



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE FARKLI STATÜLERDE ÇALIŞAN
KADINLARIN İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU EKSENİNDE
DOĞUM İZİNLERİ VE OECD ÜLKELERİ İLE
KARŞILAŞTIRILMALI ANALİZİ**

Tuğçe IŞIK

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI**

EKİM - 2019



**TÜRKİYE’DE FARKLI STATÜLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ VE AİLE
HAYATI UYUMU EKSENİNDE DOĞUM İZİNLERİ VE OECD ÜLKELERİ
İLE KARŞILAŞTIRILMALI ANALİZİ**

Tuğçe IŞIK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

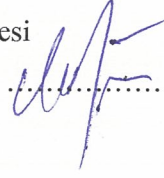
EKİM 2019

Tuğçe IŞIK tarafından hazırlanan “Türkiye’de Farklı Statülerde Çalışan Kadımların İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinleri ve OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılmalı Analizi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Sosyal Politika Bilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: DOÇ. DR. MEHMET MERVE ÖZAYDIN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

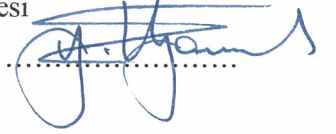
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Başkan: PROF. DR. YÜCEL UYANIK

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Üye: DR. ÖĞR. ÜYESİ VOLKAN IŞIK

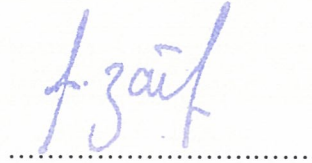
Pazarlama, Hacettepe Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Tez Savunma Tarihi: 31/10/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Tuğçe IŞIK

31/10/2019

TÜRKİYE’DE FARKLI STATÜLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ VE AİLE HAYATI
UYUMU EKSENİNDE DOĞUM İZİNLERİ VE OECD ÜLKELERİ İLE
KARŞILAŞTIRILMALI ANALİZİ (Yüksek Lisans Tezi)

Tuğçe IŞIK

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
Ekim 2019

ÖZET

Günümüz toplumlarında çalışma hayatında yer alan tüm bireyler için iş ve aile hayatı arasında denge sağlamak önemli bir sorun alanı haline gelmiştir. Çalışanların yerine getirmesi gereken iş ve aile hayatı sorumluluklarının çatışması sonucunda ortaya çıkan uyumsuzluk sorunu bireyi ve dolayısıyla toplumu etkilemesi nedeniyle daha çok önem kazanmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri ışığında kadından beklenen geleneksel uğraşlar nedeniyle hangi statüde olursa olsun çalışan kadınlar, iş ve aile hayatı uyumu açısından özellikle desteklenmesi gereken grup haline gelmiştir. İş ve aile hayatı uyumunun sağlanabilmesine yönelik yapılan düzenlemeler alanına giren doğum izinleri, kadının en doğal hakkı olan annelik ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken, kadın istihdamını da olumlu yönde desteklemektedir. Birçok devletin ulusal mevzuatında yer almış olan doğum izni düzenlemeleri ülkelerin ekonomik, sosyal, toplumsal ve refah devleti modellerini de içeren birçok etken tarafından şekillenmektedir. Bu durum toplumdaki farklılık arz eden doğum izni düzenlemelerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Türkiye ve OECD üyesi diğer ülkeler farklı doğum izni düzenlemelerine sahiptir. Tez çalışmasında, Türkiye ve diğer OECD üyesi ülkeler arasında çalışma statüleri ve doğum izinleri düzenlemelerinin var olan farkları üzerinden karşılaştırma yapılarak, iş ve aile hayatı uyumu ekseninde bir analizin ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır.

Bilim Kodu : 113505

Anahtar : Çalışma statüleri, kadın istihdamı, iş ve aile hayatı uyumu, iş ve aile
Kelimeler : hayatı uyumu politikaları, doğum izinleri, OECD ülkeleri

Sayfa Adedi :195

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

MATERNITY LEAVES ON THE AXIS OF WORK AND FAMILY LIFE OF WOMEN
WORKING IN DIFFERENT STATUTES IN TURKEY AND COMPARATIVE ANALYSIS
WITH OECD MEMBER COUNTRIES
(Master's Thesis)

Tuğçe IŞIK

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
October 2019

ABSTRACT

In today's societies, balancing work and family life has become an important problem area for all individuals involved in working life. The problem of non-compliance arising from the conflict of responsibilities of work and family life that employees must fulfil has gained more importance because it affects the individual and therefore the society. In the light of gender roles, working women, regardless of their status, have become a group that needs to be particularly supported in terms of work and family life adaptation due to traditional occupations expected from women. Birth permits, which fall within the scope of the arrangements for ensuring the harmony of work and family life, fulfill the responsibilities of the woman's most natural right, motherhood, and support female employment positively. The maternity leave arrangements, which are included in the national legislation of many states, are shaped by many factors including the economic, social, communal and welfare state models of the countries. This has led to the emergence of maternity leave arrangements that differ from society to society. Turkey and other members of the OECD countries have different maternity leave arrangements. In this thesis, by comparing the existing regulations of working status and meternity leaves between Turkey and other OECD member countries, an analysis has been tried to reveal in the axis of work and family life harmony.

Science Code : 113505

Key Words : Working status, women employment, work-family harmony, work-family life harmony policies, maternity leave, OECD countries

Page Number : 195

Supervisor : Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

TEŞEKKÜR

Çalıőmamın ortaya çıkıőında ve bu sürecin tamamlanmasında değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren, tecrübelerinden faydalandığım değerli hocam ve tez danıőmanım Sayın Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'a; bu yoğun çalışma sürecinin her aşamasında desteklerini benden esirgemeyen sevgili eőim ve aileme sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLoların LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
1. GİRİŞ	1
2. TÜRKİYE’DE FARKLI ÇALIŞMA STATÜLERİNDE ÇALIŞAN KADIN İSTİHDAMI VE DOĞUM İZİNLERİ.....	5
2.1. Çalışma Kavramı.....	5
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma	7
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Çalışma.....	9
2.1.2.1. Refah devletinin (sosyal devlet) doğuşu	11
2.1.2.2. Serbest piyasa ekonomisinden keynesyen modele geçiş.....	12
2.1.2.3. Keynesyen modelden neo-liberal politika modeline geçiş.....	14
2.2. Türkiye’de Kadın Çalışması.....	15
2.2.1. Osmanlı Devleti Dönemi Kadın Çalışması	16
2.2.2. 1923-1980 Yılları Arası Kadın Çalışması	18
2.2.3. 1980 Sonrası Kadın Çalışması	22
2.3. Türkiye’de Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi	32
2.3.1. Osmanlı Devleti Dönemi Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi.....	33
2.3.2. 1923-1980 Yılları Arası Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi.....	35
2.3.3. 1980 Sonrası Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi	40
2.3.4. Farklı Statüde Çalışan Kadınların Sendikal Örgütlenme Farklılıkları	46
2.4. Türkiye’de Farklı Çalışma Statüleri.....	49
2.4.1. Türkiye’de Farklı Çalışma Statülerinin Ortaya Çıkışı	49
2.4.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Göre Çalışma Statüleri	54
2.4.2.1. Memur	55
2.4.2.2. Sözleşmeli personel.....	56
2.4.2.3. Geçici personel	58
2.4.2.4. İşçi	58
2.4.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çalışma Statüleri	59

2.4.3.1. İşçi	59
2.4.3.2. İşveren	60
2.4.3.3. İşveren vekili	61
2.4.3.4. Alt işveren	62
2.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan İş Sözleşmeleri.....	63
2.4.4.1. Sürekli ve süreksiz işleri konu edinen iş sözleşmeleri	63
2.4.4.2. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi	63
2.4.4.3. Tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri	64
2.4.4.4. Uzaktan çalışma	65
2.4.4.5. Mevsimlik iş sözleşmeleri	66
2.4.4.6. Deneme süreli iş sözleşmesi.....	67
2.4.4.7. Takım sözleşmesi	67
2.4.4.8. Geçici iş ilişkisi	68
2.4.4.9. Evde hizmet sözleşmesi	69
2.4.4.10. Pazarlamacılık sözleşmesi	70
2.4.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre Çalışma Statüleri	71
2.5. Türkiye'de Doğum İzinleri.....	73
2.5.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Doğum İzinleri.....	74
2.5.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Doğum İzinleri.....	76
2.5.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre Doğum İzinleri	78
2.5.4. Farklı Çalışma Statülerine Göre Doğum İzinlerinin Karşılaştırılması.....	79
3. KADIN ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU	83
3.1. İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	83
3.1.1. İş ve Aile Hayatı Uyumu Kavramı	83
3.1.2. İş ve Aile Hayatı Uyumu Ortaya Çıkışı.....	85
3.1.3. İş ve Aile Hayatı Uyumu Politikaları Belirleyicisi Refah Devleti Rejimleri	87
3.2. İş ve Aile Hayatı Çatışması	90
3.2.1. Çatışmanın Türleri.....	92
3.2.2. Çatışmanın Nedenleri	93
3.2.3. Çatışmanın Sonuçları	95
3.3. Türkiye'de Uygulanan İş ve Aile Hayatını Uyumlaştırma Politikaları.....	96
3.3.1. Doğum Yardımı.....	97
3.3.2. Doğum Sonrası Yarı Zamanlı Çalışma	98
3.3.3. Ebeveynler İçin Yarı Zamanlı Çalışma	99
3.3.4. Toruna Bakım Parası	102
3.4. Dünya'da Uygulanan İş ve Aile Hayatını Uyumlaştırma Politikaları.....	102

3.5. İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinleri.....	105
3.5.1. İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinlerinin Avantajları	106
3.5.2. İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinlerinin Dezavantajları	107
4. OECD ÜLKELERİNDE DOĞUM İZİNLERİ VE TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ.....	109
4.1. OECD ve OECD Ülkeleri	109
4.2. OECD Ülkelerinde Kadın Çalışması.....	110
4.3. OECD Ülkelerinde Sendikal Örgütlenme	113
4.4. OECD Ülkelerinde Doğum İzinleri.....	115
4.4.1. Liberal Refah Devleti Modeli Ülkeler	116
4.4.1.1. Birleşik Krallık	117
4.4.1.2. İrlanda.....	118
4.4.2. Muhafazakar-Korporatist Refah Devleti Modeli Ülkeler	120
4.4.2.1. Almanya	120
4.4.2.2. Avusturya	122
4.4.2.3. Belçika.....	124
4.4.2.4. Fransa	126
4.4.2.5. Hollanda	128
4.4.2.6. Lüksemburg.....	130
4.4.3. Eski Sosyalist Refah Devleti Modeli Ülkeler.....	131
4.4.3.1. Çekya.....	131
4.4.3.2. Estonya	133
4.4.3.3. Letonya.....	135
4.4.3.4. Litvanya.....	136
4.4.3.5. Macaristan	138
4.4.3.6. Polonya.....	139
4.4.3.7. Slovakya	141
4.4.3.8. Slovenya	143
4.4.4. Sosyal Demokrat Refah Devleti Modeli Ülkeler	144
4.4.4.1. Danimarka	145
4.4.4.2. Finlandiya.....	146
4.4.4.3. İsveç	148
4.4.4.4. İzlanda	150
4.4.4.5. Norveç	151
4.4.5. Güney Avrupa-Akdeniz Refah Devleti Modeli Ülkeler	153
4.4.5.1. İtalya.....	153
4.4.5.2. İspanya	155

4.4.5.3. Portekiz.....	157
4.4.5.4. Yunanistan.....	159
4.4.5.5. Türkiye	160
4.5. OECD Ülkelerinde ve Türkiye’de Uygulanan Doğum İzinlerinin Karşılaştırmalı Analizi	161
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	173
KAYNAKLAR.....	177
ÖZGEÇMİŞ	195



TABLULARIN LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)	24
Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%).....	25
Tablo 3. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%).....	26
Tablo 4. Sektörlere Göre İstihdam Oranları (%).....	27
Tablo 5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler	28
Tablo 6. İşteki Duruma Göre İstihdam Oranları (%)	29
Tablo 7. Kamu Personelinin Statülerine ve İstihdam Edildikleri Kurum Türlerine Göre Dağılımı (*) (Aralık 2018)	30
Tablo 8. Kamu Personelinin Cinsiyetine Göre Dağılımı (Aralık 2018)	31
Tablo 9. İşçi Sendikaları ve Bunlara Kayıtlı Üyeler (1948-1962)	36
Tablo 10. İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranı (1963-1980)	40
Tablo 11. Cinsiyete Göre İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları	43
Tablo 12. İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları	44
Tablo 13. Hizmet Kolları ve Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (%)	45
Tablo 14. Hizmet Kolları ve Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (%).....	46
Tablo 15. Türkiye’de Farklı Çalışma Statülerine Göre Doğum İzni Düzenlemeleri	80
Tablo 16. OECD Ülkelerinde Yıllara Göre Kadın İstihdamı Oranları (%).....	111
Tablo 17. OECD Ülkelerinde Doğum İzni Düzenlemeleri 1	163
Tablo 18. OECD Ülkelerinde Doğum İzni Düzenlemeleri 2	164

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. OECD Ülkeleri Sendika Yoğunluğu Oranları(%).....114



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
EC	European Commission-Avrupa Komisyonu
DYS	Doğum Yardımı Sistemi
EUROSTAT	European Statistical Office- Avrupa İstatistik Ofisi
GYED	Macaristan Çocuk Bakım Ödeneği
GYES	Macaristan Çocuk Bakım Desteği
IKA-ETAM	Greece Social Insurance Institute/ Yunanistan Sosyal Sigortalar Enstitüsü
İLO	International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü
İLOSTAT	International Labour Organization Statistics-Uluslararası Çalışma Örgütü Veri Tabanı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KPS	Kimlik Paylaşım Sistemi
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development- Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
OEEC	European Economic Cooperation Organization-Avrupa Ekonomi İş birliği Teşkilatı
PISA	Programme for International Student Assessment- Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
PTT	Posta ve Telgraf Teşkilatı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
MFA	Turkey Ministry of Foreign Affairs- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı

1. GİRİŞ

Sanayi Devrimi ile birlikte ev ve çalışmanın iç içe geçen yapısı son bulmuş, insanlar, belirli bir işyerinde çalışma faaliyetlerini yerine getirir olmuştur. Çalışmanın, belli bir işletmede, belli bir zamanda harcanan emeğin karşılığında, belli bir ücret alınarak yapılı hale gelmesi ile kadının ev dışında ücretli ve resmi olarak çalışma hayatı başlamıştır. Böylece kadın için ev ve aile hayatı, çalışma hayatından keskin çizgiler ile ayrılmıştır. Bu durum beraberinde kadına dair özel alanların, hak kavramı üzerinden şekillendirilerek koruma altına alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çalışan kadının anne olma hakkı ve kendinden beklenen toplumsal annelik rolünü yerine getirebilmesi, bu özel alanlardan en önemlisidir. Bu alanın korunabilmesi adına doğum izinleri düzenlemeleri yapılmıştır. Çalışan kadın, anne olma hakkını kullanırken, çalışma hayatından kopmadan; doğum öncesi ve sonrasında çocuğu ve ailesi için ihtiyaç duyduğu zamanı, doğum izni düzenlemeleri ile elde edebilmektedir. Ancak genel olarak bakıldığında, kadınların çalışma hayatında aileden ve evden koparak işyerlerinde daha çok zaman geçirmeye başlamaları, aile içi rollerine ayıracakları zamanın kısıtlı hale gelmesine sebebiyet vermiştir.

Yıllar içinde yaşanan toplumsal, ekonomik ve sosyal değişimler sonucunda çalışan birey için iş, yaşamın merkezi haline gelmiştir. Ancak aynı zamanda insan için kişisel hayat ve aile hayatı önemini korumaya devam etmektedir. Bu noktada bireyin hayatını tamamıyla kapsayan, iş ve iş dışı yaşamın uyumu giderek önem kazanmıştır. İş ve aile hayatı uyumsuzluğu sadece kişiyi etkilemekle kalmamakta, kişide yapmış olduğu tahribat sonucunda toplumu da etkilemektedir. Konunun toplumsal alanda sorun oluşturması önem derecesini ayrıca arttırmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin, kadına atfettiği geleneksel uğraşlar, kadınları, iş ve aile hayatı uyumu açısından özellikle desteklenmesi gereken grup haline getirmiştir. İş ve aile hayatının denge üzerine inşa edilmesinin önemi anlaşıldıkça, bu dengenin sağlanmasına yönelik adımlara, yani düzenlemelere ihtiyaç duyulmuş ve gerekli çalışma ile düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Doğum izni düzenlemeleri, iş ve aile hayatı uyumunun sağlanabilmesi açısından büyük öneme sahip olan politikalardandır.

Çalışma ile birlikte üretilen değerlerin, evrensel olarak tüm insanlığa yapmış olduğu katkı göz önüne alındığında, çalışmanın, kişinin topluma ve insanlığa karşı yerine getirmesi gereken bir ödev olduğu anlaşılmaktadır. İnsanların çalışarak, değer üretmesi adına yapılan devlet yatırımları, sağlanan imkanlar ve harcanan hem bireysel hem toplumsal zaman düşünüldüğünde, kadın veya erkek fark etmeksizin çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Kadının zaman, mekan ve ücret kısıtı üzerinden çalışma hayatına başladığı yıllardan

günümüze kadar olan sürece bakıldığında, kadın istihdamının özenle desteklenmesi gereken bir alan olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile toplumların gelenek ve görenek çerçevesinden kadına bakış açısı, kadınları işgücü piyasasında olumsuz etkilere açık hale getirebilmektedir. Bu noktada, doğum izinleri, kadın istihdamında yaşanan olumsuzlukları, kadın lehine engelleyebilme özelliği taşımaktadır. Doğum izinleri aracılığıyla, kadın, en doğal hakkı olan annelik ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda işgücü piyasasından kopmamakta ve istihdamını devam ettirebilmektedir. Bu izinler, kadına sağladığı imkanlar neticesinde, kadın istihdamını destekleyen önemli düzenlemelerden olmaktadır.

Doğum izni düzenlemeleri, uluslararası yasalar ile korunma altına alınmış ve birçok devletin ulusal mevzuatında, kendisine yer bulmuştur. Ancak doğum izinleri, ülkelerin ekonomik, sosyal, toplumsal ve refah devleti modellerine kadar daha sayılabilecek birçok etken tarafından şekillenmektedir. Ayrıca günümüz istihdam piyasalarında çeşitli çalışma statülerinin varlığı; bu çalışma statülerine göre şekillenen farklı doğum izni düzenlemelerini de beraberinde getirebilmektedir. Kadınlar, çeşitli statüler üzerinden istihdam edilirken, farklı doğum izni düzenlemelerine tabi olarak çalışmaktadır. Bu durum, ülkeler tarafından kullanılan birçok farklı doğum izni düzenlemesini ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye ve diğer OECD üyesi ülkeler arasında, çalışma statüleri ve doğum izinleri düzenlemelerinin farklılıkları üzerinden karşılaştırma yapılarak, bir analiz ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Karşılaştırmalı analizin, durum tespiti yapılmasına imkan sağlayarak, doğum izinleri düzenlemelerinin iyileştirilebilmesine yönelik katkı sağlayacağı görüşü hakimdir.

Yüksek lisans tezi olarak planlanan ve hazırlanan bu çalışmanın konusunu, Türkiye’de farklı statülerde çalışan kadınlara, bir hak olarak tanınmış olan doğum izinleri düzenlemelerinin, iş ve aile hayatı uyumu eksenini üzerinden değerlendirilerek ve OECD ülkelerindeki doğum izni düzenlemeleri ile karşılaştırılarak analizinin yapılması oluşturmaktadır.

Tez çalışması 5 başlıktan oluşmaktadır. Tezin kuramsal çerçevesi beş başlıkta biçimlendirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda ilk başlık giriş, ikinci başlıkta; çalışma kavramı, Türkiye’de kadın çalışması, Türkiye’de farklı çalışma statüleri, Türkiye’de doğum izinleri, Türkiye’de kadın çalışanların sendikal örgütlenmesi konuları açıklanmaya çalışılmıştır. Tezin üçüncü başlığında, iş ve aile hayatı uyumu, Türkiye’de ve Dünyada uygulanan iş ve aile hayatını uyumlaştırma politikaları, iş ve aile hayatı uyumu ekseninde doğum izinlerinin sağladığı avantajlar ve dezavantajlar açıklanmaya çalışılmıştır. Tezin dördüncü başlığında ise

OECD ÷lkelerinde kadın çalışması, refah devleti modellerine g÷re doğum izini d÷zenlemeleri ve sendikal örgütlenme konuları açıklanmaya çalışılarak; OECD ÷lkelerinde ve Türkiye’de uygulanan doğum izinlerinin karşılaştırılmalı analizi yapılmıştır. Beşinci başlıkta, sonuç ve öneriler yer almaktadır.





2. TÜRKİYE’DE FARKLI ÇALIŞMA STATÜLERİNDE ÇALIŞAN KADIN İSTİHDAMI VE DOĞUM İZİNLERİ

2.1. Çalışma Kavramı

Çalışma kavramı üzerine, ortak olarak kararlaştırılmış genel bir tanım yapmak güçtür. Tarihsel süreç, toplumsal yapı ve kültür, toplumsal gelişmişlik ve eğitim düzeyi, ekonomik konjonktür, kullanılan üretim araçları gibi daha birçok parametreye bağlı olarak kavram, değişim ve dönüşümlere maruz kalmıştır. Farklı toplumlarda, hatta bir toplum içinde dahi farklı zamanlarda değişiklik gösteren çalışma kavramı, çalışma ilişkilerini şekillendirmekte ve toplumsal hayatı etkilemektedir (Omay, 2009:35).

Kavramın etimolojisine bakıldığında, Eski Yunan ve Romalılarda, acı, yorgunluk ve zahmet anlamlarına karşılık geldiği görülmektedir (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 1999:1). Çalışma, çalışmayı gerçekleştiren kişiye, belli bir düzeyde sıkıntı ve acı vermesi nedeni ile arzu edilmeyen bir faaliyettir. Bu açıdan bakıldığında boş zaman ise belli bir düzeyde mutluluk kaynağı olarak görülmektedir. Ancak, yapılan araştırmalar, kişi için, sıkıntı ve acı anlamını taşıyan çalışma kavramının, gelir elde etme amacının yanında, saygınlık, aidiyet ve kimlik kazanma gibi kendini gerçekleştirme alanında yer alan amaçları da yerine getirdiğini ortaya koymuştur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:3). Bu açıdan bakıldığında, hangi tarihsel süreçte olursa olsun çalışmanın, insanlıktan ayrı bir olgu olarak düşünülmemeyeceği ortaya çıkmaktadır. Çalışma, sağlıklı bireyler ve toplumlar için bir gerekliliktir.

Çalışma kavramına dair toparlayıcı nitelikte bir tanım yapılması gerekirse, insanın fiziksel, zihinsel ve ruhsal potansiyelini, bir amacı gerçekleştirebilmek için planlı bir şekilde kullanması anlatımına ulaşılabilir (Yıldız, 2010:129-161).

Tarihin her döneminde farklı şekillerde gerçekleştirilen çalışma, Sanayi Devrimi öncesi dönemde de insanlık için vazgeçilmez bir olgu olmuştur. Daha çok beden gücü ile köle, esir veya serfler tarafından, feodal beyler veya devletler için gerçekleştirilen çalışma, toprağa bağımlı olarak yapılmıştır. Günümüz çalışma tarafları, çalışma araçları, çalışma zamanı ve ilişkilerinden oldukça farklı bir yapıya sahiptir. Daha çok günlük ihtiyaçların karşılanması amacı ile yerine getirilmiştir. 1800’lü yıllarla birlikte ortaya çıkan Sanayi Devrimi sonrasında çalışma, mekan ve zaman kısıtı üzerinden yeniden yapılanarak, belli bir işletmede, belli bir zamanda harcanan emeğin karşılığında, belli bir ücret alınarak yapılan bir olgu haline gelmiştir. Çalışmanın günümüzde ki anlamı ise, endüstriyel kapitalizmin bir yansıması olmuştur (Ören, 2013:18). İşçi, işveren ve devlet arasında üç taraflı olarak kurulmuş olan

ilişki, ulusal ve uluslararası mevzuat ile işçi lehine korunarak, düzenlenmektedir.

Kapitalizm ile birlikte, modern anlamda çalışma fikri ortaya çıkmaya başlamış ve çalışmanın teorik temelleri atılmıştır. 17. yüzyıla kadarki dönemde çalışma, yaşam için gerekli ve günlük kullanım amacı taşıyan tüketim ürünlerinin üretimine ilişkindir. Çalışma kavramı, başkalarının ihtiyaçlarını da karşılamak üzere fazla üretimin yapılmaya başlanması ile modern anlamını kazanmaya başlamıştır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:8).

Günümüz toplumlarında çalışma, iş ilişkilerini düzenleyen mevzuatlar üzerinden şekillenmektedir. Ükelere göre farklılık gösteren yasal düzenlemelerin yanında, evrensel olarak kabul görmüş düzenlemeler mevcuttur. İş ilişkileri, ülkelerin, ulusal mevzuatlarında kabul görmüş uluslararası yasalar ve ulusal yasaları aracılığıyla korunmakta; bu şekilde düzen sağlanmaktadır. Sosyal Sigorta Yasası, ülkelere göre farklı şekilde düzenlenmiş olsa da hemen hemen her ülkede uygulanmaktadır. Bu durum, sanayileşme ile beraber ortaya çıkan kapitalizminin yansımalarından biri olarak görülmektedir. Sanayi Devrimi ile beraber ev ve çalışmanın iç içe geçen yapısı son bulmuş, insanlar, belirli bir işyerinde makineler yardımıyla çalışma faaliyetlerini yerine getirir olmuştur. Bu durum, çalışanların evden ayrılarak, işyerine her gün gidip gelmesine, ev ve aile yaşamının çalışma hayatından keskin çizgiler ile ayrılmasına neden olmuştur (Ören ve Yüksel, 2012:37).

Günümüzde bir hak olarak tanınan ve anayasal düzeyde korunan çalışma hakkı, kişinin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu bağımlı kişiler açısından, aynı zamanda içinde bulunduğu toplum ve tüm insanlığa karşı üstlenmiş olduğu bir yükümlülüktür (Koray, 2002: 73). Çalışma ile birlikte üretilen değerlerin, evrensel olarak tüm insanlığa yapmış olduğu katkı göz önüne alındığında; çalışmanın, kişinin topluma ve insanlığa karşı yerine getirmesi gereken bir ödev olduğu anlaşılmaktadır. İnsanların çalışarak, değer üretmesi adına yapılan devlet yatırımları, sağlanan imkanlar ve harcanan hem bireysel hem toplumsal zaman düşünüldüğünde, kadın veya erkek fark etmeksizin çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Ancak tarihsel süreçler yaşanırken, erkek ve kadın çalışması; yaradılış farkı, toplumsal cinsiyet rolleri, gelenek ve görenekler gibi birçok değişkenin etkisi altında şekillenmiştir.

Toplumsal cinsiyet rollerindeki ayrışmanın etkisi, çalışma faaliyetleri yerine getirilirken ortaya çıkmaktadır. Çalışma aracılığı ile belli bir iktidarın, belli bir cinsiyet üzerinde kontrol ve gücünü hissettirdiği görülmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:4). Toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden çalışmanın şekillendiği bir gerçektir. Belli sektörlerde kadın çalışanların varlığından başka işgücü olmayışı ya da belli sektörlerde sadece erkek çalışanların olabildiği çalışma ilişkileri, toplumsal cinsiyet rollerinin varlığını devam ettirdiğinin kanıtı olmaktadır.

Dönemsel olarak dünya üzerinde yaşanan savaş, ekonomik kriz ve benzeri mücbir sebep olarak kabul edilebilecek nedenlerden ötürü, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden şekillenen çalışma düzeni farklılık göstermiştir. Savaş, ekonomik kriz ve doğal afet dönemlerinde kadın işgücüne daha çok alanda ihtiyaç duyulmuştur.

Kadınların işgücü piyasasında ücretli olarak çalışması, tarihsel olarak, ekonominin kadın işgücüne gereksinim duyduğu zamanlarda ortaya çıkmıştır. Kadın istihdamı ve kadının ekonomik gelişmedeki rolü üzerine yapılan tartışmalar; aile, kadının toplumsal konumu ve doğurganlık üzerine yoğunlaşmaktadır. Kadının çalışma yaşamına katılma kararı, kadınların hayatları boyunca oynamaları beklenen rollerle ilgili olan çok çeşitli etmenlere bağlıdır (Shields, 1987:12). Kadının eş, anne ve çalışan olma gibi birçok farklı toplumsal rolü bulunmaktadır. Toplumun bir kadından beklediği, önce anne, sonra eş en son çalışan olma rolünü yerine getirmesidir. Bu toplumsal değerler arasında kadının çalışma hayatında var olması ve tutunabilmesi için uluslararası yasalar, anayasalar ve yasalar ile korunarak, desteklenmesi gerekmektedir. Her kadının anne olma hakkı ve toplumsal rolü olan annelik görevlerini yerine getirmesi gerekliliği düşünüldüğünde, doğum izni gibi hayati olan düzenlemelerin yaşamın vazgeçilmez bir parçası olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma

Sanayi devrimi öncesine ait çalışma ile ilgili bilgiler, özellikle ilkel topluluklar ve öncesine dair oldukça azdır. İkel topluluk düzeni, yüzbinlerce yıl sürmüş ve bu süre zarfında birçok ekonomik ve toplumsal değişime tanıklık etmiştir (Diakov ve Kovalev, 2008:11-15).

İkel toplulukların çalışma ile ilgili faaliyetlerine bakıldığında, günlük bireysel ihtiyaçların ve topluluk ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için yapıldığı görülmektedir. Faaliyetler sonucunda ortaya çıkan çıktıların dağılımında, ekonomik yönelimler söz konusu olmamıştır (Meda, 2012:32-35). İkel topluluklardaki insanlar, doğa üzerinde üstünlük kurabilecek bilgi ve beceriye sahip olmadıkları için doğa kanunlarına tabi olarak yaşamışlardır. Topluluklarda geçim, ağırlıklı olarak toplayıcılığa ve avcılığa dayanmıştır. Hayatta kalabilmek ve her türlü tehditten korunabilmek amacıyla ilk araçları kullanmaya başladıklarında, insanlık ilk gelişimlerini göstermeye başlamıştır (Ören ve Yüksel, 2012:34-59). Erkekler, avlanma yöntemi ile ihtiyaçların karşılanmasını sağlarken, kadınlar toplayıcılık ile ihtiyaçların karşılanmasını sağlamışlardır. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003:10). Toplumsal cinsiyet rollerinin sınırları bu dönemde çizilmeye başlamıştır.

İkel toplulukların tarih sahnesinden çekilmesi ile göçebe toplum yapısı da

terkedilmiştir. Toprak işlenmeye ve ürün elde edilmeye başlanmıştır. Toprağın işlenmesi ile yerleşik hayata geçilmiş ve toprak üstünde çalışan bir üretici sınıf ortaya çıkmıştır. Üretici sınıfın ürettiği ürünlerin sahibi olan, mülkiyet hakkına sahip yeni bir sınıf daha ortaya çıkmıştır (Ören ve Yüksel, 2012:41). Çalışma kavramı değişmiş, yeni çalışma ilişkileri ortaya çıkmıştır. Toprak üstünde çalışarak ürün üreten köle sınıfı ve üretilen ürünlerin sahibi olan efendi sınıfı çalışma ilişkileri taraflarını oluşturmuşlardır. Kölelik düzeninde işgücü talebi köleler aracılığıyla karşılanırken, kölelerin büyük kısmını kadınlar oluşturmuştur (Ertürk, 2008:8-9).

İnsanların, yerleşik düzene geçmesi ile mübadele ekonomisi hız kazanmış ve ticaret yaşamı başlamıştır. Tarımsal faaliyetler artmış, madencilik, balıkçılık gibi yeni iş kolları ortaya çıkmıştır. Bu gelişmelerle birlikte, insanlar arasında birbirine karşı egemenlik savaşı başlamış, fiziksel güç ve üstünlük giderek ön plana çıkmıştır. Bu değişkenler kadın-erkek ilişkileri üzerinde de etkili olmuştur. Erkeğin, toplumsal statüsü giderek güçlenmiştir. Erkekler, avcılık, madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık, askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadınlar, yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi geleneksel ev işleri ile uğraşarak aktif üretim sürecinden evlerine çekilmişlerdir. Toplumlarda, ataerkil aile düzeni hakim olmaya başlamıştır (Ertürk, 2008:8).

Çalışma, Antik Çağ filozofları tarafından, zorunda olunan, yapılması gereken yapısı nedeniyle bedeni denetim altına alan aşağılık bir kavram olarak değerlendirilmiştir. (Bozkurt, 2014: 52). Roma İmparatorluğu döneminde de çalışma kavramı küçümsenmeye devam edilmiştir. Çalışma, toplumsal hayatta değerli görülmemiştir (Meda, 2012:48-49).

Roma İmparatorluğu'nun yıkılması ile başlayan Orta Çağ, feodal sistem üzerinden şekillenmiştir. Feodal sistemde, merkezi devlet yapısı ve devletin başında kral olmasına karşın, iktidar, toprak sahibi feodal beyler arasında paylaştırılmıştır (Tanilli, 2006:53). Çalışma ilişkileri, toprak mülkiyetine sahip olan senyörler ve toprak üzerinde senyöre, ücret karşılığı bağlı olarak üretimi gerçekleştiren özgür köylüler olan serfler üzerinden inşa edilmiştir (Huberman, 2007:12-15). Feodal düzende, kırsal bölgelerde gerçekleştirilen tarımsal üretimde yoğun şekilde kadın işgücünden yararlanılmaya başlanmıştır. Ev işlerinde önceleri ücretsiz hizmetçi ve uşak olarak çalışan kadınlar, sonları ücret karşılığı, iş ilişkisi çerçevesinde bu hizmetleri yerine getirmeye başlamıştır (Ertürk, 2008:8-9).

Feodal sömürünün zaman içinde artan baskısı ve tarımın gerilemesi ile şehirlere doğru gerçekleştirilen göç, şehir nüfuslarının artmasına neden olmuştur. Şehirlere yapılan göçün sonucunda köleler özgür bireyler olabilmıştır. Şehirlere yapılan yoğun göçün neticesinde ise

toprak mülkiyetine sahip olma üzerinden şekillenen zenginleşme anlayışı, yerini toprak sahibi olmadan ticari faaliyetler neticesinde zenginleşen yeni bir zenginlik anlayışına ve sınıfına bırakmıştır (Erdem, 2009: 40). Şehirlerde doğan burjuva sınıfı yeni zenginlik anlayışının öznesi haline gelmiştir. 15 ve 18. Yüzyıllar arasında kasaba ve kentlerde bazı sanat kollarında, çok yaygın ve yoğun olmamakla birlikte kadın çalışanlara rastlanmıştır (Ertürk, 2008:8-9).

Burjuva sınıfının zenginlik kaynağı, ticari faaliyetleri aracılığı ile elde ettikleri, para serveti olmuştur. Yönetme gücünü soylulara ve rahiplere veren toprak mülkiyeti sahipliği önemini yitirmiş yerini; para üzerinden servet sahibi olan burjuva sınıfına bırakmıştır (Huberman, 2007:47). Yönetimde söz sahibi olma sırası burjuva sınıfına geçmiştir.

Protestan Reformu ile başlayan, Birleşik Krallık'ta yaşanan Şanlı Devrimi ile devam eden ve 1789 Fransız Devrimi ile son bulan süreç sonunda; feodal düzeni yıkacak kadar güçlenen burjuvazi sınıfı, feodalizm yerine malların serbest mübadelesine dayanan ve öncelikli amacı kâr elde etme olan yeni bir toplumsal düzen getirmiştir (Huberman, 2007:174.)

Kadınlar çağlar boyu değişen bütün şartlar altında, hayatın ekonomik faaliyetleri kısmında etkin rol üstlenmişlerdir. Ancak, ücretli ve işçi statüsü altında çalışması, Sanayi Devriminin gerçekleşmesi ile mümkün olmuştur (Ertürk, 2008:7).

2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Çalışma

Sanayi toplumları, kol gücünün yerini makinelerin aldığı sanayileşmiş toplumlardır. Sanayileşme süreci, buhar gücünün ilk olarak Birleşik Krallık'ta kullanılmasıyla başlamıştır (Ören, 2013:13). 18. Yüzyılda, buharın Birleşik Krallık'ta dokuma sektöründe kullanılmaya başlaması ile gerçekleşen Sanayi Devrimi sonrası, kadınlar gerçek anlamda ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır (Ertürk, 2008:8-9).

Dokuma sektöründe yaşanan gelişmelere paralel olarak kadın işgücü sayısı hızla artmıştır. Teknik gelişmelerin, iş bölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden daha başarılı olması kadın işgücü sayısının artmasında etkin rol oynamıştır (Altan, 1994:21).

Sanayi Devrimi, teknolojik gelişmelerin hız kazanması ile fabrikaları ve fabrika düzenini doğurmuştur. Ev üretimi ile şekillenen, geleneksel çalışma kültürünün yerini, iktisadî rasyonellik ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilen fabrika üretimi almıştır (Grint, 1998:69).

Kol gücünün terkedilip yerine makine gücünün kullanılması, üretim sürecini

hızlandırmıştır. Ancak bu hızlanma, çalışanların boş zamanları açısından artış sağlayamamıştır (Aydoğan, 2000:89-90). Protestan mezhebinin çileci anlayışına göre, çok fazla fırsat sahibi olmayan insanların, çok düşük ücretler karşılığında dahi dürüstçe çalışması Tanrı katında kabul görmelerini sağlayan en önemli olgu olmuştur. Bu şekilde çalışmak, kişi için ilahi bir çağrı olarak yorumlanmış ve en güzel davranış modeli olarak görülmüştür. İşveren açısından da kazanç elde edilmesi aynı şekilde ilahi çağrı olarak yorumlanarak, çalışmanın gönüllülük halinin istismar edilmesi meşru hale getirilmiştir. Kısaca çalışma görevinin ilahi bir çağrı ve Tanrı katında en önemli takdir gerekçelerinden biri olarak görülmesi, özellikle fakir sınıflar üzerinde katı çilecilik vasıtasıyla etkili olarak kapitalizm tabiriyle iş verimliliğinde büyük artış yaşanmasına neden olmuştur (Weber, 2017: 230-231). Protestan ahlakının çalışmayı kutsallaştıran yaklaşımının da etkisiyle çalışanlar daha çok çalışmaya yönlendirilmiştir. Fazla süreler ile çalışma, çalışanlarda yoksullaşmanın önüne geçememiş, işçi sınıfı açısından sefalet ve işsizlik üretmiştir. Sanayi toplumlarının erken zamanları kötü çalışma koşulları ve sömürü altında geçmiştir (Aydoğan, 2000:89-90).

Sanayi devrimi ile geleneksel üretimde üretici olanlar, şehirlere göç ederek fabrikadaki işgücüne katılmıştır. Şehirlerde, işçi sınıfı sayısal olarak artmıştır. Çok fazla emek arzının olduğu bu dönemde, çalışma ilişkilerinin dönüşmesiyle birlikte yeni deneyimlenen bu üretim şeklinde kontrolsüzlük hâkim olmuştur. Özellikle, kadın ve çocukların çalışması kötü koşullar altında şekillenmiştir. Oldukça dar geçitlerden geçerek ve uzun saatler boyunca çalıştırıldıkları bilinmektedir. Günlük çalışma sürelerinin ortalama 16-17 saat, bazen 19 saate kadar ulaştığı görülmüştür. Sözleşme özgürlüğüne bırakılan iş ilişkilerinde, emeğin karşılığı olarak ödenen ücretin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Bu da yoksulluğu arttıran etkisi ile dönemin sömürü düzeni olarak anılmasına neden olmuştur. Almanya'da 1850'li yıllarda yapılan bir araştırmada, işçi ücreti olarak ödenen miktar ile elde edilebilecek kalori miktarı hesaplandığında, aynı dönemde Almanya'daki hapisanelerde mahkumlara verilen gıdanın kalorisinin dahi elde edilemediği tespit edilmiştir. Bir erkek ile kadın aynı işte çalıştırıldığında kadına yarım ücret ödenmiştir. Ayrıca kadın ve çocuk işçiler, sanayinin her kesiminde ve madenlerde görülen bütün işlerde çalıştırılmaya başlanmıştır. Özellikle tekstil ve maden sektörleri, kadın işçilerin en yoğun olarak çalıştıkları işyerleri arasında olmuştur. Bu dönemde işgücünün, üçte ikisinden daha fazlasının, kadın ve çocuk işçiler tarafından oluşturulduğu görülmektedir. İşyerlerinde asgari iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmamış, kömür madenlerinde kömür tozunun yol açtığı hastalıklar karşısında işçilerin ömürleri kısalmıştır. 1910'lu yıllara kadar, ortalama insan ömrünün 47 yıl oldu düşünüldüğünde, sanayi devriminin

neden olduğu felaket ve yıkım anlaşılabilir. İşçilerin yaşadığı mahallelerde, bazen 2-3 ailenin bir evi paylaştığı, 20-23 aileye bir tuvalet ve sabun düştüğü tahmin edilmektedir. Sanayi devriminin, 60-70 yıllık aşamasında ortaya çıkardığı bu insanlık dışı çalışma ortamı, toplumsal değişmeye bağlı olarak daha ilerleyen dönemlerde insanileşmiştir (Başbuğ, 2010:58-61).

2.1.2.1. Refah devletinin (sosyal devlet) doğuşu

Sanayi Devriminin, çalışma koşullarına öncelikli olarak kadın ve çocuk işçileri kapsayacak yasal düzenlemeler ile müdahalede bulunulmuştur. 1833 yılında kurulan iş denetim sistemi ile sadece dokuma sektörünü kapsayacak şekilde, kadın ve çocuk işçilerin çalışma süreleri üzerine düzenlemeler yapılmıştır. 1842 yılında çıkarılan bir yasa ile kadınların ve 19 yaşını doldurmamış çocukların yer altında madenlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Bu müdahalelerin yeterli düzeyde olmaması ve işçi sınıfında ortaya çıkan tahribat nedeniyle sistem sorgulanmaya başlanmıştır. Birleşik Krallık'ta Robert Owen'ın Lanark fabrikalarıyla başlattığı barışçıl işçi hareketi, işçi sendikaları arasında güçlenen anarşist ve ihtilalci sosyalist fikirlere kadar çeşitli fikirlerle beslenerek, 1848 ihtilali olarak bilinen sosyalist ihtilal teşebbüsleri ortaya çıkmıştır. Bu ihtilal, 1848 yılında Fransa'da başlamış ve diğer Avrupa şehirlerine sıçrayarak 1850 yılına kadar devam etmiştir ve sosyal bir tepkinin oluşmasına temel teşkil etmiştir. Bu toplumsal muhalif hareketler, bireyin toplumdaki ekonomik ve sosyal konumunun sorgulanmasına ve temel anayasal ilkelere önemli değişiklikler yapılarak, sosyal devlet ve sosyal adalet düzeninin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Başbuğ, 2010:62-66).

1881 yılında Almanya'da Bismarck döneminde sosyal devlete geçilmesi ile günümüz devletlerine hakim temel siyasal yapının temelleri atılmıştır. Almandada sosyal devlet, İngilizce de refah devleti ile ifade edilen bu yeni devlet şekli, temelde bir liberal devlettir. Siyasal iktidarın iradesine göre toplumun sosyal yapısını değiştirerek, yeniden inşasını hedeflemektedir. Sosyal devlet, toplumu birey hak ve özgürlüklerini ihlal etmeden değiştirme hakkına sahiptir (Başbuğ, 2010:81-83).

Vatandaş, yaşanan siyasi, sosyal, ekonomik değişimler sonucunda gelinen noktada, devlete karşı sosyal haklara sahip olan ve devletten bu hakları talep eden kişi haline gelmiştir. Bireyin özgürlüğünü sınırlayan ekonomik ve sosyal şartlara müdahale etmek sosyal devlet gerekliliğidir. Müdahale, insan onuruna yaraşır hayat seviyesine ulaşıncaya kadar gerçekleştirilir. İnsan onuruna yaraşır hayat seviyesi, toplumdan topluma farklılık

göstermekte; hatta aynı toplum içinde zaman içinde yaşanan değişimlerle de farklılık göstermektedir. Ancak temel haklar ve ilkeler evrenseldir ve toplumlar arası ya da zamana bağlı olarak değişmemektedir. Sosyal devlet ve hukuk, somut bir toplumu ve somut bir bireyi temel alması nedeniyle tarihte meydana gelen şartlara göre hareket etmek ve değişmek zorundadır. Bu durumdan dolayı, sosyal devletin vatandaşa sunduğu düzenlemeler, gelişmiş, gelişmekte olan ya da az gelişmiş toplumlara göre farklılık göstermektedir. Sosyal devletin belli bir zaman diliminde vatandaşları özgürleştirmek adına kullandığı araçlar, başka bir zaman diliminde vatandaşı kısıtlayan araçlar haline gelebilmektedir (Başbuğ, 2010:84-87).

2.1.2.2. Serbest piyasa ekonomisinden keynesyen modele geçiş

1881 yılında başlayan sosyal devlet ilkeleri, 1929 Ekim Bunalımı ve İkinci Dünya Savaşı gibi felaketler karşısında Keynesci bir modele dönüşmüştür (Başbuğ, 2010:87). Çalışma ve hayat şartlarında yaşanan kötüleşme, kontrolsüz ekonomik büyüme ve gelir dağılımında ki adaletsizliğin yaygınlaşmasıyla toplumlar sefaletle sürüklenmiş, sosyal barış tehdit altında kalmıştır. Bu şartlar altında devletin müdahale alanlarının genişlemesi zorunlu bir hal almıştır. Böylelikle müdahale etmeyen liberal devlet anlayışı yerine, sosyal tabakalar üzerinde koruyucu ve düzenleyici işlevleri artan devlet anlayışına geçilmiştir (Serter, 1994:37-38).

Sosyal devlet uygulamaları, hastalık, yaşlılık ve işsizlik gibi sosyal risklere karşı tüm vatandaşları korumayı ve makul düzeyde bir yaşam standardı sağlamayı hedeflemektedir. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra şekillenmeye ve müdahale alanlarını genişletmeye başlamıştır (Koray, 2005:55-70). Keynesyen modelde uygulanan talep yönlü üretim yönetimi ile sağlanan yüksek büyüme, istihdam oranlarını artırmış, ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmiştir. İş kazası, hastalık, yaşlılık ve işsizlik sigortası alanlarında var olan uygulamalar tek bir çatı altında toplanarak, sosyal güvenlik sistemiyle birleştirilmiştir. Sosyal devlet ile ücretlerin ve verimliliğin düşük olduğu hizmet temelli ekonomiye doğru geçiş meydana gelmiştir (Koray, 2003:67). Hizmet sektöründe istihdam oranları gün geçtikçe artmıştır. Ayrıca, çocuk ve yaşlılara yönelik kreş ve bakım evlerinin yaygınlaşması, kadınların bakım yükünü hafifletmiştir. Yarı-zamanlı iş imkanlarının çoğalması da var olan şartlara dahil olduğunda Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları yükselmiştir (Özdemir, 2007:214-215). Kadınlar yoğun olarak hizmet sektöründe istihdam edilmişlerdir. Kadınların istihdam oranının artmasıyla birlikte erkeğin ücret karşılığı çalıştığı tek gelirli aile modelinden, çift gelirli aile modeline geçilmiş, erkek ve kadının birlikte çalıştığı aile modeli

benimsenmeye başlanmıştır (Seyyar, 1999:88). II. Dünya Savaşından sonra, ihracata yönelik sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçişle birlikte kadın işgücüne talep artmıştır. Bunun nedeni, uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliğin en önemli parametresi olan maliyetleri aşağıya çekebilmek adına ucuz işgücü kaynağı olan kadınları istihdam etmek olmuştur (Toksöz, 1994:39).

20. Yüzyılın ilk yarısında savaşlar nedeniyle, erkek işgücünün çalışma hayatından çekilmesi, kadın işgücünün istihdamını önemli ölçüde arttırmıştır. Bu süreçte kadın çalışmasına toplumsal olarak yüklenen anlam değişmiş, çalışma hayatını ilgilendiren uluslararası düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Tüm bu gelişmelere paralel olarak kadın eğitim imkanları artmış ve belli bir meslek çerçevesinde uzmanlaşma yaygınlaşmıştır (Tokol ve Alper, 2012:283).

Savaş sonrasında, kitle üretimi olan Fordizm, hızla ülkeler arası yayılarak küresel üretim modeli haline gelmiştir (Womack, Jones ve Ross, 1990:47). Kitle üretiminin yaygınlaşması ile sendikalar güçlenmiştir (Bozkurt, 2012:122). 1960'lı yılların ortalarına kadar kapitalizm altın çağını yaşamış, 1960'lı yılların ortalarından itibaren dünyada sanayi üretiminin yavaşlaması ile beraber işsizlik oranları artmıştır. 1973 Petrol Krizi ile petrol fiyatlarındaki ani artış ve devlet harcamalarındaki artışların enflasyona sebep olması, verimlilik artışlarının işgücü maliyeti artışlarının gerisinde kalması, tüketim taleplerinin düşmesi, ekonomik büyümenin yavaşlaması gibi sebepler Fordizmi krize sokmuştur (Yılmaz, 2010:14-15). Tüketicilerin standart ürünlere olan talebinin son bulması ve gelişen teknoloji ile farklı ürün yelpazelerinin sunulmaya başlanması sonucunda Fordizm sorun yaşamaya başlamıştır (Yılmaz, 2010:39). Aynı zamanda enflasyon ve işsizlik oranlarının birlikte yükselmesi, Keynesyen uygulamaların yetersiz kalmasına sebebiyet vererek yeniden serbest piyasa koşullarına dönme düşüncesini tartışılır hale getirmiştir. Özelleştirme, devletin küçülmesi ve piyasaya güven gibi kavramlar tekrar gündeme gelmiştir (Ölmezoğulları, 2008:102-103).

1970'li yıllarda başlayan değişim dalgası, kuvvetli rekabet olgusu ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte ülkeler, işletmeler ve işçiler istihdamda esneklik arayışına başlamışlardır. Bunun sonucunda esnek üretim, esnek çalışma ve esnek işletme yaklaşımları gündeme gelmiş, standart olarak kabul edilen istihdam ilişkileri gücünü kaybetmeye başlamıştır (Kalleberg, 2000:341-365; Eryiğit, 2000). Uluslararası finans piyasaları gelişmiş, çok uluslu şirketler ve yabancı yatırımlar artmıştır. Küreselleşmeyle üretim aşamaları farklı ülkelerde yapılmaya başlanmış ve gelişmiş ülkeler üretimlerinin daha

az vasıf gerektiren kısımlarını işgücü maliyetlerinin daha düşük olduğu az gelişmiş ülkelere taşımıştır. Bu dönemde bilginin ve teknolojinin ön plana çıkması, nitelikli işgücüne olan talebi de artırmış ve hizmet sektörü küresel ekonomide daha da ön plana çıkmıştır (Yılmaz, 2010: 39-40). Bu dönemde kamu ve hizmet sektöründe yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır (Tokol, 1999:19).

1930-1950'li yılların ekonomik şartları bakımından Keynesyen model, sosyal devleti başarıya götürmüştür. Ancak 1970'li yıllardan sonra, dünya ekonomisindeki değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan yeni gelişmeler, Keynesyen modelin sorgulanmasına neden olmuştur. 1980'li yıllardan sonra ise Keynesyen model eleştirilerin merkezinde yer almıştır. 1980'li yıllarda Keynesyen modelin başarısızlığı, sosyal devletin varlığının sorgulanmasına neden olmuştur (Başbuğ, 2010:87-88).

2.1.2.3. Keynesyen modelden neo-liberal politika modeline geçiş

Keynesyen modelde yaşanan çözülme ve Petrol Krizi'nin yaşanması 1980'lere gelindiğinde neo-liberal politikaların uygulanmaya başlanmasına neden olmuştur. İşçi örgütlenmeleri güç kaybetmiş, kitlesel üretim modeli terk edilmiş ve işgücünün katmanlaşması ile beraber sosyo-politik yapıda değişimler yaşanmıştır (Metin ve Özeydin, 2016:63-64).

Devletin gücü sarsılmış, ileri derecede sanayileşmiş olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri temel seviyelere çekilmiş ve özelleştirmelerle devletin müdahale alanı sınırlandırılmıştır (Çelik, 2010:313-314). Neo-liberalizm küresel dünyanın yeni ideolojisi olmuş ve hızla yayılmıştır. Ulus aşırı kuruluşlar küresel ekonomiye egemen olmaya başlamıştır (Çımrın, 2009:199).

Neo-liberal politikalar, refah seviyesini maksimize etmek ve üretim kaynaklarını en etkili şekilde kullanmak için tam rekabet koşulları içinde piyasanın her türlü müdahaleden uzak olması gerektiğini savunmaktadır (Özdemir, 2007:228). Bu etkiler altında 1980'li yıllarla birlikte devletin müdahaleleri minimize edilmeye ve kamu harcamaları azaltılmaya başlanmıştır. Tam istihdam politikaları terkedilerek, esnek emek piyasaları oluşturulmaya, serbestleşmeye, kuralsızlaşmaya ve özelleştirmeye odaklanılmıştır. Ekonomik krize bağlı olarak yapısal uyum politikaları uygulamaya başlanmıştır (Özsuca, 2003:4).⁷¹ Uluslararası ticaret ve finans alanlarının rahatlatılabilmesi için özelleştirme ve esnekleştirme politikalarıyla sermaye, zaman ve mekan üzerindeki esneklik artırılmıştır. Rekabet avantajını yakalayabilmek adına düşük işgücü maliyetlerini oluşturacak stratejiler benimsenmiştir. Buna

bağlı olarak işgücü piyasası yeniden yapılandırılmıştır. Üretim süreci parçalanmış, fason üretim, taşeronlaşma, eve iş verme, geçici ve kısmi zamanlı çalışma gibi çalışma türleri özellikle kadınlarla özdeşleştirilmiş, istikrarsız ve güvenceden yoksun çalışma şekilleri yaygınlaşmıştır (Etiler ve Urhan, 2011:191-192).

Uluslararası şirketlerin yoğun rekabet koşullarında sorun yaşamamaları için emeğin ucuz olmasının yanında, esnek çalışma koşullarına da ihtiyaç duyulmuştur. Bu durum kadın işgücüne talebi artırmıştır. Kadınlar aile içi sorumluluklar nedeniyle yarı zamanlı ve esnek zamanlı işleri daha çok tercih etmekte, geçici iş ilişkileri ve dönemsel çalışmaya daha rahat uyum sağlayabilmektedir. Kadınların, işte süreklilik beklentileri erkeklere göre çok daha düşük oranlardadır (Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 1999:27).

1970'li yıllara gelindiğinde uygulamaya başlanan neo-liberal ekonomi politikaları çerçevesinde emek piyasaları da dönüşmüş, esnek çalışma biçimleri gündeme gelmiştir. 1980'li yıllarda yeni iş imkanları yanında, esnek çalışma biçimlerinin de yaygınlaşması birçok Avrupa ülkesinde, Japonya ve ABD'de kadının işgücüne katılım oranları oldukça yükselmiştir. OECD ve AB ülkelerinin çoğunda kadının işgücüne katılım oranı aşamalı olarak artmıştır. Kadının işgücüne katılım oranı, sağlanan gelişmelere rağmen dünya çapında erkeklerin işgücüne katılım oranından düşük seyretmektedir (Tokol ve Alper, 2012:284).

2.2. Türkiye'de Kadın Çalışması

Çalışma hayatında yer alan kadınların konumu, ekonomik, sosyal, kültürel birçok faktörle ilişkili olarak incelenmesi gereken çok boyutlu bir konudur. Kadınlar, tarih boyunca üretimin her aşamasında çalışmışlardır. Türk kadını, ilk kez 1843'de aldığı ebelik eğitimiyle çalışma yaşamında yerini almıştır. 1897'de iş yaşamına ücretli işçi olarak katılan kadınlara, 1913 yılında da devlet memuru olma hakkı verilmiştir. Bunun ardından bir yıl sonra kadınlar, tüccar ve esnaf olarak da iş hayatına girmişlerdir.

1923 yılında Cumhuriyetin ilanını izleyen ilk on yılda gerçekleştirilen reformlar, kadınların eşit vatandaşlar olarak haklarını kazanmasını ve toplumun yeniden yapılanmasını sağlamıştır. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır. Bunlar ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta toplanabilir. Ekonomik faktörler düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma olarak sayılabilir. Sosyal faktörler ise düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet ve aile sorumlulukları olarak özetlenebilir. Bu başlıkta, Osmanlı Devleti Dönemi, 1923-1980 yılları arası ve 1980 sonrası kadın çalışmalarına yer verilmiştir.

2.2.1. Osmanlı Devleti Dönemi Kadın Çalışması

Erkek egemen bir toplum olarak Osmanlı'da, kadınlarla ilgili sosyal ve ekonomik amaçlı kayıtlar oldukça az tutulmuştur. Kadınların, nüfus sayımına dahil edilmeleri, 1881-1882 yıllarını bulmuştur. Birçok alanda olduğu gibi kadınların nüfus sayımına dahil edilmeleri de gecikmeli olarak gerçekleşebilmiştir (Karpas, 2010:46). Kadınlar, sosyal ve siyasal haklarını sadece Osmanlı Devleti'nde değil, Avrupa devletlerinde de erkeklere göre geç dönemlerde elde edebilmişlerdir. Böyle bir ortamda, çalışma hayatındaki yerlerinin netleşmesi de oldukça geç tarihlere rastlamaktadır (Faroqhi, 2000:12).

Osmanlı Devleti'nde, kadının çalışma alanlarının başında tarım kesimi gelmiştir. Kadın, küçük üreticiliğin ve ücretsiz emeğin olduğu bu ortamda yüzyıllar boyunca çalışmayı sürdürmüştür. Ayrıca ücretli geçici tarım işçileri arasında da önemli sayıda çalışmışlardır. Evlerde kurulan tezgahlarda halıcılık ve dokumacılık alanında faaliyetlerde bulunarak piyasanın ihtiyaçlarını karşılamışlardır (Quataert, 1999:149). Zaman içerisinde ev dışında ve fabrika niteliği taşımayan küçük atölyelerde de çalışmaya başlamışlardır. Fabrikada kadın işçilerin çalışması, etnik köken itibarıyla farklılıklar göstermiştir. Rumeli'de kadınların fabrikalarda çalışması 1840'larda başlamış, Müslüman kadınların fabrikalarda çalışmaya başlaması, önce Bursa ipek fabrikalarında olmak üzere, 1860'lardan sonra gerçekleşmiştir (Palairat, 2000:324-325; Sencer, 1969:93-94). Ancak toplam kadın işçiler içerisinde Müslüman kadınların oranı oldukça düşüktür. Birinci Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde Hristiyan, Arap, Ermeni ve Rum kadınlar fabrikalarda çalışmıştır. Savaşla birlikte bu durum değişmiş ve Türk kadınlarda fabrikalarda çalışmaya başlamıştır (Sussnitzki, 1966:120).

Kadınların çalışma hayatında etkin rol almaya başlamasından önce, 19. Yüzyılın ilk yarısında, bakkal, berber, terzi, bahçıvan, bozacı, kuyumcu, sebzeçi, sütçü, şerbetçi, dokumacı, nakışçı gibi farklı mesleklerde çalışan kadınlara rastlanmıştır. Bu durum kadınların çalışma hayatından tamamen uzak olmadığını göstergesidir (Altuntaş, 2004:39). 19. Yüzyıl sonlarına doğru kadınların çalışma hayatına katılımları ile yaşadıkları sorunlar ve maddi durumları ile ilgili çok fazla veri bulunmamaktadır.

1902 yılında İstanbul İplik Fabrikası'nda yaklaşık 300 kadın ve çocuk çalışmıştır. Adana bölgesinde ise Mavrumati fabrikasında, 1890 yılının ilk yarısında, çoğu kadın ve çocuklardan oluşan yaklaşık 300 işçi çalışmıştır (Quataert, 1999:87-88). 1913-1915 Sanayi Sayımı sonuçlarına göre, ülkede en önemli sanayi kuruluşlarında çalışanların üçte biri kadın işçiler olmuştur. Batı ülkelerinde çalışan kadın sayılarına göre geride olmakla birlikte dönem şartlarına göre çalışan kadın sayısı düşük gözükmemektedir. Kadınların sanayi dallarına

dağılımı da dengeli değildir ve kadının geleneksel faaliyet alanları olan dokuma ve gıda sektörlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Çalışan kadınların %95'i bu alanlarda faaliyet göstermiştir (Quataert, 1999:305). Dokumacılık ve halıcılık alanlarında yoğunlaşan devlet kuruluşlarında çok sayıda kadın ve kız çocuğu çalıştırılmıştır. Hizmetler sektöründe de Amerikalı bilim insanlarının, 1920 yılında İstanbul'da yaptığı araştırmaya göre, perakende satış alanında 19 büyük mağazada, 785 erkeğin yanında, 350 kadının çalışmıştır (Moore, 1995:1619). Bu sektörde önce Yahudi kadınlar ve sonrasında Rum kadınlar çalışmış, savaş döneminde ise Türk kadınlar çalışmaya başlamıştır (Moore, 1995:166).

