

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

SOSYAL GÜVENLİK DÜZENLEMELERİNİN İŞ VE
AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÜZERİNE
ETKİLERİ

Işıl TURHAN

Danışman
Prof. Dr. Sevda DEMİRBİLEK

İZMİR – 2023

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Sosyal Güvenlik Düzenlemelerinin İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Üzerine Etkileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun şekilde yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../ 2023

Işıl TURHAN

ÖZET
Doktora Tezi
Sosyal Güvenlik Düzenlemelerinin İş Aile Yaşamının Uyumlaştırılması
Üzerine Etkileri
Işıl TURHAN

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Kadınların tam zamanlı olarak işgücüne katılımı, kendilerine yüklenen cinsiyet temelli geleneksel rolleri ile çalışma yaşamındaki sorumlulukları arasında denge kurmalarını zorlaştırmaktadır. Kadın istihdamının arttırılması ve daha sağlıklı bir aile ortamının sağlanabilmesi adına son yıllarda aileye yönelik politikalar ve düzenlemeler ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmaya çalışıldığı dikkat çekmektedir. Atılan adımların etkinliğinin anlaşılması için ise kadın istihdamını arttırmaya yönelik teşvikler, çalışan annelere kısmi süreli çalışma hakkı, ebeveyn izinleri ve doğum borçlanması gibi konuların yeniden ele alınması gibi gelişmelerin, kadınların istihdama katılımı ve iş ve aile yaşamı dengeleri üzerinde yarattığı etkiye odaklanılmalıdır.

Araştırma ile kadın çalışanların yoğun olarak yer aldığı bankacılık sektöründe tam zamanlı çalışan, en az bir çocuğu bulunan evli kadınların iş ve aile yaşamı dengelerine ilişkin değerlendirmelerde bulunulması ve sosyal güvenlik kapsamındaki düzenlemelerin iş ve aile yaşamı dengeleri üzerinde yarattığı etkilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Nitel araştırma yönteminden faydalanılarak yürütülen araştırmada, bankacılık sektöründe çalışan, evli ve en az bir çocuğu bulunan 20 kadın ile derinlemesine görüşmeler yapılmış ve elde edilen verilerin analizi MAXQDA nitel veri analizi programı ile gerçekleştirilmiştir. Analizler ile elde edilen veriler, altı tema halinde incelenmiştir.

Değerlendirmeler sonucunda bankacılık sektöründe çalışan kadınların, çalışma sürelerinin uzunluğu, sektörün kendilerinden beklentileri ve çocuk sahibi olmaktan dolayı evde artan iş yükleri gibi nedenlerle iş ve aile yaşamı dengesini sağlamakta sorunlar yaşadıkları görülmüştür. Katılımcılar, aile yaşamlarını ilgilendiren konularda kullanmak üzere ilave izinlere ihtiyaç duyduklarını, çocuk bakımı konusunda sağlanan maddi teşviklerden yararlanma koşullarının esnetilmesi gerektiğini ve kısmi süreli çalışma hakkı gibi mevcut haklarını kullanma konusunda da işleri ve kariyerleri ile ilgi çekinceler taşıdıklarını dile getirmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Çalışma Yaşamında Kadın Sorunları, İş ve Aile Yaşamı Dengesi, Sosyal Güvenlik, Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri.

ABSTRACT

Doctoral Thesis

Doctor of Philosophy (PhD)

**The Effects of Social Security Regulations on the Reconciliation of
Work and Family Life**

Işıl TURHAN

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Science

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Labor Economics and Industrial Relations Program

The full-time labor force participation of women makes it difficult for them to balance their traditional gender-based roles with their responsibilities in working life. It is noteworthy that in recent years, policies and regulations aimed at family and work and family life have been tried to be harmonized in order to increase women's employment and to provide a healthier family environment. In order to understand the effectiveness of the steps taken, it is necessary to focus on the effects of developments such as incentives to increase women's employment, granting the right to part-time work to working mothers, reconsidering issues such as parental leave and maternity debt, on women's participation in employment and work and family life balances.

The aim of the study is to evaluate the work and family life balance of married women with at least one child, working full-time in the banking sector where female employees are concentrated and to reveal the effects of the existing regulations within the scope of social security on work and family life balance. In the research carried out using the qualitative research method, in-depth interviews were conducted with 20 women working in the banking sector, married and having at least one child. The analysis of the obtained data was

carried out with the MAXQDA qualitative data analysis program. As a result of the analyzes, the data has been examined in six themes.

As a result of the evaluations, it has seen that women working in the banking sector have problems in maintaining the balance of work and family life due to the long working hours, the expectations of the sector from them and the increased workload at home due to having children. The participants stated that they needed additional leaves to use in matters concerning their family life and the conditions about benefiting from the financial incentives provided for childcare should be flexed and they had concerns about their work and career in using their existing rights, such as the right to part-time work.

Keywords: Women's Employment, Women's Problems in Working Life, Work and Family Life Balance, Social Security, Social Security Regulations.

SOSYAL GÜVENLİK DÜZENLEMELERİNİN İŞ VE AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI ÜZERİNE ETKİLERİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
EK LİSTESİ	xviii
 GİRİŞ	 1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

1.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE SORUNLARI	4
1.1.1. Genel Olarak	5
1.1.2. Türkiye’de	7
1.1.3. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Temel Sorunlar	12
1.1.3.1. Ayrımcılık	14
1.1.3.2. İşsizlik ve Eksik İstihdam	17
1.1.3.3. Psikolojik Taciz	20
1.1.3.4. İş ve Aile Yaşamı Dengesi	23
1.2. İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ	26
1.2.1. Tanımı ve Niteliği	26
1.2.2. Teorileri	29
1.2.2.1. Rol Teorisi	30
1.2.2.2. Yayılma ve Dengeleme Teorisi	31
	viii

1.2.2.3. Çatışma Teorisi	34
1.2.2.4. Kaynakların Korunması Teorisi	34
1.2.3. İş ve Aile Yaşamı Dengesinin Önemi ve Sorunsal Boyutu	35
1.2.4. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İş ve Aile Yaşamı Dengesi	40
1.2.5. İş ve Aile Yaşamı Dengesini Etkileyen Faktörler	44
1.2.5.1. Makro Düzeyde	44
1.2.5.1.1. Ekonomik Yapı	45
1.2.5.1.2. Sosyal ve Kültürel Yapı	47
1.2.5.1.3. Siyasi Yapı ve Siyasi Katılım	49
1.2.5.2. Mikro Düzeyde	55
1.2.5.2.1. Bireysel ve Ailevi Faktörler	55
1.2.5.2.1.1. Yaş	55
1.2.5.2.1.2. Cinsiyet	57
1.2.5.2.1.3. Eğitim	60
1.2.5.2.1.4. Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma	61
1.2.5.2.1.5. Kişilik ve Algılanan Öz Yeterlilik Düzeyi	64
1.2.5.2.1.6. Dini İnanç	65
1.2.5.2.1.7. Aile Yapısı ve Sosyal Destek Mekanizmaları	66
1.2.5.2.1.8. Aile Geliri	70
1.2.5.2.1.9. Göç	72
1.2.5.2.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Faktörler	74
1.2.5.2.2.1. Sektörler ve Meslekler	74
1.2.5.2.2.2. İşletme Yapısı	80
1.2.5.2.2.3. Çalışma Koşulları ve Süreleri	82
1.2.5.2.2.4. Sendikalar	89
1.2.5.2.2.4.1. Sendikaların Faaliyetleri ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi	90
1.2.5.2.2.4.2. Sendikalarda Kadının Yeri ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi	92

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

2.1. REFAH REJİMLERİ VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ	94
2.1.1. Sosyal Demokrat Rejimlerde	96
2.1.2. Liberal Rejimlerde	98
2.1.3. Muhafazakar Rejimlerde	99
2.1.4. Post Sosyalist Rejimlerde	101
2.1.5. Güney Avrupa Refah Rejimlerinde	104
2.2. EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ	107
2.2.1. Genel Olarak Eşitlik Politikaları	108
2.2.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Eşitlik Politikaları	112
2.3. AİLE POLİTİKALARI VE DESTEKLERİ BAĞLAMINDA İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ	118
2.3.1. Aile Politikası Araçları	123
2.3.1.1. Ebeveyn İzinleri	123
2.3.1.1.1 Babalara Tanınan İzinler ve Baba Kotaları	125
2.3.1.1.2. Ek Çocuk Bakım İzinleri ve Diğer İzinler	128
2.3.1.2. Çocuk Bakım Hizmetleri	129
2.3.1.3. Bakım Sigortası	135
2.3.1.4. Esnek Çalışma	137
2.3.1.5. Aile Yardımları ve Ödenekler	139
2.3.1.6. Emeklilik Politikaları	142
2.3.2. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikaların Etkinliği	144
2.4. İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİNİN HUKUKİ BOYUTU	149
2.4.1. Uluslararası Düzeyde	150
2.4.2. Ulusal Düzeyde	155
2.4.2.1. Anayasa	157
2.4.2.2. Kanunlar ve Kanunlarla İlgili Düzenlemeler	158

2.4.2.2.1. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu	159
2.4.2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler Kapsamında Düzenlemeler	159
2.4.2.2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Düzenlemeler	164
2.4.2.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Düzenlemeler	167
2.5. İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİNİN SOSYAL GÜVENLİK BOYUTU	168
2.5.1. Sosyal Güvenlik Olgusu ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Gelişimi	168
2.5.1.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Dönüşüm İhtiyacı	171
2.5.1.2. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu	174
2.5.2. Primli Rejimde İş ve Aile Yaşamı Dengesi	181
2.5.2.1. Analık Sigortası	181
2.5.2.1.1. Analık İzni ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği	182
2.5.2.1.2. Emzirme İzni ve Emzirme Ödeneği	185
2.5.2.1.3. Doğum Borçlanması	187
2.5.2.1.4. Doğum Sonrası Yarım Çalışma (Kısmi Çalışma) ve Yarım Çalışma Ödeneği	188
2.5.2.2. Babalık İzni	190
2.5.2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	191
2.5.2.4. Yaşlılık Sigortası	193
2.5.2.5. Ölüm Sigortası	195
2.5.2.6. İşsizlik Sigortası	197
2.5.2.7. Bireysel Emeklilik Sistemleri	198
2.5.3. Primsiz Rejimde İş ve Aile Yaşamı Dengesi	200
2.5.3.1. Bakım Hizmetleri	201
2.5.3.1.1. Çocuk Bakımı	201
2.5.3.1.1.1. Kurumsal Bakım	202
2.5.3.1.1.2. Kreş ve Bakıcı Yardımı	204
2.5.3.1.2. Yaşlı ve Engelli Bakımı	209

2.5.3.1.2.1. Kurumsal Bakım	210
2.5.3.1.2.2. Evde Bakım	213
2.5.3.2. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na Yürütülen Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Programları	218
2.5.3.3. İŞKUR Bünyesinde Yürütülen Proje ve Programlar	222

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	226
3.1.1. Araştırmanın Amacı	226
3.1.2. Araştırmanın Önemi	227
3.1.3. Araştırmanın Modeli ve Yöntemi	228
3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	228
3.1.5. Araştırmanın Sınırları ve Soruları	230
3.2. BULGULAR	231
3.2.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler	231
3.2.2. Araştırmanın Temaları	232
3.2.2.1. Tema 1: Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi	233
3.2.2.1.1. Aile Yaşamının İş Yaşamına Olumlu Etkileri	235
3.2.2.1.2. Aile Yaşamının İş Yaşamına Olumsuz Etkileri	236
3.2.2.1.3. Çocuk Sahibi Olma ve İş Yaşamı	238
3.2.2.1.4. Ailevi Sorumluluklar ve Yöneticiler	240
3.2.2.1.5. Destek Mekanizmaları	243
3.2.2.1.6. Katılımcıların Çocuk Yaş Aralıklarına Göre Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi	245
3.2.2.2. Tema 2: İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi	246
3.2.2.2.1. Aile Sorumluluklarının İhmali	249
3.2.2.2.2. Maddi ve Manevi Etkiler	251
3.2.2.2.3. Kendine Zaman Ayırmak	255
3.2.2.2.4. Aile Bireylerine Zaman Ayırmak	257
3.2.2.2.5. Aile İçi Gerginlikler	259

3.2.2.2.6. Mutluluk ve Düzen İlişkisi	261
3.2.2.2.7. Kurumsal Destek ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi	264
3.2.2.2.8. Duygusal Etki	267
3.2.2.2.9. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi	269
3.2.2.3. Tema 3: Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi	271
3.2.2.3.1. İş ve Aile Yaşamı Dengesi	273
3.2.2.3.2. Tükenmişlik	275
3.2.2.3.3. İşten Ayrılma Niyeti	277
3.2.2.3.4. Yarı Zamanlı Çalışıyor Olma ile İş ve Aile Yaşamı Dengesi	280
3.2.2.3.5. Kısmi Süreli Çalışma Hakkı ve Aile Yaşamı Üzerine Etkisi	282
3.2.2.3.6. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi	285
3.2.2.4. Tema 4: Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	286
3.2.2.4.1. Çocuk Sahibi Olma Kararı ve İzin Hakları	288
3.2.2.4.2. Analık İznini Yeterli Bulma	290
3.2.2.4.3. Analık İzinlerinin Babalara Devredilebilirliği	292
3.2.2.4.4. Özel Durumlar İçin İzinler	294
3.2.2.4.5. Emzirme İzninin Yeterliliği ve Kullanımı	296
3.2.2.4.6. Tükenmişlik	299
3.2.2.4.7. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	302
3.2.2.5. Tema 5: Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	303
3.2.2.5.1. Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Yeterliliği	306
3.2.2.5.2. Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Erişilebilirliği	307
3.2.2.5.3. Çalışılan Kurum ve Çocuk Bakım Hizmetleri	308
3.2.2.5.4. Bakım Hizmetlerinin Yetersizliği ve İşten Ayrılma Niyeti	309

3.2.2.5.5. Bakım Hizmetleri, Uygulamalar ve Teşvik Politikaları	311
3.2.2.5.6. Çocuk Bakımı ve Tükenmişlik	313
3.2.2.5.7. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	316
3.2.2.6. Tema 6: Sosyal Güvenliğe İlişkin Görüşler	317
3.2.2.6.1.Kadın İstihdamına Yönelik Teşvikler	319
3.2.2.6.2. Sağlık Sigortası ve Duyulan Endişe	320
3.2.2.6.3. Emeklilik ve Duyulan Endişe	320
3.2.2.6.4. Bankacılık Sektörü ve Sosyal Güvenlik Hakları	321
3.2.2.6.5. Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi	322
3.2.2.6.6. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşleri	325
3.2.2.7. Kod Bulutu ve Kod Haritası	326
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	331
KAYNAKÇA	343
EK	

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABİHA	Avrupa Birliği'nin İşleyişı Hakkında Antlaşma
AİPP	Aktif İşgücü Programları Projesi
BM	Birleşmiş Milletler
EDES	Engelliler Destek Programı
EPSU	Avrupa Halk Hizmetleri Sendikası
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Kurumu
EWL	Avrupa Kadınlar Lobisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İİT	İslam İşbirliği Teşkilatı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
OECD	Organisation for Economic Co – Operation and Development
OPAAW	Kadının İlerlemesi İçin Eylem Planı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YADES	Yaşlı Destek Programı

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Çalışma – Bakım İlişkisine Yönelik Modeller ve Temel Özellikleri	s. 132
Tablo 2: Katılımcı Profili	s. 231
Tablo 3: Katılımcılara Göre Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi	s. 235
Tablo 4: Katılımcıların Çocuk Yaş Aralıklarına Göre Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi	s. 246
Tablo 5: Katılımcılara Göre İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi	s. 248
Tablo 6: Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi	s. 270
Tablo 7: Katılımcılara Göre Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi	s. 272
Tablo 8: Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi	s. 286
Tablo 9: Katılımcılara Göre Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	s. 287
Tablo 10: Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	s. 303
Tablo 11: Katılımcılara Göre Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	s. 305
Tablo 12: Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi	s. 317
Tablo 13: Katılımcılara Göre Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler	s. 318
Tablo 14: Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler	s. 326

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Temaların Gösterimi	s. 233
Şekil 2: Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi	s. 234
Şekil 3: İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi	s. 247
Şekil 4: Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi	s. 271
Şekil 5: Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi	s. 304
Şekil 6: Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi	s. 318
Şekil 7: Kod Bulutu	s. 327
Şekil 8: Kod Haritası	s. 329

EK LİSTESİ

EK 1: Örneklem Grubuna Yöneltilen Sorular

ek s. 1

GİRİŞ

Tarihsel süreç incelendiğinde, kadının ekonomik olarak üretim faaliyetlerine çeşitli düzeylerde katıldığı görülmektedir. Kadının çalışma yaşamındaki konumunu köklü bir biçimde değiştiren en önemli gelişme ise Sanayi Devrimi'dir. Sanayileşme hareketi ile birlikte kadınlar ilk kez ücretli işgücü statüsü ile çalışma yaşamında yer almaya başlamıştır. Takip eden süreçte, özellikle II. Dünya Savaşı ve sonrası dönemde her ne kadar kadınların istihdamda artan oranda yer aldığı görülse de kamusal alanda erkeklerle benzer oranda etkin olamamışlardır. 1980 sonrası süreçte ise küreselleşmenin ekonomik ve toplumsal etkileri sonucunda kadınların istihdama katılımı önemli ölçüde artmıştır.

İçinde bulunduğumuz yüzyıl, kadının çalışma yaşamına dâhil olması konusunun birçok yönden ele alınmasını gerekli kılan gelişmelere şahit olmaktadır. Kadınlar günümüzde dünya genelinde artan bir biçimde istihdama katılmakta, ancak kadın istihdamı en gelişmiş ülkelerde bile erkek istihdamının gerisinde kalmaktadır. Kadın istihdamı konusunda dikkat çeken bir diğer önemli konu ise kadınların istihdama katılma öncesinde ve istihdam edildikten sonraki süreçte erkekler karşısındaki dezavantajlı konumudur. İş başvurularında, aile sorumlulukları nedeniyle işlerine yeterince odaklanamayacakları ve devamsızlık yapabilecekleri gibi önyargılı tutumlarla karşılaşan kadınlar, çalışma yaşamında yer aldıktan sonra da erkekler ile eşit işler için eşit ücret kazanamama, terfi ettirilmeme gibi ayrımcı davranışlara maruz kalabilmektedir. Toplumda hâkim olan toplumsal cinsiyetçi bakış açısı, kadınların çalışma yaşamında sözkonusu ikincil konumlarının altında yatan en önemli faktörlerden biridir ve kadınların istihdama katılımı ve istihdamda kalma süreleri üzerinde etkili olmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü bakış açısı ile geleneksel olarak ev işleri ve çocukların bakımı gibi aile içi sorumlulukların birincil olarak kadınlara ait olarak kabul edilmesi, profesyonel yaşamı ve aile yaşamını bir arada yürütmek konusunda kadınların omuzlarına ciddi bir yük yüklemektedir. Çalışma yaşamında ayrımcılık, psikolojik taciz, işsizlik gibi pek çok sorunla karşı karşıya kalan kadınlar, ailevi sorumlulukları nedeniyle çoğu kez işleri ve aile içi sorumlulukları arasında dengeyi sağlamakta zorluklarla karşılaşmakta ve bu dengenin sağlanamaması kimi zaman kişinin çalışma yaşamı, kimi zaman da aile yaşamı aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir. İş ve aile yaşamı dengesini sağlama

konusunda yaşadıkları zorluklar nedeniyle, özellikle evlilik ve çocuk sahibi olmayı takip eden süreçte kadınlar işlerine geri dönemeyebilmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin yeterli ve erişilebilir olmaması, kadınların çalışma yaşamından tamamen kopmasına neden olabilmektedir. Uzun çalışma saatleri ve ailevi sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştıran çalışma düzeni, çalışanların stres ve strese bağlı sorunlarla karşı karşıya kalmalarına ve aile içinde gerginlikler yaşamalarına neden olabilmektedir.

İşgücü piyasasına yönelik düzenlemeler, iş yaşamının aile yaşamı ile uyumlaştırılmasına hizmet etmektedir. Ancak, aile yaşamının da iş yaşamı ile uyumlaştırılması ihtiyacı, aile politikalarının gözden geçirilmesi gereğini doğurmuştur. Özellikle son yıllarda esnek çalışma biçimlerinin yasal çerçevede düzenlenmesi, çalışan annelere kısmi süreli çalışma hakkı tanınması, çocuk bakımının ekonomik yükünü hafifletmeye yönelik parasal destekler, ebeveyn izinleri ve doğum borçlanması gibi konuların yeniden ele alınması, emeklilik yaşı düzenlemeleri ve benzeri gelişmeler, dolaylı ya da doğrudan kişilerin iş yaşamları ve aile yaşamlarının uyumlu bir biçimde sürdürülmesine katkı sağlamaktadır. Söz konusu düzenlemeler çalışan kadınların istihdama katılımını ve istihdamda kalmasını kolaylaştıran bir etki yaratıyor olsa da kapsamı, süresi, denetim açığı gibi nedenlerle eleştirileri de beraberinde getirmektedir.

“Sosyal Güvenlik Düzenlemelerinin İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Üzerine Etkileri” başlıklı tez çalışması, sosyal güvenlik kapsamında yer alan düzenlemelerin iş ve aile yaşamı dengesine yönelik etkilerini farklı açılardan tartışarak ele almayı amaçladığından özgün bir çalışma niteliği taşımaktadır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışma Yaşamında Kadın ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi başlıklı birinci bölümde, çalışma yaşamında kadının yeri ve karşılaştıkları sorunlara değinilmektedir. Kadınların geleneksel rolleri nedeniyle en çok yüz yüze geldikleri sorunlardan biri olan “iş ve aile yaşamı dengesi” kavramı, çeşitli teoriler bağlamında açıklanmakta, iş ve aile yaşamı dengesini etkileyen faktörler mikro ve makro düzeyde alt başlıklar halinde incelenmektedir. Çalışmanın, Sosyal Güvenlik ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi başlığını taşıyan ikinci bölümünde ise iş ve aile yaşamı dengesi, öncelikle refah rejimleri ve eşitlik politikaları bağlamında ele alınmaktadır. Aile politikaları ve iş ve aile yaşamı dengesi ilişkisi, ebeveyn izinleri, çocuk bakım

hizmetleri, bakım sigortası, esnek çalışma, aile yardımları ve ödenekleri ile emeklilik politikaları şeklinde aile politikası araçlarına ilişkin farklı ülkelerden örnekler verilerek aktarılmaktadır. Bölüm içindeki takip eden başlıklarda, iş ve aile yaşamı dengesinin ulusal ve uluslararası düzeyde hukuki boyutuna ve ilgili düzenlemelere yer verilmektedir. İş aile yaşamı dengesinin sosyal güvenlik boyutu ise primli rejim ve primsiz rejim olmak üzere iki boyutta incelenmekte, konu ile ilişkili düzenlemeler alt başlıklar halinde aktarılmaktadır. Çalışmanın, Banka Çalışanları Örneğinde Nitel Bir Araştırma başlığı taşıyan üçüncü bölümü ise Araştırma Metodolojisi ve Bulgular olmak üzere iki temel bölümden oluşmaktadır. Araştırma dâhilinde özel bankalarda çalışan, evli ve en az bir çocuk sahibi 20 kadın çalışan ile derinlemesine görüşme yapılarak elde edilen verilerin analizi, bir nitel veri analizi programı olan MAXQDA programı kullanılarak sağlanmıştır. Analizler sonucu oluşturulan altı tema ve bu temalara ait kodlar incelenerek bankacılık sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları iş ve aile yaşamı dengesi sorunları ve sosyal güvenlik düzenlemeleri kapsamında atılan adımların etkinliğine ilişkin görüşleri ortaya konmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

1.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE SORUNLARI

İnsanoğlu, tarih boyunca yaşamını ve varlığını devam ettirebilmek adına kas gücünü, emeğini kullanmıştır¹. Toplumsal yaşamın farklı alanlarında var olabilmenin temel koşullarından biri de çalışma yaşamında yer almaktır. Nitekim çalışma yaşamı, statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme hakkı, yönetime katılma hakkı gibi olanaklar tanınması ile bireylerin toplumda yer almaları gereken süreçleri de belirli ölçülerde sunmaktadır².

Kadın işgücünün tarihsel gelişim sürecinin aşamaları dikkate alınırsa, Sanayi Devrimi'nin, yoğun değişimler yaşanan en önemli dönüm noktalarından biri olduğu görülmektedir. Kadınlar, Sanayi Devrimi öncesinde geleneksel rolleri dışında başka roller üstlenme imkanına fazlaca sahip olamamışlardır. Kadınların ücret elde ederek işçi statüsünde çalışma yaşamına katılmaları Sanayi Devrimi beraberinde gerçekleşmiş³ ve kadınların ücretli olarak bir işte çalışma oranı 20. yy. sürecinde yoğun oranda artış göstermiştir⁴. Kadınların eğitim seviyelerindeki artış, ekonomik gereklilikler ve ücretli bir işte çalışarak sosyal haklardan yararlanma bilinci ve isteği, kadınların işgücüne katılımını arttıran faktörler arasında yer almaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin hükümetlerce bireyselleştirilme eğilimi de kadınların işgücü piyasasına dâhil olmaları yönünde üzerlerindeki baskıyı arttıran faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır⁵. Kadının işgücüne katılımı tarihsel süreçte dünya çapında bir artış eğilimi göstermiş olmakla birlikte erkeklerin gerisinde kalmaya devam etmektedir. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar ilerleyen

¹ Veli Sırım, Servet Kapçak ve Demet Doğan, “Geçmişten Günümüze Türk Kadın Emeğinin Değişim ve Gelişim Süreci”, **Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi (TURKSOSBİDER)**, Cilt: 06, Sayı: 01, 2021, ss. 12-35, s. 14.

² Özlem Çakır, “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 31, Temmuz-Aralık 2008, ss. 25-47, s. 26.

³ Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003 - 2004, ss. 55 – 86, s. 56.

⁴ Kelly D. Chandler, “Gender In The Work”, **Encyclopedia of the Life Course and Human Development**, Ocak 2008, ss. 163 – 169, s. 163

⁵ Eva Sundström, “Should Mothers Work? Age and Attitudes in Germany, Italy and Sweden”, **International Journal of Social Welfare**, No. 8, Blackwell Publishers, 1999, ss. 193 – 205, s. 204.

başlıklarda daha detaylı bir biçimde incelenecektir ancak temelde çalışma yaşamına sınırlı katılım ve erkeklere göre ikinci planda kalmış olmaları alanyazında en sık ifade edilen sorunsal konular olmaktadır.

1.1.1. Genel Olarak

Kadının toplumdaki konumuna etki eden birçok faktör bulunmakla birlikte, bu faktörlerden biri de üretim tarzı ve kadının üretim faaliyetlerine katılım düzeyi olarak karşımıza çıkar⁶. Tarihsel süreçte, ilk toplumlara ait sahip olunan bilgiler sınırlıdır. Kadının ilkel toplumlardaki yeri hakkındaki bilgiler, toplayıcılık görevini üstlenmesi, çocukların bakımından sorumlu olması gibi o çağlardaki ailelerin temel işlevleri şeklinde adlandırılabilir sınırlı bilgilerden fazlası değildir. Antropologlar, tarım devriminde kadınların ev çevresinde gerçekleştirdikleri çalışmaların ve aileye yaptıkları katkıların ilk aile yapılarının anaerkil olmasına yol açtığı şeklinde fikirler öne sürmektedir⁷. Ortaçağ dünyasında ise kadın, feodal sistemin toplumsal hiyerarşiye dayalı sistemi içinde erkeklere bağımlı hale gelmiş fakat söz konusu durum, kadınların üretim süreçlerinde yer almasının önünde tam anlamıyla bir engel oluşturmamıştır⁸. Tarihsel süreçte kadınlar, içinde bulundukları dönemin ekonomik faaliyetlerine belli oranlarda katılım sağlamışlardır. Ancak, Sanayi Devrimi'nin, kadınların çalışma hayatına katılmalarında hususunda ayrıca önem taşıyan bir yeri vardır. Şöyle ki, kadınların emeklerini ekonomik alanda bir ücret karşılığında sunmaları ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte söz konusu olmuştur. Sanayi Devrimi böylelikle, günümüzdeki anlamıyla ilk kez “ücretli kadın işgücü” kavramının oluşmasını sağlamış ve bu alanda en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmiştir. 19. yüzyılda, başta İngiltere olmak üzere batı ülkelerinin birçoğunda dokuma imalatıyla sanayi başlamış ve kadınlar, toplam işgücünün önemli

⁶ Mehtap Yeşilorman, “Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, 2001, ss. 269 – 280, s. 272.

⁷ İslam Can, “Tarih, Toplum ve Kültür Bağlamında Aile ve Kadın”, **Sistemik Aile Sosyolojisi**. (Ed. Mustafa Aydın), Çizgi Kitabevi, Ocak 2019, ss. 215 – 248, s. 216 – 218.

⁸ Bilge Afşar ve Süleyman Öğrekçi, “Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt: 17, Sayı:1, 2015, ss. 65 - 86, s. 74.

bir bölümünü oluşturmuştur⁹. Sanayileşme gibi, kadının işgücüne katılımını etkileyen ikinci olay II. Dünya Savaşı'dır. Savaş süresince gerek emek arzıyla gerekse emek talebiyle alakalı nedenler doğrultusunda kadınların istihdama katılımında dikkate değer bir artış gözlenmiştir. Emek arzı bakımından incelendiğinde; bir kısım kadının işgücü piyasasına girişteki temel güdüsü vatanseverliktir. Bir kısım kadın ise erkeklerin savaşa gitmeleri sonucu aile gelirlerinin düşmesi nedeniyle işgücü piyasasında yer almaya başlamıştır. Emek talebi bakımından ele alındığında ise; erkeklerin savaşa gitmeleri sonucunda ekonomide işgücü talebi ve ücretler genel düzeyi yükselmiştir ki bu durum kadınların ücretli bir işte çalışarak emek piyasalarında yeralmalarını teşvik etmiştir¹⁰. Kadınların çalışma yaşamında özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra daha fazla yer aldıkları görülse de savaş ekonomisi dışında yeniden daha az getirisi olan işlerde çalışmaya başladıkları gözlemlenmiştir. Erkekler ise böylece, getirisi daha yüksek olan işlerde yoğunlaşarak kamusal alanda daha etkin bir biçimde yer almaya başlamışlardır. 1980 sonrasında, oluşan bu toplumsal hiyerarşi, bir miktar daha silikleşmiş olsa bile, kadınların annelik rolleri ile kariyer arzuları arasındaki mevcut çatışmanın yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu durum, sektörler bazında bir cinsiyet ayrımını çeşitlendirerek, kadın işgücünün hizmet sektörü gibi belli başlı bazı sektörlerde yoğunlaşmasıyla sonuçlanmıştır¹¹.

Son yirmi yıllık süreçte küresel düzeyde hem kadınların hem de erkeklerin işgücüne katılım oranlarının arttığı gözlenmektedir. Bazı bölgelerde ise kadın ve erkekler arasındaki fark daralmaktadır. Kuzey, Güney ve Batı Avrupa'da finansal kriz esnasında eşi işsiz kalan kadınların emek arzı ile artan kadın istihdamının, ilave işçi etkisi ile bu farkı azalttığı muhtemeldir. Şöyle ki 2006'dan beri söz konusu bölgelerde kadınların işgücüne katılımı %2,4 oranında artarken erkeklerde ise %1,7'lik bir azalış olmuştur. İhracata dayalı sektörlerdeki büyüme ile Doğu ve Güney Asya'da da kadın ve erkekler arasındaki fark daralmıştır. Eğitim ve sağlık alanındaki gelişmeler ve gebelik oranlarının azalması gibi etkenler ile Latin Amerika ve Karayipler'de 1995'te %44,5 olan işgücüne katılım oranı 2015'te %52,6'ya

⁹ Gülferah Bozkaya, "Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz", **Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, Haziran 2013, ss. 69 – 89, s. 72.

¹⁰ Özer ve Biçerli, s. 58.

¹¹ Afşar ve Ögreci, s. 68.

yükselmiştir. Kuzey Amerika’da ise finansal kriz ile hem kadın hem de erkeklerde işgücüne katılım azalmış, ancak kadın ve erkekler arasındaki fark, kadınların istihdama katılımındaki düşüşün erkeklerinkinden daha az olması sebebi ile yine daralma şeklinde gerçekleşmiştir¹². Küresel düzeyde 65 yaş üstü erkeklerin işgücüne katılım oranı 2015 yılı temel alındığında %30, kadınların ise %14 dolaylarındadır. Gelişmiş bölgelerde bu oranlar daha düşük oranlarda gerçekleşmekte iken, az gelişmiş bölgelerde ise daha yüksek oranlarda gerçekleşmektedir. Şöyle ki, en az gelişmiş bölgelerde bu oran kadınlarda %34,5, erkeklerde %59,1’dir¹³.

Erkek işgücüne kıyasla kadın işgücünün çalışma yaşamına katılımının sınırlılığını ve ikincil konumuna açıklama getirmek amacıyla geliştirilmiş bir takım kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar arasında yer alan Neoklasik (Beşeri) Sermaye Kuramı, kadınların kişisel tercihlerine odaklanarak vurgu yapmaktadır. Kuram, kadınların çalışma yaşamında dezavantajlı olma durumunun kendileri tarafından bağımsız ve rasyonel biçimde tercih edildiğini söylemektedir. Kadınlar, çocukların bakımı ve ev işlerini üstlenmektedir, bu nedenle de kadınların çalışma süreleri ve işe geliş gidiş saatleri ve çalışma süreleri bakımından esnek işler tercih etmeleri rasyonel bir davranıştır. Kadınların doğal olarak iş deneyimleri de daha azdır; şöyle ki kadınların çalışma yaşamları çocuklar ve yaşlıların bakım ihtiyacını karşılayabilmek adına kesintiye uğramaktadır. Feminist kuram ise kadınların çalışma yaşamında sınırlı olarak yer almaları ve ikincil konumlarını çözümlerken ataerkillik kavramına ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne vurgu yapmaktadır¹⁴.

1.1.2. Türkiye’de

Eski Türk toplumları incelendiğinde kadınların, devlet yönetiminde dahi çeşitli roller üstlendiği gerçeğinden yola çıkarak, erkekler ile eşit denilebilecek haklara sahip oldukları gözlenmektedir. Bu dönemde kadınlar avlanmak, ata binmek, şaman ayinlerinde yer almak gibi sosyal hayatın içinde de aktif olarak yer

¹² ILO, **Women at Work Trends 2016**. International Labour Office, Cenevre, 2016, s. 6 – 18.

¹³ United Nations, Department of Economic and Social Affairs Population Division, **World Population Ageing Report 2015**, New York, 2015, s. 78.

¹⁴ Elif Özlem Özçatal, “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankara Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Güz 2011, ss. 21 – 39, s. 22.

almışlardır. Türk topluluklarının 10. yüzyıldan itibaren İslamiyet inancına geçmesiyle birlikte kadınların toplumsal konumlarında değişiklikler yaşanmaya başlanmıştır. Ancak Selçuklular ve Osmanlılar döneminde de vakıf kuruculuğu ve baciyan sistemi gibi önemli rollerde kadınlara yer verildiği, kadınların kurumsallaşmış nitelikte roller üstlendikleri görülmektedir¹⁵. Osmanlı İmparatorluğu dönemi ele alındığında, XIX. yüzyılın ortalarına dek kadınların aile içinde el sanatları ve el sanatlarına dayalı işler ile tarım ve hayvancılığa ilaveten, geleneksel sanayiye ait halıcılık, kilim, dokuma, altın işlemeciliği, gibi alanlarda da çalıştığı görülmektedir. XIX. yüzyılın ikinci yarısından itibaren baş gösteren sanayileşme hareketine bağlı olarak, 1850 sonrası dönemde kadın işgücü, dokuma işlerinde yerli ve yabancı işyeri sahipleri tarafından fazlaca tercih edilmiştir. Kadınların bu tercih edilmesinin nedenleri arasında daha düşük ücretli, kolayca yönetilebilen ve uysal olmaları gibi faktörlerin de yer aldığı anlaşılmaktadır. Şöyle ki, 1860'lı yıllarda Bursa'da İpek Fabrikaları'nda çalışmaya başlayan Osmanlı kadınları, 1867'den sonra Saruhan, İzmir, Kula, Uşak ve benzeri yerlerde sayıları 300'ü bulan, çoğu Avrupalılara ait mekanik halı tezgâhlarında sürekli biçimde çalışmaya başlamıştır. Bu mekanik halı tezgâhlarında çalışan kadın işçi sayılarının ise 3.000'leri bulduğu görülmektedir. XIX. yüzyıl sonlarında ise hem toplam işçi sayısı, hem de kadın işçi sayısı artmış; hatta bazı fabrikalarda kadın işgücünün erkek işgücünü sayıca aştığı bile görülmüştür. 1897 yılında İstanbul Kibrit Fabrikası'nda çalışan 201 işçiden 121'i kadınlardan oluşmaktadır; reji (tütün) ve iplik fabrikalarındaki durum da benzerdir. 1913 ve 1915 yıllarında yapılmış olan sanayi sayımlarında kadın işgücünün toplam çalışanların 1/3'üne kadar ulaştığı görülmektedir ve dokumacılık ile konserve sanayisinde kadın işgücü sayıları, yine erkek işgücü sayısını aşmaktadır. Nitekim ham ipek imalatında işçilerin %95'i, konserve işlerinde çalışanların %71'i, dokuma alanında çalışanların %70'i ve ipek dokumacılığında çalışanların %63'ü kadın işçilerden oluşmaktadır¹⁶. Kadınların mutlak erkek egemenliğindeki alanlara girmeye başlamaları özellikle Tanzimat Dönemi ile başlayan süreç ile gerçekleşmiştir. Türk kadının toplumunda geleneksel olarak belirlenmiş konumu, Cumhuriyet'in ilânı ile

¹⁵ Sırım ve diğerleri, s. 16.

¹⁶ Fevzi Demir, "Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 4, Mayıs 2008, ss. 8 – 24, s. 18.

beraber değişim sürecine girmiştir¹⁷. 1923’de Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte takip eden süreçte yapılan reformlar, kadınların toplumda eşit bireyler olarak haklar elde etmelerini sağlamıştır. Kadınların farklı kamusal alanlarda yer almaları mümkün hale getirilerek, eşitlik anlayışı ile şekillenen politikalar ile devlet kadınların eğitim, çalışma ve siyaset gibi alanlara katılımını özendirerek desteklemiştir¹⁸. Takip eden dönemlerde, Türkiye’deki kentleşme süreci ise kadın istihdamı konusunda önemli bir belirleyici olmuştur. Kentleşme süreci ile kadınların işgücüne katılımında bir düşüş yaşanmıştır. Kırsal kesimden, kentlere göç eden kadınlar çoğu kez çalışma yaşamının dışında kalarak ev kadını olarak kalmakta ya da kayıt dışı işlerde çalışmaktadır. Hayat standardının yüksek olduğu olduğu üst sınıflarda ise kadınlar çalışma yaşamına katılma konusunda özgür olmalarına karşın aile, ekonomik olarak ihtiyaç içinde olmadığından kadın, çalışma isteği duymamaktadır. Şunu da vurgulamak gerekmektedir ki, kadının istihdama katılımının en yüksek seviyede gerçekleştiği çevre, üst sosyo-ekonomik sınıflardır. Hayat standardının düşük olduğu alt sınıflarda, ailede ekonomik gereksinimlerin varlığına karşın gelenekler ve toplumsal değerler nedeniyle kadının ücretli olarak bir işte çalışması çok da olumlu karşılanmamaktadır. Kadının çalışma yaşamında yer alabilmesi ancak kocasının, ailesinin izin vermesine ve onların uygun gördükleri ölçüde mümkün olabilmektedir. Türkiye’de demokratikleşme yolunda önemli gelişmeler yaşanmış olsa da, toplumdaki mevcut değerler ve uygulama aşamasındaki yetersizlikler sonucu kadının işgücüne katılımı alanındaki sorunlar var olmaya devam etmektedir¹⁹.

Son yıllarda Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları artış eğilimi sergiliyor olsa da, 1950’nin ortalarından itibaren oransal bir düşüş yaşanmaktadır. Yaşanan bu düşüş eğiliminin altında yatan asıl neden, kırsal bölgelerden kente göç ederek tarımsal alandaki faaliyetlerin dışında kalan kadınların işgücüne katılan nüfus içine dâhil edilmiyor olmalarıdır. Kırsalda yaşayan kadınlar, ücretsiz aile işçileri olarak işgücüne katılarak, sosyal güvenceden yoksun ve ekonomik getirileri

¹⁷ Abdullah Aydın ve Ömer Fuad Kahraman, “Türkiye’de Kadın Temsili Sorunsalına Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 31, Eylül – Ekim – Kasım – Aralık 2015, (Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı – I) ss. 46 – 64, s. 46.

¹⁸ Hülya Gül, Nilgün Yalçınioğlu ve Zahide Ceren Atlı, “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2014, ss. 169 - 176, s. 170.

¹⁹ Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005, ss. 195 – 219, s. 200.

olmaksızın çalışmaktadırlar. Kentlerde yaşayan ve ücretli bir işte çalışmayan kadınlar ise ev hanımı olarak adlandırılmakta ve istatistiklerde işgücüne dâhil edilmemektedir. Bu kadınlar, işgücü hesaplamalarında dahi yer almadıklarından, işsiz olarak tanımlanmaları da teorik olarak mümkün değildir. Bundan dolayı bahsi geçen bu kadınların yaşadığı işsizlik ile mücadele konusuna istihdam politikalarında yer verilememektedir. Kırsal bölgelerde tarım ve benzeri işlerde çalışarak işgücüne dahil olan kadınlar, işgücü istatistiklerinde işgücüne dahil çalışan nüfus olarak kabul edilmektedir ancak bu kadınlar ücret, çalışma şekilleri, sosyal güvenlik hakları ve çalışmaya ilişkin şartları içeren iş sözleşmesi gibi istihdamın zorunlu unsurlarını taşımadıklarından dolayı, nitelik bakımından ev hanımı olarak söz edilen kadınlardan farklı değillerdir. Ev hanımı olarak tanımlan kadınlar da, kırsal kesimde bir iş sözleşmesine bağlı olmaksızın, sosyal güvenlik haklarından yoksun ve ücret olmaksızın çalışarak ekonomik değer üreten fakat istatistiklere yansıtılmayan kadınlar gibi ekonomik bir değer üretmektedir. Kadınların işgücüne katılımında yaşanan oransal azalışın, kadınların fiili durumu ile alakalı olmadığını, işgücüne katılım oranlarının hesaplanış şekline kaynaklandığını söylemek yanlış olmayacaktır²⁰.

Türkiye, kalkınma sürecinde 12 Eylül 1980 kararları doğrultusunda serbest piyasa ekonomisine ve ihracata yönelik sanayileşmeye dayalı bir politika izlemiş ve bu süreçte kadın istihdamı düşük oranlarda kalmıştır. Zaman içinde kadınların eğitim seviyesinde yaşanan artış, kadınların özgür iradeleri ile hareket edebilecekleri imkânlar sağlamış ve işgücüne katılma konusunda da olumlu gelişmeler yaşanmasına katkıda bulunmuştur²¹. Ancak Türkiye’de erkek hane reisi modeli, önemli bir refah rejimi paradigması olarak görülürken, ev hanımlığı kadınlar için en belirgin kimlik olarak yaygın biçimde kabul edilmekte ve kadınların kayıt dışı çalışan rolleri öne çıkmaktadır. Bu nedenle kadın istihdamı konusundaki politikalarda istikrar sağlanamamakta ve arzulanan ilerleme kaydedilememektedir²².

²⁰ Nurcan Önder, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz – Eylül 2013, ss. 35 – 61, s. 36 – 37.

²¹ Süleyman Aydın, “Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 1, 2016, ss. 243 - 258, s. 256.

²² S. Aydın, s. 249.

Günümüzde, Türkiye’de Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ile kıyaslandığında kadınların istihdama katılım oranlarının ve istihdamdaki paylarının oldukça düşük olduğu görülmektedir²³. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 1980’de %48 düzeyinde iken, 2006’da bu oran %26 seviyesine gerilemiştir²⁴. İşgücü, Eylül 2017 döneminde önceki yılın aynı dönemine kıyasla 1.128.000 kişi artmış ve 32.215.000 kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranında da 0,8’lik bir puan artışı yaşanmış ve %53,6 şeklinde gerçekleşmiştir. Bahsi geçen dönemler için yapılan kıyaslamalar sonucunda; erkeklerin işgücüne katılım oranında 0,6 puan düzeyinde bir artış yaşanmış ve %73,1 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranı ise yaşanan 1 puanlık artışla %34,5 olarak gerçekleşmiştir²⁵. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2021 yılı Ocak ayı verilerine göre ise erkeklerin işgücüne katılım oranı %68,2 iken kadınlarda bu oran %32 düzeyinde gerçekleşmiştir²⁶. TÜİK’in Nisan 2023 verilerinde ise erkeklerin işgücüne katılma oranının %71,7 düzeyinde; kadınların işgücüne katılma oranının ise yine erkeklerin oldukça gerisinde kalarak %36,4 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir²⁷. Görüldüğü üzere, genel olarak kadınların işgücüne katılım oranları, erkeklerin katılım oranlarının oldukça altında kalmaktadır. Türkiye’de kadınların ekonomik faaliyetlere katılımını arttırmak ve desteklemek amacıyla çok sayıda teşvik politikaları geliştirilmiştir. Bunlara örnek olarak, yasal düzenlemeler, destek programları, hibe veya kredi fırsatları, girişimciliği özendiren projeler ve etkinlikler verilebilir. Bu amaçla başta ilgili bakanlıklar ve bakanlıklara bağlı çeşitli kurumlar ile sivil toplum kuruluşlarının, bankaların, uluslararası

²³ Mehmet Arif Şahinli ve Nazan Şahbaz, “Tarımda Kadın İstihdamı: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 15, Sayı: 25, 2013, ss. 85 – 103, s. 85.

²⁴ Arzu Uraz, Meltem Aran, Müşerref Hüsamoglu, Dilek Okkalı Şanalmiş ve Sinem Çapar, Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, **T.C. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu**, Sayı: 2, Ankara, Mart 2010, s. 14.

²⁵ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İşgücü İstatistikleri Eylül 2017**, Sayı: 24634, www.tuik.gov.tr, (20.12.2017).

²⁶ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İşgücü İstatistikleri Ocak 2021**, Sayı: 37486, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486>, (24.12.2021).

²⁷ Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü İstatistikleri Nisan 2023**, Sayı: 49373, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49373#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%2023%20y%C4%B1%C4%B1%20Nisan%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C4%20oldu.,\(14.06.2023\).](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49373#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%2023%20y%C4%B1%C4%B1%20Nisan%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C4%20oldu.,(14.06.2023).)

kuruluşların, toplumun ve medyanın, önemli rolü ve farklı düzeylerde destekleri bulunmaktadır²⁸.

1.1.3. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Temel Sorunlar

Toplum, birbirinden farklı kişisel eğilim, beceri, yetenek ve özellikler sergileyen bireylerden meydana gelen karma bir yapı sergiler. Bireyler, kişisel becerileri, yetenek ve özellikleri doğrultusunda toplumda farklı konumlarda yer alırlar. Doğal olarak bazıları diğerlerinden daha iyi olarak nitelendirilebilecek bir konuma yükselebilirler. Kadınların toplumda kendilerine bir yer edinmeleri amacı ile verdikleri mücadele esnasında deneyimledikleri sorunlar, sadece kişisel yetenek ve becerilerinden kaynaklanan sorunlardan ibaret değildir. Kadınların toplumda kendilerine yer edinmeleri esnasında yaşadıkları sorunlar, kaynağını sadece beceri ve yeteneklerden alan bir sorun olmaktan ziyade, doğuştan sahip oldukları cinsiyet ve cinsiyetlerinin getirdiği biyolojik özelliklerden, farklılıklardan dolayı ortaya çıkmaktadır. Yaşanan bu sorunun kökeninin, iki cinsten (kadın – erkek) birinin diğerine nazaran daha üstün görülmesinden kaynaklanan bir sorun olduğu yönünde genel bir kabul mevcuttur²⁹.

Kadınlar, eğitim hakkına erişimden sağlık alanındaki olanaklarından faydalanmaya, siyasi faaliyetlere katılımdan çalışma yaşamında yer almaya ve yönetim kademelerinde söz sahibi olmaya kadar ekonomik ve sosyal birçok alanda kadın olarak hiçbir engel ile karşılaşmamaktadır. Ancak kadınların, sözü geçen bu hak ve olanaklardan erkeklerle eşit bir şekilde faydalanamadıkları da bir gerçektir. Kendilerine tanınan bu haklardan yararlanmalarının önündeki en önemli engelin, kadınlara yönelik toplumsal değer yargıları ve cinsiyet eşitsizliği olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Toplumsal değer yargıları, uzun yıllardan beri süregelen toplumsal kabuller tarafından şekillenmiştir ve cinsiyet eşitsizliği toplumun her kademesinde

²⁸ Canan Arıkan, “Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 14, Sayı:3, Temmuz 2016, ss. 138 – 156, s. 140.

²⁹ Bekir Geçit, “John Stuart Mill’de Kadının Toplumsal Konumu”, **Beytulhikme An International Journal of Philosophy**, Cilt: 3, Sayı: 2, Aralık 2013, ss. 105 – 127, s. 106.

hissedilmektedir³⁰. İşgücü piyasasına giriş ve çıkışta, siyasette, kariyerde yükselmeye ve ücretler konusunda kadınlar, erkeklere kıyasla daha yoğun biçimde haksız uygulamalara maruz kalmaktadır.

Kadınların, çalışma yaşamında, kadın olmalarından kaynaklı birçok dezavantajlı uygulamaya maruz kaldıkları şeklinde genel bir görüş hâkimdir. Bilhassa kadının evli ve çocuklu olduğu durumlarda işlerine yoğunlaşmada zorluk yaşayacakları gibi bahaneler öne sürülerek başarılı birer çalışan olmalarına rağmen terfi ettirilmemeleri, sık karşılaşılan sorunlardan biridir. Yüksek oranda kabul gören bir diğer görüş ise erken yapılan evlilikler nedeniyle kadınların düşük ücret düzeylerine ve niteliksiz çalışma koşullarına mecbur bırakıldıkları yönündeki görüştür. Kadınlara yöneltilen sözlü tacizler, mobbing(psikolojik taciz), cinsiyet temelli ayrımcılık, ahabap çavuş ilişkileri sebebiyle kadın çalışanların beceri ve yeteneklerinin görmezden gelinmesi, kadın çalışanlar tarafından ortaya atılan projeler ve fikirlerin üstlerince sahiplenilmesi, kadın çalışanların işverenlerce sigortasız, güvencesiz işlere itilmeleri, evden işe ve işten eve ulaşımında yaşanan sıkıntılar ile toplumda kadınların cinsiyetinden kaynaklanan genel ön yargılar, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları belli başlı sorunlar olarak dikkat çekmektedir. Özetle kadınlar, kadın olmaktan kaynaklı bir dizi sorunun üstesinden gelmek zorunda bırakılmaktadır³¹.

Yaşadıkları, kadın olmaktan kaynaklanan birçok sorun ve dezavantajlara ek olarak kadınlar, engellilik, yaşlılık ve bazen de genç olmalarından dolayı bir takım önyargılarla ve sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar³². Bu başlık altında, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ayrı başlıklar halinde ele alınmaktadır.

³⁰ Şahin Metin, **Kayıt Dışı İstihdam Ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011, s. 61 – 62.

³¹ Müşerref Küçük, “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 1 – 17, s. 7.

³² Şerife Durmaz, “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, ss. 37-60, s. 38.

1.1.3.1. Ayrımcılık

Kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması, postendüstriyel toplumlarda sürdürülebilir bir çalışma yaşamı inşa edebilmenin mutlak gereklerinden biri olarak karşımıza çıkmakla beraber bu eşitliğin ne tür bir eşitlik olması gerektiği ve nasıl sağlanacağı noktasındaki sorulara cevap bulmak gerekmektedir³³. Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı yalnızca gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu olmamakta; gelişmiş ülkelerde de farklı tür ve derecelerde bu sorun ile karşılaşmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılıkla karşı karşıya kalan grubun özelinde bir sorun olmanın ötesinde toplumun geneline etki eden bir nitelik taşımaktadır³⁴.

İşgücü piyasasında kadınlar, işe girişten ücretlendirmeye ve yükselmeye kadar çeşitli alanlarda ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. İşe alınma esnasında karşılaşılan ayrımcılık, kadınların çalışma yaşamında ilk karşılaştıkları ayrımcılık türüdür³⁵. Kadınların henüz iş yaşamına giriş yapmadan önce ayrımcılığa maruz kaldıkları ilk aleyhte uygulama, iş ilanlarıdır. İşgören temini için yayınlanan ilanda, sadece erkek adayların başvurabileceğine dair bilgilerin yer alması şeklindeki ifadeler ek olarak, işten çıkarılmalar esnasında da kadınlar, erkeklerden daha dezavantajlı bir konumdadır. Kadınların yoğun çalışma temposuna uyum sağlayamayacakları algısı ya da hamilelikleri gibi durumlar dikkate alınarak işlerine son verilmesi³⁶, her ne kadar kanunlarda koruyucu hükümler bulunuyor olsa da karşılaşılan olumsuz durumlardır. Çelik ve Şahingöz'ün, turizm işletmelerinde çalışan kadın aşçıların yaşadıkları sorunları ortaya koyma amacıyla yürüttükleri araştırmanın bulguları, kadın aşçıların çoğu işe alımlar esnasında ayrımcılığa maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. İşe alınan kadın aşçıların ise cinsiyet temelinde belirlenmiş rollerle ve işbölümlerinin cinsiyetlere göre düzenlendiği bir çalışma ortamıyla karşılaştıkları belirlenmiştir. Cinsiyete dayalı bir işbölümünün varlığı,

³³ Costa Esping-Andersen, Duncan Gallie, Anton Hemerijck, ve diğerleri, **Why We Need A Welfare State**, Oxford University Press, USA, 2002, s. 69.

³⁴ Sevdâ Demirebilek, "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44 Sayı: 511, 2007, ss. 12 – 27, s. 25.

³⁵ Çakır, s. 33.

³⁶ Mahmut Demir, "İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2011, ss. 760 – 784, s. 767.

özellikle mesleğinde kariyer basamaklarında ilerlemeyi hedefleyen kadın aşçılar için engel teşkil edebilecektir³⁷.

İşgücü piyasasında kadınlara uygulanan ayrımcı uygulamalardan en dikkat çeken bir diğeri ise ücret konusunda yaşanan ayrımcılıktır. İşgücü piyasasında kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalıştırılmalarında kadınların elde ettikleri gelirin ek gelir olarak; erkeğin gelirinin ise ailenin geçimini sağlayan en önemli unsur olarak görülmesinin büyük payı vardır³⁸. Kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha yoğun olarak kısmi zamanlı çalışılan işlere yönelmeleri de erkek çalışanlardan daha az bir gelire sahip olmaları sonucunu doğurmaktadır. Kadınların kısmi zamanlı işlerde çalışma oranları AB'ye üye ülkelerde dünyadaki farklı bölgeler ile kıyaslandığında en yüksek düzeyde gerçekleşmektedir. Birliğe yeni katılan üye ülkeler de dâhil edilmek üzere AB'ye üye tüm ülkelerde, kısmi zamanlı çalışılan işlerde kadınların çalışma oranının erkeklerin oranından büyük ölçüde fazla olduğu görülmektedir. Kadınlar, kısmi zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmekte ya da bu işlerde çalışmayı tercih etmek zorunda kalarak, önemli ölçüde kadının sorumluluğu olarak görülmeye devam edilen ev işlerini yerine getirmektedir. İşverenlerin çalışanları kısmi zamanlı işlerde çalıştırarak bir takım sosyal yükümlülükleri yerine getirmekten kaçındıkları ve bu sayede işçilik maliyetlerinden tasarruf etmeye çalıştıkları bilinmektedir³⁹.

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları bir diğer ayrımcılık sorunu ise kadınların terfiye hak kazanmaları esnasında yaşadıkları bir ayrımcılık türü olan “cam tavan sendromu”dur⁴⁰. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Batı Avrupa ülkelerinde üst yönetim kademelerinde yer alan kadınların oranı %5 – 6'yı geçmemektedir. Kadınların üst düzeydeki yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin önündeki tek engelin sadece kadınlara uygulanan ayrımcı politikalar olduğunu iddia

³⁷ Muhabbet Çelik ve Semra Akar Şahingöz, “İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, Cilt: 6, Özel Sayı 3, 2018, ss. 370 – 383, s. 380.

³⁸ Ş. Metin, s. 66.

³⁹ Taner Akpınar, “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 60, Sayı: 4, 2005, ss. 1 – 22, s.10.

⁴⁰ Seçil Utma, “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 1, 2019, ss. 44 – 58, s. 50.

etmek doğru olmayacaktır⁴¹. Kadınların yönetim kademelerine yükselmelerini teşvik eden yeteri kadar yöntem bulunmaktadır. Bir kadının da kariyerinde yüksek bir pozisyona erişmeyi gerçekten istediğinde, her şeye rağmen bunu başarabileceği göz ardı edilmemelidir. Kadınların ev sorumlulukları ve iş yaşamlarına dair sorumlulukları arasında denge kurmalarının gerekliliği ve yüksek pozisyonlara ulaşmak için kendi yetenek ve yeterliliklerine güvenmeleri⁴² gerektiği de unutulmamalıdır.

Toplumda bir takım işlerin erkeklere, bir takım işlerin ise kadınlara özgü işler olarak algılanması ise kadınların erkeklere oranla bir takım meslek ve işlerde daha sınırlı bir biçimde yer almalarına neden olmaktadır. Örneğin, hemşirelik ve anaokulu öğretmenliği gibi meslekler daha çok kadın meslekleri olarak kabul görmüşken, şoförlük, marangozluk gibi meslekler ise erkek işleri olarak görülmektedir. Türkiye’de 2010 Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nde bir takım değişiklikler yapılmıştır. 7 Mart 2010 “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile çok sayıdaki işin, ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılması ile bir takım işlerin sadece erkek işi olmasına son verilmiştir⁴³. 13 Temmuz 2013’de ‘Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik’ yürürlüğe girmiştir ve söz konusu hususlar bu yönetmelikte de varlığını korumaktadır.

Diğer yandan kota uygulamalarına yer verilerek işgücüne katılımı kadınlara yönelik ayrımcılığın önüne geçilmesi sağlanabilir. Şöyle ki, 2016’dan itibaren Almanya’da, borsaya kayıtlı firmalara ait denetim kurulları içinde %30 oranında kadın kotası uygulanarak kısa süreliğine olsa dahi cinsiyet oranlarında eşitliğin sağlanmasına yönelik iyi sonuçlar alınmıştır⁴⁴.

⁴¹ Ülkü İleri, “Sosyal Politikalarda Kadın Ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası Ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Yıl: 5, Cilt: 5, Sayı: 12, 2016, ss. 128 – 153, s. 141.

⁴² Meryem Berrin Bulut, “Kadınların Yüksek Pozisyonlara Gelememe Nedenleri”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 2, Sayı: 7, Aralık 2014, ss. 202 - 205, s. 213.

⁴³ Şahin Metin, Rabia Arabacı Kariman, **Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Yayın No. 12, TBMM Basımevi, Ankara, Kasım 2013, s. 22.

⁴⁴ Süheyla Erikli, “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2020, ss. 39 – 60, s. 56.

1.1.3.2. İşsizlik ve Eksik İstihdam

Bir toplumda kadınların işgücüne katılımı, kalkınmanın sürdürülebilirliğinin, sosyal gelişmişlik düzeyinin ve de toplumsal refahın tesis edilebilmesinin en önemli unsurları arasında yer almaktadır. Türkiye’de kadınların istihdama katılım oranları incelendiğinde, oranların arzulanan düzeylerde olmadığı ve yıllar bazında artışlar, düşüşler şeklinde değişiklikler yaşandığı görülmektedir⁴⁵. İstatistiki veriler incelendiğinde, Türkiye’de kadınların büyük bir çoğunluğunun işgücü piyasası dışında olduğu görülmektedir. 2013 yılında Türkiye genelinde 19,5 milyon kadın ve 7,8 milyon erkeğin iktisadi faaliyet dışında oldukları dikkat çekmektedir. İşgücü dışında kalanların 2004’te %73’ünü, 2013’te ise %71’ini kadınlar oluşturmaktadır. Çalışabilir yaşta olan kadınların hem kentsel hem de kırsal alanda %70’in üzerindeki kısmı işgücünün dışında kalmıştır. 2004 ve 2013 yılları arasında işgücüne katılım oranları bağlamında yaşanan değişimler incelendiğinde, kentsel alanda aktif olmayan kadınların sayısının azaldığı, kırsal alanda artmakta olduğu göze çarpmaktadır⁴⁶. TÜİK Ocak 2021 verilerine göre erkeklerde ‘tarım dışı işsizlik oranı’ %12,7 ve kadınlarda ise %17,7 düzeyindedir. Aynı rapora göre erkeklerde işsizlik oranı %11,4 iken kadınlarda %14,1’dir⁴⁷. TÜİK’in Nisan 2023 verilerinde ise işsizlik oranı erkeklerde %8,1, kadınlarda %14,3 olarak yer almaktadır⁴⁸. 2021 verileri ile kıyaslandığında, erkeklerde işsizlik oranının düştüğü, kadınlarda ise bir artış yaşandığı dikkat çekmektedir. Diğer yandan eğitimli kadın nüfusuna ait işsizlik verilerin de arttığı görülmektedir. İstanbul Planlama Ajansı’nın sahada 10.083 kişi ile bire bir görüşmeler yaparak gerçekleştirdiği “İstanbul İşgücü Piyasası: Yapısal Özellikler ve Sorunlar” Araştırma Raporu’nda, toplam işsizler içinde kadın yükseköğretim mezunu işsizlerin payı % 42,8 iken erkeklerde bu oran % 20,7 şeklinde gerçekleşmiştir. Genç işsizlik oranının da benzer şekilde yükselerek,

⁴⁵ Gül ve diğerleri, s. 172.

⁴⁶ T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi**, 2014, Ankara, s. 29 – 34.

⁴⁷ Türkiye İstatistik Kurumu, **İşgücü İstatistikleri Ocak 2021**.

⁴⁸ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İşgücü İstatistikleri Nisan 2023**, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49373#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202023%20y%C4%B1%C4%B1%20Nisan%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C4%20oldu., \(14.06.2023\).](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49373#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202023%20y%C4%B1%C4%B1%20Nisan%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C4%20oldu., (14.06.2023).)

İstanbul’da erkeklerde % 22,8 ve kadınlarda ise % 30’a dayanmış olduğu görülmektedir⁴⁹.

İlkkaracan’ın Haziran 2014 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İstanbul İşgücü Piyasası Araştırması bulguları temelinde İstanbul işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizi: “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş Yoluyla Kadınların Güçlendirilmesi” projesi dâhilinde yaptığı çıkarım oldukça önemlidir. Şöyle ki, kadınlar için işgücü piyasasına girişlerinin engellenmesinin ötesinde, kadınların işgücü piyasası ile olan bağlarının zayıf olması da başlı başına bir sorundur. Hane Halkı İşgücü Anketi 2012 verileri, İstanbul’da işgücü dışında olan kadınların %40’ının önceden istihdamda olduğunu göstermektedir. Belirli bir referans haftasına göre tanımlanan işgücüne katılma oranı ise İstanbul’da kadınlarda %30,5’tir; özetle referans haftasında her 100 kadının sadece 31’i işgücü piyasasında yer almaktadır. Bu rakamlara, daha önce bir işte çalışmış olan kadınlar da dahil edildiğinde, İstanbul’da her 100 kadının neredeyse 60 kadarının hayatlarının herhangi bir döneminde işgücü piyasasında yer aldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Sonuç olarak işgücü piyasasına giren kadınların, evlilikleri nedeniyle işgücü piyasasından çıkışları engellenebildiğinde, kadın işgücüne katılım oranı %60 düzeyinde gerçekleşmiş olacak ve OECD ortalamasına yaklaşacaktır⁵⁰.

Eksik istihdam tanımlanırken, ‘yeterli olmayan, düzensiz, verimi ve ücreti daha az, az çalışılan’ benzeri ölçütler kullanılmaktadır. İşten sağlanan gelir ve çalışanın eğitim düzeyi ile işin gerektirdiği nitelikler arasında var olan uyumsuzluk, çalışma süresi ve benzeri kriterler bağlamında tanımlanmaktadır⁵¹. Eksik istihdam konusu da kadınların başlıca istihdam sorunları arasında yer almaktadır ve eksik istihdam edilme oranları erkeklerden daha fazladır. 2012 – 2014 yıllarına ait verilerde Afrika ve Asya’da gelişmekte olan ülkelerde kadın ve erkekler arasındaki eksik istihdam edilme oranı farkı en fazladır. Zaman temelinde eksik istihdam oranı kadınlarda Madagaskar’da %52.4 iken, Hollanda’da 15 yaş üzeri çalışan kadınlarda

⁴⁹ <https://ipa.istanbul/istanbul-igucu-piyasasi-yapisal-ozellikler-ve-sorunlar-arastirma-raporu-kamuoyu-ile-paylasildi/>, (16.05.2022).

⁵⁰ İpek İlkkaracan, **İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi**, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, ILO, 2016, s. 18 – 19.

⁵¹ Handan Kumaş ve Atalay Çağlar, “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tük 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 29, Sayı: 2, 2011, ss. 249 – 289, s. 256.

bu oran %2,7, erkeklerde ise sadece %1,4'tür⁵². Heyes ve Tomlinson'un 2015 Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması verilerinden yararlanarak gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları ise eksik istihdam edilme ile bireyin genel iyilik durumu arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir⁵³.

Türkiye'de son yıllarda yarı zamanlı işlerde kadın istihdamının arttığı gözleniyor olsa da, bu tür yarı zamanlı işlerin, genellikle güvenceden uzak, statüsü, ücreti düşük ve de fazla nitelik gerektirmeyen işler olması sebebiyle tam anlamıyla ekonomik ya da duygusal açıdan bir tatmin sağlamadıkları görülmektedir⁵⁴. Taşçı ve Darıcı, TÜİK'in 2006'ya, 2007'ye ve 2008'e ait Hanehalkı İşgücü Anketi ham verilerini kullanarak, eksik istihdam edilmiş kişilerin temel özelliklerini araştırmıştır. Elde edilen bulgular, kadınlar için kentte ikamet ediyor olmanın, kırsalda yaşamaya kıyasla eksik istihdam edilme olasılığını istatistiksel açıdan anlamlı şekilde artırdığını ortaya koymuştur. Bu durumun nedeninin ise kadınların bireysel özellikleri bağlamında tam zamanlı bir iş bulmada yaşadıkları sorunlar ve çoğunlukla yarı zamanlı işler bulabilmeleri olduğu söylenebilir. Ayrıca, evli olmak erkek ve kadın açısından eksik istihdam edilme olasılığını istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde düşürmektedir. Bu durumun nedeninin, aile kurmakla birlikte artan masraflar olduğu ve hem erkek, hem de kadınların daha çok çalışmak zorunda kaldıkları olabileceği söylenebilir. Gelirin düşük olması da eksik istihdam olasılığını azaltmaktadır. Bölgeler arasında ise kadınların eksik istihdam edilme olasılığının en yüksek olduğu 3 bölge sırayla Orta Anadolu bölgesi, Batı Anadolu bölgesi ve Batı Marmara bölgesidir. Batı Marmara dışında bu sonucun nedeni, söz konusu bölgelerde kadınların mevsimlik işçi olarak ya da aile işçisi şeklinde çalışıyor olmaları olabilir. Batı Marmara'nın, kadınlarda en yüksek eksik istihdam olasılığına sahip bölgeler arasında yer almasına ise kadınların bireysel özellikleri ya da eğitimleri ile uyumlu tam zamanlı işler bulamamalarının ve aile içi sorumluluklarının yol açtığı düşünülebilir. Kadınlarda eksik istihdam edilme olasılığı en az olan ilk 3 bölge, Kuzeydoğu Anadolu, Batı Karadeniz ve Akdeniz bölgeleridir. Kuzeydoğu Anadolu dışında kalan iki bölgede kadınlar, becerileri ve eğitimleriyle paralel işlere ulaşmakta

⁵² ILO, **Women at Work Trends 2016**. s. 6 – 18.

⁵³ Jason Heyes ve Mark Tomlinson, "Underemployment and Well-Being in Europe", **Human Relations**, Cilt: 74, Sayı: 8, ss. 1240-1266, s. 1240

⁵⁴ İleri, s. 130.

zorluk çekmiyor olabilirler. Kadınların toplam istihdam oranının Kuzeydoğu Anadolu’da düşük düzeylerde kalmış olmasının, eksik istihdam edilme olasılıklarını da aşağı çektiği düşünülebilir⁵⁵. 19-30 yaş aralığındaki genç yetişkinlerin zamana dayalı eksik istihdam durumlarını ve özelliklerini araştırmak üzere bir çalışma yürüten Dikmen⁵⁶ ise kadınların eksik istihdamda bulunma olasılığının, erkekler ile kıyaslandığında daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmadan elde edilen ve dikkat çeken bir diğer bulgu da, eğitim düzeyiyle eksik istihdam arasında negatif yönde bir ilişkinin olması; üniversite ve üzeri eğitim seviyesine sahip olanların, eksik istihdam olasılığının azalmasıdır.

Türkiye’de kadınların istihdamda kalma süreleri de, erkeklerin oldukça gerisindedir. Çalışma yaşamında kalma süresi, bir kişinin yaşamı süresince işgücü piyasasında aktif olarak var olması beklenen yıl ya da yıllar şeklinde tanımlanmaktadır. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçları ışığında; çalışma yaşamında kalma süresi, 2013 yılında yaşı 15 ve üzeri olan kadınlar için 16,7 yıl ve erkekler için 37,7 yıl; 2019 yılında çalışma yaşamında kalma süresi kadınlar için 19,1 yıl, erkekler için ise 39,0 yıl olarak gerçekleşmiştir⁵⁷. Kadınların çalışma yaşamında kalma süreleri ortalama olarak artış gösterse de erkeklerin oldukça gerisindedir.

1.1.3.3. Psikolojik Taciz

Kadınlar, iş ve aile yaşamlarında yerine getirmeleri gereken farklı rolleri nedeniyle ciddi problemlerle karşı karşıya iken diğer taraftan da çalışma yaşamında psikolojik tacize maruz kalabilmektedir⁵⁸. Psikolojik taciz kavramının ilk kez kullanılması, 1960’lı yıllara tekabül etmektedir. Bir etolojist olan Konrad Lorenz, bir grup küçük hayvanın, daha büyük fakat tek başına olan başka bir hayvanı tehdit etme

⁵⁵ H. Mehmet Taşçı ve Burak Darıcı, “Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 158, Ocak-Haziran 2010, ss. 278 – 300, s. 295 - 296.

⁵⁶ Fatih Hakan Dikmen, “Türkiye’de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 39, Sayı: 2, 2021, ss. 211 – 222, s. 220.

⁵⁷ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2020**, Sayı: 37221, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, (21.06.2023).

⁵⁸ Gülçin Eroksal Ülger, “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 31, Eylül – Ekim – Kasım – Aralık 2015, (Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı – I), ss. 24 – 45, s. 42.

davranışları için “psikolojik taciz” kavramını kullanmıştır. Okul çağındaki çocukların benzer davranışlarını takiben, çalışma yaşamında da benzer psikolojik taciz davranışlarını görmek mümkündür. Çalışma yaşamında psikolojik taciz olgusuna 1976 yılında Broodsky’nin ‘The Harassed Worker’ adlı çalışmasında değinilmiştir. Psikolojik taciz, bir kişi ya da bir grup kişinin sistematik şekilde bir kişiye yönelttiği düşmanca hisler içeren ve etik dışı iletişim biçimidir. Takip eden süreçte söz konusu tacizlere maruz kalan kişi çaresiz ve savunmasız bir pozisyonda kalmaktadır⁵⁹.

Türkiye’de yürütülen çalışmalarda psikolojik taciz kavramı için yıldırma, duygusal taciz, zorbalık, psikolojik şiddet, ruhsal tecavüz gibi terimlerin de kullanıldığı görülmektedir⁶⁰. Psikolojik taciz kavramının mevzuatımızda ilk kez yer alışı “6098 sayılı Borçlar Kanunu” 417. maddesi ile gerçekleşmiştir⁶¹. Türk Borçlar Kanunu (TBK) madde 417, işverenin işçiyi tacizden korumasına ilişkin yükümlülüğünü düzenlemektedir. Cinsiyet ayrımı olmaksızın, işverenin işçiyi tacizden koruma yükümlülüğü, işçinin kişiliğinin koruması borcu altında düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu’ndaki bu düzenleme, psikolojik tacizi de kapsamına dâhil eden ve yeni olarak değerlendirilebilecek bir düzenlemedir. Kanunun ilgili maddesinde (TBK md.417 / f. 1), işverenin, hizmet ilişkisi içinde işçinin kişiliğinin korunmasından, saygı görmesinden ve işyeri içinde dürüstlük ilkeleri doğrultusunda düzenin sağlanmasından sorumlu bulunduğu yer almaktadır. Ayrıca işveren, işçilerin psikolojik ya da cinsel tacizle karşı karşıya kalmamaları ya da benzeri tacizlere maruz kalanların daha çok zarara uğramaması için gereken önlemleri almak ile yükümlüdür. İşveren, bahsedilen hükümde yer alan ve üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmeme durumunda, Türk Borçlar Kanunu kapsamında tazminat yükümlülüğü altına girmektedir. Kadın işçi, cinsel tacize veya psikolojik tacize uğramak suretiyle bedensel bütünlüğünün zedelenmesi ya da kişilik haklarının ihlal edilmesi dolayısıyla oluşan zararlarını, TBK madde 417 kapsamında işverenden talep edebilecektir⁶². 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu madde 24’te ise

⁵⁹ Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, 1996, ss. 165 - 184, s. 167 – 168.

⁶⁰ Ashhan Okan İbiloğlu, “Farklı Yönleriyle Mobbing (Psikolojik Şiddet)”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, Cilt: 12, Sayı: 3, 2020, ss. 330 - 341, s. 331.

⁶¹ Okan İbiloğlu, s. 339.

⁶² Arzu Arslan Ertürk, “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 1, 2017, ss. 345 – 369, s. 364.

kişilik hakları, hukuka aykırı bir biçimde saldırıya uğramış olan bir kimsenin, saldırıda bulunan kişilere karşı, hâkimden korunma talep edebileceği ifadesi yer almaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 8. maddesi de; devlet memurlarının iş birliği içerisinde çalışmasının esas olduğunu belirtmekte, 10. maddesi ise yöneticilerin memurlarına hakkaniyet ve eşitlik esasını gözeterek davranması gerektiğine vurgu yapmaktadır⁶³. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. maddesinde işverenlerin işyerleri içinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi için gereken her tür önlemi almaktan ve araç ve gereçlerin eksiksiz şekilde bulundurulmasından yükümlü olduğu düzenlemiştir. Sözkonusu madde ve devamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 sayılı kanun madde 4’te ise işverenin, çalışanların işleri ile alakalı sağlık ve güvenliğinin sağlamasıyla ilgili genel yükümlülüğü düzenlenmiş, devamında da bu konu detaylandırılmıştır. 6331 sayılı kanun madde 2’de de, bu kanunun, kamu ya da özel sektöre ait olup olmamasına bakılmaksızın tüm işlerde ve işyerlerinde; bu işyerlerinin işveren ve işveren vekillerine, stajyer ve çıraklar da dâhil çalışanların tümüne faaliyet konuları dikkate alınmaksızın uygulanacağı ifade edilmiştir⁶⁴. Psikolojik taciz ile ilgili yasal düzenlemelerden bir diğeri ise işyerlerinde psikolojik tacizin önüne geçilmesi amacıyla çıkarılmış olan 2011 / 2 sayılı Başbakanlık Genelgesi’dir. Genelge ile çalışma yaşamı ve sosyal güvenliği ilgilendiren her tür şikâyetin, soruların, önerilerin, ihbarların, başvuruların ve taleplerin etkili ve hızlı bir şekilde çözüm bulması amacı ile 2010’da kurulan ‘ALO 170’ hattında, çalışanların psikolojik taciz konusunda da yardım görmeleri ve destek alabilmeleri için psikologlar görevlendirilmiştir⁶⁵.

Shallcross, Sheehan ve Ramsay’in, kamu sektöründe işinden ayrılmaya zorlanmış kadın çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırma, dedikodu, söylenti ve imalar ile şekillenen kurum içi kültürün, psikolojik taciz davranışını şekillendiren en önemli etken olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca günah keçisi ilan etme, yersiz eleştirme

⁶³ Okan İbiloğlu, s. 339.

⁶⁴ S. Alp Limoncuoğlu, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, **TBB Dergisi**, Sayı: 105, 2013, ss. 51 – 88, s. 59.

⁶⁵ Metin ve Arabacı Kariman, s. 23.

gibi davranışların da bu sürece dâhil olduğu belirtilmiştir⁶⁶. Cevher ve Öztürk, yürüttükleri araştırmada, kadının kadına yaptığı psikolojik tacizin temelinde yatan belirleyici faktörlerin başında ‘çekememezlik, dış görünüş veya güzellik ve rekabet’in yer aldığı sonucuna ulaşmıştır. %41,4 ile çekememezlik, kadınlar arasında yaşanan psikolojik tacizin başlıca sebebi olarak ifade edilmiştir⁶⁷. Aşkın ve Aşkın’ın kamu bankaları ve özel bankalarda çalışan kadınlar üzerine gerçekleştirdikleri araştırmanın bulgularında ise psikolojik tacize maruz kalan kadınların karşılaştıkları psikolojik taciz eylemlerinin başında, kişiliklerine ve kişilik haklarına yönelen düşmanca tutumlar içeren ve etik olmayan davranışların geldiği görülmüştür. Psikolojik tacize maruz kalan kadınların çoğu kez yöneticilerince uygulanan psikolojik tacizlere maruz kaldıkları; kariyerde yükselebilmek amacıyla mevcut rekabetin eşit mevkideki çalışanlar arasında psikolojik tacize neden olduğuna yönelik bulgular da ortaya çıkmıştır. Çalışmadan elde edilen önemli tespitlerden biri de, psikolojik taciz uygulayanların, yönetici ya da eş mevkideki iş arkadaşları olsa dahi, çoğu kez erkek çalışan olduğu yönündeki bulgudur⁶⁸.

Psikolojik taciz, sadece tacize maruz kalan kişi üzerinde olumsuz etkiler bırakmakla kalmayıp, daha geniş bir çevrede olumsuzluklara neden olmaktadır. Şöyle ki ilk aşamada her ne kadar doğrudan mağdur etkileniyormuş gibi görünse de, uygulanan bu psikolojik şiddetten en az birey kadar dolaylı yoldan aile ve toplum da gerek psikolojik gerekse maddi açıdan etkilenmektedir⁶⁹.

1.1.3.4. İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Çalışma yaşamının gerektirdikleri ile özel yaşamın gerektirdiklerini yerine getirmeye çalışan çalışanlar, sıklıkla bu iki rolün çatışmasından kaynaklanan denge sorunu yaşadıklarını ifade etmektedir. Her iki rolün gereklerini de arzulanan şekilde

⁶⁶ Linda Shallcross, Michael Sheehan ve Sheryl Ramsay, “Workplace Mobbing: Experiences in the Puplic Sector”, **International Journal of Organisational Behaviour**, Cilt: 13, Sayı: 2, ss. 56 – 70, s. 67 – 68.

⁶⁷ Ezgi Cevher ve Umut Can Öztürk, “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 4, 2015, ss. 860 – 876, s. 869.

⁶⁸ Elif Özlem Aşkın ve Umur Aşkın, “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 24, 2018, ss. 255 – 282, s. 276.

⁶⁹ Cevher ve Öztürk, s. 865.

yerine getirebilmek ise her zaman kolay olmamaktadır⁷⁰. İş ve aile yaşamı dengesi, kişinin fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynaklarını, kişisel hedef ve beklentileri doğrultusunda iş ve yaşam alanları arasında uyumlu bir şekilde paylaştırabilmesini ifade etmektedir⁷¹.

İş ve aile yaşamı dengesinin kurulabilmesi, aile içi sorumlulukların aile bireyleri tarafından ne şekilde üstlenildiği ile de yakından alakalıdır. Geleneksel olarak yemek yapmak, temizlik, çocuk yetiştirmek ve benzeri sorumluluklar kadınlarla özdeşleşen rollerdir. Ancak günümüzdeki durum tam da bu değildir. Gerek eğitim olanakları ve çeşitliğinin artması, gerekse maddi gereksinimler çift gelirli aile modelinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Tüm vaktini evde geçiren kadından çalışan ve kariyer sahibi kadına dönüşen kadınlar, profesyonel yaşamda köklü bir dönüşüm geçirmelerine rağmen aynı dönüşüm ailevi sorumluluklar alanında da gerçekleşmiştir denilememektedir⁷². Bu nedenle de, iş ve aile yaşamı dengesi, geleneksel roller dikkate alındığında daha çok kadınlara özgün bir sorun alanı olarak algılanmaktadır⁷³. İş ve aile yaşamı dengesini bir piramit şeklinde düşündüğümüzde, bu piramidin zirve noktasına doğru çıktıkça iş ve aile yaşamı çatışması azalmaktadır. Evli, çocuk sahibi ve aynı zamanda yaşlı ya da engelli bakım sorumluluğu olanlar, özetle üzerinde en fazla rol yükü bulunanlar, iş ve aile yaşamı dengesini sağlamada en fazla zorlanacak olan ve sorun yaşayan kesimdir. Sandviç Grup şeklinde de anılan bu grup, evli olan ve çocuk bakımı ya da ailede yaşlı bir bireyin bakımını üstlenmiş çalışanlardan meydana gelmektedir. Bu grubu takiben tek ebeveynli aileler gelmektedir. Evli ve çocuksuz çalışanlar ile bekâr ve çocuksuz çalışanlar ise işleri ve aile yaşamları arasında dengeyi sağlamada daha az sorun yaşayan grubu oluşturmaktadır⁷⁴.

⁷⁰ Nevena Krasulja, Milica Vasiljević Blagojević ve Ivana Radojević, “Working From Home as Alternative for Achieving Work-Life Balance”, **Ekonomika**, Cilt: 61, No. 2, Nisan - Haziran 2015, ss. 131 – 142, s. 133.

⁷¹ A. Deshpande A, P. Salunke ve T. Joshi, “Work Life Balance in Phase of Pandemic”, **Bi – Lingual International Research Journal**, Cilt: 10, Sayı: 38, Nisan - Haziran 2010, ss. 229 – 240, s. 229.

⁷² Kumari K. Thriveni ve Devi V. Rama, “Impact of Demographic Variables on Work-Life Balance of Women Employees (with special reference to Bangalore City)”, **International Journal of Advances in Management and Economics**, Cilt: 1, Sayı: 6, Kasım – Aralık 2012, ss. 226 – 229, s. 226.

⁷³ Anju Sighoras, “Impact of Work Life Balance on Working Women: A Comparative Analysis”, **The Business & Management Review**, Cilt: 5, No. 3, Kasım 2014, ss. 22 – 30, s. 23.

⁷⁴ Deniz Kağnıcıoğlu, “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş - Yaşam Çatışması ve İş - Yaşam Dengesi Politikaları”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Cilt: 27, Sayı: 1, Ocak 2013, ss. 22 – 39, s. 26.

Günümüzde birçok ülkede işin ve aile yaşamının denge içinde yürütülmesi, kadınların istihdamdaki payının giderek artması ile sonuçlanmakta; ancak buna karşılık yetersiz aile desteği ve yüksek maliyetli çocuk bakım hizmetleri gibi nedenler ile yoğun olarak karşılaşılan bir sorun alanı olmaktadır⁷⁵. Ülkeler arası farklılıklar olmakla beraber kadınlarla ilgili küresel düzeydeki iş ve aile yaşamı dengesi sorunlarını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür⁷⁶:

*Kadınların elde ettikleri ücretler, özellikle çocuklarıyla yeterli zaman geçirebilecekleri bir işte çalışmak istediklerinde tek başına aileyi geçindirmeye yetmeyecek düzeyde kalmaktadır.

*Piyasadaki mevcut işlerin birçoğu, tatminkâr olmayan koşulları ve sağladığı menfaatlerin yetersizliği ile anne olan kadınlar tarafından çocuklarından bizzat vazgeçmeye değer olarak nitelendirilmemektedir.

*Söz konusu dengeyi sağlayabilmek adına çalışma zamanının azaltılması şeklindeki çalışma biçimlerinin, ücret gibi konularda kısa vadede; kariyerde ilerleme, emekliliğe hak kazanma ve emeklilik aylıkları gibi konularda uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

İşgücü piyasasının çalışma koşulları, iş yaşamı ile aile yaşamının dengede tutulabilmesinde önemli bir etkidir. Gerek ebeveyn izinleri, bakım amaçlı izinler, çalışma saatlerine yönelik düzenlemeler, gerekse engelli, yaşlı ve hasta bakım hizmetleri ile kreşler ve anaokulları gibi kurumsal hizmetler, iş ve aile yaşamı dengesine etkide bulunmaktadır⁷⁷. Küçük'ün yaptığı araştırmada, iş ve aile yaşamı dengesi ile ilgili olarak çoğunlukla vurgulanan konuların kadınların koşullarının iyileşmesine hizmet edecek esnek çalışma şartlarının oluşturulması, kadınlar için erken emeklilik haklarının düzenlenmesi ve ayrıca iş yerlerinde çocuk bakımı için bir oda ayrılmış olması ile işyeri kreşlerinin zorunlu kılınması ve çocuk sahibi kadınlara çocuklarıyla birlikte servis imkânının tanınması olduğu görülmüştür⁷⁸. Kadınların iş yaşamları ve aile yaşamlarını uyum içinde sürdürmelerine yardımcı olacak, onların işgücü piyasasında kalmalarını destekleyecek mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

⁷⁵ Sara de la Rica ve Catalina Amuedo – Dorantes, “The Timing of Work and Work-Family Conflicts in Spain: Who Has a Split Work Schedule and Why?”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 4542, Kasım 2009, ss. 1 – 37, s. 1.

⁷⁶ Susan Himmelweit, Barbara Bergmann, Kate Green ve diğerleri, “Lone Mothers: What is to be Done?”, **Feminist Economics**, Cilt: 10, Sayı: 2, Temmuz 2004, ss. 237 – 264, s. 238 – 239.

⁷⁷ İlkaracan, s. 19.

⁷⁸ Küçük, s. 13.

1.2. İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

Bu başlık altında, öncelikle iş ve aile yaşamı dengesi tanımlanmakta ve alt başlıklar halinde, iş ve aile yaşamı dengesi teorilerine yer verilmektedir.

1.2.1. Tanımı ve Niteliği

Bir kavram olarak iş ve aile yaşamı dengesi, 1930'ların başından itibaren iş ve aile yaşamı programları içinde yer almıştır. Kavram, ilk kez Rosabeth Moss Kanter'ın 1977 “Amerika Birleşik Devletleri’nde İş ve Aile” kitabıyla araştırmacıların dikkatini çekerek örgütsel alanda da kullanılmasına başlanmıştır⁷⁹. İş ve aile yaşamı dengesi, kişinin, kişisel hedefleri ve beklentileri doğrultusunda fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynaklarını, çalışma yaşamı ve özel yaşamı arasında uyumlu biçimde paylaştırabilmesidir⁸⁰. Bir kişinin iş ve iş dışı yaşam dinamiklerinin kişisel ve çevresel etkenlerle ilişkili olarak dengelenmesi şeklinde ifade edilen iş ve aile yaşamı dengesi olgusu⁸¹, içinde bulunduğumuz modern dünyada modern çalışma biçimleriyle ilişkili olarak popülerite kazanmış bir kavramdır. İş ve aile yaşamı dengesi kavramını tek bir şekilde açıklamak mümkün olmayacaktır⁸². Kavramın, farklı yazarlarca farklı tanımları olmasına karşın, özünde, kişilerin bir ücret karşılığı çalıştıkları süre ile iş dışı özel zamanları arasında ideal bir denge kurulabilmesine odaklanılmaktadır⁸³. Öncelikle iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında bir “ideal çalışan”, işinin gereklerini yerine getirirken özel yaşamının gereklerinden ödün vermek zorunda kalmayan çalışandır⁸⁴. Çalışanların, iş yaşamlarının ve aile yaşamlarının taleplerini yerine getirme konusunda denge sağlamaya çabalamaları

⁷⁹ Gülsevim Yumuk Günay ve Tülay Demiralay, “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş - Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 58, Yaz – 2016, ss. 917-935, s. 921.

⁸⁰ Aruna Deshpande, Parth Salunke ve Tanaya Joshi, “Work Life Balance in Phase of Pandemic”, **Bi – Lingual International Research Journal**, Cilt: 10, Sayı: 38, Nisan - Haziran 2010, ss. 229 – 240, s. 229.

⁸¹ Karen J. Crooker, Faye L. Smith ve Filiz Tabak, “Creating Work-Life Balance: A Model of Pluralism Across Life Domains”, **Human Resource Development Review**, Cilt: 1, No: 4, Aralık 2002, SAGE Publications, ss. 387 - 419, s. 389.

⁸² Krasulja ve diğerleri, s. 134.

⁸³ Oğuz Başol ve Hüseyin Sevgi, “Sendikaların İş Yaşam Dengesine Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”, **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, Ekim 2020, ss. 361 - 371, s. 362.

⁸⁴ Lotte Bailyn, Robert Drago ve Thomas A. Kochan, “Integrating Work and Family Life A Holistic Approach”, **MIT Sloan School of Management**, Eylül 2001, ss. 1 – 60, s. 2.

biçiminde açıklanan bir terimdir ve ancak roller arasında minimum çatışma düzeyine ulaşılması ile mümkündür⁸⁵. Ayrıca her ne kadar iş ve aile yaşamı dengesi kavramı içerisinde aile yaşamı kapsamında aile içi roller ve sorumluluklar ön plana çıksa da kişinin spor, kendini geliştirme, gönüllülük esasına dayalı aktiviteler ve boş zaman kullanımı gibi kendisine yönelik zaman ayırmaya duyduğu ihtiyacın da dikkate alınması gerekir⁸⁶.

Görüldüğü gibi, üzerinde ortak mutabakata varılmış bir iş ve aile yaşamı dengesi tanımı yoktur. Genel olarak bir kişinin, hem iş yaşamında, hem de aile yaşamında üstlendiği rollerini, bir rolün diğer rolün yerine getirilmesine mani olmayacak düzeyde gerçekleştirebilmekten dolayı duyduğu memnuniyet şeklinde ifade edilmektedir. Çalışma saatlerinin uzun olduğu durumlarda dahi çalışan, iş yaşamı ile aile yaşamı arasında bir denge tesis etmiş olabilir. Aynı kişi için, sağlamış olduğu denge halinin işi aleyhine ya da aile yaşamı aleyhine olacak şekilde, zaman içinde değişiklik göstermesi de mümkündür. Şöyle ki iş ve aile yaşamı dengesinin, işe ayrılan süre ile aileye ayrılan süreyi eşitlemek şeklinde anlaşılmaması gerekir. Söz konusu denge ile kast edilen, mutlak bir eşitlik değildir. Bugünkü iş ya da yaşam koşullarınız herhangi bir denge sorunu yaşamınıza neden olmazken, sağladığınızı düşündüğünüz denge, kariyerinizdeki ya da medeni durumunuzdaki değişikliklerle etkilenebilir. Ayrıca, çalışma koşulları ve aile içi dinamikler ile öncelikler her birey için farklı olduğu ve farklı bir anlam ifade ettiğinden dolayı, iş ve aile yaşamı dengesinin, evrensel bir biçimde formüle edilebilmesi de mümkün değildir⁸⁷. İş ve Aile Sınır Teorisi'ni ortaya atan Sue Campbell Clark da benzer şekilde dengenin farklı bireyler için farklı anlamlar taşıdığını ifade eder. Bir kişinin işi ve ailesine ayırdığı zaman ve enerji kombinasyonunun, kendisi için dengeyi kurmayı

⁸⁵ Manisha Purohit, "A Comparative Study of Work Life Balance In Various Industrial Sectors In Pune Region", **International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research**, Cilt: 2, No. 3, Mart 2013, ss. 198 – 206, s. 198 – 199.

⁸⁶ Ioan Lazăr, Codruța Osoian ve Patricia Rațiu, "The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance", **European Research Studies**, Cilt: XIII, Sayı: 1, 2010, ss. 201 – 204, s. 202.

⁸⁷ S. Pattu Meenakshi, C. V. Venkata Subrahmanyam ve K. Ravichandran, "The Importance of Work-Life-Balance", **IOSR Journal of Business and Management**, Cilt: 14, Sayı: 3, Kasım - Aralık 2013, ss. 31 – 35, s. 31 – 32.

sağlayabileceğine fakat aynı kombinasyonun bir başka kişi için aynı denge düzeyini ifade etmeyebileceğine değinmektedir⁸⁸.

İş ve aile yaşamı dengesi ile birlikte literatürde karşımıza çıkan bir diğer kavram da iş ve aile yaşamı çatışması olmaktadır. Bireyler günlük yaşamda, eş, arkadaş, çalışan, ebeveyn ya da bir topluluğun üyesi olmak gibi birçok alanda çeşitli roller üstlenmekte ve bu rolleri yerine getirme konusunda taahhütte bulunmaktadır. İşin aile ile çatışması sorunu, bir role harcanan zaman ve enerjinin diğer rolü yerine getirmeyi zorlaştırması halinde ortaya çıkmaktadır⁸⁹. Efeoğlu ve Özgen de iş ve aile yaşamı çatışmasının roller arasında yaşanan çatışmaların özel bir türü olarak kabul edildiğini belirtmiştir. Çatışma, bir örgütün parçası olmaktan dolayı üstlenilen roller ile aile üyesi olmanın yüklediği roller arasında yaşanan uyumsuzluk neticesinde oluşmaktadır.⁹⁰

İş ve aile yaşamı dengesi kavramı ve iş ve aile yaşamı çatışması kavramlarının da çoğu kez birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir⁹¹. Ayrıca, iş ve aile yaşamları arasında yaşanan çatışmanın, tek başına işin ve ailenin çatışması veya ailenin ve işin çatışması biçiminde gerçekleşmediği ve her iki çatışmanın birbiriyle etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Nitekim Yüksel, hemşireleri ele aldığı araştırmada iş ve aile çatışması ile aile ve iş çatışması arasında aynı yönlü bir ilişkinin olduğunu, her iki çatışmanın birlikte değişim gösterdiğini saptamıştır. Buna göre kişi, aile ve iş çatışması yaşamakta iken iş ve aile çatışması da yaşayabilmektedir⁹². Özdevecioğlu ve Doruk'un yaptıkları araştırmanın sonuçlarından biri, işin aile ile çatışmasıyla ailenin işle çatışması arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğudur. Çalışanlarda çatışma türlerinin her ikisi de gözlenmiştir ve çatışmalardan yalnızca birinin yaşanabileceği şeklinde bir durumun

⁸⁸ Sue Campbell Clark, "Communicating Across the Work/Home Border", **Community, Work & Family**, Cilt: 5, No. 1, 2002, ss. 23 – 48, s. 24.

⁸⁹ Linda Duxbury ve Chris Higgins, Work-Life Balance in the New Millennium: Where-Are We? Where Do We Need to Go?, **CPRN Discussion Paper**, No. W 12, Ekim 2001, s.3.

⁹⁰ İ. Efe Efeoğlu ve Hüseyin Özgen, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, ss. 237 - 254, s. 238.

⁹¹ Frances McGinnity ve Christopher T. Whelan, "Comparing Work – Life Conflict in Europe: Evidence From the European Social Survey", **Social Indicators Research**, Cilt: 93, Eylül 2009, ss. 433 – 444, s. 435 – 436.

⁹² İhsan Yüksel, "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2005, ss. 301 – 314, s. 311.

varlığı söz konusu değildir. Kişi bu çatışmadan birini yaşadığında yaşadığı çatışma, diğer çatışmayı da tetiklemektedir. Yaşanan bu durum, çatışmaların birbirlerini tetiklemesi anlamına gelmekte ve iş ve aile yaşamı dengesinin bozulduğu durumlarda, kişinin tekrar denge noktasına gelebilmesi için her iki çatışma türünü de yaşıyor olduğu sonucuna ulaşılmaktadır⁹³. Avrupa düzeyinde ele alındığında tüm ülkelerden elde edilen sonuçlarda genel olarak çalışanlar, aile yaşamlarının iş yaşamlarına etki edeceği endişesinden ziyade, iş yaşamlarının aile yaşamlarını olumsuz etkileyeceği endişesini taşımaktadır⁹⁴. Sonuç olarak, aile ve iş yaşamları arasında bir dengenin kurulamamış olması, her iki yaşam alanının da bundan zarar görmesine neden olabilecek bir potansiyele sahiptir.

Denge ve çatışma kavramları anlamları bağlamında değerlendirildiğinde, iş yaşamının aile yaşamı ile çatışmasının, bu iki yaşam alanı arasında bir denge sağlanamaması durumunda ortaya çıktığı ve çatışma kaynaklarının ise denge bozucu unsurlar olarak ele alınabileceği sonucuna varılabilir. İş yaşamı ve aile yaşamının çatışması ve bu iki alan arasında dengenin sağlanamaması, kişinin iş yaşamını olumsuz yönde etkileyebileceği gibi aile yaşamı üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratabilecektir.

1.2.2. Teorileri

İş yaşamı ve aile yaşamı ilişkisi ile ilgili araştırmalar, genellikle kişinin toplumda, çalışma yaşamındaki rolleri ve ailenin bir ferdi olarak rollerinin çatışması üzerine odaklanmaktadır. Sınır(Border) ve Sınırlama(Boundary) Teori'leri, araştırmacıların rol çatışmalarını incelemek için kullandıkları iki temel teoridir. Diğer teoriler, bu iki teori üzerine inşa edilmiştir. Sınırlama Teorisi'ne göre kişinin sosyal yaşamı, iş yaşamı ve aile yaşamı olarak ikiye ayrılmakta ve kişinin her iki alanın birbirinden farklı roller içermesi nedeniyle bir alandaki rolü terk etmekte ve diğer alandaki rollerini yerine getirmektedir ve kişinin aynı anda farklı rollere sahip

⁹³ Mahmut Özdevecioğlu ve Nihal Çakmak Doruk, "Organizasyonlarda İş – Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 33, Temmuz – Aralık 2009, ss. 69 – 99, s. 90.

⁹⁴ Robert Anderson, Hans Dubois, Tadas Leoncikas ve Eszter Sándor, **Third European Quality of Life Survey, Quality of Life in Europe: Impacts of the Crisis**. Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2012, s. 61.

olamayacağını savunur. Sınır Teorisi ise Sınırlama Teorisi'ne kıyasla göreceli olarak daha yeni ve modern dünyadaki iş ve aile etkileşimini daha iyi anlamamızı sağlayan bir teoridir. Sınır Teorisi, iş ile ilgili ve aile ilgili roller arasında dengeye ulaşmak ve bu iki alanı yönetmenin yollarını aramaktadır⁹⁵.

