

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADINLARIN GECE ÇALIŞMA KOŞULLARI  
VE AİLE-İÇİ ROLLERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN  
ASLI ŞAHANKAYA

DANIŞMAN  
PROF. DR. ABDURRAHMAN AYHAN

ARALIK/2013  
MUĞLA

T.C.  
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE KADINLARIN GECE ÇALIŞMA KOŞULLARI  
VE AİLE-İÇİ ROLLERİNE ETKİSİ

ASLI ŞAHANKAYA

Sosyal Bilimleri Enstitüsünde  
“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 07.01.2014  
Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 27.12.2013

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Muammer TUNA  
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK

ARALIK/2013  
MUĞLA

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün .17./12./2013 tarih ve 6.14./3 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Aslı ŞAHANKAYA'nın "Türkiye'de Kadınların Gece Çalışma Koşulları ve Aile-İçi Rollerine Etkisi" adlı tezini incelemiş ve aday .27./12./2013 tarihinde saat 11:00 da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 75 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin ... kabul ... olduğuna ay birliği ile karar verildi.

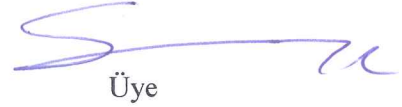
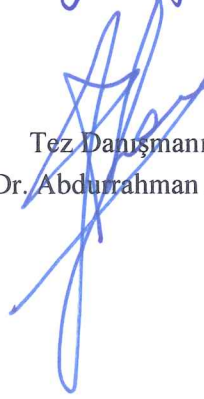
Tez Danışmanı

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN



Üye

Prof. Dr. Muammer TUNA



Üye

Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU

## YEMİN

Yükseklisans tezi olarak sunduğum "TÜRKİYE'DE KADINLARIN GECE ÇALIŞMA KOŞULLARI VE AİLE-İÇİ ROLLERİNE ETKİSİ" adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07./01./2014

ASLI ŞAHANKAYA



YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ  
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.

Soyadı :ŞAHANKAYA

Adı :ASLI

Kayıt No:

TEZİN ADI:

Türkçe : TÜRKİYE'DE KADINLARIN GECE ÇALIŞMA KOŞULLARI VE AİLE-İÇİ ROLLERİNE  
ETKİSİ

Y. Dil : THE EFFECT OF NIGHT WORK CONDITION OF WOMEN ON FAMILY  
ROLES

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

x

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite :MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

Fakülte :İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

Enstitü :SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :27.12.2013

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : AYHAN, ABDURRAHMAN

Ünvanı : PROF. DR.

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. GEÇE ÇALIŞMA KOŞULLARI
2. TOPLUMSAL CİNSİYET
3. AİLE-İÇİ ROLLER

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1. GECE ÇALIŞMASI
2. KADIN
3. TOPLUMSAL CİNSİYET
4. AİLE-İÇİ ROLLER

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.

1. GENDER ROLES
2. NIGHT WORK OF WOMEN
3. NIGHT WORK

- |   |   |
|---|---|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum                            | O |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | X |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezinin tamamının fotokopisi alınabilir      | O |

Yazarın İmzası :



Tarih : 07/01/2014

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de kadınların gece çalışma koşullarının aile-içi rollerine etkisini kadınların kendi deneyimleri üzerinden aktarabilmektir. Bu amaçla, ilk olarak kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, sonrasında kadınların gece çalışma koşullarını belirleyen yasal düzenlemeler tarihsel bakımdan incelenmiştir. Son bölümde, çalışmanın amacıyla uygun olarak kadınların gece çalışma koşullarının aile-içi rollerine etkisini belirlemek üzere Manisa bölgesi beyaz eşya sanayiinde çalışan kadın işçilerle görüşmeler yapılarak, bu kadınların aile-içi rollerini ve gece çalışmasını nasıl anlamlandırdıkları ve bununla ilgili yaşadıkları deneyimler aktarılmıştır.

Anahtar Sözcükler: gece çalışması, kadın, toplumsal cinsiyet, aile-içi roller

## ABSTRACT

The purpose of this study to explain the effect of night work condition of women on her family roles for this aim firstly created a conceptual framework and then to examine of legal regulation about womens night work condition. Finally for the purpose of this study the region of Manisa's industry negotiations were conducted with women worker for this reason lastly the explain of her experience about night work condition.

Keywords: night work, women, gender, family roles



## İÇİNDEKİLER

İçindekiler.....	I
Tablolar .....	V
Kısaltmalar.....	VI
Önsöz.....	VII
Giriş.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GECE ÇALIŞMASI VE TOPLUMSAL CİNSİYETE İLİŞKİN GENEL KAVRAMLAR

I. ÇALIŞMA KAVRAMI.....	10
II. GECE ÇALIŞMASI KAVRAMI.....	18
II. KADINLARIN ÇALIŞMASI VE GECE ÇALIŞMASI.....	25
1. Geçmişten Günümüze Kadınların Çalışma Yaşamındaki Konumları.....	26
IV. KADINLARIN AİLE-İÇİ ROLLERİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET.....	35
1. Toplumsal Cinsiyet .....	37
2. Ataerkil Pazarlık.....	39
3. Anelik Rolü .....	41
4. Çalışmanın Kadınların Aile-içi Rollerine Etkisi.....	42

## İKİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN GECE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN YASAL  
DÜZENLEMELER

I. KADINLARIN GECE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELERDEKİ DÜZENLEMELER.....	44
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi .....	46
2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri.....	47
3. Avrupa Birliği Belgeleri .....	52
II. KADINLARIN GECE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN TÜRK HUKUKUNDAKİ YASAL DÜZENLEMELER.....	54
1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	54
2. Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	60
A. Anayasalardaki Düzenlemeler.....	62
B. Türk İş Hukuku'nda Düzenlemeler.....	66
a. 3008 Sayılı İş Kanunu .....	66
b. 1475 Sayılı İş Kanunu .....	68
c. 4857 Sayılı İş Kanunu .....	71
aa. Çalışma Süresinden Sayılan Haller.....	73
bb. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller.....	74
cc. Gece Çalışma Süresi.....	74
dd. Gece Çalıştırma Yasağı.....	75
d. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	76
e. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik.....	77

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADINLARIN GECE ÇALIŞMASININ AİLE-İÇİ ROLLERİNE ETKİSİ (MANİSA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)

I. ARAŞTIRMADA KULLANILAN YÖNTEM .....	82
1. Araştırmanın Alanı ve Kapsamı.....	82
2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	84
3. Araştırmanın Yöntemi.....	85
II. ARAŞTIRMA BULGULARI VE SONUÇ.....	89
1. Bulgular.....	89
A. Kim Bu Kadınlar?.....	90
B. Çalışan Kadın/Anne Olmaya Bakış.....	93
a. Çift Kimlikli Olmak.....	93
b. Aile-İş Yaşamı Uyumu/ Çatışması.....	99
C. Kadınların (Gece) Çalışmaya Bakışları ve Beklentileri.....	104
2. Kadınların Gece Çalışmasının Aile-içi Roller ve Toplumsal Cinsiyet Üzerine Etkisi.....	108
3. Bulgulara İlişkin Sonuç ve Değerlendirme.....	109
SONUÇ.....	113
KAYNAKÇA.....	119

**TABLolar**

Tablo 1: 1914 Yılında Osmanlı İmparatorluğu'nun Sanayi Kesiminde Çalışan İşçilerin Etnik Kökenleri

Tablo 2: 1913-1915 yıllarında İstanbul, İzmir, Manisa, Bursa, Kocaeli, Karamürsel, Bandırma, Uşak'ta Çeşitli Sanayi Kollarında Çalışan İşçilerin Cinsiyet Dağılımı

**KISALTMALAR**

AA: Amsterdam Anlaşması

AB: Avrupa Birliği

ABA: Avrupa Birliği Anlaşması

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ASŞ: Avrupa Sosyal Şartı

BMA: Birleşmiş Milletler Anlaşması

HİGBÇSY: Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği

IALL: International Association of Labour Legislation

İHEB: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

ILO: International Labour Organisation

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

KÇGÇKHY: Kadın Çalışanların Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

KİGPÇHY: Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik

KİSAİGÇKHT: Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

UÇO: Uluslararası Çalışma Ofisi

UÇÖ: Uluslararası Çalışma Örgütü

## ÖNSÖZ

Çalışmanın hazırlanmasında en çok zorlandığım yerlerden biri konuyu sınırlandırmaktı. Kadınların çalışma yaşamında olmalarının aile-içi rollerine etkisi uzun zamandır beni heyecanlandıran bir konuydu, ancak bunu nasıl sınırlandırırım ve hangi sektörde çalışan kadınlara ilişkin bir alan araştırması yaparım konusunda kafa karışıklığı yaşamaktaydım. Bu süreçte danışmanımla oldukça verimli görüşmeler yaptık ve bu görüşmeler sonucunda gece çalışan kadınların aile-içi rollerine etkisini inceleyen bir alan araştırması konusunda karar kıldık. Tarihsel bakımdan bakıldığında, kadınların gece çalışmasıyla ilgili birçok yasal düzenleme yapılmıştır ve bu düzenlemelerin gerekçeleri tam da kadınların aile-içi rolleri ve toplumsal cinsiyetle ilgilidir. Dolayısıyla konuyla ilgili hukuksal düzenlemeler çalışma için önemli kilit noktalarından birini oluşturmaktaydı. Çalışmanın önemli bir kısmını konuya ilişkin yasal düzenlemelere ayırmam konusunda öneride bulunan, konunun sınırlandırılması aşamasında sık sık görüşmeler yaparak bunun için vakit ayıran, tez yazım kuralları konusunda bana karşı oldukça sabırlı olan danışmanım Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN'a teşekkürü borç bilirim.

Diğer bir kilit nokta ise, yasal düzenlemelerin gerekçelerini ataerkil toplum yapısında egemen olan toplumsal cinsiyet rolleri ve bunların da bir uzantısı olan aile-içi roller arasında ilişki kurabilmektir. Bu ilişkiyi kurmakta oldukça zorlandığımı söyleyebilirim. Çünkü alan araştırmasında görüşülen kadınlardan bazılarının beklentileri konuyla ilgili günümüz yasal düzenlemeleriyle karşıtlık içermekteydi. Zaman zaman kendi düşüncelerim de bu karşıtlıklara dâhil oldu. Böyle zamanlarda beni sabırla dinleyen, konuya bakışımı netleştirmeme yardımcı olan, bir alan araştırmasının nasıl yapılacağı, çözümlemede nasıl bir yol izleneceği konusunda beni aydınlatan ve tüm çalışma sürecinde motivasyon ve desteğiyle yanımda olan sevgili Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU'na çok teşekkür ediyorum. Çalışmanın kaynak taraması aşamasında önerilerde bulunan, yazım aşamasında hem şekil hem de içerik bakımından çalışmamı zenginleştiren ve zaman zaman konuya bakışımı rahatlatan sevgili Doç. Dr. Recep KAPAR'a minnettarım. Çalışmanın alan

araştırması bölümündeki eksikliklerimi fark etmemi sağlayarak bu konudaki cömert katkılarını esirgemeyen ve yapıcı tavrıyla çalışmaya olan inancımı güçlendiren Prof. Dr. Muammer TUNA'ya ayrıca teşekkür ediyorum.

Şunu belirtmem gerekir ki, tüm çalışma süreci benim için heyecan ve aynı zamanda stres doluydu. Kendimi çalışmadan kopmuş ve araştırmaya olan heyecanımın azaldığını hissettiğim dönemler oldu. Böyle dönemlerde kendime ve araştırmaya olan inancımı güçlendiren, çalışma sürecinde ve hayatım boyunca yanımda olduğunu hissettiren biricik ANNEM'e minnettarım.

Son olarak, bu çalışma için kendi deneyimlerini ve yaşamlarını açan "güzel kadınlara" çok ama çok teşekkür ediyorum.

## GİRİŞ

Gece dönemi, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün 4 ve 6 sayılı sözleşme metinlerinde; saat 22.00 ile 05.00 arasında geçen gün dönemi olarak belirtmiş ve bu sürede yapılan çalışmalar da gece çalışması olarak kabul etmiştir (Altan, 2004: 195). 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise gece zaman dilimi, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönem olarak tanımlamış ve bu süre içinde yapılan çalışma da gece çalışması olarak kabul etmiştir. Yasa koyucular sadece gece çalışmasını tanımlamakla kalmamış, bu tür çalışma yapılabilecek işler ve gerekçelerini, gece işinde çalışacak kişilerin neye göre belirleneceğini, iş sağlığı ve güvenliği bakımından hangi kontrollerden sonra gece çalışanı olarak kabul edilebileceklerini ve gece çalışma koşullarını da hükme bağlamıştır.

Gece çalışması doğası gereği gündüz çalışmasından farklıdır ve bu nedenle gerek çalışma koşulları gerekse dinlenme saatleri bakımından özel önlemler ve düzenlemeler gerektirmektedir. Nitekim hem uluslararası hem de ulusal mevzuatta bu özel önlemlere yer verildiğini görmekteyiz. Bu önlemlerden bazıları, gece çalışma süresinin sınırlandırılması, gece çalışması yapabilecek olanların belirlenmesi, hamilelik ve doğumdan sonra belli bir süre için gece çalıştırmanın kadınlar için yasaklanması olarak sayılabilir. Bu önlemlere ilişkin hükümler önce uluslararası mevzuatta yer almış sonrasında ulusal mevzuatlara yansımıştır.

Kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler ise, uluslararası mevzuatta ilk ele alınan konulardan biri olmuştur. Kadınların bu tür çalışmasıyla ilgili düzenlemelere gidilmesinin nedenlerini daha iyi anlayabilmek için öncelikle kadınların (gece) çalışmasına nasıl başladıkları, ağırlıklı olarak hangi sektörlerde çalıştıkları ve dönem itibariyle çalışma koşullarının betimlenmesi gerekmektedir.

Kadınların gece çalışmasına katılımları, sanayinin doğup gelişmesiyle birlikte yetersiz kalan erkek ücretlerinin tamamlanması amacıyla başlamıştır. Sonrasında teknolojik gelişmelerle birlikte üretimde makine kullanımının yaygınlaşması kadın



emeğinin -ve de çocuk emeğinin- sanayide kullanımını artırmıştır. Marx'ın; "Sermaye makineyi ele geçirdiği zaman ilk ığlığı Şu oldu: Kadınların emeği, çocukların emeği!" ifadesi bu durumu özetlemektedir. O dönemde kadın emeğinin sermaye tarafından tercih edilmesinin baŐlıca nedeni kadınların dŐuk ücretlerle çalışmayı kabul etmeleridir. Diğer bir neden ise, kadınların örgütlenme hareketlerinden uzak kalmalarıdır. DŐuk ücretlerle çalışmayı kabul eden kadınlar zamanla belli sektörlerde erkeklerin yerini almaya başlamıştır. Sanayileşmenin ilk döneminde kadınlar, özellikle tekstil işkolunda dŐuk ücret ve kötü çalışma koşullarında günde on iki saat çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere'de imalat sanayinde çalışan kadınların oranı 1841'de %35'lerden 1851'de %45'e yükselmiştir. Aynı dönemde yaşanan bir başka gelişme de, imalat sanayinin tarım sektöründen ayrılan kadın emeğine yeterli istihdam imkânı yaratamaması nedeniyle, kadın emeğinin önemli bir kısmının (%40) kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaya başlaması olmuştur. İngiltere'de başlayan sanayileşme ve kadının istihdamındaki değişim süreci sonradan Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır (Tilly ve Scott, 1978: 64,68-69'den aktaran zer ve Biçerli, 2003: 57). Nitekim Fransa'daki ücretlere ilişkin verilere baktığımızda, 1832 yılında Baron de Moragues'in belirttiği üzere; Fransa'da erkek işçinin gündeliği 1,5 Frank iken kadın işçinin gündeliği 90 santim civarındadır. Parça başı ücret ödenen işlerde ise kadınlar ev işlerinden ve ocuk bakımından da sorumlu olduğu için daha az ürettikleri için daha az ücret almaktadırlar (Brizon, ?; 459-461). Aynı dönemde kadın ve erkeklerin ücretleri arasındaki fark kuşkusuz gece çalışması için de geçerlidir. Çalışma saatleri bakımından değerlendirdiğimizde ise, kadınların uzun saatler süren gece çalışmasıyla mesailerinin bitmediğini, evlerinde onları yapacak işlerin beklediğini dönemin toplumsal yapısına -ataerkil toplum- bakarak söyleyebiliriz. Günde on üç on dört saate ulaŐan çalışma sürelerine bir de ev işlerinin ve ocuk bakımının eklenmesiyle kadınlar neredeyse uyumadan günlerini geçirmek durumunda kalmış ve haliyle aile düzenleri bundan etkilenmiŐtir. Kadınların 'ifte yükü' olarak bilinen hem işyerinde hem de evde çalışma zorunluluğuna bir de gece çalışmasının ağır yükü eklenmiştir.

Gerçekten Sanayi Devrimiyle birlikte gelen çalışma koşulları -uzun çalışma saatleri, gece çalışması gibi- ayrı yerlerde ve ayrı saatlerde çalışan anne, baba ve çocuğun sürekli ve düzenli olarak nadiren bir arada toplanmalarına ve nihayetinde aile bağlarında bir gevşeme yaşanmasına neden olmuştur (Talas, 1981: 39). Kadınların gece çalışmasına ilişkin ilk uluslararası düzenlemelere baktığımızda, bu tür çalışmanın kadınlar için yasaklanmasında aile düzeninin bozulmasının da gerekçe olarak gösterilmesi yukarıda belirtilen görüşü desteklemektedir. Kadınların ölüm oranlarının azaltılması, istismar ve dayanılmaz çalışma koşullarına karşı korunması diğer ve daha öncelikli gerekçeler olarak belirtilmiştir. Ancak kadınların gece çalışmasının yasaklanması için gösterilen tüm bu gerekçelerin ardında yatan temel belirleyen, küresel rekabetin koşullarını ve üretim maliyetlerini eşitleyebilmektir (ILO, 2001: 25-28).

Gece çalışmasının kadınlar için yasaklanmasının gündeme geldiği dönemde ekonomik kaygılarla bu yasağı destekleyenler olduğu gibi bu tür çalışmanın kadınlar için yasaklanmasını çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının önünde engel olarak gören yaklaşımlar da mevcuttu. Ancak bu düzenlemenin yasalaşmasının önüne geçilememiş ve 1919'da UÇÖ'nün 4 Sayılı "Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)" ile yaş ayrımı olmaksızın tüm kamu ve özel sanayi kuruluşlarında kadınların gece çalışması yasaklanmıştır. Bu sözleşme, yasağa karşı olanların seslerinin daha da gürleşmesini sağlamış ve gerek bireysel gerekse kolektif olarak karşı bir ideoloji geliştirmiştir. Bireysel yaklaşım, yetişkin kadınların özel olarak korunmasını çok geniş bir ağ olarak tanımlamış ve kadınların annelik ve kadınlıklarının çokça sömürülmesini engellemek için bu koruma ağının daraltılması gerekliliğini savunmuştur (ILO, 2001: 39). Kolektif yaklaşım olarak, kadın hareketi içerisindeki kadınlar da kendilerini gerçekleştirebilmeleri için bu yasağın kaldırılması gerektiğini, bilhassa yeterli ücretler karşılığında erkeklerle eşit koşullarda çalışabileceklerini dile getirmişlerdir.

Kadınların gece çalışmasına ilişkin bu gelişmeler yaşanırken ailenin yapısında da değişimler yaşanmış, baba-anne-çocukta oluşan geleneksel aile tipi bölünerek tek ebeveynli, çocuksuz, eşi ölmüş veya boşanmış tek başına yaşayan bireylerden

oluşan aile çeşitlerine bürünmüştür. Eskiden kocası ölen ya da boşanan kadınların yeni evlilikler yapmalarının zorunluluk olarak dayatıldığı ataerkil toplum düzeninde bu yeni aile çeşitleri dönemin sosyo-ekonomik koşullarının yanında muhakkak kadının erkekten bağımsız (hem ekonomik hem de sosyal bakımdan) yaşama isteğinin de bir sonucudur. Kadının bu bağımsızlık isteği, gece çalışma yasağının karşısında olmasının temel nedenlerinden biri olarak kabul edilebilir.

Zamanla değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu, yasağın karşısında duran bireysel ve kolektif görüşlerin de desteğiyle kadınların gece çalışmasına ilişkin yasal mevzuatta değişiklik yoluna gidilmiş, doğrudan yasaklama yerine gece çalışma koşullarını düzenleme ve kadınların gece çalışmasıyla ilgili özel önlemler alınmıştır. Buna göre 1948 tarih ve 89 Sayılı “Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadınlar)” sözleşmesi ile her yaştaki kadının sanayie ait işlerde gece çalıştırılma yasağına istisnalar getirilmiştir. Örneğin; aynı aile bireylerinin çalıştığı işyerlerinde kadınların sanayie ait işlerde gece çalıştırılabilmesi mümkün kılınmıştır. 1990 tarihli ve 171 Sayılı “Gece Çalışması Sözleşmesi” gece çalışmasına kadın erkek ayrımı yapmadan yaklaşmış ve kadınların gece çalışmasına ilişkin özel önlemler getirmiştir. Bu önlemlerden bazıları; aile düzeniyle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesinin sağlanması, gece çalışanların sağlığının korunması, analığın korunması olarak sayılabilir.

Ulusal mevzuatımızda, kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler uluslararası mevzuattaki düzenlemelerle içerik olarak paralel olmakla birlikte tarihsel bakımdan çok sonra gerçekleşmiştir. Nitekim uluslararası mevzuatta kadınların gece çalışması 1919’da yasaklanırken ülkemizde bu yasak 1971 yılında yasal bir nitelik kazanmıştır. Yine kadınların gece çalışmasını yasal kılan uluslararası düzenleme ülkemizde ancak 2003’te yapılabilmektedir. Bu durumda kuşkusuz Türkiye’nin geç sanayileşen bir ülke olmasının etkisi büyüktür. Genel olarak ulusal mevzuatta kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler iş kanunları ile gerçekleştirilmiş, gece çalışma koşulları ve alınması gereken özel önlemler de yönetmeliklerle yasal bir nitelik kazanmıştır. 2013’e kadar kadınların sanayie ait işlerde gece çalışma koşulları “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalışma Koşulları Hakkında Yönetmelik” e göre

belirlenmiş, ancak 2013'te yürürlüğe giren “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” ile gece çalışan kadınların kapsamı genişletilmiştir. Yeni yönetmelik, gece çalışma koşullarını sadece kadın işçiler için değil, tüm çalışan kadınlar için düzenlemektedir. Ancak yönetmelikte “kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla” ifadesinin kullanılması genişleyen kapsamın daha çok kâğıt üzerinde bir düzenleme olarak kalacağı düşüncesini akla getirmektedir. Kadınların gece çalışmasına ilişkin alınan özel önlemlerden bazıları; gece çalışma süresinin yedi buçuk saatten fazla olamayacağı, hamilelik döneminde ve emziren kadınların doğumdan sonra bir yıl süre ile (kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla) gece çalıştırılmayacakları, gece çalışması yaptırılmadan önce gerekli sağlık kontrollerinin yapılması olarak belirtilmiştir.

Buraya kadar anlatılanlardan, kadınların gece çalışmasının yasaklanmasına ilişkin görüşlerin ve yasal düzenlemelerin zamanla ve değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullarla birlikte farklılaştığını görmekteyiz. Sadece yasal düzenlemeler açısından değil, kadınların kendi görüşleri açısından baktığımızda da, her dönem için çok fikirli -ve zıt fikirli- bir görünümle karşılaşırken, kadınların gece çalışmasına ilişkin görüşlerinin kadın hareketlerinin de etkisiyle birlikte değişime uğradığı açıktır.

Kadınların bu tür çalışma yapıyor olmasının hem ekonomik hem de sosyal yaşamı etkilediği yadsınamaz bir gerçektir. Ancak çalışmanın ileri sürdüğü tez gereği, kadınların gece çalışmasının toplumsal cinsiyet rollerine ve daha daraltılmış bir alan olarak aile-içindeki rollerine etkisi üzerinde durulacaktır. Türkiye’de kadınların gece çalışmasına ilişkin araştırmalar bu tür çalışmanın kadınların fiziksel sağlığına, iş verimi ve doyumuna etkisi üzerinde durmuş; gece çalışmasını toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkilendiren doğrudan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ataerkil toplumsal yapının hâkim olduğu bir ülkede yaşadığımız ve toplumsal cinsiyet rollerinin gerek aile-içinde gerekse çalışma yaşamında belirgin bir şekilde etkili olduğu göz önünde bulundurulursa, kadınların (gece) çalışmasına ilişkin yasal düzenlemeler ve bu düzenlemelerin uygulamada ne derece geçerlilik kazandığının,

toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınların aile-içi rollerini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu etkileri ortaya çıkarmak ve gece çalışmasını kadınların kendi deneyimleri üzerinden anlamlandırmak araştırmayı önemli kılan bir etkidir. Diğer bir etken ise, araştırmanın literatüre katkı niteliğinde olacağı umulmasıdır.

Kadınların gece çalışma koşullarının aile-içi rollerine etkisi bu çalışma kapsamında, kadın işçiler açısından ele alınacaktır. Görüşmecilerin kadın işçilerle sınırlandırılmasının nedeni, gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuatta bu konuya ilişkin yasal düzenlemelerin daha çok kadın işçiler üzerinden gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu düzenlemeler araştırma için önemlidir. Çünkü kadınların gece çalışmasının aile-içi rollerine etkisini belirleyebilmek için öncelikle yasaların kadınların gece çalışma koşullarına nasıl bir çerçeve oluşturduğu ve bu koşulların uygulamada ne derece geçerlilik kazandığı ele alınmalıdır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan çalışma planı şöyledir: İlk bölümde çalışmada kullanılacak kavramlar, ele alınacakları genel çerçeve ve çalışmada içerdiği sınırlılıklarla birlikte tanımlanmaya çalışılacaktır. Bunlar; çalışma ve gece çalışması ile toplumsal cinsiyet rolü ve annelik rolü kavramlarından oluşmaktadır. Tanımlardan sonra bu kavramlar ekonomik ve sosyal yaşamla ilişkilendirilerek neden önemli olduklarına değinilecektir. Ayrıca araştırmamızın esas karakterini oluşturan kadınların çalışma yaşamındaki konumları tarihsel, sosyo-ekonomik ve diğer faktörler (bu faktörler aile ve eğitim ile sınırlandırılmıştır) bakımından ele alınarak “çalışma yaşamında kadın” a ilişkin genel bir görünüm oluşturulmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde, kadınların gece çalışmasına ilişkin hem uluslararası hukuktaki hem de Türk hukukundaki düzenlemelere yer verilecektir. Bu düzenlemeler tarihsel gelişim süreci bozulmadan aktarılmaya çalışılarak kadınların gece çalışmasının yasal olarak hangi evrelerden geçtiği anlatılacaktır. Bu durumda uluslararası düzenlemelerin tarihsel önceliği çalışmada da öncelik kazanmış ve Türk hukukundaki düzenlemelere uluslararası hukuktaki düzenlemelerden sonra yer verilecektir. Uluslararası mevzuatta, doğrudan ilişkili olmasa da çalışma yaşamı için

çok önemli bir belge niteliğinde olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB), kadınların gece çalışma koşullarına ilişkin doğrudan düzenlemelerin olduğu UÇÖ sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile AB belgelerindeki hükümler incelenecektir. Türk hukukundaki düzenlemeler ise; 1924, 1961, 1982 Anayasaları; 3008, 1475, 4857 sayılı İş Kanunları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” bağlamında ele alınacaktır.

Çalışmanın temel amacını barındıran üçüncü bölümde ise, Türkiye’de kadınların gece çalışma koşullarının aile-içi rollerine etkilerini saptayabilmek üzere bir araştırma yapılacaktır. Araştırmanın kapsamını sanayide çalışan kadın işçiler oluşturmaktadır. Ancak çalışmaya kapsam bakımından belirli sınırlılıklar getirilmiştir. Bunlar:

- Bu çalışma, sanayide istihdam edilen kadınlar işçilerin gece çalışmasının aile-içi rollerine etkisini, evli ve çocuk sahibi olup olmama kıstası ile sınırlandırmıştır.
- Çalışmanın konusu üzerinde yapılacak olan araştırma zaman kısıtı nedeniyle bölgesel olarak Manisa ili ile sınırlandırılmıştır.
- Görüşülecek kişiler ise, evli veya çocuk sahibi olan kişiler ile sınırlandırılmıştır.

Bu sınırlılıklar aynı zamanda araştırma için dikkate alınan temel ölçütleri de oluşturmaktadır. Seçilen kadın işçilerin hem evlilik hem de annelik tecrübesine sahip gece çalışan işçiler olmasının, gece çalışmasının aile-içi rolleri nasıl etkilediği konusunda bu tecrübelerin daha belirgin olarak açığa çıkmasını sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın sorularından yola çıkılarak dört tema belirlenmiş ve bu temalar iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

- **“çift kimlikli olmak”** ve
- **“iş ve aile yaşamı arasındaki uyum/ çatışma”** temaları “çalışan kadın/ anne” başlığı altında toplanmıştır.
- **“çalışmak da çocuğum kadar önemli”** ve
- **“çocuğum olduğunda (gece) çalışmayı düşünmem”** temaları ise “kadın işçilerin (gece) çalışmaya bakışları ve bu konudaki beklentileri” başlığı altında toplanmıştır.

**“Çift kimlikli olmak”** görüşmeci kadınların kendilerini hem “çalışan kadın” hem “annelik” kimlikleriyle tanımlamalarını ifade etmektedir. Bu tema, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olan anneliğin onların çalışma yaşamındaki konumlarını nasıl etkilediğini anlayabilmek açısından önemlidir.

**“İş ve aile yaşamı arasındaki uyum/ çatışma”** iş ve aile yaşamından kaynaklanan sorumlulukların uyumu/ çatışması olarak tanımlanabilir. Çalışmamız açısından bu temayı önemli kılan, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmanın daha çok kadınların görevi olarak görüldüğü ataerkil bir toplumda yaşıyor olmamızdır. Bu temada görüşmeci kadınların kendi deneyimlerinden yola çıkılarak ataerkil toplum yapısının getirdiği toplumsal cinsiyet rollerinin iş ve aile uyumu/ çatışmasına etkisi belirlenmeye çalışılacaktır.

Diğer bir tema olan **“çalışmak da çocuğum kadar önemli”** teması, ataerkil yapısının kırılması sürecinde kadınların nerede durduğunu belirlemek açısından önemlidir. Çünkü ataerkil düzenin kurulduğu ilk dönemde ve sonrasında uzun bir süre kadınların ev dışında çalışması uygun bulunmamıştır. Çoğu kadın da evi tarla işlerinden kaçış olarak görmüştür. Ancak zamanla geleneksel aile yapısını değiştiren

etkenler ataerkinin kadınların çalışması üzerindeki etkisini kırmış ve kadınlar çalışma kararı konusunda özgürleşmiştir. Her ne kadar bu özgürleştirici etkinin sömürünün yeni biçimleri (Kandiyoti, 2013: 63) olduğu tartışılsa da kadınların karar alma konusunda yarattığı özgürleştirici etki kadın-erkek fırsat eşitliği sürecinde atılan önemli bir adım olmuştur.

**“Çocuğum olduğunda (gece) çalışmayı düşünmem”** teması, kadınların “annelik” ve “çalışan kadın” kimlikleri arasında nerede durduklarını anlayabilmemize yardımcı olacaktır.

Araştırma için nitel araştırma tekniklerinden biri olan ve sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan derinlemesine mülakat tiplerinden odak grup görüşmesi tercih edilmiştir. Bu görüşmeler sonucu elde edilen bulgular yine üçüncü bölüm başlığı altında değerlendirilmiş ve bu değerlendirmeler ışığında bir sonuç elde edilmeye çalışılacaktır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### GECE ÇALIŞMASI VE KADINLARA İLİŞKİN GENEL KAVRAMLAR

#### I. ÇALIŞMA KAVRAMI

Çalışma kavramı, günlük hayatta genellikle iş kavramı ile aynı anlamda kullanılmakta ve bu iki kavramdan biri kullanıldığında, diğeri akla gelmektedir. Ancak, bu kavramlar kıyaslandığında çalışma kavramının, endüstride yapılan üretim faaliyetlerinin ortaya çıkardığı çalışma koşulları düşünüldüğünde, daha geniş bir anlam ifade ettiğini söylemek mümkündür.

Ekonomistler, çalışma kavramından ücret, maaş veya mesleki kazanç için yapılan ve fiziksel ya da zihinsel çabaya dayanan “üretim”in en önemli faktörlerinden biri olarak bahsederken (Gisbert, 1974), Oxford Sözlüğü çalışmayı, “Enerji harcama, çabalama, bir amaç için gayret sarf etme” (Oxford Dictionary, 2008) olarak tanımlamaktadır (Yıldız, 2010: 133). Ancak herhangi bir sosyal olgunun iş olarak ele alınabilmesi için, öncelikle üstlenilen şartların özel olması gerekmekte ve bu şartlar ve olguların diğerkleri tarafından yorumlanma şekli de oldukça önem kazanmaktadır. Dolayısıyla herhangi bir olgunun iş, boş zaman aktivitesi veya her ikisi ya da hiçbiri şeklinde değerlendirmeye tabi tutulabilmesi için o olgunun gerçekleştiği zaman, mekân ve sosyal şartların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Adıgüzel, Yüksel; 2011: 1). Örneğin; bir sanatçının ortaya çıkarmış olduğu eser, bir çalışma olarak nitelendirilebilir. Ancak bu çalışmanın hukuki anlamda bir “iş” olarak nitelendirilebilmesi için bazı koşulların varlığı gerekmektedir. Bir işin hukukunun konusunu oluşturan bir iş olabilmesi için öncelikle, ekonomik bir değer ifade etmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle işin belirli bir kazanç sağlama beklentisiyle yapılması gerekmektedir. Bir işin ekonomik bir değer ifade etmesi, o işin hukukunun kapsamında yer alması için yeterli değildir. Bunun yanında işin işçi ile işveren arasında bağımlı bir çalışan çalıştıran ilişkisine dayanması zorunludur (Demir, 2009: 3). Yukarıda vermiş olduğumuz örnekten yola çıkarak; sanatçının yapmış olduğu çalışmanın hukuki anlamda bir iş olabilmesi için,

sanatçının ortaya çıkardığı eserden gelir sağlama amacının olması ve eserini satmak üzere bir galeriyle anlaşmış (sözleşme yapmış) olması gerekmektedir.

İş ile ilgili vermiş olduğumuz bu bilgilerden yola çıkarak işi yapan (işçi) iş imkânı sağlayan (işveren) ve işin yapıldığı yer (işyeri) ile ilgili kanunlarda belirtilmiş olan tanımlara değinmek yerinde olacaktır. Buna göre 4857<sup>1</sup> sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesi işçiyi, "Bir iş sözleşmesinde dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlamaktadır. 2821<sup>2</sup> sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde ise işçi tanımı genişletilmiş ve "İşçi, hizmet akdine dayanarak çalışanlara denir. Bu kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibariyle bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itibariyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle-bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla- bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılırlar" ifadesine yer verilmiştir. Dolayısıyla 4857 Sayılı İş Kanunu'nun işçi tanımının yanında nakliye, neşir ve adi şirket sözleşmelerine göre çalışan kişiler de 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu bakımından işçi sayılmışlardır. Ancak 2012 yılında çıkarılan 6356<sup>3</sup> Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin i/3 bendinde işçi kavramı için 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki tanım kabul etmiştir. Bu da nakliye, neşir ve adi şirket sözleşmesine bağlı olarak çalışanların toplu iş sözleşmeleri bakımından kapsam dışında tutulduğunu göstermektedir.

İşveren ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun tanımlamaları yaptığı 2. maddesinde; "İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir" şeklinde tanımlanmıştır. İşçi kavramında olduğu gibi 6356 Sayılı Kanun işveren tanımı olarak 4857 Sayılı Kanun'daki tanımı kabul etmiştir.

İşyerinin tanımı 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinin birinci bendinde; "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan

<sup>1</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, Kabul Tar: 22.05.2003, RG Yay Tar: 10.06.2003, S:25134, T:5, C:42.

<sup>2</sup> 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, Kabul Tar: 05.05.1983, RG Yay Tar: 07.05.1983, S:18040, T:2, C:22.

<sup>3</sup> 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kabul Tar: 18.10.2012, RG Yay Tar: 07.11.2012, S:28460, T:5, C:53.

unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” şeklinde yapılmıştır. Ancak aynı Kanun’un ikinci maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür, ifadesine yer verilmiştir. Kanun işyerine bağlı yerler ve eklentileri ikinci maddesinde açıklamıştır. Buna göre; “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” (4857s. İ.K. md. 2/2) ifadesine yer verilmiştir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’ndaki işyeri tanımı, 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki işyeri tanımı ile aynı kabul edilmiştir.

Yapılan bir işin İş Kanunu kapsamında değerlendirilebilmesinin en önemli koşullarından biri işin iş sözleşmesine dayanarak yapılıyor olmasıdır. Dolayısıyla burada iş sözleşmesinin kanunda belirtilen tanımından ve unsurlarından bahsetmek gerekmektedir. Buna göre iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinde şöyle tanımlanmıştır: “Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir ve iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmediği sürece özel bir şekle tabi tutulmamıştır; ancak süresi 1 yıl ve daha uzun süren işler için iş sözleşmesinin yazılı yapılma şartı getirilmiştir”.

En geniş anlamıyla çalışma ve bizim bahsettiğimiz çerçevede iş, yukarıda belirtmiş olduğumuz tanımlamaların ve çizmiş olduğumuz çerçevelerin dışında öncelikle bir haktır. Nitekim çalışma, iş yapma Anayasamız tarafından kişilere bir hak olarak tanınmış ve güvence altına alınmıştır. Anayasamız; “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” (Any. md.49) ifadesiyle çalışmayı bir hak olarak belirtmiştir. Ayrıca Anayasamız kişilerin çalışma ve sözleşme hürriyetini garanti altına alarak, kişilerin istedikleri işte çalışabilmesinin yolunu açmıştır. Anayasamızın 48. maddesinde; “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir” ifadesine yer verilmiş olması kişilerin istedikleri alanda ve istedikleri işte çalışabileceklerinin Anayasal dayanağını oluşturmaktadır. Anayasamızın 48. maddesini destekleyen bir diğer maddesi ise, “zorla çalıştırma yasağı” başlıklı 18. maddesidir. Buna göre; “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır”. Buradan

da kişilerin istemedikleri işlerde zorla çalıştırılmayacaklarının altı çizilerek, kişilere kendi eğitim ve becerileri doğrultusunda istedikleri işi yapabilmeleri özgürlüğü tanınmıştır.