Savaşlar ilerledikçe cepheye giden erkek nüfusu nedeni ile kentsel ve kırsal alanlarda erkek işgücü bulunamaması sonucu Osmanlı kadını çalışma yaşamına çekilmiştir. Fabrikalarda, atölyelerde, yol yapımında ve sokak temizliği gibi birçok alanda kadın işçi çalıştırılmaya başlanmıştır. Devlet dairelerinde, kadın memur çalıştırılması da savaş dönemi ile olmuştur (Toprak, 1995:132). Ayrıca Amerikalı bilim insanlarının 1920 yılında yapmış olduğu araştırmada, savaşlarda eşlerini kaybeden çok sayıda kadının çamaşırcılık, gündelikçilik gibi işlerde çalışmak zorunda kaldıkları, ücret ve yaşam koşullarının oldukça kötü olduğu tespit edilmiştir (Phillips, 1995:247-277). Kadınların, sendika ve benzeri işçi kuruluşlarına katılmaları ve katılma ihtimallerinin düşük olması sebebiyle; kadınlar, işverenler tarafından tercih edilen işgücü kısmını oluşturmuşlardır. Bu dönemde, kadın işgücüne ödenen ücretler, erkek işgücüne göre ödenen ücretlere göre düşüktür (Quataert, 1999:88).

Amerikalı bilim insanlarının, 1920 yılında İstanbul'da yaptığı araştırmaya göre, fabrikada kadınlar ve çocuklar, erkek işçilerin beşte üçü ile dörtle üç arasında ücret almıştır (Moore, 1995:154). Kadın-erkek ücret farklılıkları, sadece sanayi sektöründe değil, tarım sektörü açısından da geçerli olmuştur. 1913-1914 yıllarında tarım kesiminde ortalama günlük ücret, erkekler için 5-10 kuruş, kadınlar için 3-6 kuruş arası ödenmiştir (Toprak, 1982:335).

Kadınlar, erkekler gibi uzun çalışma saatlerine maruz kalmışlardır. Edirne'de 1870'lerin başında, ipek çeken 300 kadın, günlük 10 ila 13 saat arası çalışmıştır. 20. Yüzyılın başlarında da Bursa'da işgünü, 14-16 saate ulaşmıştır (Quataert, 1999:227-230). Bu uzun çalışma süreleri, kız işçiler arasında henüz altı yaşında olanlar için de geçerli olmuştur (Quataert, 1999:88).

19. yüzyılda fabrikaların açılmaya başlamasıyla birlikte, ilk olarak erkeklerden oluşan işgücüne, özellikle tekstil ve tütün sektöründe yaşanan gelişmelerle birlikte kadın işçiler de dahil olmaya başlamıştır (Türkcan, 1985:388-391). Osmanlı'da kadınlar sadece tarım ve

sanayi sektöründe, atölyede veya fabrikalarda değil, aynı zamanda kamu sektöründe veya bankalarda memure olarak çalışmışlardır. Daha nitelikli işlerde kadınların görülmesi, işçiliğe göre daha geç tarihlerde olmuş, sayıca da daha sınırlı kalmıştır. Osmanlı'da Müslüman kadınlar çalışma hayatına devlet memuru olarak ilk kez öğretmenlik mesleği ile girmiştir. 1870'te açılan Darulmuallimat'tan mezun olanlar 1873'te öğretmen olarak istihdam edilmeye başlanmıştır (İnan, 1982:96).

Kadınların diğer devlet dairelerine memur olarak girmeleri ise 1914 sonrası mümkün olabilmıştır. Bu durum, kadınların çalışma hayatında rekabet sonucu ön plana çıkmalarından değil, savaşlar nedeni ile erkek işgücünün emek talebini karşılamada yetersiz kalacak kadar azalmasından kaynaklanmıştır. Genel seferberlik ilan edilmesi ile erkek nüfusun, dolayısıyla erkek işgücünün önemli miktarda azalması, kadınların bu boşluğu kapatması için kullanılmaları fikrini doğurmuştur. Böylece kadın cemiyetlerinin yoğun çalışması ve hükümet desteği ile savaşa giden erkeklerin yerine, memuriyette kadınların istihdam edilmelerine başlanmıştır (Demirdirek, 1993:112-113). Savaşın bitmesi, olağanüstü dönemin ortadan kalkması ve erkeklerin geri dönmesi ile süreç tersine dönerek, kadınların memur veya işçi olarak istihdam edilmeleri azalmaya başlamıştır (Caporal, 1982:140).

Osmanlı'da, kadının çalışma hayatına katılması, toplumun köy ve tarım ağırlıklı yapısı ile şehirlerde sanayi hayatının gelişmemiş olması nedeniyle geç tarihlerde gerçekleşmiştir. Bu nedenle, işçilik açısından bakıldığında, kadının çalışma hayatının sınırlı kaldığı görülmektedir (Haydar, 1913:118). Diğer önemli bir neden de toplumun geleneksel ve muhafazakar yapısı nedeniyle kadınların çalışma hayatına katılması ve erkeklerle bir arada çalışmasına olumsuz bakılması olmuştur. 19. Yüzyılın son dönemlerinden önce kadına biçilen rol, annelik ve anneliğin toplumsal işlevi olmuştur. Bu doğrultuda erkeğe evi geçindirme, kadına ise evin bakımını üstlenme görevleri verilmiş, kadına ataerkil aile yapısına uygun bir rol biçilmiştir. 19. Yüzyıl sonları ve 20. Yüzyıl başlarında yaşanan hızlı değişimlerle birlikte kadınlara biçilen rol, geleneksel yapının sınırlarını değiştirmeye başlamıştır (Çakır, 2009:47-54).

2.2.2. 1923-1980 Yılları Arası Kadın Çalışması

Kurtuluş Savaşı ve Cumhuriyetin kuruluşu, Türk toplumunda kadın haklarının yasal gelişimi açısından önemli dönüm noktalarından birisidir. Kurtuluş Savaşında, her sınıftan kadının çeşitli biçimlerde savaşa katıldığı gözlemlenmiştir. Bu katılımlar, protesto mitinglerinden, örgütlenmeye, cephane taşımaktan, cephe de savaşımaya kadar tüm etkinlikleri kapsamıştır. Örgütlenme çabalarını, Kurtuluş Savaşını destekleyen devlet memurlarının ve

eşrafın kadın yakınlarıyla, öğretmen olan kadınlar yürütmüştür. Bu dönemde kurulan derneklerin en ünlüsü Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Derneği olmuştur (İnan, 1975:120-133).

1926 yılında çıkarılan yasada yer alan bir kural, kadınlar açısından büyük önem taşımaktadır. 788 sayılı Memurin Kanununun 6. Maddesinde “Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarla tespit olunur” denilmektedir. Bu yasa ile 1870’lerden beri kamu hizmetlerine girmeye başlayan kadınların kamu sektöründe çalışması yasal dayanağa kavuşmuştur. Cumhuriyetin kurulmasını izleyen yıllardaki insan gücü kısıtlılığının bu düzenlemeye yol açtığı söylenebilir. Ancak Medeni Kanun ve Memurin Kanununun kuralları bir arada düşünüldüğünde ortaya şu görünüm çıkmaktadır: Evli bir kadın, ancak kocası izin verirse yönetimin uygun gördüğü alalarda çalışabilecektir. Kadınların her alan ve konumda erkeklere eşit bir biçimde çalışmaları söz konusu olmamıştır (Çiftçi, 1982:90).

Kadın işçilerin sayısal verilerine dair ilk önemli bilgi kaynağı, 1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Bu sayımın sonuçları dört ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeler üzerinden yapılmıştır. 147.128 işçiden 37.640’ı kadındır (%25,58). Yani her dört işçiden biri kadındır. Aynı kurumlarda çalışan 7817 memurdan ise 1609’u kadındır (%20,58). İşveren statüsündeki kadınların ise yok denecek kadar az olduğu görülmüştür. 10.941 patrondan 155’i kadındır (BİGM, 1932).

1927 yılında çıkarılan ve 1942 yılına kadar 15 yıl süreyle yürürlükte kalan Teşviki Sanayi Kanunu kapsamında olan kuruluşların kadın işgücü sayılarına bakıldığında her dört işçiden birinin kadın olduğu görülmektedir (Tökin, 1946:58).

Cumhuriyetin kuruluşundan sonraki devlet, 1930’lardan itibaren ithal ikameci bir sanayileşme politikası izlemiş ve özel sermaye birikiminin yetersizliği nedeniyle sanayileşmede temel aktör konumunda olmuştur. İkinci Dünya Savaşını izleyen dönem, Türkiye’nin çok partili rejime geçtiği dönemdir. Bu dönemde ekonomi, yabancı sermaye ve dış yardıma açılmış, ticaret sermayesi büyük etkinlik kazanmış, kırsal kesim pazara açılmış ve hızlı bir kentleşme süreci yaşanmıştır ABD’den gelen uzmanlar Türkiye’nin Marshall yardımlarından yararlanabilmesi için kamu girişimciliğinin daraltılmasını, demir-çelik, ağır kimya gibi ağır sanayi kurulmamasını, tarım ürünlerinin işlenmesini, hafif metal, inşaat malzemesi gibi alanlarda sanayileşmeye önem verilmesini savunmuşlardır (Kepenek ve Yentürk, 2010: 94-95).

1936 yılında çıkartılan İş Kanunu kapsamında çalışan işçi sayısı, 1947 yılında 289.147 kişi olup, bunun içinde kadınların sayısı 50.851 kişi ile %17,6 olmuştur. Bu oran, kadın çalışanların, 1937 ve 1943 yıllarında; %18,9 ve %20,7 olan oranlarına yakındır. 1950'den itibaren, İş Kanunu kapsamında çalışan toplam kadın işçi sayısı artmış, 1950'de 65.123 olan bu sayı, 1960'ta 89.400'e ulaşmıştır. Kadın sayısında mutlak bir artış yaşanırken, toplam işçi sayısı içindeki payları %17,4'ten; %11,7'ye düşmüştür. Paylarının giderek azalması, artan işgücü talebinin neredeyse tümüyle erkekler tarafından karşılanıyor olmasından kaynaklanmaktadır (Makal, 2001:133-135).

Kadın istihdamında, 1937 yılından; 1943 yılına kadar yaklaşık %12'lik bir artış yaşanmıştır. Bunun nedeni, Osmanlı Devleti'nde 19. yüzyıl sonları ile 20. yüzyıl başları itibari ile yaşanan savaşlar döneminde erkek nüfusun azalmasına bağlı olarak, kadın ve çocuk işçi sayısının artması ile aynıdır. Çünkü Türkiye İkinci Dünya Savaşı'na girmemiş olsa da seferberlik nedeniyle erkek işgücünün önemli bir bölümü silahaltına alınmıştır. Buda kadın istihdamını artıran bir etki oluşturmuştur. 1920, 1930 ve 1940'lı yıllarda kadın işçilerin faaliyet alanları, Osmanlı Devleti dönemindeki ve 1950'li yıllardaki faaliyet alanları ile benzetilmektedir. Yüzyıllar boyunca, zirai faaliyetler ile dokuma sanayi gibi sektörlerde kadın istihdamı oldukça yoğun olarak devam etmiştir (Makal 2005:55-91). İkinci Dünya Savaşı yıllarında erkeklerin seferberlik nedeniyle silahaltına alınmaları sonucu işgücü içinde kadınların ve çocukların oranı biraz artsa da kadınların sanayi istihdamı içindeki payları çok sınırlı kalmıştır.

Devletçi sanayileşme döneminde, iktisadi devlet teşekküllerinin gelişmesi ile burada çalışan kadın işçi sayısı ve oranında artış yaşanmış; bu teşekküllerin en önemlisi durumunda olan Sümerbank'ın faaliyete geçtiği 1933 yılı sonunda, 2500 erkek işçi, 500 kadın işçi istihdam edilmiş; 1943 yılı haziran sonunda erkek işçi sayısı 15.000'e, kadın işçi sayısı ise 6000'e yükselmiştir (Sümerbank, 1943:30). Bu kuruluşlarda çalışan kadınlara daha yüksek ücretler ve sosyal olanaklar sağlanması nedeniyle, özel kuruluşlardaki kadınlardan daha iyi koşullarda çalışma ve yaşama olanağına sahip olmuşlardır. Ancak kadın işgücünün, erkek iş gücüne göre daha düşük ücret ile çalışma durumu bu dönemde de devam etmiştir. 1936 tarihli İş Kanunu haftalık çalışma süresini 48 saat, minimum çalışma yaşını ise 12 olarak düzenlemiştir ancak bu dönemde çalışma saatleri sürelerine uyulmayarak bu sürelerin aşıldığı görülmüştür (Makal ve Toksöz 2015:48-51).

Kamu girişimciliğinin daraltılması yönünde tavsiyeler olsa da yürütülmekte olan ithal ikameci sanayileşme politikaları uygulanmaya ve bu politikaların birinci aşaması olan

dayanaksız tüketim mallarının üretilmesine devam edilmiştir. Kamunun yanı sıra özel sektör işletmeleri, bu alanda artan talebe cevap vermek üzere faaliyette bulunmuş, yetersiz kalmaları neticesinde de kamu kuruluşları üretimlerini arttırmıştır. 1950-60 yılları arasında, yeni Kamu İktisadi Teşebbüslerinin kurulmasının ve kamunun ekonomik alanda genişlemesinin birinci nedeni, özel sermayenin artan talebi karşılayamaması; ikinci nedeni ise yeni kurulan özel sermaye işletmelerinin ihtiyaç duyduğu girdilerin temin edilememesidir. Kamu sanayi yatırımları daha çok temel tüketim ve bir kısım ara mallarının üretimine yönelmiş, dayanıklı tüketim malı ve yatırım malı üretimi sınırlı kalmıştır. Özel sanayi yatırımları, daha çok küçük ölçekli işletmeler üzerinden ve ağırlıklı ilkel teknoloji kullanılarak yapılmıştır (Kepenek ve Yentürk, 2010:112-116). Ücretli işçi sayısının düşük bir hızla arttığı bu dönemde, sanayi işgücünün toplam istihdam içindeki payı %6-7 civarında olmuştur (Kepenek ve Yentürk, 2010:128).

1950 yılı, ücretli kadınlar açısından bakıldığında bir dönüm noktasını temsil etmektedir. İkinci Dünya Savaşı'nın kadın işgücü üzerindeki etkileri savaş sonrası dönemde azalmış ve kadın işgücü sayısı düşmüştür. Bu yıllarda yaşanan kentleşme, kadınların işgücüne katılma oranını negatif etkilemiştir. Sosyo-ekonomik gelişme düzeyi yükseldikçe, kadınların işgücüne katılımı oranları düşmüştür. Kırsal alandan kentlere yapılan iç göçler, tarım kesiminde özellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük bölümünü kentlerde işgücü dışına gitmiştir. Kentsel alanda çalışmak için gerekli eğitimden yoksun olan bu kadınlar, ağırlıklı biçimde ev kadını olarak yaşamlarına devam etmiştir (Makal ve Toksöz, 2015:61-64).

Türkiye, hızlı bir sanayileşme süreci içinde olmasına karşın, tarım toplumu olma niteliğini sürdürmüştür. Bu nedenle, kadının işgücüne katılmasında en belirgin özelliklerden birisi, işgücüne katılan kadınların büyük çoğunluğunun tarımsal üretimde yer almış olmasıdır. Türkiye'de nüfus sayımı ve istatistikler ancak 1950'lerden sonra işgücüne katılan kadınlara ilişkin bilgi sağlamaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrası yıllarda, Türkiye gelişmesine, etkin nüfusun %80'ninden fazlasının tarımda çalıştığı bir aşamadan başlamıştır. Tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar da hesaba katıldığında, kadınlar tarımda çalışanlarının %50'den fazlasını oluşturmuştur. Sanayi kesiminde çalışan kadınların çalışma koşullarına bakıldığında, kadınların büyük ölçüde sigortasız olarak çalıştıkları görülmüştür. Tarım sektöründe kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarına benzer biçimde, sanayi kesiminde de ücretsiz aile işçiliği olgusunun olduğu görülmüştür (Çiftçi, 1982:98).

1957 yılında İş Kanunu kapsamına giren, düşük ücretli ve emek yoğun iş kolları arasında olan, tütün ve gıda sanayinde kadınların %92,6'sı istihdam edilmiştir. Kadın işçiler, erkek işçilere göre oldukça düşük ücretler almışlardır (Makal, 2001:144-447). 1960-80 yılları arasındaki planlı kalkınma döneminde, dayanıklı tüketim malları ve ara mallarının üretimine yönelik bir sanayileşme yaşanmış olsa da temel tüketim mallarının üretimi öncelikli olmaya devam etmiştir (Kepenek ve Yentürk, 2010:415-416). Bu dönem, kadınların tarım dışı alanlarda istihdamının son derece düşük olduğu ve kentlerde esas olarak az sayıda yüksek eğitilmiş ve vasıflı kadının daha çok hizmet sektöründeki uzman mesleklerin icrasıyla işgücüne katıldığı bir dönem olmuştur (Kandiyoti, 1997).

15 yaş ve üstü iktisaden faal kadınlar içinde, tarım dışı alanlarda çalışan kadınların oranı 1950'de %3,5; 1960'ta %4,7; 1970'te %10 ve 1975'te %10,4 olmuştur. 1975'te iktisaden faal kadınların yalnızca %3,9'u sanayide ve %7,7'si hizmetler sektöründe çalışmıştır (Kazgan, 1982: 163-164). 1963 yılından itibaren hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarının ilk dördün de istihdam politikaları içinde kadınlara yer verilmemiştir (Ergil, 1982: 215). Sanayide kadınların istihdam edildiği iş kolları değişmemiş; tütün, dokuma-giyim, gıda gibi sektörlerde çalışmaya devam etmişlerdir. Bu dönemde de kadın işçilerin ücretleri, erkek işçilerin ücretlerine göre düşük seyretmiştir (Kazgan, 1982:144-164).

İşgücü içinde kadının konumu, sayısal açıdan incelenirken, çalışma yaşamına giren kadınlar arasında en büyük gelişmeyi kamu kesiminde çalışan kadınlar göstermiştir. Kadın görevlilere ilişkin ilk verilerin yer aldığı 1938 devlet memurları sayımından; 1980 yılına kadar yaklaşık kırk iki yıllık bir dönemde, Türk kamu yönetiminde kadın görevlilerin sayı ve oranlarında diğer çalışma alanlarında gözlenmeyen düzenli bir artış görülmüştür. Kadın görevliler, kamu yönetiminde önemli oranda temsil edilmemekle birlikte, erkek meslektaşlarından daha hızlı bir artış göstermiştir. 1938 ve 1980 yılları arasında, kadın kamu görevlilerinin sayısı yaklaşık olarak 24 kat artarken; erkek görevlilerin sayısındaki artıştan 8 kat daha fazla artış göstermiştir (Çiftçi, 1982:100).

2.2.3. 1980 Sonrası Kadın Çalışması

24 Ocak 1980 tarihinde alınan ekonomik kararlarla başlayan süreç, Türkiye'nin kalkınma politikalarında ithal ikameci dönemin sona erdirilmesi ve ihracata yönelik sanayileşme dönemine geçişin başlangıcı olmuştur. Fakat ithal ikameci dönemin, beklenen şekilde başarı ile geçmemesi, bu dönemde sorunların yaşanmasına sebebiyet vermiştir (Kepenek ve Yentürk, 2010:417-418).

1980 sonrası uygulanan yapısal uyum programlarının ve ihracata dayalı sanayileşme modelinin, ücretlerdeki gerilemeye rağmen, istihdam artışı yaratma potansiyeli zayıf kalmıştır. 1980-1995 yılları arasındaki ortalama yıllık istihdam artış hızı olan %3,3; 1963-1979 yılları arasındaki %5,7'lik artış hızının gerisinde kalmıştır (Onaran, 2003:583).

20. yüzyılın son çeyreğinde, gelişmekte olan ülkelerde, ihraç yönelimli sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçiş ile kadın işgücüne olan talep artmıştır. Uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için maliyetleri aşağıya çekmek durumunda olan firmalar açısından, emek yoğun malların üretiminde, kadınlar ucuz işgücü kaynağı olarak gerekli hale gelmiştir. Ancak kadın işgücüne yönelik talebi karşılayacak işgücü arzının ortaya çıkması ve kadınların istihdam koşulları o ülkedeki toplumsal sistemin işleyişiyle ve kapitalist kalkınma modelinin içinde bulunulan aşamasıyla yakından bağlantılı olmuştur. Türkiye, ihracat yönelimli sanayileşme modeline, 1980'lerde geçmiş olmasına rağmen, genelde imalat sanayi istihdamı, özelde ise bu istihdam içinde kadınların payı çok sınırlı düzeyde artmıştır. Tarımsal üretimin ve istihdamın gerilemesi sonucu, hem erkek hem kadın işgücü açığı ortaya çıkmış, ancak tarım dışı istihdamdaki büyüme özellikle kadınlar açısından bu gerilemeyi karşılayacak boyutlarda bir işgücü talebi oluşturmamıştır (Makal ve Toksöz, 2015:143-144).

Türkiye'nin izlediği kalkınma politikasının, ithal ikameci sanayileşme döneminde, kadınların işgücüne katılımı sınırlı olmuştur. 1980'lerden itibaren yaşanan, ihracata yönelik sanayileşme döneminde de kadınların tarım dışı işgücüne katılma oranı artmamıştır. Teşvik uygulamalarına rağmen, imalat sanayi için özel sektör yatırımlarında yeterli artış sağlanamamış, temel tüketim mallarına dayalı üretim yani birinci aşamadan; dayanıklı tüketim mallarına dayalı üretim yani ikinci aşamaya geçişte geç kalınmış, buna bağlı olarak sanayide istihdam sınırlı ölçüde artmış, sanayi işgücünün ağırlıklı erkek çalışan yapısı değişmemiştir (Makal ve Toksöz, 2015:164-165). Ayrıca yeni uluslararası iş bölümü politikalarında, diğer ülkelerin yapacağı yatırımlar bakımından Türkiye cazip bir ülke olmamıştır. Türkiye, uluslararası pazara tekstil-giyim eşyası ürünleri ile girmiştir (Eraydın, 1998). Ancak Orta Asya gibi ucuz emek gücüne sahip ülkelerle rekabet güçleştikçe, bu sektörlerde de üretim ve istihdam olumsuz etkilenmiştir. İşsizlik ve kayıt dışı istihdam bu nedenlerle artma eğiliminde olmuştur (Makal ve Toksöz, 2015:162).

1980 sonrası dönemde, istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele, hükümetin öncelikli politikası olmamıştır. Özellikle olarak kadın istihdamında devlet, somut politikalar geliştirmemiştir. Kadın istihdamında, bu şartlar altında artış yaşanmamıştır (DPT, 1989:287). 1985-1989 yılları arasındaki dönemi kapsayan beşinci kalkınma planında, kadınları işgücüne

dahil etmek ve kadınların istihdam artışını sağlamak hedeflerine yer verilmemiştir (Kepenek ve Yentürk, 2010:490). Kadın istihdamına dair çalışmalar, kalkınma planlarına ilk kez, 1990-94 yılları arasındaki dönemi kapsayan altıncı kalkınma planı ile girmiştir.

2000’li yıllarda, AB’ye uyum sürecinde hazırlanan planlarda, kadın istihdamının artırılması hedefine dair esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların bu tarz çalışmaya teşvik edilmesi, ayrıca kadın girişimcinin desteklenmesi konu edilmiştir (Toksöz, 2007:50-51). Kadınlar için önerilen istihdam biçimleri, kadınların hane içindeki çalışmalar ile yürütebilecekleri şekilde kısmi zamanlı, geçici veya evde yapılan düşük getirili işler üzerinden şekillendirilmiştir (Makal ve Toksöz, 2015:165).

Yıllar	Türkiye’de Toplam İKO (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	Türkiye’de Toplam İşsizlik Oranı (%)	Kadın İşsizlik Oranı (%)
2000	49,9	26,6	6,5	6,3
2001	49,8	27,1	8,4	7,5
2002	49,6	27,9	10,3	9,4
2003	48,3	26,6	10,5	10,1
2004	46,3	23,3	10,8	11,0
2005	46,4	23,3	10,6	11,2
2006	46,3	23,6	10,2	11,1
2007	46,2	23,6	10,3	11,0
2008	46,9	24,5	11,0	11,6
2009	47,9	26,0	14,0	14,3
2010	48,8	27,6	11,9	13,0
2011	49,9	28,8	9,8	11,3
2012	50,0	29,5	9,2	10,8
2013	50,8	30,8	9,7	12,1
2014	55,1	33,6	10,1	12,2
2015	56,1	35	10,5	12,9
2016	57	36,2	11,1	14
2017	58	37,6	11,1	14,4
2018	58,5	38,3	11,2	14,2

Tablo 1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (%)

Kaynak: Tablo, www.tuik.gov.tr adresinden elde edilen, Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye'de toplam işgücüne katılım oranı, kadın işgücüne katılım oranı, Türkiye'de toplam işsizlik oranı ve kadın işsizlik oranı, 2000-2018 yıllarını kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Kadın işgücüne katılım oranlarına bakıldığında, Türkiye toplam işgücüne katılım oranlarının gerisinde kaldığı ve yıllar içinde önemli bir artışa sahip olmadığı görülmektedir. Kadın işsizlik oranlarının ise 2004 yılı itibari ile Türkiye'de toplam işsizlik oranlarından fazla olduğu görülmektedir. Kadın işgücüne katılım oranları üzerinden kadın işsizlik oranları değerlendirildiğinde; istihdam edilmiş kadın oranının düşük seviyelerde olduğu anlaşılmaktadır.

	Okuryazar olmayan (%)		Lise altı (%)		Lise ve Dengi meslek okul (%)		Yüksekokul veya fakülte (%)	
Kadın								
Yıllar	İKO	İO	İKO	İO	İKO	İO	İKO	İO
2000	25,2	24,7	24,5	13,3	42,4	35,6	70,1	63,8
2001	24,8	24,5	26,0	12,6	40,3	32,0	70,8	63,8
2002	24,4	23,8	26,7	14,9	39,0	29,7	71,5	60,9
2003	23,6	22,4	24,8	16,7	36,4	28,9	69,5	58,9
2004	16,6	16,3	21,4	17,1	39,4	28,9	70,3	58,3
2005	15,6	15,3	20,9	19,1	36,8	28,0	69,1	59,4
2006	14,7	14,5	21,1	19,2	36,2	28,6	68,8	59,9
2007	14,4	14,2	20,5	19,4	36,4	28,8	69,4	59,8
2008	14,5	14,2	21,1	17,8	38,3	30,4	70,0	60,0
2009	15,0	14,5	23,3	18,2	39,1	29,0	70,8	59,3
2010	16,3	15,9	25,7	20,0	39,8	30,8	71,0	59,7
2011	17,1	16,8	27,5	21,4	39,2	31,3	70,8	60,1
2012	16,7	16,5	28,3	23,6	38,1	30,7	70,9	60,4
2013	17,4	17,0	29,5	23,4	39,3	31,3	72,2	61,3
2014	16	15,5	24	20,7	39,8	32,1	71,3	60,3
2015	16,1	15,6	28	23,8	40,8	33,4	71,6	59,9
2016	15,2	14,7	33,2	27,8	41,4	32,9	71,3	59,3
2017	15,9	15,4	33,9	28,6	42,6	33,8	72,7	59,3
2018	16,1	15,5	33,9	28,3	42,7	33,8	71,6	59,4

Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)

Kaynak: Tablo, www.tuik.gov.tr adresinden elde edilen, Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye'de kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılım ve istihdam oranları, 2000-2018 yıllarını kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Yıllar içinde tarım toplumu özelliklerinin yitirilmesi, bilgi çağında olunması gibi nedenler ile nitelikli ve eğitimli

çalışanlar istihdam için tercih edilmektedir. Bu durum, okuryazar olmayan kadınların işsizlik oranlarını arttırmaya yönelik etki göstermiştir. 2000 yılı itibari ile okuryazar olmayan kadınların istihdam oranlarında istikrarlı bir düşüş yaşanmıştır. Eğitim seviyelerine göre, kadın istihdam oranları karşılaştırıldığında, en düşük istihdam oranına sahip olanlar, okuryazar olmayan kadınlardan oluşmaktadır. Lise altı eğitim alan kadınların, yıllar içinde istihdam oranları artmış olsa da okuryazar olmayan kadınlardan sonraki sırada bu seviyede eğitim almış kadınların istihdam oranları gelmektedir. Lise ve dengi kurumlarda eğitim alan kadınların istihdam oranları, son yıllarda çok farklı olmamakla birlikte; lise ve altı eğitim almış kadınların istihdam oranlarından yüksek, okuryazar olmayan kadınların istihdam oranlarından ise oldukça yüksektir. Yüksekokul veya fakülte mezunu olan kadınlar, en yüksek istihdam oranına sahip olan grubu oluşturmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe, kadın istihdam oranlarının arttığı bu tablodan görülmektedir.

Yıllar	Kadın		Erkek	
	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2000	26,6	24,9	73,7	68,9
2001	27,1	25,1	72,9	66,5
2002	27,9	25,3	71,6	63,9
2003	26,6	23,9	70,4	62,9
2004	23,3	20,8	70,3	62,7
2005	23,3	20,7	70,6	63,2
2006	23,6	21,0	69,9	62,9
2007	23,6	21,0	69,8	62,7
2008	24,5	21,6	70,1	62,6
2009	26,0	24,2	70,5	60,7
2010	27,6	26,2	70,8	62,7
2011	28,8	27,8	71,7	65,1
2012	29,5	28,7	71,0	65,0
2013	30,8	29,6	71,5	65,2
2014	33,6	29,5	76,6	69,5
2015	35,0	30,4	77,0	69,8
2016	36,2	31,2	77,6	70,0
2017	37,6	32,2	78,2	70,7
2018	38,3	32,9	78,6	70,9

Tablo 3. Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (%)

Kaynak: Tablo, www.tuik.gov.tr adresinden elde edilen, Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye’de cinsiyete göre işgücüne katılım ve istihdam oranları, 2000-2018 yıllarını kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Kadın işgücüne katılım oranları, erkek işgücüne katılım oranlarına göre düşük seviyelerdedir ve bu durum yıllar içinde değişmeden devam etmiştir. Aynı şekilde kadın istihdamı oranları, erkek istihdamı oranlarına göre yıllar içinde değişmeden düşük kalmıştır. Erkek ve kadın istihdamı oranları arasında ciddi farklar bulunmaktadır. OECD ülkeleri içinde Türkiye, kadın istihdamı oranı düşük olan ülkeler arasına girmektedir.

Yıllar	Tarım (%)		Sanayi (%)		Hizmet (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2000	27,0	60,5	28,0	13,2	45,0	26,4
2001	27,7	63,3	26,7	12,1	45,6	24,5
2002	24,8	60,0	26,7	13,7	48,4	26,2
2003	24,4	58,5	26,3	13,4	49,3	28,1
2004	21,6	50,8	28,0	16,1	50,4	33,1
2005	18,6	46,3	29,7	16,6	51,7	37,0
2006	17,2	43,6	30,5	16,3	52,3	40,0
2007	16,8	42,7	30,5	16,1	52,8	41,2
2008	17,1	42,1	30,8	15,7	52,1	42,2
2009	18,1	41,6	29,1	15,3	52,7	43,1
2010	18,3	42,4	30,3	15,9	51,4	41,7
2011	18,7	42,2	31,1	15,2	50,3	42,6
2012	18,4	39,3	30,7	14,9	50,9	45,8
2013	17,8	37,0	31,1	15,3	51,0	47,7
2014	16,0	32,9	22,3	16,0	57,0	49,9
2015	15,9	31,3	22,0	15,2	58,5	52,5
2016	15,4	28,6	21,4	14,0	59,3	55,4
2017	15,3	28,3	21,0	14,6	59,2	56,1
2018	14,9	26,0	21,8	15,1	60,9	57,8

Tablo 4. Sektörlere Göre İstihdam Oranları (%)

Kaynak: Tablo, www.tuik.gov.tr adresinden elde edilen, Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Bir ülkenin, ekonomik gelişmişlik seviyesi değerlendirilirken en önemli parametrelerden biri, istihdamın sektörel dağılımına ait olan veriler olmaktadır. 2000’li yıllarda kadınlar en çok tarım sektöründe istihdam edilirken, yıllar içinde bu oran düşmüştür. 2018 yılı itibari ile tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranı %26’ya kadar düşmüştür. Tarım sektöründeki kaybedilen istihdam oranları, hizmet sektörüne kaymış ve 2000 yılı itibari ile hizmet sektöründe çalışan kadın oranı %26 iken, 2018 yılı itibari ile %57,8 oranına çıkmıştır. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların oranı ise 2000 yılı itibariyle

%13,2 iken, 2018 yılı itibari ile %15,1 oranına çıkmıştır. Yıllar içinde sanayi sektöründe çalışan kadın sayısında ciddi bir değişiklik olmamıştır. Erkeklerin istihdam oranları sanayi sektörü için yıllar içinde çok ciddi değişikliklere maruz kalmamıştır. Fakat erkek istihdamı noktasında hizmet sektöründe dikkat çeken bir artış yaşanmıştır. Tarım sektöründe erkek istihdamı oranları, hizmet sektöründeki artışın tam tersine dikkat çeken bir azalma yaşamıştır. Günümüzde tarım toplumu özelliklerinin iyiden iyiye yitirilmiş olması ve bilgi çağının gereklilikleri sonucunda, tarım sektörü istihdamında kayıplar yaşanmıştır.

Yıllar	Kadın			Erkek		
	Toplam İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	Toplam İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)
2000	5.801	4.051	69,8	15.780	6.998	44,1
2001	5.969	4.391	72,2	15.555	7.048	44,5
2002	6.122	4.439	71,4	15.232	6.694	43,6
2003	5.891	4.200	71,3	15.256	6.742	44,2
2004	5.047	3.388	67,1	14.585	6.456	44,3
2005	5.108	3.318	65,0	14.958	6.348	42,4
2006	5.258	3.310	63,0	15.165	6.283	41,4
2007	5.356	3.253	60,7	15.382	6.170	40,1
2008	5.595	3.270	58,4	15.598	5.950	38,1
2009	5.871	3.426	58,4	15.406	5.902	38,3
2010	6.425	3.758	58,5	16.170	6.015	37,2
2011	6.973	4.030	60,0	17.137	6.109	36,9
2012	7.309	3.959	56,3	17.512	5.727	33,4
2013	7.641	3.973	50,6	17.883	5.405	30,3
2014	7.689	3.724	48,4	18.244	5.344	29,3
2015	8.058	3.711	46,1	18.562	5.226	28,2
2016	8.312	3.679	44,3	18.893	5.432	28,8
2017	8.729	3.889	44,6	19.460	5.686	29,2
2018	9.018	3.801	42,1	19.720	5.803	29,4

Tablo 5. Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler

Kaynak: Tablo, www.tuik.gov.tr adresinden elde edilen, Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılığa göre istihdam edilenlerin sayıları, 2000-2018 yıllarını kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Yıllar içinde, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin, kayıt dışı istihdam oranları düşüş göstermiştir. Bu durum, sosyal güvence kapsamında çalışanı, anayasal ve yasal haklara ulaşmada destekleyen bir

durum olmaktadır. Ancak bu düşüş görece olumludur. Kadın kayıt dışı istihdam oranları, yıllar içinde her ne kadar düşüş göstermiş olsa da yine de ciddi seviyede yüksektir. Bu durum kadın çalışanı, anayasal ve yasal haklarının her birinden mahrum bırakmakta ve sosyal risklere karşı savunmasız hale getirmektedir. Kadın kayıt dışı istihdam oranları, erkek kayıt dışı istihdam oranlarına göre oldukça yüksektir. Bu durumun nedeni, kadınların işgücü piyasasında dezavantajlı grubu oluşturmalarından kaynaklanmaktadır.

Yıllar	Kadın				Erkek			
	Ücretli Maaşlı Yevmiyeli (%)	İşveren (%)	Kendi Hesabına (%)	Ücretsiz Aile İşçisi (%)	Ücretli Maaşlı Yevmiyeli (%)	İşveren (%)	Kendi Hesabına (%)	Ücretsiz Aile İşçisi (%)
2000	37,2	0,74	11,84	52,1	53,5	6,75	29,38	10,4
2001	35,2	0,67	12,88	53,2	52,6	7,07	29,54	10,8
2002	38,0	0,99	12,46	49,6	54,9	7,38	28,4	9,3
2003	40,2	0,71	12,15	49,0	55,5	6,62	29,71	8,2
2004	44,8	0,97	9,70	44,5	57,8	6,51	27,98	7,7
2005	48,3	0,97	13,05	37,6	59,9	7,02	26,88	6,1
2006	50,8	1,31	12,53	35,4	61,7	7,2	25,68	5,4
2007	52,5	1,40	11,51	34,6	63,2	7,24	24,5	5,0
2008	53,2	1,37	11	34,4	63,9	7,51	23,76	4,9
2009	51,1	1,31	12,75	34,8	63,4	7,34	23,88	5,4
2010	50,7	1,29	12,79	35,2	64,9	6,92	23,03	5,1
2011	51,6	1,24	11,70	35,4	65,8	6,75	22,58	4,9
2012	54,3	1,27	10,78	33,7	66,5	6,53	22,31	4,6
2013	56,6	1,23	10,74	31,4	67,3	6,08	22,09	4,6
2014	60,1	1,22	9,11	29,4	68	5,91	20,7	4,8
2015	61,6	1,17	8,77	28,3	69,2	5,81	20,25	4,6
2016	63,4	1,34	8,83	26,3	69,3	5,96	20,11	4,5
2017	63,4	1,28	9,42	25,8	68,9	5,99	20,51	4,5
2018	65,3	1,24	9,70	23,7	69,1	5,92	20,45	4,4

Tablo 6. İşteki Duruma Göre İstihdam Oranları (%)

Kaynak: Tablo, www.tuik.gov.tr adresinden elde edilen, Hanehalkı İşgücü Anketleri verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye’de işteki durumuna göre istihdam oranları, 2000-2018 yıllarını kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan kadın oranları, 2000 yılı itibari ile %37,2 iken, 2018 yılı itibari ile %65,3’e yükselmiştir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın oranları ise 2000 yılı itibari ile %52,1 iken, 2018 yılı itibari ile %23,7’ye düşmüştür. Bu durum, kadınların yıllar içinde ücretsiz aile işçisi olmaktan

sıyrılarak, ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak istihdam edildiğini göstermektedir. Kadınlar yıllar içinde kayıtlı çalışma hayatına daha çok girmişlerdir. İşveren olarak çalışan kadın oranı, 2000 yılı itibari ile %0,74 iken, 2018 yılı itibari ile %1,24 olmuştur. Yıllar içinde işveren olarak çalışan kadın oranında az bir ilerleme yaşanmıştır. Kendi hesabına çalışan kadın oranı ise 2000 yılı itibari ile %11,84 iken, 2018 yılı itibari ile %9,70 olmuştur. Yıllar içinde kendi hesabına çalışan kadın oranında düşüş yaşanmış olsa da ciddi farklar oluşmamıştır.

İstihdam Türü		Bakanlıklar Bağlı, İlgili ve İlişkili Kuruluşlar	KİT'ler ve Kamu Sermayeli Kuruluşlar	Mahalli İdareler	Genel Toplam	Oran
Memurlar (**)		2.307.746	4.156	110.350	2.422.252	69,46
Hakim ve Savcılar		19.383			19.383	0,56
Öğretim Elemanları		132.671			132.671	3,80
Sözleşmeli Personel (***)	657 /4B KAPSAMINDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL	107.890	70.091	15.547	254.563	7,30
	DİĞER SÖZLEŞMELİ PERSONEL	61.035				
İşçiler	SÜREKLİ İŞÇİLER	442.449	45.062	83.160	658.527	18,88
	GEÇİCİ İŞÇİLER	11.952	9.675	4.340		
	KAPSAM DIŞI İŞÇİLER		3.279			
	KAMU BANKALARINDAKİ İŞÇİLER (****)		58.610			
Toplam		3.083.126	190.873	213.397	3.487.396	100,00

Tablo 7. Kamu Personelinin Statülerine ve İstihdam Edildikleri Kurum Türlerine Göre Dağılımı (*) (Aralık 2018)

(*) MİT Başkanlığı kadro ve pozisyonları ile TSK Askeri Personel sayıları bu tabloya dahil edilmemiştir.

(**) Jandarma Hizmetleri Sınıfı ile Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı dahil edilmemiştir.

(***) PTT A.Ş. personeli ve 696 sayılı KHK ile sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilen geçici personel (4/C) sayıları dahildir.

(****) T.C. Ziraat Bankası A.Ş, Türkiye Halk Bankası A.Ş ve idaresi kamu yönetiminde yer aldığı için Kamu Sermayeli Kuruluşlar içinde yer alan Vakıflar Bankası T.A.O gibi kamu bankalarında istihdam edilen işçileri de kapsamaktadır.

Kaynak: Tabloda, www.dpb.gov.tr adresinden elde edilen, Kamu Personel İstatistikleri verileri kullanılmıştır.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye’de Kamu Personelinin statülerine ve istihdam edildikleri kurum türlerine göre dağılım verileri, 2018 yılı aralık ayı için düzenlenmiştir. İstihdam edilen memur sayısı, 2.422.252 kişi ile kamu personelleri içinde %69,46’lık bir paya sahip olmuştur. Memurların çoğu, bakanlıklar bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarda istihdam edilmiştir. Sonrasında en çok memur istihdam edilen kurum, mahalli idareler olmuştur. En az memur istihdam eden kurum ise Kamu İktisadi Teşebbüsleri olmuştur. İstihdam edilen hakim ve savcı sayısı, 19.383 kişi ile kamu personelleri içinde %0,56’lık bir paya sahip olmuştur. İstihdam edilen öğretim elemanları sayısı, 132.671 kişi ile kamu personelleri arasında %3,80’lik bir paya sahip olmuştur. İstihdam edilen sözleşmeli personel sayısı, 254.563 kişi ile kamu personelleri içinde %7,30’luk bir paya sahip olmuştur. Sözleşmeli personellerin çoğu, bakanlıklar bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarda istihdam edilmiştir. Sonrasında en çok sözleşmeli personel istihdam eden kurum, Kamu İktisadi Teşebbüsleri olmuştur. En az sözleşmeli personel istihdam eden kurum ise mahalli idareler olmuştur. Sözleşmeli personelden, bakanlıklar bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarda istihdam edilenlerinin çoğu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. Maddesi (b) bendi kapsamında istihdam edilmiştir. İstihdam edilen işçi sayısı, 658.527 kişi ile kamu personelleri içinde %18,88’lik bir paya sahip olmuştur. İşçilerin çoğu, bakanlıklar bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarda istihdam edilmiştir. Sonrasında en çok işçi istihdam edilen kurum, Kamu İktisadi Teşebbüsleri olmuştur. En az işçi istihdam eden kurum ise mahalli idareler olmuştur. İşçilerin çoğu sürekli işçi kapsamında istihdam edilmişlerdir. İstihdam türleri arasında, en çok istihdam memur kadrolarında olmuştur. Sonrasında en çok istihdam sırasıyla işçi kadrosunda ve sözleşmeli personel kadrosunda olmuştur.

Cinsiyet	Toplam Çalışan	Çalışma Oranı (%)
Kadın	1.342.086	38,48
Erkek	2.145.310	61,52
Toplam (*)	3.487.396	100,00

Tablo 8. Kamu Personelinin Cinsiyetine Göre Dağılımı (Aralık 2018)

(*) Önceki yıllarda toplam kamu personeli sayıları içerisinde yer verilen TSK Askeri Personel sayıları bu tablodaki toplam sayıya dahil edilmemiştir. MİT Başkanlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı bu tablodaki toplam sayıya dahil edilmemiştir.

Kaynak: Tabloda, www.dpb.gov.tr adresinden elde edilen, Kamu Personel İstatistikleri verileri kullanılmıştır.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye’de Kamu Personelinin cinsiyetine göre dağılım verileri, 2018 yılı aralık ayı için düzenlenmiştir. İstihdam edilen kadın kamu personeli, 1.342.086 kişi ile kamu personelleri içinde %38,48’lik bir paya sahip olmuştur. İstihdam edilen erkek kamu personeli sayısı, 2.145.310 kişi ile kamu personelleri içinde %61,52’lik bir paya sahip olmuştur. Erkek kamu personeli sayısı, kadın kamu personeli sayısından oldukça fazladır.

2.3. Türkiye’de Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi

Kadınların sendikalaşma oranlarının, erkeklerin sendikalaşma oranlarına göre daha düşük olması; sendikal faaliyetlere katılımlarının ve temsil düzeylerinin zayıf olmasıyla yakından bağlantılıdır. Ancak bu iki durum, farklı nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Kadınların istihdama katılım oranlarının, görece yüksek olduğu ülkelerde dahi sendika üyelik oranları ve sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri, erkeklere kıyasla düşük kalmaktadır. Bu durum, kadınların örgütlenme ile sendikal faaliyetlere katılma istek ve eğilimlerinin düşük olması ile açıklanmaktadır. Sendikal örgütlenme, genel olarak işçilerin işyerindeki konumları, işe bağlılıkları ve iş ile olan ilişkilerini belirleyen; istihdamın niteliği ve yapısı ile yakından ilgilidir. Bu nedenle, kadınların sendikal örgütlenme ve sendikal katılım eğilimleri değerlendirilirken, işgücüne katılım oranları, hangi statüde çalıştıkları ve hangi faaliyet alanlarında yoğunlaştıkları, yaptıkları işlerin niteliği gibi etkenlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Toksöz, 1998:40).

Kadınların, üyelik dahil sendikal faaliyetlere katılım düzeyinin düşük olmasının nedenleri, birbirini güçlendiren ve yeniden üreten üç kategoride toplanabilir; bunlardan birincisi istihdam düzeyi ve niteliği ile bağlantılı nedenler, ikincisi toplumsal rol ve sorumluluklardan kaynaklı nedenler, üçüncüsü ise sendikal yapı, gelenek ve politikalarla ilgili nedenlerdir. Türkiye’de kadınların sendikal örgütlenme girişimleri, sanayileşmenin geç yaşanmasından dolayı, 1960’lı yıllardan sonra daha çok görülmüştür. Türkiye, 1970’li yıllardan itibaren kadın istihdamında, dünya çapında gözlemlenen artış eğiliminin görülmediği ve hatta istihdam eğiliminin gerilediği ülkelere birisi olmuştur. Bu nedenlere bağlı olarak da ülkemizde çok fazla kadın sendikal hareketliliği görülmemiştir. Türkiye’de kadın çalışanların sendikal örgütlenme tarihi bu başlık altında; Osmanlı Devleti Dönemi, 1923-1980 yılları arası ve 1980 yılı sonrası olmak üzere kategorize edilerek çalışılmıştır.

2.3.1. Osmanlı Devleti Dönemi Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi

Osmanlı döneminde, çalışma hayatının esas ögesi, tarım ve tarım ekonomisi olmuştur. Savaşlar, ganimetler ve ticaret yollarının sunduğu avantajlar, uzun süre ekonominin de sorunsuz işlemesine yardımcı olmuştur. Tarım dışında, esnaf örgütlenmesi olarak bilinen yapıya ahilik sistemi denilmektedir. Ahiler, şehir ekonomisi içinde faaliyet gösteren, küçük esnaf ve sanatkarların kendi meslek dalları içinde ayrı ayrı teşkilatlanmalarını, çırak-kalfa-usta kademelerine göre hiyerarşi içinde düzenlenmelerini sağlayan bir oluşumdur. Bu teşkilatlanma içinde herkesin bir sanatı olması şartı aranmış, bütün çalışma hayatı, her çeşit imtiyaz bir tarafa itilerek, sıkı kurallara bağlanmıştır. İş bölümü yapmak, ihtisaslaşmaya değer vermek, mesleki gelişmenin asli şartı olarak kabul edilmiştir (Turan, 2000:103-128).

19. yüzyılda Osmanlı sanayisini, devletin askeri gereksinmelerinin karşılanması amacıyla kurulan ileri teknoloji kullanan fabrikalar, gayrimüslim girişimci, Osmanlıların kurdukları işletmeler, mahalli denebilecek dokuma tezgâhları ve kömür madenleri oluşturmuştur. Bu bağlamda, işçi sayısı oldukça sınırlı ve bir sınıf teşkil etmekten oldukça uzak kalmıştır. İşçiler sadece gayrimüslimlerin sahip olduğu işletmelerde ve yabancı girişimcilerin yer aldığı hizmet sektöründe faaliyet göstermişlerdir. Ülkede kapital birikimi sağlayacak bir ekonomik gelişme yaşanmadığı için, sanayileşme, paralelinde sosyal ve ekonomik değişimler de yaşanmamıştır (İleri, 2009:99).

Cumhuriyet öncesi dönemde, işçi sınıfı sınırlı sayıda ve dağınık bir yapıya sahip olmuştur. İşçi sınıfı da tıpkı içinde doğduğu imparatorluğun özelliklerine bağlı olarak heterojen bir yapıda şekillenmiştir. 1915 Sanayi Sayımına göre, endüstrideki sermaye ve emeğin yalnızca %15'nin Türklere ait olduğu görülmüştür. Bu heterojen yapı nedeniyle işçi sınıfının kendi çıkarları etrafında birleşmesi de mümkün olmamıştır. Etnik ve dinsel ayrılıklar, işçilerin statülerine de yansımıştır. Usta ve vasıflı işçiler, Osmanlı gayrimüslimlerinden; vasıfsız ve geçici işçiler ise Müslüman Osmanlılardan oluşmuştur (Koç, 1992:75).

Osmanlı İmparatorluğu'nda, işçi hareketlerinin 1870'li yıllarda ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Her ne kadar 1871 tarihli Ameleperver Cemiyeti, ilk işçi örgütü olarak kabul edilmiş olsa da hem tarihi hem ismi konusunda bir mutabakat olmadığı görülmektedir. Serçe'nin (Serçe, 1995:1-15) ifadesine göre bu cemiyetin ismi Ameleperver Cemiyeti ve kuruluş tarihi de 1866 yılıdır. Ayrıca kuruluşun bir hayır cemiyeti olduğu, işçi hareketleriyle ilgili bir özelliği olmadığı, cemiyetin işsiz ve fakirlere hayır amaçlı yardım yapan, esnafa kredi veren bir örgüt olduğu ortaya çıkmıştır (Yıldırım, 2013:101).

Ancak, üzerinde durulması gereken bir başka önemli nokta, kayda değer işçi hareketleri ortaya çıkmadan önce, bu konulara ilişkin yasal düzenlemenin yapılmış olmasıdır. 1845 tarihli Polis Nizamı, çalışma ilişkileri açısından dolaylı bir düzenleme olarak nitelendirilmektedir. İşçi hareketleri ve grevler, 19. Yüzyılın sonunda gayrimüslimlere ait işletmelerde yaygınlaşmıştır. 1876 yılında, Birinci Meşrutiyetin ilanı ile oluşan görece özgürlük ortamında grevler yoğunluk kazanmıştır. Bu çerçevede, bu dönemdeki işçi örgütlenmelerini ve grevleri sosyo-ekonomik değişimlerin bir sonucu olarak değil, daha çok yabancı sermayeye bir başkaldırı olarak değerlendirmek gerekmektedir (İleri, 2009:99).

Osmanlı İmparatorluğu'nda sınırlı bir biçimde gerçekleşen işçi hareketlerini, dar anlamda işçi hareketleri olarak nitelemek doğru olabilmektedir. Çünkü mevcut siyasi çerçeve ve ülkenin monarşik yapısı içerisinde, geniş anlamdaki işçi hareketlerinin gerçekleşmesi için gerekli koşulların varlığını sağlamak o dönem mümkün olmamıştır. Siyasal yapı, genel işleyişi yanında, kendi niteliklerine uygun hukuksal düzenlemeler aracılığıyla da çalışma ilişkileri alanını belirlemekte; bu yapı içerisinde formel anlamda işçi kuruluşlarının örgütlenmeleri de son derece sınırlı olduğu için, geniş anlamda işçi hareketlerinin gerçekleşme olanağı olmamıştır (İleri, 2009:99).

Osmanlı'da kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımı ve örgütlenerek daha organize hareket edebilmelerini sağlayan ana etken, 20. yüzyılın ilk yarısından itibaren kurulan kadın cemiyetleri olmuştur. Gayrimüslim kadınlar için daha önce kurulan bu cemiyetler, 19. yüzyıl sonlarında işgücü piyasasına dahil olmaya başlayan Müslüman kadınlar içinde bu tarihte birlikte kurulmaya başlanmıştır. Cemiyetler ilk zamanlarda yardım dernekleri olarak kurulmuş; savaşın açtığı yaraların sarılması, yiyecek ve giyecek yardımı yapılması gibi konularla ön plana çıkmıştır. Bu derneklerden bazıları biçki yurtları, terzi evleri gibi mesleki kurumlar açarak, kadınlara mesleki eğitim vermiş ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflemiştir. Savaşlarla birlikte artan dul kadın ve yetim çocukların, ülkenin genelinde bir sosyal problem haline gelmesiyle, taşrada da kadınları meslek ve gelir sahibi yaparak bu sorunu çözmeyi hedefleyen cemiyetler kurulmaya başlanmıştır. Erkek nüfusunun çoğunun savaşa gitmesi nedeniyle oluşan işgücü açığının kapatılması, cephedeki erkeklerin geride bıraktığı ailelerinin gelir ihtiyaçlarının karşılanabilmesi cemiyetlerin hedefleri arasında yer almıştır (Çakır, 2009:49-50). 1916 tarihli Nizamnameye göre Kadınları Çalıştırmacı Cemiyeti İslamiyesi adını taşıyan bir dernek kurulmuştur. Bu derneğin amacı, kadınlara iş bularak, onların geçimlerini sağlamalarına yardımcı olabilmek olmuştur (Ertürk, 2008:14).

2.3.2. 1923-1980 Yılları Arası Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi

Cumhuriyetin başlangıcından itibaren, çalışma hayatının nasıl düzenleneceği önemli bir tartışma konusu olarak sürekli gündemde kalmıştır. Çalışma hayatının şekillenmesinde Osmanlı Devleti'nden miras alınan sosyal ve ekonomik yapı ve işçi hareketlerinin taşıdığı özellikler ile Cumhuriyetle birlikte tercih edilen iktisat politikaları ve siyasal gelişmeler önemli rol oynamıştır (Delican, 2006:43).

Osmanlı İmparatorluğu'nun geriye bıraktığı ekonomik düzen ile savaşların getirdiği maddi ve manevi yıkım sonucu üreticilik neredeyse kalmamış, ilkel tarım ekonomisi oluşmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında, gıda, çimento ve sigara imalatı yapan 3-4 fabrika dışında sanayi kuruluşunun bulunmaması durumu tüm açıklığıyla ortaya koymaktadır. 1923-1925 yılları arasında Türkiye'nin ihraç ettiği tek işlenmiş malın halı olduğu göz önünde tutulacak olursa çalışma ilişkilerinin de yeşereceği ortam kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden 1931 yılından itibaren, devletçilik ilkesinin benimsenmesiyle başlayan yeni dönemde, kalkınmada özellikle sanayileşmeye önem verilmiş ve devlet bu konuda öncü olmuştur (Demir, 2000:795).

Kıta Avrupa'sı sanayileşirken, Osmanlı İmparatorluğu tarımsal yapısını korumuş ve Cumhuriyet dönemine aktarmıştır. 1950'lili yıllara kadar devlet eliyle yapılan sanayi teşvik hamleleri dışında ciddi bir gelişme yaşanmamıştır. Sanayinin olmayışı, işçi sınıfının doğuşunu da geciktirmiştir. Ayrıca toplumda hakim olan itaat kültürü de sendika gibi bünyesinde itirazı ve reddetmeyi barındıran bir kurumun kabulünü hem Osmanlı İmparatorluğu döneminde hem de Cumhuriyet döneminde geciktirmiştir.

Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte çalışma hayatını düzenlemeye yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Bu çerçevede, 1924 Anayasası'nda toplanma ve dernek kurma hakları tanınmış, aynı yıl Hafta Tatili Kanunu, 1926'da ise bireysel çalışma ilişkileri açısından önem taşıyan Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu, 1930'da Umum-i Hıfzıssıhha Kanunu ve 1935'de de Milli Bayram ve Genel Tatillerle ilgili yasalar çıkarılmıştır. Borçlar Kanunu'nda sözleşme serbestisi yanı sıra genel sözleşmeye de yer verilmiş ve bireysel sözleşmelerin genel sözleşmeye aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Genel sözleşme ile toplu sözleşmeye imkân verilmişse de uygulanma imkânı bulunamamıştır (Delican, 2006:9).

1909 yılında çıkarılan yasada, 1919 yılında yapılan değişiklikle, Dahiliye Nezareti'ne, dernek ve dernek tüzüklerine müdahale yetkisi verilmiştir. 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu'nda da her türlü örgütlenme yasaklamıştır. 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler

Kanunu ile ırk, sınıf ve din esasına göre dernek kurmak yasak hale getirilmiştir. Dolayısıyla işçilerin örgütlenmeleri de yasaklanmıştır. Takrir-i Sükûn ile başlayan ve temel hakların askıya alınması anlamına gelen sıkıyönetim uygulamaları Cumhuriyet tarihinde önemli bir yer tutmaktadır. Sıkıyönetim ve olağanüstü haller sendikal ve sosyal hakların kullanımını dolaysız bir biçimde engellemiştir. Cumhuriyet tarihindeki sıkıyönetim uygulamalarının toplamı neredeyse 26 yılı bulmuştur. II. Dünya Savaşı sonrasına kadar devam eden örgütlenme yasağı, 1946 yılında dernekler kanununda yapılan değişiklikle sona ermiştir (Delican, 2006:11).

1950'lili yıllarda Türkiye'de etkin bir sendikacılık hareketi olmamıştır. Bu dönem için sendikalaşma oranlarına ilişkin somut veriler bulunmamaktadır. Ancak döneme ilişkin değerlendirmelerde, kadınların ücretlerindeki düşüklüğün nedenlerinden birinin erkek işçilere göre daha fazla sendika dışında kalmaları gösterilmiştir (Talas, 1960:48). 1960 öncesi dönemde, sendikal hareketin liderlik kadrolarında ise kadın işçileri neredeyse hiç rastlanmamıştır. Türkiye'de sendikal hareketlerin, önemli bir dönüm noktası olan 1947 yılı sonrasında ki dönemlerde, kadınların sendikal eğilimlerinin düşük olduğu görülmüştür (Makal ve Toksöz, 2015:91-93).

Yıllar	İşçi	Sendikal İşçi	Sendikalaşma oranı (%)	Sendika	Birlik ve Federasyon	Konfederasyon
1948	329,463	52,000	15,8	73	1	-
1949	344,414	72,000	20,9	77	2	-
1950	373,961	78,000	20,9	88	3	-
1951	427,364	110,000	25,7	137	8	-
1952	386,508	130,000	26,7	248	16	1
1953	556,535	140,000	25,1	275	17	1
1954	583,292	180,387	30,9	323	27	1
1955	604,295	184,395	30,5	363	27	1
1956	645,321	204,155	31,6	376	26	1
1957	685,827	244,855	35,7	282	18	1
1958	701,231	262,491	37,4	344	18	1
1959	754,875	280,786	37,1	417	21	1
1960	824,881	298,679	34,3	511	28	1
1961	868,954	298,679	34,3	511	28	1
1962	825,595	307,839	37,2	543	36	1

Tablo 9. İşçi Sendikaları ve Bunlara Kayıtlı Üyeler (1948-1962)

Kaynak: (Talas, 1963:363).

Yukarıdaki tablo, işçilerin üçte birinden fazlasının sendika üyesi olduğunu, fakat işçilerin küçük mahalli sendikalar içinde bölünmüş olduklarını ve ortalama olarak bir sendikaya 566 üye düştüğünü göstermektedir (Talas, 1963:363).

1950 yılında, sendikalara toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma hakkının verilmesi, 1952 yılında, sendikal üst örgüt olan Türk-İş'in kurulması sonrasında sendikal hareketin kısmen etkinlik kazanması, 1952 yılında Basın-İş Kanunu, 1954 yılında Deniz-İş Kanunu ile basın mensuplarına ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının tanınması, ayrıca özel teşebbüse dayalı sanayileşmenin 1950'lili yılların ortalarından itibaren hızlanması gibi nedenlerle sendikal alanda gerçekleştirilen faaliyetler giderek artmıştır. 1963 yılında ise sendikal alanlardaki faaliyetlerde azalma olduğu görülmektedir. Ancak 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun çıkması ile bildirimlerin farklı bir usulle yapılması ve olası tekrar eden başvuruların ayıklanması bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuştur (Mahiroğulları, 2001:164).

Dönemin tüm koşulları göz önüne alındığı zaman, ciddi anlamda bir sendikalaşmanın yaşanmadığı görülmektedir. Bu dönemdeki işçilerin büyük bir kısmı kamu işyerlerindeki işçilerden oluşmuştur. İşçi sayılarının, bir milyon sınırına bile yaklaşmadığı bu dönemde, tarım ülkesi olan Türkiye'de sanayileşme hamlesinin hala başlamadığını göstermiştir.

Devletin bu döneme ilişkin tutumuna genel olarak bakıldığı zaman, klasik Batı demokrasilerinin bir ürünü olan sendikaları kurumsallaştırma yoluna gittiği, ancak grev ve siyasi faaliyetlere yönelik yasakları sürdürme eğiliminde olduğu görülmüştür. Böylece sendikalar, siyasi iktidar açısından işçi kitlelerini kontrol etmenin bir aracı haline dönüştürülmüştür. Bu yolla işçiler devletin hedefleri doğrultusunda yönlendirilmiş ve bu hedef doğrultusunda örgütlenmelerin önü açılmış ve örgütlenmeler için uygun zemin hazırlanmıştır. Devletin, sendikalara yönelik bu tutumunda, dönem içi gelişmeler analiz edildiği zaman başarılı olduğu söylenebilmektedir. Bu dönem, emekleme çağı olduğundan, yeterli üye ve mali güce sahip olmayan sendikalar, ciddi anlamda bir varlık gösterememişlerdir. 1960 yılına gelindiğinde, sendikalar önemli ölçüde kontrol altında tutulmuştur (Urhan, 2001:163).