Bu başlık altında, üretilen çeşitli teoriler bağlamında iş ve aile yaşamı dengesi olgusu açıklanmaya çalışılacaktır.

1.2.2.1. Rol Teorisi

Rol Teorisi'ne göre, günlük yaşamda rol sınırları, ebeveyn, işgören gibi bizimle özdeşleşen sosyal etiketlerimiz çerçevesinde şekillenmektedir. Çalışma yaşamının az ya da çok kurumsallaşmış yapısı beraberinde roller yer ve zaman bağlamında bir sınıra tabi olma eğilimindedir. Roller belirli fiziksel konumlar ve günün ya da haftanın belirli saatleri ile sıkı ilişki içinde olabilmektedir. Farklılaşmış rol kimlikleri ile ilişkili, göreceli olarak esnek ve geçirgen olmayan rol segmentasyonu ve rol sınırları, sınırların geçilmesini sorun haline getirmektedir. Süregelen yüksek düzeyde rol segmentasyonunun karşı ucunda ise yüksek rol entegrasyonu bulunmaktadır. Segmente edilmiş rollere kıyasla entegre edilmiş rollerde, rol bulanıklığı daha fazladır⁹⁶. Segmentasyon Teorisi'ne göre ev ve çalışma yaşamı birbirinden tamamen bağımsız, ayrı alanlardır. Bu iki yaşam alanının arasına bir çizgi çekmek suretiyle iş ve aile yaşamlarının dengede tutulabileceğinden yola çıkmaktadır. Ayrıca bu sınır, aile ve iş yaşamı arasına sadece zaman ve mekân olarak değil, duygusal ve düşünsel açıdan da bir bariyer konulmasını içermektedir. Her ne kadar bu şekilde bir ayırım, kişinin öznel tercihiyle ilgili olarak gelişse de, çalışılan işin yapısının ve işyerinin segmentasyona ya da entegrasyona olanak tanıma düzeyinin, süreci etkileyeceğini ifade etmek gerekir⁹⁷. Rollerin segmentasyon ya da

⁹⁵ Kayvan Miri Lavassani ve Bahar Movahedi, "Developments In Theories and Measures Of Work-Family Relationships: From Conflict to Balance", **Contemporary Research on Organization Management and Administration**, No. 2(1), 2014, ss. 6 – 19, s. 8 - 10.

⁹⁶ Blake E. Ashforth, Glen E. Kreiner ve Mel Fugate, "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions", **Academy of Management Review**, Cilt: 25, No. 3, 2000, ss. 472–491, s. 474 – 479.

⁹⁷ Glen E. Kreiner, "Consequences Of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective", **Journal of Organizational Behaviour**, No. 27, 2006, ss. 485–507, s. 486.

entegrasyonu kararı, kişinin içinde bulunduğu toplumdaki hâkim kültürel yapıdan da etkilenmektedir. Toplumda hâkim olan kültür, kişilerin rol öncelikleri üzerinde etkili olmaktadır. Şöyle ki Kore gibi kollektivist kültürün benimsendiği kültürlerde, bireysel ihtiyaçlar, içinde bulunulan topluluğun ihtiyaçlarından daha ön planda değildir. Kollektivist kültürde, kapsayıcı veya genişleyen benlik tanımlamalarına yönelik bu eğilim, kolektivist kültüre sahip toplum üyelerinin, İngiltere gibi daha bireyci kültüre sahip toplumlara kıyasla, rollerini daha bütünleşik olarak görme eğiliminde olabileceklerini göstermektedir⁹⁸.

1.2.2.2. Yayılma ve Dengeleme Teorisi

Pozitif psikolojinin de etkisiyle, iş ve aile yaşamlarının birbirleri üzerinde olumlu etkiler yaratabilecekleri düşüncesi güçlenerek “İş Aile Yayılımı” kavramı ortaya atılmıştır. İş yaşamı ile aile yaşamının etkileşimi üzerine yapılan araştırmalar genellikle bu iki alanın birbiri üzerindeki olumsuz etkilerine yoğunlaşmaktadır. Araştırmacılar, araştırmalarını çoğunlukla işin aile ile çatışması olgusu temelinde gerçekleştirmekte fakat bu iki alanın birbiri üzerine olumlu etkilerde bulunabileceğini dikkate almamaktadır. Oysaki hem iş yaşamında hem de aile yaşamında üstlenilen roller, birbirlerine olumlu yönde katkı sağlayabileceği gibi, bireyin kişisel gelişimini de pozitif yönde etkileyebilecektir⁹⁹. Aynı zamanda bir role ilişkin aşırı yüklenimler, diğer alanda da aşırı bir yüklenime, bir yaşam alanında yaşanan tartışma, diğer alanda da tartışmalara neden olabilecektir¹⁰⁰.

Greenhaus ve Powell, iş ve aile yayılımını, kişinin çalışan ya da aile bireyi olarak üstlendiği rollerini yerine getirirken yaşadığı tecrübelerinin, diğer rolü üzerinde etki yaratması olarak açıklamaktadır. Tıpkı işin aile yaşamı ile çatışması gibi, iş ve aile yayılımı da çift yönlü bir yapı sergilemektedir. Ailenin işe ya da işin

⁹⁸ Ashforth ve diğerleri, s. 484.

⁹⁹ Sema Polatçı, “İş Aile Yayılımı ve Ölçme Aracının Türkçe’de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 14, Sayı: 27, Nisan 2014, ss.327 – 348,s. 330.

¹⁰⁰ Niall Bolger, Anita DeLongis, Ronald C. Kessler ve Elaine Wethington, “The Contagion of Stress across Multiple Roles”, **Journal of Marriage and Family**, Cilt: 51, No. 1, Şubat 1989, ss. 175 - 183, s. 181.

aileye yayılımı şeklinde gerçekleşebilmektedir¹⁰¹. Diğer bir ifade ile Saçılma/Yayılma (Spillover) Teorisi, iş değişkeni ve aile değişkeni arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu ve çalışma yaşamında hissedilen tatminin, aile yaşamında, aile yaşamında hissedilen tatminin çalışma yaşamında hissedileceğini ifade etmektedir. Bu yayılım olumlu olabileceği gibi olumsuz yayılım şeklinde de olabilir. Şöyle ki, aile üyelerinin olumlu aile ilişkilerine zarar vermesinin önüne geçmek amacıyla iş stresi ile başa çıkabilmesi için çalışana destek olması gerekebilir. İşin monoton ve sıkıcı olduğu durumlarda çalışan çalışma yaşamında tembelleşebilir ve bu tutumu ailesi ile etkinliklerde bulunmama, bazı şeyleri yapmaktan kaçınma biçiminde aile yaşamında olumsuz bir yayılım olarak kendini hissettirebilir¹⁰². Yayılma (Spillover) Teorisi'nde, her ne kadar iş ve aile arasında zamansal ve fiziksel sınırlar bulunsa da, duygu ve davranışlar bir yaşam alanından diğerine taşınır. Örneğin, bir kişi iş yerinde stresli ve kötü bir gün geçirdiğinde, aynı zamanda eve de kötü bir ruh halinde dönecektir¹⁰³. Olumlu yayılma, bir alandaki tatmin ve başarının diğer bir alanda tatmini beraberinde getirebileceğini; olumsuz yayılma, bir alandaki yaşanan depresyon ve zorlukların aynı duyguyu bir başka alanda da yaratabileceği gerçeğini ifade eder¹⁰⁴.

Kelly D. Hennessy'e ait doktora tez çalışmasının, heteroseksüel bir evlilik sürdüren ve 18 yaş altında en az 1 çocuğu bulunan 161 kadın çalışanı örneklem olarak aldığı araştırmada, işin aile yaşamıyla çatışması ve iş ve aile yayılımı arası, negatif yönde bir ilişkiye rastlanmıştır¹⁰⁵. İş aile yayılımı ile ilgili çalışmalardan bir diğeri de Boston Üniversitesi'ne aittir. Boston Üniversitesi Aileler ve Çalışma Enstitüsü Değişen İşgücü Ulusal Araştırması – 2008'den elde edilen sonuçlar, emeklilik sonrası çalışmaya devam edenlerin, henüz emekli olmamış olanlara

¹⁰¹ Jeffrey H. Greenhaus ve Gary N. Powell, "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", **Academy of Management Review**, Cilt: 31, No. 1, 2006, 72 – 92, s. 73.

¹⁰² Sheldon Zedeck, "Work, Family, and Organizations: An Untapped Research Triangle", Working Paper Series, **Institute for Research on Labor and Employment**, IRLE Working Paper, No. 10-87, Ekim 1987, UC Berkeley, ss. 1 – 22, s. 9 – 10.

¹⁰³ Safiye Şahin ve Vedat Açar, "Work-Family Spillover and The Mediating Role Of Work Engagement", **Journal of Administrative Sciences**, Cilt: 18, No. 37, ss. 549 - 572, s. 552.

¹⁰⁴ Ling Xu, "View on Work-Family Linkage and Work-Family Conflict Model", **International Journal of Business and Management**, Cilt: 4, No. 12, Aralık 2009, ss. 229 – 233, s. 230.

¹⁰⁵ Kelly D. Hennessy, **Work-Family Balance: An Exploration of Conflict and Enrichment for Women in a Traditional Occupation**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, 2007, s. 48.

kıyasla iş ve aile yaşamı yayılımının belirgin biçimde daha olumlu olduğunu göstermiştir. Bu durumun temelinde, emeklilik sonrası çalışanların bakım sorumluluklarını yerine getirmek gibi nedenlerle çalışma sürelerinin diğer çalışanlardan daha az olması ve yarı zamanlı işlere eğilimleri olabilmektedir¹⁰⁶. Sonuç olarak emeklilik sonrası çalışanların, iş ve aile yaşamı dengesini kurabilecekleri türde işlere yönelimleri, iş ve aile yaşamı yayılımlarının da pozitif yönde etkilenmesine aracı olmuştur. Bolger ve arkadaşları, 1989’da yürüttükleri araştırmada, hem erkek hem de kadınların iş stresini eve taşıdıklarını ancak, erkeklerde bu durumun kadınlara oranla daha yoğun ve güçlü bir şekilde gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Erkeklerin bu duyarlılığının nedenlerinden biri de eşlerinin, ücretli olarak bir işte çalışıyor olmasıdır¹⁰⁷.

Bir diğer teori olan Telafi/Dengeleme(Compensation) Teorisi’ne göre yaşam alanlarından birinde beklentilerin tam gerçekleşmemesine bağlı olarak tatmin düzeyinin düşük seviyelerde kalması, kişinin bu olumsuz durumu dengeleme ihtiyacı hissetmesine, diğer yaşam alanında etkin olmaya ve hedeflerini gerçekleştirmeye odaklanmasına neden olmaktadır¹⁰⁸. Telafi Teorisi, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkiye odaklanarak her ikisinin de birbirini etkilediğini ileri süren yaklaşımlardan biridir. İki yaşam alanının herhangi birinde karşılanmamış amaç ve duyguların, diğer yaşam alanında telafi edilmesidir. Aile yaşamında tatmin olmamış bireylerin iş yaşamında neden daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır. Genel bir çıkarım yapacak olursak her iki teori de, iş ve aile yaşamının birbirinden tamamen ayrı olarak kabul edildiği yaklaşımların tersine, iş ve aile yaşamı arasındaki karşılıklı etkileşimi ortaya koymaktadır¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Melissa Brown, Kerstin Aumann, Marccie Pitt-Catsouphe ve diğerleri, Working in Retirement: A 21st Century Phenomenon, **Families and Work Institute, The Sloan Center on Aging & Work**, Temmuz 2010, s. 10.

¹⁰⁷ Bolger ve diğerleri, s. 181.

¹⁰⁸ İlkay Savcı, “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 54/4, 1999, ss. 145 – 166, s. 156.

¹⁰⁹ Xu, s. 230.

1.2.2.3. Çatışma Teorisi

Kişiler işleri ve ev yaşamları ile ilgili aktivitelere katılırken ya da yerine gerirken, rutin bir içsel müzakere yaşamaktadır. Söz konusu müzakere süreci, bireysel değişkenler ve çevresel koşullar nezdinde farklı şekillerde sonuçlanmaktadır¹¹⁰. İş ve aile yaşamı çatışması kavramının resmen kullanılması Greenhouse tarafından 1980'li yıllara tekabül etmektedir¹¹¹. İş ve aile yaşamı çatışması ile kişinin çalışma düzleminde yüklendiği rollerin, aile yaşamı içerisinde yüklendiği rollerini yerine getirmesi önünde engel yaratması durumu kast edilmektedir. Aile ve iş yaşamları arasındaki çatışmada ise kişinin aile kaynaklı talepleriyle, çalışma yaşamındaki sorumlulukları çatışmaktadır¹¹².

Çatışma Teorisi doğrultusunda, kişinin çalışma yaşamında ya da aile yaşamı içinde yüklendiği roller, tek başlarına birer çatışma nedeni değildir. Çatışma, kişilerin rolleri gereği üstlendikleri yükümlülüklerinin birbirleriyle uyumsuz beklentiler yaratmasından kaynaklanmaktadır. Greenhaus ve Beutell¹¹³, 1985 tarihli çalışmalarında iş ve aile yaşamı çatışmasını zamana, gerilime ve davranışa dayalı olmak suretiyle üç başlık altında incelemiştir. Söz konusu çatışma türlerinden ilki olan zaman temelli çatışmaya göre rollerden birinin yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan zaman, diğer rolün tam olarak yerine getirilmesini mümkün kılmamaktadır. Gerilim temelli çatışmada kişinin bir yaşam alanında yaşadığı stres, sinirlilik gibi gerilimlerini, diğer yaşam alanına yansıtma durumundan söz edilmektedir. Davranış temelli çatışma ise kişinin aile içindeki ya da çalışma yaşamındaki rollerinin gerektirdiği davranış kalıplarının, diğer yaşam alanındaki rolün gerektirdiği davranış kalıpları ile uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır.

1.2.2.4. Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların Korunması teorisi (Conservation of Resources Theory), kişilerin merkezi olarak değer verdikleri şeyleri elde tutmaya, geliştirmeye ve korumaya

¹¹⁰ Kreiner, s. 485.

¹¹¹ Xu, s. 230.

¹¹² Yüksel, s. 304.

¹¹³ Jeffrey H. Greenhaus ve Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Cilt: 10, No. 1, 1985, ss. 76 - 88, s. 77 - 81.

çalıştıkları ilkesinden yola çıkar¹¹⁴. Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin stresi azaltmak için kaynakları elde etmeye ve sürdürmeye çalıştıklarını öne sürer. Kaynaklar nesneleri, koşulları, kişisel özellikleri ve enerjileri içerir. Stres, kaynak kaybı tehdidi, kaynaklarda fiili kayıp veya kaynaklarda beklenen bir kazancın olmaması tehdidinin olduğu ortama verilen bir tepkidir. Bu kaynağın kaybı ya da böyle bir kayıp tehdidi, iş ve aile çatışması gibi bir stres yaşanmasına neden olabilir. Roller arası çatışmanın strese yol açtığını, çünkü hem iş hem de aile rollerini dengeleme sürecinde kaynakların kaybedildiğini öne sürülmektedir. Söz konusu kaynakların potansiyel veya fiili kaybı, iş memnuniyetsizliği ile sonuçlanmaktadır. Çalışanlar, iş yükümlülükleri ve ailevi sorumlulukları arasında yüksek düzeyde çatışma ile karşı karşıya kaldıklarında, işlerinden memnun olmamaları da muhtemeldir. Şöyle ki bu durumda rol çatışması düzeylerindeki değişikliklerin, iş ve aile çatışması düzeylerinde değişikliklere yol açabileceği ve bunun da iş doyumu düzeylerinde değişikliklere neden olabileceği görülmektedir¹¹⁵.

1.2.3. İş ve Aile Yaşamı Dengesinin Önemi ve Sorunsal Boyutu

İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak günümüzde oldukça zordur; neoliberal politikalar ve küreselleşmenin getirdiği artan rekabet ortamı, iş ve aile yaşamı dengesine zarar vermektedir. Söz konusu rekabet, çalışmanın, gündelik yaşamda daha fazla yer kaplamasına neden olarak, geleneksel anlamda çalışmanın içeriğini de değiştirmektedir. Yaşanan krizler ve artan işsizlik oranları da kişiler üzerinde bir yoksulluk baskısı yaratarak onları daha fazla çalışmaya, hatta zaman zaman birden fazla işte çalışmaya sevk etmektedir¹¹⁶. Diğer yandan bilgi çağının getirdiği ileri teknolojik donanımlara sahip cep telefonları ve benzeri gereçler de işe ve çalışana 7 – 24 ulaşım olanağı vererek çalışma yaşamı ve iş yaşamı arasındaki

¹¹⁴ Stevan E. Hobfoll, Jonathon Halbesleben, Jean-Pierre Neveu ve Mina Westman, “Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences”, **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 5, 2018, ss. 103 – 128, s. 104.

¹¹⁵ Aminah Ahmad ve Malaysia Noryati Ngah, “Role Conflict, Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Single Mother Employees”, Ocak 2009, https://www.researchgate.net/publication/265511033_Role_Conflict_Work-Family_Conflict_and_Job_Satisfaction_among_Single_Mother_Employees, (29.05.2022), ss. 1 – 6, s. 2- 5.

¹¹⁶ Başol ve Sevgi, s. 363.

geçirgenliği arttırmakta¹¹⁷ ve içinde bulunduğumuz dönemde çalışanlar üzerindeki iş baskısı giderek yoğunlaşmaktadır. Bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler doğrultusunda hızlı geri dönüş sağlama gerekliliği ve müşteri ilişkilerine doğal olarak verilen önem ile artık müşterilerce de daha erişilebilir olmak, çalışanın iş dışı zamanlarının işle ilgili meşgul edilmesine neden olmakta; iş ve aile yaşamı dengesinin bozulmasına yol açabilmektedir. İş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanamaması sonucu, çalışanın iş veriminin düşmesi ve bu durumun işyerinin finansal göstergelerinde kendini hissettirmesi de kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca, günümüzde geleneksel aile yapısının eskisi kadar yaygın olmaması, çift kariyerli aileler ve tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış, çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengeleyebilmeleri adına dışarıdan daha çok desteğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir¹¹⁸. Görüldüğü gibi günümüzde hâkim olan çalışma koşulları, çalışma düzeni, toplumsal yapıdaki değişim ile küresel ekonomik yapının gerekleri, iş ve aile yaşamının dengeli bir şekilde sürdürülmesini zorlaştırmaktadır.

İş aile yaşamı dengesinin sağlanamaması, kişinin iş yaşamında ya da aile yaşamında olumsuzluklara yol açabilmekte; hem mikro hem de makro düzeyde sorunları beraberinde getirebilmektedir. Şöyle ki, aile sorumluluklarının daha önem arz ettiği ve ön plana çıktığı dönemlerde kişinin işine gereken özen ve devamlılığı sağlamakta zorluk yaşaması durumu mümkün olduğu gibi, çalışan birey zaman zaman kendisini bunun tersi bir çatışma içerisinde de bulabilecektir. Çalışma süreleri ve iş yükünün fazlalığı gibi etkenler nedeniyle çalışanın aile ve aile bireyleri ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmekte güçlük çekmesi, bir diğer çatışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Syndicat European Trade Union Confederation'ın Avrupa Komisyonu'nun da finansal desteğini alarak yürüttüğü Rebalance adlı rapor, iş yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılmasının taşıdığı önemi üç başlık altında gruplandırmıştır¹¹⁹:

¹¹⁷ Tapasya Julka ve Urvika Mathur, "A Conceptual Study of Work- Life Balance among Women Employees", **International Journal of Emerging Research in Management & Technology**, Cilt: 6, Sayı: 2, Şubat 2017, ss. 74 – 78, s. 74.

¹¹⁸ Deepti Dubey ve Geeta Rana, "Need and Importance of work Life Balance in the Organization", **Proceedings of the International Conference on Research in Management & Technovation**, Cilt: 24, 2020, ss. 53 – 56, s. 54.

¹¹⁹ Barbara Helfferich ve Paula Franklin, Rebalance Trade Unions' Strategies and Good Practices to Promote Work-Life Balance. **Syndicat European Trade Union Confederation**, 2019, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-10/743-Rebalance-long-EN-web.pdf>, (29.07.2022), s. 9.

a. Kişisel açıdan ve aile açısından taşıdığı önem:

- Çalışan ebeveynler ya da bakım sorumluluğu olanlar için koşulların iyileştirilmesi,
- Kadınların işgücüne katılım oranlarının arttırılması, gelirlerinde ve kariyerlerinde ilerileme sağlanması,
- Kadınların yoksullukla karşılaşma riskinin azaltılması,
- Çalışan babaların aile yaşamlarına daha fazla zaman ayırma imkânı,
- Yaşlı ya da engelli aile bireylerine karşı bakım sorumluluğunu yerine getirmek zorunda olan çalışanların bu sorumlulukları için daha fazla zaman ayırma fırsatı elde edebilmesi.

b. Ekonomi açısından taşıdığı önem:

- İşgücü piyasasında daha fazla oranda kadının yer almasıyla birlikte ülkenin mevcut yetenek havuzunun güçlenerek beceri eksikliklerinin giderilmesi imkânı,
- İş ve aile yaşamını dengede sürdürebilmesine olanak verilen çalışanları elde tutmanın daha kolay olması,
- Motivasyonu yüksek bir çalışan kitlesi yaratılarak ve işe devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuzlukların önüne geçilerek verimliliğin arttırılması.

c. Genel olarak toplumsal açıdan taşıdığı önem:

- İşsizliğin azalmasına bağlı olarak ülkenin finansal açıdan elde edeceği kazanımlar ile daha sürdürülebilir bir ülke ekonomisi,
- Vergi gelirlerinin artması,
- Artan işgücü desteği ile ekonomik açıdan ülkenin rekabet gücünün artması.

Duxbury ve Higgins ise iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamaması durumunda bireysel olarak karşılaşılan sorunları üç grupta toplamıştır. Bunlardan ilki, yeme, içme alışkanlıkları ve sigara tüketimi gibi konularda yaşanan davranışsal değişikliklere ilişkin sorunlar; ikincisi, artan stres, depresyon ve düşük yaşam doyumu gibi psikolojik sorunlar ve son olarak daha yüksek stres düzeyleriyle ilişkilendirilebilen hastalık ve gastrointestinal bozukluklar gibi fiziksel sağlık

sorunlarıdır¹²⁰. Görüldüğü gibi iş ve aile yaşamı dengesi konusu bireysel bağlamda, bireyin hem genel yaşam kalitesi hem de çalışma yaşamı kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve bu bağlamda sosyal bilimlerin üzerinde sıkça çalışmalar yürüttüğü bir alandır. Konu ile ilgili teorisyenlerin üzerinde hemfikir oldukları bir diğer nokta ise iş ve aile yaşamı dengesinin bireyin iş tatmini, yaşam tatmini ve bireyin psikolojik açıdan genel durumu ile ilişki içinde olmasıdır¹²¹. Çalışanların işlerinden beklentileri zaman içinde değişim göstermiştir. Şöyle ki günümüz dünyasında çalışanlar, işlerine sadece geçimlerini sağlamak amacıyla yerine getirdikleri bir araç olarak bakmak dışında işlerinin, kendilerine anlamlı bir kariyer sağlamasını da istemektedir. Birçoğunun işlerinden tatmin olma konusunda yüksek beklentileri vardır ve işlerini ve çalışma yaşamlarını etkileyen kararlarda söz sahibi olmayı arzulamaktadırlar¹²². Birçok tanımına rastlayabileceğimiz ancak genel olarak kişinin işine karşı beslediği olumlu ve olumsuz duyguların bir birleşimi olarak ifade edilebilen iş tatmini, işin doğası, çalışma koşulları, birlikte çalışılan iş grubu, işin kişinin gelişimine katkı düzeyi ve yönetimin tutumu gibi birçok faktörden etkilenmektedir¹²³. Žalimienė ve Junevičienė’ in Litvanya’da sosyal hizmetler alanında çalışanlar üzerinde yürüttükleri araştırma, iş ve aile yaşamı dengesinin, iş tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermiştir. Buna göre iş ve aile yaşamı dengesinden tatmin olmuş kişilerin genel olarak işlerinden tatmin olma eğilimleri daha fazladır¹²⁴. Kossek ve Ozeki, yaptıkları çalışmada yaşanan iş ve aile yaşamı çatışması ile hem yaşam tatmini hem de iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin kadınlarda, erkeklere kıyasla daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur¹²⁵. Kelly D. Hennessy’e ait doktora tez çalışmasında yer alan, heteroseksüel bir evlilik sürdüren ve 18 yaş altında en az 1 çocuğu bulunan 161 kadın çalışanın örneklem olarak aldığı çalışmada da iş ve aile yaşamı çatışması ile

¹²⁰ Duxbury ve Higgins, s. 15.

¹²¹ Dóra Bari ve Péter Róbert, “Who Benefits More from a Balanced Life? Gender Differences in Work-Life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-Communist Countries”, **Intersections East European Journal of Society and Politics**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, ss. 21 – 41, s. 22.

¹²² Duxbury ve Higgins, s. 11.

¹²³ Brikend Aziri, “Job Satisfaction: A Literature Review”, **Management Research and Practice**, Cilt: 3, Sayı: 4, 2011, ss. 77 - 86, s. 78 - 81.

¹²⁴ Laimutė Žalimienė ve Jolita Junevičienė, “Work-Life Balance as a Factor of Job Satisfaction in Social Care Services in Lithuania”, **TILTAL**, No. 2, 2016, ss. 1–19, s. 16.

¹²⁵ Ellen Ernst Kossek ve Cynthia Ozeki, “Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 83, No. 2, Nisan 1998, ss. 139 – 148, s. 145 – 146.

aile yaşamından tatmin arasında negatif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır¹²⁶. Yüksel de benzer şekilde hemşireleri ele aldığı araştırmasında, iş ve aile çatışması ve aile ve iş çatışması ile iş tatmini arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Algılanan ya da yaşanan her iki tür çatışmanın da iş tatminini olumsuz yönde etkilediği ve kişinin çalışma ortamı ve yaşam alanı arasındaki çatışmadan dolayı iş tatmininin azalabileceği sonuçlarına ulaşmıştır¹²⁷. Devi ve Nagini ise özel banka çalışanlarını kapsayan araştırmasında, iş tatmininin, iş yaşam dengesi ile olumlu yönde; tükenmişlik ile ise olumsuz yönde bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır¹²⁸.

Çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge sağlayamamaları, üzerlerinde psikolojik bir baskı yaratacaktır¹²⁹. Belli bir süre strese maruz kalmak çalışanın tükenmişlik ile karşı karşıya kalmasına da neden olabilecektir¹³⁰. Soelton ve arkadaşlarının yürüttükleri araştırma, her iki yaşam alanında rollerin artmasına paralel olarak kişinin iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın, yaşam kalitesini etkileyecek şekilde arttığını ve bu durumun devamında kişinin duygusal tükenmişlik noktasına geldiğini ortaya koymaktadır¹³¹.

İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamaması sadece çalışanlar için değil, işyerleri için de olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Çalışanların iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamadığı durumlarda, iş stresinin artması, motivasyon düşüklüğü, fiziksel ve zihinsel iyilik halinin bozulması, aileye daha az zaman ayırmaya bağlı olarak aile içi ilişkilerin zedelenmesi, karşılaşılabilecek sorunlardan bazılarıdır. Bununa birlikte çalışanın yaşadığı stres ve mental – fiziksel çöküntüye bağlı olarak işe odaklanma sorunları ve iş veriminin düşmesi ile işe devamsızlıkların artması da kaçınılmazdır¹³². Diğer yandan, iş ve aile yaşamı dengesinin önemi ve yol açabileceği sorunlar, sadece bireysel ve işletme bazında ele alınmamalı, konunun

¹²⁶ Hennessy, s. 48.

¹²⁷ Yüksel, s. 311.

¹²⁸ V. Rama Devi ve A.Nagini, “Work-Life Balance and Burnout As Predictors of Job Satisfaction In Private Banking Sector”, **Skyline Business Journal**, Cilt: 9, Sayı: 1, 2013 – 2014, ss. 50 – 53, s. 53.

¹²⁹ Chayanan Kerdpitak ve Kittisak Jermisittiparsert, “The Effects of Workplace Stress, Work – Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand”, **Systematic Review Pharmacy**, Cilt: 11, Sayı: 2, Mart - Nisan 2020, ss. 586 – 594, s. 592.

¹³⁰ Devi ve Nagini, s. 50.

¹³¹ Mochamad Soelton, Devy Hardianti, Suryo Kuncoro, Jumadi Jumadi, “Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries”, **Advances in Economics, Business and Management Research**, Cilt: 120, 2020, ss. 46 – 52, s. 51.

¹³² Chetna Arora ve Rajlakshmi Wagh, “Importance of Work-Life Balance”, **International Journal of New Technology and Research (IJNTR)**, Cilt: 3, Sayı: 6, Haziran 2017, ss. 23 - 25, s. 23.

makro sonuçları da göz ardı edilmemelidir. Çalışanın sağlığının bozulması ile düşen verimliliği, ilerleyen süreçte ekonomik büyüme hızı üzerinde de olumsuz etki yaratacaktır¹³³. Bloom ve Canning, yaptıkları araştırmada, çalışanın sağlığındaki bozulmaların gelirden yarattığı mikro düzeydeki sonuçlar ile neden olduğu makro düzeydeki sonuçlar arasındaki paralellığe dikkat çekmektedir¹³⁴.

Yeni çalışma biçimlerinin de her geçen gün çeşitlenerek yaygınlaşması konu ile ilgili yeni çözüm yolları ve politikalar geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Hükümetler, her ne kadar çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olacak politikalar izliyor ve konunun hukuksal çerçevesini hazırlıyor olsalar da, düzenlemelerin, işyerlerinde düzgün bir şekilde uygulanıyor olması gerekmektedir. Pratiğe dökülmeksizin bu politika ve düzenlemelerin çalışanların iş tatmini ve işe bağlılıklarına ve iş ve aile yaşamı dengelerine katkıda bulunmasını beklemek mümkün olmayacaktır¹³⁵.

1.2.4. Toplumsal Cinsiyet Olgusu Bağlamında İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Toplumsal cinsiyet kavramı, günümüzün en önemli tartışma alanlarından biridir. Gösterdiği süreklilik ve zamana direnebilme becerisi ile dikkat çeken ‘kadınlık’ ve ‘erkeklik’ kimliğine ilişkin kalıplar ile bu kalıplarla özdeşleşen davranış örüntüleri, ataerkil toplumlar içinde şekillenmiştir¹³⁶. Her birey, iki cinsten birisine mensup olarak dünyaya gelmekte ve sahip olduğu olduğu cins doğrultusunda bir toplumsal cinsiyete sahip olmaktadır. Şöyle ki, toplumsal düzen içinde, kadın ve erkek için tamamen birbirinden farklı iki ayrı düşünüş, davranış ve algı dünyası öngörülmektedir. Çocuğun biyolojik cinsiyeti anne ve babası tarafından bilindiği andan itibaren, doğumdan önce ya da hemen doğum sonrasında fark etmeksizin, toplumsal cinsiyet doğrultusunda o çocuk için uygun görülen özellikler derlenmeye ve işletilmeye başlanmaktadır. Devam eden süreçte ise toplumsal cinsiyetin

¹³³ Work-Life Balance and The Economics of Workplace Flexibility, **The Council of Economic Advisers**, Haziran 2014, s. 21.

¹³⁴ David E. Bloom, David Canning, Rainer Kotschy, Klaus Prettnner ve Johannes Schünemann, “Health and Economic Growth: Reconciling the Micro and Macro Evidence”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No. 11940, Kasım 2018, s. 13.

¹³⁵ Arora ve Wagh, s. 23.

¹³⁶ Fatih Keskin ve Aycan Uluşan, “Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme”, **Akdeniz İletişim Dergisi**, Sayı: 26, 2016, ss. 47 – 69, s. 47.

özellikleri ve kuralları önceden belirlenmiş dünyasına doğan bireyin zaman içinde özümseyeceği toplumsal cinsiyet, tüm yönleriyle yapılanmaktadır¹³⁷.

Toplumsal cinsiyeti meydana getiren, besleyerek sürekliliğini sağlayan unsurlar, genel olarak iki farklı boyutta yer alan düşünce yapılarıyla alakalıdır. Bu düşünce yapılarından ilki cinsiyet önyargılarıdır ve cinsiyetlere yönelik davranışları, tutumları, tepkileri ve cinsler arasındaki farklara ilişkin inançları içermektedir. İkincisi ise ideal erkek ile ideal kadın arasında olması gerektiğine inanılan farklılıklarla ilgilidir¹³⁸. Kadınlar, annelik duygularıyla yakından ilgili olarak erkeklere kıyasla kendilerini, daha “özel” bir algı içinde görme çabası içindedirler. Diğer bir deyişle kadınlar, özel alanı erkeklerden daha çok önemsemektedir. Bu durum, erkeklerin kamusal alanda evde geçirdiklerinden daha yoğun zaman geçirmeleriyle de ilişkilidir¹³⁹. Ebeveynler, ücretli çalışma ve ücretsiz ev içi çalışmaları arasında dengeyi kurabilmek için çeşitli kararlar almak zorunda kalabilmektedir. Bazı örnek durumlarda görüldüğü üzere çalışan anneler ücretli çalışma sürelerini azaltarak yaşı küçük çocuklarıyla daha çok vakit geçirmeyi tercih edebilmektedir. Ayrıca geleneksel cinsiyet rollerine dair görüşler halen birçok OECD ülkesinde hâkimiyetini korumakta ve tüm OECD ülkeleri ele alındığında ortalama olarak kadınların %25’i, küçük çocuğu olan kadınların çalışmaması gerektiği yönünde fikir beyan etmektedir. Geriye kalan 2/3’lük çoğunluk, her ne kadar büyük kısmı yarı zamanlı çalışma paydasında buluşsa da küçük çocuğu olan kadınların da çalışması gerektiği kanaatindedir¹⁴⁰. İtalya, İsveç ve Almanya’yı temel alan araştırmaya göre, kadının ücretli bir işte çalışmaktan ziyade öncelikli görevinin ailesi olduğuna yönelik görüşün 18 – 29 ve 30 – 49 yaş guruplarında en çok desteklendiği ülke İtalya ve takiben Almanya’dır. Bu yaş gurubundaki İtalyan ve Alman kadınların ise cinsiyet temelli böyle keskin bir rol ayrımını tasvip etmeme oranları daha yüksektir. İsveç’de ise erkekler ile kadınlar arasında dikkate değer bir görüş farklılığı olamamakla birlikte İsveç’de erkeklerin kadınların çalışma yaşamına katılmalarına yönelik görüşleri İtalya ve Almanya’daki erkeklere göre daha olumludur. İsveç’te

¹³⁷ Celalettin Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, Sayı: 35, 2007, ss. 29 – 56, s. 48.

¹³⁸ Vatandaş, s.36.

¹³⁹ Afşar ve Ögreci, s. 70.

¹⁴⁰ OECD, **Walking the Tightrope: Background Brief on Parents’ Work-Life Balance Across the Stages of Childhood**. Aralık 2016, s. 11.

hem kadın hem de erkeklerin, kadının istihdama katılımına yönelik bakış açılarının genel olarak olumlu olmasının altında yatan temel nedenlerden birinin uzun yıllardır süregelen yerleşmiş pratikler ile kadınların istihdama katılımının yarattığı olumlu deneyimler olduğu söylenebilir. Almanya ve İtalya’da kadınlar çalışan anne olma konusunda, benzer bir politik süreci deneyimlememiş olduklarından daha karamsar bir tablo sergilemeler de sadece ‘yuva kurucu’ rol üstlenmek yerine eve gelir getiren bir pozisyonda olmayı da arzulamaktadırlar¹⁴¹.

TÜİK’in Aile Yapısı Araştırması 2016 sonuçlarına göre; kadınların yemek pişirme, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, ev temizliği ve ütü yapmak gibi sürekliliği olan ev işlerini yaptığı, erkeklerin ise tamir, boya badana, fatura yatırma gibi başlangıcı ve sonu belli olup görünürlüğü fazla olan işleri yaptığı gözlenmiştir. Türkiye genelinde kadınlar, yemek yapma işini %91,2 ile büyük bir oranda üstlenen grup olurken, bu oran erkeklerde %8,8 ile sınırlı kalmıştır¹⁴². Söz konusu araştırmanın 2021 yılına ait verilerinde ev işlerini yoğunlukla kadınların üstlendiği görülmektedir. Kadınların en fazla üstlendiği sorumluluklar, %94,4 çocuk bakımı, %85,6 çamaşır ve bulaşık yıkama ve %85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması ve temizlenmesi işleridir. Yemek yapma işini üstlenen erkeklerin oranı %10,8 ve evin günlük toplanması ve temizliğini üstlenen erkeklerin oranı ise %11,1’dir. Yemek yapma konusunda bir önceki verilere göre erkeklerin sorumluluk alma oranı bir miktar yükselmiş olsa da yemek ve ev işlerinin büyük ölçüde kadınlar tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir¹⁴³. Akçınar Yayla ve arkadaşlarının evli ve çocuklu babalar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları da erkeklerin, toplumda kadınlar ile özdeşleşmiş ev sorumluluklarını yeterince üstlenmediklerini ortaya koymaktadır. Babaların %52’si hiçbir zaman çamaşır yıkamadığını, %44’ü hiçbir zaman çamaşır asmadığını, %54’ü hiçbir zaman ütü yapmadığını belirtmiştir. Ayrıca %34’ü hiçbir zaman bulaşık yıkamadığını belirtirken, %32’si ise hiç yemek pişirmediğini ifade etmiştir¹⁴⁴.

¹⁴¹ Sundström, s. 202.

¹⁴² Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2016**, Sayı: 24643, www.tuik.gov.tr, (06.06.2017).

¹⁴³ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2021**, Sayı: 45813, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813>, (15.06.2023).

¹⁴⁴ Berna Akçınar Yayla, Ebru Özbek ve İrem Yola Çetin, “Babaların İş Ortamı ve Depresyon Seviyesi Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 3, 2021, ss. 2717 – 2742, s. 2729 – 2730.

Toplumsal cinsiyet algısı meslek tercihleri esnasında da kendini göstermektedir. Meslek seçimi sırasında da cinsiyete dayalı rol stereotipleri ortaya çıkarak bireylerin cinsiyetlerine uygun mesleklere yönelmeleri beklenmektedir. Yüksek ücretli, prestijli ve rekabetçi mesleklere erkekler egemen olurken, kadınların bu tür iş ve meslekleri edinmek istemesi aykırı bulunmaktadır¹⁴⁵. Mutlu ve Korkut-Owen'ın yürüttükleri araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, Türkiye'de bilim, teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarındaki kadınlara yönelik, kültürel değerler etrafında şekillenen bakış açısının kadınların kariyer gelişimleri üzerine etkide bulunduğu, katılımcıların çoğu tarafından vurgulanmıştır. Söz konusu alanlarındaki kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerine dair toplumsal önyargıların karşısına bir çeşit kültürel değer olarak çıktığını ve bu algıyı aşmak için gayret etmek zorunda kaldıklarını ve hatta zaman zaman bu engeli aşamadıklarını belirtmişlerdir¹⁴⁶.

Kadınların çalışma yaşamında cinsiyetleri bağlamında erkeklere kıyasla ikincil konumunu açıklamak üzere geliştirilmiş kuramlardan biri olan Neoklasik/Beşeri Sermaye Kuramında, kadının kişisel tercihlerine vurgu yapılmakta, çalışma yaşamındaki dezavantajlı pozisyonun kendisi tarafından rasyonel bir biçimde tercih edilmiş olduğu savunulmaktadır. Kuram, kadınların çocuk büyütme ve ailedeki yaşlı bireylerin bakımını üstlenmekte olduklarını, esnek işlere yöneldiklerini ve bu nedenle de iş tecrübelerinin az olduğunu söylemektedir¹⁴⁷. Feminist kuram ise kadınların karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı mücadele etmesi nedeniyle konumuz açısından önem taşımaktadır. Feminizm, toplumdaki cinsiyet temelli ayrımcılığa, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların yüz yüze geldiği sorunlara ve ikincil plana itilmelerine çözüm yolları bulmayı amaçlamaktadır¹⁴⁸. Sosyalist feminizm ise bir yandan kadının toplumsal rolünü irdelerken, diğer yandan eşitlikçi söylemler ile toplumsal cinsiyet olgusunu güç ilişkileri bağlamında pekiştirdiğinden

¹⁴⁵ Münevver Katkat Özçelik, "Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 5, Sayı: 52, Eylül 2017, ss. 49 – 70, s. 55.

¹⁴⁶ Tansu Mutlu ve Fida Korkut-Owen, "Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarındaki Kadınlar", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 60, Kış – 2017, ss. 87 - 103, s. 98.

¹⁴⁷ Elif Özlem Özçatal, s. 22

¹⁴⁸ Fatma Nalbant ve Tuğrul Korkmaz, "Feminist Teori Temelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi", **AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2019, ss. 165 - 186, s. 166.

dolayı kapitalist sistemi eleştirmekte ve sosyal devlete vurgu yapmaktadır. Sosyalist feminizmde, her vatandaşın faydalanmasına olanak verecek biçimde, kadın erkek ayrımı yapılmaksızın eşit eğitim ve sağlık hizmetlerinin sunumu savunulmaktadır. Her vatandaşın eşit muamele görmesinin ön koşulu ise kadın ve erkeğin toplumsal açıdan eşitlenmesidir. Bu amaçla sosyalist feministler hem sosyal devlet unsurlarının hayata geçirilmesine hem de doğrudan kadınlara yönelik önerilere yer vermektedir. Kadınların ihtiyaçlarına odaklanan reformların gerçekleştirilmesi, kendi potansiyellerini keşfetmelerine ilişkin bilincin yerleştirilmesi ve toplumsal güç ilişkilerinde kalıcı değişiklikler yapılması bunlardan bazılarıdır¹⁴⁹.

1.2.5. İş ve Aile Yaşamı Dengesini Etkileyen Faktörler

Kadının çalışma yaşamına katılmasının önünde birçok engel bulunmakta ve bunların başında toplumun kendisine yüklediği rolleri üstlenerek bu rollerini eksiksiz yerine getirme çabası yer almaktadır. Sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların yaş grubu aralığı ile ailede bakımını üstlendiği yaşlı bireylerin varlığı gibi bireysel durumlar, kadını profesyonel çalışma yaşamından alıkoymaktadır.¹⁵⁰ Yaşanan iş ve aile yaşamı dengesi sorununun altında sadece kişisel faktörlerin yer aldığını söylemek, konu ile ilgili oldukça sığ bir bakış açısı ortaya koyacaktır. Özellikle kadınları çalışma yaşamından alıkoyan unsurların çeşitliliği ve konunun daha iyi anlaşılması amacıyla, iş ve aile yaşamı dengesini etkileyen faktörler hem mikro, hem de makro makro düzeyde ele alınarak açıklanacaktır.

1.2.5.1. Makro Düzeyde

İş ve aile yaşamı dengesini etkileyen makro düzeydeki faktörler, “Ekonomik Yapı”, “Sosyal ve Kültürel Yapı”, “Siyasi Yapı ve Siyasi Katılım” başlıkları bağlamında incelenecektir.

¹⁴⁹ Keskin ve Ulsan, s. 66.

¹⁵⁰ Adem Korkmaz ve Gülsüm Korkut, “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 2, 2007, ss. 41 – 65, s. 49.

1.2.5.1.1. Ekonomik Yapı

Bir ülkede ekonomik faaliyetlerin genel yapısı, kadınların işgücüne katılımını etkilediği gibi, dönem dönem yaşanan ekonomik krizler de kadınların çalışma yaşamındaki varlığı üzerinde etkili olmaktadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları, kırsal alanda daha yüksek görülmektedir. Bu durumun nedeni ise kırsaldaki kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıdır. Türkiye’de dünyadaki genel eğilim ile zıt şekilde 1950’lerin ortalarından başlayarak 2004’e kadar kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşüş göstermiştir. Bu düşüşün altında yatan temel faktörlerden biri, kırsaldan kentlere doğru gerçekleşen yoğun ve sürekli göç hareketidir. Kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak dahi olsa tarımsal üretimde yer alan kadınlar, kente göç sonrası iktisaden faal nüfusun dışında kalmışlardır. Kırsalda üretimde faal iken kente göç eden kadınlar ya ev hanımı olarak işgücüne katılmamakta, ya kayıtdışı çalışmakta ya da iş bulamayarak işsiz nüfusa dâhil olmaktadır. 1988–2011 yılları arasında kadınların kırsal alanda işgücüne katılım oranında %13,2’lik bir düşüş yaşanmasına rağmen kentsel alanda artışın sadece %7,1 olması, söz konusu durumu istatistiki olarak açıklamaktadır. Başka bir deyişle, 1988–2011 döneminde kadınların işgücüne katılma oranının toplamda %5,5 oranında düşmesinin nedeni, köyden kente yaşanan göç sonucunda kentsel kadın nüfusundaki artışın kadın işgücünde yaşanan artıştan fazla olmasıdır. Türkiye’de kentli kadınların oransal olarak işgücüne katılımı, ülke ortalamasının altında kalmaktadır¹⁵¹.

Makroekonomik dalgalanmalar kadınların iş yaşamına katılımlarını etkileyen bir faktördür. ABD’de kadınların işgücüne katılım oranları 60’lar, 70’ler ve 80’ler boyunca artış göstermiş ve 1999’de ise %60 seviyesine ulaşmıştır. Ancak 2008’ de yaşanan kriz sonrası bu değerlerde bir düşüş gözlenmiş ve 2015’de %56,7 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu değer de 2024’e kadarki süreçte yaklaşık 0,9’luk bir gerileme yaşanarak %55,8’e ineceği öngörülmektedir¹⁵².

Öztürk, 1990’ların sonunda yaşanan krizin Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerindeki kadın çalışanlar üzerindeki etkisini tartıştığı araştırmasında bir takım

¹⁵¹ Önder, s. 45 – 46.

¹⁵² Mitra Toossi ve Teresa L. Morisi, “Women In The Workforce Before, During, and After The Great Recession”, **U.S. Bureau Of Labor Statistics**, Temmuz 2017, ss. 1 – 21, s. 1.

çıkarımlarda bulunmuştur. Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinde, üretimin emek yoğun nitelikte olması, uluslararası sermaye yatırımlarının yoğun olması, sosyal güvenlik ağının gelişmemiş olması gibi özellikler, kadınların işgücü piyasasında ve ev içinde çok daha fazla çalışmasına neden olmuştur. Kriz, bir yandan kadınları işsiz bırakırken, bir yandan da kadınları olumsuz koşullarda çalışmak zorunda bırakmıştır. Kadınların uzun saatler, güvencesiz iş koşullarında çalışmasına, özel yaşamında yüklendiği ev işi yükünün ve bakım emeğinin ağırlaşması eşlik etmiştir. Bu süreçte devlet, hem kadınların olumsuz çalışma koşulları altında düşük ücretle, güvenceden yoksun sendikal örgütlenme olmaksızın çalıştırılmasının yasal düzenleyicisi olarak; hem de toplumda kabul görmüş toplumsal cinsiyet rollerine destek vererek merkezi bir konumda yer almıştır. Ayrıca, Türkiye de tıpkı Güney Kore, Endonezya, Tayland ve Filipinler gibi geç kapitalistleşen bir ülke olduğundan dolayı, bir kriz sözkonusu olduğunda bu ülkelerde yaşanan deneyimlerin, Türkiye’de kadınları bekleyen muhtemel olumsuzluklar hakkında bir ön fikir verebileceğini ifade etmiştir¹⁵³. Yunanaistan’da profesyonel meslek grupları ve yönetsel kademelerde çalışanlar üzerine yürütülen araştırmada, 2010 yılında Yunanistan’da yaşanan ekonomik kriz ve bunun sonucunda ortaya çıkan kemer sıkma önlemleri doğrultusunda iş yüklerinin arttırılması nedeniyle, Yunan profesyonellerin ve yöneticilerin tatmin edici bir iş yaşam dengesi sağlayamadıkları görülmektedir. Artan iş yükleri, iş görevlerini tamamlamak için sağlanan yetersiz kaynak ve araçlar, finansal baskılar, sağlık hizmetlerine erişimin zorlaşması, zihinsel ve fiziksel iyilik durumunda azalma ve mesleki statünün bozularak, işin, kişi için anlamını yitirir duruma gelmesi, kriz sürecindeki çalışma koşullarının yeni normlarını temsil etmektedir. Bu normlar ise çalışanların beklentilerini, çalışma yaşamının kalitesini ve tatmin edici bir iş ve yaşam dengesine sahip olma hissini azaltmıştır¹⁵⁴.

Toplumda ekonomik eşitsizliklerin hâkim olması da, çalışanların iş ve aile yaşamı dengesinin zarar görmesine neden olabilecektir. Filippi, Suitner ve arkadaşlarının yürüttüğü araştırmada yüksek eşitsizlik koşullarında alt ve orta sınıflarda yer alan katılımcılar, varlıklı meslektaşlarına kıyasla daha fazla statü

¹⁵³ Melda Yaman Öztürk, “Kapitalist Gelişme Kriz Süreinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, 2010, ss. 105 – 132, s. 128 – 129.

¹⁵⁴ Uracha Chatrakul Na Ayudhya, Rea Prouska ve T. Alexandra Beauregard, “The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective”, **European Management Review**, Cilt: 16, Sayı: 9/10, 2017, ss. 1 – 16, s. 7 – 12.

kaygısı algılamışlardır. Taşıdıkları endişeler ile bu kişiler, hak ettikleri yüksek pozisyonlara erişebilmek adına, yaşamlarının iş dışındaki alanlarını feda etmek pahasına daha uzun saatler çalışmayı tercih etmektedirler. Özellikle farklı ekonomik sınıflar arası gelir ve varlık uçumlarının çok derin olduğu ekonomik yapılarda, düşük gelir grubundaki çalışanların aile yaşamları, yaşadıkları bu anksiyeteden daha fazla etkilenecektir¹⁵⁵.

Bahsi geçen hâkim ekonomik faaliyetlerin türü ve ülkelere has ekonomik belirleyiciler ile yaşanan ekonomik krizler, kadınların çalışma yaşamında istenen oranlarda ve nitelikte yer alabilmeleri üzerinde etkili olmaktadır. Ekonomik krizlerin yarattığı olumsuz çalışma koşulları, iş ve aile yaşamı dengesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca, makroekonomik nedenlerle çalışma yaşamında yer almak istemesine rağmen yer alamayan kadınların iş ve aile yaşamı dengeleri iş aleyhine bozulabilecektir. Krizler ya da kırsal alandan kentlere yaşanan göçler sonucu kentlerde kayıtdışı, sosyal güvenceden yoksun, uzun çalışma saatleri ile çalışan kadınların aile yaşamlarının da söz konusu çalışma koşullarından olumsuz etkilenmesi beklenen bir durumdur.

1.2.5.1.2. Sosyal ve Kültürel Yapı

Toplumda genel kabul görmüş olan sosyal ve kültürel değerler, kadının çalışma yaşamına katılmasına yönelik algıyı ve kadının istihdama katılımını şekillendiren etkenlerden biridir. Diğer yandan bakım sorumluluğu kadınlık rolünün bir parçası olarak kabul edilmekte ve ev içinde ücretsiz, emek yoğun bir iş olarak pratik edilmektedir. Dolayısıyla hâlihazırdaki toplumsal yapıda kadın ve bakım sorumluluğu arasında sıkı bir bağ söz konusudur¹⁵⁶.

Ralf Dahrendorf gibi genel rol teorisinin savunucuları, cinsiyet rollerinin sosyoloji ve psikolojinin sınırında yer aldığını öne sürmektedir. Söz konusu baskın

¹⁵⁵ Silvia Filippi, Caterina Suitner, Bruno Gabriel Salvador Casara, Davide Pirrone ve Mara Yerkes, “Balancing Identities: How Economic Inequality and Class Affect Work-Life Balance”, https://www.researchgate.net/publication/350160565_Balancing_Identities_How_Economic_Inequality_and_Class_Affect_Work-life_Balance, (20.08.2022), ss. 1 – 30, s. 21 – 22.

¹⁵⁶ Betül Altuntaş ve Reyhan Atasü Topçuoğlu, “Engelli Bakımı Alanında Bakım Emeği, Sosyal Bakım ve Kadın İstihdamı”, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/Engelli-Bak%C4%B1m%C4%B1-Alan%C4%B1nda-Bak%C4%B1m-Eme%C4%9Fi-Sosyal-Bak%C4%B1m-ve-Kad%C4%B1n-%C4%B0stihdam%C4%B1.pdf>, (16.11.2017), ss. 1 – 28, s. 8.

cinsiyet rolü teorisine göre, cinsiyet rolleri, toplumsallaşma sürecinde ya da içselleştirme aracılığıyla öğrenilmektedir. Öğrenmenin temel alındığı bu yaklaşıma göre, cinsiyet rolleri iki temel mekanizma dâhilinde öğrenilmektedir. İlk olarak, çocukların cinslerine uygun davranışları, anne babaları ve toplumdaki diğer bireylerce pekiştirilirken, cinsleri ile uyumsuz davranışları cezalandırılmaktadır. Bir diğer öğrenme mekanizması olan taklit de cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bir diğer yaklaşım olan bilişsel kurama göre ise cinsiyet rollerinin gelişimi, çocukların belli bir bilişsel gelişim düzeyine ulaştıklarında mümkün olan bir tür anlayış ve değerlendirme ile gerçekleşmektedir. Çocuklar öncelikle kendi cinsel kimliklerini ve daha sonra ise başkalarının cinsel kimliklerini öğrenmektedir. Sonrasında, kendi cinslerine ilişkin kalıplaşmış tutumları öğrenerek, kendi cinsleri ile özdeşleşmiş tutumlara uygun şekilde davranmak zorunda olduklarını anlamaktadır. Bilişsel kurama göre, bireyin cinsiyet damgalı davranışlar sergileyebilmesi, ancak bu sürecin sonunda mümkündür ve doğru cinsiyet rolünü benimsemeye başladıktan sonra, belli davranışlar için farklı pekiştirmelere ihtiyaç duyulmamaktadır. Bilişsel kuram, çocukların yalnızca cinsiyet damgalı biçimlerde davranmayı öğrenmediklerini, bu süreçte uygun cinsiyet rolüne ilişkin önyargıları da öğrendiklerini savunmaktadır¹⁵⁷. Topluma uyum sağlayabilmek için ise birey, kendisine yüklenen rolleri oynamak zorunda kalmaktadır. Cinsiyetçi yaklaşım, aile içinde güç dengelerinin dağılımında da kendisini hissettirmektedir. Kadın, kendisine yüklenen annelik ve ev hanımlığı rolü ile meşgul olurken, erkek kamusal alanda yer almakta; ailenin reisi, babalık ve eve maddi kazanç sağlayan kişi rollerini yüklenmektedir¹⁵⁸. Lenoel ve David, yürüttükleri araştırmada ataerkil tutumlar ile kadınların ücretli bir işte çalışmaları arasında sıkı bir ilişki olduğundan söz etmektedir¹⁵⁹. Sundström'ün yaptığı Almanya, İsveç ve İtalya'yı temel alan bir araştırma sonucuna göre ise genel olarak 50 yaş üstü erkeklerin 50 yaş altı erkeklere kıyasla, kadınların ücretli bir işte çalışmalarına karşı daha tedirgin bir duruş sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca her üç ülkede de kadınlar, kadınların ücretli bir

¹⁵⁷ Vatandaş, s. 34 – 35.

¹⁵⁸ Sema Yılmaz, "Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği", **İmgelem**, Cilt: 2, Sayı: 2, Temmuz 2018, ss. 59 – 79, s. 61.

¹⁵⁹ Audrey Lenoel ve Anda David, "Leaving Work Behind? The Impact of Emigration on Female Labor Force Participation in Morocco", **International Migration Review**, Cilt: 53, Sayı: 1, 2019, ss. 122 - 153, s. 146.

iş ile aile sorumluluklarını bağdaştırabilecekleri konusunda erkeklerden daha olumlu bir bakış açısına sahiptirler¹⁶⁰. Tayland ise gelişmiş ülkelerin yanında kadınlarda ve erkeklerde oldukça yüksek bir işgücü katılım oranına sahiptir. 2009 yılına ait İşgücü ve Ulusal Zaman Kullanım Anketleri incelenerek elde edilen bulgulara, kadınların kentsel ve kırsal alanda işgücüne katılmalarına rağmen evdeki ev işi ve bakım sorumluluklarını büyük oranda üstlenmeye devam ettikleri bilgisine ulaşılmıştır¹⁶¹.

Diğer yandan toplumda çalışan kadınların çocukları ile yeterince ilgilenemeyecekleri ve onlarla yakın olamayacakları algısı da kadınların çalışma yaşamına katılma ya da katılmama kararları üzerinde etkili olmaktadır. Şöyle ki, Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu¹⁶², Türkiye’de on sekiz yaş üzeri nüfusun, kadının, kentleşmeyle birlikte ev dışında çalışma yaşamında yer almaya başlaması konusunda ne düşündüğüne dair bulguları bu görüşü destekler niteliktedir. Deneklerin yarısına yakını (%48), çalışan bir annenin çalışmayan bir anne kadar çocuğuna yakın olamayacağını ve çocuğu ile güven dolu bir ilişki kuramayacağını ifade etmiştir. Deneklerin %39’u ise çalışan annelerin de çalışmayan anneler kadar çocukları ile yakın ve güven dolu bir ilişki kurabileceklerini belirtmiştir. Deneklerin %58’lik bir oran ile yarıdan fazlası, okul öncesi dönemdeki bir çocuğun annesinin çalışmasından dolayı kötü biçimde etkileneceğini öngördüğünü ifade etmiştir. Deneklerin sadece dörtte biri kadarı (% 24) okul öncesi yaştaki bir çocuğun annesinin çalışması nedeniyle kötü yönde etkilenmesini olası olarak görmediğini belirtmiştir. Sonuç olarak, araştırma sonuçları, Türkiye’deki kanaatin, annelerin çalışmasının çocukları üzerine kötü etki yaratabileceği yönünde ağırlık kazandığıdır.

1.2.5.1.3. Siyasi Yapı ve Siyasi Katılım

Bir ülkedeki mevcut siyasi yapı, iş yaşamı ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemelerin ve genel algının belirleyicisidir. Abendroth ve Dulk, yaptığı araştırmada, İsveç, Hollanda ve Finlandiya gibi sosyal

¹⁶⁰ Sundström, s. 201.

¹⁶¹ Phanwin Yokying, Budsara Sangaroon, Tassanee Sushevagul ve Maria S. Floro, “Work – Life Balance and Time Use: Lessons From Thailand”, *Asia – Pacific Population Journal*, No: 4, Cilt: 31, Sayı: 1, ss. 87 – 107, s. 101.

¹⁶² Ali Çarkoğlu ve Ersin Kalaycıoğlu, “Türkiye’de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet”, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/11/turkiyedeaileisvetoplumsalcinsiyetraporu2.pdf>, (07.09.2020), ss. 1 – 72, s. 10.

demokrat ülkelerde iş ve aile yaşamı dengesinden duyulan tatmin düzeyinin genel olarak yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Macaristan ve Bulgaristan gibi komünizm sonrası ülkelerde de yüksek düzeydedir¹⁶³. Merkez ve Doğu Avrupa Ülkeleri'nde hali hazırdaki komünist yönetim biçiminde kadınların çalışma yaşamına katılmasının olağan bir durum olarak kabul görmesi ve cinsiyet eşitliği anlayışı ile kadınlar, Batı Avrupa ülkelerindeki hemcinsleri gibi çalışma yaşamına ani bir adaptasyon durumu yaşamamıştır. Söz konusu ülkelerde komünizmin hüküm sürdüğü dönemde sosyal güvenlik de oldukça kapsayıcı bir biçimde devletin garantisinde iken, tek kutuplu dünya düzenine geçişle birlikte bu alanda dönüşümler meydana gelmiştir. Konu ile ilgili yaklaşımlardan ilki, dönüşümle birlikte Sovyet çağında kadınların sahip olduğu hakların yeni dönemde uğradığı aşınmanın, cinsiyet rollerinde daha muhafazakâr bir tutuma yol açtığıyla alakalıdır ve bu açıdan sürecin kaybedenleri olarak kadınlar görülmektedir. Ancak, dönüşümle birlikte endüstriyel yapının şekil değiştirmesi, hizmetler sektörünün yükselişi ile kadınların bu sektörde kendilerine daha fazla istihdam olanağı bulabilmiş olmasına karşın süreçten esas olumsuz etkilenenlerin erkekler olduğu şeklinde bir yorum yapmak da mümkündür¹⁶⁴. Almanya gibi muhafazakâr refah sistemi olan ülkelerde ve İspanya, Portekiz gibi Güney Avrupa ülkelerinde iş ve aile yaşamı dengesinin en büyük destekçisi olarak aile kurumu ön plana çıkarken, Birleşik Krallık gibi liberal ülkelerde iş ve aile yaşamı dengesinin en büyük destekleyicisi 'pazar yapılanması' olmaktadır¹⁶⁵.

Anka Kadın Araştırma Merkezi tarafından 25 Aralık 2013 tarihinde Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü işbirliği ile Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Müdürü İsmet Yıldız Polat'ın katılımlarıyla "İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması ve Kadın İstihdamı" adında bir panel gerçekleştirilmiştir. Polat, yaptığı konuşmada, iş yaşamı ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunun, kadının istihdamda daha yüksek oranda yer almasını, kadınların çalışma hak ve özgürlüklerini, maddi ve manevi varlıklarını geliştirme hakkını kullanabilmelerini, ayrımcılığa uğramama ve işgücü piyasasında kadın ve erkek eşitliğinin hayata geçirilmesini sağlama

¹⁶³ Anja-Kristin Abendroth ve Laura den Dulk, "Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction", **Work, Employment and Society**, Cilt: 25, Sayı: 2, 2011, ss. 234–256, s. 242.

¹⁶⁴ Bari ve Róbert, s. 26.

¹⁶⁵ Abendroth ve Dulk, s. 237.

konularında önem taşıdığını belirtmiştir. Konu ile ilgili politikaların özellikle üçlü sacayağı olarak adlandırılan izin, esnek çalışma ve çocuk bakımı konuları etrafında yoğunlaştığını dile getirmiştir. Panelde yer alan diğer katılımcılar ise bu alanda sorumluluğu olan kurumlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalara, özel sektörde çalışan kadınların dezavantajlı durumlarına, üretilecek politikaların bir yandan da çocuk gelişimine destek olacak özellikte olmasının önemine, refah rejimlerinin konu ile olan bağlantısına ve ekonomide önemli bir üretim gücü olan kadının aktif olarak çalışma yaşamına katılımının taşıdığı öneme değinmişlerdir¹⁶⁶.

Siyasi katılım, birey ile siyasal sistemle arasında kurulan, siyasal olayları izlemek, siyasal olaylara ilişkin bilgi edinmek, siyasal eylemlerde bulunmak, oy kullanmak, adaylığını koymak ve siyasal karar mekanizmalarında yer almak gibi farklı biçim ve boyutlarda şekillenen ilişkilerdir¹⁶⁷. Birçok Avrupa ülkesinde kadınların siyasette oy hakkını elde etmeleri ancak II. Dünya Savaşı sonrası mümkün olabilmıştır. Fransa’da 1944, İtalya’da 1945, Belçika’da 1948 ve İsviçre’de ise 1971’de kadınlar oy hakkına kavuşurken, İrlanda ve Birleşik Krallık’ta kadınların tam oy hakkına sahip olmaları, erkeklerden yaklaşık bir on yıl kadar sonraya denk gelmektedir¹⁶⁸. 20. yüzyılda geleneksel yaşam biçiminin terk edilip çağdaş yaşam biçimine geçilmesiyle beraber özellikle kanunlarda seçme ve seçilme konularında gerçekleştirilen eşitlikçi düzenlemeler, kadınların siyasi katılımında değişiklikler yaratmıştır¹⁶⁹. Kadınların çalışma yaşamında yönetim kadrolarında yetersiz yer alışlarına benzer bir tablo, politik sahada da dikkat çekmektedir. Bazı feminist akımların da katkısıyla, 20. yüzyıla gelindiğinde batı ülkelerinin birçoğunda kadınlara toplumsal ve siyasal anlamda eşit haklar sağlanmıştır. Finlandiya, İsveç ve Norveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde kadınlar 1900’lü yıllardan itibaren siyasal hayata katılmaya başlamıştır¹⁷⁰. Avrupa’da geçmiş yıllara oranla karar alma süreçlerindeki kadın sayısında ufak artışlar yaşanmakla birlikte, politik sahadaki

¹⁶⁶ İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması ve Kadın İstihdamı Paneli, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/haberler/isai%CC%87le-yasaminin-uyumlastirilmesi-ve-kadin-i%CC%87sti%CC%87hdami-paneli%CC%87>, (12.11.2017).

¹⁶⁷ Semra Gökçimen, “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 10, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2008, ss. 5 – 59, s. 7.

¹⁶⁸ Walter Korpi, “Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States”, **Social Politics**. Oxford University Press, Yaz 2000, ss. 127 – 191, s. 135.

¹⁶⁹ Gökçimen, s. 8.

¹⁷⁰ Belkıs Konan, “Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci”, **AUHFD**, Cilt: 60, Sayı: 1, 2011, ss. 157-174, s. 161.

erkek egemen yapı karşısında kadınlar, azınlık olarak varlıklarını devam ettirmektedir¹⁷¹.

Mevcut literatür incelemelerinden elde edilen çıkarımlar bağlamında, iş ve aile yaşamı dengesi ve siyasi katılım ilişkisinin, geleneksel rollerin kadınların siyasi katılım oranlarına etkisi ve siyasi katılımın yetersiz oluşunun iş ve aile yaşamı dengesi politikalarına etkisi şeklinde iki farklı açıdan incelebileceği sonucuna varılmaktadır.

Kadınların siyasete katılmaları ile geleneksel rollerinin birbiriyle bağdaşmadığı şeklindeki yaygın kanaat, kadınların çevreleri tarafından siyasi yaşamdan uzak tutulmalarına neden olmaktadır. Siyasete atılmak isteyen kadınlar bir yandan toplumda genel kabul görmüş görüşlerle mücadele etmek zorunda kalırken, bir yandan da aile yaşamı ile politik yaşamı bağdaştırmak için büyük bir çaba göstermek zorunda kalmaktadır¹⁷². Demokrasinin gerekleri arasında yer alan eşit temsil ve katılım hakkının hayata geçirilememesi, sadece bir kadın erkek eşitsizliği sorunu olarak değerlendirilmemeli, bu durumun bir demokrasi sorunu olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Nüfusun neredeyse yarısı kadar bir kısmına tekabül eden kitlenin karar alma aşamalarında temsil edilmemesi, alınan kararların da demokratik ve çoğulcu bir anlayışta olmadığını göstermektedir. Bu açıdan hem cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasında hem de demokratik yaşamın güçlendirilmesinde daha etkin olunabilmesi amacıyla kadınların siyasette erkeklerle eşit oranda ya da kritik eşik olarak kabul edilen oranlarda yer almalarının sağlanması gerekmektedir. Günümüzde birçok alanda çalışma koşulları bakımından düzenlemeler ve iyileştirmeler yapılıyor olsa da nüfusun aşağı yukarı %50'sine tekabül eden kadınların siyaset alanında temsili, çeşitli nedenlerle yetersiz kalmaktadır¹⁷³. Dünyada kadınlar, özellikle son yüz elli yılı kapsayan dönemde sosyal ve siyasal alanda vermiş oldukları mücadeleler sonucunda başta seçme ve seçilme hakkı olmak üzere çeşitli haklar kazanmış olsalar da, günümüz modern dünyasının kadınlara sağladığı tüm olanaklara rağmen kadınların, özellikle siyasal yaşamda beklenen yeri elde edemediği gözlenmektedir. Şöyle ki diğer bir ifade ile

¹⁷¹ Lenita Freidenvall, Drude Dahlerup ve Emil Johansson, "Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe Update 2013", **European Union**, Brüksel, 2013, ss. 1 – 24, s. 5.

¹⁷² Gökçimen, s. 42.

¹⁷³ Meltem Ünal Erzen, "Siyasette Cinsiyet Eşitsizliği", **Asyadan Avrupaya Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, No. 8, Yaz 2019, ss. 21-32, s. 21.

kadınların kazandığı düşünölen hakların büyük kısmı çoğu kez şekli olarak sunulmuş ya da kağıt üzerinde kalmıştır¹⁷⁴. Seçme ve seçilme hakkını 1930 yılı yerel seçimlerinde ve 1934 yılı milletvekili seçimlerinde elde eden Türk kadını, yasal düzenlemelerdeki elverişli ortama rağmen siyasal katılım düzeyi bakımından arzulan bir tablo sergileyememiştir¹⁷⁵. Türkiye Büyük Millet Meclisindeki kadın milletvekili oranı 1935 yılında %4,5 iken, 81 yıl sonra bu oran %14,7'ye yükselmiştir. Türkiye'de bakan sayısı 2016 yılında 27 olup bunların sadece biri kadındır. Türkiye'de 2009 yılı yerel seçimlerinde kadın belediye başkanı oranı %0,9 iken 2014 yılı yerel seçimlerinde bu oran sadece %2,9'a yükselebilmştir. Kadın muhtar oranı 2009 yılı yerel seçimlerinde %2,3, 2014 yılı yerel seçimlerinde ise bu oran %2'dir¹⁷⁶. Inter Parliamentary Union'ın Ocak 2017 verilerine göre¹⁷⁷, dünyada kadınların parlamentoda temsil oranları ortalama olarak İskandinav ölkelerinde %41,7, Amerika'da %28,1, Asya Ölkelerinde % 19,3, Arap ölkelerinde %19 ve Pasifik ölkelerinde %17,4 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye, Asya ölkelerinin yer aldığı gruba dahil edilmiş ve %14,9 ile hem içinde bulunduğu grubun ortalamasının hem de %23.3 olan dünya ortalamasının altında kalarak 190 sıra içinde 132. olarak yerini almıştır.

Karar alma aşamalarında, yalnızca tek bir cinsiyetin etkinliğini engellemek ve cinsiyetler arasında eşitliği sağlamak amacıyla kota politikaları uygulanmaktadır¹⁷⁸. Kadın kotası ya da cinsiyet kotası uygulamalarının gerekli olduğunu vurgulayanlar, bu uygulamaların siyasal organlar ve diğer karar organlarında kararların alınmasında kadınların etkin olabilecekleri ve kendilerini ilgilendiren konularda haklarını savunabilecekleri oranda temsil edilmelerine olanak tanıyan bir uygulama olduğunu ifade etmektedir. Bilimsel bulgularda yer aldığı şekli ile söz konusu asgari temsil oranı, cinsiyet kotası ya da bir diğer ifade ile kritik eşik %30'dur. Kota uygulaması konusunda oranlı kota, sabit kota, milletvekili aday listelerinde kota düzenlemesi, seçim çevresi kotası ve delege kotası gibi farklı düzenlemeler uygulanabilmektedir. Kota uygulama konusunda bir zorunluluk getirilmesi öncelikle Kuzey Avrupa

¹⁷⁴ Aydın ve Kahraman, s. 48.

¹⁷⁵ Çakır, s. 39.

¹⁷⁶ Türkiye İstatistik Kurumu, **İstatistiklerle Kadın 2016**.

¹⁷⁷ IPU, Inter Parliamentary Union, **Women In Politics Situation**. 1 Ocak 2017.

¹⁷⁸ Hasan Yaylı ve Gülçin Eroğlu, "Yerel Katılım Bağlamında Türkiye'de Kadın Temsili", **International Journal of Science Culture and Sport**, Özel Sayı 3, ss. 504 – 524, s. 512.

lkelerinde siyasi partilerin tüzükleriyle olmuřtur¹⁷⁹. Ulusal yasalar kanalıyla zorunlu kota politikası uygulayan ülkelere bir örnek olarak Belçika verilebilir. Belçika'da 1994'te kabul edilen bir yasa ile her düzeyde gerçekleştirilecek seçimlerde, siyasi partilerin aday listelerinde %25 kadın kotası konulması zorunlu hale getirilmiştir. 1999'da gerçekleştirilen bir değişlikle ise bu oran %33'e yükseltilmiştir. Yasal düzenlemeye göre, aday listelerinde aynı cinsiyetten adayların oranı, 2/3' geçemeyecektir. Belçika'daki mevcut düzenlemenin bir farklı yanı da yeterli sayıda kadın adayın olmaması gibi nedenlerle bu kotaların doldurulamaması durumunda söz konusu sandalyelerin boş kalacağıdır. Bu uygulama "boş koltuk kotası" olarak adlandırılmaktadır. Bu şekilde bir ek önlem ile belirlenen kotaların amaca uygun olarak kullanılmasının garanti altına alındığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ulusal yasalar kanalıyla kadınlar lehine pozitif ayrımcılık politikalarına ve kota politikalarına bir diğer örnek ülke ise İtalya'dır. İtalya'da 1993'te seçim kanunlarındaki değişiklikler sonucunda, Eşit Statü ve Eşit Fırsat Komisyonu'nun da katkıları ile siyasi partilerin aday listelerinde her cinsiyetten en az %30 adayın yer alması zorunluluğu düzenlenmiştir. Avrupa dışında da, pek çok Latin Amerika ülkesinde ulusal kanunlar ile seçimlere katılacak adaylar için %20 ya da %30 gibi oranlarda sabit kotalar düzenlenmiştir. Parti listelerinde zorunlu veya ihtiyari kota yerine Bangladeş, Eritre ve Tanzania gibi ülkelerde doğrudan meclis sandalyelerinin % 10'u ya da daha fazlasının kadınlara ayrılması gibi uygulamalar dikkat ekmektedir¹⁸⁰. İşpanya'da, 2007 yılında çıkarılan bir kanunla, tüm seçimler için siyasi parti aday listelerinin en az %40'lık bölümünün kadın adaylara ayrılması şart kořulmuřtur¹⁸¹.

Cumhuriyetin kurulduğu tarihten içinde bulunduğumuz döneme kadarki sürede kadınlarımız gerek karar alma mekanizmalarında gerekse çalışma yaşamında arzulanan düzeyde temsil edilememektedir¹⁸². Görece olarak birçok dünya ülkesinde Türkiye'den daha geç dönemlerde seçme ve seçilme hakkını elde etmiş olan

¹⁷⁹ nal Erzen, s. 27.

¹⁸⁰ Ece ztan, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık", **Ankara Üniversitesi Siyasi Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 59, Sayı: 1, 2004, ss. 203 – 235, s. 227 - 230.

¹⁸¹ Yıldız Ecevit, Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzenmesi Projesi Faz II Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları, **CEİD Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği**, Mart 2021, Ankara, s. 96.

¹⁸² Hatice Erol ve Abdullah zdemir, "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının alışma ve Siyasal Yaşamdaki Yerine Etkisi", **Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın alışmaları Kongresi 05 – 07 Mart 2009, Kongre Bildirileri**. III. Cilt, Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya, 2009, ss. 260 – 271, s. 270.

kadınların gerek yerel meclisler, gerekse ulusal meclislerde temsil edilme oranı Türkiye’den daha yüksek düzeylerde¹⁸³. Siyasette cinsiyet kotası konusu Türk siyasetine 1980’li yıllarda girmiş fakat sosyal demokrat partiler dışında sahiplenilmemiştir. 2000’li yıllarda ise toplumda kadının yeri ile ilgili genel tartışmaların gündeme gelmesiyle birlikte, cinsiyet kotası konusu da yeniden konuşlmaya başlanmıştır¹⁸⁴.

1.2.5.2. Mikro Düzeyde

İş ve aile yaşamı dengesi üzerinde etkili olan mikro düzeydeki faktörler, “Bireysel ve Ailevi Faktörler” ile “Çalışma Yaşamına İlişkin Faktörler” olmak üzere iki başlık altında ele alınarak alt başlıklar halinde detaylandırılmaktadır.

1.2.5.2.1. Bireysel ve Ailevi Faktörler

İş aile yaşamı dengesi üzerinde etkili olan faktörler, dokuz farklı başlık altında ele alınarak incelenecektir.

1.2.5.2.1.1. Yaş

Genel bir perspektiften bakacak olursak yaş, yetişkin bir bireyin kendini ve yaşamındaki durumları anlamlandırma ve yönetme şeklini etkileyen faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir¹⁸⁵.

İş ve aile yaşamı dengesi konusu genel kanının aksine, sadece küçük çocuğu olan genç yaştaki bireylere özgü bir sorun alanı değildir. 50 yaş üzeri bireyler de bakım ihtiyacı olan aile büyüklerinin, akrabalarının bakım sorumluluğunu üstlenerek ya da torunlarıyla daha fazla zaman geçirmek istediklerinde bu sorunla karşı karşıya kalabilmektedir. Ayrıca yaşa bağlı olarak karşılaşılan çeşitli sağlık sorunları da iş

¹⁸³ Yaylı ve Eroğlu, s. 520.

¹⁸⁴ Şebnem Cansun, “Siyasette Cinsiyet Kotası: AKP ve CHP örnekleri”, <http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/file/20130201-sc.pdf>, (23.11.2017), ss. 78 – 96, s. 81.

¹⁸⁵ Rina Anindita, Lindawati ve Taufiqur Rachman Hasyim, “How Demographics Affect Quality of Work Life and Work-Life Balance”, **In Proceedings of the 1st International Conference on Recent Innovations (ICRI 2018)**, ss. 2616 – 2627, s. 2617.

stresine tahammül edememe, çalışma saatlerini eskisinden daha yıpratıcı bulma ya da fazla boş zaman talebi gibi sonuçlar doğurabilmektedir¹⁸⁶. Kanada’da 2005 Genel Sosyal Veriler (General Social Survey)’i inceleyen Uriarte-Landa ve Hébert, 55 yaş üstü çalışan Kanadalıların %14’ünün iş ve aile yaşamı dengesi sorunu yaşadığını ve bu kişilerin yaklaşık yarısının (%45’i) işte çok fazla zaman geçirdiklerini, %27’sinin ise ailelerine yeterli zaman ayıramadıklarını belirtmiştir¹⁸⁷. King ve Pickard yaptıkları incelemelerde İngiltere’de hafta bazında bakım sorumluluğu için 10 saat ve üzerinde zaman ayıran orta yaş grubundaki bireylerin yaşadıkları bu durumun, işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Ayrıca yaşı 50 ile yasal emeklilik yaş haddi arasında kalan kadınlardan haftada 10 saatin altında bakım sorumluluğu olanlar, bu yaş grubunda bakım sorumluluğu olmayanlara kıyasla istihdamda 2 yıl kadar bir kayıp yaşamaktadır. Haftada 10 saatten fazla bakım sorumluluğu olan orta yaş bireylerin işlerini terk etme eğilimi de artmaktadır¹⁸⁸.

Raya, farklı sektörlerden çalışan evli kadınlar üzerine yaptığı araştırmada iş ve aile yaşamı dengesini sağlamada en çok zorluk çeken yaş grubunun 30 yaş altı grup olduğunu, en az zorluk yaşayan grubun ise 40 yaş ve üzerindeki grup olduğunu saptamıştır¹⁸⁹. Aboobaker ve arkadaşları da, beş farklı sektörden 150 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, ailenin iş, işin aile ile çatışmasında demografik faktörler içinde yaş unsurunun en çok ön plana çıkan unsur olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle ailenin iş ile çatışmasında en yüksek değerlere ulaşılan yaş grubu 26 – 30 yaş aralığı grubu, en düşük değerlere ulaşılan yaş grubu ise 40 yaş üzeri grup olarak tespit edilmiştir¹⁹⁰. Richert-Ka’zmierska ve Stankiewicz’in yürüttükleri 500 çalışanı kapsayan araştırmada, 21 – 34 yaş arası genç çalışan grubuna kıyasla, daha ileri yaşlardaki çalışan gruplarının iş ve aile yaşamı dengesini korumada daha başarılı

¹⁸⁶ Žalimienė ve Junevičienė, s. 7.

¹⁸⁷ Jorge Uriarte-Landa ve Benoît-Paul Hébert, “Work-Life Balance of Older Workers”, **Perspectives, Statistics Canada**, Katolog No. 75-001-X, Ekim 2009, ss. 17 – 28, s. 25.

¹⁸⁸ Derek King ve Linda Pickard, “When is a Carer’s Employment at Risk? Longitudinal Analysis of Unpaid Care and Employment in Midlife in England”, **Health and Social Care in the Community**, Cilt: 21, Sayı: 3, 2013, ss. 303 – 314, s. 310 – 312.

¹⁸⁹ G. Delina ve Dr. R. Prabhakara Raya, “A Study on Work-Life Balance in Working Women”, **International Journal of Commerce, Business and Management**, Cilt: 2, No. 5, Ekim 2013, ss. 274 – 282, ss. 281.

¹⁹⁰ Nimitha Aboobaker, Manoj Edward ve Pramatha K.P, “Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India”, **Global Business Review**, Cilt: 18, Sayı: 2, Mart 2017, SAGE Publications, ss. 1 – 13, s. 7 – 10.

oldukları sonucuna ulaşılmıştır¹⁹¹. Endonezya’da turizm sektöründe çalışan kadın ve erkeklerden oluşan 150 çalışanı kapsayan çalışmada Anindita ve arkadaşlarının elde ettikleri veriler ise araştırmaya katılan genç bireylerin iş ve aile yaşamı dengesini sağlama konusunda, yaşlı bireylere kıyasla daha başarılı oldukları yönündedir¹⁹². Görüldüğü gibi yaş ve iş ve aile yaşamı dengesi konusunda araştırmaların bir kısmı genç bireylerin, bir kısmı ise ileri yaşlardaki bireylerin daha başarılı olduğu konusunda farklı veriler sunmaktadır.

1.2.5.2.1.2. Cinsiyet

Kadınlar çocuk sahibi olduğunda ya da diğer ailesel sorumlulukları baş gösterdiğinde çalışma yaşamlarını ve tercihlerini gözden geçirme eğilimindedirler. İzine ayrılmayı, yarı zamanlı çalışmayı ya da tamamen çalışma yaşamından çekilmeyi düşünebilmektedirler. Erkekler ise aksine, aileleri genişledikçe istihdama katılımlarını ve işlerine bağlılıklarını artırma eğilimindedirler¹⁹³. Evde çocuk bakımı konusu ise özellikle çocukların ufak yaşlarda oldukları dönemlerde tartışmalı bir konudur. OECD bünyesindeki Avrupa ülkelerinde 25 - 54 yaş aralığında 0 – 2 yaş grubu çocuğu olan ve ekonomik açıdan pasif durumdaki kadınların %20’den fazlası, çocuk bakım hizmetlerini uygun ve maddi olarak üstesinden gelinebilir bulmadıklarından dolayı iş aramadıklarını belirtmişlerdir. Bu oran İspanya ve İngiltere’de %35’lere yükselirken, Letonya’da %60 civarındadır. İrlanda, Letonya ve Macaristan’da 0 – 2 yaş grubu çocuğu olan 25 – 54 yaş aralığındaki yarı zamanlı çalışan kadınların da %25’inden fazlası, aynı nedenden dolayı yarı zamanlı çalışma biçimini tercih etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir¹⁹⁴. İngiltere’de Genel Hanehalkı Verileri’ne göre, herhangi bir aile bireyi ya da akrabasının bakım sorumluluğunu üstlenen kadınların bu gibi bir sorumluluğu olmayan kadınlara

¹⁹¹ Anita Richert-Ka’zmierska ve Katarzyna Stankiewicz, “Work–Life Balance: Does Age Matter?”, **Work**, Cilt: 55, No. 3, 2016, ss. 679-688, s. 686

¹⁹² Anindita ve diğerleri, s. 2625.

¹⁹³ EC Issues Paper, Barriers to Women's Employment (work-life balance), **Jobs for Europe: The Employment Policy Conference**, Brüksel, 6 – 7 Eylül 2012, s. 2.

¹⁹⁴ OECD, **Walking the Tightrope**. s. 12.

kıyasla tam zamanlı çalışma ihtimali üç kat daha az ve yarı zamanlı bir işte çalışma ihtimali ise üç kat daha fazla olmaktadır¹⁹⁵.

Hammer ve arkadaşlarının 2000 banka çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada çift kariyerli eşlerde, işe bağlılık düzeyleri birbirine çok yakın olmasına rağmen kadınların iş ve aile yaşamı çatışmasını daha yoğun yaşadıkları ve erkeklerin eşlerine kıyasla belirgin biçimde daha kariyer ve iş odaklı oldukları görülmüştür¹⁹⁶. Kadınlarca ücretsiz ev içi çalışmaya ayrılan zaman İtalya ve Kore gibi ülkelerde ortalama olarak erkeklerden 250 – 300 dakika daha fazladır. Bu fark Norveç ve benzeri ülkelerde daralsa da, kadınlar halen erkeklerden daha fazla sürelerle ev içi ücretsiz çalışma yapmaktadır¹⁹⁷. Arber ve Ginn, İngiltere’de Genel Hanehalkı Verileri’ni incelemiş ve bazı çıkarımlara varmıştır. Çalışmada, bakım sorumluluğu için ayrılan haftalık zaman ve ücretli işte geçirilen zamanın toplamını ifade edecek şekilde ‘toplam iş bağlılığı’ kavramı kullanılmıştır. Erkeklerin beşte üçü, toplam iş bağlılığı bağlamında haftalık 50 saati aşan çalışma gerçekleştirmektedir. Haftada 100 saati aşan toplam iş bağlılığı süresi ile çalışan kadın sayısı ise erkeklerden daha fazladır (Kadınların üçte biri, erkeklerin beşte biri)¹⁹⁸.

Allard ve arkadaşlarının İsveç’te yönetim kademesinde çalışan babaları ele alan araştırmasında, ailede cinsiyet bağlamında eşitlikçi yaşam anlayışının hâkim olmasıyla esnek zaman kullanma arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çocuk bakım konusunda daha fazla sorumluluğu olan yönetici kademesindeki babalar, daha az bakım sorumluluğu olan yönetici babalara kıyasla esnek zamanlı çalışma yapmaktadır¹⁹⁹.

Cinsiyet olarak ele alındığında genel olarak kadınlar erkeklerden daha fazla ev işleri ile meşgul iken erkeklerin ücretli bir işte çalışma oranları kadınlara kıyasla

¹⁹⁵ Sara Arber ve Jay Ginn, “Gender Differences In The Relationship Between Paid Employment and Informal Care”, **Work Employment & Society**, Cilt: 9, No. 3, Eylül 1995, ss. 445 - 471, s. 466.

¹⁹⁶ Leslie B. Hammer, Elizabeth Allen ve Tenora D. Grigsby, “Work – Family Conflict in Dual - Earner Couples: Within – Individual and Crossover Effects of Work and Family”, **Journal of Vocational Behavior**, Sayı: 50, Elsevier, 1997, ss. 185 – 203, 192 – 193.

¹⁹⁷ OECD, **Walking the Tightrope**. s. 6.

¹⁹⁸ Arber ve Ginn, s. 461.

¹⁹⁹ Karin Allard, Linda Haas ve C. Philip Hwang, “Exploring The Paradox Experiences of Flexible Working Arrangements and Work Family Conflict Among Managerial Fathers in Sweden”, **Community Work and Family**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2007, ss. 475 – 493, s. 487.

daha yüksektir²⁰⁰. Ancak, iş ve aile yaşamı dengesi sıklıkla kadınlara özgü bir sorun alanı olarak değerlendirilse de günümüzde en az erkeklerin de kadınlar kadar iş ve aile yaşamı dengesi ile ilgili sıkıntılarla yüz yüze geldiğini ortaya koyan araştırmalar mevcuttur²⁰¹. Günümüzde babanın aile içindeki rolü, sadece eve ekmek getiren kişi olmaktan ibaret bir yapı sergilemek yerine, çocukların gelişiminde ve bakımında rol üstlenen bir yapıya bürünmektedir²⁰². Babanın aile yaşamına katılımı, babalık kavramına yeni bir bakış açısı getirmekte ve aile içinde yüklendikleri roller “iyi baba” olarak değerlendirilmeleri ile ilişkilendirilmektedir. Birleşik Devletler’de “ideal babalık” politika düzeyinde desteklenmektedir ve İsveç’teki, babalara aileleriyle daha fazla zaman geçirmelerine olanak tanıyan “Baba Günü” uygulamasından oldukça farklıdır²⁰³.

Ailevi nedenlerle izin alma konusunda cinsiyet arası farklar incelendiğinde ise ülkeler arası oransal farklar olmakla birlikte çoğunlukla erkeklerin avantaj sahibi olduğu görülmektedir. Finlandiya, Fransa, Norveç, Danimarka ve İsveç’de avantajlı olan grup erkeklerdir. Oransal olarak erkeklerden daha düşük yüzdelere sahip olmakla birlikte Birleşik Krallık, İtalya, Lüksemburg, Belçika ve Slovakya’da en yüksek yüzdesel avantaja sahip olan grup kadınlardır²⁰⁴. Ayrıca kadınların işgücüne katılım oranları, sosyal koruma harcamaları ve toplu pazarlığın kapsamı arasında güçlü bir ilişki göze çarpmaktadır. Sosyal koruma harcamaları, kadının işgücüne katılım oranı ve toplu pazarlığın kapsamı arttıkça, ailevi gerekliliklere dayalı esnek çalışma saatleri konusunda erkeklerin avantajlı olma hali de artmaktadır. Şöyle ki, erkekler genellikle uzun vadeli, tam zamanlı işlerde çalışma eğilimindedirler. Kadının işgücüne katılım oranının yükseldiği durumlar incelendiğinde bu artışa neden olan işlerin çoğunlukla esnek çalışmaya imkân tanımayacak düşük kaliteli geçici işler olduğu görülmektedir. Bu nedenle kadının istihdama katılımının

²⁰⁰ Lore Arthur, Work–Life Balance: “Britain and Germany Compared”, **Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society**, Londra, Ekim 2002, s. 13.

²⁰¹ Bari ve Róbert, s. 25.

²⁰² Claire Wallace and Research Team, “Social Quality and Changing Relationships Between work, Family and Welfare in Europe”, **Work Care Project Supported by the Sixth Framework Programme of the European Commission**, No: 4 – 5, Ekim 2006 – Eylül 2009, ss. 1 – 5, s. 3.

²⁰³ Kerry Daly, Lynda Ashbourne, Linda Hawkins, Karen Karabik, Donna S. Lero ve Denise L. Whitehead, **Handbook of Work – Family Integration Research Theory and Best Practices**. Elsevier, 2008, ss. s. 255 – 256.

²⁰⁴ Melinda Mills ve Patrick Prag, Family – Related Working Shedule Flexibility Across Europe. **European Union Short Statistical Report**, No: 6, Rand Europe, Nisan 2014, s. 26.

arttırılması noktasında çalışma saatlerinin esnekleştirilmesinden ziyade tam zamanlı çocuk bakımı imkânlarının geliştirilip yaygınlaştırılması gibi girişimler daha yararlı olabilecektir²⁰⁵.

1.2.5.2.1.3. Eğitim

Dünyada hâkim olan toplumsal cinsiyet kalıpları, kadınların işgücüne katılımının önünde büyük bir engel olmaya devam etmektedir. Eğitim seviyesinin arttırılması, istihdama girişte büyük önem taşımaktadır ve özellikle kız çocuklarının eğitim düzeylerinin arttırılmasına yönelik politikaların güçlendirilmesi ve mesleki eğitim almaları yönünde desteklenmeleri gerekmektedir²⁰⁶.

Kadının eğitim düzeyi, evlilik ve çocuk sahibi olma kararlarında rol oynamaktadır. Çocuksuz hane oranları, kadının eğitim düzeyi ile güçlü bir ilişki içindedir. Birçok OECD ülkesinde üçüncü basamak eğitimden mezun kadınların ikinci basamak eğitimden mezun olanlara kıyasla çocuk sahibi olmama eğilimleri daha yüksektir. Bu durum ise yüksek eğitimli kadınların çocuk sahibi olmak yerine öncelikle kariyer sahibi olmaya odaklandıklarının bir göstergesidir. Bir diğer altta yatan neden ise kadınların eğitim olarak kendilerinden daha alt seviyede birini eş olarak kabul etmeme ya da evlenmeme eğilimidir. Bu duruma özellikle Kore ve Japonya'da yoğun olarak rastlanmaktadır ve doğum oranlarının düşük olmasıyla ilişkilidir²⁰⁷.

Kadının işgücüne katılım kararında kendi eğitim düzeyinin yanı sıra eşinin eğitim düzeyi de etkili olmaktadır. Eşin eğitim düzeyi arttıkça icra ettiği mesleği ile paralel olarak gelir düzeyinin yüksek olma ihtimali de artmaktadır. Bazı kadınlar, eşlerinin kariyerleri ve gelirlerinin yüksek olmasından hareketle işgücüne katılmama kararı verebilebilecektir. Eşin eğitim düzeyinin düşük olması ve daha az gelir getiren bir işte çalışması şeklindeki tersi bir durumda ise ailenin geçimini sağlamak zorlaşacak ve kadın da hane gelirine destek olmak amacıyla isteyerek ya da istemeyerek işgücüne katılma kararı verebilecektir²⁰⁸.

²⁰⁵ Mills and Prag, s. 28 – 35.

²⁰⁶ Utma, s. 55.

²⁰⁷ OECD, **Doing Better For Families**. 2011, s. 23.

²⁰⁸ Bozkaya, s. 77.

1.2.5.2.1.4. Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma

Kadının işgücüne katılıp katılmama kararında önemli belirleyicilerden biri de medeni durumudur ve evli kadınlar ile evli olmayan kadınların işgücüne katılma kararları farklılık göstermektedir. Evli kadının işgücüne katılma oranı evli olmayan kadının işgücüne katılma oranına kıyasla genel olarak daha düşüktür. Şöyle ki evli kadın çalışma kararını verirken sahip olduğu çocuk sayısı, evde bakmakla yükümlü olduğu yaşlı ya da engelli bireylerin olup olmaması, çalışacağı işin çalışma saatleri gibi etkenleri dikkate alacaktır. Ayrıca kadının sahip olduğu çocuk sayısından ziyade, çocukların hangi yaş grubuna dâhil oldukları önem arz etmektedir. Kadın, bakımına ihtiyacı olan küçük yaşta bir çocuğa sahipse, çalışma kararını, çalışacağı işten elde edeceği ücret düzeyi ile çalışması halinde çocuğunun bakımı için ücretli olarak tutacağı bakıcının aile ekonomisine yükleyeceği maliyet ile kıyaslayarak, bir kar zarar hesabı yaparak verecektir²⁰⁹. Kadın, çalışmak ya da çocuğunu kendisi büyütmek arasında karar verme aşamasında çocuk bakım hizmetlerinin maliyeti önemli etkenlerden biri olmaktadır²¹⁰. Çocuk bakım hizmetlerinin ulaşılabilir olmadığı ve yeterli nitelikleri taşımadığı durumlarda kadınlar, ücretli olarak bir işte çalışmak yerine evde kalıp çocukları ile bizzat ilgilenmeyi tercih ediyor görünmektedirler. Kadınların çalıştıkları işten aldıkları ücretin düşük ya da yüksek olması, çalışma ortamındaki olumsuzluklar gibi bir takım hususlar da, kadınların çalışma ya da çalışmama yönünde bir tercihte bulunmasında belirleyici olmaktadır²¹¹.

Çocuk sayısı, medeni durum ve çocukların yaşı gibi konuların iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde etkisini ölçmeye çalışan birçok çalışma mevcuttur. Reddy, Vranda ve arkadaşlarının Hindistan’da, yaşları 20 ve 50 arasında değişen 90 evli kadın üzerinde yaptığı araştırma, çocuk sahibi olan kadınların olmayanlara kıyasla daha yüksek oranda iş ve aile yaşamı dengesi sorunu yaşadıklarını ortaya

²⁰⁹ Korkmaz ve Korkut, s. 51.

²¹⁰ David Barber ve Herwig Immervoll, “Can Parents Afford to Work? Childcare Costs, Tax-Benefit Policies and Work Incentives”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No:1932, Ocak 2006, ss. 1 – 69, s. 12.

²¹¹ Metin ve Arabacı Kariman, s. 66.

koymuştur²¹². Özmete ve Eker²¹³'in Ankara'da 300 kamu çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada iş ve aile yaşamı dengesi açısından medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş yaşamının aile yaşamına etkisini evli olan bireylerin bekâr bireylere oranla göre daha fazla hissettikleri; evli bireylerin hem iş yaşamında hem de aile yaşamında zaman yönetimi ve stresle başa çıkma açısından zorlandıkları; çocuk sayısı ile doğru orantılı şekilde aile yaşamının iş yaşamına müdahalesinin de arttığı saptanmıştır. Benzer bir araştırma sonucuna Aboobaker ve arkadaşları²¹⁴ da ulaşmış ve beş farklı sektörden 150 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, aile sorumluluklarının iş ile çatışmasında evli çalışanların en yüksek seviyede çatışma deneyimleyen grup olduğunu ortaya koymuştur. Diğer yandan bekâr kadınların yoğun çalışma temposu nedeniyle evliliği ertelediği, evli kadınların ise çocuk sahibi olma planlarını çalışma koşulları ve ekonomik kaygılar nedeniyle sürekli öteledikleri görülmektedir. Zira çalışan kadınlar ev dışında çalışıyor olmaktan dolayı ev içi sorumluluklarını rafa kaldıramamakta, çalışma saatleri dışında aynı zamanda çocuklarının, eşlerinin, yaşlıların ya da hasta olan aile üyelerinin ve evlerinin bakımının da üstesinden gelmeye çalışmaktadır²¹⁵. Rama ve Thriveni²¹⁶, 340 kadın çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, demografik değişkenler ile iş ve aile yaşamı dengesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Buna göre, yaşamın ilerleyen safhalarında evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarında iş ve aile yaşamı dengesi bozulma eğilimindedir.

TÜİK' in 04 Mart 2022 tarihinde yayınladığı Haber Bülteni'nde yer alan verilere göre, 2020 yılında hanesinde 3 yaş altı çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %25,2 iken, erkeklerin istihdam oranının %85,5 olduğu ve arada büyük bir fark olduğu görülmektedir²¹⁷. TÜİK'in İstatistiklerle Kadın 2022 raporunda 2021 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş aralığı grubundaki kadınların istihdam oranı %26,1, aynı yaş grubundaki erkeklerin

²¹² N. Krishna Reddy, M. N. Vrand, Atiq Ahmed, B. P. Nirmala ve B. Siddaramu, "Work-Life Balance Among Married Women Employees", **Indian Journal of Psychological Medicine**, Temmuz – Aralık 2010, Cilt: 32, Sayı: 2, ss. 112 – 118, s. 115.

²¹³ Emine Özmete ve Işıl Eker, "İş – Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, Temmuz 2012, ss. 1 – 23, s.19.

²¹⁴ Aboobaker ve diğerleri, s. 8.

²¹⁵ Küçük, s. 13 – 14.

²¹⁶ Thriveni ve Rama, s. 228 – 229.