Çalışma gelir elde etme aracı olmasının yanında bireylerin statü, saygınlık ve kabul görme arzusu ve ihtiyaçlarını gideren temel tatmin alanlarından birisidir. Bu arzu ve ihtiyaçlar evrenseldir. Dolayısıyla tüm insanlar bu arzularını gerçekleştirmek için çalışma yaşamına katılmaktadırlar (Fidan, 2004: 33). Dolayısıyla çalışma kavramını sadece ekonomik ve hukuksal bir çerçevede tanımlamak doğru olmayacaktır. Çalışma, sosyal boyutu da olan geniş bir alandır.

Çalışma, insanlığın var oluşundan beri süregelen ve yaşamımızın büyük bir kısmını kaplayan bir süreçtir. Bu süreç, toplumların yükledikleri anlam etrafında şekillenmiş ve kültürden kültüre zaman içinde farklılık göstermiştir. Bir dönem kutsal ve ahlaklı sayılan çalışma, başka bir dönem eziyet olarak nitelendirilen çalışma, belli bir süre suç işleyenleri cezalandırmak için kullanılan bir yöntem olmuştur. Bazı kültürlerde çalışma, günlük hayatın gereklerinin yerine getirilmesi olarak görülürken bazı kültürlerde toplumun en alt sosyal sınıfları -özellikle kölelerle- özleştirilmiş ve kişiyi küçük düşüren bir aktivite olarak görülmüştür. İbraniler çalışmayı hem günahların bedelini ödeme ve manevi refaha ulaşmada önemli bir etken hem de hoş olmayan sıkıcı bir uğraş olarak görürken, Hıristiyanlık kültürü çalışmanın kişiyi sağlıklı kılacağı ve günah sayılan davranış ve düşüncelerden arındıracağına (Watson, 2008'den aktaran Yıldız, 2010: 140) inanmıştır. Çalışmaya yüklenen bu farklı anlamları tarihsel bakımdan değerlendirecek olursak, üretimin değişen yapısının dört temel aşamadan geçtiğini söyleyebiliriz. Bunlar; ev ya da aile sistemi, lonca sistemi, eve iş verme sistemi ve fabrika sistemidir (Huberman, 2007: 132). Tüm endüstrilerin bu aşamadan geçtiğini söylemek yanlış olacaktır, ancak bu sistemler emeğin geçirdiği dönüşümler, gelir, çalışma ilişkileri, aile ilişkileri ve toplumsal cinsiyet rollerini anlamlandırmada bize yardımcı olacaktır.

İlk olarak henüz özel mülkiyet kavramının gelişmediği, kadın ve erkeğin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamada ürettikleri ürün, üretme biçimleri ve ilişkilerinde de hiyerarşik bir yapılanmanın olmadığı dönemi ifade eden anaerkil toplum düzeni, kadın ve erkeğin ortaklaşa yaşam biçimi ile oluşturduğu ilkel komünal (kapalı) toplum yapısı içinde, doğal olarak biçimlenmiştir. Bu dönemde, erkek avlanırken kadın önce toplayıcılık ve daha sonra da toprakla uğraşması sonucunda tarımda uzmanlaşmıştır (Kaya, Baydaş, 2011: 103). Bu işler kolektif bir şekilde en basit aletlerin yardımıyla yürütülmüştür. Ortaklaşa elde edilen, ortaklaşa tüketilmiştir.

İlkel toplumda insan emeği, yaşam için gerekli olan ölçünün üzerinde bir fazlalık, *artı-değer* yaratmamaktadır<sup>4</sup>. Başka bir deyişle, yerleşik düzen öncesi çalışma, fiziksel ihtiyaçları gidermeye yönelik gerçekleştirilmektedir. Bu dönemde sermaye, ücretli çalışma, artı-ürün gibi faktörler oluşmadığından kişilerin çalışmalarından sağladıkları bir gelir de yoktur. Dönemin aile ilişkilerine baktığımızda ise, anaerkil aile yapısı hâkim olduğundan kadın ailede saygı duyulan biridir ve yine bu dönemdeki bulgular kadının üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduğuna işaret etmektedir (Yurdakul, 1994: 13).

Yerleşik yaşamla, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında önemli değişiklikler meydana gelmiş, mübadele ekonomisi doğmuş, ticaret başlamıştır. Bu değişim süreci içinde, üretim araçları tekniğinin gelişimi ile tarımsal faaliyetler giderek gelişmeye başlarken madencilik ve balıkçılık gibi yeni işler ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler insanoğlunun doğaya ve hemcinslerine karşı mücadele ve egemen olma çabalarını beraberinde getirmiş ve savaflara neden olmuştur (Çelik, 2008: 87). Bu durumda fiziksel güç ve üstünlük ön plana çıkmış, kadın ve erkeğin önce aile daha sonra da toplumdaki statü ve rollerini etkileyerek, köklü değişiklikler yaratmıştır. Bunların sonucu, kadını merkez alan anaerkil toplumsal düzenden ataerkil toplumsal düzene geçilmiş, toplumun ve dolayısıyla üretimin ve çalışma yaşamının merkezine de erkek yerleşmiştir. Onuncu yüzyıla kadar süren bu dönem sosyal tarihçiler tarafından “Aile Ekonomisi ve Kölelik Düzeni” olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde ekonomik hayat tarım ve hayvancılığa dayanmakta, üretim sürecinde

<sup>4</sup> Daha fazla bilgi için: [http://www.st-cyprus.co.uk/P\\_Ekonomi\\_i/B\\_1.htm#bas](http://www.st-cyprus.co.uk/P_Ekonomi_i/B_1.htm#bas)

köleler önemli bir yer tutmaktadır (Erkul, 1983, 44'den aktaran Şişman, 2012: 28). Zamanla köleci düzenin bir sonucu olarak kölelerin özgürlüğüne değil, başka biçimlerde yeni bir egemenliğin altına girmesine dayalı feodal düzen yerleşmiştir.

Feodal düzen, mülkiyet hukukunun köleci düzene göre daha gelişkin yeni bir evresini oluşturmaktadır (Ülgen, 2010: 3). Bu dönemde ana üretici güç olan köylülerin hepsi lorda bağımlı olarak toprakta çalışmakta, geçimini zor sağlamaktaydı. Serf de denilen köylülerin lorda bağlılığı sadece ekonomik bir bağlılık değildi. Serf lorda her bakımdan bağlı yaşamaktaydı. Öyle ki, lord ailedeki gençlerin kiminle evleneceğine karar verebiliyordu (Huberman, 2007: 11-25). Dönemin kilise anlayışı, ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumda olup da toplumdaki konumunu yükseltmek veya çalışmadan geçinebilmek veyahut gelecek neslini zengin ve nüfuzlu kişiler yapmak için durmadan çalışan kimseleri lanetlenmeye layık, açgözlü ve kibirli olarak tanımlamakta ve halkı da böyle düşünmeye teşvik etmekteydi (Huberman, 2007: 51).

Batı Avrupa'da XII. yüzyıldan itibaren hızlı ve kalıcı nüfus artışı çağın teknolojisiyle birlikte emek gücü miktarını işlenebilir toprak miktarının üzerine çıkartmış ve feodalite çözülmeye başlamıştır. Rant elde edemeyeceği serfleri boşuna beslemek istemeyen lordlar, çoğu yerde serflerini azat etme yoluna giderek topraklarını özgür hale gelen çiftçilere kiraya vermeye başlamışlardır. Bu gelişmeler emek ranttan (ürün ranta) para ranta geçişi, kapitalizmin doğuşunun habercisi (Ülgen, 2010: 12) olduğu gibi endüstriyi de değiştirmiştir. Daha önceleri endüstri faaliyetleri köylünün evinde yapılırken şehirlerin büyümesi ve para kullanımı ustalara çiftçilikten ayrılıp zanaatla geçinme imkânı vermiştir (Huberman, 2007: 66). Şehirlerin tüketim ihtiyaçlarının artması, üretim ilişkilerindeki değişim, mahsul fazlasının ortaya çıkması ve köylülerin piyasaya mal aktarabilecek bir düzeyde üretim yapma imkânı bulmaları köylüyü pazar ekonomisine yöneltmiş ticaretin ve kent yaşamının canlanmasını sağlamıştır (Öksüz, 1980: 89). Bu durumda eskiden sadece evin ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan faaliyetler ve üretilen ürünler (mallar) bu gelişmelerle birlikte artık kazanç sağlamak amacıyla ticari ilişkiler etrafında şekillenmeye başlamıştır.

Gelişen ticaret ve yoğunlaşan sermaye birikimi, XVI. yüzyıldan itibaren yeni bir sınıfın doğuşuna olanak tanımıştır. Bu sınıf da lonca sistemi içinde yer alan zanaatkârlardan oluşmaktadır. Zanaatkârlar zamanla şehir pazarlarından daha büyük ve uzak pazarlar için üretim yapmaya başlamışlar, ancak uzak pazarlara mal dağıtımından kaynaklanan üretim kaybını engellemek için kimi zanaatkârlar kendilerinin yerine başka zanaatkârlar çalıştırarak üretimi bırakıp tüccarlık yapmaya başlamışlar kimileri ise mallarını bu tüccarlar aracılığıyla uzak pazarlarda dağıtım imkânı bulmuşlardır (Selik, 1980: 109 – 110'den aktaran Tezgel, 2013: 104). XVI. yüzyıl ile XVIII. yüzyıl arasında ortaçağın bağımsız zanaatkârları yok olmaya başlamış onların yerini kapitalist- tüccar- aracı gitgide bağımlı hale gelen bir sınıf almıştır. (Huberman, 2007: 132). Tüccarların hammadde sağlayıcısı konumunda olduğu üretimin sipariş üzerine yapıldığı eve iş verme sistemi, sıklıkla kırsal kesimde ortaya çıkan bir sanayi türü olmuş ve kırsal bölgelerde yapılan tarımsal faaliyetlerin yanında bu sanayide çalışan küçük üreticilere ek bir gelir sağlamıştır (Tezgel, 2013: 105). Kendini çökertecek öğeleri içinde barındıran feodal toplumdan kapitalist topluma geçişle birlikte köylü (serf) ve bey arasındaki ilişki, işçi ile kapitalist arasındaki ilişkiye dönüşmüştür. Bu dönüşümün nasıl gerçekleştiği, herkesin bildiği, Marx ve diğerleri tarafından ifade edilmiş olan, sanayi devriminin ticari devrimden çıktığıdır. Buna göre, ticaretten sanayie kayan ve sanayi devrimini başlatan girişimleri yaratan olgu, XVII. ve XVIII. yüzyılın genişlemiş ticaretiydi. Genişleyen ve gelişen ticaret sanayi devrimini teşvik etmiştir. Sanayi devrimine yol açan yeni üretim fonksiyonları değil, ticaret olmuştur (Rostow, 1973: 259). Salt ticaretin sanayi devrimine yol açtığı varsayımı doğru olmayacaktır. Genişleyen ticaretle birlikte, bilimin gelişmesi ve yeni teknolojiler üretilmeye başlanması sanayileşme sürecinin bileşenlerindedir.

XVII. ve XVIII. yüzyıllarda sanayileşmenin önem kazanması, emekçilerin yaşam ve çalışma koşullarında köklü değişiklikler yaratmıştır. Sanayileşme ile işçileşen köylü ve zanaat ustaları, ağır ve insanı hızla yıpratıcı çalışma koşulları ve sefalet düzeyinde ücretlerle karşı karşıya kalmışlardır. Sanayileşmenin hız kazanması ve üretimin fabrikalarda yapılmaya başlanması, sanayi düzeninin gerektirdiği bir

eğitim anlayışını ön plana çıkarmış ve bu anlayış üç kuralı beraberinde getirmiştir: Her şeyi zamanında yapmak, söz dinlemek ve kafa kullanmadan ezberlemek (Gültekin, 2009: 68). Bu sanayi üretimi anlayışı emekçilerin zamanla daha fazla sömürülmelerini sağlayacak şekilde geliştirilmiştir. Babbage'in "En basit işin en hızlı ve hatasız yapılacağı" ifadesinden esinlenen Taylor, işçinin üretimdeki rolünü basitleştirmiş ve iş bölümünü derinleştiren bir üretim tarzını uygulamaya koymuştur (Belek, 2010: 18). Taylorist üretimde, tüm iş en ince ayrıntılarına kadar zaman ve hareket çalışmalarıyla planlanmış olsa da, işçilerin makineler arasındaki hareketliliği, zaman kaybına ve verim düşüklüğüne yol açmaktadır. Fordist üretim, bu zaman kayıplarını en aza indirecek şekilde, üzerinde üretimin gerçekleştirildiği kendiliğinden akan bir bant sistemiyle Taylorizm'in geliştirdiği ilkeleri yeniden düzenlemiştir (Selçuk, 2011: 4131). Fordist üretimde işçi, makinelerin basit bir parçası haline gelmiş, yapılan iş sıradanlaştığı için işçinin iş ortamına yabancılaşması gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır (Belek, 2010: 24). Bu dönemde ücretler görece iyidir, ancak ücretler hem işgücü devir oranını düşürmek hem de işçilerin tüketimini arttırmak için arttırılmıştır. Burada temel amaç, fordist üretim sisteminin devamlılığını sağlamak ve alıcı yelpazesini genişletmektir. 1970'lerden sonra standart, ucuz mal talebi yerine kaliteli ürün ve ürünlerde çeşitlilik talebi, seri üretime ve standart ürün esasına dayanan Fordizmin bu yapıya uyum sağlayamaması sonucunu doğurmuş ve Fordist sistemi krize sokmuştur (Yıldız, 2007: 20). Bu aşamadan sonra Marx'ın kapitalizmle ilgili yaptığı "Katı olan her şey buharlaşıyor." tespiti (Sennett, 2011: 17) daha önemli hale gelmeye başlamıştı. Gerçekten Fordizmin kriziyle birlikte katı olan her şey buharlaşmaya başlamış ve üretimde ve çalışma biçimlerinde esnekleşme hâkimiyet kazanmıştır. Bu gelişmelerle eski imalathanelerdeki bacalı endüstri yerine bilgisayar tabanlı üretime geçilmiş ve üretim sürecinde daha fazla beyaz yakalı çalışan istihdam edilmeye başlanmıştır (Aksu, 2012: 9).

Çalışma hayatında esneklik, genel olarak işgücü piyasası kaynaklı her türlü ekonomik ve sosyal değişikliğe ve bu değişikliklerin sonuçlarına uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan yola çıkarak üretim sisteminin esnekleşmesiyle birlikte çalışma biçimlerinin de esnekleşeceği ve yeni çalışma



formlarının oluşacağı öngörülebilir. Nitekim esnek çalışma ülkemiz de dâhil birçok ülkede yasal bir destek kazanmıştır. Sennett'in Karakter Aşınması'nda belirttiği üzere, işgücü piyasasındaki esnekleşme insan ilişkilerinin ve günlük yaşamın da esnekleşmesine neden olmaktadır (Sennett, 2003). Sennett'in bu tespiti bize yukarıdaki esneklik tanımının eksik olduğunu, esnekliğin üretimde ve çalışma sürelerinde değişime neden olmasının yanında çalışanların hayatlarında ortaya çıkan değişimleri de kapsadığını göstermektedir (Dedeoğlu, 2013).

Genel hatlarıyla çalışmanın geçmişten günümüze nasıl bir değişim gösterdiği kısaca anlatılmış ve çalışmanın genel yapısının ve biçimlerinin hangi koşullardan etkilendiği ve insan yaşamının, ilişkilerin bu koşullar etrafından nasıl şekillendiği anlamaya çalışılmıştır. “Ekonomik faktörlerin mi” çalışma hakkındaki fikirleri değiştirdiği (Marx'ın görüşü), yoksa “fikirlerin mi” ekonomik hayatı değiştirdiği (Weber'in görüşü) konusunda ortak bir düşünce oluşmamış olsa da, burada kabul edilen gerçek ise çalışma hayatının bir dönüşüm içinde gerçekleştiği (Yıldız, 2010: 143) ve dönüşüm ve değişimlerin günümüzde devam ettiğidir.

## II. GECE ÇALIŞMASI KAVRAMI

Sözlüklerde, güneşin doğuşu ile batışı arasındaki zaman dilimi gündüz; güneşin batışı ile yeniden doğuşu arasındaki zaman dilimi ise gece olarak tanımlanmaktadır. UÇÖ'nün 4 ve 6 sayılı sözleşme metinlerinde; saat 22.00 ile 05.00 arasında geçen gün dönemi gece olarak kabul edilmiştir. Gece döneminde yapılan işler ise, gece işi olarak nitelendirilmektedir (Altan, 2004: 195). 4857 sayılı İş Kanunu gece zaman dilimini, gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönem olarak tanımlamıştır (4857 İ.K. md. 69). Kanun hükmünde belirtilen, gece çalışmasının 20.00 ile 06.00 arasında herhangi bir saatte belirlenebileceği, ancak belirlenen sürenin her ne suretle olursa olsun on bir saatten fazla olamayacağıdır. İşçi kısmen gündüz kısmen de gece dönemine giren saatlerde çalışmakta ise, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastladığı takdirde, bu çalışmaların “Postalar Halinde

Çalışma Yönetmeliği<sup>5</sup> nin 7. maddesinin 2. fıkrası uyarınca gece çalışması sayılması gerekir (Süzek, 2006: 612). Gece dönemleri ulusal mevzuat hükümleriyle saptanabileceği gibi iş sözleşmeleriyle de belirlenebilir.

İşletmelerde çeşitli nedenlerle gece dönemlerinde çalışma yapılabilir. Örneğin; üretimin pazar koşulları, birim maliyetlerin düşürülmesi, teknoloji ya da enerji kaynaklarından daha çok ve rasyonel yararlanılması gibi amaçlarla işletmeler gece dönemlerinde faaliyet gösterebilirler. Bundan başka sürdürülen işin nitelikleri dolayısıyla da gece çalışması zorunlu olabilir. Örneğin; toplu taşımacılık, konaklama, eğlence, can ve mal kurtarma, sağlık, savunma hizmetlerinin kesintisiz sunulması zorunluluğu vardır (Altan, 2004: 195). Görüldüğü üzere gece çalışması yapılacak işler ve işletmelerin kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Gece çalışmanın zorunlu olduğu işler dışında, işletmenin yararına sayılabilecek nedenler -maliyetleri düşürmek, pazar koşulları gibi- gerekçe gösterilerek gece çalışması yapılabilecektir.

Gece çalışması yapılacak işlerin ve işletmelerin kapsamını geniş tutan yasal düzenlemeler, gece işinde çalışacak kişilerin neye göre belirleneceğini ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından hangi kontrollerden sonra gece işçisi olarak kabul edilebileceğini de hükme bağlamıştır. Buna göre; yasa koyucu gece çalışacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmaya uygun olduğunun sağlık raporu ile belgelenmesini zorunlu kılmış ve bu belgelerin işe başlamadan alınması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca yasa koyucu gece çalışan işçilerin en geç iki yılda bir defa işverence sağlık kontrolünden geçirilmesini hükmetmiş ve bu sağlık kontrollerinden kaynaklanan masrafları da işverene yüklemiştir (4857 İ.K. md. 69/4). Kanun'da gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi çalıştırılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin sonraki hafta gündüz çalıştırılarak sıraya konulması öngörülmüştür. Ancak gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasının da uygulanabileceği belirtilmiştir (4857 İ.K. md. 69/7). Burada amaç, gece işinde çalışanın insan olduğundan yola çıkarak, biyolojik gereklilikleri nedeniyle sağlığının korunması ve sosyal yaşamının bir düzen içinde devam ettirebilmesidir. Kanun da işçinin sağlığının korunması ilkesini göz önünde bulundurarak, işverenin gece

<sup>5</sup> Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği, RG Yay Tar: 07.04.2004, S: 25426.

çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş vermesini öngörmüştür. Ayrıca postası değiştirilecek olan işçinin posta değişikliğinden önce on bir saat kesintisiz olarak dinlendirilmesini zorunlu kılmıştır (4857 İ.K. md. 69/5, 8). Ancak yasal olarak belirlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gece çalışanlar için sadece fiziksel yapıları ve güçleri düşünülerek hazırlandığı söylenebilir. Şöyle ki, gece çalışmasının, gündüz çalışmasına göre uyku düzensizliği gibi nedenlerle fiziksel anlamda daha yorucu olduğu bir gerçektir, ancak yapılan araştırmalar gece çalışanların psikolojik olarak daha fazla yıprandığını ve sosyal çevreleriyle iletişimlerinin bu durumdan olumsuz etkilendiğini hatta bu durumun aile yaşantılarına bile yansıdığını göstermektedir. Dolayısıyla gece çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yasalaştırılırken psikolojik boyutunun da göz önünde bulundurulmasının sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamı için gerekli olduğu düşünülmektedir.

Gece çalışması hem sermaye hem de çalışanlar bakımından önem arz eden bir çalışma türüdür. Çünkü gece çalışma biçimini hazırlayan koşullar ve bu koşulların çerçevesinde oluşturulan yasal düzenlemeler sermayenin küresel konumunu etkilerken çalışanları da birçok bakımdan –sağlık, sosyallik, gelir, iş-aile dengesi gibi- etkilemektedir.

Küreselleşme ve beraberinde getirdiği uluslararası rekabet edilebilirliği arttırma düşüncesi çalışmanın şeklini, süresini, koşullarını vb. etkilemiştir. Küreselleşme, yaşanan teknolojik gelişmeler ve işletmelerin küresel pazarda tutunabilme istekleri esnek çalışma biçimlerini gerekli kılmıştır. XX. yüzyılın ilk yarısındaki teknolojik ilerleme; çağdaş toplumun ihtiyaçlarını gidermeye yönelik, üretimi arttırıcı ve verimliliği yoğunlaştırıcı yöntemler geliştirmiştir. Bu durum, doğal kaynakların ve insan gücünün daha iyi kullanılması yolunda yeni sistemlerin geliştirilmesine neden olmuştur. Belirtilen gelişmelerin sonucu olarak, genel olarak esnek çalışma sistemi özel olarak ise, vardiyalı çalışma sistemi yaygınlaşmıştır (Korkusuz, 2005: 2). Bu gelişmelerle birlikte gece çalışması, işletmelerin küresel

pazarda rekabet güçlerini etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmakta ve sık kullanılan bir çalışma biçimi olarak git gide yaygınlaşmaktadır.

Uluslararası düzenlemeler ve bu düzenlemeleri hazırlayan çalışmalara baktığımızda, kadınların gece çalışma koşullarıyla ilgili ilk girişim, International Association of Labour Legislation (IALL)'nin Uluslararası Çalışma Ofisi<sup>6</sup> (UÇÖ)'ne çeşitli ülkelerde kadınların gece çalışmasının gerçek sebeplerinin ve etkilerinin neler olduğuna ilişkin bir çalışma taahhüt etmesi için talimat vermesi olmuştur. İki yıl sonra, 1903'te, ise IALL İsviçre hükümetinden uluslararası düzenleme için uygun olarak belirlenmiş iki konu üzerine- bu iki konu; kadınların gece çalışmasının ve kibrit imalatında beyaz fosforun kullanılmasının yasaklanması- anlaşmaya ulaşmak amacıyla uluslararası bir konferansa çağrı yapması için adım atmasını talep etmiştir. Bahsi geçen konular politik ve uygulamadaki gerekçelerin korunması için ortaya atılmıştır. Kadınların gece çalışmasının yasaklanması, zaten birçok Avrupa ülkesinin ulusal mevzuatında mevcut olduğundan bu konudaki uluslararası düzenlemenin kabulü zorluk yaşanmadan sağlanmıştır. Raoul Say'ın deyişiyle; çözüm için uygun "En acil, en önemli ve en kolay çözülmüş" endüstriyel problemlerden biri gibi çözüldü. Kadınların gece çalışmasının yasaklanmasının ardındaki temel motivasyon, henüz kadınların gece çalışması yasağı hükmünü yasalastırmayan ülkeler arasındaki endüstriyel rekabetin koşullarını ve üretim maliyetlerini eşitleme arzusu olmuştur. Örneğin, bilindiği üzere, Belçika Fransa ve Almanya'nın komşu ülkelerine gecikmeli borçluydu ve bu ülkelerin ikisi Belçika fabrikaları ve kendilerinininkiler arasındaki koşulların eşitlenmesinde güçlü çıkarlara sahipti (ILO, 2001: 25).

Kadınların gece çalışmasının yasaklanması talebi, kamu sağlığının ölçüsü olarak kadın ve çocukların ölüm oranlarını azaltmak için tasarlanmış ve hafifletilmiş temizlik görevleri ile daha uzun gece dinlenme süreleri neticesinde kadınların fiziksel ve manevi refahının gelişmesi ile gerekçelendirilmiştir. Diğer bir talep ise, kadınların istismar ve dayanılmaz çalışma koşullarına karşı korunması olmuştur. Sağlık çalışmaları ve istatistiksel veriler, kadınların gece çalışmasının gün ışığı

<sup>6</sup> UÇÖ: UÇÖ kurulmadan önce çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri uluslararası düzeyde yürüten kurumdur.

kaybı, dengesiz beslenme, gazları soluma, yetersiz havalandırma veya aşırı sıcaklık ve neme maruz kalma gibi nedenlerden dolayı genel bir kronik kansızlık eğilimine ve vereme neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca gece çalışması, aile düzenini bozduğu gerekçesiyle ahlak dışı bulunmaktadır. Talas'ın Sosyal Politikaya Giriş kitabında bahsettiği; erkeklerin ücretlerinin yetersizliği nedeniyle kadınların çalışma yaşamına katılmaları ve gece çalışmasının yasak olmayışının ilk sonucu olarak, aile yaşamının bölünmesi durumu bu gerekçeyi destekler niteliktedir (Talas, 1981: 39). Tüm bunlarla beraber gece endüstriyel üretimin ekonomik gerekliliği ayrıca sorgulanmış; çoğu durumda gece çalışmasının rekabetten korkulduğu için başlatıldığı ve kaçınılmaz olarak aşırı üretime bunun sonucu da işsizliğe neden olduğu tartışılmıştır (ILO, 2001: 28).

Bern Konferansı sırasında, kadınların gece çalışması yapabilmesinin uluslararası sınırlanmasının uygunluğu cinsiyet ayrımcılığı sorularıyla ilgili bazı sesler yükselmesine neden olmuştur. Örneğin, kadınların gece çalışmasını yasaklayan sözleşme, 1906'da İsveç hükümeti tarafından, kadın hareketiyle karşıtlık içerdiği gerekçesiyle reddedilmiş (ILO, 2001: 32), ancak izleyen yıl sözleşme onaylanmıştır. 14 Ocak 1912 tarihinde on iki devlet- Avusturya-Macaristan, Almanya, Belçika, Danimarka, Fransa, B. Britanya, İtalya, Portekiz, Hollanda, Lüksemburg, İsveç ve İsviçre ile kimi B. Britanya ve Fransız sömürgeleri- için iki yıl sonra da İspanya için yürürlüğe girmiştir (Gülmez, 2011: 53).

UÇÖ tarafından kadınların gece çalışmasını yasaklayan ilk sözleşme, 1919'da kabul edilen 4 Sayılı "Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)"<sup>7</sup> sözleşmesidir. Bu sözleşme gelecek bölümlerle ayrıntılandırılacağı için içeriğine bu bölümde değinilmeyecektir. Sadece tarihsel bakımdan her yaştaki kadının sanayide gece çalışmasını yasaklayan bir sözleşme olduğunu vurgulamak bu bölüm için önemlidir.

Birleşik Krallık 1928'de 4 sayılı sözleşmenin uygulanması üzerine hazırladığı raporda, anlaşmanın üçüncü maddesine atıfta bulunmuş ve bu maddenin devamlılığı gerekli olan belirli işlere -kadın mühendisler örneğinde olduğu gibi elektrik gücü

<sup>7</sup> Daha fazla bilgi için - <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

iştiraklerinde gece çalışma yasağı belirli makamları elde tutmayı engellemektedir. İrişten kadınların tümüyle mahrum edilmesine etkisi olduğunu belirtmiştir. İngiliz hükümetinin gözlemlerine dayanarak ve diğler hükümetlerle yapılan görüşmeler sonucunda, 1930 Haziran'ında 4 sayılı sözleşmenin üçüncü maddesinde revizyon yapılmasına karar verilmiştir. Bunun yanında, kadın ve erkek arasındaki mutlak eşitlik prensibiyle uyum içinde olmadığı gerekçesiyle kadınların gece çalışmasını yasaklayan, kadınları özel olarak koruyan önlemlere kadın hareketi tarafından tepkiler gelmeye başlamıştır. Dahası bazı politikacılar da kadın hareketleriyle ortak olan görüşlerini yüksek sesle dile getirmeye başlamışlar, bu konu üzerinde tartışmalar yapmışlardır. 1928'deki yazısında Blainey: "...kadın işçiler ortalama olarak genç olmalarına rağmen, onların beceriksizlikleri ve öğütlenme eksiklikleri nedeniyle geçmişte ihtiyaç duyulan özel korumalara günümüzün modern koşulları altında eskisi kadar gerek yoktur. Defalarca yapılan araştırmalar göstermektedir ki, yetişkin kadınlar yapabileceklerini ve bilhassa yeterli ücretler karşılığında yapabileceklerini gösterme imkânı isterken, genç ve ergenlerin korumaya ihtiyacı vardır. Kadın ve gençlerin sınıf birlikteliğini devam etme eğilimi bu nedenle yanlıştır.". Başka bir yazar da yetişkin kadınların özel olarak korunmasını çok geniş bir ağ olarak görmekte ve kadınları annelik ve kadınlıklarından çokça faydalanılmasından korumak için bu koruma ağının daraltılması gerekliliğini savunmaktadır (ILO, 2001: 39).

Buraya kadar anlatılanlardan, kadınların gece çalışmasının yasaklanmasına ilişkin görüşlerin ve düzenlemelerin zamanla ve zamanın beraberinde getirdiği ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullarla birlikte değişime uğradığını söyleyebiliriz. Sadece yasal düzenlemeler açısından değil, kadınların kendi görüşleri açısından baktığımızda ise, her dönem için çok fikirli –ve zıt fikirli- bir görünümle karşılaşırken, kadınların da gece çalışmasına ilişkin görüşlerinin kadın hareketlerinin de etkisiyle birlikte değiştiğini söyleyebiliriz.

Türkiye'de gece çalışmasının tarihine bakıldığında eski bir geçmişinin olduğu söylenebilir. 1971 yılına kadar gece çalışmasıyla ilgili herhangi bir hukuksal düzenleme yapılmamış 1971 tarihli ve 1475 Sayılı İş Kanunu ile gece çalışma

süresine bir sınırlama getirilmiş ve ücretli çalışanların bir kısmı için (on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadın için) gece çalışması yasaklanmış, 4857 Sayılı İş Kanunu ile kadın işçilerin gece çalışması tekrar yasal kılınmıştır.

Gece süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda en geç saat 20.00'da başlayan ve en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönem, olarak sınırlandırılmıştır (4857 İ.K. md. 69). Bu süre içinde yapılan çalışma da gece çalışması olarak kabul edilmektedir. Gece çalışması, nitelikleri itibariyle süreklilik arz eden işlerin aksamaması için yapılmaktadır. Bu tür çalışmanın kanunlarla düzenlenmesi ise kesinlikle bir gerekliliktir. Şöyle ki, gece çalışmasının kişilerin sağlık, güvenlik ve sosyal açıdan hayatlarını tümünden etkilediği ve bu etkilerin de insan yaşamını tahrip ettiği açıktır. Dolayısıyla bu çalışma türünün belli sınırlılıklar içermesi bir zorunluluk oluşturmaktadır.

Tüm bu tarihsel geçmişinden ve geçtiği aşamalardan sonra gece çalışmasının hem işletmeler hem de çalışanlar için ne ifade ettiğine değinmekte fayda görülmektedir. Günümüz giderek yirmi dört saat yaşayan toplum haline geldiğinden (Demirbilek, 2004: 79) gece çalışması önem kazanmaktadır. Gece çalışması, temel olarak süreklilik arz eden işlerin devamını sağlamak amacıyla getirildiyse de sanayiye de yayılmış ve birçok işkolunda gece çalışması yapılmaya başlanmıştır. Günümüzde oldukça yaygın olan gece çalışması, hem işletmelerin hem de makro düzeyde ülke ekonomisinin gelişmesi bakımından önem taşımaktadır. Gece çalışmasının temel amacı, işyerlerinin sürekli açık kalması ve hizmet ve üretimin kesintiye uğramadan devam etmesidir. Bazı sektörlerde özellikle sağlık sektöründe hizmet üretiminin kesintisiz olması büyük önem taşımakta hatta zorunluluk arz etmektedir. Ancak sanayi sektöründe ve bazı hizmet sektörlerinde gece çalışması zorunluluk arz etmemekle birlikte ekonomik kaygılardan ötürü yaygın olarak uygulanmaktadır. Temel amacı istenilen üretim düzeyine ulaşmak olan işverenlerin gece çalışmasına yönelmelerinin nedeni, işyeri ve makine-teçhizat maliyetlerinden tasarruf sağlamaktır. Rekabet edilebilirliğini arttırmak ve pazarda söz sahibi olmak için piyasa koşullarıyla yarışan işverenler için maliyet hayati bir unsurdur. Dolayısıyla en ucuz maliyetle maksimum düzeyde üretim gerçekleştirmek işverenin

temel amacını oluşturmaktadır. Böyle bir durumda işveren, yeni işyerleri açıp, yeni makineler almak yerine aynı işyerinde hem gündüz hem gece çalışması yaptırarak mekân ve makine maliyetlerinden kurtulmuş olmaktadır. Bu nedenle işverenler maliyet avantajı sağlamak için gece çalışmasını yaygın olarak uygulamaktadırlar. Ancak Marx'ın da belirttiği üzere, rekabet her durumda toplumu ileriye götürmez, sömürenlerin amacına hizmet eder (Balaban, 2013: 68).

### III. KADINLARIN ÇALIŞMASI VE GECE ÇALIŞMASI

Dünya nüfusunun azımsanamayacak bir kısmını oluşturan kadınlara temel hak ve özgürlüklerin tanınması, kadınların toplum içinde görünür kılınması ve kadınlar için erkeklerle karşılaştırıldığında fırsat eşitliği sağlayacak düzenlemeler yapılması ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve kadına verdikleri değerle yakından ilgilidir. Tarihin en eski dönemlerinden bugüne kadar en önemli gelişmelerin yaşandığı her an sahneye çıkan ve bunu bir öne çıkma çabası olmadan yapan kadının yaşadığı sorunlar toplumsal gelişimin önünde büyük bir engel olarak var olmaya devam etmektedir. Bu sorunların temelinde yatan ataerkil geleneksel bakış açısının kadının toplumsal rolüne etkisidir. Zaman içinde değişen ve kadınlar lehine gelişme gösteren düzenlemeler dahi bu bakış açısının kırılmasında tam anlamıyla etkili olamamıştır. Dolayısıyla günümüzde kadının toplum içindeki konumu ve bununla bağlantılı olarak çalışma yaşamındaki konumu erkeğin gerisinde seyretmektedir. Geride seyretmenin temel nedeni, kadınların emeğinin görünmez kılınmasıdır. Nitekim kadınlar tarihin en eski dönemlerinden beri ev içinde çalışmakta, yaşamın devamı için erkeklerle işbirliği içinde hareket etmektedirler. Ancak dönem dönem ev ile ilgili işlerden sorumlu tutulan kadınların aktif üretim sürecindeki konumları pasifleştirilmiştir. Kadın emeğine ihtiyaç duyulduğu durumlarda ise, gerek savaş gerekse ekonomik darboğaz dönemlerinde, kadınları çalışma yaşamına çekebilmek için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Oysa sosyolojik ve ekonomik bakımdan ülkemizdeki kadın nüfusun tüketicilikten hızla üretici bir konuma getirilerek ülke kalkınmasında gerekli yeri almaları sağlanmalıdır (Karacan, 2011: 23).



Özellikle düşük gelirli hanelerde kadınlar üçlü bir rol üstlenmektedir. Bunlar; çocuk doğurma ve büyütmeyi de kapsayan yeniden üretici çalışma, topluluk ilişkilerinin sürdürülmesi ve muhafazası için çalışma ve gelir getirici üretken çalışmadır (Toksöz, 2011: 58). Yeniden üretici çalışma, doğumla gelecekte potansiyel işgücü ihtiyacını karşılayacakken ev içi ücretsiz emek de çalışan erkeğin ve varsa aile içinde çalışan diğer bireylerin yeniden üretime hazır olmalarını sağlama anlamına gelir. Topluluk ilişkilerinin sürdürülmesi ve muhafazası ise piyasanın ihtiyaç duyduğu işgücü talebini doyumak için önemli bir araçtır. Dedeoğlu'nun "Mekan, Toplumsal Cinsiyet ve Endüstriyel İstihdam" adlı çalışmasında belirttiği üzere, akrabalık ve komşuluk, arkadaşlık gibi toplumsal ilişkiler, iş bulmada ve bitirilmesi gereken işin zamanında bitirilmesinde önem taşımaktadır (Dedeoğlu, basılacak). Gelir getiren üretken çalışma ise, kadınların gelir getiren bir işte çalışmalarını ifade etmektedir. Kadınların üstlendikleri bu üçlü rolden yola çıkarak, sadece gelir getiren bir işte çalışarak değil, ücretsiz ve görünmeyen emekleriyle de hem hanenin ekonomisine hem de ülke ekonomisine büyük katkı sağladıklarını söyleyebiliriz.

### 1. Geçmişten Günümüze Kadınların Çalışma Yaşamındaki Konumları

Son yıllarda kitle iletişim araçlarında ve haberleşmede meydana gelen gelişmeler, genel olarak toplumlardaki eğitim seviyesinin yükselmesi, özellikle kadınların iş hayatına atılma isteklerini arttırmaktadır. Kendi ayaklarının üzerinde durmak isteyen, birilerine bağımlı olmak istemeyen, kendine güvenen, kendisini ispat etmek isteyen kadınlar yoğun olarak ve giderek artan oranda çalışma hayatına girmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde -gelişmiş ülkelerde bile- ikincil, ek gelir olarak görülen kadın ve çocuk emeği, başta UÇÖ sözleşmeleri ve ülkelerin kendi iç hukuklarında da yasak olmasına rağmen, yoğun olarak sömürülmüş ve sömürülmektedir (Öztürk, 2007: 490).

Kadın ile erkeğin toplum içindeki yerlerinin geçirdiği evrimi görmek için her iki cinsin üretim sürecinde üstlendikleri görevlere, maddi üretime yaptıkları katkılara değinmek gerekmektedir (Tayanç, 1977: 12). Kadın her dönemde ve her koşulda

değişen şekillerde hayatın ekonomik faaliyetleri kısmında rol üstlenmiştir. Ancak gerçek anlamda ücretli ve işçi statüsü altında çalışması Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesiyle mümkün olmuştur. Bu nedenle çalışma hayatında kadının yeri belirlenirken hareket noktası olarak Sanayi Devrimi esas alınmalı ve kadının konumunun incelenmesinde Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası olmak üzere ikili ayırım yapılarak konu irdelenmelidir (Ertürk, 2008: 7).