1961 Anayasası içerdiği hükümler açısından, çalışma hayatı için dönüm noktası olmuştur. 1961 Anayasası hem sendikal örgütlenme hakkını hem toplu pazarlık hakkını hem de grev hakkını güvence altına alarak en üst norm ile koruma sağlamıştır. 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, hem sendikalara örgütlenme ve toplu pazarlık yapma imkânı sunmuş hem de

kurumsallaşmanın önünü açmıştır.

Anayasada ve yasalarda ileri düzey hakların kabul edilmesinde, uluslararası kuruluşların tavsiye ve teklifleri etkili olmuştur. Ancak dönemi niteleyen özgürlükçü ortamın yasalar yolu ile oluşturulmasında asıl etken aydınlar olmuştur. Özellikle 1950'li yılların sonlarında aydınlar arasında özgür toplu pazarlık, sendikacılık, grev hakkı ve baskı gruplarının siyasi demokrasinin ayrılmaz ve zorunlu unsurları olduğu düşüncesi yaygınlaşmıştır. Batıda uzun yıllar süren mücadeleler sonucunda elde edilen özgür toplu pazarlık, sendikacılık ve grev hakkı kısa bir zaman içerisinde kabul edilmiştir (Urhan, 2005:141).

1960 yılı öncesinin sendikacılığa kuşku ile bakan, sendikal hareketi baskı altında tutan ya da yönlendirmeye çalışan zihniyet, yerini özgürlükçü demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile işlemesi gerektiğine inanan bir anlayışa bırakmıştır. Dolayısıyla devleti yöneten kesimde giderek yerleşen bu anlayış, Türk sendikacılığında yeni bir dönem başlatmış, sendikacılığı yeni olanaklara kavuşturmuştur. Ancak, 1970 yılı sonrası ülkede baş gösteren siyasi çalkantılar, giderek artan öğrenci ve işçi eylemleri toplumun tüm kesimlerini etkilemiş; 1971 Askeri Muhtırası ile bir ara dönem yaşanmıştır. Sendikalaşmaya elverişli siyasi konjonktür, giderek tersine dönmeye başlamış, sonuçta 12 Eylül Askeri Darbesiyle olağanüstü döneme girilmiştir (Mahiroğulları, 2001:170).

1963-1980 yılları arasında, sendikalı işçi sayısı artmış, ancak ekonomik yapının daha çok tüketim malları sanayine özellikle özel sektörde küçük işletmeye dayalı yapısı, sanayi sektöründe sağlanan istihdamın sınırlı kalması, tarımın istihdamda ağırlığını koruması, enformel sektör istihdamının yaygınlaşması, sendikalara karşı özel sektör işverenlerinin olumsuz tavrı, yasal sınırlamalar gibi nedenlerle büyük rakamlara ulaşamamıştır. Devlet işletmelerinde yetişen usta-ustabaşı kadrolarının, Batı'daki benzerleri gibi güçlü bir zanaat kökeni olmamıştır. Dolayısıyla, Türkiye'deki sendika öncüleri, ayrıcalıklarını kaybederek işçileşen usta-ustabaşı kadroları arasından değil, tersine ayrıcalıklarla donatılarak refah düzeyi yüksek ve modern bir yaşam olanağına kavuşan kır ve kent emekçilerinin arasından çıkmıştır (Özuğurlu, 2007:281-296).

Kamu görevlilerinin sendikalaşma süreci, dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de geç başlamış ve gelişmiştir. 1960'lı yıllara kadar Türkiye'de kamu görevlilerinin örgütlü mücadelesinden söz edilmesi mümkün olmamıştır. Mücadelenin geç başlamasında, dünyadaki gelişmelerin etkisi olduğu kadar, kamu görevlilerinin ve özellikle memurların, toplum içinde itibarlı bir statüye sahip olmaları ve daha da önemlisi maaşlarının ve çalışma koşullarının tatminkâr seviyede olmasının da etkileri bulunmaktadır (Faydalı, 2009:17). Uluslararası

çalışma örgütünün belge ve sözleşmelerinde sendikalaşma hak ve özgürlüğü yalnız işçi ve işverene değil tüm çalışanlara tanınmış bir hak olarak düzenlenmiştir. Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı, uluslararası gelişmelere paralel, ancak, yavaş bir seyir izlemiştir. Bu konudaki ilk düzenlemelere 1960’lı yıllardan sonra uluslararası gelişmelerle eş zamanlı olarak yasal düzenlemelerde yer verilmiştir (Gülmez, 2012:7). 1961 Anayasası ile kamu görevlileri sendikacılığı açısından önemli bir adım atılmıştır. Söz konusu Anayasanın 46. maddesinde çalışan ifadesi kullanılarak sendika hakkının sadece işçi ve işverene değil, ilke olarak tüm çalışanlara tanınabileceği en üst hukuki metin tarafından benimsenmiştir. Ancak, aynı hukuki metinde, işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir denilerek sendika hakkının kamu görevlileri açısından farklı uygulanacağı vurgulanmıştır. 1961 Anayasasının bu ifadesinden yola çıkılarak 08.06.1965 tarihinde 624 sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Böylece, kamu görevlilerine sendika kurmalarının hem Anayasal düzeyde hem de yasal düzeyde yolu açılmıştır (Kaçar, 2009:59).

1932 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütüne (International Labour Organization-ILO) üye olan Türkiye birçok uluslararası anlaşmayı kabul etmiş ve iç mevzuatını da buna uygun hale getirmeyi taahhüt etmiştir. Bu süre içerisinde Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 57 adet sözleşmesine imza atmıştır. Bunlardan en önemlisi Uluslararası Çalışma Örgütünün Anayasasıdır. Söz konusu Anayasa, sendika özgürlüğü ilkesinin onaylanmasına yer vermiş olduğundan, Türkiye üyeliği kabul etmekle bu ilkeyi de kabul etmiş sayılmıştır (Turan, 1999:2).

Türkiye’nin imzaladığı, 87 sayılı Sendika Hürriyeti ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 yılında yürürlüğe konulmuştur. Çalışanlar için sendika ve teşkilatlanma hürriyetini esas alan bu sözleşme, Türkiye tarafından 25 Şubat 1993 Yılında imzalanmıştır. Teşkilatlanma ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına yönelik 98 sayılı sözleşmenin 1’inci maddesi, sendikal hak ve hürriyetleri esasa bağlamıştır. Bu sözleşme 01 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilmiş ve Türkiye tarafından 08 Ağustos 1951 tarihinde onaylanmıştır.

151 sayılı Kamu Hizmetlerinde Teşkilatlanma Hakkının Korunması ve Çalışma Şartlarının Belirlenmesi Sözleşmesinin 1/1, 2, 3 ve 4/1 maddeleri, kamu görevlilerine sendikalaşma hakkını net bir şekilde vermesi bakımından önemlidir. Sözleşme 27 Haziran 1978 tarihinde yürürlüğe konulmuş ve Türkiye tarafından 25 Kasım 1992 tarihinde kabul edilmiştir (Turan, 1999:3). Türkiye’nin Avrupa kuruluşları ile ilişkileri çerçevesinde

imzaladığı, İnsan Hakları ve Temel Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi ile herkese sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı getirilmiştir. 4 Kasım 1950 tarihinde kabul edilen bu sözleşme, Türkiye tarafından 18 Mayıs 1954 tarihinde onaylanmıştır.

Yıllar	Toplam SSK'lı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1963	710,820	446,092	62,8
1965	921,458	535,904	58,2
1967	1,069,387	645,096	60,3
1969	1,261,856	766,952	60,8
1971	1,404,816	858,809	61,1
1973	1,649,079	910,071	55,2
1975	1,823,338	930,336	51,0
1977	2,191,251	911,152	41,6
1979	2,152,411	966,790	44,9
1980	2,204,802	1,049,250	47,6

Tablo 10. İşçi Sayıları ve Sendikalaşma Oranı (1963-1980)

Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı. (1997). Ekonomik ve sosyal göstergeler (1950-1997). Ankara: 166-167.

Yukarıdaki tabloda, 1963 yılından itibaren işçilerin sendikalaşma oranlarının giderek düştüğü görülmektedir. Görece 1967, 1969 ve 1971 yıllarında sendikalaşma oranları yükselmiş olsa da 1963 yılı sendikalaşma oranına göre geride kaldığı görülmektedir. Nitekim 1980 yılında da görece 1977 ve 1979 yıllarına göre sendikalaşma oranı artmış olsa da 1963 yılından 1980 yılına kadar sendikalaşma oranlarının yıllar geçtikçe düştüğü görülmektedir (Talas, 1963:363).

2.3.3. 1980 Sonrası Kadın Çalışanların Sendikal Örgütlenmesi

Türkiye’de sendikacılık hareketi, 1946 yılı ve sonrası tarihsel gelişim açısından değerlendirildiğinde; 1947–1963 yıllarını kapsayan dönem, örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1963–1980 yıllarını kapsayan dönem, yapılanma ve altın devir, 1980 yılı ve sonrası yılları kapsayan dönem ise sendikalarda üye ve güç kaybının yaşandığı dönem olarak adlandırılabilir (Yorgun, 2007:111).

Türkiye, 1970 yılı sonlarında ekonomik, siyasal ve toplumsal açıdan ciddi bir bunalıma girmiş, ancak bunalımı çözmesi gerekenler, gerekli iradeyi ortaya koyamadıkları için sorunlar birikerek devam etmiştir. İthal ikameci ekonomi politikasının, değişen dünya şartları karşısında yetersiz kaldığı görülmüştür. Özellikle 1977–1980 yılları arasında üretim düşmüş,

kaynak sıkıntısı baş göstermiş, fiyat artışları hızlanmış, grev ve lokavtlarla iş hayatı adeta felce uğratılmış ve toplumun neredeyse tüm kesimleri siyasal olarak kamplara ayrılarak bir kavga ortamının içine düşmüştür (Boratav, 1990:114). 1980 sonrası dönemde sendikalar, değişen ekonomi politikasından, küreselleşmenin işverenler üzerindeki baskısından, siyasal iktidarın işçi hareketlerine bakışının negatife dönmesinden ve yasal çerçeveden fazlasıyla etkilenmişlerdir.

1980 askeri darbe yönetimi tarafından işçi örgütlerinin faaliyetlerinin durdurulması, grevlerin yasaklanması ve çalışanların sindirilmesine yönelik baskılar, tüm çalışanların olduğu gibi, çalışan kadınların sorunları üzerine politika yapılmasını da kısıtlayıcı bir ortam yaratmıştır (Makal ve Toksöz, 2015:229). Kadın çalışanların, sendika üyeliği ve sendikaların karar organlarında temsili düşük olmuştur. Birçok ülkede uygulanan, kadınların sendika üyeliğini ve sendikaların karar süreçlerine aktif olarak katılımını artırıcı olumlu eylem programları, Türkiye’de sendikaların gündeminde yer almamıştır (Toksöz, 2008:261). On yılda bir gelen askeri darbeler ve sık sık değişen yasalarla kesintiye uğrayan sendikacılık ve endüstri ilişkileri kurumsallaşamamıştır. Çok uzun bir geçmişe sahip olmayan Türk Sendikacılığı her defasında yeniden derlenip, toparlanmaya ve işverenle ilişkilerini doğal seyrine oturtmaya çalışmıştır (Koray, 1994:201).

1989-1993 yıllarını kapsayan dönemde, sendikal hareketin toparlanması ve siyasi yaşamın görece olarak serbestleşmesi ile gerçek ücretler tekrar artmaya başlamıştır. Bunun sonucunda gerek kamu gerekse özel sektör işletmelerinde, taşeron ve fason üretim biçimleri üzerinden esnek iş örgütlenmelerine daha fazla ağırlık verilmiştir. 1994 sonrası, edinilen kazanımlar, yaşanan ekonomik krizle birlikte kaybedilmiş ve gerçek ücretler yeniden düşüş eğilimine girmiştir (Şenses 1996:8-11).

1970 yılından itibaren, dünyada ortaya çıkan değişim dalgası ve 1980 yılından sonra Türkiye’de esen değişim rüzgârları; ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapıda derin değişikliklere yol açmıştır. Bu değişim dalgasından sendikalar da payına düşeni almışlardır. 1980 yılı sonrasında, sendikalardaki önemli değişimler; merkezileşmenin artması, sendikal bölünmenin memurları da kapsayacak şekilde devam etmesi, 1995 yılına kadar kamu kesiminde çatışma ağırlıklı ilişkilerin egemen olması ve 1990 yılından sonra yoğunlaşan ve önlenemeyen üye kayıpları şeklinde olmuştur (Yorgun, 2005:144).

Çalışma hayatı ile ilgili yeni yasal düzenlemeler hazırlanırken, 1970– 1980 yılları arasında, çalışma ilişkilerinde yaşanan bunalımlar, uzun süreli grevler, işyerlerini tahribe varan işçi olayları gibi olumsuz etkenler göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda,

sendikalara, 1997 yılında Anayasaya Uyum Yasaları yürürlüğe girene kadar geniş kapsamlı siyasi faaliyet yasağı, toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılmasını güçleştirici düzenlemeler getirilmiş; bazı işçilerin ve kamu kesiminde sözleşmeli personelin sendikalara üye olmaları yasaklanmış, dolayısıyla sendikalaşmanın kapsamı daraltılmıştır (Mahiroğulları, 2001:172).

1982 yılı Anayasanın Sendika Kurma başlıklı 51. Maddesinde, sendika kurma hakkı sadece işçi ve işverenlere verilmiştir. Ancak, 1982 Anayasasının bu konuda yasak getirmesi kamu görevlilerinin mücadelesini engellemiştir. Bu süre içerisinde memurlar çeşitli dernekler altında toplanmışlardır. 1989 yılı ilkbaharında kamuda çalışan 600 bine yakın işçi toplu iş sözleşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine eyleme geçmiştir. Yemek yememe, toplu viziteye çıkma, yalınayak protesto yürüyüşleri ve devlet büyüklerine toplu telgraf çekme gibi eylemler hem Türk işçi hareketi açısından hem de 1980 sonrası çalışma hayatına ilişkin gelişmeler açısından çok önemli olmuştur (Yazıcı, 1996:153). Eylemler sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile son 4-5 yılda ücretlerde meydana gelen düşüş telafi edilmiştir. Ancak 12 Eylül sonrasının ücret kayıpları ile toplu sözleşmelerde ve diğer alanlardaki kayıplar ve çalışma yaşamını ilgilendiren mevzuattaki kayıplar ise telafi edilememiştir (Koç, 1989:164).

1993 sonrası dönem, Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığının ve buna bağlı olarak sendikal hakların yasal zemin bulduğu ve giderek bu anlamda önemli kazanımların elde edildiği bir dönem olmuştur. 12.07.2001 tarihinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe konulabilmiştir.

İş Kolları	İşçi Sayıları		Üye İşçi Sayıları	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	105.394	31.738	33.898	3.605
Gıda sanayi	407.923	165.710	64.041	13.808
Madencilik ve taş ocakları	167.226	14.070	37.288	428
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	360.316	92.072	45.595	2.882
Dokuma, hazır giyim ve deri	624.764	378.864	67.972	25.942
Ağaç ve kâğıt	208.493	33.759	18.997	991
İletişim	46.240	17.021	14.782	1.093
Basın, yayın ve gazetecilik	71.263	25.831	5.336	990
Banka, finans ve sigorta	108.044	100.589	20.315	17.959
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	1.738.363	1.216.866	107.722	66.720
Çimento, toprak ve cam	142.555	19.013	31.235	1.840
Metal	1.246.235	239.670	230.347	20.073
İnşaat	1.443.944	160.553	42.002	1.528
Enerji	203.148	39.575	62.071	3.014
Taşımacılık	648.514	100.821	56.070	12.493
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve Antrepoculuk	139.765	26.049	13.425	349
Sağlık ve sosyal hizmetler	120.494	189.334	13.520	11.625
Konaklama ve eğlence işleri	559.020	235.719	23.961	7.266
Savunma ve güvenlik	229.234	27.788	74.828	9.088
Genel işler	648.355	238.461	230.587	52.427
Genel Toplam	9.219.290	3.353.503	1.193.992	254.121

Tablo 11. Cinsiyete Göre İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları

Kaynak: Tablo, ailevecalisma.gov.tr adresinden elde edilen, 2016 Ocak Ayı İş Kolu İstatistikleri verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2016 Ocak Ayı İş Kolu İstatistiklerine göre, çeşitli iş kollarında çalışan 3.353.503 kadın arasından, 254.121 kadın çalışan sendikaya üye olmuştur. Kadın çalışanlar arasında sendikalaşma oranının %21,28 olduğu görülmektedir. Çeşitli iş kollarında çalışan 9.219.290 erkek arasından, 1.193.992 erkek çalışan sendikaya üye olmuştur. Erkek çalışanlar arasında sendikalaşma oranının %36,37 olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların sendika üyeliği oranının, kadın çalışanların sendika üyeliği oranına benzer olarak yetersiz düzeyde olduğu; ancak kadın çalışanlara göre erkek çalışanların sendikalara üye olma eğiliminin daha fazla olduğu görülmektedir.

İş Kolları	İşçi Sayıları	Üye İşçi Sayıları
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	158.487	29.201
Gıda sanayi	608.840	73.150
Madencilik ve taş ocakları	194.360	37.100
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	490.306	55.752
Dokuma, hazır giyim ve deri	1.092.376	98.760
Ağaç ve kâğıt	226.820	20.326
İletişim	70.086	15.073
Basın, yayın ve gazetecilik	86.268	6.507
Banka, finans ve sigorta	289.079	99.034
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	3.587.328	191.915
Çimento, toprak ve cam	159.568	35.795
Metal	1.533.586	275.797
İnşaat	1.280.618	52.854
Enerji	237.095	70.797
Taşımacılık	753.070	84.463
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve Antrepoculuk	185.389	16.551
Sağlık ve sosyal hizmetler	445.736	56.431
Konaklama ve eğlence işleri	1.052.609	36.927
Savunma ve güvenlik	299.305	133.521
Genel işler	1.013.137	504.159
Genel Toplam	13.764.063	1.894.170

Tablo 12. İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları

Kaynak: Tablo, ailevecalisma.gov.tr adresinden elde edilen, 2019 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye’de cinsiyet ayrımı yapılmadan, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayıları, 2019 yılı temmuz ayı için düzenlenmiştir. İşkollarında çalışan 13.764.063 işçiden, sendikaya üye olan işçi sayısı 1.894.170 olmuştur. Yani bu işkollarında istihdam edilmiş işçilerin %13,76’sı sendikalara üye olmuştur. 2016 yılında, işkollarında çalışan 12.572.793 işçiden, sendikalara üye olan işçi sayısı 1.448.113 olmuştur. Yani 2016 yılında bu işkollarında istihdam edilmiş işçilerin %11,51’i sendikalara üye olmuştur. Geçen iki buçuk sene içinde işçi sayısı 1.191.270; sendikaya üye olan işçi sayısı ise 446.057 artmıştır. 2019 yılında sendika üyesi işçi oranının, 2016 yılı sendika üyesi işçi oranına kıyasla arttığı görülse de bu oran farkının, işçi sayısında ve buna bağlı olarak sendikaya üye olan işçi sayısında yaşanan artış sebebiyle olduğu düşünülmektedir.

Hizmet Kolu	Kamu Görevlisi Sayısı		Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı		Sendikalaşma Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	182.313	107.265	113.998	51.612	62,53	48,12
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	594.944	578.434	467.188	351.266	78,53	60,73
Sağlık ve sosyal hizmetler	215.780	292.489	163.988	217.090	76,00	74,22
Yerel yönetim hizmetleri	99.413	26.498	91.934	23.621	92,48	89,14
Basın, yayın ve iletişim hizmetleri	24.886	10.373	20.013	7.080	80,42	68,25
Kültür ve sanat hizmetleri	11.422	6.079	8.464	3.707	74,10	60,98
Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	31.667	11.258	21.769	5.939	68,74	52,75
Ulaştırma hizmetleri	25.000	3.327	18.642	1.541	74,57	46,32
Tarım ve ormancılık hizmetleri	56.646	15.798	46.795	10.597	82,61	67,08
Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri	30.161	9.012	21.833	4.754	72,39	52,75
Diyanet ve vakıf hizmetleri	100.834	18.650	90.655	14.448	89,91	77,47
Genel Toplam	1.373.066	1.079.183	1.065.279	691.655	77,58	64,09

Tablo 13. Hizmet Kolları ve Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (%)

Kaynak: Tablo, ailevecalisma.gov.tr adresinden elde edilen, 2016 Kamu Görevlileri Sendikal İstatistikler verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2016 Ocak Ayı Hizmet Kolu İstatistiklerine göre, çeşitli hizmet kollarında çalışan 1.079.183 kadın arasından, 691.655 kadın çalışan sendikalara üye olmuştur. Kadın çalışanlar arasında, sendikalaşma oranının %64,09 olduğu görülmektedir. Bu oran, kadın kamu çalışanlarının sendikalara üye olarak sendikal haklarını kullanmakta istekli ve aktif olduklarını göstermektedir. Çeşitli Hizmet kollarında çalışan 1.373.066 erkek arasından, 1.065.279 erkek çalışan sendikalara üye olmuştur. Erkek çalışanlar arasında sendikalaşma oranının %77,58 olduğu görülmektedir. Bu oranda, kadın çalışanların sendika üyeliği oranlarına benzer olarak sendikal hakları kullanmada istekli erkek kamu çalışanlarının olduğunu göstermektedir. Ancak kadın çalışanlara göre erkek çalışanların sendikalara üye olma eğiliminin kamu sektöründe de daha fazla olduğu görülmektedir.

Hizmet Kolu	Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri	290.798	149.428	51,38
Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	1.197.109	784.472	65,53
Sağlık ve sosyal hizmetler	575.766	378.847	65,79
Yerel yönetim hizmetleri	126.936	116.092	91,45
Basın, yayın ve iletişim hizmetleri	33.445	24.839	74,26
Kültür ve sanat hizmetleri	16.844	11.139	66,13
Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	42.968	28.654	66,68
Ulaştırma hizmetleri	28.871	19.580	67,81
Tarım ve ormancılık hizmetleri	74.899	56.624	75,60
Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri	36.769	24.469	66,54
Diyanet ve vakıf hizmetleri	124.779	107.772	86,37
Genel Toplam	2.549.094	1.702.644	66,79

Tablo 14. Hizmet Kolları ve Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları (%)

Kaynak: Tablo, ailevecalisma.gov.tr adresinden elde edilen, 2019 Temmuz Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tabloda, Türkiye’de cinsiyet ayrımı yapılmadan, hizmet kolları ve kamu görevlileri sayısı, sendika üyesi sayısı ve sendikalaşma oranı, 2019 yılı temmuz ayı için düzenlenmiştir. Hizmet kollarında çalışan 2.549.094 kamu görevlisinden, sendikaya üye olan kamu görevlisi sayısı 1.702.644 olmuştur. Yani bu hizmet kollarında istihdam edilmiş kamu görevlilerinin %66,79’u sendikalara üye olmuştur. 2016 yılında, işkollarında çalışan 2.452.249 kamu görevlisinden, sendikaya üye olan kamu görevlisi sayısı 1.756.934 olmuştur. Yani 2016 yılında bu hizmet kollarında istihdam edilmiş kamu görevlilerinin %71,64’ü sendikalara üye olmuştur. Geçen iki buçuk sene içinde kamu görevlisi sayısı 96.845 artmış; sendikaya üye olan kamu görevlisi sayısı ise 54.290 azalmıştır. 2019 yılında sendika üyesi kamu görevlisi oranınının, 2016 yılı sendika üyesi kamu görevlisi oranına kıyasla düştüğü görülmektedir. Bu orandaki düşüşün, kamu görevlisi sayısında yaşanan artışın; sendikaya üye olan kamu görevlisi sayısında gerçekleşen azalışı karşılayacak seviyede olmadığı sebebiyle olduğu düşünülmektedir.

2.3.4. Farklı Statüde Çalışan Kadınların Sendikal Örgütlenme Farklılıkları

İşçi sendikaları, 19. yüzyılda üyelerinin hakları için mücadele ederken, kamu

görevlileri işçilere göre daha iyi çalışma koşullarına ve ücrete sahip oldukları için işçilerin verdiği mücadelelerin dışında kalmış ve sendikacılık işçilerle özdeşleşmiştir. Ayrıca, kamu görevlilerinin mücadele içinde bulunmak istememelerin diğer bir nedeni, devletle aralarındaki hukuki bağdan kaynaklı, kendilerini devletle bir bütün olarak görmeleridir. Bu sebeplerle, kamu görevlileri sendikalarının, hukuki anlamda gelişmesi, tüm dünyada işçi sendikalarına göre yavaş ilerlemiştir. Kamu görevlileri sendikaları, 20. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkmaya başlamıştır (Güneş, 2013:63-64).

Kamu veya özel sektör sendika örgütlenmeleri, sektör fark etmeksizin tüm çalışanlar açısından oldukça önemli bir role sahiptir. Ancak kamu ve özel sektör sendika örgütlenmeleri arasında farklar bulunmaktadır. Kamu sektöründe, sendikalaşma oranı oldukça yüksektir. Ancak özel sektörde sendikalaşma oranı düşük düzeylerde seyretmektedir. Bunun nedenleri birçok etkene bağlı olarak şekillenmektedir. Özellikle işveren, kârı yükseltip, maliyetleri düşürmek için işçi ücretlerini en aza indirmeye çalışmaktadır (Yılmaz, 2010:196). Bu noktadan hareketle işveren, işyerinde karar alma mekanizması olarak tek olmak istemekte ve işçi çıkarlarını korumak üzere kurulan sendikayı yani işçiyi güçlü hale getiren başka bir karar alma mekanizmasını istememektedir. İşveren, işçi çıkarlarını hem sosyal hem de ekonomik temelli koruyan bu sivil toplum kuruluşunu, kendi için tehdit olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla işveren, kendi otoritesine herhangi bir ortak istememektedir.

İşverenler tarafından, en yüksek maliyet kalemi olan işçi maliyetleri, işyeri için kâr maksimizasyonunu sağlamak noktasında sorun olarak görülmektedir. İşçiler arasında sendika üyeliklerinin yapılması sendikanın, işyerine girmesi ile sonuçlanacağından, maliyetlerin artacağı endişesi oluşmaktadır. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar sendikaların ücretleri en fazla %39 yükselttiğini göstermektedir (Turan, 2001:3-17). Bu nedenle, işverenler, işyerlerinde çalıştırdıkları işçilerin sendika üyelikleri ile güç kazanmasını istememektedir.

Ayrıca, yeni üretim sistemleri, uluslararası iş bölümünde sağlanan esneklik ve diğer dışsal koşullara bağlı olarak işverenler, çeşitli yollarla sendikasız bir çalışma ortamı yaratma olanaklarını güçlendirmişlerdir. İşverenler; sendika üyesi olan işçiyi işten çıkarmakla diğer çalışanlara gözdağı vererek, taşeron uygulamasına geçerek, sendikalaşmış işyerlerini ve fabrikalarını kapatarak, sendikasız işyerleri açarak, yatırımları işgücünün ucuz; yasaların işverenlerin lehinde ve sendikalaşma olanağının daha düşük olduğu bölge veya ülkelere kaydırarak sendikanın gücünün azalmasına sebebiyet vermektedir. Bunun yanında işverenler sendikayı işletmeden uzak tutmak veya örgütlenmeye çalışan sendikanın başarısız olmasını

sağlamak için de büyük çabalara girişmektedirler (Şenkal, 1999:77-83).

İşverenlerin bir kısmı, çalışanlara sözlü veya yazılı olarak sendikal örgütlenme içinde olmamaları gerektiğine dair uyarılarda bulunmaktadır. Grev yapılmaması gerekliliğinin vurgulanması, sendikasız işçilere daha iyi davranılması, sendikal örgütlenme ve akabinde grev olasılığı durumunda firmanın kapanabileceği ve işsiz kalınabileceği dile getirilerek işçiler sendikal örgütlenmelerden uzak tutulmaktadır (Şenkal, 1999:78). Bu davranış modellerinin tamamı sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca küreselleşme, esneklik, artan rekabet, maliyetlerin aşağı düşürülmesi, verimlilik gibi kavramlar neticesinde de işsiz kalacaklarını düşünen işçiler, sendika üyesi olmaktan çekinmekte ve sendikal örgütlenme içine girmemektedirler. Bu parametreler ışığında, özel sektör çalışanları cinsiyet fark etmeksizin sendika üyesi olmamayı tercih etmektedir. Ancak kamu sektöründe sendika üyelikleri için sayılan olumsuzlar mevcut olmadığından, sendikalaşma oranları cinsiyet ayırt etmeksizin çok daha yüksektir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2016 Ocak Ayı sendika üyelikleri istatistiklerine bakıldığında özel sektör kadın çalışanları sendika üyeliği oranı %21,28 iken, kamu sektörü kadın çalışanları sendika üyeliği oranı %64,09 olmuştur. Arada %42,81 gibi ciddi bir oran farkı olduğu görülmektedir. Aynı durum erkek çalışanlar içinde geçerlidir. Özel sektör erkek çalışanları sendika üyeliği oranı %36,37 iken, kamu sektörü erkek çalışanları sendika üyeliği oranı %77,58'dir. Tıpkı kadın çalışanlarda olduğu gibi arada %41,21 gibi ciddi bir oran farkı bulunmaktadır. Ancak kamu veya özel sektör fark etmeksizin kadın çalışanların, erkek çalışanlara kıyasla sendikalara üye olma eğilimlerinin düşük olduğu görülmüştür.

2019 yılında, işkollarında istihdam edilmiş işçilerin %13,76'sı sendikalara üye olmuştur. 2016 yılında, bu işkollarında istihdam edilmiş işçilerin %11,51'i sendikalara üye olmuştur. 2019 yılında sendika üyesi işçi oranının, 2016 yılı sendika üyesi işçi oranına kıyasla arttığı görülse de bu oran farkının, işçi sayısında ve buna bağlı olarak sendikaya üye olan işçi sayısında yaşanan artış sebebiyle olduğu düşünülmektedir. 2019 yılında, hizmet kollarında istihdam edilmiş kamu görevlilerinin %66,79'u sendikalara üye olmuştur. 2016 yılında, bu hizmet kollarında istihdam edilmiş kamu görevlilerinin %71,64'ü sendikalara üye olmuştur. 2019 yılında sendika üyesi kamu görevlisi oranının, 2016 yılı sendika üyesi kamu görevlisi oranına kıyasla düştüğü görülmektedir. Bu orandaki düşüşün, kamu görevlisi sayısında yaşanan artışın; sendikaya üye olan kamu görevlisi sayısında gerçekleşen azalışı karşılayacak seviyede olmadığı sebebiyle olduğu düşünülmektedir. Her halükarda, 2019 yılında da kamu görevlilerinin sendika üyelik oranları, işçilerin sendika üyelik oranlarından yüksektir.

2.4. Türkiye’de Farklı Çalışma Statüleri

Bu başlıkta, Türkiye’de farklı çalışma statülerinin ortaya çıkışı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre çalışma statüleri; memur, sözleşmeli personel, geçici personel, işçi, 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre çalışma statüleri; işçi, işveren, işveren vekili ve alt işveren ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan iş sözleşmesi türleri; sürekli ve süreksiz işleri konu edinen iş sözleşmeleri, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi, tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri, uzaktan çalışma, mevsimlik iş sözleşmesi, deneme süreli iş sözleşmeleri, takım sözleşmesi, geçici (ödünç) iş ilişkisi, evde hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. Maddesinin (a), (b) ve (c) bendine göre çalışma statüleri ele alınmıştır.

2.4.1. Türkiye’de Farklı Çalışma Statülerinin Ortaya Çıkışı

Osmanlı Devleti’nde toprağın mülkiyeti devlette kalırken, toprağın kontrolü merkezden atanmış kişiler veya merkez tarafından tanınmış yerel kişiler tarafından yürütülmüştür. Bu nedenle, Batı ülkelerine hakim olan feodal düzenin, Osmanlı Devleti sınırları içerisinde kendisine yer bulamayışı ile üretim dinamiklerinin inşası merkeziyetçi yapı üzerinden gerçekleşmiştir. Bu merkezi yapı, 17 Yüzyıla kadar güçlenerek devam etmiş, sonrasında güç kaybetmeye başlamış ve yıllar içerisinde toprak kayıpları yaşanarak Osmanlı Devleti’ni birçok alanda farklı olumsuz etkilere maruz bırakmıştır. 19. Yüzyıldan sonra Batı ülkelerinde kapitalist üretim biçiminin yerleşmesi, etkileşim içinde oldukları Osmanlı Devleti iç dinamiklerine etki ederek, Devlet içinde ciddi değişimler yaşanmasına neden olmuştur (Aslan, 2005:208-210). Bu etkilere maruz kalan memurluk ve işçilik düzeninde de ciddi değişimler yaşanmıştır.

Osmanlı Devleti kuruluşundan itibaren, 1830’lu yıllara kadar memurluk rejimini neredeyse aynı esaslar üzerinden yürütmüştür. Padişaha kişisel bağlılık, memurluk rejiminin temelini oluşturmuş, kişisel bağlılık ise kul düzeniyle mümkün olmuştur. Kul düzeni, kölelik düzeninden tamamen farklı yapıdadır. Memurlar, yaşamlarını özgür insanlar olarak sürdürmüşlerdir. Kul düzeninde padişah, memurun hizmete alınmasından başlamak üzere, eğitimi, yükselmesi, hizmetle ilişkisinin kesilmesine kadar her aşamada etkili ve söz sahibi olmuştur (Aslan, 2005:211). Memurluk, gayrimüslim çocuk ve gençlerin devşirilerek, eğitilmesi ve devlet hizmetinde kullanılması esasına dayandırılmıştır. Gayrimüslim çocukların erken yaşta ailelerinden alınması ve devletin belirli kademelerinde hizmet edebilmeleri için eğitilmelerine devşirme denilmiştir. Devşirilen çocukların bir kısmı saraya, geri kalanı ise

yeniçeri ocağı için yetiştirilmek üzere Müslüman ailelere verilmiştir. 16. yüzyılda devşirilen çocuk sayısı yıllık 3,5-4 bini bulmuştur. Saraya alınan devşirmeler, İstanbul'da Galatasaray ve İbrahim Paşa Saraylarında, taşrada ise Manisa ve Edirne Saraylarında 2 ila 7 yıl sürecek eğitime tabi tutulmuştur. Bu eğitim sonrasında bir elemenden daha geçirilen devşirmelerden başarılı olanlar padişahın sarayına gönderilmiş, geri kalanlar ise kapıkulu sipahisi olmuştur. Padişah sarayında, yani Enderun'da, matematik, sanat, savaş sporu gibi eğitimlere tabi olan devşirmeler, padişaha mutlak bağlılık ve itaat duyguları ile kul-memur olmuşlardır (İnalçık, 2003:84-87).

Kul düzeninin bir diğer özelliği kan bağı esasına dayanmamış olmasıdır. Yönetici sınıf içinde, kan bağına dayanan tek aile, Osmanlı Hanedanı olmuştur. 18. Yüzyıla kadar özellikle Enderun'a Müslümanların ve paşa çocuklarının alınmaması, kan bağı esasına dayalı bir aristokrat yönetici sınıfın ortaya çıkmasını engellemiştir. Kan bağına dayanmayan, padişaha güçlü bağlarla bağlanan devşirme memurlar, Osmanlı Devleti'nin klasik dönemindeki merkeziyetçiliğini oluşturan ve destekleyen temel unsuru oluşturmuştur (Aslan, 2005: 213).

18. Yüzyılda devşirme usulü fiilen ortadan kalkmış ve üst düzey yöneticilerin çocukları Enderun'a gitmeye başlamıştır. Enderun odaları, II. Mahmud tarafından 1833'te kapatılmıştır. Osmanlı'da kapitalizm öncesi memurluk düzeninin simgesi olan bu odaların kapatılması ve 1838 tarihinde Sultan Mahmud tarafından bir fermanla maaş düzeninin getirilmesi memurluk rejimindeki değişimin önemli göstergesi olmuştur. Memur maaşları, iltizam ve tımar sistemi ile ödenmiştir. İltizam, belirli bir toprak parçası üzerindeki merkezi sistemin koyduğu vergileri, mültezim adlı iltizam sahibinin devletten satın alarak, devlet adına halktan vergileri toplaması ve bundan kendisi gelir elde ettiği gibi, satın aldığı miktarın da vergi geliri olarak devlete gitmesi düzendir. Bu sistem ve gümrükten toplanan gelir, Osmanlı merkez bürokrasinin maaş düzeninin kaynağını oluşturmuştur. Kapıkullarının ve yeniçerilerin maaşları bu sistem ile verilmiştir (Aslan, 2005:214-215). Askeri ve idari sınıfın maaşları ise tımar sistemi ile ödenmiştir.

Fatih döneminde kalemlerde görev yapan orta ve alt düzey memurların konumu üst memurlardan farklı hale gelmiştir. Bu memurların hizmete alımında, kul-memurların tersine kan bağı esası geçerli olmuştur. Memurların çocukları, 12 yaşına ulaştığında kalemlere çırak olarak atanmış, burada memurların gözetiminde usta çırak ilişkisiyle nasıl hizmet edeceklerini öğrenmiştir. İşleri öğrendiği düşünüldüğünde çırak, belli bir süre sonra memur olarak atanmış, bu aşamaya kadar maaş almayan çıraklar, atanmadan sonra maaşa geçmiştir. Merkezde veziri azam, vezirler, defterdar, paşalar, taşrada, beylerbeyi gibi üst yöneticiler göreve kendi kişisel

memurlarıyla gelmiştir. Padişahın kul-memur ile olan ilişkisiyle aynı nitelikte olan bu ilişkide, yöneticinin kişisel olarak güvenini kazanmış olan memurlar görev yapmışlardır. Memurun göreve alınmasında, yükselmesine ve hizmetle ilişkisinin kesilmesine kadar bütün süreçlerde yöneticinin takdiri belirleyici olmuştur. Tımar sistemi ile gelir elde eden yönetici, yanındaki memurun maaşını ödemiştir. Bu dönemdeki memurun genel sınıflandırması, Kalemîyye, İlmiyye ve Sefiyye olarak gerçekleşmiştir. Kalemîyye sınıfı, genel olarak kalemlerdeki katiplerden, İlmiyye sınıfı, din hizmetleri, yargı ve eğitim hizmetlerini yerine getiren memurlardan, Seyfiyye sınıfı ise, askeri hizmetleri gören memurlardan oluşmuştur. Atama, yükselme, görevden almalar, veziri azamdan geçmeden padişaha sunulmamıştır. Memurluk rejimi, padişaha kişisel bağlılık üzerine kurulmuştur. (Aslan, 2005:216-218).

Cumhuriyet döneminde Memurin Kanunu ve Barem Kanunları, devlet personelinin hukuki ve mali statüsünü belli esaslara bağlamak, usullerde, haklarda ve görevlerde standart uygulama ve eşitlik sağlamak için atılmış önemli adımlardır. Ancak, bu kanunların kendi dönemlerindeki şartlar içerisinde sağlayabildikleri düzeltme ve ayarlamalar, hayatın ve özellikle Türkiye'deki şartların gösterdiği önemli değişiklikler karşısında ihtiyaçların çok gerisinde kalmaya başlamış, sistemin bünyesinde önemli aksaklıklar ortaya çıkarmıştır. İkinci Dünya Savaşı ve sonrasındaki yıllarda devlet personelinin ücret rejimini, hayat pahalılığına ayak uyduramaz hale getirmiştir. Bu durum, ehliyetli personelin veriminin düşmesi, işten uzaklaşması veyahut işten ayrılması gibi sonuçlara sebebiyet vermiştir. Aynı nitelikte işler yapılmasına karşın çok farklı mali haklardan faydalanan, farklı çalışma şartlarına tabi tutulan suni kategoriler meydana gelmiş, devlet gittikçe artan çeşitli personel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, bazen kendi kurduğu sistemi kendi eliyle bozmak veya açıklarından faydalanmak zorunda kalmıştır (Aslan, 2005:239-243).

Belli bir dönemin şartları içerisinde hazırlanmış olan Memurin Kanunu, özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra, kamu görevlilerinin hukuki ve sosyal durumları bakımından ortaya çıkan zihniyet değişikliklerinin, insan hakları konusundaki ileri düşüncelerin, iş hukukundaki gelişme temposunun, hizmet şartları alanındaki yeni örneklerin çok gerisinde kalmıştır. Ekonomik ve sosyal kalkınma için, planların mükemmel hazırlanmış olması, yatırımların sağlam ve bol kaynaklara dayandırılmış olması yeterli olmamaktadır. İnsan unsuru ile planlar ve yatırımlar hayata geçirilecektir ve hazırlanacaktır. Birkaç uzman ile gerekli çalışmalar verimli halde yapılamayacaktır. Kademeli çalışma tarzı en ideal çalışma disiplini ortaya çıkaracağı görüşü hakim olmaya başlamıştır. Bu nedenle 13 Aralık 1960 tarihli Devlet Personel Dairesi kurulması hakkındaki 160 Sayılı Kanun'la kurulan ve 2 Mayıs

1961 tarihinde fiilen çalışmaya başlayan Devlet Personel Dairesi, devlet personelinin hukuki, mali, idari, sosyal durumunu ve personel idaresinin çok dağınık, geniş ve çeşitli olan mevzuatını incelemiş ve ön rapor oluşturarak, bu raporu hükümete ve kamuoyuna sunmuştur. Ön rapor, Bakanlıklara, Üniversitelere, daire ve kurumlara, Kamu İktisadi Teşebbüslerine ve illere gönderilmiş ve buralardan gelen görüşler ile rapor geliştirilerek Bakanlar Kuruluna sunularak kabul edilmiş ve bu temel ilkeler, 21 Mayıs 1963 tarihli ve 11408 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Kanun tasarının son halini almasından önce bakanlıklar ve üniversitelerle tekrar ortak çalışma yapılmış, çeşitli kurum ve meslek kuruluşlarının temsilcileri ile toplantılar düzenlenmiş ve görüşler alınmıştır. Kanun tasarı 14.07.1965 tarihinde kabul edilmiş, 23.07.1965 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Alikashiöglu, 2002:55-60).

1965 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, devletin ihtiyaç duyduğu personel çalıştırma ve istihdam türleri 4 şekilde hazırlanmıştır. Bu istihdam türleri, değişen dünya düzenine adapte olabilmek ve devlet işlerini aksatmadan yürütebilmek adına düzenlenmiştir. Buna göre; memur statüsünde çalışanlar, iş garantisi olan devlet çalışanları olarak tabir edilebilir. Sözleşmeli personel, kariyer meslek olarak anılan meslekler dışında kalan diğer kadro çalışanlarından oluşmaktadır. Sağlık memuru, mühendis kadroları örnek olarak verilebilmektedir. Başlangıçta, zorunlu haller halinde olmak üzere sözleşmeli personel çalıştırılması kabul edilmiş daha sonra özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına ihtiyaç duyulan geçici işlerde sözleşmeli personel çalıştırılması uygun görülmüştür (Alikashiöglu, 2002:102). Şartların değişimine adapte olabilmek, devlet işlerinin görülmesini kolaylaştırmak ve görülen işin kalitesini arttırmak amacıyla bu gibi düzenlemelere başvurulmaktadır. Sözleşmeli personel, statü hukukundan esnek kamu personel rejimine geçişin bir ürünü olmaktadır (Avcı, 2009:197).

Geçici personel statüsü, istihdam biçimlerinin eski döneme oranla önemli ölçüde azaltılan sayısına, hem de her birinin içerik ve tanımına ilişkin değişikliklere cevap verebilmesi adına ayrıca işçi ve memur ayrımı sorunun ortadan kaldırılması için düzenlenmiştir (Gülmez, 2012:3).

Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan sanayi işleri, ihtiyaç duyduğu işgücünü, kırsal kesimden, sanayi bölgelerine göç eden ve hızlı bir kentleşmeye sebebiyet veren insanlardan sağlamıştır. Kitle üretiminin başlaması ile zanaat kesiminin usta ve kalfaları, yeni endüstri yaşamında vasıflı ve yarı vasıflı işçi haine gelmişlerdir. Osmanlı İmparatorluğunda da 19. Yüzyılın ortalarından itibaren, Batının sanayi devrimi ürünlerinin kapitülasyonların olanakları

aracılığı ile ülkeye rahatlıkla girmesi sonucu, Osmanlı toplumunda zanaat yaşamı ağır darbe almıştır. Bu gelişmelerin sonunda, değişen çalışma ilişkilerine ayak uydurabilmek için işçi sınıfı ve istihdam türleri dönüşüme uğramıştır (Süzek, 2019:6-7).

Sanayi Devrimi sonucunda ortaya çıkmış kötü çalışma koşullarının önüne geçebilmek ve işçi-işveren ilişkilerini düzenlemek amacıyla; mutlak emredici normlardan oluşan, müdahaleci iş hukuku anlayışı, 1929 Dünya Ekonomik Krizi ve II. Dünya Savaşı sonrasında meydana gelen değişiklikler nedeniyle beklenen faydayı sağlayamaz hale gelmiştir. Dünya genelinde işten çıkarmaların artması, işsizlik oranlarının yükselmesi, işyerlerinin kapanması, sendikaların kuvvetini yitirmesi ve yeni istihdam olanaklarının sağlanamaması durumu, 1973 Petrol Krizi ile daha da derinleşmiştir (Hekimler, 2006:20). Bu nedenle ülkeler işgücü piyasalarında var olan istihdam şekillerini korumak ve yeni istihdam alanları oluşturabilmek amacıyla çalışmalar başlatmıştır.

Küreselleşme ve kapitalizm ortaklığı sonucunda, ülkelerin istihdam sistemlerinde birçok değişim ve dönüşüm yaşanmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi dünyayı küresel bir köy haline getirmiştir. Gelişmeler, yerel sınırlar içinde kalmayarak evrensel alana yayılmakta; toplumlar, dünyanın herhangi bir yerinde yaşanan olaydan anında etkilenmektedir. Küreselleşen dünyada çok uluslu şirketler, kendi ulus sınırları içinde kalmayarak, uluslararası alanda işgücü piyasalarını kullanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler ışığında üretim, istihdam ve iş ilişkileri yeniden tanımlanmaya ve şekillenmeye başlamıştır.

Ekonomik, teknolojik ve toplumsal alanda meydana gelen bu değişim ve dönüşümler, çalışma hayatını ve çalışma ilişkilerini ihtiyaca göre şekillendirebilmeye olanak sağlayan esneklik kavramı üzerinden yeniden yapılandırılmıştır. Artık günümüzde iş hukukunda yeni çalışma modelleri ortaya çıkmış ve çalışma modelleri çeşitlilik gösterir olmuştur. Kısmi süreli çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi ortaya çıkan yeni a tipik çalışma modelleri dünya üzerinde oldukça yaygın uygulama alanı bulmuştur.

Örneğin, çalışma modelleri arasında 1980'li yıllardan sonra yaygınlaşan alt işverenlik ilişkisi kurma ihtiyacı üretimin çeşitlenmesi ile ortaya çıkmıştır. Üretim çıktıları daha karmaşık bir yapıya dönüştükçe, nihai ürünü tek bir kişinin yapması zorlaşmış, uzmanlığına göre başka işverenlerin de devreye girme zorunluluğu doğmuştur. Ayrıca nihai üretimin yapılması için zorunlu olmasa da üretimi destekleyen yan faaliyetler eklenince alt işverenlik uygulamaları giderek yaygınlaşmıştır.

2003 yılında kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında, eski istihdam türleri

korunurken, yeni dünya düzenini temsil eden esnek çalışma modellerine de yer verilmiş ve yasal düzenlemelerle geniş bir yelpazeye kavuşan çalışma türleri korunmuştur.

2.4.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Çalışma Statüleri

657 Sayılı Devlet Memurları Kanun'u Madde 4'e göre, Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülmektedir (Alikaşifoğlu, 2002:100). Kanunun 5. Maddesine göre; bu kanuna tabi kurumlar, 4. maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramamaktadır (Alikaşifoğlu, 2002:119).

1982 Anayasası, kamu görevlilerinin yerine getirmek üzere görevlendirildikleri kamusal faaliyetlerin sınırlarını oldukça geniş tutmuştur. Devletin kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle görevli oldukları faaliyetler, kamu görevlilerinin yerine getirmekle yükümlü olduğu kamusal faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Kamu görevlileri açısından kamu görevi, kamu kesiminin idare hukuku ilke ve kurallarına göre yürütmekte oldukları faaliyetlerin parçası olmaktadır (Çolak, AÜHFD:1-2).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle (mevzuat.gov.tr) ya da bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanmaktadır (Alikaşifoğlu, 2002:151). Ayrıca bu Kanunun 22. Maddesine göre, devlet memurları, Anayasa ve özel kanunlarda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilmekte ve bunlara üye olabilmektedir (Alikaşifoğlu, 2002:147).

Kamu çalışanlarının sendikal hakları, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanunun amacı, kamu çalışanlarının ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirleyerek toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenleyebilmektir (Alikaşifoğlu, 2002:151).

2.4.2.1. Memur

Kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, 657 sayılı Kanun uygulamasında memur sayılmaktadır. Bunun dışında kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılmaktadır (Alikaşifoğlu, 2002:100).

Kamu kurum ve kuruluşlarında, kamu hizmetlerini yürüten kişilerden; idare örgütüne ve hizmet kadrosunda sürekli biçimde girmiş ve onunla kaynaşmış olan, örgüt içindeki aralarında hiyerarşi bulunan ve kendilerine özgü statüleri bulunan, görevleri dışında da bu statüleri ile resmi sıfat ve yetkilerini koruyan, kamu hizmetinin gerektirdiği alanlarda uzmanlaşmış olanlar memur sayılmaktadır (Yavuzdoğan, 2016:34).

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128. maddesinde; 'Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.' hükmü yer almaktadır (Alikaşifoğlu, 2002:101). Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenmektedir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır. Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenmektedir (tbmm.gov.tr, 2018).

1982 Anayasası'nda, 1961 Anayasası'nda olduğu gibi doğrudan memur tanımı yapılmamıştır. Anayasanın 128. maddesi gereğince; devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülmektedir. Anayasa'da, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kabul hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde çalıştırılacaklar arasında memurlar yanında diğer kamu görevlileri de sayılmıştır (Yavuzdoğan, 2016:34).

Anayasanın doğrudan bir memur tanımı vermemesinin birinci nedeni, anayasaların genel ilkeleri belirten, teferruata inmeyen, ayrıntıları kanunlara bırakan bir yol izlenmesi; ikinci nedeni ise, değişen kamu hizmetleri kavramı ile birlikte memur kavramında da değişiklikler olabilme ihtimalidir. Memurlar, kamu hizmetlerini, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlüdürler (Giritli, 2011:445).

Memuru en iyi tanımlayan kanun 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu olmaktadır.

Kanunun 4. maddesinin (A) bendinde memur şu şekilde tanımlanmaktadır: “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanun uygulamasında memur sayılmaktadır.” Bu tanımdan hareketle devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve kamu tüzel kişiliğine sahip kamu kuruluşlarında çalışmak, genel idare esaslarına göre yürütülmesi gerekli kamu hizmetlerini yerine getirmek ve asli ve sürekli nitelikte görevler yerine getirmek memurun taşıması gereken nitelikleri oluşturmaktadır. Memur, idarenin kamu hizmetleri kadrosuna girmiş ve bu kadronun dereceleri içine kaynaşmıştır. Bu kadro, hizmetin devamlı ve düzenli bir şekilde görülmesi için zorunlu olan sabit bir kadrodur (Aslan, 2001:12). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 1. maddesinde sayılan kurumlardan aylık almak suretiyle asli ve sürekli görev yapan ve atama ile göreve getirilen kişiler memurdur. Memur, asli ve sürekli olarak kamu hizmeti yapma görevi yükümlenmiş, genel idari hukuk ve prensiplerine göre görev yapan, çalıştığı ünite veya birimde bir kadro sahibi olan kişidir.

Diğer kamu görevlileri olarak tanımlanan, 657 sayılı kanun kapsamına girmeyen kamu hizmeti görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işleri ile ilgili kanuni düzenlemeler de yapılmıştır. 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu bunlara örnek olarak gösterilebilir. Diğer kamu görevlileri ile ilgili kanuni düzenlemeler de birçok konuda 657 sayılı Kanun’a atıf yapılmıştır (Yavuzdoğan, 2016:34).

2.4.2.2. Sözleşmeli personel

Sözleşmeli Personel, kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, gerekli ve ayrıcalıklı hallerde özgü olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına ihtiyaç duyulan geçici işlerde, (Alikaşifoğlu, 2002:100) Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olarak tanımlanmıştır (mevzuat.gov.tr).

Başlangıçta, zorunlu haller halinde olmak üzere sözleşmeli personel çalıştırılması kabul edilirken, maddede yapılan değişikliklerle; kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerinin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına ihtiyaç duyulan geçici işlerde sözleşmeli personel çalıştırılması uygun görülmüştür (Alikaşifoğlu, 2002:102).

Anayasanın 128. maddesi ile memur alımı ve diğer kamu görevlilerinin tüm özlük işleri yasallık örgütüne bağlanmış ve memur güvencesini içinde taşıyan yasallık ölçütüne, sözleşmeli ve geçici personeller alınmamıştır. İlgili madde genel idare esaslı kamu hizmeti, asli ve sürekli kamu görevi, memurlar ve diğer kamu görevlileri ölçütleri sayılırken, sözleşmeli personel bu ölçütler içinde düşünülmemiş, kısaca sözleşmeli personel, asli ve sürekli görev tanımı dışında kalan ikinci halka kamu personeli olarak düşünülmüştür (Yavuzdoğan, 2016:28).

Sözleşmeli personel, memurlar için kabul edilen ek ödemeler ile sosyal yardımlardan, sözleşmede aksine bir düzenleme yoksa yararlanamamaktadır. Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların sözleşme esasları, bunlara ödenebilecek ücretin üst sınırları ve sağlanacak sosyal yardımlar ile diğer mali haklar; Cumhurbaşkanınca kararlaştırılmaktadır (mevzuat.gov.tr). Bir kamu hizmetine sözleşmeli personel atanabilmesi için bahsi geçen hizmet; özel bir meslek bilgisi ve uzmanlığına ihtiyaç göstermeli, geçici ve istisnai bir nitelik taşımalıdır. Asli ve sürekli bir görev ifa edenlerin sözleşme ile istihdam edilebilmeleri yasaklanmıştır. Anayasa'nın 128. maddesi gereğince, kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eli ile görülmektedir. Sözleşmeli personel ise memur olmadığı gibi diğer kamu görevlisi de sayılmamaktadır. Diğer kamu görevlisinden anlatılmak istenen, idare ile kamu hukuku ilişkisi bulunan ve hizmetin asli elemanı sayılabilecek bir görevde çalışanlardır. Yani, Devlet Memurları Kanunu'nun 1. maddesinde sayılan ve ayrı personel rejimi ve kanunları bulunan üniversite öğretim elemanları, hakim ve savcılar, askerler diğer kamu görevlilerinden bahsedilmektedir (Akgüner, 1998:30). Sözleşmeli personel istihdamında, sözleşme temelli bir durum söz konusudur ve genelde sözleşmenin tarafları arasında özgürlük ve karşılıklı irade uyumu esas alınmıştır.

Sözleşmeli personel, statü hukukundan esnek kamu personel rejimine geçişin bir ürünü olmaktadır. Statü hukuku, memurların ve diğer kamu görevlilerinin çalışma koşullarının bütün unsurlarının Anayasadan başlayan ve kaynaklanan genel düzenlemelerle belirlenmesidir. Statü hukukunda kamu görevlisi, kanunlarla ve idare tarafından belirlenen genel düzenlemelerle, tek yanlı olarak istihdam edilmektedir. Yani, idare ile kamu görevlisi arasındaki ilişkinin koşullarını belirlemede karşılıklı irade serbestliği geçerli olmamaktadır (Avcı, 2009:197).

Anayasada kamu hizmetlerinin, statü hukukuna bağlı olarak istihdam edilen memur ve diğer kamu görevlileri eliyle yerine getirileceği hükmü yer almaktadır. Memur ve kamu

görevlisi statüsünün kanun ile belirlenmesini ifade eden kanunilik ilkesi, memurların ve kamu görevlilerinin aynı ve genel nitelikli koşullara göre çalıştırılmasını sağlamaya yöneliktir (Yavuzdoğan, 2016:30).

2.4.2.3. Geçici personel

Geçici personel, 14 Temmuz 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu'nun kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi için 4. Maddesinde öngördüğü istihdam şekillerinden biri ve sıra bakımından üçüncüsünün yasal adıdır (Gülmez, 2012:1).

Devlet Memurları Kanunu'nun ilk kez kabul edildiği ve yayınlandığı 1965 yılında belirlediği istihdam biçimlerinde, 1970'li yılların ilk yarısında bazı değişiklikler yapılmıştır. Bunlar değişiklikler; istihdam biçimlerinin hem 788 sayılı Memurin Yasası dönemine oranla önemli ölçüde azaltılan sayısına, hem de her birinin içerik ve tanımına ilişkin olmuştur.

Geçici personelle ilgili olmak üzere sonuncusu 1975'te gerçekleştirilen hukuksal değişiklikler, 1965 öncesindeki dağılıma son verme amacının yanı sıra; bir yönüyle 1961 Anayasası'nın çalışanlar için güvenceye aldığı sendikal hakların kişiler yönünden kapsamının yasal düzenlemelerle daraltılıp genişletilmesi, bir yönüyle de işçi ve memur ayrımı olarak bilinen sorun ile yakından ilgili olmuştur (Gülmez, 2012:3).

Geçici personelin başlangıçtaki adı yevmiyeli personel olmuş ve bu kavram 1970'li yıllara kadar kullanılmıştır. 1970 yılında işçiler ifadesi kullanılmaya başlanmıştır. 4/C'li işçilerden, geçici personel kavramına geçiş ise 1972 yılının son günlerinde gerçekleşmiştir (Gülmez, 2012:3).

Geçici personel, bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılanlar ve işçi sayılmayan kimselerdir. Geçici personelin gündelikleri gün hesabıyla hafta veya ay sonlarında ödenmektedir (mevzuat.gov.tr).

2.4.2.4. İşçi

Memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan kişilerdir ve kimseler hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmamaktadır (Alikışifoğlu, 2002:101).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde işçi; başkasının yararına bedenini, kafa gücünü veya el becerisini kullanarak ücretle çalışan kimse olarak tanımlanmıştır (Güncel Türkçe Sözlük tdk.gov.tr). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında işçi "Bir iş sözleşmesine

dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Buradan hareketle, işçi kavramı için bir iş sözleşmesinin bulunması kanunun unsuru olmaktadır (Yavuzdoğan, 2016:33).

İşçi, öncelikli olarak özel hukuk hükümlerine göre yapılmış bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kimsedir. Sözleşmeli personel de bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışmakla birlikte sözleşmeli personelin tabi olduğu sözleşme; bir idari sözleşme türü olan idari hizmet sözleşmesidir (Keskin, 2010:33). Böylece işçilerin hizmet sözleşmeleri özel hukuk hükümlerine tabi olmaktadır. İşçilerin imzaladığı hizmet sözleşmelerinde taraflardan birisi idare olsa dahi idare lehine tanınan üstün yetkiler söz konusu olmadığı gibi uyuşmazlıkların çözümünde de İş Mahkemeleri görevli ve yetkili olmaktadır (Yavuzdoğan, 2016:33).

Memur ve işçi statüleri birbirinden farklı statülerdir. Memur statüsüne girme genel ve özel şartlara sahip olmayı gerektirmektedir. Devlet Memurları Kanunu’nun 48. Maddesi bu şartları saymış, ayrıca kurumların özel kanun veya diğer mevzuatındaki şartlara sahip olmayı da öngörebileceklerini hükme bağlayarak, idareye, hizmetin özelliğine göre memur alabilme konusunda karar alabilme yetkisi tanımıştır. Örneğin, kanun memuriyete giriş yaşı için 18 yaşını tamamlamayı öngördüğü ve tavan yaşı belirtmediği halde bir belediye zabıta memuru almak için yaptığı ilana, şu yaşı geçmemiş olmak, gibi bir yaş sınırı koyabilmektedir (Meriç, 1988:194). Memur statüsüne girmek daha ağır şartlara bağlı iken statüye girene daha güvenceli bir statü sunmakta; işçi statüsünün ise girişi fazla sınırlamalara bağlı olmamasına rağmen güvence yönünden de daha zayıf bir statü sunmaktadır (Yavuzdoğan, 2016:34).

2.4.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çalışma Statüleri

İşyeri veya işletme içerisinde, en üst düzeyde yönetim hakkını kullananlardan en alt düzeyde görev alanlara kadar birçok farklı unvan ve isimler altında faaliyette bulunan kişiler bulunmaktadır. İşyerlerinde, değişik görev ve işlevler üstlenmiş bu kişilerin, ancak hukuki veya bilimsel adları konulduğunda ve tanımları yapıldığında; hak, borç, sorumluluk ve yükümlülükleri hukuki olarak bilinebilmekte, ayrıştırılabilmekte ve ilişkileri incelenebilmektedir (Süzek, 2019:133). Buradan hareketle bu başlık altında, 4857 sayılı Kanun kapsamında yer alan çalışma statülerine yer verilmiştir.

2.4.3.1. İşçi

İş Kanunu’nun 1. maddesinde işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. 1475 sayılı Kanun’daki işçi tanımında getirilen “herhangi bir işte” ve

“ücret karşılığı çalışma” unsurlarına yeni Kanunun iş sözleşmesine ilişkin maddesinde de yer verilmiştir. Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da işçi tanımında 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki işçi tanımına atıfta bulunulmuş ve iş sözleşmesi esas alınmıştır. Bir kişinin işçi olarak kabul edilmesi için gerekli şartlar bulunmaktadır (Kaplan, 2019:50).

İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme türüdür (Doğan, 2016:128) İşçilik sıfatının kazanılmasında esas olan şey, tarafların serbest iradesine göre kurulan bir iş sözleşmesine dayalı çalışmanın yapılmasıdır. İşçinin yapmış olduğu işin, işyerinde veya işyeri dışında ifa edilmesinin ya da mesleki faaliyet olarak yapılıp yapılmamasının, işçilik sıfatının kazanılmasında hukuki açıdan bir etkisi bulunmamaktadır. Burada önemli olan şey, işçinin işverenin oluşturduğu organizasyon içerisinde, onun emir ve talimatlarına tabi bir şekilde çalışmasıdır. Bu nedenle, bir işverene bağımlı olmaksızın hizmet sunan tüccar yardımcıları, sigorta acentaları, komisyoncular, serbest meslek mensuplarından olan hekim ve mimarlar, istisnai durumlar dışında işçi sayılmamaktadır (Kaplan, 2019:50).

Kamu çalışanları hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uygulanmasına karşın kamu kesiminde çalışan işçilerde bulunmaktadır. O halde iş sözleşmesi özel sektör işverenleri ile yapılabildiği gibi, kamu sektörü ile de yapılabilmektedir. Memur-işçi ayrımında temel kriteri, iş sözleşmesine dayalı çalışma hali oluşturmaktadır (Tunçomağ, 2005:48).

İşçilik sıfatının kazanılması için gerçek kişi olmak gerekmektedir. Cinsiyet ve ailevi durum işçilik sıfatının kazanılmasında ayırt edici bir kriter olarak kabul edilmemektedir (Kaplan, 2019:51).

2.4.3.2. İşveren

İş Kanunu’na göre, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denilmektedir. İşveren, özel hukuk kurallarına tabi iş sözleşmesi gereğince, kendisine hizmet edimi taahhüt edilen kimsedir. İşyeri, işverene ait olabileceği gibi, bir başka üçüncü kişiye de ait olabilir. İşverenin aynı zamanda Türk Ticaret Kanunu anlamında bir ticari işletmenin sahibi olması yani tacir olması şartı aranmamaktadır. Sadece gerçek kişiler değil, işçi çalıştıran tüzel kişi (dernek, sendika) veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarda (adi şirket) işveren sayılmaktadır. Kanun koyucu kamu ve özel kesim ayrımı yapmaksızın, işçi sayılan gerçek kişileri çalıştıran, ancak tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren sayılacağını hükme bağlamıştır.

İşveren sıfatı, işçiden hizmet talep etme ile emir verme hakkından oluşmaktadır. İşin yapılmasını talep hakkı işletme sahibine, talimat verme hakkı işletmenin yöneticisine ait olmak üzere farklılık gösterebilir. İşletmenin yöneticisi medeni hakları kullanma ehliyetine haiz gerçek kişi olabilir. Buna karşılık işletmenin sahibi, temyiz kudretine sahip olmayan bir gerçek kişi veya tüzel kişi veyahut kanuni nedenlerden dolayı işletmesini bizzat idare etmesine kanunen müsaade edilmeyen bir kişi olabilir. Bu durumlarda işveren sıfatına bağlı olan işin yapılmasını talep hakkı ile direktif verme hakkı farklı kişilerin sorumluluğunda bulunmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurularak, işin yapılmasını talep hakkına sahip işverene soyut işveren, direktif verme hakkına haiz olan işverene de somut işveren denilmektedir (Kaplan, 2019:51).

2.4.3.3. İşveren vekili

İş yoğunluğunun fazla olduğu iş yerlerinde işverenin bütün işleri tek başına idare etmesi mümkün olmamaktadır. Bu sebeple işverenin hesabına işleri yönetecek sorumlu kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Müdür, şef gibi unvanlar verilerek ve çeşitli yetkilerle yönetimde görevlendirilen işveren vekilleri önemli bir rol oynamaktadır (Esener, 1978:75).

İş Kanunu'nun 2. Maddesinde işveren vekili, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlanmıştır. Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, işveren vekiline verilen temsil yetkisinin işyeri ve işler dışında, işletme ile de ilgili bulunduğu gerçeği göz önünde tutularak maddeye işletme kelimesi ilave edilmiştir (Arıcı ve diğ.2009:65).

Bu tanıma göre, bir kimsenin işveren vekili olarak işveren adına hareket edebilmesi için öncelikle işveren tarafından kendisine temsil yetkisi verilmiş olması gerekmektedir. Diğer önemli bir husus ise bu kimsenin temsil yetki çerçevesinde işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görevlendirilmiş olmasıdır. İşveren vekiline verilen temsil yetkisinin hukuki sonucu gereği, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu tutulmuştur (Kaplan, 2019:54).

Temsil yetkisi vekalet sözleşmesine dayanabileceği gibi hizmet sözleşmesine de dayanabilmektedir. İşveren vekili, işveren adına hareket eden kimseler olduğu için, İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanmaktadır. Ancak işveren vekili, genellikle işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan bir işçidir. Bu nedenle işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmamaktadır (Kaplan, 2019:56).

2.4.3.4. Alt işveren

Uygulamada müteahhit, taşeron, aracı tabirlerinin de kullanıldığı alt işverene iş verilmesi, çalışma hayatının bir ihtiyacı olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin işverenler işyerinde yürüttükleri mal ve hizmete ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektiren işleri uzman kuruluşlar vasıtası ile yaptırabilmektedir. Değişen ekonomik şartların etkisiyle son yıllarda alt işverenlere iş verilmesinin oldukça artması ve uygulamada ortaya çıkan muvazaalı işlemlere fırsat verilmemesi amacıyla İş Kanunu'nda alt işveren-asıl işveren ilişkisi detaylı bir şekilde düzenlenmiştir (Kaplan, 2019:56).

5763 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 3. Maddesinin 2. Fıkrasında yapılan değişiklikle, kanuna ilişkin genel gerekçede ifade edildiği üzere "asıl işveren, alt işveren ilişkisinin amacına aykırı olarak kullanımını önlemek için alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmiştir." Getirilen düzenlemeye göre, bu kanunun altıncı fıkrasına göre asıl işverenden iş alan alt işveren, kendi iş yerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bildirim yapmakla yükümlü tutulmuştur (Arıcı ve diğ. 2009:66).

İş Kanunu'nun 2.maddesinde alt işverenin tanımı yapılarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması için gerekli koşullar öngörülmüştür. Buna göre "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denilmiştir. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 127. Maddesi ile "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. ve Geçici 24. maddelerine göre, kamuda çalışan alt işveren işçileri sürekli işçi kadrosuna veya işçi statüsüne geçirilmiştir. Bu düzenlemeye göre merkezi bütçeye tabi kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan taşeron işçileri sürekli işçi kadrosuna geçirilmiş, belediye ve il özel idarelerinde çalışanlar ise belediye ve iştirak şirketlerinde işçi statüsünde istihdam edilmiştir. Adı geçen maddelerin uygulanmasına ilişkin tereddütleri gidermek amacı ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. ve 24. Maddelerinin uygulanmasına dair usul ve esaslara ilişkin tebliğ de çıkarılmıştır (Kaplan, 2019:63).

2.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun "türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi" başlığı altında yer alan 9. Maddesine göre taraflara, kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde iş sözleşmesi düzenleyebilme imkanı tanınmıştır. Gerek Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri gerekse İş Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve bunlara bağlanan hukuki sonuçlar dikkate alınarak iş sözleşmesinin işin sürekliliği, sözleşmede kararlaştırılan süre açısından ayrımlara tabi tutulduğu görülmektedir. İş Kanunu'nun 9. Maddesinin 2. Fıkrasında, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli yapılacağı belirtildikten sonra bu sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabileceği ifade edilmiştir (Aktay vd., 2009:85).

2.4.4.1. Sürekli ve süreksiz işleri konu edinen iş sözleşmeleri

İş Kanunu'nun 10. Maddesinde düzenlenen sürekli ve süreksiz iş sözleşmeleri, tarafların iradesine göre değil, işin niteliğine göre ayrıma tabi tutulmaktadır. Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere ise sürekli iş denilmektedir. Bu ayrım da dikkate alınması gereken nokta, işin niteliği itibari ile devam etmesi gereken süre olmakta, taraflarca belirlenen veya işin fiilen devam edeceği süre olmamaktadır. Örneğin, 30 iş gününden daha az sürede bitirilebilecek bir işin üç ayda bitirilmesi halinde iş süreksiz iş, iki ayda bitirilebilecek bir işi işverenin işçileri iki posta halinde çalıştırarak 25 iş gününde bitirmesi halinde sürekli iş olacaktır (Çelik, 2009:84).

2.4.4.2. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Bu sözleşme türünün ayrımı, sözleşme süresinin belirli olup olmadığı esasına dayanılarak yapılmıştır. İş sözleşmelerinde süre, açık ve kesin olarak taraflarca serbestçe kararlaştırılabilmektedir. Sözleşmenin süresi bazen işe girişte üstlenilen görevin amacına, bazen de gelecekteki bir olayın (şartın) gerçekleşmesine göre belirlenebilmektedir. Sözleşmede kararlaştırılan süre, asgari veya azami süre belirtilmesi ya da her iki sürenin birlikte konumu şeklinde de olabilmektedir (Arıcı, 2009:85).

İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımlanmıştır. Kanunun 12. Maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımının sınırlarına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Her iki madde de ILO'nun İş Sözleşmesi'ne İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme ve özellikle Avrupa Birliği'nin 99/70 sayılı

Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin Yönergeye uygun sınırlamalar getirilmeye çalışılmıştır (Arıcı vd., 2009:86).

İş Kanunu'nun 11. Maddesine göre; iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşme belirsiz süreli olarak sayılmaktadır. Belirli işler ile belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmeleri ise belirli süreli iş sözleşmesi olarak sayılmaktadır (İş Kanunu, 2019: 10).

2.4.4.3. Tam süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri

İş sözleşmesinde işçi, üstlendiği çalışma edimini belirli veya belirsiz bir sürede yerine getirmek zorundadır. İş sözleşmesini, diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli özellik, çalışmanın sonucunun değil, çalışma ve çalışma için gereken zamanın işverenin emrine sunulmasının işçi tarafından borçlanılmış olması halidir. Süreklilik arz eden iş ilişkisinin taraflar arasında belirli veya belirsiz bir süre devam etmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak bu zorunlulukta, belirli bir asgari süre çalışma veya normal çalışma süresinin tamamının çalışmaya verilmesi gerekmemektedir. İşverenin talimatları altında sürdürülen kısa süreli çalışmalar, iş ilişkisinin kaynağını oluşturan iş sözleşmesinin kapsamına dahil edilmektedir (Rehbinder, 1985:319).

Kısaca, çalışılan sürenin çalışılması gerekli süreye durumuna göre, tam süreli ve kısmi süreli hizmet paketleri oluşmaktadır. Tam süreli iş sözleşmeleri, iş yerindeki haftalık ve günlük çalışma süreleri dikkate alınarak tam çalışma esasına göre kurulan iş sözleşmeleridir. Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'ndaki hükümler, daha çok tam süreli hizmet akitleri dikkate alınarak düzenlenmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri ise, belirli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belirli bir süre veya haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli bir süre çalışmanın kararlaştırıldığı sözleşmelerdir. Kısmi süreli çalışma, işin organizasyonu açısından öngörülmüş çalışma saatlerinden daha az çalışma süresi içinde üstlenilen işin yapılması ve hizmetin yerine getirilmesidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi, özellikle iş hayatında evli kadınların tercih ettiği iş ilişkisini düzenlemektedir (Arıcı., 2009:91-92).

4857 sayılı Kanun'un 13. Maddesinde, Avrupa Birliğinin 97/81 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına ilişkin yönerge dikkate alınarak kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Yönergenin amacı, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, çalışmanın kalitesini iyileştirmenin ve geliştirmenin kolaylaşmasına imkan sağlamak ve ihtiyaçlar doğrultusunda çalışma saatlerinin esnek şekilde

düzenlenmesine imkan vermektir. Kısmi süreli iş sözleşmeleri, belirli veya belirsiz süreli ya da süreksiz veya sürekli olarak kurulabilmekte, sona ereceği zaman ise tam süreli çalışanlara uygulanan hükümlere tabi olmaktadır. Esas itibari ile birer kısmi süreli iş ilişkisi olmakla birlikte kendi içinde farklılıklar barındıran Job Sharing İş İlişkisi ile Fırsat Doğduğunda Kurulan İş İlişkisi (tam zamanlı olarak da kurulabilir), Nöbetleşe-Dönüşümlü İş İlişkisi (tam zamanlı olarak da kurulabilir) ve Çağrı Üzerine Çalışma kısmi süreli çalışmanın çeşitli şekillerini oluşturmaktadır (Kaplan, 2019:98-102).

2.4.4.4. Uzaktan çalışma

İş Kanunu'nun 14. Maddesinin 4. Fıkrasında düzenlenen uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi halidir. Uzaktan çalışma, hem evde çalışmaya hem de teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yapılan çalışmalara yani tele çalışmalara dayanan iş ilişkilerini kapsayan üst kavramdır. İş Kanununun 14. Maddesinin 4-7 fıkraları evde çalışmalara ve tele çalışmalara uygulanma alanı bulurken; Borçlar Kanunu'nun 461-469. Maddeleri sadece evde çalışmalara uygulanma alanı bulmaktadır (Süzek, 2019:266).

Evde çalışma (evde hizmet sözleşmesi), işverenin verdiği işi işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında üstlendiği sözleşmedir. Evde çalışmalar, son yıllarda dünyada ve ülkemizde yaygınlık kazanarak; çalışma zamanının işçi tarafından belirleniyor olması ile işçinin, işyerine gidip gelme külfetinden kurtulması nedeniyle özellikle kadın işgücü tarafından tercih edilmektedir. Yoğun olarak bu çalışma türünün görüldüğü tekstil ve konfeksiyon alanı yanında son yıllarda reklamcılık, çeviri, programcılık ve mimarlık gibi çalışma alanlarında da bu çalışma türü yoğun olarak görülmektedir. İşçi, iş organizasyonu kapsamında iş görmesi nedeni ile işçi sayılmaktadır. Evde çalışma sözleşmesi, yazılı olarak kurulması zorunlu olan bir sözleşme türüdür (Süzek, 2019:267-269).

Tele çalışma, işçinin, işveren tarafından iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini bilgi ve iletişim teknolojileri araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanılanmaktadır. Burada en önemli nokta, işin nerede yapılırsa yapılsın, bilgisayar, internet, elektronik posta gibi araçlarla bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak ve bu teknolojilerle işyeri arasında sürekli bağlantı (kablo bağlantısı) kurulmak suretiyle yerine getirilme halidir. Bu çalışma türü, işletmecilik, bankacılık,

sigortacılık haberleşme ve taşımacılık gibi sektörlerde ve satış temsilciliği, tüketici şikayetleri, dokümantasyon, muhasebe, vergi danışmanlığı, veri düzenleme ve yükleme gibi çalışma alanlarında görülmektedir. Bu alanda çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliği, günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma gibi konularda hükümlerin uygulanması ve denetimi hususlarında güçlükler yaşanmaktadır (Süzek, 2019:271-274).

2.4.4.5. Mevsimlik iş sözleşmeleri

Mevsimlik işler, yılın sadece belirli dönemlerinde yapılmakta olan, diğer dönemlerde ise faaliyetin durdurulduğu veya hiç yapılmadığı işleri kapsamaktadır. Kampanya işleri ise yılın sadece birkaç ayında çalışılan işleri kapsamaktadır (Esener, 1978:222).

Mevsimlik iş ve mevsimlik işlerde yapılan iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 53/3'te "niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara, bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin" hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiş; madde 29/7'de mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı öngörülmüştür (Kaplan, 2019:110).

Mevsimlik iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması için madde 11/1'de getirilen koşulları taşıyorsa belirli süreli olarak yapılabilir. Bunun yanında belirsiz süreli olarak da yapılabilir. Sözleşmenin türüne göre koşullar oluşur ise bu iş sözleşmesine göre çalışan işçilerin kıdem ve ihbar tazminatı talep etme hakkı doğmaktadır (Arıcı vd., 2009:97).

Birkaç mevsim devam edecek olan işlerde, mevsimin bitmesi ile iş sözleşmesi sona ermemekte, yeni iş mevsimine kadar askıda kalmaktadır. Yani bu süreler arasında işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu söz konusu olmamaktadır. Askı süresi sonunda işçi işe başlarsa, askı süresi sona ermektedir. Yargıtay'a göre; " tarafların açık rızaları ile uygulanan askı süresinden sonra iki askı süresi daha geçtikten sonra toplam üç askı süresi sonunda işçiye işbaşı yaptırılmamış ise, üçüncü askı süresinin sonundaki mevsim başında işbaşı yaptırılmayan veya açık anlaşma ile askı süresi uzatılmayan işçinin askı süresinin ve hizmet akdinin sona erdiği kabul edilmelidir" (Kaplan, 2019:110).

Mevsimlik işlerde ihbar ve kıdem sürelerinin hesabında, iş sözleşmesinin askıda

kaldığı döneminde dikkate alınması gerekmektedir. Fakat Yargıtay kıdem sürelerinin hesabında, iş sözleşmesinin devam ettiği sürenin değil, çalışılan ve çalışılmış sayılan günlerin toplamının dikkate alınacağını kabul etmektedir (Demir, 2005:293).

2.4.4.6. Deneme süreli iş sözleşmesi

İş Kanunu'nun 15. maddesinde, tarafların iş sözleşmesi ile bir deneme süresi koyabilecekleri hükmü düzenlenmiştir. Böylece taraflar birbirlerini tanıma imkanına sahip olmaktadır. İşverenin, işçinin niteliklerini tanıması, işçinin ise, işyerinin ve çalışma koşullarını deneme imkanı sürekli iş ilişkisinin devamı için önem arz etmektedir. Taraflar birbirlerinden memnun olmadıkları takdirde iş sözleşmesini sona erdirebilmektedir (Ekonomi, 2005:71).

Taraflar, süresi bilinen veya belirsiz sürekli iş sözleşmelerinde deneme süresi koyabilmektedir. Taraflar, deneme süresi kararlılıklarını konusunda serbesttir, ancak süre kanunen en çok iki ay olarak belirlenebilmekte, toplu iş sözleşmeleri söz konusu olduğunda bu süre dört aya kadar uzatabilmektedir. Süreler emredici hüküm özelliği taşımaktadır. İşçinin fiilen işe başladığı tarih deneme süresinin başladığı tarih olmaktadır (Esener, 1978:137).

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminat ödemeksizin, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklı olmak kaydı ile derhal fes edebilmektedir. Bu sürede hak kazanılan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ve koşulların varlığı halinde ikramiye, pirim ve sosyal yardımlarda kendisine ödenmektedir (Ekonomi, 2005:71).

İş sözleşmesi deneme süresi içinde taraflarca sona erdirilmediğinde, kesinleşerek devam eder ve yasanın hüküm ile sonuçlarını doğurur. Deneme süresi, ihbar ile kıdem tazminatının ve yıllık ücretli izin hakkının kazanılmasında dikkate alınmaktadır (Kaplan, 2019:112).

2.4.4.7. Takım sözleşmesi

Takım sözleşmesi, birçok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işveren ile yaptığı bir sözleşmedir. Uygulamada özellikle inşaat ve limanlarda yük taşıma işlerinde sık karşılaşılmaktadır. Sözleşmenin taraflarını, işveren ile bu takımı oluşturan işçileri temsilen takım kılavuzu oluşturmaktadır (Tunçomağ ve Centel, 2005:74).

İş Kanunu'nun 16. Maddesi 3. Paragrafındaki düzenlemeye göre; takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılmaktadır (İş Kanunu, 2019:14). İşçilerin işe başlamamasından takım kılavuzu Borçlar Kanunu madde 110. gereğince başkasının fiilini taahhüt edenin sorumluluğu çerçevesinde sorumlu olmaktadır. Yani takım kılavuzu işçilerin işe başlamamaları halinde işverene tazminat ödemek zorunda kalmaktadır (Arıcı vd., 2009:99).

Takım sözleşmesinin geçerlilik şartı yazılı olarak yapılması halidir. Takımı teşkil eden işçilerin her birine ücretlerini işe başlamaları ile işveren veya işveren vekili ayrı ayrı ödemekle mükelleftir. İşçilerin ücretlerinden takım kılavuzu için işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamayacağı düzenlemesi getirilmiş böylece işçi ücretleri teminat altına alınarak, işe aracılık etmenin önüne geçilmiştir (Kaplan, 2019:112).

2.4.4.8. Geçici iş ilişkisi

Geçici iş ilişkisi (ödünç iş ilişkisi), ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 4857 sayılı Kanunun 7. Maddesinde değişiklik yapılarak mesleki ve mesleki olmayan geçici iş ilişkisi kurulmasına ilişkin düzenlemeye göre; geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapmak suretiyle kurulabilmektedir (Kaplan, 2019:112).

Geçici iş ilişkisinin (m.7/2), Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici iş sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bir işverene devri ile kurulabileceği öngörülmüştür (İş Kanunu, 2019:7). Mesleki amaçlı olan geçici iş ilişkisinde, Özel istihdam büroları çalışmasını profesyonel bir amaçla yani gelir getirici bir faaliyet olarak yapmaktadır. Büro, işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi; işçi ile iş sözleşmesi yapmaktadır. Bu ilişkide büro işveren sıfatını korumaktadır. İhtiyacı olan işverenlere işçileri ödünç olarak göndermektedir. Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde, özel istihdam büroları yer almamakta, işverenin rızasını aldığı bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici devretmesi ile kurulmaktadır. Devri gerçekleştiren işveren, işçinin işvereni olarak kalmaya devam etmektedir (Süzek, 2019:280-281).

Geçici iş ilişkisinin kurulabileceği haller ve süreleri kanunda düzenlenmiştir. İş

Kanunu'nun 7. Maddesinin 2 fıkrasının a bendinde yer alan analık ve doğum izni hallerinde; İş Kanunu 13/5 uyarınca ebeveynlerden birinin, doğum izinlerinin bitiminden sonra çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi izleyen ay başına kadar kısmi çalışma yapmasında, işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işlerde, iş güvenliği bakımından acil işler veya zorlayıcı nedenler halinde, işletmenin iş hacminin öngörülemez ölçüde arttığı hallerde, mevsimlik işler dışında dönemsellik arz eden iş artışları hallerinde geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. İş Kanunu 7/3'te işyerinde sürekli özel istihdam bürosu işçisi istihdamını engellemek amacıyla geçici işveren, geçici işçi sağlama sözleşmesinin sonundan itibaren aynı iş için altı ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştıramayacağı hükmü düzenlenmiştir. Ayrıca toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince geçici iş ilişkisi kurulamamaktadır. Türkiye İş Kurumu Kanununun 17. Maddesinin 7. Fıkrası gereğince özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapmamaktadır ve geçici iş ilişkisi kuramamaktadır. Ödünç işçilerin ücretleri, özel istihdam bürosu tarafından ödenmektedir. Geçici iş ilişkisi, geçici işçi sağlama sözleşmesinde belirlenen sürenin bitiminde sona ermektedir (Süzek, 2016:283-294).

Mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde işveren devir sırasında işçinin yazılı rızasını almak koşuluyla bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı bir başka iş yerinde üzere geçici olarak devretmesi halinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu şekildeki geçici iş ilişkisi, altı ayı geçmeyecek ve gerekirse en fazla iki defa yenilenebilecek şekilde; azami on sekiz ayla sınırlandırılarak düzenlenmiştir. Her yenilemede işçinin rızasının alınması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren ile devreden işveren, işçinin ödenmeyen ücretinden ve sosyal sigorta primlerinden birlikte sorumlu olmaktadır (Ekmekçi, 2004:372).

2.4.4.9. Evde hizmet sözleşmesi

Evde hizmet sözleşmesi işçinin, işveren tarafından verilen işi evinde veya kendisi tarafından belirlenen çalışma yerinde ücret karşılığı yerine getirmeyi taahhüt ettiği bir sözleşmedir (Arıcı vd., 2009:104).

Evde hizmet sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 461. ila 469. Maddeleri arasında düzenlenmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461. Maddesinde evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında üstlendiği bir sözleşme olarak

tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, işçi çalışacağı yeri işyeri dışında olacak şekilde kendi belirlemekte ve bu yer kendi evi olabileceği gibi başka bir yerde olabilmektedir. İşçi, iş görme edimini bizzat kendi veya aile bireylerinin yardımlarını alarak da ifa edebilmektedir (Kaplan, 2019:127).

İşveren her yeni iş verdiğinde, genel çalışma koşulları dışında kalan o işe ilişkin özellikleri, iş için gerekli malzeme ve işçilik için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirmektedir. İşçinin, işi kararlaştırılan zamanda bitirme ve çalışmanın sonucunda işverene teslim etme borcu bulunmaktadır. Ürünü teslim alan işverenin, ürünü kontrol ederek varsa ayıpları, teslim tarihinden itibaren bir hafta içinde işçiye durumu bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayıplar, zamanında bildirilmemiş ise kabul edilmiş sayılmaktadır. İşçinin ücreti, akord ücret veya anlaşmaya göre zamana göre ücret olarak ödenmektedir. İşçi kesintisiz olarak çalıştırılıyorsa aralıksız evde çalışma söz konusu olmaktadır. Bu durumda işçiye ücreti, on beş günde bir veya işçinin rızası ile ayda bir ödenmektedir. Aralıklı evde çalışma ise tam veya kısmi süreli olabilmektedir. Her tekrar çalışmada, yeni bir belirli süreli iş ilişkisi başlamaktadır. Bu tür evde hizmet sözleşmesinde ücret, ürünün her tesliminde ödenmektedir (Kaplan, 2019:128-129).

2.4.4.10. Pazarlamacılık sözleşmesi

Pazarlamacılık sözleşmesi, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 448-460 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Pazarlamacılık sözleşmesi, ilgili maddede, pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı işletme sahibi işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu sözleşme türü, alışılmış hizmet sözleşmesinden, işverenin ticari işletmenin sahibi olması gerekliliği bakımından, pazarlamacının mesleğini ticari işletme merkezinden uzakta ifa ediyor olması nedeniyle, pazarlamacının çalışmasının, işletme sahibi ile ilişkisinin süreklilik arz etmesi gerekliliği ve yapılan faaliyetin niteliği bakımından ilaç, kozmetik, gıda gibi iş kollarında yoğunlaşması açısından ile pazarlamacının kendi namına çalışmadan, işletme sahibi adına çalışması ve yaptığı işlemlerle borç altına girmiyor olması bakımından ayrılmaktadır. Pazarlamacının ücreti, belli bir ücret veya ücret ile provizyondan oluşmaktadır. Sözleşmenin, belirli veya belirsiz süreli yapılabilmesine imkan tanınmıştır. Pazarlamacı, aynı zamanda birden fazla işveren hesabına faaliyette bulunabilmektedir (Kaplan, 2019:130-133).

2.4.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre Çalışma Statüleri

31.05.2006 tarihinde kabul edilen ve 16.06.2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve genel Sağlık Sigortası Kanunu, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmeti sunucularını, bu Kanunun uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsamaktadır. Bu kanunda, kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası) ve uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası) uygulaması bakımından sigortalı sayılanlar sayılmıştır. 5510 sayılı Kanun gereğince; bir işverenin emrinde hizmet akdiyle çalışanlar, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar, kamu idarelerinde kamu görevlisi olarak çalışanlar, tarımda kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar, tarımda hizmet akdiyle süreksiz çalışanlar ile isteğe bağlı sigorta primi ödeyenler sigortalılık kapsamında yer almaktadır (mevzuat.gov.tr).

5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin (a) bendinde, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar düzenlenmiştir. (A) bendine göre çalışanlar; hizmet sözleşmesine göre çalışanlar, Tarım ve orman işlerinde iş sözleşmesine göre süreksiz olarak çalışanlar, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar, müttekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, yabancılar ve göçmenler, Büyükelçilik ve konsolosluk çalışanları, ticari taksi, dolmuş ve benzeri toplu taşıma araçlarında çalışanlar, koruma bekçiler umumî kadınlar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar olarak yer almaktadır. Ancak Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren olarak sayılmaktadır (mevzuat.gov.tr).

5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin (b) bendinde, köy ve mahalle muhtarları ile kendi

adına ve hesabına bağımsız çalışanlar düzenlenmiştir. (B) bendine göre çalışanlar; ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, kolektif şirket ortakları, limited şirket ortakları, adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları ve jokeyler olarak yer almaktadır (mevzuat.gov.tr).

5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin (c) bendinde, kamu idarelerinde çalışanlar düzenlenmiştir. (C) bendine göre çalışanlar; kuruluş ve personel kanunları veya diğer kanunlar gereğince seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenlerden; bu görevleri sebebiyle kendilerine ilgili kanunlarında Devlet memurları gibi emeklilik hakkı tanınmış olanlardan hizmet akdi ile çalışmayanlar, Cumhurbaşkanı yardımcıları, bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri, birinci fıkranın (c) bendi kapsamında iken, bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar, Harp okulları ile fakülte ve yüksekokullarda, Milli Savunma Bakanlığı hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken askerî öğrenci olanlar ile astsubay meslek yüksekokulları ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitimine tâbi tutulan adaylar, Polis Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda, Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Emniyet Genel Müdürlüğü hesabına okumaya devam eden öğrenciler ile polis nasbedilmek üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde polislik eğitime tabi tutulan adaylar, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile fakülte ve yüksekokullarda Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okuyan veya kendi hesabına okumakta iken Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı nam ve hesabına okumaya devam edenler ile subay ve astsubay naspedilmek üzere temel askerlik eğitime tabi tutulan adaylar olarak yer almaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanunun, kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara bu kapsamda oldukları sürece uygulanmamaktadır (mevzuat.gov.tr).

Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık ve analık sigorta kolları yer almaktadır. Bu sigorta kolları tarafından ilgili sigortalılara, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, çalışanın ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanması, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği ve emzirme ödeneği sağlanmaktadır.

2.5. Türkiye’de Doğum İzinleri

Hamilelik dönemi, kadının hamile kaldığı andan, doğum olayının gerçekleşmesine kadar geçen süreyi kapsamaktadır. Çocuğun düşmesi hali dışında kalan, erken doğum, vaktinde doğum, ölü doğum; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nda gerçekleşmiş doğum olarak kabul edilmektedir (Tulukçu, 2001:1351). Doğum öncesi, kişiye göre değişen, özellikli olarak koruma altında olunması lazım gelen süreler bulunmaktadır. Doğumun gerçekleşmesinden sonra ise belli bir süre, loğusalık dönemini oluşturmaktadır. Loğusalık dönemi, annede hamilelik dolayısıyla meydana gelmiş olan değişmelerin, gebelikten önceki haline dönüşüne kadar geçmesi gereken süreyi oluşturmaktadır. Bu süre ortalama olarak 6 ila 8 hafta sürmektedir (Sözer, 1982:1050).

Hamilelik, doğum ve emzirme kadınlara özgü ve değerli olgulardır. Bu merkezden hareketle, çocuk sahibi olmak bir kadın için temel hak alanını oluşturmaktadır. Ancak bu olgular, gerekli şartlar oluşturulmadığı takdirde, kadın istihdamını ve kadının çalışıp kazanma kapasitesini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle, uluslararası koruyucu belgeler ve düzenlemeler ile çalışan; hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınlar korunma altına alınmıştır. Kadınların hamilelik ve doğum süreçlerinden dolayı mevzuat düzenlemeleri ile korunarak; bu korunma altında sosyal ve ekonomik destek almalarının nedeni yalnızca biyolojik bir fonksiyonu yerine getirmeleri ya da çalışma yaşamında mağdur edilmeleri ile cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaları değildir. Buradaki bir diğer önemli unsur, neslin devamının sağlanması ve sağlıklı kuşaklar yetiştirilmesine imkan sağlanmasıdır. Devletler, kadınlara yönelik sağladığı koruma ve destekle, kadınların anne olma hakkını korumakta, sağlıklı kuşakların yetiştirilebilmesini teşvik etmekte ve ekonomik açıdan düşükleri dezavantajlı durumu tazmin etmektedir. Devletlerin, kadınlara sağladığı koruma ve destekler:

- Hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların sağlık ve güvenliğinin korunması için, belli işlerde ve sürelerde çalıştırma yasakları ve gerekliyse çalışma koşulları veya çalışma saatlerinde uyarlamalar yapma, mümkün olmuyorsa işini değiştirme, buda mümkün olmuyorsa izinli sayma,
- Gebelik süresince periyodik tıbbi kontroller için ücretli izin, hamilelik öncesi ve sonrasını kapsayan analık izni ve süt izni,
- Analık izni dahil çalışmadığı günler için gelir güvencesi sağlanması,
- Ayrımcılığa ve feshe karşı koruma,

- Yasal izin sürelerinin bitiminde, hak kaybı olmadan, aynı veya benzer işe dönme hakkı olarak sıralanabilmektedir (Bakırcı, 2004; Bakırcı, 2006).

Anayasanın 50. maddesinin 2. fıkrası gereğince, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaktadır. Anayasanın 41/2 maddesi gereğince, devlet annenin ve çocukların korunmasını sağlayıcı gerekli tedbirleri almakta ve teşkilatı kurmaktadır. Anayasa 56/2 maddesi gereğince ise, devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamakla yükümlüdür. Anayasanın bu hükümleri gereğince, kadınların çalışma koşulları bakımından özel olarak korundukları durumlardan en önemlisinin, hamilelik ve doğum hali olduğu anlaşılmaktadır (Bakırcı, 2012: 86).

Türkiye’de doğum izinlerine yönelik düzenlemelere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yer verilmiştir (TBMM Komisyon Raporu, 2013: 55).

2.5.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Göre Doğum İzinleri

657 sayılı Kanun’un 104. Maddesinin (A) fıkrasında, analık izni (doğum öncesi ve doğum sonrası izinler) hükümleri düzenlenmiştir. Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilmiştir. Çoğul hamilelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenmektedir. Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilmektedir. Böyle bir durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmektedir (Çukur, 2013:1). Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan kısmı doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmektedir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine eklenmektedir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya, anne için öngörülen süre kadar izin verilebilmektedir (mevzuat.gov.tr).

Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi durumunda, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmemektedir. Ölü doğum yapan memur, sağ doğum yapan memura verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden aynı

şekilde yararlandırılmaktadır. Memurun düşük ya da ölü doğum mu yaptığı konusunda doktor tarafından verilen rapora göre karar verilmektedir. Aylıksız izin kullanmakta olan hamile memura, isteği halinde aylıksız izninin kesilmesi suretiyle göreve başlama şartı aranmaksızın, doğum öncesi ve doğum sonrası analık izni verilmektedir (mevzuat.gov.tr).

657 sayılı Kanununun 104. Maddesinin (D) fıkrasında, süt izni hakkı düzenlenmiştir. Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı konusunda, kadın memurun tercihi dikkate alınmaktadır (Çukur, 2013:1-2). Memur, süt izninden ve 657 sayılı Kanununun 104. Maddesinin (F) fıkrasında yer alan yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanamamaktadır. Süt izninin, memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanması gereken bir izin olması nedeniyle birleştirilerek sonraki günlerde kullanılamamaktadır. Ayrıca bu izni kullanırken, çocuğun ölümü halinde memur iznin kalan süresini de kullanamamaktadır. Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan memur, doğumdan sonra sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren, süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden yararlandırılmaktadır. Memur erkeğe, eşi doğum yapması halinde 10 gün süreyle ücretli babalık izni hakkı verilmiştir (mevzuat.gov.tr).

657 sayılı Kanununun 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 108. maddesinin (B) fıkrasında, doğum sebebiyle verilecek aylıksız izin hususunda; doğum yapan memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin (doğum sonrası yarı zamanlı çalışma) süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilmektedir. Aylıksız iznin, yirmi dört aylık sürenin aşılması kaydıyla, kısım kısım kullanılması mümkündür (mevzuat.gov.tr). 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlar da bu haktan yararlanabilmektedir. Evlat edinen her iki eş de memur ise aylıksız izin olan 24 aylık süre, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşler arasında kullanılabilir. Ancak toplamda 24 ay süreyle bu izin düzenlenmiştir ve bu süreler aşılamamaktadır. (Örneğin; 11 ay kadın memur, 13 ay erkek memur veya 12 ay kadın memur, 12 ay erkek memur). Memurun ücretsiz izin kullandığı süre, çalıştığı süreden sayılmaktadır (ÇSGB, 2017:26).

Ayrıca 657 sayılı Kanun'un 29/1/2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanunla değiştirilen 104. maddesinin (A) fıkrasında evlat edinme halinde izin hükümleri de düzenlenmiştir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya bireysel olarak evlat edinen memurlar

ile memur olmayan eşin bireysel olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilmektedir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun teslim edildiği durumlarda da uygulanmaktadır. Her iki eşin de memur olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu birlikte evlat edinmesi durumunda bu izin hakkından her iki eş de yararlanabilmektedir. Evlat edinilen çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık süre içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, göreve başlaması kaydıyla sekiz haftalık izin süresinin kalan kısmı kadar izin kullandırılmaktadır (mevzuat.gov.tr).

2.5.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Doğum İzinleri

Türkiye'de hamile ve doğum yapmış kadın işçilerle ilgili en geniş korumayı 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ve İş Kanunu ile ilgili çıkarılmış olan yönetmelikler oluşturmaktadır (Bakırcı, 2004). Ayrıca Türkiye, Milletler Ekonomik ve Sosyal Haklar Sözleşmesi'ni Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın ortadan kaldırılması Sözleşmesi'ni ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylamıştır. Bu sözleşmeler, İş Kanunu kapsamı içinde veya dışında olan bütün işverenler için bağlayıcı olmaktadır (Bakırcı, 2010).

İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde, İş Kanunu'na tabi olan hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin belirli işlerde ve koşullarda çalıştırılmasını yasaklayan, iş sağlığı ve güvenliklerini, doğum öncesi ve sonrası izin haklarını güvence altına alan özel düzenlemeler mevcuttur. Ancak İş Kanunu'nun 4. Maddesinde bazı işler ve işyerleri, kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Kanun kapsamı dışında bırakılan hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerden yalnızca gazeteciler için Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nda tek bir hüküm (ücretli analık izni hakkı) bulunmaktadır. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nda hüküm bulunmayan konularda gazeteciler, genel kanunlar olan 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınlarla ilgili hükümlerine ve özel hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanı bulan Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümlerine tabi olmaktadır (Bakırcı, 2012:87).

Hamile veya emziren kadınların çalıştırılmaları yasağına dair iki yönetmelik bulunmaktadır. Bunlardan ilki, 14.07.2004 tarihli Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik iken ikincisi 4857

sayılı İş Kanunu'nun gece çalıştırma yasağına ilişkin 73. Maddesine dayanılarak çıkarılmış olan 9.8.2004 tarihli Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'tir (Bakırcı, 2012:94). Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 10. maddesi gereğince, İş Kanunu kapsamındaki hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçi, günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmamaktadır (Süzek, 2019:838).

İş Kanunu'nun 74/3 ve Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğinin 12. maddesi gereğince hamilelik süresince, kadın işçiye kontroller için ücretli izin verilmektedir (Süzek, 2019:838). İş Kanunu'nun 55/j maddesi gereğince, bu süreler çalışma süresinden ayrılmaktadır. Kontrollerin hangi sıklıkla olması gerektiği düzenlenmemiştir. Sıklık derecesi, kadın işçinin sağlık durumuna bağlı olarak işçiye göre farklılık gösterebilmektedir (Bakırcı, 2012:95).

İş Kanunu'nun 74. maddesinde, bu kanun kapsamındaki kadın işçiler için doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere; toplam 16 haftalık süreyle analık izni hakkı düzenlenmiştir. Çoğul hamilelik halinde, doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenmektedir. Erken doğum halinde ise doğum öncesi kullanılmayan izin süreleri, doğum sonrası sürelere eklenerek kullanılmaktadır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin vefatı halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler baba tarafından kullanılabilir. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık analık izni hakkı verilmiştir (İş Kanunu, 2019:44).

Kadın işçinin sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktor onayıyla kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar iş yerinde çalışabilmektedir. Böyle bir durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelere eklenmektedir (İş Kanunu, 2019:44).

İş Kanunu'nun 74. Maddesinin 5. fıkrasına göre, kadın işçinin talebi halinde on altı haftalık sürenin tamamlanmasından ve çoğul hamilelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilmektedir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır (İş Kanunu, 2019:45).

İş Kanunu'nun 74. Maddesinin 7. Fıkrasına göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirlemektedir. Bu süre

günlük çalışma süresinden sayılmaktadır (İş Kanunu, 2019:45). İşverence işçiye süt izni verilmemesinin yaptırımı, İş Kanunu 104. Madde; işveren veya işveren vekiline 1200 TL idari para cezası verilmesi olarak düzenlenmiştir (İş Kanunu, 2019:52-53).

İş Kanunu'nun 74. Maddesinin son fıkrasına göre, bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere, analık ve doğum izinlerine ilişkin kurallardan iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler yararlanmaktadır (Süzek, 2019:841). Eşi doğum yapmış işçi erkeğe, 5 gün süreyle ve ücretli olarak babalık izni hakkı verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu 74. Maddesinde öngörülen analık izin süresi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve 92/85 European Economic Community sayılı Gebe Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Kadınlar Yönergesi ile öngörülen 14 haftadan daha uzundur.

2.5.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre Doğum İzinleri

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, analık halini kısa vadeli sigorta kolları arasında ve 15. Maddesinde düzenlemiştir; analık halini, sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlık olarak tanımlamıştır. Analık haline dair haklar, aynı kanunun 4. Maddesinin (a) ve (b) bendinde yer alan; hizmet sözleşmesine göre çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Kanunun 15. Maddesine göre, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin hamileliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul hamilelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan hamilelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali olarak kabul edilmiştir. Kanun'un 16. Maddesinde, kadın sigortalıya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceği hükmü düzenlenmiştir (TBMM Komisyon Raporu, 2013:56). Kanunun 18. maddesine göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan, muhtar olan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olan, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olan veya tarımsal faaliyette bulunan sigortalı kadının; doğum yapması halinde doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede,

çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, kadın çalışanın günlük kazancının 2/3'ü kadar ödenmektedir (ÇSGB, 2017:29-30).

Kanun'un 16. Maddesinde, sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, Kanununun 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinden sonraki altı ay süresince her ay, doğum tarihinde geçerli olan asgarî ücretin üçte biri tutarında emzirme ödeneği verilmektedir (TBMM Komisyon Raporu, 2013:56).

Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında olanlar (hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar) için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması, (b) bendi kapsamında olanlar (hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması, gerekmektedir (TBMM Komisyon Raporu, 2013:56).

Emzirme ödeneğine hak kazanan ve sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılmaktadır (ÇSGB, 2017:29).

2.5.4. Farklı Çalışma Statülerine Göre Doğum İzinlerinin Karşılaştırılması

Doğum izni düzenlemeleri, işgücü piyasasına dahil olma, istihdam edilme ve istihdamda tutunabilme üzerinde etkin belirleyiciler olmaktadır. Hamilelik, doğum ve emzirme süreçlerine dair hazırlanan bu düzenlemeler, kadın çalışanları, işgücü piyasasına girme konusunda teşvik etmektedir (TBMM Komisyon Raporu, 2013:54). Türkiye'de izin düzenlemeleri, çalışanların statü farklılıklarına göre değişmektedir. Bazı düzenlemeler, statü

ayrımı gözetilmeksizin tüm çalışan kadınlar için uygulanırken; bazı düzenlemeler statüye göre ayrılmaktadır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Doğum İzni Düzenlemeleri	4857 Sayılı İş Kanunu ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre Doğum İzni Düzenlemeleri
<p>Analık izni:</p> <p>-Doğum öncesi ve sonrası 8 hafta -Çoğul gebelikte doğum öncesi +2 hafta -Doktor raporu ile doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışabilir. Kalan süreler doğum sonrası izne eklenir. -Anne ölürse, memur babaya annenin kullanılmayan izni verilir. -3 yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya bireysel olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin bireysel olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık analık izin verilmektedir.</p>	<p>Analık izni:</p> <p>-Doğum öncesi ve sonrası 8 hafta -Çoğul gebelikte doğum öncesi +2 hafta -Doktor raporu ile doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışabilir. Kalan süreler doğum sonrasına izne eklenir. -Anne ölürse, işçi babaya annenin kullanılmayan izni verilir. -3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun teslim tarihinden itibaren 8 haftalık analık izni verilmektedir.</p>
<p>Süt İzni:</p> <p>-Analık izni bitimi ile anneye ilk 6 ay 3 saat; ikinci 6 ay 1,5 saat ücretli izin verilir. -İzinler birleştirilerek sonraki günlerde kullanılmaz.</p>	<p>Süt İzni:</p> <p>-Anneye çocuk 1 yaşına basana kadar günde 1,5 saat ücretli izin verilir. -İzinler birleştirilerek sonraki günlerde kullanılmaz.</p>
<p>Aylıksız İzin:</p> <p>-Analık izninin bitiminden ve doğum sonrası yarı zamanlı çalışma izninin bitiminden itibaren, memur anneye talebi halinde 24 ay süreyle verilmektedir. -Eşi doğum yapmış memur erkeğe ise talebi halinde doğum tarihinden itibaren 24 ay süreyle verilmektedir. -3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlar da bu haktan yararlanabilmektedir. Evlat edinen her iki eş de memur ise aylıksız izin olan 24 aylık süre, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşler arasında kullanılabilir. Ancak toplamda 24 ay süreyle bu izin düzenlenmiştir ve bu süreler aşılammamaktadır.</p>	<p>Aylıksız İzin:</p> <p>-Analık izninin bitimi ile işçi annenin isteği halinde 6 aya kadar verilmektedir. -Erkek işçiye bu hak tanınmamıştır. -3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene bu hak verilmiştir.</p>
<p>Babalık İzni:</p> <p>-Eşi yeni doğum yapan erkek memur 10 gün süreyle ücretli izin kullanabilir.</p>	<p>Babalık İzni:</p> <p>-Eşi yeni doğum yapan erkek işçi 5 gün süreyle ücretli izin kullanabilir.</p>
<p>Gelir:</p> <p>-Kadın memur, doğum izni süresince aylıklı izinli sayıldığı için gelir kaybına uğramaz.</p>	<p>Gelir:</p> <p>-Kadın işçiye, doğum izni süresince geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. -Ödenek günlük kazancının 2/3'ü kadar ödenmektedir.</p>
	<p>Emzirme Ödeneği:</p> <p>-Doğum sonrasında kadın işçiye veya sigortasız eşi doğum yapmış çalışan erkek işçiye doğumdan itibaren 6 ay süresince asgari ücretin 1/3'ü kadar emzirme ödeneği (Sigorta primi şartlarının yerine getirilmesi halinde) verilmektedir.</p>

Tablo 15. Türkiye’de Farklı Çalışma Statülerine Göre Doğum İzni Düzenlemeleri

Kaynak: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (mevzuat.gov.tr), 4857 Sayılı İş Kanunu (İş Kanunu,2019), 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (mevzuat.gov.tr) bilgileri kullanılarak hazırlanmıştır.

- Doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık doğum süresi; çoğul gebelik halinde doğum öncesi süreler 2 hafta daha süre eklenmesi; doktor raporu ile doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışılabileceği ve kalan sürelerin doğum sonrası izne eklenmesi; anne ölürse, babaya annenin kullanılmayan izinlerinin verilmesi; 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya

evlat edinene çocuğun teslim tarihinden itibaren 8 haftalık analık izni verilmesi düzenlemeleri 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar ve 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar için aynı şekilde düzenlenmiştir.

- 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlara, analık izninin bitimi itibariyle ilk 6 ay 3 saat; ikinci 6 ay 1,5 saat ücretli süt izni verilmektedir. 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlara ise çocuk 1 yaşına basana kadar günde 1,5 saat ücretli süt izni verilmektedir. Bu süreler günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar, doğumdan sonra ilk 6 ay süresince, diğer Kanunlara tabi olarak çalışan kadınlara göre günlük süt izni süresini daha çok kullanmaktadır.
- 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar, analık izninin bitiminden ve doğum sonrası yarı zamanlı çalışma izninin bitiminden itibaren, talebi halinde 24 ay süreyle aylıksız izin kullanabilmektedir. 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar ise analık izninin bitimi ile isteği halinde 6 aya kadar aylıksız izin kullanabilmektedir. 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar, istekleri halinde, diğer Kanunlara tabi çalışan kadınlara göre 18 ay daha fazla aylıksız izin kullanma hakkına sahiptir. 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan eşi doğum yapmış erkeğe, talebi halinde, doğum tarihinden itibaren 24 ay süreyle aylıksız izin verilmektedir. 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan erkekler hakkında ise aylıksız izin düzenlemesi bulunmamaktadır.
- 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan, eşi yeni doğum yapmış erkeklere, 10 gün süreyle ücretli izin verilmektedir. 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan eşi yeni doğum yapmış erkeğe ise 5 gün süreyle ücretli izin verilmektedir. 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan erkekler, diğer Kanunlara tabi çalışan erkeklere göre 5 gün daha fazla babalık izni kullanmaktadır.
- 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar, doğum izni süresince aylıklı izinli sayıldığı için gelir kaybına uğramamaktadır. 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlara ise doğum izni süresince, günlük kazancının 2/3'ü kadar geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar doğum izni süresince gelir kaybına uğramaktadır.
- 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadına veya sigortasız eşi doğum yapmış çalışan erkeğe doğumdan itibaren, sigorta primi şartlarının yerine getirilmesi halinde, 6 ay

süresince asgari ücretin 1/3'ü kadar emzirme ödeneği verilmektedir.

- 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan kadınlar, süt izninin ve aylıksız izin süreleri bakımından; doğum izni süresince gelir kaybı yaşamaması bakımından diğer Kanunlara tabi çalışan kadınlara göre daha fazla imkana sahip olmaktadır. Aynı şekilde 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışan erkeklerde, babalık izninin süresi bakımından ve haklarında aylıksız izin düzenlemesi bulunması bakımından daha fazla imkana sahip olmaktadır. Bu durum, 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışanlar ile 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun'a tabi çalışanlar arasında farkların doğmasına sebebiyet vermektedir.



3. KADIN ÇALIŞANLAR İÇİN İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

3.1. İş ve Aile Hayatı Uyumu

Sanayi Devrimi sonrası yaşanan değişimler yıllar içinde toplumsal kurumların yeniden inşa edilmesine neden olmuştur. Ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan bu değişimler, toplumların, çalışma hayatını, çalışma ilişkilerini ve çalışma kültürünü etkileyerek yeniden şekillendirmiştir. Çalışan birey için iş, yaşamın merkezi haline gelmiştir. Ancak aynı zamanda insan için kişisel ve aile hayatı önemini korumaya devam etmektedir. Bu noktada bireyin hayatını tamamıyla kapsayan iş ve iş dışı yaşamın uyumu giderek önem kazanmaktadır. İş ve aile hayatı uyumsuzluğu sadece kişiyi etkilemekle kalmamakta, kişide yapmış olduğu tahribat sonucunda toplumu da etkilemektedir. Konunun toplumsal alanda sorun oluşturması önem derecesini ayrıca arttırmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin, kadına attığı geleneksel uğraşlar nedeniyle çalışan kadınlar, iş ve aile hayatı uyumu açısından özellikle desteklenmesi gereken grup haline gelmektedir. Çalışan kadınlar, evdeki sorumluluklarını ve iş yerindeki sorumluluklarını dengeleme konusunda sorunlar yaşamaktadırlar. Kadınların, iş ve aile hayatı dengesini kuramayışı kadınlarda, stres, kendine güven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Bu durum, kadınların hayat kalitesini düşürmekte; fiziksel ve zihinsel deformasyonlara ayrıca ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Özellikle kadınların bu dengeyi kuramayışı mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz bireylerin yetiştirilmesi ve gelecekte sağlıklı bir toplumun oluşması anlamına gelmektedir (Harcar, 2008:79-87). Çünkü kadınlar, annelik rolleri gereği gelecek nesilleri yetiştirenler arasında en önemli basamağı oluşturan kişilerdir.

3.1.1. İş ve Aile Hayatı Uyumu Kavramı

İş ve aile hayatı dengesi kavramı ilk kez batı kültüründe ifade edilmiştir. İş ve aile hayatı dengesinin bozulması; kişinin, aile hayatı, kişisel hayatı ve iş hayatı arasında yaşadığı ikilemlerden kaynaklanmaktadır (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007:360).

1930'lu yıllardan itibaren iş ve aile yaşamı programlarında, iş ve aile yaşam dengesi kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Ancak kavram ilk olarak 1977 yılında Rosabeth Moss Kanter'ın yazdığı Amerika'da Çalışma ve Aile: Araştırma ve Politika Üzerine Eleştirel Bir İnceleme ve Gündem adlı kitabında araştırmacıların ilgisini uyandırmış ve örgütsel açıdan kullanılmaya başlamıştır. İş-yaşam dengesi kavramı, Birleşik Krallık tarafından ise kadınların

işgücü olarak çalışma örgütlerine katılmasıyla, 1970'li yıllarda ele alınmaya başlamıştır (McIntosh, 2003:183). 1970'li yıllarda iş ve aile hayatı arasındaki denge problemi, sosyal bir mesele olarak görülmeye başlanmıştır (Clark, 2000:748). Ortaya çıkışı, kadınlar üzerinden algılanan, iş ve aile hayatındaki denge problemi olsa da 1990'lı yıllardan itibaren daha geniş perspektifte incelenmeye alınarak kadın ve erkekler için ortak bir sorun olarak ele alınmıştır (Lewis, 2001:21-29).

İş-yaşam dengesi, çalışma yaşamında kontrol sahibi olmayı, iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireysellik sahibi olmayı ifade etmektedir (Barnett, 1999:562). İş-yaşam dengesi, iş ve iş dışında ki yaşamın arasında denge kurulması ile tamamlanabilecek bir süreçtir. İş-yaşam dengesi, ücretli iş, ücretsiz çalışma ve kişisel zaman gibi bileşenler arasındaki dengeyi kurmak olarak tanımlanabilir (Lockwood, 2003; Greenhaus, Collins, ve Shaw, 2003:510-531). İş-yaşam dengesi, bir kişinin işi ile ilgili talepleri ve kişisel yaşam taleplerinin dengede olması anlamına gelmektedir. Denge yaklaşımı ise iş ve aile hayatının çatışma halinden uzak olmasını ifade etmektedir (Thakur ve Surampudi, 2011:115-120). İş-yaşam dengesi, iş ve yaşam arasındaki dengeyi bulmak ve hem iş hem de aile bağlılığı hakkında kendini rahat hissetmek ya da daha açık bir ifadeyle ücretli iş, ücretsiz çalışma ve kişisel zaman gibi üç bileşen arasındaki denge olarak da tanımlanabilmektedir (Demirer, 2011:5).

Bireyin iş hayatı sorumlulukları, ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan talepleri ve kendi kişisel ihtiyaçlarının uyumlu hale gelmesiyle iş-yaşam dengesi sağlanmaktadır (Pichler, 2008:451). Bu üç ayrı alandan diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde denge oluşmaktadır. Çalışanlar işlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu nedeniyle evlerindeki annelik ya da babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremiyorlarsa ve işteki yoğunluk aile ve ev sorumluluklarını geciktiriyorsa iş-yaşam dengesi tehlikeye girmektedir (Pichler, 2008:452). Pratikte genellikle çatışmanın yaşam-ış yönlü değil, iş-yaşam yönlü yaşandığı görülmekte ve çözümler de bu yönde tartışılmaktadır.

İş yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasını sağlamaktadır (Clark, 2000:748-750). Kısaca, iş, aile ve özel hayatın dengede olması halidir. Bireyler toplum içerisinde, her ne konumda ve statüde olurlarsa olsunlar iş ve aile hayatlarını dengelemek için çaba sarf ederler. Ekonomik kaygılar ve ailenin varlığının vazgeçilmezliği göz önüne alındığında iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesinin önemini daha da artırmıştır. İş ve aile hayatı dengesi, çalışan bireylerin iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırarak eş zamanlı olarak yerine

getirmelerini ifade etmektedir. İş-yaşam dengesi birey, aile, işletme ve toplum düzeyinde önemli bazı gelişmeleri içermektedir. Özellikle ekonomik ihtiyaçlar ve kadının eğitim düzeyindeki artış kadının çalışma yaşamına katılımını arttırmıştır (Kapız, 2002:140-145). Kadının çalışma yaşamına katılması aile yapılarında, aile içindeki rollerde dönüşüm yaşanmasına neden olmuştur. Kadın ve erkek iş ve aile hayatlarında ki sorumluluklarda benzeşmeye başlamıştır (Barnett, 1999:151-152).

İş ve aile hayatında denge unsurları; genel olarak yaşamın sosyal, fiziksel, zihinsel, duygusal ve çalışmaya ilişkin boyutları ile tartışılmaktadır (Hache, Dave ve Phil, 2000:17; Neault, 2005:2). İş ve aile hayatı dengesi, bireyin aile ve iş yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayacak zamanının olmasını ifade etmektedir (Guest, 2002:263). Ayrıca iş ve aile hayatı dengesi; ekonomik, toplumsal, kariyer ve zaman kavramlarını içeren çok boyutlu bir olgudur (Kuhlman ve Kuhlman, 2004).

İş ve aile hayatı dengesi, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki değişken üzerinden şekillenmektedir Örgütsel alan, işin talepleri, iş kültürü, evin talepleri ve ev kültürünü kapsarken; bireysel alan ise uyum, kişilik, enerji, kişisel kontrol, başa çıkma kapasitesi, cinsiyet, yaş, yaşam ve kariyer basamağını kapsamaktadır. İş ve aile hayatı dengesinin sağlanması kişiye; iş doyumunu ve yaşam doyumunun sağlanması, ruhsal olarak sağlıklı olma, stresi kontrol edebilme, işte ve evde performans yükselmesi gibi olumlu imkanlar sunmaktadır. Kişide oluşan her olumlu etki, kişi ile etkileşime giren her bireye yansımaktadır (Guest, 2002:265). İş ve aile hayatı dengesinin sağlanması kişiyi, az rol çatışması yaşayan, işyerinde daha kaliteli zaman geçiren, yaşamlarını daha iyi kontrol edebilmeleri nedeniyle mutluluk hissi yüksek bireyler yapmaktadır. Kişisel düzeyde yaşanan bu olumlu etkiler, örgütsel anlamda üretkenlik, örgütsel motivasyon ve örgütsel bağlılıkta artış gerçekleştirmektedir (Apaydın, 2011:64).

3.1.2. İş ve Aile Hayatı Uyumunu Ortaya Çıkışı

Sanayi devriminden önce üretim, tarıma dayalı olarak, ailelerin kendi tüketimlerini karşılamak amacıyla yapılmıştır. Sanayi devrimi ile birlikte üretim, ev ve aile ortamından kopmuş ve işyerlerinde gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bunun sonucunda iş ve aile hayatına ilişkin aktiviteler birbirlerinden ayrılmıştır (Kapız, 2002:139).

Özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kadının çalışma yaşamına katılımının artması, iş ve aile hayatına ilişkin önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. Birçok ülkede faal nüfusun büyük bir bölümünü oluşturan kadınlar, kalkınmanın insan kaynakları kısmında

önemli potansiyel olarak değerlendirilmektedir (Özmete ve Gönen, 2004:1). Kadınların çalışma yaşamında aileden ve evden koparak işyerlerinde daha çok zaman geçirmeye başlamaları ile aile içi rollerine ayıracakları zaman kısıtlı hale gelmiştir. 1960'lı yıllardaki çalışmalar, özellikle kadınlara odaklanarak, iş ve aile gerilimini ele almaya başlamıştır. Ardından iş ve aile çatışması, iş ve aile hayatının uzlaştırılması, iş ve aile hayatı bütünlüşmesi, iş ve aile hayatı dengesi ve iş ve yaşam dengesi gibi, aynı sorunsala odaklanan çok sayıda yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Kıta Avrupası'nda daha çok iş ve aile yaşamının uzlaştırılması/ iş-aile uyumu; Anglo-Sakson yazında ise daha çok, iş- aile dengesi/ iş- yaşam dengesi kavramları yaygın olarak kabul görmektedir. Ancak, yaygın kullanımına karşın işin yaşama ait bir kavram olmadığını ima etmesi ve uyumu bozan temel eşitsizlikleri görmezden gelmesi nedeniyle iş-yaşam dengesi kavramının kullanımına çoğunlukla itiraz edilmektedir (Niharika ve Supriya, 2010:331-342, Gregory ve Milner, 2009:1-13, Gambles vd, 2006). 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren iş ve aile hayatı uyumu sorunsalı; ekonomik, sosyal, kültürel, toplumsal ve psikolojik alanda birçok disiplinin dikkatini çekmiştir.

İş ve aile hayatının denge üzerine inşa edilmesinin önemi anlaşıldıkça, bu dengenin sağlanmasına yönelik adımlara, yani politikalara ihtiyaç duyulmuştur. Fordist üretimin terkedilmesi ile esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmış ve bu standart dışı çalışma biçimleri iş ve iş dışı zaman kullanımının önemini ayrıca artırmıştır. (McRobbie, 1999:56).