²¹⁷ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2021**, Sayı: 45635, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>, (12.05.2022).

istihdam oranı ise %89,1'dir²¹⁸. Kadın istihdam oranı, erkeklerin oldukça gerisinde kalmaya devam etmekle birlikte, bir önceki verilere kıyasla ufak bir artış yaşandığı fakat bu artışın da erkeklerin istihdam oranında yaşanan artışın gerisinde kaldığı dikkat çekmektedir. Ayrıca kadının bakmak zorunda olduğu bir engelli çocuğunun olması, istihdamı üzerinde büyük bir etki yaratmaktadır. Arber ve Ginn, İngiltere'de Genel Hane Halkı Verileri'ni incelemiş ve bu kadınların üçte birinin ücretli bir işte çalışabildiğini ve çalışanların ise büyük kısmının yarı zamanlı olarak çalışmakta olduğunu gözler önüne sermiştir²¹⁹. Görüldüğü gibi, bakımı üstlenilen çocukların engellilik durumu da kadının çalışması ve çalışma şekli üzerinde etkili olmaktadır.

Kadınların artan oranda çalışma yaşamına dâhil olmasıyla birlikte erkeklere de aile içinde ev işleri ve çocuk bakımıyla alakalı olarak daha fazla yük düşmektedir ve baba dostu yasal düzenlemelerle babaların bakım sorumlulukları ve haneye gelir sağlayıcı rolleri arasında bir uyumlaştırma sağlanması amaçlanmaktadır²²⁰. Babaların aile içinde sorumluluklarının arttırılması noktasında politikalar oluşturulurken sorulması gereken bazı sorular vardır: örneğin babalar yeni doğmuş bir bebeğin bakımını üstlenebilecek donanımına sahip midir? Anneler tamamen annelikle sıkı sıkıya bağlı sorumluluklarını babalara devretme konusunda istekli olacak mıdır? Şöyle ki bu noktada kollektif olarak toplumun konuya bakış açısı önem kazanmakta, bireysel sorunların toplumsal bir mesele düzeyine erişmesi belirleyici olmaktadır. Bu noktada farklı araştırma sonuçları da göze çarpmaktadır. Son dönemde Boston Üniversitesi'nce yürütülen araştırmada Y kuşağına mensup genç babaların iş ve aile yaşamı dengesini sağlama konusunda kadınlara kıyasla daha fazla zorluk yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Şöyle ki erkekler çoğu kez kadınlardan daha uzun çalışma saatleri ile çalışmaktadır ve çocuk doğduktan sonra part time çalışma ya da işi terk etme seçeneklerini değerlendiren de yine kadınlar olmaktadır. Ayrıca işverenler çocuk bakımı gibi nedenlerle izin alma konusunda erkek çalışanlara daha az tolerans gösterme eğilimindedirler. Araştırmaya konu olan babaların 2/3'ü çocuk bakımı

²¹⁸ Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2022**, Sayı: 49668, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1>, (19.06.2023).

²¹⁹ Arber ve Jay Ginn, s. 456.

²²⁰ Alison J. Smith ve Donald R. Williams, "Father-Friendly Legislation and Paternal Time Across Western Europe", **Journal of Comparative Policy Analysis**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, ss. 175 - 192, s. 175 - 176.

konusunda eşleri ile eşit sorumluluk üstlenmek istediklerini, ancak yarısı bunu gerçekleştirmelerinin mümkün olmadığını belirtmiştir²²¹.

1.2.5.2.1.5. Kişilik ve Algılanan Öz Yeterlilik Düzeyi

Bireyler, kişilik yapılarına göre A ve B tipi kişilik olmak üzere iki gruba ayrılmakta ve sahip oldukları kişilik özellikleri doğrultusunda olaylara bakış açıları da etkilenmektedir. Farklı kişilik tiplerinin iş ve aile yaşamı dengesini sağlama konusunda farklı düzeylerde başarı göstermesi de beklenen bir durumdur. B tipi kişilik yapısına sahip bireyler, çok hareketli bir yaşamı olmayan, sakin, sabırlı, olaylara olumlu açılardan yaklaşabilen bireyler olduklarından iş ve aile yaşamı dengesini sağlama noktasında daha başarılı olabilecekken; daha sinirli, sabırsız, rekabete yatkın ve saldırgan olarak tanımlanan A tipi kişiliğe sahip bireylerin iş ve aile yaşamı dengesini sağlamada sorunlar yaşaması muhtemeldir²²². Gorsy ve Panwar'ın kişilik özelliklerinin iş ve aile yaşamı dengesi ile ilişkisini ortaya koyan bir araştırması mevcuttur. Bu araştırmaya göre bilinçlilik, dışa dönüklük, açık sözlülük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile iş ve aile yaşamı dengesi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Nevrotik kişilik özelliği ile iş ve aile yaşamı dengesi arasındaki ilişki ise negatif yöndedir²²³. Bazı kişiler iş yaşamları ve aile yaşamı dışında sosyal sorumluluk etkinlikleri, sosyal aktiviteler gibi yaşamın farklı alanlarında yer alma konusunda daha istekli olabilmekte ve gönüllü olarak bir takım faaliyetlerde bulunarak, kendi iradeleri ile yaşamlarını daha karmaşık hale getirebilmektedir. Söz konusu yaşamsal zenginlik ise iş yaşamı ve aile yaşamına ait rollerin çatışması riskini arttırmaktadır²²⁴.

Algılanan öz yeterlilik, kişinin kendisi hakkında, karşılaştığı zorlukların üstesinden ne düzeyde gelip gelemeyeceği yönünde yaptığı yargı ve çıkarımlardır. Kişinin mevcut kapasitesi, kabiliyetleri, ancak onları uygulayabildiği, hayata

²²¹ Brad Harrington, Jegoo Lee ve Jennifer Sabatini Fraone, "The New Dad: The Career – Caregiving Conflict", Center For Work and Family, Boston, 2017, ss. 1 – 36, s. 5 - 28.

²²² Selin Umutlu, **Kadınlarda İş - Aile - Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik**. Astana Yayınları, Ankara, 2021, s. 100.

²²³ Chanderkant Gorsy ve Neeraj Panwar, "Work-Life Balance, Life Satisfaction and Personality Traits Among Teaching Professionals", **International Journal in Management and Social Science**, Cilt: 4, Sayı: 2, Şubat, 2016, ss. 98 – 105, s. 101.

²²⁴ Crooker ve diğerleri, s. 394.

geçirebildiği kadar iyidir²²⁵. Öz yeterlilik düzeyi yüksek çalışanlar, artan iş ve aile sorumlulukları gibi stres yaratan durumların üstesinden gelebileceklerine dair inançları doğrultusunda, her iki yaşam alanındaki sorumluluklarını dengelemek için daha çok çaba sarf edecek ve bu sayede öz yeterlilik düzeyi düşük olan bireylere oranla iş ve aile yaşamlarını dengede tutma olasılıkları artacaktır²²⁶.

1.2.5.2.1.6. Dini İnanç

Dini inanç, mitolojik, doğaüstü ya da manevi varlıkların gerçekliğine olan inançtır ve dini uygulamalardan ve davranışlardan farklıdır. Şöyle ki, inandığı dinin pratiklerini yerine getirmeyen inançlı bireyler olduğu gibi, herhangi bir dine mensup olmadığı halde günlük yaşamında dinlerin öngördüğü davranışları sergileyen bireylerle karşılaşılabilir²²⁷. Çoklu sosyal roller, kişinin yaşamına anlam katarak, yön verebilir ve rehberlik edebilir. Dini inançların sorunlarla başa çıkmada birer mücadele stratejisi olarak genel kabul edilirliğinin yanı sıra, iş ve aile yaşamı literatüründe konu ile ilgili yeterli düzeyde çalışmanın olmadığı dikkat çekmektedir²²⁸. Hassan ve arkadaşları, Malezya'yı temel alan araştırmalarında, din olgusunun iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına katkıda bulunduğunu, dindarlığın iş ve aile yaşamı çatışmalarının azaltılmasında ve iş ve aile zenginleşme düzeyinin artırılmasında bir etken olarak rol aldığını ortaya koymuştur²²⁹. Sav ve arkadaşlarının Avustralyalı Müslüman erkekleri temel aldıkları araştırmada elde edilen sonuçlar, dini rollerin pozitif bir enerji yaratarak stresle ve iş ve aile yaşamı çatışmalarıyla başa çıkmada önleyici bir güç olarak işleve sahip olduğu

²²⁵ Albert Bandura, "Self-Efficacy Mechanism in Human Agency", **American Psychologist**, Cilt: 37, No: 2, Şubat 1982, ss. 122 - 147, s. 122.

²²⁶ Crooker ve diğerleri, s. 403.

²²⁷ Subooh Yusuf ve Dr. Kr. Sajid Khan, "Work Life Balance in Relation to Well-Being of Religious and Non-Religious Employees", **The International Journal of Indian Psychology**, Cilt: 2, Sayı: 3, Nisan - Haziran 2015, ss. 90 – 94, s. 90.

²²⁸ Adem Sav, Neil Harris ve Bernadette Sebar, "Australian Muslim Men Balancing Work, Family and Religion: A Positive Look at a Negative Issue", **Personnel Review**, Cilt: 43, Sayı: 1, 2014, ss. 2 – 18, s. 13.

²²⁹ Zaiton Hassan, Dayang Kartini Abang Ibrahim, Nik Norsyamimi Md Nor, Surena Sabil ve Nur Fatimah Abdullah Bandar, "Relationship Between Aspects of Religion and Work-Family Interface In Malaysia: A Longitudinal Study", **International Journal of Business and Society**, Cilt: 18, Sayı: 4, 2017, ss. 862 - 868, s. 866.

yönündedir²³⁰. Turan ve Bilgin'in, dindar kesimden 50 katılımcı ile yürüttükleri araştırma, dinin ev işleri konusunda geleneksel toplumdaki geleneksel cinsiyet kalıplarının pekiştirilmesine katkıda bulunup bulunmadığı yönünde bir tartışma ortaya koymaktadır. Çalışma sonucunda, mevcut toplumsal cinsiyet normlarının devam ettirilmesinde dinden daha etkili olan olgunun, gelenekler olduğu sonucuna varılmıştır. Özellikle kadın katılımcılar tarafından dinin, “ev işinin dinen kadının görevi olmadığı”na dair sağladığı referanslarla, kadınlar için geleneğe karşı bir başkaldırı, bir güçlenme aracı olarak algılandığı; bazı kadın katılımcıların ise Hz. Peygamber'in ev işleri yaptığı bilgisinden yola çıkarak geleneksel fikirlere sahip eşleriyle çatışmaya girdikleri görülmektedir²³¹. Yusuf ve Khan'ın, Katar'da dindar ve dindar olamayan çalışanları kapsayan araştırması, dindar olmayan çalışanlarda, din dışı davranışlar ile iş ve yaşam dengesi ve genel iyilik hali arasında negatif yönlü korelasyon olduğunu, din dışı davranışların artmasına bağlı olarak iş ve yaşam dengesinin ve genel iyilik halinin azaldığını ortaya koymaktadır. Dindar olan grupta ise dini davranış kalıpları ile iş ve yaşam dengesi arasında pozitif yönlü bir korelasyon dikkat çekmektedir²³².

1.2.5.2.1.7. Aile Yapısı ve Sosyal Destek Mekanizmaları

Aile yapısı olgusu sosyolojik açıdan ele alındığında farklı kriterler doğrultusunda gruplandırılmış aile modelleri ile karşı karşıya kalınmaktadır. İş ve aile yaşamı dengesi bağlamında konu ile ilişkilendirilebilecek bir takım aile modelleri üzerinde durmak faydalı olacaktır.

Aile yapısı içinde otoritenin, gücün kimde toplandığına göre aileler ataerkil, anaerkil ve eşitlikçi olarak üç gruba ayrılmaktadır. Ataerkil ailelerde son söz erkek eşe ya da evin en yaşlı erkeğine ait iken anaerkil ailelerde kadın otoritesi ön plandadır. Eşitlikçi ailede ise kadın ve erkek, aileyi ilgilendiren kararlarda eşit söz

²³⁰ Sav ve diğerleri, s. 13.

²³¹ Sümeyra Ünalın Turan ve Vejdi Bilgin, “Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Din ve Aile İçi Roller”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt: 29, Sayı: 2, Aralık 2020, ss. 459 – 493, s. 484.

²³² Yusuf ve Khan, s. 93.

hakkına sahiptir²³³ ve bu yönüyle demokratik bir yapı sergiler. Endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde dikkat çeken gelişmelerden biri de kadınların eğitim düzeylerindeki artış ve buna bağlı olarak kariyer sahibi olmalarıdır. Bu değişim, aynı zamanda çift gelirliden çift kariyerli aile yapısına geçişi de ifade etmektedir. Günümüzde yapısal rol dağılımını yansıtan ‘modern simetrik aile’ modeli yaygınlaşmakta ve bu durumun bir sonucu olarak, kadınların aile içi rollerine verdikleri önem kadar işlerine, erkeklerin de işlerine verdikleri kadar aile rollerine önem vermeye başladıkları gözlenmektedir. Söz konusu aile modelinde eşler, aile talepleri ile iş taleplerini uyumlaştırmaktadır. Bu durumda aileye uyumlu işyeri politikaları önem kazanmaktadır. Kişi birden çok rolü yerine getirirken daha yoğun enerji sarfetmekte fakat karşılığını hem maddi anlamda hem de olumlu psikolojik getiriler anlamında almaktadır²³⁴.

Aile yapısının kırsal ya da kentsel özellikler taşımasına göre aile içinde iş ve aile yaşamı dengesi olgusu da farklı biçimlerde, şekillenebilmektedir. Kentsel kesimde yüksek vasıf kategorisindeki kadınların ilk çocuğun doğumuna kadar çalışma yaşamına katılma olasılığı artar ve ilk çocuğun doğumuyla birlikte geriler. Kırsal kesimlerdeki hâkim aile yapısında ise durum farklıdır. Kırsal bölgelerdeki kadınların, muhtemelen tarımda yapılması gereken fiziksel işlerin hamilelik sürecine zarar vermesinin önüne geçmek adına işgücüne katılımı, hamilelik sürecinde gerilemektedir. Ancak ilk çocuğun doğumunu takip eden süreç sonrasında işgücüne katılım yeniden eski düzeyine ulaşır. Kırsal kesimlerde kadınların çocuk sahibi olmaları kadınların tarlada ya da köyde çalışmaya devam etmesinin önünde bir engel değildir. Söz konusu durum, geniş aile yapısının yaygın olduğu kırsal bölgelerde hane içinde çocuklarla ilgilenebilecek başka kadınlar ya da akrabaların var olmasından kaynaklanıyor olabilir²³⁵. Sanayi Devrimi’ni takip eden süreçte kırsal kesimlerden şehirlere doğru göç artmış ve geleneksel geniş aile modelindeki yaşam biçimlerinden modern çekirdek aileye doğru geçiş hızlanmıştır. Kadının çalışma yaşamına dâhil olmasıyla beraber hem mikro düzeyde aile içinde hem de makro düzeyde toplumda

²³³ Mohammad Pervez Wasim, Gobind M. Herani ve diğerleri, “Family Types, Authority Structure and Women Workers in Sindh Labor Force: Problems and Prospects”, **Indus Journal of Management & Social Sciences**, Cilt: 2, No. 1, Bahar 2008, ss. 29 – 49, s. 31.

²³⁴ Serap Özen Kapız, “İş – Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, ss. 139 – 153, s. 145.

²³⁵ Uraz ve diğerleri, s. 8.

birçok değişim yaşanmıştır. Aile içinde baba otoritesinin yaşadığı değişimden çocuk yetiştirmeye kadar birçok konuda geleneksel kalıplar dışında bir yapı benimsenmeye başlanmıştır²³⁶.

Geniş aile modelinde kadının aile sorumlulukları bağlamında iş ve aile yaşamı dengesi bozulmakta ancak çocukların bakımı konusunda söz konusu aile modelinde iş ve aile yaşamı dengesi olumlu yönde etkilenmektedir²³⁷. İş ve aile yaşamı dengesi, büyük anne gibi akrabaları ve yakınları tarafından esnek bir biçimde destek gören anneler için, bu imkâna sahip olmayan annelere kıyasla daha üstesinden gelinebilir bir sorundur²³⁸. Gwang Suk Kim ve Won Jung Cho, Kore’de üretim sektöründe çalışan 56 yaş altı kadın çalışanlar üzerinde yürüttükleri araştırmada iş stresi ile sosyal destek ve ailesel kaynaklı stres ile sosyal destek arasından negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır²³⁹ ki bu da sözkonusu savı destekler niteliktedir. Aycan ve Eskin’in çalışan kadın ve erkeklerden oluşan, 0 – 6 yaş arası en az bir çocuğu olan 434 katılımcı ile yürüttükleri araştırmada, çocuk bakımı için eş tarafından sağlanan destek faktörü ile işin, aile yaşamı ile çatışması üzerindeki etkisini kaybettiğı sonucuna ulaşmıştır. Erkek çalışanlarda örgütsel destek, işin aile ile çatıştığı durumlarda en önemli etkenken, kadınlarda ailenin iş ile çatışması söz konusu olduğunda eş desteği en önemli destek kaynağı olmaktadır. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise beklenin aksine, ailenin iş ile çatışması ve çocuk bakım desteğinden duyulan tatmin arasında bir ilişkiye rastlanılmamasıdır. Bu durum, çeşitli şekillerde açıklanmaktadır. Şöyle ki gerek Türkiye’de iş yeri kreşlerinin yaygın olmaması ve kaliteli kurumsal bakım hizmetlerinin pahalı olması, gerekse kollektivist toplumsal yapının bir sonucu olarak çocuk bakımının çoğu kez aile ağları içinde, geniş ailede yer alan fertler tarafından ev sınırlarında

²³⁶ Harun Geçer ve Celaleddin Çelik, “Kadının Çalışma Hayatına Girmesiyle Oluşan Aile İçi Roller Sistemindeki Değişim ve Din İlişkisi (Niğde Örneği)”, **Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 12, 2017, ss. 1 – 30, s. 2.

²³⁷ Thriveni ve Rama, s. 228 – 229.

²³⁸ Mara Yerkes, Kay Standing, Louise Wattis ve Susanna Wain, “The Disconnection Between Policy Practices and Women’s Lived Experiences: Combining Work and Life in the UK and the Netherlands”, **Community Work & Family**, Cilt: 13, Sayı: 4, 2010, ss. 411 - 427, s. 421.

²³⁹ Gwang Suk Kim, Won Jung Cho, Chung Yul Lee ve diğerleri, “The Relationship of Work Stress and Family Stress to the Self – Rated Health of Women Employed in the Industrial Sector in Korea”, **Public Health Nursing**, Cilt: 22, No. 5, Eylül/Ekim 2005, ss. 389 – 397, s. 394.

gerçekleşmesi bu sonucun altında yatan muhtemel etkindir²⁴⁰. Dean ve Coulter'ın İngiltere'de düşük gelir grubundan ebeveynlerin iş ve aile yaşamı dengelerini ortaya koymayı amaçladığı araştırmada en sık başvuru alan çocuk bakım yönteminin öncelikle aile ve arkadaşlar olduğu sonucuna varmıştır²⁴¹. Özçatal'ın üretim sektöründen 298 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, kadınların çalışma yaşamlarının aile yaşamlarına etkisi hakkında büyük oranda olumsuz düşüncelere sahip oldukları gözlenmiştir. Kadınların %84,6'sı eşi ve çocuklarıyla daha az ilgilenir görüşünü, %64,8'i evlilik hayatında eşi ile anlaşmazlıklarının daha çok olduğu, %87,2'si iş ve ev işi nedeniyle daha stresli olduğu, %89,3'ü gereğinden fazla yorulduğu ve yıprandığı görüşünü belirtmiştir. Kadınlar, çalışma yaşamlarının daha çok toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden kaynaklanan eş ve annelik rolleri bağlamında olumsuz yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Kadınların çoğu evle ilgili işlere zaman ayıramadıklarını, çocukları ile yeterli düzeyde ilgilenemediklerini, ev işlerinde yaşanan aksaklıklar nedeniyle eşlerinden tepki gördüklerini ve eşleriyle tartışmalar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları, kadınların çalışma yaşamını, geleneksel rollerini aksatmasından dolayı olumsuz buldukları yönündedir²⁴².

Aile ve eş desteği konusunda sadece fiziksel değil, duygusal desteğin de iş ve aile yaşamı dengesine katkıda bulunacağı yönünde araştırmalar mevcuttur. Gudmunson ve arkadaşlarının yürüttüğü araştırmada, iş kuran bireylerle eşlerinin kurulan iş ile ilgili olumlu iletişimlerinin, sağladıkları duygusal desteğin, iş ve aile yaşamı dengesine olumlu yönde katkıda bulunduğu yönünde bir sonuca ulaşılmıştır²⁴³.

Günümüzde çocuk sahibi olma konusunda geleneksel heteroseksüel aile yapısı hala en yaygın aile modeli olmasına rağmen, tek ebeveynli aileler de, artan

²⁴⁰ Zeynep Aycan ve Mehmet Eskin, "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work- Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey", **Sex Roles**, Cilt: 23, Sayı:7-8, Ekim 2005, ss. 453 - 471, s. 466.

²⁴¹ Hartley Dean ve Alice Coulter, "Work-Life Balance in a Low-Income Neighbourhood", 2006, <https://ideas.repec.org/cgi-bin/htsearch?q=Work-Life+Balance+in+a+Low-Income+Neighbourhood> (29.08.2022), ss. 1 – 19, s.12.

²⁴² Elif Özlem Özçatal, s. 33.

²⁴³ Clinton G. Gudmunson, Sharon M. Danes, James D. Werbel ve Johnben Teik-Cheok Loy, "Spousal Support in Launching a Family Business", **Journal of Family Issues**, Cilt: 30, No. 8, Ağustos 2009, SAGE Publications, ss. 1098 - 1121, s. 1113-1116.

oranlarıyla dikkat çekmektedir²⁴⁴. Tek ebeveynli aileler, çocuk bakımı konusunda eşi olanlara kıyasla daha büyük zorluklar yaşamaktadır. Babaya tanınan ebeveyn izinlerinin söz konusu olmaması ve çocuk bakım masraflarını tek başlarına üstlenecek olmaları bunlara örnek olarak verilebilir²⁴⁵. Bari ve Robert'in 2010 Avrupa Sosyal Araştırması verilerini analiz ederek elde ettikleri çıkarımlar, yalnız annelerin yaşam doyumlarının ve iş ve aile yaşamı dengesi doyumlarının daha düşük düzeyde gerçekleştiği yönündedir²⁴⁶. Yalnız annelere yönelik ayrıca yapılacak düzenlemeler konusunda bazı endişeler de mevcuttur. Şöyle ki, yalnız annelerin diğer annelere kıyasla eş geliri ve eşin manevi desteğinden yoksun bir şekilde hem çalışıp hem çocuklarını büyötmeye çalışmaları, onların ek politikalarla desteklenmelerini gerektirebilir. Ancak, yalnız anneleri destekleyen bu politikaların, evlilik ve aile kurumuna verilen önemi zedeleyebilmesi gibi sosyal değerleri tahrip edebileceği²⁴⁷ şeklinde bir bakış açısına da rastlanmaktadır.

1.2.5.2.1.8. Aile Geliri

AB genelinde, yüksek gelir grubundan bireylere kıyasla, düşük gelir grubundan bireylerin aile üyeleri ve arkadaşlarına daha fazla zaman ayırdıkları görölmektedir. Şöyle ki, yüksek gelir grubundan bireylerin sadece %42'si hergün çocukları ile ev dışında beraber vakit geçirdiklerini belirtirken, düşük gelir grubunda bu oran %52'dir. Bu durumun nedeninin kısmen işin statüsü ile ilgili olduğu söylenebilir. Ev hanımlarının, işsizlerin ve öğrencilerin daha az gelir grubunda ve daha çok boş zamanlarının olması bu oranı yükseltmiş olabilir²⁴⁸. Reddy, Vranda ve arkadaşlarının Hindistan'da çalışan evli kadınlar üzerinde yaptıkları araştırma, finansal gereksinimleri nedeniyle çalışmak zorunda olan kadınların, diğerlerine oranla daha yüksek bir iş ve aile yaşamı dengesi sorunuyla karşı karşıya kaldıklarını

²⁴⁴ Çağlar Özbek ve Uğur Can Köşk, Geleneksel-Çağdaş İkiliğinde Alternatif Aile Modelleri: Toplumsal bir Zorunluluk Mu, Özgürlüklerin ve Mahremi Alanı Mı?, **Aileyi Anlamak – Disiplinler Arası Yaklaşım**, (Ed. Nurgün Oktik, Halime Ünal Reşitoğlu), Nobel Akademik Yayıncılık, Mart 2018, s. 271.

²⁴⁵ Himmelweit ve diğerleri, s. 247.

²⁴⁶ Bari ve Róbert, s. 36.

²⁴⁷ Himmelweit ve diğerleri, s. 239.

²⁴⁸ Anderson ve diğerleri, s. 70.

göstermektedir²⁴⁹. Dieckhoff ve arkadaşlarının Almanya ve İngiltere’yi temel alan araştırması, eşinin geliri yetersiz, düşük olan kadınların tam zamanlı yerine atipik ya da yarı zamanlı çalışma eğilimlerinin daha düşük olduğu şeklindedir²⁵⁰. Ailede erkekle beraber kadının da çalıştığı durumlarda, büyük ölçüde kadının geliri hane içinde erkeğin gelirinden daha az ve onu destekleyen nitelik taşımaktadır. Bilinen bir gerçektir ki, ailede öncelikli gelir getiren rolü kadının üstlendiği aileler, erkek gelirinin egemen olduğu ailelere kıyasla sayıca daha azdır.

Ayrıca daha az kazanca sahip işlerde çalışan kadınların ev sorumluluklarını bir başkasına devredebilecek yeterlilikte kaynaklarının olmaması onları ev sorumluluklarıyla bizzat ilgilenmek zorunda bırakabilir. Gelir düzeyi arttıkça da ücretli yardım alma eğilimi artacaktır. Ancak ekonomik imkânlar her ne kadar elverişli olsa da bazı sorumlulukların ekonomik nedenlerden bağımsız olarak devredilmesi tercih edilmeyeceği için, kazanç düzeyinin iş ve aile yaşamı dengesine katkısı bir noktadan sonra sınırlanmaktadır²⁵¹. Ayrıca boş zaman kullanma, dinlenme, televizyon izleme, arkadaşlarla sohbet, kitap okuma gibi bir başkasına devredilmesi mümkün olmayan faaliyetler yaşamın bir parçasıdır²⁵². Özkan, üniversite personeli üzerine yürüttüğü araştırmada evde ev işleri için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla iş ve aile ile aile ve iş çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçtan hareketle, ev işleri için yardımcısı olanların da hali hazırda çatışma yaşadıkları ve ev işlerinde yardım alıyor olmalarına rağmen çatışmanın azalmadığı düşünülebilir. Oysaki normal koşullarda çatışma yaşayan bir bireyin ev işlerine yardımcı aldıktan sonra yaşadığı çatışmanın azalması beklenmektedir. Bu araştırma sonucu ise çatışmanın halen devam ettiği yönündedir. Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu, çocuk bakımı için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla aile ve iş çatışması yaşadığıdır. Çocuk bakımı için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla düzeyde aile ve iş çatışması

²⁴⁹ Reddy ve diğerleri, s. 115.

²⁵⁰ Martina Dieckhoff, Vanessa Gash, Antje Mertens ve Laura Romeu-Gordo, “Female Atypical Employment in the Service Occupations: A Comparative Study of Time Trends in Germany and the UK”, Nisan 2013, http://conference.iza.org/conference_files/EmpCompPersp2013/mertens_a693.pdf, (14.03.2019), s. 17.

²⁵¹ Alexandra Killewald ve Margaret Gough, “Money Isn’t Everything: Wives’ Earnings and Housework Time”, **Social Science Research**, Cilt: 39, Sayı: 6, Elsevier, Kasım 2010, ss. 987 – 1003, s. 802 - 803.

²⁵² Michael Burda, Daniel S. Hamermesh ve Philippe Weil, “Total Work, Gender And Social Norms” **NBER Working Paper Series**, Working Paper: 13000, Mart 2007, s. 3.

yaşamaları, yardımcının varlığına rağmen çatışmanın süregelebildiğini göstermektedir²⁵³. Ayrıca bu durum evde ücretli olarak çalıştırılan bakıcı ya da ev işlerine yardımcı olan kişilerden kaynaklanan çatışmaların da yaşandığı ve bunun iş ve aile yaşamı dengesini etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

1.2.5.2.1.9. Göç

Kadınların ve erkeklerin daha iyi iş ve yaşam koşullarına sahip olmak adına göç etmeleri tarih boyunca süregelen bir olgudur. 20. yüzyıldan sonra ise göç, politik anlamda ulusal, uluslararası ve küresel boyutta gitgide önem kazanmıştır²⁵⁴.

Cinsiyet ve göç, farklı açılardan etkileşim içinde olan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim olanaklarına ulaşmada ayrımcılıkla karşılaşan kadınlar, göç edilen ülkede erkeklerden daha sınırlı iş imkânlarına sahip olacaktır. Diğer bir yandan yaşadığı ülkede çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalan kadınlar göç ettikleri ya da edecekleri ülkede de benzer sıkıntılar yaşayacaklarına dair önyargılar geliştirmiş olabilir. Sahip olunan bilgi, beceri ve yetkinliklerin göç edilen ülkede çalışma yaşamında kullanılabilirliği, karşılaşlabilecek engellerden bir diğeridir. Ayrıca nitelikli işgücünü çekmeye yönelik uluslararası rekabet ve çıkarılan göç yasaları da nitelikli kadın işgücünün uluslararası platformda işgücüne katılımını etkilemektedir²⁵⁵. Gerek göç sırasında ve gerekse göç sonrasında erkeğin, kadına göre kendini ifade edebileceği ortamı bulma konusunda daha şanslı olduğu görülmektedir²⁵⁶. Kendi ülkelerindeki örf ve adetleri, göç sonrası geniş aile bazında aile bağlarının zayıflaması ve göç edilen ülkedeki sosyal politikalara daha zayıf erişimleri gibi nedenlerle kadınlar, göç sonrası çalışma yaşamına dâhil olma ve iş ve

²⁵³ Çiğdem Özkan, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, Cilt: 7, Sayı: 1, 2019, ss. 574 - 596, s. 590.

²⁵⁴ ILO, Women and Men Migrant Workers: Moving Towards Equal Rights and Opportunities, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101118.pdf, (05.11.2019), s. 1.

²⁵⁵ Editorial Staff: Jennifer Elrick (baş), Barbara Bills, Tanja El-Cherkeh, Gunnar Geyer, Rainer Münz, Antje Scheidler ve Jan Schneider, “Skilled Female Labour Migration”, **Focus Migration, Hamburg Institute of International Economics**, Policy Brief, No. 13, Nisan 2019, ss. 1 – 8, s. 4.

²⁵⁶ Rabia Bahar Üste, “Göçün Cinsiyeti ve Göçte Öteki Olanlar: Kadınlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 23, Özel Sayı, 2021, ss. 151-165, s. 156.

aile yaşamı dengesini sağlama konularında sıkıntılar yaşayabilmektedir²⁵⁷. Ayrıca göç, her zaman göç eden kişi tarafından planlanan ve istenen bir şekilde gerçekleşmeyebilir. Zorunlu durumlarda yapılan göç sonrasında yerleşilen yeni yerlerde yaşamın yeniden inşa edilmesinde kadınların temel unsur olarak yer aldıkları unutulmamalıdır²⁵⁸.

Abdulloeve ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği, Tacikistan'ı temel alan araştırmadan elde edilen bulgular, eğitim ve göç olgularının etkileşimli olarak kadın ve erkek arası cinsiyet uçurumu üzerinde önemli bir etkisinin olduğu yönündedir. Erkeğin uluslararası göçü ile ev işlerine ve ev sorumluluklarına katılımı azalmakta ve bu sorumluluklar neredeyse tamamen kadınlara kalmaktadır. Ancak kadının eğitim düzeyinin artması ile göç edilen ülkede ücretli bir işte çalışma olasılığının artması, kadının da erkek ile birlikte göç olanağının artmasını sağlamakta ve bu şekilde gerçekleşen bir göç durumunda kadın ve erkek arasındaki cinsiyet uçurumu da azalmış olmaktadır²⁵⁹.

Bazı durumlarda ise göç, iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamamasının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Na Ayudhya ve arkadaşlarının yürüttükleri araştırma, 2010 ekonomik krizi sonrası dönemde Yunanistan'da bozulan çalışma normları, artan iş yükü ve kariyer beklentilerinin zedelenmesiyle güçlenen iş yaşam çatışmasının Yunan profesyonellerine ve yönetim kademesi çalışanlarına daha iyi istihdam ve iş ve aile yaşamı dengesi olanağı sağlayan ülkelere göç etmeyi düşündürdüğü sonucunu ortaya koymaktadır²⁶⁰.

Özetle ifade edecek olursak, göç sonrası iş ve aile yaşamı dengesinin bozulması ya da var olan dengesizlik durumunun derinleşmesi söz konusu olabildiği gibi, iş ve aile yaşamı dengesini kurmaya olanak vermeyen çalışma koşulları, kişileri göç etmeye sevk edebilmektedir.

²⁵⁷ Mariona Lozano Riera, "Immigrant Working Women and Work-Life Balance: Fewer Opportunities for Occupational Mobility?", **Catalan Social Sciences Review**, No. 9, 2019, ss. 93-109, s. 94.

²⁵⁸ Üste, s. 162.

²⁵⁹ Ilhom Abdulloeve, Ira N. Gang ve Myeong-Su Yun, "Migration, Education and the Gender Gap in Labour Force Participation", **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No. 8226, Mayıs 2014, ss. 1 – 40, s. 23.

²⁶⁰ Na Ayudhya ve diğerleri, s. 11.

1.2.5.2.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Faktörler

Çalışma yaşamına ilişkin faktörler başlığı, “Sektörler ve Meslekler”, “İşletme Yapısı”, “Çalışma Koşulları ve Süreleri” ve “Sendikalar” alt başlıkları ile irdelenmektedir.

1.2.5.2.2.1. Sektörler ve Meslekler

Kadınlar özellikle gelişmekte olan ülkelerde halen tarımsal ve kırsal ekonomiye önemli katkılarda bulunmaktadır. Bölgelere, faaliyetlerin kapsamına ve benzeri faktörlere bağlı olarak değişmekle birlikte kadınlar hem ailevi sorumluluklarını yerine getirmek hem de tarımsal ürünlerin üretimi, ticaretinin yapılması, hayvanların bakımı gibi kırsal faaliyetleri bir arada yürütebilmek için gayret göstermektedirler²⁶¹. Tarım sektöründe çalışan kadınların yoğunlukla paketlenme, ayıklama gibi tedarik zincirinin rutin evrelerinde yer alması ise onların yeni beceriler kazanmaları ve gelişmelerinin önünde engel teşkil etmektedir²⁶². Yeşil Devrim olarak adlandırılan süreçte, tarımsal alanda kaydedilen teknolojik gelişme ve yeniliklerin, tarımda kadınların rolünü azaltarak erkek egemen bir yapıya dönüştürdüğü yönünde çıkarımlar da mevcuttur. Şöyle ki, geleneksel tarımsal yapıda kadınların topraklarına ekecekleri ürüne karar vermesi, ürünün toplanması, pazara sunulması, konserve ve benzeri yeni ürünlere dönüştürmeleri ağırlıkla kadın egemenliğindedir. Tarımda bilimsel yeni tekniklerin hâkim olması ile kadın egemenliğindeki yerel tohumlar yerini erkek egemenliğindeki yeni tohumlara bırakmıştır. Kapitalist gıda sektörünün talepleri ve erkek yatırımcıların kararları ile şekillenen bir tarımsal üretim hâkimiyeti söz konusudur. Hayvancılık da bu dönüşümden benzer şekilde etkilenmiş ve hayvanların bakımı, sağımı, süt ürünlerinin hazırlanması kadınların kontrol alanında iken erkek yatırımcıların hâkimiyetindeki endüstriyel kuruluşlara geçmiştir²⁶³. Görüldüğü üzere sektörel düzeydeki bilimsel ve

²⁶¹ SOFA Team, Cheryl Doss, “The Role of Women in Agriculture”, **ESA Working Papers**, No. 11 – 02, Mart 2011, ss. 1 – 47, s. 2.

²⁶² SOFA Team ve Doss, s. 18.

²⁶³ Gail Omvedt, “Women and Sustainable Agriculture”, **New Political Science**, Cilt: 16, Sayı: 1, 1995, ss. 43 – 59, s. 47 – 48.

teknolojik gelişmeler gibi bir takım yenilikler, herhangi bir sektörde kadınların mevcut konumunu tamamiyle etkileyebilmektedir.

Türkiye’de tarım sektöründe kadınlar uzun süredir önemli bir role sahiptir ve kadın işgücünün büyük bir kısmı tarımda istihdam edilmektedir. Geleneksel kırsal faaliyetler iş olarak değil, yaşam tarzı olarak kabul edildiğinden, söz konusu faaliyetler için genellikle bir ücret ödenmemekte²⁶⁴, iş ve aile yaşamı birbiri içine geçmiş şekilde devam ettirilmektedir.

AB genelinde çalışan kadınların %76 oranında bir kısmı hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Kadınların yoğunlukla hizmet sektöründe çalışmasının altında ise birçok neden yer almaktadır. Endüstri sektöründeki işlerin kadınlardan ziyade erkeklere uygun olması gibi, hizmet sektöründeki eğitim, büro işleri, sosyal hizmetler gibi birçok çalışma alanı da kadınlara uygun özellikler göstermektedir. Söz konusu işler, kadınların yoğun olarak çalıştıkları işler olmasından dolayı “kadın işleri” olarak anılmaktadır²⁶⁵. Almanya ve İngiltere’de 25 – 54 yaş arası kadınları kapsayan araştırmada, yarı zamanlı çalışmanın diğer sektörlerle kıyasla hizmetler sektöründe daha yaygın bir çalışma ilişkisi olduğu yönündedir²⁶⁶. Bankacılık alanında Bahawalpur’da çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma yürüten Abdul Moeed Abid ve arkadaşlarının ulaştığı sonuçlardan en dikkat çeken, araştırma kapsamındaki kadınların %82’sinin kişisel ve profesyonel yaşamlarını dengeleme konusunda zaman yönetimi sorunu yaşadıkları yönünde olmuştur. Ayrıca %33 oranında bir katılımcı bankacılık sektöründe çalışıyor olmalarının çocuklarına yeterli bir bakım sağlayamamalarına neden olduğunu ifade etmiştir²⁶⁷. Aboobaker ve arkadaşları, bankacılık, bilgi teknolojileri (yazılım geliştirme), bilgi teknolojileri hizmetleri, telekomünikasyon ve sigortacılık şeklinde beş farklı sektörden 150 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, bilgi teknolojileri hizmetleri alanında çalışanların en yüksek düzeyde iş ve aile yaşamı dengesi sorunu ile yüz yüze kaldıklarını, sigortacılık sektöründe çalışanların ise en düşük düzeyde iş ve aile

²⁶⁴ Şahinli ve Şahbaz, s. 85.

²⁶⁵ İleri, s. 140.

²⁶⁶ Dieckhoff ve diğerleri, s. 12.

²⁶⁷ Abdul Moeed Abid, Abdul Jabbar, Ambreen Sarwar ve diğerleri, “Problems Faced By Working Women In Banking Sector Of Bahawalpur”, **Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business**, Cilt: 5, No. 1, Mayıs 2013, ss. 490 – 494, s. 494.

yaşamı dengesi sorunu yaşadıklarını ortaya koymuştur²⁶⁸. Romanya’da reklam, pazarlama, bilgi teknolojileri, bankacılık, araştırma – geliştirme alanında çalışanlar ve akademisyenler üzerine yürütülen araştırmada, bazı iş alanlarının, çalışanlara daha esnek bir çalışma ortamı sunarak, iş ve aile yaşamlarını dengelemeye yardımcı olduğunu ortaya koymuştur. Reklamcılık sektöründe çalışanların 2/3’ü, işlerini tamamlayabilmek için mesai sonrası da çalıştıklarını ve kişisel boş zamanlarından ödün vermek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. Akademisyenler de benzer şekilde işlerinin niteliği gereği, idari görevler, araştırmalar gibi görevlerini yerine getirebilmek için kişisel zamanlarını kullanmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışanlar için de durum, diğerlerinden farklı değildir. Araştırmada, iş ve aile yaşamı dengesi açısından en avantajlı durumda olduğu anlaşılan grup, bilgi teknolojileri alanında çalışanlardır. Şöyle ki, araştırmaya dâhil olan bilgi teknolojileri alanı çalışanlarından hiçbiri, mesai dışı zamanlarında çalışmak zorunda kalmadıklarını ve özel yaşamlarının etkilenmediğini ifade etmiştir. Benzeri açıklamalar araştırma geliştirme alanındaki çalışanlardan da gelmiş; bir kısım katılımcı mesai sonrası çalışmak durumunda kalsalar bile esnek çalışma düzenleri sayesinde bu durumun özel yaşamlarını zedeleyecek boyutta olmadığını belirtmiştir²⁶⁹. İş ve aile yaşamı konusuna yaklaşımları bağlamında Japonya’da bazı sektörlerin ön plana çıktığı dikkat çekmektedir. Sektör bazında Japonya’da iş ve aile yaşamı dengesi açısından en gelişmiş şirketler elektrik ve otomotiv sektörlerindeki şirketlerdir. Bu eğilimin altında yatan faktörlerden birinin, bu alanlardaki üst düzey yöneticilerin küresel bir bakış açısına sahip olmaları olduğu düşünülebilir. Kadınlar ve çocuklarla ilgili ürünlerle uğraşan şirketlerin, bir kurumsal sosyal sorumluluk anlayışıyla iş ve aile yaşamı dengesini destekleme olasılığı da diğer sektörlerle kıyasla daha yüksektir²⁷⁰.

Syndicat European Trade Union Confederation’ın “Rebalance Trade Unions’ Strategies and Good Practices to Promote Work-Life Balance” adlı raporunda yer alan araştırma, AB’ye üye on ülkede iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması

²⁶⁸ Aboobaker ve diğerleri, s. 10.

²⁶⁹ Cristina Leovaridis ve Elena-Mădălina Vătămănescu, “Aspects Regarding Work-Life Balance of High-Skilled Employees in Some Romanian Services Sectors”, **Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics**, Cilt: 2015, Makale ID 969336, 2015, ss. 1 – 15, s. 11.

²⁷⁰ Naoki Atsumi, “Work-Life Balance Strategies for Advanced Companies”, **Japan Labor Review**, Cilt: 4, No. 4, Sonbahar 2007, ss. 37 – 58, s. 38.

konusunda dikkat çeken önlemleri ülkeler ve sektörler bazında ortaya koymuştur. Buna göre²⁷¹;

***Babalık İzinleri (zaman ve/veya ödeme bazında):** Teknoloji endüstrisi (Finlandiya), Yerel yönetimler (Finlandiya), Perakende (Finlandiya), Tekstil ve Moda (Finlandiya), Bankacılık (İtalya, Hollanda), Elektrik ve Kamu Hizmetleri (İtalya), Gıda üretimi (İtalya), İlaç endüstrisi (İtalya), Ticaret/restoranlar/yemek servisi (İspanya), Medya (Fransa);

***Ebeveyn İzinleri:** Özel ve kooperatif mavi yakalı işçiler (İsveç);

***Yer ve/veya Zaman Temelli Esnek Çalışma Düzenlemeleri:** Teknoloji endüstrisi/uzmanları ve yöneticileri (Finlandiya), Bilgi ve iletişim teknolojileri endüstrisi (Finlandiya), Metal ve elektrik endüstrisi (Almanya), Bankacılık (Almanya), Elektrik ve Kamu Hizmetleri (İtalya), Ulaşım (İtalya), Gıda üretimi (İtalya), Sosyal sektör (Litvanya), Eğitim (Litvanya), Eczacılık endüstrisi (Portekiz), Deniz işçileri (Portekiz), Metal işçileri (Almanya), Bankacılık (Almanya), Perakende ve ticaret (Slovakya), Polis (Slovakya), Medya (Fransa, İspanya);

***Uzun Dönem Bakım:** Bankacılık (Almanya), Hastaneler (Hollanda⁹, Medya (Fransa), Ekonomik Teşvikler: Metal ve elektrik endüstrisi (Almanya) Bankacılık (Almanya, İtalya), Elektrik ve Kamu Hizmetleri (İtalya), Gıda üretimi (İtalya, Litvanya), Tarım (İtalyaT); Elektrik sağlayıcıları (Litvanya); Havacılık/Savunma/Ulaştırma (İspanya); Özel ve kooperatif mavi yakalı işçiler (İsveç), Taşıma (Fransa);

***Çocuk Bakımı:** Elektrik ve Kamu Hizmetleri (İtalya), Gıda üretimi (İtalya); Yün endüstrisi (Portekiz); Medya (Fransa);

***Diğer Önlemler (daha fazla gözlemlenen, birden fazla sektörde gözlemlenen):** Ücretli kısa süreli bakım izni: Teknoloji endüstrisi (Finlandiya), Yerel yönetimler (Finlandiya), Kimya endüstrisi (Finlandiya), Gıda üretimi/Nestle (İtalya); Elektrik sağlayıcıları (Litvanya), Deniz İşçileri (Portekiz), Aileden ayrıldıktan sonra eğitim kursları: Gıda üretimi (İtalya), Teknoloji endüstrisi (Finlandiya), Medya (Fransa); Taşıma (Fransa).

Gwang Suk Kim, Won Jung Cho ve arkadaşlarının Kore’de üretim sektöründe çalışan, haftalık çalışma sürelerini ortalama 48,9 saat olarak

²⁷¹ Helfferich ve Franklin, s. 71.

hesapladıkları 56 yaş altı kadın çalışanlar üzerinde yürüttükleri araştırmada hastalık nedeniyle işe devamsızlığın yıllık ortalama 1 gün, eve dair işler nedeniyle ise 4 gün olduğu sonucuna ulaşmışlardır²⁷².

İş ve aile yaşamı dengesi olgusu, sektörel anlamda sadece bağımlı çalışma ilişkisi içindeki çalışanları ilgilendiren bir konu olmamakta, kendi işini kurarak bağımsız çalışan bireyler de iş ve aile yaşamlarını dengelemekte sorunlar yaşamaktadır. Türkiye’de kadın girişimciler sayıca artmaktadır fakat diğer gelişmiş ülkelerdeki kadın girişimciler düzeyine henüz ulaşamamıştır²⁷³. Bu duruma neden olan etkenler arasında; yeterli eğitim alamama, girişimci olmak için gerekli olan finansmana erişimde yaşanan zorluklar, toplumdan yeterli destek görememe, çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz kalması ve kadınların karar alma mekanizmalarında yeterili düzeyde temsil edilmemeleri gösterilebilir²⁷⁴. Girişimci kadınlarda iş ve aile yaşamı dengesi sorunları, büyük ölçüde işinde yüksek büyüme hızına ulaşmak gibi hedefleri olan kesimde beklenmektedir. Öncelikle, büyüme hedefinde kararlı olan kadın girişimciler, işlerine olan bağlılıklarını azaltarak bu hedeflerine ulaşamazlar. Hırslı ve yüksek büyüme odaklı olmayan kadın girişimciler ise iş ve aile yaşamı dengesini kurabilmek amacıyla girişimlerinin iş hacmini sınırlayabileceklerdir²⁷⁵. Shelton, yaptığı araştırmada, girişimci kadınların uygun stratejiler ile iş ve aile yaşamı dengesini sağlayabildiklerini ve bu sayede iş performansları arttırdıklarını ortaya koymuştur. İş ve aile yaşamı çatışmasına karşı girişimci kadınlar tarafından çoğunlukla rol paylaşım stratejileri benimsenmektedir. Şöyle ki bu stratejiler, roller arası çatışmayı azaltarak hem aile rollerini hem de işe ilişkin rollerini iyileştirmelerine imkân vermektedir²⁷⁶. Oyuryüz ve Gürel’in Tekirdağ ili Ticaret ve Sanayi Odaları ile Esnaf ve Sanatkarlar Odaları’na bağlı girişimci kadın işletmelere ulaşılp, girişimcilik faaliyetlerini aktif olarak yürüten kadınların iş ve aile yaşamı dengesi kurarken karşılaştıkları engeller ve fırsatları tespit etmeye yönelik bir

²⁷² Kim ve diğerleri, s. 392.

²⁷³ Zeynep Oyuryüz ve Aydın Gürel, “Girişimci Kadınlar ve İş yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi”, **Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2015, ss. 47 – 54, s. 48.

²⁷⁴ Metin ve Arabacı Kariman, s. 78.

²⁷⁵ Shelton, “Female Entrepreneurs, Work–Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work–Family Interface”, **Journal of Small Business Management**, Cilt: 44, Sayı: 2, 2006, ss. 285 – 297, s. 289.

²⁷⁶ Shelton, s. 292.

araştırması mevcuttur. Araştırma sonucunda, girişimci kadınların hem işletmelerini yürütmek hem de ailevi sorumlulukları, ev işleri ve çocukların yetiştirilmesinden sorumlu olmalarından dolayı işlerini büyütme yeterli zaman ayıramamakta oldukları bilgisine ulaşılmıştır. Kadın girişimciler çoğunlukla yorgunluktan ve yüklendikleri sorumlulukların fazla olmasından dolayı ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarından şikâyet etmektedirler²⁷⁷.

Cinsiyetlere ilişkin rol stereotipleri meslek seçimi aşamasında da ortaya çıkmakta ve bireylerin cinsiyetlerine uygun düşecek bir meslek tercih etmesi beklenmektedir. Ücreti yüksek ve prestijli rekabetçi meslekler erkekler egemen bir yapı sergilerken, kadınların söz konusu iş ve meslekleri icra etmeyi istemesi, mevcut beklentiler ile ters düşmektedir²⁷⁸. McGinnity ve Whelan'ın Avrupa Sosyal Anketleri'nden elde ettiği sonuçlar, Batı Avrupa'da iş kaynaklı baskıların yoğun olduğu ve yüksek düzeyde beceri isteyen işlerin, iş ve aile yaşamı dengesi sorunlarını da doğru orantıda arttırğını göstermektedir²⁷⁹. Profesyonellik gerektiren meslekler ve teknik meslekler atipik çalışma biçimlerine daha az yatkın olan meslek gruplarından olmaktadır. Ailevi sorumlulukları yoğun olan kadınlar, araştırma sonucu doğrultusunda hem Almanya'da hem de İngiltere'de yarı zamanlı ya da atipik çalışma biçimlerini daha çok tercih etmektedir. Her iki ülkede de eğitim seviyesi düşük kadınların vasıfsız kabul edilen mesleklerde atipik ya da yarı zamanlı çalışma olasılıkları daha yüksektir. Yine aynı çalışmada elde edilen bir diğer sonuç, kadının çalışma biçimi tercihinde eşinin çalışma biçiminin de etkili olduğu şeklindedir. Şöyle ki, Almanya'da eşi hizmetler sektöründe çalışan kadınların, çalışma sürelerini azaltma tercihleri daha sınırlı olmaktadır. Bu durum, hizmetler sektörünün görece olarak düzensiz ve daha az gelir sağlayan bir yapısının olması ve eşi bu koşullar altında çalışan kadınların güvence ve gelir bakımından benzer yetersizlikte bir işte çalışmak istememesi²⁸⁰, ailenin toplam gelirinin daha da riske atılmak istenmemesi şeklinde açıklamaktadır. Allard, Haas ve Hwang, İsveç'te yönetim kademesindeki babaları ele alan araştırmasında, örneklemin alındığı örgütlerdeki diğer çalışan babalara kıyasla, yönetim kademesinde çalışan babaların daha yüksek düzeyde iş ve

²⁷⁷ Oyuryüz ve Gürel, s. 54.

²⁷⁸ Katkat Özçelik, s. 55.

²⁷⁹ McGinnity ve Whelan, s. 438.

²⁸⁰ Martina Dieckhoff ve diğerleri, s. 16.

aile yaşamı dengesi sorunuyla karşı karşıya kaldıklarını ve esnek zamanlı çalışmaya yönelimlerinin daha yoğun olduğunu ortaya koymuştur²⁸¹. Özetle farklı mesleklerin farklı çalışma düzeni talepleri ve sorumluluk düzeyleri olabilmekte ve bu bağlamda iş ve aile yaşamı dengesi olumlu ya da olumsuz biçimde etkilenebilmektedir.

1.2.5.2.2.2. İşletme Yapısı

İşletme yönetimlerinin, çalışanlarının iş dışı sorumluluklarının farkında olmaları önem arz etmekte ve²⁸² iş ve aile yaşamı dengesi, işverenler tarafından da üzerinde durulan konulardan biri olmaktadır. Birleşik Devletler’de esnek zaman ile çalışma, ebeveyn izinleri gibi konularda aile dostu politikalarla çalışanlarını destekleyen ya da bünyesinde iş – aile / iş – yaşam uzmanları çalıştıran birçok işletme olduğu gibi, bu tür uygulamalara ufak işletmelerde sık rastlandığı söylenememektedir. Birçok işletme, ülkede her yıl Working Mother adlı derginin en iyi 100 işletmesi sıralamasında yer almak için yarış halindedir²⁸³.

Dünya çapında birçok işletme, çalışanlarına, yönetim tarafından özel yaşamlarına da değer gösterildiğini hissetmelerini sağlayacak aile dostu programlar sunmaktadır²⁸⁴. Çalışanların demografik olarak birbirinden farklı özellikler taşıdıkları dikkate alınarak oluşturulan programların, sadece aile dostu olarak sınırlandırılmaksızın “yaşam dostu” olması²⁸⁵, hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu geri dönüşümlere olanak sağlayacak; işi ve yaşamını dengeleyen çalışanın tatmin düzeyi artarken bu tatmin, işine de yansımaktadır²⁸⁶. Araştırmasını Alman ve Hintli yöneticiler üzerinde gerçekleştiren Shah, iş ve aile yaşamı dengesi ile çalışılan kurumun sahip olduğu iş yaşam kültürü ve bu bağlamda tanıdığı olanaklar (yönetimin sağladığı destek, talebe bağlı boş zaman tanınması gibi) arasında pozitif

²⁸¹ Allard ve diğerleri, s. 486.

²⁸² Alex Bryson ve John Forth, “Work/Life Balance and Trade Unions Evidence from the Workplace Employment Relations Survey 2011”, **Trades Union Congress**, ss. 1 – 19, s. 16.

²⁸³ Bailyn ve diğerleri, s. 18.

²⁸⁴ Lori L. Wadsworth ve Bradley P. Owens, “The Effects of Social Support on Work – Family Enhancement and Work – Family Conflict in the Public Sector”, **Public Administration Review**, Cilt: 67, Sayı: 1, Ocak/Şubat, 2007, ss. 75 – 87, s. 78.

²⁸⁵ Crooker ve diğerleri, s. 410.

²⁸⁶ Purohit, s. 206.

yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur²⁸⁷. Mukanzi ve arkadaşlarının, algılanan yönetsel desteğin iş ve aile yaşamı dengesine etkisine yönelik yürüttüğü araştırmada, algılanan yönetsel desteğin çalışan bağlılığını artırmada, stres ve tükenmişliğin çalışanlar üzerindeki etkisini azaltmada anahtar roller oynadığını ampirik olarak doğrulamaktadır²⁸⁸. Günümüzde başta ABD ve Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelerdeki bazı kuruluşlar, işgücünün değişen demografik özelliklerinin, iş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik politikalara duyulan ihtiyacı arttırdığını fark etmiş ve işletmeleri bu yönde adımlar atmaya sevk etmiştir²⁸⁹. Çalışanların iş ve aile yaşamı dengesi sorunlarını azaltmaya yönelik girişimlerde bulunan işletmelere örnek olarak Yahoo, Delloite, Hettich ve Novartis örnek olarak gösterilebilir. Novartis İlaç Türkiye ‘Çalışma Mekanını Sen Seç’, ‘Esnek Çalışma Saatleri’, ‘Çocuğunun Yanında Ol’, ‘Eğitimi Destekle’, ‘Erken Çık’²⁹⁰ şeklinde düzenlediği uygulamalar ile 2016 yılında Great Place to Work “Kadın İstihdamında Sürdürülebilirlik” özel ödülüne ve 2018 yılında ‘İş ve Yaşam Entegrasyonu’ özel ödülüne layık görülmüştür²⁹¹. Bir İsveç markası olan IKEA, çalışanlarını İsveç kültürü hakkında eğitmekte, sağlıklı bir çevre için gerekli bulduğu, aile ve toplumla bağları koparmama yönündeki felsefesini iş ortamına adapte etmektedir. Glasgow İkea müdürü olan Jill Burges, iş ve yaşam arasında dengenin sağlanmasının iş planlarında öncelikli konumda yer aldığından bahsetmektedir. İş ve aile yaşamı dengesi teklifleri, ev taşıma izinlerini, okuların açılış günü kullanılan izinleri, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışmalarda özel vardiya düzenlemelerini (örneğin, yalnızca erken vardiyalar); standart olmayan çalışma haftalarını (örneğin, daha uzun ama haftada daha az iş günü), acil izinleri (çalışanın evini su basması ve benzeri krizler için); kamu/toplum hizmeti izni (bir kamu hizmeti kurulunda çalışmak gibi), evde bağimli

²⁸⁷ Shalaka Sharad Shah, **The Role of Work-Family Enrichment in Work-Life Balance & Career Success: A Comparison of German & Indian Managers**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ludwig-Maximilians-University, Münih, Almanya, 2014, s. 241.

²⁸⁸ Clive Malietso Mukanzi, Hazel Gachunga, Patrick Karanja Ngugi ve John M. Kihoro, “Leadership and Work – Life Balance: Perceived Managerial Support As a Moderator Between Burnout, Stress, Absenteeism and Employee Commitment”, **Journal of Leadership and Management**, Cilt: 1, 2014, ss. 85 - 92, s. 91.

²⁸⁹ Gill Maxwell, Case Study Series on Work-Life Balance in Large Organizations, Employee and Labor Relations Student Workbook, **Society for Human Resource Management**, 2008, ss. 1 – 25, s. 2.

²⁹⁰ <https://www.novartis.com.tr/kariyer/novartiste-calismak/esnek-calisma-modelimiz>, (30.11.2018).

²⁹¹ <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/saglik/novartis-ilac-turkiyeye-3-odul-644788>, (30.11.2018).

yaşayan bireylerin bakımı için ayrılan süreleri, hasta çocuklar için ayrılan ebeveyn izinleri gibi yardım programlarını içermektedir²⁹². Konu ile ilgili farkındalık sahibi işletmeler, tüm çalışanların ihtiyaçları ve örgütsel hedeflerle eşanlı olarak yürütülebilecek iş ve aile yaşamı dengesi politikaları oluşturmanın zorluğunun farkındadır. Sözkonusu dengeyi sağlayabilen çalışanlar, daha az stresle, daha mutlu bir biçimde çalıştıklarını, işe bağlılıklarının, problem çözme becerilerinin ve genel yaratıcılık seviyelerinin de arttığı şeklindeki olumlu gelişmelerin farkındadır²⁹³.

İşletmelerde, iş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi, yönetim kademelerinin iş ve aile yaşamı dengesine bakış açısından da etkilenmektedir. Yöneticinin çalışanın ailevi sorumluluklarına hassasiyet göstermesi ve onu bu sorumluluklarını yerine getirilebilmesi konusunda desteklemesi, çalışanın iş ve aile yaşamı dengesini sağlanmasını çok daha kolaylaştıracaktır. Şöyle ki yöneticilerin çalışanın iş ve aile yaşamı sorumluluklarını dengeleyebilmesinde önemli bir role sahip olduğunu unutmamak gerekir²⁹⁴. Özetle, çalışanına değer veren, insan odaklı, çift yönlü iletişim kanallarını açık tutan ve ‘modern örgüt yapısı’ olarak adlandırılan işletme yapılarında çalışanların iş yükümlülükleri ve aile sorumlulukları arasında denge kurma şanslarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

1.2.5.2.2.3. Çalışma Koşulları ve Süreleri

Çalışanların günlük çalışma süreleri, esnek çalışma imkânlarına sahip olup olmamaları, vardiyalı çalışma durumu gibi çalışma biçimleri, çalışanın iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir.

İşte geçirilen sürelerin uzamasının iş ve aile yaşamı dengesini olumsuz yönde etkilemesi olasıdır. İşte geçirilen zaman ile yaşam tatmini arasında da bir ilişki mevcuttur. Çalışma süresi ile yaşam tatmini ilişkisinin U şeklinde bir grafik sergilemesi muhtemeldir. Haftalık çalışma süresi en az olan grup, buna bağlı olarak

²⁹² Maxwell, s. 11.

²⁹³ Eureka Kashyap ve Sarabjeet Kaur, “Importance of Work Life Balance: A Review”, **Elementary Education Online**, Cilt: 20, Sayı: 5, 2021, ss. 5068 – 5072, s. 5071.

²⁹⁴ Gül Selin Erben ve Ayşe Begüm Ökten, “Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 22, 2014, ss. 103 – 121, s. 106.

gelirinin de az olmasına bağılı olarak haftalık ortalama çalışma süreleri ile çalışanlardan daha düşük bir yaşam tatmin düzeyine sahiptir. Benzer bir durum, çalışma süreleri ortalamasının üzerine çıktığında da görülmektedir. Ortalamasının üzerinde haftalık çalışma süresi olan grubun da buna bağılı olarak iş ve aile yaşamı dengesinin bozulması söz konusu olduğundan yaşam tatminleri düşüktür. Avrupa ülkeleri bağlamında yapılan analizlerde hem kadınların hem de erkeklerin en yüksek yaşam tatminine sahip oldukları haftalık çalışma süresi aralığının 21 – 34 saat olduğu görülmüştür ki bu aralık, kadınlarda 36 ve erkeklerde 42 saat olan ortalama çalışma sürelerinin altındadır. Çalışma süreleri ile ilişkili yaşam tatmini, erkeklerde haftalık 20 saatin altında çalışma süresi olanlarda en düşük seviyede gerçekleşirken, kadınlarda en düşük yaşam tatminine sahip grup, haftalık 48 saatin üzerinde çalışanlara aittir²⁹⁵.

Uzun çalışma süreleri ile çalışan ebeveynlerin, bakım sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmeleri de kolay olmayacaktır. Bakım sorumluluğunu olması gerektiği gibi yerine getiremeyen ebeveyn çalışanların, ailevi sorunlar yaşama olasılığı da artmakta ve bu sorunlar silsilesinde çalışanların iş verimleri de kötü yönde etkilenererek²⁹⁶ iş ve aile yaşamı dengesi iş aleyhinde de çift yönlü bozulmuş olacaktır. Sonuç olarak çalışanın yaşam koşullarına uygun olmayan çalışma biçimleri ve süreleri nedeniyle, iş ve aile yaşamı dengesi hem işi, hem de ailesi aleyhine bozulabilecektir. Uzun ve yorucu çalışma saatleri ise kadınların yaşadıkları bu sorunların daha da derinleşmesine zemin hazırlamaktadır.

Iacovoiu, 2018 yılı OECD verilerinden yola çıkarak yaptığı analizlerde, ortalama haftalık çalışma süreleri ve toplam yıllık çalışma süreleri bazında Avrupa ülkeleri arasında olduğu kadar, dünya çapında ülkeler arasında da önemli farklılıklar olduğunu ifade etmektedir. Avrupa düzeyinde, Yunanistan, Estonya, Slovak Cumhuriyeti, Letonya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Portekiz ve Polonya’da çalışanlar, haftada 38,7 saatten ve yılda 1700 saatten fazla çalışıyor iken; Almanya, Norveç, Danimarka, İsveç, Hollanda, İsviçre ve Fransa gibi çok gelişmiş Avrupa ülkelerinde çalışanlar, haftada 36,2 saatten az ve yılda 1.520 saatten az çalışmaktadır.

²⁹⁵ Anderson ve diğerleri, s. 23.

²⁹⁶ Ali Ekin ve Hasan Kaygıran, “Uluslararası Alanda Ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2014, ss. 1045 - 1066, s. 1046.

Avrupa ortalaması ile karşılaştırıldığında, özellikle Yeni Zelanda, İsrail, Japonya, Meksika ve Güney Kore’de ortalama çalışma sürelerinin çok daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanların iş dışı boş zaman süreleri ile iş yaşam dengeleri arasında da bir ilişki mevcuttur. Çok uzun saatler çalışılan ülkelerde, kullanılabilen kişisel boş zamanın azalmasına bağlı olarak iş ve aile yaşamı dengesinin zarar görmesi söz konusu olmaktadır. İş ve özel yaşamı dengede tutmaya yönelik olarak birçok Avrupa ülkesinde Hollanda’daki çalışma zaman çizelgelerinin esnekleştirilmesi gibi başarılı uygulamalara rastlamak mümkündür.²⁹⁷

2-6 yaş arası çocuğu olan, evli, eşi ve kendisi çalışan babaları kapsayan bir örneklem üzerinde araştırma yürüten Akçınar Yayla ve arkadaşları, araştırmaya dâhil olan babaların %42’sinin işyerinde çok zaman geçirdiğinden çocuklarıyla ilgilenmeye zamanlarının kalmadığını, %46’sının ise eve geldiğinde çok yorgun olduğu için çocuğuyla ilgilenemediğini belirttiğini ifade etmektedir.²⁹⁸

Zamansal çatışma yaşadıklarından dolayı kadınların çoğu kez yarı zamanlı işlere ya da kayıtdışı çalışmaya yöneldikleri bilinmektedir.²⁹⁹ İş yaşamındaki güvensiz çalışma koşulları, istihdamın istikrarsız oluşu, bölünmüş ve öngörülemeyen çalışma takvimi, müşteri taleplerinin karşılanması amacıyla yüksek performans için çalışan üzerindeki işveren baskısı, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmayı güçleştirmektedir. Çalışanlar, aile yaşamlarına ait sorumlulukları yerine getirmek için harcamaları gereken zamanı, çoğu kez iş yaşamlarının kendilerinden beklentilerini yerine getirebilmek amacı ile kullanmaktadır. Söz konusu durum ise çocuklara ilişkin işler, alışveriş, günlük ev işleri gibi aile yaşamına ait sorumlulukları yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır.³⁰⁰ İşgücü piyasasında çalışarak geçirilen sürenin artması çalışanın ailesine daha az vakit ayırmak zorunda kalacağı anlamına gelmektedir.³⁰¹

EUROSTAT verilerine göre Yunanistan, Bulgaristan ve Slovakya en yüksek haftalık çalışma sürelerine sahipken, Hollanda, Fransa ve Birleşik Krallık en düşük

²⁹⁷ Viorela Beatrice Iacovoiu, “Work-Life Balance Between Theory and Practice. A Comparative Analysis”, **Economic Insights – Trends and Challenges**, Cilt: IX(LXXII), No. 2, 2020, ss. 57 – 67, s. 64.

²⁹⁸ Akçınar Yayla ve diğerleri, s. 2729.

²⁹⁹ SOFA Team ve Doss, s. 18.

³⁰⁰ Özmete ve Eker, s. 2.

³⁰¹ Bari ve Róbert, s. 25.

haftalık çalışma sürelerine sahip ülkelerdir³⁰². Birleşik Krallık için iş ve aile yaşamını dengelemeyi amaçlayan girişimler 1997 yılından beri hükümetin odak noktası olmuştur ve 2002 İstihdam Hareketi (Employment Act)'ni de içeren esnek çalışma ile çalışan ebeveynler için vergi kredileri, genişletilmiş okul provizyonları, analık haklarının arttırılması ve ücretli ebeveyn izinleri gibi bir dizi gelişmeyi içeren politikalar izlenmeye başlanmıştır. 2006 yılında İş ve Aile Hareketi (Work and Family Act) ile de esnek çalışma haklarına yer veren politikalara ağırlık verilmiştir³⁰³. Ancak Birleşik Krallık Eşit Fırsatlar Komisyonu, 2005'te kadınların yeterliliklerinin altında yarı zamanlı işlerde çalışmaya yöneldikleri konusuna dikkatleri çekerek, bu durumu gizli bir beyin göçü olarak nitelendirmiştir. Yarı zamanlı ve çalışma süreleri üzerinde tercihte bulunabilme şansı tanıyan az vasıflı işler, kadınlar tarafından rağbet görebilmekte ve bu durum kadınların mevcut ya da potansiyel beşeri sermayelerini kullanamamaları sonucunu doğurmaktadır³⁰⁴. Bir diğer dikkat çeken bulgu ise Martina Dieckhoff ve arkadaşlarının saptadığı, ülkenin yerli halkından olan kadınların göçmen kadınlara kıyasla yarı zamanlı çalışma eğilimlerinin daha az olduğu yönündeki bulgudur³⁰⁵.

Sadece bireyin çalışma süresinin uzunluğu değil, çalışmanın gün içinde hangisi zaman diliminde gerçekleştirildiği de çalışanın iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde bozucu etki yaratabilmektedir. Ricca ve Dorantes, 2002 – 2003 yıllarına ait İspanyol Zaman Kullanım Anketleri'nin incelenmesi ile elde ettikleri çıkarımlarda, bölünmüş iş günü sistemi ile çalışmanın, daha çok tecrübesiz, genç ve çocuksuz çalışanlar tarafından tercih edildiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, eşi de benzer çalışma biçimine sahip ya da aile sorumlulukları az olan kadınların bölünmüş iş günü uygulamasını tercih etme oranları daha yüksektir. Veriler bağlamında kadın çalışanların ortalama %80'i düzenli bir iş – zaman çizelgesi ile çalışmayı tercih etmektedir. Çalışma saatleri ile çocukların okul saatlerinin uyumlaştırılması gibi gereklilikler söz konusu olmaktadır³⁰⁶.

³⁰² Anderson ve diğerleri, s. 55.

³⁰³ Yerkes ve diğerleri, s. 416.

³⁰⁴ Sara Connolly ve Mary Gregory, "Moving Down: Women's Part-time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001" **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 3106, Ekim 2007, s. 3.

³⁰⁵ Dieckhoff ve diğerleri, s. 16.

³⁰⁶ De la Rica ve Dorantes, s. 18 – 19.

Günümüzün modern iş yaşamında geleneksel işyeri kavramı ile olan bağlar gitgide zayıflamakta ve işe erişim alanında önemli dönüşümler yaşanmaktadır³⁰⁷. Evden çalışma şeklindeki çalışma biçimi, tüm dünyada hızla yayılan yeni bir çalışma trendi olarak karşımıza çıkmaktadır³⁰⁸. Bunun dışında evden çalışmanın bir türü olan tele çalışma da özellikle vasıflı işgücü tarafından tercih edilen bir çalışma şekli olarak yerini almaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamını bağdaştırma noktasında tele çalışanlar ya bu ikisini tamamen birbirinden ayırarak yürütmeyi, ya da sınırların daha geçirgen olduğu ve bu iki alanı birbirine entegre edebileceği bir düzen kurarak dengeyi sağlamaya çalışacaktır. Çalışanın işinin diğer aile üyelerinin destek verebileceği nitelikte olması, çalışmanın gerekleri ya da ailenin ihtiyaçları doğrultusunda çalışan tarafından şekillendirilebilmesini mümkündür kılmaktadır³⁰⁹. Gądecki ve arkadaşları, Polonya’da üç büyük şehirden bilgi işçisi olarak çalışan 36 tele çalışan üzerine yaptığı araştırmada bazı tele çalışanların bu çalışma biçimini, iş ve aile yaşamlarını dengeleyebilme konusunda oldukça avantajlı bulduğunu, bazılarının ise çalışmaya ‘dur’ deme noktasını kaçırdıklarını ve çoğu kez süreci yönetmede başarısız olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmadan elde edilen genel sonuç ise bu tip bir çalışma şeklinde iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların git gide belirsizleştiği şeklindedir³¹⁰. Ev eksenli çalışma konusunda ise çalışan kadınların, sosyal güvenceden yoksun ve düşük ücretler karşılığında çok uzun çalışma saatleri ile çalışıyor olmaları dikkat çekmektedir. Kötü koşullar ve düşük ücretlere rağmen ev eksenli çalışma sistemi azalmamış tam tersi biçimde artmıştır. Bu artışın bir nedeni ev eksenli çalışan kadın emeğinin örgütsüz ve ucuz oluşu, diğer nedeni ise bu çalışma sisteminin kadının toplumsal cinsiyet rolleri ile örtüşüyor olmasıdır³¹¹.

Overton, Subramaniam ve Maniam hizmetler sektöründe yaptıkları araştırmada esnek çalışma olanaklarının kadınların ücretli çalışmaya katılma

³⁰⁷ Nevena Krasulja ve diğerleri, s. 135.

³⁰⁸ Nevena Krasulja ve diğerleri, s. 137.

³⁰⁹ Jacek Gądecki, Marcin Jewdokimow ve Magdalena Żadkowska, “Reconstructing the Borders and the Definitions of Home and Work in the Context of Telecommuting in Poland”, **Intersections East European Journal of Society and Politics**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, ss. 84 – 96, s. 87.

³¹⁰ Gądecki ve diğerleri, s. 90 – 93.

³¹¹ Ş. Metin, s. 117.

kararlarında etkili olduğu sonucuna varmışlardır³¹². İşe başlama ve işten çıkış zamanlarının ailevi nedenlere bağı olarak çalışanlar tarafından belirlenebilme imkânın en yüksek olduğu ülkeler %70'in üzerinde bir oranla Hollanda, Danimarka, Fransa ve Birleşik Krallık'tır. Bu oranın en düşük seyrettiği ülkeler çoğunlukla Doğu Avrupa ülkeleridir ve Bulgaristan, Litvanya ve Romanya'da çalışan çalışanlardan elde edilen veriler ışığında bu oranın %20'lere düştüğü gözlenmektedir³¹³.

Günümüz şartlarında kısmi çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri hem kayıt dışılığın azaltılmasına hizmet edecek hem de kadınların işgücüne katılımlarının önünü açacak alternatifler olarak yorumlanmaktadır. Belli dönemlerde esnek çalışma imkânı bulan kadın çalışanlar, iş yaşamından kopmadan, şartları uygun olduğunda yeniden tam zamanlı çalışma şansına da sahip olacaktır. Toplumsal cinsiyetçi bakış açısının değişmesi ve bakım yükümlülüklerinin ailede eşit olarak dağılımının kısa vadede gerçekleşmesi mümkün olmayacağından, esnek çalışma biçimleri bir yandan kadınların çalışma yaşamına girişlerini kolaylaştıracak, bir yandan da çalışma yaşamından tamamen kopmalarının önüne geçecektir. Esnek çalışma konusuna getirilecek düzenlemelerin, sosyal güvenlik dahil tüm boyutları dikkate alınarak güvenceli esneklik ekseninde yapılması bazı kesimlerin konu ile ilgili tereddütlerini de ortadan kaldıracaktır³¹⁴. Son dönem araştırmalarından çıkan genel sonuç, yarı zamanlı iş imkanlarının özellikle küçük çocuklu çalışan annelerin iş ve aile yaşamı dengesini kurmalarında önemli rol oynadığı yönündedir³¹⁵. Shah, Ahmad ve Fakhr'ın 100 banka çalışanı kadın üzerinde yaptıkları araştırmada, yarı zamanlı iş imkânları arttıkça iş yükünün azalmasına bağı olarak kadınların stres düzeylerinin ve yaşadıkları zaman çatışmasının azaldığı gözlenmiştir. Ancak iş yoğunluğunun fazla olduğu işlerin, yarı zamanlı olmasına rağmen kadınlarca talep görmediği anlaşılmış, işin yarı zamanlı olsa dahi her iki rolü yerine getirme aşamasında zaman çatışması yaratmaması gerektiği sonucuna varılmıştır³¹⁶.

³¹² Geetha A. Subramaniam, John B. Overton ve Bala C. Maniams, "Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia", **International Journal of Social Science and Humanity**, Cilt: 5, No. 1, Ocak 2015, s. 37.

³¹³ Mills ve Prag, s. 7.

³¹⁴ Önder, s. 44.

³¹⁵ Subramaniam ve diğerleri, s. 35.

³¹⁶ Muhammad Shakil Ahmad, Iqtidar Ali Shah ve Zaniab Fakhr, "Working Women Work – Life Conflict: A Case Study of Banking Sector in Pakistan", **World Applied Science Journal**, Cilt: 13, Sayı: 3, 2011, ss. 623 – 631, s. 627.

Shockley ve Allen'ın haftalık çalışma süreleri en az 20 saat olan kadın çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada, esnek iş fırsatlarına olan talep ile iş ve aile çatışması arasında güçlü bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Ailevi sorumlulukların yoğun olduğu durumlarda, esnek iş fırsatları ile iş ve aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Şöyle ki, ailevi sorumlulukların yoğun olduğu dönemlerde kadınlar esnek çalışmayı daha faydalı bulmaktadır. Ayrıca aynı araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise hem zamansal hem de mekânsal esneklik sağlayan işlere olan taleple iş kaynaklı ailesel çatışma arasında, aile kaynaklı iş çatışmasına kıyasla daha güçlü bir ilişkinin varlığıdır. Buradan hareketle, bireylerin esnek işlere yöneliminin baskın sebebinin aile sorumluluklarına dayalı yaşadıkları çatışma olduğu yorumu yapılabilir³¹⁷. Konu erkek çalışanlar açısından ele alındığında, Avrupa genelinde Kuzey Avrupa, erkeklerin az düzeyde iş ve aile yaşamı dengesi sorunu yaşadığı bölgedir. Şöyle ki, bu durum daha az ortalama çalışma saatleri ve esnek çalışma imkânları ile çalışanın çalışma zamanını belirleme üzerindeki esnekliğinden kaynaklanmaktadır³¹⁸. Sighora, bilgi teknolojileri, hizmetler ve üretim sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada çocuk bakım olanakları ve esnek çalışma imkânı konularının her sektör çalışanları için eşit önem taşıdığı sonucuna varmıştır³¹⁹. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, Avrupa'da hızla yaşanan nüfusun bakım ihtiyacının aile içinde sağlanması noktasında bir çözüm stratejisi olarak görülmektedir³²⁰.

Esneklik uygulamaları işveren dostu ya da çalışan dostu bir karaktere bürünebilmektedir³²¹. Allard ve arkadaşlarının, İsveç'te yönetim kademesindeki babaları ele alan araştırması, esnek zamanlı çalışmanın yönetim kademesindeki babaların iş ve aile yaşamı dengesini sağlamalarında umulduğu kadar da etkili olmadığı yönünde bir sonuca ulaşmıştır³²². Diğer bir açıdan esnek çalışma biçimleri ile işgücü, çekirdek işgücü ve çevresel işgücü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

³¹⁷ Kristen M. Shockley ve Tammy D. Allen, "When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work – Family Conflict", **Journal of Vocational Behavior**, Sayı: 71, Elsevier, Tampa, 2007, ss. 479 – 493, s. 490 – 491.

³¹⁸ McGinnity ve Whelan, s. 438.

³¹⁹ Sighoras, s. 28.

³²⁰ Mills and Prag, s. 9.

³²¹ Konstantina Davaki, Differences in Men's And Women's Work, Care and Leisure Time. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, **European Union**, 2016, s. 17.

³²² Allard ve diğerleri, s. 488.

İşyerine bağımlı olarak çalışan ve istihdam güvencesi daha fazla olan çekirdek işgücüne ilaveten, bağımlılığı, yasal olarak korunma düzeyi ve iş güvencesi daha düşük olan bir çevresel işgücü oluşmaktadır³²³. Koray, İş Kanunu’nda çağrı üzerine çalışma ya da geçici çalışma gibi istihdamda esneklik sağlayan hükümlerin, çalışanlar açısından güvencesiz, eğreti işlerin yolunu daha da kolaylaştırıldığı ifade etmektedir. Şöyle ki, kadınlar için yeni işler yaratılsa bile, istihdamın bedelinin güvencesizlik olacağını; kayıtdışı istihdamın oldukça yaygın olduğu Türkiye’de, yeni istihdam için sosyal güvenlik primlerini kademeli olarak devletin ödemesini öngören uygulamadan yararlanılırken gerçekten yeni çalışanların işe alınarak istihdam yaratılması yerine, mevcut çalışanları yeni çalışanmış gibi göstermenin çok kolay olacağını belirtmektedir³²⁴.

Araştırma sonuçları ve literatürde yer alan görüşler doğrultusunda, çalışma sürelerinin ve çalışma biçimlerinin çalışanların iş ve aile yaşamı dengeleri üzerinde etkili olduğu, çalışanların ailevi sorumluluklarının niteliği ve çeşitliliğine göre standart olmayan çalışma biçimlerinin olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabileceği şeklinde bir çıkarım yapmak mümkündür.

1.2.5.2.2.4. Sendikalar

Bir çalışanın sendikalara katılımı kendisine, eşit ücretlendirme, iş güvencesi, bir takım yan haklar gibi çeşitli faydalar sağlamaktadır. Sendikalar, iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması ve bu iki alanın uzlaştırılmasına katkıda bulunabilecek düzenlemeler ve politikalar oluşturulması konusunda da rol üstlenebilmektedir. Kadın çalışanların sendikalar içinde ve sendikal faaliyetlerde aktif olarak yer alması, sağlanacak faydaların yanı sıra kadınların katkılarının arttırılarak kendilerini ilgilendiren konularda söz sahibi olabilmelerini de sağlayacaktır³²⁵. Bu bağlamda iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında sendikalar ile ilişkilendirilebilecek konular, iki alt başlık altında gruplandırılarak aktarılmaktadır.

³²³ Arif Yavuz, “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **Çimento ve İşveren Dergisi**, http://www.ceis.org.tr/dergi/temmuz1995/makale_2.pdf, (12.11.2017), ss. 14 – 26, s. 23.

³²⁴ Meryem Koray, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol – Feminist Bir Eleştiri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2011, ss. 13 – 54, s. 38.

³²⁵ Hikmet Gülçin Beken, “Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, **Hak – İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 9, 2015/2, ss. 156 – 179, s. 161.

1.2.5.2.2.4.1. Sendikaların Faaliyetleri ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Günümüzde sendikaları, sadece ücret pazarlıkları yapan ya da toplu iş sözleşmesi akteden kurumlar olarak görmek yanlıştır. Sendikalar, farklı kanallar ve araçlar ile verdikleri mücadele ve kazanımları sayesinde dolaylı ya da doğrudan iş ve aile yaşamı dengesini etkilemekte³²⁶, işçilerin haklarının savunucusu örgütler olarak iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusuna katkıda bulunabilmektedir. Sendikaların iş ve aile yaşamı dengesi konusunda toplumsal farkındalığı arttıracak kampanyalara öncülük ederek bu konu ile ilgili de çalışanların savunucusu olması gerekmektedir. Sendikalar bu bağlamda, iş ve aile yaşamı dengesini sağlayacak çalışma koşullarına dair düzenlemeleri, toplu pazarlık süreçlerine dâhil etmeli; iş ve aile yaşamı dengesi konusunda eğitimler düzenleyerek çalışanların bilgilendirilmesini sağlamalıdır³²⁷. Avrupa’da sendikalar uzunca bir süre iş ve aile yaşamı dengesi ile ilişkili yasal çerçeveler sunan 1992 Analık İzni Direktifi ve 2010 Ebeveyn İzni Direktifi’nin yeniden gözden geçirilmesi şeklinde taleplerde bulunmuştur. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Avrupa Halk Hizmetleri Sendikası (EPSU), Avrupa Kadınlar Lobisi (EWL) gibi sendikalar ve bağımsız kuruluşlar AB’ye üye ülkeler ile Komisyon ve Parlamento üzerinde baskı oluşturarak bir takım değişikliklerin yapılması, geleneksel olmayan aile modellerinin de, 2019’da şekillendirilmesi tamamlanan Avrupa Sosyal Haklar Desteği kapsamına alınması gibi taleplerde bulunarak işbirliği içinde çalışmışlardır³²⁸.

Sendikalar toplu pazarlık aracılığı ile sosyal taraflar arasında esnek çalışma biçimleri, çalışma sürelerinin azaltılması ve ebeveyn izinlerinin geliştirilmesi gibi konularda iyileşmeler yapılmasını sağlayarak iş ve aile yaşamı dengesi konusuna önemli katkılarda bulunmaktadır³²⁹. 2011 İşyeri İstihdam İlişkileri Araştırmaları (WERS)’ni temel alarak sendikalaşma ve iş yaşam dengesi ilişkisini analiz eden Bryson ve Forth, sendikalaşma ile işyerinde iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ve sendikalaşmanın, işverenlerin de iş yaşam dengesine yönelik politikalara karşı geliştirici bir tutum

³²⁶ Başol ve Sevgi, s. 366.

³²⁷ Burcu Şefika Doğrul ve Seda Tekeli, “İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, ss. 11 – 18, s. 15.

³²⁸ Helfferich ve Franklin, s. 14.

³²⁹ Helfferich ve Franklin, s. 10.

sergilediğini ortaya koymuştur. Sendika gücü, sıklıkla uzun çalışma sürelerinden uzak bir çalışma kültürü ile ilişkilendirilir ve haftada 48 saati aşan süreler sendikanın gücü ile ters düşen bir yapıyı işaret eder. Bryson ve Forth, araştırmalarında, sendikanın sahip olduğu güç ile kadın çalışanların iş ve yaşam dengesi kaynaklı stres düzeyi arasında ters yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, hasta ya da engelli bir bireyin bakım sorumluluğunun üstlenilmesinin çalışanda neden olduğu iş stresinin sendikalı işyerlerine kıyasla sendikasız işyerlerindeki çalışanlarda daha yoğun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu açılardan sendikaların, çalışanların iş ve iş dışı sorumluluklarını dengeleyebilmeleri konusunda önemli bir unsur olduğu söylenebilecektir³³⁰.

Farklı ülkelerde sendikaların iş ve aile yaşamının dengelenmesi adına attıkları adımlara örnekler aşağıda yer almaktadır³³¹:

- Portekiz'de, Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ve Avrupa'da Eşitlik Komisyonu, 2012 yılında kanun hükmünde kararname ile oluşturulan İş ve İstihdam Komisyonu, önemli bir rol oynamıştır. Toplu sözleşmelerin büyük bir bölümü iş yaşamı ve aile yaşamının dengelenmesi adına sektörel ya da işletme bazında her ne kadar yeni haklar sağlamamış olsa da, konu ile ilgili mevzutın en iyi şekilde uygulanabilmesine hizmet edecek hükümlere yer vermiştir.

- İspanya'da cinsiyetler arası ücret farkı ve maaş konusunun iş ve yaşam dengesinin önemli bir göstergesi olduğu vurgulanmıştır. Çiftler arasında hangisinin işi bırakıp, hangisinin devam edeceği kararının verilmesinde iş yaşamı ve aile yaşamını dengelemeye yönelik düzenlemelerden ziyade söz konusu konunun daha belirleyici olduğu dile getirilmiştir.

- Slovenya'da sendikalar uzun zamandır daha iyi bir iş ve aile yaşamı dengesi için tıpkı çocuk bakım hizmetlerinde olduğu gibi yaşlılar için de daha iyi kamu bakım tesislerinin olması yönünde baskı yapmaktadır.

- İsveç'te sendikalar iş ve aile yaşamı dengesini destekleyen kaliteli, erişilebilir ve uygun fiyatlı kamusal çocuk ve yaşlı bakımının hayati önem taşıdığına yönelik vurgular yapmaktadır.

³³⁰ Bryson ve Forth, s. 15 - 18.

³³¹ Helfferich ve Franklin, s. 74.

- Almanya'da sendikalar daha iyi çocuk bakım tesisleri için baskı yapmaktadır. DIBA gibi bazı şirketlere ise ev içi çocuk bakımı konusunda teklif götürülmüştür.

1.2.5.2.2.4.2. Sendikalarda Kadının Yeri ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Sendikaların tarihsel geçmişine bakıldığında erkek egemen olarak doğdukları ve günümüze dek bu özelliklerini sürdürdükleri dikkat çekmektedir³³². Aile içinde kadın ve erkek arasında görülebilen eşitsiz güç dağılımına benzer şekilde sendikalardaki hakim zihniyet ve gelenekler de kadını sadece “yardımcı” konuma indirgeyerek sendika işinin erkek işi olduğu algısını pekiştirebilmektedir. Hatta kadın işçi sayılarının yüksek olduğu işkollarında örgütlenmiş erkek egemen sendikalarda dahi politikaların erkeklere göre belirlendiği görülebilmektedir. Toplumdaki cinsiyetler arası eşitsizliği hafifletmeyi, önlemeyi amaçlayan düzenlemeler ve kadınlardan gelen somut talepler, sendikaların genel talepleri arasında yer alamamaktadır. Bu nedenle iş güvencesi, kıdem tazminatları, taşeronlaştırma, ücretler gibi erkek yöneticiler tarafından genel ve ağır sorunlar olarak kabul edilen alanlar karşısında eşitlik sorunları gibi konular sendikalarca ikinci plana atılmakta ve yeteri kadar önemsenmemektedir. Türkiye’de sendika içi demokrasi konusunda kadın çalışanların sendikalara üyelik oranlarının düşük olması ve yeterli düzeyde temsil edilmemeleri, mevcut kadın birimlerinin ise “dekoratif” olarak varlığını sürdürmesi, faaliyetlerin belli günler ve olaylara indirgenmek suretiyle marjinalleştirilmesi, büyük bir cinsiyet açığının göstergeleri olarak yorumlanmalıdır³³³. Sendikalaşmaya ait veriler, söz konusu sendikalaşma olduğunda da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığını gözler önüne sermektedir. Temmuz 2013’te kadın sendika üyesi sayısı 125.000 iken bu sayı artarak Temmuz 2018’de 337.000’e ulaşmıştır. Erkek sendika üye sayısı ise Temmuz 2013’te 861.000 kişi iken, Temmuz 2018’de 1.406.000’ya yükselmiştir. Söz konusu tarihler arasında kadınların sendikalaşma artış oranı %150, erkeklerin ise %53’tür. Temmuz 2013’teki

³³² Güldal Ereş ve Mustafa Öztürk, “Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, 2020, ss. 71 – 88, s. 85.

³³³ Betül Urhan, “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 69, 2015/2, ss. 29 – 58, s. 38 - 56.

toplam sendikalalı işçiler içinde kadın sendikalalı işçilerin oranı % 12,7 iken, Temmuz 2018’de bu oran %19’u aşmıştır. Kadınların örgütlenme düzeyindeki artış oranı erkeklere oranla daha yüksek gerçekleşmiştir ancak kadınların sendikalaşma oranları hala düşüktür. Şöyle ki Temmuz 2018 itibariyle kadınlar, toplam işçilerin %27,6’sını oluşturunca, kadın sendika üyeleri toplam sendika üyelerinin % 19’u kadardır. Toplam işçilerin %72,4’ünü erkekler oluşturmasına rağmen toplam sendika üyelerinin %81’i erkektir. Böylece hem toplamda hem de her cinsiyetin kendi içindeki sendikalaşma oranı dikkate alındığında kadınların erkeklere göre daha az sendikalaşmakta oldukları görülmektedir³³⁴.

Sendikal karar organlarında ve yönetimde kadın üyelerin daha çok yer almaları, sendikalarda hâkim erkek egemen yapısını değiştirebileceği gibi, sendikal faaliyetlerin de yapısını yeniden şekillendirebilecek ve kadınların sendikal faaliyetlere katılımını arttırabilecektir. Sendikal örgütlerin yönetimleri ve karar alma organlarında siyasi kota benzeri sistemlerin uygulanması ile erkek ve kadın dengesi sağlanabileceği gibi, kadın üyelerin kaynağını toplumsal cinsiyetten alan sorunlarına da çözüm olabilecektir³³⁵.

³³⁴ DİSKAR, **DİSKAR Sendikalaşma Araştırması 2019 Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)**, Şubat 2019, İstanbul, s. 23.

³³⁵ Bora Yenihan ve Gökçe Cerev, “Sendikal Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük’de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 4, Eylül 2016, ss. 150 – 167, s. 165.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

2.1. REFAH REJİMLERİ VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

Birey, aile ve devlet gibi olguların ele alınışları bağlamında oluşturulan farklı politika ve programlar sonucunda refah rejim türleri arasındaki farklılaşmalar meydana gelmiştir. Dolayısıyla akıllara, refah devleti olgusu ile ilgili tek tip bir yapı gelmemelidir. Refah devleti literatürü de genellikle farklı refah rejimlerini açıklamaya ya da sınıflandırmaya odaklanmaktadır ve refah rejimlerini belirlemek üzere refah devleti tipolojileri kullanılmıştır. Refah devleti çalışmalarının ortaya çıkması, büyük ölçüde 1980’li yıllardan sonraki süreçte gerçekleşmiş ve bu dönemden itibaren sayısal olarak hızlı bir artış yaşanmıştır³³⁶. Refah devletlerine yönelik incelemelerde, refah devletlerinin uygulamada birbirinden farklı kıstaslara dayalı olarak geliştikleri dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmalar, gelişmiş ülkelerin, sosyal gelişmişlik açısından, belirli nitelik ve kıstaslara göre sınıflandırılmış farklı refah devleti kategorilerine girdiğini göstermektedir³³⁷.

Modern anlamda refah devletinin ortaya çıkışı ise 19. yüzyılın ortalarında İngiltere’de temel eğitimi sağlamak amacıyla düzenlenen yasal düzenlemelere dek götürülmektedir. Modern refah devletinin başlangıcı için kabul görmüş bir diğer uygulama ise ilk kez 1883’de Bismark tarafından getirilen sosyal sigorta uygulamasıdır³³⁸. Refah devleti, devletin, ekonomiye aktif ve kapsamlı müdahalelerde bulunarak, sosyal refahın optimizasyonunun amaçlandığı bir devlet anlayışıdır. Refah devleti, müdahaleci ve düzenleyicidir. En geniş anlamda refah devleti ile güdülen temel amaç, piyasa ekonomisinin yetersizlikleri ve başarısızlıklarını ortadan kaldırmaktır.³³⁹

³³⁶ Gülden Ülgen ve Leyla Firuze Arda Özalp, “Refah Rejimleri Sınıflandırma Çalışmaları: Cinsiyet Boyutları”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 39, Sayı: 2, Aralık 2017, ss. 637-656, s. 638.

³³⁷ Süleyman Özdemir, “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırması Üzerine Bir İnceleme”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 49, 2005, ss. 231 – 266, s. 232.

³³⁸ Emre Kol, “Refah Rejimleri Açısından Sağlık Sistemlerinin Değerlendirilmesi: Güney Avrupa Refah Modeli ve Türkiye”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı: 10, Haziran 2014, ss.131 - 168, s. 131.

³³⁹ Coşkun Can Aktan, *21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru Optimal Devlet*. TUSİAD Yayınları, Yayın No: TUSİAD – T/95, 2 – 174, Şubat 1995, s. 73.

Refah devletinin kendine has özellikleri, refah devletlerinin sınıflandırılmasını güçleştirirken, aynı zamanda çok sayıda refah devleti sınıflandırmasının yapılmasına neden olmuştur. Bununla birlikte sınıflandırma işinin zorluğu, hatta tam ve kusursuz bir sınıflandırma yapmanın imkânsızlığı nedeniyle, aynı grupta değerlendirilen ülkeler arasında da az ya da çok farklılıklar bulunması doğaldır.³⁴⁰

Gosta Esping Andersen'in "The Three Worlds of Welfare Capitalism" başlıklı çalışmasından önce başka bilim adamları tarafından da refah devleti sınıflandırmaları yapılmıştır. Ancak Esping Andersen'e ait sınıflandırmaların daha sistematik bir yapıya sahip olduğu yönünde bir genel kabul hâkimdir. Esping Andersen, refah rejimlerini; liberal refah rejimleri, sosyal demokrat refah rejimleri ve muhafazakâr (korporatist) refah rejimleri olmak üzere üçlü bir sınıflandırma altında inceleyerek sözkonusu refah rejimlerinin temel özelliklerini açıklama yoluna gitmiştir³⁴¹. Esping Andersen'in üçlü sınıflandırmasına önemli katkılar yapıldığı gibi farklı yönlerden eleştiriler de almıştır. Eleştirilerin başında yapılan sınıflandırmanın refah devleti algısını oldukça basit bir kavrayışa indirgediği ve farklı rejim türleri arasındaki karmaşıklığa önem vermediği yönündeki eleştiriler gelmektedir. Üçlü sınıflandırmanın yetersiz kaldığı ve daha gerçekçi bir sınıflandırma için daha fazla sayıda rejim türünün olması gerektiği vurgulanmıştır. Şöyle ki sınıflandırmaya Güney Avrupa refah devletleri dâhil edilmemiştir. Model hakkında sınıflandırmaların, doğru biçimde yapılamadığına yönelik eleştiriler de mevcuttur. Liberal ülkeler arasına İngiltere'nin dahil edilmesi ve ABD ile İngiltere'nin aynı kategoride incelenmesi, Esping Andersen'in ciddi biçimde eleştirilmesine yol açmıştır. Liberal ülkelerden farklı olarak İngiltere, vatandaşlarını piyasa koşullarına karşı daha çok koruyan bir yapı sergilemektedir³⁴². Liebfried ve Ferrara tarafından geliştirilen; Esping Andersen'in sınıflandırmasına eleştiri ve bir bakıma da katkı

³⁴⁰ İskender Gümüş, "Esping-Andersen ve Refah Rejimi Tartışmaları: Teorik Bir Değerlendirme", **Ekonomi Maliye İşletme Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2020, ss. 101-117, s. 102

³⁴¹ Ramazan Tiyek, "Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye: Bir Değerlendirme"

Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, 20016, ss. 26 – 51, s. 31.

³⁴² Buğra Yıldırım ve Fatih Şahin, "Esping-Andersen'in Refah Devleti Sınıflandırması ve Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları Temelinde Türkiye'nin Konumu", **OPUS - Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Yıl: 9, Cilt: 11, Sayı:18, Haziran 2019, ss. 2525 – 2554, s. 2535 – 2536.

niteliği taşıyan alternatif modelin de dikkate alınması gerekmektedir³⁴³. Ayrıca Esping Andersen de dâhil olmak üzere kendisine kadar olan süreçte yapılan refah sınıflandırma çalışmaları, zımnen erkek yanlı bir analitik çerçeve çizmektedir ve feminist akım tarafından da eleştirilmiştir³⁴⁴. Eleştirilerden hareketle Esping Andersen, 1999 yılında refah devletlerini “aileden bağımsızlık” (defamilialization) düzeylerini dikkate alarak yeniden ele alınmıştır. Bu terim, “aileleri yükten kurtarmak ve bireylerin yakınları üzerindeki refah bağımlılığını azaltmak” anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, Güney Avrupa refah devletleri olarak ele aldığı Akdeniz devletlerinde (İtalya, Portekiz ve İspanya), diğer devletlere kıyasla aile bağlarının daha kuvvetli olduğunu belirtmiştir³⁴⁵.

Bu bölümde temel refah rejimleri başlıklar halinde, iş ve aile yaşamı dengesi üzerindeki etkileri de dikkate alınarak açıklanmaktadır.