Sanayi Devrimi öncesinde kadın gerek köle gerek çırak, kalfa gibi pek çok farklı konumda çalışma yaşamında yer almıştır. İlkel toplumlardaki işbölümünün sonucu olarak kadın, bitki toplayıcılığı ve çocukların bakımını üstlenmiş, buna karşılık erkek, avcılık ve aile bireylerinin yırtıcı hayvanlara karşı korunması görevini üstlenmiştir (Altan, 1994: 12). Ayrıca yine bu dönemdeki bulgular kadının üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduğuna işaret etmektedir (Yurdakul, 1994: 13). Çünkü kadınlar bu dönemde birçok işte uzmanlaşma sağlamışlardır. Kadınların uzmanlaştıkları alanlardan biri olan toplayıcılık o dönemin en önemli geçim kaynağıdır. Ayrıca kadınlar buğday ve arpanın atası olan yabani otların tohumlarını da toplamış ve toplumsal gelişmenin bir aşamasında bilinçli bir ekim yaparak insanın besin üretimine geçtiği neolitik devrimi de başlatmışlardır. Bu anlamda ilk çiftçiler de kadınlardır. Yine bu yiyecekleri muhafaza etmek için ilk gereçleri yaratanlar da kadınlardır. Tüm el işi dokuma zincirinin başlangıç noktası olan halatı ilk yapan kadınlardır. Halattan örme tekniğiyle önce sepeti geliştiren sonra bez dokuyanlar yine kadınlardır. Fakat ne zaman ki bu işler toplumsal artı-ürün biriktirmeye başlamış ve toplumsal üretimin bir parçası haline gelmiştir, o zaman toplumsal yaşama egemen olan erkeklerin eline geçmiştir (Bodur, 2012: 26).

Göçebe yaşam tarzından yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte, sosyal ve siyasal yaşamda köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Yerleşim merkezlerinin kurulmasıyla birlikte, mübadele ekonomisi hız kazanmış ve böylelikle ticaret yaşamı başlamıştır. Bu değişim süreci içerisinde, üretim araçları çeşitlenmiş, tarımsal faaliyetler artmış, madencilik ve balıkçılık gibi yeni işkolları ortaya çıkmıştır. Bu olumlu değişikliklere karşın insanlar arasında birbirlerine karşı egemenlik savaşı başlamıştır. Bu noktada fiziksel güç ve üstünlük giderek ön plana çıkmış, yaşanan bu

değişim kadın- erkek ilişkilerine de yansımıştır. Bu dönemde erkekler madencilik, balıkçılık, avcılık, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, askerlik gibi fiziksel güç gerektiren işlerle uğraşırken, kadınlar ise yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş nakış gibi ev ile ilgili işlerle uğraşarak aktif üretim sürecinden evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır (Ertürk, 2008: 8).

Ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Kadınların büyük bir çoğunluğu, bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalmakta ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce ve davranış kalıplarına görece beceriler edinmektedirler. Zaman zaman bu beceriler onlara evdeki işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam olanakları açmaktadır. Ama kadınlar tüm toplumlarda hep ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürmüşlerdir. Çünkü geleneksel ideoloji, kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu kuşaktan kuşağa aktarmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmektedir. İşleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime ev kadınlığı statüsünü koruyarak ve ancak kadın emeğini gerektiren zorunlu durumlarda dâhil etmektedir (Arat, 1996: 45).

Feodal dönemde ise kadınların feodal beyler tarafından erkeklerle birlikte sömürüldüğünü, ancak kadınların sömürüsünün daha derin olduğunu görmekteyiz. Bu dönemde toprak sahibinin varlığının artması, belli bir tarımsal teknoloji veri iken, toprakta çalışan serflerin sayılarının artmasına bağlıydı. O halde, evlenmelerin özendirilmesi, artı ürünü arttıracak artı emek sağlamak için gerekliydi. Feodal beyler toprakları üzerinde yaşayan, çalışan serflerin evlenmelerini düzenleyen, evlenmeye izin veren ya da evlenmeyi yasaklayan kişi konumundaydı. (Tayanç, 1977: 58). Feodal dönemde, serfler çok ağır şartlarda tarımda çalışmaktaydılar. Bu çalışma sadece ailedeki erkek tarafından değil, tüm aile fertleri tarafından gerçekleştirilmekteydi. Yani feodal dönemde serf olarak çalışan kadın, aile içi

sorumlulukları ve kendi toprağını işlemesi dışında bir de feodal beyinin toprağını (kendi toprağından öncelikli olarak) işlemek zorundaydı.

Sanayi Devrimi ile birlikte Avrupa'da bir tarım devrimi yaşanmıştır. Özellikle İngiltere'de toprak çitleme harekâtı kadının tarım sektöründe ekin ekme ve biçmenin dışındaki işlerde istihdam edilmesi sonucunu doğurmuştur. Ancak bu süreçte kadın, çevre kasabalara kısa yolculuklar yaparak buralarda üretmiş olduğu ürünleri satarak hizmet sektörüne adım atmıştır (Çolak, 2003: 19). Kendini çökertecek öğeleri içinde barındıran feodal toplumdaki kapitalist topluma geçişle birlikte serf ve bey arasındaki ilişki, işçi ile kapitalist arasındaki ilişkiye dönüşmüştür. Kapitalist sistemde, sermayenin üretim sonucu payı üretim araçlarını elinde bulundurması nedeniyle artmış ve işçinin payında düşüş yaşanmıştır. Bu durum işçilerin ücretlerine yansımış, çok düşük ücretlerle ailenin geçimi sağlanamadığı için kadınlar ve çocuklar da çalışmak zorunda kalmışlardır.

Sermayenin kadın emeğini kullanmalarının en büyük nedeni, kadınları erkeklerden daha az ücretle çalıştırabilmeleridir. Çünkü kadınlar yaradılışlar gereği aralıklı (gebelik, doğum vs.) çalışmak zorundadırlar ve sermaye bu aralıklardan faydalanarak kadına daha düşük ücret verebilmektedir. Ayrıca kadınların işgücü piyasasına girmesi sonucu erkeklerin ücretleri de düşer ve iki cins arasında bir rekabet oluşturan sermaye bu ortamdan en karlı çıkandır (Tayanç, 1977: 78- 80).

XVIII. yüzyıl sonuyla XIX. yüzyıl başındaki hızlı sanayileşme, aslında kadınların imalat sanayine girmeleri sonucunu doğurmamıştır. Onlar zaten makineleşmemiş sanayide çalışan işçi ordusunun önemli bir parçası konumundaydılar. Bazı kilit sanayilerde değişen şey ise, çalışma yeri; artık evin dışında çalışan ama akşamları eve dönen ve hala eve karşı sorumlu ve ona bağlı olan, kadın ya da çocuk, bağımsız fabrika işçisi ortaya çıkmıştı. (Mitchell, Oakley, 1992: 52). Bu anlamda ailenin bireyle toplum arasında tampon bir görevi vardır. Aile emek piyasasına farklı karakteristikleri olan bireyler hazırlamakta ve sunmakta ve bunun sonucu olarak da bireylerin değişen ihtiyaçlarına ve emek piyasasındaki faaliyetlerine göre kendi yapısını değiştirmektedir. Aile, kadın emek arzının

belirlenmesinde ve hangi koşullarda emek piyasasına sunulacağı konusunda çok önemli bir yere ve etkiye sahiptir. Toplumda var olan kültürel ve ideolojik değerleri aile bireylerine taşıma ve karar alma mekanizması özellikleriyle aile, kadın emeğinin işgücü piyasalarına sunumunda çok önemli bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır (Anker ve Hein, 1986'den aktaran Dedeoğlu, 2000).

Bazı araştırmalara göre, sanayileşme süreciyle birlikte az sayıda bile olsa çalışma yaşamına katılabilen kadınların ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümü değişmemekte, kadınlar hem ev içinde hem de ev dışında çalışmanın yükünü omuzlarında taşımaktadırlar (Ecevit, 1991'den aktaran Kayahan, 2010: 25). Kadınların çifte yükü olarak bilinen hem evde hem ev dışında çalışmaya bir de gece çalışmanın ağır yükü eklenmiştir.

Sanayileşmenin ilk döneminde kadın işgücü, özellikle tekstil işkolunda düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında günde on iki saat çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere'de imalat sanayinde çalışan kadınların oranı 1841'de %35'lerden 1851'de %45'e yükselmiştir. Aynı dönemde yaşanan bir başka gelişme de, imalat sanayinin tarım sektöründen boşa çıkan kadın işgücüne yeterli istihdam imkânı yaratamaması nedeniyle, kadın işgücünün önemli bir kısmının (%40) kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışmaya başlaması olmuştur. İngiltere'de başlayan sanayileşme ve kadının istihdamındaki değişiklik süreci sonradan Fransa başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır (Tilly ve Scott, 1978: 64,68-69'den aktaran Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Sanayileşmenin kadın istihdamı üzerindeki etkisi sadece Kıta Avrupası ile sınırlı kalmamış, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) nde de bu alanda önemli değişiklikler olmuştur. Sanayileşme ile birlikte niteliksiz işgücünün nitelikli işgücünü daha kolay ikame edebilir hale gelmesi ABD' de önceleri sadece tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam imkânı bulabilen kadınların sanayi sektöründe çalışmalarını sağlamıştır. Örneğin ülkenin kuzeydoğusunda 1820 yılında sanayide çalışan kadınların oranı % 9 iken, bu oran 1932 yılında % 33'e yükselmiştir. Sanayinin gelişmesi zaman içinde firma sayısını ve ölçeklerini de büyütmüş, buna

bağlı olarak kadınlar sadece imalat sanayinde değil; tezgâhtarlık, sekreterlik, muhasebecilik gibi hizmet işlerinde de çalışma imkânı elde etmişlerdir (Costa, 2000: 10-11'den aktaran Özer ve Biçerli, 2003: 57).

Savaş özellikle hizmetler sektöründe kadınların sayısını önemli ölçüde arttırmıştır. Ticaret kesiminde sayıları 500 binden 900 bine, kamu hizmet kesiminde 260 binden 560 bine yükselmiştir. Bankacılık en büyük patlamanın olduğu sektördür. 64 bin kadın bu sektöre girmiştir. Öte yandan ordu 100 bin civarında hasta bakıcı ve yardımcı eleman istihdam etmiştir. 1914 Temmuzundan 1918 Temmuzuna dek İngiltere'de 1.345.000 kadının ilk kez çalışma hayatına girmesi şeklinde görülmüştür (Tekeli, 1982: 92). Bununla birlikte kadınlar bu çapta bir ekonomik faaliyetten gerektiği gibi yararlanamamışlardır. Vasıflı işçiler yerlerini düşük vasıfta ve vasıfsız kadın işçilerin alması sonucu elde etmiş oldukları ücret farklarını kaybetmek istemiyorlardı. Bu yüzden kadın emekçilerin sadece savaş süresince çalıştırılmaları ve ücretlerinin düşük tutulması konusunda karar alınmıştır (TUC ve İşçi Partisi'nce). Böylece savaş boyunca erkeklerin yerini alan kadınlar hem onların çalışma koşullarından daha kötü ücret ve diğer koşullarda çalışmış hem de işçi sınıfı onların savaş sonrasında iş piyasasından çekilmeleri konusunda bir talimat vermiştir. Nitekim 1919'da ekonomi gelişme haline olduğu halde 500 bin kadın işten çıkartılmış ve 1920'de emek gücünde kalan kadın sayısı 1913 seviyesinin ancak 200 bin üzerinde donmuştur. 1921- 1931 döneminde çalışma hayatına giren kadınların daha çok elektrikli aletler, yiyecek, sentetik iplik gibi yeni sektörlerle ve özellikle hizmet sektörüne girdikleri görülmüştür. Ticaret kesiminde çalışanların sayısında bu dönemde % 20, büro işinde çalışanların sayısında % 35, serbest meslek erbabında da % 12 civarında artış görülmüştür (Tekeli, 1982: 93).

II. Dünya Savaşına dek, çalışan kadınların çoğunluğu bekardır. Evli bir kadın ancak kocası sakat, işsiz, ölmüş ya da onu terk etmişse çalışmaya katılmıştır. Evlilik işçi kızın meslek yaşamının sonudur ve o dönemde birçok sendikacının kadınları örgütlemesinin boş çaba olduğunu düşünmesinin nedeni de budur (Mitchell, Oakley, 1992: 97).

Kadın işgücüne katılımını sanayileşmeden daha fazla etkileyen olay II. Dünya Savaşı olmuş, savaş esnasında kadınların işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu artışın hem emek arzı hem de emek talebi ile ilgili nedenleri vardır. Emek arzı açısından bakıldığında; bir kısım kadın işgücü için piyasaya girişteki temel güdü vatanseverlik olurken, diğerleri için erkeklerin savaşa gitmeleri ile ailelerin gelirinin düşmesi ve kadının evde yapacağı işlerin azalması etkili olmuştur. Emek talebi açısından ise; erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu ise kadınların emek piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir (Özer, Biçerli, 2003: 58). 1943 yılında yapılan hesaplara göre, 18- 40 yaşları arasındaki 10 bekar kadından 9'u ve 10 evli kadından 8'i sivil ve askeri kamu sektöründe ya da sanayide çalışmaktaydı. Bu dönemde önemli bir kısmı metal ve makine sektörü olmak üzere kadınlar yoğun biçimde sanayi işçiliğine girmişlerdir. Bununla birlikte kadınlar hala erkeklerin aldığı ücretlerin çok altında ücretlerle çalışmaktaydılar. Ancak işçi sendikaları ilk savaş döneminden farklı olarak erkeklerin ücret düzeyinin korunması için kadın ve erkeklerin ücretlerinin eşit olmasının şart olduğunu ileri sürmüşlerdir (Tekeli, 1982: 94).

1950'de 15- 64 yaş arasındaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde % 50'si, endüstrileşmemiş ülkelerde % 47'si ekonomik olarak aktif görünmektedir (Nuss, 1989: 31'den aktaran Koray, 1993: 23). 1985'lere gelindiğinde ise endüstrileşmiş ülkelerde hem aktif olan kadın sayısı artmakta, hem de bu kadınlar tarım dışı sektörlerde çalışmaktadırlar. 1985 yılında gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfus % 49 olurken, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran % 47'den % 58'e çıkmıştır. Bu aktif kadın nüfusun % 87'si de tarım dışı sektörlerde yer almaktadır (Nuss, 1989: 43'den aktaran Koray, 1993: 23). İstatistiki verilerden de görüleceği üzere, endüstrinin gelişmesiyle birlikte kadınların tarım dışı sektörlerde ve özellikle hizmet sektöründe istihdamı artmıştır. Kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmalarının birçok nedeni vardır. Ancak toplumda kadın işi diye sınıflandırılan işlerin birçoğunun hizmet sektöründe yoğunlaşmış olması bunun en büyük nedenlerinden biridir. Kuşkusuz bu süreç, kadınların eğitimleriyle paralellik göstermektedir.

II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan gelişmeler sadece kadınların iş tecrübesi kazanmalarını sağlamamış, başka pek çok yönden de kadınların işgücüne katılma kararlarını etkilemiştir (Özer, Biçerli, 2003: 58). Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 196). Ancak bu dönemde kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmaları, gerek bilinçaltı gerekse bilinç üstü düşünce yapısında erkeklerin yetkisini yıpratacak bir oluşum olarak görülmektedir (Millett, 1973: 145).

Küreselleşme bağlamında sanayileşme ihracat yönelimli olduğu kadar kadın yönelimlidir. Özellikle giyim, yarı iletken, oyuncak, spor malzemesi ve ayakkabısı gibi emek yoğun ihraç ürünlerinin üretiminde kadınlar çoğunluktadır. Ancak, orta gelir grubundaki ülkelerde 1980'lerin sonundan itibaren ihracat yönelimli sanayilerin daha çok vasıf ve sermaye yoğun hale gelmesiyle kadın emeğine olan talep azalmaya başlamıştır. 1980'lerden beri veriye dayalı hizmetlerde (kredi kartı teminatı, mektup isteme hizmetleri, uçak ve tren biletleri vb. işlemlere ait bilgilerin işlenmesi) kadınlar yüksek oranlarda çalışmaktadırlar. Buna karşılık enformel sektörde de kadın istihdamı formel sektörde çalışan kadınların oranından daha yüksektir. Örneğin, Güney Kore'de çalışan kadınların % 43'ü, Endonezya'da çalışan kadınların % 79'u enformel sektörde çalışmaktadırlar.<sup>8</sup>

1980'li yıllardan sonra sanayi üretimine giren esnek üretim modeli, çekirdekte az sayıda uzman, nitelikli yüksek ücretli işgücü ile çevrede çok sayıda geçici ve kesintili çalışan; vasıf gerektirmeyen işlerde iş güvencesiz ve işin gerektirdiği sosyal hakların hepsinden mahrum olarak çalışan işçilerden oluşmaktadır (Ansal, 1996'den aktaran Kayahan, 2010: 25). Küreselleşmenin yaşandığı bu dönemde tam zamanlı ücretli istihdamın yerini dışarı iş verme, sözleşmeli, geçici istihdam, kısmi zamanlı iş, ev işi gibi standart iş hukuku tarafından korunmayan istihdam biçimleri almıştır. Bu süreçte kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretlerle ve elverişsiz çalışma koşullarıyla istihdam edilebildikleri için tercih edilen işgücünü

<sup>8</sup> Toplumsal Gelişimde Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu.



oluşturmaktadırlar.<sup>9</sup> Bu dönemde çalışma yaşamındaki bir diğer dönüşüm olarak emek normlarındaki kuralızsızlaştırmayı görmekteyiz. Sendikal mücadelelerle elde edilen işçi hakları varken, kabul edilemez görülen çalışma koşulları artık normal karşılanmaya başlanmıştır. Fabrikalardaki formel istihdam yerine küçük atölyelerde veya evlerde alt sözleşme ilişkileri ile yürütülen, sipariş verildiğinde parça başı iş esası ile güvencesiz ve kesintili çalışılan işlerden oluşan enformel sektör için kadın işçiler tam aranan özelliktedir (Beneria, 2003'den aktaran Kayahan, 2010: 25).

Bazı istisnalar dışında son yirmi yılda kadınların istihdama katılım oranları dünya çapında yükselmiştir. Bu artışta kadınların geçimlik tarım üretiminden ve hane içi üretimden ücretli ekonomiye geçişi rol oynamıştır. Buna eşlik eden eğilim ise gelişmiş ülkelerde istihdam ve çıktının imalattan hizmetler sektörüne, gelişmekte olan ülkelerde ise tarımdan imalat ve hizmetler sektörüne kayması olmuştur.<sup>10</sup> Afrika hariç kadınların istihdamı 1980'lerden bu yana erkeklerinkinden daha hızlı büyümüştür. Birçok gelişmiş ülkede kadının işgücüne katılım oranı % 70'lere, gelişmekte olan ülkelere ise % 60'lara çıkmıştır. Buna karşılık birçok Ortadoğu ülkesinde bu oran düşüktür. Ortadoğu'da özellikle Arap ülkelerinde bu oranın düşük olduğu görülmektedir. Ancak son dönemde bu ülkelere de 1975'te % 22 olan kadının istihdamdaki payı 1995'te % 27'ye çıkmıştır.<sup>11</sup> 1975 yılında OECD'nin Avrupa ülkelerinde % 46 olan kadınların işgücüne katılım oranı 1988 yılında % 50'lere ulaşmıştır. Bu oranın Avrupa dışı OECD ülkelerinde daha yüksel olduğu tahmin edilmektedir. Bu gelişme süreci bir yandan istihdam fırsatlarının gelişmesi ile diğer yandan toplumun kadına karşı davranışındaki değişimler ile kadının çalışmasını koruyan yasalarla ve destekleyen politikalarla daha da hızlanmıştır. Ayrıca kadınların eğitim olanaklarının gelişmesi de bu oranı arttıran bir faktördür (Ekin, 1991: 27).

1970 sonrasında hemen hemen tüm dünyada, farklı gelir gruplarındaki bütün ülkelere kadınların işgücüne katılım oranlarında bir artış gözlemlenirken aynı dönemde Türkiye'deki oranın düştüğü gözlemlenmiştir. Kadın istihdamındaki düşüş

<sup>9</sup> <http://www.egitimbilimtoplum.com.tr/index.php/ebt/article/view/46/pdf>.

<sup>10</sup> <http://www.egitimbilimtoplum.com.tr/index.php/ebt/article/view/46/pdf>.

<sup>11</sup> <http://www.egitimbilimtoplum.com.tr/index.php/ebt/article/view/46/pdf>.

şehirleşme ve tarımda istihdamın azalmasıyla birlikte gerçekleşmiştir (Buğra, 2010: 1- 4). Cumhuriyetimizin kuruluş dönemindeki Atatürk Devrimi, Türk kadını toplumda çağdaş, eğitilmiş, meslek sahibi, özgür bir birey niteliğinde kavuşturma yolunda çok büyük kazanımlar sağlamıştır. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin etkisiyle hukuki altyapı çağdaş ölçülere getirilmesine rağmen, bugün kadınların durumu ülkemiz genelinde parçalı bir yapı göstermekte, dünyayla rekabet edebilecek bir bölümün yanı sıra, hedeflerin uzağında geniş bir kadın kitlesinin var olduğu, kazanımların yaygınlaşmadığı dikkat çekmektedir. Oysa AB'de kadın istihdamında istikrarlı artış vardır. Türkiye'de ise durum tam tersidir. 1990 yılında her üç kadından biri istihdam ediliyor iken, 2004 yılında dört kadından bire düşmüştür. İşsizlik kentlerde daha ağırlaşmakta, her beş kadından biri, eğitilmiş işgücünde her üç kadından biri iş bulamamaktadır. Üstelik çağdaş anlamda ücretli çalışma yaygınlaşmamış, kırsal kesim ve kayıt dışı sektör temel istihdam alanları olmuştur (Kudatgobilik, 2006: 10).

Türkiye'de de 1980'lerden beri uygulanan yapısal uyum programlarının etkisi ile enformel sektörde belli alanlarda kadınların yoğunluğu artmıştır (Çınar, 1994'den aktaran Kayahan, 2010: 27). Benzer olarak üretimin aslen kaydırıldığı üçüncü dünya ülkelerinde de enformel sektörde belli alanlarda kadınların yoğunluğu artmıştır (Kayahan, 2010: 27). Kadınların istihdamı konusunda ülkemizin üçüncü dünya ülkeleriyle benzerlik gösteren bir çizgide olması, bu anlamda geri kalmışlığımızın bir göstergesidir. Kadınlarımızın bu durumdan sıyrılmalarının yolu ise eğitim düzeylerini yükseltmeleriyle gerçekleşebilecektir. Nitekim ülkemizde kadınların, diğer ülkelerde de benzer şekilde, ekonomik bağımsızlıklarını elde edememeleri veya ekonomik anlamda güçlü olamamalarının nedeni eğitimsizlik olarak gösterilmektedir.

#### IV. KADINLARIN AİLE İÇİ ROLLERİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Rol, bir sosyal işlev çevresinde kümelenen birbiriyle ilişkili davranış örüntüsü olarak ortaya çıkmaktadır. Kocacık'a göre rol "belirli bir sosyal konum işgal eden kişiden beklenen o konuma özgü eylemi, davranış ve tutum" (Kocacık, 1997:

105'den aktaran Gönüllü, İçli, 2001: 85) olarak tanımlanırken bir başka tanımda, "bir sosyal pozisyonu işgal eden bir kişinin davranış biçimlerinin toplamı" (Bennet, 1994: 115'den aktaran Eken, 2005: 17) olarak ifade edilmiştir. Bu tanımlardan yola çıkarak rolün kişiden beklentileri ve kişinin bu beklentileri algılayışı ile davranışlarından oluştuğunu söylemek mümkündür.

Aile içi rol kavramını daha iyi anlayabilmek için öncelikle ailenin tanımını yapmak yararlı olacaktır. Aile, çekirdek aile ve geniş aile olmak üzere iki kategoride incelenebilir. Çekirdek aile, anne, baba ve çocuklardan oluşan bir bütündür. Geniş aile ise, anne, baba ve çocukların yanında aile büyüklerinin veya yakın akrabaların yaşamlarını bir arada devam ettirdikleri bir sosyal bütün olarak ifade edilebilir. Dedeoğlu'nun belirttiği üzere aile, hem emek piyasasına farklı bireyler sağladığı hem de bu bireylerin değişen faaliyetlerine göre kendini değiştirdiği için birey ile toplum arasında önemli bir role sahiptir (Dedeoğlu, 2000: 165).

Aile içi rol kavramı ise, aileyi oluşturan bireylerin ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda yaşamın sürekliliğini sağlamak ve ailenin bütünlüğünü korumak amacıyla üstlendikleri roller olarak tanımlanabilir. Aile içi roller, toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık gösterebileceği gibi aynı toplum veya kültür içinde aileden aileye de farklılık gösterebilir. Bu rollerin aynı toplumda bile aileler arasında farklılık göstermesine neden olan birçok etken olduğu söylenebilir. Bu etkenler arasında eğitim düzeyi ve dini inanışları saymak mümkündür. Ancak çalışmamızın konusu dışında olduğu için bu etkenlerin aile içi rolleri nasıl etkilediğine burada değinilmeyecektir. Burada üzerinde duracağımız nokta, aile içi rollerin oluşumunda toplumsal cinsiyetin etkisi, cinsiyetin aile içindeki rolleri ne derecede etkilediği ve kadın olmanın doğal bir getirisi olan doğurganlık sonucu kadının annelik rolünün toplumda ve aile içinde nasıl şekillendiğidir.

Aile, kadın emek arzının belirlenmesinde ve hangi koşullarda emek piyasasına sunulacağı konusunda çok önemli bir yere ve etkiye sahiptir. Toplumda var olan kültürel ve ideolojik değerleri aile bireylerine taşıma ve karar alma mekanizması özellikleriyle aile, kadın emeğinin işgücü piyasalarına sunumunda çok

önemli bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır (Anker ve Hein, 1986'den aktaran Dedeoğlu, 2000).

Bu doğrultuda öncelikle toplumsal cinsiyet kavramı ve bununla ilişkili olan toplumsal cinsiyet rollerine ve bu rollerin çalışma hayatında kadınların konumlarını nasıl etkilediğine, sonrasında da kadın yaşamının doğal akışı içinde yaşanan annelik rolüne değinilecektir.

### 1. Toplumsal Cinsiyet

Bütün toplumlar kadınla erkek arasındaki fizyolojik farkı gözeterek, toplumu genelde erkek ve kadın olarak iki gruba ayırmış ve her grubun statü ve rollerini farklı farklı tayin etmiştir (Karacan, 2011: 24). Bu nedenle toplumsal cinsiyet kavramına tek bir tanım yüklemesi yapmak doğru olmayacaktır. Ancak araştırmanın yapı taşlarından biri olan bu kavramın nasıl ortaya çıktığı ve içerdiği anlamlara değinmek gerekmektedir.

Batı literatüründe toplumsal cinsiyet kavramı "gender" kelimesi ile ifade bulmuştur. Bu kelimeyi sosyolojiye kazandıran Oakley, "gender" ile erkeklik ve kadınlık arasındaki toplumsal bölünmeye işaret etmektedir (Marshall, 1999: 98; aktaran: Ersan Ersoy, 2009: 210). Kadınlık ile erkeklik arasındaki toplumsal bölünme ile anlatılmak istenen, kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşam içinde sahip oldukları konumların farklılığıdır. Bu farklılığa yol açan durum ise, kadın ve erkeğe toplum tarafından yüklenmiş olan rollerdir.

"Gender" yerine "cinsiyet" kavramını kullanmayı tercih eden Türköne'ye göre cinsiyet, biyolojik anlamının yanında sosyokültürel özellikleri de içermektedir (Ersoy, 2009: 210). Nitekim toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkekler arasındaki farklılıkların sadece biyolojik farklılıklar olmadığını vurgulamak için kullanıldığı gibi, bu biyolojik farklılıkların sonucu olarak ortaya çıkan sosyal ve kültürel değerlerin oluşturduğu farklılıkları işaret etmek için de kullanılmıştır. Böylece

toplumsal cinsiyete ilişkin kategoriler, örneğin kadınlık ve erkeklik kavramına içkin olan davranışlar, kişilik özellikleri, roller, tümü aslında sosyal ve kültürel bir dizi yapı etrafında oluşturulmuş kategorilerdir. Bu kategoriler toplumsal olarak oluşturuldukları ölçüde, sabit ve evrensel tanımlara sığdırılmazlar, tam tersine toplumsal değişim sürecinde değişip, dönüşürler (Dedeoğlu, 2000: 142).

Toplumsal cinsiyet kavramı başlangıçta seks kavramının sınırlılığından, yani cinsler arasında var olan farklılıkları sadece biyolojik temelli olarak tanımlamanın sınırlamasından kurtulmak için kullanılmıştır. Toplumsal cinsiyet bu bağlamda, cinsel kimliğin toplumsal kurgulanışını anlatır ve biyolojiye bağlı değildir; toplumda var olan kültürel, dini, ideolojik sistemlerin güçlendirdiği, geniş bir toplumsal işbölümünün görüntüsü olarak ortaya çıkar. Cinsiyete dayalı işbölümü ise, kadın ve erkek arasındaki işbölümünün, hem cinsel hem de toplumsal ve kültürel yapısını ifade eder (Taborga ve Leach, 2000; aktaran Özçatal, 2011: 24). Bu işbölümü, kadına ev içi çalışma ya da üremeyle ilişkili, erkeğe de kamusal ya da üretimle ilişkili yükümlülükleri getirir. Cinsiyete dayalı işbölümü, kadına ev içinde gerçekleştirilmesi gereken işleri (ev işi, çocuk bakımı) erkeğe de ev dışındaki işleri (evin geçimini sağlama) vermiştir. (Özçatal, 2011: 24). Kadınların çalışma hayatına katılmaları durumunda bile, ev işlerinin başka kadınların tarafından eksiksiz olarak yerine getirilmesi erkek rollerinin köklü bir şekilde yeniden tanımlanmasının önünde engel teşkil etmekte (Kandiyoti, 2013: 78) ve ataerkil geleneksel toplum yapısının kadına yüklediği cinsiyet rollerini beslemektedir. Cinsiyete dayalı işbölümü bir başka ifade ile toplumsal cinsiyet rolleri; geleneksel olarak kadınlarla ve erkeklerle ilişkili olduğu kabul edilen rolleri ifade etmektedir (Yılmaz ve ark. 2009). Bireyin içinde yaşadığı toplumun kültürü; bir kadın ya da erkeğin nasıl davranacağı, nasıl düşüneceği ve nasıl hareket edeceğine ilişkin beklentileri ortaya koymaktadır (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63).

Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılığın sosyal olarak inşası açısından sadece bir ayrımcılık sistemi değil aynı zamanda sosyal olarak inşa edilen eşitsizliğin *nasıl* 'doğal' olarak ortaya çıkarıldığını, belirli toplumsal cinsiyet tanımlarını pekiştiren ya

da onlara zarar veren devam eden süreçler, ve bu anlamların sorgulandığı koşulları açıklayan kilit bir analitik kavramdır (Dedeoğlu, 2008).

Gerek sosyal gerekse çalışma yaşamında bugün gelinen nokta, kadınların yaşamlarının toplumsal cinsiyet rolleri etrafında şekillendiği ve her alanda bu rollerin etkisini sürdürdüğüdür. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rolleri işgücü eşitsizliği bağlamında piyasa etkinliğini sağlama aracı olarak kullanılmakta ve kadınlar bu durumdan olumsuz etkilenmektedirler. Dolayısıyla başta çalışma yaşamına katılma aşamasında olmak üzere, çalışma yaşamı içinde ve hatta çalışma yaşamından ayrılırken bile bu eşitsizlik kendini göstermektedir. Yapılan birçok araştırma da bu görüşü destekler niteliktedir. En bilinen örneklerden biri olan “cam tavan sendromu” kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma yaşamlarını nasıl etkilediğini açıkça göstermektedir. Ancak pek çok kişinin vurguladığı üzere, ev içinde toplumsal cinsiyetin eşitlenmesi eğilimi mevcuttur. Ne var ki bu eğilim, eğitim seviyesi yüksek olanların lehine ve oldukça yavaş ilerlemektedir (Anderson, 2011: 27).

## 2. Ataerkil Pazarlık

Aile var olan cinsiyet rollerinin ve ilişkilerinin sonucu olarak ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ideolojisinin yeniden üretildiği ve geliştirildiği alanın çerçevesini oluşturmaktadır. Aynı zamanda cinsiyete dayalı iş bölümü ve ataerkil ilişkilerin farklı aile bireyleri arasında süzülmesi ve beslendiği bir yerdir (Dedeoğlu, 2000: 141). Dolayısıyla aile bireylerinin çalışma yaşamına katılma kararları bu çerçevede şekillenecektir. Bu durumda aile yapısı kadınların çalışma kararları üzerinde etkili olacaktır. Nasıl ki aile kadınların çalışma kararlarında etkili oluyorsa, ücretli bir işte çalışıyor olmak da kadınların aile-içindeki karar mekanizmalarına katılımını etkileyecektir.

Ataerkil pazarlık kadınların ücretli bir işte çalışmaya başlamasıyla söz konusu olmaktadır. Ancak kadınların aile içinde hangi konularda pazarlık gücü elde edecekleri ya da böyle bir pazarlık gücüne sahip olup olamayacakları tartışmalıdır.

Pazarlık modeline göre; kadınların çalışmaya başlamasıyla aile içindeki pazarlık konumlarının değiştiğini söylemektedir. Bu durumda kadınların çalışmasının toplumsal olarak ne derece kabul gördüğüne bağlı olarak kadınların ev içindeki söz hakkını artırırken aynı zamanda kadınların kendilerine biçtikleri değeri ve özgüveni artırmaktadır (Dedeoğlu, 2000: 147). Nitekim alan araştırmasından elde edilen bulgular kadınların çalışma yaşamında olmasının aile-içindeki pazarlık güçlerini artırdığını göstermektedir. Buna örnek olarak, görüşmecı kadınların gelirlerini harcama ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamak konusunda eşlerinden bağımsız hareket etmeleri verilebilir. Ayrıca Dedeoğlu'nun kadınların çalışma yaşamına katılımının onların özgüven ve kendilerine biçtikleri değeri artıracığına ilişkin görüşüne yine araştırmanın bulgularında rastlanmaktadır. Buna göre kadınlar, çalışmanın kendilerine olan güvenlerini artırdığını belirtmektedirler. Özgüven kadınların çalışmaya ilişkin düşünceleri ve kararları üzerinde de etkili olmaktadır. Nitekim görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kadınların haneyle ilgili kararlarda söz sahibi olma konusunda erkekler karşısında bir pazarlık gücü elde ettiklerini göstermektedir. Görüşmecı kadınlar, gelirlerini harcama konusunda zaman zaman eşlerinden bağımsız davranabildiklerini ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama konusunda da eşlerine danışmadan hareket edebildiklerini belirtmişlerdir. Bu ifadeler, kadınların "çalışan kadın" kimliklerinin onları ekonomik anlamda göreceli de olsa özgürleştirdiğini göstermektedir. Kadınların kendilerini bu kimlik üzerinden tanımlamaları onların çalışma yaşamındaki konumlarını sağlamlaştırıcı bir etki yaratırken aynı zamanda çalışmaya bakışlarına da kararlı bir tavır eklemektedir.

Anderson'un erkeklerin aile-içi sorumlulukların kadın-erkek arasında eşit dağılımını kabul etmelerinin nedenlerinden biri olarak gösterdiği, kadınların ailede pazarlık gücünün artması (Anderson, 2011: 27) tezine ise araştırmanın bulgularından yola çıkarak tartışmalı bakılmaktadır. Şöyle ki, kadınların aile içindeki pazarlık güçlerini artıracak en önemli belirleyicilerden biri olan ekonomik özgürlük, araştırma verilerinin bize gösterdiği üzere kadın-erkek arasında aile-içi sorumlulukların dağılımında eşitlik -eşite yakın- sağlamaktan uzaktır. Araştırmanın bulguları hane içinde toplumsal cinsiyet rollerinin hala baskın olduğuna ve kadınlar gelirlerini harcama, aile içinde alınan kararlarda söz sahibi olmaları konusunda elde ettikleri

pazarlık gücünün onların evlerine karşı olan bağlılık ve sorumluluklarını kıramadığını göstermektedir.

### 3. Annelik Rolü

Doğurganlık, doğanın türlerin dışısına verdiği bir özelliktir. İnsan türünde ise, doğada bulunan birçok türden farklı olarak doğum öncesinde ve sonrasında yeni doğana ve çocuğa uzun bir süre ayırma, ona bakma, onu besleme vb. zorunluluğu vardır (Çapar, 2004: 59). Bu zorunluluk da kadınların en temel rollerinden biri annelik rolü ile ifade bulmaktadır. Annelik, sosyologlar tarafından anne olmak ile ilişkili olan sosyal beklentiler ve tecrübeleri işaret etmek için kullanılan bir terimdir. Günümüzde annelik, genellikle hem kadınların gelişim sürecinde üstlendiği belirgin bir görev ya da gelişiminin önemli bir aşaması, hem kimliğinin önemli bir parçası hem de kendisine bağımlı bir çocuğun bakımından birincil derecede sorumlu olan belirli bir rol olarak değerlendirilmektedir (Seçer, 2010: 15). Öyle ki, insanlığın var oluşundan bu yana doğurganlık özelliğine sahip olan kadın içgüdüsel olarak ve içinde yer aldığı toplumun devamlılığı gereksinimini karşılamak üzere kendini anne olmaya hazırlamaktadır. Simon de Beauvoir'ın 'Kadın doğulmaz, kadın olunur.' sözü, kadının üstlendiği rollerin aslında toplum tarafından yüklenen roller olduğunu nitelemektedir. Biyolojik olarak doğurganlık kadına özgü bir durumsa da doğum sonrasında, çocuk bakımının sadece kadının üstelenmesi gereken bir sorumluluk olarak görülmesi 'kadın olma' ya yüklenen önemli bir toplumsal cinsiyet rolüdür. Ataerki toplumlardaki geleneksel ideoloji kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutarak kadın olmanın bu yönünü meşrulaştırmaktadır (Arat, 1996: 45).

Ataerki düzenden günümüz modern toplumuna kadar olan dönemde kadının hem toplum içindeki konumu hem de çalışma yaşamındaki konumu değişime uğramış ve yasal düzenlemeler bakımından erkeklerle kıyaslandığında görece eşit bir duruma gelmiştir. Ancak bu gelişmelerin kadının aile içindeki anne rolünü pek etkilediği söylenemez. Hala süregelen geleneksel düşünce sistemine göre, kadının alışılmış görevi "kocasının eşi, çocuklarının annesi" olmaktır (Karacan, 2011: 25).



Nitekim çocuk sahibi olup çalışma yaşamına dâhil olan ve gelir getiren bir işte çalışan kadınların en temel derdini, çocuk bakımı oluşturmaktadır. Gelişmiş toplumlarda çocuk bakımıyla ilgili kurumların yaygın oluşu annenin bu sorununu önemli ölçüde azaltmaktadır. Ancak Türkiye gibi özel ya da kamuya ait bu kurumların yetersiz olduğu ülkelerde, çalışan anneler doğumdan sonra ya çalışmaya son vermekte ya da çocuk bakımı için diğer aile fertleri, komşu, akraba gibi üçüncü kişilerden yardım almaktadırlar (Üçdoğruk ve arkd., 2007: 21-22).