Post-fordist üretim yapan toplumlarda iş-yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştıran rol çatışmaları, sosyal risk olarak görülmüştür. Birçok araştırma bu çatışmanın çözümünde, bireylerin ve ailelerin kendi çabalarıyla geliştirdikleri yöntemlerin yetersiz kaldığını göstermektedir. Çatışmaya çözüm olabilmesi adına devletlerin dengeyi sağlayıcı politikalar geliştirmesi ve uygulamaya koyması oldukça önem kazanmıştır. Böylece bireysel veya ailesel alanda geliştirilen yetersiz yöntemler sonucunda ortaya çıkan çaresizlik ortadan kalkacaktır. Şüphesiz çalışma ilişkisinin tarafları olan çalışanın, işverenin ve devletin, iş-yaşam çatışması sorununun çözüme kavuşturulabilmesi için ayrı ayrı öneriler üretmesi gerekmektedir. (Kağnıcıoğlu, 2013:27). Devlet yasal düzenlemeler ile desteklenmiş politika üretmeli, hedefler belirlemeli, işverenler ise bu yasalara uyarak hareket etmelidirler.

Bilişim çağında, teknolojiye ilerlemeler ile birlikte çalışma hızı artmış, yeni uzmanlık alanları oluşturmak için çalışmalar hızlanmıştır. İşyerlerinde örgütsel hedeflere ulaşmak için fazla çalışma süreleri stratejik hamle olarak görülmektedir. Bundan dolayı artan iş yükü, çalışan bireylerin yaşamları üzerinde baskı oluşturmaya başlamıştır. Fazla iş yükü nedeni herhangi bir yerde çalışan, kadınlar ve erkekler zamanlarını ve enerjilerini kapasitelerinin çok

üzerinde kullanılmaktadır. Bu durum aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilenmektedir. Düzensiz saatlerde çalışan ya da zamanın büyük bir kısmını fazla mesai ile geçiren bireylerin, kendilerine, çocuklarına ve eşlerine ayırdıkları zaman giderek azalmaktadır. Ev içinde olduklarında ise zamanlarını yalnızca zorunlu ev yönetimi işlerine ayırmaktadırlar (Hennessy, 2005:7).

İş ve aile hayatı dengesi, özellikle çocuk sahibi olan çalışan kadınların sayısının artması ve teknolojiye ilerlemelerle birlikte son 20 yılda literatürde kendine yer bulmuş bir konudur. (Wang ve Verma, 2012: 407). İş-yaşam dengesi konusunun ortaya çıkış nedeni, aile ve işyeri taleplerinin birbiri ile entegre edilememesidir (Kaliannan, Perumal, Dorasamy., 2016: 344). Konunun literatürde yer almaya başladığı tarih ise iş ve aile hayatının dengesinin sağlanamaması sonucunda iş hayatının aile hayatını olumsuz etkilemeye başlamasının insanlar tarafından dikkate alındığı 1986 yılıdır (Choudhary ve Singh, 2016:49).

Belirsiz iş düzenlemeleri, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve iş yoğunlaşması, iş ve aile hayatı çatışmasını şiddetlendirmektedir. Bu şartlar karşısında, kadınlar çocuk sahibi olmak ve istihdama katılmak arasında seçim yapmak zorunda bırakılmıştır. Sonuç ise yüksek istihdam- düşük doğum dengesi ya da düşük gelir- düşük istihdam dengesi olarak ortaya çıkmıştır (Esping-Andersen, 2011:106-108, ILO, 2009:1). Kadın istihdam oranlarının artırılması son yıllarda dünyanın önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir. Ancak düşük ücret, uzun çalışma saatleri, yüksek enformel istihdam oranı ve kamusal bakım hizmetinin yokluğu kadının emek piyasasına katılımını engelleyici etki oluşturmaktadır (İlkkaracan, 2014:25).

Mevcut sorunlara çözüm bulabilmek için iş ve aile hayatını uzlaştırma politikalarına başvurulmaya başlanmıştır. İş ve aile hayatının uzlaştırılması, kavramsal olarak ortak uzlaşıya varılamamış politikalar bütünüdür. Bu politikalar, ev sorumlulukları ile iş sorumluluklarını bağdaştırmaya yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları geliştirmeyi hedeflemektedir (İlkkaracan, 2010:8). İş ve aile sorumluluklarının bağdaştırmaya çalışmasının amacı, yaşlanmakta olan toplumlarda düşen doğurganlık oranını yükseltirken, doğurganlık nedeniyle iş piyasasından çekilen kadını istihdamda tutmak ve kadın istihdam oranlarını arttırmak; çocuk yoksulluğuyla mücadele etmek ve beşeri sermaye yatırımı gibi hedeflerden birine veya birkaçına erişmektir (Thévenon, 2011:182).

3.1.3. İş ve Aile Hayatı Uyumunu Politikaları Belirleyicisi Refah Devleti Rejimleri

İş ve aile hayatını uzlaştırma politikaları, bu politikaları belirleyici konumda olan farklı

aktörlerin çok sayıda değişen beklentilerine göre şekillenmektedir. Örneğin, işverenler çalışanların işe devamsızlığını azaltmayı, işe bağlılık ve performanslarını artırmayı amaçlamaktadırlar. Ebeveynler, ücretli ve ücretsiz emeği dengeleyerek, üzerlerindeki stres ve baskıyı azaltmayı istemektedirler. Politika yapıcılar ise kadın istihdamını, doğurganlığı ve toplumsal refah düzeyini artırmak, verimliliği yükseltmek gibi beklentilere sahiptir (Thévenon, 2011:182). Ancak üretilen politikalar, tarafların beklentilerini karşılayarak, tüm sorunları çözebilen bir fonksiyona sahip değildir. Ayrıca, beklentilerin ne düzeyde karşılandığı, ülkelerin refah modelleri, istihdam politikaları, toplumsal cinsiyet rejimleri ve nüfus politikalarına göre değişmektedir. İş ve aile hayatı uyumu politikalarının en temel belirleyicilerinden biri olan refah devletinin farklı modelleri bulunmaktadır.

Sosyal Demokrat Refah Devleti modelinde, sınıf veya statüye bakılmaksızın tüm vatandaşlar aynı haklardan ve imkanlardan yararlanmaktadır. Sosyal yardımlar, ülke vatandaşlarına sadece vatandaş olmaları kriteri üzerinden sağlanan evrensel bir niteliğe sahiptir. Devlet asgari seviyede yaşam standardını garanti altına alarak, sosyal refahı sağlamaktan sorumludur. Ekonomik düzen ve çalışma ilişkileri serbest piyasa ekonomisinin acımasız kurallarına bırakılmayarak devlet müdahalesi ön planda tutulmaktadır. Norveç, Danimarka, İsveç ve Finlandiya bu refah devleti modeli içerisinde yer alan ülkelerdir (Crompton, Lewis, Lyonette, 2007:7). Bu ülkeler, iş ve aile hayatı dengesi üzerine ileri düzeyde düzenlemelere sahiptir. Kamusal bakım hizmetlerine, iş piyasasına girişte en az engelle ve esnek çalışma saatlerine sahip ülkelerdir. İş ve aile hayatı çatışmasını çözme yükümlülüğü, kamu sektörüne ait olarak görülmektedir. Böylece aile yaşamının iyileştirilmesinin yanında, kadının aile sorumluluklarını hafifleterek cinsiyet eşitliğini de desteklemektedir (Blunsdon, McNeil, 2006:72). Bu ülkelerde kadınlar, hizmet sektöründe yoğun olarak çalışmaktadır. Devlet, hizmet sektöründe işveren olarak önemli bir yeri bulunmaktadır. Ayrıca çocuk bakım hizmetleri kamusal olarak finanse edilmekte ve bu konuda ailelere profesyonel destek sağlanmaktadır. Bu ülkelerde aileler çocuk bakımı için oldukça düşük bir ücret ödemektedirler (Dulk, Doorne-Huiskies, 2007:40-41).

Muhafazakar Korporatist Refah Devleti modelinde, zorunlu sosyal sigorta sistemleri oldukça önemlidir ve çalışmayanlar için düşük düzeyde sosyal güvenlik sağlanmaktadır. Aile önemli olarak görülmekle birlikte, sosyal politika uygulamaları daha az bireyselleşmiştir. Kadınlar önce eş ve anne; erkekler ise evi geçindirenler olarak görülmektedir. Tam istihdamın yakalanması modelin hedefleri içinde bulunmamaktadır. Çocuk bakımı ve ebeveyn izni uygulamaları çok gelişmemiştir ve sosyal demokrat ülkelerle

karşılaştırıldığında kadınların istihdama katılım oranı oldukça düşüktür (Dulk, Peper ve Huiskes, 2005:25). Avusturya, Almanya, Hollanda, Lüksemburg, Fransa ve Belçika kendi içlerinde farklılıklar göstermekle birlikte bu refah devleti modeli içerisinde yer alan ülkelerdir (Crompton, Lewis ve Lyonette, 2007:7).

Liberal Refah Devleti modelinde, devlet müdahalesi minimum düzeyde tutulmaktadır. Bireyler, piyasa koşullarına göre kendi refahlarını sağlamaktan sorumludurlar. Bu modelde ciddi aksaklık olmadığı sürece devlet aile konularına ve cinsiyet eşitliği konularına karışmamaktadır. İş ve aile hayatı dengesi için destek sağlanmamaktadır. Birleşik Krallık, İrlanda ve Anglo-Sakson ülkeleri bu refah devleti modeli içerisinde yer alan almaktadır. Bu ülkeler de iş piyasasına girişteki engelleri en düşük düzeye indiren esnek işgücü piyasaları bulunmaktadır. Ancak küçük çocuklu kadınların iş yaşamının dışına çıkması ve okul öncesi çocuğu olan kadınların yarı zamanlı çalışması gerektiğine yönelik yaygın inanışa sahiptirler (Kotowska, Matysiak, Styr, 2010:10). Çocuk bakımı ve ebeveyn izni bireylerin sorumluluğunda olarak görülmekte ve devlet müdahalesi olmamaktadır. Özel çocuk bakım hizmetleri Birleşik Krallık ve İrlanda'da oldukça pahalı olduğu için düşük gelirli aileler için ulaşılmazdır (Blundson ve McNeil 2006:69; Dulk, Doorne-Huiskes, 2007:45).

Eski Sosyalist Refah Devleti modelinde, tam istihdam hedeflenmektedir. Ücretli çalışma ve çocuk bakımını birlikte gerçekleştirmeyi sağlayacak birçok kamusal politika uygulanmaktadır. Kadın istihdam oranları yüksektir. Tam zamanlı çalışma ve çift gelirli aile modeli temel alınmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013:31). Polonya, Slovenya, Çekya, ve Macaristan bu refah devleti modeli içerisinde yer alan ülkelerdir (Kotowska, vd., 2010:10-11).

Güney Avrupa Refah Devleti modelinde, iş ve aile hayatı dengesine ilişkin kamusal politikalar oldukça sınırlıdır ve bireylere aile görevleri ile işlerini bir arada yürütebilecekleri bir destek sağlanmamaktadır. Bakım hizmetleri ve bu hizmetler için finansal yardımlar devlet tarafından sağlanmamakta; bütün sorumluluk aileye verilmektedir. Kadın istihdamı ve iş aile hayatı dengesi oldukça büyük bir uyumsuzluk göstermektedir. Genellikle kadınların işgücü piyasasına girişinde çok büyük engeller bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin sınırları kesin çizgiler ile çizilmiştir. Kadınlar eş ve anne olarak görülürken, evi geçindirme görevinin erkeklerde olduğu görüşü yaygındır. Kadın istihdamı, sosyal olarak kabul görmüş bir alan değildir. İtalya, Yunanistan, Portekiz ve İspanya bu refah devleti modeli içerisinde yer alan ülkelerdir (Kotowska, vd., 2010:10).

3.2. İş ve Aile Hayatı Çatışması

Son yirmi yılda, iş ve aile hayatında görülen değişimler (örneğin; çalışan kadınların, çift kariyerli eşlerin, yalnız anne veya babaların ve ailesiyle yoğun bir şekilde ilgilenen babaların sayısının artması) iş ve aile etkileşimini anlamaya yönelik isteği önemli ölçüde artırmıştır (Carnicer, Sanchez, Perez ve Jimenez, 2004:472). Geleneksel, tek-gelirli ailelerin azalması, iş, ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukların geleneksel cinsiyet rolleri üzerinden devam edemeyeceği anlamına gelmektedir (Byron, 2005:170). Yani, kadınların sadece ev işleri ve çocuk bakımından, erkeklerin ise eve ekmek getirmekten sorumlu olduğu zamanların geride kalmıştır. Kadınların ve erkeklerin, iş ve aile rollerini aynı anda yerine getirirken, bu rollerin birbirini engellemesi söz konusu olmaktadır. Bu durum, iş rolü ve aile rolü arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır.

İş ve aile hayatı çatışması, iş ve aile rollerine ilişkin taleplerin bazı yönlerden uyumsuz olduğu bir roller arası çatışma türüdür; iş rolüne katılım aile rolüne katılımdan dolayı, aile rolüne katılım ise iş rolüne katılım nedeniyle zorlaşmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Başka bir tanıma göre iş ve aile hayatı çatışması, iş ve aile rollerinin gereklerinin aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde bireyin içine düştüğü çelişkili durum olarak ifade edilmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). İş ve aile rolleri arasında çatışma meydana gelmesi için hem iş rolünden hem de aile rolünden eş zamanlı ve güçlü baskılar geliyor olması gerekmektedir. İş ve aile rolleri söz konusu olduğunda, iki rol alanına ilişkin beklenti ve taleplerin çoğu zaman eş anlı olduğunu ifade etmek mümkündür (Çarıkçı, 2001).

Bireysel yaşam ile iş ve aile hayatı çatışması, çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçte gerçekleşmektedir. Bu çatışma, çoğu zaman bireyin işine ya da ailesine bağlılığının derecesi, işinde ya da ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden ya da ailesinden kaynaklanan talepler nedeni ile yaşanmaktadır. Bireysel yaşam ile iş ya da aile hayatı arasındaki çatışmalar genel olarak yaşam tatmininin azalmasına neden olabilmektedir (Jackson vd., 1985:575). Ayrıca iş tatmininde de azalmaya yol açmaktadır. İş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:37). İş tatmini; çalışan bireyin beklentileri, kişiliği, iş deneyimi, sosyal kişiliği, hizmet süresi ve eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerden etkilenmektedir. Diğer yandan işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, örgütün sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, kariyer olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici ve çalışanların kararlara katılma derecesi iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörler olarak sıralanmaktadır.

İş tatmini, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve

ruhsal duygularını da etkilemektedir. İş tatmininin azalması ile moral bozukluğu, verimliliğin azalması gibi olumsuz etkiler daha görünür bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001:23, Biçer, 2005:47). Böylece bireyin işinde mutlu olması aile hayatına da olumlu yansıyor, iş ve aile hayatı ile bireysel yaşam dengesinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu noktada, iş ve aile hayatı rollerine olan bağlılığının derecesi, bireyin rol için harcamak istediği zaman ve çaba miktarının yanı sıra (Frone vd., 1992:67, Çarıkçı, 2001:4) rol ile ilgili duyarlılıklarını da göstermektedir. Beklentilerin fazla olması, bireyin bu beklentileri algılayamaması ve beklentileri karşılayamaması nedeni ile bireysel yaşam ile iş ya da aile hayatında çatışma ortaya çıkabilmektedir (Higgins vd., 1992:57, Çarıkçı, 2001:4). Bireyin ailesi ile yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik gibi eşlerin birbirlerine destek olmaması ile ortaya çıkan aile sorunları da çatışmaya neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:80).

Kadınlar çalışma yaşamı ile aile hayatı arasındaki yükümlülüklerini yerine getirme noktasında zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Her iki alanın iş yükünü uyumlulaştırma bazı durumlarda kadının sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. İş ve aile hayatı çatışması ise kadının hem istihdam edilmesi sonucunda ortaya çıkan görevleri hem de hane yaşamında üstlenilen görevlerin çatışması durumunda varlık göstermektedir. Söz konusu uyumsuzluk hali kadını farklı yönlerden yıpratmaktadır. İş ve aile hayatı çatışması kadının istihdamda kalma kararını da etkilemektedir. Rollerin uyumsuzluğu halinde kadınlar, her iki alan arasında denge sağlamaya çalışmaktadır. Rollerin uyumsuzluğunun boyutları, kadının çalışma alanına bunun yanında ailesine olan düşkünlüğünün seviyesi, bununla birlikte çalışma yaşamı ile hanede görülmeye başlanan problemler, kadının ücretli işgücü piyasasında yer alma arzusu aynı zamanda da ev işlerini yerinde ve zamanında gerçekleştirmesinden oluşmaktadır. İş ve aile hayatını dengelemeye çalışırken, ortaya birtakım sorunların çıkması halinde kadının çalışma yaşamından aldığı doyum miktarı da düşmektedir (Özgen ve Efeoğlu, 2007:238; Sarıeroğlu, 2011:47; Kocacık ve Gökkaya, 2005:213).

Geleneksel anlayış çerçevesinde, ev işlerini kadınların yerine getirmesi diğer yandan da kadının istihdam edilmesi durumunda iş yaşamının getirdiği yükler; kadının her iki alanda da başarısız olmasına neden olabilmektedir. Çünkü kadınların önceliğini hangi alana vereceği noktasında belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Her iki alanın sorumluluklarını yerine getirme noktasında kadın, öncelikle kendisi ve toplumun diğer üyeleri tarafından eleştirilmektedir. İş hayatında ise arzu edilen düzeyde verimli olmadığında yükselmeleri gecikmektedir. Diğer taraftan iş ve aile hayatı çatışması, kadınların toplumsal hayatlarına daha fazla etki

etmektedir. Rollerin belirsizliğinden, çatışmasından ve ağırlığından yorulan kadınlar, ücretli işgücü piyasasından ayrılmaktadırlar. Buna karşın bahsi geçen sorunun var olması halinde, kadının hangi rolü seçeceği noktasında elde edeceği maliyetlerde belirleyici olmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002:32-34; Carlson, 2000:1040; Dursun ve İştar, 2014:133).

Nitekim kadın ve erkeklere verilen görevlerin farklılık göstermesi, çalışılan işin meydana getirdiği baskı, ağır ve güç olan iş yükleri ve işyerinde diğer kişilerle paylaşılması gereken rollerin belirsizlik taşıması, iş ve aile rol çatışmasının stres kaynaklarıdır (Higgins, Duxbury, 1992: 393).

3.2.1. Çatışmanın Türleri

İş ve aile hayatı çatışmasının üç türünden söz edilmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985:77). Bunlardan ilki, bireyin sahip olduğu zamanın yetersizliğinden kaynaklanan zaman esaslı çatışmadır. İş ya da ailenin beklentilerini yerine getirmek için çaba sarf eden bireyin ihtiyaç duyduğu zamana sahip olmaması çatışmayı beraberinde getirir. Örneğin hafta sonu çocuğu ile aktif vakit geçirmek için plan yapan bir babanın işi dolayısıyla hafta sonu da çalışmak zorunda kalmasının neden olacağı iş ve aile hayatı çatışması zaman esaslı olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009:72). Aile ve iş ile ilgili birçok görevin farklı mekanlarda yerine getirilmesi sebebiyle, bireyler aynı anda iki farklı yerde bulunamadığından iş ve aile ilgili görevler yapılamamaktadır. Bir rol için harcanan zaman, diğer rolle ilgili görevlerin gerçekleştirilmesine engel olmaktadır (Voydanoff, 1988:751).

İkincisi, bireyin bir rolde yaşadığı yorgunluk, gerilim ve sinirli olma durumunun diğer rolde de bireyin performansını olumsuz etkilemesi biçimindeki gerginlik esaslı çatışmadır (Greenhaus & Beutell, 1985:77). Örneğin, bireyin işinde yaşadığı pek çok olumsuzluk sonucunda yorgun, gergin ve sinirli olarak eve gelmesi onun ailesinin beklentilerini gerçekleştirmesini engelleyebilir. Diğer taraftan, evinde eşi ya da çocuğu ile ilgili birtakım sorun yaşayan bireyin bu durumunu işi ile ilgili bütün çevresine yansıtması neticesinde de gerginlik esaslı çatışma yaşanmaktadır.

Üçüncüsü, bireyin bir rolde kullandığı davranış biçimlerinin başka bir rolde beklenen davranışlarla uyumsuz olması durumunda ortaya çıkan davranış esaslı çatışmadır (Kinnunen ve Mauno, 1998:158). Bireylerin yerine getirmeleri gereken bir role özgü davranış kalıpları, başka bir roldeki davranışlara ilişkin beklentilerle uyuşmayabilir. Birey farklı rollerdeki beklentilerle uyumlu olması için davranışlarını ayarlayamazsa, bu roller arasında çatışma yaşaması olasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin, işinde soğuk ve sert bir davranış

sergileyen bir babanın aynı şekilde evinde de eşine ve çocuklarına karşı aynı davranışları göstermesi durumunda ailesi ile sorun yaşama olasılığı artacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73-74).

3.2.2. Çatışmanın Nedenleri

Çatışmaya neden olan unsurları, bazı araştırmalar üç ana grupta ele almaktadır. Bu üç ana grup, kişisel veya demografik faktörler, iş ile ilgili ve aile ile ilgili faktörlerdir (Byron, 2005:173; Grzywacz, Frone, Brewer, Kovner, 2006; Kinnunen ve Mauno, 1998).

Kişisel faktörler içerisinde, cinsiyet, yaş, kişilik, eğitim düzeyi, işe bağlılık, aileye bağlılık, diğer kişisel faktörler yer almaktadır. Cinsiyet temelli çatışma nedenleri, kadın ve erkeklerde aile ve iş sorumluluklarına ayrılan zaman ve öncelik tercihleri bakımından farklılık göstermektedir. Kadınlar, aile hayatı sorumluluklarını ön planda tutarak bu sorumluluklara daha fazla zaman harcamayı tercih ederken, erkekler iş sorumluluklarını ön planda tutarak bu sorumluluklarına daha fazla zaman harcamayı tercih etmektedir (Fu ve Shaffer, 2001:510). Aile hayatında geleneksel rollerin, işte ise iş yaşamına uygun rolleri yerine getirmesi beklenen kadın, erkeklere göre daha fazla iş ve aile hayatı çatışmasına maruz kalmaktadır. Kadın hem toplumsal gelenek ve görenek hem toplumsal cinsiyet rolleri gereği, evlilik, aile ve çocuğu, kariyerinden daha önemli bir noktaya koymakta veya koymak zorunda bırakılmaktadır. Bu nedenle, kadının iş hayatında terfi imkânları kısıtlanabilmekte, aile hayatı sorumlulukları nedeni ile iş yaşamı ve kariyeri sekteye uğrayabilmektedir. Sonuç olarak kadın, iş ve aile hayatı çatışmasından daha fazla etkilenen taraftır (Arslan, 2012:111).

Yaş temelli çatışma, bireyin ömür boyu yaşadığı değişimler ışığında dönüşmekte olması nedeniyle hayat boyu incelenmesi gerekmektedir. Bireyin, ailesinden ve işinden kaynaklanan beklenti ve ihtiyaçları, yıllar geçtikçe değişebilmektedir. Bireyler, iş ve aile rollerini hayatlarının değişik aşamalarında farklı biçimlerde algılamakta ve buna göre hareket etmektedirler (Çarıkçı, 2001). Çift-kariyerli ailelerdeki yaşı küçük kadınlar, yaşları büyük olan kadınlara göre daha fazla iş ve aile hayatı çatışması yaşamaktadırlar. Yaşça küçük ve belirli bir kariyer hedefi olan bu kadınların, evliliklerinin ilk yıllarında olabilecekleri göz önüne alındığında, iş temposunu aile ve ev sorumlulukları ile birlikte yürütmekte zorlandıkları söylenebilir (Giray ve Ergin, 2006:83).

Kişilik temelli çatışmada, sorumluluk sahibi insanların düşük seviyede aile ve iş hayatı çatışması yaşadıkları görülmüştür (Bruck ve Allen, 2003:465). Çünkü sorumluluk sahibi bireyler, verilen görevleri kısa zamanda başarıyla tamamlayarak, evdeyken işi veya işteyken

evi düşünmeyerek kendilerini stres altında bırakmazlar (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004:123).

Eğitim düzeyi temelli çatışmada, kadınların, eğitim düzeyi yükseldikçe daha fazla aile ve iş hayatı çatışması yaşadıklarını gözlemlemiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar daha üst kademelerde görev yapabildikleri için daha fazla sorumluluk almaktadır, bu yüzden algıladıkları çatışma düzeyi artmaktadır (Noor, 2003:301).

İşe veya aileye bağlılığı yüksek seviyede olan bireylerde iş ve aile hayatı çatışması artmaktadır (Higgins, Duxbury ve Irving, 1992:53). İşe bağlılığı yüksek seviyede olan kadınların, geleneksel aile rollerini tam olarak yerine getiremedikleri düşüncesi, endişe ve suçluluk duymalarına neden olarak, çatışma şiddetini arttırmaktadır (Duxbury ve Higgins, 1991:67).

İş tecrübesi ile iş ve aile hayatı çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Cohen ve Liani, 2009:125). Grzywacz ve diğerleri (2006), bireysel geliri fazla olan çalışanların daha sık iş ve aile hayatı çatışması yaşadıklarını, aile gelirinin yüksek olması durumunda ise, bireylerin daha az sıklıkta iş ve aile hayatı çatışması yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Aşırı iş yükü hem kadın hem de erkek çalışanlar için iş ve aile çatışmasını artıran bir unsur olmaktadır (Voydanoff, 1988:759). Byron (2005) ile Thompson ve Prottas (2006:113), uzun çalışma saatleri bireylerde iş ve aile hayatı çatışmasını arttırmaktadır. Yapılan araştırmalarda, çalışma saatlerinin arttıkça özellikle kadın çalışanlar için iş ve aile hayatı çatışması düzeyi artmaktadır. Uzun çalışma saatleri sonunda kadınlar, aile ve ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmekte daha çok zorluk yaşayabilmektedir.

Çalışma programı esnek olan bireylerin daha düşük düzeyde iş ve aile hayatı çatışması yaşadıkları gözlemlenmiştir. Aile beklentilerinin karşılanması için çalışma programını düzenleyebilen çalışanlar, iş ve aile hayatı çatışmasını daha düşük düzeyde yaşamaktadır (Byron, 2005:182).

İş güvencesizliği nedeniyle oluşan stres, bireylerin aile hayatına katılımını engellemektedir (Voydanoff, 2004:401). Bu durum aile sorumluluklarının yerine getirilemediği düşüncesine sebebiyet vermesi nedeni ile iş ve aile hayatı çatışması düzeyini arttırmaktadır. İş nedeniyle çıkılan yolculukların, sık olması ve uzun sürmesi, çalışanın ailesi ile birlikte olmasını engellemekte ve kaygı düzeyinin artmasına neden olabilmektedir. Eşlerin ikisinin de çalıştığı durumda birinin sürekli iş yolculuklarına çıkması, diğer eşin rol yükünü

artırarak, iş ve aile hayatı çatışması yaşamasına neden olmaktadır (Çarıkçı, 2001).

Kadınların ve daha az olmak kaydıyla erkeklerin de özellikle evlendikten sonra ev ve aile ile ilgili işlere çok fazla zaman ve enerji sarf ettikleri bilinmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:163). Bunun sonucunda, evlilerin bekarlara kıyasla daha fazla iş ve aile hayatı çatışması yaşadıkları çeşitli araştırmaların sonuçlarıyla desteklenmiştir (Karatepe ve Kılıç, 2007:241; Yıldırım, Öner, Yenihan, 2014:171). Kadın ve erkeklerin yaşadıkları iş ve aile hayatı çatışması, birbirlerinin üzerindeki iş ve aile hayatı çatışma düzeyini önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir (Hammer, Allen, Grigsby, 1997:190).

Geleneksel aile veya tek kariyerli aile de denilen tek-gelirli ailelerde, erkek ve kadınların rolleri birbirinden kesin çizgiler ile ayrılmış; erkeğin öncelikli görevi ailenin ekonomik kaygılarını gidermek olurken, kadının öncelikli görevi ise ev ve çocuklarla ilgilenmek olmuştur (Çarıkçı, 2001). Eşlerin her ikisinin de kariyerlerinde ilerlemek için çaba harcadıkları, aynı zamanda aile hayatını devam ettirdikleri aile yapısı çift-kariyerli aile yapısıdır (Rapaport ve Rapaport, 1971:522). Eşlerin her ikisinin de kendi kariyerinin eşinin kariyerinden daha öncelikli olduğunu düşünmesi durumunda, erkekler bu durumu rekabetçi bir ortam olarak algılayarak gerginlik düzeyleri artmakta ve iş ve aile hayatı çatışmasını daha yoğun hissedebilmektedirler (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, Beutell, 1989:133-153). Çift kariyerli ailelerde eşler, tek-kariyerli ailelerdeki eşlere kıyasla, daha yüksek düzeyde iş ve aile hayatı çatışması ile rol çatışması yaşamaktadır (Elloy ve Smith, 2003).

Özellikle 0-6 yaşa aralığında olan çocuklar olmak üzere ebeveynler zaman ve enerjilerinin büyük bir kısmını çocuklarına harcamaktadırlar (Voydanoff ve Kelly, 1984:881-892). 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınlar, iş ve aile hayatı çatışmasını daha yüksek düzeyde yaşayabilmektedir (Voydanoff, 2004:405). Evdeki en küçük çocuğun yaşı arttıkça, iş ve aile hayatı çatışmasının sıklıkları azalmaktadır (Grzywacz ve diğerleri, 2006).

3.2.3. Çatışmanın Sonuçları

İş yaşamının, aile hayatını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş ve aile hayatı çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş ve aile hayatı çatışmasının aile hayatı tatmini (Kopelman vd., 1983), genel yaşam tatmini (Adams, King, King; 1996:411-420), evlilik yaşamı tatmini ve işten ayrılma niyeti (Greenhaus vd., 2001), işten ayrılma durumu (Kirchmeyer ve Cohen, 1999) üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Diğer yandan, aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile ve iş hayatı çatışmasının sonuçlarını irdeleyen

çalışmalarda da aile ve iş hayatı çatışmasının iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans (Frone, Russell, Cooper, 1997:327, Kirchmeyer ve Cohen, (1999) üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Cinsiyet rolleri gereğince kadınlar için aile rolleri daha baskın ve merkezde olmakta, bundan dolayı iş ve aile hayatı çatışması arttıkça iş tatmin düzeyleri düşmektedir (Grandey, Cordeiro ve Crouter, 2005:307). İş ve aile hayatı çatışması kadınlar ve erkekler için, evlilik tatmini düzeyini önemli ölçüde negatif yönlü etkilemektedir (Bedeian, Burke, Moffett, 1988:305-323). İş ve aile hayatı çatışmasının artması aynı zamanda bireylerin yaşam tatmin düzeyini de olumsuz etkileyerek aile ve iş hayatındaki tatmini azaltmaktadır (Çarıkçı, 2001).

İş ve aile hayatı çatışması, kadınlar ve erkekler için işe devamsızlık durumunu da etkilemektedir. Ancak kadınların, erkeklere kıyasla işe devam düzeylerinin düşük olduğu ve işten erken ayrıldığı gözlemlenmiştir. Kadınlar aile sorumlulukları nedeni ile işe devamsızlık yapabilmekte ve erken saatlerde işten ayrılmak durumunda kalabilmektedir (Boyar, Maertz ve Pearson, 2005:919-925). Ayrıca iş ve aile rolleri arasında denge kuramamak, bireylerde işe karşı yabancılaşmaya neden olarak işten ayrılma niyetlerini arttırabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:160).

İş ve aile hayatı çatışması yaşayan bireyler, psikolojik olarak kendilerini daha kötü hissetmektedirler (Burke ve Greenglass, 1999:327). Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş ve aile hayatı çatışması yaşamaları nedeniyle iki boyutlu olacak şekilde olumsuz olarak etkilenmektedir. Birinci boyut, çalışanlar, aile hayatlarında çözemedikleri problemler nedeniyle işlerine yoğunlaşma ve işleri ile ilgilenme konularında sorun yaşayabilmekte ve örgüte bağlılıkları azalabilmektedir. İkinci boyut ise, örgütün çalışanların aileleri ile ilgili önemli sorunlarına çözümde yardımcı olmaması ve hatta katı bir tutum göstererek sorunların daha çok artmasına sebebiyet vermeleri nedeniyle, örgütsel bağlılığın azalması şeklinde gerçekleşebilmektedir (Çarıkçı, 2001).

3.3. Türkiye’de Uygulanan İş ve Aile Hayatını Uyumlaştırma Politikaları

20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren yoğun olarak yaşanan ekonomik, sosyal, toplumsal ve teknolojik değişimler, birçok alanda olduğu gibi çalışma yaşamını da yeniden şekillendirmiştir. Kadınlar, tarımsal ve aile içi üretimden kopmuş ve tarım dışı alanlarda ücretli ve sigortalı olarak çalışmaya başlamıştır. Türkiye’de bu etkilere maruz kalarak toplumsal yapısı çerçevesinde değişimler yaşamıştır. Ülkede, kadınların eğitim seviyelerinin artması, toplumsal cinsiyet rollerine bakış açısının değişimi, işgücü ve istihdam piyasalarında

ortaya çıkan farklılaşma, ekonomik zorunluluklar gibi birçok etken sonucunda, geç olmakla birlikte, iş ve aile hayatı uyumu politikaları üzerine çalışmalar başlatılmıştır.

2013 yılının ilk yarısından itibaren sırasıyla, Kadın İstihdam Paketi, Türkiye'nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası kapsamında iş ve aile hayatı uyumu üzerine tartışmalar başlamıştır. Bu süreçten sonra yapılan en kapsamlı düzenlemeler, esnek istihdam ve doğum yardımları alanlarında gerçekleştirilmiştir (Özaydın, Karaman ve Ready, 2018: 30-31). İş ve aile hayatı uyumu alanına dair; doğum izinleri, doğum yardımı, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma, ebeveynler için yarı zamanlı çalışma, toruna bakım parası gibi düzenlemeler getirilmiştir. Türkiye'de doğum izinleri, ikinci başlıkta ayrıntılı olarak aktarıldığı için bu başlık altında tekrar verilmemiştir.

3.3.1. Doğum Yardımı

Doğum Yardımı, Türk vatandaşları (anne veya baba veyahut her ikisi de) ile Mavi kart sahiplerine ve 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için verilmektedir. Fakat ödeme miktarına esas çocuk sırasının tespitinde, 15.05.2015 tarihinden önce doğmuş olan çocuklar da sayıma dahil edilmektedir. Doğum Yardımı başvurusu, ilgili nüfus müdürlüğünde, Kimlik Paylaşım Sisteminde (KPS), çocuğun kayıt işlemi yapıldıktan sonra, Doğum Yardımı Başvuru Dilekçesinin doldurularak imzalanmasının ardından şahsen, iadeli taahhütlü posta veya kargo yoluyla; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri ya da Sosyal Hizmet Merkezlerine yapılmaktadır. Her ne statüde olursa olsun (hizmet alımı yoluyla istihdam edilenler dâhil) kamu kurum ve kuruluşlarınca istihdam edilen personel çalıştığı kuruma başvurmaktadır. Yurtdışında yaşayanların başvuruları, Büyükelçilik ve Konsolosluklarca alınmakta; Yurtdışında yaşayanların Türkiye'de bulunmaları halinde ise herhangi bir Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ya da Sosyal Hizmet Merkezine başvurmaları yeterli olmaktadır. Doğum Yardımı ödemeleri, yapılan başvurunun Doğum Yardımı Sistemine (DYS) girildiği ayı takip eden ay içerisinde hak sahiplerince PTT şubelerinden elde edilebilmektedir. Birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus Doğum Yardımı ödemesi yapılmaktadır. Kamu işçilerinin, sözleşmeleri gereği, kurumlarından aldıkları doğum yardımı tutarı ile bahsi geçen tutarlar arasındaki fark çıktığı takdirde bu farklar ödenmektedir. Ancak kurumlarından aldıkları ödeme daha fazla olduğu takdirde Doğum Yardımı ödemesi yapılmamaktadır. Doğum Yardımı başvurusu, hesaplaması ve ödemesi, anne ve babanın her

ikisinin sağ ve Türk vatandaşı/Mavi kartlı olması halinde anne üzerinden yapılmaktadır. Annenin Türk vatandaşı veya Mavi kartlı olmaması veya annenin vefat etmiş olması halinde işlemler Türk vatandaşı veya Mavi kartlı olan baba üzerinden yapılmaktadır (ailevecalisma.gov.tr).

3.3.2. Doğum Sonrası Yarı Zamanlı alışma

657 sayılı Kanun'un 104. Maddesinin (F) bendinde, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memurun isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceği düzenlenmiştir (mevzuat.gov.tr). oğul hamilelik sonucu doğumlarda bu srelere birer ay ilave edilmektedir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanmaktadır (ÇSGB, 2017:26).  yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya bireysel olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanabilmektedir. Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenmektedir (mevzuat.gov.tr).

4857 sayılı İş Kanun'unun 74 maddesine 2016 yılında yapılan ek ile Analık izninin bittiği tarihten itibaren, çocuğun hayatta olması kaydıyla ve çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kadın işi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işiye istekleri üzerine haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı verilmektedir (İş Kanunu, 2019:44).

Yarım zamanlı çalışma hakkı; birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonra gerçekleşen doğumlarda ise 180 gün olarak düzenlenmiştir. oğul gebelik sonucu doğum halinde ise bu srelere 30'ar gün ilave edilmektedir. Çocuğun engelli olarak hayata gelmesi halinde bu süre 360 gün olarak düzenlenmiştir. 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işi ebeveynlerden biride bu haktan faydalanabilmektedir. Bu izinlerin kullanılması halinde kadın işi ayrıca süt izni hakkını kullanamamaktadır (ÇSGB, 2017:21).

Yarım zamanlı çalışma hakkı kullanımı süresince kişilerin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunundaki şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için yarım çalışma denegi verilmektedir. Bu ödenekten yararlanabilmek için, işçinin, doğum veya evlat edinme

tarihinden önceki 3 yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve analık izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine yarım çalışma belgesi ile başvurması gerekmektedir. Ödenek, asgari ücret üzerinden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ile genel sağlık sigortası primi işçi ve işveren payları olarak toplam %32,5 oranında prim ile ilgili sosyal güvenlik kurumlarına İşsizlik Sigortası Fonundan yatırılmaktadır. Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımı süresince ödenek ödenmektedir. Yalnızca çoğul gebelik sonucu doğumlarda ilave edilen 30 gün için 15 gün yarım çalışma ödeneği ödenmektedir. Ödeneğin günlük miktarı, kişinin işte aldığı ücret ne olursa olsun, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olmaktadır ve vergi ile kesintiye tabi tutulmamaktadır. Çalışılan aya ait ödenek, bu aydan sonraki ikinci ay içinde ödenmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği alındığı sürece, çocuğun hayatını kaybetmesi veya evlatlık halinin son bulması halinde, yarı çalışma hakkını kullanım sırasında başka bir işte çalışıldığı takdirde ve çalışanın işyerinden ayrılması durumunda yarım çalışma ödeneği kesilmektedir. Ödenek alanlar, genel sağlık sigortası kapsamında olup, sigorta primleri İşsizlik Sigorta Fonundan yatırılmaktadır. Ödenek alanların bakmakla yükümlü oldukları kişilerde genel sağlık sigortası kapsamında yer almaktadır. Ödenek alınan günler, emeklilik yönünden dikkate alınmamaktadır. Yarım çalışma içerisinde olan kişinin, çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve yarım çalışma ödenekleri, yarım çalışılan süreye orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafınca paylaşılmakta ve ödenmektedir (iskur.gov.tr).

İş Kanunu'nun 74. Maddesinde ve Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte doğum izni sürelerine dair hükümler yer almaktadır. İş Kanunu'nun 74. Maddesinin son fıkrası gereğince, bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu yasanın kapsamında olan ve olmayan her türlü işçi için uygulanmaktadır (Süzek, 2019:838-839).

3.3.3. Ebeveynler İçin Yarı Zamanlı Çalışma

657 sayılı Kanun'un 43. Ek maddesinde doğum sonrası yarım çalışma ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. Doğum yapan memurlar, doğum sonrası analık izninin veya 657 sayılı Kanun'un 104. maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan yarı zamanlı çalışma süresinin bitimi ile ayrıca eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitimi ile çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan süreçte, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilmektedir (ÇSGB, 2017:26-27). Bu hakkını kullanan memura,

yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme kaleminin yarısı dikkate alınarak ödeme yapılmaktadır. Ancak fiili çalışmaya ilişkin ödemeler için ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam etmektedir. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınmaktadır. Bir çocuğu eşiyile birlikte veya bireysel olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin bireysel olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 657 sayılı Kanun' un 104. maddesinin (A) fıkrası uyarınca sekiz haftalık izin verilmesi ya da aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması halinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu fıkra hükümlerinden yararlanabilmektedir (Resmi Gazete, 29620).

Yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak koşuluyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilmektedir. Yarım zamanlı çalışma hakkını kullanan memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenmektedir (ÇSGB, 2017:27).

Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir (Resmi Gazete, 29620).

8 Kasım 2016 tarihinde, Resmi Gazetede yayımlanan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikle ek yapılan, İş Kanunu'nun 13. maddesinde, doğum ya da evlat edinilmesi sonrası işçinin kısmi süreli çalışma hakkı düzenlenmiştir. İşçi, analık izninin, çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının ve altı aya kadar ücretsiz izin hakkının bitiminden itibaren çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmektedir. Kısmi süreli çalışma talebi, altı aya kadar ücretsiz izinin süresi kesilerek, yani sürenin tamamının bitmesi beklenmeden de yapılabilmektedir. Kısmi süreli çalışma talebinin, hakkın kullanılmaya başlanacağı tarihten en az bir ay önce işverene yazılı olarak verilmesi gerekmektedir. Kısmi çalışma süresi işveren tarafından belirlenmektedir. Kısmi süreli çalışma, tüm iş günlerinde başlangıç ve bitiş saatleri belirlenmek kaydıyla ya da haftanın belirli günlerinde çalışarak gerçekleştirilebilmektedir (Resmi Gazete, 2016:29882). İşçinin, bu tür çalışma hakkından yararlanabilmesi için, eşinin tam zamanlı veya kısmi süreli ya da işçi, memur veya bağımsız çalışan statüsünde çalışıyor olması fark etmeksizin çalışması gerekmektedir (Süzek, 2019:843). Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çalışan eş, kısmi süreli çalışma talebinde bulunamamaktadır. Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve

tedavi gerektiren bir rahatsızlığının bulunması ve bu rahatsızlığın doktor raporu ile belgelendiği hallerde, velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi durumunda velayet sahibi eşin talepte bulunması halinde ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun bireysel olarak evlat edinilmesi hallerinde, eşin çalışıyor olma şartı aranmamaktadır (ÇSGB, 2017:18). Bu şartlar yalnızca kısmi süreli çalışma talebi yapılırken aranmakta, kısmi süreli çalışma esnasında şartların kaybedilmesi halinde hak devam etmektedir. İşveren, talebin yapıldığı tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde, işçinin talebini, yazılı olarak karşılamakla mükelleftir (mevzuat.gov.tr).

Kısmi süreli çalışma hali, işçi işe başlama tarihini geçirmedeği takdirde, geçerli fesih nedeni sayılmamaktadır. İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi uygun olmayan işlerde, bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde, birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde ve özel sağlık kuruluşlarında tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde işverenin kısmi süreli çalışma için uygun bulması aranmaktadır (ÇSGB, 2017:18). Bunun dışında olan işlerde işverenin uygun bulma şartı aranmamaktadır. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla kısmi süreli çalışma yapılabilecek işler taraflarca da belirlenebilmektedir. Kısmi süreli çalışmada olan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere işverene bir ay öncesinden yazılı olarak tam zamanlı çalışmaya dönmek istediğini bildirmek kaydıyla tam zamanlı çalışmaya dönebilmektedir. İşçinin tam zamanlı çalışmaya dönmesi ile yerine alınan işçinin sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Kısmi süreli çalışma sırasında işçinin, iş sözleşmesini feshetmesi halinde yerine alınan işçinin iş sözleşmesi, yazılı onayı alınarak belirsiz veya tam süreli sözleşmeye dönmektedir. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmektedir. Kısmi süreli çalışmalar, kısmi çalışmaya ilişkin hükümlere tabidir (Resmi Gazete, 2016:29882).

İş Kanunu'nun 74. Maddesinin son fıkrasında, bu maddede yer alan doğum ve analık izinlerinin bu yasanın kapsamında olan ve olmayan her türlü işçiye uygulanacağı öngörülmüştür. Ancak İş Kanunu'nun 13. Maddesinde ebeveynler için yarı zamanlı çalışma konusunda bu yönde bir hükme yön verilmediği için diğer iş yasalarının ve Borçlar Kanununun kapsamında olan işçiler bu haktan yararlanamamaktadır (Süzek, 2019:843).

Bu düzenleme ile ülkemiz mevzuatında yer almayan ebeveyn izni imkanları, çalışan memur ve işçiler için tanınmaya çalışılmıştır (Özaydın, Karaman, Ready, 2018:36).

3.3.4. Toruna Bakım Parası

Toruna bakım parası, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 2017 yılının ilk çeyreğinde başlatılmış, 1 yıl süreli olan bir projedir. Proje, 3 yaşını doldurmamış toruna bakacak büyükannelere maddi olarak verilecek yardım olarak tanımlanabilir. Projenin amacı; çalışan kadınların işgücü piyasasından çekilmelerini önlemek ve çocuklara büyükanneleri ile birlikte büyüme imkânı sağlayarak kültür aktarımına destek olmaktır. Proje, İzmir, Bursa, Ankara, İstanbul, Konya, Tekirdağ, Sakarya, Gaziantep, Antalya ve Kayseri illeri olmak üzere, toplam 10 pilot ilde uygulanmıştır. Büyükanne projesi içerisinde yer alabilmek için;

- Büyükannenin torun ile aynı il sınırları içerisinde ikamet ediyor olması,
- Annenin özel sektörde iş sözleşmesine tabi ve sigortalı halde çalışıyor olması,
- Annenin yardım süresince işten ayrılmaması,
- Sosyal Güvenlik Kurumuna anne adına 360 tam gün prim ödenmiş olması,
- Büyükannenin 65 yaşını aşmaması,
- Hane halkı gelirinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca belirlenecek üst sınırı aşmaması şartları aranmıştır (Özaydın, Karaman ve Ready, 2018: 36-37). Proje 2018 yılı ilk çeyreğinde son bulmuştur.

3.4. Dünya'da Uygulanan İş ve Aile Hayatını Uyumlaştırma Politikaları

Almanya, Avusturya, Lüksemburg ve Hollanda gibi ülkeler, muhafazakar refah devleti modelini benimsemiştir. Bu model, bakım işini kadının temel rolü olarak görmekte ve bu nedenle kadının tam zamanlı istihdamı yerine bir buçuk zamanlı istihdamını desteklemektedirler. Bakım destekleri ve yarı zamanlı kadın istihdamını, doğum sonrası izinlerinin yanı sıra iş ve aile hayatı uyumunun dengede olması için çözüm olarak görülmektedir (Blundson, McNeil 2006:69; Dulk, Huiskes, 2007:45). Almanya ve Avusturya, Anglo-Sakson ülkelerinden daha iyi durumda olmasına rağmen, çalışan ailelere sağlanan destek ve bakım hizmetleri oldukça düşüktür. Kadınların rolüne ilişkin geleneksel bakış açısı ve kadınların istihdamının ailelerin refahını olumsuz etkileyeceği inancı bu ülkelerde iş ve aile hayatı dengesi politikalarını olumsuz etkilemektedir. Avusturya ve Almanya'da çift gelirli aile modelini desteklemeye yönelik politikalar son dönemlerde ortaya çıkmıştır. Anne istihdamının sosyal kabul edilebilirliği bu iki ülkede de hala çok düşüktür ve kadınların Almanya'da iş piyasasına girişte karşılaştığı engeller, Anglo-Sakson ülkelerinden çok daha

fazladır. Bu ülkelerde aile içinde evi geçindiren erkektir bakış açısı yaygındır ve çocuklar ile yaşlılar için finansal ve bakım desteği sağlanmasında temel sorumluluk ailelere yüklenmiştir. Bu nedenle muhafazakar rejimlerde iş ve aile hayatı dengesi uygulamalarının genellikle erkeğin çalışmasına dayalı ve aile desteğini ön plana alacak şekilde oluşturulduğunu ifade etmek mümkündür (Blundson, McNeil, 2006:71; Dulk, Huiskies, 2007:41). Almanya’da bireylere ve ailelere iş ve aile hayatı dengesini sağlamayı kolaylaştıracak çeşitli refah politikaları uygulanmakta, örneğin çocuk yetiştirmek için evde kalan ebeveynlere bazı mali destekler sağlanmaktadır. Ebeveynlere standart bir ücret oranı ile her çocuk için yaklaşık 3 yıl çocuk bakım izni verilmekte, bu sürenin anne ve baba arasında paylaşılması mümkün olmakla birlikte, babalar ücretin çok düşük olması nedeniyle bu izni çok fazla kullanmamaktadır. Almanya’da ayrıca 3 ve daha büyük yaştaki çocuklar için çocuk bakımevleri bulunmakta ve ebeveynlere her yıl çocuklarının hasta olması durumunda en fazla on gün izin hakkı verilmektedir (Dulk, vd. 2005:25).

Birleşik Krallık ve İrlanda’nın benimsediği liberal modele ise, kadınların tam zamanlı istihdamı desteklenme ve bakım hizmetleri için kamu müdahalesi bulunmamaktadır. Bakım hizmetleri piyasa veya ücretsiz aile emeği ile gerçekleştirilmektedir (Misra vd. 2008:136-138). Birleşik Krallık, ücretli ebeveyn izni uygulamasını en son kabul eden ve bu sürenin en kısa olduğu ülkelerden birisidir (Blundson, McNeil, 2006:69; Dulk, Huiskes, 2007:45). Anglo-Sakson politika modelinde ise, uzlaştırmanın temel aracı, yarı zamanlı çalışma olarak görülmektedir. Aileye yönelik sosyal yardımlar ihtiyaç tespitine dayalı olarak, yoksulluğu önleme amacıyla gerçekleştirilmektedir. İşgücü piyasası, esnekliği, yarı zamanlı istihdamı, istihdama giriş çıkış ve sık iş değişikliklerini destekleyecek şekilde düzenlenmiştir. Çocuk bakım hizmetleri piyasa şartlarında gerçekleşmekte sınırlı da olsa kamu finansmanı sağlanabilmektedir. Anglo-Sakson modelde, kadınların iş yaşamlarını, aile sorumluluklarına öncelik vererek düzenlemelerini gerektirmektedir (Thévenon, 2011:76).

Belçika ve Fransa’nın öncüsü olduğu muhafazakar-korporatist modelde, uzun ebeveyn izinleri, gelişmiş bakım olanakları gibi önlemlerle kadınların iş ve bakım rolleri arasında bir denge sağlanması hedeflenmiştir. Fransa ve Belçika kadın-anne istihdamını destekleyen ve teşvik eden aile dostu politikalarıyla kamu bakım olanakları açısından Nordik ülkeleri kadar iyi durumdadır (Crompton, vd., 2007:7). Fransa ve Belçika oldukça kapsamlı çocuk ve okul öncesi bakımı uygulamaları bulunmaktadır. Hollanda esnek çalışma saatleri konusunda oldukça ileri uygulamalara sahipken, Lüksemburg’da kadınlar iş piyasasına girişte çok az engelle karşılaşmaktadır. Anne istihdamı bu grup ülkelerde sosyal olarak kabul görünürken,

Hollanda’da bu kabul çok daha fazla yaygındır (Gambles, Lewis, Rapoport, 2007:23-24).

İskandinav ülkelerinde çalışan anneleri desteklemek üzere, cömert ebeveyn izni ödemeleri, ailelere doğrudan gelir transferi ve çocuk bakım hizmetleri sunulmaktadır. Bu şekilde çocuk eğitimi, ebeveyn özerkliği ve cinsiyet eşitliği hedefleri bir arada gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Esnek çalışma zamanları da bu politikalara eşlik etmektedir (Thévenon, 2011:76). İsveç’te çalışan ailelerin çocukları için 1 yaşından 12 yaşına kadar bakım hizmetlerinden yararlanma hakkı vardır ve ücretli izin süreleri de oldukça uzundur. Avrupa’da hem anne hem de baba için ücretli doğum izni hakkı sağlayan ilk ülke İsveç’tir. Sosyal demokrat model erkeklerin bakımdaki rolü ve kadınların istihdamdaki rollerini artırmak amacıyla babalık izinleri, kamusal bakım hizmetleri ve diğer kamusal önlemleri içeren bir dizi politika önermektedir (Misra vd. 2008:136-138). Babaları izin almaya teşvik etmek için baba ayları olarak isimlendirilen kota sistemiyle kadın ve erkek arasında çocuk bakımı görevlerinin eşit biçimde paylaşılması amaçlanmaktadır. Kota sistemi en etkili biçimde İsveç ve Norveç’te uygulanmakta, Danimarka ve Finlandiya’da kota sistemi bulunmamakla birlikte babalar için ücretli izin hakkı uygulamaları geliştirilmektedir. Her ne kadar bu ülkelerde babalar annelere göre daha az oranda doğum izni kullanıyor olsa da diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında babalık durumuna verilen önem ve çocuk bakımının kadın ve erkek arasında eşit şekilde paylaşılması sosyal demokrat refah rejiminin en önemli özelliğidir (Dulk, Huiskies, 2007:40-41).

Ebeveyn izni, kadınların iş ve aile hayatları arasında denge kurmalarını kolaylaştırmak, istihdamda kadınlara yönelik ayrımcılığı engellemek, çalışan kadınların çocuk sahibi olma nedeniyle uzun süre iş yaşamından ayrı kalmalarını önlemek ve babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına olanak sağlayarak ev içi yükümlülüklerin eşit dağılımına katkı sağlamak üzere çok sayıda Avrupa ülkesinde uygulanmaktadır (Işığışık, 2005:785).

Babaların da doğum sonrası izni kullanmasına yönelik düzenlemeler, bir yandan aile içindeki ücretsiz işleri paylaşarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaratan kalıplaşmış tutumları kırmaya yardımcı olurken, diğer yandan da babalar ve çocukları arasında erken çağlarda sıkı bir ilişki kurulmasını sağlayarak başarılı bir çocuk gelişimi sürecinin temellerini atmaktadır (ILO, 2014:51). Çalışanların en az 14 haftalık analık iznini düzenleyen 92/85/EEC5 Sayılı Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif ve 1996 yılında çıkarılan 96/34/EC6 sayılı en az üç aylık ebeveyn iznini düzenleyen direktifin ardından, 2010/18/EU7 sayılı direktif ile her ebeveyne her çocuk için 1 ayı ebeveynler arasında

devredilemeyecek biçimde 4 ay izin verilmesi ve izinden dönen ebeveynlere belli bir süre için çalışma planlarında değişiklik talebinde bulunabilme imkânı sağlamıştır. Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde genel olarak doğum izinlerinin süresi 18 hafta üstünde iken, Afrika ülkelerinde ağırlıklı olarak 14-17 hafta, Asya ve Pasifik ülkelerinde ortalama 12-13 haftadır. Latin Amerika ve Karayipler’de ortalama 12-13 hafta iken Orta Doğu ülkelerinde genel olarak 12 hafta altında kalmaktadır. Ülkelerin %53’ünde en az 14 haftalık analık izni bulunmaktayken, %27’sinde hiçbir zorunlu izin bulunmamaktadır. 70 ülkede ücretli babalık izni düzenlenmiş olmakla birlikte, pek çok ülkede bu izinler babalardan annelere aktarılabilmektedir. Çeşitli ülkeler bu sorunu aşmak üzere teşvikler geliştirmiştir. Örneğin Almanya’da ebeveyn izni 14 aydan 12 aya kısaltılırken, eğer her iki ebeveyn de iki aydan kısa olmamak üzere izin kullanırsa, 14 ay izin kullanma olanağı doğmaktadır (KEFEK, 2013:66, ILO, 2014: 9-62).

Polonya, Slovenya, Çekya ve Macaristan gibi ülkeler çocuk bakım hizmetlerinde ve ebeveyn ödeneğinde son yıllarda önemli düşüşler yaşamışlardır. Bununla birlikte, bu ülkelerde izin süresi bir ila üç yıl arasında düzenlenmiş ancak bu süreler oldukça uzun olarak görülmektedir. Ebeveyn izni süresinin uzun olması ailelere evde kalıp çocuklarına bakma olanağı sağlarken, ödeneklerin düşük olması ailenin geçimini sağlamak için çift geliri zorunlu kılmaktadır. Kadınların çalışmasına yönelik tutumlar ise hem merkez hem de Doğu Avrupa ülkelerinde oldukça pragmatiktir. Küçük çocuğu olan kadınların çalışmasına güçlü bir şekilde karşı çıkılırken, yetişkin çocuğu olanların çalışması ve aile bütçesine katkıda bulunması beklenmektedir. Bunun en temel nedeni ise bu ülkelerde ortalama gelir düzeyinin diğer Avrupa ülkelerine göre oldukça düşük olmasıdır (Kotowska, vd., 2010:10-11).

3.5. İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinleri

Her alanda denge kurulmaya çalışılırken bu dengeye etki eden birçok parametre ile karşılaşılır. Bu çoklu etkiler kimi zaman olumlu yansırken, kimi zaman ise olumsuz yansıyabilmektedir. Doğum öncesi ve sonrası izinlerde kendi içinde etkilere sahip alanlar üzerinden şekillenmekte ve algılanmaktadır. Nasıl ki doğum izinleri, çalışan kadınlara dolayısıyla topluma bazı fırsatlar sunmaktaysa; bu fırsatların yanında bazı olumsuz etkileri de içinde barındırmaktadır. Bu bölümde, çalışan kadınlar için iş ve aile hayatı uyumu ekseninde doğum izinlerinin avantajları ve dezavantajlarına dair bilgiler yer almaktadır.

3.5.1. İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinlerinin Avantajları

Her vatandaş, ülkesinin kalkınması, büyümesi, gelişmesi için ülkesine karşı sorumlu olan bireydir. Bu nedenle, kadın veya erkek fark etmeksizin her vatandaşın anayasal hakkı olan çalışma hakkını kullanması bir ödev olmaktadır. Kadınların da ülkelerine karşı bu ödevi yerine getirmesi ve işgücü piyasaları içinde kendilerine yer bularak istihdam edilmeleri oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca, kadın, başta yaradılışından kaynaklı mizacı gereği olmak üzere birçok etkene bağlı olarak ailesi ve çocuğunu, iş hayatından daha önemli bir noktaya koymaktadır. Ancak, anne olmak ve ailevi sorumluluklarını yerine getirmek ile iş hayatında var olmak gibi kadın için önem arz eden bu iki alan, kadını iş ve aile hayatı çatışmasına maruz bırakabilmektedir. Bu açıdan doğum izinleri, çalışan kadını desteklemektedir. İş hayatına ara veya son vermeden, aile ve annelik sorumluluklarını yerine getirebiliyor olmak kadını rahatlatmakta ve dolayısıyla iş ve aile hayatı çatışmasına daha az maruz kalmasına sebebiyet vermektedir. Ülkelerin, doğum öncesi ve sonrası izinleri, bu etkileri sağlayacak nitelikte ve yeterlilikte düzenlemiş olması en önemli noktayı oluşturmaktadır.

Dünya nüfusunun yaşlanıyor olduğu gerçeği, devletlerde, gelecek nesillerin devamlılığı noktasında endişe uyandırmaktadır. Özellikle evlilik ve doğurganlık oranlarında seyredilen düşüş görüntüsü bu endişeye sebebiyet vermektedir. Dünya genelinde kendisinden beklenen roller gereği kadınlar, evlilik hayatına olumlu bakmamaktadır. Yeni dünya düzeninde, iş hayatı ile birlikte aile hayatı sürdürmenin zorlayıcı etkileri, kadını evlilikten uzaklaştırmaktadır. Evlilik oranlarının düşük olması, doğum oranlarını da etkilemektedir. Evli çalışan kadınlar ise, iş hayatlarının etkileneceği korkusu ile çocuk sahibi olmakta tereddüt edebilmektedir. Bu etkiler, iş ve aile hayatı dengesinin bozularak aile hayatına daha çok ağırlık verilmesini gerektiren görüntüsü nedeniyle kadını daha çok iş ve aile hayatı çatışmasına maruz bırakmaktadır. Ancak iyi düzenlenmiş doğum öncesi ve sonrası izinler kadını, çocuk sahibi olmaya ve hatta evlenmeye olumlu bakar hale getirebilmektedir. Çünkü doğum izinleri, çalışan kadının, evlilik veya doğum sonrası iş hayatının devam edebileceğine dair inancını kuvvetli hale getirmektedir. Kısaca iyi düzenlenmiş doğum izinlerinin, evlilik ve doğum oranlarına pozitif etki edebileceği düşünülmektedir. Böylece kadın iş ve aile hayatı çatışmasına maruz kalmadan aile rolleri ve iş rollerini gerçekleştirebilecektir.

Eğitim seviyesi arttıkça iş hayatında alınan sorumluluk seviyesi de artmaktadır. Son yıllarda, özellikle kadınların eğitim seviyelerinde yaşanan artışa bağlı olarak, kadınların iş

hayatında aldığı sorumluluklar da artmıştır. Ancak eğitimli yüksek sorumluluk sahibi çalışan kadınlar, bu duruma bağlı olarak daha çok iş ve aile hayatı çatışmasına maruz kalmaktadır. 6 yaşından küçük çocuğu olan çalışan kadınların, iş ve aile hayatı çatışmasına daha fazla maruz kaldığı da göz önünde tutulduğunda, eğitimli yüksek sorumluluk sahibi çalışan bir anne için doğum izinleri ve özellikle ebeveyn izinleri oldukça kıymetli hale gelmektedir.