2.1.1. Sosyal Demokrat Rejimlerde

Esping Andersen’in sosyal demokrat rejim türü, özellikle İsveç, Norveç ve Danimarka gibi İskandinav ülkelerinin sosyal politika gelenekleri ile örtüşmektedir. Sosyal demokrat refah rejimleri, kadınların ekonomik bağımsızlığını azami düzeyde sağlayacak sosyal politikalar uygulamakta ve bu yönüyle hem liberal hem de muhafazakâr rejimlerden (Güney Avrupa rejimlerinden) belirgin şekilde ayrılmaktadır³⁴⁶. Aynı zamanda İskandinav refah rejimi, evrensel refah rejimi ya da modern refah rejimi şeklinde de anılan sosyal demokrat refah rejimi, evrenselcilik ve piyasanın sınırlandırılması ile karakterize edilmektedir. Toplumda, asgari ihtiyaçların karşılanmasından öte, yüksek standartlarda bir eşitliğin sağlanması hedeflenmektedir³⁴⁷. İskandinav ülkeleri, 40 yılı aşkın bir süredir gerek

³⁴³ Mehmet Atilla Güler, “Güney Avrupa Refah Rejminde Sosyal Dışlanma”, **İş ve Hayat**, https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/16_guney_avrupa_refah_rejiminde_sosyal_dislanma.pdf, (23.09.2022), ss. 57 – 96, s. 58.

³⁴⁴ Ann Shola Orloff, “Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda”, **Sociological Theory**, Cilt: 27, Sayı: 3, Eylül 2009, ss. 317 – 343, s. 319.

³⁴⁵ Özdemir, “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırması Üzerine Bir İnceleme”, s. 255.

³⁴⁶ Ülgen ve Arda Özalp, s. 640 – 649.

³⁴⁷ Düriye Toprak, “Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 2015/1, Sayı: 21, ss. 151 – 175, s. 161.

toplumsal cinsiyet eşitliğinin, gerekse işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına önemli yatırımlar yapmıştır. Ülkeler arası farklılıklar olmakla birlikte İskandinav ülkelerinde kadın ve erkek arasında eşitliği teşvik edici, kapsamlı ve proaktif politikalar mevcuttur ve ebeveyn izni, çocuk bakımı, esnek iş düzenlemeleri ve cinsiyetler arası fırsat eşitliğinin tanınması gibi konularda varılan noktaya gelmesi kendiliğinden gerçekleşmiş bir süreç değildir. Bu konularla ilgili olarak hükümet politikalarının, iyi organize olmuş sivil toplum kuruluşlarının, toplumun güvenini kazanabilmiş özel sektör girişimlerinin İskandinav ülkelerinin uluslararası platformda oluşturduğu olumlu imajda payı büyüktür³⁴⁸. Refah sorumluluğunun aileden devlete yönelmesinde temel araçlar, bakım ve ebeveynlik alanlarında kamu tarafından sağlanan ve finanse edilen hizmetlerdir³⁴⁹ ve İskandinav ülkelerinde çocuk bakım hizmetleri yaşamın bir parçası olarak görülmektedir. Ebeveynlerin çocuk bakımı için ödemesi gereken tutarlar değişkenlik gösterse de tüm İskandinav ülkelerinde çocuk bakım hizmetleri büyük ölçüde devletçe sübvansede edilmektedir; ödemelerin gelirle orantılı şekilde belirlenmesi, kardeş indirimleri gibi olanaklar tanınmaktadır³⁵⁰. Çocuk bakım hizmetlerinin başarılı bir şekilde sunulduğu bu ülkelerde işverenler, çocuğu olan kadınları istihdam etme konusunda endişe duymamaktadır³⁵¹.

Sosyal demokrat rejim, kadınlara rahat ve esnek çalışma koşulları olanağı sağlayarak işgücü piyasasına ve topluma entegrasyonunu teşvik etmektedir. Ancak sağladığı bu imkânlar aynı zamanda kadınların en çok arzulanan mesleki pozisyonlara ulaşması önünde de bir engel teşkil eder. Kadınların ekonomik etkinliği ne kısıtlayan ne destekleyen ne de anne olan çalışanlara özel düzenlemeler üzerine kafa yoran, piyasa odaklı liberal rejimin aksi yönünde bir tutuma sahiptir³⁵².

³⁴⁸ The Nordic Gender Effect at Work, **Nordic Council of Ministers**, Kopenhag, 2019, s. 9.

³⁴⁹ Gorana Doric, “Making Welfare Regime Analysis Sensitive to Gender Relations”, **Социолошки преглед**, Cilt: XLII, No. 1, 2008, ss. 3–26, s. 11.

³⁵⁰ The Nordic Gender Effect at Work, s. 17 - 18.

³⁵¹ Andrea Leitner ve Angela Wroblewski, “Welfare States and Work–Life Balance”, **European Societies**, Cilt: 8, Sayı: 2, 2006, ss. 295 - 317, s. 303.

³⁵² Hadas Mandel ve Moshe Semyonov, “A Welfare State Paradox: State Interventions and Women’s Employment Opportunities in 22 Countries”, **American Journal of Sociology**, Cilt: 111, No. 6, Mayıs 2006, ss. 1910 – 1949, s. 1942.

2.1.2. Liberal Rejimlerde

Liberal refah rejimleri, kusursuz bir serbest piyasa anlayışının tesis edilebilmesi amacıyla devletin, minimal düzeyde müdahalesini savunur³⁵³. Rejimin temel prensibi, piyasa mantığına göre hareket etmektir. Genellikle gelir araştırmasını göz önünde bulundurmakta ve bu yönüyle hizmetlerden yararlananları damgalar nitelikte bir etki de yaratabilmektedir³⁵⁴.

Liberal refah rejimlerini uygulayan ülkeler, içinde İrlanda ve İngiltere'nin de yer aldığı Anglo-Saxon ülkelerdir. Anglo-Sakson refah devleti modeli olarak da anılan bu model, serbest piyasa düşüncesine dayalı olduğundan herhangi bir aksaklık yaşanmadığı müddetçe devletin aile ile ilgili konulara karışmamasını öngörmektedir. Cinsiyet eşitliği konuları da benzer şekilde, devletin ilgi alanına girmemektedir. Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı konusundaki cesareti kırılmamaktadır, ancak iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için bir destek de verilmemektedir³⁵⁵. Liberal piyasa ekonomilerinde, erkekler gibi kadınların da sürekli ve tam zamanlı olarak çalışması beklenir. Bu koşullar birçok kişinin haklı arzusunu karşılamayabilir ve çalışan annelerin işgücüne katılma konusundaki cesaretlerini kırabilir. Öte yandan yüksek statülü yönetsel kademeler için erkek meslektaşları, iş arkadaşları ile aynı koşullar altında rekabet eden kadınların sosyal demokrat refah rejimlerindeki hemcinslerine kıyasla mesleki anlamda daha yüksek pozisyonlara erişme şansı artmaktadır³⁵⁶.

2000 yılında Birleşik Krallık, “İş – Yaşam Dengesi Kampanyası”nın tanıtımını yaparak bireylerin konunun önemi ile ilgili farkındalıklarını artırmayı amaçlamıştır. Bu amaçla hükümet ajansları, gönüllülük esasına dayalı olarak, işverenleri örgütsel amaçlarını gerçekleştirirken çalışanlarının da iş ve aile yaşamı dengesini sağlayacak örgütsel düzenlemeleri yapmalarına imkân verecek bir ön çalışma yapmaya davet etmiştir. Hükümet “İş -Yaşam Dengesi Mücadele Fonu” nu oluşturarak İngiltere’de özel, kamu ya da gönüllü organizasyonlara, şirketlere

³⁵³ Çağrı D. Çolak, “Yeni Sağ’ı Oluşturan Bileşenlerin Birbiri ile Çelişen Kavramları Üzerine Bir Değerlendirme”, **International Journal of Social Science**, No: 44, Bahar II, 2016, ss. 351 – 361, s. 355.

³⁵⁴ Yıldırım ve Şahin, s. 2531.

³⁵⁵ Kağnicioğlu, s. 30.

³⁵⁶ Mandel ve Semyonov, s. 1941.

ücretsiz danışmanlık hizmeti verilmesini amaçlamıştır. Benzeri girişimler İşkoçya ve Galler’de de gerçekleşmiştir³⁵⁷.

Ayrıca iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında, liberal model çerçevesinde izlenen aile politikalarının diğer refah rejimlerine kıyasla daha az babalık yönelimli olduğu; ebeveynlik alanında, erkeklerin paylaştığı görevler ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşumu üzerinde önemli kısıtlamalar getirdiği göze çarpmaktadır. İşveren görüşüne verilen önem nedeniyle söz konusu ebeveyn izni uygulamalarının gerçekleştirilmesinin önüne geçildiği değerlendirilmektedir³⁵⁸.

2.1.3. Muhafazakar Rejimlerde

Kıta Avrupası modeli olarak da anılan muhafazakar refah devleti rejimi, korporatist bir sistemdir. Sosyal haklar piyasadan dekomodife edilmese de yine de sınırlı bir piyasa eleştirisi mevcuttur. Evrensel bir sistem benimsemez ancak sigorta ve varlık araştırmasına dayalı bir sistemi vardır. Her ne kadar liberal rejimlere oranla sosyal harcamalar belirgin düzeyde fazla ve piyasa risklerinden korunma sağlıyor olsa da, bu durum sosyal eşitsizlikler üretme potansiyelini ortadan kaldırmamaktadır³⁵⁹. Sosyal devlet anlayışına, kıta Avrupa ülkelerinde rastlanmakta iken, sosyal refah devleti anlayışının çoğunlukla Kuzey Avrupa ülkelerinde daha yaygın bir biçimde uygulandığı görülmektedir³⁶⁰. Muhafazakâr rejim, öncelikle Almanya’da ortaya çıkmış ve takip eden süreçte Kıta Avrupası’nda gözlenmiştir. Muhafazakâr rejimler, geleneksel cinsiyet rollerini destekleyen refah politikalarına sahiptir. Kadının geleneksel aile içi rollerine yönelik bakış açısı doğrultusunda kadın istihdamına yönelik destekleyici politikaların sınırlı olduğu bu sistem, “ekmeği kazanan erkek refah devleti (male breadwinner’s welfare state)” şeklinde adlandırılmaktadır³⁶¹.

³⁵⁷ Arthur, s. 5.

³⁵⁸ Ahmet Elnur, “Refah Rejimleri Bağlamında Babalık Yönelimli Aile Politikaları”, **Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi**, Cilt: II, Sayı: 1, 2019, ss. 48 – 66, s. 55.

³⁵⁹ Özdemir, “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırması Üzerine Bir İnceleme”, s. 240 – 241.

³⁶⁰ Elvan Tümerkan Albayrak ve Mehmet Birinci, “Sosyal Devlet Modelleri: Sosyal Demokrat Model, İsveç – Norveç Örneği”, **Sosyal Çalışma Dergisi**, 2017, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 64 - 100, s. 68.

³⁶¹ Ülgen ve Arda Özalp, s. 639 - 642.

Ülkeler arası farklılıklar olmakla birlikte, Hollanda, Avusturya, Fransa, Lüksemburg ve Belçika da bu model kapsamında ele alınmaktadır. Uygulamada Almanya ve Avusturya'nın model olarak birbirine benzer bir yapı sergilediği görülmektedir; Fransa ile Benelüks ülkeleri ise kendi içinde ayrı bir grup oluşturmuştur. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması ve korunması bağlamında yapılan düzenlemeler açısından Nordik ülkelere en yakın koşulları sağlayan ülkeler ise Fransa ve Belçika, Lüksemburg ve Hollanda'nın oluşturduğu Benelüks ülkeleridir. Avrupa ülkeleri arasında muhafazakâr modele en çok uyan ülkenin Almanya olduğu görülmektedir³⁶². Sosyal demokrat rejimler ile karşılaştırdığımızda Danimarka ve Finlandiya'da bir yaş ve üzerindeki çocuklar için yeterli sayıda uygun çocuk bakımı seçeneği mevcut iken, Almanya ve Avusturya'da, üç yaşın altındaki çocuklar için kurumsal çocuk bakımı hala son derece yetersizdir. Çocuk bakımı yalnızca daha büyük çocuklar (üç yaş ve üzeri) için garanti edilmektedir ve bazı durumlarda bu tesislerin kalitesi tatmin edici olmaktan uzaktır. Teorik olarak dört ülkede de var olan ebeveyn izninden sonra eski işine dönme olanaklarına rağmen, Almanya ve Avusturya'daki kadınlar hala büyük ölçüde uzun izin süreleri ve kurumsal çocuk bakımının eksiklikleri nedeniyle büyük zorluklarla karşı karşıyadır³⁶³. Alman hükümetinin iş ve aile yaşamı dengesi konusunda ise 'Mehr Zeit für Kinder' ya da 'Familie in Deutschland' gibi kampanyalar oluşturduğu görülmektedir. Bahsi geçen iki kampanya ile birlikte gençlere, ailelere ve yalnız ebeveynlere yönelik politik girişimler hakkında bilgi sağlanması ve farkındalık oluşturulması gibi konular amaçlanmaktadır. Bunlar gibi girişimlere ek olarak hükümet, aile yaşamını destekleme amacıyla vergi düzenlemeleri ve yaşlı nüfus için çeşitli önlem paketleri gibi politikalar oluşturmaktadır. Atılan önemli adımlardan bir diğeri de, 2001'de aile yardımları ve ebeveyn izinleri alanında düzenlemeler içeren kanundur. Doğan çocuğun belli bir yaşa kadar gelmesine kadarki süreçte babaların da yarı zamanlı çalışmasına imkân tanınması gibi düzenlemeler³⁶⁴, iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yardımcı olması adına önemlidir.

³⁶² Kağncıoğlu, s. 29.

³⁶³ Leitner ve Wroblewski, s. 309.

³⁶⁴ Arthur, s. 8 – 9.

2.1.4. Post Sosyalist Rejimlerde

1989'dan beri post sosyalist Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri, sosyal politikalarını ve sosyal güvenlik sistemlerini önemli ölçüde reforme etmişlerdir. Bunu yaparken karşılaşılan en önemli zorluklardan biri ise devlet aracılığıyla sağlanan kapsamlı refahla gelirin yeniden dağıtımını geleneğine olan bağlılık ile yeni neo liberal politikalar arasındaki çatışmanın dengelenmesi olmuştur. Diğer yandan reformların toplumsal cinsiyet üzerinde önemli etkileri olmuştur. Geçmişteki sosyal yardım sistemlerinin mirası, 1989'dan bu yana yaşanan ekonomik ve siyasi değişimler, ayrıca kilit reform aktörleri arasındaki güç dinamikleri ve cinsiyete dayalı değerler ve toplumsal cinsiyetin müzakere edildiği çok yönlü bir ağ oluşturmaktadır. “Kadınların çıkarları” ve “ihtiyaçları” adına, yeterli siyasi temsilleri ve karar alma süreçlerine katılımları olmadan yapılan aile reformları, kadınların ve erkeklerin istihdam ve yaşam seçimlerini, ekonomik özgürlüklerini etkilemiştir. İstihdamda kalmanın daha güç olduğu pazar ekonomisi şartlarında, kadınların sosyal haklara erişimi daralarak, büyük oranda bir yandan bakım sorumluluklarını yerine getirirken diğer yandan da istihdamda kalmaları koşuluna bağlı bir noktaya gelmiştir. Feminist sosyal politika tartışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için kadınların bir hak meselesi olarak desteklenmesinin, ikili rollerin birleştirilmesine verilen destekler ve toplumsal cinsiyet rollerinde bir değişimi teşvik etmek için hedeflenen müdahaleler kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Polonya ve Çek Cumhuriyeti'ndeki durum ise bu açıdan kadınlar için tatmin edici olmaktan uzaktır³⁶⁵.

Toplumda kadınların ikincil konumlarının nedenleri ve baskı altına alınmalarının altında yatan faktörler, feminizmin başlıca ilgi alanını oluşturmaktadır³⁶⁶. Feminist teori, kadının erkek karşısındaki konumunu güçlendirmek ve kadın erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasını sağlamak için ortaya çıkmıştır. Geçmiş dönemlerde feminist düşüncelere eski Yunan ve Çin medeniyetlerinde rastlanmakla birlikte organize olmuş bir şekilde dile getirilmesi 19.

³⁶⁵ Silke Steinhilber, “Gender and Post-Socialist Welfare States in Central Eastern Europe: Family Policy Reforms in Poland and the Czech Republic Compared”, **UNRISD United Nations Research Institute For Social Development**, Draft Working Paper, Nisan 2005, s. 3 – 26.

³⁶⁶ Sema Buz, “Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Cilt: 20, Sayı: 1, Nisan 2009, ss. 53 – 65, s. 54.

yüzyıla tekabül etmektedir³⁶⁷. Feminizm, 18. ve 19. yüzyıldan itibaren bir kadın hareketi olarak kadının özel kamusal alandaki yerini sorgulamak suretiyle birçok alanda etki göstermiştir. Birinci dalga feminist hareket ile kadınlara oy hakkı, yönetime katılma hakkı, mesleklere girme hakkı ve eğitim hakkı gibi konularda mücadele verildiği; ikinci dalga feminist hareket ile de, devlet yönetimi, çalışma yaşamı ve gibi pek çok alanın şekillendirilmesine odaklanıldığı görülmektedir³⁶⁸. Feminist söylemler, temel olarak cinsiyet üzerine olmakla birlikte cinsiyet kavramına yaklaşımları bağlamında, liberal, radikal, Marksist ve sosyalist feminizm gibi farklı seslere ev sahipliği yapmaktadır³⁶⁹. Klasik liberal feminizm, baskıdan arındırılmış bir devlet yapısına ve cinsiyet ayrımcılığına karşı koruyucu politikalar gibi girişimlerle kadınların hakları ve özgürlükleri önündeki engellerin kaldırılmasına odaklanmaktadır. Refah odaklı liberal feministler ise farklı konumlardaki kadınların özgürlük ve eşitliğini sağlayacak kaynaklar sağlayan bir devlet tasavvur ederler³⁷⁰. Liberal feminizm, toplumda kök salmış cinsiyet eşitsizlikleri ile başa çıkma konusundaki başarısızlığı nedeniyle eleştirilmiştir³⁷¹. Radikal feminizm 1968'in başlarında ortaya çıkmıştır³⁷². Radikal feminizme göre, kadının özgürlüğünü kısıtlayan en büyük etken aile kurumudur. Çocuk doğurmak ve bakımını sağlamak kadının tüm zamanını ve enerjisini aldığından, kadınlar, erkekler gibi özgür davranmamakta ve ideallerine ulaşmamaktadır. Radikal feministlerin mücadeleleri ve tezleri, aile kurumunun ortadan kaldırılarak kadının özgürleşebileceği yönünde olmuştur³⁷³.

Maksist ve sosyalist feminist akım tarafından formüle edilen ataerkil kapitalist teoride, kapitalist sistemdeki kadınların bir yandan ev işlerini yüklenerek diğer yandan da cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz bırakılarak engellenmesi

³⁶⁷ Meltem Atan, "Radikal Feminizm: "Kişisel Olan Politiktır" Söyleminde Aile", **The Journal of Europe - Middle East Social Science Studies**, Cilt: 1, Sayı: 2, Ekim 2015, ss. 1 - 21, s. 3.

³⁶⁸ Nalbant ve Korkmaz, s. 165.

³⁶⁹ Emine Çetinel ve Sevdice Ersoy Yılmaz, "Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım", **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2016, ss. 119-148, s. 122.

³⁷⁰ Lucy Bailey, "Feminism Liberal", **The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies**. (Ed. Nancy A. Naples), Wiley Blackwell, 2016, ss. 669 – 671, s. 670.

³⁷¹ Sylvia Walby, **Theorizing Patriarchy**. Basil Blackwell, 1991, s. 5.

³⁷² Ti-Grace Atkinson, "The Descent from Radical Feminism to Postmodernism"

<https://www.bu.edu/wgs/files/2013/10/Atkinson-The-Descent-from-Radical-Feminism-to-Postmodernism.pdf>, (18.06.2023), s. 1.

³⁷³ Atan, s. 19 – 20.

konusuna odaklanılmaktadır. Ev işlerini yüklenmek zorunda bırakılan kadınların üretimdeki rolü sınırlanmakta ve kadınlar dolayısıyla daha düşük ücretlerle çalışmaktadır. Düşük gelirli kadınların ise eşlerine olan bağımlılığı artmakta ve ekonomik olarak bağımlı oldukları eşlerine karşı hizmet etmek zorunda hissederek, ev işlerine yönelerek bir kısırdöngü içine hapsolmaktadırlar. Söz konusu kısırdöngü içinde kadınların profesyonel yaşamda yer almaları ve kazançlarını arttırmaları olanaksızlaşmakta ve aile içinde ekonomik anlamdaki ikincil konumları güçlenmektedir. Ataerkil düzen her ne kadar kapitalizm öncesi döneme has bir olgu olsa da, kapitalist düzen, kadının ikincil konuma itilerek kadın ve erkek arasındaki ataerkil ilişkileri yeniden biçimlendirmiştir.³⁷⁴

Feminist iktisatçılar, kadın davranışlarının ve kadınlar tarafından yürütülmekte olan üretim faaliyetlerinin ana akım iktisatta iktisat dışına itildiğini savunmaktadırlar. Birbirine zıt kavramların birlikte yer alabileceği ve hatta yeni kavramların da dâhil edilebileceği açık ve dinamik bir modelleştirme anlayışı önermektedirler³⁷⁵. Feminist iktisat, erkeklerin yer almadığı, sadece kadınların hâkimiyetinde süregelen bir iktisadi yapı oluşturmayı değil, kadın bakış açısına da yer verecek biçimde ekonominin yeniden ele alınmasını amaçlamakta ve sorgulamaktadır³⁷⁶.

Cinsiyet rejimindeki değişikliklerin, ekonomik ve örgütsel kaynaklarda yarattığı artışlar ile feminizm, son yıllarda biçimsel bir değişim yaşamıştır. Kadınların eğitime erişiminin ve istihdama katılımının artmasıyla birlikte siyasi arenalarda kadınların daha çok yer almasını beraberinde getirmiştir. Feminist gruplar, kilit feminist söylemlerini de yeniden şekillendirmeye başlayarak, günümüzün yaygın küresel ağlarını etkin bir biçimde kullanarak taleplerine destek arayışı içindedir³⁷⁷. Yeni sosyal politika paradigması içinde kadınlarının istihdama katılımı bağlamında önemli belirleyicilerden biri olan ebeveyn izinleri konusunda, mümkün

³⁷⁴ Patrycja Zwiech, “Discrimination Against Women in Professional Life in Chosen Pro-Feminist Theories”, **Economics & Sociology**, Cilt: 2, No. 1, 2009, ss. 96 - 104, s. 99 – 100.

³⁷⁵ Nurcan Özkaplan, “Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2009, ss. 15 – 24, s. 16.

³⁷⁶ Ruhan İşler ve Ömer Eroğlu, “İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Prof. Dr. Salih Turhan’a Armağan**, 46. Seri, 2004, ss. 53 – 81, s.77 – 78.

³⁷⁷ Sylvia Walby, “Feminism in a Global Era”, **Economy and Society**, Cilt: 31, Sayı: 4, Kasım 2002, ss. 533–557, s. 550 – 551.

olduğunca ebeveyn tercihlerinin ön planda olması gerektiği savunulmaktadır. Çok uzun bir süreci kapsamayan ancak iyi bir ödeme ile desteklenen ebeveyn izinleri ve çocuk bakımı hizmetleri ve eğitime ilişkin konular önem taşımaktadır. Sosyal politika kapsamında atılacak adımlarda, cinsiyet eşitliği konusunda erkek istihdamı, üzerinde durulması gereken bir konu değildir; şöyle ki öncelikle kadınların erkeklerin istihdam oranını yakalaması sağlanmalıdır. Aile içinde ücretsiz bakım sorumluluğunun cinsiyetler arası eşitliksiz dağılımı, kadının hem işgücü piyasasına dahil olmasına, hem de sosyal hayatın diğer alanlarında var olmasına engel olmaktadır³⁷⁸.

2.1.5. Güney Avrupa Refah Rejimlerinde

Leibfried, Avrupa'nın güneyini "Latin Kuşağı Ülkeleri" şeklinde ifade ederek yeni bir refah devleti türünü ortaya koymuştur. Bu ülke grubu İspanya, Portekiz, Yunanistan, bir dereceye kadar güney İtalya ve Fransa'yı da içine almaktadır. Leibfried bu ülkelerdeki refahı "ilkel refah" olarak nitelemiştir. Kalıntı refah anlayışı ve işgücü piyasasında yer alma zorunluluğu bağlamında bu ülkeler, Anglo Sakson ülkelere benzemektedir³⁷⁹.

Türkiye, sanayileşmesinin geç yaşanması ve buna bağlı olarak sosyal korumanın prim esasına dayanması gibi özellikleriyle güney Avrupa ülkeleri ile benzerlikler taşımaktadır. İşgücü ve istihdam yapısı ile de bu ülkeler ile taşıdığı benzerlikler göze çarpan Türkiye'de, işgücünün cinsiyete göre dağılımında güney - kuzey ülkeleri ayrımında güney ülkeleri ile daha çok benzeştiği görülmektedir. Kuzey ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı %63 dolaylarında gerçekleşirken, bu oran güney ülkelerinde yaklaşık %50 dolaylarındadır. Ortalama bir oran da Türkiye için verilecek olursa, bu oranın Türkiye'de %30'larda seyrettiği ve Avrupa ortalamasının oldukça altında kalıyor oluşu ile tıpkı güney ülkeleri gibi kadın istihdamı konusunda sorunlar yaşadığı söylenebilir. Güney Avrupa ülkelerinde kuzey ülkelerine kıyasla aile kurumunun daha merkezi bir role sahip olması ve çoğu kez

³⁷⁸ Manuela Naldini, "Introduction. Feminist Views on Social Policy and Gender Equality", *Sociologica*, 1/2011, ss. 1 – 10, s. 4.

³⁷⁹ Stephen Liebried, "Towards of a European Welfare State?", *New Perspectives on the European Welfare State in Europe*. (Ed: Catherine Jones), Roudledge, Londra, 1993, ss. 120 - 143, s. 128.

“kadın çalışma şekli” olarak da anılan kısmi süreli çalışmanın daha katı iş mevzuatına sahip olması, Güney Avrupa ülkelerinde kadınların işgücü piyasalarında varlığının daha düşük oranlarda gerçekleşmesine neden olmaktadır³⁸⁰. Refah seviyesini, henüz diğer refah ülkeleri seviyesine çıkaramamış olan İtalya gibi ülkelerde, çeşitli kurumsal düzeylerde yaşanan koordinasyon sorunlarının varlığı, bölgeler arasında yaşanan büyük farklılıklar ve sağlanan hakların yapısal olarak dağınıklığı gibi hususlar da Türkiye’deki yapıyı çağrıştırmaktadır³⁸¹.

İş ve aile yaşamı dengesi bağlamında İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye karşılaştırıldığında, bu ülkelerin konuya yönelik uygulamalarının yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Aile içi sorumlulukların paylaşılmasında cinsiyetçi bakış açısının hâkimiyeti, uygulanmaya çalışılan iş ve aile yaşamı dengesi politikalarında etkisini göstermektedir. Bu ülkelerin bir diğer ortak özelliği ise cinsiyet eşitliğinin ön plana alınması konusundaki uğraşların istenen düzeye ulaşmamış olmasıdır. Yapılan analizler, söz konusu ülkelerdeki iş ve aile yaşamı dengesi düzenlemelerinin kapsam olarak birbirine yakın bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Kadın istihdamının düşük seviyelerde gerçekleşmesi, aile politikalarının geleneksel bakış açısıyla şekillenmesi ve aile politikalarına düşük pay ayrılması, süresi ve kapsamı açısından izin politikalarının birbirine yakınlığı, kurumsal olmayan ve kamu ve özel sektör tarafından sağlanan kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin benzerliği, esnek çalışmaya yönelik politikalarının yaygın olmaması, bu benzerlikler arasında sayılabilir. Her ne kadar bahsi geçen alanların bazılarında daha yetersiz bir konumda olsa da Türkiye, Güney Avrupa ülkelerine benzerlik göstermektedir ve buradan hareketle, Türkiye’de uygulanan iş ve aile yaşamı dengesi politikalarının Güney Avrupa refah ülkeleriyle benzer bir yapı sergilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Sergilediği benzerliğe rağmen dikkat çeken bir diğer konu ise Türkiye’de, iş ve aile yaşamı dengesine yönelik düzenlemeler alanında yapılan kamu harcamalarının Güney Avrupa ülkelerden daha düşük seviyelerde olduğudur. Diğer Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında Güney Avrupa ülkeleri, konu ile ilgili en düşük harcamaya sahip ülke topluluğunu oluştururken, Türkiye’nin Güney Avrupa ülkelerinin de gerisinde kalması, durumun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. Gerek kadın istihdamının geliştirilmesine

³⁸⁰ Tiyek, s. 45 – 46.

³⁸¹ Faruk Taşçı, “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, ss. 175 – 202, s. 198.

yönelik düzenlemelerin hayata geçirilmesi, gerekse bu alana yönelik kamusal harcama payının artırılması Türkiye açısından büyük önem taşımaktadır³⁸².

Adında aileye vurgu yapan bir bakanlık teşkilatının da olduğu dikkate alındığında Türkiye’de aileye son derece yüksek düzeyde önem atfedildiği anlaşılmaktadır. Aile kavramının bakanlık düzeyinde açıktan belirtilmesi ise kapalı aile politikalarından açık aile politikalarına geçilmesinin yolunu açan bir özellik taşımaktadır. Güney Avrupa refah rejiminin aile pratiklerine önem verdiği bilgisi ışığında Türkiye’deki bu uygulama da şaşırtıcı değildir. Söz konusu durum aynı zamanda Türkiye’yi muhafazakâr refah devletlerine de benzetmektedir³⁸³.

Farklı refah rejimleri politikaları uygulayan 22 sanayileşmiş ülkeden gelen veriler, refah rejimlerinin kadınların istihdam fırsatları üzerindeki etkisinin farklı ekonomik aktivite alanları (işgücüne katılım ya da eşitsizlik gibi) üzerinde karmaşık ve değişken nitelikte bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. İncelemeler sonucu, gelişmiş (ilerici) refah devletlerinde kadınların işgücüne katılım oranları da paralel doğrultudadır ve kamuya açık çocuk bakım hizmetleri gibi aile odaklı hizmetler sayesinde kadınların ekonomik olarak aktif olmalarının önündeki engeller kaldırılmaktadır. Refah devleti sadece bireysel olarak kadının ekonomik özgürlüğünü sağlamaya katkıda bulunmakla kalmayıp aile içinde ve toplumsal düzeyde de daha güçlü bir duruşa sahip olmalarını mümkün kılmaktadır. Ancak çalışan annelere sağlanan haklar bir noktadan sonra onların mesleki başarılarını da zedelemektedir. Veriler göstermektedir ki ilerici bir refah sistemi ile karakterize edilen ülkelerde kadınlar orantısız olarak yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmemekte ve kadın tipi işlerde daha fazla temsil edilmektedir. Aile dostu politikalar ve istihdam uygulamaları, kadınların ailevi sorumluluklarının önceliğini vurgular niteliktedir ve kadınların bakım için zaman ayırmasına izin verecek şekilde tasarlanmıştır. Bu politikalar, işverenleri, kadınları yönetici ve güçlü pozisyonlar için işe almaktan caydırmakta ve kadınları daha çok “kadın işleri” olarak anılan işlere ve yarı zamanlı çalışmaya teşvik etmektedir. Her ne kadar bu durumun kadının tercihi mi yoksa işveren ayrımcılığı mı olduğunu her vaka için saptanamasa da bu ikisi biraraya

³⁸²İskender Gümüş ve Berna Türkyılmaz, “Güney Avrupa ve Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2017, ss. 64 – 88, s. 83 – 84.

³⁸³Yıldırım ve Şahin, s. 2543

geldiğinde mesleki başarı bağlamında daha da zararlı sonuçlar doğmaktadır. Her refah rejiminin kendi içinde olumlu ve olumsuz tarafları mevcuttur. Ancak yalnızca annelerin istihdamını desteklemekle kalmayıp aynı zamanda ekonomik olarak aktif kadınların, erkeklerle başarılı bir şekilde rekabet etmelerine yardımcı olacak düzenlemelerin geliştirilmesi önem kazanmaktadır³⁸⁴.

Orta Doğu ülkelerindeki refah rejimi yapısıyla ilgili çalışmaların da yapıldığı bilinmekle birlikte bu çalışmaların sınırlı kaldığı görülmektedir. Diğer yandan, ekonomisi ile 1990'lı yıllarda yükselişe geçen Doğu Asya ülkeleri için de yeni tipolojiler geliştirilmeye çalışıldığı dikkat çekmektedir³⁸⁵. Asya refahının batı refah devletlerinden farklı bir yapısı vardır ve kendi içinde homojen bir yapı göstermeyerek ülkeler bazında farklılıklara sahiptir. Özellikle 1980'lerin sonlarından itibaren demokratikleşme hareketi, konu ile alakalı gelişmelerin belirleyicisi olmuştur. Tayland ve Malezya gibi son dönemlerde demokratikleşme adına ilerleme kaydeden ülkelerde refah harcamaları da artmıştır. Şöyle ki vatandaşların sosyo ekonomik konularla alakalı karar süreçlerine dahil olmaları ve oluşan kolektif bilinç demokratikleşme hareketinin bir sonucudur³⁸⁶.

2.2. EŞİTLİĞİ SAĞLAMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR VE İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

Bir toplumda cinsiyete dayalı eşitsizliklerin temel kaynaklarının başında, toplumun yapısal özellikleri ve kültürü gelmektedir. Kadın ve erkek arasındaki farklılıkları ve imtiyazları, sosyal yapıyı karakterize eden değerler belirlemekte ve bu değerlere ilişkin davranış kalıplarını yönlendirmektedir. Eşitsizliğe dair tutumların belirlenmesinde bir diğer faktör ise dini değerlerdir. Şöyle ki dini değerler, kültürün önemli bir parçasıdır. Kadın ve erkeğe ilişkin kanaat ve tutumlar, sosyalleşme sürecinde sosyal yapı içerisindeki kurumsal yapılar tarafından fertlere kazandırılarak sürdürülür. Söz konusu süreçte, belki de bütün diğer kurumların başında aile kurumunun yer aldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kız ve erkek çocuklara aile

³⁸⁴ Mandel ve Semyonov, s. 1941 – 1942.

³⁸⁵ İskender Gümüş, s. 114.

³⁸⁶ Chan-ung Park ve Dongchul Jung, “Making Sense of the Asian Welfare Regimes with the Western Typology”, Ekim 2008, http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Park%20C_asian%20welfare%20regimes.pdf, (29.09.2022), s. 1 – 17, s. 14 – 15.

içinde eşit fırsatlar tanınması, eşit davranılması bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde eşitlik ilkesinin özümsemesine yardımcı olmaktadır. Ataerkil aile yapısında kız çocukları, beslenme biçimlerinden yetiştirilme biçimlerine dek birçok konuda, erkek çocuklarından farklı muamelelere tabi tutulmaktadır³⁸⁷. Tıpkı sınıflar arası eşitsizliklerde olduğu gibi, cinsiyete dayalı eşitsizlerin de birden çok göstergesi mevcuttur ve üçüncü basamak eğitime erişim, işgücüne katılabilme, siyasi temsil bunlardan temel olanlarına örnek olarak verilebilir³⁸⁸.

Sosyo ekonomik eşitsizlikler ve cinsiyet eşitsizlikleri arasında yoğun bir ilişki vardır. Bunlardan birindeki eşitsizliğin azaltılması, iş ve aile yaşamı dengesine de katkıda bulunacaktır. Ancak üretilen her sosyal politikanın sosyo ekonomik eşitlik ve cinsiyet eşitliğini sürdüreceğini söylemek de yanlıştır. Martinez ve Blofield, Latin Amerika bölgesini ele alan araştırmalarında, uygulanan politikalarla farklı ülkelerde farklı sonuçlar alındığını ortaya koymuştur. Örneğin Şili ve Uruguay, yeterli olmamakla birlikte ebeveyn izinlerini arttırmıştır. Aynı zamanda Şili Reformu'nun daha maternalist yapısı nedeniyle ebeveyn izinleri, çocukların temelde ebeveynlerinin sorumluluğunda olduğu algısını güçlendirmiştir. Araştırma, uygulanan politikalarla küçük çocukların bakım sorumluluğunun aile sorumluluğunda çözülmeye çalışıldığını ortaya koymaktadır³⁸⁹.

2.2.1. Genel Olarak Eşitlik Politikaları

Bir ülkede toplumsal cinsiyet eşitliği sorununun çözüme kavuşturulabilmesi, sadece bir takım hukuki düzenlemelerle mümkün değildir. Şöyle ki toplumun bütün kesimlerinde, toplumdaki hâkim düşünce yapıları ve kalıplarında ve kamu politikalarında değişime gidilmesini gerekli kılmaktadır. Eğitim, sağlık, istihdam ve karar alma gibi alanlarda kadın ve erkekler arasında eşitliği sağlayacak düzenlemelerin yapılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından bir zorunluluktur³⁹⁰. Cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin hayata dair her alanda, herhangi

³⁸⁷ Yeşilorman, s. 274 – 275.

³⁸⁸ Korpi, s. 171.

³⁸⁹ Blofield Merike ve Juliana F. Martinez, “Work, Family and Public Policy in Latin America: Equity, Maternalism and Co – Responsibility”, **CCepal Review**, Aralık 2014, ss. 101 – 117, s. 114 – 115.

³⁹⁰ Metin ve Arabacı Kariman, s. 74.

bir duruma, eyleme, eşit biçimde katılımının sağlanmasıdır. Kadınlar ve erkeklerin eşit şekilde yararlanması gereken konulardan akla ilk gelenler, eğitim, çalışma, boşanma, velayet ve miras hakkı ile seçme ve seçilme hakkıdır. Kadın ve erkek eşitliği, ilke olarak bütün demokratik toplumların siyasi ideolojilerinin yapı taşlarından biri olarak yer almıştır. Eşitlik konusu, kanunlar önünde eşitlik anlamına gelmiş fakat bireysel farklılıklar, ihtiyaçlar ve toplumsal konumları dikkate almadığından, kadınlar açısından uygulamada eşitsizlikleri ortadan kaldırıma konusunda pek de başarılı olmamıştır³⁹¹.

İnsan hakları konusunun uluslararası düzeyde hukuksal bir bilinç ile ele alınması ilk kez Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1945 tarihli BM Şartı ve 1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” ile mümkün olmuştur. Bahsi geçen yıllara dek hemen hemen her toplumda kadın ve erkek arasında ayrıma gidildiği gibi yine her toplumda, düzeyi toplumdan topluma değişse de ataerkil aile ve ataerkil bir toplumsal düzenin egemen olduğu bilinmektedir. Ataerkil yapılarda, kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımı aynı zamanda bir rol ayrımına da neden olmaktadır. Söz konusu rol dağılımı ile kadınların temel rolleri ev ve özel yaşamla sınırlandırılırken, erkeklerin ise toplumda etkin konumda oldukları dikkat çekmektedir³⁹². Kadınlar, insan haklarından bir birey olarak yararlanma hakkına sahip olsalar da, özellikle eşitlik ilkesi bakımında cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, uluslararası belgelerde ‘kadın hakları’ ayrıca düzenlenmiştir. Bu sayede kadınlara karşı eşitsiz ve ayrımcı uygulamaların önüne geçilmesi ve kadınların toplumsal konumlarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Konu ile ilgili ilk adım 1945 BM Şartı ile atılmış ve yine BM nezdinde ortaya konulan uluslararası belgeler ve ayrıca AB’de yapılan çalışmalarla desteklenerek geliştirilmiştir³⁹³.

Türkiye’de kadınlara dair yapılan ilk reformlar 1920’li yıllarda başlayarak ilerleyen süreçte yoğunluklu olarak 2001 yılı sonrasında hızlandırılmıştır. Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve İş Kanununda gerçekleştirilen değişiklikler ile aile mahkemelerinin oluşturulması, aile içi şiddetin önlenmesi ve kız çocuklarının eğitimlerinin iyileştirilmesine yönelik önlemler alınmış ve düzenlemelere gidilmiştir.

³⁹¹ Ünal Erzen, s. 23.

³⁹² İleri, s. 131 – 132.

³⁹³ Şafak Parlak Börü, “Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu”, **TBB Dergisi**, Özel Sayı, 2017, ss. 43 – 63, s. 43.

Cumhuriyet ile birlikte modern bir toplum inşa etme fikrinin ürünü olarak, Türk kadınına birçok Avrupa ülkesinden önce 1930 ve 1934 yıllarında yapılan seçimlerde seçme ve seçilme hakları verilmiştir. Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğinden itibaren, tüm dünyayı etkisi altına alan teknolojik gelişmeler ve küreselleşme, iktisadi ve siyasi liberalleşme konusundaki paradigma değişimleri, neo-liberal politikaların uygulanmaya başlanması, Türkiye’de bir çok alanda değişim ve dönüşüme yol açmıştır. 1960 ve 1970’li yıllardaki öğrenci hareketleri, 1950’lerde başlayarak 1970’lerde yoğunlaşan kırsal alanlardan kentlere göç hareketi ve 1980’lerin başlarındaki feminist yapılanmalar gibi hareketlenmeler, kadın hakları konusunun daha fazla tartışılmasına neden olmuştur. Kadınlara yönelik her bir hareketlenme ise bu uyanışı hızlandırmıştır. Örneğin, kırsal alandan kentlere göç eden kadınların kazanımları ve geçirdikleri değişimler, kırsal kesimdeki alt sınıf kadınların sembolü olmuş ve kadınlar onları elde etme çabasına girmişlerdir. Küreselleşme ile birlikte 1980 sonrasında kadın hakları daha ciddi bir şekilde dile getirilmeye başlanarak, taciz, insan ticareti ve ev içi şiddet gibi konular merkeze alınmış ve haklar, geniş kitlelere ulaştırılmıştır³⁹⁴. Kadın hareketi 1980’li yıllardan itibaren hem ulusal hem de uluslararası düzeyde güç kazanarak kadın hakları konusunda toplumsal bilinç giderek artmıştır. Bu durumun yansımaları ise 1990’ların ikinci yarısından itibaren hukuksal düzenlemelerde kendini göstermeye başlamıştır. Bu hukuksal düzenlemelerle toplumda kadın ve erkek arası eşitliği sağlamak temel amaçtır. Özellikle AB müktesebatına uyum çerçevesinde yürütülen çalışmalarda kadın hakları konusunda hukuki düzenlemeler yer almaktadır. 3 Ekim 2001’de Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde (TBMM) kabul edilerek 17 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa değişikliklerinin, aile içinde kadın ve erkek eşitliği olgusuna değinen hükümler barındırdığı görülmektedir³⁹⁵.

Türkiye, 1990 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ni 200 civarında ülke ile beraber onaylanmıştır. Sözleşme uyarınca, Türkiye de küreselleştirilmiş cinsiyet eşitliği politikalarının bir tarafı olmuş ve bu amaç doğrultusunda gerekli adımları atmayı taahhüt etmiştir³⁹⁶. Bu doğrultuda,

³⁹⁴ Aydın, s. 246.

³⁹⁵ Hande Sapmaz, “Kadın, Neoliberal Politikalar ve Küreselleşme”, **Yasama Dergisi**, Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı - 2, Sayı: 32, 2016, ss. 41 – 63, s. 54.

³⁹⁶ Koray, s. 15.

cinsiyet eşitliği politikaları alanında faaliyet gösteren Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1990 yılında Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir birim olarak kurulmuş ve konu ile ilgili ulusal bir mekanizma rolü üstlenmiştir³⁹⁷.

En önemli değişikliğin ise 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'da aile hukukuyla ilgili hükümlerdeki değişiklikler olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır. Ceza Kanunu'nda cinsel saldırı suçlarıyla ilgili maddelerde yapılan değişiklikler, aile içi şiddete karşı koruyucu tedbirler içeren hukuki bir düzenlemenin yapılması ile aile mahkemelerinin kurulması gibi diğer düzenlemeler de diğer olumlu gelişmeler olarak dikkat çekmektedir. 2004'te 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde yapılan değişiklikle, devlete “kadın ve erkeğin aynı haklara sahip olmalarını sağlama yükümlülüğü” getirilmiştir. 2010 yılında ise aynı maddede özel önlemler anlamında “alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” şeklinde bir değişikliğe gidildiği görülmektedir. Konu ile ilgili bir diğer önemli gelişme ise 2008 yılında TBMM'de kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması konusunda duyarlılık göstermek üzere “Fırsat Eşitliği Komisyonu” kurulmasıdır³⁹⁸.

AB düzeyinde cinsiyet eşitliği konusuna olan ilginin 2005 yılından sonra artarak süregeldiği söylenebilir. Konsey tarafından 2006'da “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi” ilan edilerek aynı yıl 2006-2010 yılları arasındaki dönemi kapsayan “Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası” (A Roadmap for Equality Between Women and Men) adında beş yıllık bir eylem planı kabul edilmiştir. Takip eden 2007 yılında ise “Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü” (European Institute for Gender Equality) kurulmuş ve bu Enstitü 2009'da faaliyete geçmiştir³⁹⁹.

Kahire'de 2008'de düzenlenen İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) Üyesi Ülkelerin Kalkınmasında Kadınların Rolü konulu 2. Bakanlar Konferansı esnasında Kadının İlerlemesi İçin Eylem Planı (OPAAW) kabul edilmiştir. Eylem Planı'nda dokuz ana hedef yer almaktadır⁴⁰⁰:

1. Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımı: kadınların karar almanın tüm kademelerinde ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel açılardan temsil edilmesinin sağlanması,

³⁹⁷ Öztan, s. 215.

³⁹⁸ Koray, s. 37.

³⁹⁹ Koray, s.23.

⁴⁰⁰ T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018 - 2023)**, Ankara 2018, s. 33 – 34.

2. Eğitim: kız çocukları ve kadınlara okuma yazma programları ile birlikte her kademedede mesleki ve beceri eğitimi imkanları dahil kaliteli eğitime erişebilmeleri adına fırsat eşitliği tanınması,
3. Sağlık: kız çocukları ve kadınların nitelikli sağlık bakımına ve hizmetlerine, temiz su ve hijyen hizmetlerine ve yeterli, sağlıklı gıda kaynaklarına erişimlerinin iyileştirilmesi,
4. Ekonomik Güçlendirme: kadınların özel sektörde, kamuda eşit ekonomik fırsatlara erişimlerinin artırılması,
5. Sosyal Koruma: kadınların sosyal ihtiyaçlarının, güvenliklerinin ve esenliklerinin sağlanması ve bu konuda iyileştirmeler yapılması,
6. Kadınların Şiddetten Korunması: kız çocuklarını ve kadınları hedef alan her türlü toplumsal cinsiyete temelli ayrımcılık, insan ticareti ve diğer zararlı oluşum ve durumlarla mücadele edilmesi. Kadınları ve kız çocuklarını hedef alan, fırsatlardan yoksun bırakma dahil olmak üzere farklı şiddet türleriyle mücadele edilmesi ve önleyici tedbirler alınması ile mağdurların rehabilitasyonu ve faillerin cezalandırılmasına ilişkin yasal hükümler doğrultusunda kadınların sağlanan haklardan tam olarak faydalanmasının sağlanması.

Kadın ve erkek eşitliğinin sağlanarak iş ve aile yaşamının dengelenmesinde bireylerin, işverenlerin, sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının ve hükümetlerin rolü olmakla birlikte, sorunun çözümünde bunlardan hiçbirisi tek başına başarılı olamayacaktır⁴⁰¹.

2.2.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Eşitlik Politikaları

Cinsiyetler arası eşitlik, AB'nin temel ilkelerinden biridir ve konu ile ilgili düzenlemeler, Avrupa Birliği Antlaşması ile Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma'da (ABİHA) yer almaktadır. Avrupa Birliği Antlaşması'nın 2'nci ve 3'üncü maddesinde kadın erkek eşitliği ve ayrımcılık yapmama ilkesine vurgu yapılmıştır. ABİHA'nın birinci kısmı birliğin dayandığı temel ilkeleri düzenlemektedir ve bu kapsamda 8. maddede tüm faaliyetlerde kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin giderilmesi ve eşitliğin desteklenmesi ile 10. maddede cinsiyet

⁴⁰¹ Bailyn ve diğerleri, s. 2.

temelli ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla çaba gösterilmesi hedeflerine yer verilmiştir. Sosyal politika kapsamında ABİHA'nın 157. maddesinde birliğe üye devletlerde kadın ve erkek işçilere, aynı ya da eşit değerdeki işler için eşit ücret ilkesinin uygulanmasının sağlanması ile mesleki konular ve istihdam konularında kadın ve erkeklere eşit fırsatlar tanınması ve eşit muamele edilmesi ilkelerinin uygulanmasını sağlayan tedbirlerin alınması yükümlülüğü yer almaktadır. Birlik, ABİHA'nın 151. ve 153. maddelerinde, kadınlar ve erkekler arasında çalışma koşulları ve sosyal haklar hususunda eşitlik sağlamaya yönelik faaliyetleri desteklemeyi öngörmektedir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda ise 21. maddede cinsiyet temelli ayrımcılığı da kapsayacak şekilde, her türlü ayrımcılığın yasak olduğuna ve 23. maddede ise kadın ve erkek eşitliği ilkesine yer verilmiştir. Ayrıca, AB tarafından yayınlanan eşit işe eşit ücret, mesleki eğitim, meslekte yükselme, sosyal güvenlik, mal ve hizmetlere erişimde eşit muamele, kadınların gebelik ve analık dönemlerinin korunması ve ebeveyn izni gibi konuları düzenleyen direktifler de mevcuttur⁴⁰².

1996'da imzalanan, 1999 yılında yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hakkı, adil ücret hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık ve grev hakkı, çocuk ve gençlerin korunması hakkı, çalışan kadınların analığının korunması hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, yaşlıların sosyal korunma hakkı, iş güvencesi hakkı ve konut hakkı gibi birçok ekonomik, sosyal ve sendikal hakkı güvence altına almaktadır. Türkiye'de, 27.9.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanması uygun bulunmuş ve 9 Nisan 2007'de Bakanlar Kurulu onaylayarak yürürlüğe girmiştir. Türkiye, kadın çalışanlarla ilgili bölümlerin tümünü çekincesiz kabul etmiş fakat bazı maddelere çekince koymuştur. Bu maddeler ve içerdiği hususlar şöyledir⁴⁰³:

- (2. maddenin 3. fıkrası) Çalışanlara en az 4 haftalık ücretli yıllık izin hakkı tanınması,
- (4. maddenin 1. fıkrası) Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam olanağı sağlayacak ücret hakkına sahip olması,

⁴⁰² T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı**, s. 32 – 33.

⁴⁰³ Metin ve Arabacı Kariman, s. 27.

- (5. madde) Çalışan ve işverenlerin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla yerel, ulusal ve uluslararası örgüt kurma ve bunlara üye olma özgürlüğü,
- (6. madde) Toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, grev de dâhil toplu eylem hakkı.

AB, eşit istihdam fırsatları yaratılması çabasına bağlı kalmakla birlikte, babaların sürece dahil edilmesi konusunda yeterli bir mücadele sergilememektedir. 2020 Avrupa Birliği Stratejisi, yoksulluğun ve işsizliğin azaltılması için yeni işler yaratılması konusuna odaklanmaktadır. Ancak, hedeflere yönelik politikaların iş ve aile yaşamı dengesini destekler nitelikte olmaması halinde bireylerin fikir ve tercihleri güç dinamiklerini etkilemeye devam edecek ve işgücü piyasasının eşitlikli yapısı ile mücadele etmek zorlaşacaktır⁴⁰⁴. 2020 – 2025 AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, Avrupa’da 2025 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir yapı oluşturarak bu konuda ilerleme kaydetmek için politikalar, hedefler ve eylemler sunmaktadır. Amaç, kadınların ve erkeklerin, kız ve erkek çocukların tüm çeşitlilikleriyle hayatta seçtikleri yolu izlemekte özgür oldukları, gelişmek için eşit fırsatlara sahip oldukları ve topluma eşit şekilde katılıp liderlik edebildikleri bir AB toplumu oluşturabilmektir. Temel hedefler: toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti sona erdirmek, cinsiyet klişelerine meydan okumak, işgücü piyasasında cinsiyetler arası uçurumun kapatılması, ekonominin farklı sektörlerinde eşit katılımın sağlanması, cinsiyete dayalı ücret ve emeklilik eşitsizliklerinin ele alınması, cinsiyet bakımı açığının kapatılması ve karar vermede ve siyasette cinsiyet dengesinin sağlamasıdır. Strateji, AB içindeki eylemlere odaklanırken, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin dış politikasıyla da uyumludur⁴⁰⁵.

Avrupa bazında bazı ülkelerden örnekler verecek olursak, Fransa, İsviçre, Almanya, İsveç ve İtalya gibi ülkelerin anayasalarında eşitlik ilkesinin varlığı, cinsiyet temelli ayrımcılık yasağı ve devlete cinsiyetler arası eşitliğin sağlanabilmesi için yükümlülükler getiren veya ayrımcılığı önlemek adına kadınlar lehine bir takım önlemler alınmasının eşitlik ilkesi ile çelişmeyeceğini vurgulayan hükümlere yer verilmektedir. İsviçre Anayasası'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 8. maddesinde de,

⁴⁰⁴ Davaki, s. 7.

⁴⁰⁵ European Commission, Gender Equality Strategy Achievements and Key Areas for Action, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en, (09.01.2023).

kadın ve erkek eşitliği prensibi ayrı bir paragrafta düzenlenmiştir. Yasaların özellikle eğitim, aile ve çalışma yaşamında hukuken ve fiilen eşitliği sağlayacağı, kadın ve erkek çalışanlara eşit işler için eşit ücretler ödeneceği yer almaktadır. İtalya'da ulusal düzeyde kadın ve erkek eşitliğine dair hüküm, "Kadınların Çalışma Yaşamındaki Eşitliği" başlıklı hükmüdür ve söz konusu maddede "eşit işe eşit ücret" prensibi vurgulanmakla birlikte, "çalışma şartlarının kadınların ailedeki temel rollerini yerine getirmesine olanak sağlayacağı" da ifade edilmiştir. Bu hüküm ile İtalya'da kadını aile içi rolleriyle tanımlayan anlayışın, anayasal düzeyde dahi korunduğu görülmektedir⁴⁰⁶. Batı Avrupa ülkelerinde kadının istihdama katılım oranları artmakla birlikte İskandinav ülkelerinin gerisinde kalmaktadır. Toplumsal yapı ve aile politikalarının farklılığı ülkeler arasında kadının istihdamdaki durumunu şekillendirirken genel olarak refah politikalarının mevcut duruma yön verdiği şüphesizdir⁴⁰⁷.

Türkiye'de çalışma yaşamında eşitliğin sağlanmasına yönelik zaman içerisinde çeşitli adımlar atılarak, çalışma yaşamının kadın ve erkekler için daha eşitlikçi bir yapıya bürünmesi sağlanmıştır. 1923'de gerçekleşen Türkiye İktisat Kongresi'nde, Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık izin ile her ay üç gün izin ve bu süreler için herhangi bir ücret kesintisinin yapılmaması kararlaştırılmıştır. 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile de yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçilerin çalışma yaşları, izin süreleri, işin konusu ve diğer çalışma koşullarına ilişkin konularda koruyucu hükümler getirildiği görülmektedir. 1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'nda ise kadınların çalıştırılması yasak olan işlere ve annelik durumuna ilişkin koruyucu hükümler olmadığı gibi, ücret konusunda eşitliğe dair koruyucu bir düzenleme de bulunmamaktadır. 1945'te İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence sağlanmıştır. Kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk ifadelere ise Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer verilmiştir ve içerikleri incelendiğinde daha çok kadını aile içerisinde tanımlayan bir anlayışın varlığı dikkat çekmektedir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma

⁴⁰⁶ Öztan, s. 216 - 217

⁴⁰⁷ Sundström, s. 194.

Planı'nda, "Sosyal Hedef İlke ve Politikalar" başlığında aile, kadın ve çocuk konularında ilke ve politikalar yer almaktadır. Bölümün önceliği ise milli ve manevi değerlerin korunarak geliştirilmesinde, dolayısıyla milli bütünlüğün ve milli dayanışmanın pekiştirilmesinde temel müessese olan ailenin her bakımdan güçlendirilmesidir. Yine aynı kalkınma programının yıllık programında, kadınların eğitim düzeylerinin ve işgücüne katılım oranlarının yükseltilmesi dışında, kadın girişimciliği, ev eksenli çalışma ve aile içi şiddet konularına yer verilmiştir. Tarım ve el sanatları alanlarının dışındaki çalışma hayatında kadının kendine yer edinebilmesi ancak II. Dünya Savaşı sonrası dönemde başlayarak planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hareketinin yarattığı iç göç dalgası ile mümkün olmuştur. Zaman içinde eğitim seviyeleri yükselen kadınlar mühendislik, avukatlık, öğretmenlik, öğretim üyeliği gibi mesleklerde artan oranlarda yer almaya başlamıştır. Bu sayede Türkiye'de kadınlar, daha önce bulunmadıkları alanlarda kendilerini göstererek, işgücüne katılımlarını arttırarak daha görünür hale gelmişlerdir. Kadınlarımız, geleneksel ve sosyo kültürel tüm engellere rağmen, bir ülkenin tarihinde çok uzun sayılmayacak bir süreçte önemli aşamalar kaydetmişler; özellikle 1980'li yıllardan sonra, girişimcilik, yöneticilik, turizm, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık gibi geleneksel olarak erkeğe özgü işler olarak görülen birçok işte yer almışlardır⁴⁰⁸.

Çalışma yaşamında eşitlik konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun eşitlik ile ilgili 5. maddesi önem taşımaktadır. İlgili madde çerçevesinde işverenin işe alma sürecinden başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine eşit davranmakla yükümlü olduğu ve cinsiyet ayırımına gidemeyeceği vurgulanmıştır⁴⁰⁹.

Her ne kadar günümüzde, kadınlar erkeğe özgü olarak adlandırılan birçok işte yer alıyor olsalar da, gerek Türkiye'de gerekse küresel düzeyde kadın işi ve erkek işi şeklinde çalışma yaşamında kalıplaşmış bir takım yargıların süregeldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Şöyle ki, Asya'da bazı bölgelerde, yol yapım inşasında kadın çalışanlar oldukça yaygındır. Avrupa ülkelerinde ise bu iş genellikle "erkek işi" olarak görülmektedir. Konu ile ilgili Türkiye'den bir örnek ise hemşirelik mesleği üzerinden verilebilir. 2007'de Hemşirelik Kanunu değişinceye dek hemşirelik

⁴⁰⁸ Önder, s. 39 – 41.

⁴⁰⁹ Seçkin Nazlı, "İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı**, Cilt: 74, 2016, ss. 571 – 586, s. 573.

mesleği sadece kadınlar tarafından yapılabilen bir meslek olmuştur. Eski kanunun 3. maddesinde yer alan “Türkiye’de hemşirelik sanatı bu kanun hükümleri dâhilinde hemşire unvanı kazanmış Türk kadınlarından başka kimse tarafından yapılamaz.” şeklindeki ifade nedeni ile erkekler, hemşire olmak isteseler dahi bu mesleği yapamamışlardır⁴¹⁰.

Cinsiyet eşitliği, kadınlara işgücü piyasasına dâhil olmalarına eşit fırsat tanınması bağlamında iş ve aile yaşamı dengesi politikaları ile ilişkilendirilerek ele alınabilmektedir. Ancak cinsiyet eşitliğini sağlama noktasında iş ve aile yaşamı dengesi politikalarının hem ücretli işleri, hem de bakım gibi ücret karşılığı olmayan çalışmaları kapsayacak şekilde ele alınması gerekmektedir⁴¹¹. Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Eylem Planı, tarımsal üretimin neredeyse yarısının kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi ve ülkedeki kadın istihdamının da yarısını oluşturdukları gerçeğine rağmen kadınların, üretimden yeterli pay alamamalarından hareket etmektedir. Eylem Planı, aynı zamanda kadınların çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları kırsal alanda yaşayan kadınların sorunlarına çözüm bulmak amacıyla 2012-2016 dönemini kapsayacak şekilde hedef ve faaliyetler belirlemiştir⁴¹². 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda hazırlanan ve yürürlükte olan “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımlarını güçlendirilmeyi, tanınan haklardan, imkânlardan eşit bir biçimde yararlanmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Kadın erkek fırsat eşitliğinin tüm ana plan ve politikalara yansıtılabilmesini hedefleyen Eylem Planı, kadının güçlenmesi konusunda hazırlanmış, oldukça geniş kapsamlı bir eylem planı olma niteliği taşımaktadır⁴¹³.

Bir sosyal politika önlemi olarak ifade edilebilecek kota uygulamaları, dikkatleri farklılık bilinci ile eşitlik amacı arasındaki dengeye çeken alanların başında gelmektedir. Şöyle ki kadınlar, erkeklerin yapabilecekleri işlere

⁴¹⁰ Saniye Dedeoğlu, Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler İçin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi, **Uluslararası Çalışma Örgütü**, ILO Türkiye Ofisi, Ankara: ILO, 2018, ss. 18 – 24, s. 22- 23.

⁴¹¹ Jane Lewis ve Mary Campbell, “UK Work/Family Balance Policies and Gender Equality 1997–2005”, **Social Politics**, Cilt: 14, Sayı: 1, Oxford University Press, Mart 2007, ss. 4 – 30, s. 7 – 8.

⁴¹² Metin ve Arabacı Kariman, s. 16.

⁴¹³ T.C. Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadın, Ocak 2022**, Ankara, https://www.aile.gov.tr/media/97652/tu-rkiye-de-kadin_20220214.pdf, (25.01.2023), s. 17.

yönlendirilmelidir. Bu amaçla İŞKUR'un teknik beceri kazandırmaya yönelik eğitimlerine kadın kotası konması ve yine bazı işkollarında kadın kotası uygulanması düşünülebilir⁴¹⁴. 2010'da, kadın istihdamında Borsa Şirketlerinin 'Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne şirket yönetim kurullarında en az bir kadın üyenin bulundurulacağı ilkesi gelmiştir. Sermaye Piyasası Kurulunun 'Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ' 2012'de yürürlüğe girmiştir⁴¹⁵.

2.3. AİLE POLİTİKALARI VE DESTEKLERİ BAĞLAMINDA İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

Sosyal politikanın önemli bir parçası olan aile politikaları, devlet tarafından geliştirilen planlı süreçler bütünüdür ve sosyal politikadan farklı olarak, özellikle aile yaşamına etki etmeyi amaçlamaktadır⁴¹⁶. Aile politikası, demografik bir politika alanı olarak, tarihsel süreç içinde nüfus yapısının kontrolü ve denetimi bağlamında önemli bir görev üstlenmiştir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrasındaki süreçte sanayileşme ve kentleşme alanlarındaki gelişmeler sonucu, ailelerin geleneksel olarak yüklendikleri sosyal güvenlik işlevini önemli ölçüde yitirmesiyle, devletlerin bu alanda yeni düzenlemeler yapma zorunluluğu ortaya çıkmıştır⁴¹⁷. 1980'lere dek aile desteği kavramı yerine önleyici bir bakış açısı hâkimdir ve hem resmi hem de gönüllü kuruluşlarca sağlanan hizmetler kast edilmektedir. Ancak aile desteği faaliyetleri ebeveynlerin istihdama katılabilirliğini arttırıcı nitelikte pratikleri de içeren bir yapı sergilemelidir. Bir diğer konu da aile desteği kavramının cinsiyetsiz ve yansız bir dil içermesi gerekliliğidir. Şöyle ki yaygın olan bakış açısı aile sorumluluklarına ilişkin kavramların sürekli "kadın" ile ilişkilendirilmesi ve uygulamada da bu sorumlulukların kadının sorumlulukları şeklinde kabul edilmesidir⁴¹⁸. 1990'lı yıllarda başlayan değişim ise politik alanda da kendini hissettirmiş ve ebeveyn izinleri, yarı zamanlı çalışma ve analık hakları gibi konulara

⁴¹⁴ Ayşe Buğra, **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı**. TÜBİTAK Proje, No: 108K524, Eylül 2010, İstanbul, s. 24 – 25.

⁴¹⁵ Aydın, s. 250.

⁴¹⁶ Cengiz Özbesler ve Arzu İçağasıoğlu Çoban, "Türkiye'de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler", **Aile ve Toplum**, Cilt: 5, Sayı: 18, Temmuz – Ağustos – Eylül 2009, ss. 31 – 41, s. 33

⁴¹⁷ Elnur, s. 51.

⁴¹⁸ Brid Featherstone, **Family Life and Family Support: A Feminist Analysis**. Palgrave Macmillan, New York, 2004, s. 3 – 7.

ilişkin yasal altyapının oluşturulması, aile dostu politikalar olarak adlandırılmıştır⁴¹⁹. 20. yüzyılın son dönemlerindeki radikal olarak nitelendirilebilecek sosyal, ekonomik, demografik, politik ve çevresel değişimler; aile refahının geliştirilmesine yönelik daha sistemli girişimleri gerekli kılmıştır⁴²⁰.

Aile dostu politikalar, işverenler ve işyerleri için çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olan ve çalışanların hem çalışma yaşamındaki yükümlülüklerini, hem de aile yaşamına ilişkin yükümlülüklerinin üstesinden gelmelerine olanak sağlayan politikalar şeklinde tanımlanabilir. Bu politikaların “iş, aile ve yaşam dengesi”, “iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması” ya da “aile dostu” kavramları ile de ifade edildiği görülmektedir. Aile dostu politika uygulamalarına, ilk olarak Danimarka’da rastlanmakta birlikte bu politikalar, İskandinav refah toplumlarının katkısıyla zaman içinde gelişmiştir. Danimarka’da 1960’lı yıllarda cinsiyetler arası eşitlik, çocuk gelişimi ve işgücüne katılımda niceliğin ve niteliğin artırılması amacı ile çeşitli uygulamalar yürürlüğe konulmuştur. Bu uygulamaların, eşin aile içi iş bölümüne dâhil edilmesi ve kadın ve erkeğin iş yaşamında eşitliğinin sağlanması gibi özellikle kadınların iş ve aile yaşamı dengesini kurabilmelerine yönelik uygulamalar oldukları görülmektedir. Benzer şekilde Fransa’da da kadınların istihdamda yer almaları için özendirici politikalar geliştirilmiş ve diğer yandan da çocuk sahibi olmak özendirilerek annelerin korunmasına yönelik tedbirler alınmıştır. AB’de 1992’de çıkarılan Hamile İşçiler Direktifi ve 1996’da çıkarılan Ebeveyn İzinleri Direktifi ile aile dostu politikalar gündeme gelmiş ve üye devletlerin on dört haftalık doğum izni hakkı tanınması zorunlu kılınmıştır. Ayrıca kadın ve erkek işçilerin doğum ya da bir çocuğu evlat edinme durumunda 3 ay çocuk bakım izni kullanabilmesi sağlanmıştır. 1997 yılında Lüksemburg’da gündeme alınan Avrupa İstihdam Stratejisi’nin, dört temel ilkesi mevcuttur ve bunlar istihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyarlanabilirlik ve fırsat eşitliğidir. Bu ilkeler arasında yer alan fırsat eşitliği ilkesi, aile dostu politikaların oluşturulmasına temel teşkil etmektedir. Şöyle ki bu ilke iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasını ve bu hedef doğrultusunda gereken düzenlemelerin gerçekleştirilmesini gerekli kılmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisi’nin 2001 istihdam kılavuzunda fırsat

⁴¹⁹ Sarah Wise ve Sue Bond, “Work – Life Policy: Does It Do Exactly What It Says on the Tin”, **Women In Management Review**, Cilt: 18, 2003, ss. 20 – 31, s. 20.

⁴²⁰ Elnur, s. 51.

eşitlik ile ilişkili olarak Aile ve İş Yaşamının Uzlaştırılması'na (Reconciling Work and Family Life) yer verilmiştir⁴²¹. Ekonomik yaşama dahil olma özgürlüğünün, istihdamın ve siyasi katılımın yüksek olduğu toplumlarda 'aile dostu' olarak adlandırılan politikaların oluşturulmasına yönelik baskı da daha güçlü olmaktadır. AB baz alındığında sözkonusu ülkelerde doğum izinleri düzenlemelerinin güçlendirildiği fakat birçok refah rejimi modelinde yaşlı bakım hizmetleri ve çocuklar için günlük bakım sağlama gibi konuların gereken kapsamda ele alınmadığı görülmektedir⁴²². Aile politikaları bağlamında merkezi otoritenin ve ataerkilliğin hakim olduğu Konfüçyen Asya ile demokratik politik yapının hakim olduğu İskandinav ülkeleri karşılaştırıldığında, aralarındaki toplumsal yapı farklılıklarının politikalarına yansıdığını görmek mümkündür. İskandinav ülkelerinde aileler arası gelirin yeniden dağıtımı, aile politikalarının temelini oluşturmakta iken Konfüçyen Asya'da aileler ve hanehalkları arasında gelirin yeniden dağıtımı konusuna verilen önem sınırlıdır. İskandinavya'da aile politikaları çocuklar ve ebeveynler için bireysel bir hak olarak kabul görmekte iken Konfüçyen Asya Ülkelerinde ailelerin destek görmesi muhtaçlık kıstasına bağlı olmakta ve bu doğrultuda ebeveynler ve çocuklar dolaylı yoldan destek görmüş olmaktadır. Ayrıca, İskandinav ülkelerinde çocuk bakımı konusu aile politikaları ile tüm toplumun sorumluluğunda ve toplumsal amaç olarak ele alınmakta iken, Konfüçyen Asya'da bireysel bir konu olarak değerlendirildiğinden bu alanda sosyal politikaların fonksiyonelliği de sınırlı kalmaktadır⁴²³.

Aile destekleri, anlamı bağlamında geniş bir potansiyele sahiptir. İş ve aile yaşamı dengesine çevresel destek unsurlarından bahsederken, destek mekanizmaları yaygın olarak duygusal ve araçsal şeklinde gruplandırılmaktadır. İşyerinde işverenin iş ve aile yaşamını destekleyici girişimleri araçsal olarak kabul edilirken duygusal desteğe örnek olarak, işyerinde çalışanın arkadaşları tarafından empati kurularak sağlanan destekler verilebilir. Ayrıca aile bireyleri, arkadaşlar, komşular gibi bireyin sosyal çevresini oluşturan bireylerden gelen destekler bu grupta ele alınmaktadır.

⁴²¹ Seda Topgöl, "Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi", **Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, Yaz 2017, ss. 45 – 66, s. 51 – 54.

⁴²² Esping-Andersen ve diğerleri, s. 73.

⁴²³ Ka Lin ve Minna Rantalaaho, "Family Policy and Social Order – Comparing the Dynamics of Family Policy-Making in Scandinavia and Confucian Asia", **International Journal of Social Welfare**, No. 12, Blackwell Publishers, 2003, ss. 2 – 13, s.11.

Ulusal düzeyde araçsal destek, iş ve aile yaşamı dengesini sağlamayı amaçlayan politikaları kapsamaktadır; ancak duygusal destek mekanizmalarını aynı şekilde ulusal düzeyde sınıflandırmak pek mümkün değildir. Şöyle ki duygusal destek mekanizmaları bireylerin yüz yüze ilişkileri ile şekillenen, her kişi için genel geçerliği olmayan ilişkilerden meydana gelmektedir⁴²⁴. Aile desteği kavramı tanımlanırken, üç özellik üzerinde durulmaktadır. Öncelikle aile destekleri, bireyselleşmiş sorunlara yönelen alternatif çözüm önerileri getirmeyi amaçlar. İkincisi, çevresel ilişkileri dikkate alır; şöyle ki, ilişkiler, karşılıklı destek ağları gibi aile yaşamını anlamaya odaklanan genel bir çerçeve oluşturur. Bir diğer ve son karakteristik özelliği ise ailenin karşılaştığı sorunlar karşısında bu sorunların üstesinden gelebilme yeterliliklerini saptaması ve desteğe ihtiyaç duyup duymayacaklarına karar vermesidir⁴²⁵. Korpi, genel olarak aile desteklerinin üç temel göstergesi olduğundan söz etmektedir⁴²⁶:

- Nakdi çocuk ödenekleri: Genellikle ilgili yıla ait bir sektördeki ortalama net aylık gelirin belli bir yüzdesi olarak ödenir,
- Aile vergi indirimleri,
- Kamunun sağladığı günlük çocuk bakım hizmetleri: Genellikle 3 yaş sonrası çocukların okula başlayana kadarki süreçte faydalanabildiği hizmetlerdir.

2008 krizi sonrasında OECD ülkelerinin çoğunluğu, vergi sistemi üzerinden uygulanan tedbirlerle düşük gelirli kesimin gelirlerinin arttırılması şeklinde bir uygulamaya gitmişlerdir. Avusturya, Yeni Zelanda ve Slovak Cumhuriyeti, düşük gelirliyle yönelik olarak yardımlar sunup vergi indirimlerine giderken; Kanada, ABD ve Belçika gibi bazı ülkelerde ise çalışanlara sunulan yardımlar yeniden düzenlenerek bu yardımların kapsamı genişletilmiştir. Kanada, Fransa, Almanya, Yunanistan, Slovak Cumhuriyeti gibi ülkelerde ise vergi oranlarında indirim sağlanarak, vergi dilimlerinde düzenlemeler yapılarak düşük gelirliyle üzerindeki yükü azaltabilmek amaçlanmıştır⁴²⁷.

⁴²⁴ Abendroth ve Dulk, s. 238.

⁴²⁵ Mary Daly, Rachel Bray ve diğerleri, "Family and Parenting Support Policy and Provision in a Global Context", **Unicef Office of Research**, Floransa, 2015, s. 12.

⁴²⁶ Korpi, s. 145.

⁴²⁷ TİSK, **İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**. Yayın No: 302, Aralık 2009, s. 52 – 53.

Bir sınıflama yapacak olursak, aile politikalarının bir kısmı çift kazançlı aileleri destekleyici nitelik taşımaktayken bir kısmı ise çekirdek aileyi destekleyen ve kadının aile içi sorumluluklarını pekiştiren bir nitelik sergilemektedir. Üçüncü ve son grupta ise pazar odaklı refah politikaları yer almaktadır. Çift kazançlı ailelere yönelik politikalar, hem erkek hem de kadının istihdamda daha uzun süreler kalmasını sağlayan, bakım sorumluluğu ile ücretli çalışmayı bağdaştırıcı etki yaratmaktadır. Çift çalışanlı ailelere yönelik destekler ise Korpi tarafından dört başlık altında toplanmıştır⁴²⁸:

*Küçük çocuklara (0 – 2 yaş) yönelik kamu tarafından sağlanan günlük bakım hizmetleri,

*Ücretli analık izinleri,

*Ücretli babalık izinleri,

*65 yaş ve sonrası yaşlı nüfusa yönelik kamu tarafından sağlanan, yaşlı bireylerin evlerinde tek başına hayatlarını sürdürmelerine yardımcı olacak destekler.

Aile dostu politikalar çocuk hakları bağlamında ele alındığında, iş ve bakımı uzlaştırmaya yardımcı olan ve çalışan ebeveynlerin ve çocuklarının refahına katkıda bulunan politikalar olarak kabul edilmektedir. Bu alandaki temel politikalar, zaman, kaynak ve hizmetler şeklinde kendi içinde kategorilere ayrılabilir. Özel sektör tarafından sağlanan aile dostu politikalar, ebeveyn izinleri, emzirme ortamının sağlanması, esnek çalışmaya yönelik düzenlemeler, kaliteli çocuk bakım desteği sağlanması, iş güvencesi, ayrımcılık yapmama, yeterli ücret, hamile ve emziren kadınlar için sağlık koşulları ve güvenlik koşullarının sağlanması ve cinsel tacizin önlenmesi olarak sıralanabilir. Bunlar yanında anne, sağlık ve beslenme destek programları gibi tamamlayıcı nitelikteki olumlu ebeveynlik uygulamalarının teşviki de bu kapsam altında değerlendirilebilir⁴²⁹.

Çekirdek aileye yönelik genel destekler, kadının işgücüne katılımını teşvik etmek yerine aile içindeki rollerini pekiştiren bir yapı sergilemekte olduğu yönünde eleştirilere maruz kalmaktadır. Pazar odaklı olarak ifade edilebilecek bir diğer politika da, aileleri değerleri ve imkânları doğrultusunda mevcut pazar koşullarında

⁴²⁸ Korpi, s. 143 - 146.

⁴²⁹ Subajini Jayasekaran, Ines Kämpfer, Christopher Kip ve Berit Knaak, **Business and Family-Friendly Policies an Evidence Brief**. UNICEF, Temmuz 2019, s. 5.

kişisel çözüm yolları bulmaya sevk etmektedir⁴³⁰. Mevcut pazar koşullarında çocuk bakım hizmetlerinin maliyetinin yüksek olması, kadınları çalışmak yerine çocuklarını büyütme yönünde karar vermeye sevk edebilecektir.

2.3.1. Aile Politikası Araçları

Çalışmanın bu bölümünde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ile ilişkilendirilebilecek aile politikası araçları, alt başlıklar halinde ele alınmaktadır.

2.3.1.1. Ebeveyn İzinleri

Ebeveyn izni, hem anne hem baba için geçerli bir izindir ve ebeveynlerin çocuklarının bakımını birlikte yerine getirmelerini sağlamaktadır. Bazı ülkelerde baba kotası uygulaması ile ebeveyn izninin belli bir kısmı babalara ayrılmıştır. Ebeveyn izni, pek çok ülkede analık izni ve babalık izinlerinden daha uzun bir süreyi kapsamaktadır, ancak ebeveyn izni süresince genellikle çalışana daha az bir ödeme yapılmakta ya da hiç bir ödeme yapılmamaktadır⁴³¹. 1996'da uygulamaya giren Avrupa Ebeveyn İzni Direktifi, AB üyesi ülkelerdeki anne ve babalara doğum sonrası 3 aydan kısa olmayan ücretsiz ebeveyn izni hakkı tanınmasını gerektirmektedir⁴³². Günümüz itibarıyla ebeveyn izinleri konusunda en önemli uluslararası belge olarak kabul edebileceğimiz 2019/1158 sayılı direktiftir. Bu direktifte, çocuk bakımında erkeklerin daha etkin rol üstlenmeleri ve ebeveyn izinlerine başvurmaları için teşvik edici düzenlemeler yer almaktadır. Aynı zamanda, önceki direktiflerde yer almayan, ebeveyn iznine ayrılma nedeniyle gelir kaybı yaşayan ebeveynlere yapılacak ödemeler için asgari standartlar getirilmesi konusu ele alınmıştır. Bu direktifle birlikte ebeveyn izninin yanı sıra, babalık açısından da ilk kez asgari standartlar öngörülmüştür. Ebeveynlikle ilgili dört temel izin ve çalışma durumu, ailenin kullanımı yerine kişisel kullanıma özgülenecek şekilde babalık izni,

⁴³⁰ Korpi, s. 143 – 144.

⁴³¹ Cengiz Çukur, “Türkiye ve Bazı Ülkelerde Doğum İzinleri”, https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2013_0000_0186_0000/0030.pdf, (22.11.2017), s. 1.

⁴³² Smith ve Williams, s. 177.

ebeveyn izni, bakım izni ve ebeveynlerin esnek çalışma koşulları şeklinde ele alınmıştır⁴³³.

Ebeveyn izinleri konusunda hakim iki yaklaşım mevcuttur. İlk ve en yaygın olanı, geleneksel bakış açısı ile gebelik, doğum ve doğum sonrası anneliğin ilk aylarını kapsayan, sadece kadınlarla ilişkilendirilen ve bir sağlık ve refah politikası niteliği taşıyan analık izinleridir. İkinci yaklaşım ise son dönemlerde önem kazanan, babaları da sürece dahil ederek analık izninden ebeveyn iznine geçiş sağlayan görüştür. Sadece annelere ya da sadece babalara tanınan izin hakları olduğu gibi, izin sürelerinin çiftler arasında transfer edilebildiği yapılara da rastlanmaktadır. İzlanda’da 9 aylık ebeveyn iznin 3’er aylık kısımları anne ve babaya ait iken kalan 3 aylık sürenin kim tarafından kullanılacağına çiftler karar verebilmektedir⁴³⁴. Yaygın bir görüş olarak ebeveyn izinlerine ilişkin hakların anneleri desteklemeye yönelik haklar olmasına rağmen yakın dönemlerden itibaren bu hakların babaları da kapsayacak biçimde genişlediği görülmektedir. Ebeveyn izni konusu, anne ve babaların kendi tercihleri doğrultusunda aralarında pay edilebilen bir aile hakkı ya da bir ebeveynin diğer ebeveyne devredebileceği bir bireysel hak olarak ele alınabilir. Ayrıca tam tersi olacak şekilde anne ve babalar için farklı nitelik ve sürelerde ‘kullan ya da kaybet’ mantığı ile düzenlenmiş, devredilemez bir hak olarak da karşımıza çıkabilmektedir⁴³⁵. Ebeveyn izinlerinde, babaların izinlerden yararlandırılma kapsamının genişletilmesi konusunu en çok destekleyen ülkeler İskandinav ülkeleri olmaktadır⁴³⁶.

Ebeveyn izinleri, ödeme, esneklik, uzunluk ve bireysel ya da aile bazlı olup olamamaları bakımından farklılaşmaktadır⁴³⁷. Kadınların işgücüne katılımının %70’lerde gerçekleştiği Estonya, ebeveyn izinleri konusunda oldukça cömert

⁴³³ Burcu Ezer, “Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, Temmuz 2019, ss. 451 – 509, s. 462 – 463.

⁴³⁴ Peter Moss, “International Review of Leave Policies and Related Research 2010”, **BIS Department for Business Innovation & Skills, Employment Relations Research Series**, No. 115, Eylül 2010, s. 21.

⁴³⁵ Oliver Thévenon ve Anne Solaz, “Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No. 141, OECD Publishing, Paris, 2013, s. 13.

⁴³⁶ Judith Galtry ve Paul Callister, “Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being How Can Research Inform Policy?”, **Journal of Family Issues**, Cilt: 26, No. 2, Mart 2005, ss. 219-246, 223.

⁴³⁷ Moss, s. 23.

uygulamalara sahiptir. Kadınlara doğumdan sonra üç yıla varan izin kullandırılmakta ve önceki işine geri dönüş garantisi verilmektedir. Ayrıca ilk 1,5 yıllık süreçte kazancının tamamı kendisine ödenmektedir⁴³⁸. OECD çapında 2011 yılı baz alındığında ortalama ebeveyn izinleri süresi 19 hafta iken, konuya ilişkin bir tasarıya sahip olmamasına rağmen en uzun izin süresi 52 hafta ile Birleşik Krallık’a aittir⁴³⁹. Yasal düzenlemeler ebeveyn izinlerinin kullanılış biçimini ve bu izinlere ve çalışmaya olan bakış açısını da etkilemektedir. Almanya’da 2007 reformu sonrasında doğum yapan kadınlar, finansal teşviklerle çocukları 1 yaşına geldikten sonra da ebeveyn izni kullanmaya daha meyilli hale gelirken, doğum sonrası ilk 10 aylık süreçte işe dönme eğilimlerinde de azalma yaşanmıştır⁴⁴⁰. Almanya’da 2007 Reformu’ndan sonra ebeveyn izinlerine olan nesiller arası bakış açısını belirlemeye yönelik analizlerde, reform sonrası oğlu ebeveyn izni kullanmak isteyen büyükannelerin “kadınlar kariyerlerinden önce çocuklarına odaklanmalıdır” anlayışından uzaklaşmaya başladıkları ortaya çıkmıştır. Bu durum, cinsiyet rollerinin sadece alt nesle aktarılmadığını, aynı zamanda yetişkin çocuklardan ebeveynlerine doğru tersine bir etkileşime de açık olduğunu ortaya koyması açısından dikkat çekicidir⁴⁴¹.

2.3.1.1.1. Babalara Tanınan İzinler ve Baba Kotaları

Eşler arasında ücretli çalışma, ücretsiz çalışma ve boş zamanın paylaşılmasına yönelik tutumlar, geleneklerden etkilenmekle beraber ülkelerin politikaları tarafından da şekillendirilmektedir⁴⁴². Çocuk bakımı konusunda sosyal hizmetlerin etkinleştirilmesi ve bakım sorumluluğunun yerine getirilmesinde erkeğin de izin alabilmesini mümkün kılan ebeveyn izninin, başta Kuzey Avrupa ülkeleri olmak üzere bazı ülkelerde önceden hayata geçirildiği bilinmektedir. Genişlemeye birlikte üye ülkeler arasındaki farklılıkların büyümesi nedeniyle AB’nin eşitlik

⁴³⁸ Helen Biin, “Estonia: Reform of the Parental Leave and Benefit System to Better Reconcile Work and Family Life”, **ESPN Flash Report**, 2017/62, Temmuz 2017, s. 1.

⁴³⁹ Thévenon ve Solaz, s.11.

⁴⁴⁰ Clara Welteke ve Katharina Wrohlich “Peer Effects in Parental Leave Decisions”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 10173, Ağustos 2016, ss. 1 – 42, s. 6 – 7.

⁴⁴¹ Ulrike Unterhofer ve Katharina Wrohlich, “Fathers, Parental Leave and Gender Norms”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 10712, Nisan 2017, ss. 1 – 29, s. 3 – 4.

⁴⁴² Davaki, s. 11.

politikalarını anaakım haline getirmesi gereği doğmuştur. Genel olarak sosyal politika alanında ve özel olarak ise cinsiyet eşitliği konularındaki farklılıkların azaltılması için benzer uygulamalara gidilmesi istenmiştir. Aynı zamanda eski üyeler arasında da belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin Kuzey Avrupa ülkelerinde ebeveyn izninin kabulü 1970'lerin ortalarına dayanırken, AB çevresinde 1996'da kabul edilen bir Konsey Direktifi ile müktesebat içine girmiştir. Konunun İngiltere'de yasalaşması ise 1999'da gerçekleşmiştir. Diğer yandan asgari düzeyde hukuki düzenlemeler kabul edilmiş de olsa uygulamada büyük farklılıklar bulunmaktadır⁴⁴³.

Ebeveyn izinleri birçok ülkede annelere tanınan haklar olmakla beraber Belçika, Almanya, Finlandiya, İsrail, İtalya, Polonya, Slovenya, Portekiz ve İspanya'da belli koşullar altında iznin bir kısmının babalara kullanırılmasına olanak tanıyan düzenlemeler mevcuttur⁴⁴⁴. İtalya'da annenin ölmesi ya da bebeğe bakma yeterliliğinin olmaması halinde baba, doğum sonrası 12 hafta isteğe bağlı izin kullanabilmektedir⁴⁴⁵. Ebeveyn izinlerinin kullanımının cinsiyet bağlamında taşıdığı eşitsizlikler karşısında, İsveç'te 2005'te izninin süresinin on beş aya yükseltilerek ve beş ayı anne, beş ayı baba ve beş ayının ise ebeveynlerin seçimine bırakılması suretiyle bölünmesi önerisi sunulmuş, ancak kabul edilmemiştir. İzlanda'da ise 1980'de süresi üç ay olan ebeveyn izni, 1990'da altı aya, 2000'de de dokuz aya çıkarılmıştır ve son üç aylık süre, sadece babaların kullanacağı bir izin olarak düzenlenmiştir. Özetle dokuz aylık izin üçe bölünmekte ve her ebeveyn iznin üçte birlik bölümünü kullanmak durumundadır. Kalan üçte birlik süre ise ebeveynlerin kararları doğrultusunda paylaşılmaktadır⁴⁴⁶. Ebeveyn izinlerinde sadece babaların kullanımına ayrılan süreleri işaret eden 'baba kotası' adı altında uygulamalara da rastlamak mümkündür. Norveç'te doğum zamanında kullanılmak üzere var olan 2 haftalık ebeveyn iznine ilaveten baba kotası kapsamında babalara 10 haftalık bir izin tanınmaktadır. İsveç'te de 10 günlük, doğum zamanında verilen izne ilaveten 60

⁴⁴³ Koray, s. 23.

⁴⁴⁴ Thévenon ve Solaz, s. 11.

⁴⁴⁵ Moss, s. 22.

⁴⁴⁶ Koray, s. 29.

günlük bir baba kotası mevcuttur⁴⁴⁷. Ebeveyn kotası uygulaması, diğer yandan standardizasyon sağlayıcı modern bir yöntem olarak değerlendirilebilir⁴⁴⁸.

Söz konusu ücretli izin olduğunda ise babalar da eşleri doğum yaptıktan sonra süresi birkaç günden birkaç haftaya uzayan sürelerde ücretli izin kullanmaktadır. Bunun ötesine geçen uygulamaları görmek de mümkündür. Finlandiya, Fransa, Hollanda ve özellikle de Danimarka’da babaların büyük bir kısmı haftalık 30 – 39 saat arasında çalışma yapabilmektedir. Danimarka’da ve bir ölçüde Fransa ve Hollanda’da da babalar, çocukları ilkokula başlayana dek haftalık 40 saatin altında (30 – 39 arası) çalışma eğilimindedirler⁴⁴⁹.

Günümüzde birçok ülkede hükümetler babaların bakım sorumluluklarını yerine getirmelerini düzenleyen destekleyici girişimlerde bulunmaktadır. Özellikle 1990’ların sonlarından itibaren İskandinav ülkelerinde babalara yarı zamanlı çalışma imkânlarının tanınması ve ebeveyn izinleri gibi konularda radikal gelişmeler yaşanmıştır⁴⁵⁰. Ancak dünya genelinde hala birçok ebeveyn, bu haklardan mahrum bir şekilde çalışmaya devam etmektedir. 2014 yılına ait Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerinde, çalışan kadınların neredeyse %60’ı - ki bu yedi yüz elli milyon civarında çalışan kadına denk gelir – analık izninden faydalanamamaktadır⁴⁵¹.

Ebeveynlik nedeniyle kadınlara tanınan hakların aynısı ya da benzerlerinin erkeklere de tanınması, çalışan kadınların karşılaştıkları sorunları çözüme kavuşturma konusunda yeterli olamamış; söz konusu düzenlemeler uygulamada arzulanan düzeyde karşılık bulamamıştır. Erkekler, kendilerine sunulan bu hakları kullanma konusunda kadın çalışanlar kadar istekli davranmamıştır. Bu nedenle erkek ebeveynlerin çocuk bakım sorumluluğuna katılımı teşvik etmek amacıyla ülke uygulamalarına çeşitli düzenlemeler getirilmektedir⁴⁵².

⁴⁴⁷ Moss, s. 21 – 22.

⁴⁴⁸ Berit Brandth ve Elin Kvande, “Flexible Work and Flexible Fathers”, **Work, Employment & Society**, Cilt: 15, No: 2, 2001, ss. 251 – 267, s. 252.

⁴⁴⁹ OECD, **Walking the Tightrope**. s. 9.

⁴⁵⁰ Margaret O'Brien, Berit Brandth ve Elin Kvande “Fathers, Work and Family Life”, **Community Work and Family**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2007, ss. 375-386, s. 375.

⁴⁵¹ ILO, **Women at Work Trends 2016**. s. 35.

⁴⁵² Ezer, s. 456.

2.3.1.1.2. Ek Çocuk Bakım İzinleri ve Diğer İzinler

Çocuk bakım izni, ebeveyn iznini takiben alınan izinlerdir. Ebeveyn iznine kıyasla bu izinler ücretsizdir. Estonya’da çocuk 14 yaşına gelene kadar her bir ebeveyn çocuğu için kullanmak amacıyla 2 hafta izin hakkına sahiptir. İzlanda’da çocuk 8 yaşına gelene dek her yıl her bir ebeveyn 3 ay izin kullanabilmektedir. Portekiz’de ise çocuk bakım izni süresi çocuk 3 yaşına gelene dek her bir ebeveyn için 2 aydır. Macaristan’da 3 ya da daha çok çocuğu olan ebeveynler, çocuklarından en küçüğü 8 yaşına gelene dek sabit sosyal yardım koşulları (flat – rate) altında izin kullanabilmektedir. İzin ücretleri konusunda da Macaristan’ın genel olarak cömert olduğu söylenebilir. Şöyle ki izin kullanan ebeveyne çocuğu 2 yaşına gelene dek ücretinin %70’i ödenmektedir ve çocuk 3 yaşına gelene dek sosyal yardım ödemesi yapılmaktadır⁴⁵³.

AB üyesi ülkelerden Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, Macaristan, İtalya, Hollanda, Polonya, Portekiz, Slovenya ve İsveç’te ebeveynler her yıl en az 10 gün hasta çocukları için izin alabilmektedir. Söz konusu bu ülkelerde Belçika ve İtalya dışındakilerde bu izin ücretlidir. Bazı durumlarda ise iznin süresi çocuğun yaşına göre artan ya da azalan nitelikte de olabilmektedir. AB üyesi olmayan Norveç, Rusya Federasyonu ve Hırvatistan’da özellikle hasta çocuğu bakmak üzere tanınan ücretli izin hakkı mevcuttur. Kanada’nın birçok bölgesinde, 26 haftalık süreçte ciddi ölüm riski taşıyan aile üyesinin bakımı için çalışana ilave bir izin hakkı tanınmaktadır. Bu 26 haftalık süreç içinde kullanılacak olan 8 haftalık izin ücretsizdir ancak 6 haftaya kadarki menfaatler, istihdam sigortası yoluyla talep edilebilmektedir. Güney Afrika’da ‘aile sorumluluk izni’ adı altında ailevi ihtiyaçlar doğrultusunda kullanılabilecek bir izin hakkı olmakla birlikte bu iznin kapsamı geniştir. Avustralya’da da endüstriyel bir hak olarak tüm çalışanlara, bireyin kendisi ya da aile üyelerinden birinin hastalanması durumunda kullanmak üzere 5 güne kadar izin hakkı tanınmaktadır. Güney Afrika’dakine benzer biçimde bu izinde de sadece çocukların hedef alınmadığı geniş kapsamlı bir yapı göze çarpmaktadır⁴⁵⁴.

⁴⁵³ Moss, s. 22 – 24.

⁴⁵⁴ Moss, s. 25.

2.3.1.2. Çocuk Bakım Hizmetleri

Refah ve cinsiyete ilişkin literatürde ‘bakım’, iki yönlü ele alınması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkar. Yaşlı ebeveyn ya da bir yakına sunulan bakım ile annenin çocuklarına bakması şeklinde gerçekleştiğinde bir ‘sevgi işi’ olarak değerlendirebileceğimiz bakım hizmeti, örneklerde bahsi geçen ilişkilere benzer bir yakınlığın olmadığı durumlarda bir meslek dalı olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁵⁵.

Ülkeler arasında hükümetlerin çocukların bakımı ile alakalı üstlendikleri sorumluluklar ve konuyu ne derece ebeveynlerin kişisel sorunu olarak algıladıkları arasında var olan farklar izlenen politikaları ve uygulamaları şekillendirmektedir⁴⁵⁶. Birçok OECD ülkesi, çalışan ebeveynlerin çocuk bakımı konusundan yaşadığı sorunu hafifletmeye yönelik olarak erişilebilir ve yüksek hizmet kalitesinde çocuk bakım hizmetleri ile ilgili girişimler yapmış bulunmaktadır⁴⁵⁷. Arpino ve Luppi’nin Avustralya Hanehalkı Gelir ve İşgücü Dinamikleri’nde yer alan verilerden hareketle yürüttükleri araştırmadan elde ettikleri sonuçlar, kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanan annelerin, ücretsiz ve kurumsal olmayan bakım hizmetlerinden yararlanan annelere göre iş ve aile yaşamlarını dengeleme konusunda daha olumlu bir tutum içinde olduklarını göstermiştir⁴⁵⁸. Kurumsal bakım ihtiyacı, çocukları okul öncesi eğitime başlayan anneler için genel olarak daha az engel niteliği taşır. OECD bünyesindeki Avrupa ülkelerinde 6 – 11 yaş aralığında çocuğu olan çalışan kadınların ortalama olarak %25’inden fazlası kurumsal olmayan ücretsiz bakım seçeneğini tercih etmektedir ve bu bakım hizmeti genellikle aile büyükleri ve arkadaşlar gibi kimselerce sağlanmaktadır. İtalya, Hollanda ve Birleşik Krallıkta bu oran %45’lere dek yükselmektedir. Diğer yandan çoğu OECD ülkesinde bir erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmeti hakkı sağlansa da, çoğu durumda bu hizmetler sadece üç yaş ve sonrası çocukları kapsamaktadır. Bu nedenle çalışan ebeveynler, ebeveyn izninin sona ermesi ile okul öncesi eğitime giriş arasındaki süreçte çocuk

⁴⁵⁵ Davaki, s. 31.

⁴⁵⁶ Himmelweit ve diğerleri, s. 238.

⁴⁵⁷ OECD, **Walking the Tightrope**, s. 14.

⁴⁵⁸ Bruno Arpino ve Francesca Luppi, “Childcare Arrangements and Working Mothers’ Satisfaction with Work–Family Balance”, **Demographic Research**, Cilt: 42, Makale 19, 17 March 2020, ss. 549 – 588, s. 568 – 569.

bakım hizmetlerinin belirsizliği nedeniyle çocuklarına bağımlı kalmaktadır⁴⁵⁹. Bakım hizmetlerine erişilebilirliğin toplumsal olarak nitelendirilebilecek etkileri de dikkate alınmalıdır. İstihdam politikaları, hem çalışanların hem de ailelerinin refahını büyük ölçüde etkileyebilir⁴⁶⁰. Şöyle ki bazı ülkelerde aile içinde büyük kız çocukları, annelerinin çalışıyor olmasından dolayı kardeşlerini okuldan almak ve onlara bakmakla görevlendirilmektedir. Bu durum kız çocuklarının eğitim seviyelerinin istenen düzeye erişememesinde bir etken olarak değerlendirilebilir⁴⁶¹.

Bazı ülkelerde (Macaristan, Singapur veya Tayland gibi), işyeri çocuk bakım merkezleri, sağlayıcılara verilen kamu hibelerinden yararlandırılmaktadır. Örneğin Tayland'da, sendikalar tarafından organize edilen kreşler belediyelerden süt sübvansiyonları açısından bir miktar destek almaktadır. ABD ve Birleşik Krallık ile kıyaslandığında Fransa ve Macaristan'da 3 yaş altı çocuklar için sübvansiyonların daha fazla olduğu görülmektedir. ABD ve Birleşik Krallık'ta ise çocuk bakımı ile ilgili tesisler büyük ölçüde özel kuruluşlardır. 3 yaşın altındaki çocuklar için çocuk bakım merkezleri ise oldukça pahalıdır. Şöyle ki bu yaş grubu, büyük yaş gruplarına göre çok daha fazla ilgiye ihtiyaç duymakta ve her bir bakıcının bu yaş grubunda bakım üstleneceği çocuk sayısı daha sınırlı olmak zorundadır. Bu gibi günlük bakım merkezlerine devlet desteğinin az olduğu ülkelerde ebeveyn izinlerinin bitimi ile okul öncesi eğitim yaşı gelene kadar ebeveynler ciddi bir bakım maliyeti ile karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin Birleşik Krallık'ta tam zamanlı özel bir kreşin yılda 8.000 £ üzerinde maliyeti bulunmakta ve bu rakamlar, üniversite ücretlerinin iki katından fazla bir tutara denk gelmektedir.⁴⁶²

Çalışan ebeveynler için çocuk bakımı ile ilgili sorunlar, çocuklar okul öncesi eğitime ya da ilköğretime başladıktan sonra sona eren bir konu değildir. Çocuklar günün büyük bir kısmını okulda geçirseler de, okulların başlangıç ve bitiş saatleri çoğu kez hakim olan tam zamanlı çalışma saatleri ile uyumlu değildir. Bu durum, okul çağında çocuğu olan çalışanları okula gidiş öncesi, sonrası ve okulların tatil olduğu zamanlarda ilave bakım gereksinimi için çözüm yolları bulmaya sevk etmektedir. Okul dışı zamanlara yönelik bakım hizmetlerinin ise sadece birkaç

⁴⁵⁹ OECD, **Walking the Tightrope**. s. 12 – 15.