Toplumsal yaşam ve emek süreci bakımından rolü pek de önemsenmemiş gibi görünse de çocuk doğurma işlevi kadının değer kazanmasının bir aracı olarak anlam kazanmaktadır. Çünkü çocuk, kadının asli biyolojik görevi olan üreme işlevini başarıyla yerine getirdiğinin göstergesi olmuştur. (Fidan, 2008: 9). Diğer yandan annelik, çalışma yaşamında son yıllarda özellikle yasal düzenlemeler yoluyla sıkça dikkate alınan bir konudur. Kadınların çalışan anneler olarak çalışma yaşamında yer almaları, anneliğin kendine özgü sorumluluklarıyla beraber, kadınların sorunlarının derinleşmesini ve çeşitlenmesini gündeme getirmektedir (Seçer, 2010: 13). Dolayısıyla bu sorunları gidermeye yönelik bazı yasal düzenlemeler yapılmış ve yapılmaktadır. Bu düzenlemelerin ülkemizdeki görünümünün kadınların annelik rolünü pekiştirdiği, dolayısıyla da kadınları ataerkil toplum yapısının öngördüğü rollere hapsettiği görüşü yaygındır.<sup>12</sup>

#### 4. Çalışmanın Kadınların Aile-İçi Rollerine Etkisi

Kadınların çalışmasının aile bakımından önemi ailenin gelirine sağladığı katkı ve kadının ev dışında bir alanda mesai harcaması olmak üzere iki temel başlık altında toplanabilir. Kadınların çalışma yaşamına dâhil olması, çift ebeveynli, erkeğin de bir ücret karşılığında çalıştığı çekirdek ailelerde ek bir gelir kaynağı olarak nitelendirilirken, tek ebeveynli çekirdek ailelerde aile için temel gelir kaynağını oluşturmaktadır. Dolayısıyla kadınların çalışması, her şekilde aile gelirine katkı niteliğindedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntılandırılacak olan araştırmada sırasında görüşülen kadın işçilerin çoğunun gelirlerini kendilerinin veya

<sup>12</sup> Daha fazla bilgi için <http://www.keig.org/>

çocuklarının ihtiyaçları için harcadıklarını belirtmişlerdir. Görüşülen kadın işçilerden bazıları ise gelirlerini daha çok evin giderleri için harcadıklarını söylemişlerdir.

Kadınların çalışma yaşamına katılımı, aynı zamanda ev dışında başka bir alanda var olmaları anlamına gelmektedir. Geleneksel ataerkil roller bağlamında kadının gerçek (geçici olmayan) ve tek mekânı olarak görülen ev dışında varlıklarını kabul ettirdiğini ya da dünya geneline hâkim sosyo-ekonomik gelişmelerin küreselleşmeyle birlikte ataerkil toplumlarda değişim (henüz dönüşüm niteliğinde değil) yarattığını söyleyebiliriz. Bu değişimin aile içindeki düzeni de etkileyeceği açıktır. Ancak bu etkinin düzeyi yine toplumsal kabuller çerçevesinde şekillenecektir. Kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasını, çalışmanın alan araştırması kapsamında olan kadın işçiler üzerinden değerlendirecek olursak, birçoğu için aile-içi rollerin dağılımını olumlu etkilemediği, kadınların ev-içi sorumluluklarını hafifletmediği aksine artırdığını söyleyebiliriz. Ancak azınlık da olsa bazı görüşmeciler, çalıştıkları için ev-içindeki ve aile-içindeki sorumlulukları eşleriyle birlikte paylaştıklarını, ancak bu durumun sadece belli dönemlerde ve geçici olarak gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Ayrıca kadınlar çalışmıyor olsalar bu sorumlulukların hepsini üstleneceklerine ilişkin yorumlar yapmışlardır. Aile-içi sorumlulukların paylaşımında eşitlikçi bir tavır sergileyen ailelerin yaş ortalamasının düşük olması, yukarıda bahsedilen değişimin genç kuşak ailelerde daha belirgin bir şekilde ortaya çıktığını göstermektedir.

Görüldüğü üzere, kadınların çalışma yaşamında olması, hem aile düzenlerinde hem de –daha çok genç kuşak aileler için- hâkim toplumsal düzende değişime neden olmaktadır. Ancak bu değişimin hızı çok yavaştır ve alan araştırmasından elde edilen sonuçlar değişim sürecinin uzun yıllar tamamlanamayacağını sinyallerini vermektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADINLARIN GECE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

#### I. KADINLARIN GECE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI BELGELERDEKİ DÜZENLEMELER

Kadınların gece çalışmasına ilişkin uluslararası ilk düzenleme, Bern Konferansları (Mayıs 1905, Eylül 1906) yla kabul edilen sözleşmelerden biri olan “Sanayide İstihdam Edilen Kadınların Gece Çalışmasının Yasaklanması Sözleşmesi” dir. Bu sözleşme, hem sanayide çalışan kadınların gece çalışmasını düzenleyen ilk sözleşme olması hem de uluslararası sosyal politika alanında kabul edilen ilk sözleşmelerden biri olması nedeniyle önemlidir. Ancak bu sözleşmenin kabul edilmesinden on beş yıl öncesinde (15-29 Mart 1890) Berlin’de Almanya, Avusturya-Macaristan, Belçika, Danimarka, Fransa, B. Britanya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İsveç, Norveç ve İsviçre’nin katıldığı uluslararası sosyal politika sorunlarını teknik yönden inceleme amacıyla toplanan Berlin Konferansı’nda “kadınların gece çalışması” gündeme gelmiştir. Buna göre, kadınların gece çalışmasına ilişkin; 16-21 yaş arasındaki kız ve kadınların gece çalışmaması ve 21 yaşın üstündeki kız ve kadınların gece çalışmaması kararları alınmıştır (Gülmez, 2011: 43). Bu kararların konferansa katılan ülkeler için uluslararası bir bağlayıcılığı yoktur, kararlar ülkeler için dilek niteliğindedir. Ancak Bern Konferansları’nda kabul edilecek sözleşmeler için hem yol gösterici hem de yol açıcı bir nitelik taşımaktadır.

26 Eylül 1906 tarihli “Sanayide İstihdam Edilen Kadınların Gece Çalışmasının Yasaklanması Sözleşmesi” beş maddeden oluşmaktadır (Gülmez, 2011: 51-52):

- Gece çalışması, kimi istisnalar saklı kalmak üzere, yaş ayrımı gözetilmeksizin tüm kadınlara yasaklanacaktır (m.1/1),

- Bu sözleşme, ondan çok işçinin çalıştığı tüm işletmelerde uygulanacaktır (m.1/2),
- Gece dinlenmesi, en az aralıksız on bir saat olacak ve bu dinlenme akşam 10 ile sabah 5 arasındaki zaman diliminde yapılacaktır; ancak yetişkin kadınların gece çalışmasının düzenlendiği ülkelerde aralıksız dinlenme süresinin geçici olarak ve üç yıllık bir dönem için on saat ile sınırlandırılması mümkündür (m.2),
- Gece çalışma yasağının zorunlu durumlarda bazı koşullarda kaldırılması mümkündür (m.3),
- Sözleşmeye taraf devletlerden her biri, sözleşme kurallarının titizlikle yerine getirilmesini sağlamak için gerekli yönetsel önlemleri almaya özen gösterecektir (m.5/1),
- Hükümetler ülkelerinde bu konuyla ilgili yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasına ilişkin dönemsel raporları birbirlerine göndereceklerdir (m.5/2).

Sözleşmenin 1/2'nci maddesinde sanayide çalışan kadınların gece çalışmasının sadece ondan çok işçinin çalıştığı işyerlerinde yasaklanması, birçok kadının bu sözleşmeden yararlanmasının önünde engel olarak kalmaya devam etmekte ve dolayısıyla sözleşmenin amaçladığı "kadınların gece çalışma yasağı" nı kapsam olarak oldukça sınırlandırmaktadır. Ayrıca yine bu düzenleme için sayı sınırlaması getirilmesi, çalışma koşulları ve ücretler bakımından görece kötü durumda olan ve ayrımcılığa uğrayan kadın emeğinin işgücü piyasasına girişinde de ayrımcılığa uğramasına neden olacaktır. Sözleşmenin 5/2'nci maddesinde sözleşmeye taraf ülkelerden kadınların gece çalışmasıyla ilgili yasa ve yönetmeliklerin uygulanmasına ilişkin dönemsel rapor istenmesi, hükümetlerin bu konuya gösterdikleri özeni ve bu konuda nasıl bir gelişme gösterdiklerini izlemek bakımından önem taşımaktadır.

Kadınların gece çalışmasıyla ilgili uluslararası ilk düzenlemelere değindikten sonra şimdi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ndeki, UÇÖ ve AB Belgeleri'ndeki düzenlemeleri inceleyeceğiz.

## 1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

I. Dünya Savaşı sonrasında dünya barışını yeniden sağlamak amacıyla kurulan Milletler Cemiyeti bu amacına ulaşamamış, II. Dünya Savaşı'ndan sonra bu amacı gerçekleştirmek için 26 Haziran 1945'te Birleşmiş Milletler Anlaşması (BMA) imzalanmıştır. BMA'nda insan haklarına geniş yer verilmiş, ancak bu haklar ayrıntılandırılmamıştır. Anlaşmanın bu eksikliğini gidermek amacıyla 10 Aralık 1948'de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB) kabul edilmiştir (Ertürk, 2008: 66). İHEB'nin önsözünde,

*“İnsan topluluğunun bütün üyelerinde bulunan onurun; eşit ve başkasına aktarılamaz hakların tanınması, dünyada özgürlük, adalet ve barışın temeli olduğu, insan haklarının tanınmaması ve hor görülmesi insanlık vicdanını isyana yönelten zorbalıklara yol açacağı ve korku ve yoksulluktan kurtulmuş, söz ve inanç özgürlüğüne kavuşmuş bir dünya kurulması insanoğlunun en yüksek ideali olarak ilan edilmiştir.”*

İHEB'nin düzenlenme amacını açıkça belirten önsözünden de anlaşılacağı üzere, bildirge, temel hak ve özgürlükler konusunda tüm bireyleri eşit görmekte, dünyada özgürlük, adalet ve barışı temel olarak görmektedir. İHEB bireye temel hak ve özgürlükler, siyasal haklar, kültürel haklar, ekonomik ve sosyal haklarda eşitlik temelinde isteme hakkı veren güvenceler sağlamaktadır. Bildirgenin giriş kısmında, tüm insanların eşit ve devredilemez haklara sahip olduğu vurgulanmaktadır (Kaya, 2007: 25). Bildirge'nin genelinde bireylerin insan olmaktan kaynaklanan her türlü hakka eşitlik temelinde sahip olduğu vurgulanmakta, hangi bakımdan olursa olsun bireyler arasında eşitlik ön plana çıkarılmaktadır.

İHEB kadınların gece çalışmasına ilişkin doğrudan hükümler içermese de, dolaylı olarak ve doğrudan düzenlenmelerin hazırlanmasına zemin hazırlayarak katkıda bulunmaktadır. Bildirge'nin 23/1 maddesinde, *“Herkesin çalışmaya, işini özgürce seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına işsizlikten korunmaya hakkı vardır.”* şeklinde belirtilmiştir. Bu maddede vurgulanan “adil ve elverişli çalışma koşulları” kadınların gece çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından oldukça önemlidir.

Kadınlara özgü bir deneyim olan hamilelik ve doğum sırasında çalışma koşullarının erkeklerle “eşit” değil, “adil” bir şekilde düzenlenmesi kadınlar için çalışma yaşamında olmanın anlamını değiştirecektir. Dolayısıyla burada kullanılan “adil ve elverişli” kavramları çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin- ister gece çalışması ister gündüz çalışması olsun- kadınların fizyolojik farklılıklarını göz ardı etmeksizin ve bu farklılıklar üzerinden şekillendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Ancak bu düzenlemeleri yaparken “adil ve elverişli” çalışma koşullarının sınırları iyi çizilmelidir. Aksi halde, aşırı korumanın çalışma yaşamında eşitliği sağlamaktan çok ayrımcı uygulamalara neden olabileceği unutulmamalıdır.

İHEB tek başına hukuki bağlayıcılığı ve yaptırımı olmayan bir belge olmasına karşın, günümüz insan hakları hukukunun bütünlüğü içinde değerlendirildiğinde ve ülkelerin anayasalarına kaynaklık ettiği de göz önünde bulundurulduğunda bu belgenin siyasal ve motive edici bağlayıcılığının yanında hukuksal bağlayıcılık da kazandığı söylenebilir (Ertürk, 2008: 66).

## 2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

UÇÖ, ilk kuruluş yıllarında kadınları korumak amacıyla kadınların gece çalışmasıyla ilgili bazı sınırlılıklar getirmek zorunda kalmış, 1919’da kadınların gece çalışmasını yasaklamıştır. Ancak zamanla kadınları koruma amacıyla yapılan bu düzenlemelere tepkiler artmış; değişen zamanın ekonomik, sosyal ve teknolojik koşulları gereği ve kadın hareketinin de etkisiyle kadınların gece çalışmasıyla ilgili düzenlemeleri kadın-erkek fırsat eşitliği temeli üzerinden gerçekleştirmeye yönelmiştir.

Uluslararası Çalışma Konferansı 1975 yılında Kadın Çalışanlar için Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi ile “Kadın Çalışanlar için Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Teşvikine Dair Eylem Planına İlişkin Kararını” kabul etmiş ve cinsiyet temelinde yapılan ve fırsat ve muamele eşitliğini reddeden veya kısıtlayan her türlü ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu ve kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır (Dinç, 2002: 6).

UÇÖ'nün ilk konferansı 1919'da Washington'da toplanmıştır. Bu toplantıda, kadınların gece çalışmasını yasaklayan karar da dâhil olmak üzere altı karar alınmıştır. UÇÖ kadınların gece çalışmasıyla ilgili dört sözleşme daha düzenlemiştir. UÇÖ'nün kadınların gece çalışmasıyla ilgili sözleşmeleri şunlardır:

- 4 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)
- 41 Sayılı Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)
- 89 Sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması sözleşmesi (Kadınlar)
- 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)

UÇÖ'nün “gece çalışması” yla ilgili ilk düzenlemesi, 1919 tarihli ve **4 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)** olmuştur. Sözleşme, 13.06.1921 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme Sözleşmeye göre gece dönemi, “akşam saat 22.00 ile sabah saat 05.00 arasındaki zaman dilimini kapsayan art arda on bir saatlik periyod” olarak kabul edilmiştir. 1. madde sözleşmenin uygulanacağı işleri sıralamıştır. Buna göre; (a) maden, taşocakları ve topraktan mineral çıkarılması için yapılan diğer işler, (b) değiştirilmiş, temizlenmiş, donatılmış, tamamlanmış, uyarlanmış, ayrılmış veya tahrip edilmiş maddeler ile gemi inşaatı dâhil elektrik ile hareket gücünün dönüşüm, iletim ile dönüştürülen malzemelerin üretildiği endüstrilerde, (c) bina, tren yolu, tramvay, liman, tersane, iskele, kanal, yurt içi su yolu, yol, tünel, köprü, kara köprüsü, kanalizasyon, akıtma, kuyu, telgraf veya telefonla ilgili montaj, elektrikle ilgili işler, gaz, su ve diğer işler gibi her işin yapının hazırlanması veya sıvanmasıyla birlikte inşaat, restorasyon, bakım, onarım, değişiklik ve yıkımı. Sözleşmenin 3. maddesi, yaş ayrımı olmaksızın kadınların tüm kamu veya özel sanayi kuruluşlarında gece çalışmasını yasaklayan hükmü içermektedir. Ancak sözleşmenin 4. maddesinde bu yasağın istisnaları belirtilmiştir. Buna göre; (a) Herhangi bir girişim sırasında öngörülemeyen iş kesintisinin ortaya çıkması durumunda zorunlu çalışma, (b) Korunması gereken hammadde ve malzemelerin gece işi sırasında ani bozulması durumunda, kadınların gece çalışma yasağının geçici olarak bozulabileceği belirtilmiştir. Sözleşmenin 5. maddesinde,

Hindistan ve Siyam’da bu sözleşmenin üçüncü maddesinin uygulanmasının gerektiği zaman askıya alınabileceği hükmolunmuştur (ILO).

1934’te Cenevre’de 18. toplantı döneminde görüşülen **41 Sayılı “Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması Sözleşmesi (Kadınlar)”**<sup>13</sup> 22.11.1936 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1. madde, sözleşmenin hangi endüstri işletmelerinde uygulanacağını belirtmektedir. Bu sözleşme de 4 sayılı sözleşmede belirtilen endüstri işletmelerini kapsamaktadır. Gece süresi tanımı da 4 sayılı sözleşmedeki tanımla aynıdır. 4 sayılı sözleşmeden farklı olarak 41 sayılı sözleşmenin 2. maddesinin 2. fıkrasında özellikle endüstri veya çevresinde çalışan işçileri etkileyen istisnai durumlarda, bu alanlarda istihdam edilen kadınlar için gece çalışma süresinin, işçi ve işveren örgütleriyle yapılan müzakereler sonucunda sabah 05.00 akşam 22.00 arasındaki zaman dilimi yerine sabah 06.00 akşam 23.00 arasındaki zaman dilimi olarak değiştirilebileceği belirtilmiştir. Sözleşmenin 3. maddesi, yaş ayrımı olmaksızın kadınların tüm kamu veya özel sanayi kuruluşlarında gece çalışması yasaklanmış, 4. maddede de 3. maddenin istisnaları belirtilmiştir (ILO).

Kadınların gece çalışmasına ilişkin UÇÖ’nün yapmış olduğu doğrudan düzenlemelerden biri de, 1948 tarihli ve **89 sayılı “Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadın) Hakkında Sözleşme”**<sup>14</sup>dir. Buna göre, sözleşmeyi imzalayan üye devletler için sanayi ilgilendiren işlerde kadınların gece çalışması yasaklanmıştır. 1990’da 89 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadın) Hakkında Sözleşme’nin Protokolü kabul edilmiştir (Kaya, 2012: 48). 89 sayılı sözleşmenin ikinci maddesinde “gece çalışması” saat 22.00’den başlayarak saat 07.00’ye kadar olan süreye karşılık gelen ve aralıksız olarak on bir saat süren zaman dilimi olarak tanımlanmıştır (Kaya, 2012: 49). Sözleşmenin birinci maddesinde, kadınların sanayiye ilgilendiren işlerde çalışması yasaklanmış ve sanayinin, tarımdan, ticaretten ve diğer sanayiyle ilgili olmayan işlerden nasıl ayrılacağını belirleme yetkisini ulusal makamlara bırakmıştır. Sözleşme hükümlerine göre, yaşına bakılmaksızın hiçbir kadının kamu veya özel kesime ait sanayi

<sup>13</sup> Daha fazla bilgi için- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<sup>14</sup> Daha fazla bilgi için- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>



kuruluşlarında gece çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Ancak bunun istisnası olarak, aynı aile bireylerinin çalıştığı işyerlerinde kadınların sanayie ait işlerde gece çalıştırılabilmesi mümkün kılınmıştır. Sözleşme çok açık bir biçimde tanımlanan durumlarda, bu düzenlemenin askıya alınabilmesine ya da hafifletilebilmesine imkân tanımaktadır. Ayrıca sözleşme, idari ya da teknik nitelikte sorumlu bir görevi olan kadınlarla normal koşullarda kol gücü ile çalışmayan sağlık ve sosyal yardım alanlarında istihdam edilen kadınları kapsamamaktadır (ILO).

1990 tarihli ve 171 Sayılı “Gece Çalışması Sözleşmesi”<sup>15</sup>, “gece çalışmasını” gece 24.00’den sabah 05.00’e kadar geçen sürede art arda geçen yedi saat olarak kabul etmekte ve “gece çalışanı” ise, ulusal düzeyde belirlenecek bir zaman sınırını aşarak gece çalıştırılan kimse olarak tanımlamaktadır (Ertürk, 2008: 64). Sözleşme “gece çalışmasına” kadın erkek ayrımı yapılmadan yaklaşmıştır. Sözleşmenin üçüncü maddesi, üye ülkeleri, gece çalışanların sağlıklarını korumaları, ailevi ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine olanak sağlamaları, terfi ve yükselmeleri, işyeri güvenliği ve analık halinde çalışanların korunması için elverişli koşulların sağlanması ve gerekli önlemleri almaları konularında sorumlu tutmuştur (Soysal, 2006: 16). Sözleşmenin yedinci maddesinde, en az sekiz haftası doğum öncesine getirilmek üzere doğumdan önce ve sonra en az on altı haftalık bir dönem için doğum yapacak kadın çalışanlara, gündüz işi gibi gece çalışmasına alternatif bir çalışma sağlanması için önlemler alınmasını öngören sözleşme, ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır (Ertürk, 2008: 64)

UÇÖ, gece çalışmasıyla ilgili; birçok tavsiye kararı çıkarmıştır. Ancak bunların içinde kadınların gece çalışmasıyla ve konumuzla ilgili olan bir tek tavsiye kararı vardır. Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması (Kadın) Hakkında Sözleşme hakkında aynı konuda 1990 tarihli ve 178 sayılı “Gece Çalışması (Kadın) Tavsiye Kararı”<sup>16</sup> kabul edilmiştir. Bu tavsiye, gece çalışmasıyla ilgili oldukça kapsamlı –genel hükümler, çalışma ve dinlenme süreleri, ücretler, sağlık ve güvenlik ve diğer hükümler olmak üzere- hükümler içermektedir. Genel hükümler başlığının

<sup>15</sup> Daha fazla bilgi için- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<sup>16</sup> Daha fazla bilgi için- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

1. maddesinde gece süresi belirtilmiş ve “gece çalışması” ile “gece çalışanı” terimleri tanımlanarak kimlerin gece çalışanı olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Genel hükümler başlığının 2. maddesine bu tavsiyenin kimleri kapsadığı belirtilmiştir. Buna göre 178 sayılı tavsiye kararı; tarım, hayvancılık, balıkçılık, deniz taşımacılığı ve yurt içi deniz taşımacılığı hariç tüm çalışanlara uygulanır (ILO).

Çalışma ve dinlenme süreleri başlığı altında ise, gece çalışanlar için normal çalışma saatlerinin gece çalışması yaptıkları her yirmi dört saatlik zaman diliminde sekiz saati aşmaması gerektiği belirtilmiş, istisnai durumlarda veya farklı sürelerde çalışma gerektiren durumlarda çalışanlara normal çalışma saatleriyle eşdeğer koruma sağlayacak alternatif bir çalışma planının toplu iş sözleşmeleri veya uzman yetkili tarafından hazırlanabileceği hükmedilmiştir. Bunun yanında gece çalışanların çalışma saatlerinin, her durumda, aynı işte veya işkolunda gündüz çalışması yapanların ortalama çalışma saatlerini aşmaması ve daha az olması kabul edilmiştir. Ayrıca çalışmanın, gece çalışması içeren günlük çalışma periyodundan önce veya sonra fazla mesai yaptırılmayacak şekilde planlanması; özel tehlike ile ağır fiziksel veya zihinsel gerginlik içeren mesleklerde, mevcut veya olası kaza ile zorlayıcı neden içeren durumlar hariç fazla mesai yaptırılmayacağı belirtilmiştir. Dinlenme sürelerine ilişkin, gece çalışması yapanların dinlenmesi ve yemek için bir veya birden fazla ara olması gerektiği ve bu araların uzunluğunun belirlenmesinde gece çalışmasının doğasının ve işçilerin taleplerinin dikkate alınması önemsenmiştir (ILO).

Ücretlerin düzenlendiği bölümde, gece çalışması yapanlar için gündüz çalışanların ücretlerinden farklı ve uygun artış sağlanmış bir ücret öngörülmüştür. Buna göre; gece çalışanların ücretlerindeki artış aynı koşullarda aynı işi yapan gündüz çalışanların ücretlerine ilave şeklinde olmalıdır. Ücretlere ilişkin önemli bir düzenleme gece çalışması yapan kadınlar için, aynı değerdeki veya aynı işi yapan kadın çalışanlarla erkek çalışanların aynı ücreti almaları konusundadır (ILO).

### 3. Avrupa Birliği Belgeleri

Kadın ve erkek eşitliğini sağlamak AB sosyal politikalarının bir parçasıdır. AB 1970'lerin ortalarından itibaren çıkardığı çalışma hayatında kadının korunmasına ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin direktiflerle üye ülke mevzuatlarını yönlendirmektedir (Bolcan, 2010: 253). AB cinsiyet eşitliği politikalarında, 1997 yılında AB düzeyinde istihdam açısından belirlenen hedefler ve 2000 sonrasında uygulamaya giren istihdam stratejisi büyük rol oynamaktadır. İstihdam hedefleri ve stratejileri arasında “kadın ve erkek arasında eşit fırsatlar” gibi temel bir hedefin yer aldığı bilinmektedir (Koray, 2011: 21). Nitekim AB Anayasası'nın 1/2. maddesine göre, “Birlik insan onuruna saygı, özgürlük, eşitlik... insan haklarına saygı değerleri üzerine kurulmuştur. Bu değerler, ...ayırım gözetmeyen... kadınlar ile erkekler arasındaki eşitliğin hüküm sürdüğü bir toplumda üye devletlerin hepsi için ortaktır.” (Ertürk, 2008: 100). 1992'de imzalanarak 1993'te yürürlüğe giren resmi adı Avrupa Birliği Anlaşması (ABA) olan Maastrich Anlaşması, AB'nin temel hedefleri olan siyasi, ekonomik parasal birlik ve güçlü bir iç pazar, “sosyal” olmadıkça tam anlamıyla gerçekleşemez görüşünü benimsemesi açısından önemli kabul edilir. ABA ile üye devletler kadınlar ve erkekler arasında istihdam ve sosyal politika bakımından eşit fırsatlar yaratılması konusunda uzlaşmaya varmışlardır (Tekin, 2008: 127). Birliğin Anayasası'nda belirtildiği üzere kadın erkek eşitliğine vurgu yapılmış ve bunu sağlamak tüm üye devletler için ortak bir yükümlülük olarak kabul edilmiştir. Çalışma yaşamında kadın ve erkek eşitliğini benimseyen ve kadın ve erkek için fırsat eşitliği yaratma amacı güden birçok AB direktifleri bulunmaktadır. Ancak, kadınların gece çalışmasına ilişkin doğrudan düzenlenmiş bir direktif bulunmamaktadır. Kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler hamile ve doğum yapmış kadınlar üzerinden şekillendirilmiştir. Çalışma sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili bazı esasları belirleyen taslak, AB Konseyi tarafından 23.11.1993 tarihinde 93/104 numaralı AB Yönergesi olarak nitelikli çoğunlukla kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Hükümleri gerek kamu ve gerekse özel bütün sektörel faaliyetler için geçerli olacak yönergede gece çalışmaları ve postalar halinde çalışma ele alınmıştır (Yıldırım, 2011: 40).

2 Ekim 1997’de imzalanan ve 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması (AA), istihdam politikasını ilk kez bir başlık altında, Kurucu Anlaşmalarda, ayrı bir bölüm olarak ele almış ve AB düzeyinde politika seviyesine getirmiştir. AA ile “işgücü piyasasındaki imkânlar ve çalışma yaşamı açısından kadınlarla erkeklerin eşitliği, işgücü piyasasında dışlanmış kişilerin işgücü piyasası kapsamına alınması...” Avrupa Konseyi’nin Avrupa Parlamento’su ile birlikte ortak karar alması usulüyle ve nitelikli çoğunlukla direktifler benimseyeceği konular arasına girmiştir (Tekin, 2008: 130-131).

Avrupa Sosyal Şartı (ASS)’nin birinci bölümünde, “çalışan kadınların analık durumunda ve öteki çalışan kadınların gerektiğinde, çalışırken özel korunma hakkı” (bent 8); “toplumun temel birimi olarak ailenin, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı” (bent 16) ve “medeni hallerine ve aile ilişkilerine bakılmaksızın, analar ve çocukların uygun sosyal ve ekonomik korunma hakkı” (bent 17) düzenlenmiştir (Kaya, 2012: 66). ASS’ta belirtilmiş olan “kadınların analık durumunda ve öteki kadınların çalışırken özel korunma hakkı” çalışma yaşamında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık gibi görünmekteyse de kadınların çalışma yaşamındaki konumunu sağlamlaştırmaktan uzaktır. Kadınların analık hali özel olarak korunmalarını gerektirse de “öteki kadınların çalışırken özel korunması” ifadesi kadınların çalışma yaşamında erkeklerle kıyaslandığında daha zayıf bir konumda olduklarını niteleyen bir ifade olarak kabul edilebilir. Böyle bir ifade de kadınların çalışma yaşamındaki ikincil konumlarını desteklemektedir. Nitekim “toplumun temel birimi olan “ailenin tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı” ailenin temel birleşenlerinden biri olan- belki de aile içinde görece önemli bir birleşen olarak- kadınların çalışma yaşamında desteklenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Öyleyse bu destekleme kadınların gece çalışmasını engelleyen değil, destekleyen düzenlemeler olmalıdır.

“92/85/EEC Sayılı Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif” üye ülkelere hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin gece çalıştırılmaları için gerekli önlemleri almalarına ilişkin

sorumluluk yüklemektedir. Bu sorumluluklar; gündüz işlerine nakil, böyle bir naklin mümkün olmadığı durumlarda izin verilmesi veya analık izninin uzatılması, doğumdan önce ve sonra olmak üzere en az on dört hafta analık izni verilmesi, hamilelik süresince kontroller için ücretsiz izin verilmesi gibi önlemleri (Bolcan, 2010: 261-262) içermektedir. Ayrıca hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli çalışanların gece çalışmalarının sağlık ve güvenlikleri bakımından tehlikeli olacağının sağlık raporu ile belgelenmesi durumunda, hamilelik ve doğum sonrası dönemde bu kişiler gece çalışması için zorlanamayacaktır. Bu duruma ilişkin önlemler, gündüz işine kaydırma, gündüz işine geçmenin mümkün olmadığı durumlarda ise izinli sayılmayı ve doğum izninin uzatılmasını içermektedir (Ertürk, 2008: 115). Bu direktif, kadın çalışanların hamilelik, doğum ve doğum sonrası dönemlerinde çalışma koşullarını ayrıntılı olarak düzenlemektedir.

## **II. KADINLARIN GECE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN TÜRK HUKUKUNDAKİ YASAL DÜZENLEMELER**

Osmanlı İmparatorluğu'nda 19. yüzyılın ilk yarısında sanayileşmenin başlamasıyla birlikte dönemin toplumsal, ekonomik ve siyasal koşulları nedeniyle endüstrileşme tam anlamıyla gelişmemiştir. Bu nedenle de Türkiye'de sanayileşme hareketlerinin cumhuriyet dönemi itibariyle gelişmeye başladığı yaygın biçimde benimsenen bir görüştür. Bu görüşten hareketle, Türkiye'de kadın çalışanların çalışma yaşamlarındaki konumlarını ve gece çalışma koşullarını; cumhuriyet öncesi dönem ve cumhuriyet sonrası dönem olarak iki ayrı bölümde ele almayı uygun bulunmuştur.

### **1. Cumhuriyet Öncesi Dönem**

Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma yaşamında, özellikle de sanayi kesiminde kadının önemli bir yere sahip olmadığı düşüncesi, yaygın olmakla birlikte, gerçekleri yansıtmamaktadır. Quataert'in sözleriyle, "Kadın emeği, 19. yüzyıl Osmanlı imalatçılığının ayrılmaz bir parçasıydı. Olağanüstü veya alışılmadık bir durum değil, tersine merkezi bir yer tutan, her zaman rastlanan ve günlük bir olguydu" (Quataert,

1999: 304: aktaran: Makal, 2010: 17). Tanzimat dönemine kadar kadınlar özellikle dönemin temel geçim kaynağı olan tarım işlerinde aile işçisi olarak çalışmışlardır. Kentlerde çalışan kadınlar ise, hizmet sektörü kapsamında ev içi hizmetlerinde istihdam edilmişlerdir. Bu işler daha çok temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı, yemek gibi işlerden oluşmaktadır (Atıl Yörü, 2009: 353). Görüldüğü üzere Osmanlı döneminde kadınların çalıştığı işler, dönemin ataerkil aile yapısının kadını konumlandığı ev içi rolleriyle bağlantılı işlerdir.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadın emeğinin fabrikalarda istihdam edilmesi XIX. yüzyılın ortalarında başlamıştır. XIX. yüzyılın ikinci yarısında, kadın çalışanlar ağırlıklı olarak dokuma işlerinde çalışmışlardır. Kadın emeği Tanzimat ile birlikte önem kazanmış, 1876 yılında ilköğretim her birey için zorunlu hale getirilmiş, 1869 yılında kız çocukları için ilk rüştiye kurulmuş, 1880 yılında ise ilk kız idadisi kurulmuştu. 1843 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nda kadınlar, Tıbbiye Mektebinde ebelik eğitimi almaya başlamışlardı ve sanayi mektepleri ve kız öğretmen okulları açılmıştır. Kadınların çalışma yaşamına girişi yine geleneksel rollerin uzantısıyla bağlantılı olan hemşirelik, öğretmenlik meslekleriyle olmuştur. Kadınlar 1913 yılında ilk kez devlet memuru olarak çalışmaya başlamışlar ve 1914 yılında da tüccar ve esnaf olarak çalışma yaşamında yerlerini almışlardır (Atıl Yörü, 2009: 353). 1915 yılında gerçekleştirilen ve ülkenin sanayi açısından en gelişmiş yörelerindeki önemli sanayi kuruluşlarını kapsamına alan 1913-1915 Sanayi Sayımı'nın sonuçları, kadın işçiler konusunda ayrıntılı bilgiler sunmaktadır. Buna göre, ülkenin en önemli sanayi kuruluşlarında çalışanların yaklaşık üçte biri kadındır. Bu oran, beklenenin üzerinde olmasına rağmen, Batı Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça düşüktür (Makal, 2010: 18). 1913 yılında gıda sanayisinde erkek çalışanlar kadın çalışanların sayıca iki katı iken, 1915 yılında erkek çalışanlar kadın çalışanlardan yaklaşık %30 daha fazla durumuna gerilemişlerdir. 1913 yılında pamuk ipliği imalatı ve pamuk dokumacılığında, erkek ve kadın çalışan sayısı birbirine eşit iken, 1915 yılında kadın istihdamı %55'lere çıkarak erkek istihdamını geçmiştir. En son olarak 1913 yılında ham ipek imalatında, kadın istihdamı %95 iken erkek istihdamının %5 olduğu bilinmektedir (Makal, 2010: 19). Ancak 19. yy. başlarında sanayide ilk kez çalışmaya başlayan kadınların büyük bölümünün önceleri

gayrimüslim kökenli olma olasılığı yüksektir. Dönemin ekonomik, toplumsal, kültürel ve hukuki koşulları göz önünde bulundurulursa yeni gelişmeye başlayan sanayide Türk-Osmanlı-Müslüman kadınların katılmasındaki güçlük açıkça görülebilir (Altan, 1980: 47).

**Tablo1: 1914 Yılında Osmanlı İmparatorluğu'nun Sanayi Kesiminde Çalışan İşçilerin Etnik Kökenleri**

Etnik Gruplar	İşçi Oranları
Türkler	15%
Rumlar	60%
Ermeniler	15%
Yahudiler	10%
Yabancı Uyruklular	

**Kaynak: Altan (1980) Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, s: 47.**

Osmanlı İmparatorluğu döneminde ağırlıklı olarak İslam geleneğinin etkisiyle kadının statüsünü toplumdaki üretim faaliyetleri değil, gelenek, aile tipi ve çocuk sayısı ile kadının yaşı belirlemiştir (Kale, 2004: 362). Nitekim savaş sırasında ya da ihtiyaç duyulduğunda her türlü işte çalıştırılan kadınlar, kadın işgücüne ihtiyacın kalmadığı durumlarda kadınlar ya evlerine dönmekte ya da ev içi rolleriyle bağlantılı işlerde çalıştırılmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamında yer alışının en büyük değişimi ise I. Dünya Savaşı ile olmuştur. Kadın ve çocuk işçilerin sayısının 19. yüzyıldan itibaren arttığı Osmanlı İmparatorluğu'nda savaş ortamının yarattığı erkek işgücünün kıtlığı ve kadınlara yönelik düşük ücret politikaları, kadın işgücünün bu dönemde artmasının en önemli sebebidir. Savaş nedeni ile erkek nüfusun büyük ölçüde cephelere sevki işgücü arzının sınırlı kalmasına neden olmuş; bunun sonucunda Osmanlı kadını çalışma yaşamına dâhil olmak durumunda kalmıştır. Bu dönemde "fabrikalardan atölyelere, yol yapımından sokak temizliğine kadar birçok iş sahasında kadın işçi

çalıştırılmaya başlanmıştır” (Makal, 1997, 197). Ancak kadınların savaş nedeniyle ev içi rollerinin uzantısı olan işler dışında işlerde çalışması, savaş sonrasında kadınların bu işlerde çalışmaya devam etmesini sağlayamamış, kadınların bu işleri yapması bir zorunluluk hali olarak görülmüş ve erkek nüfusunun savaş sonrası işlerine dönmesi ile kadınlar da yine toplumsal cinsiyet rolleriyle bağlantılı olan işlerde çalışmaya dönmüşlerdir.

Kadın istihdamını arttıran bir başka olgu ise, savaşta eşlerini kaybeden kadınlara ilişkindir. Amerikalı bilim adamlarının 1920 yılında İstanbul’da yaptığı bir araştırma, savaşta eşlerini kaybeden çok sayıda kadının çamaşırcılık, gündelikçilik ve benzeri biçimlerde çalışma yaşamının içine çekildiğini, bu kadınların ve aile fertlerinin ücret ve yaşam koşullarının ise son derecede kötü olduğunu ortaya koymaktadır (Phillips, 1995 aktaran Makal, 2010: 19).

Savaş sırasında kadınların iş hayatına daha çok katılmalarını teşvik etmek amacı ile çeşitli dernekler kurulmuştur. Bunlardan biri de “Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi”dir. Bu dönemde savaşın da etkisiyle ücretli kadın çalışanların sayısı da artmaya başlamıştır (Gürhan, 1976, 121).