Doğum izinleri düzenlemeleri, iş ve aile hayatı çatışmasını engelleyici etkiler oluşturmaktadır. Özellikle kadın istihdamının arttırılmasına yönelik pozitif etkisi bulunmaktadır. İş ve aile hayatı çatışmasına maruz kalmayan bireylerin, genel yaşam tatmini ve evlilik yaşamı tatmini yükselirken; işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Diğer yandan bu izinler, iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans üzerinde olumlu etki oluşturmaktadır.

3.5.2. İş ve Aile Hayatı Uyumu Ekseninde Doğum İzinlerinin Dezavantajları

Hamilelik, analık izni ve süt izni gibi anayasal ve yasal haklar kullanılmak istendiğinde, işverenler, kadın çalışan işe almak istememekte ya da çalışan kadını işten çıkarmak gibi müdahalelerde bulunabilmektedir. Hatta bazı işyerlerinde, hamile kalınmaması için süre, zaman gibi olgular üzerinden şekillenmiş maddeleri içerisinde barındıran iş sözleşmeleri kadın çalışanlara imzalatılabilmektedir. Hamilelik, doğum öncesi ve sonrası izinler gibi toplumun devamı sağlayan ve sağlıklı toplumlar oluşturabilmeye imkan veren politika düzenlemeleri; işverenlerde, emek maliyeti, çalışanda performans düşüşü gibi kaygılarla destek verilen alanlar olmaktan çıkmaktadır. Bu durumda kadın işgücü piyasasında dezavantajlı hale gelmekte, işgücü piyasasına girerken, istihdamdayken ve hatta işten ayrılırken dahi engeller ile karşılaşmaktadır. Bunlara bağlı olarak kadın istidam oranlarında düşüş yaşanabilmektedir. Bu tür olumsuzluklar, doğum öncesi ve sonrası izinlerin kadınlar için oluşturduğu negatif etkilerdir. Ayrıca bu olumsuzluklara maruz kalan kadında, negatif yönde etkilenmeleri sebebi ile aile sorumluluklarına karşı isteksizlik yaşanmaktadır. Bu durum ise iş ve aile hayatı uyumunu bozarak kadın çalışanı daha çok iş ve aile hayatı çatışmasına maruz bırakmaktadır.

Kadın ve erkek açısından, doğum sonrası izinlerine bakıldığında, cinsiyete dayalı iş bölümü doğrultusunda kadına daha çok sorumluluk yüklendiği söylenebilir. Bir tarafa daha çok sorumluluk yüklenerek düzenlenmiş doğum sonrası izinleri, kadını iş piyasasından uzun süreli olarak uzaklaştırmaktadır. Uzun süren doğum izinleri, kadın çalışanda iş sorumluluklarını yerine getirememesi hissi oluşturmakta, iş ve aile hayatı çatışması

yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Sorumluluğun eşit dağıtıldığı ve kadını iş hayatından uzun süre uzak tutmayacak; babalık izni veya aralarında paylaşılabilen ebeveyn izni düzenlemeleri yoğun iş ve aile hayatı çatışmasına maruz kadını rahatlatacaktır.

Doğum sonrası izinlerinin uzun tutulması gerekliliğine dair olan görüş, doğum iznindeki çalışanların yerine izin süresi bitene kadar alınacak personelle ilgili düzenlemelerin nasıl olması gerektiği tartışmasını ve doğum izninde olan çalışanın işe döndüğünde hala bir işi olup olmadığı ile ilgili tartışmayı da yanında getirmektedir. Doğum sonrası iznini kullanan çalışan yerine izin süresi bitene kadar alınan personel düzenlemelerinin dengeli, güven veren ve hakları koruyacak şekilde optimum fayda gözetilerek düzenlenmesi gerekmektedir. Anne kadın çalışan, doğuma dair desteklenirken, başka bir sorun alanı içerisinde olan izin süresince çalıştırılacak olan personel, negatif etkilere maruz bırakılmamalıdır. Sonuçta bu tür çalışacak personel düzenlemesi, esnek çalışma türlerine tabi bir çalışma türü olması nedeniyle ayrıca destekleyici etki bekleyen bir alanı oluşturmaktadır. Doğum izninden dönen çalışan kadın için istihdamını koruyucu önlemler alınmadığı takdirde uzun süre işinden ayrı kalması nedeniyle işsizlik riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumlar, iyi düzenlenmemiş uzun süreli doğum izinlerinin olumsuz etkilerini oluşturmaktadır.

4. OECD ÜLKELERİNDE DOĞUM İZİNLERİ VE TÜRKİYE İLE KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

4.1. OECD ve OECD Ülkeleri

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü veya İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatı olarak bilinen uluslararası bir ekonomi örgütüdür. 14 Aralık 1960 tarihinde Paris'te imzalanan Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD'nin kurucu anlaşmasını oluşturmuştur. İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatı veya kısaca OECD, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra oluşturulan, Batı kuruluşları sisteminin bir parçası olarak kurulmuştur. Marshall Planı çerçevesinde, ABD ve Kanada'nın o dönemde yaptıkları, yaklaşık 12 milyar dolar civarında olan mali yardımın, dağıtımına yardımcı olmak ve Avrupa ülkeleri arasındaki ticari ödemeleri serbestleştirerek; geliştirmek amacıyla 1947-1960 yılları arasında faaliyette bulunan Avrupa Ekonomi İş birliği Teşkilatı'nın (OEEC) işlevini tamamlaması üzerine, onun yerine ve daha geniş bir görev tanımı ile kurulmuştur (MFA, 2019).

Örgütün amacı;

- Demokratik yapılara ve piyasa ekonomisine sahip 36 ülkenin, küreselleşmenin; ekonomik, sosyal ve yönetim sorunlarını çözmek ve bu sürecin fırsatlarından faydalanmak üzere birlikte hareket etmesi,
- Ekonomik büyüme, yatırım ve ticari iş birliği, girişimcilik, kalkınma, mali istikrar, yoksullukla mücadele gibi konularda çalışmak,
- Sosyal ve ekonomik gelişmelerle çevrenin korunması arasındaki dengeyi gözetmek,
- Dünya üzerindeki gelişmeleri takip ederek, ortaya çıkan sorunlara karşı çözümler üreterek, üye ülkelere tavsiyelerde bulunmaktan oluşmaktadır.

OECD'nin, Türkiye'nin de aralarında olduğu, 20 kurucu üyesi bulunmaktadır. Bu kurucu ülkeler; ABD, Avusturya, Kanada, Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Almanya, İtalya, Birleşik Krallık, Belçika, Danimarka, İrlanda, Yunanistan, İsviçre, İsveç, İspanya, İzlanda, Norveç ve Portekiz'den oluşmaktadır. Bu ülkelere ek olarak, ilerleyen yıllarda, Japonya, Finlandiya, Avustralya, Güney Kore, Meksika ve Yeni Zelanda teşkilata üye ülke olarak katılmışlardır. Kolombiya ve Kosta Rika ile üyelik müzakereleri devam etmektedir. Rusya Federasyonu ile üyelik müzakereleri süreci, 2014 Mart ayında askıya alınmıştır. Avrupa

Birliği Komisyonu da oy hakkı olmadan toplantılara katılmaktadır.

2019 yılı itibari ile toplam üye ülke sayısı 36 olan OECD ülkeleri; A.B.D., Almanya, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çekya, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, Birleşik Krallık, İrlanda, İspanya, İsrail, İsveç, İsviçre, İtalya, İzlanda, Japonya, Kanada, Kore, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovak, Slovenya, Şili, Türkiye, Yeni Zelanda ve Yunanistan'dan oluşmaktadır (MFA, 2019).

OECD, daha iyi yaşamlar ve politikalar oluşturmak için çalışan; herkes için refah, eşitlik ve fırsatı destekleyen politikaları şekillendiren, uluslararası iş birliğinin merkezinde olan bir organizasyondur. Yarının dünyasına daha iyi hazırlamak amacıyla yaklaşık 60 yıllık tecrübe ve öngörülerden yararlanma fırsatına sahip olan bu kuruluş; hükümetler, milletvekilleri, politika yapıcılar, uluslararası diğer örgütler, ticaret ve iş dünyası, sivil toplum temsilcileri ve dünya çapında vatandaşlar ile birlikte, uluslararası normlar oluşturmak ve çeşitli sosyal, ekonomik ve çevresel sorunlara köklü çözümler bulmak için çalışmaktadır. Üye ülkeler, zamanın belirleyici politikalarını ele almak için dünya çapında ortaklar ve kuruluşlarla birlikte çalışmaktadır. Daha güçlü, adil ve temiz ekonomiler ile toplumlar için umutları artırırken, daha iyi yaşamlar için bir yol oluşturmada bakış açısı oluşturmaya çalışmaktadır (OECD, 2019). Bu nedenlerle, çalışmada OECD üye ülkeleri ele alınmış ve incelenmiştir.

4.2. OECD Ülkelerinde Kadın Çalışması

Zaman içinde ülkeler arasında, kadınların toplumdaki göreceli yeri ile ekonomik büyüme seviyesi arasında güçlü ve pozitif bir bağlantı olduğu, çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Bu çalışmalara dayanarak, politika yapıcılar, kadınların güçlendirilmesi ile kalkınma arasında doğru orantılı bir bağlantının olabileceği fikrine sahip olmaya başlamışlardır (Doepke ve Tetilt, 2014). Nitekim son dönemlerde kadınların her anlamda güçlendirilmesi hususu kalkınma planlarının temel ögesi haline gelmiştir.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik yapılan strateji ve planlara örnek olarak Avrupa Birliği Lizbon Stratejileri gösterilebilir. Örneğin, Avrupa Birliği Lizbon stratejisinde, 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi ve güçlü bilgi ekonomisi olma hedefinin yanında, AB'de toplam ortalama istihdam oranının, 2010 yılında %70 ve kadın istihdam oranının ise %60 seviyesine yükseltilmesi yönünde sayısal hedeflere yer verilmiştir.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Belçika	56,0	56,5	56,7	56,8	57,2	57,9	58,0	58,1	58,7	60,7
Çekya	56,7	56,3	57,2	58,2	59,6	60,7	62,4	64,4	66,2	67,6
Danimarka	72,7	71,1	70,4	70,0	70,0	69,8	70,4	72,0	71,5	72,6
Almanya	65,2	66,2	67,8	68,1	69,0	69,5	69,9	70,8	71,5	72,1
Estonya	63,2	60,8	63,0	64,7	65,7	66,3	68,5	68,6	70,9	71,4
İrlanda	59,0	57,1	56,3	56,2	57,1	58,0	59,3	61,1	62,4	63,3
Yunanistan	48,9	48,0	45,0	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3	44,4	45,3
İspanya	53,3	52,8	52,6	51,2	50,3	51,2	52,7	54,3	55,7	56,9
Fransa	-	-	-	-	-	60,3	60,6	60,9	61,2	61,9
İtalya	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1	48,9	49,5
Letonya	60,4	59,0	60,2	61,7	63,4	64,3	66,4	67,6	68,4	70,1
Litvanya	60,4	58,5	60,2	61,8	62,8	64,9	66,5	68,8	70,2	71,6
Lüksemburg	57,0	57,2	56,9	59,0	59,1	60,5	60,8	60,4	62,5	63,4
Macaristan	49,6	50,2	50,3	51,9	52,6	55,9	57,8	60,2	61,3	62,3
Hollanda	68,5	68,3	68,9	69,4	69,0	68,1	69,2	70,1	71,3	72,8
Avusturya	65,2	65,7	66,1	66,7	66,9	66,9	67,1	67,7	68,2	68,6
Polonya	52,8	52,6	52,7	53,1	53,4	55,2	56,6	58,1	59,5	60,8
Portekiz	61,5	61,0	60,1	58,5	57,9	59,6	61,1	62,4	64,8	66,9
Slovenya	63,8	62,6	60,9	60,5	59,2	60,0	61,0	62,6	65,8	67,5
Slovakya	52,8	52,3	52,5	52,7	53,4	54,3	55,9	58,3	60,3	61,2
Finlandiya	67,9	66,9	67,4	68,2	67,8	68,0	67,7	67,6	68,5	70,6
İsveç	70,2	69,7	71,3	71,8	72,5	73,1	74,0	74,8	75,4	76,0
Birleşik Krallık	64,9	64,5	64,4	64,9	65,8	67,1	67,9	68,8	69,7	70,3
İzlanda	76,5	76,2	76,6	77,8	79,0	80,5	82,3	83,6	83,5	82,5
Norveç	74,4	73,3	73,4	73,8	73,5	73,4	73,0	72,8	72,4	72,6
Belçika	56	56,5	56,7	56,8	57,2	57,9	58	58,1	58,7	60,7
Danimarka	72,7	71,1	70,4	70	70	69,8	70,4	72	71,5	72,6
Çekya	56,7	56,3	57,2	58,2	59,6	60,7	62,4	64,4	66,2	67,6
Türkiye	24,2	26,2	27,8	28,7	29,6	29,5	30,4	31,2	32,2	32,9

Tablo 16. OECD Ülkelerinde Yıllara Göre Kadın İstihdamı Oranları (%)

Kaynak: Tablo, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> adresinden elde edilen, Cinsiyet ve Yaşa Göre İstihdam ve Faaliyet Yıllık verileri kullanılarak düzenlenmiştir.

Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar neticesinde, kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark azalmıştır. Ancak yapılan çalışmalara rağmen, OECD ülkelerinin tümünde, kadınların istihdam oranı, erkeklerin istihdam oranını geçememiştir. Ancak, OECD ülkelerinin tümünde, kadın istihdamı oranının artış hızı, erkek istihdamı oranının artış hızına göre daha fazla olmuştur (Kapucu, 2008: 109). OECD ülkeleri arasında, Yunanistan, İtalya ve Türkiye’de kadın istihdamı oranlarının, %50 seviyesinin altında kaldığı görülmektedir. Yunanistan’da, 2009 yılından 2018 yılına kadar ki süreçte kadın istihdamı oranları, %48,9’dan, %45,3 seviyelerine düşmüştür. İtalya’da, %46,4’ten, %49,5 seviyelerine

yükselmiştir. Türkiye’de ise %24,2’den, %32,9 seviyelerine çıkmıştır. Bu OECD ülkeleri arasında, kadın istihdamı oranı en düşük olan ülke Türkiye olmaktadır. İzlanda, 2009 yılından itibaren 2018 yılına kadarki süreçte, OECD ülkeleri arasında kadın istihdamı oranını, en yüksek seviyede tutan ülke olmuştur. Bu yıllar arasında, kadın istihdam oranını %6 arttırmıştır. Norveç’te kadın istihdam oranları düşüş eğilimine girmiştir. 2009-2018 yılları arasında kadın istihdamı oranını %5’lik oranın üzerinde arttıran ülkeler; Çekya, Almanya, Estonya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Polonya, Slovakya, İsveç ve Birleşik Krallık olmuştur. Çekya, Letonya, Litvanya ve Macaristan bu yıllar arasında kadın istihdamı oranlarını, %10’luk oranın üzerinde arttırarak; kadın istihdamı alanında en çok yol kat eden ülkeler olmuşlardır. Danimarka ve Fransa’nın kadın istihdamı oranları istikrarlı bir seviyede kalarak, aşağı veya yukarı yönlü bir değişim yaşamamıştır. 2009-2018 yılları arasında kadın istihdamı oranını %5’lik oranın altında arttıran ülkeler; Belçika, İrlanda, İspanya, İtalya, Hollanda, Avusturya, Portekiz, Slovenya ve Finlandiya olmuştur. Ülkelerin, sosyal, ekonomik ve siyasal şartlarına göre istihdam oranlarında aşağı ve yukarı yönlü hareketler olabilmekte; dalgalanmalar yaşanabilmektedir. Bu dalgalanmalar, dönemin şartları içerisinde özel olarak incelendiğinde daha ayrıntılı değerlendirmelere imkan verecektir.

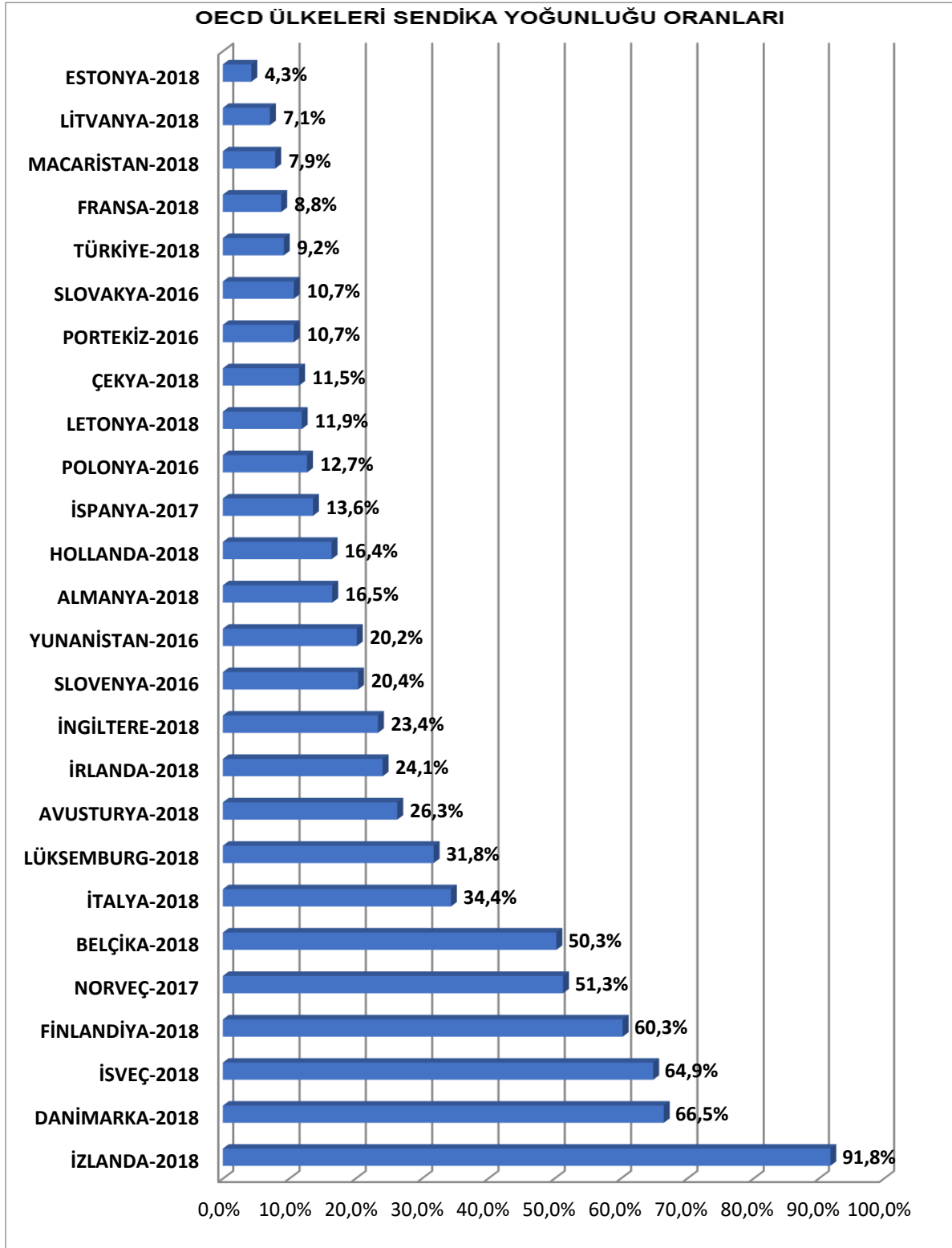
Eğitim seviyeleri yükseldikçe, cinsiyet fark etmeksizin kişilerin, istihdam edilebilirlik düzeyi artmakta ve bu nedenle de istihdam oranlarında artış yaşanmaktadır. Son yıllarda istatistiksel veriler incelendiğinde, kadın ve erkeklerin ortalama eğitim seviyeleri yükseliş göstermiştir. Ancak, kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki farklar kapanmamaktadır. Kadın ve erkek arasındaki eğitim seviyesi farklılığının en yüksek olduğu ülkeler, gelişmekte olan ülkelerdir. Geçiş ekonomisine sahip ülkelerde kadınlar, erkeklere göre ortalama olarak daha fazla eğitim almakta; kadın ve erkek arasındaki eğitim açığı kadın lehine kapanmaktadır (EU, 2008:8).

Kadınların istihdama katılım oranının yüksek olduğu Danimarka örneğinden hareket edildiğinde, bu başarının altında yatan sebepler; kadınların eğitim seviyesinin yüksekliği, esnek çalışma ve atipik çalışma imkanlarının oldukça gelişmiş olması, hamilelik izni ve çocuk bakım imkanlarının iyi bir şekilde düzenlenmiş olması şeklinde özetlenebilmektedir. Danimarka’da devlet, çocuk bakımının önemli bir ayağı olan, çok sayıda yuva açmıştır. Doğum sonrasında ilk 6 aydan itibaren, çocuğun 11–12 yaşına kadar tam gün bakımı devlet tarafından sunulan hizmetler aracılığı ile karşılanmaktadır. Kadınların 28 haftası ücretli olmak üzere toplamda 42 haftalık doğum izin hakları da mevcuttur. Danimarka’da kadınlar erkeklere göre daha uzun süre eğitim almaktadır. Mesleğe yönelik yükseköğretim eğitimi alanların, eğitim

aldıkları meslek dalında istidam edilememe oranının oldukça düşüktür (Ransby, 2006: 78-79).

4.3. OECD Ülkelerinde Sendikal Örgütlenme

Sosyal, ekonomik ve toplumsal alanlarda meydana gelen değişimler ile sendikalar oluşan şartlar çerçevesinde yeniden şekillenmektedir. Ancak, bu değişim ve şekillenme ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle, OECD üye ülkelerinin tümü için ortak bir sendikal tarihten bahsetmek mümkün olmamaktadır. Her bir OECD üye ülkesinin, sendikal oluşumu, bu oluşum için verdiği mücadele ve günümüzde geldikleri seviye farklılık göstermektedir. Ancak bu farklılık, sendikal örgütlenmenin sağlayacağı imkan ve faydaları ülkelere göre değiştirmemektedir. Sendikaların, koruyucu yasalarla işveren karşısında işçiyi korumaya yönelik önemi, kamu politikalarının oluşturulmasında ki önemi, işyerlerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde ki önemi ve gelirin adaletli dağılımında ki önemi her ülke için aynı seviyede olmaktadır (Mahiroğulları, 2013: 9).



Şekil 1. OECD Ülkeleri Sendika Yoğunluğu Oranları (%)

Kaynak: Şekil, <https://stats.oecd.org/> adresinden elde edilen, sendikalar ve toplu pazarlık, ticaret birliği verileri kullanılarak düzenlenmiştir.

Yukarıda ki grafikte yer alan OECD üyesi 26 ülkenin, bilgi akışına bağlı olarak 3 farklı yıl üzerinden; 2016, 2017 ve 2018 yılı verilerine göre sendikal yoğunluk seviyelerine yer verilmiştir. Bu 26 ülkenin, genel olarak sendikal yoğunluk oranlarına bakıldığında; Estonya, Litvanya, Macaristan, Fransa ve Türkiye %10'luk oranın altında yer almaktadır. Bu göstergeler ışığında, özellikle bu ülkelerde, sendika üyeliği konusunda çalışanların aktif davranmadığı ve sendikalara üye olmadıkları sonucuna varılabilmektedir. Sendikal örgütlemenin çalışanlar için sağlayacağı gücün, bu ülkelerde kullanılmadığı görülmektedir.

Diğer ülkeler için sendikal yoğunluk oranlarına bakıldığında; Slovakya, Portekiz, Çekya, Letonya, Polonya, İspanya, Hollanda ve Almanya %20'lik oranın altında; Slovenya, Birleşik Krallık, İrlanda ve Avusturya %30'luk oranın altında; Lüksemburg ve İtalya %40'luk oranın altında yer almaktadır. Belçika ve Norveç %50 oranının azda olsa üzerinde sendikal yoğunluk seviyesine sahipken; Finlandiya, İsveç ve Danimarka %60 oranının üzerinde sendikal yoğunluğa sahip olmuşlardır. İzlanda %91,8'lik oranla bu ülkeler arasında en yüksek sendikal yoğunluk oranına sahip olan ülke olmaktadır.

Genel olarak ülkelerin durumu değerlendirildiğinde, OECD üyesi 26 ülkenin sadece 6 tanesinin %50 üzerinde sendikal yoğunluk oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu ülkeler sırası ve sendikal yoğunluk oranları ile Belçika %50,3, Norveç %51,3, Finlandiya %60,3, İsveç %64,9, Danimarka %66,5 ve İzlanda %91,8'dir. 20 ülkenin, %50'nin altında sendikal yoğunluk oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, sendika gücünü kullanmak noktasında çalışanların isteksiz davrandığı izlenimini ortaya çıkarmaktadır. Günümüz dünyasında sendikal hareketlerin yavaşladığı ve daha çok serbest piyasa ekonomisinin kurallarına göre çalışma ilkelerinin belirlendiği bu tablodan da anlaşılabilir. İzlanda, diğer ülkelere göre sendikal örgütlenme alanında çok ciddi bir orana sahiptir. Ülkenin çalışanlarının neredeyse tamamı sendikal örgütlenme içinde yer almaktadır. 26 ülke arasında İzlanda dışında ciddi sendikal yoğunluk oranına sahip ülke bulunmamaktadır. En yakın ülkeler, Danimarka ve İsveç olmak üzere; %66,5'lik ve %64,9'luk bir sendikal yoğunluk oranına sahiptir.

4.4. OECD Ülkelerinde Doğum İzinleri

Kadınlar, sosyal devlet anlayışı gereği, uluslararası ve ulusal mevzuatlar aracılığıyla korunarak, doğum izni düzenlemelerinden yararlanmaktadır. Doğum öncesi ve doğum sonrası dönemler olmak üzere düzenlenmiş bu haklar, ülkelere göre uygulama farklılıkları gösterebilmektedir. Ayrıca, küreselleşen dünya düzenine, farklılaşan iş piyasası yapısına ve

yeni iş kollarının ortaya çıkışına göre düzenlemeler güncellenmektedir.

Hemen hemen her ülkede, kadınların annelik hakkını koruyabilmek adına doğum izinleri ve ebeveynlik izinleri düzenlemeleri bulunmaktadır. Doğum izni ve ebeveynlik izni, hamilelik ve doğumun getirdiği her türlü ihtiyacın karşılanması için anneyi ve babayı, belirli sürelerle desteklemektedir. Babalık izni, eşi yeni doğum yapmış olan erkeğe genellikle kısa süreli ve ücretli olarak verilen izindir. Ebeveyn izni, anneye ve babaya ayrı ayrı verilen bir izindir. Anne ve babaya, çocuklarının bakımını birlikte gerçekleştirme olanağı sağlamaktadır.

Bu başlıkta, OECD üyesi olan 36 ülkenin, 25'ine ait doğum izinleri düzenlemelerine yer verilmiştir. Bu ülkeler, Esping-Andersen'in üçlü refah devleti sınıflandırması olan; Liberal Refah Devleti, Muhafazakar ve Korporatist Refah Devleti, Sosyal Demokrat Refah Devleti ile bu sınıflandırmaya eleştiri olarak geliştirilmiş olan Güney Avrupa-Akdeniz Refah Devleti modeli ve ayrıca ilgili ülkeler için Eski Sosyalist Refah Devleti Modeli temel alınarak sınıflandırılmaya çalışılmıştır (Esping-Andersen, 1990:26-27; Leibfried, 1993:253, Kağnıcıoğlu, 2013:31). Türkiye başlangıçta, Güney Avrupa Refah Rejiminde yer almamış, ancak daha sonra bu refah devleti modelinin özelliklerine sahip olması nedeniyle model içerisinde değerlendirilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır (Sharkh ve Gough, 2010). Bu nedenle tez çalışmasında, Türkiye, Güney Avrupa-Akdeniz Refah Devleti modeli kapsamında değerlendirilmiştir. OECD ülkeleri arasından, refah devleti modellerinin önde gelen örnekleri ve Avrupa Birliği üyesi olanlar seçilmiştir. Avrupa Birliğine üye olan ülkelerin sayısının artmasıyla birlikte, komünizm sonrası Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin, Esping-Andersen'in sınıflandırmasına dahil olup olamayacağına dair yapılan çalışma sonucuna göre ilgili ülkelerin dahil edilemeyeceğine işaret edilmiş ayrıca komünizm sonrası refah devletlerinin ayrı bir rejim türünün özelliklerini de taşımadığı belirtilmiştir (Fenger, 2007:27). Ancak Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin refah devleti modellerine ilişkin sınıflandırma yapılabilmesi için bu çalışmada, ilgili ülkeler Eski Sosyalist Refah Devleti Modeli çatısında toplanarak verilmiştir. Bu 25 ülke sırasıyla; Avusturya, Belçika, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Çekya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, Birleşik Krallık'tır.

4.4.1. Liberal Refah Devleti Modeli Ülkeler

Anglo-Sankson ya da Anglo-Amerikan model olarak da adlandırılan bu model, sınırlı refah devleti özellikleri sergilemekte ve asgari gelir garantisi sağlamaktadır. Devlet, piyasaların özgür ruhuna müdahale etmemekte; piyasa mantığına göre hareket ederek, piyasa

çözümlerine yönelmektedir. Vatandaşlar, kendi refahlarını piyasa şartları içerisinde aramaktadır. Devlet, en kötü şartlar altında olan vatandaşa, çeşitli araştırmalar sonunda gelir transferinde bulunmaktadır. Bu ülkeler, muhafazakar ülkeler gibi tamamen sosyal sorunları giderme amacına sahip değildir. Ayrıca İskandinav ülkelerindeki gibi istihdam sağlamayı da ön planda tutmaktadır. Modelde, piyasanın yanında, dini ve gönüllü organizasyonlar oldukça etkin role sahiptir. Liberal refah devleti modelinde, kamu sektörü istihdamı oranları görece düşüktür. Ancak OECD ortalamasının üzerinde özel sektör istihdamına sahiptirler. Kadınların iş gücüne katılım oranları görece daha yüksektir. Sendikaların güç kaybı yaşadığı bu ülkelerde, maaş seviyeleri arasında ciddi farklar görülmektedir (Özdemir, 2004; Esping-Andersen, 1994; Esping-Andersen, 2002; Toprak, 2015). Liberal refah devleti modeline sahip olan Birleşik Krallık ve İrlanda'ya bu başlık altında yer verilmiştir.

4.4.1.1. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 66.27 milyondur. Nüfusun 33.56 milyonunu kadınlar, 32.70 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %81'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 500 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Birleşik Krallık 'ta 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %74,7'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Birleşik Krallık 'ta istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %70,3 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Birleşik Krallık 'ta istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Birleşik Krallık 'ta, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %79,2'dur. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %8,9 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı ve kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Birleşik Krallık 'ta, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %73,5, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %70,9, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %52,2'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

Birleşik Krallık vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde cevap vererek 6,8 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum izni ve ebeveyn izni kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için ayırım yapılmadan düzenlenmiştir. Yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ve geçici süreli çalışanlarda dahil olmak üzere tüm istihdam türleri bu izinlerden yararlanabilmektedir (EC, 2010:213).

Analık izni, ülke mevzuatında 52 hafta süreyle ve 39 haftası ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Bu sürenin ilk 26 haftası olağan doğum izni, diğer 26 haftası ise ek doğum izni olarak tanımlanmıştır. İşçilerin, doğumdan 2 hafta önce; fabrika işçilerinin ise 4 hafta önce izne ayrılması zorunlu tutulmuştur (EC, 2010:221). İzninin ilk 6 haftası kazançların %90'ı ödenmektedir. Diğer 33 hafta süresince, haftalık 145,18 İngiliz Sterlini aşmamak üzere kazançların %90'ı ödenmektedir (OECD, 2019:14). Doğum izni kullanan anne ücret artışlarından yararlanmaktadır. Çalışan kadınların, iş kaybetmeme garantisi devlet güvencesi altında bulunmaktadır (EC, 2010:221).

Babalık izni, ülke mevzuatında 2 hafta süreyle ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince, haftalık 145,18 İngiliz Sterlini aşmamak üzere, kazançların %90'ı ödenmektedir (OECD, 2019:17).

Ebeveyn izni, ülke mevzuatında, 18 hafta süreyle, ücretsiz olarak düzenlenmiştir. Bu hak, çocuk 18 yaşını tamamlayana kadar devam etmektedir. Ebeveyn izni yıl içinde 4 haftaya kadar kullanılabilir (OECD, 2019:20). Bu süreler işverenin rızası ile değişebilmektedir. Ebeveyn izni, günlere bölünememekte ve tam hafta olarak kullanılabilir (EC, 2010:221).

4.4.1.2. İrlanda

İrlanda, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 4.8 milyondur. Nüfusun 2.43 milyonunu kadınlar, 2.39

milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %82'si lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına göre oldukça yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 509 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından oldukça yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, İrlanda'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %68,7'si istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. İrlanda'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ile neredeyse aynı olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %63,3 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. İrlanda'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından az farkla yüksektir. İrlanda'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %74,1'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %12,7 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Macaristan'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %74,1, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %70,9, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %55,6'dır (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görülmektedir.

İrlanda vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek, 7 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izni düzenlemeleri, kamu ve özel sektör çalışanları için ayırım yapılmaksızın, tüm istihdam türlerini de kapsayacak şekilde uygulanabilmektedir (EC, 2010:121). Analık izni, ülke mevzuatında 42 hafta ve bu 42 haftanın, 26 haftası ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Doğum izninden ve ödeneğinden yararlanabilmek için son 12 ay içerisinde 39 haftalık sigorta primini yatırmış olmak gerekmektedir. 26 haftalık doğum izni süresince haftada 240 Avro ödenmektedir. Geri kalan 16 hafta için ödeme yapılmamaktadır

(OECD, 2019:13). Babalık izni, ülke mevzuatında 2 hafta ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Haftalık 240 Avro tutarında sabit ücret ödenmektedir (OECD, 2019:16).

Ebeveyn izni, 18 hafta olmak üzere bireysel bir hak olarak düzenlenmiştir (OECD, 2019:19). 2013 yılında gerçekleşen yasal değişiklikle doğum ve evlat edinmeye ilişkin ebeveyn izni tüm istihdam türleri için 14 haftadan 18 haftaya çıkarılmıştır. Ebeveyn izni çocuk 8 yaşını tamamlayana kadar kullanılabilir (EC, 2010:121). İzin süresince ödeme yapılmamaktadır. Her iki ebeveynde aynı zamanda izin alabilmektedir (OECD, 2019:19). Ebeveyn izninden yararlanabilmek için son bir yıldır bir işte düzenli olarak çalışıyor olma şartı aranmaktadır (EC, 2010:121).

4.4.2. Muhafazakar-Korporatist Refah Devleti Modeli Ülkeler

Modelde, piyasa verimliliği daha az önemsenmektedir. Statü farklılıklarının korunması ve hakların, sınıf ve statüye bağlı olarak yerine getirilmesi esas alınmaktadır. Ancak statü farklılıklarının korunmaya çalışması, devletin yeniden dağıtıcı etkisini baskı altında bırakmaktadır. Devlet, refah sağlayıcı olarak piyasanın yerini almaya hazır bir yapı sergilemektedir. Model, kilise tarafından şekillendirilmiş ve ailenin korunması temelli yapılmıştır. Bu nedenle, çocuk bakımı hizmetleri benzeri aile hizmetleri çok gelişmemiş; yerine aile içi yardımlar ile annelik desteklenmiştir. Aile içi yardımlarla çözülemeyen durumlar olduğunda, devlet tamamlayıcı bir rolle devreye girmektedir (Esping-Andersen, 1990:27). Muhafazakar-korporatist refah devleti modeline sahip olan, Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa, Hollanda ve Lüksemburg'a bu başlık altında yer verilmiştir.

4.4.2.1. Almanya

Almanya, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 82.79 milyondur. Nüfusun 41.94 milyonunu kadınlar, 40.84 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018).

Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %87'si lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması daha yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında erkek öğrenciler 508 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Almanya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %75,9'u istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise

%68,4 olarak ölçülmüştür. Almanya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %72 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Almanya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre daha yüksektir. Almanya'da 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %79,7'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %7,7 daha fazladır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Almanya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %69, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %66,5, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %44,7'dir (EUROSTAT, 2018). Çocuk sayısı artan kadınların istihdam oranları düşmektedir.

Almanya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek, 7 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Analık izni, Anneliği Koruma Kanununa göre, doğumdan önce 7 hafta ve doğumdan sonra 7 hafta olmak üzere toplamda 14 hafta olarak düzenlenmiştir. Tüm sigortalı çalışan kadılar doğum izni hakkından yararlanabilirken, serbest çalışan kadınlar bu haktan yararlanamamaktadır. İzin süresince tavan sınırı konmadan ortalama net gelirlerin %100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:13). Anneliği Koruma Kanunu, hamilelik döneminde ve doğumdan sonraki (düşük doğum dâhil) 4 ay içinde annenin işten çıkarılmasını yasaklamıştır (EC,2010:92). Ülke mevzuatında babalık izni düzenlemesine yer verilmemiştir (OECD, 2019:16). Ancak ebeveynlerin, bonus haftalar olarak nitelendirilen ek ebeveyn izni hakkına sahip olabilmesi için babanın 2 aylık ebeveyn izni olarak, bu izin süresini kendisi kullanması gerekmektedir. Bu şekilde, ebeveynler ek ebeveyn izni süresine sahip olurken, babaların izin kullanımını teşvik edilmiş olmaktadır.

Ebeveyn izni, kamu sektörü ve özel sektör çalışanları için bireysel olarak düzenlenmiştir. Ebeveynlere, bu hakkı aynı zaman dilimi içerisinde kullanabilme imkanı sağlanmaktadır. Doğumdan sonra veya doğum izni bitiminden itibaren başlayacak şekilde anne ve baba için ayrı ayrı 3 yıla kadar kullanılabilir. Bu süre içerisinde ebeveynin işten çıkarılması yasaklanmıştır. Evlat edinme durumunda aynı hükümler uygulanmaktadır.

Çocuğun engelli olması veya ciddi bir rahatsızlığı olması durumunda ebeveyn izni bir yıl daha uzatılabilmektedir. (EC, 2019).

Ebeveyn Ödeneği ve İzni Kanunu, federal düzeyde sektör ayırt edilmeksizin uygulanmaktadır. Kanun kapsamına göre, bir işverene bağlı olarak; yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ile çıraklık yapan ve evde çalışanlarda bu haktan yararlanabilmektedir. Bunun yanında, kendi işinde çalışanlar, ev hanımları ve işsizler de bu haktan yararlanabilmektedir. Kamu hizmetinde çalışan işçiler de memurlar gibi doğrudan bu haktan yararlanabilmektedir. Ebeveyn izni anne baba, eşler ve partnerler tarafından kullanılabilir. Eğer doğan çocuk engelli, hasta veya ölmüş ise yakın akrabalar da ebeveyn izninden yararlanabilmektedir. Eğer çocuk yaşta annelik var ise büyük anne, büyükbaba da bu haktan yararlanabilmektedir. Ebeveyn ödeneği, anne tarafından kullanılırsa 12 ayla sınırlandırılırken, baba ancak 2 ay ödenekten faydalanabilmektedir (EC, 2019). Ebeveyn ödeneği doğum iznini takip eden 12 ay boyunca aylık ortalama net kazancın %67'si kadar, aylık 1800 Avro tavana kadar ödenmektedir (OECD, 2019:19).

4.4.2.2. Avusturya

Avusturya, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 8,8 milyondur. Nüfusun 4.48 milyonunu kadınlar, 4.33 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018).

Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %85'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması daha yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında erkek öğrenciler 492 puan almışlardır. Bu puan, 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir. Kız öğrencilerinin çoğu OECD ülkelerinde erkek öğrencilerden daha iyi performans göstermelerine rağmen, Avusturya'da erkek öğrenciler, kız öğrencilerden 8 puan daha yüksek almıştır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Avusturya'da, 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %73'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Avusturya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. 2018 yılında, istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %68,6 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Avusturya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre daha yüksektir. Avusturya'da 2018 yılı için

istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %77,5'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %8,9 daha fazladır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Avusturya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %77,7, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %72,3, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %51,2'dir (EUROSTAT, 2018). Çocuk sayısı arttıkça kadınların istihdam oranlarının düştüğü görülmektedir.

İş ve yaşam dengesinin birey için boş zaman oluşturma, aile ile ilgili yükümlülükleri yerine getirme, kişisel yaşamı geliştirme, stresten uzaklaşma ve sağlıklı olma gibi alanlarda destekleyici etkileri bulunmaktadır. OECD ülkeleri arasında, uzun saatler süresince çalışmaya göre hazırlanan iş ve yaşam dengesi sıralamasında Avusturya 24. sırada yer almaktadır (OECD, 2015).

Avusturya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek, 7,1 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum izni düzenlemeleri federal düzeyde uygulanmaktadır. Tüm özel sektörde çalışanlar ile kamu sektöründe çalışanları ve hatta evde çalışanları dahi kapsamaktadır. Ebeveyn izni de özel sektör ve kamu sektörü ayırt edilmeden, yarı zamanlı ve geçici süreli işlerde çalışanlarda dahil olmak üzere tüm çalışanlara bir hak olarak tanınmıştır. İş Kanunu'nda diğer düzenlemelerin aksine yönetim kurulu üyeleri ve üst düzey yöneticiler için ebeveyn izinlerinde istisna ve muafiyet uygulanmamaktadır (EC, 2019).

Analık izni, tüm kadın çalışanlara tanınan bir haktır ve 16 hafta olarak düzenlenmiştir. Sezaryen ve erken doğum hallerinde 12 haftaya kadar uzatılabilmektedir. Serbest çalışan kadınlar ise gönüllü olarak sağlık sigortası yaptırmaları durumunda analık izni haklarına sahip olabilmektedir. Son üç ay tavan sınırı konmadan ortalama net gelirlerinin %100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:13). Analık izni (Mutterschaftsurlaub), analık sebeplerinden dolayı işten çıkarma için yasal sebep olmaktadır. Doğumdan önceki 8 hafta ve doğumdan sonraki 8 haftalık sürede kadının çalışması yasaktır. Tıbbi zorunluluk hallerinde bu süre 12 ay olarak düzenlenmiştir (EC, 2019). Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan kadınların, doğum ve ebeveyn izinleri bulunmaktadır. Ancak iş sözleşmesini, izin süresinin sonuna kadar uzatma

hakları bulunmamaktadır. (EC, 2010:29). Babalık izni ise ülkede yasalarda düzenlenmemiştir (OECD, 2019:16). Ancak ebeveynlerin, bonus haftalar olarak nitelendirilen ek ebeveyn izni hakkına sahip olabilmesi için babanın 2 aylık ebeveyn izni olarak, bu izin süresini kendisi kullanması gerekmektedir. Bu şekilde, ebeveynler ek ebeveyn izni süresine sahip olurken, babaların izin kullanımı teşvik edilmiş olmaktadır.

Ebeveyn izni, kamu ve özel sektör çalışmanı ayrımı olmaksızın, tam gün olacak şekilde doğum izninin bittiği tarihten itibaren çocuğun 2 yaşını tamamladığı tarih arasında kullanılmaktadır. Ebeveyn izni bireysel bir hak olarak düzenlenmiştir (EC,2010:29). İzin süresince çocuk yetiştirme ödeneği ile ödeme yapılmaktadır (OECD, 2019:18). Ebeveynler ancak 1 ay süresince aynı anda izin alabilmekte, diğer süreler boyunca aynı anda izin almalarına imkan verilmemektedir. İzin, yasal süreler içerisinde eşler arasında parçalara bölünebilmekte ve tamamıyla devredilebilmektedir. Uygulamada en çok anne, ebeveyn izninin tamamını kullanmaktadır. İzninin nasıl, kim tarafından ve hangi zaman aralıklarında kullanılacağı eşler arasındaki anlaşmaya göre şekillenmektedir. Ebeveyn izni değişik zaman aralıklarında kullanılabilen, hatta devam eden izin daha sonraki bir tarihe ertelenebilmektedir (EC,2010:29). Her ebeveyn çocuğun yedinci doğum gününe kadar üç aylık ebeveyn iznini erteleyebilmektedir (OECD, 2019:18). Ebeveyn izni başlamadan önce iş sözleşmesinin son bulması durumunda, iş sözleşmesi ile ebeveyn izni arasında geçen süreyi içine alan uzatmalı iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Ancak bu haktan sadece anneler yararlanabilmektedir. Evlat edinme hallerinde de ebeveyn izni bir hak olarak tanınmıştır (EC, 2010:29).

4.4.2.3. Belçika

Belçika, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 11.3 milyondur. Nüfusun 5.78 milyonunu kadınlar, 5.61 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır. (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %77'si lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması daha düşük kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 503 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir. Belçika'da cinsiyet ayrımından bağımsız olarak kaliteli eğitim verilmektedir. Ülkede, erkek öğrenciler kız öğrencilerden 1 puan daha yüksek almıştır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Belçika'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %64,5'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Belçika'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının altında olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %60,8 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Belçika'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranının, OECD ülkeleri ortalamasının altında olmakla birlikte, bu ortalamaya oldukça yakın görülmektedir. Belçika'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %68,2'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %7,4 daha fazladır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Belçika'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %75,5, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %77,5, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %55,3'tür (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça önce yükseldiği, sonrasında ise düştüğü görülmektedir.

Belçika vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek, 6,9 olarak değerlendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, tüm özel sektör çalışanları (istihdam türüne bakılmaksızın tam zamanlı, yarı zamanlı, belirli süreli, belirsiz süreli) ile bir kurumda geçici süreyle istihdam edilenlerde dahil olmak üzere kamuda çalışanlarda doğum izni ve ebeveyn izni hakkına sahiptir (EC, 2019).

Analık izni, tüm kadın çalışanlara tanınan bir haktır ve 15 hafta olarak düzenlenmiştir. Serbest meslek sahibi kadınlar ise 12 haftalık doğum izni hakkına sahiptir. İlk ay günlük kazançlarının %82'si ödenirken, kalan haftalar süresince günlük kazançlarının %75'i ödenmektedir. Babalık izni, 10 iş günü olarak düzenlenmiş ve ücretlidir. İlk üç gün işveren tarafından ödenen kazancın %100'ü, kalan günlerde ise günde 135 Avro kazanç tavanına kadar kazançların %82'si ödenmektedir (OECD, 2019:13-16). Tam zamanlı çalışanlar için doğum ödeneği 475 Avro olarak ödenirken, yarı zamanlı çalışanlar için haftalık 237,5 Avro ödenmektedir (EC, 2019).

2010/18/AB Direktifi ile uyumlu hale getirilen ebeveyn izni, kamu ve özel sektör

ayrımı olmaksızın, her bir çocuk için ayrı ayrı olmak üzere her ebeveyne 4 ay süresince tanınmış olan bireysel bir hak olarak düzenlenmiştir. Çocuk 12 yaşına gelene kadar bu hak kullanılabilir (OECD, 2019:18). Ebeveyn izni boyunca ayda 802 Avro ödeme yapılmaktadır. Ebeveyn izni, tam zamanlı çalışma ile 4 ay, yarı zamanlı çalışma ile 8 ay ve beşte bir zamanlı çalışma ile 20 ay süresince kullanılabilir. Bu sürelerle ilgili çalışma türleri arasında geçiş yapma imkanı sunulmaktadır. Özel sektörde, ebeveyn izninin kullanılabilmesi ve devam eden ebeveyn izninin değiştirilmesi için az 2, en çok 3 ay içerisinde hak sahibinin bildirimde bulunması gerekmektedir. Kamu sektöründe bu şekilde bir zorunluluk bulunmamaktadır. Evlat edinen ebeveynlerde aynı haklara sahip olmaktadır. Ebeveyn izni eşler arasında devredilememektedir (EC, 2010:39).

Özel sektör çalışanlarının ebeveyn izninden faydalanabilmesi için yazılı bildirim tarihinden önceki 15 aylık süre içerisinde 12 ay iş akdi ile istihdam edilmesi gerekmektedir, kamu sektöründe çalışanlar için böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ayrıca özel sektörde işverenler, yazılı bildirim aldığı tarihten itibaren 1 ay içinde geçerli ve işle ilgili nedenler sunmak kaydıyla, ebeveyn iznini 6 aya kadar erteleyebilme hakkına sahiptir. Erteleme, tüm çalışanlar için kullanılabilen bir haktır. Ancak ebeveyn izninin ertelenmesi, kamu sektöründe çalışanlar için geçerli değildir (EC, 2010:39).

4.4.2.4. Fransa

Fransa, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 66.9 milyondur. Nüfusun 34.5 milyonunu kadınlar, 32.3 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %78,4'ü lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması ve OECD ülkeleri ortalamasıyla hemen hemen aynıdır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 496 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Fransa'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %65,3'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Fransa'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının altında olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %61,9 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Fransa'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı,

OECD ülkeleri ortalamasına oldukça yakındır. Fransa’da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %68,9’dır. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %7 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Fransa’da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %72,9, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %70,9, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %48,1’dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça, özellikle 3 ve daha fazla çocuk sonrasında düştüğü görünmektedir.

Fransa vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalaması ile aynı cevabı vermişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, kamu sektörü ve özel sektör için doğum ve ebeveyn izinleri düzenlemeleri bulunmakla birlikte sektörlere göre farklı mevzuat hükümleri uygulanmaktadır. İş Kanunu hükümleri devlet memurlarına uygulanmadığı için devlet memurları, ebeveynlik izinlerini Devlet Memurları Direktifine göre kullanmaktadırlar (EC,2010:86).

Doğum izni, tüm çalışanlara ve serbest çalışan kadınlara tanınan ücretli bir haktır. Analık izni çocuk sayısına bağlı olarak değişebilmektedir. Tek çocuğa gebelik sonucu doğum halinde doğumdan önce 6 hafta, doğum sonrası 10 hafta olmak üzere toplam 16 hafta olarak düzenlenmiştir. İkiz gebelik sonucu doğum halinde doğumdan önce 12 hafta ve doğumdan sonra 22 hafta olmak üzere toplamda 34 hafta olarak düzenlenmiştir. 3 veya daha fazla çocuğa gebelik sonucu doğum durumunda ise doğumdan önce 24 hafta ve doğumdan sonra 22 hafta olmak üzere toplamda 46 hafta olarak düzenlenmiştir. Doğum ödeneği en az 8 hafta ödenmektedir. Ancak genel uygulama tüm doğum izin süresini kapsamaktadır. Doğum ödeneği, Kanuni Sağlık Sigortası tarafından annenin gelirinin son 3 ayı üzerinden ve %92,5 oranında hesaplanmaktadır. Yasalara göre işveren, doğum ödeneğini ödemekle mükelleftir. Ancak tüm toplu sözleşme hükümlerinde işçiler için doğum ödeneğine yer verilmemiştir (EC, 2010:86).

Babalık izni, ülke mevzuatında 2 hafta olmak üzere ücretli bir hak olarak

düzenlenmiştir. İzin süresince, baba net gelirin %100 'ünü almaya devam etmektedir (OECD, 2019:16).

Ebeveyn izni, anne ve babaya tanınan, ebeveynler tarafından aynı anda kullanılabilen bireysel bir hakktır. Ebeveyn izni, yarı zamanlı, belirli süreli ve geçici olarak çalışanları da kapsamaktadır. Ebeveyn izni hakkını kullanabilmek için doğum öncesi bir yıl çalışmış olmak ve işe devam ediyor olmak gerekmektedir. İşverenin ebeveyn izni için ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır (EC, 2019). Sadece bir çocuğu olan ebeveynler için 12 ay boyunca aylık 391 Avro ödenmektedir. Ancak ebeveynlerden biri ödemeyi 6 ay süresince alabiliyorken kalan 6 ay için diğer ebeveyn ödemeyi alabilmektedir (OECD, 2019:18).

4.4.2.5. Hollanda

Hollanda, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 17.1 milyondur. Nüfusun 8.65 milyonunu kadınlar, 8.52 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %78'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalaması ile aynıdır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 508 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Hollanda'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %77,2'si istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Hollanda'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %72,8 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Hollanda'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Hollanda'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %81,5'tir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %8,7 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Hollanda'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın

çalışanların oranı %79,7, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %78,2, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %64,5'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

Hollanda vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek 7,4 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, yaşayan ve çalışan her birey yasal sağlık sigortası kapsamında olması sebebiyle doğum ve hamilelik izni düzenlemelerine hak kazanmaktadır. Hamilelik izni, doğum öncesinde 4 ila 6 hafta arasında değişen sürelerle başlar ve çoklu doğum durumlarında 8 ila 10 hafta arasında değişen sürelerle çalışan kadınlara bir hak olarak verilmektedir. Doğum izni ise doğumun gerçekleştiği tarih ile birlikte başlamakta ve 10 hafta sürmektedir. Hamilelik izni ve doğum izni birlikte en az 16 hafta olmakta ve arka arkaya kullanılması gerekmektedir (EC, 2010:163). İzinler süresince günlük kazançların %100'ü, günlük tavan sınırı 209,26 Avro olmak kaydıyla ödenmektedir (OECD, 2019:14). Babalık izni, ülke mevzuatına göre doğum tarihinden itibaren 4 hafta içinde kullanılmak üzere 2 iş günü ve ücretli olarak düzenlenmiştir. İzin süresince tavan sınırı olmadan kazançların %100'ü ödenmektedir. Babalık izni kapsamında ayrıca ebeveyn izni dışında 3 günlük ücretsiz izin hakkı düzenlenmiştir (OECD, 2019:16). Çocuğu nüfusa kaydettirme işlemleri için babalar izinli sayılmaktadır (EC, 2010:163).

Hamilelik izni başlamadan önce hamileliğe bağlı bir hastalıktan dolayı ve doğum sonrası, doğumdan kaynaklı bir hastalık sebebiyle izin alınabilmektedir. Böyle bir olayın varlığı durumunda, 104 haftaya kadar doğum izni için ödenen hakların aynı şekilde faydalanılabilmektedir (EC, 2010:163).

Ebeveyn izni, çocuk başına haftalık çalışma saatinin 26 katı kadar ve ücretsiz olarak düzenlenmiştir. İzin, çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveynler ve ana bakıcılar tarafından kullanılabilirken, yarı zamanlı veya tam zamanlı olarak alınabilmektedir. Her iki ebeveynde aynı anda izin alabilmektedir (OECD, 2019:20). Ancak izin için işçi ve işverenin anlaşması gerekmektedir. İşverenin ebeveyn izni ödeneği ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Fakat ebeveyn izni toplu sözleşmeler ile hükme bağlanmışsa işverenin ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Kamu sektöründe çalışanlara, ebeveyn izni süresince kazançların %100'ünün ödenmesi sık karşılaşılan bir uygulamadır (EC, 2010:163).

4.4.2.6. Lüksemburg

Lüksemburg, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 602 bindir. Nüfusun 299 binini kadınlar, 302 binini ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %77'si lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 483 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Lüksemburg'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %67,1'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Lüksemburg'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %63,4 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Lüksemburg'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Lüksemburg'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %70,7'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %7,3 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Lüksemburg'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %78,7, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %76,9, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %55,8'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

Lüksemburg vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek 6,9 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izni düzenlemeleri, kamu ve özel sektör çalışanları için uygulanmaktadır (EC,2010:149).

Analık izni, 20 hafta ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir (OECD, 2019:14).

Doğumdan önce (tahmini) 8 hafta ve doğumdan sonra 12 hafta olmak üzere sigortalı çalışanlar (özel sektör çalışanları, ücretli çalışanlar ve kendi işinde çalışanlar) için uygulanmaktadır (EC,2010:149). Doğum izni ve ödeneğinden faydalanabilmek için son 12 ay içinde 6 ay sigorta primini yatırmış olma zorunluluğu aramaktadır. Ödemeler, hastalık ödeneği ile aynı şekilde düzenlenmiş ve kazançların %100'ü üzerinden yapılmaktadır (OECD, 2019:14). Yarı zamanlı çalışanlar için ise haftalık 40 saat üzerinden ve kazançların %50'si yarısı kadar ödeme yapılmaktadır (EC,2010:149). Babalık izni, ülke mevzuatında 2 gün ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince kazançların %100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:16).

Ebeveyn izni, kamu ve özel sektör çalışanları için aynı şekilde düzenlenmiştir. İzin bireysel bir hak olması sebebiyle tamamı veya bir kısmı başka bir kişiye devredilememektedir. Tam zamanlı olarak çalışanlar için ücretli ebeveyn izni süresi 6 ayken, yarı zamanlı olarak çalışanlar için izin süresi 12 ay olarak düzenlenmiştir. Ebeveyn izni süresi, seçilen seçeneğe bağlı olarak 4 ile 6 ay arasında değişmektedir. 4 aylık ebeveyn izninin ödemesi, 3204.93 Avro tavan sınırı ile kazançların %100'ü olmaktadır. 6 aylık ebeveyn izninin ödemesi 1922.96 Avro tavan sınırı ile kazançların %100'ü olmaktadır. Ebeveyn izni, çocuk 5 yaşını tamamlayıncaya kadar kullanılabilir (EC,2010:149). Ebeveynler aynı zaman diliminde izin haklarını kullanabilmektedir (OECD, 2019:19).

4.4.3. Eski Sosyalist Refah Devleti Ülkeler

Model, ücretli çalışma ve çocuk bakımını birlikte gerçekleştirmeye imkan sağlayan politika düzenlemelerine sahiptir ve tam istihdam oluşturma amacı bulunmaktadır. Kadın istihdam oranları yüksek seviyelerdedir (Kağnıcıoğlu, 2013:31). Eski sosyalist refah devleti modeline sahip olan, Çekya, Estonya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Polonya, Slovakya ve Slovenya'ya bu başlık altında yer verilmiştir.

4.4.3.1. Çekya

Çekya, 1995 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 10.6 milyondur Nüfusun 5.39 milyonunu kadınlar, 5.21 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %94 lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalamasının, OECD ülkeleri ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında

(PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 491 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir. Kız öğrenciler, erkek öğrenciler daha iyi bir performans göstererek 4 puan yüksek almışlardır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Çekya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %74,8'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Çekya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %67,6 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Çekya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre daha yüksektir. Çekya'da 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %81,8'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %14,2 daha fazladır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Çekya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %44,3, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %49,2, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %47,1'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça önce yükseldiği, sonrasında ise görece düştüğü görünmektedir.

Çekya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının biraz üstünde cevap vererek, 6,7 olarak değerlendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, tüm özel sektör çalışanları (yarı zamanlı çalışanlar ile belirli süreli çalışanlarda dahil) ile kamu sektörü çalışanları doğum izni ve ebeveyn izni hakkına sahiptir. (EC, 2019).

Analık izni, 28 hafta olarak düzenlenmiştir (OECD, 2019:13). İkiz ve daha fazla çocuklu doğum söz konusu olduğunda 37 haftaya kadar uzatılabilmektedir. Analık izni, doğumdan 6 ila 8 hafta öncesinde başlamaktadır. Kendi işinde çalışanlar da bu haktan aynı şekilde faydalanabilmektedir (EC,2010:62). Çalışanlar, izin tarihinden önce 2 yıl boyunca en az 270 gün boyunca sosyal güvenlik primlerinin ödenmiş olması gerekmektedir. Analık ödeneği, izin süresince yıllık gelirin %70'i üzerinden günlük olarak ödenmektedir.

Maksimum ise her ay 36.750 Çek Korunasına kadar ödeme yapılmaktadır (OECD, 2019:13). Babalık izni, 7 takvim günü olarak düzenlenmiş ve ücretlidir. Analık izni ile aynı şekilde ödeme gerçekleştirilmektedir. İzin süresince yıllık gelirin %70'i üzerinden günlük olarak ödenmektedir (OECD, 2019:16). Bebek 7 haftalık olunca baba (eğer şartları uygunsa) doğum iznini annenin yerine kullanabilmektedir. Doğum iznine sahip olmayanlar, çocuğun doğumu ile birlikte ebeveyn izni kullanabilmektedir (EC,2010:62).

İş Kanunu'nun 196. Maddesine göre talep edildiği takdirde işveren, ebeveyn izni vermek zorundadır. Ebeveynler, doğum izni ve ebeveyn izni haklarını aynı anda kullanabilmektedir (EC, 2019). Ebeveyn izni, çocuğun 3 yaşını tamamladığı tarihe kadar kullanılabilir. Ücretli ebeveyn izni için en fazla 220.000 Çek Korunası (Yaklaşık 10.000 Dolar) ödeme yapılabilmektedir. Çocuğun dördüncü yaşına kadar ebeveyn yardımı ödemesi yapılabilmektedir (OECD, 2019:18). Genellikle anne çocuğun ilk yıllarında ebeveyn iznini kullanmaktadır. Baba, anne işe başladıktan sonra ebeveyn iznini kullanmaktadır. Ebeveyn izni bireysel bir hak olarak düzenlenmiştir. Ebeveynler, bu hakkı aynı anda kullanabildiği gibi ayrı ayrı zamanlarda birbirine devretmek suretiyle de kullanabilmektedir. Belirli süreli sözleşmeler ile çalışanların, ebeveyn izni devam ederken iş sözleşmesinin son bulması halinde, işverenin iş sözleşmesini uzatma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Böyle bir durumda Sosyal Yardımlaşma Sistemi, işverene ait ödemeleri üstlenerek, izin süresince tüm ödemeleri yapmaktadır (EC, 2010:62).

4.4.3.2. Estonya

Estonya, 2010 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 1.31 milyondur. Nüfusun 698 binini kadınlar, 621 binini ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %89'u lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması daha yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 524 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Estonya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %74,8'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Estonya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü

verilerine bakıldığında ise oran %71,4 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Estonya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir. Estonya'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %78,1'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %6,7 daha fazladır. Ülkede kadın ve erkek istihdam oranları yakındır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Estonya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %59, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %55,6, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %49'dur (EUROSTAT, 2018). Çocuk sayısı arttıkça, kadınların istihdam oranları düşmektedir.