⁴⁶⁰ Jayasekaran ve diğerleri, s. 1.

⁴⁶¹ Catherine Hein ve Naomi Cassirer, **Workplace Solutions for Childcare**. ILO, ILO Publications, 2010, Cenevre, 9.

⁴⁶² Hein ve Cassirer, s. 31 - 42.

OECD ülkesinde kapsamlı biçimde mevcut olduğu, birçok OECD ülkesinde 6 – 11 yaş aralığındaki çocukların sadece 1/5’inden bile azının bu hizmetlerden yararlandığı görülmektedir. Danimarka, Fransa, Macaristan, Slovenya ve İsveç’te 6- 11 yaş aralığındaki çocukların yarıdan fazlası, merkezi okul dışı zaman bakım hizmetlerinin kapsamındadır. Söz konusu hizmetlerin kapsayacağı zaman aralıkları okul yönetimleri ile koordineli biçimde belirlenmektedir. Bir örnek vermek gerekirse, İsveç’te bu hizmetler, genellikle okulların bitişine denk gelen 14.00 ile 17.00 arasında sağlanmaktadır⁴⁶³. Okul dışında gerçekleştirilen bu programlar eğitim, oyun, spor veya fiziksel denetim dâhil olmak üzere çeşitli faaliyet türlerini içerebilir. Okul sonrası bakım, hem Fransa’da hem de Macaristan’da geleneksel bir kamu hizmetidir ve genellikle çocuğun devam ettiği okulda sağlanır. Macaristan’da, okul sonrası günlük bakım hizmeti, öğretim saatlerinin sonundan 17.30’a kadar ara öğünler hariç ücretsiz olarak sunulmaktadır. Birleşik Krallık ve ABD’de, okul sonrası gözetim ve bakım ihtiyacının varlığına yönelik farkındalığa rağmen, bu tür hizmetler nispeten nadirdir ve genellikle ebeveynler ücret karşılığı yararlanmaktadır. Güney Afrika’da, birinci basamak okullar 14.30’da bitmektedir ve hükümet tarafından son zamanlarda ders dışı etkinliklerin genişletilmesi şeklinde bazı çabalar olsa da bu girişimler çok sınırlı kalmaktadır. Endüstrileşmiş, gelişmiş ülkelerde okul tatillerinde de çocuklar için aktiviteler sunan yaz kampları bulunmakta ve bu yapılanmalara bir miktar kamu desteği de sağlanmaktadır. Okul tatillerinde bu aktiviteler genellikle ilkokullarda veya belediyelere ait merkezlerde düzenlenir. Örneğin Macaristan’da kreş yaz kampları genellikle devlet okulları ve yerel belediyeler bünyesinde düzenlenmektedir. Birleşik Krallık’ta “tatil kulüpleri” düzenlenmekte ve bu aktivitelerin merkezleri, gençlik kulüpleri ve kiliseler olabilmektedir. Bu hizmetlerin bazıları oldukça pahalıdır ancak Birleşik Krallık ve ABD’de olduğu gibi tatil kamplarındaki harcamaların vergiden muaf tutulduğu ülkelerde maliyetler bir miktar azaltılabilmektedir⁴⁶⁴. Aşağıda yer alan tabloda (Tablo 1), çalışma ve bakım ilişkisine yönelik olarak ülkelerin uyguladıkları modeller, modellerin temel özellikleri ve gayrisafi yurtiçi hasıladan yapılan harcama oranlarına yer verilmiştir.

⁴⁶³ OECD, **Walking the Tightrope**. s. 15.

⁴⁶⁴ Hein ve Cassirer, s. 18 – 38.

Tablo 1. Çalışma – Bakım İlişkisine Yönelik Modeller ve Temel Özellikleri

Çalışma – Bakım Rejimi	2006'da Gayrisafi Yurtiçi Hasıladan Aile Politikasına Yapılan Harcama	Temel Özellikleri
Genişletilmiş Aile Politikası	İsveç(%2.9), Danimarka(%3.7), Belçika(%2), Fransa(%2.5)	0-3 yaş arası kapsamlı çocuk bakım hizmetleri, cömert ebeveyn izni ödemeleri. Kadınlarda yarı zamanlı çalışmaya katılım oranı yüksek.
Kısa İzinler – Yarı zamanlı çalışma	Birleşik Krallık(%1.6), Hollanda(%1.6)	Ebeveyn izinlerinde ödemeler düşük ve izinler kısa süreli. 0 – 3 yaş için orta
Uzun İzinler – Yarı Zamanlı Çalışma	Almanya(%3.1), Avusturya (%2.9), Lüksemburg (%3.4)	Uzun süreli ve nispeten iyi sayılabilecek ebeveyn izni ödemeleri mevcut. Kadınlar takip eden süreçte yarı zamanlı çalışma eğiliminde.
Aile Bakım Hizmetleri (Family Care)	Estonya(%1.2), Slovenya(%1.9), İspanya(%1.2), Litvanya(%1.2), Yunanistan(%1.5), İtalya(%1.2), Portekiz(%1.2)	İzin süreleri farklılaşmakla birlikte ebeveyn izni ödemeleri oldukça zayıf. Kadınlar anne olduktan sonra genellikle işlerini bırakmakta ve çalışmaya geri dönmemekte.

Genişletilmiş Ebeveyn İzinleri	Macaristan(%2.8), Polonya (%0.8), Çek Cumhuriyeti(%1.4), Litvanya(%1.1), Finlandiya(%2.9)	Kadınlara tanınan uzun bir ebeveyn izni kullanım hakkı ve sonrasında tam zamanlı istihdama dönüş. Finlandiya, 0 – 3 yaş bakım hizmetlerine diğerlerine oranla daha çok yer vermekte ve kadınlarda yarı zamanlı çalışma oranı daha fazla.
--------------------------------	---	--

Kaynak: Wallace and Research Team, s. 1.

Tabloda, genişletilmiş aile polikası uygulayan İsveç, Danimarka, Belçika ve Fransa’da gayrisafi yurtiçi hasıladan ayrılan payın, diğer politikaları uygulayan ülkelerin ayırdığı ortalama paydan daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Aile Bakım Hizmetleri modelini benimseyen ve ebeveyn izni ödemelerinin oldukça zayıf olduğu belirtilen Estonya, Slovenya, İspanya, Litvanya, Yunanistan, İtalya ve Portekiz’de ise gayri safi yurtiçi hasıladan ayrılan pay ile kadınların anne olduktan sonra istihdama dönüşü arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu yönünde bir değerlendirme yapmak mümkündür.

Genişletilmiş aile politikası modelinde süresi 6 aydan 1 yıla kadar değişen ebeveyn izinleri sonrası çalışma hayatına dönmekte ve çocuk bakımı temelinde devletin sunduğu imkânlarla sağlanmaktadır. Uzun İzinler – Yarı Zamanlı Çalışma modelinde, kadınlar her doğum sonrası süresi 3 yıla kadar uzayan dönemlerde ebeveyn izni kullanmakta ve çalışma yaşamına kısa çalışma saatleri şeklindeki yarı zamanlı çalışanlar şeklinde dâhil olmakta, düşük ücretlerle çalışmaktadır. Kısa İzinler – Yarı Zamanlı Çalışma modelinde, ebeveyn izni sürelerinin kısa oluşu ve maddi olarak karşılanabilir çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği sebebiyle kadınlar ya düşük ücrete yarı zamanlı işlerde çalışmak ya da çalışma yaşamından tamamen çekilmek zorunda kalmaktadır. Aile Bakım modelinde ise iki kutuplu bir yapı söz konusudur. Kısa bir ebeveyn izni sonrasında büyükanne ve benzeri kişilerden destek alan kadınlar işe dönmekte iken, bu imkâna sahip olmayanlar istihdam dışı kalmaktadır. Genişletilmiş Ebeveyn İzinleri modelinde de kadınların tam zamanlı çalışmaya başlamaları çocuklarının 3 yaşa ulaşmasından sonra gerçekleşmektedir.

Çocukların bakımını ağırlıkla üstlenen ise burada da büyükanneler ve benzeri kişiler olmaktadır⁴⁶⁵.

Birleşik Krallık'ta iş ve aile yaşamı dengesi politikalarının hizmetler, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, izinler gibi çeşitlemeye dayalı bir yapı sergilediği görülmektedir⁴⁶⁶. İsveç, AB ve OECD ülkeleri içerisinde hukuksal alanda ve uygulama düzeyinde iş ve aile yaşamı dengesi sistemini en başarılı şekilde yürüten ülkeler arasındadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine hizmet eden uygulamaların, çocuk bakım hizmetleri ve aile izinlerinin düzenleniş biçimi, bu başarılarının altında yatan önemli etkidir. 1970'lerden beri üzerinde çalışılan sosyal politika hedeflerinden biri, kadınların iş yaşamları ve aile yaşamları arasında denge kurulmasıdır. Çocukların bakımı için tanınan ebeveyn izin sürelerinin genişliği ve uzunluğuna ek olarak, çocuk bakımı konusunun kamu hizmetleri kapsamında değerlendirilmesi söz konusudur. Aynı zamanda yarı zamanlı çalışma koşulları, ücret ve eşit istihdam koşulları çerçevesinde hukuksal olarak da güvence altına alınmıştır. İsveç'te kadın çalışanlara sunulan esnek çalışma saatleri, çocuk bakımında kamu hizmetinin yeterliliği ve ebeveyn izni kullanımında erkeklerin oranı dikkate alındığında kadınların doğum sonrası işe dönüşünü kolaylaştıran koşulların elverişli bir şekilde geliştiği görülmektedir. Konu Yunanistan açısından değerlendirildiğinde ise Yunanistan'daki yasal düzenlemeler ve uygulamaların iş ve aile yaşamı dengesini sağlamakta yeterli olmadığı görülmektedir⁴⁶⁷.

Kurumsal bakım hizmetleri, genellikle standart belirli zamanlar arasında hizmet sağlamakta ancak geleneksel çalışma saatleri dışında bir çalışma rutini olan çalışanlar bu hizmetlerden yararlanamamaktadır. Bu süreçte ise aile bireyleri, arkadaşlar ya da komşular tarafından sağlanan bakım, bir alternatif olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁶⁸. Avrupa'da bakım konusunda dikkat çeken bir uygulama da komşu anne uygulamasıdır. Bu sistemde bir kişi kendi evinde belirli bir sayıda çocuğa bakım hizmeti verebilmektedir. Farklı yaş gruplarından çocukların aynı ortamda

⁴⁶⁵ Wallace and Research Team, s. 1 – 2.

⁴⁶⁶ Jane Lewis ve Mary Campbell, "UK Work/Family Balance Policies and Gender Equality 1997–2005", **Social Politics**, Cilt: 14, Sayı: 1, Oxford University Press, Mart 2007, ss. 4 – 30, s. 9.

⁴⁶⁷ Yeşim Pınar Soykut Sarıca ve Elif Çağlı, "İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2018, ss. 95 – 118, s. 107 – 109.

⁴⁶⁸ Charles Bruner ve Richard Chase, "Family, Friend and Neighbor Care: Achieving Healthy Child Development by Strengthening Families", DRAFT Policy Brief for the BUILD Initiative, **Build**, Yaz 2012, ss. 1 – 16, s. 1.

bulunmalarına da olanak verdiğiinden birden fazla kardeşin aynı kişi tarafından ev ortamında bakılması mümkün olmaktadır⁴⁶⁹.

Türkiye genelinde durum incelendiğinde, okul öncesi dönemi kapsayan 2-6 yaş arası çocukların bakımı için çoğu ilde en az bir kurum bulunmaktadır. Ancak durum, kadın hakları ve kadınların toplumsal yaşama katılımları bağlamında incelendiğinde bakım hizmetlerinin kurumsallaşmasında bu esasın dikkate alınmadığı görülmektedir. Annelerin çocuk bakımı konusunda en çok eve bağlandıkları 0-2 yaş çocuk bakım hizmeti veren kurumlar, illerin yarısından fazlasında bulunmamaktadır. Kurumsal açıdan yaşanan bu eksiklik, kadının ücretli olarak bir işte çalışmasının önünde bir engel teşkil etmekte ve kadının ev ve aile içi ilişkiler dışında toplumda varlık gösterememe eğilimini pekiştirmektedir⁴⁷⁰.

2.3.1.3. Bakım Sigortası

Bir başkasının bakımına muhtaç durumdaki kişilerin bakım sorumluluğunu üstlenen aile bireyleri hem maddi hem de manevi bakımdan büyük bir sorumluluk altına girmekte ve fedakârlıklarda bulunmaktadır. Yakınlarının bakımını üstlenmek için kendi çalışma yaşamlarını ve mesleki faaliyetlerini sınırlayan aile bireyleri kısmen ya da tamamen çalışamaz hale gelebilmektedir. Çalışma süresini dolduramayan ve prim ödeme yükümlülüklerini yerine getiremeyen bu bireyler, primli rejim kapsamındaki sosyal güvenlik haklarından da yararlanamamakta ya da bir takım hakları çok daha ileri dönemlerde elde edebilmektedir. Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler ile evlenmemiş kişilerin ve çocuk sahibi olmayan bireylerin sayıca artması, bu kişilerin bakıma muhtaç olmaları durumunda bir bakım sorunu ile karşı karşıya gelmelerine neden olabilmektedir⁴⁷¹. Özellikle gelişmiş

⁴⁶⁹ Ömer Demir, Zeynep Burcu Uğur ve Emre Yıldız, **Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE) Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Çocuk Bakımı Modellerinin İncelenmesi ve Türkiye İçin Model Önerisi Araştırma Raporu**, Aralık 2012, Ankara, <https://sgkegitimlibakici.org/public/EgitimliBakicilarinDesteklenmesiProjesiArastirmaRaporu.pdf>, (01.02.2023), s. 35.

⁴⁷⁰ Reyhan Atasü Topçuoğlu, “Sosyal Haklar Piyasalaşır Mı? Çocuk Hakları ve Kadın Emeğinin Kesişiminde Türkiye’de Kreşler”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, 31 Ekim – 1 Kasım 2013, ss. 281 – 292, s. 286 – 287.

⁴⁷¹ Sait Dilik, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Sigorta Kolu Bakım Sigortası”, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/431.pdf>, (20.06.2023), ss. 1 – 15, s. 3.

lkelerde son yıllarda doğan ocuk sayısı azalırken yaşı nüfusun arttığı görülmektedir. Bu durum, ilerleyen süreçte yaşıllık nedeniyle oluşan bakıma muhtaçlık riskini arttırmakta ve genç nüfusun azalmasına bağlı olarak da bakıma muhtaç yaşılların evde bakılma olasılığını azaltmaktadır. Kurumsal bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç doğrultusunda eksikliklerin giderilmesi ve nüfusun tamamını kapsam altına alacak bir bakım sigortası sisteminin kurulması oldukça önemli hale gelmektedir⁴⁷².

Bakım sigortası, dünyada ilk kez 1995’de Almanya’da kurulmuş ve kapsamının belirlenmesinde, hastalık sigortası esas alınmıřtır⁴⁷³. Türkiye’de bakım sigortasının oluşturulmadığı, kurumsal bakım hizmetlerinin ise oldukça sınırlı olduğu görülmektedir ve geriye seçenek olarak muhtaç kimsenin ailesi tarafından bakılması kalmaktadır. Günümüzde bakımı üstlenebilecek yetişkin aile bireylerinin, genel olarak çekirdek aile yapısına sahip olduğu ve bağımlı olarak çalıştığı gerçeği dikkate alındığında, zamanlarının önemli bir kısmını işte geçmek zorunda olan çalışanların olağan aile yaşamlarına dahi sınırlı süreler ayırabildiği görülmektedir. Muhtaç aile bireyinin evde bakım ihtiyaı oluştuğunda, çalışanın işi ile ailevi sorumlulukları arasında bir denge kurması gerekmekte ve bu durumda mevcut tek çözüm yolu, işten ayrılmak olmaktadır⁴⁷⁴.

I. Yaşıllık şurası Komisyon Raporları kapsamında uzun süreli bakım sigortası konusunun ülke gündemine getirilmesi gerekliliği ve bakım finansmanının oluşturulması amacıyla çalışmaların hızlandırılması⁴⁷⁵ konularına değinilmiştir. 2021-2023 dönemine ait Yeni Ekonomi Programı kapsamında, Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, vatandaşların uzun süreli bakımlarını garanti edecek, özellikle de yaşıllık dönemlerini rahat geçirmelerini sağlayacak bir Uzun Dönemli Bakım Sigortası modelini hayata geçirmeyi planlamakta ve sistemle ilgili uluslararası örnekleri incelemektedir. Bakanlık, Engelli ve Yaşı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Avrupa Komisyonu Teknik Destek ve Bilgi Değişim Ofisi iş birliğinde, bu amaçla

⁴⁷² Veli Ağören, “Bakım Sigortası ve Türkiye İçin Model nerisi” **Sosyal Güvence Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 12, Temmuz 2017, ss. 1 – 26, s. 3.

⁴⁷³ Dilik, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Sigorta Kolu Bakım Sigortası”, s. 2 – 5.

⁴⁷⁴ Mahmut Kabakçı, “İş İle Aile Hayatının Bağdaştırılması: Bakım İzni”, **Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2012, ss. 57 - 82, s. 78,

⁴⁷⁵ mer Faruk Bilgin, Coşgun Gürboğa, Bülent Karakuş, Betül Tamkoç, İpek Kelbaş ve Rumeysa Ceylan, **I. Yaşıllık şurası Komisyon Raporları 20 – 22 şubat 2019, T.C. Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı**, Ankara, şubat 2020, s. 97.

Engelli ve Yaşlı Bireyler için Bakım Sigortası Çalıştayı'na ait sonuç raporu yayımlamıştır. Çalıştayda özellikle Fransa, İsveç ve İrlanda'da uygulanan uzun dönemli bakım sigortası modellerinin incelemeye alındığı raporda bildirilmiş ve Türkiye'de bu konuda ileriki süreçte atılması gereken adımlara ilişkin görüş alışverişinde bulunulduğu aktarılmıştır⁴⁷⁶. Çevrim içi olarak 20-21 Ocak 2021'de düzenlenen Çalıştay'da, engelliler ve yaşlılara yönelik bakım modelleri ve bu modellerin finansmanı konularında ülke örnekleri ele alınmıştır⁴⁷⁷. Bakım sigortasının varlığı, ailede bakım işini üstlenen kişinin bakım yükünü hafifleterek bu kişilerin bakım sorumlulukları nedeniyle istihdam dışı kalmalarının önüne geçilmesine yardımcı olacaktır. Özellikle aile içinde toplumsal cinsiyete dayalı olarak bakım sorumluluğunun kadınlar tarafından yüklenildiği göz önüne alındığında, bakım sigortasının varlığı, kadınların iş ve aile yaşamı dengelerinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

2.3.1.4. Esnek Çalışma

Her ne kadar AB ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politik bir hedef ve devletin sorumluluğu olarak görülse de ve bu ülkelerde çalışma koşulları ve bakım imkânlarının erkek ve kadın ebeveynler açısından düzenlendiği uygulamalara doğru bir yönelim var olsa da, AB özelinde, esnek çalışma tartışmalarına giderek yaklaşılmaktadır⁴⁷⁸. Yüksek kalitede ve ekonomik olarak karşılanabilir çocuk bakım hizmetleri yaygınlaşmasına rağmen, tüm ebeveynler, çocuklarının bizzat kendileri tarafından sağlanması gereken bakım sorumluluklarını yerine getirebilecekleri esneklikte işlere ihtiyaç duymaktadır⁴⁷⁹. Hollanda ve Birleşik Krallık, diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha kapsamlı iş ve aile yaşamı politikalarına sahiptir ancak, 2010'da Yerkes, Standing ve arkadaşlarının yaptıkları incelemelerde, çalışan kadınların bu politikaları, ihtiyaçlarıyla tam olarak uyumlu bulmadıkları görülmüştür. Şöyle ki, Birleşik Krallık'ta en çok sorun yaratan konu

⁴⁷⁶ <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/aile-calisma-ve-sosyal-hizmetler-bakanligi-bakim-sigortasi-modelini-masaya-yatirdi/2142477>, (28.01.2023).

⁴⁷⁷ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı Bireyler için Bakım Sigortası Çalıştayı, 0 – 21 Ocak 2021**, Çalıştay Raporu, s. 3.

⁴⁷⁸ Atasü Topçuoğlu, s. 286 – 287.

⁴⁷⁹ Himmelweit ve diğerleri, s. 250.

çalışma saatlerinin uzun olmasıdır. Bazı kadın çalışanlara göre esnek çalışma, birim zaman başına iş yükünün artması ile sonuçlanmaktadır; ayrıca müşteri ve işveren talepleri ile şekillenen esneklik uygulamaları, uzun mesai saatlerinin esneklik adı altında uygulandığı bir çalışma kültürünün oluşmasına yol açmaktadır. Hollanda ise azalan çalışma saatleri ile karakterize edilen bir yapıya sahip olmakla birlikte yaygın çalışma şekli tam zamanlı çalışmadır. Bazı kadınlar, azalan çalışma süreleri ile örgütlerde yaygın olan, tam zamanlı ve fiziken işyerinde bulunulması şeklindeki çalışma kültürünün, birbiriyle uyuşmadığından söz etmektedir. Bu nedenle işverenlerin bir kısmı, kadın çalışanın azaltılmış iş saatleri kapsamında gerçekleştirdiği çalışmalarından endişe duyabilmekte ya da rayında gitmeyen işler, yarı zamanlı çalışan kadınlara mal edilebilmektedir⁴⁸⁰. Buradan yola çıkarak, yasal hakları çerçevesinde daha kısa sürelerle çalışan kadınların psikolojik tacize uğrama riski ile karşı karşıya kaldıkları şeklinde bir çıkarımda bulunmak yanlış olmayacaktır. Görüldüğü gibi düzenlemelerin örgütsel kültüre yansıma sürecinin etkinliği, politikaların etkinliğine de etki etmektedir.

AB'nin Ebeveynler ve Bakım Sağlayıcıların İş Yaşam Dengesi Direktifi'nde, ebeveynlik ve bakım sorumluluğu bulunan çalışanların istihdamda kalabilmeleri için, çalışma programlarının kişisel tercihleri ve ihtiyaçları doğrultusunda uyarlayabilmesi gerektiğinden söz edilmektedir. Bu doğrultuda, direktifin 34. maddesinde çalışanların çalışma saatlerinin azaltılması, eğer işleri imkân tanıyorsa uzaktan çalışma seçeneğinin değerlendirilmesi gibi çalışma programlarının bakım sorumluluklarıyla uyumlu hale getirilmesi yönünde esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkı bulunmaktadır. Hem çalışanlar hem de işverenler açısından olumlu sonuçları olsa da, üye devletlerin söz konusu esnek çalışma biçimlerini sınırlandırması mümkündür. Şöyle ki bakım sorumluluğunu yerine getirirken, işgücü piyasasında uzun süreler azaltılmış çalışma saatleri ile çalışıldığında bu durum daha düşük sosyal güvenlik primlerine ve dolayısıyla emekli aylığının azalmasına ya da hiç olmamasına yol açabilecektir (35. madde). Direktifin 40. maddesinde ise direktifte öngörülen şekilde izin alma ya da esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkını kullanan çalışanların

⁴⁸⁰ Yerkes ve diğerleri, s. 420 – 421.

ayrımcılığa ve daha az elverişli olarak değerlendirilebilecek muamelelere karşı korunmaları konusu vurgulanmıştır⁴⁸¹.

Esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler, çalışanların ailevi sorumlulukları ve sosyal yaşamları ile birlikte işlerini bir arada yürütmelerine olanak tanıyan kısmi çalışma, tele çalışma, işe giriş ve işten çıkış saatlerinin esnetilmesi gibi çeşitli uygulamaları kapsamaktadır. İsviçre ve Hollanda gibi bazı OECD ülkelerinde, çalışan annelerin çoğunluğu yarı zamanlı çalışmakta, yarı zamanlı çalışmayı çocuklarının çocukluk döneminin tamamı süresince kalıcı bir alternatif olarak kullanmaktadır. Bazı OECD ülkeleri, çocuk sahibi olan annelerin esnek çalışma imkânlarını garanti altına almıştır. Birçok ülkede küçük yaşta çocuğu olan annelerin kısmi zamanlı çalışmasına, haftalık çalışma sürelerini azaltılmasına (Avusturya, Finlandiya, İsveç, Slovenya) olanak tanınmaktadır⁴⁸².

2.3.1.5. Aile Yardımları ve Ödenekler

Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak ve toplumda gelir dağılımının daha eşitlikçi bir yapı sergilemesini sağlamak amacıyla kamu gelirlerinin bir kısmı sosyal yardımlar ve hizmetlere ayrılmaktadır. Ülkeler arasında farklılıklar olmakla birlikte prim sistemine göre işleyen sosyal sigortalardan sağlanan hizmetler ile ihtiyaç sahiplerine karşılıksız olarak sunulan sosyal yardımlar, genellikle sosyal güvenlik kurumlarının hizmetleri kapsamında yer almaktadır⁴⁸³. Özellikle AB ülkeleri için, sosyal korumaya ayrılan harcamalar, refah devleti vasfına sahip olabilmek açısından oldukça önem taşır. Sosyal koruma harcamalarının gayri safi milli hasılaya oranı AB'nin genişleme stratejisi ve genel politikası açısından önemli bir göstergedir. Avrupa İstatistik Kurumu (EUROSTAT), sosyal koruma harcamalarını, sağlık ve bakım harcamaları, malullük harcamaları, yaşlılık (emekli maaşı dâhil) harcamaları, dul ve yetim harcamaları, aile ve çocuk harcamaları, işsizlik harcamaları, konut yardımı amaçlı harcamalar ve sosyal dışlanmaya yönelik harcamalar şeklinde

⁴⁸¹ EU Directive, 2019/1158 Of The European Parliament and of the Council of 20 June 2019 On Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU, **Official Journal of the European Union**, s. 5 – 6.

⁴⁸² OECD, **Walking the Tightrope**, s. 19.

⁴⁸³ Kamil Necdet Ar, “Güncel Gelişmeler Işığında Dünyada ve Türkiye’de Tamamlayıcı Emeklilik Programlarının Katkısı”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, Temmuz 2013, ss. 13 - 31, s. 14.

sınıflandırmıştır⁴⁸⁴. Genel olarak refah harcamalarının doğum oranları ile ilişkisi araştırmacıların ilgisini çeken bir alandır. Bu noktada seçilen politikaların niteliği doğum oranlarının yoğunluğunu artı ya da eksi yönde etkileyebilmektedir. Şöyle ki rastgele oluşturulmuş politikalar bölgesel karakteristiklere bağlı olarak farklı seviyelerde fayda sağlayacak ve elde edilen sonuçlar daha çok kadının demografik ve diğer bireysel karakteristiklerinden etkilenmiş olacaktır. Ancak planlı refah politikaları, demokratik bir işleyiş sağlayacaktır. Politikaların mı davranışlara, davranışların mı politikalara yansıdığı konusu, izlenen politikalarla doğru bir etki yaratılabilmesi açısından önem taşımaktadır⁴⁸⁵. Desteklerin kapsamı ve süresi ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin, İsveç, doğum sonrası dönemde ebeveynlere finansal destek sağlama konusunda en cömert ülkelerin başında gelmektedir⁴⁸⁶.

AB ülkelerinde, çocuk bakım sorumluluklarının getirdiği mali yüklerin önemli bir bölümünün kamusal kaynaklar tarafından karşılandığı görülmektedir. Örneğin Almanya’da devlet, bütün ailelere ‘kindergeld’ adında, amacı çocukların temel gereksinimlerinin karşılanması olan bir çocuk yardımı sağlamaktadır. Fransa’da ise devletin çocuk sayısı, ailede çalışan kişi sayısı ve toplam gelire dayalı olarak belirlediği prime ‘à la naissance (Paje)’ adı verilen doğum yardımı sağladığı görülmektedir. Bu ödeneğin amacı, doğuma bağlı masrafların karşılanmasına yardımcı olunmasıdır. Benzer şekilde çalışan kişi sayısı ve gelire bağlı şekilde belirlenen ‘L’allocation de base’ adlı temel çocuk yardımı ile çocuğun bakımı ve eğitimi ile ilgili masrafların finansmanına destek olunması amaçlanmaktadır⁴⁸⁷. Fransa’da, evde çocukları ile ilgilenmesi için dadı çalıştıran çalışan ebeveynler (ya her iki ebeveyn de çalışmalıdır ya da eğer tek ebeveynli bir yapı varsa söz konusu ebeveyn çalışıyor olmalıdır) evde çocuk bakım ödeneğinden AGED (Allocation de Garde des Enfants à Domicile) faydalanmaktadır. Bu ödenek önceleri 3 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynler içinken takip eden dönemde yaş sınırı 6’ya yükseltilmiştir. Dadiya ödenen ücret ise asgari ücretin altında olmayacaktır. Bu uygulama ile hem çalışan kadının çalışma yaşamından kopmasının engellenmesi hem

⁴⁸⁴ Tiye, s. 40.

⁴⁸⁵ Susan L. Averett, “Fertility, Public Policy and Mothers in Labor Force”, **Economics of Work and Family**. (Ed. Jean Kimmel ve Emily P. Hoffman), Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, 2002, ss. 105 – 132, s. 113.

⁴⁸⁶ Galtry ve Callister, s.223.

⁴⁸⁷ Demir, Uğur ve Yıldız, s. 52 – 54.

de yeni istihdam olanağı yaratılması amaçlanmıştır. Ayrıca 1994'te önceden belli bir süre çalışmış olan ancak ikinci çocuğa sahip olduktan sonra çalışma yaşamını terk edip çocuğunu kendisi büyütmek isteyen annelerin sayısını arttırarak işsizlik oranlarını düşürmek isteyen Fransız hükümeti, APE (Allocation Parentale Education) adı verilen uygulamayla bahsi geçen annelere yardım aylığı bağlanmasını öngörmüştür⁴⁸⁸.

Sosyal transferler bireyleri yaşlılık, hastalık gibi durumlarda desteklemekte ve ailelerin çocuk ve diğer bağımlı üyelerinin sorumluluklarını üstlenmeleri esnasında katlandıkları maliyetleri hafifletmekedir. Bu transferler, Brezilya ve Polonya'da bekar annelerin yoksulluk oranlarında %21 ve %34'lük bir azalma sağlamıştır⁴⁸⁹. Özellikle düşük gelirli aileleri hedef alan farklı türlerde sağlanan sosyal transferler, bilhassa ailede küçük yaşta çocuk ya da çocuklar olması durumunda aile fertlerini çalışmamaya karşı teşvik edebilecektir. Bu durum, kalıcı bir fayda bağımlılığı yaratabilecektir⁴⁹⁰. Gelir desteği gibi yardımların iş ve aile yaşamı dengesini sağlama konusundaki etkinliğine dair fikir sahibi olmamıza yardımcı olabilecek bir araştırma da Millar ve Hakorvita tarafından gerçekleştirilmiştir. Millar ve Hakorvita, Birleşik Krallık'ta 2002 – 2007 yılları arasındaki zaman diliminde gelir desteği almayı bırakıp haftada en az 16 saat çalışmaya başlayan anneler ve çocukları ile görüşmeler yapmıştır. Görüşülen kadınların büyük kısmı, gelir desteği aldıkları döneme göre elde ettikleri gelirlerinin bir miktar arttığını fakat yaşadıkları ekonomik sorunların büyük ölçüde devam ettiğini belirtmiştir. Buna rağmen ücretli bir işte çalışarak ev işleri ve çocuk bakımı dışında bir sosyal yaşama ve çevreye sahip olduklarını ve çocukları gözünde daha güçlü bir rol modele dönüştüklerini de dile getirmişlerdir. Çocuklarla yapılan görüşmelerde ise çocuklar genel olarak hem ev işlerini, hem de kendilerine ait sorumluluklarını üstlenmek zorunda kaldıklarını, gece uykuya yatma ve sabah okula hazırlanma aşamasında tek başına kaldıklarını ifade etmiştir. Genel olarak gözlenen durum ise annelerinin çalışma yaşamına dâhil olması

⁴⁸⁸ Jeanne Fagnani, "Helping Mothers to Combine Paid and Unpaid Work or Fighting Unemployment? The Ambiguities of French Family Policy", **Community Work & Family**, Cilt: 1, Sayı: 3, 1998, ss. 297 - 312, s. 303 – 305.

⁴⁸⁹ UN Women, **Progress of the World's Women 2015 – 2016, Transforming Economies, Realising Rights**. United States, 2015, s. 14.

⁴⁹⁰ Barber ve Immervoll, s. 26 – 27.

ile çocuklar finansal problemlerin yanı sıra, daha ufak kardeşin bakımı, ev işleri ve annelerine manevi yönden destek olmak gibi ekstra yükler altında kalmaktadır⁴⁹¹.

2.3.1.6. Emeklilik Politikaları

Boston Collage'ın Emeklilik Araştırmaları Merkezi'nin 1996 – 2014 yıllarını kapsayan Sağlık ve Emeklilik Anketleri'nden yola çıkarak yaptığı araştırmada 50 yaş ve üzeri kadınların sahip oldukları çocuk sayısı ile sosyal güvenlik sisteminden bağlanan emeklilik geliri arasında ters orantılı denebilecek bir ilişkinin mevcut olduğu gözlenmiştir. Sadece tek bir çocuğu olan anneler, hiç çocuk sahibi olmayan annelere göre tüm çalışma yaşamları boyunca aylık ortalama %33 daha az gelir elde etmektedir ve annelik olgusu çalışan kadınlar için daha az gelir ile özdeşleşmektedir. Bir çocuk sahibi olan kadınlar ile olmayan kadınlar arasında sosyal güvenlik sisteminden bağlanan emeklilik geliri arasında da benzer şekilde %16'lık bir ortalama fark oluşmakta ve sahip olunan ilave her çocuk sayısı için ortalama %2,2 bir düşüş gözlenmektedir⁴⁹². Angrisani ve arkadaşlarının iş ve aile yaşamı dengesi ve emeklilik kararı ilişkisine yönelik yürüttükleri araştırmaya göre çalışma sürelerine nazaran daha fazla boş zaman tercih eden ve bu şekilde iş ve aile yaşamı dengesini sağlamaya gayret eden çalışanlar, mümkün olduğunca erken emekli olmayı arzulamaktadır. Eşin ya da ileri yaştaki ebeveyninin bakıma ihtiyaç duyar hale gelmesi ya da torunların dünyaya gelmesi gibi aile içi dinamiklerde meydana gelen değişiklikler, iş ve aile yaşamı dengesinin bozularak, kısmi emeklilik ya da tam emeklilik olasılığını arttırmaktadır⁴⁹³.

Boston Üniversitesi Aileler ve Çalışma Enstitüsü Değişen İşgücü Ulusal Araştırması – 2008'e göre, araştırmaya konu olan emeklilik sonrası çalışanların yarıdan fazlası (%53), ekonomik nedenlerle çalışmaya devam ettiklerini

⁴⁹¹ Jane Millar ve Mia Hakovirta, “‘Work is Good for You’: Lone Mothers, Children, Work and Well-Being”, **Social Security and Health Research: Working Papers**, No. 60, Kela Research Department, Helsinki, 2008, s.7-9.

⁴⁹² Matthew S. Rutledge, Alice Zulkarnain ve Sara Ellen King, “How Much Does Motherhood Cost Women In Social Security Benefits?”, **Center for Retirement Research at Boston College**, No: 2017 – 14, Ekim 2017, ss. 1 – 22, s. 8 – 9.

⁴⁹³ Marco Angrisani, Maria Casanova ve Erik Meijer, “Work-Life Balance and Labor Force Attachment at Older Ages”, **Michigan Retirement Research Center University of Michigan**, Working Paper WP 2017-366, Eylül 2017, s. 2 – 24.

belirtmişlerdir⁴⁹⁴. Emeklilik sonrası çalışmaya karar verme noktasında bireyin çalışacağı iş türünü seçmesine etki eden faktörler arasında ayrıca işin sağlayacağı saygınlık, aile yaşamı ile uyumu, öğrenme fırsatları gibi faktörler yer almaktadır⁴⁹⁵. Maluliyet aylığına hak kazanma halinde, yaşlı çalışanlar yarı zamanlı bir işte çalışma fırsatı yakalayabilmektedir. Litvanya, Romanya gibi bazı ülkelerde maluliyet aylıkları, kişinin malul iken çalışması durumunda bir indirim tabi tutulmazken, Avusturya ve Hırvatistan’da malul kişinin çalışması durumunda maluliyet aylığından kesintiler yapılmaktadır. Finlandiya Norveç ve Slovenya’da ise bu değerlendirme kişinin çalışma gücü kaybı dikkate alınarak değerlendirilmektedir. Görüldüğü gibi ülkeler arası değişken bir yapı mevcuttur⁴⁹⁶. Emekli maaşlarının yetersizliği, zaten ileri bir yaşta emekli olan kişinin bedensel ve ruhsal gücü yetmese de ve hatta ailevi sorumlulukları ve kişisel planları (torunlarına göz kulak olma ya da kişisel ilgi alanlarına zaman ayırmak gibi) olsa bile yeniden çalışma hayatına geri dönmek zorunda kalmasına neden olabilecektir. Bu durum ise emeklilik reformlarının iş ve aile yaşamı dengesini özel yaşam aleyhine zedelediği bir tablo çizmektedir.

Emeklilik ve iş ve aile yaşamı dengesi konusunu ilgilendiren bir diğer konu ise esnek emeklilik ve kısmi emeklilik uygulamalarıdır. Esnek emeklilik (flexible retirement), kişiye, emekli olacağı yaşı seçme fırsatını veren, sağlık ve verimlilikle ilgili sorunlar nedeniyle emekli olamama riskine engel olabilecek bir yapı teşkil etmektedir⁴⁹⁷. Kısmi Emeklilik konusu 1970’lerde hem İsveç hem de Norveç’te emeklilik sistemlerine dâhil edilmeye başlanmıştır. İsveç’te genel emeklilik yaşından önce uygulanabilir bir yapıya sahipken, Norveç’te genel emeklilik yaşına erişildikten sonra uygulanması desteklenmiştir. İsveç modeli kısmi emeklilik uygulaması yaş ve derece bağlamında daha esnek bir yapı sergilemesi nedeniyle daha popüler ve daha yaygın bir uygulama alanına sahiptir⁴⁹⁸. Kısmi Emeklilik uygulaması ile bireyi çalışma yaşamında daha uzun süre tutmak mümkün olabilir. Konu ile ilgili Avrupa

⁴⁹⁴ M. Brown ve diğerleri, s. 4.

⁴⁹⁵ M. Brown ve diğerleri, s. 15.

⁴⁹⁶ Hans Dubois, Georgiana Runceanu ve Robert Anderson, **Extending Working Lives Through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement**. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luksenburg, 2016, s. 6.

⁴⁹⁷ Daniel van Vuuren, “Flexible Retirement”, **CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis Discussion Paper**, DP No. 174, Mart 2011, s. 8.

⁴⁹⁸ Helen Ginsburg, “Flexible and Partial Retirement for Norwegian and Swedish Workers”, **Monthly Labor Review**, Ekim 1985, ss. 33 – 43, s. 33 – 34.

bazında yapılmış bir araştırma olmamakla beraber 2005 yılına ilişkin İsveç İstatistiksel verileri bir fikir sahibi olmamızı sağlamaktadır. Toplam çalışanların %14'üne denk gelen, 50 – 64 yaş aralığında ve yasal emeklilik yaşına dek çalışmalarının mümkün olmayacağını düşünen kitlenin %60'ı, yasal emeklilik yaşına kadar çalışabilmelerinin ancak çalışma sürelerinin daha kısa olması durumunda mümkün olacağına inandıklarını ifade etmiştir. Cevaplayıcıların çoğunluğuna göre çalışma sürelerinin kısaltılması, çalışma yaşamında daha uzun yıllar aktif olabilmenin bir ön koşuludur ve bu sayede yaşlanan bireyler, hem aile içi bakım sorumluluklarını daha kolay yerine getirebilecek hem de yaşa bağlı hastalık ve engellilik durumlarında, çalışma yaşamında bir süre daha aktif olarak var olma şansını yakalayacaklardır⁴⁹⁹.

Uygulamada ise bir kimseyi esnek emeklilik uygulamaları ile çalışma yaşamında daha uzun sürelerle tutabilmek her zaman mümkün değildir. Şöyle ki, işverenler çoğu kez genç çalışanlara yatırım yapmayı tercih etmektedir⁵⁰⁰.

2.3.2. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikaların Etkinliği

Çalışanların gereksinimleri merkezinde şekillenen aile dostu politikaların uygulamada bir takım sınırlılıkları söz konusudur ve bu sınırlılıklar uygulanan politikaların etkinliğini de olumsuz biçimde etkilemektedir. Bazı politikalar sadece belli büyüklükteki örgütleri kapsamına alacak şekilde tasarlandığından daha yoğun ihtiyaca sahip olsa dahi uygulamalardan faydalanamayan bir kitleyle karşılaşmak her zaman için olasıdır⁵⁰¹. Aile politikalarının işyerleri ile ilgili olarak geçirmesi gerekli görülen dönüşümler ise şöyle olmalıdır⁵⁰²:

*"Analık" izninden "ebeveyn" iznine: Küçük bir çocuğun bakım sorumluluğunu alan herkesin desteklenmesi çocuğun gelişimi için önemlidir.

⁴⁹⁹ Dubois ve diğerleri, s. 7.

⁵⁰⁰ Vuuren, s. 37.

⁵⁰¹ Suzan Lewis ve Cary L. Cooper, "Balancing The Work/Home Interface: A European Perspective", **Human Resource Management Review**, Cilt: 5, No: 4, 1995, ss. 289 – 305, s. 295.

⁵⁰² UNICEF, **Family-Friendly Policies A Policy Brief Redesigning the Workplace of the Future**. UNICEF, Temmuz 2019, s. 2.

- "Altyapı"dan "insanlar"a: Politikalar, daha güvenli çalışma koşulları, emzirme odaları, ailelere yatırım gibi konularda güçlendirilmiş bir yaklaşım ile altyapı değişikliklerinin ötesine geçmelidir. Böylece ebeveynlerin küçük çocuklarına hem zaman hem de destek sağlayabilmeleri mümkün olacaktır.
- "Bireysel"den "ortak sorumluluğa": İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasının bireysel bir sorun olmaktan öte hükümetler, işverenler ve ailelerin ortak sorumluluğu olduğu kabul edilmelidir.
- "Ebeveyn stresini azaltmak"tan "aile refahını geliştirmeye": Sosyal yapıların ve iş çevresinin ebeveynlik ile ilgili stresi etkilediği görülmüştür. Aile dostu politikalar ebeveynlik stresini azaltmaya ve aile refahını geliştirmeye teşvik konusunda yardımcı olabilir. Bu da sırasıyla daha iyi işletmeler, daha mutlu aileler ve daha sağlıklı çocuklar anlamına gelmektedir.

Aile odaklı düzenlemelerin çoğu, kadın işgücüne odaklanmakta ve erkeklerin aile sorumlulukları ikinci plana atılabilmektedir⁵⁰³. Hükümetler, babaların çocukları ile daha fazla zaman geçirmelerini sağlayacak sosyal politikalar hazırlarken şunlara dikkat etmelidir⁵⁰⁴:

- a. İzinler bireysel bir hak olarak düzenlenmelidir,
- b. Ücret düzeyleri yükseltilmelidir,
- c. Uluslararası eşitlikçi bir yaklaşımla izinlerin kullanılmasında esnekliğe yer verilmesi mümkün olmalıdır ve hükümetlerin farkındalık programlarıyla izinler konusunda babalar hedef alınmalıdır.

Kadınların işgücüne katılımlarının artması için öncelikle çocuklu kadınların işgücü piyasasına giriş çıkışını ve yeniden girişini özendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır⁵⁰⁵. Bu konuda ebeveyn izinleri istihdama olan olumlu etkisi yanında uzun bir süreci kapsar nitelikteki olduğunda, kadınların toplam gelirinin azalması, mesleki bilgi ve becerilerinin gerilemesi ve kariyer fırsatlarını kaçırmaları gibi olumsuzluklara yol açabilmektedir⁵⁰⁶. Ebeveyn izinleri kısa olduğunda, bu durum ebeveynlerin çocukları ile yeterli vakit geçirmelerini engellemekte; ebeveyn izinleri uzun olduğunda ise işlerini kaybetme riski ile yüz yüze gelebilmektedirler. Dengeyi

⁵⁰³ Lewis ve Cooper, s. 295.

⁵⁰⁴ Smith ve Williams, s. 189.

⁵⁰⁵ EC Issues Paper, s.2.

⁵⁰⁶ Thévenon ve Solaz, s. 19.

sağlamaktan uzak kalan düzenlemeler küçük yaşta çocuğu olan çalışanın tamamen çalışma yaşamından kopmasına neden olabilecek bir etki yaratabilmektedir⁵⁰⁷. Literatürde üzerinde fazlaca durulmamakla birlikte, ebeveyn izinlerinin süresi kadar, iznin kadın tarafından kaç kez kullanıldığı da önem taşımaktadır. Kadının iş yaşamına etkisi açısından, 6 ay olarak düzenlenmiş ebeveyn izni uygulamasının, tek çocuk sahibi bir kadına yaratacağı negatif etkilerle dört kez doğum yapmış ve 24 ay izin kullanmış bir kadına yapacağı etkiler aynı olmayacaktır⁵⁰⁸. Bakım hizmetleri ve aile desteklerinin geniş kapsamda uygulandığı İskandinav ülkelerinde kadınların istihdama katılımlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu durum çalışma yaşamında kadının üzerindeki iş baskısını da arttırmaktadır⁵⁰⁹. Kadınlar açısından analık izinleri her ne kadar kadını, haklarını güvence altına almak suretiyle istihdamda tutmaya yarayan bir araç olsa da; uzun vadede çalışma yaşamından uzak kalan kadının elit pozisyonlar için erkek meslektaşlarıyla rekabet etme gücünü kırııcı bir etkiye neden olduğu söylenebilir. Ayrıca bazı işverenler, hamilelik ve doğumu takiben işinden uzunca bir süre uzak kalacağını düşündüğü kadın çalışanları stratejik kadrolarda istihdam etmemeye yönelebilir⁵¹⁰.

Çift gelirli aileleri destekleyen politikalar, kadınların işgücüne katılımını teşvik edici etki yaratmaktadır. Özellikle çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmanın ailenin ekonomik durumundan bağımsız olmasını sağlayan düşük bedelli bakım hizmetleri, kadınların çalışmasını ve doğum sonrası yeniden çalışma hayatına dâhil olmalarını teşvik edecektir⁵¹¹. Çalışma yaşamında atipik çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması, çocuk bakım hizmetlerinin de esnekleşmesini gerekli kılmaktadır⁵¹².

Son dönemlerde araştırmacılar iş ve aile yaşamı dengesi konusuyla ilgili olarak hazırlanan politikalar ile bu politikalardan yararlanma düzeyi ve politikalar ile uygulamalar arasındaki uçurumu ortaya koymaya dönük araştırmalara ağırlık vermektedir⁵¹³. Dulk ve Peper, Hollanda’da 1992 ve 2004 yılları arasında iş ve aile

⁵⁰⁷ Bari ve Róbert, s. 12.

⁵⁰⁸ Galtry ve Callister, s.224.

⁵⁰⁹ McGinnity ve Whelan, s. 438.

⁵¹⁰ Mandel ve Semyonov, s. 1914.

⁵¹¹ Sandra Krapf, “Who Uses Public Childcare for 2-Year-Old Children? Coherent Family Policies and Usage Patterns in Sweden, Finland and Western Germany”, **International Journal of Social Welfare**, No. 23, Blackwell Publishers, 2014, ss. 25 – 40, s. 26.

⁵¹² Fagnani, s. 303 – 305.

⁵¹³ Laura den Dulk ve Bram Peper, “Working Parents’ Use of Work-Life Policies”, **Sociologia, Problemas E Práticas**, No. 53, 2007, ss. 51 - 70, s. 54.

yaşamı politikalarına ilişkin resmi verileri incelemiş ve bu politikalardan kadınların erkeklere kıyasla daha fazla yararlanma eğilimi olduğunu ortaya koymuştur. Erkekler halen büyük ölçüde ailenin temel geçim sağlayıcısı rolünü üstlenmekte ve kariyerlerinde ilerleme fırsatlarını bu bağlamda riske atmaya isteksizdir. Elde edilen bir diğer sonuç ise yönetsel kademelerdeki ebeveynlerin politikalardan faydalanmak konusunda daha isteksiz oluşuyla alakalıdır. Kariyerinde belli bir kademeye ulaşmış kişiler iş ve aile yaşamı dengesi ve kariyerleri arasında bir seçim yapmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, yönetsel kademelerdeki kadın çalışan sayısının azlığının nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilecektir⁵¹⁴.

Konu ile ilgili dikkat çeken bir diğer nokta ise okul çağında çocuğu olan (6 – 12 yaş), kadın çalışanların oransal olarak nispeten daha düşük olduğu İrlanda, İtalya, İspanya, Malta ve Yunanistan gibi ülkelerde okul dışı zaman bakım hizmetlerinden yararlanma düzeyinin sınırlı olmasıdır. Yunanistan ve İtalya’da 6 - 12 yaş aralığındaki çocukların sırasıyla %26 ve %32’si, büyükanne ve büyükbabaları tarafından bakılmaktadır. Çocuk bakımında ücretsiz aile içi bakımın tercih edilme oranı Hollanda ve Birleşik Krallık’ta nispeten daha yüksektir. Her iki ülkede de 6 – 14 yaş aralığında çocuğu olan çalışan kadınların önemli bir bölümü (%71 ve %46) yarı zamanlı çalışmakta ve okul çağındaki çocukların sadece sınırlı bir bölümü okul dışı zaman bakım hizmetlerinden faydalanmaktadır⁵¹⁵.

Aile destekleri konusu ele alınırken tek ebeveynli aileler ve yalnız anneler gibi yeni aile modellerini de sürece dahil edecek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Birçok gelişmiş ülkede her ne kadar yalnız anneler ve babalar için uygulanan politikalar mevcut olsa da, sadece bu ülkelerde atılan adımlar küresel düzeyde konuyla ilgili cinsiyet eşitliğinin sağlanması sorununu çözmeye yeterli olmayacaktır⁵¹⁶. Yalnız anneler, Birleşik Krallık’ta, özellikle sayılarının hiç azımsanmayacak kadar çok olması ve bir aile modeli olarak kabul edilmeleri sebebiyle başlı başına bir politika odağı durumundadır. Yalnız annelerin istihdam oranı, evli annelere göre daha azdır ve büyük bir bölümü ulusal sosyal destek planı dâhilinde gelir desteği almaktadır. 16 yaşının altında en az bir çoğu bulunan bir yalnız anne, çocuk 16 yaşına erişene dek bu gelir desteğinden

⁵¹⁴ Dulk ve Peper, s. 63 – 64.

⁵¹⁵ OECD, *Walking the Tightrope*, s. 18.

⁵¹⁶ Himmelweit ve diğerleri, s. 238.

faaydalanabilmektedir⁵¹⁷. Norveç'te büyük oranda hükümetçe desteklenen günlük çocuk bakım merkezlerinde kontenjanın sınırlı olması durumunda yalnız annelere öncelik tanınmaktadır. Çocukların tüketim ihtiyaçları yalnız annenin gelir ihtiyacından bağımsız olarak belirlenmektedir. Birlikte yaşasın ya da yaşamasın, her ebeveynin çocukları için gerekli maddi sorumluluğu alması desteklenmektedir. Meblağ, ebeveynlerin birlikte yaşamadıkları durumda çocukları için bakım sorumluluklarını dikkate alan bir formül ile belirlenmekte ve gelirleri ile orantılı olarak paylaştırılmaktadır. Oldukça düzgün bir şekilde işleyen bu sistemde, çıkan meblağın büyük kısmı genellikle çocuğu nezaretinde bulundurmayan babaya yükletilmektedir. Ayrıca babanın belirsiz olduğu, nafaka ödemeyi reddettiği ya da hiç gelirinin olmadığı durumlarda devlet tarafından asgari düzeyde bir yardım bağlanmaktadır. Babanın ölmesi halinde de çocuğa sosyal güvenlik sisteminden yetim aylığı bağlanmaktadır⁵¹⁸.

Türkiye'de mevcut politikalar incelendiğinde özellikle özel sektörde kadınları kapsayan düzenlemelere ihtiyaç olduğu görölmektedir. Bir diğ er ifade ile iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik düzenlemelerin öncelikli ve temel ögesinin kadınlar olduğu söylenebilir. Odağına kadını alan düzenlemeler her ne kadar kadınların istihdama katılımında olumlu bir etki yaratıyor olsa da ayrımcılıkla mücadele ve eşitliğin sağlanması konuları üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir⁵¹⁹. Türkiye'de aile yardımlarının tek elden bir sosyal güvenlik sigorta kolu olarak şekillendirilmesi, bu yardımların geleceğe dönük, etkili bir devlet politikasına bürünmesini sağlayabilir. Bu hedef doğrultusunda, makro ve mikro iktisadi dengeler de gözetilerek mevcut aile yardımları ve hizmetlerinin esnek bir yapılanma ile aile yapısındaki değışimlere duyarlı hale getirilerek yeniden organize edilmesi sağlanabilir. Ayrıca yardımlardan faydalanacak aileleri belirlemede ölçütlerin neler olacağının da doğru şekilde tespit edilmesi önemlidir. Aksi bir durumda söz konusu uygulamaların, işsizlik oranlarını arttırması, büyüme ve istihdam oranlarını azaltması ve üretime katılıyor olsa da yardımlardan

⁵¹⁷ Millar ve Hakovirta, s. 3-4.

⁵¹⁸ Himmelweit ve diğ erleri, s. 259.

⁵¹⁹ Erikli, s. 56.

faydalanamayan ailelerin adil bir gelir dağılımından yoksun kalması kaçınılmaz olacaktır⁵²⁰.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusundaki sorumluluğun sadece çalışanların omzuna yüklenecek bir konu olmadığı ve çalışanlar, işverenler ve devletin ortak sorumluluğunda olması gerektiği kabul edilmektedir⁵²¹. Ayrıca sosyal politikaların oluşturulması esnasında atipik çalışanların iş ve aile yaşamını dengesini dikkate alan uygulamalara yer verilmesi önem taşımaktadır⁵²². İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması, sadece bireyin mutluluğuna değil, kadın istihdamının artması, bireyin iş veriminin yükselmesi ve benzeri katkıları ile ülke ekonomisine ve rekabet gücüne de olumlu katkıda bulunacak bir konudur. Çalışma yaşamına yönelik düzenlemeler, çalışanın ailevi sorumlulukları ve çalışma yaşamı arasında oluşturduğu sınırlar ile dengenin sağlanmasına çeşitli düzeylerde katkı sağlamaktadır.

2.4. İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİNİN HUKUKİ BOYUTU

Bir ülkede sosyal politika, tüm insanlar için ve özellikle de özel olarak bakıma ve korunmaya ihtiyacı duyan kesim için koruyucu, güçlendirici, toplumda sosyal adaleti ve eşitliği sağlayıcı bir işleve sahiptir. Sağlık, eğitim, çalışma yaşamı, sosyal koruma, sosyal sigorta ve sosyal hizmetler gibi çok geniş kapsamda ele alınan konuların her biri sosyal politikanın bileşenlerini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, bir ülkede yaşayan insanların her açıdan sağlıklı ve güven içinde bir yaşam sürdürebilmelerinde sosyal politika uygulamaları ve politikalar doğrultusunda gerçekleştirilen düzenlemelerin önemli bir rolü bulunmaktadır⁵²³. Özellikle Avrupa’da, toplam nüfus içinde yaşlı nüfus oranının giderek artıyor olması, tek ebeveynli ailelerin sayıca artışı ve çalışma yaşamında esnekleşme uygulamalarıyla birlikte oluşup gelişen yeni sosyal riskler, dikkatleri mevcut sosyal güvenlik

⁵²⁰ Hicran Atatanır, “Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, Temmuz 2011, ss. 143 – 169, s. 165

⁵²¹ Metin ve Arabacı Kariman, s. 62.

⁵²² Lewis ve Cooper, s. 300.

⁵²³ Özbesler ve İçağasıoğlu Çoban, s. 33

sistemlerinin yeniden ele alınması konusuna çekerek, yeni sosyal politikalar içeren bir yapılanmaya ve hukuksal düzenlemelere duyulan ihtiyacı arttırmıştır⁵²⁴.

Bu başlık altında, iş ve aile yaşamı dengesinin hukuki boyutu, öncelikle uluslararası düzeyde ele alınmış ve ardından ulusal düzeydeki düzenlemeler alt başlıklar halinde detaylandırılmıştır.

2.4.1. Uluslararası Düzeyde

BM, ILO, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü ve Dünya Ekonomik Forumu gibi uluslararası kuruluşlar, kadın hakları hususunda ulaşılmak istenen hedefler ve bu hedefler doğrultusunda uluslararası sözleşmeler ve raporlar ortaya koyarak, devletlerin hukuksal düzenlemeleri için bir kaynak olma görevi üstlenmektedir. Bu çalışmalar ile esas olarak vurgu yapılan nokta ise ayrımcılığın hem fırsat eşitliği, hem de cinsiyet eşitliğine doğru evirildiğidir ve eşitliğin sağlanabilmesi adına incelenen alanlar genellikle belli başlı başlıklar altında toplanmaktadır. Bunlar, eğitime erişim, ekonomik katılım ve fırsatlar, sağlık ve yaşam süresi ile siyasal güçlenme şeklindedir⁵²⁵. BM tarafından 1975'te "Kadın On Yılı" ilan edilmesi ve takibinde 1975 Meksiko City, 1980 Kopenhag ile 1985 Nairobi'de düzenlenen Dünya Kadın Konferansları sonucunda, kadın hakları konusunda öne çıkan tüm sorun alanlarını vurgulayan bir belge geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda 1995 yılında Çin Pekin'de gerçekleşen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu adında iki belge kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu, kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadının güçlenmesi ve ilerlemesi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin politikalara ve programlara yerleştirilmesi konularında hükümetleri yükümlü kılmakta ve Eylem Platformu'nun da hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu ise kadınların hem özel hem de kamusal alana tam ve eşit katılımının önündeki engellerin kaldırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla kız çocukları, kadın ve eğitim, kadın ve yoksulluk, kadın ve ekonomi, kadın ve sağlık, kadına yönelik şiddet, silahlı çatışmalarda kadın, karar alma süreçlerinde kadın,

⁵²⁴ Atatanır, s. 164.

⁵²⁵ Eroksal Ülger, s. 26.

kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kadının insan hakları, kadın ve medya, kadın ve çevre şeklinde on iki kritik alanda çeşitli stratejiler ortaya koymaktadır. Türkiye hiçbir çekince koymadan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nu kabul etmiştir. Pekin Eylem Platformu BM Kadının Statüsü Komisyonu tarafınca beş yıllık süreler halinde izlenmektedir.⁵²⁶

BM'nin 1993'de kabul ettiği Kadınlara Karşı Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi, hukuki olarak bir bağlayıcılığı olamamasına rağmen kadına yönelik şiddetin önlenmesi bağlamında gerçekleştirilecek düzenlemelere öncülük etmiştir. 1998 yılında yürürlüğe giren 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun da bu bildirgenin bir yansıması olmuştur. İş Kanunu kapsamında 2003 yılında yapılan düzenlemeler de bildirgenin bir diğer yansımasıdır. 2012 yılında ise 4320 Sayılı Kanun'un eksik ve aksayan yönleri, 2012 yılında Ailenin Korunmasına ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un yürürlüğe girmesiyle ortadan kaldırılmıştır. Takiben, 2012 – 2015 yıllarını kapsayacak şekilde, konuyu daha geniş kapsamda ele alan ve aynı dönemde hem sözleşmeyi hem de kanunu destekleyici bir nitelik taşıyan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Eylem Planı yayınlanmıştır⁵²⁷.

ILO'nun ayrımcılığın önlenmesi, kadın işgücünün korunması ve geliştirilmesine yönelik olarak insana yakışır iş kapsamında önerdiği 4 adet sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmeler, 100, 111, 156 ve 183 sayılı sözleşmelerdir. 100 sayılı sözleşme, eşit ücret ödenmesine yönelik bir sözleşmedir ve aynı iş için kadın ile erkeklerin farklı ücret almalarını engelleyen, ücretlerin adilce düzenlenmesini içeren maddeler içermektedir. 111 sayılı sözleşme, iş ve meslek seçme, işe yerleşme ve işten ayrılma konularında kişiler arası ayrımcılık kavramına değinerek bu konularda cinsiyetler arası ayrımcılık yapılmasına karşı maddelere yer vermektedir. 156 sayılı sözleşme, aile sorumluluğu olan kadın ve erkeklere eşit davranılarak ve eşit fırsatlar tanınması yönünde hususlara değinmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olarak ILO'nun öne sürdüğü bir diğer sözleşme olan 183 sayılı sözleşmede ise kadınların doğum ve doğum sonrası çalışmalarına yönelik olarak gebelik ve analık

⁵²⁶ T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı**, s. 28.

⁵²⁷ Eroksal Ülger, s. 40.

haklarını koruyan maddeler düzenlenmektedir⁵²⁸. 2009 yılının şubat ayında Türkiye, ILO'nun 100, 111, 122 ve 142 sayılı kadın ve erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden sözleşmelerini imzalamıştır⁵²⁹. Türkiye, ILO'nun 156 sayılı sözleşmesini onaylamamıştır. Ancak mevzuatımızda, analık halinde kadını ekonomik anlamda koruyan, işten çıkarılmasını önleyen hükümler yer almaktadır. Söz konusu sözleşmenin 8. maddesinde, ebeveyn sorumluluklarının işten çıkarılmaya neden olmaması gerektiği belirtilmektedir. Bu konu hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 5. ve 18. maddeleri fesihe karşı analık haklarını gözeterek kadınların ayrımcı bir uygulamaya maruz kalmalarını engellemektedir. ILO'nun 156 sayılı sözleşmesi, çocuk bakım üniteleri ya da emzirme odası konularında bir sınırlama ve şart getirmemektedir fakat 5. maddede, aile sorumluluğu bulunanların mağdur olmalarının önüne geçmek adına ihtiyaçlarının gözetilmesi gerektiğine vurgu yapılmaktadır⁵³⁰. ILO'nun iş ve aile yaşamına yönelik düzenlemeleri arasında yer alan bir diğer düzenleme ise 165 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı'dır. Söz edilen tüm bu düzenlemeler dışında 175 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi, 182 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Tavsiye Kararı ile 116 sayılı Çalışma Sürelerinin Azaltılması Tavsiye Kararı da aynı amaca hizmet etmektedir⁵³¹.

İş ve aile yaşamı dengesi konusunu AB düzeyinde ele aldığımızda birliğin zaman içerisinde yeni katılımcılar ile genişlemesiyle birlikte farklı çözüm üretme tekniklerine rastlanılmaktadır. Birliği oluşturan ve Batı Avrupa'dan farklı olarak komünizm kökenli ülkelerde, aile yapılarını ve üretim biçimlerini şekillendiren felsefenin, iş ve aile yaşamı dengesini sağlama noktasında da daha farklı yaklaşımlara sahip olması muhtemeldir⁵³². AB'nin, iş ve aile hayatı arasındaki uzlaşmanın önemine istinaden temel politika hedeflerinden biri, özellikle kadınlar ve yaşlı işçilerin istihdamını teşvik etmektir. Avrupa 2020 büyüme ve istihdam stratejisinin hedefleri, 2020 yılına kadar 20-64 yaş arası nüfusun en az %75'inin istihdam edilmesidir. AB Parlamentosu, kaliteli, erişilebilir ve uygun fiyatlı bakım hizmetlerinin yetersizliği yönündeki tespitine ilaveten babalar için ücretli izin

⁵²⁸ Demet Tüzüncan, "Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması", **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 12, Nisan 2016, ss. 313 – 324, s. 316 – 317.

⁵²⁹ S. Aydın, s. 250.

⁵³⁰ Tüzüncan, s. 320.

⁵³¹ http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_249047/lang--en/index.htm, (15.05.2018).

⁵³² McGinnity ve Whelan, s. 434.

düzenlemelerinin yeterli olmaması ya da mevcut izinlerin kullanımında annelere kıyasla babaların teşvikinde yetersizlikler olduğu yönünde çıkarımlarda bulunmuştur. 1 Temmuz 2015'te Analık İzni Direktifinin geri çekilmesinden sonra, Avrupa Komisyonu'nun çalışan ebeveynler ve bakım sorumluluğu olan çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yönelik yeni bir öneriyle sahneye çıkması iki yıl sürmüştür. Çalışan anne babaların ve bakım sorumluluğu üstlenen çalışanların karşılaştığı iş ve yaşam dengesi zorluklarını ele alan 'Yeni Başlangıç' (New Start) girişimi Nisan 2017'de Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nun (European Pillar for Social Right) bir çıktısı olarak sunulmuştur. Önerilen direktifin kabulü ise iki yıl sürmüş ve 2019'da onaylanmıştır.⁵³³.

İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması, bu iki alanın uyumlaştırılması açısından ailenin ve çocuk bakımının desteklemesi konusunda ebeveyn izinleri önemli bir sosyal politika aracıdır. ILO, 1975'ten bu yana aile sorumluluğuna sahip çalışanlara fırsat eşitliği sağlama konusunda yeni araçlar geliştirilmesinin gerekliliğini gündeme getirmektedir. Ancak ebeveyn izni ilk olarak, ILO'nun 1965 yılında 123 No'lu Kadın (Aile Sorumlulukları İle Beraber) İstihdamı Sözleşmesi ile gündeme gelmiştir. Takip eden süreçte, 1981 yılında ILO'nun 156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ve 165 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı, konu ile ilgili olarak dikkat çekmektedir. Söz konusu sözleşme ve tavsiye kararlarının çalışanlara yönelik iş ve aile yaşamı arasında dengeyi sağlamaya yönelik öngörüler, AB'nin de ebeveyn izni direktifi çalışmalarının tetikleyicisi olmuş ve ilerleyen süreçte ebeveyn izni konusu, AB'nin 96/34 sayılı yönergesi ile düzenlenerek, çalışan ebeveynin aile yaşamı ve iş yaşamına ait sorumluluklarının uzlaşmasını kolaylaştırma amacıyla asgari ihtiyaçlar tespit edilmiştir. Bu bağlamda, kadın ve erkek tüm çalışanların doğum ya da evlat edinme durumunda en az 3 ay ebeveyn izni kullanabilmesi güvence altına alınmıştır. ILO'nun 103 sayılı ve 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmelerine uygun olarak bu hakkın kullanım zamanı, sekiz yaşa kadar olan bir yaş döneminde en az üç tam zamanlı olabilmektedir. AB'nin, 2008'deki "İş Yaşam Dengesi Paketi" de her ne kadar aile sorumluluğuna sahip çalışanların ihtiyaçlarını karşılama konusunda sınırlı kalsa dahi ebeveynlere yönelik iyi bir izin sisteminin yapılandırılmasının

⁵³³ Helfferich ve Franklin, s. 13 – 14.

gerekliliğini vurguladığından önemli bir gelişme olarak kabul edilmektedir⁵³⁴. 2017’de ise Avrupa Komisyonu’nun kabul ettiği “İş Yaşam Dengesi Yönergesi”nde, AB’ye üye tüm ülkelerdeki erkek çalışanlar için eşlerinin doğum yapması hâlinde ücretli babalık izin haklarının sağlanması öngörülmüştür. Çalışanlara babalık izni ve ebeveyn izni olarak kullanılmak üzere asgari bir sürenin garanti edilmesi ve ücretli babalık izni süresinin artırılması, ebeveyn izni dâhilinde ödenen tazminat miktarının yükseltilmesi ve izin alınacak zaman diliminin uzatılması ile babalara tanınan babalık ve ebeveynlik izninin teminat altına alınması de diğer öneriler arasında yer almaktadır⁵³⁵.

Bazı ülke anayasalarının ise eşitlik maddesi dışında toplumsal hayatın farklı alanlarında da kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler içermeleri dikkat çekmektedir. Avusturya Anayasası, federasyonlara, eyaletlere ve belediyelere bütçelemelerde kadın ve erkeklerin eşit statülerini hedefleme zorunluluğu getirmiş ve seçimlerle ilgili maddelerde kadınlar ve erkeklere ayrı vurgu yapmıştır. Belçika, İtalya ve Romanya anayasalarında seçimle gelinen görevlere ve kamu görevlerine kadın ve erkeklerin eşit olarak erişebilmeleri vurgulanmıştır. Kadınları ilgilendiren konular ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevzuat ve uygulamadaki durumunu belirleyebilmek adına, sadece anayasalarla sınırlı kalmaksızın, eşitlik ve toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılık ile şiddetin önlenmesi temelindeki mevzuat ile ulusal eşitlik mekanizmalarının da incelenmesi gerekmektedir. Şöyle ki, Finlandiya Anayasasında, doğrudan kadınları hedefleyen tek bir madde bulunmamaktadır ancak 1987’ den bu yana Finlandiya’da Kadın Erkek Eşitliği Kanunu yürürlüktedir. Parlamentoda İstihdam ve Eşitlik Komisyonu, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konularla ilgilenmektedir. Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı bünyesinde Eşitlik Ombudsmanı ve Eşitlik Kurulu beraberinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi görev yapmaktadır. Romanya’da da benzer şekilde 2002’den beri Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu yürürlüktedir. Bulgaristan’da ise 2004’te Ayrımcılığa Karşı Koruma Kanunu yürürlüğe girmiştir⁵³⁶.

⁵³⁴ Nurgün Kul Parlak, “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, **Bilgi**, Sayı: 32, 2016 Yaz, ss. 56 – 91, s. 58 – 61.

⁵³⁵ Elnur, s. 52 – 53.

⁵³⁶ Feride Eroğlu, “Avrupa Ülkeleri Anayasalarında Toplumsal Cinsiyet ve Kasım 2011 Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler”, **TBMM Araştırma Merkezi**, Kasım 2011, ss. 1 – 43, s. 40 – 41.

2.4.2. Ulusal Düzeyde

Kadının çalışma yaşamında yer almasını kolaylaştırmak amacıyla iş ve aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik çeşitli politikalara ihtiyaç vardır. Bu politikalar 1990'lı yıllardan beri gelişmiş ülkelerde devletin yasal sorumluluğu olarak kabul edilirken, Türkiye'de iş ve aile yaşamı dengesine yönelik politikaların oluşturulması kısıtlı sayıdaki uygulamalar ile daha geç bir döneme denk gelmektedir⁵³⁷.

Bakanlar Kurulu 03.06.2011 tarihinde sosyal güvenliği ve refahı, yoksulluk tehdidi altında bulunan aileleri de kapsayacak şekilde korunmaya muhtaç kesimler için, gerekli tedbirlerin alınması ve teşkilatın kurulması yükümlülüğünü yerine getirmek adına önemli bir adım atmıştır. Türkiye'de doğrudan aileyi korumaya yönelik sistemli ve açık bir politikanın ürünü olmayan ve dağınık bir yapı sergileyen, ulusal düzeyde sosyal hizmetler ve yardımlara ilişkin politika ve stratejiler geliştirilmesi, uygulanması ve ortaya çıkan yeni hizmet modellerine göre güncellenip geliştirilmesi amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurulmuştur⁵³⁸. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemelerin ise 2014 yılından itibaren gerçekleştirildiği dikkat çekmekte ve söz konusu düzenlemelerin 10. Kalkınma Planı'na dayalı olarak oluşturulduğu görülmektedir. Kalkınma planı kapsamında 25 öncelikli dönüşüm programı belirlenmiştir ve bu dönüşüm alanlarından birisi de Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planı'dır. Eylem tedbirlerinin, büyük ölçüde doğuma bağlı izinler ve hakların güçlendirilmesine, ebeveynlere çocukları ilkokula başlama yaşına gelene dek kısmi süreli çalışma hakkı tanınması gibi iş ve aile yaşamının yasal mekanizmalar ayağına ağırlık verdiği dikkat çekmektedir. Bu düzenlemeler, 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 21. ve 22. maddeleri ile kanunlaşmıştır. Takibinde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi ve analık ve süt izni ile ilgili maddelerini düzenleyen 13. maddesi ve 74. maddesine eklemeler yapılmıştır. Ayrıca 4857 sayılı kanunun 13. maddesi kapsamında 2016 yılında Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak

⁵³⁷ Sebiha Kablay ve Yonca Elma, "İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları", **Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2018, ss. 77 – 94, s. 91.

⁵³⁸ Atatanır, s. 160.

Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik çıkartılmıştır. Söz konusu bu yönetmelik de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusuna esas teşkil etmektedir⁵³⁹.

Avrupa Komisyonu 2017 yılında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması, kadının toplumsal yaşamdaki görünürlüğüne artırılması ve çocukların anne ve baba ilgisinden tam bir fayda görecektir şekilde sağlıklı nesiller yetiştirilmesi hedefleri doğrultusunda; “İş Yaşam Dengesi Yönergesi”ne yönelik bir öneri kabul etmiştir. Yönergede babalık izni, “çalışan babalara bir çocuğun doğumundan hemen sonra verilen kısa süreli, ücretli izin” şeklinde yer almaktadır. Babalık izinleri AB’ye üye ülkelerde ortalama 9 gün iken Türkiye’de, 2016 yılında gerçekleştirilen düzenlemelerle, eşi doğum yapan memur babalar için 10 gün, işçi statüsünde çalışan babalar için ise 5 gün ücretli izin olarak belirlenmiştir⁵⁴⁰.

Günümüzde aile yapıları, dağınık aile modellerinden, yukarıdan aşağıya ya da aşağıdan yukarıya bakım ihtiyacı nedeniyle aile büyükleri ile birlikte yaşayan ailelere kadar çok farklı özellikler taşıyabilmektedir. Kişisel sorumluluklar ve aile sorumlulukları esnektir ve ailenin rolü ve sorumlulukları zaman içinde dönüşüm geçirmektedir⁵⁴¹. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması çoğu kez kadınların istihdama katılımı, analık ve babalık izinleri ile çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri çerçevesinde ele alınmaktadır ve hukuksal düzenlemeler güncel politik siyasette de tartışılmaktadır. Bahsi geçen konularda gerek toplumun değişen, dinamik yapısı ve ekonomik gereksinimler, gerekse kadın ve sivil toplum kuruluşlarının etkisi ile pek çok farklı bakış açısının da oluşmasını sağlamıştır⁵⁴². Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş ve aile yaşamını düzenlemeye yönelik gerek sosyal politikaların gerekse sosyal güvenlik düzenlemelerinin uzun vadede toplumsal kültürü de yeniden şekillendirebilecek yeterlilik ve etkide olması arzu edilmelidir.

Türkiye’de aile kurumuna özel bir önem tanınması ve toplumun temel yapı taşı olarak kabul edilmesine rağmen aile politikaları konusunda ciddi gelişmelerin ve ilerlemelerin yeterli düzeyde olmadığı, aileyi sürekli gelir sahibi yapacak ekonomik önlemler ve istihdam politikalarını içeren aile güçlendirme politikalarının oldukça az

⁵³⁹ Erikli, s. 54.

⁵⁴⁰ Elnur, s. 52 – 53.

⁵⁴¹ Bailyn ve diğerleri, s. 12.

⁵⁴² Soykut Sarıca ve Çağlı, s. 109.

olduğu söylenebilir⁵⁴³. Diğer yandan, aile dostu olarak ifade edilen politikaların sadece kadın odaklı olmaktan çıkıp aile odaklı bir yapıya büründürülebilmesi de önem taşımaktadır⁵⁴⁴.

2.4.2.1. Anayasa

1982 Anayasası'nın ilk halinde, 1961 Anayasası'ndaki aynı ifadeler ile yer alan eşitlik ilkesinde, anayasada 2004 ve 2010 yıllarında yapılan değişiklikler sonucunda kadınlara yönelik olarak bir gelişme kaydedilmiştir. Mevcut halinde yer aldığı şekliyle "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz (madde 10)". Bu dönemde, eşitlik ilkesinin uygulama alanı oldukça genişletilerek cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularında birçok uygulama hayata geçirilmiştir⁵⁴⁵.

1982 Anayasası'nın 35. maddesi, kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını da düzenlemektedir. 1982 Anayasası'nın, 41. ve 60. maddelerinde ise aile kurumu ve sosyal güvenlik hakkı ile ilgili hükümlere yer verilmektedir⁵⁴⁶. 41. maddede ailenin, Türk toplumunun temeli olduğu ve aile kurumunun eşler arasında eşitliğe dayandığı ifade edilmektedir. Devletin, ailenin huzur ve refahının sağlanması, korunması ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ve uygulanmasının sağlanabilmesi için gerekli tedbirleri alıp, teşkilatı kuracağı şeklinde bir ifade yer almaktadır. 60. maddede ise herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin, bu güvenliğini sağlamak üzere gerekli tedbirleri alarak teşkilatı kurmakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir.

1982 Anayasası madde 48'de yer alan "Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti" ile kadın erkek ayrımı yapmaksızın "herkese dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyeti" tanınmaktadır. Bu hüküm, kadınların belirli alanlarda çalışmasının yasaklanamayacağını öngörmektedir ve kadının çalışabilmesinin kocasının iznine

⁵⁴³ Özbesler ve İçağasıoğlu Çoban, s. 34 – 35.

⁵⁴⁴ Subramaniam ve diğerleri, s. 37.

⁵⁴⁵ Eroksal Ülger, s. 37.

⁵⁴⁶ Atatanır, s. 157.

tabi tutulduğu eski Medeni Kanun'un 159. maddesinde yer alan hükmün de iptaline neden olmuştur. 1961 ve 1982 Anayasalarının "Çalışma Hakkı ve Ödevi" ile ilgili 49. maddede yer alan hüküm de çalışma hak ve özgürlüğünü tamamlayıcı ve destekleyici bir nitelik taşımaktadır. Buna göre herhangi bir ayırım yapmaksızın "çalışma herkesin hakkı ve ödevi" denilmiş, çalışma talebinde bulunmanın sadece bireysel bir hak değil, topluma karşı bir ödev olduğu hükme bağlamıştır. Sadece iş sözleşmesi ile özel sektörde "işçi" olmak değil, aynı zamanda kamuda memur ya da "sözleşmeli personel" olmak da kadınlara tanınmış bir haktır. Bu bağlamda, kadınların özel sektör işletmelerinde "yöneticilik gibi vasıflı işlerde ya da vasıfsız işlerde işçi olarak çalışabilmeleri mümkün olduğu gibi, vali, kaymakam, yargıç, avukat, öğretim görevlisi ve büyükelçi gibi üst düzey kamu görevlisi olarak çalışmaları da mümkündür⁵⁴⁷. Nitekim Anayasa'nın 20. maddesinde "Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı" düzenlenmiş ve "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." denilerek kamu hizmetlerine girişte kadın erkek eşitliği güvence altına alınmıştır⁵⁴⁸.

2.4.2.2. Kanunlar ve Kanunlarla İlgili Düzenlemeler

Hukuki düzenlemeler, şüphesiz ki iş yaşamında kadınların yüz yüze geldikleri sorunların çözümünü kolaylaştırarak işgücüne katılımının artmasına yardımcı olacaktır. Başta ILO olmak üzere uluslararası kuruluşlar, sözleşme ve kararları doğrultusunda başlangıçta kadının korunmasına yönelik düzenlemeler getirirken günümüzde hamilelik ve doğum dışında sorumluluğun eşit paylaşımına, özellikle çocuk bakımı ile ilgili olarak ebeveyn sorumluluğu kavramının gereklerine yönelik düzenlemeler yapmaktadır. Uluslararası mevzuat düzeyinde ebeveyn sorumluluğu ve eşit paylaşımına yönelik henüz düzenlemeler yapılmamıştır. Medeni Kanun, İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Kanunlarında yer alan olumlu düzenlemelere rağmen halen eksik olan bazı düzenlemeler bulunmaktadır⁵⁴⁹.

⁵⁴⁷ F. Demir, s. 14 – 15.

⁵⁴⁸ Metin ve Arabacı Kariman, s. 18.

⁵⁴⁹ Önder, s. 58 – 59.

2.4.2.2.1. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 186. maddesinde, evlilik birliğinin eşlerce beraber yönetileceği düzenlenmiştir. Bu hükümden hareketle evli kadınların, eşleriyle eşit oy hakkına sahip olarak, evlilik birliğinin yönetimi, temsili ve yapacağı hukuki işlemler esnasında koca ile eşit konumda olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca, madde 187'de evli kadının soyadının korunması, madde 192'de meslek ve iş seçimi, madde 194'te aile konutu, madde 195'de kocanın evlilik birliğinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi ya da madde 199'da kocanın ailenin ekonomik varlığını tehlikeye düşürecek işlemlerde bulunması gibi konularda kadının haklarını koruyabileceği birçok düzenleme yer almaktadır⁵⁵⁰.

Medeni Kanun dışında diğer bazı kanunlarda da evli kadınların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu hükümlere rastlanmaktadır. 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un özellikle 4. ve 5. maddeleri, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu da (özellikle uygulamada büyük sorunlar doğuran eşlerin kefaleti ve aile konutuyla ilgili kira sözleşmesi konularında) evli kadının sosyal ve ekonomik haklarının korunması bakımından önemli düzenlemeler içerdiği görülmektedir⁵⁵¹.

2.4.2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler Kapsamında Düzenlemeler

Türkiye'de çalışan haklarına yönelik yapılan ilk ciddi düzenleme 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'dur ve çalışma saatleri günde sekiz saate indirgenerek sosyal sigortaların kurulması yönünde ilk düzenlemeler yapılmıştır⁵⁵². Sanayileşme sürecinin tam anlamıyla yaşanmaması ve çalışma yaşamına yönelik hukuki düzenlemelerdeki gecikme ile kadınların çalışma yaşamında korunmasını amaçlayan

⁵⁵⁰ Vehbi Umut Erkan, "Türk Medeni Kanunu'nda Evlilik Birliği İçerisinde Kadının Ekonomik ve Sosyal Hakları" **TBB Dergisi**, Sayı: 134, ss. 431 – 450, s. 432.

⁵⁵¹ Erkan, 432.

⁵⁵² Füsün Kökalan Çımrın ve Zafer Dürdu, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü Ve Bireysel Emeklilik Sistemi", **HAK – İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Yıl: 4, Cilt: 4, Sayı: 8, 2015/1, ss. 60 – 75, s. 65.

düzenlemelerin yetersizliği, iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik hukuki düzenlemelerde de gecikmesi sonucunu doğurmuştur⁵⁵³.

Şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan iki olumlu değişiklikten ilki, İş Kanunun'nda işçiye eşit muamele ve işyerinde cinsel tacizle ilgili hükümlerin getirilmesidir. İkinci değişiklik ise doğumdan önce ve sonra kullanılmak üzere doğum izninin toplamda 16 haftaya çıkarılmasıdır. Doğum izni düzenlemesinin, cinsiyet eşitliği bağlamında değil, kadının geleneksel rolleriyle ilgili bir düzenleme olduğu gerçeğini de unutmamak gerekir⁵⁵⁴. İş Kanunu'nun gebe kadın işçilere sağladığı bir diğer imkân ise hekim raporu ile gerekli görüldüğü durumda, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmasına yönelik düzenlemedir. İş Kanunu madde 74/5'te yer alan bu düzenleme ile gebe kadın işçinin sağlığına uygun daha hafif işlere kaydırılması durumunda işçinin ücretinde bir indirim yapılmasının da önüne geçilmiştir⁵⁵⁵. Bu düzenlemenin, gebe kadın çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini sağlamaya yardımcı bir madde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Gebeliğin kadında yarattığı özel sağlık durumları ile şahsi iş koşullarının uyumlaştırılmasına imkan tanıyan bir düzenleme olması nedeniyle önemlidir.

Kreş ve gündüz bakım hizmetlerine yönelik ulusal mevzuatta yer alan doğrudan düzenleme, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesi gereği hazırlanan "Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'tir. Yönetmeliğin Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü başlığını içeren 13/2 maddesi doğrultusunda işveren; "Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa taşıt sağlamakla yükümlüdür." Yönetmeliğin 13/5. maddesinde ise işverenin çalışan sayısına göre emzirme odası ve kreş, yurt açma yükümlülüğünün hesaplanmasında kadın çalışan sayısına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi

⁵⁵³ Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat Dergisi**, Sayı: 6, 2017, ss. 72 – 104, s. 73.

⁵⁵⁴ Koray, s. 37.

⁵⁵⁵ Suat Uğur ve Ömer Uğur, "İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2017, Cilt: 22, Sayı: 3, 2017, ss. 663 - 684, s. 674.

ölmüş ya da velayeti babaya verilmiş olanların da dâhil edileceğine yönelik bir ifade yer almaktadır⁵⁵⁶. Teorik açıdan ele alındığında işverene kanunlarca kreş, yurt açmaya yönelik sorumluluk verilmesi istihdamı destekler nitelikte görünse de, bu hizmetin yaygınlaşmaması, okul öncesi bakıma ilişkin hizmetlerin ücretsiz olmaması ve işverene bir maliyet yüklemesi gibi nedenlerle düzenlemenin amacına ulaşması kısıtlanmaktadır. Ayrıca söz konusu yönetmelikte en az 151 olarak şart koşulan kadın çalışan sayısı yerine, evli ya da bekâr farketmeksizin çocuklu çalışan sayısının esas alınması gibi bir kıstasın olmasının istihdamı destekleme açısından daha verimli olabileceği söylenebilir⁵⁵⁷. İşyeri kreşleri ile çalışanın çocuğuna her an erişebileceği uzaklıkta olduğunu bilmesi çalışanların işlerine daha iyi odaklanmalarına da yardımcı olacaktır⁵⁵⁸. Türkiye genelinde 150 üzeri kadın çalışanı olan işyeri sayısının ve bu işyerlerinin verdiği kreş hizmetinin yok denecek kadar az olduğu bilinmektedir⁵⁵⁹. 2014 yılı İşgücü Piyasası Talep Araştırması verilerine göre, Türkiye genelinde, bünyesinde kreş olan işyerleri oranının yalnızca %1 olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamında işyerlerinde kreş sayısının yeterliliği kadar kreşlerin sahip olduğu fiziki koşulların yeterliliği ve çalışma saatlerinin iyileştirilmesi konularının da kadın istihdamında dikkate alınması gerekmektedir⁵⁶⁰.

24 Temmuz 2013 tarih ve 28717 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’ in 5. Maddesinde her ne şekilde olursa olsun, kadınların gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacakları belirtilmektedir. Yönetmeliğin 6. maddesinde ise belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenlerinin, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlü olduklarına dair bir düzenleme yer almaktadır.

⁵⁵⁶ Handan Kumaş, “İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2017, ss. 573 – 616, s. 579.

⁵⁵⁷ Kumaş, s. 606.

⁵⁵⁸ Sighoras, s. 28.

⁵⁵⁹ Nihal Şirin Pınarcıoğlu ve İdil Safiye Soyseçkin, **Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Haritalandırma Çalışması İstanbul - Bursa - Ankara – Konya, Kadınlar İçin Daha Çok Ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi**. ILO, Ankara, 2018, s. 11.

⁵⁶⁰ Kumaş, s. 606.

Aynı yönetmeliğin 9. maddesinde, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren kadın çalışanların doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğumun gerçekleştiği tarihten başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. Emziren kadın çalışanlarda ise söz konusu sürenin, annenin veya çocuğunun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan bir rapor ile belgelenmesi durumunda altı ay daha uzatılabileceği ifade edilmektedir. Tüm bu düzenlemelerin, çalışma yaşamı ile aile yaşamı sorumluluklarının uyumlaştırılmasına yardımcı olduğu ifade edilebilir.

Son dönemlerde Türkiye’de kadın istihdamının arttırılmasına yönelik düzenlemeler dikkat çekmektedir. Öte yandan çocukların bakımının öncelikle ebeveynleri tarafından yapılması da hem gelecek nesiller açısından hem de toplumun huzuru açısından ayrı bir öneme sahiptir. Bu nedenle çalışan kadınların istihdamda kalmalarını sağlayan ve ayrıca çocuklarıyla da birebir ilgilenebilmelerine olanak tanıyan yeni düzenlemelere gidilmiştir. Bunlardan birisi de, 6663 sayılı Kanun’un 122. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenen düzenlemedir⁵⁶¹. Türk mevzuatının AB mevzuatıyla uyumlaştırılması konusuna verilen önem doğrultusunda, doğumla ya da evlat edinme yolu ile çocuk sahibi olunması sonrası ücretsiz izin süreleri ve kısmi çalışma hakkı konularında yeni düzenlemeler getirilmiş; AB direktiflerine uyumlu olacak şekilde evlat edinmeye bağlı izinler ilk kez İş Kanunumuzda yer almıştır. 29.01.2016’da kabul edilen 6663 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile çalışma yaşamını ilgilendiren önemli değişiklikler göze çarpmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa ve 4857 sayılı İş Kanununa doğum izinleri konusunda ek maddeler getirilerek, AB mevzuatına uygun, kadın çalışanların yükünü az da olsa hafifletebilecek, doğum sonrası izin süreleri ve annelik durumunda kısmi süreli çalışma hakkı konularındaki düzenlemeler ile iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması amaçlanmıştır⁵⁶². 6663 sayılı Kanun’un 21. maddesi ile 4857 sayılı Kanunun kısmi çalışma uygulamasını

⁵⁶¹ Saim Ocak, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödenegi Uygulaması”, **İş ve Hayat**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, ss. 174 – 227, s. 175.

⁵⁶² İrep Kiroğlu Bayat, “Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2017, ss. 105 – 134, s. 117.

düzenleyen 13. maddesine iki fıkra daha eklenmiş ve analık izninden sonra kullanılabilecek olan kısmi çalışma hakkına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir⁵⁶³.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi ile Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile kısmi süreli çalışma hakkı düzenlenmiştir. İş Kanunu 13. madde ve 5. fıkrada yer alan düzenleme, kısmi süreli çalışma hakkından ebeynlerden birinin yararlanma hakkı olduğu yönündedir. Kadın ya da erkek işçi şeklinde bir ifadenin yer almamasından kararın eşlere bırakıldığı anlaşılmaktadır. Şöyle ki, eşler eğer kadının ücreti eşinin ücretinden daha yüksek ise ya da başka bir nedenle, kısmi süreli çalışma hakkından erkeğin yararlanmasını tercih edebilecektir. İlgili düzenleme "Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz" diyerek bu konuda işverenlere herhangi bir takdir hakkı bırakmamaktadır. Bu durumda işveren, kısmi süreli çalışma talebi ile gelen işçiyi geri çeviremeyecek ve bu gerekçe ile iş sözleşmesini feshetmesi durumunda bu fesih haksız fesih olarak değerlendirilecektir. Ayrıca işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilecek ve işçinin tam zamanlı çalışmaya dönmek istemesi durumunda da işverenin takdir yetkisi olmayacaktır. Kısmi süreli çalışma talebi nedeniyle işçinin yerine başlatılan, geçici iş sözleşmesi ile çalıştırılan bir işçi var ise bu işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Yapılan düzenleme ile ebeveynlerin evlat edinme durumunda evlat edindikleri çocuk için de bu haktan faydalanmaları sağlanmıştır. "Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır". İş Kanunu madde 74 ve madde 13'te yapılan bu değişiklikler, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması adına atılan en önemli adımlar arasındadır. Bu uygulamalar, çocuğun bakımı için daha fazla zaman ayrılmasına olanak tanımakta ve bu süreçte bir miktar ücret garantisi de içermektedir. Kanun her ne kadar kısmi zamanlı çalışma hakkından ebeveynlerden birinin yararlanabileceğini belirtse ve bu konuda kararın ebeveynlere bırakıldığı anlaşılıyor olsa da uygulamada bu haktan yararlananlar, toplumsal cinsiyet örüntüleri nedeniyle genellikle kadınlar olmaktadır. Bu durum ise uzun vadede beraberinde bazı sonuçlar doğuracaktır. Şöyle ki, kısmi süreli çalışma,

⁵⁶³ Senem Değer Ermumcu, "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, Cilt: 19, Özel Sayı, 2017, ss. 1997 - 2027, s. 2000.

özellikle uzun vadeli sigorta kolları açısından sigorta primlerinin tam yatmamasına neden olarak bu haktan yararlanan kadınların emeklilik süresini uzatacaktır. Kadınlara analık hali için borçlanma olanağı tanınmış olsa da ekonomik açıdan güçsüz durumda olan kadınların bu borçlanmayı yapması oldukça zordur⁵⁶⁴.

4857 sayılı Kanun'da "Mazeret İzni" başlıklı ek madde 2'de işçinin evlenmesi, evlat edinmesi durumunda ya da birinci dereceden yakınları olan ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin hakkı olduğu ifade edilmektedir. Bu kapsamda eşiyle birlikte münferiden ya da eşiyle birlikte bir çocuğu evlat edinen işçi, üç gün ücretli izin kullanabilecektir⁵⁶⁵.

2.4.2.2.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamuda görev yapan kadın çalışanları ilgilendiren hükümler içeren temel yasal düzenlemedir. Özellikle doğum yapan memurların hak ettikleri izinlerle ilgili olarak çeşitli düzenlemeler içeren kanunda 2011'de bir takım değişikliklere gidilmiş ve 6111 sayılı Kanun ile de bu değişiklikler yürürlüğe koyulmuştur. 25.02.2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ise şöyledir⁵⁶⁶:

1. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu 101. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan,

"Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez."

⁵⁶⁴ Kablay ve Elma, s. 87 – 88.

⁵⁶⁵ Uğur ve Uğur, s. 676.

⁵⁶⁶ Metin ve Rabia Arabacı Kariman, s. 20 – 21.

hükmünde ifade edilen “doğumdan sonraki bir yıl süreyle” ibaresi “doğumdan sonraki iki yıl süreyle ” şeklinde değiştirilmiştir.

2. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104. maddesinde gerçekleştirilen değişiklik şu şekildedir: Kadın çalışana doğum öncesi ve sonrasında 8’er hafta olmak üzere toplam 16 hafta kullandırılan “aylıklı izin” kavramı değiştirilmiş ve “analık izni” olarak yeniden adlandırılmıştır. Erken doğum ile ilgili Türk Medeni Kanunu’nda bir hüküm yer almaz iken;

“Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.” hükmü eklenmesi suretiyle bu konuda yeni bir düzenlemeye gidilmiştir.

“Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir.” hükmünde yer alan ve üç gün olarak ifade edilen bu süre, “on gün babalık izni” olarak düzenlenmiştir. Süt izni süreleri de ilgili kanunda yeniden düzenlenen hususlardan biridir. “Bir yaşından küçük çocuğunu emzirmek için günde 1,5 saat izin verilir.” şeklindeki hüküm değiştirilmiş ve “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” ifadesi getirilmiştir.

3. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 108. maddesine; “Doğum yapan memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.” hükmü getirilmiştir. Çocuk evlat edinen memurların yararlanabilecekleri izinler konusunda da

“Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.”

hükümü getirilmiştir.

Ulusal mevzuatımızda kadın çalışanlara doğum öncesi ve sonrasında sağlanan analık izninde işçi memur ayrımı bulunmuyorken, süt izni ve ücretsiz izin konularında bir ayrım olduğu göze çarpmaktadır. Şöyle ki 4857'ye tabi olarak çalışan kadın işçi, analık izninin bitimini takiben sadece 6 ay ücretsiz izin alabiliyorken, kadın memur talep etmesi durumunda 24 aya kadar ücretsiz izin kullanabilmektedir. Babalara tanınan haklar açısından da bir farklılık bulunmaktadır. Eşi doğum yapan erkek memur, doğum tarihinden itibaren 24 ay ücretsiz izin kullanabilmektedir. Eşi doğum yapan erkek işçiye ise aynı hak tanınmamıştır. Bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kadın işçilere 6 ay süreyle günde toplam bir buçuk saat süt izni veriliyorken, kadın memura çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ay günde üç saat, ikinci altı ay ise günde bir buçuk saat süt izni hakkı tanınmıştır⁵⁶⁷. Babalık izni konusunda da memur ve işçi ayrımı göze çarpmaktadır. Eşinin doğum yapması durumunda erkek memura 10 gün ücretli izin alma hakkı tanınıyor iken, 4857'ye tabi erkek işçilerin ücretli babalık izni süresi 5 gün olarak düzenlenmiştir.

İşçiler ve devlet memurları arasında mazeret izinlerinin süreleri açısından da bir farklılık bulunmaktadır. 657 sayılı kanunda madde 104/B'ye göre babaya isteği üzerine, eşinin doğum yapması durumunda 10 gün izin verilmektedir. Memurların bir yıl içinde mazeretleri sebebiyle kullanabilecekleri on günlük bir mazeret izin hakkı daha bulunmaktadır ve zaruret halinde bir 10 gün daha mazeret izni verilebilir (madde 104/C). Madde 104/E'ye göre, hastalık raporuna dayalı olarak memurların en az %70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun hastalanması; çocuk evli ise eşinin de en az %70 oranında engelli olması durumunda, ana ya da babadan biri, bir yıl içinde on güne kadar mazeret izin hakkına sahip olacaktır. Bu izin toptan ya da bölümler halinde kullanılabilir. Memurların diğer bakım hizmetleri için de bir düzenleme mevcuttur. Buna göre

"bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi ya da tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde...sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak"

⁵⁶⁷ Metin ve Arabacı Kariman, s. 54 – 55.

üç aya kadar izin hakkı mevcuttur. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır (Madde 105/7). Görüldüğü üzere 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlar ile memurların bakım hizmeti vermesi gerektiği durumlarda ücretli izin hakları arasında belirgin bir fark bulunmaktadır. Memurlara tanınan daha uzun nitelikteki izin haklarının işçilere tanınmamış olması olumsuz bir tablo yaratmaktadır⁵⁶⁸.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 191. maddesine dayanılarak çıkarılan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik 08.12.1987 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Bu yönetmelik ile devlet memurlarının çocukları için açılacak bakımevlerinin kuruluş, işleyiş ve denetimi ile ilgili usul ve esasların belirlenmektedir. Söz konusu yönetmeliğin 18. maddesine göre bakımevi, kurumun çalışma saatlerinin başlamasından yarım saat önce ve çalışma saati bitiminin yarım saat sonrasına kadar hizmet sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu düzenleme, devlet memuru olarak çalışanlar için çok büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Fakat kamu kurumlarının çocuk bakımevi kurması için 0-6 yaş grubuna ait en az 50 çocuğun var olması şartı aranmaktadır⁵⁶⁹.

2.4.2.2.4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

Resmi Gazete'de 16.06.2006'da yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 1. maddesine göre, bu kanunun amacı, “sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemek”tir.

İlerleyen bölümlerde, kanunda yer alan düzenlemeler, iş ve aile yaşamı dengesine katkıları dikkate alınarak başlıklar halinde incelenmektedir.