Kadınların çalışma koşulları, ücretler yanında çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, erkekler gibi uzun çalışma saatlerine maruz kaldıkları görülmektedir. Selânik’teki filatür fabrikalarında kız çocukları günde on dört saat çalıştırılmıştır (Quataert, 1999: 227). 1870’lerde Bursa’daki ipek fabrikalarında çalışan kadın ve kız çocuklar kışları günde yedi buçuk, yazları günde on üç buçuk, tüm yıl itibariyle ise haftada ortalama elli iki buçuk saat çalıştırılmışlardır (Issawi, 1980: 313). Edirne’de 1870’lerin başında, ipek çeken üç yüz kadın işçi yazın on üç, diğer zamanlarda ise on saat çalışmışlardır (Quataert, 1999: 230). 1890’larda Makedonya’daki iplik fabrikalarında çalışan ve dörtte üçünü kadınların ve kızların teşkil ettiği bin beş yüz yetmiş işçi yazın on beş, kışın ise on saat çalıştırılmakta, mola olarak da otuz beş dakikalık bir yemek molası verilmekteymiş (Quataert, 1999: 88’den aktaran Makal, 2010: 20). 1913-1915 yıllarında ilk kez yapılan sanayi sayımları, kadın işçilerin Cumhuriyet öncesi dönemde Osmanlı İmparatorluğu



içerisindeki sayısal ve oransal dağılımı ile istihdam alanları konusunda genel bir görüntü çizmektedir (Altan, 1980: 57).

**Tablo 2: 1913-1915 yıllarında İstanbul, İzmir, Manisa, Bursa, Kocaeli, Karamürsel, Bandırma, Uşak'ta Çeşitli Sanayi Kollarında Çalışan İşçilerin Cinsiyet Dağılımı**

Sanayi Kolları	1913			1915		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Gıda Sanayii	1194	2676	3870	1144	1467	2492
Toprak Sanayii			913			306
Deri Sanayii			886			1223
Ağaç Sanayii			672			356
Dokuma Sanayii			7667			5660
*Yün Dokumacılığı			2347			2306
*Pamuk Dokumacılığı	50%	50%	604	55%	45%	1240
*Ham İpek İmalatı	95%	5%		95%	5%	
*İpek Dokumacılığı	63%		731	43%		427
*Sair Dokuma İmalatı			283			88
Kırtasiye Sanayii			1796			1178
Kimya Sanayii			336			131

**Kaynak:** Der: Gündüz Ökçün, Osmanlı Sanayii 1913-1915 Yılları Sanayi İstatistikleri, Ank. Üni. SBF. Yay.No: 299, B:2, Ankara'dan aktaran Altan (1980), Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, s: 58. (1971'de yer alan verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir).

Tablodaki verilerden bize gösterdiği, dönemin sanayide çalışan işçilerinin yüzde otuz ile yüzde otuz beşlik kısmının kadın işçilerden oluştuğudur. Kadın işçilere ilişkin bu oran sanayi koluna göre farklılık göstermekte, bazı sanayi kollarında yoğunlaşmaktadır. Özellikle gıda ve dokuma sanayiinde bu yoğunlaşma daha belirgindir. Gıda sanayiinde 1913 ve 1915 yılları arasında kadın işçi oranlarına baktığımızda yüzde otuz ikilerden yüzde yirmi ikilere gerilediğini görmekteyiz. Kadın işçilerin en yoğun olduğu dokuma sanayiinde ise, ham ipek imalatında çalışan işçilerin yüzde doksan beşi, pamuk dokumacılığında çalışan işçilerin de yarısı kadın işçilerden oluşmaktadır.

Dönemin çalışma koşullarına baktığımızda ise kaynaklar, kadın işçilerin normalde günde 9-11 saat, sipariş olduğu zamanlarda ise tatil günleri ve geceleri de çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Bu dönemde çalışma sürelerine ilişkin bir düzenlemeye henüz hiç rastlanmamaktadır. Ayrıca 1913-1915 sanayi sayımları kadın işçilerin ücretlerinin erkek işçilerin ücretleriyle karşılaştırıldığında hemen hemen her sanayi kolunda önemli farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır (Altan, 1980: 59).

Dönemin çalışma yaşamını ve iş ilişkilerini düzenleyen temel yasası olan Mecelle (1869 yılından itibaren)'ye göre; "iş ilişkilerini düzenlemek üzere yapılan akit, Mecelle'nin 562. maddesinde kullanılan deyim ile "icare-i âdemi" (adam, insan kirası) için yapılan bir kira akdi niteliği taşımakta ve ödenen ücret, "kira" niteliği taşımaktadır. İnsan ya da erkek kişi anlamına gelen "âdemi" (adam) kelimesinin kullanılması Mecelle'de kadının hizmet kiraya veren kişi olarak düşünülmediğini göstermektedir diyebiliriz. Mecelle'de sadece "sütannelik" hizmet kirası olarak ele alınmıştır ve kadın işçileri özel olarak koruyan hükümleri içermemektedir (Altan, 1980: 52). 1915 yılında kadın çalışanlarla ilgili olarak bir takım düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemelerde kadınların yılda bir ay izin yapabilecekleri ve çalışma süresinin on beş saatle sınırlanması hususu düzenleme konusu yapılmıştır (Kurnaz, 1991, 105).

Tanzimat Fermanı ile sağlanan haklar içerisinde kadın hakları açısından değerlendirilebilecek en önemli hak "eşitlik ilkesi" dir diyebiliriz. Fermanda sayılan haklardan eşitlik ilkesi kapsamında din ayrımı olmaksızın bütün tebaa yararlanması öngörülmüştür. Tanzimat Fermanı'nın açıklanması için çıkarılan bir ek fermanda "Vezirden çobana kadar herkesin eşit olduğu" vurgulanmıştır. Dolayısıyla kadınların eşitlik ilkesinden yararlanacaklarına dair açık bir ifade bulunmamasına karşın kapsam dâhilinde oldukları açıktır (Kuyaksil, 2009: 337).

Özetlemek gerekirse, ülkemizde Batı Avrupa'dan yaklaşık yüz yıl daha geç ve güç koşullar altında kurulmaya başlayan sanayi, Avrupa mallarıyla rekabet edilebilirliğin zor olması, sanayileşmiş ülkelere tanınan kapitülasyon ayrıcalıkları ve

Batı'nın Osmanlı İmparatorluğu üzerindeki ekonomik denetimi nedeniyle hızlı ve yaygın bir gelişme gösterememiştir. Bu durum da işçi kütlesinin özellikle de kadın işçiler için sayıca batılı ülkelerin çok gerisinde kalmasına neden olmuştur (Altan, 1980: 52). Kuşkusuz bu durumdan Osmanlı İmparatorluğu'nun içinde bulunduğu ekonomik koşullar kadar hâkim ataerkil toplum yapısının içinde biçimlenen ataerkil aile yapısı ve bu aile yapısı içinde kadınlara bir sorumluluk olarak atfedilen aile-içi roller etkili olmuştur. Cumhuriyet öncesi dönemde kadınlar, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmış ya da ev içi rolleriyle uzantılı olan ev hizmetlerine yönelik işlerde istihdam edilmişlerdir. Bunun dışında sanayi işlerinde kadınlar istihdam edilmemiştir. Kadınların o dönem için erkek işi diye kabul edilen işlerde çalışmaları ancak gerekli görüldüğünde gerçekleşmiştir. Çalışma koşullarına baktığımızda ise, ücret olarak erkeklerle kıyaslandığında daha düşük ücret alan kadınların çalışma saatleri erkeklerle yarışır durumdadır. Cumhuriyet öncesi dönemde kadınların çalışma yaşamına katılımını arttıracak gelişmeler yaşanmış; kadın mektepleri kurulmuş, kadınların eğitime verilen önem artmıştır. Ancak kadınların eğitimi de çalıştığı işlerde olduğu gibi toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili düzenlenmiş, daha çok hemşirelik ve öğretmenlik mesleklerine yönelik eğitime önem verilmiştir. Kadınların çalışma yaşamına kısıtlı katılımı ve dönemin kadının çalışmasına bakış açısı kadınların çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin dışında kalmasına neden olmuştur. Kadınların gece çalışmasına ilişkin herhangi bir istatistiki veri ya da düzenlemeye Cumhuriyet öncesi dönemde rastlanmamaktadır.

### 1. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet ile birlikte kadınlar çalışma hayatında cumhuriyet öncesi döneme göre daha fazla yer almaya başlamış ve kadınların çalışma yaşamında daha sağlam ve sürekli bir yer edinebilmeleri için hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk olarak 1923 yılında İzmir'de çeşitli meslek gruplarının toplandığı Türkiye İktisat Kongresi'ne kadın işçiler adına kadın temsilciler de katılmıştır. Bu katılımı salt bir temsilcilik olarak nitelendirmek eksik bir yorum olacaktır. Dönemin koşulları, savaştan yeni çıkmış olması ve bunun beraberinde getirdiği ekonomik ve sosyal çöküntü, erkek işgücünde büyük oranda

kayıp yaşanması çalışma hayatına kadınların da katılımını destekleyen bir dönüşüme ihtiyaç duyulmuştur. Daha doğru bir ifadeyle zorunlu kalınmıştır (Altan, 1980: 63).

Devlet, kadın işçilerin korunmasına yönelik düzenleyici nitelikte ve Türk toplumunun yeniden yapılandırılması için devrimler yapmış, 1924 Anayasası ve 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanunu ile kanunlar nezdinde kadın erkek eşitliği sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 1930 yılında Belediyeler Kanunu<sup>17</sup>'nin kabul edilmesiyle kadınlara seçmen olarak seçime katılma hakkı verilirken, 1934 yılındaki yasa değişikliği ile kadınlara Millet Meclisi seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Türkiye’de devletin sosyal politika alanında kadınları korumak için ilk müdahalesi, kadın ve çocuk işçilerin bedensel nitelikleri bakımından çalışma koşullarını düzenleyen 24 Nisan 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu<sup>18</sup> ile olmuştur. On iki on altı yaş arası kız ve erkek çocukların günde en çok sekiz saat çalıştırılabileceklerine ve fakat gece saatlerinde çalışmalarının yasaklanmasına; yer altı çalışmalarının günde sekiz saatten fazla olamayacağına (fazla mesai yapılamayacağına); doğum öncesi ve sonrası ağır işlerde çalıştırılmayan kadın işçilere 6 aya kadar emzirme izni verilmesine; en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde sürekli olarak bir doktor bulundurulmasına; yüz ile beş yüz işçi çalıştıran müesseselerin bir revir açmalarına; beş yüzden çok işçi çalıştıran işyerlerinin her yüz kişiye bir yatak hesabıyla bir hastane açmaya mecbur olduklarına ilişkin hükümler dikkat çekicidir (Demir, 2010: 559).

Devletin çalışma yaşamındaki ilk kapsamlı müdahalesi ise, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile olmuştur. Türkiye’de 23 Haziran 1937’de UÇÖ’ nün 45 Sayılı “Kadınların Maden Ocaklarında ve Yeraltında Çalıştırılmamasına İlişkin Sözleşmesi”<sup>19</sup> onaylanmıştır (Biçerli ve diğerleri, 2012: 50). 3008 sayılı İş Kanunu’nun kabulünden sonra özellikle II. Dünya Savaşı’nın etkisiyle, kadın çalışanlara yönelik mevzuatın gelişiminde bir duraksama görülmüş, daha sonra 1945 yılında “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası”

<sup>17</sup> 1580 Sayılı Belediyeler Kanunu, Kabul Tar: 03.04.1930, RG Yay Tar: 14.04.1930, S:1471.

<sup>18</sup> 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, RG Yay Tar: 06.05.1930, S: 1489.

<sup>19</sup> Daha fazla bilgi için- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

kadın çalışanlara ilk kez sosyal güvence sağlayan, yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur.

1950'li yıllarda hızlanan ve gelişen sanayi ile birlikte yeni istihdam olanakları artmış, sanayide çalışanların sayısına paralel olarak kadın çalışanların sayısında da artışlar görülmüştür. Bu yıllarda kırdan kente olan göçün artması ile birlikte kentleşme süreci başlamış, kentleşen aileler ekonomik zorluklar nedeniyle kadın ve erkek tüm aile bireyleri daha fazla iş yaşamında yer almalarını gerekli kılmıştır. Kadınlar daha çok meslek eğitimi gerektirmeyen, işgücünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı, tütün, kimya, gıda ve dokuma gibi kayıt dışının yoğun olduğu hafif imalat sanayi ve hizmet kesimindeki işlerde istihdam edilmişlerdir (Altan, 2007: 220).

Cumhuriyet sonrası kadınların çalışma yaşamındaki konumlarına kısaca değindikten sonra Türkiye'de kadınlara yönelik Anayasalar, yasalar ve yönetmeliklerdeki düzenlemelere değinilecektir.

#### **A. Anayasalardaki Düzenlemeler**

Anayasa, bir devletin yasama, yürütme ve yargı organlarının oluşumunu, sorumluluklarını, devletin diğer organlarıyla ilişkilerini, vatandaşların sahip oldukları temel hak ve özgürlükleri, vatandaşın devlete ve devletin de vatandaşa karşı hak ve yükümlülüklerini düzenleyen ana hukuk kuralıdır. Bu nedenle Anayasalardaki düzenlemeler yasa ve diğer kanun metinlerindeki düzenlemeler için temel oluşturmaktadır. Anayasalardaki hükümler çalışma hayatıyla ve kadınların çalışmasıyla ilgili düzenlemelere de yön vereceği için konumuz bakımından önem arz etmektedir. Tezin bu bölümünde Anayasalarda çalışma hakkı ve kadınların çalışmasına ilişkin düzenlemeler incelenecektir.

Cumhuriyetin ilanından sonra, kabul edilen 1924, 1961 ve 1982 Anayasalarında kadının siyasal haklarına, eğitimine ve çalışma yaşamındaki konumuna ilişkin düzenlemeler yer almıştır. Ancak çalışmanın gereği olarak sadece

çalışma yaşamındaki düzenlemelere değinilecektir. Bu başlık altında Anayasaların kadınların çalışma yaşamındaki konumuna ilişkin düzenlemelerden özellikle de kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemelerden bahsedilecektir.

**1924 Anayasası** anayasal sistemimizde çalışma hakkını ele alan ilk anayasadır. 1924 Anayasası'nın 70. Maddesinde "Çalışma hak ve hürriyeti Türklerin tabii haklarındadır." şeklinde belirtilmiştir. Bu anlamda maddenin hem bireysel özerklik ilkesinin sonucu olarak çalışma özgürlüğünü hem de sosyal adaletin gerçekleştirilme yöntemlerinden biri olan çalışma hakkını tanıdığı savunulması mümkündür (Tiryaki, 2007: 150). Bundan başka, "çalışanların serbestlik sınırı" nın kanunlarla çizileceği belirtilmiştir (1924 Ana. Md. 79). 1924 Anayasası'nın beşinci bölümünün 69. Maddesinde kanun önünde herkesin eşit olduğu ve ayrıcalık tanınmaksızın kanun hükümlerine uyulması bir zorunluluk olarak getirilmiştir. Dolayısıyla kanun önünde tanınan bu eşitlik, cinsiyetler arasında da eşitlik olarak kabul edilebilir. Öyleyse 1924 Anayasası'na göre, kadın ve erkek çalışma hakkı ve hürriyeti bakımından eşit haklara sahiptirler. Ancak dönemin koşulları ve hâkim olan toplumsal cinsiyet algısı, bu eşitliğin genel anlamda bir kanun hükmü olmaktan ileri gidemediğini göstermektedir.

1924 Anayasası ile **1961 Anayasası** arasında çalışma hakkının düzenlenmesi bakımından farklılıklar vardır. 1924 Anayasası'nın tabii hak yaklaşımının terk edilmiş, hak ve ödevler kişisel ve ekonomik sosyal haklar şeklinde ayrılmış, böylelikle 1961 Anayasası'nda bireye özerk bir alan sağlayan özgürlüğü sosyal fonksiyonu öne çıkarılmıştır (Tiryaki, 2007: 150). 1961 Anayasası'nın 40. maddesinde, "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." şeklinde belirtilmiştir. Aynı maddenin devamında, kanun bu hürriyetleri, ancak kamu yararı için sınırlayabileceği hükmedilmiştir. İktisadi ve sosyal hayatın düzeni başlığı altında düzenlenmiş olan 41. madde, iktisadi ve sosyal hayatın adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşam sağlanmasını amaçlamaktadır (1961 Ana. Md. 41). Bu maddeden hareketle, kadın ve erkeğin 1961 Anayasası'nda belirtilmiş olan

“çalışma, sözleşme yapma ve özel teşebbüs kurma” hakkı bağlamında eşit olduğunu söyleyebiliriz.

1961 Anayasası’nda “çalışma hakkı ve ödevi” ne ilişkin düzenlemeler getirilmiş, çalışma ile ilgili hükümler başlığı altında çalışma şartları, dinlenme hakkı, ücrette adalet sağlanması, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev hakkı ve sosyal güvenlik hakkına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu bağlamda 1961 Anayasası’nın çalışma hayatına ilişkin ilk kapsamlı düzenlemeyi içerdiği söylenebilir. Anayasa’nın 42. maddesinde, “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.” şeklinde belirtilmiştir. Buna göre, çalışma, kadın ve erkek için eşitlik sağlayan bir düzenleme içermektedir. Ancak bu hüküm çalışma hayatında kadınlara erkeklerle kıyaslandığında adalet temelinde bir eşitlik getirdiği anlamına gelmemektedir.

1961 Anayasası kadınların çalışmasına ilişkin özel bir hüküm içeren ilk anayasa olması nedeniyle önem arz etmektedir. Anayasa’nın 43. maddesinde, “Kimse yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz.” şeklinde belirtilmiş ve yine aynı maddenin devamında kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı hükme bağlanmıştır. Anayasa’nın bu maddesi, açıkça çalışma yaşamında kadınlar için çalışma koşulları bakımından olumlu ayrımcılık yapılacağını belirtmektedir. Kadın çalışanların çalışma yaşamındaki konumlarını iyileştirmek adına düzenlenen bu yasal hüküm, kadınların çalışma yaşamına girişlerinde bir ayrımcılığa uğrayıp uğramayacakları sorusunu akla getirmektedir. Kadınların farklılıklarının kabul edilip çalışma yaşamındaki düzenlemelerin bu farklılıklar üzerinden gerçekleştirilmesi gerekli hatta zorunludur, ancak gereğinden fazla koruma kadınların işgücü piyasasına girişlerini zorlaştıracığı gibi çalışma yaşamındaki konumlarının da bir “çalışan” olarak geri planda kalmasına neden olacaktır.

1982 Anayasası’nın 10. maddesinde düzenlenmiş olan “kanun önünde eşitlik” ilkesine göre, herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit kabul edilmiş; aynı maddenin devamında ise kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olduğu

ve devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Kanun önünde eşitlik ilk defa 1982 Anayasası'nda ayrıntıya kavuşturulmuştur. Sadece cinsiyetinden dolayı kadınların erkeklerden farklı bir muameleye tabi tutulamayacağı, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu özellikle belirtilmiş olması dolayısıyla 1982 Anayasası konumuz gereği ayrı bir önem arz etmektedir. 10. Maddenin devamında belirtilmiş olan devletin kadın erkek eşitliğini sağlamak ve korumak amacıyla alacağı tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı (1982 Ana. Md. 10), kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren bir düzenlemedir. Nitekim 50. maddede bu tür bir düzenleme görmekteyiz. Buna göre, kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunacaklar arasında sayılmıştır. Aynı maddede belirtilmiş olan kimsenin cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağına ilişkin hüküm de pozitif ayrımcılık temelinde değerlendirilebilir. Ancak devletin kadın erkek eşitliğini sağlamak ve korumak amacıyla gerekli tedbirleri alabileceği ilk defa 1982 Anayasası'nda hükme bağlanmıştır.

1961 Anayasası'nın çalışma ve sözleşme hürriyetine ilişkin hükümleri 1982 Anayasası'nda da korunmuştur. Buna göre, "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." (1982 Ana. Md. 48). Çalışma ve sözleşme hürriyetine ilişkin hükümlerde olduğu gibi, 1961 Anayasası'nda çalışma hakkı ve ödevi ve çalışma şartları ile ilgili konulmuş olan hükümler de 1982 Anayasası'na aynen taşınmıştır. 1982 Anayasası'nın 49. maddesinde, "çalışma herkesin hakkı ve ödevi sayılmış; devletin de çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamaya yönelik gerekli tedbirleri alacağı" belirtilmiştir. Bu maddede belirtilmiş olan ve devletin çalışma hayatına ilişkin görevleri arasında sayılan "çalışmayı desteklemek" kadınlar bakımından erkeklerle karşılaştırıldığında daha fazla önem arz etmektedir. Nitekim kadınların çalışma yaşamına katılımları erkeklerle kıyaslandığında her dönemde, savaş ve belli dönemler dışında, daha düşük olmuştur. Bu nedenle devletin üstlenmiş olduğu "çalışmayı destekleme" görevi, çoğunlukla erkeklerin çalışmasını desteklemek



olarak algılsa da, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin bir gereği olarak, kadın istihdamı bakımından ayrıcalıklı bir öneme sahiptir.

### A. Türk İş Hukuku'nda Düzenlemeler

3008 sayılı İş Kanunu'nda kadınların gece çalışmasına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Kadınların çalışmasına ilişkin düzenlemeler ise, cinsiyet eşitliği temelinde değil, daha genel ifadelerle yer bulmuştur. Kadınların gece çalışmasıyla ilgili doğrudan yapılan ilk düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde "gece çalıştırma yasağı" olmuştur. Buna göre, her yaştaki kadın işçinin sanayie ait işlerde gece çalıştırılması yasaktır. Kanun'da on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin çalışma koşulları, işin gerektirdiği hallerde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Ancak bu yönetmelik Kanun'un çıkarılmasından çok sonra, 2004'te yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı Kanun'da ise, kadınların gece çalıştırılması yasağı çalışma yaşamında kadın ve erkek için fırsat eşitliği yaratılması gerekçesiyle kaldırılmıştır.

#### a. 3008 Sayılı İş Kanunu

3008 sayılı İş Kanunu'ndan önce, 1924, 1929 ve 1932 yıllarında iş kanunu tasarıları hazırlanmış, ancak bunların hiçbiri tasarı olmaktan öteye geçememiştir. Çalışma hayatını doğrudan etkileyen iş kanunu tasarılarından ilki 1924 yılında yapılmıştır. Bu tasarının amacı, işçileri koruyan kuralları bir iş kanunu ile belirlemek ve uygulanmasını sağlamaktır. Tasarıda tarım işçileri ve ev içi çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır (Deniz, 2005: 81-82). Bu konumuz bakımından önemlidir. Dönem itibariyle kadınların yoğun olarak ücretsiz tarım işçisi ya da ev içi hizmetlerde çalıştığı göz önünde bulundurulursa, kanun tasarısı çalışma hayatında kadınları yok sayan bir görünüme sahiptir diyebiliriz.

İlk iş kanunu tasarısından yaklaşık beş yıl sonra sunulan 1929 iş kanunu tasarısı, önceki iş kanun tasarısının kısaltılmış halinden ibarettir. Tasarı 1929

ekonomik buhranından etkilenmiş ve bu anlamda yetersiz kalmıştır (Deniz, 2005: 82).

1932 tarihli iş kanunu tasarısı, çalışanları aileleriyle birlikte koruma yoluna gitmiştir. Asıl amaç, tasarının sosyal içeriğini güçlendirmektir. Buna göre, sağlıklı bir gelecek için aile sağlığına önem verilmesi gerektiği vurgulanmış ve çalışan mutluluğu çalışanın kendisine ve ailesine ayırdığı zamanla eşdeğer tutulmuştur (Deniz, 2005: 83). Tasarıda öngörülen bu düzenleme, neredeyse günümüzde iş ve aile yaşamını dengelemek için hedeflenen politikalarla eş tutulacak düzeyde ileri bir öngörüdür. Geçmişten günümüze süregelen toplumsal cinsiyet rolleri gereği, erkekler ev dışında bir işte çalışan bir konumdayken kadınlar ev içi işlerden sorumlu tutulmuş, kadınların çalışması da çoğunlukla ev içi rolleriyle uzantılı olarak mümkün olabilmektedir. Oysaki 1932 tarihli iş kanunu tasarısında ailenin önemine yapılan vurgu, kadınlar kadar erkeklerin de aile yaşantılarına dâhil olmasını sağlamaya yönelik olması bakımından dikkat çekicidir. 1932 tarihli iş kanunu tasarının diğer bir önemli maddesi kadınlara ilişkindir. Buna göre, kadınların gece dinlenmesinin yirmi dört saatte sürekli olarak on bir saatten az olamayacağı öngörülmüştür. Diğer bir düzenleme ise, çocuğu olan kadınlarla ilgilidir. Buna göre, on sekiz yaşına girmiş elliden çok kadın işçi çalıştıran işverenlere emzirme odaları hazırlama yükümlülüğü getirilen 62. maddenin çeşitli kuruluşlardan sağlanacak yardımlardan yararlanarak üç yaşına kadar olan çocuklar için de ayrı ayrı çocuk bakım evleri kurulmasını sağlayacak biçimde değiştirilmesidir (Gülmez, ? :101). Bu düzenlemede, çocuklara ilişkin bakım hizmetlerinin çeşitli kuruluşlardan sağlanacak yardımlara bağlanmış olması, işverenin kadın çalışanlarla ilgili yükümlülüklerini hafifletir niteliktedir.

1930 sonrası dönemde sanayileşmedeki hızlanmayla birlikte nitelikli işgücüne olan talebin arttığı gözlenmektedir. Bu talebi karşılamak için işgücünün belirli ölçülerde korunması ve geliştirilmesi zorunlu hale gelmiştir (Makal, 1999: 360-362). Türkiye'nin 1932 yılında UÇÖ'ne üye olması ve işgücünün belirli bir koruma altına alınarak çalışma yaşamının uluslararası normlarına yaklaşma gerekliliği de, düzenleme ihtiyacını arttırmıştır (Makal, 2006, 380). Tüm bu gereklilikler beraberinde 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 1936'da kabul edilmesini sağlamış ve kanun

1937 yılında yürürlüğe girmiştir. Tarım başta olmak üzere bazı faaliyet alanlarının ve fikir işçilerinin kapsam dışında bırakılması, sadece “en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işlerin” kapsama alınması ve düzenlemelerin içeriğine ilişkin geniş sınırlama ve aksaklıklar bir tarafta tutulursa; 3008 sayılı İş Kanunu ile Türkiye tarihinde ilk defa, çalışma ilişkileri bireysel ve toplu boyutlarıyla ve bütüncül bir biçimde düzenlenmiş olmaktadır (Makal, 2003: 5).

#### **b. 1475 Sayılı İş Kanunu**

1475 Sayılı İş Kanunu kadınların çalışmasına ilişkin doğrudan düzenlemelerin yapıldığı bir kanundur. Kanun; hamile emziren kadınlarla ilgili, kadınların çalışmasının yasaklandığı işlerle ilgili, kadınların gece çalıştırılmasına ilişkin düzenlemeler başta olmak üzere birçok düzenlemeyi içermektedir. Kanundaki bu maddeleri tek tek inceleyecek olursak çalıştırma yasaklarıyla başlamak doğru olacaktır. Devletin kadın erkek eşitliğini sağlamak ve korumak amacıyla alacağı tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağına belirtildiği 1982 Anayasası'nın 10. maddesinin yansımalarını 1475 sayılı İş Kanunu'nda görmek mümkündür. Nitekim kanunun “gece çalıştırma yasağı” başlığı altında düzenlenen 69. maddesinde, kadınların yaşları ne olursa olsun sanayie ait işlerde gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (1475 İ.K. md. 69). Gece çalışması gündüz çalışmalarıyla kıyaslandığında görece yorucudur. Sağlık yönünden sakıncalar oluşturabileceği gibi aile ilişkileri yönünden de birtakım olumsuzluklara neden olabilir. Bu nedenle gece çalışmalarına İş Kanunu kapsamında başta kadınların gece çalışması olmak üzere bazı sınırlamalar getirilmiştir (Altan, 1980: 148). Gökalp'e göre bu sınırlamaların gerekçesi, kadınların gece çalıştıktan sonra sabahleyin eve döndüğünde, evin işleriyle ve aile bireyleriyle ilgilenmek zorunluluğu nedeniyle uyumak ve dinlenmek imkânı bulamayacak olmasıdır (Gökalp, 1954: 35). Ancak bunu pozitif ayrımcılık temelinde değerlendirmek doğru olmayacaktır. Herkesin hiçbir ayırım gözetmeksizin dilediği işte çalışabileceğine ilişkin düzenlemenin ardından kadınların sanayie ait işlerde gece çalışmasını yasaklayarak kadınların çalışacakları saatlere sınırlama getirmek çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı

temelinde değerlendirilebilir. Ayrıca kanunun bu düzenlemesi, sadece kadın erkek arasındaki fırsat eşitliği temelinde bir ayrımcılık değil, çalışan kadınlar arasında da ayrımcı bir uygulama olarak kabul edilebilir. Kadınların gece çalışmasının sadece sanayie ait işlerde yasaklanmış olması, bunun dayanağıdır. Kanun'daki düzenlemeye göre, kadınların sanayiden sayılmayan işlerde gece çalışmaları serbest bırakılmıştır. Nitekim 4857 sayılı Kanun'da kadınların sanayie ait işlerde gece çalışmasına ilişkin yasak kaldırılmış ve kadınların da sanayiden sayılan işlerde dilerlerse gece çalışabilmeleri konusunda özgür oldukları belirtilmiştir. İşin gerektirdiği hallerde Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın müşterek hazırlayacakları bir tüzükle 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılabileceği hükmü (1475 İ.K. md. 69) ise, piyasanın ve ekonomik konjonktürün ihtiyaç duyduğu durumlarda, kanun kapsamında koruma amacıyla gece çalışması yasaklanan kadınların yine bu korumanın dışında bırakılabileceği açıkça belirtilmiştir. İşin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken sanayie ait işlerde, kadınların gece çalışmalarına hangi koşullar altında izin verilebileceği 27 Temmuz 1973 tarihli "Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük (KİSAİĞÇKHT)" de belirtilmiştir (Altan, 1980: 149). Tüzüğün 2. maddesinde kadın işçilerin hangi işlerde çalışabilecekleri belirtilmiştir. Buna göre, "On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçiler, beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan ve fazla enerji ve kuvvet harcamasını gerektirmeyen işlerde, gece postalarında çalıştırılabilirler." (KİSAİĞÇKHT, 1973: md. 2). Tüzükte belirtildiği üzere işin gereği olsa dahi on sekiz yaşını doldurmamış kadın işçilerin sanayie ait işlerde gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca işin özellikleri bakımından kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde kadınların gece çalıştırılabilmesi için tüzükte bazı koşulların yerine getirilmesi zorunlu kılınmıştır. Bu koşullar; fazla saatlerle çalıştırma (md. 3), kadın işçilerin işyerlerine getirilip götürülmeleri (md. 4), kadın işçilere doktor raporu alınması ve işverenin yetkili makamdan izin alması (md. 5), analık halinde çalıştırma yasağı (md. 6) ve eşlerin gece postalarında çalışmaları (md. 7) dır. Tüzükte her ne şekilde olursa olsun kadın işçilerin gece süresinde fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır (KİSAİGPÇHT, 1973: md. 3). Bu hükümlerle kadın işçilerin gece sekiz saatten daha çok çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu koşula uyma konusunda yükümlülük işverene verilmiştir (Altan, 1980: 153). Yine tüzükte, kadın

işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamalarından önce, işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocakları, hükümet veya belediye tabiplerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumları olmadığına dair raporların sağlanması şart koşulmuştur. Ayrıca kadın işçilerin gece çalıştırıldıkları süre içinde her altı ayda bir muayenelerinin yapılması zorunluluğu getirilmiştir (KİSAİGÇHT, 1973: md. 5). Söz konusu sağlık kontrolleri ve raporları varsa öncelikle işyeri doktorlarınca sağlanır. Eğer bir işyeri doktoru bulunmuyorsa, bu halde muayene ve raporların sağlanmasında işçi sağlığı dispanserlerine, bunların da bulunmadığı durumlarda sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, Sağlık Ocakları, hükümet veya belediye doktorlarına başvurmaları gerekecektir (Altan, 1980: 151). Tüzük kadın işçilerin analık halinde gece çalışmasını da düzenlemiştir. Buna göre, emzikli kadın işçiler, doğum tarihinden itibaren altı süre içinde gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bunların belirtilen süre içinde çalışmalarının "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakımı Yurtları (kreş) Hakkında Tüzük" hükümleri saklı kalmak üzere, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenleneceği belirtilmiştir (KİSAİGÇHT, 1973: md. 6). Kadın işçinin evli olması ve kocasının da herhangi bir işte gece veya gündüz postasında çalışıyor olması halinde, kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılmasının kocasının çalıştığı gece süresine rastlamayacak şekilde düzenlenebileceği belirtilmiştir (KİSAİGÇHT, 1973: 7). Ancak Tüzükte kadın işçinin kocasıyla aynı gece süresinde çalışması da uygun görülebilir. Böyle bir isteğin dikkate alınması, kadın ve kocasının aynı işyerinde çalışması halinde mümkün olacaktır (KİSAİGÇHT, 1973: md. 7/2).

Kanunun "analık halinde çalıştırma yasağı" başlığı altında düzenlediği, kadın işçilerin doğumdan önce altı doğumdan sonra altı hafta olmak üzere on iki haftalık süre ile çalıştırılmalarını yasaklaması (1475 İ.K. md. 70) kanunun kadını çalışma yaşamında korumak için aldığı önlemler kapsamında, yani pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilir. Doğal yaşamın döngüsü içinde kadına özgü bir durum olan hamilelik kadınların çalışma yaşamında özel olarak korunması gereken bir dönem olarak kabul edilebilir. Ancak 1932 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nda ailenin önemine yapılan vurgunun 1475 sayılı Kanun'da göz ardı edildiğini görmekteyiz.

Doğum izninin sadece kadına tanınan bir hak olması, erkeklerin aile içindeki sorumluluğunu “ev dışındaki çalışma, geçimi sağlama” olduğu yaklaşımını destekler nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. Bu düzenlemenin son dönemlerde özellikle Avrupa ülkelerinde üzerinde yoğun olarak durulan iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarıyla da çeliştiği açıktır. Kanun’un 70. Maddesinin devamında, kadınlara istemeleri halinde doğumdan sonraki altı haftalık izinden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilebileceğine (1475 İ.K. md. 70) ilişkin hüküm de yine erkeklerin iş ve aile yaşamını dengeleme konusunda kapsam dışı bırakıldığı bir düzenlemedir.

Kanun, kadın işçilerin gece çalışma yasağına (md. 69/1) ve on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasıyla ilgili çıkarılacak yönetmelik hükümlerine (md. 69/2) ve de hamile kadın işçilere ilişkin doğumdan önce ve doğumdan sonra verilmesi öngörülen ücretli ve ücretsiz izin hükümlerine (md. 70) aykırı hareket eden işveren ve işveren vekilleri için bir milyon beş yüz bin lira para cezası öngörmüştür (1475 İ.K. md. 99/3).

1475 Sayılı Kanun’un üçüncü bölümünde düzenlenmiş olan “ücret” başlığı altında, bir işyerinde aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemeyeceği ve buna aykırı hükümlerin toplu iş sözleşmelerine ve bireysel iş sözleşmelerine konulamayacağı belirtilmiştir (1475 İ.K. md. 26/4). 3008 Sayılı Kanun’da da ücret eşitliği ilkesi benimsenmiş, ancak kadın ve erkekler arasında sadece cinsiyet temelli bir ücret ayrımcılığının olamayacağı açıkça 1475 sayılı İş Kanunu’nda belirtilmiştir. Ancak kanunda “bir işyerinde” ifadesinin kullanılması ile farklı işyerlerinde aynı nitelikteki işlerde eşit verimle çalışan kadın ve erkek arasında farklı ücret uygulanması mümkün kılınmıştır. Dolayısıyla buradaki ifadenin aynı işyerinde veya emsal işyerlerinde yapılan emsal işlerde ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir.

### c. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu, konu itibariyle, kadınların gece çalışma yasağını kaldırması bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Buna göre, 1475 sayılı İş

Kanunu'nun 69. maddesinde düzenlenmiş olan "gece çalıştırma yasağı" altında her yaştaki kadın işçilerin sanayie ait işlerde gece postalarında çalıştırılmaları yasak olduğu ifadesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesinde düzenlenmiş olan "gece çalıştırma yasağı" kapsamından çıkarılmıştır. 1475 sayılı Kanun'da yer verilen "On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar bir yönetmelikle düzenleneceği" ifadesi 4857 sayılı Kanun'da da korunmuştur (4857 İ.K. md. 73/2). Ancak bu hüküm eski kanunda "işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken işler" le sınırlıydı. Yeni kanunda bu sınırlama kaldırılmıştır. Görüldüğü gibi, bu madde kadın işçilerin sanayide gece vardiyalarında çalıştırılabilmesinin yolunu açmaktadır (Şenden, 2003: 2).

UÇÖ'nün 1990 tarihli 171 sayılı "Gece Çalışması Sözleşmesi"<sup>20</sup> gece çalışmasını kadın erkek ayrımı yapmadan düzenlemekte, kadın işçilerin gece çalışmasına, analığın korunması kapsamında yaklaşmaktadır. AB'nin eşit davranışa ilişkin direktifleri de gece çalışmasının hem kadın hem erkek işçilerin korunması açısından değerlendirilmesini, kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemelerin, analığın korunması kapsamında ele alınmasını gerektirmektedir (Erdoğan, 2004: 26). Bu anlamda 4857 sayılı Kanun'da kadın işçilerin sanayie ait işlerde gece çalıştırma yasağına ilişkin hükmün kaldırılmış olması, AB ve UÇÖ normlarına uygun bir düzenleme yapıldığını göstermektedir.

Kadınların gece çalışmasına kadın ve erkek eşitliği bağlamında yaklaşan ve kadınların da erkekler gibi gece çalışabilmeleri gerektiğini düşünenler olduğu gibi bu görüşün tersini savunanlar da vardır. Şenden'in bu konudaki görüşü, kadınların gece postalarında çalıştırılmaları yasağının korunması (Şenden, 2003: 2) yönündedir.

4857 sayılı Kanun'da "analık halinde çalıştırma yasağı" 74. Maddede düzenlenmiş ve hamile kadınların doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmaları yasak kabul edilmiştir. 1475 sayılı Kanun'daki düzenlemeden farklı olarak, çoğul gebelik halinde doğumdan önce sekiz hafta olan çalışma yasağının on hafta olacağı belirtilmiştir (4857 İ.K. md. 74/1).

<sup>20</sup> Daha fazla bilgi için- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Ayrıca sağlık durumu elverdiği takdirde ve doktordan onay alınması şartıyla, kadın işçilerin kendi istekleri doğrultusunda doğumdan önce üç haftaya kadar çalıştırılabileceği, doğumdan önce çalışılan sürelerin doğumdan sonraki ücretli izne eklenmesi suretiyle kabul edilmiştir (4857 İ.K. md. 7 4/1). Bundan başka hamile işçiye hamileliği süresince gerekli kontrollerin yapılması konusunda izin verileceği (md. 74/3), doktor raporuyla belirtildiği sürece kadın işçinin hamilelik süresince ücretinden bir kesinti yapılmaksızın daha hafif bir işte çalıştırılacağı (md. 74/4), bir yaşına kadar çocuğu olan kadın işçilerin günde 1,5 saat süt izni kullanabileceği hükme bağlanmıştır (md. 74/6). Görüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu önceki iş kanunlara göre kadın çalışanlarla ilgili daha kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemelere sahiptir. Ancak 1475 sayılı Kanun'da olduğu gibi 4857 sayılı Kanun'da da doğum iznine ilişkin hükümlerde erkekler kapsam dışı bırakılmıştır. Oysaki AB ülkelerinde bu düzenlemelerde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kapsamında, erkekler çalışanlar için kapsayıcı düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemeler kadınlara çalışma yaşamında erkeklerle fırsat eşitliği sağlaması ve kadın istihdamını arttıran bir etki yaratması bakımından önemlidir.