Estonya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek, 5,7 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izinleri ile çocuk bakımına dair olan mevzuat kamu sektörü ve özel sektör için aynı şekilde düzenlenmiştir. İstihdam türüne göre farklılık arz etmeden tüm çalışanlar için doğum ve ebeveyn izni düzenlemeleri aynıdır (EC, 2010:72).

Analık izni, 20 hafta olarak düzenlenmiştir ve ücretlidir. İzin süresince gelir kaybına uğramadan kazancın tamamı ödenmektedir (OECD, 2019:13). Olası ücret kayıpları ise devlet tarafından tazmin edilmektedir. Hamilelik ve doğum izni için Sağlık Sigortası Kanunu, ebeveyn izni için Ebeveyn Hakları Kanunu ve çocuk bakımı için Aile Hakları Kanunu hükümleri uygulanarak olası maaş ve diğer hak kayıplarının önüne geçilmektedir (EC, 2010:72). Babalık izni, 10 iş günü olarak düzenlenmiştir ve ücretlidir (OECD, 2019:16).

Ebeveyn izni, çocuk 3 yaşını tamamlayana kadar her iki ebeveyn tarafından kullanılabilen bir haktır. İzin, çocuk 3 yaşına gelene kadar herhangi bir zamanda, bir bölümde veya birkaç bölümde kullanılabilir (OECD, 2019:18). Fakat ebeveynler aynı anda bu izni kullanamamaktadır. Analık izni bitimini takiben ebeveyn izni kullanılabilir. Ebeveyn izni eşler arasında devredilebilir hatta büyük anne dahi bu haktan yararlanabilmektedir. İş ve yaşam uyumlaştırılması amacıyla 435 güne kadar ödeme yapılabilmektedir. Uygulamada babalar, ebeveyn izninden %6 gibi düşük bir oranla faydalanmaktadır (EC, 2019). Ebeveyn

izni ödeneği doğum izninin sonundan itibaren 62 hafta boyunca ortalama kazancın %100'ü kadar ödenmektedir. Ancak ödeme aylık 3089,55 Avro tavanına sahiptir. Çocuk bakımı ödeneği ise, ebeveyn ödeneğinin sona ermesinden itibaren çocuk 3 yaşına gelene kadar ayda 38 Avro olarak ödenebilmektedir (OECD, 2019:18).

4.4.3.3. Letonya

Letonya, 2016 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 1.93 milyondur. Nüfusun 1.04 milyonunu kadınlar, 889 binin ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %88'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 487 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından sadece 1 puan yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Letonya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %71,8'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Letonya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %70,1 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Letonya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Letonya'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %73,6'dır. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %3,5 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Letonya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %79,5, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %71,2, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %65,2'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görülmektedir.

Letonya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri

ortalamasının altında cevap vererek 5,9 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları, doğum izni ve ebeveyn izni ile ödeneklerinden yararlanabilmektedir. Özel sektörde çalışanlar için İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunu hükümleri uygulanırken kamu sektöründe çalışanlar için Devlet Sosyal Ödemeleri Kanunu ve Annelik ve Hastalık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanmaktadır (EC, 2010:133).

Analık izni, ülke mevzuatında 16 hafta ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Tüm kadın çalışanlar ile serbest meslek sahibi kadınlar izinden önceki 24 ay içerisinde 12 aylık sigorta primlerini yatırmış olmaları ile doğum izni ve ödeneğinden yararlanabilmektedir (OECD, 2019:14). Babalık izni, ülke mevzuatında 10 takvim günü ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir (OECD, 2019:16). Analık ve babalık ödeneği; kamu ve özel sektör çalışanları için son 12 aylık ortalama gelirin günlük olarak hesaplanması suretiyle %80 oranında ödenmektedir. Kendi işinde çalışanların ödenekleri ise doğumdan önceki son 3 ay üzerinden hesaplanmaktadır (EC, 2010:133).

Ebeveyn izni, kamu ve özel sektör çalışanları için aynı olacak şekilde 18 ay ve ücretli düzenlenmiştir (OECD, 2019:18). Ebeveyn izni süresince çalışanların, kazançlarının %43,75'i kadar ödeme yapılmaktadır. Ebeveyn izni bireysel bir haktır. Ebeveynler aynı zaman dilimi içerisinde veya farklı zamanlarda izin haklarını kullanabilmektedir. İzni parçalı veya tek seferde kullanma hakları bulunmaktadır. Aynı hükümler evlat edinme halleri için de geçerli olmaktadır. İşçi, memur ve kendi işinde çalışan kadınlarda dahil olmak üzere doğum sonrası iki ay içinde ebeveyn izni kullanılabilir ve ebeveyn ödeneğinden yararlanabilir. Belirli süreli, yarı zamanlı ve geçici süreli işlerde çalışanların iş sözleşmelerinde ebeveyn izni ve ödemelerine ilişkin hükümler arasında farklılık bulunmamaktadırlar (EC, 2010:133).

4.4.3.4. Litvanya

Litvanya, 2018 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 2.8 milyondur. Nüfusun 1.51 milyonunu kadınlar, 1,29 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %93'ü lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına göre oldukça yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 475 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Litvanya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %72,4'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Litvanya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %71,6 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Litvanya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Litvanya'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %73,3'dır. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %1,7 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı ve kadın istihdam oranı birbirlerine oldukça yakındır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Litvanya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %80,2, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %77, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %62,6'dır (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

Litvanya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek 5,9 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Analık izni, ülke mevzuatında 18 hafta ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Tüm kadın çalışanlar ile serbest meslek sahibi kadınlar izinden önceki 24 ay içerisinde 12 aylık sigorta primlerini yatırmış olmaları ile doğum izni ve ödeneğinden yararlanabilmektedir. Doğum izni süresince, tavan sınırı olmaksızın kazançların %100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:14). Babalık izni ülke mevzuatında, 28 takvim günü ve ücretli şekilde düzenlenmiştir. Babalık izni süresince, net kazançların %100'ü, aylık tavan sınırı 1.617.40 Avroya kadar ödenmektedir (OECD, 2019:16). Babalık ve çocuk bakımı ödeneği alabilmek için son 24 ayda 12 ay sigortalı çalışmış olmak gerekmektedir. Doğum ödeneğinden faydalanamayan annelere Hastalık ve Annelik Sosyal Sigortası tarafından tek seferde ve götürü usulde ödeme yapılmaktadır. Doğum izni ve ödenekleri ile ilgili haklar, evlat edinme ve koruyucu aile için de geçerli olmaktadır (EC, 2010:143).

Ebeveyn izni, kamu ile özel sektör çalışanları ve tüm istihdam türleri (yarı zamanlı, belirli süreli ve geçici işçiler, devlette hizmet sözleşmesi ile istihdam edilenler) için

düzenlenmiştir. Ebeveyn izni, çocuk 3 yaşını tamamlayana kadar kullanılabilir. Doğum izninin ve babalık izninin bitiminden sonra ya da çocuk 3 yaşını tamamlayana kadar herhangi bir zaman aralığında ebeveyn izni kullanılabilir. Evlat edinme hallerinde de aynı şartlar geçerli olmaktadır. Ebeveyn izni, büyükanne, büyükbaba veya çocuğun bakımından sorumlu akrabaları tarafından da kullanılabilir (EC, 2010:143).

4.4.3.5. Macaristan

Macaristan, 1996 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 9.77 milyondur. Nüfusun 5.1 milyonunu kadınlar, 4.67 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %84'ü lise mezundur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 474 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Macaristan'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %69,3'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Macaristan'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ile neredeyse aynı olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %62,3 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Macaristan'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından azda olsa yüksektir. Macaristan'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76,3'tür. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı ile OECD ülkeleri ortalaması neredeyse aynıdır (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %14 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Macaristan'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %40,1, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %48,2, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %35,1'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça önce yükseldiği, sonrasında ise düştüğü görülmektedir.

Macaristan vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir

ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek, 5,6 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izni düzenlemeleri, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar için uygulanmaktadır. İş Kanunu'na göre, "basitleştirilmiş istihdam" (simplified employment) türünde çalışanlar (düzensiz, parçalı, haftanın, ayın ve yılın ancak belli dönemlerinde çalışanlar) iş kazası dışında sosyal güvenlik haklarından faydalanamadığından doğum ve ebeveyn izninden de yararlanamamaktadır. AB 2010/18 Sayılı Ebeveyn İzni Direktifine göre, yarı zamanlı çalışanlar süre kısıtı olmadan hak sahibi kılındığından Macaristan'daki uygulama AB mevzuatı ile uyumlu olmamaktadır (EC,2010:98).

Analık izni, 24 hafta süresince ve ücretli olmak üzere düzenlenmiştir. Doğum izninden faydalanabilmek için çalışan kadınların izinden önceki 2 yılda en az 365 takvim işgünü sigortalı olarak çalışmış olması gerekmektedir. Analık izni süresince kazançlarının maksimum %70'i ödenmektedir (OECD, 2019:13). Babalık izni, ülke mevzuatında 5 iş günü olarak ve ücretli şekilde düzenlenmiştir. Babalık izni süresince kazançlarının %100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:16).

Ebeveyn izinleri kamu ve özel sektör çalışanları için aynı süreler ile uygulanmaktadır. Doğum izninin bitiminden sonra ebeveynler, çocuk 3 yaşını tamamlayana kadar ebeveyn izni kullanabilmektedir. Ebeveyn izni süresince, sigortalı çalışan ebeveynlere, doğum izninin bitiminden itibaren çocuğun 2. Yaş gününe kadar Macaristan çocuk bakım ödeneği (GYED) kapsamında tavan sınırı 193.200 Macar Forinti olacak şekilde kazançların %70'i ödenmektedir. Ebeveyn izni süresince, Macaristan çocuk bakım ödeneği ödemesinin bittiği tarihten itibaren, sigortalı çalışan ebeveynlere, çocuğun 3. Yaş gününe kadar Macaristan çocuk bakım desteği (GYES) kapsamında ayda 28.500 Macar Forinti ödemesi yapılmaktadır (OECD, 2019:19). Evlat edinme durumunda da aynı hükümler uygulanmaktadır. Ebeveyn izninin bireysel bir hak olması nedeniyle ebeveynlerden biri sosyal güvenlik kurumundan ödeme alabilmektedir. Ebeveyn izni kullanımında; tek ebeveyn olan anne veya baba için işini kaybetmeme güvencesi bulunmaktadır (EC,2010:98).

4.4.3.6. Polonya

Polonya, 1996 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 37.97 milyondur. Nüfusun 19.59 milyonunu kadınlar, 18.38 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %92'si lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78

olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça yüksektir. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 504 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Polonya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %67,4'si istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Polonya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %60,8 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Polonya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından %0,1 oranında düşüktür. Polonya'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %74'tür. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %13,2 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Polonya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %69,1, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %64,7, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %52,4'tür (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

Polonya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek 6,1 olarak derecelendirmişlerdir (OECD,2015).

Ülkede, doğum izni, ebeveynlik izni, doğum yardımı ve ödenekleri, kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler tüm istihdam türlerini (açık uçlu iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi, deneme amaçlı iş sözleşmesi dahil) kapsamaktadır (EC, 2010:176).

Analık izni, ülke mevzuatında 20 hafta süresince ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Tüm sigortalı çalışan kadınlar ve serbest meslek sahipleri doğum izni ve ödeneğinden yararlanabilmektedir (OECD, 2019:14). Tekli gebelik sonucu doğumlarda 20 hafta olan doğum izninin tamamını anne ücretli olarak kullanabilirken, 14 haftasını kendi

kullanıp geri kalan süreyi; yani 6 haftayı babaya devredebilmektedir. İkiz gebelik sonucu doğum hallerinde süre 31 haftaya, üçüz gebelik sonucu doğum hallerinde süre 33 haftaya, dördüz gebelik sonucu doğum hallerinde süre 35 haftaya, beşiz ve daha fazla gebelik sonucu doğum hallerinde ise 37 haftaya kadar ücretli izin süreleri uzatılabilmektedir. İzin süresince son 12 aylık kazancın ortalamasının %100'ü ödemektedir (EC, 2010:176). Babalık izni, ülke mevzuatına göre 2 hafta süre ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince kazançlarının %100'ü tavan sınırı olmadan ödenmektedir (OECD, 2019:16). Babalık izni, çocuk 2 yaşına gelene kadar kullanılabilen ve kullanılmadığı takdirde bu hak ortadan kalkmaktadır (EC, 2010:176).

Ebeveyn izni, ülke mevzuatında 32 hafta, ücretli ve çocuğun 6 yaşına kadar kullanılabilir şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince ilk 6 hafta kazançların %100'ü, geri kalan 26 hafta boyunca kazançların %60'ı ödenmektedir (OECD, 2019:20). Doğum izninin sona ermesi ile ebeveyn izni kullanılabilir. Her bir ebeveyne, en az 8 hafta süren, art arda dört bölüm halinde izin verilmektedir. Ebeveynler aynı zaman dilimi içerisinde veya sırayla bu izni kullanabilmektedir. Ebeveynler, izin için 21 gün önceden başvuruda bulunmalıdır. Ebeveyn izni, yarı zamanlı çalışma şeklinde de verilebilmektedir (EC, 2010:176).

4.4.3.7. Slovakya

Slovakya, 2000 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 5.44 milyondur. Nüfusun 2.78 milyonunu kadınlar, 2.65 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %91'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça yüksektir. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 463 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Slovakya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %67,6'sı istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Slovakya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %61,2 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Slovakya'da istihdam edilmiş kadın

çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Slovakya’da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %73,8’dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %12,6 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Slovakya’da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %41,6, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %44, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %34,5’dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görülmektedir.

Slovakya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek 6,2 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izinleri kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için aynı şekilde düzenlenmiştir. Kendi işinde çalışan veya gönüllü sigortalıların bu hakkı kullanabilmeleri için prim borcu olmaması ve primlerini düzenli ödemiş olması gerekmektedir (EC, 2010:197).

Analık izni, ülke mevzuatında 34 hafta süreyle ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzinden ve ödeneğinden yararlanabilmek için çalışanların ve serbest çalışanların izin tarihinden önceki 2 yıl boyunca 270 günlük sigorta primini ödemiş olma zorunluluğu bulunmaktadır. İzin süresince günlük kazançların %75’i üzerinden, tavan sınırı olarak ulusal ortalama ücretin en fazla 2 katı olacak şekilde ödeme yapılmaktadır (OECD, 2019:14). Babalık izni ülke mevzuatında düzenlenmemiştir (OECD, 2019:17).

Ebeveyn izni, kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için aynı şekilde düzenlenmiştir. Yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ve geçici olarak bir kurumda çalışanlar da ebeveyn izninden yararlanmaktadır. İzni çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilirken, çocuğun sağlık sorunları dolayısıyla 6 yaşına kadar uzatılabilmektedir. Ebeveyn izni bireysel bir haktır ve devredilememektedir. İzin ebeveynler tarafından ayrı ayrı alınabileceği gibi aynı zaman dilimi içerisinde de kullanılabilir. Ancak böyle bir durumda ebeveynlerden sadece biri ebeveyn ödeneği alabilmektedir. Ebeveyn izni, evlat edinme ve koruyucu aile olma hallerinde de geçerli olmaktadır (EC, 2010:197).

4.4.3.8. Slovenya

Slovenya, 2010 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 2.06 milyondur. Nüfusun 1.03 milyonunu kadınlar, 1.02 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %88'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça yüksektir. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 509 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Slovenya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %71,1'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Slovenya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %67,5 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Slovenya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Slovenya'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %74,5'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %7 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Slovenya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %81,4, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %84,1, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %74,2'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça önce yükseldiği, sonrasında ise düştüğü görünmektedir.

Slovenya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek 5,9 Olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izinleri, kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları ayrımı olmaksızın tüm çalışanlara eşit olarak uygulanan düzenlemelerdir. Yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ve geçici olarak çalışanlar doğum, babalık ve ebeveyn

haklarından yararlanabilmektedir (EC, 2010:202).

Analık izni, ülke mevzuatına göre 15 hafta (105 takvim günü) süreyle ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. 15 günlük doğum izni anne için zorunlu tutulmuştur. Analık izni ve ödeneğinden, sigortalı çalışan kadınları tamamı ve serbest meslek sahipleri yararlanabilmektedir. İzin süresince son 12 aylık kazancın ortalamasının %100'ü, tavan olarak ortalama ücretin 2 katına kadar ödeme yapılmaktadır (OECD, 2019:14). Babalık izni, ülke mevzuatında 30 takvim günü süreyle ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince, tavan sınırı olarak ortalama ücretin 2 katı olan kazançların %90'ı, aylık kazançları 842,79 Avrodan düşük olan kazançların %100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:17).

Ebeveyn izni, ülke mevzuatında 130 gün süreyle, ücretli ve çocuğun ilköğretim birinci sınıfı bitirmesine kadar kullanılacak şekilde düzenlenmiştir. Anne izin hakkının en fazla 100 gününü babaya devredebilmesi nedeniyle baba 230 gün izin kullanabilme imkanına kavuşmaktadır. Aynı şekilde babada tüm izin haklarını anneye devredebilmesi nedeniyle anne 260 güne kadar izin hakkına kavuşabilmektedir (OECD, 2019:20). Ebeveyn izni, doğum izninin bitimi ile başlamaktadır. Ebeveyn izninden faydalanabilmek için doğum tarihinden itibaren son 3 yılda 12 ay sigortalı olarak çalışmış olmak gerekmektedir (EC, 2010:202). İzin süresince, tavan sınırı olarak ortalama ücretin 2 katı olan kazançların %90'ı, aylık kazançları 842,79 Avrodan düşük olan kazançların %100'ü ödenmektedir. Ebeveynler yarı zamanlı olacak şekilde izin haklarını kullanabilmektedir (OECD, 2019:20).

4.4.4. Sosyal Demokrat Refah Devleti Modeli Ülkeler

Model, sınıflar arasında eşitlik, sosyal dayanışma ve evrensellik ilkelerine göre şekillenmiştir. Sosyal eşitlik ve ekonomik etkinlik en iyi şekilde birleştirilmiştir (Esping-Andersen, 2002). Sosyal haklar, devlet tarafından yoğun olarak sağlanmaktadır. Muhafazakar Korporatist Rejimin tersine, herkese yüksek düzeyde gelir güvencesi sağlama ve gelirin yeniden dağıtımını üzerinde önemle durulmaktadır. İstihdam, devletin öncelikli sosyal politika maddesi olması nedeniyle toplam istihdam düzeyleri oldukça yüksektir. Bu ülkelerde, kamu istihdamı OECD ortalamalarına oranla iki kat fazladır fakat özel sektör istihdamı OECD ortalamalarının biraz altında yer almaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranları yüksektir (Gökbunar vd., 2008; Myles ve Quadagno, 2002; Stephens, 1996, s.34).

Sendikalar oldukça güçlüdür ve bu sayesinde çalışanlar görece yüksek ücretler alabilmektedir (Aydın ve Çakmak, 2017). Modelde, ailenin güçlendirilmesi, bireyin daha bağımsız olması amaçlanmaktadır. Vatandaşların refah ihtiyaçları piyasadan bağımsız

kılmaya çalışılmaktadır (Koçak vd., 2017; Özdemir, 2004). Sosyal demokrat refah devleti modeline sahip olan, Danimarka, Finlandiya, İsveç, İzlanda ve Norveç'e bu başlık altında yer verilmiştir.

4.4.4.1. Danimarka

Danimarka, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 5.7 milyondur. Nüfusun 2.9 milyonunu kadınlar, 2.8 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %81'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması daha yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 504 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Danimarka'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %75,4'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Danimarka'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %72,7 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Danimarka'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre oldukça yüksektir. Danimarka'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %78'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %5,3 daha fazladır. Ülkede kadın ve erkek istihdam oranları oldukça yakındır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Danimarka'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %72,4, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %83,1, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %79,9'dur (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça önce yükseldiği, sonrasında ise görece düştüğü görünmektedir.

Danimarka vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri

ortalamasının üstünde cevap vererek, 7,6 olarak değerlendirmişlerdir (OECD, 2015).

Danimarka'da doğum ve ebeveyn izni hem özel sektör çalışanlarına hem de kamu sektörü çalışanlarına uygulanmaktadır. Tam gün çalışanlar, yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ile bir kurumda geçici süreyle çalışanlarda bu haklardan yararlanabilmektedir (EC,2010:67).

Analık izni, 18 hafta olarak düzenlenmiştir ve ücretlidir. Analık izni ödemesinden faydalanabilmek için izinden önce 13 hafta süresince en az 120 saat çalışılması gerekmektedir. Serbest çalışan işçiler, izinden önceki 12 ayda en az 6 ay boyunca çalışmış olmalıdır. Çalışanların kazançlarının %100'ü ödenmekle birlikte haftada maksimum 4.300 Danimarka Kronu ödenebilmektedir. Anne, doğum öncesinde 4 hafta ve doğum sonrasında 14 hafta izin kullanabilmektedir. Babalık izni ise ülke mevzuatında 2 hafta olarak düzenlenmiş ve ücretlidir. Babalık izni süresince kazançlarının %100'ü ödenmekle birlikte haftada maksimum 4.300 Danimarka Kronu ödenebilmektedir (OECD, 2019:13-16). Kamu sektörü çalışanları, doğum ödeneğini tam maaş tutarı üzerinden alırken; özel sektör çalışanları ise asgari doğum ödeneğinden az olmamak kaydıyla işveren ile yaptıkları iş sözleşmesine göre almaktadır. Sosyal güvencesi olmayanlar, doğum tarihinden itibaren 8 hafta içinde Belediyelere başvurarak doğum ödeneğinden faydalanabilmektedir (EC, 2019).

Ebeveyn izni ülke mevzuatında 32 hafta ve bireysel bir hak olarak düzenlenmiştir. İzin süreleri özel sektör ve kamu sektörü için aynı şekilde düzenlenmiştir. Anne ve baba ebeveyn iznini aynı anda alabilmektedir. Ödeme ise doğum izninde olduğu gibi kazançlarının %100'ü olarak ödenmekle birlikte haftada maksimum 4.300 Danimarka Kronu ödenebilmektedir. Ebeveyn izni ödemesi, aile hakkı olarak tanımlanmış ve bireysel olarak ödenmemektedir (OECD, 2019:18). Ebeveyn izni çocuk 8 yaşını tamamlayana kadar kullanılabilir. Evlat edinme halinde yasal düzenlemeler evlat edinen ebeveynler için de geçerlidir (EC, 2018).

4.4.4.2. Finlandiya

Finlandiya, 1969 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 5.51 milyondur. Nüfusun 2.79 milyonunu kadınlar, 2.71 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %88'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması daha yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma,

matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 523 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksektir (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Finlandiya’da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %72,1’i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Finlandiya’da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %70,6 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9’dur. Finlandiya’da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir. Finlandiya’da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %73,5’dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %2,9 daha fazladır. Ülkede, kadın ve erkek istihdam oranlarının oldukça yakın olduğu görülmektedir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Finlandiya’da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %60,3, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %71,9, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %55,4’tür (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça önce yükseldiği, sonrasında ise düştüğü görünmektedir.

Finlandiya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek, 7,6 Olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum izinlerine dair olan mevzuat (İş Kanunu ve Hastalık Sigortası Kanunu) kamu sektörü ve özel sektör için aynı şekilde düzenlenmiştir. İstihdam türüne göre farklılık arz etmeden tüm çalışanlar için doğum izni düzenlemeleri aynıdır. Kendi işinde çalışanlar, tarımsal ve diğer girişimciler, iş sözleşmesi dışında lider pozisyonundaki yöneticiler ve gelir getirici bir işi olmayanlar da bu haktan yararlanmaktadır (EC, 2010:72).

Analık izni, 105 iş günü olarak ve ücretli şekilde düzenlenmiştir. İstihdam türüne bakılmaksızın ikamet kriterlerini yerine getiren tüm kadınlar doğum izni düzenlemelerinden yararlanmaktadır. Anne, doğum ödeneğini, ilk 56 gün boyunca yıllık kazancının %90’ını kadar almaktadır (OECD, 2019:13). Bu durum neticesinde anneler hastalık ödeneğinin %75 oranında sunduğu mali hakların yerine doğum ödeneğini tercih etmektedir (EC, 2019). Geri

kalan gülerde 37.167 Avroya kadar kazancın %70'ini, 57.183 Avroya kadar %40'lık kısmını ve bu seviyeleri aşan kazançlarda ise %25'ini almaktadırlar (OECD, 2019:13). Babalık izni ülke mevzuatında doğumdan sonraki 3hafta süre olarak düzenlenmiş ve ücretlidir. İzin süresince, baba gelirinin %75'ini almaya devam etmektedir (EC, 2019).

Ülkede ebeveynlik izni, 158 iş günü hafta sonları hariç yaklaşık 26 hafta olarak düzenlenmiştir. Her iki ebeveyne yarı zamanlı çalışma üzerinden izin hakkını kullanma imkanı verilmiştir (OECD, 2019:18). Ülkede ayrıca evde bakım izni düzenlemesi bulunmaktadır. Evde bakım izni, çocuğun 3. yaş gününe kadar kullanılabilen bir haktır. Ebeveyn izni analık izninin bitiminden itibaren başlamaktadır. Çoklu doğum hallerinde, her bir çocuk için 60 çalışma günü bu süreye dâhil edilmektedir. Bu sürelerin hesaplanmasında ve ödemelerde kamu ve özel sektör çalışanı ayrımı bulunmamaktadır (EC, 2019). Ebeveyn izni süresince, 37.167 Avroya kadar kazançların %70'i, 57.183 Avroya kadar %40'ı ve bu seviyeleri aşan kazançlar için kazancın %25'i ödenmektedir. Evde bakım izni süresince, ilk çocuk için 338,34 Avro, 3 yaş altında olan her ek çocuk için 101,29 Avro ve üç yıl boyunca her okul öncesi çocuk için 65,09 Avro ödenmektedir. Evde bakım ödeneği alabilmek için belediyenin sağlamış olduğu çocuk bakımı ödeneği kullanılmamalıdır (OECD, 2019:18). Ebeveynlik izni ödeneğine hak kazanabilmek için ulusal hastalık sigortası sistemine kayıtlı olmak gerekmektedir. Sigorta, düzenli ve yeterli geliri olmayan yarı zamanlı, belirli süreli ve geçici süreli çalışanların ebeveynlik ödeneğinden yararlanmasına imkân sağlamaktadır (EC, 2010:78).

4.4.4.3. İsveç

İsveç, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 10.12 milyondur. Nüfusun 5.03 milyonunu kadınlar, 5.08 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %83'ü lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 496 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, İsveç'te 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %77,5'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. İsveç'te istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre

yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %76 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. İsveç'te istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. İsveç'te, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %79'dur. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %3 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı ve kadın istihdam oranı oldukça yakındır.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, İsveç'te, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %79,1, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %85,7, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %71,4'tür (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça önce yükseldiği, sonrasında ise düştüğü görülmektedir.

İsveç vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üzerinde cevap vererek 7,3 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum izni ve ebeveyn izni kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için ayırım yapılmadan düzenlenmiştir. Yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ve geçici süreli çalışanlarda dahil olmak üzere tüm istihdam türleri bu izinlerden yararlanabilmektedir. Ayrıca toplu sözleşme hükümleri ve iş sözleşmesi hükümleri aracılığıyla başka haklar eklenmesi de mümkün hale getirilmiştir (EC, 2010:213).

Analık izni, ülke mevzuatında 14 hafta süreyle ebeveyn iznin içinde olacak şekilde düzenlenmiştir. Analık izninden tüm çalışan kadınlar faydalanabilmektedir. İzin süresince doğum ödeneği adı altında bir ödeme yerine ebeveyn izni kapsamında ebeveyn ödeneği ödenmektedir (OECD, 2019:14). Babalık izni, ülke mevzuatında 10 takvim günü süreyle ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince, tavan sınırı olarak yılda 341.184 İsveç Kronuna kadar kazançların %77,6'sı ödenmektedir (OECD, 2019:17).

Ebeveyn izni, ülke mevzuatında, 480 gün süreyle, ücretli, tamamen esnek ve çocuğun 12 yaşına kadar kullanılabilir şekilde düzenlenmiştir. Tam gün, yarım gün, 1/4 gün veya 1/8 gün (1 saat) olarak kullanılabilir (OECD, 2019:20). Çoklu gebelik sonucu doğum hallerinde, izne, her çocuk başına 180 gün eklenmektedir. Her ebeveynin 90 günlük iznini

kendi kullanmak zorundadır. Bunun haricinde kalan izin günleri devredilebilir özellikle düzenlenmiştir. Ebeveynler iznin birinci yılında 30 günlük kısmı aynı anda kullanabilmektedir. Çocuk 4 yaşını tamamlayana kadar 384 günlük iznin kullanılması, geriye kalan izin günlerinin ise 8 yaşına veya çocuk ilköğretim birinci sınıfı bitirinceye kadar kullanılması gerekmektedir. Anne doğumdan önce 60 güne kadar izin alabiliyorken baba 10 güne kadar izin alabilmektedir (EC, 2010:213).

Ebeveyn ödeneğinden yararlanabilmek için doğumdan önceki 240 günlük sürede sigortalı olmak gerekmektedir (EC, 2010:213). Ebeveyn ödeneği, son bir yıllık kazanç üzerinden, ilk 390 gün için tavan sınırı 455.004 İsveç Kronu olmak üzere kazancın %77'si kadar, son 90 gün için günde 180 İsveç Kronu olacak şekilde ödenmektedir (OECD, 2019:20). İşsizler ve öğrenciler de bu ödenekten günlük 25 dolar üzerinden faydalanmaktadır.

4.4.4.4. İzlanda

İzlanda, 1996 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 348 bindir. Nüfusun 170 binini kadınlar, 177 binini ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %77'si lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 481 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, İzlanda'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %85,1'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. İzlanda'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %82,5 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. İzlanda'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça yüksektir. İzlanda'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %87,5'tir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksektir (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %5 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir. 2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi

veri çalışması İzlanda için gerçekleştirilmemiştir.

İzlanda vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek, 7,5 Olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, 95/2000 Sayılı Doğum, Ebeveyn ve Babalık İzni Kanunu özel sektör ile kamu sektöründe çalışanların haklarını düzenlemektedir. Kanun, bağımsız çalışanlar ile bir işverene bağlı olarak çalışanları kapsamaktadır. İşgücü piyasası içerisinde yer almayan ebeveynler, tam zamanlı eğitim programına katılan ve doğum yardımı ile babalık yardımı alan ebeveynler de bu kanunda düzenlenmiş olan haklardan faydalanabilmektedir. Ayrıca yarı zamanlı çalışan, belirli süreli ve geçici süreli işlerde çalışanlar da bu kanun kapsamı içerisinde yer almaktadır (EC,2010:115).

Analık izni, ülke mevzuatında, ayrı olarak değil, ebeveyn izni programına dahil edilmiş olan 13 haftalık süreyle düzenlenmiştir (OECD, 2019:13). Analık izni ve ödeneğinden yararlanabilmek için ülke vatandaşlarının doğumdan önceki son 6 ay içerisinde bir işte sigortalı çalışmış olması gerekmektedir. Yabancılarda ise bu gerekliliğe ek olarak son 12 aydır İzlanda'da ikamet etmiş olma şartı aranmaktadır (EC, 2019). Babalık izni, ülkede ayrıca yasal bir hak olarak düzenlenmemiştir. Babaların bireysel bir hak olarak devredilemeyen 13 haftalık ücretli ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır (OECD, 2019:16). Doğum izni için yapılan aylık ödeme, son bir yıllık gelirin ortalamasının %80'ini oranında ve ayda tavan olarak 520.000 İzlanda Kronuna kadar yapılmaktadır (OECD, 2019:19).

Ebeveyn izni, 13 haftası sadece annenin kullanacağı şekilde, 13 haftası sadece babanın kullanacağı şekilde ve 13 haftası ise ebeveynler arasında paylaşılabilir olacak şekilde toplamda 39 hafta olarak düzenlenmiştir. Çocuk 2 yaşını tamamlayana kadar ebeveyn izni kullanılabilir. İzin yarı zamanlı olarak alınabilmektedir. Ayrıca her iki ebeveyn aynı zamanda izni alabilmektedir (OECD, 2019:19). Kamu sektörü ve özel sektör çalışanları için izin süresi aynı şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca 36 aya kadar ücretsiz ebeveyn izin hakkı bulunmaktadır (EC, 2019).

4.4.4.5. Norveç

Norveç, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 5.29 milyondur. Nüfusun 2.62 milyonunu kadınlar, 2.66 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında

olan vatandaşlarının, %82'si lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına yüksek kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 504 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Norveç'te 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %74,8'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Norveç'te istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %72,7 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Norveç'te istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Norveç'te, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76,9'dır. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek iş gücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasıyla aynıdır (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %4,2 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir. 2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi veri çalışması Norveç için gerçekleştirilmemiştir.

Norveç vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının üstünde cevap vererek 7,6 olarak derecelendirmişlerdir (OECD,2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izni uygulamaları kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için düzenlenmiştir. Yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ve geçici süreli çalışanlar da bu izinlerden yararlanabilmektedir (EC, 2010:169).

Analık izni, ülke mevzuatında, ayrı olarak değil, ebeveyn izni programına dahil edilmiş olarak 13 haftalık süreyle düzenlenmiştir. analık izninden ve ödeneğinden (ebeveyn izni ve ödeneği) yararlanabilmek için doğumdan önceki son 10 ay içerisinde 6 ay çalışmak zorunluluğu bulunmaktadır (OECD, 2019:14). Finlandiya'da bu zorunluluk dava konusu olmuş ve dava sonucunda ise emsal niteliğinde bir kararın çıkmıştır. Hamileliğin birinci evresinde izin almak zorunda kalan anne adayları zorunlu tutulan altı aylık süreyi dolduramadığı için ücretli ebeveyn izni hakkını kullanamamıştır. Mahkeme hak ihlali olduğuna karar vermiştir (EC, 2010:169). Babalık izni, ülke mevzuatın göre 2 hafta süresince ve ücretsiz olarak düzenlenmiştir (OECD, 2019:14).

Ebeveyn izni ödeme programına bağı olarak 2 seçenekli olarak; 46 hafta veya 56 hafta şeklinde düzenlenmiştir. Doğumdan önce anne için 3 hafta, doğumdan sonra anne için 10 hafta ve baba için 10 hafta izin hakkı düzenlenmiştir. Bu haklar devredilemeyen haklardır. Geri kalan 26 hafta veya 36 hafta ebeveynler arasında paylaşılabilen bir aile hakkı olarak düzenlenmiştir. Doğum öncesi 3 haftalık ücretli izin ile doğum sonrası 6 haftalık ücretli izin eşler arasında devredilememektedir. 46 haftalık ebeveyn izni süresince, kazançların %100'ü, aylık tavan sınırı olarak 92.576 Norveç Kronu ödenmektedir. 56 haftalık ebeveyn izni süresince, kazançların %80'ni, aylık tavan sınırı olarak 92.576 Norveç Kronu ödenmektedir (OECD, 2019:20). Ebeveyn iznine, çoklu gebelik sonucunda doğum durumunda her doğum başına 5 hafta ücretli izin eklenme ve kazancın tamamı yerine %80'ini ödendiğinde ise bu süre 7 haftaya kadar uzatılabilmektedir. Ebeveyn izni devam ederken çocuğun ölmesi durumunda sürelere ek 6 hafta ücretli izin verilmektedir. Bu sürelerin uygulanmasında, kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları ayrımı bulunmamaktadır (EC, 2010:169).

4.4.5. Güney Avrupa-Akdeniz Refah Devleti Modeli Ülkeler

Model, olgunlaşmamış refah devleti olarak nitelendirilmekte ve devlet, piyasa ve ailenin birleşmesinden oluşmaktadır. Devletin rolünün, refah hizmetleri konusunda sınırlı olması ve insanları işgücü piyasasına girmeye zorlayan yönü ile Anglo-Sakson ülkelere benzetilmektedir. Ancak Anglo-Sakson ve Kuzey Avrupa ülkelerinde olmayan Katolik Kilisesi ile ilişkili eski refah gelenekleri sürdürülmektedir. Ülkelerin Anayasalarında modern refah devletine yönelik güçlü vaatler olmasına karşın, yasal, kurumsal ve sosyal alanda uygulamalarının yetersiz kaldığı görülmektedir (Leibfried, 1993:253). Bu ülkelerde, devletin sunduğu çocuk bakım hizmetleri, cömert çocuk izinleri ve genç çiftlerin yararlanabileceği diğer sosyal destek mekanizmaları yüksek seviyelerde sunulmamaktadır. Genç nesil uzun süre ev kurmayı geciktirerek, aile yanında kalmayı seçmektedir (Sharkh ve Gough, 2010). Güney Avrupa-Akdeniz refah devleti modeline sahip olan, İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye'ye bu başlık altında yer verilmiştir.

4.4.5.1. İtalya

İtalya, 1962 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 60,4 milyondur. Nüfusun 31 milyonunu kadınlar, 29,4 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %61'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük

kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 485 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, İtalya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %58,5'i istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. İtalya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %49,5 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. İtalya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça düşüktür. İtalya'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %67,6'dır. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %18,1 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, İtalya'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %57, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %53,7, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %38,9'dur (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça, özellikle 3 ve daha fazla çocuk sonrasında düştüğü görünmektedir.

İtalya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek, 6 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, 151/2001 No'lu Anneliğin ve Babalığın Korunması Kararnamesi ile kamu çalışanları ve özel sektör çalışanları, istihdam türüne bakılmaksızın annelik ve babalık haklarından faydalanabilmektedir (EC, 2010:128).

Analık izni, mevzuatta 5 ay ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Sigortalı çalışan kadınların tamamı ve serbest meslek sahibi çalışanlarda dahil olmak üzere analık izni ve ödeneğinden yararlanabilmektedir. Analık izni süresince tavan sınırı olmadan kazançların %80'ni ödenmektedir (OECD, 2019:14). Babalık izni, ülke mevzuatında 4 gün ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Babalık izni süresince tavan sınırı olmadan kazançların

%100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:16).

Ebeveyn izni, ülke mevzuatında 6 ay ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiş, bireysel bir hakktır. Ancak iki ebeveyn tarafından alınacak izin süresi toplam 10 ayı geçmemektedir. Bu izin, ebeveynler tarafından çocuk 12 yaşını tamamlayana kadar kullanılabilir. Ebeveynlerin izin süreleri kamu çalışanları ve özel sektör çalışanları için aynı şekilde düzenlenmiştir. İzin yarı zamanlı olacak şekilde kullanılabilir. Ebeveynler aynı zamanda izni alabilmektedir (OECD, 2019:19). Anne, doğum izninden sonra 6 ay tek seferde veya parça parça olmak suretiyle bu izinden faydalanabilir. Baba ise doğumdan itibaren tek seferde veya parçalara bölerek bu izinden yararlanabilmektedir. Tek ebeveynli ailelerde bu süre 10 aya kadar uzatılabilir. Kanun, babaların ebeveyn izni almalarını teşvik etmek amacıyla, 3 aydan fazla ebeveyn izni kullanan babalar üzerinden, toplam ebeveyn iznini 11 aya kadar uzatabilmektedir. Evlat edinme ve velayetin 3. Kişi veya kişilere devri durumlarında da bu haklar geçerli olmaktadır. Çocuğun eve alınması ile birlikte 8 yaşını doldurana kadar bu hak kullanılabilir (EC, 2010:128).

4.4.5.2. İspanya

İspanya, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 46.65 milyondur. Nüfusun 23.77 milyonunu kadınlar, 22.88 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %59'u lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça düşüktür. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 491 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, İspanya'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %62,4'ü istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. İspanya'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %56,9 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. İspanya'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından düşüktür. İspanya'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %67,9'dur. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı,

OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %11 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, İspanya’da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %69,9, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %65,3, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %45,3’tür (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

İspanya vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek 6,3 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Ülkede, doğum ve ebeveyn izinleri, kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için ayırt edilmeden düzenlenmiştir. Tüm çalışma türleri; yarı zamanlı çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ve geçici süreli çalışanlar da bu haktan yararlanabilmektedir (EC, 2010:206).

Analık izni, ülke mevzuatında 16 hafta süreyle ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir (OECD, 2019:14). Bu sürenin ilk 6 haftasının doğumdan önce kullanılması zorunludur. Çoklu gebelik hallerinde ise bu süreye 2 hafta daha eklenebilmektedir. Çocuğun engelli olması durumunda bu süre 18 hafta olarak uygulanmaktadır. Kadın çalışanlar, analık izninden yararlanabilmek için çocuğun doğumundan hemen önceki 7 yıl içinde 180 gün katkı payı ödemelidir (EC, 2010:206). İzin süresince, kazançların %100’ü, tavan sınırı olarak ayda 3751.20 Avroya kadar ödeme yapılmaktadır (OECD, 2019:14). Babalık izni, ülke mevzuatına göre 30 takvim günü süreyle ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince, kazançların %100’ü, tavan sınırı olarak ayda 3751.20 Avroya kadar ödeme yapılmaktadır (OECD, 2019:17). Babalık ödeneği alabilmek için son 7 yılda 180 gün sigortalı olma şartı veya yaşam boyu 360 gün sigortalı olma şartı aranmaktadır (EC, 2010:206).

İspanya’da hamilelik riski ödemeleri düzenlenmiştir. Gebelik dolayısıyla çalışamayan kadının gelir kaybının tamamı bu ödenekten sağlanmaktadır. Fakat gebe kadının bu ödenekten yararlanabilmesi için ayrıca sigorta kapsamında ödeme yapmış olması gerekmektedir (EC, 2010:206).

Emzirme izni, ülke mevzuatında, 9 aydan küçük çocuğu olan işçiler (evlatlık dâhil) ve 12 aydan küçük çocuğu olan memurlar için günde 1 saat ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Emzirme izni, adı gereği emzirme eyleminin gerçekleştirilebilmesi için

düzenlenmiş gibi gözükse de izinde asıl amaç çocuğun bakımını sağlamak olmaktadır. İzin süresince anne kazancının tamamını almaktadır. Emzirme izni ebeveynler arasında devredilebilmektedir. Diğer izinler ise ebeveynler arasında devredilememektedir (EC, 2010:206).

Ebeveyn izni, kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları için farklı şekilde düzenlenmiştir. İznin, 4 farklı uygulanma hali mevcuttur ve çocuk 3 yaşına gelene kadar iznin kullanılması zorunluluğu bulunmaktadır. İzin, ücretsiz olarak yani ödeme almaksızın kullanılabilir. İzni kullanan çalışanın, işi yalnızca ilk yıl için koruma altına alınmaktadır (EC, 2010:206).

4.4.5.3. Portekiz

Portekiz, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 10.29 milyondur. Nüfusun 5.42 milyonunu kadınlar, 4.86 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %48'i lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça düşüktür. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 497 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından yüksek kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Portekiz'de 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %69,7'si istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Portekiz'de istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre yüksek olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %66,8 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Portekiz'de istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. Portekiz'de, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %72,7'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %5,9 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Portekiz'de, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın

çalışanların oranı %86,1, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %82,5, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %65,2'dir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

Portekiz vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek 5,4 olarak derecelendirmişlerdir (OECD,2015).

Ülkede, doğum izni ve haklarından çalışanlar, serbest çalışan işçiler, isteğe bağlı sosyal sigortalılar faydalanabilmektedir (EC, 2010:185).

Analık izni, ülke mevzuatında 6 hafta ve ücretli olarak ebeveyn izni programı içerisinde düzenlenmiştir. İzinden en az 6 aylık sigorta primini ödemiş olan tüm kadın çalışanlar yararlanmaktadır (OECD, 2019:14). 3 ay sigortalı çalışıp zorunlu doğum süresinde işten ayrılmak zorunda kalanlar, gelecek 3 ay için aidat ödeyerek 6 aylık sigorta primini ödemiş olma koşulunu sağlayabilmektedir (EC, 2010:185). Babalık izni, ülke mevzuatında doğumdan sonraki ilk 3 günü zorunlu olacak şekilde toplamda 25 iş günü ve ücretli şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince kazançların %100'ü tavan sınırı olmaksızın ödenmektedir (OECD, 2019:17). Geriye kalan 22 günlük babalık izni bir ay içerisinde kullanılabilir (EC, 2010:185).

Ebeveyn izni, kamu sektörü çalışanları ve özel sektör çalışanları için aynı hükümlere göre uygulanmaktadır. Yarı zamanlı çalışan, belirli süreli çalışan ve bir kurumda geçici çalışanlar da bu haktan yararlanabilmektedir. İzin süreleri aynı olmakla birlikte nasıl kullanılacağı konusu ebeveynlerin tercihlerine bırakılmış; çocuk 6 yaşına gelene kadar izin kullanımını tam zamanlı, yarı zamanlı ve uzatmalı çalışacak şekilde tercih etme imkanı sunulmuştur. Ebeveyn izni, eşler arasında devredilmemektedir (EC, 2010:185).

Ebeveyn izni, ülkede ilk gebelik sonucu tekli doğumlarda 120 gün, çoklu doğumlarda ise 150 gün süreyle düzenlenmiştir. Ancak, part-time çalışma ile 12 aya kadar uzatılabilir. Bu süreler, çoklu doğum, çocuğun ciddi hastalık ve engellilik hallerinde 3 veya 4 yıla kadar uzatılabilir. Ebeveynler bu izni, tek seferde veya parçalı olarak birlikte kullanabilecekleri gibi ayrı ayrı da kullanabilmektedir. 120 gün ebeveyn izni süresince kazançların %100'ü, 150 gün ebeveyn izni süresince kazançların %100'ü ve ek 30 gün süreyle verilmiş ebeveyn izni süresince kazançların %25'i ödenmektedir. İlk ebeveyn izni yarı zamanlı olarak alınamazken, ek 30 gün süreyle verilmiş ebeveyn izni yarı zamanlı olarak alınabilmektedir (OECD, 2019:20).

4.4.5.4. Yunanistan

Yunanistan, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 10.74 milyondur. Nüfusun 5.53 milyonunu kadınlar, 5.21 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (EUROSTAT, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %73'ü lise mezundur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması düşük kalmaktadır. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 458 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Yunanistan'da 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %54,9'u istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Yunanistan'da istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasının altında olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü verilerine bakıldığında ise oran %45,3 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur. Yunanistan'da istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından düşüktür. Yunanistan'da, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %64,8'dir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %19,5 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranından yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Yunanistan'da, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %58,2, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %55,9, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %43,3'tür (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görülmektedir.

Yunanistan vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek, 5,4 olarak derecelendirmişlerdir (OECD, 2015).

Analık izni süresi kanuni sigortalı kadın için 17 hafta olarak düzenlenmiştir. Özel olarak sigortalanmış kadınların ise analık izni süresi 26 hafta olarak düzenlenmiştir. Kanuni sigortalı kadının, doğum izni ve ödeneğinden faydalanabilmesi için doğumdan önceki son 2

yılda 200 gün sigortalı olarak çalışmış olmak gerekmektedir. Özel olarak sigortalanmış kadınların ise doğum izni ve ödeneğinden faydalanabilmesi için IKA-ETAM (Yunanistan'daki en büyük sosyal güvenlik kuruluşu) üzerinden sigortalanmış olması gerekmektedir. Kanuni sigortayla sigortalanmış kadın çalışanlara, doğum izni süresince kazançlarının %100'ü ödenmektedir. Özel olarak sigortalanmış kadın çalışanlara ise aylık 586.08 Avro ödenmektedir (OECD, 2019:13). Bunun yanında herhangi bir sosyal güvencesi olmayanlar ile düşük gelir grubundakiler için belediyeler tarafından doğum ödeneği verilebilmektedir (EC,2010:98). Babalık izni ise ülke mevzuatına göre 2 gün ve ücretli olarak düzenlenmiştir. İşveren tarafından ödenen azami kazancın %100'ü ödenmektedir (OECD, 2019:16).

Ülkede, ebeveyn izni kamu sektörü ve özel sektör için uygulanmaktadır. Ebeveyn izni, evlat edinenleri ve bakıcı aileleri de kapsamaktadır. Bir işverene bağlı olarak; yarı zamanlı çalışan, belirli süreli çalışan, geçici süreli çalışan ve emek karşılığı çalışan ücretliler de bu haktan yararlanabilmektedir. Özel sektörde her bir ebeveynin 4 aylık ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Bu süre; dul/boşanma/ayrı yaşama, evli olmayan çiftler ve eşlerden birinin yasal olarak kısıtlanması durumlarında 8 aya kadar uzatılabilmektedir. Devlet Memurları Kanunu'na göre, çalışanlar 9 aya kadar ücretli ebeveyn izni kullanılabilmektedir. Eşlerden biri kamu çalışanı diğeri ise özel sektör çalışanı ise ebeveyn izni, Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre uygulanır (EC, 2019).

4.4.5.5. Türkiye

Türkiye, 1961 yılında OECD ülkeleri arasına katılmıştır (OECD, 2019). 2018 verilerine göre, ülkenin toplam nüfusu 82 milyondur. Nüfusun 40.86 milyonunu kadınlar, 41.13 milyonunu ise erkekler oluşturmaktadır (TÜİK, 2018). Ülkenin, 25-64 yaş aralığında olan vatandaşlarının, %39'u lise mezunudur. OECD ülkeleri eğitim ortalamasının %78 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ülke ortalaması, OECD ülkeleri ortalamasından yüksektir. OECD'nin Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında (PISA) okuma yazma, matematik ve fen konularında öğrenciler ortalama 425 puan almışlardır. Bu puan 486 olan OECD ülkeleri ortalamasından düşük kalmaktadır (OECD, 2015).

2018 yılı verilerine göre, Türkiye'de 15-64 yaş aralığında olan işgücü kaynağının %52'si istihdam edilmiştir. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilen işgücü ortalaması ise %68,4 olarak ölçülmüştür. Türkiye'de istihdam edilen işgücünün, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşük olduğu görülmektedir. 2018 yılında istihdam edilen kadın işgücü

verilerine bakıldığında ise oran %32,9 olarak görülmektedir. İstihdam edilen kadın işgücünün, OECD ülkeleri ortalaması ise aynı yıl için %60,9'dur Türkiye'de istihdam edilmiş kadın çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasından oldukça düşüktür. Türkiye'de, 2018 yılı için istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %70,9'dur. Aynı yıl OECD ülkelerinde istihdam edilmiş erkek işgücü oranı ise %76 olarak tespit edilmiştir. Ülkede istihdam edilmiş erkek çalışan oranı, OECD ülkeleri ortalamasına göre düşüktür (OECD, 2018). 2018 yılı verilerine göre, erkek istihdam oranı, kadın istihdam oranına göre %38 daha fazladır. Ülkede, erkek istihdam oranı ve kadın istihdam oranı oldukça yüksektir.

2018 yılı EUROSTAT iş-yaşam dengesi verilerine göre, Türkiye'de, 20-49 yaş aralığında, 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; 1 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %36,8, 2 çocuğu olan kadın çalışanların oranı %29,6, 3 veya daha fazla çocuğu olan kadın çalışanların oranı ise %25'tir (EUROSTAT, 2018). Kadınların istihdam oranlarının, çocuk sayısı arttıkça düştüğü görünmektedir.

Türkiye vatandaşlarından, hayattan genel memnuniyetlerini 0 ile 10 arasında bir ölçekte derecelendirmeleri istendiğinde, memnuniyet derecesi 6,5 olan OECD ülkeleri ortalamasının altında cevap vererek 5,5 olarak derecelendirmiştiler (OECD, 2015).

Türkiye'de, hamilelik ve doğum izinlerine ilişkin hükümler İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve ek kanunlar ile düzenlenmiştir. Doğum izni düzenlemelerine, tez çalışmasının 2. başlığı altında ayrıntılı olarak yer verilmesi nedeni ile bu kısımda anlatılmamıştır.

4.5. OECD Ülkelerinde ve Türkiye'de Uygulanan Doğum İzinlerinin Karşılaştırmalı Analizi

Doğum ve ebeveyn izni düzenlemeleri, ülkelere göre farklılık göstermesi nedeni ile çeşitlilik arz etmektedir. Bu nedenle, izin düzenlemeleri her zaman uluslararası karşılaştırmaya uygun sınıflandırmalara tam olarak uymamaktadır. Bu nedenle, tez çalışmasında, doğum izinleri, üç genel izin türü olan analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni sınıflandırması üzerinden analiz edilmiştir. ILO'nun doğum izni sözleşmesi ile doğum izni hakkındaki mevcut AB direktifine uygun olarak, neredeyse tüm OECD ülkeleri annelere doğumda en az 14 hafta izin düzenlemesi yapmıştır. OECD ülkelerinde ortalama olarak, annelerin doğum izinleri, 18 haftadan fazla ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. Bunun tek istisnası, ücretli doğum izni için yasal hak sağlamayan ve bu tez içerisinde AB üyesi OECD ülkelerine yer verilmesi nedeniyle bulunmayan ABD'dir.

Doğum öncesi ve doğum sonrası izin sürelerinin dağılımı, birleştirilerek kullanılıp kullanılmayacağı, doğum öncesi izin süresinin zorunlu tutulup tutulmayacağı; tutulacak ise süresinin ne kadar olacağı ülkelerin düzenlemelerine göre farklılaşmaktadır. Neredeyse tüm

OECD ülkeleri doğum iznine bağlı ödemelere sahiptir. Ancak ödemelerin hesaplanmasında, ülkelere göre net kazanç, brüt kazanç, ortalama kazanç veya günlük kazanç kullanımı değişmektedir. Ayrıca bazı ülkelerde doğum ve ebeveyn yardımları vergilendirmeye tabi tutulabilmektedir. Babalık izni uluslararası sözleşmelerle öngörülmemiştir. Genel olarak, analık izni süresinden çok daha kısa sürelerle düzenlenmiştir. Ebeveyn izni ise analık izni ve babalık izni düzenlemeleri için tamamlayıcı olarak düzenlenmiştir. Ebeveyn izni, bireyseldir yani, her ebeveynin kendi hakkı bulunmaktadır. İzinler süresince en düşük ödeme oranları, genellikle en uzun haklara sahip ülkelerde bulunmaktadır. Babalara özgü ya da babalar için düzenlenmiş ücretli izinler, annelere sunulan ücretli izinlere göre çok daha kısa olmaktadır. Babalar için özel olarak izin hakkı düzenlemeyen ülkelerin yanında uzun süreler ile izin hakkı düzenleyen ülkelerde bulunmamaktadır (OECD, 2019:1-8).

	ANALIK İZİNİ		BABALIK İZİNİ		EBEVEYN İZİNİ		
	Süre	Ücret	Süre	Ücret	Süre	Ücret	Yaş sınırı
Birleşik Krallık	52 hafta	39 hafta ücretli (ilk 6 hafta kazancın belirli bir oranında kalan haftalarda aynı düzende ödeme maksimum limit belirlenerek)	2 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	18 hafta	Ödeme yok	18
İrlanda	42 hafta	26 haftası ücretli (haftalık 240 avro) 16 hafta ücretsiz	2 hafta	Haftalık 240 avro	18 hafta	Ödeme yok	8
Almanya	14 hafta	Kazancın tamamı	Yok		36 aya kadar	12 ay süresince maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	8
Avusturya	16 hafta	Kazancın tamamı	Yok		Çocuğun 2 yaşına kadar	Ödeme planına bağlı olarak ödeme seçenekleri arasında seçim kazancın belirli oranında	2
Belçika	15 hafta	İlk ay kazancın belirli bir oranında, kalan haftalar oran düşürülerek	10 iş günü	İlk 3 gün kazancın tamamı kalan günler belli bir oranla	4 ay	Aylık 802 avro	12
Fransa	16 hafta	Kazancın belirli bir oranında	2 hafta	Kazancın tamamı	Çocuğun 3 yaşına kadar	12 ay boyunca 391 avro	3
Hollanda	16 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	2 iş günü	Kazancın tamamı	Haftalık çalışma saatinin 26 katına kadar	Ücretsiz	8
Lüksemburg	20 hafta	Kazancın tamamı	2 gün	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	4 ay ya da 6 ay	4 ay ya da 6 ay Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	5
Çekya	28 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	7 takvim günü	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	Çocuğun 3 yaşına kadar	En fazla 220.000 Çek Korunası	3
Estonya	20 hafta	Kazancın tamamı	10 iş günü	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	Çocuğun 3 yaşına kadar	62 hafta boyunca maksimum limitle kazancın tamamı	3
Letonya	16 hafta	Kazancın belirli bir oranında	10 takvim günü	Kazancın belirli bir oranında	18 ay	Kazancın belirli bir oranında	8
Litvanya	18 hafta	Kazancın tamamı	28 takvim günü	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	Çocuğun 3 yaşına kadar	Maksimum limit belirlenerek farklı seçeneklerle kazancın belirli oranlarında	3
Macaristan	24 hafta	Maksimum bir oran üzerinden kazancın belirli bir oranında	5 iş günü	Kazancın tamamı	GYED: 2 yaşına kadar GYES: 3 yaşına kadar	GYED: Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında GYES: ayda 28.500 Macar Forinti	3
Polonya	20 hafta	Kazancın tamamı	2 hafta (çocuk 2 yaşına gelene kadar kullanılabilir)	Kazancın tamamı	32 hafta	İlk 6 hafta kazancın tamamı 26 hafta kazancın belirli bir oranında	6

Tablo 17. OECD Ülkelerinde Doğum İzni Düzenlemeleri 1

Kaynak: (EC, 2019; OECD, 2019; OECD, 2015; OECD, 2018; EC, 2010).

	ANALIK İZİNİ		BABALIK İZİNİ		EBEVEYN İZİNİ		
	Süre	Ücret	Süre	Ücret	Süre	Ücret	Yaş sınırı
Slovakya	34 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	Yok		Çocuğun 3 yaşına kadar	Aylık belirli miktar	3
Slovenya	15 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	30 takvim günü	Maksimum bir oran üzerinden kazancın belirli bir oranında	130 gün	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	İlkokul 1. Sınıfı bitirmesi ne kadar
Danimarka	18 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	2 hafta	Maksimum bir oran üzerinden kazancın belirli bir oranında	32 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	8
Finlandiya	105 iş günü	İlk 56 gün belli oranda kalan günlerde maksimum limitle kazancın belirli bir oranında	3 hafta	Kazancın belli bir oranında	158 iş günü	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	3
İsveç	14 hafta (ebeveyn izni içinde)	Ebeveyn izni kapsamında ödeniyor	10 takvim günü	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	480 (gün tam gün, yarım gün ve çeyrek gün çalışılabilir)	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	12
İzlanda	13 hafta (ebeveyn izni içinde)	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	Babanın kullanabileceği 13 haftalık ebeveyn izni		13 hafta sadece anne, 13 hafta sadece baba, 13 hafta her ikisinde kullanabileceği izin (ayrıca 36 aylık ücretsiz çocuk bakımı izni)	Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	2
Norveç	13 hafta	Ebeveyn izni ödemeleri içinde ödeniyor	2 hafta	Ücretsiz	Ödeme şekline bağlı 46 hafta veya 56 hafta	46 veya 56 hafta için Maksimum limit belirlenerek kazancın belirli bir oranında	3
İtalya	5 ay	Kazançlarının belirli bir oranında	4 gün	Kazancın tamamı	Anne tek seferde 6 ay alabilir, 2 ebeveynin toplam izin süresi 10 ayı geçemez.	Kazançlarının belirli bir oranında	12
İspanya	16 hafta	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	30 takvim günü	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	-----	Ücretsiz	3
Portekiz	6 hafta (ebeveyn izni içinde)	Ebeveyn izni ödemeleri içinde ödenmektedir	3 gün zorunlu, 22 gün bir ay içinde kullanılacak toplamda 25 iş günü	Maksimum limit belirlenerek kazancın tamamı	Tekli gebelik 120 gün çoklu gebelik 150 gün, ek 30 gün izin (yarı zamanlı çalışmayla 12 aya kadar)	120 veya 150 günde kazancın tamamı Ek 30 gün izin- Kazançlarının belirli bir oranında	6
Yunanistan	Kanuni sigorta 17 hafta özel sigorta 26 hafta	Kanuni sigortada Kazancın tamamı özel sigortada aylık 586.08 avro	2 gün	Kazancın tamamı	Özel sektör 4 ay Kamu sektörü 9 ay	Özel sektör ücretsiz Kamu Sektörü ücretli	6
Türkiye	16 hafta	Kamu sektörü kazancın tamamı Özel sektör günlük kazancın 2/3'ü	Kamu sektörü 10 gün Özel sektör 5 gün	Kazancın tamamı	Yok		

Tablo 18. OECD Ülkelerinde Doğum İzni Düzenlemeleri 2

Kaynak: (EC, 2019; OECD, 2019; OECD, 2015; OECD, 2018; EC, 2010).