⁵⁶⁸ Kablay ve Elma, s. 89 – 90.

⁵⁶⁹ Demir, Uğur ve Yıldız, s. 72 – 73.

2.5. İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİNİN SOSYAL GÜVENLİK BOYUTU

Sosyal güvenlik, öncelikli olarak kişilerin gelecekte karşılaşılabilecekleri belirsizliklere ve risklere karşı gerekli önlemlerin alınmasını hedeflemektedir. Sosyal güvenlik hakkı anayasal bir hak olduğu gibi, çalışma hayatının da vazgeçilemez unsurlarından biridir.⁵⁷⁰ Tüm sosyal güvenlik sistemleri birey, aile ve işgücü piyasası arasındaki ilişkiler etrafında şekillenmekte ve sistemden bireylere gelir aktarımı emeklilik, işsizlik, dulluk gibi belli nedenlere bağlı olarak gerçekleşmektedir⁵⁷¹.

Çalışmanın bu bölümünde sosyal güvenlik olgusu açıklanarak Türk sosyal güvenlik sisteminin gelişimi ve sosyal güvenlik reformu konularına değinilmektedir.

2.5.1. Sosyal Güvenlik Olgusu ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Gelişimi

Sosyal güvenlik gereksinimi, insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar, hastalık, kaza, yoksulluk gibi tehlikelerin meydana gelmesi durumunda karşılaşılabilecek zararlara karşı korunma ihtiyacı duyarak bu zararlarını gidermeye yönelik çeşitli yöntemler geliştirmiştir. Sosyal güvenlik gereksinimi, her insanın ve her toplumun duyduğu evrensel bir ihtiyaçtır. İster gelişmiş ister gelişmekte ya da geri kalmış ülkeler olsun her ülke, kendi politik ve ekonomik sistemi içinde, yeterli ya da yetersiz bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmuştur⁵⁷². Sosyal güvenlik sistemlerinin temelini, 1889'da Almanya'da sigortacılık prensiplerini esas alarak yaşlı nüfusu ve zorunlu durumlarda çalışan kesimi korumak üzere kurulan Bismarck Modeli olarak da bilinen yapılanma oluşturmaktadır. Modern sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkmasını sağlayan ise 1942'de İngiltere'de Sir William Beveridge'ın hazırladığı

⁵⁷⁰ Şahinli ve Şahbaz, s. 85.

⁵⁷¹ Millar ve Hakovirta, s.3.

⁵⁷² Süleyman Özdemir, "Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme", http://www.sosyalsiyaset.net/documents/refah_devleti_ustlendigi_gorvlr.htm, (10.10.2018).

Sosyal Sigorta Raporu'dur (The Report on Social Insurance and Allied Services). Raporda önerilen sistem ise "Beveridge Modeli" olarak bilinmektedir⁵⁷³.

Geleneksel ya da modern fark etmeksizin toplum teşkilatlanmalarının temel kurumları arasında yer alan sosyal güvenlik sistemleri ile bireylere, yaşlanma, hastalık ve ölüm gibi durumların neden olabileceği ekonomik risklere karşı sistemli olarak korunma sağlanmaktadır. Sanayileşme ve kentleşme süreciyle ekonomik yapıların giderek daha karmaşık hale gelmesi sonucunda, sosyal güvenlik sisteminin modern toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yeniden ele alınması ihtiyacı doğmuştur. Sosyal güvenlik sistemi günümüzde, modern refah devletinin vazgeçilmez öğelerinden biri konumundadır⁵⁷⁴.

Tarihsel süreç içerisinde Türkiye'de sosyal güvenlik olgusunun gelişimi incelendiğinde Osmanlı İmparatorluğu döneminde ahilik teşkilatının ele alınması gerekir. Ahilik çatısı altında kurulan orta sandıkları ile esnaf ve sanatkârların bir arada faaliyetlerini yürütmeleri ve bir ihtiyaç durumunda ise birbirlerini desteklemeleri söz konusudur. Teşkilatın amacı, üyeler arasında karşılıklı yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamaktır ve tüm üyelerin ödemelerinin biriktiği ortak bir kasa mevcuttur. Teşkilata üye kişilerden birinin, hastalık, kaza, ölüm gibi durumlardan birine maruz kalması halinde ise bu kasadan faizsiz para alabilmesi mümkün olmaktadır. 15. yüzyıldan itibaren bu ahi teşkilatı, yerini lonca sistemine bırakmıştır. Tıpkı ahilik teşkilatı gibi loncalar da bir meslek örgütüdür ve yaşlılık, hastalık, ölüm gibi çeşitli risklere karşı esnafın zararını ve kazanç kaybını gidermek için orta sandığı ya da teavün sandığı olarak adlandırılan dayanışma sandıkları bulunmaktadır⁵⁷⁵. Türkiye'de tarihsel süreçte sosyal sigortacılık oluşumlarının ilk örnekleri ise tekaüt sandıkları olarak kabul edilmektedir. Devlet, tekaüt sandıklarında yayınladığı nizamname ile çeşitli kriterlerler doğrultusunda belirlediği vatandaşları bir takım risklere karşı koruma altına almak konusunda kendisini yükümlülük altına

⁵⁷³ Tekin Akgeyik, "Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm", **Journal of Social Policy Conferences**, Sayı: 51, 2006, ss. 47 – 99, s. 50.

⁵⁷⁴ Deniz Alcan ve Raif Can, **Sosyal Güvenlik Sistemindeki Dönüşümün İşgücü Arzı Üzerinde Uzun Dönemli Etkileri, Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Çalışma Tebliği Serisi**. No: 2017/1, Ankara, Şubat 2018, s. 3.

⁵⁷⁵ Sevgi Turan, "Osmanlı Devleti'nde Ahilik Teşkilatında Orta Sandıkları ile Başlayan Tekafül Uygulamaları ve Geleceği", **Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 8, 2022, ss: 15 - 29, s. 16.

sokmaktadır. Dolayısıyla çağdaş Türk sosyal güvenlik sisteminin başlangıcının orta sandıkları değil, tekaüt sandıkları olduğunu kabul etmek yanlış olmayacaktır⁵⁷⁶. Tanzimat döneminde devlet idaresinde yaşanan değişim ve dönüşümler doğrultusunda, batılı tarzda sosyal güvenlik yapılanmalarını çağrıştıran adımlar dikkat çekmektedir. Başta devlet memurları olmak üzere toplumun çeşitli kesimlerini kapsama alan düzenlemeler, ileride Cumhuriyet döneminde şekillenecek olan modern sosyal güvenlik sistemine de temel olmuştur⁵⁷⁷. Tanzimat döneminde sosyal güvenlik alanında en önemli gelişmelerden biri günümüzdeki anlamda emekli sandığının kurulmuş olmasıdır ve bu amaçla ilk kez 1866'da Askeri Tekaüd Sandığı'nın kurulduğu görülmektedir⁵⁷⁸.

Türkiye'de batı tipi modern nitelikte bir sosyal devlet yapılanmasının temelini, 1940'lı yıllarda Bismarck tipi korporatist sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıkması oluşturmaktadır. Bu tip sosyal güvenlik sisteminde devlet, memurları ve şekli olarak çalışanları prim esasına göre koruma altına almakta ve şekli olarak çalışmayanları ya kapsamamakta ya da işsizlik sigortasından yararlandıramamaktadır⁵⁷⁹. Türkiye'de ilk sosyal sigorta kanunları 1945'de çıkarılarak ve 1946'da uygulamaya konulmuş olan iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortası ile işçi sigortaları kurumu kanunlarıdır. Takip eden süreçte 1949'da yaşlılık sigortası ve 1950'de hastalık sigortasına ilişkin kanunlar çıkarılmıştır. Yaşlılık sigortası, 1950'de uygulamaya konmuş ve 1957'de malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kimliğine büründürülmüştür. Hastalık sigortası ise 1951'den itibaren tedrici olarak uygulanmaya başlanmış ve uygulama alanı zaman içinde ülke çapına yayılmıştır⁵⁸⁰. Türk sosyal güvenlik sisteminin kurumsal örgüt sistemi, sosyal sigortalar ile sosyal yardım ve hizmetler şeklinde ikili bir yapıya sahiptir. Bunlara ek olarak yeteri kadar gelişmemekle birlikte tamamlayıcı ve geleneksel sosyal güvenlik kuruluşları da mevcuttur⁵⁸¹.

⁵⁷⁶ Sadettin Orhan, "Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri", **İş ve Hayat**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2015, ss. 193 – 210, s. 206.

⁵⁷⁷ Orhan, s. 194.

⁵⁷⁸ Nazire Doğan, "İlmiye Tekaüd Sandığı'nın Kuruluşu ve Faaliyetleri", **Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 10, 2021/2, ss. 43 – 52, s. 43.

⁵⁷⁹ Tiyek, s. 47.

⁵⁸⁰ Sait Dilik, "Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 01, 1988, ss. 41 - 80 s. 80.

⁵⁸¹ Teoman Akpınar ve Eren Ögütöğulları, "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Kısa Tarihçesi", **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 06, Özel Baskı 9, 2020, ss. 132 – 141, s. 136.

2.5.1.1. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Dönüşüm İhtiyacı

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde sosyal refah çalışmalarının kurumsallaşmasının bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyal güvenlik kurumları, vatandaşların o güne dek ihtiyaç duydukları hak boşluklarının giderilmesini sağlamıştır. Ne yazık ki, 1970’li yıllardan sonra Türkiye’de de tüm dünyada olduğu gibi sosyal güvenlik ve sosyal politika uygulamaları çerçevesinde yükselen bu refah devleti anlayışı, ciddi bir krizin doğmasına neden olarak zamanla atılan tüm olumlu adımların sekteye uğraması ile sonuçlanmıştır⁵⁸². Sosyal güvenlik sistemleri, 1970’li yılların ortalarında yaşanmaya başlanan kriz ve krizden çıkış amacıyla öne sürülen neoliberal felsefe ile şekillenen bireysellik düşüncesi ve kamunun rolünün daraltılması gerektiği yönündeki düşünceler ile sosyal güvenlik sistemleri önemli bir değişim sürecine girmiştir⁵⁸³. 1970’li yılların sonrasında refah devletlerinde ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasi değişimlerin etkisiyle, üretim, çalışma ilişkileri, nüfus yapıları, aile içi ilişkiler ve cinsiyet ilişkilerinde büyük ölçüde bir değişim yaşanmıştır. Yaşanan bu durumun ortaya çıkmasında bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, post fordist üretim modellerine artan ilgi ile küreselleşme olgusunun önemli katkısı vardır. Gelişmiş ülkelerde üretimin hizmetler sektörüne kayması ve güvencesiz, düşük ücretli ve vasıfsız işlerin yaygınlaşmasıyla sadece erkeğin çalışarak ailenin geçinebilmesi zorlaşmıştır. Bu durumu ise kadınların, özellikle de evli ve çocuğu olan kadınların işgücü piyasasında artan oranda yer alması takip etmiştir. Kadınların istihdamdaki artışında, hizmetler sektörünün sağladığı iş imkânlarının ve esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, kadınların eğitim düzeylerinin artması, boşanmaların yaygınlaşması gibi gelişmeler de önemli bir rol üstlenmiştir⁵⁸⁴. Krizler karşısında çıkış yolu bulamayan siyasal sistemler, bu durumun üstesinden gelebilmek için için yeni model ve anlayışlara ihtiyaç duymaktadır. 1970’lerde yaşanan krizin önüne geçmek amacıyla geliştirilen çözüm yolları iki adımdan oluşmaktadır. İlk adım, devletin ekonomiye müdahalelerini en düşük seviyede tutarak ekonominin daha etkin ve

⁵⁸² Kökalan Çımrın ve Durdu, s. 67.

⁵⁸³ Şenay Gökbayrak, “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2010, ss. 141 – 162, s. 142.

⁵⁸⁴ Gümüş ve Türkyılmaz, s. 66.

verimli bir sisteme sahip olmasını sağlamaktır. Bu sayede, ekonominin rahatlayarak kendi dengesine kavuşması ve aynı zamanda karmaşıklaşarak artan devlet yükünün hafifletilerek bürokrasinin hızlandırılmasıdır. İkinci adımda ise serbest piyasa koşulları ve bireyciliğe yönelen yapının yaratabileceği otorite boşluğu ve ahlaki yozlaşmanın bizzat devlet eliyle önlenebileceği bir düzenin sağlanması amaçlanmaktadır. Bahsi geçen bu iki adım, neoliberalizm ve neomuhafazakarlık şeklindeki yeni sağ sentezini oluşturan akımların, yeni sağın bileşenlerinin neler olduğunu açık hale getirmektedir. Bu iki düşüncenin sentezi ile birlikte yaşanan paradigma değişiminin mimarlığını üstlenen iki lider ise İngiltere başbakanı Margaret Thatcher ve ABD başkanı Ronald Reagan olmuştur. 1980’lerde bu iki isim, küresel sermayenin önünü açarken bu sermayenin devletleri sembolik bir hale getirmesini de engelleyecek politikalar oluşturmuş ve dünya siyasetine yeni sağ olarak adlandırılan düşünceyi yaratmışlardır. Reagan ve Thatcher’ın başlattıkları reformlarla yükselen bu anlayış, küreselleşme aracıyla diğer ulus devletlere de sirayet etmiş, kısa süre içinde hâkim düşünce yapısı olmuştur⁵⁸⁵. Uygulanan bu yeni sistem bir bakıma liberal devlet anlayışının yeniden güncellenmiş halidir ve özünde liberal olsa da çeşitli şekillerde piyasaya müdahaleyi mümkün kıldığından minimal devletin ötesinde bir hacme sahiptir. Telafisi mümkün olmayan durumların ortaya çıkması riski söz konusu olduğunda devlet müdahalesinden söz edilebilir ve gerekmediği sürece serbest piyasa düzenine devletin müdahale etmemesini öngörmektedir⁵⁸⁶.

Modernleşme ile ortaya çıkan sorunlara yeni çözümler öneren bir düşünce akımı olan postmodernizm ise modern toplumun özelliklerinin büyük ölçüde değiştiğini ve bu nedenle modern toplum sonrası yapı ve kurumların yeniden yapılandırılmasının gerekliliğini savunmaktadır⁵⁸⁷. Şöyle ki, küreselleşme olgusunun bireylerin yaşam standartlarını yükseltebilecek potansiyele sahip olmasına rağmen, piyasa güçlerinin tek başına bunu başarabilmesi mümkün değildir. Son yıllarda yaşanan ekonomik ve sosyal dönüşümler, atipik çalışan bir işgücü yaratmıştır. Gelişmiş ülkelerde iş güvencesinin sınırlandığı, yarı zamanlı işlerin, düzensiz

⁵⁸⁵ Çolak, s. 352 - 359.

⁵⁸⁶ Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2004, s. 24,

⁵⁸⁷ Aktan, s. 93.

alışanların ve kk ve orta bklkte yatırımların yaygın olduğu bir ekonomik yapı gzlenirken, gelişmekte olan lkelerde yksek oranda işsizlik, kayıt dışı alışmada artış, dşk gelir ve gvencesiz alıřmalar⁵⁸⁸ dikkat ekmektedir.

Sosyal gvenlik sistemlerinde dnşm gndeme getiren bir diğer konu ise sosyal gvenlik sistemlerinin geleneksel olarak eve ekmek getireni erkek olarak kabul eden, bu doğrultuda şekillenen dzenlemelere sahip olmasıdır. Kadınların artan oranda alışma yaşamına cretli olarak katılmaları ve kadın ve erkeğin geleneksel rollerinin uğradığı değişimler sosyal gvenlik sistemlerinin bu bağlamda ihtiyaları karşılayabilme yeterliliğinin gzden geirilmesini gerektirmiştir. Sosyal gvenlik ve sosyal hizmetler, cinsiyet eşitliği prensibini geliştirici nitelikte olmalı fakat kadınlar ve erkeklere aynı durumlar karşısında aynı zmlerle yaklaşan mutlak eşitliki bir yapıya da brnmemelidir. Kadınların aık işlere erişimini kolaylaştırıcı girişimler, onların sosyal hizmetlerden faydalanan bağımlı bireyler olmaları yerine primli sistem dhilinde sosyal gvenliğin bir parası olmalarını sağlayacaktır. Birok lkede sregelen cret eşitsizlikleri, kadınların eşit işler iin erkeklerden daha az kazanmalarına ve buna bağlı sosyal gvenlik haklarında aşınmalara neden olmaktadır⁵⁸⁹.

Dnya genelinde işsizlik oranlarının artması da kamu emeklilik sistemlerinin dar boğaza srklenmesine neden olmaktadır⁵⁹⁰. Son birkaç on yıllık srete kadınların işgcne katılım oranlarının dikkate değer bir biimde gsterdiği artış, evlilik bağı dışında eşinden aylık bağlanmamksızın kendi imknlarıyla emeklilik geliri elde etmiş olan kadın sayısının da artması anlamı taşımaktadır. Bu da gnmzde kadınların evlilik ilişkisine dayalı gelir eğilimlerinin daha az olduğu biiminde deėerlendirilebilir⁵⁹¹.

Diğer yandan zellikle Avrupa'da yaşlı nfus oranındaki artış, sosyal gvenlik sistemleri zerinde ciddi bir finansal yk oluşturmaktadır. Getiğimiz yıllarda dnya genelinde birok lkenin, ortalama insan mrnn uzamasına rağmen

⁵⁸⁸ ILO, **Social Security: A New Consensus**. ILO Publications, Geneva, 2001, s. 8 – 9.

⁵⁸⁹ ILO, **Social Security: A New Consensus**. s.3.

⁵⁹⁰ Ar, s. 15.

⁵⁹¹ Rutledge ve diğerleri, s. 3.

kişilerin çalışarak geçirdikleri yılların yetersiz kaldığını fark etmeleri⁵⁹² emeklilik yaşı düzenlemelerinin çıkış noktası olmaktadır. Siyasiler tarafından, sosyal güvenlik kurumlarına ait bütçe açıkları, borçlanmalarını arttırmalarından dolayı genellikle ‘kara delik’ olarak kabul edilmektedir⁵⁹³. Tüm dünyada gerek mevcut, gerekse öngörülen nüfus yaşlanması nedeniyle kamu emeklilik sistemlerinin uzun vadede ciddi bir darboğaza neden olacağı öngörülmektedir. Geleneksel programlar çoğunlukla kar odaklı ve erken emekliliği teşvik edici bir yapı taşımıştır. Daha yaygın yer edinmiş bir konu ise bu programları finanse eden vergilerin yaşam boyu işgücü arzına olumsuz bir yön vereceği yönündeki endişedir. Birçokları da bu programların tasarruf isteğini baltaladığına, sermaye birikimini, işgücü verimliliğini ve nihayetinde ekonomik büyümeyi kötü yönde etkilediğine dair fikir beyan etmektedir⁵⁹⁴. Avrupa, yaşlı nüfusunun en yoğun olduğu bölgedir ancak, yasal emeklilik yaş haddi, daha genç bir nüfus yapısına sahip olan Kuzey Amerika’nın emeklilik yaş haddinden daha düşük bir seviyededir. 2014 yılında 41 Avrupa ülkesi incelendiğinde emeklilik yaşının 65’i geçtiği ülkelerin sadece İzlanda, İtalya ve Norveç olduğu görülmektedir. Yasal emeklilik yaşı 22 ülkede 65 ve geri kalan 16 ülkede ise 60 – 64 yaş arası olarak uygulanmaktadır. 2006’dan beri hem Avrupa’da hem de Kuzey Amerika’da birçok ülkede yasal emeklilik yaş hadlerini daha ileri yaşlara çekmeye odaklanan girişimlerde bulunulmuştur. ABD’de 1943 – 1954 arası doğanlarda emekliliklik yaş haddini 65’ten 66’ya yükselten düzenlemeye ilaveten 1960 ve sonrası doğanlar için 67 olarak uygulanmasını öngören politikalar izlenmektedir⁵⁹⁵.

2.5.1.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu

Sosyal güvenlik sistemi dağıtım finansman modeli dâhilinde işlemektedir. Bu sistemin gelirlerini, aktif çalışanlardan ve işverenlerden alınan primler

⁵⁹² Gary S. Fields ve Olivia S. Mitchell, “The Effects of Social Security Reforms on Retirement Ages And Retirement Incomes”, **National Bureau of Economic Research Working Paper Series**, NBER Working Paper No. 13148, Mayıs 1984, s. 1.

⁵⁹³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Beta Basım, Ocak 2008, İstanbul, s. 79 – 80.

⁵⁹⁴ Jeffrey R. Brown, Jeffrey B. Liebman ve David A. Wise, **Social Security Policy in a Changing Environment**. University of Chicago Press, 2009, s. 43 – 44.

⁵⁹⁵ United Nations, s. 82.

oluşturmaktadır ve bu gelirler emekli aylığı olarak emeklilere ya da hak sahiplerine ödenmektedir. Dağıtım esasına göre işleyen bu sistemin sürdürülebilirliği yıllık gelir ve gider dengesi varsayımına bağlıdır ancak ödenen prim tutarları ile hak edilen emeklilik aylıkları arasındaki zayıf ilişkiye bağlı olarak bir açık oluşmaktadır. Türkiye’de söz konusu denge 1990’lı yıllardan beri sağlanamamıştır. Bu durum, Türkiye’ye özgü bir durum değildir ve nüfusu hızla yaşlanan pek çok Avrupa ve Kuzey Amerika ülkeleri de benzer bir finansman sorunu ile karşı karşıyadır. Bu ülkelerde problemlerin kaynağını genellikle nüfuslarının demografik özellikleri oluştursa da Türkiye açısından durum daha farklıdır ve yaşanan sorunun daha çok işgücü piyasasının yapısal sorunlarından kaynaklandığı dikkat çekmektedir⁵⁹⁶. 1990’lardaki, erken emekliliğe olanak tanıyan uygulamalar, diğer yapısal aksaklıklar ve makroekonomik düzeyde yaşanan olumsuzluklar ve bir takım yapısal aksamaların da etkisiyle, görece olarak genç bir nüfusu olan ülkemizin sosyal güvenlik sisteminin ciddi düzeyde açık vermeye başlaması sonucunu doğurmuştur. Sistemin mali açıdan sürdürülemezlik noktasına gelmesinin altında yatan nedenler arasında erken emeklilik uygulamasının yanı sıra, yüksek emekli aylıkları, kayıt dışı çalışmalar, prim affı uygulamaları ve düşük düzeylerdeki prim tahakkuku, tahsilatı gibi unsurlar da yer almaktadır. Bunun yanı sıra erken emeklilik, beşeri kaynakların kaygı verici bir boyutta atıl hale düşmesine yol açmıştır. Erken emeklilik uygulamaları ile beşeri kaynaklar atıl kalmış ve 40 yaş ve üzeri yaş gruplarında işgücüne katılım oranlarında hızlı bir gerileme yaşanmıştır⁵⁹⁷. Sistemin verdiği açıkların artmasıyla doğru orantılı olarak sosyal güvenlik sisteminin karşılaştığı sorunlar da artmış ve sistemin yeniden yapılandırılmasına yönelik tartışmalar ve takibinde ise yapılandırma çalışmaları gündeme gelmiştir. Reform gerekliliğinin dayanakları arasında nüfus yapısında yaşanan değişim, finansman açıklarının ekonomiye etkileri, nüfusun tamamen koruma altına alınamaması, yönetsel sorunlar ile altyapı sorunları ve mevcut sistemin yoksulluğa karşı etkin bir koruma sağlayamaması da yer almaktadır. Yeniden yapılandırma ile öngörülen genel çerçevenin önemli bir ayağını da dağıtık biçimde yürütülen sosyal yardım ve hizmetlerin, nesnel yararlanma koşulları

⁵⁹⁶ Erdal Gümüş, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumlarının Finansal Geleceği”, **Finans Politik&Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 45, Sayı: 517, 2008, ss. 23 – 42, s. 25.

⁵⁹⁷ Alcan ve Can, s. 7.

belirlenerek muhtaç kesimin erişebileceği bir sisteme büründürülmesi oluşturmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurularak kurumsal yapıdaki çok başlılığın giderilmesi ve yoksullukla etkin şekilde mücadele edilmesi yönünde önemli bir adım atılmıştır⁵⁹⁸.

Türkiye’de iki aşamalı bir süreç olarak tasarlanan sosyal güvenlik reformu, 1999’dan itibaren hayata geçirilmeye başlanmıştır. Reform sürecine yönelik ilk adım, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 1999’da çıkarılmasıyla atılmıştır. Ayrıca ciddi yapısal sorunlardan biri olan işsizliğin azaltılması ve bu bağlamda istihdam koşullarının iyileştirilmesi amacıyla işsizlik sigortası ve fonu uygulamasına geçiş yapılmıştır. Kanun kapsamında emeklilik yaşları yeniden düzenlenmiş ve erkeklerde 60, kadınlarda ise 58 yaş olmak suretiyle kademeli olarak yükseltilmiştir. Emeklilik aylıklarının hesaplanması ve emekli aylığı artışlarında prim oranlarının yeniden belirlenmesi ile sağlıkta katkı paylarının düzenlenmesi amacıyla prim ödeme gün sayısı 5000’den 7000 güne çıkarılmıştır. Kanunun esasen işsizlik sigortası kanunu olarak ifade ediliyor olmasına rağmen, kapsam olarak sosyal sigorta mevzuatının tamamında köklü değişiklikler getirdiği görülmektedir. Kanun ile işsizlik sigortası sistemi uygulamaya konmuş ve işsizlik sigortası ile işsizlik ödeneğine ek olarak, yeni bir iş bulma, meslek edindirme, geliştirme ve yetiştirme eğitimi verilmesine başlanmıştır⁵⁹⁹. AB uyum sürecinde Türkiye’de yeni nesil işe başlayanlar için emekli olma yaşı 65 yaşa yükseltilmiştir. 8 Eylül 1999 tarihine kadar, kadınlar 38 yaşında ve erkekler ise 43 yaşında emekliliğe hak kazanabiliyorken söz konusu tarihten sonra emekliliği hak ediş yaşı ve prim ödeme gün sayısı kademeli olarak yükseltilmiştir. Yeni uygulama ile emeklilik yaşı, 1 Ocak 2048 itibariyle 65 olarak uygulanacaktır. Bu süre içinde daha erken yaşlarda emekli olup başka bir işte çalışmaya başlayan emeklilerin emekli maaşından vergi kesintisi yapılmakta ve emekli maaşları bir miktar düşük ödenmektedir. Bu nedenle de bu şekilde emekli olanların bir kısmı çalışmayı tercih etmemektedir⁶⁰⁰.

⁵⁹⁸ Banu Metin, **Sosyal Politika**. (Ed. Abdurrahman İlhan Oral, Yener Şişman), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2628, Eskişehir, Mart 2014, s. 108

⁵⁹⁹ Haluk Egeli ve Ahmet Özen, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl: 12, Sayı: 142, Ekim 2009, <https://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm>, (27.05.2022), s. 1.

⁶⁰⁰ Emine Özmete ve Shereen Hussein, Türkiye’de Yaşlı Bakım Hizmetleri Raporu Avrupa’dan En İyi Uygulama Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Tasarımı, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,

Kentlerde sosyal güvenlik kapsamındaki işlerde çoğunlukla vasıflı kadın işgücünün çalışma olanağı bulabildiği; vasıfsız kadın işgücünün ise yoğunlukla sosyal güvenlik haklarından yoksun bir şekilde kayıt dışı sektörde çalıştığı görülmektedir⁶⁰¹. Tüm diğer kayıt dışı çalışanlar gibi kayıt dışı çalışan kadınlar da sosyal güvenlik sisteminin sağlayacağı güvencelerden yoksun kalmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınların çalışma süreleri uzun ve ücretleri, özellikle de tekstil gibi parça başı ücret uygulamasının hakim olduğu sektörlerde oldukça düşüktür⁶⁰². Kayıt dışılık sadece kadın çalışanları etkileyen bir konu olarak ele alınmamalıdır. Şöyle ki sosyal güvence kapsamında olmayan, iş güvencesinden yoksun çalışan babaların ebeveyn izinleri ve baba kotası gibi uygulamalardan faydalanması da mümkün olmayacağından, doğum sonrası ilk yıllarda çocuklarının bakımına ayırabilecekleri zaman sınırlı olacaktır⁶⁰³.

Kayıtdışılık, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı izin ve benzeri haklardan yararlanamama sonucunu doğurduğundan kayıtdışılıkla mücadele, iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında önem taşımaktadır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda da önemli adımlar atılmıştır. Bu adımlardan ilki, işverenin, işe aldığı işçiyi işe başlatmadan önce Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirme yükümlülüğüdür. Bu sayede, işverenin işçiyi işe yeni aldım, bildirim süresi dolmadı gibi mazeretler sunması engellenerek, işçilerin işe başladıkları an itibariyle sigorta kapsamına alınmaları sağlanmıştır. Ayrıca, işverene işçi çalıştırmaya başlamadan önce işyerini, ilgili üniteye tescil ettirme zorunluluğu getirilmiştir. İşe yeni başlayan işçilere ise 30 gün içerisinde Sosyal Sigortalar Kurumu'na çalışmaya başladıklarına dair bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilerek işçinin ve işverenin bildirimlerinin çapraz şekilde denetiminin yapılması mümkün kılınmıştır. Bazı işverenlerin çalışma sürelerini eksik bildirmeleri nedeniyle oluşan prim kayıplarının engellenebilmesi için, işverenin ay içinde bazı işgünleri çalıştırılmayan sigortalıları neden 30 günden az çalıştırdığını belgelemek zorunda bırakılmaları da 4447 sayılı Kanun ile mümkün olmuştur. 4447 sayılı Kanun ile işyerlerinin daha etkin bir şekilde denetimi amacıyla Sosyal Sigortalar Kurumu'nun

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı **Sosyal İçerme Politikaları Alanında Kurumsal Kapasitenin Artırılması Projesi**. Kasım 2017, Ankara, s. 32.

⁶⁰¹ Çakır, s. 38.

⁶⁰² Metin, Şahin, s. 65.

⁶⁰³ O'Brien ve diğerleri, s. 379.

memurlarına ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarına sigortalılık durum tespiti yapma yetkisi verilmiştir. Bu doğrultuda sayıları 350 civarında olan sigorta müfettişlerine genel ve katma bütçeli idarelerdeki sayıları 9.000 civarında olan denetim elemanları da dâhil edilerek denetimin daha etkin hale getirilmesi hedeflenmiştir⁶⁰⁴. Demir, Uğur ve Yıldız'ın hazırladıkları araştırma raporu incelemeleri doğrultusunda, TUIK verilerine göre 2010 yılından 2022'nin ikinci çeyreğine dek kayıt dışı istihdam oranının %43,25'ten %26,93'e düştüğü görülmektedir. Kadınlarda aynı yıllar aralığında bu oran %58,49'dan %34,38'e gerilemiş ve kadınlar ile erkeler arasındaki oransal fark da yıllar itibarıyla azalmıştır. Bu durum üzerine, zaman içinde kadın istihdamının artarak emek piyasasına giren kadınlar içinde sigortalı olarak istihdam edilenlerin artmasının etkili olduğu şeklinde bir çıkarım yapılabilir ve bu bağlamda, kadınların işgücüne katılımını destekleyen politika ve uygulamaların kadınların kayıt dışı istihdam oranını azaltacağı söylenebilir. Kayıt dışı istihdam oranlarında yıllar itibarıyla yaşanan düşüşte 2006 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) yürütmekte olduğu etkin rehberlik ve denetim faaliyetlerinin etkisinden de söz edilebilir⁶⁰⁵.

Türkiye'de sosyal güvenlik reform sürecinin ikinci aşamasına geçiş yönünde atılan en önemli adımlardan biri 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu'dur. Bu kanunun, sosyal güvenlik sisteminin en önemli sorunlarından biri olan kurumlar arası norm ve standart birliği eksikliğinin giderilmesine yönelik önemli bir aşama olduğunu belirtmek gerekir. Şöyle ki söz konusu kanun ile dağınık bir yapı sergileyen primli sosyal güvenlik kuruluşları ve sosyal yardım kuruluşlarının uzun vadede tek çatı altına toplanması amaçlanmıştır. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ise sosyal güvenlik reform sürecinin ikinci aşamasının tamamlayıcısı rolünü üstlenmiştir. Sistem, tamamlayıcı niteliği doğrultusunda bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını yatırıma yönlendirip emeklilikte ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerini yükseltebilmelerini sağlamaktadır. Ayrıca ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını da teşvik etmektedir.

⁶⁰⁴ Ahmet Burçin Yereli ve Oğuz Karadeniz, **Kayıtdışı İstihdam**. Ankara, 2004, s. 153 – 163.

⁶⁰⁵ Demir, Uğur, ve Yıldız, s. 13 – 14.

Sosyal güvenlik reform sürecinde daha önce yapılan düzenlemeler, sistemin içerdği sorunları tümüyle ortadan kaldırmakta yeterli olmamış ve sistemin aktüeryal dengelerinin artan oranda bozulmasıyla sosyal güvenlik sistemi milli gelirin %4'ü civarında açık vermeye başlamıştır⁶⁰⁶. 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan, “Beyaz Kitap” raporunda “Niçin sosyal güvenlik reformu?” sorusu yanıtlanmış⁶⁰⁷, sosyal güvenlik sisteminde reform gereksinimi ortaya konarak bu çerçevede Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Kamuoyundan gelen tepkiler de dikkate alınarak tasarılar üzerinde çalışmalar yürütülmüş ve yapılan çalışmaların sonucunda tasarılar meclise sevk edilerek ve 20 Mayıs 2006 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 16 Haziran 2006 tarihinde de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yasalaşmıştır. Bu kanunlardan ilki olan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un, ilgili kanunlarındaki hükümler kaldırılmak suretiyle tüzel kişiliklerine son verilerek söz konusu kurumlar SGK'ya bağlanmıştır. Kanun, daha önce çıkarılan 4947 sayılı kanunun daha da revize edilmiş bir versiyonudur. Bu bağlamda 4947 sayılı kanunda yer verilmemiş olan Emekli Sandığı'na ilişkin yasal mevzuat, SGK bünyesine dâhil edilmiş, İŞKUR ise çıkarılmıştır. Böylece daha önce 4947 sayılı kanunla kısmen sağlanmış bulunan standart birliği hedefi tümüyle sağlanmıştır⁶⁰⁸.

Sağlıkta Dönüşüm Programı ile Türkiye’de ‘Aile Hekimliği’ uygulamasına geçilmiştir. Toplum Sağlığı Merkezleri ve Aile Sağlığı Merkezleri bünyesinde hizmet veren Ana Çocuk Sağlığı Aile Planlaması Merkezlerinde ise üreme sağlığı ve aile planlaması konularındaki hizmetler ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Bununla birlikte işsizlik ve yoksulluk sorunlarının yaygın olduğu bölgelerde kadınların sağlık kuruluşları bünyesinde gebelik kontrollerini yaptırabilmeleri amacıyla şartlı sağlık

⁶⁰⁶ Egeli ve Özen, s. 1.

⁶⁰⁷ Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik Reformunun Etkileri 2020 Yılında Bitiyor (Yeni Bir Reform Mu? Yeni Tedbirler Mi?)”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Cilt: 27, Sayı: 3, Mayıs 2013, ss. 16 – 31, s. 17.

⁶⁰⁸ Egeli ve Özen, s. 1.

yardımları yapılmaktadır. Şartlı sağlık yardımlarında gebe kadının hastanede doğum yapabilmesini sağlamak için de ayrıca bir doğum yardımı yapılmaktadır⁶⁰⁹.

Yaşlanma riski ile karşı karşıya olan toplumlarda yaşanan nüfus oranındaki artış, hem dağıtım yöntemine hem de biriktirme yöntemine dayalı yapılarda olumsuz etkiler yaratmaktadır⁶¹⁰. Türkiye'nin, doğurganlık oranlarının azalması ve ölümlülük oranlarındaki iyileşmeler doğrultusunda zaman içinde genç nüfus yapısına sahip olma niteliğini kaybetme riski ile karşı karşıya olduğu öngörülmektedir. Genç nüfusun toplam nüfustaki payı azalırken yaşlı nüfusun payının artması ise yaşlı nüfus payının bağımlı nüfus içinde artması anlamını taşımaktadır. Nüfus projeksiyonları doğrultusunda Türkiye'de bu durumun gerçekleşeceği öngörülmektedir ve 2080 yılında yaşlı bağımlılık oranının %43,6 olacağı tahmin edilmektedir⁶¹¹. Sosyal güvenlik sistemi, sürdürülebilirlik açısından uzun vadede ciddi sorunlar yaşamaktadır ancak yüzeysel müdahaleler olarak kabul edilebilecek emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi prim gelirlerini arttırmaya, giderleri azaltmaya yönelik aktüeryal hesaplar kalıcı bir çözüm sağlamayacaktır. Diğer yandan, yapılan düzenlemeler ile sisteme verilen katkı ve sistemden elde edilen karşılık arasındaki bağın kopması, sistemin cazibesini yitirmesine ve kayıtdışılığı arttırmasına da neden olabilecek bir potansiyele sahiptir⁶¹². Yapılacak yeni düzenlemelerin aile yapısında yaşanan değişimler ve toplumun yaşlanma gerçeğini dikkate alan politika ve uygulamalar içermesi gerekmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminin artan sağlık harcamalarından, emeklilik harcamalarından ve ilerleyen zamanlarda çok daha büyük boyutlara ulaşacağı öngörülen bağımlı nüfusa ilişkin harcamalardan kaçınılmaz olarak etkileneceği de hesaba katılarak sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik istihdam politikalarının da bu bağlamda harekete geçirilmesi gerekecektir. Bu politikaların temelde nesiller arası nimet külfet dengesini kurabilmesi ve koruyabilmesi gerekmektedir. Gerek yaşlı nüfusun artan sosyal güvenlik talepleri ve harcamalarının karşılanabilmesi gerekse aile yardımı politikalarıyla yeni nesillere daha iyi bir gelecek şansı sunulabilmesi için söz konusu dengenin kurulabilmesi

⁶⁰⁹ Azime Arısoy ve Adem Korkmaz, "Kadınlara Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur Kent Merkezi Örneği", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2018, ss: 302-316, s. 306.

⁶¹⁰ ILO, **Social Security: A New Consensus**, s.3.

⁶¹¹ T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Eylül 2022, s. 83.

⁶¹² Gökbayrak, s. 159.

önem taşımaktadır. Bu hedefe ulaşılması, sosyal güvenlik hizmetlerinden farklı yaş gruplarının en etkin şekilde faydalanabilmesi açısından da önem arz etmektedir⁶¹³.

Sosyal güvenlik reformunun bireyciliğin ve soyut bir eşitlik anlayışının temsili olduğuna, kadınlar için koruyucu önlemlerden ziyade bireysel özerkleşmeye ve soyut eşitlikçiliğe doğru bir dönüşüm gerçekleştiğine yönelik görüşler mevcuttur. Bu görüşe göre kız çocuklarının yetim maaşlarının erkekler ile eşitlenmesi, eğitimlerine devam ediyorlarsa 25, devam etmiyorlar ise 18 yaşında kesileceğinin öngörülmesi; doğum izni ücreti ve emzirme yardımı süresinin azaltılması, cinsiyetsiz, soyut bir eşitlik anlayışının ürünüdür. Diğer yandan sağlık ve eğitim sistemlerinin özelleştirilmesi ve taşeronlaştırılması da kadınların karşılıksız emeği ve bakım yükünün artması anlamı taşımaktadır. Eski kanunda kadınların aileye bağımlılığı ve ev dışında çalışmayacakları öngörülmekteyken, yeni kanunla kadınların hem ev içinde emek miktarı artmış, hem de ev dışında çalışacakları varsayılmıştır⁶¹⁴. Bu nedenlerle düzenlemelerin eşitlik iddiası somut olarak gerçeğe dönüşmemekte ve düzenlemeler kadını sosyal yardımlara muhtaç hale getirirken, sosyal güvenceden yoksun bırakabilmektedir⁶¹⁵.

2.5.2. Primli Rejimde İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Bu başlık altında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına olan katkıları bağlamında primli rejim kapsamında yer alan bir takım düzenlemelere yer verilmektedir.

2.5.2.1. Analık Sigortası

Kişisel ve sosyal bir varlık olan çocuklara yapılan yatırımlar, topluma yapılmış yatırımlardır ve hükümetlerin, ebeveynlik sorumlulukları ile çalışma yaşamı

⁶¹³ Atatanır, s. 148.

⁶¹⁴ Ayşe Derincioğulları Ergun, “Sosyal Güvenlik Reformunun Öteki Yüzü: Kadınların Eşitliği (!)”, Değerlendirme, Tartışma ve Cevap Yazıları, **Toplum ve Demokrasi**, Yıl: 2, Sayı: 4, Eylül-Aralık 2008, ss. 211 - 218, s. 216.

⁶¹⁵ Derincioğulları Ergun, s. 217.

arasında denge sağlama konusunda yaşanabilecek zorlukları hafifleten düzenlemeler yapması beklenmektedir⁶¹⁶.

5510 sayılı Kanunun 15. maddesine göre sigortalı kadın ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin “gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özrürlük halleri” analık hali olarak kabul edilmektedir. Analık sigortası hem annenin hem de çocuğun doğum öncesi ve sonrasında korunmasını amaçlayan bir sigorta koludur. Sağlık yardımlarının sağlanmasına ilaveten, doğuma bağlı olarak kadının yaşadığı gelir kaybının yarattığı maddi etkinin hafifletilmesi de işlevlerinden biridir⁶¹⁷.

Kanunumuzda işçiler için analık izinleri 4857 sayılı Kanunun 74. maddesi ile düzenlenmiştir. 6663 sayılı "Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile yapılan düzenlemelerle de kadınlara kısmi zamanlı çalışma hakkı ile çocuğun mecburi ilköğretim çağına ulaşmasına kadar kısmî süreli çalışma olanağı tanınmıştır. Memurların analık izinlerine ilişkin düzenlemeler ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. maddesinde yer almaktadır. 6663 sayılı Kanun ile memurlara da kısmi zamanlı çalışma imkânı tanınmış ve çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelene kadarki süreçte kısmi zamanlı çalışma hakkından yararlanabilecekleri düzenlenmiştir⁶¹⁸.

2.5.2.1.1. Analık İzni ve Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık izni ile anneye, hamilelik ve doğumun getirdiği fiziksel gereklilikler ve emzirme ile çocuk bakımı gibi diğer ihtiyaçların karşılanması için belirli bir süre tanınması amaçlanmaktadır. Analık izni süresince anneye tam ya da belli oranda ücret ödenmektedir. Birçok ülkede analık izni dışında, ebeveyn izni ve babalık izni uygulamalarına da rastlanmaktadır. Babalık izni, eşi doğum yapan babalara kullandırılan ve genellikle kısa süreli, ücretli bir izindir. Ebeveyn izni ise babanın da

⁶¹⁶ Smith ve Williams, s. 178.

⁶¹⁷ Sema Silkin, “Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Kadın”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5 – 6, Ağustos – Kasım 2011, ss. 28 – 75, s. 41.

⁶¹⁸ Pelin Tuğ, “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1, 2017, ss. 201-241, s. 201.

aile ile ve çocukla ilgili yükümlülükleri olduğunu ön plana çıkartan bir düzenleme olmaktadır⁶¹⁹. Çalışma yaşamında analık haklarının korumasına yönelik oluşturulmuş 183 sayılı ILO Sözleşmesi, analık izni, nakdi yardım ve sağlık yardımları, iş güvencesi, ayrımcılık ve işyerinde emzirmeye dair düzenlemeler olmak üzere beş temel odağa sahiptir⁶²⁰.

5510 sayılı Kanunun 15. maddesinde yer alan tanıma göre, sigortalı kadın ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadarki gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık, özürlülük halleri, analık hali olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte kadın işçinin hamilelik kaynaklı rahatsızlıklar nedeniyle devamsızlık yapmak suretiyle işini aksatması durumunda, işveren haklı nedenle fesih hakkı elde edememektedir⁶²¹.

Bir çocuğu evlat edinme durumunda evlat edinene izin hakkı tanınmaması konusu, öğretilerde daha önce eleştirilen bir konudur. Bu konu 6663 sayılı Kanun ile düzenlenmiş ve üç yaşından küçük çocuğu evlat edinen çalışana sekiz hafta analık izni verilmesi hükmüne bağlanmış ve söz konusu hakkın hem işçiler hem de memurlar tarafından kullanılabilmesi sağlanmıştır. 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı "Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 22. maddesi ile İş Kanunu madde 74'te yapılan değişiklikler ile gerçekleştirilen bir diğer yeni düzenleme ise doğumda ya da doğumdan sonra annenin ölmesi durumunda, işçi annenin kullanamadığı doğum sonrası izinlerin babaya kullandırılmasıdır⁶²². Aynı izin hakkının üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen çalışanlara da kullandırılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan düzenlemelerdendir⁶²³.

5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik

⁶¹⁹ Çukur, s. 1.

⁶²⁰ ILO, **Domestic Work Policy Brief, No. 6, Conditions of Work and Employment Branch — Advancing Decent Work for Domestic Workers.** http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_216940.pdf, (15.05.2018), s. 2.

⁶²¹ Silkin, s. 41.

⁶²² Tuac, s. 237.

⁶²³ Kablay ve Elma, s. 84.

halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verileceğine dair bir düzenleme mevcuttur. (Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/11 md.)’ye göre iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir. Sigorta prim ve ödeneklerinin hesabına esas tutulacak günlük kazançların alt sınırında meydana gelecek değişikliklerde, yeniden tespit edilen alt sınırın altında bir günlük kazanç üzerinden ödenek almakta bulunanların veya almaya hak kazanmış veya kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazançlarının alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak değiştirilmiş günlük kazançların alt sınırına göre ödenir. Bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinden birkaçı birleşirse, geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

Hem annenin hem de bebeğin genel iyilik hali açısından doğum izninin bir kısmı doğumdan hemen önce, bir kısmı ise doğumdan hemen sonra kullanılmaktadır. Anne, yenidoğan bebeği ile daha fazla zaman geçirebilmek adına doğum öncesi hak ettiği izin bir kısmını doğum sonrası süreçte kullanmayı da tercih edebilmektedir⁶²⁴. Analık izni, niteliği gereği fazlaca esnetilememekle birlikte, Almanya ve İtalya örneklerinde olduğu gibi, izin kullanılmasının zorunluluk olduğu uygulamalara da rastlanılmaktadır. İzin esnekliği, kadının doğumdan önce işi terk etme zamanı ve doğum sonrası işe geri dönüş zamanı gibi konularla sınırlıdır. Bir örnek vermek gerekirse Portekiz’de doğum yapan kadınlar iki izin periyodundan birini seçebilmektedir. Daha kısa izin kullanıp ücretinin %100’ünü elde edebileceği ya da daha uzun olan ancak ücretinin %80’inin ödeneceği iki alternatif mevcuttur⁶²⁵.

⁶²⁴ Galtry ve Callister, s.224 – 225.

⁶²⁵ Moss, s. 20.

2.5.2.1.2. Emzirme İzni ve Emzirme Ödeneği

Süt izni olarak da anılan ve kadın işçilere verilen emzirme izninin hukukumuzdaki yeri 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 177. maddesine dayanmaktadır. İlgili maddeye göre doğum sonrası kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu üç haftalık sürenin dolmasını takiben işe başlayan emziren kadınlara altı ay süresince çocuğunu çalışma saatleri içinde günde iki kez yarımşar saatlik verilmektedir. 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile süt izni süresi yalnızca çalışma süresinden sayılarak kanundaki yerini almış fakat iznin süresi ve uygulanmasıyla ilgili bir hüküm içermemiştir. Kanunun 61. maddesine göre çıkarılan 1953 tarihli “Gebe Veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Kreşler Hakkında Nizamname”de süt izninin süresi ve nasıl uygulanacağına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanununda da süt izni konusunda yeni bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. 931 sayılı İş Kanununun anayasa mahkemesince 1970’de iptalini takiben 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun döneminde süt iznine ilişkin ilk değişiklik 1987 tarihli “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük” ile gerçekleşmiş ve süt izni ayrı ayrı kırk beşer dakika şeklinde kullanılmak üzere toplamda bir buçuk saate çıkarılmıştır. Süt izninin süresi ve uygulamasına ilişkin ilk kanuni düzenleme ise 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununun “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesi ile mümkün olmuştur. 74. maddede, “Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” denilerek ve süt izni toplamda 1,5 saate yükseltilerek kaç bölünerek ve nasıl kullanılacağı gibi hususlarda karar, tamamen işçiye bırakılmıştır. 4857 sayılı Kanunun mülga 88. maddesine dayanılarak öncelikle 2004 tarihli “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” yürürlüğe girmiş ve süt iznine, söz konusu mülga yönetmeliğe ait 14. maddede Kanunun 74. maddesinde olduğu şekliyle yer verilmiştir. Takip eden süreçte, 2012’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle, bu

Kanuna dayanarak 2013 tarihli “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” çıkarılmıştır. Günümüzde 2013 tarihli “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik halen yürürlükte ve süt iznine ilişkin olarak İş Kanunun 74. maddesine atıf yapmakla yetindiği görülmektedir⁶²⁶.

Emzirme ödeneği, doğum yapması durumunda sigortalı kadına ya da sigortalı olmayan karısının doğum yapması durumunda sigortalı erkeğe verilmektedir. Hizmet akdine tabi ya da kendi adına ve hesabına yaptığı çalışmalardan dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine de emzirme ödeneği ödenmektedir. Emzirme ödeneğinin verilebilmesi ise bazı şartlar dâhilinde mümkün olmaktadır. Bunlar; “hizmet akdine tabi (4/a’lı) çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması, kendi adına ve hesabına (4/b’li) çalışan sigortalılar için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması ve doğumun canlı gerçekleşmiş olması”dır. Emzirme ödeneği SGK Yönetim Kurulunca belirlenen ve Bakanlık makamınca onaylanan tarife üzerinden ödenmektedir. Bu rakam yıllar bazında 2020 yılı için 202,00 TL, 2021 için 232,00 TL, 2022 için 316 TL ve 2023 için 520,00 TL olarak belirlenmiştir⁶²⁷.

Lansinoh’un, uluslararası çapta annelerin emzirme tutum ve davranışlarını araştırdığı araştırmada Türkiye’de ev dışında çalışan annelerin günlük 1,5 saatlik emzirme izinlerini kullanmaları ve bu süreçte yaşadıkları sorunlara dikkat çekilmiştir. Buna göre kanun ile tanınan günde 1,5 saatlik süt iznini ev dışında çalışan annelerin sadece %60’ı kullanabileceğini belirtmiştir. Süt izinlerini kullanamayan annelerin %36’si servis saatlerinin uygun olmaması ya da evinin iş

⁶²⁶ Ebru Erener Yılmaz, “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 26, Sayı: 1, Haziran 2020, ss. 382 - 399, s. 384 – 386.

⁶²⁷ Emzirme Ödeneği, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/5a130212-a95b-4346-a85f-522ac508347e/Emzirme-Odenegi-2023-01-17-02-24-07>, (09.02.2023).

yerine uzaklığı, %23'ü yöneticilerin tutumu ve %41'i ise iş yoğunluğu nedenleriyle süt izinlerini kullanamadığını ifade etmiştir⁶²⁸.

2.5.2.1.3. Doğum Borçlanması

Hizmet borçlanması, sigortalıların zamanında primi ödenmemiş ya da ödenememiş sürelerle ilişkin primlerin ödenmesi suretiyle, bu sürelerle ait malullük, yaşlılık, ölüm sigortalarının prim ödeme gün sayılarına ve sigortalılık sürelerine katılmasına olanak tanıyan bir sosyal sigorta işlemidir. Kadınlar için doğum borçlanması hakkının getirilmesi ilk kez 5510 sayılı Kanun ile gerçekleşmiştir. Doğum borçlanması, çalışma yaşamında kadın sigortalılara yönelik yapılmış önemli bir düzenlemedir ve bu düzenleme ile doğum nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalan kadın sigortalılara, doğum sonrası sigortasız geçirdikleri belli süreleri borçlanarak hizmet olarak değerlendirebilme imkânı sağlanmıştır⁶²⁹. Böylece kadın sigortalı hem daha erken bir tarihte emekli olma hakkını kazanabilecek hem de hizmet süresi bakımından avantajlı olacaktır.

5510 sayılı Kanunda sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede; çoğul gebelikte ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi düzenlenmiştir. Sigortalı kadının isteği ve hekim onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması halinde de, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir. Yine aynı maddede iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin, 17. maddeye göre hesaplanan günlük kazancının üçte ikisi olduğu yer almaktadır.

11 Eylül 2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile doğum borçlanması kapsamı

⁶²⁸ Lansinoh 2017 Uluslararası Emzirme Araştırması – Çalışırken Emzirmek, <https://lansinoh.com.tr/lansinoh-2017-uluslararasi-emzirme-arastirmasi-calisirken-emzirmek/>, (27.01.2023).

⁶²⁹ Mehmet Zülfi Camkurt, “Son Değişiklikler Işığında Her Yönüyle Doğum Borçlanması”, **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım – Aralık 2010, ss. 251 - 269, s. 251 – 252.

genişletilerek⁶³⁰ torba yasa ile doğum borçlanması kapsamında bir takım değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Önceden sadece 4/1-a'ya tabi sigortalı kadınlar doğum borçlanmasından yararlanabiliyorken, Bağ – Kur ve Emekli Sandığı'na tabi çalışanların da bu haktan faydalanmaları sağlanmıştır. Ayrıca doğum borçlanması hakkı da iki çocuktan üç çocuğa çıkartılmış ve bu sayede belli koşulların da yerine getirilmiş olması şartıyla, eksik sigorta günleri olması sebebiyle emekli olamayan bir grup kadının emeklilik hakkı elde etmesi mümkün olmuştur. Ancak doğum borçlanması konusunun uygulamada bazı eleştirilere maruz kaldığı bilinmektedir. Ayrıca uygulamanın çocuklu ve çocuksuz kadınlar arasında ayrımcı bir yapı teşkil ettiği de söylenebilir. İş ve aile yaşamı dengesine katkıları bağlamında çocuk sahibi kadınlar doğum borçlanması ile daha erken emekli olma şansı elde ederken çocuk sahibi olmayan ancak başka ailevi yükümlülükleri olan kadınların benzeri bir haktan yararlanamayacak olması eleştirilebilir.

2.5.2.1.4. Doğum Sonrası Yarım Çalışma (Kısmi Çalışma) ve Yarım Çalışma Ödeneği

2016 tarihli 6663 sayılı Kanunla haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin konusunda iki önemli düzenleme gerçekleştirilmiştir. İlk düzenleme, tüm kadın çalışanlar için haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin (yarım çalışma) hakkının verilmesi; ikincisi ise belli şartları taşımak suretiyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince yarım çalışılan sürelerde İşsizlik Fonundan yarım çalışma ödeneği ödenmesidir. Yarım çalışma ödeneğinden genel olarak bir işverene bağlı olarak çalışanlar ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamında yer alan bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, sanayi odaları, ticaret odaları, borsalar ya da bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş olan sandıklara tabi personel de yararlanabilmektedir⁶³¹.

4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin 5. fıkrasındaki düzenleme, ebeynlerden sadece birinin bu haktan yararlanabileceğine yer vermektedir. Kararın

⁶³⁰ T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadın, Nisan 2017**, Ankara, s. 14.

⁶³¹ Resul Kurt, “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, **MHD**, Cilt: 14, Sayı: 159, 2018, ss. 705 - 724, s. 706 – 721.

eşlere bırakılmış olması, olumlu bir gelişmedir. Bu durumda eşler, örneğin kadının ücretinin eşinden daha yüksek olması gibi bir durumda kısmi süreli çalışma hakkından erkeğin yararlanmasını tercih etme şansına sahiptir. İlgili düzenleme "Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz" ifadesine yer vererek, işverenlere bu konuda takdir yetkisi bırakmayarak kararın ebeveynlerce verilmesini sağlamaktadır. Böylece, işverenin kısmi süreli çalışma yönünde talepte bulunan işçisini geri çevirme hakkı olmayacağı gibi sözleşmeyi feshetmesi durumunda de bu fesih haksız fesih sayılacaktır. İşçi, "aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir". İşçinin tam zamanlı çalışmak istemesi durumunda da karar işverenin değil, işçinin takdir yetkisi altındadır ve işçinin kısmi süreli çalışması nedeniyle yerine geçici iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılmaya başlanmışsa, işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona bulur. Bu haktan faydalanmak ya da tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin bunu en az bir ay önceden işverene yazılı şekilde bildirmesi gerekir. Ayrıca diğer ebeveynin çalışmaması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma hakkından yararlanması mümkün değildir. "Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır". İş Kanununun 74. ve 13. maddelerinde yapılan bu değişiklikler, iş ve aile yaşamı uyumunu sağlamak bağlamında yapılmış en önemli uygulamalardır. Bu uygulamalar ile bir yandan çocuğun bakımı için yeterli zamanın ayrılması sağlanmakta, diğer yandan da bir miktar ücret garantisi sağlanmış olmaktadır. Her ne kadar kanunda kısmi süreli çalışma hakkından ebeveynlerin sadece birinin yararlanabileceğini belirtilmişse de toplumsal cinsiyet kalıpları nedeniyle uygulamada bu haktan genellikle kadınların yararlandığı görülmektedir. Kısmi süreli çalışma özellikle uzun vadeli sigorta kolları açısından sigorta primlerinin tam yatmamasına neden olacağından anne olan kadınların emeklilik süresini uzatacaktır. Analık durumu için kadınlara borçlanma olanağı tanınmış olsa da ekonomik açıdan yetersiz olan kadınların bu borçlanmayı yapabilmeleri zordur. 6663 sayılı kanunun 10. maddesi ile 657 sayılı kanunda da yukarıda bahsi geçen değişikliğe paralel değişiklik yapılarak kadın memur ya da eşi doğum yapan erkek memur

"çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerini normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler... yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla normal zamanlı çalışmaya dönebilir." Kısmi süreli çalışılan dönemde memurlar için de "mali haklar ve sosyal yardımlara ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır".

Görülmektedir ki kısmi süreli çalışan memur açısından da aynı sorun olmasına rağmen analık izin süresinin bitiminden sonra ilk altı aya kadar kadın memurların süt izninin günde üç saat olması, bu konuda memurlar için avantaj yaratmaktadır. Şöyle ki kadın memurun ilk 6 ay üç saatlik süt iznini kullanması ve sonraki dönemde tercih ettiği takdirde kısmi süreli çalışması⁶³², iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında daha avantajlı bir durumdur.

2.5.2.2. Babalık İzni

4857 sayılı kanuna göre babalara 5 gün babalık izni tanınmaktadır. 2016 yılında 6663 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununa eklenen düzenlemelerle erkek çalışanlara ebeveynlik nedeniyle kısmi çalışma hakkı, evlat edinme ile sınırlı olacak şekilde annenin yerine analık izni kullanma ve tam veya kısmi zamanlı ücretsiz izinden yararlanma olanakları tanınmıştır. Bu hakları, Türk iş hukukunda erkek çalışanlara ebeveyn olmalarından dolayı tanınan ilk önemli düzenlemeler olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır. Ancak uluslararası düzenlemeler ve diğer ülkelerin konu ile ilgili mevzuatlarıyla bir karşılaştırma yapıldığında Türkiye’de ebeveyn izinleri bakımından babanın etkin bir rol üstlendiğini söylemek güçtür. Sadece babaların kullanımına ayrılmış kapsamlı bir babalık izni ve tam anlamıyla ücretli veya ücretsiz ebeveyn izni de bulunmamaktadır. Bu nedenlerle, erkeklere ebeveynlikleri dolayısıyla tanınan, bazı izinleri kapsayan bu değişikliklerin birer başlangıç olarak kabul edilmesi gerekir⁶³³.

4857 sayılı İş Kanununun 74. Maddesinde, doğum yapan kadın işçilerin doğum öncesi ve doğum sonrasında hak ettikleri izinler dışında altı aylık ücretsiz izin

⁶³² Kablay ve Elma, s. 87 – 88.

⁶³³ Ezer, s. 457.

alabilecekleri de ayrıca düzenlenmiştir ancak, eşi doğum yapan erkek işçilere bu türde bir izin hakkı öngörülmemiş olması kanunun önemli eksikliklerindendir. Nitekim kanun koyucu, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik alanında farklı düzenlemeler öngörerek, memur statüsünde çalışanlar için daha koruyucu haklar düzenlemiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. maddesi, erkek memurun eşinin doğum yapması durumunda 10 gün babalık izni hakkının olduğuna yer vermektedir. Ayrıca hastalık ve refakat izni başlıklı 105. madde de memurların sosyal hayatlarını dikkate almış, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarının ağır bir kaza geçirme ya da uzun süren bir hastalığa yakalanması durumunda üç aya kadar izin hakkından yararlanabileceğini öngörmüştür. İşçilere ilişkin hukuki düzenlemelerin aksine, memurların ebeveyn olmakla ilgili sorumluluklarının ve sosyal hayatlarının göz ardı edilmemiş olması dikkat çekmektedir⁶³⁴.

Türkiye’de babalık iznine ilaveten daha önceki sayfalarda da değinildiği şekilde İzlanda, Norveç ve İsveç’teki gibi sadece babaların kullanımına ayrılmış daha uzun sürelerde babalık izinlerinin var olduğu baba kotalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sayede aile içinde ve çalışma yaşamında kadın erkek arası daha demokratik bir çalışma ve sorumluluk atmosferi sağlanacak ve kadının iş ve aile yaşamı dengesini kurması açısından önemli bir katkı sağlanmış olacaktır.

2.5.2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde iş kazasının, 14. maddesinde ise meslek hastalığının tanımı yer almaktadır. Madde 15 ise iş kazası ve meslek hastalığı dışında sigortalının iş göremezliğine neden olan rahatsızlıkları, “hastalık hali” olarak ifade etmektedir. 5510 sayılı Kanunun 25. maddesine göre sigortalı ya da işverenin talebi ile Kurum tarafından yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularına ait sağlık kurulları tarafından düzenlenmiş raporlar ile tıbbî belgelerin incelenmesi sonucunda, çalışma gücünün ya da iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünün en az % 60’ını kaybetmiş olduğu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilen sigortalı, malûllük sigortası bağlamında malûl sayılmaktadır.

⁶³⁴ Ekin ve Kaygıran, s. 1059 - 1060

Çalışma yaşamında kadınlar, hem ayrımcılık ve iş güvencesizliği gibi dışsal nedenlerle hem de aile ve iş yaşamı dengesi gibi içsel nedenlerle yoğun bir stres altındadır. Ayrıca, çalışma ortamında bedensel olarak yıpranan kadınlar, aynı zamanda ev işleri ile uğraşarak yıpranmakta ya da ücretli ve ücretsiz her iki çalışma yaşamında da kazalara maruz kalma riski taşımaktadır⁶³⁵. İşyeri ortamının koşullarından kaynaklanan nedenlerle kadınların hastalıklara yakalanma olasılığı erkeklere oranla daha yüksektir. Uzun süreli çalışma saatleri, kadınlar için zorlayıcıdır ve erkeklere göre daha çabuk yorgunluk hissedebilmektedirler⁶³⁶. Tam da bu sebeplerden dolayı, kadının ücretli ve ücretsiz çalışmayı bir arada yürütüyor oluşunun sağlığına ve kazalara yatkınlığına ne şekilde etki ettiğinin daha detaylı biçimde ele alınması gerekmektedir⁶³⁷.

Farklı meslek alanları, farklı türde sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Kadınların, geleneksel olarak erkeklerin hakim olduğu iş ve meslek alanlarında artan oranda yer almasıyla birlikte, uzun saatler çalışma gibi erkek meslektaşlarına özgü çalışma alışkanlıkları edindikleri ve buna bağlı olarak iş baskısı ve benzeri iş temelli stres kaynakları ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bakım sektöründe çalışan göçmen kadınların ise fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalma, sigortasız çalıştırılma, bakım işinin gereği gece ve gündüz ayrımı olmaksızın uzun saatler çalışmaları onları birçok hastalık ve kaza riskine maruz bırakmakta iken bu grubun karşılaştıkları ramak kala vakalar ya da sağlık sorunları ile ilgili kapsamlı çalışmalar yoktur⁶³⁸.

Biyolojik özellikleri de kadınları, bazı meslek hastalıklarına erkeklerden daha duyarlı hale getirmektedir. Şöyle ki kadınların genel olarak yorgunluk eşiğinin erkeklere kıyasla daha düşük olması ve depresyon, anksiyete gibi mental rahatsızlıklara yatkınlıkları bilinmektedir. Aynı zamanda ailevi sorumlulukları, bakım sorumlulukları ve çalışma yaşamındaki sorumluluklarını bir arada yürütmeye çalışan kadınlar fiziksel ve biyolojik özelliklerinin ötesinde bir zorlanma ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ise aşırı strese bağlı kalp krizleri gibi durumların

⁶³⁵ Jinky Leilanie Lu, "Occupational Health and Safety of Women Workers: Viewed in the Light of Labor Regulations", **Journal of International Women's Studies**, Cilt: 12, Sayı: 1, Ocak/Şubat 2011, ss. 68 – 78, s. 68 – 69.

⁶³⁶ Gül ve diğerleri, s. 173.

⁶³⁷ EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, **New Risks and Trends in The Safety and Health of Women at Work**. European Communities, Lüksemburg, 2013, s. 21.

⁶³⁸ EU-OSHA, s. 24 – 26.

yaşanmasına neden olabilecektir⁶³⁹. Bu alanda daha detaylı çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

2.5.2.4. Yaşlılık Sigortası

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 28. maddesine göre,

“yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır:

a) Yaşlılık aylığı bağlanması.

b) Toptan ödeme yapılması.

İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.

b) (a) bendinde belirtilen yaş şartı;

1) 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,

2) 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,

3) 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,

4) 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,

5) 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,

6) 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,

7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65,

olarak uygulanır.”

şeklinde belirtilmiştir.

Yaşlılık aylığını hak ediş koşullarında yaş sınırı açısından kadın ve erkek eşitliği getirilmiştir, ancak toplumsal hayatta ve aile hayatında kadın ve erkeğin farklı özellikleri ve sorumlulukları olduğu göz önüne alınmamıştır. Şöyle ki cinsiyet eşitsizliklerinin, hukuki anlamda mutlak eşitlik sağlanması yoluyla çözümlenmesini beklemek çok gerçekçi bir yaklaşım değildir⁶⁴⁰. Emeklilik yaşı ve prim ödeme gün sayılarının erkeklerle eşitlenmesi, emekliliği kadınlar için neredeyse erişilemez kılmaktadır. Uzun prim ödeme süreleri ve geç emeklilik uygulamaları, erkeklerin yaşam örüntülerini temel alan, tam zamanlı ve kesintisiz çalışma biçimine dayanan düzenlemelerdir ve bakım yükünden bağımsız bireyleri varsayan bir yaklaşıma

⁶³⁹ EU-OSHA, s. 48.

⁶⁴⁰ Derincioğulları Ergun, s. 215.

sahiptir. Bu düzenleme, kadınlara bakım sorumluluğu olmayan özerk bireylermiş gibi davranarak kadınlar için sağlık güvencesini ve emekliliği zorlaştırmaktadır⁶⁴¹.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bazı çalışanlara daha kolay şartlarda emekli olabılme hakkı tanındığı dikkat çekmektedir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları” başlıklı 28. maddesinin 8. fıkrasında,

"Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir."

hükmü yer almaktadır⁶⁴². Sigortalı olarak işe başlamadan önce malul olan, çalışma gücü kaybı oransal olarak % 60'ın altında olan, erken yaşlananlar ve maden işlerinde çalışan sigortalılar ile bir başkasının bakımına muhtaç düzeyde ağır engelli çocuk sahibi kadın sigortalılara bu haktan yararlanabilme imkânı sağlanmıştır⁶⁴³. 5510 sayılı kanun ile yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka bir başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engeli bulunan çocuğa sahip olanların, kanunun yürürlüğe giriş tarihinden sonraki prim ödeme gün sayılarının dörtte biri kadarı, prim ödeme gün sayıları toplamına ekleneceği ve eklenen bu sürelerin ise emeklilik yaş hadlerinden indirileceği hükmü getirilmiştir. Bir başkasının sürekli bakımına muhtaç, ağır engelli çocuk sayısının birden fazla olması durumunda ise kadın sigortalı çocuklarından sadece biri için bu haktan yararlanabilmektedir. SGK, engelli çocuklardan engellilik tarihi en eski olanın durumuna göre ilave hizmet vermeye başlayacak ve kadın sigortalıya diğer engelli çocukları dolayısıyla ilave hizmet süresi eklenmeyecektir. Ağır engeli bulunan çocuk sahibi kadın sigortalılara getirilen bu hak olumlu bir hak olarak değerlendirilebilir niteliktedir ancak uygulamada bazı eksiklikler ve ayrımcı tutumlar dikkat çekmektedir. Şöyle ki ilgili hükümden de anlaşıldığı gibi, sosyal güvenlik mevzuatı,

⁶⁴¹ Derincioğulları Ergun, s. 216.

⁶⁴² T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Temmuz 2019, ss. 1 – 102, s. 34 – 35.

⁶⁴³ Türkiye’de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 Sayılı SSGSS Kanunu’nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi, **KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu**, Kasım 2015, İstanbul, s. 38.

toplumda kalıplaşmış geleneksel cinsiyet rollerine paralel şekilde, bakım sorumluluğunu kadının yükümlülüğü olduğunu kabul etmeye bu hususta da devam etmektedir. Bir diğer konu ise kadın sigortalının birden fazla sayıda ağır engelli çocuğu olması durumunda, bu haktan yalnızca bir çocuk için faydalanacak olmasıdır. Düzenlemenin amacının bahsi geçen durumdaki kadınlara pozitif ayrımcılık uygulayarak daha erken emekli olmalarının önünü açmak olduğu düşünüldüğünde, SGK'nın kadın sigortalıya her bir ağır engelli çocuğu için ilave hizmet süresi vermesi beklenmektedir. Ayrıca engelli çocuğun Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu hükümlerine göre sürekli ve yatılı olarak korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretli ya da ücretsiz faydalanması durumunda kadın sigortalı erken emeklilik hakkından yararlanamayacaktır. Engelli bireylere yönelik bakım ve rehabilitasyon hizmetleri, diğer tüm uygulamalardan bağımsız, engelli bireylerin yararlandırılması gereken vazgeçilmez temel refah hizmetleri arasındadır. Bu nedenle kadın sigortalının yararlanacağı erken emeklilik hakkının söz konusu hizmetlerden bağımsız şekilde ele alınması gerekmektedir⁶⁴⁴.

5510 sayılı kanunun 28. madde 8. fıkrasından yararlanan kadın sigortalıların sigorta türlerine göre dağılımı incelendiğinde 2009'dan 2019'a dek 4/A, 4/B ve 4/C li kadın sayısının artış eğiliminde olduğu dikkat çekmektedir. Bu maddenin sağladığı erken emekli olma hakkından yararlanan kadın sayısı toplamda 2009'dan 2019'a kadar 4/A'lılarda 934 kişi, 4/B'lilerde 217 kişi ve 4/C'lilerde ise 243 kişidir⁶⁴⁵.

2021 – 2023 Yeni Ekonomi Programı kapsamında ileri yaş gruplarındaki bireylerin istihdama katılımının desteklenmesine yönelik olarak tam zamanlıdan kısmi zamanlı çalışmaya geçişin teşviki yoluyla iş ve yaşam dengesinin daha sağlıklı bir yapıya büründürülmesine değinilmiştir⁶⁴⁶.

2.5.2.5. Ölüm Sigortası

5510 sayılı Kanunun 32. maddesinde ölüm sigortasından sağlanan haklara ve bu haklardan yararlanma koşullarına yer verilmektedir. Buna göre, ölüm

⁶⁴⁴ Türkiye'de Kadınlar Sosyal Güvenliğine Neresinde?, s. 39 – 41.

⁶⁴⁵ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Temmuz 2019, ss. 1 – 102, s. 34 – 35.

⁶⁴⁶ Yeni Ekonomi Programı 2021 – 2023, Orta Vadeli Program, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/08/YeniEkonomiProgrami_OVP_2021-2023.pdf, (28.01.2023), s. 20.

sigortasından sağlanan haklar; ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan eşe ve çocuklara evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesi şeklinde sıralanmaktadır.

Resmi evlilik bağı ile evli olan kadın, eşi yaşadığı sürece sağlık sigortasından faydalanmakta, eşinin ölümünden sonra ise eşi üzerinden ölüm aylığı alabilmektedir. Boşanma durumunda, kadın tamamen sosyal güvenceden yoksun kalacağından burada sosyal güvenlik kadınlar için bir hak olarak değil, evli kalma koşuluna bağlı bir süreç olarak değerlendirilebilir. Kadınların sosyal güvenceden yararlandığı bir diğer durum ise “kız çocuğu” sıfatıyla anne ya da babaları üzerinden genel sağlık sigortası ya da ölüm aylığından faydalanabilmeleridir. Bahsi geçen her iki durumda da kız çocuklarının elde ettiği haklar, çalışmaya başladıklarında ya da evlendiklerinde kesilmektedir. Evlilik ya da çalışmaya başlama nedeniyle kazanılan hakkın geri alınması, kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırabilmektedir. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, erkek çalışan varsayımı çerçevesinde ve çalışma yaşamında yer alma ve prim esasına dayalıdır. Bu bağlamda kadınların sosyal güvenlikten yararlanabilmeleri, güvenceli bir işte çalışmalarını ya da çalışan bir erkeğe bağımlı olmalarını gerektirmektedir⁶⁴⁷.

Son düzenlemelerle, ölüm halinde anaya bağlanan aylık oranı yarıya indirilerek, ana ve babanın hak sahibi olması durumunda hissenin %25 olarak ödenmesi uygulamasına son verilmiştir. Yapılan yeni düzenleme ile her biri için %12.5 olarak uygulanmaya başlanmıştır. Eğer ana ve babanın yaşı 65’in üzerinde ise kalan hisseye bakılmadan ikisine toplamda %25 olarak ödenecektir. Özetle, eğer ananın tek başına hak sahibi olması ve başka bir gelirin de olmaması halinde ölen sigortalı çocuğunun aylığının sadece %12,5’ini almaya hak kazanabilecektir. 5454 sayılı kanunun 21. maddesi ile değiştirilmeden önce artan hisse olup olmadığı dikkate alınmadan, ana ve baba eğer çalışmıyor ya da bir gelir veya aylık almıyorsa oran, %25 olarak uygulanmıştır. Görüldüğü gibi yeni düzenleme ile ölen sigortalı çocuktan aylık bağlanması konusunda %50 oranında bir indirimle gidilmiştir⁶⁴⁸.

Bunlara ilave olarak, 6111 sayılı kanun ile 5510 sayılı kanunun 12. maddesine “Kız çocuklarının durum değişikliklerinin ortadan kalkması halinde, bu

⁶⁴⁷ Türkiye’de Kadınlar Sosyal Güvenliğine Neresinde?, s. 63 – 64.

⁶⁴⁸ Silkin, s. 74.

kişiler tekrar ilgili kanunlarına göre bakmakla yükümlü olunan kişi sayılır.” ifadesi eklenmiş ve kız çocuklarının sosyal ve ekonomik durumlarının korunması sağlanmıştır⁶⁴⁹.

2.5.2.6. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının Türkiye gündemine ilk kez girmesi 1950 yılında gerçekleşmiştir ve bu konudaki ilk çalışmaları İŞKUR yürütmüştür. 1950 ve 1999 yılları arasında neredeyse yarım yüzyıllık bir süreçte işsizlik sigortası konusunda kâğıt üzerinde kalmış olarak nitelendirilebilecek çalışmalar yapılmış ve 1999'a kadar herhangi bir sonuç alınmamıştır. Nihayetinde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 25 Ağustos 1999 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilmesiyle birlikte İŞKUR kurularak ve işsizlik sigortasının yürütüm sorumluluğu de bu kurum bünyesinde oluşturulan İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı'na verilmiştir. 1 Haziran 2000 tarihinden itibaren işçi, işveren ve devletten, her birinden brüt ücretin %2'si oranında katkısı katkı ya da prim toplanmasına başlanmıştır. Söz konusu fonun denetiminden ise İŞKUR Müfettişleri sorumlu tutulmuştur. Fonda oluşan birikimlerin ilk kez işsizlere dağıtımına başlanan tarih ise 1 Mart 2002'dir⁶⁵⁰. İşsizlik sigortasından yararlanılabilmesi, ancak hizmet sözleşmesinin 4447 sayılı kanunda ifade edilen nedenlerle sona ermesi durumunda mümkündür ve bu nedenler işçinin iradesi dışındaki durumlar ile özdeşleşmiştir⁶⁵¹. İşsizlik sigortası ile ilk ve doğrudan amaçlanan, işsizlik riski ile karşı karşıya kalan işçiye bir süreliğine gelir güvencesi sağlanmasıdır ve bu sayede işçi yeni bir iş bulana kadar ya da eski işine dönüş yapana kadar kendisinin ve ailesinin yaşam standardı korunmuş olmaktadır. Bu yardım ile işçiye, dolaylı olarak işsiz kaldığı süreçte mesleki niteliklerine en uygun işi buluncaya kadar dayanabilme gücü kazandırılmakta ve pazarlık gücü arttırılmaktadır. Öte yandan, işsizlik sigortasınca yapılan yardımlar sadece nakdî olmayıp, genellikle iş bulma yardımlarını da kapsayıcı bir nitelik taşımaktadır ve işsizlik riski ile karşılaşan bireylere gelir

⁶⁴⁹ Metin ve Arabacı Kariman, s. 23.

⁶⁵⁰ Kemal Çakman, A. Aktuna, S. Devrim, “Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası Temel Sorunlar, Tartışma ve Yorumlar”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: 15, Sayı: 52 – 53, 2004, ss. 35 – 76, s. 45 – 46.

⁶⁵¹ Coşkun Saraç, “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2011, s. 1 – 26, s. 22.

güvencesi sağlarken tam istihdam hedefinin sağlanmasının da amaçlandığı anlaşılmaktadır. Yine benzer şekilde, işsiz kalan bireylerin meslekî niteliklerine en uygun işin bulunmasına yardımcı olmak suretiyle eksik istihdamın önlenmeye çalışılıyor olması da, işsizlik sigortasının tam istihdam hedefinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir⁶⁵².

Özellikle ailedeki gelir kaybını gidermek amacıyla, ekonomik kriz dönemlerinde Türkiye’de kadınlarda olduğu gibi, ikincil gelir kazancılar olarak görülen gruplar işgücü piyasasına girmektedir⁶⁵³. İşsizlik sigortasının iş ve aile yaşamı dengesine katkıda bulunacak şekilde düzenlenmesi ve yararlanma koşullarının işsizliğin yüksek oranda seyrettiği dönemlerde yumuşatılmasının yararlı olacağı savunulabilir. Şöyle ki işsizlik sigortasından yararlanabilenlerin sayıca artması, bu kişilerin işgücü piyasasında pazarlık gücünün de artması anlamı taşıyacaktır. Hatta kadınlarda işsizlik oranının erkeklerden daha yüksek seviyede olduğu gerçeğinden yola çıkıldığında, kadınların fondan daha kolay yararlanmalarını sağlayacak düzenlemelerin, iş arama sürecinde pazarlık gücünü arttırması dolayısıyla, kadınlara ucuz işgücü kaynağı olarak bakılmasının bir miktar da olsa önüne geçilmesine yardımcı olabileceği yorumunda bulunulabilir.

2.5.2.7. Bireysel Emeklilik Sistemleri

Devletlerin sosyal güvenlik harcamalarının düşürülebilmesi ve küresel değişimlerin olumsuz etkilerinin en aza indirgenebilmesi için yeni bir güvence modeli olarak sunulan önlemlerden birisi, bireysel emeklilik sistemleridir⁶⁵⁴. 7 Nisan 2001 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 4632 sayılı ‘Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’, kamusal sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğindedir ve bu kanun ile Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine geçilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminde 1 Ocak 2013 tarihi itibari ile yeni bir döneme geçilmiş ve yatırılacak katkı payına devlet tarafından başka bir yatırım aracında olmayan % 25 devlet katkısı ekleneceği düzenlenmiştir. Devlet, katılımcının ödediği her 100 TL için bir alt hesabında takip edilmek üzere katılımcının hesabına 25 TL devlet katkısı

⁶⁵² Süleyman Başterzi, **İşsizlik Sigortası**. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 509, Ankara, 1996, s. 53 – 54.

⁶⁵³ TİSK, s. 14.

⁶⁵⁴ Çımrın ve Durdu, s. 74.

yatacağıdır, şeklinde bir uygulamaya geçilmiş ve sisteme olan katılım arttırılmıştır. Devlet katkısı şeklindeki vergilendirme modeli ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan herkes sisteme katılabilmektedir. Şöyle ki önceden öğrenci ya da ev hanımları gibi bir sosyal kuruma bağlı olarak çalışmayan ya da okuyan kişiler vergi avantajından faydalanamazken devlet katkısı modeli ile ücretli bir çalışma yapmasa, gelir vergisi mükellefi olmasa da 18 yaşını doldurmuş her Türk vatandaşı bireysel emeklilik sistemine katkı paylarını ödeyerek belirlenen limit çerçevesinde devlet katkısından faydalanabilmektedir⁶⁵⁵.

Bireysel emeklilikte özellikle OECD kapsamındaki ülkelerde ve çoğunlukla İngiltere’de, Japonya’da, ABD’de gönüllü katılımı esas alan bir uygulama tercih edilmektedir. Karma olarak adlandırılan zorunlu ve gönüllü bireysel emeklilik sistemlerinden oluşa yöntem ise Macaristan, Avustralya, Danimarka, İsveç ve Yeni Zelanda gibi birçok ülkede uygulanmaktadır⁶⁵⁶. Türkiye’de çalışanların büyük bir kısmının özel emeklilik sistemlerine ek bütçe ayırabilecek gelir düzeyinde olmadığı ve asgari ücretle geçinmeye çalışan nüfusun azımsanmayacak bir kitleye tekabül ediyor oluşu tamamlayıcı nitelikteki emeklilik sistemlerinin yaygınlaşmasının önündeki en büyük engellerden biridir. Ayrıca işçi devrinin yüksekliği, ileri yaşlarda iş bulma şansının iyice düşmesi, taşeron uygulamalarındaki artışlar gibi gerçekler de tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin kurumsallaşması önündeki diğer engeller olarak ifade edilebilir.

Bozkuş ve Elveren gerçekleştirdikleri çalışmada, kadın ve erkeklerin sisteme yaptıkları prim ödemeleri arasındaki farklılıkları cinsiyet bağlamında ele almıştır. Araştırmada kadın ve erkekler arasında büyük bir uçurum olmamakla birlikte Türkiye’nin gelişmiş bölgelerinde yükseköğretim altı kadınların tatmin edici düzeylerde ödeme yapamadıklarını ortaya koymuştur. Türkiye’de daha az gelişmiş bölgelerde de yüksek eğitim seviyesinin konu ile ilgili olumlu etkileri olduğu görülmektedir⁶⁵⁷. Emeklilik programlarının daha yaygın bir şekilde yaşama geçmesinin kolaylaşması için çalışanların ücret gelirlerinin artması, milli gelirden

⁶⁵⁵ Ayhan Seyfullahoğulları ve Burçin Demirhan, “Bireysel Emeklilik Sistemine Katkıları Açısından Vergi Avantajı ile Devlet Katkısının Karşılaştırılması”, **Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 9, Haziran 2016, ss. 23 – 50, s. 24 – 42.

⁶⁵⁶ Işıl Fulya Orkunoğlu Şahin, “Bireysel Emeklilik Sistemi: Güncel Gelişmeler ve Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesi”, **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı: 338, Kasım 2016, ss. 129 – 140, s. 129.

⁶⁵⁷ Cihan Bozkuş ve Adem Y. Elveren, “An Analysis of Gender Gaps in the Private Pension Scheme in Turkey”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: 19, Sayı: 69, ss. 89 – 106, s. 103.

daha eşitlikçi bir şekilde pay almalarının sağlanması gerektiği göz ardı edilmemelidir⁶⁵⁸

2.5.3. Primsiz Rejimde İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Sosyal güvenlik sistemimiz içinde ailenin, bazı teşvikler, yardım ve muafiyetlerle desteklenmekte olduğu görülmektedir. Aile yardımı, lojman tazminatı, çocuk yardımı, eş yardımı, emzirme ödeneği ve asgari geçim indirimi gibi çeşitli adlar altında gerçekleştirilen bu yardımların ve ödeneklerin ise yeterli düzeyde olmadıkları bilinmektedir⁶⁵⁹. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinde sosyal hizmetler tanımı yapılmıştır. Buna göre sosyal hizmetler, kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan ya da kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözülmesine yardımcı olunmasını; hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür⁶⁶⁰.

Günümüzde sosyal güvenlik sistemimiz içerisinde aile yardımlarının bir politika ya da sigorta kolu olarak nitelendirebilecek bir yapı sergilmediği görülmektedir. Ailenin korunmasına ve aileye gelir desteği sağlanmasına yönelik uygulamaların, daha çok sigortalının kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu bireylerin ya da vefatı halinde hak sahibi olan aile fertlerinin, bu kişilerin kanunla belirtilen koşulları sağladığında kazandıkları haklar olduğu görülmektedir. Sigortalı üzerinden sağlanan bu yardımlar ise bağlanan gelir ve aylıklar olarak kendini göstermektedir. Şöyle ki, eğer ailede bir sigortalı var ve diğer aile bireyleri de bakmakla yükümlü olunan sıfatını taşımakta ya da sigortalının ölümü halinde hak sahibi olabilecek nitelikte ise ailenin gelecek güvencesinin, refahının, sağlık hizmetleri yararlanımlarının, gelir, aylık teminininin ve devamlılığının sağlanması mümkündür. Aile yardımı politikalarının sadece çocuklu ailelerin artan maliyetlerini, analık ve ebeveynlik ödenekleriyle dengelemeye çalışmak ya da aileye gıda, barınma, yakacak yardımları sağlamak olarak gören düşünce biçiminin değişmesi

⁶⁵⁸ Ar, s. 29.

⁶⁵⁹ Atatanır, s. 156

⁶⁶⁰ Güzel ve diğerleri, s. 769.

gerekmektedir. Aile yardımlarının aynı zamanda sosyal ve kültürel gereksinimleri, eğitim taleplerini, kadının işgücüne katılımının desteklenmesi ihtiyacı gibi daha geniş kapsamlı bir uygulama alanı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir⁶⁶¹. Sosyal güvenlik sistemimizde önemli düzenlemeler yapılmış ve yapılıyor olmasına karşın, sosyal güvenlik sistemimiz içerisinde aile yardımlarının sistematik, doğrudan sorumlu bir kamu kurumu tarafından yönetilen bir yapılanmadan yoksun olduğu görülmektedir. Ayrıca tutar itibarıyla de aileye fiilen yardımı hissedilir düzeyde bir finansman modeline ve kaynağa sahip olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır⁶⁶².

2.5.3.1. Bakım Hizmetleri

Toplumda bakım verme, genel olarak kadının sorumluluğu olarak algılanmakta olduğundan kadınlar çalışma yaşamına girdiğinde hem çalışmak hem de hanedeki çocuklara ve var ise yaşlı bireye bakmak ve de diğer ev işleriyle ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Tüm bu sorumlulukların üstesinden gelebilmek çoğu kez oldukça zordur ve bu konuda aileyi güçlendirici ve destekleyici hizmetlere ihtiyaç duyulmaktadır⁶⁶³. 2023 – 2025 Yeni Ekonomi Programı’nda da “İş ve aile yaşamını uyumlaştırmak ve işgücüne katılımı teşvik etmek amacıyla çocuklar ile engelli ve yaşlı bireylere yönelik erişilebilir, toplum temelli gündüz bakım hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.” şeklinde bir ifade yer almaktadır⁶⁶⁴. Bu başlıkta iş ve aile yaşamı dengesine katkısı bağlamında bakım hizmetleri, başlıklar halinde ele alınmaktadır.

2.5.3.1.1. Çocuk Bakımı

Son dönemlerde kadın istihdamı ile bakım sorumluluğu arasındaki ilişkinin önemine istinaden aile ile çalışma hayatının uzlaştırılması yönünde politikalara hız verildiği görülmektedir. Bu politikalar, hem çocuk sahibi kadınların işgücü piyasasına katılımını ve kariyer gelişimini desteklemeyi hem de çocuk bakımı ve ev

⁶⁶¹ Atatanır, s. 161

⁶⁶² Atatanır, s. 157.

⁶⁶³ Özbesler ve İçağasıoğlu Çoban, s. 36 – 37.

⁶⁶⁴ Orta Vadeli Program (2023-2025), <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/09/Orta-Vadeli-Program-2023-2025.pdf>, (28.01.2023), s. 20.

içindeki diğer sorumlulukların eşler arasında eşit biçimde paylaşılmasını desteklemektedir. Çalışma yaşamında kadınlarla erkekler için fırsat eşitliği desteklenerek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele konusuna da katkıda bulunulabilmektedir. Bu amaçla kullanılan politika araçları arasında şunlar yer almaktadır⁶⁶⁵:

- İstihdam temelli araçlar (ücretli ve ücretsiz doğum izinleri, ebeveyn izinleri, çalışma sürelerinin azaltılması, esnek çalışma olanakları ve ev eksenli çalışmalar),
- Finansal araçlar (çocuk yardımları, bakım masraflarının sübvans edilmesine yönelik olarak ebeveynlere nakit transferleri ve vergi kolaylıkları sağlanması, bakım hizmeti sunan kurumlara yapılan hibeler, bakım hizmetlerinin ve yapılan sermaye yatırımlarının vergiden düşürülmesi),
- Hizmet temelli araçlar (kreşler, emzirme odaları, çocuk yuvaları gibi bakım olanakları ve hizmetleri).

Çalışmada çocuk bakımı konusu, Kurumsal Bakım ve Kreş ve Bakıcı Yardımı olmak üzere iki başlık halinde ele alınmaktadır.

2.5.3.1.1.1. Kurumsal Bakım

Türkiye’de kreş ve gündüz bakımevleri yaygın olmakla birlikte maddi açıdan ulaşılır olduklarını söylemek pek de mümkün değildir. Kamu kurumları tarafından sunulan kreş hizmetleri ise sınırlıdır⁶⁶⁶. Kreşler, 0-24 ay arası çocuklara hizmet vermekte olan kuruluşlar iken gündüz bakımevleri, 25-66 aylık çocuklara hizmet veren kuruluşlardır. Her iki türdeki kuruluş da, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak açılmaktadır. Çocuk klüpleri ise ilkokul ve ortaokul eğitimlerine devam eden çocukların eğitim ve sosyal gelişimlerinin desteklenmesi amacıyla eğitim saatleri dışındaki zamanlarda faaliyette bulunan kurumlardır. Çocuk kulüpleri bünyesinde çocukların derslerini çalışmaları ve ödevlerini yapmaları gibi konularda yardımcı olunmaktadır. Ayrıca ilgi ve yetenekleri doğrultusunda sosyal,

⁶⁶⁵ Melek Bütün, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2010, s. 41.

⁶⁶⁶ Özbesler ve İçağasıoğlu Çoban, s. 36 – 37.

kültürel ya da spor etkinlikleri de düzenlenmektedir⁶⁶⁷. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel anaokulları ve anasınıfları önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır ancak özel anaokulları sadece çift gelirli hanelerdeki çocukların hizmet alabileceği bir ücretlendirme düzeyindedir. Bu durumda dar gelirli aileler, çocuklarını genellikle resmi anaokullarına ya da anasınıflarına göndermektedir⁶⁶⁸.

Kreşler, çocuk bakımı ve erken çocukluk eğitiminin kurumsallaşması anlamını taşımakta ve bu kurumsallaşma ile refah devletinin sosyal hakları, sosyal hizmetler yolu ile sağlanarak çocuk hakları ve kadın haklarının birlikte ele alındığı bir uygulama sunulmaktadır. Bakım sorumluluğunun aile içinde kadına atfedilen bir alan olduğu düşünüldüğünde, bakım hizmetlerinin kurumsallaşması, bakım sağlanan hedef grubun haklarıyla kadın haklarının kesiştiği bir alanı temsil etmektedir⁶⁶⁹. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından çalışan annelerin çocuklarına yönelik kreş ve gündüz bakımevi hizmetleri artık verilmemekte ve gelir düzeyi düşük aileler bu hizmetlerden yararlanamamaktadır. Gelir düzeyi yetersiz olan aileler açısından kreş ve gündüz bakım hizmetlerine erişebilmek, hem çocukların eğitsel, sosyal ve psikolojik gelişimleri hem de kadınların erkeklerle eşit biçimde çalışma yaşamına katılmalarının kolaylaştırılması açısından önemlidir⁶⁷⁰.

Kamunun sağladığı çocuk bakım hizmetleri oldukça yetersiz iken, özel sektörün sunduğu hizmetlerin sosyoekonomik bağlamda oldukça sınırlı bir kesim tarafından erişebilir olduğu açıktır. Türkiye'de çocuk bakımı ve erken çocukluk eğitimi hizmetlerine erişim oranlarına bakıldığında, bölgeler arası eşitsizliklerin varlığı da dikkat çekmektedir. Bu açılardan yerel yönetimler tarafından açılacak, finansman ve asgari kriterlerin ulusal düzeyde bir politika ile belirleneceği ücretsiz mahalle kreşleri, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması adına önemli katkılar sağlayabilecektir. Mahalle kreşlerinin oluşturulması, kadınların çalışma yaşamına katılımı ve aile ile çalışma yaşamının uzlaştırılmasına yönelik politikalar açısından da önem taşımaktadır. Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına sınırlı katılımının önündeki en büyük engellerden biri de kurumsal bakım hizmetlerinin yetersizliğidir. Ücretsiz mahalle kreşleri ile çocuk bakım hizmetleri yaygınlaştırılarak, kadınların

⁶⁶⁷ Özel Kreş, Gündüz Bakımevleri ve Çocuk Klüpleri, <https://www.aile.gov.tr/ss/cocuk-hizmetleri-genel-mudurlugu/ozel-kres-gunduz-bakimevleri-cocuk-klupleri/>, (28.01.2023).

⁶⁶⁸ Pınarcıoğlu ve Soyseçkin, s. 39.

⁶⁶⁹ Atasü Topçuoğlu, s. 283 – 284.

⁶⁷⁰ Özbesler ve İçağasıoğlu Çoban, s. 36 – 37.

çalışma yaşamına katılmaları teşvik edilebilir. İstanbul özelinde mahalle kreşlerine örnek olarak gösterilebilecek çeşitli uygulamalar dikkat çekmektedir. Bu bağlamda mahalle temelli ve dar gelirli kesime yönelik, düşük ücretli çocuk bakım merkezleri bulunan Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'nın Kadın ve Çocuk Merkezleri ile Beyoğlu Belediyesi Semt Konakları bünyesindeki anaokulları ve Kadıköy Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'ne bağlı çocukevleri örnek olarak gösterilebilir⁶⁷¹.

2.5.3.1.1.2. Kreş ve Bakıcı Yardımı

Kreş yardımı aileye belirli koşullar altında sağlanmaktadır ve hem annesi hem de babası bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı şekilde çalışan yaşı 1-4 arasındaki çocukların kreşe gitmeleri halinde sağlanmaktadır. Eğer çocuk tek ebeveynli ise ve annesi ya da babası çalışıyorsa bu durumda da kreş yardımından faydalanabilecektir. Aile yardımı ise kreş yardımından faydalanamayan çocuklar için kreş yardımı yerine düzenli olarak ve daha düşük bir miktarda yardım yapılmasını içermektedir⁶⁷².

Kreş ve bakıcı yardımları konusunda daha önce Fransa'da uygulanan ve ISSA tarafından “İyi Uygulama Ödülü” ile ödüllendirilmiş olan bir uygulamanın Türkiye’de de uygulanması öngörülmüştür. Kreş ve bakıcı yardımı için SGK'nın internet sitesi üzerinden bir portal açılması, kreş ve bakıcıların bu portala kayıt olmaları sağlanacaktır. Sonrasında ise kreş ve bakıcı yardımından faydalanacak kişilerin bu portala kayıt yaptırmak suretiyle kendi semtleri civarında uygun kreş ve bakıcıları tespit etmesi ve bu portal aracılığı ile kreş ve bakıcı hizmeti almaları sağlanacaktır. Bu sayede kayıt dışı çalışmanın da önüne geçilmesi amaçlanmaktadır⁶⁷³.

Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi, SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından yürütülmüştür. Proje, annelere mali destek sağlayarak “kazan kazan stratejisi” ile hem çocuk bakıcısı istihdamının maliyetini düşürerek çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamını artırmayı hem de doğum

⁶⁷¹ Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri, Bağaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, Mart 2009, https://spf.boun.edu.tr/sites/spf.boun.edu.tr/files/1439796403_mahalle_kresleri_-_arastirma_raporu_0.pdf, (31.01.2023), s. 2 – 25.

⁶⁷² Ferhat Şentürk, “Türkiye İçin Bir Aile Sigortası Model Önerisi”, *Sosyal Güvence Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 9, ss. 102 – 139, s. 126 – 128.

⁶⁷³ Şentürk, s. 136 – 137.

nedeniyle işgücü piyasasından dışlanma ya da bir süre uzak kalma riski bulunan kadınların evde çocuk bakım hizmeti alımını kolaylaştırarak işgücü piyasasına katılımlarını arttırmayı amaçlamaktadır. Proje süresince verilecek destekten 10.000 dolayında kadının yararlanacağı düşünülmektedir. Proje kapsamında Temmuz 2015 – Nisan 2016 arasındaki dönemde toplamda 8.971.830 avro hibe dağıtılmıştır⁶⁷⁴. 2019-2022 yılları arasında SGK tarafından yürütülen Çalışan Anne Desteği Projesi, AB ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finansa edilmiştir. Proje ile kadınlara 24.000.000 avro destek sağlanmıştır. Projenin amaçları ise şu şekilde sıralanabilir⁶⁷⁵:

- Kadınların işgücüne katılımının ve çalışan kadınların kayıtlı istihdamının desteklenmesi,
- Çalışan annelerin iş ve aile yaşamı dengesine katkıda bulunulması,
- Çocukların eğitilmiş çocuk bakıcıları tarafından bakılmalarının ve çocuk bakıcılarının sigortalı olarak çalıştırılmalarının sağlanarak bu konularda farkındalığın artırılmasıdır.

Bir hizmet akdiyle bir işverenin yanında tam zamanlı olarak çalışan ve 0-24 ay arasında çocuğu olan sigortalı anneler, sigortalı olarak çalıştırmak suretiyle çocuğunu bir eğitilmiş çocuk bakıcısına baktırmaya başladığında mali destekten yararlanabilecektir. Çalışan anne desteğinden sadece 5510 sayılı Kanuna göre 4/a'lı olan ve tam zamanlı olarak çalışan anneler faydalanabilmekte; devlet memuru ve bağ-kurlu anneler ise yararlanamamaktadır. Çalışan anne desteğinden yararlanabilme koşulları şu şekildedir⁶⁷⁶:

- Başvuru tarihi itibarıyla, ön kayıt anında 24'üncü ay dâhil 0-24 ay aralığında çocuğun olması,
- Ankara, İstanbul ve İzmir illerinden birinde ikamet ediyor olmak,
- Çocukla annenin aynı evde ikamet ediyor olması, ikametgahlarının aynı olması,
- Eğer anne bekar bir anne ise çocuğun velayetinin annede olması ve anne ile çocuğun aynı adreste yaşıyor olması,
- En geç kesin kayıt tarihi itibarıyla, bir hizmet akdi ile bir işverenin yanında tam

⁶⁷⁴ ÇSGB, Bakanlığımız Merkez Teşkilatı ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2015), Haziran 2016, https://www.aile.gov.tr/media/1700/proje_2015.pdf, (02.01.2023), s. 115.