#### aa. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesinde, işçinin çalıştırıldığı işte fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışındaki bazı sürelerin (farazi çalışma süreleri) de günlük çalışma süresinden sayılacağı hükme bağlanmıştır (Süzek, 2006: 608). Buna göre;

- Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,



- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler,
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri esnasında geçen süreler, (4857 İ.K. md. 66) iş süresinden sayılmıştır.

#### **bb. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller**

4857 sayılı Kanun'da çalışma süresinden sayılan haller özellikle belirtildiği gibi, çalışma süresinden sayılmayan haller de belirtilmiştir. Buna göre, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine getirilip götürülme esnasında geçen süre çalışma süresinden sayılmamıştır (4857 İ.K. md. 66/2). Ayrıca toplu iş sözleşmelerine işyerine getirilip götürülürken geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin koyulan hükümler de geçersiz olacaktır. Çünkü toplu iş sözleşmesine eklenen bu hüküm kanunun emredici hükmüne aykırı bir nitelik taşımaktadır (Demir, 2009: 214).

İş Kanunu'nun 68. maddesinin son fıkrasında belirtilmiş olan "ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz" hükmü de kanunda çalışma süresinden sayılmayan haller arasındadır.

#### **cc. Gece Çalışma Süresi**

4857 sayılı Kanun'a göre; "İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez." (4857 İ.K. md. 69/3). Dolayısıyla gece işi süresi kanunun yedi buçuk saatle sınırlamış olduğu süre olarak kabul edilmektedir. Bunun istisnası, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde; zorunlu nedenlerle fazla çalışma,

olağanüstü hallerde fazla çalışma ile “Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği”<sup>21</sup> nde belirtilen hallerdir. Aksi halde, işverenin para cezasına çarptırılacaktır (Güçlü, 2012: 1). Bunun dışında işçilerin gece postalarında her halde on bir saatten fazla çalıştırılmayacağı yasa koyucu tarafından hükmolunmuştur (4857 İ.K. md. 69/1).

#### dd. Gece Çalıştırma Yasağı

Kanun’da; “Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esaslar “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” (KİGPÇKHY) ile düzenlenmiştir.” şeklinde belirtilmiştir (4857 İ.K. md. 73/1, 2), ancak bu yönetmelik 24 Temmuz 2013 tarihinde “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” (KÇGPÇHY)’in kabul edilmesiyle yürürlükten kalkmıştır. Burada amaç, gece çalışmasının mesleki ve fizyolojik nitelikteki risklere ortam hazırlamasının, işçi sağlığını bozmasının, aile başta olmak üzere sosyal çevreden kopmaya yol açmasının, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkilemesinin önüne geçmektir (ishukuku.org).

Gece çalıştırma ile ilgili olarak 1475 sayılı Kanun’un 69. maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, kadın- erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış, gece çalıştırma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir (Özmen, 2003: 150). Bu düzenleme, 1928’de bir yazısında UÇÖ’nün 4 sayılı sözleşmesini kadın ve gençlerin sınıf birlikteliğini koruması bakımından eleştiren Blainey’in görüşüyle 4 sayılı sözleşmenin 3. maddesinde revizyona giden UÇÖ kararı ile paralellik göstermektedir. Kanun’da belirtilmiş olan çocuk ve genç işçilerin gece postalarında çalıştırılma yasağı sadece sanayi sektörü ile sınırlandırılmış diğer sektörlerle ilişkin bir sınırlama getirmemiştir. Ancak KÇGPÇKHY’te kadınların her ne şekilde olursa olsun gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir (md. 4/1a). Ayrıca aynı

<sup>21</sup> Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği, RG Yay Tar: 28.04.2004, S: 25446.

yönetmelikte kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmayacakları belirtilmiştir (md. 9/1). Önceki yönetmelikte ise bu süre altı ay olarak belirtilmişti (KİGPÇKHY md.9).

“Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği” (HİGBÇSY) ne göre; karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde gece çalışma süresi yedi buçuk saati geçemeyeceği belirtilmiştir (HİGBÇSY md. 11).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 69. maddesine aykırı olarak işçileri geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen; ayrıca İş Kanunu’nun 73. maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden; İş Kanunu’nun 76. maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan; işveren veya işveren vekilinin 2012 yılı için 1.200 TL idari para cezasına çarptırılacağı hükmedilmiştir (4857 s. İ.K. md. 104).

#### **d. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

30.06.2012 tarihli 6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”<sup>22</sup> (İSGK) nun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut güvenlik ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (İSGK md. 1). Kanun kapsam olarak, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (İSGK md. 2/1). Kanun ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışı bırakmakta, azımsanmayacak sayıda kadın ev hizmetlerinde

<sup>22</sup> 6331 Sayılı İSGK, Kabul Tar: 20.06.2012, RG Yay Tar: 30.06.2012, S: 28339.

çalıştığı için birçok kadın bu kanun hükümlerinden yararlanamamakta, başka bir deyişle iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun çalışmaktadır.

Gece çalışması, günlük yaşam düzeninden farklı bir zaman diliminde gerçekleşmekte, bu yönüyle gündüz çalışmasından ayrılmaktadır. Türkiye'nin ataerkil toplum düzeninin hâkim olduğu bir ülke olduğu gerçeğinden hareketle gece çalışmasının kadınlar için daha zor bir çalışma biçimi olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla gece çalışması için çalışma koşullarının gündüz çalışmasından farklı olarak belirlenmesi ve buna ilişkin yasal düzenlemeler tabiidir. İSGK'nun 30. maddesi de, "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" (KÇGPÇKHY) in dayanaklarından biridir.

#### **e. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik**

24 Temmuz 2013 tarihinde "Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"<sup>23</sup> yürürlüğe girmiş ve "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"<sup>24</sup> yürürlükten kaldırılmıştır. Eski yönetmelik dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinden alırken, yeni yönetmeliğin dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) 30. maddesi olarak belirlenmiştir.

KİGPÇKHY 'in amacı, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışan on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Buna göre; kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar (Y. md. 5). Ayrıca kadın işçilerin gece çalıştırılabilmesi için işverenin yerine getirmesi gereken bazı şartlar belirtilmiştir. Buna göre işverenin, kadın işçileri gece postalarında çalıştırılabilmek için, işe başlamadan önce işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı

<sup>23</sup> KÇGPÇKHY, RG Yay Tar: 24.07.2013, S: 28717.

<sup>24</sup> KİGPÇKHY, RG Yay Tar: 09.08.2004, S: 25548.

dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorlarına muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarını alması şarttır. Bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanır (Y. md. 7). Kadın işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmaya uygun olup olmadığının hekimler tarafından tespit edilmesi, gece çalışması yapamayacak durumda olanları çalışma yaşamında işveren karşısında koruyan bir hüküm olmakla birlikte, gece çalışmasına başlamadan önce böyle bir sağlık kontrolünün yapılması bu kişilerin işveren tarafından ayrımcı tutumlara maruz kalmalarına neden olabileceğini akla getirmektedir. Nitekim gündüz postasında çalışan bir kişinin gece postasında çalışamayacak olması, sayısı önceden belirlenmiş olan bir üretimin gerçekleştirilmesini engelleyecek ve bu durumda işveren hedeflenen üretimi gerçekleştirmek için kendisine artı bir maliyet oluşturacak yeni bir işçi istihdam etmek zorunda kalacaktır. İşveren bu maliyet yükünü üstlenmemek için gece çalışması yapamayacak durumda olan işçisini işten çıkarma yoluna gidebilir. Elbette İş Kanunu işverenin iş sözleşmelerini keyfi feshetmesini engelleyecek düzenlemeler içermektedir, ancak günümüz işgücü piyasası koşulları, birçok işte iş değerlemesi yapılması, işçilerin performanslarını ölçen teknikler geliştirilmesi ve mobbing uygulamaları işverene fesih için birçok olanak sunmaktadır.

KİGPÇKHY’de, kadınların hangi şartları sağladıklarında gece çalışması yapabileceklerinin yanında gece çalışması yapan kadınların işyerlerine ulaşımının nasıl sağlanacağı konusunda da düzenleme yapılmıştır. Buna göre; “belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.” (Y. md. 6). Gece çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtildiği üzere 20.00-06.00 saatleri arasında yapılan çalışmadır. Bu saatler arasında kadınların ikamet ettikleri yerine merkezine uzak bir işyerinde çalışıyor olmaları zaten düşük ücretle çalışıyor olmalarından dolayı kendileri için ciddi bir maliyet unsuru olacak hem de belirtilen saatlerde özellikle ailesinden uzak yalnız yaşayan kadınlar için bir

koru ve endişe yaratacaktır. Dolayısıyla yönetmelikte yer alan bu düzenlemenin kadın işçiler için gece çalışma kararını kolaylaştıran bir etki yaratacağı düşünülmektedir.

KİGPÇKHY’de kadın işçilerin gece çalışma koşullarıyla ilgili diğer bir düzenleme de, kocası da gece çalışması yapanlar için gece postalarının hangi zamana denk getirileceğiyle ilgilidir. Buna göre; “kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya farklı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir” (Y. m. 8/1). Kadın işçinin isteği üzerine yapılacak bu düzenlemenin hem kadın hem de erkek işçilerin evlilik hayatlarını ve sosyal yaşantılarını etkileyeceği açıktır. Nitekim üçüncü bölümde ayrıntılarıyla açıklanacak olan ve kadınların gece çalışma koşullarının aile içi rollerine etkilerini belirlemeye çalışan araştırmanın sonuçları açıkça göstermektedir ki, postalar halinde çalışan eşlerde çalışılan postaların farklı olması kişilerin sosyal yaşantılarını kesintiye uğratmanın yanında evlilik düzenlerinde de olumsuz şartların oluşmasına neden olmaktadır. Yönetmeliğin aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma isteklerinin işverence olanak oranında karşılanacağına (Y. m. 8/2) ilişkin hüküm ise, sadece aynı işyerinde çalışan eşler için mümkün kılındığından birçok işçinin bu hükümden yararlanamamasına neden olacaktır. Ayrıca, başkasının bakımına ihtiyaç duyan çocukları olan çiftler için bu uygulama yine olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Nitekim çocuğa bakması için bırakacakları bir yakınları (akraba, komşu gibi) yoksa ebeveynlerin çocuklarına bakması için ücret karşılığında bir bakıcı bulmaları gerekecektir. Günümüz ücretleriyle işçilerin yaşamlarını zor idame ettirdikleri göz önünde bulundurulursa, ücretli bakım emeğini temin etmeleri oldukça zor bir ihtimal olarak karşımıza çıkmaktadır.

KİGPÇKHY, gece çalışan kadın işçileri için, annelik ve hamilelik dönemlerine ilişkin düzenlemeler de gerçekleştirmiştir. Buna göre; “kadın işçiler, hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar” (Y. m. 9/1). Hamilelik ve emzirme dönemlerine ilişkin bu

düzenlemeler, bu dönemleri kadınlığın doğası olarak kabul etmekte ve kadınların çalışma hayatında daha sağlam bir yer edinebilmeleri bakımından kadın işçilere olanak sağlamaktadır. Ancak birçok AB ülkesinde “aile ve iş yaşamının uzlaştırılması” amacıyla yapılan düzenlemelerle doğumdan sonra izinlerde sadece kadınları değil erkekleri de kapsayan daha geniş bir bakış açısı oluşturulmaktadır. Bu bakış açısıyla annelik izni ebeveyn iznine çevrilmekte, babalar da çocuk bakımından sorumlu tutulmaktadır. Bu düzenlemeler, kadınların doğum sonrası çalışma hayatına daha çabuk adapte olmasını sağlayacağı gibi kadınların aile-iş yaşamı dengesini sağlamaya da yardımcı olacağı düşünülmektedir. Yönetmelik, emziren kadın işçiler öngörülen altı aya kadar olan gece çalıştırma yasağının, anne ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktoru raporuyla belgelenmesi halinde, bir yıla kadar uzatılabileceği (Y. m. 9/1) belirtilmiştir. Üçüncü bölümde detaylandırılacak olan araştırmadan elde edilen sonuçlarla yönetmeliğin bu düzenlemelerini ilişkilendirecek olursak, doğuma ilişkin düzenlemelerin uygulamada örtüştüğü, ancak emzirme dönemine ilişkin düzenlemelerin uygulamada geçerliliğini kaybettiğini söyleyebiliriz. Nitekim görüşülen kadın işçiler, doğum izinlerinin bitiminden itibaren emzirme dönemlerinde gece çalışması yaptıklarını, hatta emzirme iznini kullanamadıklarını belirtmektedirler. Görüleceği üzere, uygulamada geçerliliğini yitiren, denetimden uzak her hukuksal düzenleme bir koruma sağlamamakta ve yasal bir belge niteliği taşımaktan öteye gidememektedir.

KÇGPÇKHY isminden de anlaşılacağı üzere, kapsam bakımından eski yönetmelikten daha geniştir. Nitekim “bu yönetmelik 6331 sayılı İSGK kapsamındaki işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarını kapsar” (Y.m.2) şeklinde belirtilmiştir. Buna göre yönetmelik, “ev hizmetleri; afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri; fabrika, bakım merkezi ve dikim evi benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri dışındaki

kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” (İSGK m. 2). Eski yönetmelik ise sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki kadın işçiler için uygulanmaktaydı. Ancak KÇGPÇKHY’in “uygulamada öncelik” başlığı altında düzenlenen, öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuatın hükümlerinin uygulanacağı (Y. m. 11/1), İSG kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde bu yönetmeliğin hükümlerinden yararlanacağı (Y. m. 11/2) belirtilmiştir. Bu hüküm de sağlık çalışanları gibi gece çalışmasıyla ilgili mevzuatlarında düzenleme yapılmış olan kadın çalışanların bu yönetmelikten yararlanamamasına neden olmaktadır.

Yeni yönetmelikteki diğer değişikliklere bakacak olursak, eski yönetmeliğe göre; kadın işçilerin hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin ise doğum tarihinden itibaren (kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla) altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaktı. Ayrıca emziren kadın işçilerde, anne ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde altı aylık bu süre bir yıla kadar uzatılıyordu. Yeni yönetmelikte ise söz konusu altı aylık çalıştırma yasağı süresi bir yıla çıkarılmış, ayrıca gerektiğinde bu süre doktor raporuyla altı ay daha uzatılarak bir buçuk yıla çıkarılabileceği hükmedilmiştir (Y. m. 9). Önceki yönetmelikte, gece postalarında kadın işçi çalıştırmak isteyen işverenlere, gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listelerini ilgili bölge müdürlüğüne göndermeleri hükme bağlanmıştı. Yeni yönetmelik ile bu yükümlülük yerine, gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenlerin, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklama yükümlülüğü getirilmiştir (Y. m. 10). Ayrıca yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınacak, ancak 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu yeni yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı (Y. m. 11) belirtilmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADINLARIN GECE ÇALIŞMASININ AİLE-İÇİ ROLLERİNE ETKİSİ (MANİSA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)

#### I. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ARAÇ VE YÖNTEMLER

##### 1. Araştırmanın Alanı ve Kapsamı

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinin 1. fıkrasında çalışma hayatında gece, “en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ne her halde on bir saat süren dönem” olarak tanımlanmıştır. Günün bu döneminde işçilerin çalıştırılması gece işi sayılacak ve bu zaman diliminde çalışan işçilere gece çalışmalarına ilişkin hükümler uygulanacaktır (Süzek, 2006: 612). Gece çalışmasının süresi 4857 sayılı kanunda yedi buçuk saat olarak belirlenmiştir (İş K. md. 69).

4857 Sayılı İş Kanunu’nda sanayie ait işlerde çalışan kadın işçilerin gece çalışma yasağı kaldırılmış ve kadınların gece çalışması, Kadın İşçilerin Gece Postasında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir (Aktay vd, 2007: 235). 2013 tarihinde ise bu yönetmelik yürürlükten kalkmış ve yine “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir. Buna göre; kadın çalışanlar, on sekiz yaşını doldurmuş çalışan kadınlar olarak kabul edilmiştir. Eski yönetmelik sadece kadın işçiler için geçerliken yeni yönetmelik tüm çalışan kadınları kapsamaktadır. Ancak yönetmelikteki “kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla” ifadesi, çalışan kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemelerin sınırlandırıldığı düşüncesini akla getirmektedir. Eski yönetmelikte, kadın işçilerin hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar ve emziren kadın işçilerin doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmayacaklarına ilişkin hüküm; aynı konumdaki kadın çalışanlar için kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla altı ay artırılarak gece postalarında bir yıl süre ile çalıştırılmayacakları hükme bağlanmıştır.

Gece çalışmasının beraberinde getirdiği psikolojik ve sosyal sorunlar göz ardı edilemez bir boyuta ulaşmıştır. Bu durumdan sadece özellikle gece çalışması yapan işçilerin değil, aile bireylerinin ve yakın çevrelerinin de rahatsız olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmakta ve her türlü sosyal ve ailevi ilişkilerin olumsuz biçimde etkilendiği görülmektedir (Korkusuz, 2005: 6). Yapılan araştırmalar daha çok gece çalışmasının bedensel sağlığı olumsuz etkilediği ve bu etkilerin neler olduğunu ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu çalışma ise, Türkiye’de yapılmış olan diğer araştırmalardan farklı olarak, kadınların gece çalışması yapıyor olmalarının ve gece çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olan aile-içi rollerini nasıl ve ne derece etkilediğini açığa çıkarmayı amaçlamaktadır.

Kadınların gece çalışmalarının aile içi rollerine etkisini tartışan doğrudan bir araştırmaya rastlanılmamakla birlikte, son dönemlerde iş ve aile yaşamına uyumlaştırma politikaları kapsamında kadınların aile-içi rollerine ilişkin sorumluluklarının erkeklerle eşit paylaşımı hedeflenmektedir. Bu politikalar temelde kadınların istihdama katılımını arttırma amacı taşımaktaysa da AB ülkelerindeki düzenlemelerin hem iş hem de aile yaşamında kadın ve erkek eşitliği zemininde bir denge sağlamaya yönelik olduğunu görmekteyiz. Türkiye için ise, bu politikalara ilişkin düzenlemeler ve uygulamalar hem kısıtlı hem de kadın-erkek eşitliğini sağlamaktan uzaktır.

Çalışmanın kapsamını sanayide çalışan kadın işçiler oluşturmaktadır. Ancak çalışmaya kapsam bakımından belirli sınırlılıklar getirilmiştir. Bu sınırlılıklar şunlardır:

- Bu çalışma, sanayide istihdam edilen kadınlar işçilerin gece çalışmasının aile-içi rollerine etkisini, evli ve çocuk sahibi olup olmama kistası ile sınırlandırmıştır.
- Çalışmanın konusu üzerinde yapılacak olan araştırma zaman kısıtı nedeniyle bölgesel olarak Manisa ili ile sınırlandırılmıştır.

- Görüşülecek kişiler ise, evli veya çocuk sahibi olan kişiler ile sınırlandırılmıştır.

Bu sınırlılıklar aynı zamanda araştırma için dikkate alınan temel ölçütleri oluşturmaktadır. Seçilen kadın işçilerin hem evlilik hem de annelik tecrübesine sahip gece çalışan işçiler olması, gece çalışmasının aile-içi rolleri nasıl etkilediği konusunda bu tecrübelerin daha belirgin olarak açığa çıkması sağlanmıştır.

## 2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, sanayide gece çalışması yapan kadın işçilerin gece çalışma koşullarının aile-içi rollerine etkilerini incelemektir. Bu amacı besleyen düşünce, toplumsal cinsiyet rolleri bakımından aile-içi sorumlulukları görece fazla olan kadınların gece çalışması yapmalarının iş ve aile rollerini dengelemelerinde önemli bir yere sahip olmasıdır. Kadın işçilerin gece çalışmasının aile-içi rollerini ve aile yaşantılarını nasıl etkilediği bu kadınların deneyimleri üzerinden ve kendi söylemleriyle aktarılarak kadınların gece çalışmasına (ve de genel olarak çalışmaya) bakış açıları değerlendirilmeye çalışılacaktır. Uygulama için sanayide çalışan kadınların tercih edilmesinin nedeni, kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemelerin daha çok kadın işçiler üzerinden gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Bu bağlamda çalışmanın birbiri ile bağlantılı üç amacı vardır:

- Türkiye’de kadınların gece çalışma koşullarının uygulamada ne derecede geçerlilik kazandığı belirlemek,
- Kadınların gece çalışması yapmasının toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olan aile-içi sorumluluklara etkisini belirlemek,

- Kadınların gece çalışması yapıyor olmasını aile-iş yaşamının uyumlaştırılması politikalarıyla ilişkilendirmek.

Kadınların gece çalışmasına ilişkin daha önce yapılan araştırmalar daha çok kadınların fiziksel sağlıkları, iş verimleri ve doyumları üzerinde durmuştur. Ancak Türkiye’de kadınların gece çalışmalarının aile-içi rollerine etkilerini doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın, literatüre katkı niteliğinde olması umulmaktadır.

Bu çalışmanın son zamanlarda üzerinde sıkça durulan ve ülkelerin gündemlerine taşıdıkları aile-iş yaşamının uyumlaştırılması politikalarına ve bu konuyla ilgili yeni yasal düzenlemelere yol açacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışma teorik inceleme ve alan araştırması şeklinde yapılmıştır.

Araştırmaya temel oluşturulacak veriler, literatür taraması ve nitel araştırma tekniği olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Nitel araştırma tekniğinin tercih nedeni, konuyla ilgili derinlemesine bilgi edebilme isteğidir. Günümüzde sosyal bilimlerde yapılan araştırmaların birçoğunda da nitel araştırma tekniği kullanılmaktadır. Nitel araştırma tanımı üzerinde ortak bir görüş yoktur (Altunışık, Coşkun vd. 2010: 301-302). Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği açık uçlu sorulardan oluşan ve görüşmelerin soru cevaptan çok sohbet şeklinde geliştiği bir görüşme türüdür. Dolayısıyla görüşmecilerin gece çalışmaya ve bu tür çalışma yapıyor olmanın aile düzenlerini ve aile-içi rollerini nasıl etkilediğini kendi deneyimleri üzerinden anlattığı, onların bu konuya yaklaşımlarını ve seslerini yansıtabilmek için oldukça etkili bir yöntemdir.

Literatür taraması; araştırmaya ilişkin temel kavramlar, kadınların çalışmasının ve gece çalışmasının tarihsel gelişimi, kadınların gece çalışmasına

ilişkin hukuksal çerçeve, kadınların gece çalışmasının aile-içi rollerine etkisi başlıkları altında toplanmıştır. Bu aşamada daha çok kadınların çalışma yaşamındaki konumlarıyla ilgili bilgiler vermek ve kadınların gece çalışması yapmalarının yasal olarak hangi aşamalardan geçtiği, buna ilişkin özel önlem ve düzenlemelerin neler olduğunu betimlemeye çalışılmıştır.

Alan çalışması ise, kadınların gece çalışmasının aile-içi rollerine etkisi başlığı altında düzenlenmiştir. Bu aşamada ilk olarak gece çalışması yapan kadınların yaş, medeni durum, eğitim, çocuk sayısı, iş yerindeki konumları ve çalışma sürelerine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Sonrasında ise bu profile uygun kişiler belirlenip görüşmeler yapılmıştır.

Araştırma için seçilen görüşmeciler Manisa ilinde sanayide çalışan kadın işçilerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda gece çalışmasının aile-içi rollere etkisini daha iyi ortaya çıkarabilmek için görüşmecilerin özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadın işçilerden oluşmasına dikkat edilmiştir. Toplamda 20 kadın işçiye ulaşılması planlanmış, ancak görüşmecilerin yoğun çalışma temposu ve işverenin böyle bir araştırmaya dâhil olduklarını öğrendiğinde karşılaşacakları tepkiden çekinmeleri nedeniyle araştırma tamamlandıktan sonra sadece 14 kadın işçiyle görüşme yapılabilmektedir.

Görüşmeler öngörüşme ve asıl görüşme olmak üzere iki aşamalı olarak yürütülmüştür. Görüşme yapmak üzere belirlenen kadın işçilerle öngörüşmeler yapılmış, yüz yüze yapılacak çalışmanın amacı anlatılarak böyle bir çalışmaya katkıda bulunup bulunmak istemedikleri sorulmuştur. Görüşmeyi kabul etmeleri durumunda kimliklerinin gizli kalacağı, görüşmelerin onların zaman dilimlerine uygun bir şekilde ayarlanacağı ve yaklaşık olarak ne kadar süreceği hakkında bilgi verilmiştir. Kabul eden görüşmecilerle, Ağustos ve Eylül (2013) aylarında onların tercih ettikleri yer ve saatlerde yapılmıştır. Görüşme süreleri 50-80 dakika arasında değişmektedir. Görüşme sırasında kadın işçilerin bireysel tecrübelerini en iyi şekilde aktarabilmelerini sağlayacak daha önceden belirli bir sıraya uygun olarak hazırlanmış olan sorular sorulmuş ve görüşmenin akışına göre belirli noktalar üzerinde

durulmuştur. Bu sorulardan oluşan dört tema belirlenmiş ve bu temalar iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

- **“çift kimlikli olmak”** teması ve
- **“iş ve aile yaşamı arasındaki uyum/ çatışma”** teması verilerin “çalışan kadın/ anne” başlığı altında toplanmıştır.
- **“çalışmak da çocuğum kadar önemli”** teması ve
- **“çocuğum olduğunda (gece) çalışmayı düşünmem”** teması “kadın işçilerin (gece) çalışmaya bakışları ve bu konudaki beklentileri” başlığı altında toplanmıştır.

**“Çift kimlikli olmak”** görüşmeci kadınların kendilerini hem “çalışan kadın” hem “annelik” kimlikleriyle tanımlamalarını ifade etmektedir. Bu tema, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olan anneliğin onların çalışma yaşamındaki konumlarını nasıl etkilediğini anlayabilmek açısından önemlidir.

**“İş ve aile yaşamı arasındaki uyum/ çatışma”** iş ve aile yaşamından kaynaklanan sorumlulukların uyumu/ çatışması olarak tanımlanabilir. Çalışmamız açısından bu temayı önemli kılan, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmanın daha çok kadınların görevi olarak görüldüğü ataerkil bir toplumda yaşıyor olmamızdır. Bu temada görüşmeci kadınların kendi deneyimlerinden yola çıkılarak ataerkil toplum yapısının getirdiği toplumsal cinsiyet rollerinin iş ve aile uyumu/ çatışmasına etkisi belirlenmeye çalışılacaktır.

Diğer bir tema olan **“çalışmak da çocuğum kadar önemli”** teması, ataerkil yapısının kırılması sürecinde kadınların nerede durduğunu belirlemek açısından önemlidir. Çünkü ataerkil düzenin kurulduğu ilk dönemde ve sonrasında uzun bir süre kadınların ev dışında çalışması uygun bulunmamıştır. Çoğu kadın da evi tarla işlerinden kaçış olarak görmüştür. Ancak zamanla geleneksel aile yapısını değiştiren

etkenler ataerkinin kadınların çalışması üzerindeki etkisini kırmış ve kadınlar çalışma kararı konusunda özgürleşmiştir. Her ne kadar bu özgürleştirici etkinin sömürünün yeni biçimleri (Kandiyoti, 2013: 63) olduğu tartışılsa da kadınların karar alma konusunda yarattığı özgürleştirici etki kadın-erkek fırsat eşitliği sürecinde atılan önemli bir adım olmuştur.

**“Çocuğum olduğunda (gece) çalışmayı düşünmem”** teması, kadınların “annelik” ve “çalışan kadın” kimlikleri arasında nerede durduklarını anlayabilmemize yardımcı olacaktır.

Görüşmelerin bir kısmı gerek zaman kısıtı gerekse görüşmecileri bir arada toplamanın zorluğu nedeniyle tek tek bir kısmı ise odak grup görüşmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde ses kaydı ve kısa notlar alınarak hem verilerin tamamının araştırmada kullanılması hem de görüşmecilerle iletişim kopukluğu yaşanmaması sağlanmıştır. Ancak odak grup görüşmesi yapılan altı görüşmeci ses kaydı alınmasını istemediği için ses kaydı yapılmamış, daha çok görüşme sırasında tutulan notlar değerlendirilmiştir.

Araştırmanın analizinde nitel analiz tekniklerinden biri olan betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Betimsel analizde veriler araştırma sorularına göre sınıflandırılabilceği gibi veri toplama aşamasında (gözlem ya da mülakat) elde edilen ön bilgiler ışığında da düzenlenebilir. Bu analiz türünde, veri kaynaklarından bazı alıntılar yapmak çalışmanın güvenilir ve sağlıklı bir çalışma olması için yararlı olacağı gibi çarpıcı görüşlerin yansıtılması da sağlanmış olur. Bu analizin amacı, ham haldeki verilerin okuyucuların anlayabilecekleri ve isterlerse kullanabilecekleri bir şekilde derlenmesidir. Daha sonra yapılan bu derlemeler yorumlanır ve sonuçlara ulaşılır. Son aşamada ise araştırmacı yorumların ışığında gelecekle ilgili tahminlerde bulunarak yeni açılımlara ulaşmaya çalışır (Altunışık, Coşkun vd., 2010: 322) ve konuyla ilgili önerilerini sıralar. Çalışmada betimsel analiz yönteminden yararlanıldığı için görüşmecilerin konuşmaları olduğu gibi, değiştirilmeden aktarılmış ve ilgili tema altında tartışılarak genel bir görünüm oluşturulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın raporlanması kısmında araştırmanın başında kimliklerinin gizli kalacağı konusunda teminat verilen görüşmecilerin her biri için bir rumuz seçilmiştir. Rapor için her görüşme sonrasında yapılan görüşmeye ilişkin hazırlanan kısa raporlar düzenlenmiş, ses kayıtları çözümlenmiş ve tutulan notlar gözden geçirilmiştir.

## II. ARAŞTIRMA BULGULARI VE SONUÇ

### 1. Bulgular

Araştırmanın veri analizinde betimsel analiz yöntemi tercih edildiği için bulguların aktarılmasında sıkça doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Tekrardan kaçınmak amacıyla benzer ifadelerin hepsine yer verilmemiş, birkaç örnek verilerek genel bir görünüm oluşturulmaya çalışılmıştır. Araştırmada, evli olan ve/veya anne olan kadın işçilerle yapılan görüşmeler çerçevesinde iki aşamalı bir analiz yapılmıştır.

İlk olarak hem anne hem de çalışan kadın olmaktan kaynaklı “çalışan kadın/anne” başlığı altında “çift kimlikli olmak” ve “iş ve aile yaşamı arasındaki uyum/ çatışma” temaları işlenmiştir. “Çift kimlikli olmak” teması, görüşmeler sırasında araştırma sorularının ışığında kadınların kendilerini nasıl tanımladıklarını betimlemektedir. “İş ve aile yaşamı arasındaki uyum/ çatılma” teması ise, kadınların iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama konusunda nerede durduklarını ve dengeyi sağlamaya çalışırken yaşadıkları çatışma/uyumu ortaya çıkarmaya amaçlamaktadır.

İkinci olarak, araştırmanın da amacı doğrultusunda “çalışmak da çocuğum kadar önemli” ve “çocuğum olduğunda (gece) çalışmayı düşünmem” temaları “kadın işçilerin (gece) çalışmaya bakışları ve bu konudaki beklentileri” başlığı altında toplanmıştır. “Çalışmak da çocuğum kadar önemli” teması, kadınların çalışma yaşamında olmalarının nedenini belirleyen bir temadır. Aynı zamanda kadınların çalışma yaşamında olmasının ataerkil yapıdaki çözümlenin özgürleştirici bir etki mi yoksa yeni bir sömürü biçimi mi olduğunu anlamlandırmaya yardımcı olacaktır.



“Çocuğum olduğunda (gece) çalışmayı düşünmem” teması ise, kadınların hamilelik ve doğum dönemlerinde “çalışan kadın” ve “annelik” kimlikleri arasında yaşadığı çatışma/uyumu ve bunun hem aile hem de çalışma yaşamına etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ancak bu analizlere geçmeden önce araştırmaya dâhil olan kadınlarla ilgili yaşları, kaç yıldır çalıştıkları, çocuk sayıları gibi genel bilgiler verilecektir.

#### A. “Kim Bu Kadınlar”

İsim	Yaş	Medeni durum	Eğitim	Çocuk sayısı
Esmâ	39	Evli	Lise	2
Emine	44	Evli	İlköğretim	3
Sinem	24	Evli	Lise	1
Hatice	23	Evli	Lise	1
Merve	38	Evli	Lise	2
Ayşegül	40	Evli	İlköğretim	2
Sevgi	37	Evli	İlköğretim	2
Aylin	35	Evli	Lise	0
Selma	42	Evli	İlköğretim	2
Bahar	22	Evli	Lise	0
Duygu	41	Evli	Lise	2
Didem	24	Evli	Lise	1
Nuray	39	Evli	İlköğretim	2
Nesrin	42	Evli	Lise	1

Araştırma kapsamında görüşüle kadınlar Manisa bölgesi sanayiinde işçi olarak çalışmaktadır. İşyerlerindeki konumlarına bakacak olursak, hepsi bant sisteminde çalışmakla birlikte çalıştıkları bantlar farklılık göstermektedir. Buna göre; görüşülen 14 kadın işçinin 5’i televizyon üretim bandında, 6’sı beyaz-çşya üretim bandında ve 3’ü de LED ışık bandı üretim bandında çalışmaktadır. Bu kadınların hepsi gece çalışması yapmaktadır.

Kadınların ortalama yaşı 35 olmakla birlikte, 4'ü 25 yaş altı diğerleri ise 30 yaş üstüdür. Kadınların hepsi evli, ancak 12'si çocuk sahibidir. Bunlardan 4'ünün tek çocuğu, 7'sinin 2 çocuğu ve 1'inin de 3 çocuğu vardır. Ayrıca yeni doğum yapmış veya 2 yaş altı çocuğu olan yoktur.

Örneklem dâhilinde görüşülen kadınların eğitim durumlarına bakacak olursak, 5'i ilkokul diğer 9'u lise mezunudur. Kadınların hepsi Manisa'da çalışıyor olmasına karşın hepsi şehrin yerlisi değildir. Görüşülen 4 kadın çalışmak için ilçelerden veya köylerden gelmiştir. Bu noktada dikkat çekici olan, dışarıdan gelen kadınların hepsinin yaşının 25'in altında olması ve çalışmaya başladıkları bu şehirde evlenip yaşamlarını burada devam ettirmeleridir. Aynı zamanda bu kadınların hepsi lise mezunudur.

Kadınların çalıştıkları işyerleri, çalışma koşulları ve ücretleriyle ilgili genel bilgiler vermek, araştırmanın bulgularını daha iyi anlamlandırabilmek için önem arz etmektedir. Kadınlar genel olarak günde 11 saat çalışmaktadır, ancak işlerin yoğunlaştığı –genellikle ay sonuna doğru- mesaiye kalmaktadırlar. Dönüşümlü olarak gece çalışması yapmaktadırlar. Gece çalıştıkları dönemler çalışma saatleri asgari 8 azami 12 saati bulmaktadır. Bu bilgiler ışığında gerek 4857 sayılı İş Kanunu gerekse KÇGPÇKHY'te belirtilen azami gece çalışma süresi –yedi buçuk saat- nin aşıldığını görmekteyiz. Nitekim “kadınların gece çalışmaya bakışları” başlığı altında kadın işçilerin 8 saatten fazla gece çalışması yapmak konusunda rahatsızlık duyduklarını göreceğiz. Ücretlere ilişkin bilgiler ise şöyle aktarılabilir; hepsi asgari ücretle çalışmakta, mesai ücretlerini eksiksiz almakta ve ücret ödemeleri konusunda herhangi bir sıkıntı ya da aksama yaşanmamaktadır. Kadınların en çok şikâyet ettiği konulardan biri, izinlere ilişkindir. Kadınların hepsi izin kullanma konusunda hiçbir şanslarının olmadığını, izin almak istediklerinde posta başı ya da formenler tarafından sertçe geri çevrildiklerini belirtmişlerdir. İzinlere ilişkin ayrıntılara ilerleyen başlıklarda yer verileceği için burada derine inilmemiştir. Kadınların çalışma ortamında yaşadığı diğer bir sıkıntı ise, psikolojik tacizdir. Birçok kadın işyerinde haklı oldukları halde haklarını arayamadıklarını ve örgütlenme konusunda kendilerinin üstü kapalı tehdit edildiğini hatta sendikalı olduğu anlaşılan işçilerin

farklı gerekçeler gösterilerek işten çıkarıldıklarını bu nedenle hiçbirinin sendikalaşmaya yanaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Bu kadınların kaç yıldır çalıştıkları, çalışmalarının evlendikten sonra mı önce mi başladığı, hamilelik ve doğumla birlikte çalışmaya devam edip etmedikleri araştırmamızın amacı doğrultusunda oldukça önemli belirleyicilerdir. Dolayısıyla bunların hepsine tek tek değinmekte fayda vardır. Genel bir görüntü çizecek olursak, kadınların tamamına yakını çalışmaya evlenmeden önce başlamış ve evlendikten sonra da ara vermeden devam etmişlerdir. Şöyle söylemek sanıyorum daha doğru olacak, çalışma kısa süreli ara verenlerin işi bırakma nedenleri arasında evlilik yoktur, bu kararlarında daha çok işyerinde posta başı ve formenler tarafından maruz bırakıldıkları psikolojik taciz etkili olmuştur. Araştırmaya ilişkin ilginç verilerden biri, kadınların hepsinin doğumdan sonra çalışmaya ara vermek istedikleri, ancak maddi yetersizlik ile işe geri dönmedeki ve yeni bir iş bulmadaki zorluklara nedeniyle bunu göze alamadıklarıdır. Dolayısıyla araştırma kapsamındaki kadınların hiçbiri doğum nedeniyle çalışmaya ara vermemiştir. Hamilelik döneminde kadınlara gece çalışması yaptırılmamış, işverenin böyle bir talebi olmadığı belirtilmiştir. Ayrıca kadınlar bu dönemde normal işlerinden daha hafif işlerde çalıştırılmıştır. Kadınlar doğum izninin işveren tarafından tam ve eksiksiz olarak kullandırıldığını, ancak süt izninin günde 1,5 saat olmak üzere bir yıl süre ile kullandırılması yerine 2 ay tüm gün izin olarak kullandırıldığını belirtmişlerdir. Kadınlar bu süreçte çocuklarını emzirme konusunda sıkıntı yaşadıklarını da ayrıca belirtmişlerdir.