Liberal Refah Devleti modeline sahip olan, Birleşik Krallık ve İrlanda'da eğitim seviyesi yüksek ve kadın istihdamı oranı OECD ortalamasının (%60,9) üzerindedir. Bu ülkelerde çalışanlar için kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın, doğum izni hakları düzenlenmiştir. Ayrıca, belirli süreli, geçici süreli gibi çalışma ilişkilerine göre çalışanlar, İngiltere'de ve İrlanda'da doğum izni düzenlemelerinden yararlanabilmektedir. Doğum izni, ebeveyn izni ve ödeneğinden yararlanabilmek için her iki ülkede de belli sürelerle sigorta primini yatırmış olmak gerekmektedir. Analık izni süreleri, Birleşik Krallık'ta 52 hafta, İrlanda'da ise 42 hafta olmak üzere diğer OECD ülkelerine göre oldukça uzun düzenlenmiştir. Analık izninin, belli süreleri ücretli, geri kalan süreleri ise ücretsizdir. Analık ve babalık izni süresince her iki ülkede de kazançların belirli bir oranında ödeme yapılmaktadır. Birleşik Krallık'ta ve İrlanda'da ebeveyn izni ücretsiz olarak düzenlenmiştir. Birleşik Krallık'ta ebeveyn izninin, çocuğun 18 yaşına kadar kullanılabilir olması, diğer OECD ülkelerindeki düzenlemelerle karşılaştırıldığında oldukça uzundur. Ayrıca bir yıl içerisinde kullanılan ebeveyn izni süresi 4 haftayı geçmemektedir. Bu düzenlemeler, liberal refah devleti özelliklerinin bir yansıması olmakta; devlet, iş ve aile hayatı uyumu noktasında çok müdahaleci davranmayarak piyasa ekonomisine güvenmektedir.

Sosyal demokrat refah devleti modeline sahip olan, İsveç Norveç, İzlanda, Danimarka ve Finlandiya'da eğitim seviyesi yüksek ve kadın istihdamı oranı OECD ortalamasının (%60,9) üzerindedir. Özellikle İzlanda, %82,5 kadın istihdam oranı ile OECD ülkeleri arasında ilk sıraya yerleşmektedir. Bu ülkelerde çalışanlar için kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın, doğum izni hakları düzenlenmiştir. Ayrıca, belirli süreli, geçici süreli gibi çalışma ilişkilerine göre çalışanlarda, Norveç, İzlanda, Danimarka ve Finlandiya'da doğum izni düzenlemelerinden yararlanabilmektedir. İsveç, İzlanda ve Norveç'te analık izni için ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu ülkelerde, ebeveyn izni kapsayıcı şekilde inşa edilmiş ve analık izni ebeveyn izni içerisine yerleştirilmiştir. Ayrıca, İzlanda'da analık izninin yanında babalık izni de ebeveyn izni içerisine yerleştirilmiştir. Ebeveyn izni içerisine yerleştirilmiş, analık ve babalık izni süresince ödemeler, ebeveyn ödeneği kapsamında yapılmaktadır. Bu ülkeler, sadece annenin kullanacağı, sadece babanın kullanacağı ve her iki ebeveyninde birbirine devrederek kullanabileceği izin süreleri düzenlemiştir. Norveç, ebeveyn iznini ödeme süresine göre 2 farklı şekilde düzenlemiştir. Kazancının tamamını almak isteyen çalışan, 46 haftalık; tavan sınırı ile kazancın belli bir oranında ebeveyn ödeneği almak isteyen ise 56 haftalık izin süresini seçebilmektedir. Bu ülkelerde izinler süresince, kazançların belirli bir oranında ödeme yapılmaktadır. Finlandiya'da doğum izinlerinden yararlanabilmek için ikamet kriterini yerine getirmek yeterliyken, Danimarka'da belli çalışma günü ve prim günleri

üzerinden bu haklardan yararlanılabilmektedir. Ebeveyn izni, özellikle İsveç'te ve sonrasında Finlandiya'da diğer OECD ülkelerine göre oldukça uzun düzenlenmiştir. Ebeveyn izni, İsveç'te yarı zamanlı çalışma ile kullanılabilir. İzlanda'da ayrıca 36 aylık ücretsiz çocuk bakımı izni düzenlemesi bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, sosyal demokrat refah devleti özellikleri gereği, iş ve aile hayatı çatışmasını çözme yükümlülüğünün kamu sektörüne ait olarak görülmesinin yansımalarıdır. Bu ülkelerde, iş ve aile hayatı dengesi üzerine ileri düzeyde düzenlemeler mevcuttur.

Muhafazakar-korporatist refah devleti modeline sahip olan Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa, Hollanda ve Lüksemburg'da eğitim seviyesi yüksek ve kadın istihdamı oranı OECD ortalamasının (%60,9) üzerindedir. Bu ülkelerde çalışanlar için kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın, doğum izni hakları düzenlenmiştir. Ayrıca, belirli süreli, geçici süreli gibi çalışma ilişkilerine göre çalışanlar; Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa, Hollanda ve Lüksemburg'da doğum izni düzenlemelerinden yararlanabilmektedir. Almanya'da ve Avusturya'da babalık izni düzenlemesi bulunmamaktadır. Avusturya'da ebeveyn izni, gelire bağlı ödeme seçenekleri düzenlemeleri arasından seçilerek ve parçalanarak kullanılabilir. Almanya ve Avusturya'da, ebeveynlerin, bonus haftalar olarak nitelendirilen ek ebeveyn izni hakkına sahip olabilmesi için babanın 2 aylık ebeveyn izni olarak, bu izin süresini kendisi kullanması gerekmektedir. Bu şekilde, ebeveynler, ek ebeveyn izni süresine sahip olurken, babaların izin kullanımını teşvik edilmiş olmaktadır. Belçika'da, ebeveyn izni, tam zamanlı çalışma ile 4 ay, yarı zamanlı çalışma ile 8 ay ve beşte bir zamanlı çalışma ile 20 ay süresince kullanılabilir. Bu sürelerle ilgili çalışma türleri arasında geçiş yapma imkanı sunulmuştur. Hollanda'da babalık izninin, doğumdan itibaren 4 hafta içinde kullanılması zorunludur. Hollanda'da ebeveyn izni, ücretsizdir ve tam zamanlı ya da yarı zamanlı kullanılabilir. Bu düzenlemeler, muhafazakar-korporatist refah devleti özellikleri gereği, piyasa verimliliğinin daha az önemsenmesinin ve aile içi yardımlarla çözülemeyen durumlar olduğunda, devletin tamamlayıcı bir rolle devreye girmesinin bir yansımasıdır.

Eski sosyalist refah devleti modeline sahip Çekya, Estonya, Letonya, Macaristan, Slovakya ve Slovenya'da eğitim seviyesi yüksek ve kadın istihdamı oranı OECD ortalamasının (%60,9) üzerindedir. Polonya'da eğitim seviyesi yüksek fakat kadın istihdamı oranı, OECD ortalamasından az düşüktür. Bu ülkelerde çalışanlar için kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın, doğum izni hakları düzenlenmiştir. Ayrıca, belirli süreli, geçici süreli gibi çalışma ilişkilerine göre çalışanlarda, Çekya, Estonya, Letonya, Litvanya, Polonya ve Slovakya'da doğum izni düzenlemelerinden yararlanabilmektedir. Çekya, Letonya, Litvanya,

Macaristan, Slovakya ve Slovenya'da doğum izni ve ebeveyn izni düzenlemelerinden faydalanabilmek için belli çalışma günü ve prim günleri şartı gerçekleştirilmelidir. Estonya'da babalar ebeveyn izinlerini kullanmayı tercih etmemektedir. Macaristan'da kamu ve özel sektör çalışanı ayrımı yapılmadan doğum izni haklarına sahip olunurken; basitleştirilmiş istihdam türlerinde (düzensiz, parçalı, haftanın, ayın ve yılın ancak belli dönemlerinde çalışanlar) çalışanlar, iş kazası dışında sosyal güvenlik haklarından faydalandırılmamakta ve bu nedenle de doğum izni ve ebeveyn izni hakkına sahip olamamaktadır. Bu durum, AB 2010/18 Sayılı Ebeveyn İzni Direktifine göre, yarı zamanlı çalışanlar süre kısıtı olmadan hak sahibi kılındığı için AB mevzuatı ile uyumlu olmamaktadır. Polonya'da tekli gebelik sonucu doğumlarda 20 hafta olan doğum izninin tamamını anne ücretli olarak kullanabilirken, 14 haftasını kendi kullanıp geri kalan süreyi; yani 6 haftayı babaya devredebilmektedir. Polonya'da babalık izni çocuğun doğumundan 2 yaşına kadar kullanılabilir. Slovakya'da babalık izni düzenlenmemiştir. Bu düzenlemeler, eski sosyalist refah devleti özellikleri gereği, tam istihdamın hedeflenmesinin ve ücretli çalışma ile çocuk bakımının birlikte gerçekleştirilmesi amacının bir yansımasıdır.

Güney Avrupa-Akdeniz refah devleti modeline sahip, İtalya, İspanya ve Yunanistan'da eğitim seviyesi ortalamasının biraz üzerinde, Portekiz ve Türkiye'de ise eğitim seviyesi ortalamasının altında kalmaktadır. İtalya, İspanya, Türkiye ve Yunanistan'da kadın istihdamı oranı, OECD ortalamasının (%60,9) altında; Portekiz'de ise OECD ortalamasının (%60,9) üstündedir. Bu ülkelerde çalışanlar için kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın, doğum izni hakları düzenlenmiştir. Ayrıca, belirli süreli, geçici süreli gibi çalışma ilişkilerine göre çalışanlarda, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye'de doğum izni düzenlemelerinden yararlanabilmektedir. İtalya'da ebeveyn iznini, anne tek seferde 6 ay kullanabiliyorken, 2 ebeveynin toplam izin süresi 10 ayı geçmemektedir. İtalya'da kanun, babaların ebeveyn izni almalarını teşvik etmek amacıyla, 3 aydan fazla ebeveyn izni kullanan babalar üzerinden, toplam ebeveyn iznini 11 aya kadar uzatabilmektedir. İspanya'da analık izninin ilk 6 haftası doğumdan önce kullanılmak zorundadır. Ayrıca emzirme izni, ülke mevzuatında, 9 aydan küçük çocuğu olan işçiler (evlatlık dâhil) ve 12 aydan küçük çocuğu olan memurlar için günde 1 saat ve ücretli olacak şekilde düzenlenmiştir. İzin süresince anne kazancının tamamını almaktadır. Emzirme izni ebeveynler arasında devredilebilmektedir. Diğer izinler ise ebeveynler arasında devredilememektedir. Portekiz'de analık izni için ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu ülkede, ebeveyn izni kapsayıcı şekilde inşa edilmiş ve analık izni ebeveyn izinleri içerisine yerleştirilmiştir. Portekiz'de ebeveyn izni, ülkede ilk gebelik sonucu tekli doğumlarda 120 gün, çoklu doğumlarda ise 150 gün süreyle

düzenlenmiştir. Ebeveynler bu izni, tek seferde veya parçalı olarak birlikte kullanabilecekleri gibi ayrı ayrı da kullanabilmektedir. Yunanistan'da analık izni süresi, kanuni sigortalı kadın için 17 hafta olarak düzenlenmiştir. Özel olarak sigortalanmış kadınların ise analık izni süresi 26 hafta olarak düzenlenmiştir. Kanuni olarak sigortalı kadının, doğum izni ve ödeneğinden faydalanabilmesi için doğumdan önceki son 2 yılda 200 gün sigortalı olarak çalışmış olması gerekmektedir. Özel olarak sigortalanmış kadınların ise doğum izni ve ödeneğinden faydalanabilmesi için İKA-ETAM (Yunanistan'daki en büyük sosyal güvenlik kuruluşu) üzerinden sigortalanmış olması gerekmektedir. Kanuni sigortayla sigortalanmış kadın çalışanlara, doğum izni süresince kazançlarının %100'ü ödenmektedir. Özel olarak sigortalanmış kadın çalışanlara ise aylık 586.08 Avro ödenmektedir. Yunanistan'da özel sektörde çalışan her bir ebeveynin 4 aylık ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Kamu çalışanları, 9 aya kadar ücretli ebeveyn izni kullanılabilir. Türkiye'de ise doğum izinleri, çalışma statüsüne göre farklı süre ve ödeme seviyeleri oluşacak şekilde düzenlenmiştir. Türkiye'de analık izni süresince yapılan ödemeler, çalışma statüsüne göre farklı gelir seviyeleri oluşturmaktadır. 657 sayılı Kanun'a tabi çalışanlar gelir kaybına uğramazken, 4857 sayılı ve 5510 sayılı Kanunlara tabi çalışan kadınlar günlük kazancının 2/3'ü kadar ödeme alarak gelir kaybına uğramaktadır. Babalık izni ise çalışma statüsüne göre farklı sürelerle düzenlenmiştir. Türkiye'de babalık izni, 657 sayılı Kanun'a tabi çalışanlar için 10 gün süreyle, 4857 sayılı ve 5510 sayılı Kanunlara tabi çalışanlar için 5 gün süreyle düzenlenmiştir. Türkiye babalık iznini, çalışma statüsüne göre farklı izin süresiyle düzenleyen tek ülke olmaktadır. Türkiye'de ebeveyn izni düzenlemesi bulunmamaktadır. Türkiye'de çalışanlara, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma ve ebeveynlere yarı zamanlı çalışma düzenlemeleri bir hak olarak tanınmıştır. Ebeveynlere yarı zamanlı çalışma, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan süreçte, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesinin çalışan tarafından talep edilebilmesidir. Bu düzenleme ile ülke mevzuatında yer alamayan ebeveyn izni açığının kapatılmaya çalışıldığı söylenebilir. Çalışanlara, yine çalışma statüsüne göre farklılaşan aylıksız (ücretsiz) izin hakkı verilmiştir. Aylıksız (ücretsiz) izin hakkı, 657 sayılı Kanun'a tabi çalışanlara 24 aylık süre ile cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kullandırılırken, 4857 sayılı ve 5510 sayılı Kanunlara tabi sadece kadın çalışanlara 6 ay süre ile kullandırılmaktadır. Türkiye'de ki süt izni düzenlemesi ise diğer OECD ülkeleri arasında sadece İspanya mevzuatında emzirme izni adı altında düzenlenmiştir. Türkiye'de 657 sayılı Kanun'a tabi çalışanlar ilk 6 ay 3 saat, ikinci 6 ay 1,5 saat günlük süt izni kullanırken, 4857 sayılı ve 5510 sayılı Kanunlara tabi çalışan kadınlar çocuğun 1 yaşına kadar günde 1 saat süt

izni kullanmaktadır. İspanya'da ise farklı çalışma statülerine göre aylık süre değişirken günlük süre değişmemektedir. İspanya'da çalışan kadın farklı çalışma statüsüne bakılmadan emzirme izni süresince gelir kaybına uğramamaktadır. Ayrıca İspanya'da emzirme izni diğer ebeveyne devredilebilirken Türkiye'de böyle bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu düzenlemeler, Güney Avrupa-Akdeniz refah devleti özellikleri gereği, iş ve aile hayatı dengesine ilişkin kamusal politikaların sınırlılığının bir yansımasıdır.

OECD ülkelerinde analık izni her ülkede düzenlenmiştir. En uzun analık izni düzenlemesi sırasıyla; Birleşik Krallık, İrlanda, Slovakya, Çekya ve Finlandiya'dadır. En kısa analık izni süresi ise Norveç, İzlanda, İsveç ve Portekiz'dedir. Bu ülkelerde analık izni, ebeveyn izni kapsamında yer almakta; kısa olan analık izinleri uzun tutulan ebeveyn izinleri ile desteklenmektedir. Türkiye'de analık izni süresi, diğer OECD ülkelerine göre ortalamanın üzerinde yer almaktadır. Analık izni süresi, ülkelere göre değişmekle birlikte, çalışan kadına tüm OECD ülkelerinde ödeme yapılmaktadır. Bu ödemelerin bir kısmı gelir kaybına yol açarken, bir kısmı ise gelir kaybına yol açmamaktadır. Örneğin, Danimarka'da, kamu sektörü çalışanları, doğum ödeneğini tam maaş tutarı üzerinden alırken; özel sektör çalışanları ise asgari doğum ödeneğinden az olmamak kaydıyla işveren ile yaptıkları iş sözleşmesine göre ödeneği almaktadır.

OECD ülkelerinde babalık izni her ülkede düzenlenmemiştir. Babalık iznini düzenlemeyen ülkeler; Almanya, Avusturya ve Slovakya'dır. İzlanda ise babalık iznini ebeveyn izni içerisinde düzenlenmiştir. En uzun babalık izni düzenlemesi sırasıyla; İspanya, Slovenya, Litvanya ve Portekiz'dedir. En kısa babalık izni süresi ise Hollanda, Lüksemburg, Macaristan, İtalya ve Yunanistan'dadır. Norveç ise babalık iznini ücretsiz olarak düzenlemiştir. Türkiye babalık izni süresini diğer OECD ülkelerine göre ortalama seviyededir. Babalık iznini ücretli olarak düzenleyen diğer ülkelerde bu ödemelerin bir kısmı gelir kaybına yol açarken, bir kısmı ise gelir kaybına yol açmamaktadır.

OECD ülkelerinde ebeveyn izni, Türkiye dışında diğer ülkeler tarafından düzenlenmiştir. Ancak Hollanda, İspanya, Birleşik Krallık ve İrlanda'da ücretsiz olarak düzenlemiştir. Yunanistan ise ebeveyn iznini, kamu sektörüne ücretli; özel sektöre ücretsiz olacak şekilde düzenlemiştir. En uzun ebeveyn izni düzenlemesi; İsveç, Letonya, Almanya, Slovenya, Finlandiya, Norveç ve Portekiz'dedir. En kısa ebeveyn izni düzenlemesi, Birleşik Krallık ve İrlanda'dadır. En uzun ebeveyn izninin kullanılabilme sınırı sırasıyla; Birleşik Krallık, Belçika ve İtalya'dadır. En kısa ebeveyn izninin kullanılabilme sınırı sırasıyla; Slovenya, Avusturya ve İzlanda'dadır.

Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar neticesinde, kadın ve erkek istihdam

oranları arasındaki fark azalmıştır. Ancak yapılan çalışmalara rağmen, OECD ülkelerinin tümünde, kadınların istihdam oranı, erkeklerin istihdam oranını geçememiştir. OECD ülkeleri arasında, Yunanistan, İtalya ve Türkiye’de kadın istihdamı oranlarının, %50 seviyesinin altında kaldığı görülmektedir. Çalışılan OECD ülkeleri arasında, kadın istihdamı oranı en düşük olan ülke Türkiye olmuştur. İzlanda, 2009 yılından itibaren 2018 yılına kadarki süreçte, OECD ülkeleri arasında kadın istihdamı oranını, en yüksek seviyede tutan ülke olmuştur. Almanya, Estonya, Letonya, Litvanya, Hollanda, Finlandiya, İsveç, Birleşik Krallık, Danimarka ve Norveç’te kadın istihdamı oranları, 2018 yılı için %70 oranının üzerindedir. 2016, 2017 ve 2018 yılı verilerine göre, sendikal yoğunluk oranlarına bakıldığında; Estonya, Litvanya, Macaristan, Fransa ve Türkiye %10’luk oranın altında yer almaktadır. Finlandiya, İsveç ve Danimarka %60 oranının üzerinde sendikal yoğunluğa sahip olmuşlardır. İzlanda %91,8’lik oranla bu ülkeler arasında en yüksek sendikal yoğunluk oranına sahip olan ülke olmaktadır. Genel olarak ülkelerin durumu değerlendirildiğinde, OECD üyesi 26 ülkenin sadece 6 tanesinin %50 üzerinde sendikal yoğunluk oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu durumdan, günümüz dünyasında sendikal hareketlerin yavaşladığı ve daha çok serbest piyasa ekonomisinin kurallarına göre çalışma ilkelerinin belirlendiği anlaşılabilmektedir.

Belçika, Çekya, Macaristan, Slovenya, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve İtalya’da 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; kadınların istihdam oranları, çocuk sayısı arttıkça önce yükselmiş, sonrasında ise düşmüştür. Görece yaşanan bu yükseliş seyrinin, ülkelerin çeşitli teşvik programlarına bağlı olarak gerçekleştiği düşünülmektedir. Birleşik Krallık, İrlanda, Almanya, Avusturya, Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Estonya, Letonya, Litvanya, Polonya, Slovakya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye’de 6 yaşından küçük çocuğu olan kadın çalışanlar arasında; kadın istihdam oranları, çocuk sayısı arttıkça düşmüştür. Bu durumda, genel olarak çocuk sayısı arttıkça kadın istihdam oranlarının OECD ülkelerinde düşme eğilimine girdiği çıkarımı yapılabilmektedir.

Avusturya, Estonya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Polonya, Slovakya, Slovenya, İspanya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye’de yaşayanların hayattan genel memnuniyet derecelendirmeleri, OECD ülkeleri ortalaması olan 6,5 derecesinin altındadır. En düşük derecelendirme Portekiz, Yunanistan, Avusturya ve Türkiye’dedir. Danimarka, Norveç, İzlanda, İsveç, Hollanda, İrlanda, Almanya, Birleşik Krallık, Belçika, Fransa, Lüksemburg, Çekya, Finlandiya ve İtalya’da yaşayanların hayattan genel memnuniyet derecelendirmeleri, OECD ülkeleri ortalaması olan 6,5 derecesinin üstündedir. En yüksek derecelendirme, Danimarka, Norveç, İzlanda ve İsveç’tedir. Bu durumda, sosyal demokrat refah devleti modeline sahip ülkelerde yaşayanların, hayattan genel memnuniyet derecelerinin, diğer

OECD ülkelerine göre yüksek olduğu görülmektedir.

Yüksek seviyelerde kadın istihdamı oranına ve hayattan memnuniyet düzeyine sahip olan sosyal demokrat devlet rejimine sahip ülkelerin, iş ve aile hayatı dengesinin yakalanabilmesi adına düzenlemiş olduğu doğum izinleri, diğer OECD ülkelerindeki düzenlemelere göre oldukça kapsamlıdır. Ancak yasal izin haklarının karşılaştırılması, ülkelerin sosyal normlar ve kültür farklılıklarını dikkate almadığı için net bir tablonun ortaya çıkmasına engel teşkil etmektedir. Sosyal, ekonomik, siyasal ve toplumsal yapı, ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle birebir karşılaştırma yapılması yerine, politikalara yön veren refah devleti modelleri üzerinden değerlendirmede bulunmak daha gerçekçi tablolar oluşturulmasına yardım edecektir.

Eyalet sistemine sahip olan ülkelerde (Almanya, Avusturya vb.), eyalet ve yerel yönetimler izinli ebeveynler için alternatif haklar ve ek mali destekler sağlayabilmektedir. Bu tür yerel farklılıklar bu çalışma içerisinde yer almamıştır. Belirtilen hükümler yalnızca ulusal veya federal düzeydeki yasal düzenlemeleri içermektedir. Çalışana izin süresince ödenen miktarlar, belirtilen ülkedeki kurallara ve vergi oranlarına bağlı olarak değişebilmektedir. OECD ülkelerinde, analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni süresince, ödemeler, ülkeye göre değişerek; kazancın tamamı, kazançlarının belirli bir oranında, tavan sınırı ile kazancın tamamı, tavan sınırı ile kazancın belirli bir oranında, ilk günler belli oranda kalan günlerde tavan sınırı ile kazancın belirli bir oranında, ilk ay kazancın belirli bir oranında, kalan haftalar oran düşürülerek veya her ay belirli bir miktarda gibi daha sayılabilecek birçok seçenek dahilinde ödenmektedir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma olgusu, Sanayi Devrimi öncesi ve sonrasında yaşanan büyük değişikliklerle birlikte, dönemlerin şartlarına göre tekrar tekrar şekillenmiştir. Sanayi devrimi sonrası koşullarda, çalışma hayatı ve ev hayatı ayrılmıştır. Böylece kadın, kendi ile özdeşleşen ev yaşamından uzaklaşarak, emeğini, ev dışı alanda belli bir zamanda, belli bir ücret karşılığında kullanmaya başlamıştır. Eş ve annelik rolleri, kadının çalışma hayatına dair aldığı kararları en yoğun şekilde etkileyen faktörlerdir. Nitekim kadın istihdamı ve kadının ekonomik gelişmedeki rolü üzerine yapılan tartışmalarda konunun çerçevesi; aile, kadının toplumsal konumu ve doğurganlık üzerinden çizilmektedir. Kadın çalışanlar için iş ve aile hayatının uyumu özel olarak düzenlenmesi gereken zorunlu alanlarından biri haline gelmiştir. Bu gelişmeler, doğuma dair her şeyin hak kavramı üzerinden şekillendirilerek, koruma altına alınma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Uluslararası koruyucu yasalarla ve ülke mevzuatlarında hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların korunmasına ilişkin standartlar düzenlenmiştir. Doğum izni düzenlemeleri, dünyada üzerinde hemen hemen her devletin ulusal mevzuatında yer almış durumdadır. OECD üyesi ülkeler de kendi içlerinde birçok farklı uygulamayı, yaklaşımı ve amacı barındırarak doğum izinlerini düzenlemiştir. Doğum izni düzenlemeleri, kadına iş hayatından kopmadan anne olma imkan vermektedir. Kadının, iş ve aile hayatına dair sorumluluklarını yerine getirmesine imkan veren; gebelikte, doğum öncesi ve sonrasında koruma altına alınmalarını sağlayan doğum izni düzenlemeleri, kadınlara yalnızca anne olabilmeleri için değil aynı zamanda çalışma yaşamında mağdur edilmemeleri, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmamaları amacıyla da tanınmış haklardandır (Bakırcı, 2004, Bakırcı, 2006).

Günümüzde anayasal düzeyde korunan çalışma hakkı, kişinin kendi ve bakmakla yükümlü olduğu bağımlı kişiler açısından, aynı zamanda içinde bulunduğu toplum ve tüm insanlığa karşı üstlenmiş olduğu bir yükümlülüktür (Koray, 2002: 73). Kadın istihdamı oranlarının arttırılma amacı bu nedenlerle oldukça önemlidir. Ancak iş hayatı için zamanının çoğunu harcayan kadınlar, iş ve aile sorumluluklarını dengeleyemeyerek, iş ve aile çatışmasını oldukça yoğun yaşamaktadır. Bu nedenle kadınlar, iş ve aile hayatı uyumu için özellikle desteklenmesi gereken grup haline gelmektedir. Sorunların hafifletilmesine yönelik düzenlenmiş olan iş ve aile hayatı uyumu politikaları, bu politikaları belirleyici konumda olan farklı aktörlerin çok sayıda değişen beklentilerine göre şekillenmektedir. Bu politikaların en

temel belirleyicisi ise refah devleti modelleri olmaktadır. Ancak üretilen politikalar, tarafların beklentilerini karşılayarak, tüm sorunları çözebilen bir fonksiyona sahip değildir. Ayrıca, beklentilerin ne düzeyde karşılandığı, ülkelerin refah rejimleri, istihdam politikaları, toplumsal cinsiyet rejimleri ve nüfus politikaları gibi birçok etmene göre değişmektedir.

Küreselleşme ve kapitalizm ortaklığı sonucunda, dünya üzerinde birçok değişim ve dönüşüm yaşanmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, dünyayı küresel bir köy haline getirmiştir. Gelişmeler, yerel sınırlar içinde kalmayarak, evrensel alana yayılmakta ve toplumları yoğun olarak etkilemektedir. Küreselleşen dünyada, çok uluslu şirketler de kendi ulus sınırları içinde kalmayarak uluslararası alanda işgücü piyasalarını kullanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler ışığında üretim, istihdam ve iş ilişkileri yeniden tanımlanmaya ve şekillenmeye başlamıştır. Artık günümüzde iş piyasalarında yeni çalışma modelleri ortaya çıkmış ve çalışma modelleri çeşitlilik gösterir olmuştur. Bu nedenle kadınlar birçok farklı statüde istihdam edilmekte ve çalışma hayatına katılmaktadır. Dolayısıyla OECD üyesi ülkelerde de birçok çalışma statüsü ve bu çalışma statülerine göre doğum izni düzenlemeleri bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin karşılaştırılması sonucunda, sosyal demokrat refah devleti modeline sahip ülkelerdeki doğum izni düzenlemelerinin diğer OECD ülkeleri düzenlemelerine göre ileri düzeyde ve oldukça kapsamlı olduğu görülmüştür. Türkiye’de ise doğum izinleri, dağıntık ve çalışanların tabi olduğu kanuna göre ciddi farklılıklar oluşturacak şekilde düzenlenmiştir. 657 Sayılı Kanun’a tabi çalışan kadınlar, süt izninin ve aylıksız iznin süreleri bakımından; doğum izni süresince gelir kaybı yaşamaması bakımından diğer Kanunlara tabi çalışan kadınlara göre daha fazla imkana sahip olmaktadır. Aynı şekilde 657 Sayılı Kanun’a tabi çalışan erkeklerde, babalık izninin süresi bakımından ve haklarında aylıksız izin düzenlemesi bulunması bakımından daha fazla imkana sahip olmaktadır. Bu durum, 657 Sayılı Kanun’a tabi çalışanlar ile 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun’a tabi çalışanlar arasında farkların doğmasına sebebiyet vermektedir. Bu farklılıklar giderilmeli, iş ve aile hayatı uyumu düzenlemelerinin fayda düzeyi artırılmalıdır. Dağıntıklığın giderilebilmesi, doğum izinleri düzenlemelerine bir standart getirilebilmesi ve farklılıkların azaltılabilmesi adına, bu tez çalışmasında yapılan karşılaştırmaya göre öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler;

- Öncelikli olarak 657 Sayılı Kanun’a tabi çalışanlar ile 4857 Sayılı Kanun ve 5510 Sayılı Kanun’a tabi çalışanlar arasındaki doğum izni farkları optimum düzeyde giderilmelidir.
- Yasalardaki dağıntıklığın giderilebilmesi için düzenlemeler kapsayıcı bir niteliğe

kavuşturularak, bir başlık altında, ebeveyn izni düzenlemesi kapsamında toparlanabilir.

- Ebeveyn izni düzenlemeleri aracılığı ile yürürlükte olan; doğum sonrası yarı zamanlı çalışma ve ebeveynlere yarı zamanlı çalışma düzenlemeleri bir başlıkta daha kapsayıcı ve farklılık oluşturmayacak şekilde toparlanabilir.
- Ebeveyn izinleri, uzun süreler ile çeşitli gelire bağlı ödeme seçeneklerini içinde barındıran paketler halinde düzenlenebilir. Örneğin; Kazançlarda kesinti olmadan görece daha kısa, kazançlarda belirli oranlarla kesinti yapılarak ortalama sürelerle ve ücretsiz görece daha uzun sürelerle olacak şekilde düzenlenebilir.
- Ebeveyn izni, tam zamanlı, yarı zamanlı, çeyrek zamanlı, 1/5 zamanlı gibi farklı çalışma süreleri üzerinden düzenlenebilir. Çalışanlara, bu sürelerle ilgili çalışma türleri arasında geçiş yapma imkanı sunulabilir.
- Ebeveyn izni, parçalara ayrılarak farklı zamanlarda kullanılabilir.
- Ebeveyn izinlerinin kullanılma sınırı çocuğun çok daha ileri yaşlarını kapsayacak şekilde ve iznin her yıl, belirli bir süresinin kullanılması şartıyla düzenlenebilir.
- Ebeveyn izni içerisinde yerleştirilmiş, analık ve babalık izni süresince ödemeler, tek bir çatı altında ebeveyn ödeneği kapsamında yapılabilir.
- Ebeveyn izinleri sadece annenin kullanacağı ya da sadece babanın kullanacağı ve her iki ebeveyninde birbirine devrederek kullanabileceği süreler olacak şekilde düzenlenebilir.
- Babaların izin kullanımını teşvik etmek amacıyla, ebeveyn iznine ek bonus haftalar düzenlemesi yapılabilir. Bu şekilde, ebeveynler, ek ebeveyn izni süresine de sahip olabilirler.
- Babalık izni süreleri arttırılabilir. Doğumla birlikte iznin ilk birkaç günü zorunlu kullanılabilir. Geriye kalan günler ise çocuğun daha ileri yaşlarına kadar kullanılacak şekilde düzenlenebilir.

Belirtilen bu öneriler ile iş ve aile hayatı dengesi üzerine ileri düzeyde düzenlemeler yapılarak, kadın istihdamı, aile hayatı, çocuk gelişimi ve bakımı desteklenebilir.



KAYNAKLAR

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4)
- Alikaşifoğlu, K., (2002). *Son Değişiklikleri İçeren Açıklamalı-Gerekçeli Yargı Kararlı- Genel Tebliğli Devlet Memurları Kanunu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Altuntaş, Z., (2004). 19. Yüzyılın İlk Yarısında Kadın Terekelerine Göre Osmanlı İktisadi ve İçtimai Hayatı. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü İslam Tarihi ve Sanatları Bilim Dalı, İstanbul.
- Aslan, Z., (2001). *Disiplin Suç ve Cezalar*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Akgüner, T., (1998) *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları,
- Andersen, E. G., (2011). Tamamlanmamış Devrim. İstanbul: İletişim.
- Andersen, E.G. (2002). Towards the good society, once again İçinde: G. Esping-Andersen (Ed.).
Why We Need A New Welfare State? (First published, 1-25). New York: Oxford University Press
- Andersen, E.G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press, UK.
- Avcı, M., (2009). *Kamu Görevliliğine Giriş*. Yetkin Yayınları.
- Arıcı, K., Aktay, N., Kaplan, T. (2009). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydoğan, F., (2000). *Medya ve Serbest Zaman*. İstanbul: Om Yayınevi
- Altan, Ş.E., (1994). *Kadının Çifte Yükümlülüğü, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*, S.2.
- Arslan, M. (2012). *İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi*. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1).
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Silivri, İstanbul.
- Aytaç, S. ve Sevüktekin, M., (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: Yorum Matbaacılık, Yayın No. 219.
- Aydın, M. K. ve Çakmak, E. E. (2017). Sosyal devletin temelleri. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(1), 11-19.
- Metin, B., M.M. Özaydın, (2016). *Çalışma ve Refah*. Ankara: Gazi Kitabevi. 2. Baskı
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Llife Model fort he Twenty First Century, *Academy of Political and Social Science*.
- Başbuğ, A., (2010). *Sosyal Hukuk, Hukukun Toplumsal Temelleri*. Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü (BİGM), (1932). İstatistik Yıllığı 1931/1932, İstanbul.

- Bakırcı, K., (2004). *Türk İş Hukuku 'nda Gebelik ve Doğum Halinde Kadının Çalıştırılma Yasağı, İzi Hakkı ve Feshe Karşı Korunması*. Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi ile Alman İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi'nin Ortaklaşa Düzenlediği Seminer, Freiburg (Almanya)
- Bakırcı, K., (2006). *Protection of Women Employees Before and After Childbirth in Turkish Employment Law*. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 22, Issue 4.
- Bakırcı, K., (2012). Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku İle Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı, Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bakırcı, K., (2010). Anayasa'nın 90/5. Maddesi Uyarınca Uluslararası Sözleşmelerin Bireysel ve Toplu Çalışma Hukukunda Uygulanması. Ankara Barosu İnsan Hakları Merkezi'nin Düzenlediği Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukuktaki Uygulaması (Anayasa'nın 90/5 Maddesi) Açık Oturumu, Ankara
- Biçer, M. (2005). Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç sektörlerinde Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3)
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7).
- Bozkurt, V. (2012). *Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm: Bilgi, Ekonomi, Kültür*. İkinci Basım, Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Bozkurt, V., (2014). *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi, Kültür*. Bursa: Ekin Kitabevi
- Boratav, K. (1990). *Türkiye iktisat tarihi (1908 – 1985)*. Üçüncü Baskı. İstanbul: Gerçek Yayınevi
- Blunsdon, B. ve McNeil, N. (2006). State Policy and Work Life Integration: Past, Present and Future Approaches. *Work Life Integration International Perspectives on The Balancing of Multiple Roles*. (ed. Blyton, P., vd.). New York: Palgrave McMillan. Cascio.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4.
- Byron, K., (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2).

- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits , negative affectivity , type A behavior , and work – family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3).
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38(2).
- Crompton, R., Lewis, S. ve Lyonette, C. (2007). Introduction: The Unravelling of The Male Breadwinner Model and Some of Its Consequences. *Women, Men, Work and Family in Europe*. (ed. Crompton, R. vd.). New York: Palgrave Mcmillan.
- Caporal, B., (1982). *Kemalizm’de ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını*, Çeviren: Ercan Eyüboğlu, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara
- Carnicer, M. P. D. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V., (2004). Workfamily conflict in a southern European country: The influence of job-related and nonrelated factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5)
- Çelik, A., (2010). Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma”, *Dergi Park Akademik Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:50.
- Cengiz, F.M., (2009) Türkiye İşçi - Emekçi Hareketinin Tarihsel Mücadele Süreçleri ve Kesk" www.yapiyolsen.org.
- Çelik, N., (2009). Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları Karar İncelemesi. *Sicil Dergisi*, Y.4
- Çakır, S., (2009). ‘1908’in Açtığı Yolda Kadınların Hak ve Özgürlük Mücadelesi’, *Dünya Bakarak Bugünü Anlamak- 2008’den 1908’e Bakmak*, yayına hazır, Mutu Dursun ve Tutku Vardağlı, İstanbul:Tarem Yayınları.
- Çiftçi, O., (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Çarıkcı, H. İ. (2001). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar)*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkcı, H. İ., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(1).
- Çiğdem, A. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. TC. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, Doktora Tezi, Ankara.
- Çolak, N. İ., “Kamu Görevlilerinin Naklen Atanma Kriterleri”, *AÜHFD*, Cilt:IX. Ankara.
- Çukur, Cengiz (2013). TBMM Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Doğum Sonrası İzinler.
- Carlson, D. S. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?, *Journal of Management*. C. 26, S. 5.

- Clark, Sue Campbell. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, Human Relations.
- Demirdirek, A., (1993). *Osmanlı Kadınlarının Hayat Hakkı Arayışının Bir Hikayesi*. İstanbul: İmge Kitapevi.
- Demir, F., (2005). *En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. 4. Baskı İzmir
- David E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance, Social Science Information, 41.
- Daikov, V., Kovalev, S. (2008). İlkçağ tarihi 1: Ortadoğu, Uzakdoğu, eski Yunan. (Çev. Ö. İnce). İstanbul: Yordam Kitap.
- Delican, M. (2006). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*.
- Demir, F. (2000). *Atatürk dönemi çalışma hayatımız*. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan. Ankara: TÜHİS Yayını
- Demirer, S. (2011). İş-Yaşam Dengesi: Antalya’daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Doepke, M.- Tertilt, M., (2014), Does Female Empowerment Promote Economic Development?, National Bureau Of Economic Research, Working Paper 19888, Cambridge
- Dursun, S. ve İftar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. Atatürk Üniversitesi
- Doğan, S. (2016). *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*. Ankara.
- Dulk, L.; Peper, B. ve Huiskes, A.D. (2005). Work and Family Life in Europe: Employment Patterns of Working Parents Across Welfare States. Flexible Working and Organisational Change. (ed. Peper, B., vd). UK: Edward Elgar.
- Dulk, L.ve Huiskes, A.D. (2007). Social Policy in Europe: Its Impact on Families and Work. Women, Men, Work and Family (ed. Crompton, R. vd.) New York: Palgrave Mcmillan.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 76(1).
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. Cross Cultural Management: An International Journal, 10(1)
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H., (2007). İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 16(2).

- Erdem, T., (2009). *Feodaliteden Küreselleşmeye Temel Kavram ve Süreçler*. Ankara: Lotus Yayınevi
- Eraydın, A., (1998). Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler: dış pazarlarda rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emeği, Özbay Ferhunde (yay. haz.) Kadın emeği ve İstihdamdaki Değişmeler, (İstanbul: KSSGM, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı).
- Ergil, G., (1982). Üç Beş Yıllık Kalkınma Planlarında Kadınlara İlişkin Siyasalar ve Dolaylı Sonuçları, Abadan- Unat Nermin (der) Türk Toplumunda Kadın, (İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları ve Türk Sosyal Bilimler Derneği).
- Ertürk, Ş., (2008). Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye-İş Yayınları AB'ye Sosyal Uyum Dizisi.
- Eryiğit, S., (2000). *Esnek üretim, esnek organizasyon, esnek çalışma*. Kamu-İş. 5(4).
- Esener, T., (1978). *İş Hukuku*. 3. Basım, Ankara.
- Ekonomi, M., (2005). *Yeni iş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş güvencesi*, İş Kanunu Toplantı Dizisi, I, İstanbul
- Ekmekçi, Ö. (2004). 4857 Sayılı iş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri, Sona Ermesi.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5).
- Florian, P. (2008) Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys, *Humanities, Social Sciences and Law*.
- Faroqhi, S., (2000). 18. Yüzyıl Anadolu Kırsalında Suç, Kadınlar ve Servet. *Modernleşmenin Eşiğinde Osmanlı Kadınları*, ed. Madeline C. Zilfi, (Çev.) Necmiye Alpay, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1)
- Fenger, H.J.M. (2007). Welfare Regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating Post-communist countries in a welfare regime typology, *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*, August, 1-30
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4).
- Giritli, İ., Bilgeb, P., Akgüner, T., Berk, K., (2011). *İdare Hukuku*, Der Yayınları
- Gülmez, M., (2012). *4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler* Legal Yayıncılık
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles.

- Academy of management review, 10(1).
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work–family conflict among registered nurses. *Research in Nursing & Health*, 29(5).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2).
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The Relation Between Work Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*.
- Giray, M. D., & Ergin, C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83
- Gambles, Richenda, Suzan Lewis & Rhona Rapoport,(2006). The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies, Chichester: J. Wiley, 2
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2004). İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Gökbunar, R., Özdemir, H. ve Uğur, A. (2008). Küreselleşme kısılacındaki refah devletinde sosyal refah harcamaları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 158-173.
- Grint, K., Çalışma Sosyolojisi. (Çev. V. Bozkurt, B. Çekmece ve S. Gökten). Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım. (Eserin orijinali 1998’de yayımlandı).
- Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work–family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3).
- Gregory, A. ve S. Milner (2009). Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization*, 16(1).
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dualcareer family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1).
- Hammer, L., Allen, E., & Grigsby, T. (1997). Work–family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 203(50)
- Hennessy, Kelly D.(2005) Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study, University of Maryland Masters of Arts, pp.1
- Hache, L., Dave E. R. ve Phil S. J. (2000). Blueprint for Life/ Work Design Memramcook NB: National Life/Work Centre.

- Hekimler, A. (2006). *Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri*, Ankara.
- Harcar, T. (2008). Strategic Role of Managers For The Utilization of Family-Friendly Workplace Policies: A Social Responsibility Perspective. *Journal of Global Strategic Management*, 4, 79-87
- Huberman, L. (2007). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla. (Çev. M. Belge). İstanbul: İletişim Yayınları (Eserin orijinali 1963'te yayımlandı).*
- Haydar, H. (1913). *Kadınlığa Dair, Büyük Duygu*, Y. 1, S.8, 14 B 1331
- Işığışık, Ö. (2005). İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1)
- İnan, A., (1975). *Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri*. İstanbul: MEB Basımevi
- İnan, A., (1982). *Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri*, 4. Baskı. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- İleri, Ü. (2009). Türkiye'de toplumsal değişimin çalışma ilişkileri üzerindeki etkileri. Ankara: TÜHİS Yayını
- İş Kanunu, (2019). *İş Kanunu ve İlgili Kanunlar*. Savaş Yayınevi 2.Baskı
- İlkkaracan, İ. (2014). *Yeşil'in Ötesinde Yeni Bir Düzen Vizyonu: Mor Ekonomi*. Perspectives, 9.
- İnalçık, H. (2003). *Osmanlı İmparatorluğu Klasik Çağ (1300-1600)*. İkinci Baskı Çev. Ruşen Sezer. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları,
- James P. W., Daniel T. J. ve D. Ross. (1990). *Dünyayı Değiştiren Makina, Otomotiv Sanayi Derneği (çev.)*, İstanbul: OSD Yayınevi.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikalar, *Çimento İşveren*, Cilt no: 27, sayı: 1
- Kapız Ö. S., (2002). İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 4, Sayı: 3
- Karına R., (2006). Kadın İstihdamı Zirvesi, TİSK Yayınları, Şubat.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1).
- Kandiyoti, D. (1997). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*. İstanbul: Metis.
- Karpat, K., (2010). *Osmanlı Nüfusu 1830-1914*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26.
- Keskin, B., (2010). *Sözleşmeli Personel, Adalet Yayınevi*.

- Kepenek Y., Yentürk N. (2010). *Türkiye Ekonomisi*. Remzi Kitabevi, 23. Basım
- Kaplan, E. T., (2019). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi 10. Baskı
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2).
- Kirchmeyer, C. ve Cohen, A., (1999) Different strategies for managing work/nonwork interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work and Stress*, 13.
- Kotowska, I.E., Matysiak, A. ve Styrac, M. (2010). Family Life and Work Second European Quality of Life Survey, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Kopelman, R. E., Jeffrey H. Greenhouse ve Thomas F. Connally (1983). A model of work, family and interrole conflict: a construct validation study, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.32,
- Kökalan, F., (2009). Küreselleşme, Neo-liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Sayı: 23.
- Koray, M. (2003) Avrupa Refah Devleti: Anlamı, Boyutları ve Geleceği, *Görüş Dergisi*, Aralık Sayısı.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 1.
- Koç, Y. (1989). *Teslimiyetten Mücadeleye Doğru Türk – İş 1980 – 1989*. İstanbul: Amaç Yayınları.
- Koç, Y. (1992). Türkiye’de Sendikacılık Tarihi. Ankara: Tez Koop. İş Sendikası Yayınları.
- Koçak, O., Kavi, E. ve Es, M. (2017). Bilgi toplumu perspektifinde refah devleti: Finlandiya Modeli. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 48-75.
- Koray, M. (1994). Değişen Koşullarda Sendikacılık. İstanbul: TÜSES Yayınları, 9.
- Koray, M. (2005). *Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışmalar*. İnsan, Toplum, Bilim 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler. Kuvvet Lordoğlu (drl.). İstanbul: Kavram Yayınları.
- Koray, M. (2002). Avrupa Toplum Modeli. İstanbul: Tüses.
- Lordoğlu K., Özkaplan N. ve Törüner M. (1999). Çalışma İktisadı. İstanbul: Beta.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. (2003). Çalışma iktisadı. İstanbul: Der Yayınevi.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: The ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16(1).
- Leibfried, S., (1993). *Towards a European Welfare State, New Perspectives on the Welfare State in Europe*, edited by Catherine Jones, London; New York: Routledge
- Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. (2007). The constraints of “work- life balance” approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3).

- Makal, A. (2001). Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın emeğine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt:56, Sayı: 2, Nisan-Mayıs-Haziran
- Makal, A., (2005). 65. Yılında Milli Koruma Kanunu, Çalışma İlişkileri ve İş Mükellefiyeti Üzerine Bir İnceleme, *Toplum ve Bilim*, Sayı:102.
- Makal, A., Toksöz, G., (2015). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- McRobbie, Angela. (1999). Postmodernizm ve Popüler Kültür. Almina Özdek (çev.). İstanbul: Sarmal Yayınları.
- McIntosh, S. (2003). Work-life balance: how life coaching can help. *Business Information Review*, 20(4).
- McRobbie, A. (1999) Postmodernizm ve Popüler Kültür. Almina Özdek (çev.). İstanbul: Sarmal Yayınları.
- Mabelle. P.C., (1995). Johnson C. R. (Editör); İstanbul 1920, (Çev) Sönmez Taner, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Mahiroğulları, A., (2001). Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (1).
- Mahiroğulları, A., (2013). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. (İkinci Baskı). Bursa: Ekin Yayınları, 5.
- Meda, D. (2012). Emek: kaybolma yolunda bir değer mi?. (Çev. I. Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1995’te yayımlandı).
- Meriç, O., (1988). İşçi Statüsünden memur Statüsüne geçme ve İşçilikte Geçen Süreyi Kademe ve Derece Yükselmesi Yönünden Değerlendirme. *İller ve belediyeler Dergisi*, C.44.
- Misra, J., M. Budig ve S. Moller (2008), “Reconciliation Policies And The Effects of Motherhood on Employment, Earnings And Poverty”, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 9 (2)
- Moore, L. S. (1995). Sanayi Yaşamının Bazı Yönleri, Clarence Richard Johnson (Editör); İstanbul 1920, (Çev.) Sönmez Taner, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Myles, J. ve Quadagno, J. (2002). Political theories of the welfare state. *Social Service Review*, 76(1), 34-57.
- Noor, N. M. (2003). Work- and family-related variables, work-family conflict and women’s well-being: Some observations. *Community, Work and Family*, 6(3).
- Niharika D., Supriya M.V. (2010). Gender Differences in the Perception of Work Life Balance, *Management Journal*, 5 (4).

- Neault, R. (2005). *That Elusive Work/Life Balance*, Life Strategies, Ltd. Coquitlam, BC. Canada.
- Omay, U. (2009). *Emeğin Kültür ve Manipülasyon Teorisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Ören, K. ve H. Yüksel (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1 (1)
- Ören, K. (2013). *Çalışma sosyolojisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Ölmezoğulları, N. (2008). *Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm*. Beşinci Basım. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. Doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Özdemir, S., (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N.Ç., (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Ege Üniversitesi İİBF Dergisi*. Sayı 33
- Özügürlü, M. (2007). *Geleceği Olmayan Bir Gelenek Üzerine Notlar. Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. Ankara: Epos Yayınları.
- Özaydın, M.M, Karaman, N. Ready, N. (2018). Kadın Sağlık Çalışanlarının İş ve Aile Hayatı Uyumunu Araştırması, Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi Enstitüsü, Sağlık-Sen Yayınları-44
- Özaydın, M.M., Karaman, N., Ready, N. (2018). Kadın Sağlık çalışanlarının İş ve Aile Hayatı Uyumunu Araştırması, Sağlık-Sen Yayınları, Ankara.
- Özşuca, Ş. T., (2003). Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti. *Kamu İş Dergisi*. Cilt: 7, Sayı: 2
- Palairret, M., (2000). *Balkan Ekonomileri 1800-1914, Kalkınmasız Evrim, (Çev.) Ayşe Edirne, İstanbul:Sabancı Üniversitesi Yayınevi.*
- Quataert, D. (1999). *Sanayi Devrimi Çağında Osmanlı İmalat Sektörü, (Çev) Tansel Güney, İstanbul: İletişim Yayınları,*
- Rehbinder, Manfred (1985). *Berner Kommentar B. VI das Obligationenrecht 2 Abt. Die einzalnan Vertagsverhaeltnisse 2. Teilband, Der Arbeitsvertrag Art. 319-362 OR Bern*
- Rapaport, R., & Rapaport, R. N. (1971). Further considerations on the dual career family. *Human Relations*, 24(6).
- Sarıeroğlu, J. (2011). *Kadın Çalışmaları El Kitabı Çalışan Kadınlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler*. Ankara: HAK-İŞ Konfederasyonu Yayını, Yayın No. 44.
- Seyyar, A., (1999). *Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları*. Birinci Basım, İstanbul: Birey Yayıncılık
- Serçe, E. (1995). *Mitostan Gerçeği: Amelperver Cemiyeti*. *Toplumsal Tarih*, (14), 1-15.

- Sözer, A. N., (1982). Hamilelik ve İş Hukukundaki Sonuçları. *Adalet Dergisi* Y.73 Eylül-Ekim, S.5.
- Süzek, S., (2019). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım 18. Baskı
- Shields, N.G. (1987). 'Female Labor and Education,' Economics and Education, ed. Georges Psacharopoulos, Pergaman Press, Oxford.
- Sharkh, M. A. ve Gough, I. (2010). Global welfare regimes: A cluster analysis. *Global Social Policy*, 10(1), 27-58.
- Sussnitzki, A. J. (1966). Ethnic Division Of Labor, Charles Issawi (Editör), The Economic History of the Middle east (1800-1914), (Chicago and London: The University of Chicago Press)
- Stephens, J. D. (1996). The Scandinavian welfare states: Achievements, crisis and prospects. İçinde: G. Esping-Andersen (Ed.). *Welfare State in Transition: National Adaptations in Global Economics* (First published, ss. 32-65). London: Sage Publications.
- Serter, N., (1994). *Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet*. İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, Yayın No: 108.
- Şenses, F. (1996). *Structural Adjustment Policies And Employment in Turkey*. Ankara: METU Economic Research Center.
- Şenkal, A., (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayını
- TBMM, (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) Yayınları No: 12
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (1999). *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*. Ankara.
- Talas, C. (1960). *Türkiye Cumhuriyeti'nde sosyal Politika Meseleleri 1920-1960*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Enstitüsü Yayını, Ankara.
- Talas, C. (1963). *Gelişme halindeki ekonomilerde toplu müzakere politikası Türkiye. İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri*.
- Tanilli, S. (2006). *Uygarlık Tarihi*. İstanbul: Alkım Yayınevi
- Thakur, S. ve Srikanth S. Attaining Work-Life Balance: Srtategies for Increasing Work Productivity, *VSRD International Journal Of Business&Management Research*, Vol. 1 (2),
- Toksöz, G. (1994). Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz. *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele*. Yıldız Tar (drl.). Kaos İl Derneği.
- Toksöz, G., ve Erdoğan, S., (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge
- Tokol, A., (1999). *Dünya'da Kadın İşgücü, Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK I-II*, Aralık

- Tokol, A., Alper Y., (2012). Sosyal Politika, Dora Yayınları, 2. Baskı, Bursa
- Toksöz, G.. (2008), Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları, DİSK Yayınları, Emek Tartışmaları 1, İstanbul.
- Toprak, D. (2015). Uygulamada ortaya çıkan farklı refah devleti modelleri üzerine bir inceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1)
- Toprak, Z., (1995). *İttihat-Terakki ve Devletçilik*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları,
- Tökin, İ. H. (1946). *İktisadi ve İçtimai Türkiye* Cilt III: Türkiye’de Sanayi. Ankara: Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü Yayını.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1)
- Turan, K. (1999). Dünya'da ve Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri. *Kamu - İş Dergisi*. Cilt: 4, Sayı: 4.
- Turan, G. (2001). Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerine Etkileri. *Çimento İşveren Dergisi*. 15(1).
- Turan, K. (2000). Başlangıcından Cumhuriyet’e Kadar Türk Çalışma Hayatında İnsani Değerler Açısından Uygulamalar. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan. Ankara: TÜHİS Yayını.
- Tulukçu, N.B., (2001). Türk Hukukunda ve Milletlerarası Alanda İşverenin Doğum Öncesi ve Doğum Sonrası İzin Verme Yükümlülüğü. Nuri Çelik’e Armağan, C II. İstanbul: Beta Yayınları
- Tunçomağ, K., Centel, T.,(2005). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: 4. Baskı
- Türkcan, E., (1985). İngiliz Konsolosluk Raporlarına Göre On Dokuzuncu Yüzyılın İkinci Yarısında Bursa. *Tarih ve Toplum*, S.24.
- Urhan, B. (2005). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*. İstanbul: Petrol – İş Yayınları: 97.
- Urhan, B. ve Nilay, E., (2011). Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı: 2.
- Voydanoff, P., & Kelly, R. F. (1984). Determinants of work-related family problems among employed parents. *Journal of Marriage and the Family*, 46(4).
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics , family structure demands , and work / family Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3).
- Voydanoff, P. (2004). Demands and resources on the effects of work conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(1)
- Yıldırım, K. (2013). *Osmanlı’da İşçiler (1870 – 1922) Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*.
- Yorgun, S. (2007). Dirilişin eşliğinde sendikalar yeni eğilimler yeni stratejiler. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Yazıcı, E., (1996). *Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi*. (İkinci Baskı). Ankara: Aktif Yayınları.
- Yavuzdoğan, S., (2016). Devlet Memurları Kanunu Uyarınca Naklen Atama Ankara: Adalet Yayınevi.
- Yılmaz, L. (2010). Avrupa Birliği'nin Sosyo-Ekonomik Geleceği: Lizbon Stratejisi ve Küreselleşme, 1. Basım, Ankara: TC. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı.
- Yıldırım, S., Öner, M., & Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin iş-aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: Demografik özellikler açısından bir değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 58.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1)
- W.F. ve Young, C.E. (2002). Work- Family Balance: Does The Market Reward Firms That Respect It? From Work Family Balance to Work Family Interaction Changing The Metaphor. (ed. Halpern, D.F. ve Murphy, S.E.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.
- Weber, M., (2017). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhunu*. Roman Oda Yayınları
- www.dpt.gov.tr DPT (1989). Altıncı Kalkınma Planı (1990-1994) Erişim: 12.08.2019
- https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Erişim Tarihi 14.08.2019
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Erişim Tarihi 14.08.2019
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/02/20160210.pdf> Erişim tarihi: 22.08.2019
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm> Erişim tarihi: 07.08.2019
- <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1241/2016-ocak-ayi-is-kolu-istatistikleri.pdf>Erişim: 15.08.2019
- <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1240/2016-kamu-gorevlileri-sendikal-istatistikler.pdf> Erişim tarihi: 15.08.2019
- İktisadi İş birliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD),
- http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati-_oecd_.tr.mfa
- Erişim: 04.08.2019

EU, What's Keeping Women Out Of The Top Jobs?, Social Agenda, February 2008, s8
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaf06016_en.pdf, Erişim: 02.08.2019

Avrupa Komisyonu, İstihdam Sosyal Sorunlar ve İçerme,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1102&langId=en> S. 102-113 Erişim: 26.07.2019

<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00002&plugin=1> EUROSATAT Euro Bölgesi Ülke Nüfus Projeksiyonları Erişim: 26.07.2019

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> EUROSTAT İş-Yaşam Dengesi Verileri Cinsiyet, Yaş Grupları, Eğitim Düzeyi, Çocuk Sayısı ve En Küçük Çocuğun Yaşına Göre Yetişkinlerin İstihdam Oranı (%) Erişim: 26.08.2019

<https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?> Uluslararası Çalışma Örgütü Sendikalaşma Yoğunluğu verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms101758.pdf> ILO (2009), Work and family: The way to care is to share Erişim: 26.08.2019

Avrupa Komisyonu, European Network Of Legal Experts In The Field Of Gender Equality, The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries,
http://publications.europa.eu/resource/ellar/a18aacad-e133-42bf-a072-9b7e8e80606f.0001.01/DOC_1 S. 39-221 Erişim 26.07.2019

<https://www.oecd.org/about/members-and-partners/> OECD Üye Ülkeler Listesi ve Katılım Tarihleri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> OECD İş ve Yaşam Dengesi verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/belgium/> Belçika Better Life Index verileri Erişim: 26.08.2019

<https://data.oecd.org/pop/population.htm> OECD ülkeleri nüfus bilgileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/czech-republic/> Çekya Better Life Index Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/education/> OECD Ülkeleri Eğitim verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/> Danimarka Better Life Index Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/estonia/> Estonya Better Life Index verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/finland/> Finlandiya Better Life Index verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/france/> Fransa Better Life Index Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/greece/> Yunanistan Better Life Index Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/hungary/> Macaristan Better Life Index Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/iceland/> İzlanda Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/ireland/> İrlanda Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/italy/> İtalya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/germany/> Almanya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/latvia/> Letonya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/lithuania/> Litvanya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/luxembourg/> Lüksemburg Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/netherlands/> Hollanda Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/poland/> Polonya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/norway/> Norveç Better Life İndex verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/portugal/> Portekiz Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/slovak-republic/> Slovakya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/austria/> Avusturya Better Lifa İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> Avusturya iş oranı Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/slovenia/> Slovenya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/spain/> İspanya Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/sweden/> İsveç Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> Türkiye Nüfus Bilgileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey/> Türkiye Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/united-kingdom/> Birleşik Krallık Better Life İndex Verileri Erişim: 26.08.2019

<https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> Uluslararası Çalışma Örgütü Sendikalaşma Yoğunluğu verileri 30.10.2019

https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf OECD Ülkeleri Ebeveyn

İzni Sistemleri Erişim Tarihi: 30.10.2019

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri> T.C Devlet Personel Başkanlığı İstatistikleri Erişim Tarihi: 30.10.2019

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/sendikal-istatistikler> T.C Devlet Personel Başkanlığı İstatistikleri Erişim Tarihi: 27.10.2019

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> Analık İzni veya Ücretsiz İzni Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik Erişim Tarihi: 27.10.2019

https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1319/calismahayatindakadin_bilgilendirme-rehberi.pdf Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberi Erişim Tarihi: 30.10.2019

<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odeneği> Yarım Çalışma Ödeneği Erişim Tarihi: 25.10.2019

<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=5510> Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Erişim Tarihi: 24.10.2019

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/dogum-yardimi/> Doğum Yardımı Erişim Tarihi: 26.10.2019

<https://ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/> İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler 2019 Yılı Temmuz Ayı İstatistiği Erişim Tarihi: 23.10.2019

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/148839/1/863129331.pdf> Esping-Andersen, G. (1994). After the golden age: The future of the welfare state in the new global order. Erişim Tarihi: 13.10.2019

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-sendika-%C3%BCye-say%C4%B1lar%C4%B1-hakk%C4%B1nda-tebli%C4%9Fler/> Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları Hakkında Tebliğler 2019 Temmuz Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları Erişim Tarihi: 22.10.2019

<https://www.oecd.org/about/> OECD Biz Kimiz Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://stats.oecd.org/> OECD Stat Sendikalar ve Toplu Pazarlık Ticaret Birliği Verileri Erişim Tarihi: 30.10.2019

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> EUROSTAT Cinsiyet ve Yaşa Göre İstihdam ve Faaliyet - Yıllık Veriler Erişim Tarihi: 25.10.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1101&langId=en> Avusturya İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1102&langId=en> Belçika İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1106&langId=en> Çekya İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=en> Danimarka İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en> Estonya İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en> Finlandiya İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en> Fransa İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en> Almanya İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=en> Yunanistan İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1113&langId=en> İzlanda İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Erişim Tarihi: 30.08.2019





ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Tuğçe IŞIK
Uyruğu : TC
Doğum tarihi ve yeri : 1986 Ankara
Medeni hali : Evli

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2019
Lisans	Gazi Üniversitesi	2013

Yabancı Dil
İngilizce