⁶⁷⁵ Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Nedir?, <https://sgkegitimlibakici.org/sayfa/detay/KURUMSAL-cOCUK-BAKIMI-PROJESi-NEDiR->, (25.01.2023).

⁶⁷⁶ Çalışan Anne Desteği Hakkında, <https://sgkegitimlibakici.org/index/anne>, (01.02.2023).

zamanlı sigortalı olarak (4/a sigortalısı olarak) çalışıyor olunması, adına aylık 30 gün prim bildiriliyor olması,

- Tam zamanlı ve sigortalı olarak bir eğitimli çocuk bakıcısını çalıştırmak ve çocuğu bu bakıcıya baktırmaak,
- SGK kayıtlarına göre proje döneminde analık izninde olmamak,
- Bakıcının ücretini en az ev hizmetlerinde çalışanlara ödenen asgari ücret düzeyinde ödüyor olmak,
- Proje kapsamında bakıcı olarak çalışmıyor olmak.

Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi ise ortaklaşa olarak AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmekte ve SGK tarafından yürütülmektedir. Projenin amaçları ise; kayıtlı kadın istihdamının ve kadınların işgücüne katılımının desteklenmesi, çalışan annelerin iş yaşam dengesini sağlamalarına destek olunması ve çocukların kurumsal bakım hizmetleriyle tanışmasını sağlayarak erken çocukluk dönemi eğitimlerine katkıda bulunulmasıdır. Proje ile aynı zamanda, çalışma koşulları ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi de hedeflenmektedir. Projeden, 0-60 ay arasında çocuğu olan, çalışmaya başlamak ya da önceden çalıştığı işine geri dönmek isteyen veya şu anda bir işi olup çocuğunu kreşe gönderen annelere, ayda 100 avro mali destek bulunmaktadır. Projenin uygulandığı iller; İstanbul, Ankara, Antalya, Elazığ, Bursa, İzmir ve Malatya'dır. Proje kapsamında Haziran 2022 itibarıyla, bir seferlik kırtasiye desteği için 1.785.300 avro ve toplamda da 24.948.400 avro mali destek ödemesi yapılmıştır. Proje ile bir yandan okul öncesi tam zamanlı eğitim ile çocukların gelişimine, diğer yandan da iş yaşamını devam ettirmek isteyen annelere destek olunmuştur. Tam zamanlı 4/a sigortalısı olarak çalışan ve çocuğu kreş, anaokulu ya da gündüz bakımevine giden anneler, projeye yoğun bir ilgi göstermiştir⁶⁷⁷.

Aile ya da yakın çevre tarafından sağlanan bakım hizmetleri, genellikle ebeveynin sağladığı bakımın bir uzantısı gibi algılanması ve esnekliği nedeniyle tercih edilmektedir⁶⁷⁸. Ayrıca kadın istihdamını ilgilendiren çalışmalarda Türkiye'ye özgü politikalar geliştirmek önem taşımaktadır. Kadın İstihdamının Desteklenmesi

⁶⁷⁷ Kurumsal Çocuk Bakımı Projesi Nedir?, <http://sgkkurumsalcocukbakimi.org/>, (02.02.2023).

⁶⁷⁸ Arthur, s. 22.

İçin Büyükanne Projesi Nisan 2017 ve Mart 2018 arasında uygulanmıştır. Proje, hâlihazırda işgücü piyasasında yer alan ve üç yaşını doldurmamış çocuğu olan kadınları hedef almaktadır ve proje ile üç yaşını doldurmamış torununa bakım hizmeti veren büyükannelere sağlanacak yardım ile kadınların işgücü piyasasından çekilmelerinin önlenmesi ve çocukların büyükanneleri ile birlikte büyüme imkânı elde ederek kültür aktarımına destek olunması amaçlanmaktadır. Büyükanne Projesi, Nisan 2017 – Mart 2018 tarihleri İstanbul, Konya, Sakarya, Tekirdağ, Bursa, İzmir, Antalya, Ankara, Kayseri, Gaziantep olmak üzere on ilde uygulanmıştır. Proje kapsamında, 12 ay boyunca karşılıksız olarak 6.500 büyükanneye 425 TL ödeme yapılması planlanmıştır. Bununla birlikte, hak sahibi olduğu halde katılım belgesini imzalamayan, projeye katılım şartlarını kaybettiği için projeden ayrılan hak sahipleri olmuştur. Bir yıl süren uygulama sonucunda Proje kapsamında, ortalama olarak aylık ödeme yapılan büyükanne sayısı 5.722, yapılan toplam ödeme tutarı ise 29.200.000 TL'dir⁶⁷⁹. Başvurular, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılmıştır ve ödemeler belirlenen şartlar doğrultusunda yapılan değerlendirmeler sonucu Nisan ayında yapılmaya başlanmıştır⁶⁸⁰. Anneanne ve babaannelere bakım parası ödenmesinin şartları ise şöyledir⁶⁸¹:

- Hem anne hem de çocuğa bakacak olan büyükanne Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmalıdır.
- Projeye yukarıda da adı geçen pilot illerde yaşayan kişiler başvurabilir.
- Annenin SGK kapsamında çalışıyor ve doğumdan önceki bir yıl boyunca sigortalı olarak çalışmış olması gerekir.
- Ücretli ya da ücretsiz doğum iznine ayrılan annenin izin süresi bitiminde işine dönmesi gerekir.
- Çalışan annenin yaşı 18'den büyük olmalı ve bakılacak çocuk da anne üzerine kayıtlı olmalıdır.

⁶⁷⁹ Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi, https://www.csgb.gov.tr/media/55242/kadin_istihdaminin_desteklenmesi_icin_buyukanne_projesi.pdf, (02.02.2023).

⁶⁸⁰ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Tamamlanan Projeler Uluslararası Projeler, https://www.aile.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf, (08.12.2022), s. 12.

⁶⁸¹ Torun Bakma Maaşı Başvurusu Nasıl Yapılır? (Büyükanne Projesi-Güncel), <https://www.edevlet.net/torun-bakma-maasi/>, (03.02.2023).

- Doğum borçlanması dışında, annenin başkaca bir sigorta prim borcu bulunmamalıdır. Çalışan annenin sigorta prim borcu olması durumunda büyükanneye torun maaşı verilmeyecektir.
- Ailenin devletten bakıcı desteği alması durumunda da büyükanneye torun bakım maaşı verilemez.
- Toruna bakacak büyükanne, hem fiziksel hem de zihinsel açıdan çocuğa bakabilecek kapasitede, sağlıklı olmalıdır.
- Büyükanne ile bakım sağlayacağı torun aynı il sınırları içerisinde ikamet ediyor olmalıdır.
- Torun bakım maaşına başvuran kişinin, bakacağı çocuk ile üçüncü dereceye kadar kan bağı olmalıdır.
- Büyükanne torun bakım parası alacaksa, çocuğun başka bir bakıcı tarafından büyütülmüyor olması gerekmektedir.
- Bakılacak çocuk 3 yaşından küçük olmalıdır.
- Anne ve babanın toplam gelirinin o dönem şartlarına göre belirtilen üst sınırın üzerinde olmaması gerekir.
- Annenin işten çıkartılması durumunda, büyükanneye ödenen torun bakma parası da kesilecektir.

Akrabalar tarafından bakım sürecinde anne ve baba tarafından yerine getirilen bakıma benzer şekilde çocuğa karşı doğal bir sevgi ve yakınlık söz konusu olduğundan denetime duyulan ihtiyaç, kurumsal bakıma göre daha azdır. Çocuğun anneanne, babaanne, teyze, hala gibi akrabalarca bakımının üstlenilmesi, her iki ebeveynin de çalıştığı ancak hane gelirinin kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanmaya elverişli olmadığı aileler tarafından tercih edilmektedir. Kişinin sosyal grubu veya yakınları dışındakilere güvensizlik duyması da bu seçeneğin tercih edilme olasılığını arttıran etkenlerden biridir. Bu sistemin dezavantajlarından biri, çocuk ile ilgilenecek kişinin ileri yaşta bir birey olması ve bakım için gereken enerjiye yeterince sahip olamamasıdır. Anneanne ve babaanneler her ne kadar torunlarına bakmaya gönüllü olsalar da bu konuda yetkin ve yeterli olup olmadıklarının ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Akrabalar ile anne babanın çocuk yetiştirme normları arasındaki farklılık, akrabalar arası çatışmalara neden olabilmektedir. Çocuğun zihinsel gelişiminin en hızlı olduğu dönemde, çocuk ile

ilgilenen kişinin profesyonel olmamasından dolayı çocuğun zamanının büyük kısmını kendisi için çok da faydalı olmayan aktivitelerle harcaması da söz konusu olabilmektedir⁶⁸².

2.5.3.1.2. Yaşlı ve Engelli Bakımı

Gelişmiş ülkeler dikkate alınarak bir kıyaslama yapıldığında, Türkiye'deki bakıma muhtaç bireyler ile bu bireylere yönelik bakım hizmetleri sunumundaki kurumsal kapasite ve yapının henüz gelişme aşamasında olduğu söylenebilir. Diğer taraftan bakıma muhtaç birey sayıları incelendiğinde, doğum, sonradan oluşan bir hastalık ya da kaza gibi nedenlerle engelliliğe bağlı olarak doğan bakım ihtiyacı yanında, ortalama yaşam süresinin gelişmiş ülke ortalamalarına yaklaşmasına bağlı olarak da bakıma ihtiyaç duyan birey sayısının hızlı bir şekilde arttığı dikkat çekmektedir. Ayrıca, genel olarak yaşam tarzında meydana gelen değişimler, geniş aile yapısının zayıflaması ve çekirdek aile yapısına geçiş, çalışma hayatında kadınların daha fazla yer almasıyla her iki eşin de aktif olarak çalışması, toplumsal değer yargılarındaki değişimler ve bireyselleşme gibi sosyal, kültürel ve ekonomik yapıda yaşanan değişimler de kurumsal bakım hizmetlerine olan ihtiyacı arttırmaktadır. Dolayısıyla bakım hizmeti veren kurumların varlığı daha da önem kazanmaktadır⁶⁸³.

Engelli bireylerin sağlıklı bir yaşam sürmelerinde aileler çok kritik bir role sahiptir. Bazı aileler hiçbir sosyal desteğe ihtiyaç duymadan ailedeki engelli bireylerin bakımını üstlenirken, bazı aileler ise maddi ve manevi açıdan profesyonel desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Söz konusu sosyal destekler duygusal, bilgisel ve elle tutulur sosyal destek hizmetleri şeklinde verilebilmekte ve tüm bu destek türleri zaman zaman birbirini kapsayan bir şekle de bürünebilmektedir⁶⁸⁴.

⁶⁸² Demir, Uğur ve Yıldız, s. 33 – 34.

⁶⁸³ Fatih Elibol, **Türkiye’de Yatılı Engelli Bakım Merkezlerinde Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı, Tokat, 2017, s. 1.

⁶⁸⁴ Yunus Emre Öztürk, Şener Şentürk ve Yunus Macit, “Evde Bakım Hizmeti Alan Engelli Bireye Sahip Ailelerin Bakım Verme Yüklerinin Belirlenmesi: Amasya Örneği”, **Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2017, ss. 48 – 67, s. 56.

2.5.3.1.2.1. Kurumsal Bakım

Geleneksel olarak aile içinde bir yeri ve önemi olan ve bu sayede ihtiyaçlarının giderilmesinde genel olarak pek bir sorunla karşılaşmayan yaşlılar, aile kurumunda yaşanan dönüşümler ile bir takım olumsuzluklar yaşamaya başlamıştır. Sosyal ve ekonomik dönüşümlerden kaynaklanan olumsuzlukların telafisi bakımından, kurumsal anlamda yaşlılara yönelik sosyal politikaların önemi artmakta ve zorunlu hale gelmektedir⁶⁸⁵.

Bakıma muhtaç engellinin veya yasal temsilcisinin talepte bulunması ve kuruluşların kapasitesinin uygun olması durumunda, Bakıma Muhtaç Engellilerin Bakımı, Rehabilitasyonu ve Aile Danışmanlığı Hizmetlerine Dair Yönetmelik hükümlerine göre; bakım hizmeti, Yaşlı ve Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinden alınabilir. Türkiye'de engelli bireylere hizmet veren resmi yatılı bakım ve rehabilitasyon merkezi 2002'de 21 adet iken bu sayı Temmuz 2019 itibarıyla 99'a ulaşmıştır. Kurumsal bakımdan toplum temelli bakım hizmeti modeline doğru dönüşümde algı değişikliğini sağlayan ve ev tipi sosyal hizmet birimleri olan Umut Evleri ile engelli bireylerin toplumsal yaşama aktif olarak katılımının sağlanacak şekilde bakımlarının gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. 2008'de ilk Umut Evi İzmir ilinde hizmete açılmış ve 2019 yılı Temmuz ayı itibarıyla Umut Evleri'nin sayısı 149'a ulaşmıştır. 2002'de resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinden hizmet alan engelli birey sayısı 1.843'dir ve bu sayı 2019 yılı Temmuz ayı itibarıyla 7.281'e ulaşmıştır. 2002'de gündüzlü hizmetten 2.065 engelli birey yararlanmaktayken 2019 yılı Temmuz ayı itibarıyla yararlanan birey sayısı 601 kişidir. 2005'de yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile yapılan düzenleme ile destek ve bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve standardizasyonu için gereken çalışmaların, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmesi, engelli bireylere yönelik özel eğitim hizmetlerinin ise Milli Eğitim Bakanlığı'na yürütülmesi hükmüne bağlanmıştır. Bu doğrultuda özel eğitim ve rehabilitasyon hizmeti vermekte olan ve protokollerle işletilen gündüzlü merkezler kapanmıştır. Hizmete devam edenlerin çalışma usulleri ve esasları ise ağırlıklı olarak grup çalışması yapılması ve yarım ya da tam gün

⁶⁸⁵ Taşçı, s. 182.

bakım hizmeti sunulması şeklinde yeniden düzenlenmiştir. 2002’de 2.647 engelli birey yatılı bakım kuruluşlarından hizmet almak üzere sıradayken, Bakanlık’ın resmi yatılı bakım merkezi sayısının artması ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nda yapılan evde bakım ücreti ile özel bakım merkezleri açılmasına yönelik düzenlemeler bekleme listelerinin sonlanmasını sağlamıştır⁶⁸⁶. Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik’in 4. maddesinde gündüzlü bakım hizmeti birimi:

“Yaşamını evde ailesi, akrabalarıyla veya yalnız sürdüren sağlıklı yaşlılar ile demans, alzheimer gibi hastalığı olan yaşlıların yaşam ortamlarını iyileştirmek, boş zamanlarını değerlendirmek, sosyal, psikolojik ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasında yardımcı olmak, rehberlik ve mesleki danışmanlık yapmak, kendi imkânlarıyla karşılamakta güçlük çektikleri konular ile günlük yaşam faaliyetlerinde destek hizmetleri vermek, ilgilerine göre faaliyet grupları kurarak sosyal faaliyetler düzenlemek suretiyle sosyal ilişkilerini zenginleştirmek, aktivitelerini artırmak ve gerekli olduğu zamanlarda aileleri ile dayanışma ve paylaşma sağlanarak yaşlının yaşam kalitesinin artırılması amacıyla sunulan hizmetleri yürüten birim⁶⁸⁷”

olarak tanımlanmıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye’nin yaşlanma verileri doğrultusunda yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve tüzel kişiler ile işbirliği içerisinde çeşitli hizmetlerin hayata geçirilmesine önem vermektedir. Bu bağlamda yaşlı bireylere gündüz hizmet sunmak üzere ülke genelinde Bakanlığa bağlı 3’ü müstakil ve 27’si kuruluşlara bağlı olmak üzere toplam 30 adet Yaşlı Gündüz Bakım Merkezi, Belediyelere bağlı 127 ve sivil toplum kuruluşlarına bağlı 3 adet olmak üzere toplam 161 adet yaşlı gündüz bakım merkezi aktif olarak çalışmaktadır. Yaşlı gündüz bakım merkezleri özellikle tek başına ya da akrabalar, komşular gibi diğer destek unsurlarına rağmen yaşamını evde tek başına devam ettiremeyecek durumdaki yaşlıları desteklemek üzere faaliyet göstermektedir. Bu sayede yaşlı bireylerin yaşam ortamlarının iyileştirilmesi, günlük yaşamsal faaliyetlerine destek olunması ve sosyal, fiziksel ve psikolojik destek hizmetlerinin sunulması amaçlanmaktadır. Evde ailesi, akrabaları ya da yalnız olarak yaşamını sürdüren sağlıklı yaşlıların boş zamanlarını değerlendirmelerine olanak sağlayan

⁶⁸⁶ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Temmuz 2019, ss. 1 – 120, s. 47 - 51.

⁶⁸⁷ Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/08/20080807-5.htm>, (19.02.2023).

yaşlı gündüz bakım merkezleri, özellikle kendi imkânlarıyla karşılamakta zorluk yaşadıkları konular ve günlük yaşamsal faaliyetlerde destek hizmetleri vermektedir. Söz konusu hizmetler ile yaşlıların aktivitelerinin ve yaşam kalitelerinin artırılması sağlanmaktadır⁶⁸⁸. Bu hizmetler, aynı zamanda evde yaşlı bakım sorumluluğu olan kadınların çalışma yaşamına katılmalarını kolaylaştıracak, bakım yükünü hafifletecek uygulamalar olarak da değerlendirilebilir.

Bakanlığa bağlı huzurevi sayısı, kapasitesi ve bakılan yaşlı sayısının 2002 yılından beri artış gösterdiği görülmektedir. Bakanlığa bağlı huzurevi sayısı 2002 yılında 63 iken bu sayı 2022 yılı Eylül ayı itibarıyla 168'e ulaşmıştır. Bakanlığa bağlı huzurevlerinde bakılan yaşlı sayısı 2002 yılında 4.952 iken bu sayı 2022 yılı Eylül ayı itibarıyla 13.687 olmuştur. Bakanlığa bağlı huzurevi sayısı ve kapasitesi 2002 yılına göre 2,6 kat, bakılan yaşlı sayısı ise 2,7 kat artmıştır. Huzurevlerinin büyük çoğunluğunu Bakanlığa bağlı huzurevleri ile özel huzurevleri oluşturmaktadır. 2022 yılı verilerine göre toplam huzurevlerinin yaklaşık % 36'sı Bakanlığa bağlı huzurevleri, yaklaşık % 59'u ise özel huzurevleridir. Toplam bakılan yaşlı sayısının % 51'i Bakanlığa bağlı huzurevlerinde bakım hizmeti almakta iken, yaklaşık % 39'u özel huzurevlerinde bakım hizmeti almaktadır. Bakanlığa bağlı gündüzlü hizmet veren kuruluş sayısı ile bu kapsamda verilen hizmetlerle hayatına dokunulan yaşlıların sayısının artırılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda hâlihazırda 37 gündüz hizmet sunan kuruluştaki 538 yaşlıya aktif olarak gündüz bakım hizmeti sunulmaktadır⁶⁸⁹.

Bakıma Muhtaç Engellilerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik'in "Bakım türleri ve ücret ödeme şekilleri"ni düzenleyen 12. maddesi göre bakım hizmetlerinin Genel Müdürlük izni ile açılmış olan özel bakım merkezlerinde verilmesi, bakıma muhtaç engellinin ya da yasal temsilcisinin talebi ve özel bakım merkezinin kabulü durumunda, bakım hizmeti, Genel Müdürlük'ün izni ile açılmış olan özel bakım merkezlerinden alınabilir. Bu durumda bakım ücreti, bakıma muhtaç engellilere sunulan bakım hizmeti

⁶⁸⁸ Gündüz Bakım Merkezleri Ülke Genelinde Yaygınlaşıyor, <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/gunduz-bakim-merkezleri-ulke-genelinde-yayginlasiyor/#:~:text=%C3%96zellikle%20ya%C5%9Fam%C4%B1n%C4%B1%20evde%20yaln%C4%B1z%20veya,d%C3%BCzenlemek%20suretiyle%20sosyal%20ili%C5%9Fkileri%20zenginle%C5%9Ftiriyor>, (11.02.2023).

⁶⁸⁹ T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Eylül 2022, s. 91 – 92.

karşılığında, bakım ücreti aylık olarak merkeze, il müdürlüğü tarafından ödenir. 2005’de 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nda yapılan düzenlemeyle bakıma muhtaç engelli bireyler özel ve tüzel kişiler tarafından açılıp ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri tarafından denetlenen özel bakım merkezlerinde yatılı ya da gündüzlü bakım hizmeti alabilmektedir. 2007’de 10 özel bakım merkezinde 351 engelli birey bakım hizmeti almış ve yaklaşık 1.000.000 TL ücret ödenmiştir. 2019 yılı Temmuz ayı itibariyle 252 özel bakım merkezinde 18.999 engelli yatılı bakım hizmetinden faydalanmaktadır⁶⁹⁰.

Yaşlıların karşılaştığı fiziksel ve zihinsel sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla süregelen temel politikalar, kurumsal bakım ve gözetim hizmetleri etrafında şekillenmektedir. Ancak yaşlıların toplam nüfus içindeki oranları artmakta ve ilerleyen dönemlerde bu oranın daha da artacağı öngörülmektedir. Bu nedenle özellikle son yıllarda yaşlıların sadece bakım hizmetlerinin karşılanmasının yeterli olmadığı, yeni politikaların aktif yaşlanma çerçevesinde yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır⁶⁹¹.

2.5.3.1.2.2. Evde Bakım

Yaşlı ve engelli bakımı konusunda dünyada pek çok ülke, maaliyeti yüksek olan kurumsal bakım hizmeti yerine evde bakıma doğru bir yöneliş içindedir. Masrafların artışı ve yeni bütçe politikaları doğrultusunda hastanelerin rolü, akut sağlık hizmetleri ile sınırlanmaktadır. Türkiye’nin de bu doğrultuda bir geçiş sürecinde olduğu söylenebilir⁶⁹². Evde bakım ücreti olarak yakınlarına bakım hizmeti sunan kadınlar resmen çalışıyor sayılsalar da bu çalışma, Türkiye’nin imzaladığı ILO sözleşmelerinin aksine, çalışma süreleri, sigorta, izin hakkı gibi temel hakları içermeyen bir yapı sergilemektedir. Bu konuda çalışma yaşamını uluslararası

⁶⁹⁰ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Temmuz 2019, ss. 1 – 120, s. 51 – 52.

⁶⁹¹ Burçin Eser ve Saniye Küçük Aksu, “Yaşlanan Nüfus, Sorunlar ve Politikalar: Türkiye İçin Bir Değerlendirme”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2021, ss. 541 - 556, s. 542.

⁶⁹² Uğur Bilge, Ömür Elçioğlu ve diğerleri, “Türkiye’de Evde Yaşlı Bakım Hizmetleri”, 2014, <http://ejfm.trakya.edu.tr/userfiles/2014/April/1-turkiye-de-yasli-evde-bakim-hizmetleri.pdf>, (23. 11. 2017), ss. 1 – 8, s. 1.

standartlara yükseltecek nitelikte koruyucu düzenlemelerin oluşturulması gerekmektedir⁶⁹³.

Kadının aile içinde hem çocukların, hem de bakıma muhtaç diğer aile üyelerinin bakımından birincil olarak sorumlu olduğu algısı oldukça yaygındır. Kurumsal olmayan bakım daha çok geniş aile bağlarının yerleşmiş olduğu kültüre sahip ülkelerde karşımıza çıkar. İster kurumsal olsun ister kurumsal olmasın çocuk bakımında en önemli emek arzı kadındır. Kadınların kurumsal olmayan bakım hizmeti sağlayıcısı olmaları durumunda işgücü piyasası ile ilişkileri de konu ile ilgili ele alınması gereken noktalardan biri olarak değerlendirilebilir. Kadının işgücüne yüksek ölçüde katılımının olduğu dönemlerde, bakım hizmeti sağlayan kadın işgücünün sayısında da azalma olacağından kurumsal bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç artacaktır⁶⁹⁴.

Türkiye’de evde bakım uygulaması, Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik ile yaşama geçirilmiştir. Uygulamadan yararlanabilmek için bakım gereksinimi olan engellilerin öncelikle ‘ağır özürlü’ raporuyla durumlarını ve ekonomik açıdan yoksunluk içinde bulunduklarını belgelendirmeleri istenmektedir. Bu iki koşulun da sağlanmasını takiben yönetmeliğin yedinci maddesi gereğince, engelli birey ve ailesi hakkında bakım hizmetleri değerlendirme heyeti tarafından bakım raporu hazırlanmakta ve evde bakım uygulamasından yararlandırılıp yararlandırılamayacağı yönünde karar verilmektedir. Engelli bireyin, ihtiyaç duyduğu tüm kişisel bakım ve psiko sosyal destek hizmetlerinin kendisine yedi gün, yirmi dört saat süresince ve en az sekiz saat bir arada bulunularak aile içinde sunulması karşılığında aylık net asgari ücret tutarında bir ödeme yapılmaktadır⁶⁹⁵. 2007 yılında evde bakım yardımından yararlanan kişi sayısı 30.638 iken bu sayı 2018 yılı sonunda yaklaşık 16,7 kat artmış ve 513.276’ya ulaşmıştır⁶⁹⁶. Evde bakım yardımı uygulaması kapsamında 2023 yılı Ocak-Temmuz dönemi için tam bağımlı durumdaki engellisine evde bakım sağlamak isteyen ailelere aylık olarak 4.336 TL nakdi yardım yapılmaktadır. 2023 yılı Nisan

⁶⁹³ Altuntaş ve Atasü Topçuoğlu, s. 17.

⁶⁹⁴ Barber and Immervoll, s. 12.

⁶⁹⁵ Özge Sanem Özateş Gelmez, “Ailevileştirilen Bakımın Kürek Mahkûmları: Evde Bakım Uygulaması Kapsamında Bakım Veren Kadınların Deneyimleri”, **Feminist Eleştiri Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara Üniversitesi KASAUM, 2015, Ankara, ss. 59 – 71, s. 60.

⁶⁹⁶ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Temmuz 2019, ss. 1 – 120, s. 46.

ayı itibarıyla evde bakım ardımından faydalanan kişi sayısı, 569.627 kişidir. Bu kişilerin yaklaşık olarak 140.000'ini engelli yaşlısına bakım sağlayan kişiler oluşturmaktadır⁶⁹⁷.

Sistemin olumlu yönde katkıları bulunmakla birlikte, bakım sorumluluğunun kamusal sorumluluk alanından hane içine devredilmesine ve bakıcı sıfatıyla kadını işaret ettiğine, kadınları yalnızlaştırarak eve bağımlı hale gelmelerine neden olduğu yönünde eleştiriler mevcuttur. Bu sistem aynı zamanda kadınların iş yükünü arttıran boyutlarda bir destek yoksunluğu yaşamalarına da neden olabilecektir. Topçuoğlu ve Altuntaş'ın 7 ilde evde bakım hizmeti veren bireylerle yaptıkları görüşmeler sonucu elde edilen bulgular, evde bakım veren kadınların çoklu yoksunluk yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Kadınları tüm öncelikleri ev sınırları içinde ev işleri ve bakım işlerine dönmekte ve kendilerine ait bir sosyal yaşamları kalmamaktadır. Kadınlar, kişisel ihtiyaçları ve ilgi alanlarına ayıracak zaman bulamamakta ve hareket alanları sadece evleri ile sınırlı kalmaktadır ve kadınlar, çoğu zaman ruhsal, bedensel ve sosyal iyilik hallerinin bozulması pahasına bakım işlerini yerine getirmektedir⁶⁹⁸. Bakıma ayrılması gereken zamanın artmasıyla birlikte bakım sağlayıcısı konumundaki kişilerin ücretli bir işte çalışma olasılıkları da azalmaktadır⁶⁹⁹. Bakım hizmeti veren aile üyelerinin sosyal güvenlik sistemine dahil edilmeleri ve genel sağlık sigortası kapsamında yapılacak prim kesintileriyle net asgari ücretin altına düşülmemesi sağlanmalıdır. Ayrıca bakım hizmeti veren kişilerin ücret karşılığında bir işte çalışıp çalışmamalarına bakılmaksızın sağladıkları bakım emek zamanı karşılığında emeklilik hakkından yararlanabilmelerinin önü açılmalı ve evde bakımı gerçekleştiren tüm akraba ve yakınların kapsama alınacağı şekilde erken emeklilik hakkı tanınmasının gerekliliği dikkate alınmalıdır⁷⁰⁰.

Engelliler Destek Programı (EDES), engellilik alanında gerçekleştirilen en büyük bütçeli ilk destek programıdır. Proje bazlı bu destek programı, yerel dinamikleri harekete geçirerek engellilik ile ilgili farkındalık yaratmayı, engellilerin psiko-sosyal ve tıbbi rehabilitasyonuna ve engelliliğin önlenmesine katkı sağlanmayı

⁶⁹⁷ Evde Bakım Yardımı Yönetmeliği Resmi Gazete'de Yayımlandı, <https://www.aile.gov.tr/haberler/evde-bakim-yardimi-yonetmeli-resmi-gazetede-yayimlandi/>, (20.06.2023).

⁶⁹⁸ Altuntaş ve Atasü Topçuoğlu, s. 16 – 17.

⁶⁹⁹ Arber ve Ginn, s. 467.

⁷⁰⁰ Özateş Gelmez, s. 68.

amaçlamaktadır. EDES, 2011 ve 2018 yılları arasında 36 ilde uygulanmıştır ve 289 proje için toplamda 15.689.852 TL tutarında kaynak aktarımı gerçekleştirilmiştir ve EDES kapsamında desteklenen projeler ile yaklaşık olarak 1.750.000 kişiye doğrudan ulaşılmıştır. Ayrıca oluşturulan veri tabanları sayesinde engelli bireylerin ve ailelerinin kamu hizmetlerine erişimi artırılmış, kültür, sanat ve spor eğitimleri ve kaynaştırma etkinlikleriyle engelli bireylerin toplumla bütünleşmeleri ve psiko-sosyal rehabilitasyonlarına katkı sağlanmasına, engellilik durumu ve engelliliğe neden olan etkenlerin gündeme alınmasına, konu ile ilgili bilinç oluşturulması ve farkındalığın arttırılmasına destek olunmuştur⁷⁰¹.

Engelli bireylerin özel sektörde istihdamının desteklenmesi amacıyla Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından Ankara, İstanbul, Gaziantep, Sakarya, Samsun olmak üzere beş ili kapsayan ve bir destekli istihdam projesi olan ‘İşe Katıl Hayata Atıl Projesi’ başlatılmıştır. Proje, “Her birey çalışma hayatında yer alabilir” anlayışının bir ürünüdür ve destekli istihdam yönteminin uygulama modeli olan “İş Koçluğu” sistemi uygulanmaktadır. Engellere değil yeteneklere, gruplara değil bireylere odaklanmayı esas alan destekli istihdam modeli geliştirilmesi amaçlanmaktadır ve bu bağlamda Türkiye açısından destekli istihdam modelinin engelli bireylerin istihdamının sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından geliştirilebilir bir model olduğu düşünülmektedir. 2014-2018 yılları arasında 2.400.000 TL’lik Garanti Bankası ana desteği ile Türkiye’de destekli istihdam modelinin geliştirilmesine yönelik projenin birinci aşamasında 5 ilde, ikinci aşamasında ise 3 ilde pilot olarak gerçekleştirilmiştir⁷⁰².

Yaşlı Destek Programı (YADES); Türkiye’de ikamet eden biyo-psiko sosyal bakıma ihtiyacı olan 65 yaş üzeri yaşlıların korunması ve desteklenmesini, yaşadıkları mekânlarda gereken bakımlarının yapılarak yaşamlarının kolaylaştırılmasını amaçlayan bir programdır. YADES, Büyükşehir Belediyelerinin konu ile ilgili projelerini desteklemeyi amaçlamaktadır. YADES, genel bütçeden kaynak aktarımıyla yaşlılık alanında gerçekleştirilen en büyük bütçeli ilk destek programıdır ve yerel dinamikleri harekete geçirmek suretiyle yaşlılıkla ilgili

⁷⁰¹ Engelliler Destek Programı (EDES), <https://www.aile.gov.tr/EYHGM/Projeler/Engelliler-Destek-Programi-2011-2019.pdf>, (05.01.2023), s. 1.

⁷⁰² İşe Katıl Hayata Atıl Projesi, <https://www.aile.gov.tr/EYHGM/Projeler/Ise-Katil-Hayata-Atil-2014-2018.pdf>, (03.01.2023), s. 1.

farkındalık yaratmayı, yaşlıların ev ortamlarında desteklenmelerini ve sosyal hayattan soyutlanmalarının önüne geçmeyi amaçlayan proje bazlı bir destek programıdır ve sorunun kaynağında çözülmesi için bir fırsat oluşturmaktadır⁷⁰³.

Türkiye’de yaşlılara yönelik verilen hizmetlerde kurumsal bakım hizmetinin ön planda olduğu görülmektedir. Bu kapsamda huzurevleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, yaşlı hizmet merkezleri ve yaşlı yaşam evleri evde sağlık hizmetleri, evde bakım ve gündüzlü bakım şeklinde hizmetler verilmektedir. Yaşlı nüfusun artışı ve ekonomi açısından öneminin fark edilmesi ile bu konuyla ilgili son dönemlerde çeşitli plan ve programlar oluşturulmuştur. Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı (2007), Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Programı (2013), Aktif Yaşlanma Strateji Belgesi (2017-2020), Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu Raporu (2018) ve I. Yaşlılık Şûrası (2019) bu kapsamdaki düzenlemeleri oluşturmaktadır. Genel bir değerlendirilme yapıldığında, bu düzenlemelerde yaşlılara daha geniş bir bakış açısıyla bakıldığı, yaşlılıkta sağlığın, refahın, destekleyici ortamların sağlanmasının yanında işgücü piyasasına aktif katılımları, bağımsız yaşayabilmeleri, aktif yaşlanma için uygun çevre ve kapasitenin oluşturulması, kurumsal altyapının geliştirilmesi, sosyal içerme, yaşlanma konusunda veri kaynaklarının oluşturulması gibi hedeflerin ön plana çıktığı dikkat çekmektedir. Bu hedefler içerisinde yaşlıların işgücüne katılımlarını ve istihdam edilebilirliklerini destekleyen politika oluşumlarını görmek mümkündür. Özellikle 2019 yılında toplanan I. Yaşlılık Şûrasında belirlenen Yaşlılık Ekonomisi Hedefi bu bağlamda oldukça önemlidir. Söz konusu hedef, yaşlı işgücünün sürdürülebilir istihdamının desteklenmesi, uzun bir süre verimli şekilde çalışma hayatına aktif katılımının sağlanması ve üretici ve tüketici olarak sayılarının gün geçtikçe artması bağlamında yaşlı nüfusu bir sorun olarak algılamak yerine fırsata çevirmek gerektiğine vurgu yapmıştır⁷⁰⁴.

2019 tarihli Çocuklar için Özel Gereksinim Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik’in 1. maddesinde, bu yönetmelik ile çocuklar için terör, kaza ve yaralanmalaraa bağlı durum bildiren sağlık kurulu raporunun alınması, geçerliliği, değerlendirilmesi ve bu raporu verebilecek yetkili kurum ve kuruluşlarının tespiti ile

⁷⁰³ Yaşlı Destek Programı (YADES), <https://www.aile.gov.tr/EYHGM/Projeler/Yasli-Destek-Programi-YADES-2016-2018.pdf>, (03.01.2023), s. 1.

⁷⁰⁴ Eser ve Küçük Aksu, s. 552.

ilgili usul ve esasların belirlenmesi ve çocuklar ile ilgili özel gereksinim alanlarının belirlenmesine ilişkin ortak bir uygulama alanı geliştirilmesinin amaçlandığı ifade edilmektedir. 2019 tarihli Erişkinler için Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ile ise erişkinler için terör, kaza ve yaralanmaya bağlı durum bildiren sağlık kurulu raporunun alınması, geçerliliği ve değerlendirilmesi ile raporu verebilecek yetkili sağlık kurum ve kuruluşlarının tespiti ile ilgili usul ve esasları belirlemek; engellilerle ilgili derecelendirme, sınıflandırma ve tanımlamalara ihtiyaç duyulan alanlarda ortak bir uygulama geliştirilmesi ve uluslararası sınıflandırma ve ölçütlerin kullanımının yaygınlaştırılmasının sağlanması amaçlanmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 4'te sigortalı olarak sayılan kişiler ile bu kanun hükümlerine göre isteğe bağlı olan sigortalıların, bakıma muhtaçlık riskine karşı kapsam altına alındığı görülmektedir. Ancak, söz konusu riske karşı çalışanların bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin kapsama alınmadıkları görülmektedir. Bakıma muhtaç kişilerin fiziki, sosyal ve kültürel özellikleri ve alışkanlıklarını, arzu ve beklentilerini göz önüne alarak şekillendirilebilecek bakım modellerinin uygulamaya konulması gerekmektedir. Ayrıca evde bakım hizmetlerinin uluslararası standartlar doğrultusunda yapılandırılmasına da ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut durumda evde bakım hizmeti yalnızca engelliye bakım hizmeti sunan kişiye aylık ödenmesi şeklinde, bir tür sosyal yardım ödemesi gibi yürütülmektedir. Bu uygulama, engelliler için primli sistemden ayrı olarak genel bütçeden karşılıksız olarak kaynak aktarımı ile yürütülmektedir ve söz konusu hizmetten yalnızca ekonomik bakımdan yoksunluk içinde bulunan kişiler yararlanabilmektedir. Evde bakım hizmetinin yalnızca ekonomik yoksunluk içinde olan ağır engellileri değil, bakım ihtiyacı bulunan tüm ağır engelli nüfusu kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir⁷⁰⁵.

2.5.3.2. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na Yürütülen Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Programları

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ailelere yönelik bir takım yardım programları uygulanmaktadır. Bu kapsamda yapılan yardımlardan ilki

⁷⁰⁵ Ağören, s. 10 – 15.

15.05.2015 tarihi ve sonrasında canlı doğum gerçekleştiren Türk vatandaşlarına ve mavi kart sahiplerine doğum yardımı yapılmasıdır. Tek seferlik uygulanan bu yardımın tutarı ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL ve üçüncü ve sonraki çocuklar için ise 600 TL'dir. Çoklu doğum yardımı ise çoklu doğum ile dünyaya gelen 0-2 yaş aralığında çocukların bulunduğu ihtiyaç sahibi hanelerin beslenme ve öz bakım ihtiyaçlarının desteklenmesi amacıyla 400 TL tutarındadır ve ödemeler her ay için hesaplanarak iki ayda bir yapılmaktadır. Bu yardımlar dışında aileye yönelik olarak Afet-Acil Durum Yardımları, Terör Zararı Yardımları, Asker Çocuğu Yardımı, Asker Ailelerine Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı, Öksüz ve Yetim Yardımı ve Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı gibi uygulamalar da olduğu dikkat çekmektedir. Ancak konumuzla bağlantılı olarak bu yardımların iş ve aile yaşamı dengesine katkı sağlamaya yönelik yardımlar olmadığı açıktır. İstihdama destek olması dolayısıyla bu kapsamdaki yardımlardan iş ve aile yaşamını ilgilendirebilecek olan iki yardım göze çarpmaktadır. Bunlardan İşe Yönlendirme Yardımı, 3294 sayılı Kanun kapsamında yer alan ve düzenli olarak sosyal yardım programlarından yararlanan hanelerde ikamet edenler arasından; 18-55 yaş aralığında olan ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca çalışabilir olarak değerlendirilerek İŞKUR'a bildirilen sosyal yardım yararlanıcılarını kapsamaktadır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Mütevelli Heyetince 1 yıl içinde; en çok 3 defaya mahsus aylık net asgari ücretin en çok %10'una kadar yardım verilmektedir. İşe Başlama Yardımı ise 3294 sayılı Kanun kapsamındaki düzenli sosyal yardım programlarından yararlanan hanelerde ikamet edenler arasından; 18-55 yaş aralığında olan, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca çalışabilir olarak değerlendirilerek İŞKUR'a bildirilen ve sosyal güvenceli bir işe yerleşmiş olan sosyal yardım yararlanıcılarını kapsamaktadır. Brüt asgari ücretin 1/3'üne karşılık gelen tutar ödenmektedir ve bu yardımdan aynı yıl içerisinde bir defa yararlanılabilir. Yaşlı ve Engelli Bakım Projeleri (Vefa Projeleri) ise yaşlı ve engelli vatandaşların; kişisel bakım ve ev temizliği gibi zaruri ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik geliştirilmiş sosyal hizmet projesidir. İhtiyaç sahibi olup kişisel bakımlarını yerine getiremeyen ve zaruri ihtiyaçlarını karşılayamayan yaşlı ve engelli vatandaşların, ağır kronik hastalığı nedeniyle öz bakımını yerine getiremeyen vatandaşların ve 65 yaş üzeri vatandaşların ikamet ettikleri evlerinde proje kapsamındaki hizmetler

sunulmaktadır. Bakım konusu ile ilişkilendirilebilecek şekilde, Ana Okulu Ana Sınıfı Yardımı, 3294 Sayılı Kanuna göre sosyal yardım yararlanıcısı olan hanelerin, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi anaokuluna ya da anasınıfına devam eden 3-5 yaş aralığındaki çocuklarını kapsamaktadır. Velilerin ödemekle yükümlü oldukları giderler, Bakanlık tarafından ve doğrudan Milli Eğitim Bakanlığı'na ödenmekte, velilere her hangi bir ödeme yapılmamaktadır⁷⁰⁶.

Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen projelerin de aileyi ilgilendiren bir takım konularda destek sağladığı görülmektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ve Aile Eğitim Programı içeriklerinden hazırlanan bir paket program olan 'Evlilik Öncesi Eğitim' programı ile evlilik çağındaki gençler ve aile kurmak için bir araya gelen çiftlerin evlilik yaşamına hazırlanmaları hedeflenmektedir. Evlilik Öncesi Eğitim kapsamında biri eğitici el kitabı olmak üzere toplamda 4 modül bulunmaktadır. Bunlar, "Evlilikte İletişim ve Yaşam Becerileri", "Aile Hukuku", "Evlilik ve Sağlık" ve "Eğitici El Kitabı" modülleridir. Bireylerin sağlıklı ve uzun ömürlü bir evlilik kurmalarına katkıda bulunmak amacıyla "Evlilik Öncesi Eğitim 2017- 2018 Yaygınlaştırma Projesi" geliştirilmiştir. Proje kapsamında TÜİK verileri doğrultusunda evliliğin ilk beş yılı içinde "geçimsizlik nedeniyle" boşanma sayılarının yüksek olduğu iller öncelikli olmak üzere 22 ilde evlilik öncesi eğitimlerin daha geniş kitlelere yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Eğitimlerde ise Evlilik Öncesi Eğitim kitaplarından sadeleştirilerek hazırlanmış olan Evlilik Öncesi Eğitim El Rehberi dağıtılmaktadır⁷⁰⁷. Bakanlık tarafından verilen bir diğer hizmet, Aile ve Boşanma Süreci Danışmanlığı hizmetidir. Bu hizmetin amacı ailelerin, aile içi iletişim, ilişki sorunları ya da aile içi çatışma gibi sorunlar nedeniyle başvurdıklarında ya da boşanma süreci ve sonrasındaki sürecin daha sağlıklı yönetilebilmesine katkıda bulunmaktır. Pilot uygulama ile 2012'de başlayan Aile ve Boşanma Süreci Danışmanlığı hizmeti 2013 yılından itibaren 81 ilde Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri ve Sosyal Hizmet Merkezlerindeki danışmanlık eğitimleriyle desteklenmiştir ve ücretsiz bir şekilde uzman personel tarafından sunulmaktadır. 2017 yılında Aile ve Boşanma Süreci

⁷⁰⁶ Sosyal Yardım Programlarımız, <https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/>, (Tabloda yer alan bilgilerden yararlanılmıştır), (10.01.2023).

⁷⁰⁷ Evlilik Öncesi Eğitim 2017 – 2019 Yaygınlaştırma Projesi, https://www.aile.gov.tr/media/2506/Evlilik_Oncesi_Egitim.pdf, (10.10.2022), s. 1.

Danışmanlığı hizmetinden faydalanan kişilere verilen danışmanlık hizmetinin değerlendirilerek eksikliklerin analiz edilmesi amacıyla “Boşanma Süreci Danışmanlığı Hizmetinin Analizi ve Değerlendirilmesi Projesi” yapılarak söz konusu hizmetten faydalalanan 996 danışan ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda danışanların hizmetten memnuniyet oranının % 90, danışmandan memnuniyet oranının ise % 92 olduğu görülmüştür⁷⁰⁸.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun ek 7. maddesinde ‘Bakıma ihtiyacı olan engellinin evde bakımına destek için ise (10.000) gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar aylık sosyal yardım yapılır.’ hükmü bulunmaktadır. Evde bakım yardımından yararlanan kişi sayısı 2007’de 28.583 iken bu sayı 2022’de yaklaşık 19,5 kat artarak 559.900’e ulaşmıştır. Evde bakım yardımı alanların çoğunluğunu 60 yaş üzeri engelli kadınların oluşturduğu ve bu yardımdan faydalananların en az olduğu yaş grubunun 0-3 yaş olduğu görülmektedir. Evde bakım yardımı alanların % 44,18’i kadın iken % 55,82’si ise erkektir.⁷⁰⁹

İşgücü piyasalarında yaşlı nüfusun durumuna yönelik politikalar konusunda bir takım gelişmeler olmakla birlikte, henüz somut bir uygulama olduğunu söylemek zordur. Bu bağlamda verilebilecek en önemli örnek, emeklilik yaşı düzenlemeleridir. Erken emekliliğin önüne geçecek olan bu düzenleme ile emeklilik yaşı 2036’dan itibaren kademeli şekilde artarak cinsiyet farkı olmaksızın 2048’de 65 yaş olacaktır. Özellikle 65 yaş sonrasında bu yaş grubundaki kişiler emekli olarak işgücüne katılmamakta ve bununla birlikte, emeklilik geliriyle geçinemediklerini ifade eden çok sayıdaki yaşlı için yaşlı yoksulluğuna karşı mücadele vermek zorunda kalmak da kaçınılmaz olmaktadır. Yaşlı işgücü, üretim faktörü olarak ele alındığında yaşlı işgücünün ekonomik olarak aktif olması, hem kendileri için, hem sosyal açıdan hem de ülke ekonomisi açısından faydalı olacaktır⁷¹⁰. Yaşlı bireylere yönelik yükseköğretim programları, uluslararası alanda üçüncü yaş üniversitesi olarak da bilinmektedir ve Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü koordinesinde ve

⁷⁰⁸ Aile ve Boşanma Süreci Danışmanlığı Hizmetinin Değerlendirilmesi Projesi, https://www.aile.gov.tr/media/2507/Aile_ve_Bosanma_Sureci_Danismanligi.pdf, (11.10.2022), s. 1 – 2.

⁷⁰⁹ T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Eylül 2022, s. 48 – 49.

⁷¹⁰ Eser ve Küçük Aksu, s. 552.

üniversiteler bünyesinde 60+ Tazelenme Üniversitesi Projesi adı ile uygulanmaya başlanmıştır. Aktif ve sağlıklı yaşlanma bakış açısıyla yaşlı bireylerin toplumsal yaşama katılımını artıran ve hayat boyu öğrenme olgusunu destekleyen üniversitelerden tüm yaşlılar bir ücret ödemeksizin yararlanabilmektedir⁷¹¹.

2.5.3.3. İŞKUR Bünyesinde Yürütülen Proje ve Programlar

İŞKUR, aktif istihdam politikalarına büyük önem vermekte ve bu alana gerek mali gerek beşerî sermayesinin önemli bir kısmını ayırmaktadır. Öz kaynaklarıyla gerçekleştirdiği hizmetlerin yanı sıra Avrupa Komisyonu, Dünya Bankası ve diğer uluslararası kurum ve kuruluşlardan ikili anlaşmalar yoluyla elde edilen teknik yardım, hibe veya ikraz programları çerçevesinde oluşturulan işgücü yetiştirme ve uyum programlarını da yürütmektedir. Bu bağlamda; meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimlerini içeren işgücü yetiştirme kursları; işsizlerin iş disiplini kazanmalarını, belirli bir süre gelir elde etmelerini ve kamu yararına bir hizmetin gerçekleştirilmesi amacıyla Toplum Yararına Çalışma Programları; işsiz bireylerin kendi işlerini kurmaları ve eğitimler sonrasında T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından girişimcilere yönelik desteklerden yararlanmaları amacıyla Girişimcilik Eğitimleri ve işsizlerin mesleki deneyim kazanmaları amacıyla Staj Programları uygulanmaktadır. Bunlara ek olarak istihdamında güçlük çekilen kadınlar, gençler özürllüler, eski hükümlüler ve uzun süreli işsizler gibi grupların işe yerleştirilmelerini kolaylaştıran mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin verilmesi ve benzeri işgücü uyum programlarının uygulanması da sağlanmaktadır⁷¹².

İŞKUR'un farklı dönemleri kapsayan ve kadınları hedef alan çeşitli projeler yürüttüğü ve yürütmekte olduğu dikkat çekmektedir. Tamamlanan projelerden, Kadınların Daha Çok ve İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi'nin amacı, Türkiye'de kadın istihdamının önündeki engellerin bütüncül bir bakış açısı ile tespit edilmesi ve azaltılmasına destek olmaktır. Projenin hedef grubu İŞKUR

⁷¹¹ T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Eylül 2022, s. 86.

⁷¹² Merve Burhan Göcen, **İstihdam Politikaları Bağlamında Geçmişten Günümüze İşkur'un Rolü ve Önemi ile İşkur İçin Öneriler**, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2020, s. 78 – 79.

personeli ve işsiz kadınlardır ve proje Ankara, Konya, Bursa, İstanbul, Kocaeli, İzmir ve Ordu illerinde 2019 – 2022 yılları arasını kapsamaktadır. ILO ve İŞKUR’un ortak projesi olan, Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi ile kadın istihdamının artırılması için bütüncül politikalar geliştirilmesi ve aktif işgücü piyasası programları ile kadınlar için insana yakışır iş olanaklarının oluşturulmasına destek olunması amaçlanmıştır. Proje 2013 – 2018 yılları arasında Ankara, Konya, Bursa ve İstanbul illerinde uygulanmış, İŞKUR’a kayıtlı işsiz kadınlara yönelik mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri ve kendi işini kuran kadınlara mikro hibe desteği sağlanmıştır. Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı, 81 ilde 2014 – 2017 yıllarını kapsamaktadır. Projenin hedef grubu, kadınlara ait ya da kadınlar tarafından yönetilen küçük ve orta büyüklükteki işletmelerdir. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ile önceden tarımda çalışanlar dâhil olmak üzere, kadınların işgücüne katılımının teşviki ve kadın istihdamının artırılması amaçlanmıştır. Proje, 2009 – 2013 yılları arasında uygulanmış ve proje kapsamında kadın istihdamına yönelik 131 hibe projesi desteklenmiş, kadınlara yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile mesleki eğitim kursları düzenlenmiştir. Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması (BM Ortak Programı) ile özellikle genç kadınlar ve işgücü piyasası içindeki hassas gruplar yararına istihdam politikaları uygulanarak istihdama katılımın artırılmasına katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Projenin uygulama bölgesi Antalya’dır ve 2008 – 2011 yıllarını kapsamaktadır. Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde İŞKUR’a Destek Projesi (AİPP - II) 28 pilot ilde 2008 – 2010 yılları arasında uygulanmıştır. Projenin amacı, hedef grup olarak belirlenen gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini desteklemektir. Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP- I) Adana, Ankara, Antalya, İstanbul, İzmir, Malatya ve Trabzon olmak üzere 2003 – 2006 yılları arasında 7 pilot ilde uygulanmıştır. Proje hedef grubunda kadınlar, uzun süreli işsizler, gençler, engelliler, hükümlü ve eski hükümlüler ve diğer risk grupları yer almaktadır⁷¹³.

⁷¹³ Projeler, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/>, (19.02.2023).

Bunlar dışında 2010 – 2011 yılları arasında Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı ile Türkiye ortalamasının %75'inden daha az gelire sahip olan NUTS II bölgelerindeki büyüme merkezleri ve artalanlarında kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla, etkili aktif işgücü piyasası tedbirleri geliştirmek ve tedbirlerin uygulanma kapasitesini arttırmak amaçlanmıştır. Öncelikli hedef grupları, bakım sorumluluğu nedeniyle uzun bir süre işsiz kalan kadınlar ve önceden tarım sektöründe çalışmış kadınları da kapsayacak şekilde kentsel alanlarda yaşayan, işsiz, işgücü dışında kalan kadınlardır. Hibe programı kapsamında 131 proje başarı ile uygulanmıştır. Hibe programları kapsamında⁷¹⁴;

- İşgücü piyasası dışında kalmış hedef grup içinde yer alan kadınlara kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sağlanmış ve geliştirilmiştir,
- Kadınlara yerel işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek ve beceri alanlarında eğitimler verilmiştir,
- İş başında eğitim ve özel sektörde staj, kısa ve uzun dönemli işe yerleştirmeler sağlanmıştır,
- Kadınların kooperatifleşmesi ve dernekleşmesine yönelik önemli kazanımlar elde edilmiştir,
- Kadınların verimliliğini artıracak teknik becerilerin geliştirilmesi ve güncellenmesi faaliyetleri yürütülmüştür,
- Ağ oluşturmayı da içerecek şekilde kadınları kendi işini kurmaya teşvik eden faaliyetler geliştirilmiştir,
- İş kurma konusunda dış finansman olanaklarının belirlenmesi ve bu kaynaklara başvuruların desteklenmesine ilişkin girişimlerde bulunulmuştur. Kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik birebir rehberlik hizmetleri sunulmuştur,
- Kadınlar ile işverenleri bir araya getirecek eşleştirme hizmetleri verilmiştir,
- Kadınların işgücü piyasasına girmelerine destek olabilecek motivasyon ve güçlendirme faaliyetleri yürütülmüştür,
- Aile ve çalışma hayatının uzlaştırılmasını sağlayacak esnek çalışma uygulamaları ve yaklaşımları geliştirilmiş, aile, eş ve çocukların da desteğini almak ve onlarda da farkındalık oluşturmak amacıyla bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri düzenlenmiştir,

⁷¹⁴ Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı Projeler Özeti, https://www.ab.gov.tr/files/CSD/kadin_istihdami_compendium.pdf, (18.02.2023), s. 3 – 4.

- Kadınların proje faaliyetlerine katılmasını desteklemek ve sürekliliği sağlamak amacıyla çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, ulaşım gibi kolaylaştırıcı imkânlar sağlanmıştır,
- İşgücü piyasası ihtiyaç analizi de dâhil olmak üzere hizmetlerin finansmanı için yeni yöntemler ve mekanizmalar araştırılmış ve geliştirilmeye çalışılmıştır,
- Toplum gelişimi için kapasite geliştirme ve yerel sosyal diyalogu da içeren yerel ortaklık yaklaşımları geliştirilmiş; kanaat önderleri, işverenler ve iş arayan kadınlara hizmet sunanlar arasında etkili bir diyalog kurulmaya çalışılmıştır.

Hibe programları kapsamında iş ve aile yaşamı dengesine vurgu yapıldığı ve bu amaçla esnek çalışma uygulamalarına değinildiği dikkat çekmektedir.

Bir diğer konu ise meslek edindirmeye yönelik kursların etkinliği açısından, katılımcıların bakım sorumluluklarının dikkate alınması gerektiğidir. İŞKUR verilerine göre mesleki eğitimleri doğrudan sunmamakla birlikte bu eğitimler için ihaleye çıkan, Ankara’da açılacak kursların hangilerinde kreş ya da oyun odası bulunduğu yönünde İŞKUR’da bir bilgi bulunmamaktadır. Yapılan aramalarda ise ulaşılabilen kuruluşların hiçbirinde kreş ya da oyun odası hizmetinin olmadığı, bu hizmetin verilmesinin de düşünülmediği görülmüştür. Büyükşehir Belediyesi’nde yer alan toplamda sayısı 160 olan El Becerileri ve Meslek Edindirme Kursları’nda çocuklara yönelik herhangi bir hizmet olmadığı ifade edilmiştir. Konya Karatay Belediyesi Meslek Edindirme Kursları 2013 yılında yapılan son düzenlemeyle Büyükşehir Belediyesi bünyesinde faaliyet gösteren Konya Belediyesi kurs merkezlerine dâhil edilmiştir ve bu merkezlerde oyun odaları bulunmaktadır. Konya Selçuklu Belediyesi’ne bağlı Aile Yaşam Merkezleri’nde 3-6 yaş çocuklar için toplam beş aile yaşam merkezinin dördünde oyun odası bulunmakla birlikte mekânların çocuklar için uygun nitelikler taşıyamaması nedeniyle oyun odalarının haftanın üç günü birer saat olarak hizmet vermesi planlanmıştır⁷¹⁵.

⁷¹⁵ Pınarcıoğlu ve Soyseçkin, s. 18 – 22.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmanın araştırmaya ayrılan bu bölümünde, araştırmanın amacı ve önemine, modeline, yöntemine, evrenine, örneklemine, sınırlarına ve sorularına ait bilgilere alt başlıklar halinde yer verilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe tam zamanlı olarak çalışan, en az bir çocuğu bulunan evli kadınların iş ve aile yaşamı dengelerinin incelenmesi ve sosyal güvenlik kapsamında yer alan iş ve aile yaşamı dengesi ile ilgili düzenlemelerin etkilerini ortaya koymaktır.

Araştırma kapsamında ulaşılmak istenen diğer alt amaçlar ise şöyledir:

- a. Kadın çalışanların aile yaşamlarının iş yaşamları üzerindeki etkisinin incelenmesi.
- b. Kadın çalışanların iş yaşamlarının aile yaşamları üzerindeki etkisinin incelenmesi.
- c. Kadın çalışanların Analık Sigortası kapsamındaki düzenlemeler hakkındaki değerlendirmelerinin iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında ele alınması.
- d. Kadın çalışanların kısmı süreli çalışma olanakları hakkındaki değerlendirmelerinin iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında ortaya konması.
- e. Kadın çalışanların sağlanan çocuk bakım hizmetlerine yönelik değerlendirmelerinin iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında ele alınması.
- f. Kadın çalışanların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş-Kur kadın istihdamı faaliyetleri ve

SGK teşvikleri hakkında bilgi ve farkındalık düzeylerinin öğrenilmesi.

- g. Kadın çalışanların emzirme izni ve kullanımına ilişkin fikir ve deneyimlerinin öğrenilmesi.
- h. Kadın çalışanların sağlık sigortası ve emeklilik hakları gibi sosyal güvenlik durumlarına ilişkin konulardaki endişe ve memnuniyetleri hakkında bilgi edinilmesi.
- i. Bankacılık sektörünün o sektörde çalışan kadınlar tarafından sosyal güvenlik açısından güven vericilik düzeyi üzerine çıkarımlarda bulunulması.
- j. Kadın çalışanların çalışma süreleri, ebeveyn izinleri ve bakım hizmetlerinin yeterliliği bağlamında fiziksel ya da ruhsal açılardan tükenmişlik sorunu yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin çıkarımlarda bulunulması.

3.1.2. Araştırmanın Önemi

Literatürde çeşitli açılardan ele alınan iş ve aile yaşamı dengesi konusunun, sosyal güvenlik düzenlemeleri ile ilişkisinin ele alındığı çalışmaların mevcut olmadığı dikkat çekmektedir. Analık sigortası kapsamındaki haklara ilaveten gerek son dönemde çalışan kadınlara kısmi süreli çalışma hakkı tanıyan düzenleme, gerekse çocuk bakım hizmetleri bağlamında kadınların istihdamda kalabilmelerini amaçlayan projeler kapsamında yapılan kreş yardımları, bakıcı destekleri gibi düzenlemeler, konunun iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ile ilişkisinin bütünsel olarak ele alınmasını önemli hale getirmektedir. Ayrıca banka çalışanları üzerine yapılan araştırmaların yoğunlukla iş performansı, stres düzeyi ve tükenmişlik gibi belli başlı konular üzerine gerçekleştiği dikkat çekmektedir. Banka çalışanlarının sosyal güvenlik düzenlemeleri bağlamında iş ve aile yaşamı dengelerinin ortaya konmasını amaçlayan araştırma, bu bağlamda literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

3.1.3. Araştırmanın Modeli ve Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma modelleri kapsamında yer alan olgu bilim modelinden faydalanılmıştır. Araştırma yöntemi olarak ise nitel araştırma yöntemleri içinde yer alan ‘Görüşme Tekniği’ seçilerek, verilerin toplanması aşamasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Olgu biliminde öze ulaşma çabası yaşantıların ve deneyimlerin gerçekte ne anlam taşıdıkları ile alakalıdır. Öze ulaşmak için bir olgunun bireyde yarattığı algılar, duygular ve düşünceler incelenmekte; bireylerin olguları ne şekilde yorumladıkları ya da olguların birey için ne anlam ifade ettiği anlaşılmaya çalışılmaktadır⁷¹⁶. Görüşme, olgu bilim araştırmalarında kullanılan başlıca veri toplama aracıdır. Görüşmede araştırmacılar olgulara ait anlamları ve yaşantıları ortaya koymak için görüşmenin esneklik, etkileşim ve sondalar aracılığıyla irdeleme özelliklerini kullanmalıdır. Görüşme sürecinde araştırmacı ile görüşülen birey arasında empatiye ve güvene dayalı bir etkileşim ortamı oluşturulabilmesi de önemlidir. Böyle bir ortamın oluşturulabilmesi, bireylerin daha önce fark etmedikleri ya da üzerinde fazla düşünmedikleri yaşantılarını ve anlamları dışa vurabilmeleri açısından da önem taşımaktadır. Görüşmeler genellikle uzun olmakla birlikte derinlemesine bilgi edinilmesi adına görüşülen birey ya da bireyler ile yoğun bir etkileşime girilmesi gerekmektedir⁷¹⁷.

3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bankalarda tam zamanlı ve bağımlı olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Örneklem seçim sürecinde çok aşamalı örneklem seçim süreci uygulanmıştır. Örneklem kapsamına, bankacılık sektöründe özel bankalarda bağımlı ve tam zamanlı olarak çalışan, evli ve en az bir çocuk sahibi kadın çalışanlar dahil edilmiştir.

⁷¹⁶ Ali Şimşek, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2653, Eskişehir, Ağustos 2018, s. 97.

⁷¹⁷ Ali Yıldırım, Hasan Şimşek, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 71.

Bankacılık sektörü, kadın çalışan oranının yüksekliği ile dikkat çekmektedir. Türkiye Bankalar Birliği'nin Ekim 2021'de yayınladığı rapora göre, Eylül 2021 itibariyle bankacılık sektöründe erkek çalışan oranı yüzde % 49,6 iken kadın çalışan oranı yüzde 50,4'tür⁷¹⁸. Bankalar, kurumsallaşma düzeyi ve ileri teknoloji kullanım oranı yüksek işletmelerdir. Gelişmiş performans değerlendirme teknikleri ve denetim araçlarının kullanıldığı bankalarda çalışanların iş ve aile yaşamına ilişkin çatışma düzeyleri yüksek seviyelerdedir⁷¹⁹. Çalışma sürelerinin uzunluğu da banka çalışanlarının iş ve aile yaşamı dengeleri üzerinde etkili olmaktadır. Emhan ve Gök'ün gerçekleştirdikleri araştırmada banka çalışanlarının en çok yakındığı noktaların %51 ile sosyal etkinliklerin azlığı, %48 ile ücretin yetersizliği ve %44 ile çalışma saatlerinin fazlalığı olduğu görülmektedir⁷²⁰. Ayrıca bankacılık, insanlarla yoğun iletişim gerektiren, stresli bir meslektir. Taşıdığı mali riskler nedeniyle çalışanların iş stresi ve buna bağlı tükenmişlik ile karşılaşma oranı da yüksektir. Bu bağlamda banka çalışanlarının tükenmişlik yaşama riski artarak iş yaşamları ve aile yaşamları da olumsuz yönde etkilenebilmektedir⁷²¹. Ateş ve Aldawoodi yürüttükleri araştırmada, banka çalışanlarının stres düzeylerinin yüksek olduğunu; enerji düşüklüğü, kendini yorgun hissetme, başkalarına güvenmeme, işte dikkatsizlik, mide rahatsızlığı ve gelecek hakkında ümitsizlik yaşamak gibi strese ilişkin belirtilerin gözlendiğini ifade etmiştir⁷²². Kruja ve Jaupi ise Arnavutluk'un başkenti Tiran'da banka çalışanlarının iş ve aile yaşamı dengesi ve iş performansı ilişkisini ölçmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmaya dâhil olan banka çalışanlarının yarısı, haftada beş gün çalışmaları gerekirken altı gün çalıştırıldıklarını ve çoğu kez günlük çalışma sürelerinin on iki saati bulduğunu belirtmiştir. 100 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcılardan sadece on beş kişi iş yaşamı ve aile

⁷¹⁸ T.B.B., **Bankacılık Sisteminde Banka, Çalışan ve Şube Sayıları**, Eylül 2021, Türkiye Bankalar Birliği, Rapor Kodu: DT13, Ekim 2021, s. ii.

⁷¹⁹ Edip Özücü, İtir Hasırcı ve Pınar Kurt, "İş-Aile Çatışmasının Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Middle East International Conference on Contemporary Scientific Studies-V**, Kasım 1 – 3 2020, Beyrut - Lübnan, ss. 269 – 284, s. 280.

⁷²⁰ Abdurrahim Emhan ve Remzi Gök, "Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Temmuz 2011, ss. 157 – 174, s. 169.

⁷²¹ Hüseyin Gürbüz ve Murat Karapınar, "Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Kriterlerine Göre Ölçülmesi", **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 23, 2014, ss. 267 – 278, s. 268.

⁷²² Özgür Ateş ve Mohammed Aldawoodi, "Stresin Performans Üzerine Etkisi: Türkiye'de Kamu Bankaları ve Özel Bankalar Üzerine Bir Araştırma", **Muhasebe ve Denetim Bakış**, Cilt: 63, 2021, ss. 203 – 222, s. 219.

yaşamı arasında dengeyi sağlayabildiğini ifade etmiştir. Ayrıca banka çalışanlarının işleri ile ilgili endişelerinin mesai saatleri dışında da kendilerinde strese neden olduğu, bu durumun zaman zaman depresyona yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak katılımcılar aileleri ve sosyal çevreleri ile kaliteli zaman geçirememekten yakınmıştır⁷²³.

Diğer yandan genel kabulün aksini ortaya koyacak şekilde, fazla çalışma yapmaları ve yoğun iş yüklerine rağmen banka çalışanlarının iş ve aile yaşamı dengelerinin iyi düzeyde olduğuna ve fiziksel ve zihinsel iyilik hallerini olumsuz yönde etkilemeyecek seviyede stres yüklerinin az olduğuna ilişkin araştırma sonuçlarına da rastlamak mümkündür. Chatra ve Fahmy'nin banka çalışanlarının iş ve aile yaşamı dengesi ve stres düzeyleri üzerine yürüttükleri araştırmadan elde ettikleri sonuçlar bu yöndedir⁷²⁴.

3.1.5. Araştırmanın Sınırları ve Soruları

Nitel araştırmanın doğasına uygun olarak olgu bilim araştırmaları, genellenebilir ve kesin sonuçlar ortaya koymayabilir⁷²⁵. Araştırma bankacılık sektöründe, evli ve en az 1 çocuğa sahip kadın çalışanları kapsamakta olduğundan, seçilen örneklemin tüm evreni temsil etmesi olanaksızdır. Ayrıca araştırmanın, farklı demografik koşullardaki çalışan kadınları (yalnız anneler gibi) temel alan araştırmalar ile desteklenmesi faydalı olacaktır.

Araştırmanın başlıca soruları ise aşağıda yer almaktadır:

1. Aile yaşamına ait sorumlulukların iş yaşamı üzerindeki etkileri nelerdir?
2. İş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkileri nelerdir?
3. Uygulanan çalışma sürelerinin iş ve aile yaşamı dengesi üzerine etkileri nelerdir?
4. Ebeveynlere tanınan izinlerin iş ve aile yaşamı dengesi üzerine etkileri nelerdir?

⁷²³ Alba Demneri Kruja ve Marionela Jaupi, "Work Life Balance & Banking Sector Employee Satisfaction", **Happiness and Contemporary Society: Conference Proceedings Volume**, Mart 20-21, Lviv, 2020, ss. 139 – 143, s. 141 - 142.

⁷²⁴ Admiral Chatra ve Rahmi Fahmy, "Work Life Balance Analysis Among Banking Sector Employees (Case Study in Bank X Branch Office Padang Indonesia)", **Journal of Education and Practice**, Sayı: 9, No. 27, 2018, ss. 89 – 97, s. 89.

⁷²⁵ Yıldırım ve Şimşek, , s. 72.

5. Çocuk bakım olanaklarının iş ve aile yaşamı dengesi üzerine etkileri nelerdir?
6. Kadın çalışanların kadınlara yönelik sosyal güvenlik düzenlemeleri ve bu bağlamda uygulanan projeler hakkındaki düşünceleri nelerdir?
7. Bankacılık sektörünün sosyal güvenlik bağlamında kadın çalışanda yarattığı algılar hangi yöndedir?
8. Sosyal güvenlik düzenlemeleri, kadın çalışanlar tarafından iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında yeterli görülmekte midir?

3.2. BULGULAR

Araştırmada, araştırma problemine açıklık getirmesi adına yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur.

3.2.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Çalışmaya toplamda 20 katılımcı dâhil olmuştur. Katılımcılar K1-K20 olarak kodlanmıştır.

Tablo 2. Katılımcı Profili

Belge adı	Yaş	Eğitim Durumu	Çocuk Sayısı	Çocuk Yaş Aralıkları	Kıdem Yılı
K1	36-40	Lisans	1	14-17	0-5
K2	41-45	Lisans	1	18	0-5
K3	31-35	Lisans	1	2-5	6-10
K4	31-35	Lisans	1	25	6-10
K5	36-40	Lisans	2	2-9	16-20
K6	41-45	Lisansüstü	2	10-17	16-20
K7	31-35	Lisans	1	2-5	6-10
K8	31-35	Lisans	1	6-9	11-15
K9	36-40	Lisansüstü	1	6-17	16-20
K10	36-40	Lisans	1	6-9	11-15
K11	36-40	Lisans	1	0-1	11-15
K12	31-35	Lisansüstü	1	0-1	6-10

K13	36-40	Lisans	1	10-13	11-15
K14	26-30	Lisans	1	0-1	0-5
K15	31-35	Lisansüstü	1	2-5	6-10
K16	36-40	Lisans	2	6-13	11-15
K17	36-40	Lisans	2	2-9	11-15
K18	26-30	Lisans	1	2-5	0-5
K19	41-45	Lisans	1	18	16-20
K20	31-35	Lisansüstü	1	0-1	6-10

Araştırmaya katılan 20 kadın katılımcının yaşları, 26 ve 45 arasında değişmektedir. Katılımcıların 5 tanesi lisansüstü, geri kalanı ise lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların 16'sı tek çocuğa sahip iken, iki çocuğa sahip olanların sayısı 4'tür. Katılımcıların bankacılık mesleğindeki toplam kıdem süreleri incelendiğinde 0 – 5 yıl arası kıdeme sahip olanların 4, 6 – 10 yıl arası kıdeme sahip olanların 6, 11 – 15 yıl arası kıdeme sahip olanların 6 ve 16 – 20 yıl arası kıdeme sahip olanların ise 4 kişi olduğu görülmektedir.

3.2.2. Araştırmanın Temaları

Şekil 1’de görüldüğü üzere araştırmanın 6 teması bulunmaktadır. Bunlar;

Tema 1: Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi,

Tema 2: İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi,

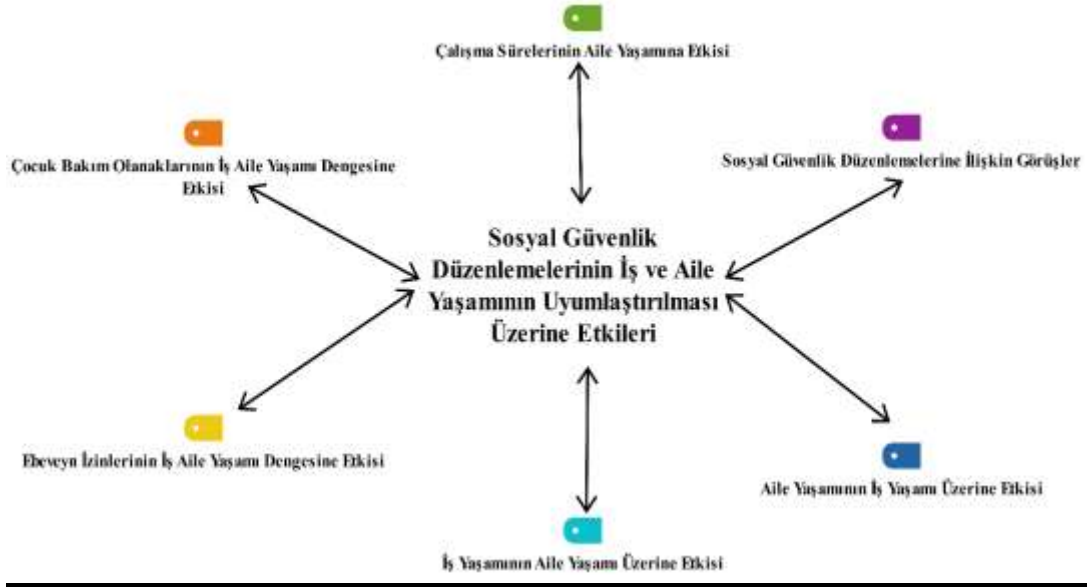
Tema 3: Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi,

Tema 4: Ebeveyn İzinlerinin İş Aile Yaşamı Dengesine Etkisi,

Tema 5: Çocuk Bakım Olanaklarının İş Aile Yaşamı Dengesine Etkisi ve

Tema 6: Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler şeklindedir.

Şekil 1. Temaların Gösterimi

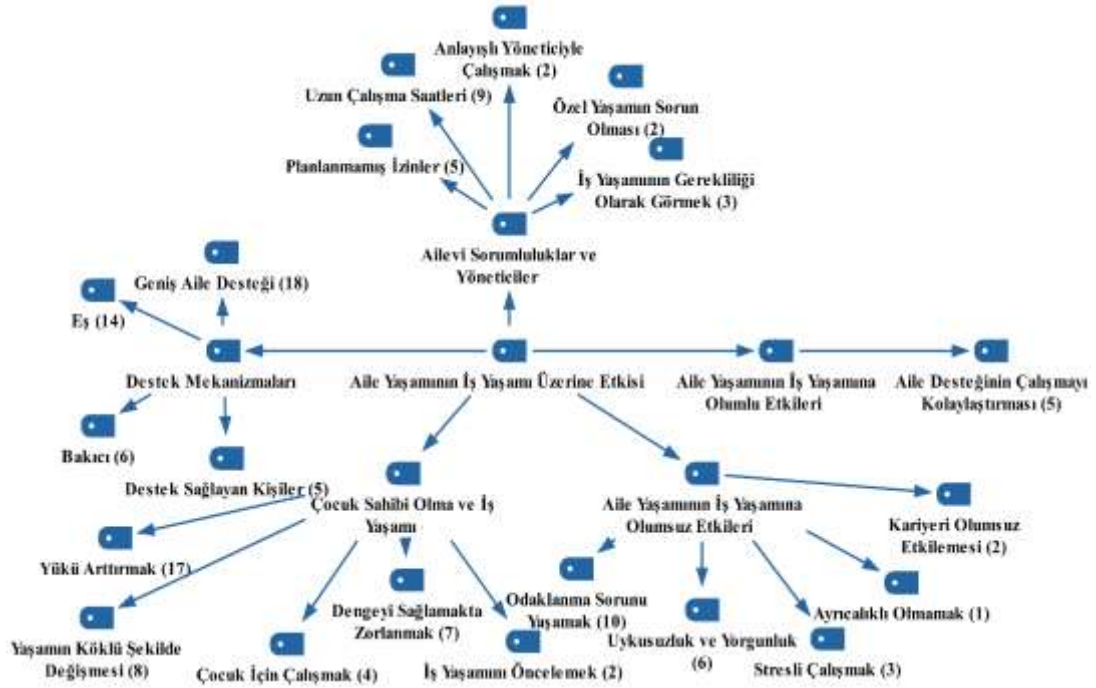


Belirtilen 6 ana temaya ait alt temalarla birlikte, görüşme sonucunda ortaya çıkan bulgular ayrı başlıklar altında aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

3.2.2.1. Tema 1: Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan aile yaşamının iş yaşamı üzerine etkisi temasına ait 5 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; aile yaşamının iş yaşamına olumlu etkileri, aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkileri, çocuk sahibi olma ve iş yaşamı, ailevi sorumluluklar ve yöneticiler ve destek mekanizmalarıdır. Katılımcıların Çocuk Yaş Aralıklarına Göre Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi başlığı altında da söz konusu 5 kategori incelenmiştir.

Şekil 2. Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



Tablo 3. Katılımcılara Göre Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi



Aile yaşamının iş yaşamı üzerine etkisi teması katılımcılara göre incelenmiştir. Buna göre katılımcıların geniş aile desteği, dengeyi sağlamakta zorlanmak, yükü arttırmak kodları üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir. Temaya ilişkin tabloda yer alan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin kodlar, alt başlıklar halinde incelenmiştir.

3.2.2.1.1. Aile Yaşamının İş Yaşamına Olumlu Etkileri

Aile yaşamının iş yaşamına olumlu etkileri kategorisi altında 1 kod oluşturulmuştur. Bu kod; aile desteğinin çalışmayı kolaylaştırmasıdır.

Aile yaşamının iş yaşamına olumlu etkileri kategorisinde katılımcılar, aile desteğinin çalışmayı kolaylaştırması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ailelerinden gelen desteğinin çalışma yaşamlarını

kolaylaştırdığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11, K18 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Her ne kadar çocuk sahibi olduktan sonra aynı zamanda çalışan bir kadın olmak çok zorlarsa da, ailemin desteği, bebeğimi minimum düzeyde aklım kalarak bırakıyor oluşum çalışma hayatında kalabilmemi sağlıyor. Ailemle aynı şehirde yaşamıyor olsaydım, çalışma hayatım ciddi bir sekteye uğrayacaktı." (K11)

"Annemin desteği ile aklım evde daha az kalıyor. O olmasaydı ne yapardım bilmiyorum. Olumsuz olarak etiketleyeceğim bir şey yok, iyi ki bir ailem var." (K18)

"Şu aralar yaşadığım uykusuzluk ve yorgunluğa bağlı olarak işe çok bitkin gidiyorum. Uykusuz olarak çalışmak bir kat daha yoruyor beni. Sadece annemin şu an benim yanımda olması sayesinde çalışabiliyorum. Bunu olumlu bir etki olarak söyleyebilirim." (K20)

3.2.2.1.2. Aile Yaşamının İş Yaşamına Olumsuz Etkileri

Aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkileri kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; odaklanma sorunu yaşamak, uykusuzluk ve yorgunluk, stresli çalışmak, kariyeri olumsuz etkilemesi ve ayrıcalıklı olmamaktır.

Aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkileri kategorisinde katılımcılar, odaklanma sorunu yaşamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, aile içinde yaşadıkları sorunların iş yaşamında dikkat dağınıklığına ve odaklanma sorununa neden olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7, K13 ve K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Bazen, eğer aklım ailevi bir duruma, soruna takıldıysa, işime odaklanmakta zorlanıyorum. Böyle durumlarda hata yapmaktan çok korkuyorum." (K7)

"Zaman zaman mutlaka böyle anlar yaşıyorum. Bazen tam işe odaklandığım bir an aile tarafından gelen bir telefon mesajı ya da unutulup da aniden son anda hatırlanan planlar, işler gibi şeyler konsantrasyonu zedeliyor." (K13)

"Çok dikkat gerektiren bir işim var ve uykusuz, yorgun ya da aklımın karışık olması işime odaklanmamı zorlaştırıyor, daha çok çaba sarf ediyorum." (K14)

Aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkileri kategorisinde katılımcılar, uykusuzluk ve yorgunluk kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ev işlerine katılım ve çocuk bakımı sebebiyle uykusuzluk ve yorgunluk sorunları yaşamalarının çalışma performansını olumsuz etkilediğini dile

getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Yeni anne oldum sayılır, hala bocalama devresindeyim. Uykusuz kalmak şu dönemdeki en büyük sıkıntılarımdan biri. Ayrıca eskiden haftada bir çamaşır makinesinin düğmesine basardım, şimdi iki günde bir makineyi çalıştırmak zorundayım. Kendime ayırdığım bir özel zamanım da kalmamış durumda.” (K11)

“Sabah evden çıkarken savaştan çıkar gibi çıkıyorum. Çocukları tek tek uyandırmak, hazırlamak, servise bindirmek, sonra kendimi hazırlayıp işe yetişmek şeklinde bir tempom var. Sakin sakin sabah uyanıp süslenip işe gitmek benim için söz konusu değil. Yorucu diyebilirim, bazen işe yetişmekte zorlanıyorum. Eşim çok erken çıktığı için sabah temposu tamamen bende.” (K17)

Aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkileri kategorisinde katılımcılar, stresli çalışmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, aile yaşamındaki tempo ve sorumlulukların iş yaşamında strese sebep olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İşime gereken enerjiyi mecburen ayırıyorum ama stresli çalışıyorum.” (K5)

“Az çok mutlaka bir etkisi var çocuk sahibi olmanın iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde. Kafanız daha meşgul oluyor ve çocuklar büyüse de hep bir miktar akıl kalıyor. Çocuk yokken daha sorumsuz bir hayat yaşarken çocuktan sonra evin eşyalarından uykunuza kadar çocuk odaklı bir hayat yaşıyorsunuz. İş hayatının yorgunluğu üzerine evde bir de annelik mesaisi başlıyor ve öncesine göre daha yorucu bir süreç bu.” (K19)

Aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkileri kategorisinde katılımcılar, kariyeri olumsuz etkileme kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk sahibi olmanın kariyer yapmanın önünde engel olarak görüldüğünü dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K15 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Aile kurmayı kariyer uğruna erteleyen hemcinslerimi gördükçe iyi ki ertelememişim diyorum. İş ile ilgili bir şeyler ters de gitse örneğin işten çıkarılsam bile derim ki benim bir ailem var, evladım var, hayattaki tek başarım bir işe girmek değil. Bu devirde evlenmek ve kurduğu aileyi sürdürebilmek büyük bir başarı benim gözümde. Olumsuz tarafı ise bekâr iş arkadaşlarım gibi işimi hayattaki en büyük önceliğim

olarak görmüyorum, daha yoğunum gün içinde ve kariyer anlamında olmam gereken yere kolay gelemeyeceğimi biliyorum.” (K15)

“Çocuklar küçükken çalışmak zor, büyüdükçe biraz daha rahat ediyor insan. Çalışma hayatımın olumlu ya da olumsuz bir etkisi şu an ve çalıştığım kurum bağlamında yok ama sektöre ilk başladığımda çocuklu olmak ve ikinci çocuğuma hamilelik sürecim gibi aşamalarda ayrımcı tutumlarla karşılaştığım olmuştu. Sonrasında da kurum değiştirdim zaten.” (K16)

Aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkileri kategorisinde katılımcılar, ayrıcalıklı olmamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, anne olmalarından kaynaklı ayrıcalık görmediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Bekâr olsaydım da çalışıyor olacaktım, şimdi de çalışıyorum. Evliliğim ya da anne oluşumla alakalı olarak bir ayrımcılık yaşamadım. Kariyerime kötü yönde bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. Olumlu bir katkısı da var mı bilmiyorum, kararsızım, aklıma gelen net bir şey yok bu konuda.” (K13)

3.2.2.1.3. Çocuk Sahibi Olma ve İş Yaşamı

Çocuk sahibi olma ve iş yaşamı kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; yükü arttırmak, yaşamın köklü şekilde değişmesi, dengeyi sağlamakta zorlanmak, çocuk için çalışmak ve iş yaşamını öncelemektir.

Çocuk sahibi olma ve iş yaşamı kategorisinde katılımcılar, yükü arttırmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk sahibi olduktan sonra yaşam tempolarının değiştiğini ve sorumluluklarının arttığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K2, K4 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Evet, çocuk yaşamsal yükünüzü iki katına çıkarıyor. Benim çocuğum olmadan önce bir çalışma yaşamım yoktu, oğlum 4 yaşına geldikten sonra çalışmaya başladım. Tam bir kıyaslama yapamayacağım ama dengeyi kurmak şu an için de çok zor." (K1)

"Evet. İkisini bir arada yürütmek hiç kolay değil. Çalışma hayatına dâhil olduktan kısa bir süre sonra anne olmuştum. Her şey değişmişti hayatımda. Sorumluluklar attı, fiziksel ve psikolojik yüküm de arttı." (K2)

"Evet. Çok daha fazla çamaşır, çok daha fazla bulaşık oluyor. Eskiden yemek yapmayıp geçiştirdiğimiz olurdu ama çocuklu evde sağlıklı yiyecekler olmak zorunda. Muhallebisi, sebze yemeği, ev yoğurdu... Bu böyle uzar gider." (K4)

"Çocuk sahibi olmak çalışsanız da çalışmasanız da yaşam yükünü arttıran bir faktör. Özellikle ikinci çocuktan sonra işler daha da zorlaştı. Sürekli hareket halindeyim, yatana kadar diyebilirim. Hafta içi oldukça tempolu." (K17)

Çocuk sahibi olma ve iş yaşamı kategorisinde katılımcılar, yaşamın köklü şekilde değişmesi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sosyal yaşamlarını eskisi gibi sürdüremediklerini, evdeki yüklerinin oldukça arttığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K9, K13 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Hayattaki sorumluluklarım, amaçlarım yeniden şekillendi anne olduktan sonra. Bir kadın olarak evdeki yüküm çok arttı. Eş yardımcı olsa da evde kadının yerini kimse dolduramıyor. Bu nedenle benim de evdeki iş yüküm çok arttı." (K9)

"Evet, çocuğumun dünyaya gelişiyle birlikte özel yaşamımın merkezi çocuk oldu. Eşimle çocuk öncesi iş çıkışı sinemaya giderdik, bir şeyler içmeye giderdik arkadaşlarla toplanıp. Çocuktan sonra koşa koşa evin yolunu tutuyoruz." (K13)

"Ev ve iş yaşamını beraber idare etmek eskisinden çok daha zor benim için. Açıkçası bu kadar zorlanacağımı tahmin etmemiştim. Şu an bebeğim 11 aylık ve işe yeni dönüş yaptım sayılır. Hayatım tamamen değişti." (K20)

Çocuk sahibi olma ve iş yaşamı kategorisinde katılımcılar, dengeyi sağlamakta zorlanmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, iş ve aile yaşamları arasında denge kurmakta güçlük çektiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K2, K6 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Evet. İkisini bir arada yürütmek hiç kolay değil. Çalışma hayatına dâhil olduktan kısa bir süre sonra anne olmuştum. Her şey değişmişti hayatımda. Sorumluluklar attı, fiziksel ve psikolojik yüküm de arttı." (K2)

"İlgi göstermeniz gereken, ihmal etmemeniz gereken, hayatınızdaki en önemli varlıklar çocuklar. Çocuklar olmadan önce hayat daha kolaydı, iş dışında zihnimi meşgul eden çok bir şey yoktu. Çocuklardan sonra tam ifadeyle zihnim gün içinde bin parçaya bölünmeye başladı. Biraz büyürse daha rahat ederim diye düşünüyordum ama öyle olmuyor. Çocuklar büyüdükçe temel bakım ihtiyaçları azalsa da okulları, ders başarıları, sosyal gelişimleri, ergenlik dönemleri gibi yönetmek zorunda kaldığım birçok farklı durum oluştu." (K6)

“Çocuktan sonra dengeyi kurabilmek çok zor. Duygusal yüküm ve fiziksel olarak da evde iş yüküm arttı. Kendime ayırabileceğim boş zamanım neredeyse hiç yok diyebilirim.” (K12)

Çocuk sahibi olma ve iş yaşamı kategorisinde katılımcılar, çocuk için çalışmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuklarına daha iyi bir yaşam sunabilmek için çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K6 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışmak için en büyük sebebim ailem. Çocuklarla ilgili gelecek kaygısı çalışma gayretimi tetikliyor. Olumsuz bir etkisi yok.” (K6)

“Çalışmam, onlara daha iyi bir gelecek inşa etmek için. Bu nedenle ara ara kendi iş yükümden, koşturmacalardan dolayı çıkmazda hissetsem bile temelli işi bırakmayı hiç düşünmedim.” (K9)

Çocuk sahibi olma ve iş yaşamı kategorisinde katılımcılar, iş yaşamını öncelemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, aile yaşamlarını çalışma yaşamlarından ayrı tuttuklarını ve yaşadıkları sorunların çalışma yaşamına zarar vermesine izin vermediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İşim benim için hayatımın en önemli parçalarından biri, evdeki hiçbir konunun işime yansıtmasına izin vermem.” (K10)

“Evet, zorlandığım oluyor ama tamamen odaklanamamak gibi bir durum söz konusu olamaz. Belki ilk yarım saat kendimi işime tam olarak veremem ama sonrasında böyle bir şansım yok, bulunduğum birim hata kabul edebilecek bir birim değil. Zaten bankalar genel olarak hemen her biriminde çok dikkatle çalışmanızı gerektiren bir sektör.” (K12)

3.2.2.1.4. Ailevi Sorumluluklar ve Yöneticiler

Ailevi sorumluluklar ve yöneticiler kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; uzun çalışma saatleri, planlanmamış izinler, iş yaşamının gerekliliği olarak görmek, özel yaşamın sorun olması ve anlayışlı yöneticiyle çalışmaktır.

Ailevi sorumluluklar ve yöneticiler kategorisinde katılımcılar, uzun çalışma saatleri kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, uzayan mesai saatleri beraberinde işten çıkış saatinde yaşanan belirsizliklerin aile yaşamında

sorunlara neden olduğunu, hedef baskısı nedeniyle zor durumda kaldıklarını dile getirmiştir. Konuyla ilgili olarak K5, K12, K13 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çocuklar hastalandıklarında, okulda gösterileri olduğunda, bir yemeğe davetli olup da akşam 21.00’ekadar fazla mesaiye kalmak zorunda olduğumda, cumartesi işe çağrıldığımda diye uzayıp gidiyor. Bazılarını dile bile getiremeyip sosyal hayatta zor durumda kaldığım daha fazla aslında.” (K5)

"Banka müşteriye kapandıktan sonra işleri toplamak için bir süre bankada kalırız ve çıkış saatimizin kaç olacağına dair bir kesinlik yok. Üç aşağı beş yukarı tahmin edebilirsiniz diyeceksiniz ama evli ve çocuklu bir insan için yarım saatlik, 40 dakikalık belirsizlikler, dalgalanmalar bile evdeki düzeninizle çatışmalara neden olabiliyor. Haftada birkaç kez çıkış saatleri konusunda zorluk yaşıyorum." (K12)

“Uzayan toplantılar nedeniyle planlanan vakitte işten çıkamamak geriyor beni. Yılın bazı dönemleri de çok yoğun çalışıyoruz, genel olarak zaten yoğun çalışıyor olmamıza ilaveten.” (K13)

"Artan ve üstesinden gelmek zorunda olduğumuz iş ile ilgili hedefler var ve bu hedeflerin bazen insafsızca verildiğini düşünüyorum. Bizim de birer insan olduğumuz, ailemiz olduğu unutuluyor. En azından eve gittiğimde zihnimde iş olmamalı ama bu iş yükü baskısı nedeniyle her zaman mümkün olmuyor ve bu konuda amirlerle mutabakata varabilmek de zor." (K18)

Ailevi sorumluluklar ve yöneticiler kategorisinde katılımcılar, planlanmamış izinler ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuklarının anne bakımına ihtiyaç duyduğu günlerde performans ve mobbing sebebiyle izin alamadıklarını ya da izin alırken çekindiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Performans baskısının çok yoğun olduğu bir sektörde çalışmaktayım. Hedefler tutturulur, hemen yeni bir hedef gelir. Keyfi izin kullanmak pek olası değil, acil durumlar dışında evdeki yetkilerimi devredebildiğim kadar devretmeye çalışıyorum böyle zamanlarda. Oğlum küçükken daha sık olurdu bu tip zor durumda kaldığım durumlar, bakıcı gelmez, bir bakarsınız kaçar, anaokulu döneminde hasta olduğunda eğer ağır atlatıyorsa okula gönderemezsin ve böyle durumlarda izin şart olur. Bu tip durumlarda çok zorlanıyorum.” (K8)

“İşten çıkmamı gerektiren bir durum olur, izin alırken dakikalarca çıkmam gerekli mi senin yerine ailende bir başkası yok mu halledecek gibi sinir bozucu diyaloglara

maruz kalmışlığım var. Özellikle meslekteki ilk yıllarımda ve anne olduğum ilk zamanlarda bunları yaşadım. Müdürlerin kişilik yapısı belirleyici oluyor. Ben hamile kaldığımda beni yanına çağırıp annen ya da kayınvaliden falan birileri var mı, işine aksatmadan devam edebilecek misin gibi laflar etmişti bana o zaman ki çalıştığım bankadaki müdürüm.” (K19)

Ailevi sorumluluklar ve yöneticiler kategorisinde katılımcılar, iş yaşamının gerekliliği olarak görmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma yaşamının belirli kuralları olduğunu ve bazı aksaklıkların yaşanmasını olağan karşıladıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışan bir birey olduğunuzu kabul etmenizle alakalı bu durum. Her ufak sebepte izin istemek, işe geç gelmek hiçbir sektörde kabul edilebilir değildir, bu gerçeği özümseyerek davranırsanız zor durumda kalmazsınız. Çok acil konular dışında amirlerimden böyle bir talepte bulunmam ve bu nedenle de hiç zor durumda kalmadım diyebilirim.” (K4)

“Çalışmayı hayatımın bir parçası kabul ettiğim için bir takım aksaklıklar olabileceğini baştan kabul ediyorum. Eşimin işten eve gelmesi bazen gecikebiliyor ve çocuklar okul çıkışı kapıda kalıyor. Böyle durumlarda bir komşumuz var, ona giriyorlar. Böyle zamanlarda ister istemez geriliyorum, tekrarladığı zaman kendimi komşuma karşı mahcup hissediyorum çünkü.” (K17)

Ailevi sorumluluklar ve yöneticiler kategorisinde katılımcılar, özel yaşamın sorun olması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, amirleri tarafından özel yaşamları nedeniyle mobbinge maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İzin almak, hele de yoğun zamanlarda başlı başına sorun. Bazen işe hasta, yorgun ya da evle ilgili bir konu nedeniyle moralsiz geldiğim olabiliyor, insanız sonuçta. Bu halinizi fark eden çalışma arkadaşlarınızdan amirinize kadar herkes fikir yürütmeye başlıyor. Amirimiz hemen çağırıp kısa bir sorguya çeker, uyarısını yapar mesela. Tıpkı bir sahne sanatçısıymışız gibi hep bakımlı güler yüzlü durmanız gerekli. Sanırım bu kadar oyunculuk yeteneğim olmadığından dikkat çekiyorum ben. Bu durumları çok sık yaşamıyorum, yılda beş altı kereden fazla değil.” (K7)

“İşten çıkmamı gerektiren bir durum olur, izin alırken dakikalarca çıkmam gerekli mi senin yerine ailende bir başkası yok mu halledecek gibi sinir bozucu diyaloglara maruz kalmışlığım var. Özellikle meslekteki ilk yıllarımda ve anne olduğum ilk

zamanlarda bunları yaşadım. Müdürlerin kişilik yapısı belirleyici oluyor. Ben hamile kaldığımda beni yanına çağırıp annen ya da kayınvaliden falan birileri var mı, işine aksatmadan devam edebilecek misin gibi laflar etmişti bana o zaman ki çalıştığım bankadaki müdürüm.” (K19)

Ailevi sorumluluklar ve yöneticiler kategorisinde katılımcılar, anlayışlı yöneticiyle çalışmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yöneticileriyle izin alma konusunda sorun yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Nispeten anlayışlı bir müdürümüz var, performansı düşürmediği sürece kimseyle fazla uğraşmaz.” (K3)

“Son bir yılda 3 kez bakıcı değiştirdik. Önceden haber vermeksizin sabah işe gelmedikleri, habersiz işi bıraktıkları oluyor. Bakıcı kaynaklı sorunlar nedeniyle işe geç kaldığım, gelemediğim birkaç durum yaşadım ve her ne kadar amiriniz bu konuda anlayışlı bir kişilik olsa da zor durumda kalıyor insan.” (K15)

3.2.2.1.5. Destek Mekanizmaları

Destek mekanizmaları kategorisi altında 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; geniş aile desteği, eş, bakıcı ve destek sağlayan kişilerdir.