Görüldüğü üzere, araştırma örneklemini oluşturan kadınlar çalışma koşulları ve ortamında baskı ve zorlamalar ile karşılaşmaktadırlar. Aile-iş yaşamı dengesinde çalışma koşullarının oldukça önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kadınların çalışmaya, gece çalışmaya ve aile-iş yaşamı dengesine nasıl yaklaştıkları değerlendirilirken bu koşulların göz önünde bulundurulması, kadınların içinde buldukları durumu anlama konusunda bize yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak genel bir profil betimleyecek olsak, bu kadınlar, sanayide çalışan ve aynı zamanda gece çalışması yapan, yaş ortalamaları 35 olan, tamamına yakını çocuk sahibi ve hepsi lise ve altı eğitime sahip işçilerdir.

## B. Çalışan Kadın/ Anne Olmaya Bakış

Görüşme sırasında kadın işçilerin çalışmaya ve anne olmaya bakışlarını ele alabilmek için “Çalışan bir kadın/ anne olmayı nasıl değerlendirirsiniz?”, “Annelik çalışan kadın kimliğinizi etkilediğini ya da çalışmanızın annelik kimliğinizi etkilediğini düşünüyor musunuz?”, “Gece çalışması yapıyor olmanız çocuk sahibi olup olmama kararınızı etkiledi mi?”, “Doğumdan sonra çalışmaya ara verdiniz mi ya da ara vermeyi düşündünüz mü?”, “Çalışan bir kadın/ anne olmak sizin için ne ifade ediyor?” gibi sorular sorulmuş ve alınan cevaplar doğrultusunda görüşme yapılan kadınların temel olarak iki noktada yoğunlaştıkları tespit edilmiştir. Bunlar, “çift kimlikli olma” ve “iş ve aile yaşamı arasındaki uyum/ çatışma” başlıkları altında toplanmıştır.

### a. “Çift Kimlikli Olmak”

Çalışmanın teori bölümünde belirtildiği üzere, çalışma yaşamında olan bir kadın kendisi için doğal bir süreç olan anneliğin de yaşamında yer etmesiyle hem çalışan kimliğini hem de anne kimliğini birlikte taşımak durumundadır. Bu durum elbette bazı zorlukları ve dolayısıyla mücadele yöntemlerini beraberinde getirecektir. Ancak her kadının bu çift kimlikli olma sürecinde karşılaştığı zorluklar ve bununla başa çıkma yöntemlerinin farklılık gösterdiği düşünülmektedir. Bu başlık altında görüşme yapılan kadınların kendilerini bu süreçte nasıl tanımladıkları, hangi kimliğin daha ağır bastığı ya da öncelikli olduğu değerlendirilecektir.

Görüşmeciler kadınlar bu iki kimliği birlikte taşımaya zorluğunun ve sorumluluğunun bilincindedirler. Ama bu zorlu süreçten önce “çalışan kadın” ve “annelik” kimliklerine sahip çıkmışlar ve bu iki kimliği taşıyarak yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Görüşmecilerden Esmâ bu durumu aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

*“Çalışıyor olmam ya da gece çalışıyor olmam çocuk kararımı etkilemedi. Anne olmak istiyordum. Sonucu ne olursa olsun istiyordum. Çocuğum olmadan önce çalışmak benim için daha kolaydı. Tamam çocuğum doğmadan da zordu, ama çocuğum olduktan sonra daha fazla yorulmaya başladım. Çocuğuma daha fazla zaman ayırmak istedim, ama çalışmayı bırakmayı düşünmedim.”*

*Esmâ'nın yorumuyla benzer bir yorumu Sinem de yapmıştır. “Çocuk kararında çalışmam, gece işi yapmam etkili olmadı. Korktum tabi geceleri de çalışıyorum nasıl olur, zorlanır mıyım diye ama yine de çalışmak da anne olmak da yaşamın bir parçası.”*

Esmâ ve Sinem (gece) çalışıyor olmanın annelik kararlarını etkileyip etkilemediğiyle ilgili soruya benzer cevaplar vermiş ve buna göre; (gece) çalışıyor olmalarının annelik kararlarında olumsuz bir etki yaratmadığı görülüyor. İki kimliği birlikte kabulleniyorlar. Bu ikisinden farklı olarak Hatice:

*“Çalışmak benim için hem gelir kapısı hem de sosyal bir çevre demek. Hem kızım için de çalışmak zorunda hissediyorum kendimi. Eskiden sadece kendim içindi çalışmak, şimdi kızıma daha iyi şartlar sunmak için de çalışmayı daha çok istiyorum.”*

Hatice'nin “çalışan kadın” ve “annelik” kimliklerine ilişkin yorumu şöyle betimlenebilir; anne olmak Hatice'nin “çalışan kadın” kimliğini “annelik” kimliğinin kendisine yüklediği sorumluluk duygusuyla baskın hale getirmiştir. Dolayısıyla anne olmadan önce sadece çalışan kadın olmak Hatice için daha bireysel algıladığı bir durumken, anne olduktan sonra hem çocuğu hem de kendisi için, başka bir ifadeyle ailesi için önem kazanan bir hale gelmiştir.

Buraya kadar görüşmelerden aktarılan kesitler, kadınların (gece) çalışıyor olmalarının annelik kararlarını olumsuz etkilemediğini gördük. Anne olmalarının

çalışmaya devam kararlarını nasıl etkilediğine bakacak olursak Esmâ bu konuda şunları söylemektedir:

*“İmkânım olsaydı doğumdan sonra bir süre çalışmaya ara verirdim, ama kızım okula başlayınca sonra yine başladım. Çalışmayı sürekli bırakmayı düşünmedim, ama oğlum için bırakabilmeyi, onunla daha fazla vakit geçirmeyi isterdim.”*

Esmâ’yla aynı doğrultuda düşünen bir başka görüşmeci Emine:

*“Doğumdan sonra izinlerimi kullandım ama bir süre daha çocuklarıma bakmayı isterdim. Çünkü suçluluk duyuyor insan, işe gittiğim zamanlar aklım hep evde kalıyor. İşe gitmek istemiyorum. Doğumdan sonra bütün izinlerimi kullandım. Çocuğumun yanında olmak istedim. Büyüdükten sonra da bir şey değişmiyor. Çocuk büyüyor, sorumluluklar da büyüyor. Mesela çocuğumun dersane toplantısı vardı, mesaim olduğu için gidemedim, çok üzüldüm, kendimi yetersiz hissettim. Ama benim suçum olmadığını biliyorum. Çocuğuma her zaman vakit ayırmak istedim, ama çalışmayı bırakmayı hiç düşünmedim, düşünmem de.”*

Emine’nin anlattıklarından, çalışan kadınların anne olduktan sonra daha fazla zorlandıklarını, kendilerini hem fiziksel hem de ruhsal bakımdan daha fazla yorduklarını, ancak bu iki kimliği bir arada taşıma konusunda kendilerini yeterli gördüklerine ilişkin bir çıkarım yapmak mümkün.

Diğer bir görüşmeci Sinem ise anne olmasının çalışma kararını etkileyip etkilemediğini şöyle açıklıyor:

*“Ne sen sor ne ben söyleyeyim. Gece çocuğum uyurken evden çıkıp gitmek çok zor. Onu bırakmak istemiyorum. Ama işte mecburum sonuçta. Kendi gelirime sahip olmak beni daha güçlü yaptı. Evlendiğimden beri çalışıyorum (ailesiyle yaşarken çalışmıyor), o zamandan beri de kendime olan güvenim geldi. Çocuğum*

*olsun çok istiyordum. Hamilelik döneminde ya da doğumdan sonra işi bırakmayı düşünmedim.”*

Bu görüşmeden yapılan alıntı, Sinem’in hem “anne” hem “çalışan kadın” kimliklerine sahip çıktığını gösteriyor. Ancak bu görüşmecimizde, “çalışan kadın” kimliğinin ağır bastığını söyleyebiliriz. Çalışıp kendi gelirine sahip olmanın kendisini daha güçlü yaptığı (burada ataerki karşısında sahip olunan güçten bahsediliyor) ve dolayısıyla çocuk sahibi olma isteğinin elde ettiği bu güçten vazgeçmesini gerektirmediği görüşü hâkim.

Merve ise şöyle anlatmaktadır:

*“Oğlum doğduktan sonra bütün izinlerimi kullandım, üstüne ücretsiz izin de kullandım. İşe dönme zamanı gelince ayaklarım geri geri gitti. Oğlumu bırakmak istemedim, daha çok küçüktü ve ona bakacak kimse de yoktu. Bir süre eşimle çok düşündük acaba çalışmaya ara mı versem diye. Ama benim işyerimde bir kere işi bırakırsan bir daha işe almaları çok zor. Zaten iş bulmak çok zor tekrar başlayamazsam diye korktum. Malum gelir yetersizliği de var. Eee böyle olunca çalışmaya devam.*

Merve’nin anlattıklarından anne olmanın bazı durumlarda “çalışan kadın” kimliğinin sorgulanmasına neden olabileceği ve çalışan kadın olmakla, anne olmak kimliklerinin zaman zaman çatışmasına neden olabileceği söylenebilir. Bu örnekte anne kimliğinin daha ağır bastığını görüyoruz. Bu nedenle anne olduktan sonra çalışmaya bir süre ara verilmesi düşünülmüş, ancak işgücü piyasasına tekrar döndüğünde iş bulunamayacağı korkusuyla bu düşünceden vazgeçilmiştir.

Bir görüşmeci dışında diğer görüşmecilerin genel olarak anne olduktan sonra işe ara vermeye istekli olduklarını, ancak gerek maddi zorluklar ve iş bulma konusundaki zorluklar gerekse çalışıyor olmanın kendilerine sağladığı ekonomik özgürlük onların bu isteklerinden vazgeçmelerine neden olmuştur. Ancak bir görüşmeci ilginç bir şekilde çalışmayı evden ve ev ile ilgili sorumluluklardan kaçış

olarak gördüğü için anne olduktan sonra çalışmaya ara vermek istemediğini belirtmiştir. Böyle düşünen Sevgi'nin anlattıklarından kendisini çift kimlik değil, üç ayrı kimlik üzerinden tanımladığı anlaşılıyor. Sevgi:

*“Bak ablacım, benim yaşım kırk. Yirmi yıldır çalışıyorum. Evlenmeden baba evinde evlendikten sonra koca evinde çalışmaya devam ettim. İşte çalıştım, eve gelince daha çok çalıştım. Eğer kadınsan işin hiç bitmez. Benim kocam bir bardak suyu kendisi alıp içmez. Babam da öyleydi. Yani anlayacağın evde köle gibi çalışırdım. Çocuklarım olduktan sonra bir de annelik eklendi bunlara. Hem işte çalışıyorum, hem evde hem de annelik yapıyorum. Hangi birine yetişeceğimi şaşırtıyorum bazen. Bir de gece mesailer oluyor. Çocuklarım küçükken anne nereye gidiyorsun diye soruyordu. İçim eziliyordu onların suratı düşünce. Ama çalışmak benim için bir kaçış bir kurtuluş gibi hem kocadan hem ev işlerinden. Demem o ki çalışmayı bırakmayı hiç düşünmedim. Benim için çalışmak kendime zaman ayırmak gibi, benim bir parçam gibi. O yüzden çocuklarım olduğu zaman çalışmaya ara vermeyi ya da bırakmayı düşünmedim.”*

Sevgi kendi durumunu “hane içindeki kadın”, “işteki kadın” ve “anne” olmak üzere üç ayrı kimlik üzerinden değerlendiriyor. Diğer görüşmecilerin belirttiğinden farklı olarak “çalışan kadın” olmanın kendisine bir bakıma serbestlik, kaçış sağladığını belirtiyor. Çalışmanın gelir sağlamanın yanında toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı sorumlulukları bir süreliğine de olsa unutmak gibi bir getirisi olduğu düşüncesi bize çalışan kadın olmaya farklı bir anlam yüklendiğini gösteriyor.

Görüşmecilere hem çalışan hem anne olmak konusunda ne düşündüklerini sorduğumuzda cevaplar genel olarak ortak bir noktada buluştu. Buna göre; hem anne hem çalışan olmak görüşmecilerimize sadece çalışıyor olmaktan daha zor ve zahmetli bir anlam ifade ediyor. Sinem'in anlattıklarında bu genellemenin izlerine rastlıyoruz. Sinem:

*“Çocuğum olmadan önce çalışmak çok kolaydı. İşe gidiyor geliyordum, eşim de evde bana yardım ettiği için çalışmayı seviyordum. Oğlum doğduktan sonra*



*benim için her şey değişti, tüm hayatım, tüm düzenim. Bir işim bir gelirim olması kendimi güçlü hissettiriyor, ama oğlum doğduğunda doğumdan sonra bütün izinlerimi kullandım, hatta ücretsiz izinlerimi de kullandım. İşe gitmediğim zamanlar çalışma ortamımı özliyordum, ama yine de bütün izinlerimi kullandım. Oğlum da bu sürede biraz büyüdü, isteyken onu çok özliyorum, ama çalışmayı bırakmayı hiçbir zaman düşünmedim. Çünkü işimi bırakırsam biliyorum ki çalışmayı özlerim.”*

Sinem’in yorumuyla sadece çalışan kadın olmak, hem çalışan hem anne olmaya göre daha kolay. Anne olmakla birlikte aile ve çalışma yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak daha zorlaşıyor. Ancak Sinem çalışan kadın olmayı ve anne olmayı, başka bir deyişle çift kimlikli olmayı yaşamın bir parçası olarak görüyor ve bu doğal sürecin getirdikleriyle baş edebilecek gücü kendinde buluyor. Bunu Sinem’in “Çünkü işimi bırakırsam biliyorum ki çalışmayı özlerim.” cümlesinden çıkarmak mümkün. İşten ayrılırsa özleyeceğini düşünmesi ve bu yüzden bırakmak istememesi “çalışan kadın” olmayı sevdiğinin “çalışan kadın” kimliğiyle kendini iyi hissettiğinin bir göstergesidir.

Annelik kimliğini ihmal ettiğini düşünen görüşmecimiz Ayşegül ise kendi durumunu şöyle özetliyor:

*“Maddi durumum yetersiz olduğu için başladım çalışmaya. Okul okumuşluğum falan yok. Ama durumum iyi olsa da çalışırdım. Belki başka bir iş yapıyor olurum, ama çalışırdım. Kendi parasını kazanmak insanın kendisine yapabileceği en büyük iyilik. Kimseden bir şey beklemeden yaşayabilirsin o zaman. Çocuklarım doğana kadar böyle düşünüyordum. Çocuklarım olduktan sonra çalışmak daha zor geldi bana. İnsan ikiye bölünüyor. Bedenen işte olsam da aklımın yarısı hep evde. Şimdi oğlum üç yaşında, eve geldiğimde benden ilgi bekliyor. “Anne hadi kalksana, bana bir bardak su versene” diyor. Suyu alamayacağından değil, benden istiyor, ilgimi istiyor. Böyle olunca kendi kendime kötü bir anne miyim diye sorduğum oluyor. Bir keresinde çocuğum hastalandı diğer çocuğum da kolunu kırmıştı. İzin almak istedim vermediler. Ben de rapor aldım. Raporum bitince beni çalıştığım banttan aldılar, daha önce çalışmadığım bir banda verdiler.”*

Ayşegül'ün anlattıklarından hem çalışan hem anne olmanın sorumlulukları artırdığını çocuklar ve çalışma yaşamı arasında denge kurmanın zorlaştığını çıkarabiliriz. Ayrıca çalışan kadınların işlerinin yoğun ve işyeri kurallarının katı olduğu durumlarda “annelik” kimliklerini ihmal ettikleri düşüncesi ortaya çıkabiliyor. Bu durumun da anne olan çalışan kadınlar için annelik kimliklerini sorgulamalarına neden olduğunu söyleyebilir.

Genel bir düşünceyle, yapılan görüşmelerden kadınların hem çalışan kadın” hem “anne” olmalarının onları zaman zaman zorladığı, ama hepsinin bu iki kimliği birlikte taşımaya kararlı oldukları belirgin bir şekilde ortaya çıkıyor. Çalışan kadın olmak onlar için öncelikle kendi gelirlerini kazanmak sonrasında ise sosyal bir çevre olarak ifade buluyor. Çalışmaktan dolayı kendilerini güçlü hissettiklerini ifade ediyorlar. Aynı zamanda çalışmayı çocuklarının gelecekteki koşullarının garantisi olarak gördüklerinden bu süreçte yaşadıkları zorluklar onlar için daha katlanılabilir bir hal alıyor.

#### **b. “Aile ve İş Yaşamı Arasındaki Uyum/Çatışma”**

Bu başlık, görüşmecilere sorulan “Çalışıyor/ gece çalışıyor olmak ev-içindeki sorumluluklarını nasıl etkiliyor?”, “Eşinizin (gece) çalışmanıza bakışı nedir, çalışıyor olmanız evde çatışmaya neden oluyor mu?”, “Siz çalışıyor olmaktan dolayı ev-iş yaşamınızda çatışma yaşıyor musunuz, uyumu nasıl sağlıyorsunuz?”, “Gece çalışması yapıyor olmanız aile-iş yaşamı dengenizi etkiliyor mu?” sorulara alınan cevaplarla şekillenmiştir. Bu sorulara genel olarak verilen cevaplardan, çalışıyor olmanın özellikle de gece çalışması yapmanın aile-iş yaşamında çatışmaya neden olduğu, ancak bu çatışmanın çözümü için eşlerden bir yardım gelmediği, kadın işçilerin yaşanan çatışmayı kendilerinin söndürmeye çalıştığı, bazı eşlerin aile-içi sorumluluklar konusunda daha eşitlikçi yaklaştığı ama genel olarak bu sorumlulukları kadınların yüklendiği kanısına varılıyor.

Esmâ'nın ifadesiyle:

*“Ah ablacım ah... Diyorsun aile-içi sorumluluk, çok iyi diyorsun, güzel diyorsun da benim adamın bundan haberi yok ki. Ben evlendiğimde çalışmıyordum, bir süre sonra başladım çalışmaya, yetiremedik bitiremedik öyle gerekti. De ki çalışmaya başladıktan sonra kocan kalkıp bir kaşık yıkadı mı diye. Yıkamaz. Ona göre hava hoş. Ben çalışmışım çalışmamışım onun işi hep aynı. İşten gelir sofraya hazır, çamaşır, bulaşık bende. Çalışıyorum, parayı sayıyorum eline keyfi yerine geliyor. Desem ki bir işte daha çalışayım, hanım sen de yorulursun demez. Çalış tabi der.”*

Başka bir görüşmeci olan Sevgi ise kendi durumunu şöyle ifade ediyor:

*“Kendimi bildim bileli çalışıyorum. Ne babam dedi kızım sen yoruluyorsun işte, evde biraz dinlen ne kocam dedi bir işin ucundan da ben tutayım. Kocam çalışmam için baskı yapmıyor bana, o konuda bir şey diyemem. Ondan para isteme ne yaparsan yap. Ben de kimseden para istemek istemiyorum açıkçası. Ama evde düzen bir bozulsun bak o zaman gör. Hemen bıraktırır çalışmayı, hele bir gün yemeği olmasın, düzeni aksasın başlar bağırınmaya. Eee bilmiyor mu hem evdeki işler hem çalışmak beni yoruyor. Biliyor ama işine gelmiyor, düzeni bozulmadıkça ses etmiyor.”*

Esmâ ve Sevgi'nin anlattıklarından eşlerin kadınların çalışmasına destek olmasının sebebinin daha çok aile gelirine sağladıkları katkı olduğunu söyleyebiliriz. Kadınların çalışma yaşamına katılımının ev-içi sorumluluklar konusunda ataerkil toplum yapısının getirdiği toplumsal cinsiyet rollerinde bir değişikliğe, kadın-erkek arasındaki eşitlikçi veya eşitliğe yakın, neden olmadığını görmekteyiz. Kadınlar da kendileri gibi gelir getiren bir işte çalışmalarına rağmen erkekler kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin sürdürülmesi konusunda ısrarcı olmakta, ayrıca bu rollerin getirdiği sorumlulukların aksaması durumunda da kadını suçlama yoluna gitmektedirler.

Sinem ise kendi durumunu şöyle özetliyor:

*“Kocam çalışmamı hep destekledi, çünkü benim çalışmam onun için para demekti. Ben çalıştığım parayı kendime harcayamadım çok, parayı alacağım günü iple çekerdi. Şimdi durum biraz daha farklı, çocuklarım büyüdü, benim kendime olan güvenim biraz daha arttı. Artık paramı istersem veriyorum ona. Canım istemezse vermiyorum. Evde işlere zaten hiç yardım etmez, ama kaç yıldır alıştım artık idare ediyorum, dert etmiyorum bunu kendime. Memnun musun desen değilim. İki çocuk büyüttüm, büyüttük demiyorum bak büyüttüm inan ablacım bir kere çocukların altını değiştirmiş bir kere mamasını yedirmiş değildir. İki çocuğumdan biri erkek biri kız. Erkek olan bana yardım etsin diye küçüklükten alıştırdım onu, ileride babası gibi olmasın diye. Babası da “benim oğlum ev-işi yapamaz kadın mı o” diyor. Al sana çatışma (gülüyor). Bu zihniyetten rahatsızım, oğlum babası gibi düşünmesin diye elimden geleni yapıyorum.”*

Sinem’in konuşmalarından aktarılanlar, genel olarak görüşmecilerin anlattıklarıyla aynı doğrultudadır. Buna göre; kadınlar ev-içi işlerden sorumlu olduğu gibi çocukların bakımından da sadece kendileri sorumlu olduklarını, eşlerinin bu konuda kendilerine yardım etmediklerini belirtmektedirler. Ayrıca görüşmeci kadınların eşleri çocukları yetiştirme konusunda toplumsal cinsiyet rollerini gelecek nesle aynen aktarmayı amaçlayan bir görüntü çizmektedir. Ancak üç görüşmecimizin aktardığı deneyimler bu durumdan farklılık gösteriyor. Buna göre;

Ayşegül’ün deneyiminden:

*“Hakkını yiyemem eşim bana ev işlerinde çok yardımcı oluyor. Arkadaşlarım tarafından hep kıskanılmışımdır bu yüzden (gülüyor). Ben de kendimi şanslı hissediyorum açıkçası. Sonuçta ikimiz de çalışıyoruz, görüyor ne kadar yorulduğumu. Hele gece mesaisine kalırsam kahvaltımı bile hazırlar. Sonra çocuğa bakma konusunda da yardımcı oluyor bana. Uykusuzsam ya da gece mesaim varsa, o ilgilenir. Ben bazen hafta sonları da çalışmak zorunda kalıyorum, çocuğu parka götürüyor, gezdiriyor. Sadece ev işlerinde değil, çocuk bakımında da yardımcı*

*oluyor. Eşim çalışmamı özellikle istiyor. Aile geçimine katkıda bulunuyorum hem ondan hem de gelirim bir kısmını kendi ihtiyaçlarım için harcıyorum. Bu şekilde yaşadığımız daha rahat, eşim de bunun farkında o da o yüzden istiyor çalışmamı.”*

Aylin ise Ayşegül’le benzer olan durumunu şu şekilde ifade ediyor:

*“Ben kazandığım paranın tek kuruşunu bile kocama vermiyorum. Onun geliri fena değil, şükür evin geçimini sağlıyor. Benim kazandığım para tamamen bana kalıyor. İstedikimi yapıyorum. Tabi çalışacağım. Kocam da karışmıyor çalışmama. Kendi ihtiyaçlarımı kendi paramla sağlıyor olmam ona rahat geliyor sanırım. Bir de şu var, iki tane çocuğum var benim. Onların ihtiyaçları oluyor. Anne şunu alalım mı dediklerinde babanıza sormamız lazım demiyorum, şak diye alabiliyorum. Çocuklarımın isteklerini yerine getirebilmek, onların ihtiyaçlarını karşılamak benim için çok önemli, kendimi iyi hissediyorum böylelikle. Ev işlerinde kocam yardım ediyor, ama sıkışırsam. Yani her zaman yardım eden biri değil, hiç etmiyor da değil. Bu da benim işimi kolaylaştırıyor. Kendime daha çok zaman ayırabiliyorum”*

Ayşegül ve Aylin’in anlattıklarından, ev-içi işlere ve çocuk bakımına yardım eden erkeklerin eşlerinin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama konusunda daha başarılı oldukları çıkarımını yapabiliriz. Ayrıca kendilerine daha fazla zaman ayırmaları da bu dengenin sağlıklı bir şekilde kurulmasına yardımcı olduğunu söylemek mümkün.

Özetlemek gerekirse, görüşülen kadınların neredeyse tamamı, çalışmanın aile-içindeki sorumlulukların paylaşımını kadın lehine etkilemediğini, çalışmakla birlikte kadınların sorumluluklarının arttığını, çünkü ev-içindeki sorumluluklara çalışma yaşamındaki sorumlulukların eklendiğini belirtmişlerdir. Kadınlar çalışmalarından dolayı ev-içinde kalıcı ve baskın bir çatışmanın yaşanmadığını, ancak kadınların evdeki sorumluluklarının aksaması durumunda eşler arasında çatışma yaşandığını, onun dışında eşlerin kadınların çalışmasına/ gece çalışmasına pek fazla karışmadığını hatta çalışmalarını destekledikleri –daha çok maddi gerekçelerle- genel izlenimdir. Ev-içindeki sorumluluklarda olduğu gibi çocuklarla

ilgili sorumluluklarda da erkekler çekimser davranmakta, bu konudaki tüm sorumluluk yine kadınlar üzerinde kalmaktadır. İstisnai durumlar söz konusu olsa da görüşmelere ilişkin çıkarılabilecek genel kanı bu yöndedir. Aile-iş yaşamı çatışması eşlerden çok kadınların kendi içinde bu iki farklı alanı idare etmesi sırasında daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Açıkça ifade edilmemiş olsa da, bu iki alanın sorumluluğunu üstlenmişler, daha doğrusu üstlenmek durumunda bırakılmışlardır.

Kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama konusunda tekil bir sorumluluk üstlendikleri ülkemizde, bunun nedeninin önemli bir kısmının yasal düzenlemelerde aranması gerektiği düşünülmektedir. Nitekim Türkiye'deki aile-iş yaşamını uzlaştırma politikalarına baktığımızda, bu politikaların daha çok kadınlar üzerinden şekillendirildiği, hamilelik ve doğum izinlerine ilişkin düzenlemelerin kadınlara yönelik olduğunu görüyoruz. Bu durum ataerkil bir toplum yapısının hâkim olduğu ülkemizde erkekleri çocuk bakımı sorumluluğu konusunda çekimser olmaya itiyor. Bu konuda oldukça yetersiz olan kamusal destek de kadınların bu süreçleri daha ağır atlatmalarına- ya da atlatamamalarına- neden oluyor. Dolayısıyla aile-iş yaşamı uzlaştırılması konusundaki yasal düzenlemelerin ve bu konudaki özendirici uygulamaların yeniden gözden geçirilmesi ve kadın-erkek fırsat eşitliği temelinde şekillendirilmesi gerekliliği ortaya çıkıyor.

Görüşmeler sırasında kadınlara “Eşinizin çocuk bakımı konusunda sorumluluk üstlenmesini ister miydiniz?”, “Doğum izninin eşlerinize de verilmesini ister miydiniz?” soruları sorulmuş ve kadınların tamamına yakınının eşlerinin çocuklarının bakımı konusunda kendilerine yardım etmelerinden memnun olacaklarını, eşlerine de doğum izni verilmesini isteyeceklerini, ancak bu iznin kendilerine aktarılabilmesi mümkünse bunu memnuniyetle kabul edeceklerini belirtmişlerdir.

### C. Kadınların (Gece) Çalışmaya Bakışları ve Beklentileri

Araştırmanın temel amacı, kadınların (gece) çalışmasının aile-içi rollerine etkisini belirleyebilmektir. Buradan yola çıkarak kadınların (gece) çalışmasına bakışlarını ve bu konuyla ilgili beklentilerini saptayabilmek amacıyla birkaç soru sorulmuştur. Bu sorular: “Gece çalışma süreniz kaç saattir?”, “Gece çalışması yapmak için istekli misiniz?”, “Siz gece çalışmasını kendi açınızdan nasıl değerlendirirsiniz?”, “Gece çalışıyor olmanız aile yaşamınızı nasıl etkiliyor?” gibi sorulardan oluşmaktadır.

Görüşme yapılan kadınların tümü Manisa bölgesi beyaz eşya sanayiinde çalıştıkları için gece çalışma saatlerine ilişkin verilen yanıtlar benzerlik göstermektedir. Buna göre, kadın işçiler normalde 24.00-08.00 saatleri arasında olmak üzere günde 8 saatlik gece çalışması yaptıklarını belirtiyorlar. Ancak bu çalışma saatleri işlerin yoğunlaştığı ay sonlarında 12 saate kadar çıkabiliyor. Kanun ve yönetmelikte azami 7,5 saat olarak belirlenmiş olan gece çalışma süresinin aşıldığını ve yasal olmayan bir çalışma saatinin mevcut olduğunu görmekteyiz. Ancak işlerin yoğun olduğu dönemlerde durum daha da vahimleşmekte ve gece çalışmaları 12 saate kadar çıkabilmektedir. Gece çalışmasının kişilerin bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilediğine dair yapılan araştırmalar<sup>25</sup> ve ayrıca uzun saatler süren gece çalışmasının iş kazalarını artırdığına dair araştırmalar mevcuttur. Ayrıca gece çalışma esnasında çalışanların dikkatinin daha fazla dağıldığı ve çalışanlar daha çabuk yorulduğu için iş kazalarının daha sık ve ağır meydana geldiği belirtilmektedir (Karakurt, Satar vd. 2012: 232). Bu araştırmaların belirttiği üzere görüşmecilerimizin gece çalışma saatleri hem kendileri ve yaşam halkasında bulunan kişiler bakımından hem de genel olarak toplum sağlığı bakımından tehlike niteliğindedir. Bu durum görüşülen tüm kadınlar tarafından olumsuz karşılanmakta, hiçbiri 8 saatten fazla gece çalışması yapmak istemediklerini belirtmektedirler.

<sup>25</sup> Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi

<http://www.dusunenadamdergisi.org/tr/TMakaleDetay.aspx?MkID=81>

Gece ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi <http://www.turkpsikiyatri.com/C16S2/geceVe.pdf>

Ancak bu talepleri için herhangi bir girişimde bulunamadıklarını, işverenlerinin sendikalı olmaya tepki gösterdiğini hatta sendikalı olduğu sonradan anlaşılan işçilerin işlerinden çıkarıldıklarını ve dolayısıyla bu konuda çekimser bir tavır sergilemek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Ancak görüşülen kadın işçilerin tümü işverenlerinin sendikalı olmaya bu şekilde tepki vermese sendika üyesi olacaklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında üstlerine (posta başı veya formen) fazla gece mesaisine kalmak istemediklerini söyleyemediklerini, bunu dile getirirlerse çalıştıkları bölümde en ağır işlerin kendilerine verileceğini dolayısıyla bu saatlerde çalışmaya mecbur kaldıklarını dile getirmişlerdir. Gece mesaisi için ödenen ücretlerde herhangi bir aksama olmadığı, gece çalışması yaptıkları için yapılan ödemelerin her zaman tam ve eksiksiz olduğu da tüm görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Gece çalışma koşullarına ilişkin bu genel görünüm kadın işçilerin gece çalışmasına bakışlarında da devam etmektedir.

Örneğin Aylin:

*“Gece çalışırken eşimi doğru düzgün göremiyorum. Birlikte yemek yiyemiyoruz, birlikte hiçbir şey yapamıyoruz. Arkadaşlarımla da görüşemiyorum, sosyal hiçbir şey yapamıyorum. Bu nedenle gece çalışması yapmak istemiyorum. Ama bizim işyerinde şöyle bir şey var. İzin alamıyorsun. İzin aldığında ertesi gün postanı değiştiriyorlar, hiç tanımadığın bilmediğin insanların yanına gönderiyorlar, iş daha zor oluyor tabi. O yüzden izin kullanmayalım diye ellerinden geleni yapıyorlar. Gece çalışınca gündüz uykudan fedakârlık edip devlet dairesindeki işleri hallediyorum. Bu bakımdan gece çalışmak iyi bir şey aslında. Ya da çocuğumu parka götürüyorum. Ama fiziksel olarak çok yorgun hissediyorum, dengem alt üst oluyor.”*

Merve'nin anlattıkları da Aylin'in anlattıklarıyla benzerlik göstermektedir:

*“Gece çalışınca daha fazla yoruluyorum. Normalde insanlar akşam uyur sabah çalışır. Ben bir hafta gündüz bir hafta gece çalışıyorum. Dengem bozuluyor haliyle. Sonra gece çalıştığım zamanlar gündüz uyuyamıyorum ki. Gündüz 8 saat uyusam bile gece uykusuna benzemiyor. Ben işe gitmeden yemeği yapmak*



zorundayım, temizliği yapmak zorundayım. Gece çalışmak istemem, ama illa ki alışacaksam da 8 saatten fazla çalışmak istemiyorum. Gece çalışıyorum diye işi bırakmayı düşünmedim, ama gece çalışmayı pek istemiyorum. Her zaman 8 saat olsa tamam, ama daha fazla istemiyorum. Akşamları ailecek yemek yemek istiyorum. Ne bileyim öyle işte.”

Sinem ise kendi durumunu şöyle anlatıyor:

“Daha önceki işimde gece çalışma yoktu. Gece çalışınca anladım ki insan daha çok yoruluyor. Vücudu kırıgınlıyor, yarı hasta gibi bir şey oluyor insan. Daha fazla uykusuz kalıyorsun çünkü istesen de istemesen de. Sen gece çalışıyorsun tamam ama dünyanın düzeni sana göre değişmiyor, gündüz yapılması gereken işler var. Kocam da sağ olsun yardımcı olmadığından tüm sorumluluk bende. Haliyle gece çalışmak daha fazla yoruyor hem fiziksel hem de ruhsal olarak. Hele bir de çocuğun olduktan sonra daha da kötü oluyor. O gündüz uyanık, ben uyumaya işleri halletmeye çalışıyorum, o gece uyuyor ben evde yokum. Kötü tabi çok kötü. Benim fikrimi sorsalar gece çalışmak ister misin diye istemem, ama gece çalışıyorum diye işi bırakacak da değilim.”

Ayşegül’ün anlattıkları ise, anne olan çalışan kadınların işyerinde nasıl bir tepkiyle karşılaştığını açıkça gösteriyor:

“ocuğum küçük diye posta başına gece çalışmak istemediğimi, ocuğumun geceleri sık sık uyandığını, onun yanında olmak istediğimi söylediğimde bana “ya ocuk ya iş” diye karşılık verdi. O anda dondum kaldım, ne diyeceğimi bilemedim. Gözlerimden yaşlar süzldü hemen. Bunu görünce de “alışmak zor geliyorsa git evinde yat” dedi. Daha önce gece çalışmak benim için problem olmuyordu. Ama ocuk her şeyi değiştirdi. Sonuç değişmedi geri, gece çalışmaya devam... O gün yaşadığım olay beni güçlendirdi. Hem anne olmak hem çalışmak böyle bir şeymiş dedim kendime.”

Ayşegül'ün anlattıkları, gece çalışması yapan kadının aile-iş yaşamı dengesini kurmakta zorlandığını göstermenin yanında işyerindeki ataerkil düşünce yapısını da gözler önüne seriyor. Posta başının “çalışmak zor geliyorsa git evinde yat” demesi, kadınların ev-içi çalışmalarını görmezden gelen bakışın bir kanıtı olarak karşımıza çıkıyor. Bu durum bize kadınlara yönelik ataerkil baskıların hane içi ile sınırlı kalmadığını, işyerlerinde de devam ettiğini gösteriyor. Kadınlar için çalışma yaşamı ve ev-içi sorumlulukları birlikte yürütebilmek zaten yeterince yıpratıcı ve ağırken bir de işyerinde devam eden toplumsal cinsiyet baskısı psikolojik yıpranmışlıklarını artırıyor diyebiliriz. Ayşegül örneğinden hareket ederek şunu söyleyebilirim ki, görüşmeciler kadınların benzer durumlar karşısındaki direnci ve mücadele şekli beni oldukça etkiledi. Maruz kaldıkları psikolojik tacizler kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırma ya da öğrenilmiş çaresizliğine neden olmak yerine öğrenilmiş güçlülüklerini ortaya çıkarmıştır. Erkeklerin aynı koşullar altında nasıl tepki verdikleri ve iki cins arasındaki kıyaslama başka bir araştırma konusu olacak ilginçliğe sahiptir.

Esmâ gece çalışmasının aile-içi sorumluluklarına etkisini şöyle anlatıyor:

*“Çocuklarım küçükken gece mesaisinde bırakacak kimsem yoktu. Kocam zaten ilgilenmiyor. Akşam evde kalıyordu hep. Gündüz olsa kreşe bırakır akşam olduğunda da çocuğumun yanında olurdum. Çocuklarım küçükken gece yanlarında olamadım onların (yüzünü yere eğiyor). O yüzden çocuklarım küçükken gece çalışmak istemezdim, ama çalıştım yani. Öyle ya da böyle büyüdüler.”*

Esmâ'nın anlattıklarıyla benzer bir durum da Emine için geçerlidir. Emine:

*“Çocukları gece kime bırakcan ablam, annem babam yaşlı bakamazlar çocuğa. Kocam desen (burada duraksıyor) bakamaz o, kendine bakamıyor çocuğa nasıl bakacak. Sonra ev işleri var...Hepsi bana bakıyo...Gece çalışmak ondan zor geliyor. Yoksa vız gelir.”*

Kadınların gece çalışmaya ilişkin genel görüşleri, gece çalışmasının kendilerini gündüz çalışmasına göre çok daha fazla yorduğu yönünde. Ayrıca gece çalışırken aile düzenlerinde ve de sosyal ilişkilerinde kopukluklar yaşadıklarını bu yüzden ikili ilişkilerinde bozulmalar olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte gece çalışması kadınları ev-içi sorumlulukları konusunda da fazlaca yıpratmaktadır. Kadınlar gece çalıştıkları dönemlerde gündüz çok az uyduklarını, çünkü gündüz yapılması gereken işler konusunda eşleri sorumluluk üstlenmediği için o işleri de kendilerinin yapmak zorunda kaldığını belirtmişlerdir. Kadınlar gece çalışması sırasında çocuk bakımı konusunda da zorlandıklarını belirtmektedirler. Şöyle ki, geceleri çocuklarını bırakacak kimse yoktur ve eşleri de çocuk bakımıyla yeterince ilgilenmemektedir. Oysaki gündüz çalıştıkları sırada çocukları kreşe bırakabildikleri için böyle bir sıkıntı yaşamamaktadırlar.

Genel bir çıkarım olarak, gece çalışma ve gece çalışma koşullarının kadınların aile-içi rollerini kadınlar lehine etkilemediğin, aksine kadınları daha fazla yoran ve sorumluluklarını katlayan bir etki yarattığı söylenebilir.

## **2. Kadınların Gece Çalışmasının Aile-içi Roller ve Toplumsal Cinsiyet Üzerine Etkisi**

Kadınların gece çalışması, tarihsel süreç içinde ele alındığında bu tür çalışmanın her dönem için aile yaşamını zorlaştıran bir etki yarattığı görülmektedir. Kadınların gece çalışmasına ilişkin uluslararası yasal düzenlemelere baktığımızda, bu konunun yasal bir nitelik kazanmasının temel motivasyonunun ülkelerin uluslararası rekabet edilebilirliğinin koşullarını eşitlemek olduğu açıktır. Ancak düzenleme için gösterilen gerekçeler arasında gece çalışmanın aile yaşamına ve kadınların sağlıklarına olumsuz etkileri gösterilmiştir. Bu gerekçelerle kadınların sanayie ait işlerde gece çalışması yasaklanmıştır. Gece çalışmasını kadınlar için yasal kılan düzenlemelere baktığımızda ise, kadın-erkek fırsat eşitliğinin önünde engel olarak gösterilen bu yasağın kaldırılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Ancak kadınların gece çalışmasının yasal kılınmasının ardındaki temel belirleyicinin üretim maliyetlerini ve uluslararası rekabet edilebilirliğin koşullarını eşitlemek olduğu söylenebilir.

Kadınların gece çalışmasına ilişkin yasal düzenlemelere baktığımızda bu düzenlemelerin ekonomik ve sosyal gerekçelerinin iç içe geçtiğini görmekteyiz. Kadınların bu tür çalışma yapıyor olmalarının onların sağlıklarını ve işteki motivasyonlarını nasıl etkilediğiyle ilgili birçok araştırma yapılmış, gece çalışmasının gerekli olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Ancak Türkiye’de bu tür çalışmanın kadınların yaşamlarını, aile düzenlerini ve aile-içi rollerini nasıl etkilediğine ilişkin araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu başlık altında, kadın işçilerle yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen veriler ışığında kadınların gece çalışmasının aile yaşamlarını ve aile-içi rolleri ile toplumsal cinsiyet üzerine etkileri tartışılacaktır.

Görüşülen kadınlar, gece çalışmasının aile-içindeki sorumluluklarının -ki bu sorumluluklar ev işleri ve çocuk bakımından oluşmaktadır- yükünü ağırlaştırdığını belirtmektedirler. Kadınların gece çalışması yapıyor olması, onların toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olan ev içindeki işlerinde herhangi bir azalmaya neden olmamaktadır. Dolayısıyla kadınlar gece çalışmasını bitirip evlerine döndüklerinde, onları evde yapacak işler beklemektedir. Bu halde kadınlar günde 3-4 saat uykuyla neredeyse hiç uyumadan tekrar gece çalışması yapmak için hazırlanmaktadır. Bu halde gece çalışması kadınlar için iş kazalarının riskini de artırmaktadır.

Yapılan görüşmeler, aile-içindeki işlerin bölüşümü konusunda erkeklerin sorumluluk üstlenmemesi, kadınların hem gece çalışmasının hem de ev işlerinin yükünün altında ezilmesine neden olduğunu ve dolayısıyla kadınların gece çalışmasının etkilerini ağırlaştırdığı görülmektedir. Aynı etki çocuk bakımı konusunda da geçerliliğini korumaktadır. Görüşmeciler kadınlar, doğumdan sonra eşlerinin çocuk bakımıyla ilgili sorumluluk almadıklarını, çocuk bakımına “kadının görevi” olarak yaklaştıklarını belirtmektedirler. Bu durum genç kuşak ailelerde biraz esneklik gösterse de genel görünüm görüşmelerin yapıldığı Manisa bölgesinde ataerkil aile yapısının hâkim olduğunu göstermektedir.

### 3. Araştırma Bulgularına İlişkin Sonuçlar ve Değerlendirme

Gece çalışmasıyla ilgili gerek dünya genelinde gerek Türkiye’de zaman zaman çeşitli düzenlemelere gidilmiş, bazı dönemlerde kadınların gece çalışması yasaklanırken son dönemlerde işgücü piyasasında kadın-erkek fırsat eşitliği düşüncesinden hareketle kadınların erkeklerden farklılıkları da göz önünde bulundurarak tekrar yasal kılınmıştır. Bu çalışmada kadın işçilerin gece çalışması yapmalarının aile-içi rollerine -özellikle annelik- etkisi ve bu perspektiften kadın işçilerin gece çalışmasına bakış açıları kendi deneyimleri üzerinden belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada kadın işçilerin annelik deneyimiyle birlikte çalışma-aile yaşamı çatışma/ dengesinde ortaya çıkan gelişmeler ve kadın işçilerin bu gelişmeleri nasıl algıladığı ve anlamlandırdığı açığa çıkarılmak istenmiştir.

Manisa bölgesinde beyaz eşya sanayiinde çalışan kadın işçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, genel olarak, kadınların çalışmaya bakışı sadece ekonomik zorunluluklardan kaynaklanmamaktadır. Tek başına var olmak ve erkekten bağımsız bir yaşam için çalışmak istediklerini belirtmektedirler. Çocukları ve kendileri için daha iyi bir yaşam standardı sağlamak istemeleri de bu kararlarında etkilidir. Kadınların genel olarak çalışma yaşamında olmaktan memnun oldukları ve çalışmayı sadece ekonomik değil, sosyal bir aktivite olarak da gördüklerini söylemek mümkün. Eşlerinin gelirleri çok iyi olsa bile yine de çalışmayı isteyeceklerini belirtmeleri çalışmaya sadece ekonomik kazanç gözüyle bakmadıklarının göstergesidir.

Genel bir görüş olarak, gece çalışmasını kadın için özellikle çocuklu bir kadın için zor bulmaktadırlar. Kadınlar gece vardiyasında çocukları belli bir yaşa gelene kadar çalışmak istemediklerini belirtmektedirler. Bu isteklerini destekleyen hareketleri ise, hepsinin doğum izinlerini eksiksiz kullanmalarındadır. Özellikle gece çalışması yapanlar eşlerinin ev içindeki işlere ve çocuk bakımına daha çok ihtiyaç duyduklarını belirtmektedirler. Uyku ve yemek düzenlerinin bozulduğunu, sosyal hayatlarının neredeyse sıfıra inmesinden şikâyetçi olmakla birlikte, asıl şikâyetleri ev ile ilgili tüm sorumluluğun kendilerinde olmasıdır. Kendilerini en çok zorlayan

durumun hem anne hem çalışan olmaktan kaynaklandığını, anne olan çalışan kadınların çok daha özverili olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadınların bu görüşünü destekleyen ABD ve İsveç'te yapılan bir araştırma da, hem kadınların hem erkeklerin çocuklarla ilgili faaliyetlerden aldıkları zevke birden ona kadar puan tablosunda en yüksek puanı verdikleri, ancak erkeklerin açık ara en popüler faaliyeti çocuklarla oyunken çocuklardan sorumlu olmanın kadınlara daha çok zevk verdiğini gösteriyor (Hallberg ve Klevmarken, 2003'den aktaran Anderson, 2011: 56).

Gece vardiyasında çalışmayı, işyerinden izin alamadıklarından gündüz halledilmesi gereken işlerini yapabilme imkânı verdiği için olumlu bulan görüşler de vardır. Ancak aileyle birlikte -göreceli olmakla birlikte- yeterince vakit geçirememek gece çalışmasıyla ilgili en zorlandıkları durumlardan biridir. Zaman zaman eşlerinin de birlikte vakit geçirememekten şikâyetçi olduklarını, ama üzerinde pek durmadıklarını belirtmişlerdir. Kadınların en belirgin ifadelerinden olan ve tamamına yakınının hemfikir olduğu nokta, çalışıyor ya da gece çalışması yapıyor olmanın onların ev-içindeki sorumluluklarını hafifletmediğidir. Bu konuda çarpıcı olan, kadınların ev-içindeki sorumluluklarını aksatmaları durumunda eşlerinin çalışmalarını istemeyeceği düşüncesidir. Aynı durum çocuk sahibi olmaktan kaynaklanan sorumluluklar için de geçerlidir. Erkekler kadınların çalışmasını ancak ev-içi ve annelik sorumluluklarını -ki ataerkil yapıda sorumluluğu tam anlamıyla karşılayan kelime görev'dir- ihmal etmemesi durumunda kabul etmektedirler. Bir çarpıcı nokta da kadınların bunu kabullenmiş olmalarıdır. Aslında buna kabullenme demek ne kadar doğru tartışılır. Çünkü bu kadınların kendilerini var edebilmelerinin ve potansiyellerini ortaya koyabilmelerinin tek yolu bu durumu kabullenmiş gözükmeğidir.

Çalışan kadınların anne olmasıyla ya da anne olan kadınların çalışma yaşamına katılmasıyla birlikte sorumluluklarının katlandığı, anne ve çalışan kimliklerini beraber taşımakta kadınların zorladığı, ancak hepsinin bu çift kimliği birlikte taşımak konusunda kararlı bir tavra sahip oldukları söylenebilir. Bu noktadan hareket edersek, Anderson'un erkeklerin aile-içi sorumlulukların kadın-erkek arasında eşit dağılımını kabul etmelerinin nedenlerinden biri olarak gösterdiği,

kadınların ailede pazarlık gücünün artması (Anderson, 2011: 27) tezi araştırmanın bulgularından yola çıkarak tartışmalı olmaktadır. Şöyle ki, kadınların aile içindeki pazarlık güçlerini artıracak en önemli belirleyicilerden biri olan ekonomik özgürlük, araştırma verilerinin bize gösterdiği üzere kadın-erkek arasında aile-içi sorumlulukların dağılımında eşitlik -eşite yakın- sağlamaktan uzaktır. Araştırmanın bulguları hane içinde toplumsal cinsiyet rollerinin hala baskın olduğuna ve kadınlar gelirlerini harcama, aile içinde alınan kararlarda söz sahibi olmaları konusunda elde ettikleri pazarlık gücünün onların evlerine karşı olan bağlılık ve sorumluluklarını kırımadığını göstermektedir.

Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kadınların haneyle ilgili kararlarda söz sahibi olma konusunda erkekler karşısında bir pazarlık gücü elde ettiklerini göstermektedir. Nitekim görüşmeciler kadınlar, gelirlerini harcama konusunda zaman zaman eşlerinden bağımsız davranabildiklerini ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama konusunda da eşlerine danışmadan hareket edebildiklerini belirtmişlerdir. Bu ifadeler, kadınların “çalışan kadın” kimliklerinin onları ekonomik anlamda göreceli de olsa özgürleştirdiği göstermektedir.

Kadınların çalışıyor olmasının annelik kararlarını etkilemediğini, anne olduktan sonra çalışmaya ara vermeyi düşünenlerin olduğunu, ancak bunu gerçekleştirebilecek şartlar oluşmadığından -gerek maddi yetersizlik gerekse işe tekrar dönmek istendiğinde yaşanılacak zorluklar nedeniyle- hiçbirinin çalışmaya ara vermediğini görmekteyiz. Diğer yandan gece çalışması yapmanın kadınları daha fazla yorduğu, eşlerine ve çocuklarına ayırdıkları zamanın azalması özellikle de gece çalışmasının sekiz saati geçtiği durumlarda kadınların gece çalışmasına bakışlarının daha olumsuz bir görünüm sergilediği söylenebilir.

Esping Anderson'un Tamamlanmamış Devrim- Kadınların Yeni Rollerine Uymak kitabında belirttiği üzere; sayıları azımsanamayacak bir grup kadın için kadının ekonomik bağımsızlığıyla birlikte çift gelirli birliktelikler normalleşmiş, olması gerekene dönüşmüştür (Anderson, 2011: 26). Ancak yapılan araştırmada, kadınların büyük çoğunluğu için Anderson'un belirttiği cinsiyete dayalı işbölümünün

aşınmadığı görülmektedir. Aksine kadınların ekonomik özgürlüklerine kavuşmaları onlara hem ev içindeki hem de ev dışındaki çalışmalarından dolayı çifte sorumluluk yüklemektedir.



## SONUÇ

Tarihsel bakımdan değerlendirildiğinde gece çalışması, olağanüstü haller göz önünde bulundurulmazsa, ekonomik kaygılar nedeniyle ortaya çıkmış ve yine aynı nedenle yaygınlaşmıştır. Gece çalışma biçimini hazırlayan koşullar ve bu koşulların çerçevesinde oluşturulan yasal düzenlemeler sermayenin küresel konumunu etkilerken çalışanları da birçok bakımdan etkilemektedir. Bu nedenle gece çalışması ve bu çalışma türüne ilişkin düzenlemeler toplumu oluşturan tüm bireyler için önem taşımaktadır. Şöyle ki, yerli sermayenin küresel pazarda rekabet edebilirliğinin belirleyicilerinden biri olan bu çalışma türü, sermayenin maliyetlerini dolayısıyla da ülke ekonomisini etkilemekte, aynı zamanda çalışmanın olağan halinden uzaklaşması nedeniyle de çalışanları hem fiziksel hem psikolojik sağlıkları hem de aile düzenleri ve sosyal yaşantıları bakımından etkilemektedir.

Kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemelere baktığımızda, ilk uluslararası düzenleme, kadınların gece çalışmasını yasaklayan hükümler içermektedir. Bu yasaklamanın ardındaki temel motivasyonun, henüz “kadınların gece çalışma yasağı” hükmünü yasalaştırmayan ülkeler arasındaki endüstriyel rekabetin koşullarını ve üretim maliyetlerini eşitleme arzusu olduğu düşünülürse, gece çalışmasını yasal kılan hükümler ile kadınların gece çalışmasını yasaklayan hükümlerin ortak bir amaca hizmet ettiği sonucuna varılabilir. Nitekim her iki düzenlemeyi tetikleyen düşünce, küresel rekabet edebilirlik paydasında birleşmektedir. Dönemin (1900’lü yıllar) çalışma koşulları düşünüldüğünde ise, uzun çalışma saatleri, sağlıksız ve elverişsiz çalışma ortamı ve yetersiz yasal koruma, bu yasağın kabulünü kolaylaştırmıştır. Nitekim kadınların gece çalışmasının yasaklanması talebi, kamu sağlığının ölçüsü olarak kadınların ölüm oranlarını azaltmak için ve daha uzun gece dinlenme süreleri ile kadınların fiziksel ve manevi refahının gelişmesi ile gerekçelendirilmiştir. Diğer bir gerekçe olarak, kadınların istismar ve dayanılmaz çalışma koşullarına karşı korunması gösterilmiştir. Ayrıca gece çalışması, aile düzenini bozduğu gerekçesiyle ahlak dışı bulunmuştur. Günümüz açısından değerlendirdiğimizde aynı sorunların günümüzde de geçerli olduğunu, ancak kişisel ve kamu sağlığı bakımından önemli olarak değerlendirilebilecek bu

sorunların çözümü için tamamen yasaklama yoluna gitmek yerine gece çalışma koşullarının etkilerini hafifleten düzenlemelerin yapıldığı görmekteyiz. Azami gece çalışma süreleri ve dinlenme süreleri, gece çalışması yaptırabilmek için sağlık kontrolü, gece çalışması yapılamayacak durumlar, kadın çalışanlar için hamilelik ve doğum sonrasında gece çalışması yaptırılmayacağına ilişkin hükümler bu düzenlemelerden bazılarıdır.

Gece çalışmasını yasaklayan düzenlemelerden gece çalışmasını, özellikle kadınlar için, kolaylaştıran düzenlemelere giden yol uzun ve çalışanlar bakımından oldukça zahmetli olmuştur. Bu süreci etkileyen birleşenlerden biri olan kadın hareketi cephesinde, kendilerini gerçekleştirebilmeleri için erkeklerle fırsat eşitliği talepleri yükselmiş ve bunun önünde engel olarak görülen kadınlar için gece çalışma yasağının kaldırılmasını istemişlerdir. Kadın hareketinin bu talebini destekleyen görüşlerden bazıları, kadınları koruyan ağların aşırı geniş olduğunu ve kadınların kadınlık ve anneliklerinin daha fazla sömürülmesinin engellenmesi için bu ağların daraltılması gerekliliği üzerinde durmuştur. Neticede çalışma yaşamında kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması yolunda önemli bir adım atılmış ve kadınların gece çalışmasının önünde engel olarak duran yasal hükümler kaldırılmıştır. Ancak bu yasağın kalkmış olması, kadınların işgücü piyasasına erkeklerle eşit şekilde katılımını sağlama konusunda önemli bir adım olmakla birlikte yetersiz kalmaktadır. Bunun yanında kadın olmanın doğal bir süreci olarak gelişen hamilelik ve doğum dönemleri sermayenin gözünde, kadını çalışma yaşamında dezavantajlı konuma getirmekte ve bu nedenle özellikle hamilelik ve doğum dönemlerinde kadın çalışanları sermaye karşısında koruyan yasal düzenlemeleri gerekli ve zorunlu kılmaktadır. Nitekim hem ulusal hem de uluslararası hukuka baktığımızda bu tür düzenlemelerin var olduğunu -ne kadar yeterli ve etkili olduğu tartışılır-görmekteyiz.

Türk hukukunda kadınların gece çalışmasına ilişkin yasal düzenlemeler, uluslararası mevzuatla uyumlu hükümler içermektedir. Ancak tarihsel bakımdan ülkemizde kadınların bu koruma ve özel önlemlerden çok geç yararlandığını görmekteyiz. Bu durumda kuşkusuz Türkiye'nin geç sanayileşen bir ülke olmasının

etkisi büyüktür. Ancak kadın emeğinin önemli bir kısmının enformel sektörlerde istihdam edildiği göz önünde bulundurulursa, çalışma yaşamında olup da hala bu korumalardan yararlanamayan birçok kadının var olduğu söylenebilir. Bu özel önlem ve korumaların neler olduğuna değinecek olursak, öncelikle azami gece çalışma süresinden bahsetmek gerekmektedir. Azami gece çalışma süresi önemlidir. Çünkü gece çalışması insanın doğal yaşam düzenini tersine çeviren bir çalışma türüdür. Dolayısıyla hem biyolojik yaşam hem de sosyal yaşam üzerinde etkilidir ve ortaya çıkan etkiler bu tür çalışma yapanlar için genellikle olumsuzdur. Gece çalışma süresine azami bir sınır getirilmesi ve belirlenen sınırın kişilerin sağlıklı bir yaşam sürmeleri için uygun olması gerekmektedir. Buna göre; KÇGPÇKHY’de kadınların gece çalışma süresi azami yedi buçuk saat ile sınırlandırılmış ve her ne şekilde olursa olsun kadınlara yedi buçuk saatten fazla gece çalışması yaptırılmayacağı hükmedilmiştir. Diğer bir düzenleme, hamilelik dönemine ilişkindir. Kadın çalışanlara hamileliklerinin doktor raporuyla tespit edilmesinden itibaren gece çalışması yaptırılmayacağı, gece postasında çalıştıkları pozisyona uygun veya daha hafif bir pozisyonda gündüz postasında çalıştırılmaları konusunda işverene sorumluluk yüklenmiştir. Bu hüküm kadınların aile-iş yaşamı dengesi açısından değerlendirildiğinde, kadın çalışanların bu dengeyi sağlamalarına önemli bir katkı sağladığı düşünülebilir. Böylelikle kadınlar çalışma yaşamından kopmadan ve zorlanmadan bir hamilelik dönemi geçirecek ve dolayısıyla çalışma yaşamındaki konumları sağlamlaştıracaktır. KÇGPÇKHY’deki diğer bir düzenleme, kadınlara doğumdan itibaren bir yıl süre ile gece çalışması yaptırılmayacağıdır. Aynı yönetmelikte, kadınların doğum izinleri doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta olarak düzenlenmiştir. Çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftalık izin süresine iki hafta daha ekleneceği belirtilmiştir. Bu izinler çoğu kadın çalışanın doğum sonrası çocuğunun yanında olma isteğiyle uyumlu olmakla birlikte, sürelerin uzunluğunun kadınların çalışmaya yaşamına ve yaptıkları işe adaptasyonlarını olumsuz etkileyeceği düşüncesi de hâkimdir. Görüldüğü üzere, hamilelik ve doğum ile doğumdan sonraki süreci kapsayan dönemde gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler gündüz çalışmasında olduğu gibi kadınlar üzerinden düzenlenmekte, aile-iş yaşamı dengesi bu dönemlerde kadınlar aracılığıyla sağlanmaya çalışılmaktadır.

Aile yaşantısı -ki hamilelik ve annelik dönemi bu yaşantıyı önemli ölçüde etkileyen süreçler olarak kabul edilebilir- ile iş yaşamı arasında denge sağlamanın zorluğu yadsınamaz bir gerçektir. Bazı görüşler bu iki alan arasındaki denge problemini çatışma olarak adlandırılmış, toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev ile ilgili sorumlulukların hepsini yüklenmeleri nedeniyle bu çatışma uzun bir süre bir çalışan sorunu olmaktan ziyade bir kadın sorunu (Özen Çöl, 2002: 140) olarak anılmıştır. Ancak kadın istihdamının esnekleştirilmesiyle birlikte anılan ve son dönemlerde üzerinde sıkça durulan aile-iş yaşamını uyumlaştırma politikaları kadınlarla birlikte erkeklere ev ve aile yaşamıyla ilgili sorumluluklar yükleyerek ataerkil düzenin kadınlar üzerindeki etkilerini kırmaya çalışmaktadır. Bahsettiğimiz bu düzenlemeler Avrupa ülkeleri için geçerlidir, maalesef ülkemizde aile-iş yaşamını uyumlaştırma adı altında yapılan düzenlemeler kadınların toplumsal cinsiyet rollerini ve annelik sıfatlarını pekiştiren özellikler içermektedir. Dolayısıyla ülkemiz için aile-iş yaşamının uyumlaştırılmasına kadın sorunu açısından bakılmakta ve düzenlemeler de cinsiyetçi bir perspektif doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde detaylandırılan alan araştırmasının sonuçları göstermektedir ki gece çalışması, aile-iş yaşamı dengesini kurma zorluğunun derecesini artırmaktadır. Ancak burada tartışma konusu olacak nokta, kadınların gece çalışmasına ilişkin düzenlemelerin yetersizliği değil, bu düzenlemelerin uygulamada -özellikle gece çalışma süreleri bakımından- geçerliliğini kaybediyor olması ve erkeklerin aile-iş yaşamı dengesini sağlamadaki sorumluluktan tabiri caizse muaf tutulmalarıdır. Burada iki temel sorun alanının ortaya çıktığını görüyoruz. Bunlardan biri gece çalışma sürelerinin yasal sınırlarının aşıldığı diğeri ise kadınların aile-içi işlerde tek sorumlu olarak gören yaklaşımdır. Ancak bu yaklaşım tamamen ideolojiktir diyemeyiz, çünkü ülkemizdeki hiçbir düzenleme erkeklerin aile-içindeki sorumluluklarını geliştirecek yönde ilerlememektedir, dolayısıyla bu durum kadınların gece çalışmasını -çocuk bakımı, ev işleri nedenleriyle- zorlaştırmaktadır. Yapılan görüşmelerden elde edilen genel kanı, kadınların hamilelik ve doğumdan itibaren belli bir süre -ortalama 2 yıl- gece çalışması yapmak istemedikleri yönündedir. Ancak bu isteksizliğin nedeni olarak, temelde sosyal yaşantılarını olumsuz etkilemesinden çok aile-içindeki sorumluluklarının katlanmasını

belirtmektedirler. Genel olarak özellikle hamilelik ve doğumdan sonra çocuk bakımında eşlerinin sorumluluk üstlenmemesi nedeniyle çalışma isteklerinde azalma olduğunu, ancak hiçbir zaman çalışma yaşamından uzaklaşmak istemediklerini belirtmişlerdir.

Yukarıda belirtilenler ışığında, kadınların gece çalışmasının aile-içi sorumluluklarını artırdığını, ancak bu artışın temelde gece çalışmanın doğasından ziyade gece çalışmasının çok uzun saatler sürüyor olması ve ataerkil toplum düzeninin getirdiği toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği sorumluluklardan kaynaklandığını, ülkemizdeki yasal düzenlemelerin çalışma yaşamında kadının bu rollerini pekiştiren bir etki yarattığı sonucuna varılabilir.

Kadınların gece çalışmasının etkilerini belirlemeye yönelik önceki araştırmalar, daha çok gece çalışma koşullarının -çalışma saatleri gibi- üzerinde durmuş ve sonuçlarını da bedensel ve zihinsel yorgunluk ve iş kazaları üzerinde yoğunlaştırmıştır. Bu araştırma bu etkilerden farklı olarak ve bunların yanında kadınların gece çalışmasının ve gece çalışma koşullarının aile-içi rolleriyle birlikte yarattığı sonuçların kadınlar için daha ağır ve daha yıpratıcı olduğunu söylemektedir.

“Peki bu konuda ne yapılabilir?” sorusu araştırmanın en çarpıcı iki sonucundan yola çıkarak cevaplanmalıdır. Sonuçlardan biri, kadınların fazla sürelerle gece çalışması yapıyor olmaktan rahatsız olmalarıdır. Diğer ise, aile-içindeki sorumlulukları tek başlarına üstlenmelerinin ağırlığının gece çalışmasıyla birlikte arttığıdır. Elbette bu durumda öncelikle gece çalışma süresinin yasal sınırının aşılması için gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun için denetimlerin sıklaştırılması ve cezai hükümlerin ağırlaştırılması ilk akla gelenlerdir. Gece çalışma süresinin aşılması halinde işverene uygulanacak cezai hükümlerin maliyetinin, uzun sürelerle gece çalışması yaptırmamanın maliyetini aştığı durumlarda işveren fazla gece çalışması yaptırmayı göze almayacaktır. Ayrıca kadınların gece çalışması yaparken zorlandıkları diğer bir durum olan aile-içi sorumluluklar konusu, AB mevzuatındaki aile-iş yaşamını uyumlaştırma kapsamında ele alınmalıdır. Bu kapsamda aile-iç sorumlulukların kadın ve erkek arasında eşit paylaşılmasına özen gösterilmelidir.

Bunun yanında, kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırma konusunda en etkili neden olan doğum ve çocuk bakımına ilişkin yasal düzenlemelerde erkeklere de sorumluluk yüklenmeli ve analık izinleri AB düzenlemelerinde olduğu gibi ebeveyn iznine çevrilmelidir. Tüm bunlarla birlikte çocuk bakımı konusunda kadının sorumluluklarının bir kısmı, kamusal kurumlar aracılığıyla hafifletilmeli ve herkes için kolay ve eşit ulaşılabilir çocuk bakım hizmetleri sağlanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O.; Yüksel, H. (2011). Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*. Cilt:48, Sayı:553.
- Aksu, İ. F. (2012). Yönetim Anlayışında Meydana Gelen Değişikliklerin Çalışma Hayatını Düzenleyen Normlara Yansıması: Esneklik Yaklaşımı. TASAV Yayınları, Rapor No:1.
- Altan, Ö. Z. (2007) Sosyal politika, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, Yayın No:1477, s.220.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No: 1592. Eskişehir.
- Altan, Ö. Z. (2003). Sosyal Politika. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1477, Eskişehir.
- Altan, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınlar No: 224/147, Eskişehir.
- Altan, Ş. E. (1994). Kadının Çifte Yükümlülüğü. Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı (2).
- Andersen, E. G. (2011). *Tamamlanmamış Devrim- Kadınların Yeni Rollerine Uymak*. Çev: Selin Çağatay. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Arat, N. (1996). Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri. *Türkiye’de Kadın Olmak*. Say Yayınları.
- Atıl Yörü, H. (2009). “Türkiye’de Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*. Cilt: 23, s: 2.

- Balaban, U. (2013). Sosyolojinin Tarihsel Gelişimi. Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2. Türk-İş Yayınları, Ankara.
- Bedir, E. (2002). Yirmi Birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi Özel Sayısı*. s: 53-64.
- Biçerli, M. K. ve diğerleri (2012). Çalışma İlişkileri. Ed: Deniz Kağncıoğlu. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2550.
- Birlik, E. (?). Devletlerarası Çalışma Teşkilatı. Erişim Tarihi: 05.05.2013 <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/244/2153.pdf>
- Bodur, E. (2012). *Erkek Egemenliğinin Tarihsel Kökenleri*. Erişim Tarihi: 12.05.2012. <http://www.kadınlarinkurtulusu.org/category/kuram/>.
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri İşığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. S:24, s: 253-176.
- Buğra, A. (2010). Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı. Tübitak Proje No: 108K524.
- Brizon, P. (?). *Emeğin ve Emekçilerin Tarihi*. Çev: Cemal Süreya. Avni Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2005 ). 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi. *Toprak İşveren Dergisi*. Sayı:66.
- Çapar, M. (2004). Toplumsal Cinsiyet ve İş Bölümü. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. Cilt:2, Sayı:8.
- Çelik, Ö. (2008). Ataerkil Sistem Bağlamında Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Benimsenmesi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Çolak, Ö. F. (2003). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İstihdamı. İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu.
- Dedeoğlu, S. (Basılacak). *Mekan, Toplumsal Cinsiyet ve Endüstriyel Üretim*.



- Dedeoğlu, S. (2013). Esneklik, Kadın Emeği ve Ev Eksenli alışma. Ege Bölgesi'nde Kadın Emeği ve Ev Eksenli alışma (KEİG Toplantı), İzmir.
- Dedeoğlu, S. (2008). *Women Workers in Turkey- Global Industrial Production in İstanbul*. Published by Tauris Academic Studies, London.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim Dergisi*. Sayı:86, s:139-170.
- Demir, F. (2010). Çalışma Hayatında ocukların Korunması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C:12, zel Sayı, s: 547- 577.
- Demir, F. (2009). *İş Hukuku ve Uygulaması*. Birleşik Matbaacılık. İzmir.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*. C:44, S:511, s:12-27.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı alışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. S:7, s:77- 98.
- Deniz, . (2005). Atatürk Döneminde alışma Hayatı ve 3008 Sayılı İş Kanunu. Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Din, M. (2002). Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. C:6, S:3.
- Eken, H. (2005). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ekin, N. (1991). OECD lkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları. Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Sayı (34).
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya rneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:19, Sayı:2.

- Ertürk, Ş. (2008). *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*. Belediye-İş Yayınları, Yorum Matbaacılık, 1. Baskı, Ankara.
- Fidan, F.; Yılmaz, T. (2008). *Kadın, Çalışma ve Toplum*. Sakarya Yayıncılık. Sakarya.
- Fidan, F. (2004). “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor Mu? Zorunluluk Mu? Gerekliklik Mi?” Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma. Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, 1. Baskı, C:1, İstanbul.
- Gökalp, A. S. (1954). Kadın İşçilere Tanınan Haklar. *Çalışma Vekaleti Dergisi*, C:1, S:3, s:35.
- Gönüllü, M.; İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, C:25, N:1, s:81-100.
- Güçlü, (2012).<http://www.ozdogrular.com/content/view/20132/>
- Gülmez, M. (?). 1932 İş Yasası Tasarısı ve İzmir İşçilerinin Görüş ve Dilekleri. ErişimTarihi:11.08.2013  
yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDQ5MDQ4MDUyMDU2MDUx
- Gültekin, M. (2009). Çalışmanın Tarihsel Gelişimi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Gür, A. (2012). Rekabet Gücünün Oluşturulmasında Nitelikli İşgücünün Önemi. *İş'te Çalışanlar Dergisi*. Marmara Çalışanlar Federasyonu Yayınları. S:6, s:35-37.
- Gürhan, Ü. (1976); “Kadın Emeğinin Değeri ve Evli Kadınların Çalışmasının Kocanın İznine Bağlı Olmasının Yarattığı Sosyal ve Hukuki Sorunlar”, *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C:8, Sayı:1-2 Mart-Ekim, s:121.
- Huberman, L. (2007). *Feodal Toplumdan Yirmi Birinci Yüzyıla*. İletişim Yayınları (Yedinci Baskı), İstanbul.

- ILO (2009). *Women at Work, Past and Present: Like Night and Day. Magazine World of Work*, Geneva.
- ILO (2001). *Anatomy of a Prohibition: ILO Standards in Relation to Night Work of Women in Industry. Report III (1B), Chapter 2, s:23-52.*
- Işığışok, Ö. (2011). "Ücretler". *Sosyal Politika*. Editörler: Tokol, Aysen; Alper, Yusuf. Dora Basım Yayın Lmd. Şti. 1. Baskı, Bursa, s:143-159.
- Kale, N. (2004). "Cumhuriyet Kadını ve Eğitim". *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma. Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, C:3, İstanbul.*
- Kandiyoti, D. (2013). *Cariyeler Bacılar Yurttaşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Karacan, E. (2011). *Çalışma Yaşamında Kadın Kocaeli İlinde Bir Araştırma*. Umuttepe Yayınları. İzmit-Kocaeli.
- Karakurt, Ü; Satar, S. vd. (2012). Occupational Accidents and Emergency Medicine. *JAEM, S:11, s:227-237.*
- Kaya Erdem, B.; Baydaş Sayılğan, Ö. (2011). Ataerkil ve Anaerkil Toplumun Tarihsel Savaşımının Avatar Filmi Bağlamında İncelenmesi. *Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi, C:1, S:1, s:99-120.*
- Kaya, G. (2012). Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Avrupa Çalışmaları Programı Doktora Tezi.
- Kayahan Karakul, A. (2010). Küreselleşmenin Sanayideki Kadın Emeği Üzerine Etkileri ve Kadınların Geliştirdikleri Direniş Stratejileri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Sayı (30).*
- Kocacık, F.; Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt (6), Sayı (1).*

- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. S:2, s:13-54.
- Koray, M. (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 23.
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku’ndaki Düzenlemesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C:9, S: 1-2 Haziran-Aralık Sayısı.
- Kurnaz, Ş. (1991); *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını:1839-1923*, Ankara: T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.
- Kutadgobilik, T. (2006). Kadın İstihdamı Zirvesi. İstanbul.
- Kuyaksil, A. (2009). Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. C:6, S:11 s: 328-352.
- Lordoğlu, K. (1998). “Çalışma Süreleri, İstihdam, Kriz Üzerine Bazı Sorular”. *Prof. Metin Kutal’a Armağan*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını. Ankara, s:471-486
- Makal, A. (2009). *Ameleden İşçiye*. İletişim Yayınları.
- Makal, A. (2003). Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri.
- Makal, Ahmet (1997); *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri:1850-1920*, Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/62-genel/1018-stihdam-ve-mesleki-eitim-likisinin-gueclendirilmesi-eylem-plan-megep-zleme-ve-deerlendirme-kurulu-toplants-gercekletirildi>.
- Mitchell, J. , Oakley, A. (1992). *Kadın ve Eşitlik*. Pencere Yayınları.

- Millett, K. (1973). *Cinsel Politika*. Çev: Seçkin Selvi, Payel Yayınevi.
- Odyakmaz, Z. (1989). Anayasalarımızda Kadın Hakları. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*. S: 14, C: 5.
- Öksüz, E. (1980). Feodal Düzen ve Sosyal Değişmeler. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, S:18, s:81-92.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt:1, Sayı:1.
- Özen Çöl, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:4, S:3, s:139-153.
- Özer, M.; , Biçerli, K. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt (3), Sayı (1).
- Özmen, R. (2003). *Notlu- Gerekçeli- Karşılaştırmalı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat*. Seçkin Yayınları. Ankara.
- Öztürk, N. (2005). İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü. *Sosyo-Ekonomi Dergisi*. S:1, s:27-44.
- Öztürk, M. (2007). Türkiye’de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı (53).
- Rostow, W. W. (1973). *Sanayi Devrimi Nasıl Başladı*. Çev: Dr. Cengiz Arın.
- Seçer, Ş. (2010). *Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık*. Altın Nokta Yayınevi, 1. Baskı, İzmir.
- Selçuk, G. (2011). Fordist Birikim Rejimi ve Kitle Kültürü. *Journal of Yaşar University*, S:6, s:4130-4152.

- Sennett, R. (2011). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*. Ayrıntı Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C:8, S:4.
- Süzek, S. (2006). *İş Hukuku*. Beta Yayıncılık. İstanbul.
- Şenden, F. (2003). İş Kanunu Kıskaçında Kadın. *Sosyalist Dergi*. S:14, Temmuz-Ağustos Sayısı.
- Şişman, Y. (2012). *Çalışma İlişkilerinin Tarihsel Gelişimi*. Ed: Kağnıcıoğlu Deniz. Çalışma İlişkileri. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2550.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*. S Yayınları, Ankara.
- Tayanç, F.; Tayanç, T. (1977). *Dünyada ve Türkiye'de Tarih Boyunca Kadın*. Toplum Yayınevi.
- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*. Birikim Yayınları.
- Tekin, A. (2008). *Avrupa Birliği İstihdam Politikası Genel Esasları*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları. Yayın No:291.
- Tezgel, O. (2013). Manüfaktürün Ortaya Çıkışı ve Fabrika Üretimine Geçişte Manüfaktürün Rolü: Emek Süreci Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C:4, S:1, s:98-114.
- Terzioğlu, F.; Taşkın, L. (2008). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Kadınların Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *C.Ü. Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi*. Cilt:12, Sayı:2.
- Tezcan, M. (1985). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 150.

- Tiryaki, R. (2007). Ekonomik Özgürlüklerin Anayasal Rejimi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Doktora Tezi. Ankara.
- Tokol, A. (2011). “Günümüz Türkiye’sinde Giderek Ağırlaşan Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Uygulamaları”. Ed: Zencirkıran, M. *Dünden Bugüne Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*. Dora Yayınları, 2. Baskı, Bursa, s:545-559.
- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*. Vipaş AŞ, 2. Baskı, Bursa.
- Toplumsal Gelişmede Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu. Çev: Gülay Toksöz (2004). *Bilim Eğitim Toplum Dergisi*, C:2, S:5.
- UÇB (1989): Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları (Bir Özet). Demircioğlu Matbaacılık, Ankara.
- Üçdoğruk, Ş.; Kakıcı, H.; Emeç, H. (2007). Türkiye’de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*. Sayı:5.
- Ülgen, P. (2010). Ortaçağ Avrupasında Feodal Sisteme Genel Bir Bakış. *Mukaddime Dergisi*, S:1.
- Yıldırım, K. (2011). Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. C:23, S:4, s:34-103.
- Yıldız, N. (2007). Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S:58, s:129-161.
- Yılmaz, E.; Ulaş, I. (2011). “ Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar.” *Sosyal Politika*. Editörler: Tokol, Aysen; Alper, Yusuf. Dora Basım Yayın Lmd. Şti. 1. Baskı, Bursa, s:282-294.

## KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : ASLI ŞAHANKAYA

Doğum Yeri : AKHİSAR/ MANİSA

Doğum Yılı : 23.07.1988

Medeni Hali : BEKAR

## EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise 2002-2005 : AKHİSAR LİSESİ

Lisans 2006-2011 : MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ- ÇALIŞMA  
EKONOMİSİ VE ENDSTRİ İLİŞKİLERİ

Yabancı Dil : İngilizce