Destek mekanizmaları kategorisinde katılımcılar, geniş aile desteği ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, geniş aile içindeki aile bireylerinden çocuk bakımında destek aldıklarını ve ev işlerinde eşlerinin ortak katkı sunduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4, K8, K10 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kayınvalidem ile aynı şehirde yaşadığımızdan dolayı çocukla ya da evle ilgili bir sorun olduğunda kayınvalidem ve kayınpederim destek oluyorlar. Bazen rutin ev işlerimiz için de kayınvalidem yardımcı oluyor. Oğlumun haftalık yoğurdunu o mayalar getirir. Haftada bir kez temizliğe bayan geliyor. Onun başında durup kontrol ediyor sağ olsun.” (K4)

“Annemden çocuk bakımı konusunda yardım aldım, bebeklik döneminde 6 aylıktan 2 yaşına kadar geldi bizimle yaşadı, bakıcıya o kadar küçük bir bebeği emanet edemezdim. Sonra bir bakıcı tuttuk, anaokuluna kadar bakıcılarla geçti. Ev temizliği için ayda bir gelip derin temizliğimi yapan bir yardımcı bayan var. Bunun dışında

ufak tefek ev işlerinde eşimden yardım istiyorum ama ev işlerinin büyük kısmı benim üzerimde." (K8)

"Beni en çok yoran konu çocuktur. Annemden çok yardım aldım. Kreşe verene kadar o baktı. Eşimle de ev içinde iş bölümümüz vardır. Ben asla onun kıyafetlerini ütülemem, yemek yapılacaksa çoğu kez ortaklaşa hazırlarız ya da dışarıdan yeriz gibi." (K10)

"Dışarıdan da destek alıyorum. Özellikle kızımı kreşe yazdırmadan önceki dönemde kayınvalidem ve annem dönüşümlü olarak bir süre geldiler yardıma. Sonrasında eve bir bakıcı bulduk. O süreç çok ama çok zordu hepimiz için. Şu an ise evdeki en büyük destekçim eşim." (K12)

Destek mekanizmaları kategorisinde katılımcılar, eş kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar ev içi sorumluluklarını eşleriyle ortaklaşa üstlendiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K4 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Eşim çalışmamı destekliyor. Onun desteği beni çalışma yaşamında tutan en büyük etkenlerden biri. Eve yorgun geldiğimde, iş stresi nedeniyle dertleştiğimde bana 'sana çalış mı dedim, istifa et, ağzımızın tadı kaçmasın' gibi laflar etseydi bu durum beni kat kat fazla yıpratırdı. Olumsuz tarafı aklıma gelmiyor, yok sanırım." (K4)

"En çok eşim yardımcı oluyor. Basit ev işleri, çocukların dersleri gibi konularda sorumluluğu sadece benim üzerine yıkmaz. Yaz dönemi okullar kapanınca da annemden destek alıyorum çocuklar konusunda. Okuldan gelince eşim henüz eve varmamışsa bir komşumuz var, ona giriyorlar. Komşuyu da sayabiliriz." (K17)

Destek mekanizmaları kategorisinde katılımcılar, bakıcı kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk bakımında bakıcıdan destek aldıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K15 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"En büyük destek ihtiyacı çocuk bakımı ve maaşlı olarak evde çalışan bakıcımız da en büyük destekçimiz. Bunun dışında her ne kadar evde yemek pişirmek istesem ve dışarıdan hazır yemeyi sağlıklı bulsam da işten eve geldiğimde mutfaka girecek halim olmuyor. Paket bir şeyler söylüyoruz. Markete de gitmeye pek vaktimiz yok eşimle. Bu gibi günlük ihtiyaçlarımızı karşılamada online hizmetlerden faydalaniyoruz. Eşim çocuk konusunda yardımcı olur bu arada, o çocuğumuzla oynarken, ilgilenirken bir köşeye çekilip biraz dinlenme şansım oluyor." (K15)

"Annem yardımcı oluyor ve aynı zamanda bir yardımcı bayan da var evde. Çocuğu tek başına annem bakamazdı çünkü bazı sağlık sorunları var ama çocuğumu ve evi de

tüm gün bir yabancıya emanet edemezdim. Bu süreçte hem annem hem de yardımcı bayan çocuk bakımı ve ev işlerinde bana yardımcı oluyor.” (K18)

Destek mekanizmaları kategorisinde katılımcılar, destek sağlayan kişiler kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ev içi işlerin yapılmasında ücretli bir yardımcıdan destek aldıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K16 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Temizlik için anlaştığımız bir bayan var, haftada yarım gün derlemeye toplamaya, bir tam gün de temizlik için alıyorum” (K16)

“Şu an için günlük ev işlerinde bazen ufak tefek kızım yardımcı oluyor. Eşim pek yardım etmez. Ayda iki kez de temizliğe bir bayan alıyorum.” (K19)

3.2.2.1.6. Katılımcıların Çocuk Yaş Aralıklarına Göre Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi

Aile yaşamının iş yaşamı üzerine etkisi teması katılımcıların çocuk yaş aralıklarına göre incelenmiştir. Buna göre 0-1 yaş aralığında çocuk sahibi olan katılımcılar geniş aile desteği, odaklanmada sorun yaşamak, 2-5 yaş aralığında çocuk sahibi olan katılımcılar yükü arttırmak, bakıcı ve eş kodları üzerine yoğunlaşmıştır. Çocukların yaşı büyüdükçe, desteğe duyulan ihtiyaç da azalmaktadır. Uykusuzluk, yorgunluk ve işe odaklanma sorunu yaşadığını yoğun olarak belirten katılımcıların da yaşları 0 ve 9 arasında değişen çocuk sahibi katılımcılar olduğu dikkat çekmektedir.

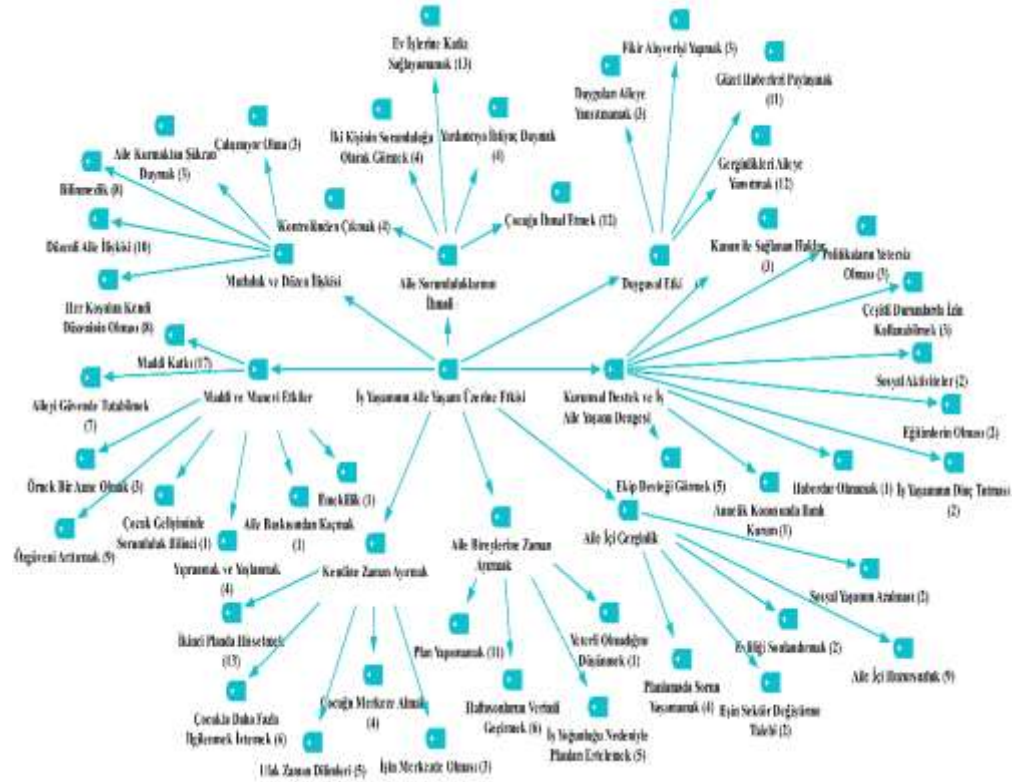
Tablo 4. Katılımcıların Çocuk Yaş Aralıklarına Göre Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi

	0-1	2-5	2-9	6-9	6-13	6-17	10-13	10-17	14-17	18	Toplam
Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi											
Destek Mekanizmaları											
Destek Sağlayan Kişiler			1	1	1					1	4
Bakıcı	1	4	1								6
Eş	2	5	2	2			1				12
Geniş Aile Desteği	6	1	2	2	1	1			3	1	17
Aile Yaşamının İş Yaşamına Olumsuz Etkileri											
Kariyeri Olumsuz Etkilemesi		1			1						2
Ayncaıklık Olmamak							1				1
Stresli Çalışmak		1	1							1	3
Odaklanma Sorunu Yaşamak	4	3					1			1	9
Uykusuzluk ve Yorgunluk	3	2	1								6
Aile Yaşamının İş Yaşamına Olumlu Etkileri											
Aile Desteğinin Çalışmayı Kolaylaştırması	2	3									5
Ailevi Sorumluluklar ve Yöneticiler											
Özel Yaşamın Sorun Olması		1								1	2
İş Yaşamının Genellikle Olarak Görmek			1	1							2
Anlayışlı Yöneticiyle Çalışmak		2									2
Uzun Çalışma Saatleri	3	2	1				1	1		1	9
Planlanamayan İşler			1	1				1	1	1	5
Çocuk Sahibi Olma ve İş Yaşamı											
Çocuk İçin Çalışmak		1			2			1			4
İş Yaşamını Öncelemek	1			1							2
Yaşamın Kokulu Şekilde Değişmesi	2		1	1		1	1			1	7
Yükü Arttırmak	2	5	1	2	1	1		1	1	2	16
Dengeyi Sağlamakta Zorlanmak	1	1		1		1		1	1	1	7
TOPLAM	27	32	12	12	4	6	5	5	6	11	121
# N = Belgeler/Konuşmacılar	4 (21,1%)	4 (21,1%)	2 (10,5%)	2 (10,5%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	2 (10,5%)	19 (100,0%)

3.2.2.2.Tema 2: İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkisi temasına ait 8 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; aile sorumluluklarının ihmalı, maddi ve manevi etkiler, kendine zaman ayırmak, aile bireylerine zaman ayırmak, aile içi gerginlikler, mutluluk ve düzen ilişkisi, kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi ve duygusal etkidir. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi başlığı altında da söz konusu 8 kategori incelenmiştir.

Şekil 3. İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



Tablo 5. Katılımcılara Göre İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi																				
Duygusal Etki																				
Fikir Alışverişi Yapmak																				
Güzel Haberleri Paylaşmak																				
Duyguları Aileye Yansıtmamak																				
Gerginlikleri Aileye Yansıtmak																				
Kurumsal Destek ve İş Aile Yaşamı D																				
Sosyal Aktiviteler																				
Karın ile Sağlanan Haklar																				
Çeşitli Durumlarda İzin Kullanab																				
Eğitimlerin Olması																				
İş Yaşamının Dinç Tutması																				
Ekip Desteği Görmek																				
Annelik Konusunda İlimli Kurum																				
Politikaların Yetersiz Olması																				
Haberdar Olmamak																				
Mutluluk ve Düzen İlişkisi																				
Aile Kurmaktan Şükran Duymak																				
Her Koşulun Kendi Düzeninin Ol																				
Düzenli Aile İlişkisi																				
Bilinmezlik																				
Çalışmıyor Olma																				
Aile İçi Gerginlik																				
Aile İçi Huzursuzluk																				
Eşin Sektör Değiştirme Talebi																				
Planlamada Sorun Yaşamamak																				
Sosyal Yaşamın Azalması																				
Evliliği Sonlandırmak																				
Aile Bireylerine Zaman Ayırmak																				
Haftasonlarını Verimli Geçirmek																				
Yeterli Olmadığını Düşünmek																				
İş Yoğunluğu Nedeniyle Planları																				
Plan Yapamamak																				
Kendine Zaman Ayırmak																				
Çocukla Daha Fazla İlgilenmek İ																				
Çocuğu Merkeze Almak																				
İkinci Planda Hissetmek																				
Ufak Zaman Dilimleri																				
İşin Merkezde Olması																				
Maddi ve Manevi Etkiler																				
Aile Baskısından Kaçmak																				
Çocuk Gelişiminde Sorumluluk İ																				
Yıpranmak ve Yaşlanmak																				
Örnek Bir Anne Olmak																				
Emeklilik																				
Özgüveni Arttırmak																				
Aileyi Güvende Tutabilmek																				
Maddi Katkı																				
Aile Sorumluluklarının İhmali																				
Kontrolünden Çıkmak																				
Yardımcıya İhtiyaç Duymak																				
İki Kişinin Sorumluluğu Olarak C																				
Ev İşlerine Katkı Sağlayamamak																				
Çocuğu İhmal Etmek																				

İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi teması katılımcılara göre incelenmiştir. Buna göre katılımcıların plan yapamamak ve maddi katkı kodları üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir. Aile sorumluluklarının ihmali konusunda, katılımcıların büyük oranda ev işlerine katkı sağlayamadıklarını ve çocuklarını ihmal ettikleri duygusuna kapıldıklarını ifade etmiş olmaları dikkat çekmektedir. Temaya ilişkin tabloda yer alan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin kodlar, alt başlıklar halinde incelenmiştir.

3.2.2.2.1. Aile Sorumluluklarının İhmali

Aile sorumluluklarının ihmali kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; ev işlerine katkı sağlayamamak, çocuğu ihmal etmek, iki kişinin sorumluluğu olarak görmek, kontrolünden çıkmak ve yardımcıya ihtiyaç duymaktır.

Aile sorumluluklarının ihmali kategorisinde katılımcılar, ev işlerine katkı sağlayamamak ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ev işlerine katkı sağlayamadıklarını, devretmemeleri gerektiğini düşündükleri bir takım kişisel işlerini bile yardımcılara devretmek zorunda kaldıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2, K5 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Af buyurun iç çamaşırınıza kadar eve tuttuğunuz yardımcı katlayıp kaldırıyor. Çoğu zaman en temel işlerinizi bile yapamıyorsanız, aileniz, eviniz ihmal edilmiştir. Bunu normalmiş gibi kabul edip güzelleme yapanlardan olmadım hiçbir zaman.” (K2)

“Kim yardım ederse etsin de yeter ki birileri destek olsun mantığındayım. Eşim, ailelerimiz, bakıcılar, temizliğe gelen bayan... Ev işleri çocuk bakımı gibi benim bizzat yapmak istediğim ama yapamadığım, evimle hayatımla ilgili her iş bu kapsama alınabilir.” (K5)

“Biraz mükemmeliyetçi bir kişiliğim var. Yaptığım her iş iyi olsun isterim ama çalışırken bu mümkün değil. İşi ihmal etme gibi bir seçenek olmadığı için ihmal ettiğim ev oluyor. Çok basit bir örnek, iki yıldır evi badana yaptıracağız ama bir türlü gözüm yemiyor o tantanayı. Yıllık izinlerimi de harcamak istemiyorum, erteleyip duruyoruz.” (K9)

Aile sorumluluklarının ihmali kategorisinde katılımcılar, çocuğu ihmal etmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuklarıyla yeteri

kadar vakit geçiremediklerini ve anneliklerini sorguladıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5, K6, K9 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evet, eşimi de çocuklarımı da ihmal ettiğimi düşünüyorum. Bu durum beni derinden derine yaralayan bir durum. Sevgimi aileme yeterince gösteremediğimi düşünüyorum, haftanın büyük kısmı hazır paket gıda ile besleniyoruz, yemeklerimi kendim yapabilmeyi, ailemle akşam sofrada oturabilmeyi isterdim ki bunu her zaman gerçekleştirmek mümkün değil.” (K5)

“Bence her çalışan annenin de arada aklını kurcalayan bir kuruntu bu. Geriye dönüp iyi bir anne miyim, iyi bir eş miyim diye kendimi sorgularım. Bu duyguya her zaman değil ama özellikle evde bir gerginlik yaşandıysa, çocuklarla ilgili bir sorun yaşadığımızda kapılıyorum.” (K6)

“Eşime ve çocuklarıma daha fazla zaman ayırabilmek isterdim. Anneannesine anne dedi kızım uzunca bir zaman, hanginiz annesiniz diyordu. Evden çıkarken beni de alsana diye ağladığı zamanlar oluyordu küçükken. Annelik devredilebilir bir görev değil aslında ama devrediyoruz. İlgi alaka bakımından ihmal ettiğimi düşünüyorum.” (K9)

“Ev işi gibi şeyler bir şekilde halloluyor ama çocuğumdan ayrı geçirdiğim saatlerin bir telafisi olmayacağını biliyorum. Çocuğuma yeteri kadar annelik yapamadığım duygusuna kapılıyorum bazen.” (K11)

Aile sorumluluklarının ihmali kategorisinde katılımcılar iki kişinin sorumluluğu olarak görmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar ev içi sorumlulukların yalnızca kadına değil tüm aile bireylerine ait olmasından kaynaklı olarak sorun yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kurduğum düzenin çalışma yaşamıma olumlu katkısı olduğunu düşünüyorum. Akşama ne pişireceğim, ütüler de birikti diye düşünen kadınlardan değilim, eşimin de benden böyle bir beklentisi yok. Fazla domestik bir karakter olmayışımın işime olumlu etkisi oluyor, işime daha iyi odaklanabiliyorum.” (K10)

“Hayır, ihmalim olduğunu düşünmüyorum. Evde iş bölümü çok önemli ve basit gibi görünen konularda bile çok zaman kazandırıyor. Çocukları da sorumluluk sahibi olarak yetiştirdim. Sabah ikisi de yatağını toplar, evde kıyafetlerini odalarını toplu tutarlar, yemekten kalkarken herkes tabağını sıyrır bardağıyla makinaya koyar, market işleri eşimdedir, eşim sofrayı siler, akşam çayını demleme işi de ondadır gibi... Her iş kadına yüklenmemeli, tabi ki ağırlık yine bende birçok ev işinde ama bu işlerin

yetişmesi, eksik kalmaması için tüm aile fertleri elini biraz taşın altına koymalı.”
(K16)

Aile sorumluluklarının ihmali kategorisinde katılımcılar, kontrolünden çıkmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ev ve çocuk bakımında destek almalarından dolayı yaşam alanlarındaki işleyişin kontrollerinden çıktığını ve yaşamlarına yabancılaştıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 ve K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evin ve çocukların yükünü bir başkalarına yüklediğinizde sorumluluklardan arınmış ya da ruhen rahatlamış olmuyorsunuz. Aklınız evde, çocuklarda kalıyor ve bir şeyler aksadığında müdahale edememek de ayrı bir gerginliğe neden oluyor.” (K5)

“Evime yabancılaştığımı hissediyorum. Çocuğumu kayıinvalidem büyütüyor gibi bir şey. Ev işlerini de gündüz o hallediyor. Bu çalışan bir anne için tabi ki çok önemli bir destek ama ben bu hayatın içinde neredeyim belli değil. En basiti eşyalarımı yerinde bulmakta zorlanıyorum. Kahvenin yerini bulamadım geçen gün. Burası kimin evi, benim evim ama benim değil gibi hiçbir şey. Hayatıma yabancılaşıyorum her geçen gün.” (K14)

Aile sorumluluklarının ihmali kategorisinde katılımcılar, yardımcıya ihtiyaç duymak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, aile yaşamları içindeki sorumlulukları için destek almak mecburiyetinde olduklarından fakat destek almanın da bir takım sorunları beraberinde getirdiğinden söz etmiştir. Konuyla ilgili olarak K9 ve K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eşime ve çocuklarıma daha fazla zaman ayırabilmek isterdim. Anneannesine anne dedi kızım uzunca bir zaman, hanginiz annesiniz diyordu. Evden çıkarken beni de alsana diye ağladığı zamanlar oluyordu küçükken. Annelik devredilebilir bir görev değil aslında ama devrediyoruz. İlgi alaka bakımından ihmal ettiğimi düşünüyorum.”
(K9)

“Evde tüm gün yokum, eve geldiğimde kayıinvalidem yemeği yapmış oluyor. Ben pek bir işe el sürmeme fırsat kalmıyor. Bu iyi bir şeymiş gibi kulağa gelse de her açıdan düşününce çok da istenecek bir durum olmadığını anlıyor insan.” (K14)

3.2.2.2.2.Maddi ve Manevi Etkiler

Maddi ve manevi etkiler kategorisi altında 8 kod oluşturulmuştur. Bunlar; maddi katkı, özgüveni arttırmak, aileyi güvende tutabilmek, yıpranmak ve

yaşlanmak, örnek bir anne olmak, çocuk gelişiminde sorumluluk bilinci, aile baskısından kaçmak ve emekliliktir.

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, maddi katkı kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ücretli olarak bir işte çalışarak aileye maddi katkı sağladıklarını ve yaşam standartlarını arttırdıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evimiz kira ve benim kazancımın yarısı kiraya gidiyor. Sadece eşim çalışıyor olsaydı şu anki refah seviyemizde olmazdık” (K4)

“Daha iyi bir hayat için eve çift maaş girmesi çok önemli. Ekonomik belirsizliklerle dolu bu dönemde her türlü kötü sürprize hazırlıklı olmak gerekiyor. Bir kadının çalışıyor olması maddi anlamda çok önemli.” (K15)

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, özgüveni arttırmak ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, anne olarak kendi kazançlarını elde etmenin özgüvenlerini arttırıcı bir etkisi olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Hayır, asla mutlu olmazdım. Beni bir anne ve bir eş olmak dışında ben yapan şey işim. İşim kendimi güçlü hissetmemi sağlıyor. Evde oturmak asla tercih edeceğim bir hayat tarzı olamaz, ödün vermeyeceğim bir konu.” (K10)

“Bunun yanında bir annenin ayaklarının yere sağlam basması gerekiyor. Çocuklar küçükken bu çalışma ve iş temposunu aynı anda yürütmek zor ama mükâfatını ilerde alacağımızı düşünüyorum. Bence annelerinin çalışması çocukların da kendini güvende hissetmelerini sağlıyor. Anneler çocuklarına ayakları üzerinde durma konusunda örnek olmalı nihayetinde.” (K17)

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, aileyi güvende tutabilmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ülkenin genel ekonomik koşulları ve eşlerinin işsizlik sorunu yaşama ihtimalini göz önüne alarak kendi gelirlerinin aileyi güvende tuttuğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11, K16, K17 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik koşullar, enflasyon etkisiyle her gün zamlanan fiyatlar birçok ailede karı kocanın ikisinin de çalışmasını gerektiriyor. Eşim de özel sektör çalışanı, yani onun da sağlam bir iş güvencesi yok her özel sektör çalışanı gibi. Bu nedenle benim de çalışıyor oluşum ailemizin maddi güvencesi açısından çok

önemli bir konu. Manevi olarak da psikolojik açıdan bir güvence sağlıyor bu konuda.”
(K11)

“Ekonomik anlamda aile olarak tek kişinin çalıştığı ailelere göre daha güvencede hissediyoruz. Çocuklarımızı daha iyi şekilde okutabiliyoruz. Bunun yarattığı bir huzur var. Maddiyet odaklı manevi etkiler diyebilirim bunlar için genel olarak.” (K16)

"Bunun yanında bir annenin ayaklarının yere sağlam basması gerekiyor. Çocuklar küçükken bu çalışma ve iş temposunu aynı anda yürütmek zor ama mükâfatını ilerde alacağımızı düşünüyorum. Bence annelerinin çalışması çocukların da kendini güvende hissetmelerini sağlıyor. Anneler çocuklarına ayakları üzerinde durma konusunda örnek olmalı nihayetinde." (K17)

"Bir ailede kadın her ne kadar az bile kazanıyor olsa çalışmalı diye düşünüyorum. Dünyanın bin bir türlü hali var ve maddi olarak ayakta kalabilmeli bir anne. Hiç düşünmedim." (K19)

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, yıpranmak ve yaşlanmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yoğun yaşam temposu nedeniyle yıprandıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 ve K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Manevi olarak yıpratıcı. Erken yaşlanacağımı düşünüyorum. Gençliğimizin bu koşturmada ellerimizden kayıp gittiğini düşünüyorum." (K7)

"Ben hep çalışmak istedim, eşimle tanıştığında da zaten çalışıyordum. Bebek olduktan sonra hem çalışmak hem annelik çok ağır gelmeye başladı bana. Psikolojik olarak kısa bir süre içinde çok fazla yıprandığımı hissediyorum." (K14)

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, örnek bir anne olmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışarak çocuklarına örnek bir anne olduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K6 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Kızımın da ilerde beni örnek alacağını düşünüyorum. Anneleri gibi çalışan, çocuklarına ve ailesine maddi manevi yetmek için çabalayan, kendi ayakları üzerinde duran güçlü, pes etmeyen bir kadın olmasını istiyorum. Umarım onlara iyi bir örnek olabiliyordumdur." (K6)

"Bunun yanında bir annenin ayaklarının yere sağlam basması gerekiyor. Çocuklar küçükken bu çalışma ve iş temposunu aynı anda yürütmek zor ama mükâfatını ilerde alacağımızı düşünüyorum. Bence annelerinin çalışması çocukların da kendini güvende

hissetmelerini sağlıyor. Anneler çocuklarına ayakları üzerinde durma konusunda örnek olmalı nihayetinde.” (K17)

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, çocuk gelişiminde sorumluluk bilinci kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışan anne olmalarından dolayı çocuklarının kendi sorumluluklarını daha erken yaşta kavramalarının, gelişimlerine olumlu yönde etki edeceğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K9 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışan anne çocuklarının, hayata daha erken hazırlandığını düşünüyorum. Okuldan geldiklerinde kapıyı açan, evde önlerine yemek ısıtan biri yok şu an, biz gelene kadar kendi başınalar. Bu hem acı bir durum aslında ama bir yandan da kendileriyle ilgili daha çok sorumluluk almalarını sağlıyor. Maddi olarak da katkısı oluyor tabi ki çalışmamın.” (K9)

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, aile baskısından kaçmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışan kadın olmanın aile içindeki geleneklere dayalı bir takım işlerden kaçınmak için avantaj sağladığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K19 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Bir evde kadın çalışıyorsa gerek kocası, gerek aileler daha farklı bir tutum içinde oluyorlar. Benim lise mezunu ev hanımı bir elim var, biraz da karakter meselesi tabi ama yıllarca aile içinde çok ezdi onu görümcelerim ve kayınvalidem. Görümcemin oğullarının doğumu, sünneti, kayınvalideme gelen misafirler falan her işe elimi koşturdular. Sülalenin jokeri gibi. Ben çalışmasaydım da katlanamazdım, alışık değilim bu tip şeylere ama çalışan kadına zaten bunu yapmaya bile yeltenmiyor kimse, manevi etki bu olabilir.” (K19)

Maddi ve manevi etkiler kategorisinde katılımcılar, emeklilik kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışmanın en önemli kazançlarından birinin emeklilik hakkı olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Maddi bir katkısı var gibi gözüксе de çok yok. Maaşımın neredeyse tamamı, bir anne ve bir kadın olarak üstlenmem gereken işleri başka kadınlara ücret karşılığı yaptırmamdan dolayı eriyip gidiyor. Bakıcı olarak aldığınız bayanlar ‘ben çocuktan sorumluyum yemek yapmam asla’ diyor. Hazır yemekler ise evde pişirmekten çok daha maliyetli. Evi temizliğe gelen bayana da ciddi bir miktar ödüyoruz. Maaşımdan az bir şey elime kalıyor, Elde kalan artısı bir tek sigorta ve gelecekte emeklilik. Manevi olarak katkısı da gerçekten yok.” (K5)

3.2.2.2.3. Kendine Zaman Ayırmak

Kendine zaman ayırmak kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; ikinci planda hissetmek, çocukla daha fazla ilgilenmek istemek, ufak zaman dilimleri, çocuğu merkeze almak ve işin merkezde olmasıdır.

Kendine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, ikinci planda hissetmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, iş ve ev içindeki sorumlulukları nedeniyle kendilerine ve özel zevklerine zaman ayıramadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K14, K18 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çok fazla çalışıyorum, günün büyük bir kısmını işte geçiriyorum. Bu durum bana kendimi ikinci plana attığımı hissettiriyor.” (K1)

“Eskiye göre eşimle baş başa geçirebildiğim zaman çok azaldı. İş ve bebek bakımı arasında dönüyor hayat döngüm gibi hissediyorum.” (K14)

“Kendime ayırdığım vakitten çalışıyorum, işten eve geldiğimde kafamı dinleyeceğim zamanım olmuyor. Aileme zaman ayırma konusunda elimden geleni yapıyorum. Özellikle çocuğuma karşı gündüz evde olmayışımı telafi etmeye gayret ediyorum ama ona yetiyor muyum emin değilim.” (K18)

“Şu an evde hepimizin odak noktası bebek. Birbirimize ya da kendimize zaman ayırmak ikinci planda. Eskisi kadar boş zamanımız yok, her akşam bir film izleyelim çayı demleyip keyif yapalım dediğimiz günler geride kaldı ama bunun nedeni çok güzel bir varlık; bir bebek. O nedenle fazla takmıyorum bu durumu.” (K20)

Kendine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, çocukla daha fazla ilgilenmek istemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma saatleri nedeniyle evde geçirdikleri zamanın kısıtlı olduğunu, çocuklarını yeteri kadar göremediklerini ve çocuklarının anneleri yerine bakıcıları ile kurdukları yakın ilişkiden rahatsızlık duyduklarını ifade etmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3, K5, K7 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Elimden geldiğince bir ailenin paylaşması gereken her anı yaşamaya, o ortamı oluşturmaya çalışıyoruz eşim ile. Kızım yaşı itibariyle çok erken uyuyor, eve geldiğimde onu sadece 2 ya da 3 saat görebiliyorum olmak beni rahatsız ediyor sadece. Kızımla daha çok vakit geçirmek isterdim.” (K3)

“Büyük kızım biraz bilinçlendiğinde anne işe giderken beni uyandır da seni göreyim diyordu. Uyandığında ilk bakıcısını gördü yıllarca, uyku mahmurluğunun

güzelliğinden mahrum kaldım. İşten geldiğimde uyuyakalmış buldum çoğu kez ve ikinci çocuğumda da bazen aynı durum oluyor. Yıllardır kitap okuyamıyorum ben. Alıyorum, kitaplığımı diziyorum ama okuyamıyorum çünkü vaktim yok. Sabah kahvesi eşliğinde kitap okumayı özledim.” (K5)

"Daha fazla boş zamanım olmasını tercih ederdim, hiçbir şey yapmadan televizyon karıştırmak bile lüks oldu bana. Çocuğumu çok az görüyorum. Bakıcısı ile kurduğu duygusal bağ bende endişe yaratıyor." (K7)

"Yaz tatilleri bizim için sıkıntı. Küçük kreşe devam ediyor ama büyüğü annemin yazlığına gönderiyorum. Birbirimizi özliyoruz çocuklarla. Yaz tatilinde tatilimi çocuklarımla dolu dolu geçirme şansım olsun isterdim. Bu durum gerginliklere sebep olmasa da psikolojik açıdan beni hırpalıyor." (K17)

Kendine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, ufak zaman dilimleri kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kendilerine sınırlı günler ve saatlerde zaman ayırabildiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kendime zaman ayıramamaktan şikayetçiyim. Hayatı bir koşturmaca şeklinde yaşadığım duygusuna kapılıyorum çoğu kez. Hayatın merkezinde zamansal olarak iş var ve işten ve uykudan arta kalan ufak zamanlarda kendim için ya da ailem için bir şeyler yapmaya çalışıyorum.” (K1)

“Çalışmak ve ev hayatı hayatımın tamamını alıyor. Kendime pek zaman ayırdığım söylenemez. Çocuklar zaten tüm gün okulda olduğu için herkes birbirini akşam görüyor. Çalışmasaydım da tüm gün onları göremeyecektim yani.” (K17)

Kendine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, çocuğu merkeze almak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, hayatlarının merkezine çocuklarını aldıklarını ve yaşamlarını bunun üzerine şekillendirdiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K13 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evet, çocuğumun dünyaya gelişiyle birlikte özel yaşamımın merkezi çocuk oldu. Eşimle çocuk öncesi iş çıkışı sinemaya giderdik, bir şeyler içmeye giderdik arkadaşlarla toplanıp. Çocuktan sonra koşa koşa evin yolunu tutuyoruz.” (K13)

“Kendime ayırdığım vakitten çalışıyorum, işten eve geldiğimde kafamı dinleyeceğim zamanım olmuyor. Aileme zaman ayırma konusunda elimden geleni yapıyorum. Özellikle çocuğuma karşı gündüz evde olmayışımı telafi etmeye gayret ediyorum ama ona yetiyor muyum emin değilim.” (K18)

Kendine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, işin merkezde olması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma yaşamları nedeniyle aile yaşamlarına ait bir takım planları ertelediklerini, işlerini ön planda tutmak zorunda olduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışan bir bireyseniz önceliğiniz iş oluyor ne yazık ki. İş hayatında sizden beklenen tam da bu. Mutlaka ileri tarihlere attığımız planlar oluyor. Eşim mühendis özel bir şirkette ve onun da çalışma koşulları ve işi çok kolay değil. Bu konuda birbirimizi anlıyoruz ve işlerimiz nedeniyle birbirimizi suçlamamayı öğrendik zaman içinde. Çünkü şu bir gerçek ki iş hayatında kontrol büyük ölçüde çalışanda değil.” (K13)

3.2.2.2.4.Aile Bireylerine Zaman Ayırmak

Aile bireylerine zaman ayırmak kategorisi altında 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; plan yapamamak, hafta sonlarını verimli geçirmek, iş yoğunluğu nedeniyle planları ertelemek ve yeterli olmadığını düşünmektir.

Aile bireylerine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, plan yapamamak ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar çalışma tempolarından kaynaklı olarak ailece plan yapamadıklarını ve bazı durumlarda planlarını iptal ettiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eve eşimden sonra geliyorum yıllardır. Benim işten gelmeme kadar geçen sürede bakıcıyı gönderip çocuklara o bakıyor. Bazen hafta sonu planlarımızı bile ertelemek zorunda kalabiliyoruz. İşte geçen sürenin baskın çıktığı dengesiz bir yaşam tempom var.” (K5)

“Bazen bizzat yapmak istediğim işleri bir başkasına devretmek zorunda kalıyorum. Ertelenen aile aktiviteleri gibi konular olduğunda en çok ihmal ettiğim duygusuna kapılıyorum.” (K6)

Aile bireylerine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, hafta sonlarını verimli geçirmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, hafta içi yapamadıkları aktiviteleri hafta sonları yapabildiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Yeterli zaman konusu kişiden kişiye değişir. Hafta sonu, eğer cumartesi günü işe gitmemi gerektirecek bir durum yoksa, hafta içi yapamadığımız şeyler için yeterli kadar zamanımız oluyor bence. Bu şekilde telafi ettiğimi düşünüyorum.” (K10)

“Çalışan bir anne olarak dinlenmeye daha çok ihtiyaç duyuyorum belki ama bu normal bir şey. Kendime de zaman ayırıyorum, hafta sonu 1 gün spora gidiyoruz arkadaşlarla, çıkışta bir şeyler içiyoruz, atıştırıyoruz. Pazar günleri ise tamamen aileme ait, onlara ayırıyorum, evde film, ders çalışma ya da dışarıda günübirlik geziler gibi onlar ne isterse.” (K16)

Aile bireylerine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, iş yoğunluğu nedeniyle planları ertelemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma tempoları nedeniyle için planlarını iptal etmek zorunda kalabildiklerini ve bazen de bu nedenle aile içinde gerginlikler yaşandığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bazı planlarımızı, planladığımız zamanlarda yapamıyoruz. Örnek vermek gerekirse kızımın 2 yaş doğum gününü bir buçuk ay gecikmeli kutladık. Şubece tempolu, zorlu bir çalışma döneminden geçiyorduk, doğum günü organizasyonu ile ekstra yorulmak istemedim. Gerginlik yaratacak kadar bir sorunum olmadı daha ama eşim bazen film izlerken uyuklamamdan şikâyetçi.” (K3)

“Mutlaka ertelenen, vazgeçilen şeyler oluyor ve üst üste denk gelmişse eğer, çocuklar da biz de geriliyoruz. Ciddi olmayan aile içi çatışmalara sebebiyet verebiliyor.” (K9)

Aile bireylerine zaman ayırmak kategorisinde katılımcılar, yeterli olmadığını düşünmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuklarıyla zaman geçirmek için gerekli zamanı ayırmaya çalıştıklarını fakat bunun yeterli olmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Zaman ayırmaktan zorlanıyorum dersem daha doğru olur. Çok planlı olmak zorundayım. Eve 17.30’da gelmek ve 19.30’da gelmek arasında o kadar büyük fark var ki... Oğlumla geçirdiğim sürenin çalışma koşullarım nedeniyle hiçbir zaman yeterli olduğunu düşünmüyorum.” (K8)

3.2.2.2.5.Aile İçi Gerginlikler

Aile içi gerginlikler kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; aile içi huzursuzluk, planlamada sorun yaşamamak, eşin sektör değiştirme talebi, sosyal yaşamın azalması ve evliliği sonlandırmaktır.

Aile içi gerginlikler kategorisinde katılımcılar, aile içi huzursuzluk kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yoğun çalışma temposunun aile içinde huzursuzluklara neden olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2 ve K5 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eşim olgunlukla karşılarsa da oğlum affetmiyor bazen. Bu yıl yurt dışında anne oğul baş başa bir tatil planımız vardı ve turun olduğu tarihte izin almam mümkün değil. Bir dahaki yıla kaldı artık.” (K2)

“Cumartesi işe çağırıldığım zamanlar da ister istemez geriliyorum, eşim de geriliyor. Çalışmamı en başından beri desteklemiş olsa da bari hafta sonumuza dokunulmasın diyor. Onun yüzü asılınca ben iki kat geriliyorum.” (K5)

“Çalışıyor olmamdan dolayı aile yaşamım da etkileniyor, yemek yapmaya vakit bulamadığımdan, sağlıksız beslenmeye başladığımızdan söz etmiştim. Bu gibi aksaklıklar olabiliyor. Bakıcı ile ilgili sorunlar da yaşıyoruz arada, bunlar da ile içinde gerginliklere neden olabiliyor.” (K15)

Aile içi gerginlikler kategorisinde katılımcılar, planlamada sorun yaşamamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, izin alamamak ya da fazla mesai yapmaktan dolayı planlarını iptal etmek zorunda kalabildiklerini ama bu durumun aile içinde huzursuzluk yaratmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K16, K18 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eşimle izinleri denk getirmek zor olabiliyor, bazen işten tahminimin ötesinde geç çıkmak zorunda kalabiliyorum ama eşim anlayışlı bu konuda, dikkate değer bir sorun yaşamıyoruz.” (K16)

“Yorgunluktan dolayı hafta içi pek planlara zaman kalmasa da hafta sonlarımızı iyi değerlendirmeye çalışıyoruz, ufak geziler, yakın illere 1 gece konaklamalı geziler koyabiliyoruz. Bazen benim yorgunluğumdan kaynaklı iptaller oluyor. Uyumak daha tatlı geliyor. Gerginliklere neden olmuyor iptaller gibi şeyler çünkü eşim de özel sektörde çalışıyor ve iş hayatının ne kadar çetin olduğunu o da bizzat deneyimliyor. Bu konuda birbirimize yüklenecek durumda değiliz.” (K18)

“Ertelemeler oluyor, bazen vazgeçmek zorunda kalıyoruz bir takım planlardan ama gerginlik yaşamaya kadar varmadı henüz benzeri durumlar. Çocuk sahibi olduktan sonra çalışma kavramına bakış açım biraz değişti tabi ki.” (K20)

Aile içi gerginlikler kategorisinde katılımcılar, eşin sektör değiştirme talebi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma koşullarından dolayı eşlerinin kendilerinden sektör değiştirmelerini talep etiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evet, eskiden de çalışırken hafta içi akşam saatleri için plan yapmak biraz zordu, bebek olduktan sonra daha da zorlaştı. Eşimle ciddi bir gerginlik yaşamadık ama özellikle çocuk olduktan sonra sektör mü değiştirsen acaba, çok yoruluyorsun, ailece yıpranıyoruz demeye başladı.” (K11)

“Eşimle eve geç gelmem konusunda yaşadığım tartışmalar oluyor bazen. O, işi bırakmam gerektiğini, en azından daha basit, stressiz bir iş aramam gerektiğini düşünüyor. Şöyle ki ikinci çocuk konusunda bir karar aşamasındayız. Sanırım sonra da pişman oluyor bir de kendisi üzerime geldiği için, ‘öylesine söyledim, kendin ve kariyerin için nasıl iyi olacağını sen daha iyi biliyorsun’ diyor ama biliyorum ki o sinir anında ağızdan çıkanlar kişinin en katıksız gerçek fikirleridir aslında. Bu durumu yaşadığım zamanlarda kendimi tükenmiş ve çıkmazda hissediyorum” (K12)

Aile içi gerginlikler kategorisinde katılımcılar, sosyal yaşamın azalması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma koşulları nedeniyle sosyal yaşamlarının azaldığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Hafta içi eve misafir çağırarak ya da arkadaşlarımıza misafirlğe gitmek gibi sosyal yaşama dair şeyler bizde pek olmuyor. Hafta sonu da herkes kendi ailesiyle bir şeyler yapmaya odaklanıyor diye kimse kimseye gitmeye niyetlenmiyor. Bu çok da önemli bir eksiklik değil bizim için, eşimle beni karşı karşıya getirecek kadar büyük bir aksaklık da yaşamadım.” (K4)

“Elbette iptal ettiğimiz, ertelediğimiz konular oluyor. Tatiller, ailece yapılan diğer sosyal aktiviteler, akraba ve arkadaşlarla ilgili önemli günlere katılıp katılamama sorunları falan olabiliyor. Çocuklar, yetişkinler gibi idare edici olamayabiliyorlar. Bizlere tavır alabiliyorlar.” (K6)

Aile içi gerginlikler kategorisinde katılımcılar, evliliği sonlandırmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılardan biri, çalışma koşullarının

aile yaşamını olumsuz etkilemesinden kaynaklı olarak ilk evliliğini sonlandırdığını dile getirmiştir. Konuyla ilgili olarak K2 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Eve ekstra para getirmek dışında hiçbir faydasını görmedim ben, hatta şu an ikinci evliliğim. Oğlumun babası olan ilk eşim ile iş tempomuzun aile hayatımızı alt üst etmesi yüzünden boşandık.” (K2)

3.2.2.2.6.Mutluluk ve Düzen İlişkisi

Mutluluk düzen ilişkisi kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; düzenli aile ilişkisi, her koşulun kendi düzeninin olması, bilinmezlik, çalışmıyor olma ve aile kurmaktan şükran duymaktır.

Mutluluk düzen ilişkisi kategorisinde katılımcılar, düzenli aile ilişkisi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılara ücretli olarak bir işte çalışmadıkları varsayımı üzerinden bir soru yöneltilmiştir. Katılımcılar, çalışmıyor olsalardı daha sağlıklı bir aile düzenine sahip olabilecekleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 ve K12, K14, K15 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evet. Başta ben daha huzurlu ve mutlu olurdum. İstedğim gibi bir anne ve eş olurdum. Çocuklarımla anılarında yabancı bakıcılar yerine ben olurdum.” (K5)

"Bazı konularda evet, bazı konularda hayır. Çalışmak benim artık hayatımın bir parçası, kendime yaptığım yatırımın bir sonucu. Ayrıca hayatın neler getireceği de belli değil. Ama çalışmıyor olsaydım eşimle ortak daha çok plan yapabiliirdik, daha çok gezebilirdik, daha sosyal bir hayatımız olabilirdi. Çocuğumu kendi verdiğim terbiye ile büyütmek isterdim, anılarında daha çok annesi olurdu, güzel olurdu." (K12)

"Yüzde yüz evet. Özellikle daha sağlıklı bir aile hayatımız olurdu diye düşünüyorum." (K14)

“Maddiyatı bir kenara koyarak düşünürsem, çalışmasaydım eşim ve çocuğum ve kendim için daha ideal bir aile hayatı sağlamış olurdum. Ama bir süre sonra sıkılır mıydım ya da evde olmaya, rahatlığa alışır mıydım bunu tahmin etmek deneyimlemeksizin zor.” (K15)

"Daha sade ve daha kolay olurdu hayatım. Düzeni sağlamak kolay olurdu. Şu an mutsuz değilim, çalışmasaydım daha mutlu olur muydum buna karar vermek zor." (K16)

Mutluluk düzen ilişkisi kategorisinde katılımcılar, her koşulun kendi düzeninin olması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Kendilerinden, ücretli olarak bir işte çalışmadıkları varsayımı üzerinden bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Katılımcılar, her iki seçeneğin de aile yaşamı bağlamında kendi içinde avantaj ve dezavantajları olduğunu ve her koşulun kendi içinde bir düzene sahip olduğunu düşündüklerini vurgulamışlardır. Konuyla ilgili olarak K3, K6 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Çalışmasaydım farklı bir düzenimiz olacaktı; şimdi ise farklı bir düzenimiz var. Her koşul kendi düzenini yaratıyor diye düşünüyorum. Çalışmasaydım daha mutlu ve daha huzurlu olacağımı düşünmüyorum." (K3)

"Çalışmasaydım hep evde otursaydım hayatım, evim, evliliğim, çocuklarımla ilişkim yine süper olmayacaktı. Hayatın hangi koşullarda hangi sorunları ya da hangi güzellikleri bize getireceğini önceden kestiremeyiz." (K6)

"O koşullarda nasıl bir aile hayatım olurdu tam olarak hayal etmek zor. Şu an yaşadığımız, çalışıyor olmamdan kaynaklanan sorunlar ortadan kalkardı ama benim sürekli evde oluşumdan kaynaklanan başka sorunlar ortaya çıkabilirdi. Emin değilim." (K9)

Mutluluk düzen ilişkisi kategorisinde katılımcılar, bilinmezlik kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışmıyor olmanın kazanımlarının ve kayıplarının hangi düzeyde hayatlarını etkileyebileceğini tahmin etmenin zor olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K6, K9 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Belki bazı açılardan daha iyi olurdu ama çalışmıyor olmamın bende nasıl bir psikoloji yaratacağını da şu an bilmem mümkün değil. Bilemeyeceğim." (K1)

"Çalışmasaydım hep evde otursaydım hayatım, evim, evliliğim, çocuklarımla ilişkim yine süper olmayacaktı. Hayatın hangi koşullarda hangi sorunları ya da hangi güzellikleri bize getireceğini önceden kestiremeyiz." (K6)

"O koşullarda nasıl bir aile hayatım olurdu tam olarak hayal etmek zor. Şu an yaşadığımız, çalışıyor olmamdan kaynaklanan sorunlar ortadan kalkardı ama benim sürekli evde oluşumdan kaynaklanan başka sorunlar ortaya çıkabilirdi. Emin değilim." (K9)

"Mutluluk bir bütün ve sadece çalışmak ya da çalışmamak kıstasına bağlanabilecek bir konu değil bence. Çalışmasaydım da kendim için hiçbir şey yapmadığım duygusuna kapılıp mutsuz olacaktım muhtemelen ve bu mutsuzluğumu da belki aileme

yansıtacıktım. O nedenle bu biraz karmaşık bir konu, kesin bir şey söylemek mümkün değil benim açımdan.” (K17)

Mutluluk düzen ilişkisi kategorisinde katılımcılar, çalışmıyor olma kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışmanın aile hayatını etkilemesinin yanında kendilerini iyi hissettirdiğini ve çalışmıyor olmanın kötü hissettireceğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1 ve K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Belki bazı açılardan daha iyi olurdu ama çalışmıyor olmamın bende nasıl bir psikoloji yaratacağını da şu an bilmem mümkün değil. Bilemeyeceğim.” (K1)

“Hayır, asla mutlu olmazdım. Beni bir anne ve bir eş olmak dışında ben yapan şey işim. İşim kendimi güçlü hissetmemi sağlıyor. Evde oturmak asla tercih edeceğim bir hayat tarzı olamaz, ödün vermeyeceğim bir konu.” (K10)

Mutluluk düzen ilişkisi kategorisinde katılımcılar, aile kurmaktan şükran duymak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar aile kurmuş olmaktan dolayı mutlu olduklarını ve ailelerinin güçlü hissettirdiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İşten eve gelsem, kapıyı açsam ve beni bomboş bir ev karşılasa kendimi büyük ihtimalle çok yalnız ve depresif hissederdim. İyi ki evlenip çocuk sahibi olmuşum vakitlice. Bankacılık sektöründe kendini işe ve kariyer hırsına kaptırıp yuva kuramayan çok kadın var. Bunu bir tercih gibi yansıtıyorlar ama çok mutsuz ve yalnızlar. İyi ki o kadınlardan biri değilim diye şükrediyorum. Eşim ve çocuğumun varlığı hayattaki en büyük moral kaynaklarımdan biri. Şu hayatta sadece bir işe girip çalışmak dışında başka bir şeyler de başardığımı gösteriyorlar bana. İşten eve dönüş yolunda evde beni gerçekten seven birilerinin olduğunu bilmek çok güzel bir duygu.” (K8)

“Belki bir bekâr çalışana göre daha çok sorumluluklarım var, belki daha çok yoruluyorum ama sonuç olarak hayata tutunmamı sağlayan çok daha fazla şeye sahibim. Çevremde 40’lı yaşlarına gelmiş ve yuva kuramamış çalışma arkadaşlarımı görünce iyi ki onların yerinde değilim diyorum. Hayatlarında kariyer hırsları dışında bir şey yok ve bu durum onları daha da işkolik, daha hırs ve kariyer delisi hale getiriyor zamanla. Bir aile kurmuş olmam kariyer ve iş hayatı konusuna olan bakışımı, aşırı hırs ile kendime zarar vermemem konusunda beni frenliyor. Biliyorum ki ben sadece çalışan bir birey olmaktan daha fazlasıyım; anneyim, eşim.” (K12)

3.2.2.2.7. Kurumsal Destek ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisi altında 9 kod oluşturulmuştur. Bunlar; ekip desteği görmek, çeşitli durumlarda izin kullanabilmek, kanun ile sağlanan haklar politikaların yetersiz olması, sosyal aktiveler, eğitimlerin olması, iş yaşamının dinç tutması, annelik konusunda ılımlı kurum ve haberdar olmamaktır.

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, ekip desteği görmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, analık izinlerinin kullanımı sürecinde çalışma arkadaşlarından ve amirlerinden destek gördüklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K17 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Emzirme izni daha uzun olabilir. Annenin gün içinde bebeği ile geçirdiği süre de artacaktır bu sayede. Ben haklarımı kullanırken bir sorun yaşamadım. Toplu kullanmak istemiştik hatta, müdürüm onay vermişti.” (K17)

“Somut bir katkıları olmadı ama amirlerim ve çalışma arkadaşlarım annelik sürecimde ve doğum sonrası süreçte mümkün olduğunca anlayışlı davrandılar. Psikolojik olarak destekleyici bir tavır içindeler.” (K20)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, çeşitli durumlarda izin kullanabilmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, izin almakta sorun yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10, K16 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çeşitli durumlarda kullanabildiğimiz izinler var.” (K10)

“Esnek çalışma politikamız var. Çalıştığım bankanın adı belli olmasın diye çok detaylarını vermek istemiyorum. İş aile yaşamı dengesine etkileri bağlamında faydalı olabilecek şekilde izinlerimiz ve çalışma saatlerimiz konusunda esnek şablonlar var. Bankam, işe geliş gidiş saatleri konusunda ve özel yaşamı ilgilendiren konularda izin almada yardımcı olmakta.” (K16)

“Acil durumlarda, acil bir iş çıktığında yarım gün ya da tam gün izin kullanmak mümkün ama bir eğilip bükülerek izin almak var, bir de kanunen işverenden talep edilebilecek bir izne sahip olmak var... Tabi ki kanunen böyle bir hakkım olmasını tercih ederdim.” (K18)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, kanun ile sağlanan haklar kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları bankalarda iş ve aile yaşamı dengesini destekleyen politikaların olmadığını, kanunlarla sağlanan haklar dışında hak tanınmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Yok, kanundan gelen, işçi olarak haklarımız neyse sadece onlar var.” (K10)

“Her bankanın detaylı bir performans politikası olur ama iş ve aile yaşamı dengesi başlığında bir politika, her bankada yoktur. Bu konuda yabancı sermayeli bazı bankalarda güzel adımlar atıldı. Benim bankamı sorarsanız bizde yok.” (K12)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, politikaların yetersiz olması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda iş ve aile yaşamı dengesini destekleyen politikaların olmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışanlarımızın iş ve kişisel yaşamlarına saygılı, destekleyici tavır takınan” gibi kurumsal söylemler var ama icraatta şöyle güzelce işe yarayan somut bir uygulama yok. Kutlama organizasyonları, ailelerle katıldığımız piknikler, geziler, gece eğlence organizasyonları falan iş ve aile yaşamı dengesine katkıda bulunmuyor bana göre.” (K7)

“Yan haklar ile ilgili politikalar var ama aile yaşamı ile iş yaşamını beraberce sorunsuz yürütebileceğiniz, iş yükünüzü hafifleten cinsten bir uygulama yok. Çocuksuz, bekar bir çalışan ne yapıyorsa ben de o işi yapıyorum, o da hedefine ulaşmak zorunda ben de.” (K18)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, sosyal aktiviteler ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kurumlarının sosyal aktiviteler düzenleyerek iş ve aile yaşamı dengesine katkı sağladıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Anlaşmalı kurumlar oluyor ve daha uygun fiyata hizmet alınabiliyor. Örneğin bir anaokulu ile anlaşarak çalışanların daha uygun bir bedel ile hizmet alması sağlanabiliyor. Aynı şekilde bazen hobi atölyeleri ile de anlaşma sağlanabiliyor. Çocuklar için de atölyeler düzenleniyor. Seyahat, satranç gibi çeşitli alanlarda çalışanlar için kulüpler oluşturulabiliyor. Bu kulüplerde sosyal hayat ile olan bağları

koparmamak, çalışanın motivasyonunun yükseltilmesi amaçlanıyor. Spor turnuvaları oluyor bazen. Aklıma konu ile alakalı olabilecek bunlar geldi.” (K13)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, eğitimlerin olması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, iş ve aile yaşamı dengesini destekleyen kurum içi eğitimlerin düzenlendiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K9 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evet var. Son yıllarda çeşitlenmeler de oldu. Doğum günümüzde, o ay içinde istediğimiz bir gün izinli sayılıyor. Anne adayı çalışanlara doğum masrafları için ek sigorta imkânı tanınıyor. Bir de eğitimler var. Çocuğu olan çalışanlar için çocuk gelişimi konusunda düzenlenen eğitimler oluyor. Doğum izni sonrası kadın çalışanlar oryantasyona alınıyor, işe adapte konusunda zorluk yaşamasınlar diye ve süt izni konusunda da baya esnek davranıldığını biliyorum ama detaylarına tam hâkim değilim. Bunun dışında çalışanların yaşam kalitesini yükseltmek adına devreye sokulan bir program var. Belirlenen seans sayısı kadar diyetisyen, psikolojik danışmanlık gibi hizmetlerden ücretsiz olarak faydalanma hakkı tanınıyor. Aynı program kapsamında hukuki bilgilendirme de yapılıyor.” (K9)

“Daha çok bilgilendirme ve destek amaçlı projeler yürütülüyor, aile, ebeveynlik gibi konularda eğitimler, seminerler oluyor. Çalışanların sosyal anlamda yaşam kalitesini arttıracak bu tip organizasyonlar ve destekler oluyor.” (K20)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, iş yaşamının dinç tutması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışmanın kişiyi hayata bağlayan ve iyi hissettiren bir yanının olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışmak kendimi daha dinç hissettiriyor. Ev hanımı olsam kesin kendimi kişisel bakım anlamında da salardım. Bankacı bayanların bakımsız olmak gibi bir şansı yok, soyulmuş ojeyle, karışık özensiz bir saçla işe gidemezsiniz. Bu açıdan çalışmak beni daha zinde ve bakımlı kılıyor ve bu durum da genel yaşam enerjime yansıyor.” (K8)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, annelik konusunda ılımlı kurum kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumun annelik konusunda ılımlı bir yaklaşım sergilediğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 kodlu katılımcı, şunlardan bahsetmiştir:

“Ciddi anlamda bir politika yok bu konuda ama annelik konusuna nispeten daha ılımlı yaklaşan bir yönetimimiz var. Suiistimal etmediğiniz takdirde acil durumlar gibi durumlarda esnek davranabiliyorlar.” (K3)

Kurumsal destek ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, haberdar olmamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kurumlarının politikalarından haberdar olmadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Yardımcı olacak bir politika bildiğim kadarıyla yok, var ise de ben bilmiyorum.” (K1)

3.2.2.2.8. Duygusal Etki

Duygusal etki kategorisi altında 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; gerginlikleri aileye yansıtmak, güzel haberleri paylaşmak, fikir alışverişi yapmak ve duyguları aileye yansıtmamaktır.

Duygusal etki kategorisinde katılımcılar, gerginlikleri aileye yansıtmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işte yaşadıkları olumsuz durumların ruh hallerini etkilediğini ve aile içine bu durumun yansıdığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K4, K5 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Olumsuz durumları yansıtmama durumu daha fazla. Evdekiler yüzümden anlıyorlar, “bugün bir şeyler olmuş” diye eşim hemen söyler.” (K1)

“Olumsuz durumları yansıtmama eğilimim daha fazla. İyi geçmeyen bir toplantı, sorunlu müşteriler gibi işle ilgili tatsızlıklar yaşandığında daha moralsiz oluyorum, örneğin izlediğim filme odaklanamıyorum, aklıma geliyor gün içinde.” (K4)

“Olumsuz durumları yansıtmak istemesem de yansıtıyorum, anlaşıyor.” (K5)

“İşin stresli geçtiği günler daha tahammülsüz ve sabırsız olabiliyorum, çevremdeki insanları kırabiliyorum. Duygusal anlamda tükendiğim durumlar olabiliyor bu bağlamda.” (K19)

Duygusal etki kategorisinde katılımcılar, güzel haberleri paylaşmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işteki sevindirici haberleri aileleriyle paylaşmayı tercih ettiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K6, K8 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Pek yansıtmam olumsuz durumları. Zaten gün içinde çok az görüyoruz aile bireyleri olarak birbirimizi, o kısa süreyi de evde somurtarak harcamam. Olumlu durumları paylaşıyorum. Terfilerimi, maaş zamları gibi şeyleri de hep şık bir restoranda kutlarız mesela.” (K6)

“Olumsuz durumları yansıtmam. İçime atarım. Olumlu bir şey olduysa tabi ki eşimle paylaşıyorum mutluluğumu.” (K8)

“Eşimin canını sıkmamak için ona pek anlatmam canımı sıkın durumları. Klasik olarak ‘günün nasıl geçti’ diye sorarız birbirimize ama çok detay vermem. Zihnimi tüm akşam kurcalasa da bahsetmek, evde de işimi gündeme getirmek istediğim bir şey değil çünkü. Olumlu bir gelişme olduysa anlatırım.” (K12)

Duygusal etki kategorisinde katılımcılar, fikir alışverişi yapmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işte yaşadıkları sorunlar hakkında eşleriyle fikir alışverişi yaptıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Eşim de bankacı, kafamda soru işareti yaratan konularda kendisi ile konuşuruz. Yansıtmak kelimesi doğru olmaz ama akıl danıştığım konular olabiliyor. Birbirimize destek oluyoruz.” (K10)

Duygusal etki kategorisinde katılımcılar, duyguları aileye yansıtmamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işte yaşadıkları ve duygusal olarak etkilendikleri durumları aileleriyle paylaşmadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

Mesleğe ilk başladığım zamanlar sorulsaydı evet derdim. Ama şimdi daha profesyonelim, çok çok büyük ve can sıkıcı bir durum olmadıktan sonra evi evde, işi işte bırakmayı öğrendim. Bu da yılların tecrübesi tabi, eskiden çalışma arkadaşlarımla iğneli lafları bile tüm gün keyfimi kaçırırdı.” (K2)

“İş ile ilgili bir sorun olduğunda detaylı anlatıp da karşımdakini de sıkmak istemiyorum. Eşim mühendis ve benim işime çok yabancı, anlamayacağı bir konuda onun da başını ağrıtmak istemiyorum ama keyfim olmadığında dışarı çıkmak gibi şeyler yapmak istemediğim için o da bir şeylerin ters gittiğini tavırlarımdan anlıyor.” (K20)

3.2.2.2.9. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi

İş yaşamının aile yaşamı üzerine etkisi teması, katılımcıların organizasyonda çalıştıkları sürelerle göre incelenmiştir. Buna göre 36-40 yaş aralığındaki katılımcılar, gerginlikleri aileye yansıtmak kodları üzerinde; 31-35 yaş aralığındaki katılımcılar ikinci planda hissetmek kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

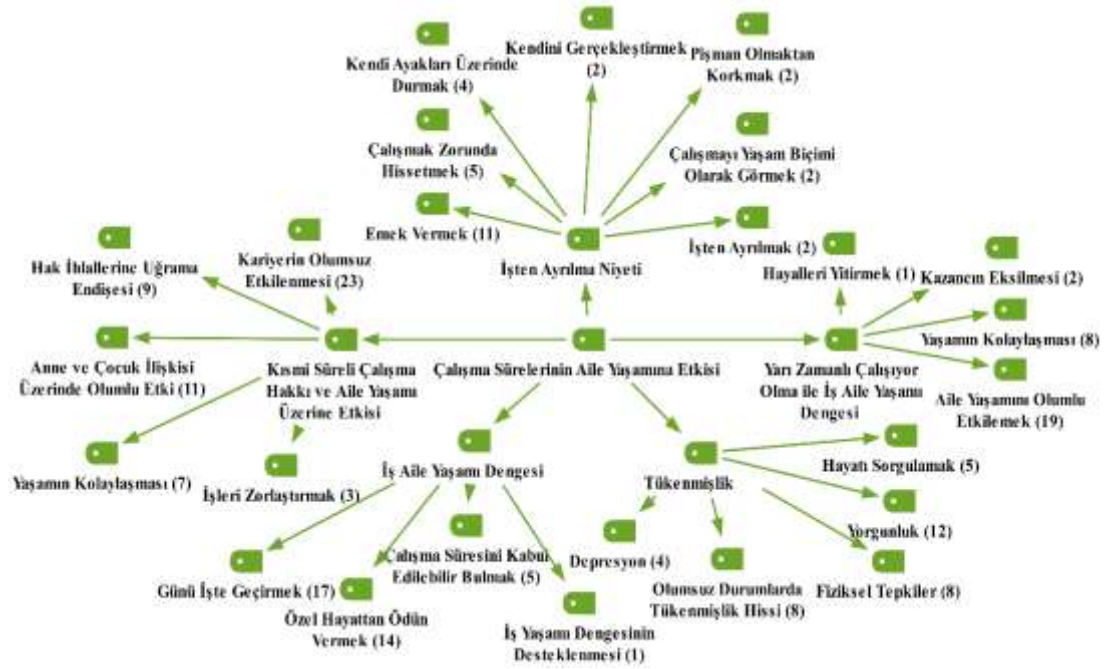
Tablo 6. Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi

	26-30	31-35	36-40	41-45	Toplam
İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi					
Duygusal Etki					
Fikir Alışverişi Yapmak			3		3
Güzel Haberleri Paylaşmak	2	3	3	3	11
Duyguları Aileye Yansıtmamak		2		1	3
Gerginlikleri Aileye Yansıtmak		3	7	2	12
Kurumsal Destek ve İş Aile Yaşamı Dengesi					
Sosyal Aktiviteler	1		1		2
Karı ile Sağlanan Haklar		2	1		3
Çeşitli Durumlarda İzin Kullanabilmek	1		2		3
Eğitimlerin Olması		1	1		2
İş Yaşamının Dinç Tutması		1		1	2
Ekip Destegi Görmek		1	3	1	5
Annelik Konusunda İlimli Kurum		1			1
Politikaların Yetersiz Olması	1	1		1	3
Haberdar Olmamak			1		1
Mutluluk ve Düzen İlişkisi					
Aile Kılmaktan Şükran Duymak		3			3
Her Koşulun Kendi Düzeninin Olması		3	3	2	8
Düzenli Aile İlişkisi	2	3	4	1	10
Bilinmezlik		3	3	2	8
Çalışmıyor Olma		1	2		3
Aile İçi Gerginlik					
Aile İçi Huzursuzluk	1	2	2	4	9
Eşin Sektör Değişime Talebi		1	1		2
Planlamada Sorun Yaşamamak	1	1	2		4
Sosyal Yaşamın Azalması		1		1	2
Evliliği Sonlandırmak				2	2
Aile Bireylerine Zaman Ayırmak					
Haftasonlarını Verimli Geçirmek	1	1	3	1	6
Yeterli Olmadığını Düşünmek		1			1
İş Yoğunluğu Nedeniyle Planları Ertelemek	1	2	2		5
Plan Yapamamak		3	4	4	11
Kendine Zaman Ayırmak					
Çocukla Daha Fazla İlgilenmek İstemek		3	3		6
Çocuğu Merkeze Almak	1	2	1		4
İkinci Planda Hissetmek	3	7	3		13
Ufak Zaman Dilimleri		1	3	1	5
İşin Merkezde Olması			3		3
Maddi ve Manevi Etkiler					
Aile Baskısından Kaçmak				1	1
Çocuk Gelişiminde Sorumluluk Bilinci			1		1
Yıpranmak ve Yaşlanmak	1	2	1		4
Örnek Bir Anne Olmak			1	2	3
Emeklilik			1		1
Özgüveni Arttırmak	1	2	5	1	9
Aileyi Güvende Tutabilmek			6	1	7
Maddi Katkı	1	6	6	4	17
Aile Sorumluluklarının İhmali					
Kontrolünden Çıkmak	2		2		4
Yardımcıya İhtiyaç Duymak	1	1	2		4
İki Kişinin Sorumluluğu Olarak Görmek		1	3		4
Ev İşlerine Katkı Sağlayamamak	2	5	4	2	13
Çocuğu İhmal Etmek	2	2	6	2	12
Σ TOPLAM	25	72	99	40	236
# N= Belgeler/Konuşmacılar	0 (0,0%)	2 (10,0%)	7 (35,0%)	8 (40,0%)	3 (15,0%)
					20 (100,0%)

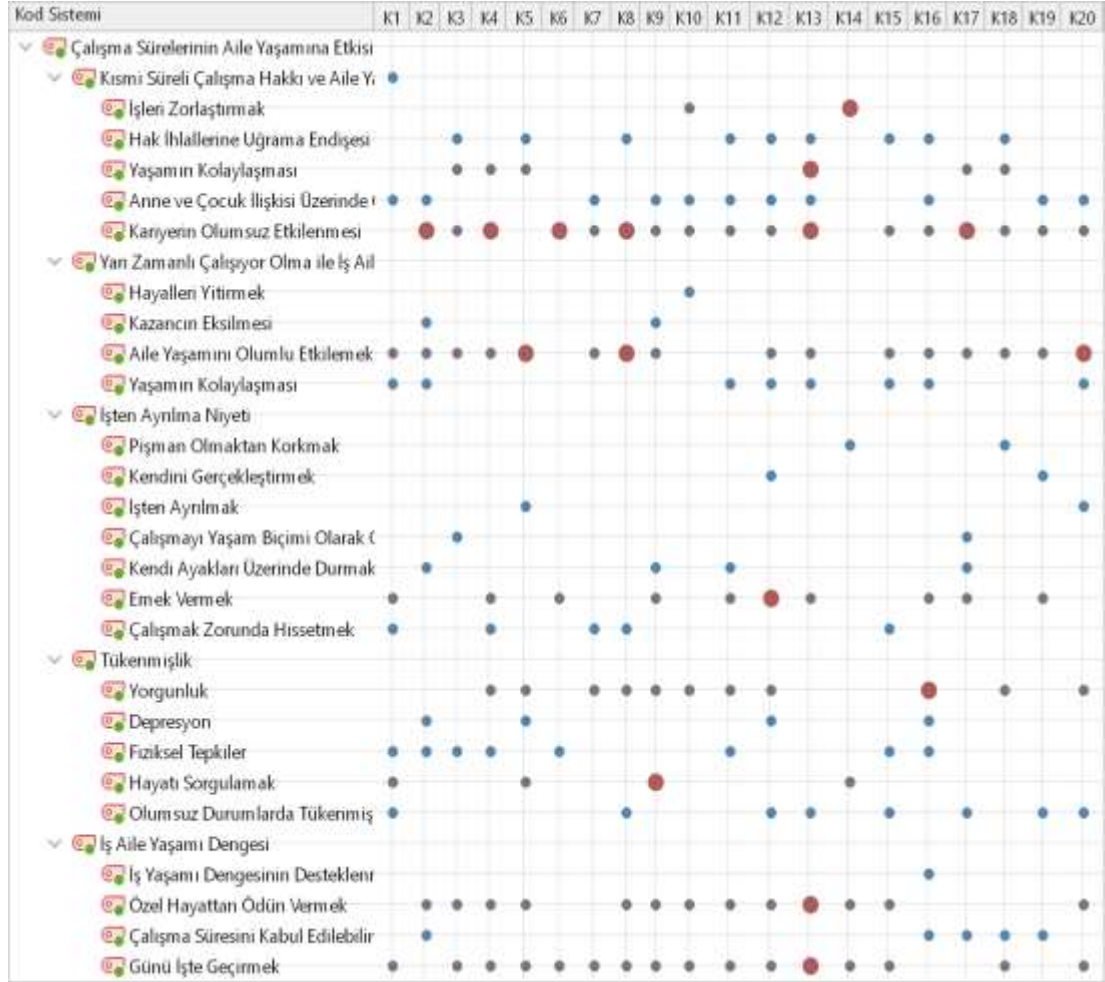
3.2.2.3. Tema 3: Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan çalışma sürelerinin aile yaşamına etkisi temasına ait 5 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; iş ve aile yaşamı dengesi, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, yarı zamanlı çalışıyor olma ile iş ve aile yaşamı dengesi ve kısmi süreli çalışma hakkı ve aile yaşamı üzerine etkisidir. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi başlığı altında da söz konusu 5 kategori incelenmiştir.

Şekil 4. Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



Tablo 7. Katılımcılara Göre Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi



Çalışma sürelerinin aile yaşamına etkisi teması, katılımcılara göre incelenmiştir. Buna göre katılımcılar, kariyerin olumsuz etkilenebilmesi, özel hayattan ödün vermek ve günü işte geçirmek kodları üzerine yoğunlaşmıştır. Katılımcıların büyük kısmı, kısmi zamanlı çalışma hakkından yararlanma durumunda kariyerlerinin olumsuz yönde etkilenebileceğini düşünmektedir. Ayrıca katılımcıların büyük kısmı iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında günlerinin büyük bir bölümünü işte geçirdiklerini ve özel yaşamlarından ödün vermek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. Tükenmişlik konusunda en yoğun dile getirilen konu ise yorgunluktur. Temaya ilişkin tabloda yer alan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin kodlar, alt başlıklar halinde incelenmiştir.

3.2.2.3.1. İş ve Aile Yaşamı Dengesi

İş ve aile yaşamı dengesi kategorisi altında 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; günü işte geçirmek, özel hayattan ödün vermek, çalışma süresini kabul edilebilir bulmak ve iş ve aile yaşamı dengesinin desteklenmesidir.

İş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcıların tamamına yakını, günü işte geçirmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, günün önemli bir kısmını çalışarak geçirdiklerini bu durumun aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4, K5, K6, K7, K8 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Fazla çalışıyorum, günde 10 saati bulabiliyor diyebilirim. Eve vardığımda makyajımı silmek üzerimi değiştirmek, hemen sofrayı kurmaya başlamak falan derken enerjim de düşüşe geçiyor. Çocuğumu çok çok sınırlı bir zaman görebiliyorum gün içinde. O da tüm gün okulda yoruluyor, saat 22.00 olmadan uyumuş oluyor." (K4)

"Eve eşimden sonra geliyorum yıllardır. Benim işten gelmeme kadar geçen sürede bakıcıyı gönderip çocuklara o bakıyor. Bazen hafta sonu planlarımızı bile ertelemek zorunda kalabiliyoruz. İşte geçen sürenin baskın çıktığı dengesiz bir yaşam tempom var." (K5)

"Evet. Son beş altı yıldır biraz daha rahat sayılırım ama yine de haftalık çalışma sürem 50 saat civarında, eve gelip giderken yolda geçen süre ile daha da yıpratıcı oluyor. İşin zapt ettiği süre, özel yaşamıma ayırabildiğim sürenin çok çok üzerinde." (K6)

"Ev dışında geçirdiğim sürenin uzunluğu dikkate alındığında ailem aleyhine dengenin bozulduğunu söyleyebilirim. Çok fazla çalışıyorum. Bir kadının, bir annenin bu kadar evinden, çocuğundan ayrı kalmaması gerekir." (K7)

"Akşam eve çok geç geldiğimi düşünüyorum. Bir kişi ister kadın, ister erkek; bekâr ya da evli fark etmeksizin saat en geç 17.00'de evde olabilmeli. İş saatinizi kafanıza göre kısaltma lüksünüz olmadığı için ailenizle geçirdiğiniz zamandan çalmak zorunda kalıyorsunuz" (K8)

"Çok fazla çalıştığımı ve eve geç geldiğimi düşünüyorum. Sadece bir kadın olarak değil, bir erkek de, bir baba da eve bu kadar geç gelmemeli. Uykuda, işte ve trafikte geçirdiğim süreyi çıkardığımda geriye bana ne kalıyor ki... Denge yok, denge daha baştan bozuluyor. Aile için, kendisi için bu kadar az bir süre ile yetinebilip dengeyi

sağlayabildiğini düşünen kişilerin denge kavramına yönelik algılarında bozukluk vardır kesinlikle.” (K12)

İş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, özel hayattan ödün vermek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çok fazla çalışmaktan kaynaklı olarak iş ve aile yaşamı dengesini sağlayamadıklarını, ailelerine yeterli zaman ayıramadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11, K14 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ben geldiğimde bebeğim uyuyor oluyor çoğu kez, uyandırıp sevdim geçen gün mesela. Bu tempoda dengeyi sağlamak mümkün değil. Sağladığını ve bu konuda hiçbir endişe taşımadığını söyleyenler varsa da psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmek için bu şekilde söylüyorlardır.” (K11)

“Çok fazla çalıştığımı ve evimden çok uzak kaldığımı düşünüyorum. Evim ve aile hayatım üzerindeki kontrolü kaybettiğimi düşünüyorum. Ailemle kaliteli zaman geçirememekteyim.” (K14)

“Akşam bir an önce mesaim bitsin de eve gideyim diyorum. Eskiden çalıştığım süre bu kadar fazla gelmiyordu ama anne olduğumdan beri evde daha fazla süre geçirmek istiyorum. Çalışırken evde olmayı, bebeğimle olmayı özliyorum.” (K20)

İş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, çalışma süresini kabul edilebilir bulmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, farklı sektörler ve kurumlarla kıyaslandığında, çalışma saatlerini kabul edilebilir bulduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K16 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İşim stresli bir iş, bu nedenle yorucu. Türkiye’de genel olarak çalışma süreleri çok uzun ve insanlar çok yoğun çalışıyor. Ben de çok çalışıyorum ama başka bir sektörde olsam da yine çok çalışacaktım. Cumartesileri çalışmıyor olmak bile artı benim için. Türkiye koşullarında değerlendirildiğinde çalışma sürem normal kalıyor. Bazen stres ve yorgunluğa bağlı olarak aileme yeterli enerji ayıramadığım oluyor, tahammülsüz olabiliyorum.” (K16)

“Şu an çalıştığım kurumumla alakalı iş ve aile yaşamımı dengelememi zorlaştıracak ciddi bir sorunum yok. Özel sektördeki birçok işyerine göre çok daha fazla avantaj sunuyor bana işim. Çalışma programımı da piyasa koşullarına göre normal, kabul edilebilir buluyorum.” (K19)

İş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, iş ve aile yaşamı dengesinin desteklenmesi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılar, yıllar içerisinde bankacılık sektöründe iş ve aile yaşamı dengesi konusunun daha çok desteklendiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K16 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Bundan bir 15 yıl öncesinde bankaların çalışma koşulları çok daha ağırdı. O zamanlarda çocuk kararı vermek bir anne için daha zordu. Hepsinde olmasa da artık bankalarda iş ve aile yaşamı dengesine yönelik politikalara rastlamak mümkün. Eskiden mesela işten 21.30’da ayrılırken şimdi birçok bankada mesai saatleri daha aşağı çekilmiş durumda, o saatlere kadar kalmanız gerekmiyor. Genel olarak konuşacağım, çalışılan bankanın çalışma politikası, amirlerin evli ve çocuğu olan çalışanlara karşı tutumu belirleyici oluyor. Bu tamamen annelikten vazgeçmek için yeterli bir sebep değil ama anneliği bu nedenle erteleyen ya da kariyer olarak öncelikle belli bir noktaya gelmeyi amaçlayan kadınlar olabiliyor.” (K16)

3.2.2.3.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; yorgunluk, fiziksel tepkiler, olumsuz durumlarda tükenmişlik hissi, hayatı sorgulamak ve depresyondur. Bu kodlar arasında en yoğun şekilde dile getirilen kodun ise yorgunluk kodu olduğu dikkat çekmektedir.

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, yorgunluk kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yoğun yaşam tempoları sebebiyle yorulduklarını ve tükenmişlik hissettiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5, K8, K10 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evet, tükenmiş hissediyorum. Fiziksel olarak ve psikolojik olarak bu meslekte geçirdiğim süre boyunca çok yıprandım.” (K5)

“Her şey yolunda girmiyor hayatta, benim de tükendiğim, içime atmaktan şıstığım zamanlarım var. İşte bin bir türlü insanla muhatap oluyorsunuz, psikolojik ve bedenen yoruluyorsunuz.” (K8)

“Bazen hiçbir şey yapmadan, duş bile almadan öylece evde durmak, uzanmak istediğim oluyor. Fişimi çekmek, dinlenmek, birkaç gün yataktan çıkmadan öylece yatmak istiyorum. Senede iki üç kez bu noktaya geliyorum. Adı tükenmek mi bilmiyorum, uzun süreli devam eden bir ruh hali de değil ama.” (K10)

“Uykusuz ve yorgun bir şekilde işe gitmek ve buna rağmen iyi görünmeye çalışmak beni zorluyor ve fiziksel ve duygusal olarak tükenmiş oluyorum bazen.” (K20)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, fiziksel tepkiler kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, vücutlarının yoğun iş temposuna baş ağrısı, migren ve uykusuzluk gibi tepkiler verdiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Tükendiğim, depresyona girdiğim oldu, kronik uykusuzluk yaşadığım dönemler oldu. Tek bir olayla örneklemem mümkün değil çünkü bir birikim sonucu gerçekleşiyor bunlar. Münferit bir sebebi olmuyor yani.” (K2)

“Özellikle yoğun stres ve üst üste yorgunlukla tetiklenen bir migren rahatsızlığım var. Migren ataklarının sıklaşması benim tükenme göstergem.” (K6)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, olumsuz durumlarda tükenmişlik duygusu kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, olumsuz durumlarda tükenmişlik duygusunu yoğun bir şekilde yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Her şey yolunda girmiyor hayatta, benim de tükendiğim, içime atmaktan şıştığım zamanlarım var. İşte bin bir türlü insanla muhatap oluyorsunuz, psikolojik ve bedenen yoruluyorsunuz.” (K8)

“Eşimle eve geç gelmem konusunda yaşadığım tartışmalar oluyor bazen. O, işi bırakmam gerektiğini, en azından daha basit, stressiz bir iş aramam gerektiğini düşünüyor. Şöyle ki ikinci çocuk konusunda bir karar aşamasındayız. Sanırım sonra da pişman oluyor bir de kendisi üzerime geldiği için, ‘öylesine söyledim, kendin ve kariyerin için nasıl iyi olacağını sen daha iyi biliyorsun’ diyor ama biliyorum ki o sinir anında ağızdan çıkanlar kişinin en katıksız gerçek fikirleridir aslında. Bu durumu yaşadığım zamanlarda kendimi tükenmiş ve çıkmazda hissediyorum” (K12)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, hayatı sorgulamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş ve aile yaşamları arasında denge kuramamak ve yoğun çalışmaktan kaynaklı olarak yaşamlarını sorguladıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K9 ve K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bazen hayatı sorguluyorum. Tükendiğim anlar da oluyor, özellikle işler ters gittiğinde, şubede canımı sıkan durumlar olduğunda. Yorgunluk ve baş ağrısı artık yaşamımın bir parçası.” (K1)

“Çocuklarım küçükken sabah evden çıkarken arkamdan ağlamaları ve benim bir süre sonra bunu sıradanlaştırmam, günlük rutinin bir parçası gibi kabul etmiş olmam,

hatırladıkça rahatsız olduğum bir gerçek. Hatırladığımda bile duygusal anlamda beni kötü hissettiren durumlardan biri bu. Fiziksel açıdan yorgunluk, çocuklar ufakken uykusuz işe gidişler ve uykusuzluk üzerine bir de işte ekran önünde kan çanağına dönen gözler falan ilk aklıma gelenler.” (K9)

“Evime yabancılaştığımı hissediyorum. Çocuğumu kayıinvalidem büyütüyor gibi bir şey. Ev işlerini de gündüz o hallediyor. Bu çalışan bir anne için tabi ki çok önemli bir destek ama ben bu hayatın içinde neredeyim belli değil. En basiti eşyalarımı yerinde bulmakta zorlanıyorum. Kahvenin yerini bulamadım geçen gün. Burası kimin evi, benim evim ama benim değil gibi hiçbir şey. Hayatıma yabancılaşıyorum her geçen gün.” (K14)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, depresyon kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işleri ve aileleri arasında dengeyi sağlayamamaktan dolayı psikolojik sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Tükendiğim, depresyona girdiğim oldu, kronik uykusuzluk yaşadığım dönemler oldu. Tek bir olayla örneklemem mümkün değil çünkü bir birikim sonucu gerçekleşiyor bunlar. Münferit bir sebebi olmuyor yani.” (K2)

“Bazen gerginliklerle dolu geçen, işle ilgili sorunların üst üste geldiği zamanlarda uykusuzluk, baş ağrısı ya da mide sorunları yaşayabiliyorum. Ertesi gün işe fiziksel ve psikolojik olarak hazırlanabilecek enerjiyi bulmakta güçlük çekiyorum ve bu durum bende bitiş çizgisine geldiğim duygusuna neden olabiliyor.” (K16)

3.2.2.3.3.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti kategorisi altında 7 kod oluşturulmuştur. Bunlar; emek vermek, çalışmak zorunda hissetmek, kendi ayakları üzerinde durmak, pişman olmaktan korkmak, kendini gerçekleştirmek, işten ayrılmak ve çalışmayı yaşam biçimi olarak görmektir.

İşten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, emek vermek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işten ayrılmayı düşünmediklerini, işten ayrılmaları ya da başka bir sektöre geçmeleri durumunda emeklerinin boşa gideceğini düşündüklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4, K6, K12 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çocuk sahibi olduktan sonraki en zor yılları geçirdiğimi düşünüyorum. Anaokulu dönemindeyiz, iki seneye ilkokuldayız. Ayrıca dokuz yıldır ciddi bir emek verdim bu konuma ulaşmak için, maddiyatı bir kenara bırakalım, emeklerime yazık olur.” (K4)

“Eşimin kendine ait bir şirketi var. Çalışma yaşamım nedeniyle zorlandığım ve dolayısıyla ailece zorlandığımız zamanlarda eşim artık çalışmayı bırak, eğer illa ki çalışacaksan da gel benim yanımda çalış diyor ama ben asla bu alternatifi gündemime almadım. Üniversite son sınıftan beri staj ile iş mücadelesine başladım bu sektörde. Bir noktadan sonra kulağa çok hoş gelmese de bir kariyer hırsına kapılıyorsunuz. Bunca emek boşa gitmemeli. Ayrıca eşimin bana vereceği unvan, koltuk benim yıllardır didinerek elde ettiğim unvanımla aynı kefiye konamaz.” (K6)

“Eşim bu konu yönündeki fikirlerini benimle paylaştığında acaba başka bir iş aramalı mıyım ya da ara mı vermeliyim çalışmaya diye zihnimde fikirler dolanıyor. Bir yandan da eğitimimin ve kapasitemin altında bir işte çalışarak körelmeyi de istemiyorum. Bu konuda bir ikilem yaşıyorum zaman zaman.” (K12)

“Ciddi bir şekilde böyle bir şeyi düşünmedim. Ekmek aslanın ağzında, bir işe girebilmek, emek verip o işte uzmanlaşmak hiç kolay değil. Bu devirde cesaret edilecek bir konu değil. Bir kere çıkarsanız, bir daha kaldığınız yerden devam etmeniz çok zor. Yıllardır alıştım artık, sorunlar yaşasam da bir şekilde mücadele etmeyi öğreniyor insan.” (K13)

İşten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, çalışmak zorunda hissetmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, maddi endişelerden dolayı çalışmak zorunda hissettiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Pek düşünmüyorum çünkü bu devirde eve çift gelir girmeden geçinmek mümkün değil. Ev kredisi de ödüyoruz. Benim çalışmamak gibi bir şansım yok. Sektör değiştirip risk de alamam.” (K7)

“Çok yorgun ve bıkkın hissettiğim zamanlar acaba bıraksam mı, bir iki yıl ara versem dinlensem mi diyorum ama hem ekonomik sebeplerle hem de bir daha iş bulamama korkusu, işsizlik korkusu nedeniyle vazgeçiyorum.” (K15)

İşten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, kendi ayakları üzerinde durmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kendi kazançlarını elde ediyor olmanın verdiği güvence nedeniyle işten ayrılmayı düşünmediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Doğum sonrası acaba yürütebilecek miyim hem anneliği hem işi diye kendimi çıkmazda hissettiğim bir dönem oldu. Ailemin desteği ile o duygusal bocalama sürecini atlattım. Maddi sebepler, maddi anlamda gelecek kaygısı gibi konular ile bir kadın olarak kendi ayaklarım üzerinde durmam gerektiği gibi düşünceler beni istifa etmekten alıkoymakta.” (K11)

“Asla bu gibi bir düşünceye kapılmadım. Bence her birey kendi parasını kazanmalı. Öğrencilik yıllarımdan beri çalışıyorum ve çalışmak benim için bir yaşam biçimi. İş bırakmayı hiç düşünmedim.” (K17)

İşten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, pişman olmaktan korkmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işten ayrıldıktan sonra pişman olmaktan endişelendiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K14 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Özellikle bu aralar bu fikre sık sık kapılıyorum. Biraz daha mı beklesem diyorum vaz geçiyorum. Arkadaşlarımla dertleştiğimde biraz büyüsün bebeğin iyi ki çalışmaya devam etmişim diyeceksin diyorlar, bu zamanlar geçecek ilerde okula başlayacak, pişman olursun diyenler var, vazgeçiyorum.” (K14)

“Anne olmadan önce bir çocuğum olsun işi bırakırım diyenlerdendim ama bırakamadım. Annemin desteği, aynı süreci deneyimleyen arkadaşlarla yapılan sohbetler ve onlardan aldığım cesaret, ülkenin ekonomik koşulları, işsizlik gerçeği, çocuk sahibi olunca artan masraflar gibi faktörlerle vazgeçtim bu fikirden.” (K18)

İşten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, kendini gerçekleştirmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışmanın kişisel gelişimi olumlu yönde etkilediğini ve bu nedenle işten ayrılmayı düşünmediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K19 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İşimden, kazancımdan, başarılarımdan uzak bir hayat yaşamayı aile hayatıma daha çok ağırlık vermek adına heba etmedim, asla da etmem. Bir birey olarak benim de isteklerim var kendimle ilgili ve sadece eşime ve çocuğuma hizmet etmek için gelmedim bu dünyaya.” (K19)

İşten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, işten ayrılmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işten ayrılmayı düşündüklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K20 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İşten tamamen ayrılmak gelecek planlarım arasında yok. İş tamamen bırakmayı değil ama yarım çalışma hakkımı kullanmayı düşünüyorum. Çünkü bu tempo ailece hepimizi yıpratacak gibi duruyor.” (K20)

İşten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, çalışmayı yaşam biçimi olarak görmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işten ayrılmayı düşünmediklerini, çalışmayı bir yaşam biçimi olarak gördüklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Hiçbir zaman bu alternatifi düşünmedim, böyle bir konu benim için alternatif bir seçenek henüz değil. Bir kez bu ihtimali aklınızdan geçirirseniz şikâyet etmeye başlar ve konuyla ilgili her sorunu zihninizde büyötmeye başlarsınız ki bu da işten ayrılma girişimine kadar uzar gider. Üniversite öğrencilik yıllarımdan beri çalışan bir kadını, alışkanlık denebilir, hayat biçimi de denebilir buna.” (K3)

“Asla bu gibi bir düşünceye kapılmadım. Bence her birey kendi parasını kazanmalı. Öğrencilik yıllarımdan beri çalışıyorum ve çalışmak benim için bir yaşam biçimi. İş bırakmayı hiç düşünmedim.” (K17)

3.2.2.3.4.Yarı Zamanlı Çalışıyor Olma ile İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Yarı zamanlı çalışıyor olma ile iş ve aile yaşamı dengesi kategorisi altında 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; aile yaşamını olumlu etkilemek, yaşamın kolaylaşması, kazancın eksilmesi ve hayalleri yitirmektir.

Yarı zamanlı çalışıyor olma ile iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, aile yaşamını olumlu etkilemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yarı zamanlı çalışmanın iş ve aile yaşamını dengeleyeceğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2 ve K5 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Belki şu anki kariyerim kazancım olmazdı ama evde hayat daha yürütülebilir ve daha dengeli olurdu.” (K2)

“Çalışma saatlerini ve günlerini kendim belirme şansım olan bir iş olsaydı, o şartla olumlu bir iş ve aile yaşamı uyumunu yakalayabileceğimi düşünüyorum. Özetle esnek olabilmeli.” (K5)

Yarı zamanlı çalışıyor olma ile iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, yaşamın kolaylaşması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yarı zamanlı çalışma olanakları olduğu takdirde yaşamlarının

kolaylaşacağını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2, K11, K13, K15, K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Belki şu anki kariyerim kazancım olmazdı ama evde hayat daha yürütülebilir ve daha dengeli olurdu." (K2)

"Aile hayatım daha istediğim şekilde olabilirdi. İstediğim şeyleri yapmak için daha çok vaktim olurdu ve bu kadar yorulup yıpranmazdım. İş ve kariyer anlamında ne olacağı çalışılan sektöre göre değişir. Tam zamanlı çalışmak her zaman yüksek bir kariyer ile ilişkilendirilemez, bilgiye dayalı bir sektörde evinden çalışarak ya da yarı zamanlı çalışarak çok iyi bir kariyer inşa edebilir kişi." (K11)

"Evden çalışabildiğim bir işimin olmasını isterdim. Özellikle çocuğu okul çağına gelmiş bir kadın için evden çalışabileceği, esnek zamanlı bir işinin olmasının baya avantaj sağlayacağı fikrindeyim. Ev işlerinde de baya kolaylık sağlardı, okuldan eve gelen çocuğuma kapıyı ben açabilirdim hatta okula bile ben götürüp getirebilirdim." (K13)

"Daha düzenli, daha az sorun yaşadığım bir süreç olurdu. Hem çalışmış hem de evimde daha fazla zaman geçirmiş olacağımdan iş yaşamımı ve aile yaşamımı büyük ölçüde dengeye getirebilirdim." (K15)

"Yarım çalışarak hem işimden ve iş yaşamından tamamen kopmamış olurum, hem de çocuğuma daha verimli olabilirim." (K20)

Yarı zamanlı çalışıyor olma ile iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, kazancın eksilmesi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yarı zamanlı çalışma durumunda kazançlarının eksileceğini fakat bunun aile yaşamları açısından olumlu bir değişim olacağını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Belki şu anki kariyerim kazancım olmazdı ama evde hayat daha yürütülebilir ve daha dengeli olurdu." (K2)

"Çalışıyor oluşumun artıları da eksileri de yarı yarıya azalırdı, daha az kazanırdım ama daha stressiz, daha az yıpranmış olurdum. Aile yaşamım açısından daha verimli olurdu." (K9)

Yarı zamanlı çalışıyor olma ile iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, hayalleri yitirmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yarı zamanlı çalışma durumunda ev içi işlerin ve çocuk bakımı sorumluluğunun kendi üstlerine kalacağını ve kendileri açısından değişen bir

durumun olmayacağını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ev işlerinin büyük kısmını eşimle paylaşıyorken, yarı zamanlı çalışsaydım hepsi benim üzerime kalacaktı, hatta çocuğun tüm sorumluluğu da. Ben kariyerimden, hayallerimden koptuğumla kalacaktım. Bu durumda her açıdan kaybeden ben olurdum.” (K10)

3.2.2.3.5.Kısmi Süreli Çalışma Hakkı ve Aile Yaşamı Üzerine Etkisi

Kısmi süreli çalışma hakkı ve aile yaşamı üzerine etkisi kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; kariyerin olumsuz etkilenmesi, anne ve çocuk ilişkisi üzerinde olumlu etki, hak ihlallerine uğrama endişesi, yaşamın kolaylaşması ve işleri zorlaştırmaktır.

Kısmi süreli çalışma hakkı ve aile yaşamı üzerine etkisi kategorisinde katılımcılar, kariyerin olumsuz etkilenmesi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kısmi süreli çalışma hakkından yararlanılması durumunda, amirlerin bu talebe sıcak bakmadıklarını, terfi alamamak ya da başka bir şubeye görevlendirilmek gibi olumsuzlukların yaşanabileceğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2, K3, K6, K7, K8 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Kariyer kesinlikle sekteye uğrar, bir 5 yıl geri gider ama hem çocuk hem anne hem de genel olarak aile hayatı için faydalı olacaktır diye düşünüyorum." (K2)

"Çok uzun bir süre kariyer hedeflerinizi rafa kaldırmanız gerekir. Kadınları rahatlatır elbette ama işverenlerce çok hoş karşılanacak bir talep değil diye düşünüyorum iş dünyasında." (K3)

"Mecbur kalmadıkça bizim sektörde kullanmaz kimse diye düşünüyorum. Performans odaklı bir çalışma sistemi olduğu için kariyerle ilgili bir vazgeçiş de beraberinde getirir. Her pozisyon yarı zamanlı çalışmaya da uygun değil ayrıca." (K6)

"Aile yaşamına olumlu yönde katkısı kesinlikle olur. Ama kariyer anlamında ciddi bir duraklama dönemine girecektir bu tercihi yapan kişi." (K7)

"Bu hakkı kullanan bir arkadaşımızı çok uzak bir şubeye görevlendirdiler. Terfi alması da pek mümkün değil. İş anlamında sıkıntılı sonuçları beraberinde getirebilir. Aile yaşamında işleri rayına koymak adına çok güzel olur ama o bir gerçek." (K8)

"Aile yaşamında bir artı sağlayacaktır. Fakat birçok kadının çalışmasının ve bu denli kariyer hırsının altında ülke koşulları ve maddi sebepler yataarken yarım çalışarak kariyer ve yeterli maddi kazanç elde etmek pek mümkün değil. Yarım çalışma talebinde bulunduğunuzda müdürlerinizce mobbinge uğramanız, ayağınızın kaydırılması da olası. İş hayatı tam bir kurtlar sofrası ve kanunun her tanıdığı hakkı gönül rahatlığıyla kullanabileceğiniz kadar pembe değil." (K15)

Kısmi süreli çalışma hakkı ve aile yaşamı üzerine etkisi kategorisinde katılımcılar, anne ve çocuk ilişkisi üzerinde olumlu etki kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kısmi süreli çalışma biçiminde kariyerin olumsuz etkileneceğini fakat diğer taraftan anne ve çocuk ilişkisi ve çocuğun sağlıklı bir gelişimsel süreç yaşaması açısından yararlı olacağını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2, K9 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Kariyer kesinlikle sekteye uğrar, bir 5 yıl geri gider ama hem çocuk hem anne hem de genel olarak aile hayatı için faydalı olacaktır diye düşünüyorum." (K2)

"Yakın zamanda anne olan bir iş arkadaşımız var. Kullanmak istiyor ama kariyer anlamında bazı çekinceleri var. Eşi kullanması için baskı yapıyor ama o kararsız. Aile yaşamı ve çocuk için çok yerinde bir karar bu uygulama bence. O zamanlar bir daha geri gelmiyor çünkü." (K9)

"Çocukların sağlıklı gelişimi için anneye ihtiyaçları var. Makro düzeyde psikolojik olarak daha sağlıklı bir nesil için önemli. Ayrıca anne ve çocuk ilişkisi için de çok sağlıklı bir adım. Yasal hak olduğundan işverenlerden belki doğrudan bir tepki görmeseniz de görev yeri değişimi, iş değişimi gibi birçok sorun yaşanması muhtemel. Mesela banka içindeki çoğu birim yarım çalışmaya elverişli değil. Başka sektör ve işlerde nasıl karşılanmakta bu durum, fikrim yok." (K12)

Kısmi süreli çalışma hakkı ve aile yaşamı üzerine etkisi kategorisinde katılımcılar, hak ihlallerine uğrama endişesi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kısmi süreli çalışma durumunda mobbinge maruz kalabileceklerini ya da istifaya zorlanabileceklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5, K8 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Aile yaşamına katkısı olacaktır ama iş cephesinde kabul edilir mi tartışılır. Mobbing ve istifaya zorlama gibi tepkilerle karşılaşabilir kadın çalışan." (K5)

"Bu hakkı kullanan bir arkadaşımızı çok uzak bir şubeye görevlendirdiler. Terfi alması da pek mümkün değil. İş anlamında sıkıntılı sonuçları beraberinde getirebilir. Aile yaşamında işleri rayına koymak adına çok güzel olur ama o bir gerçek." (K8)

"Yine sektörden sektöre kariyer anlamında farklı sonuçlar yaratabilecek bir uygulama. Çalışılan kurumun bu tip hakların kullanımına karşı takındığı tavır da çok önemli. Kariyer anlamında aleyhte sonuçlar doğurabilir, işini kaybetme korkusuyla kadınlarca tercih edilmeyebilir. Aile hayatı için ise harika bir alternatif olabilir." (K11)

Kısmi süreli çalışma hakkı ve aile yaşamı üzerine etkisi kategorisinde katılımcılar, yaşamın kolaylaşması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, boş zamanın artması ve iş yükünün azalması bakımından olumlu katkılarının olacağını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Son yıllarda kadınların faydalanabileceği en faydalı düzenleme bence. Bu şekilde uzun bir süre yarı zamanlı olarak çalışmak isteyen birçok anne vardır. Kariyerde ise mesleğe göre, özel ya da kamu kuruluşunda çalışılıyor olma durumuna göre farklı sonuçları olabilecektir." (K17)

Kısmi süreli çalışma hakkı ve aile yaşamı üzerine etkisi kategorisinde katılımcılar, işleri zorlaştırmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kısmi süreli çalışma nedeniyle ilerleyen dönemde elde edilecek sonuçların bu fedakârlığa değip değmeyeceği hakkında endişe taşıdıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Bir kadın bir kez iş hayatından uzaklaşmaya başlarsa bu kopuşun arkası gelecektir. Zaman içinde körelirsiniz, sektörel gelişmeleri takip etmek, ayak uydurmak da zorlaşır. Kısmi zamanlı çalışmak maddi açıdan aile ekonomisini de etkileyecektir. Çocuk bakımıyla ilgili çıkmaz dışında aile için de çok bir katkısı olacağını zannetmiyorum. Ev işleri bir şekilde yürüyor çünkü; gerekmedikçe bu hakkın kullanılmasını tasvip etmiyorum." (K10)

"İşe yarayıp yaramayacağı ailenin aile içi koşullarına bağlı. Bir seçenek olarak sunulması güzel. Benim açımdan hayatımda istediğim farkı yaratmayacak. Yine kayınvalidemle yaşamak zorundayız çünkü yarım gün çalışsam da. Bebeğim ufak, okula giden çocuğu olanlar için daha işlevsel olabilir mesela." (K14)

3.2.2.3.6. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi

Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi teması katılımcıların organizasyonda çalıştıkları sürelerle göre incelenmiştir. İş aile yaşamı dengesi kategorisi ile ilgili ifadelerdeki yoğunluk dikkat çekmektedir. Her kıdem grubundan katılımcı, kısmi süreli çalışma hakkının kullanılması durumunda kariyerin olumsuz yönde etkileneceği yönünde yoğun olarak fikir beyan etmiştir. Buna göre 11-15 yıl kıdemi olanlar kariyerin olumsuz etkilenmesi kodları üzerine; 6-10 yıl kıdemi olanlar ise yarı zamanlı çalışmanın aile yaşamını olumlu etkilemesi kodları üzerine yoğunlaşmıştır. Her kıdem grubundan katılımcı, günlerinin büyük bir kısmını işte geçirdikleri ve özel yaşamlarından ödün vermek zorunda kaldıkları belirtmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi

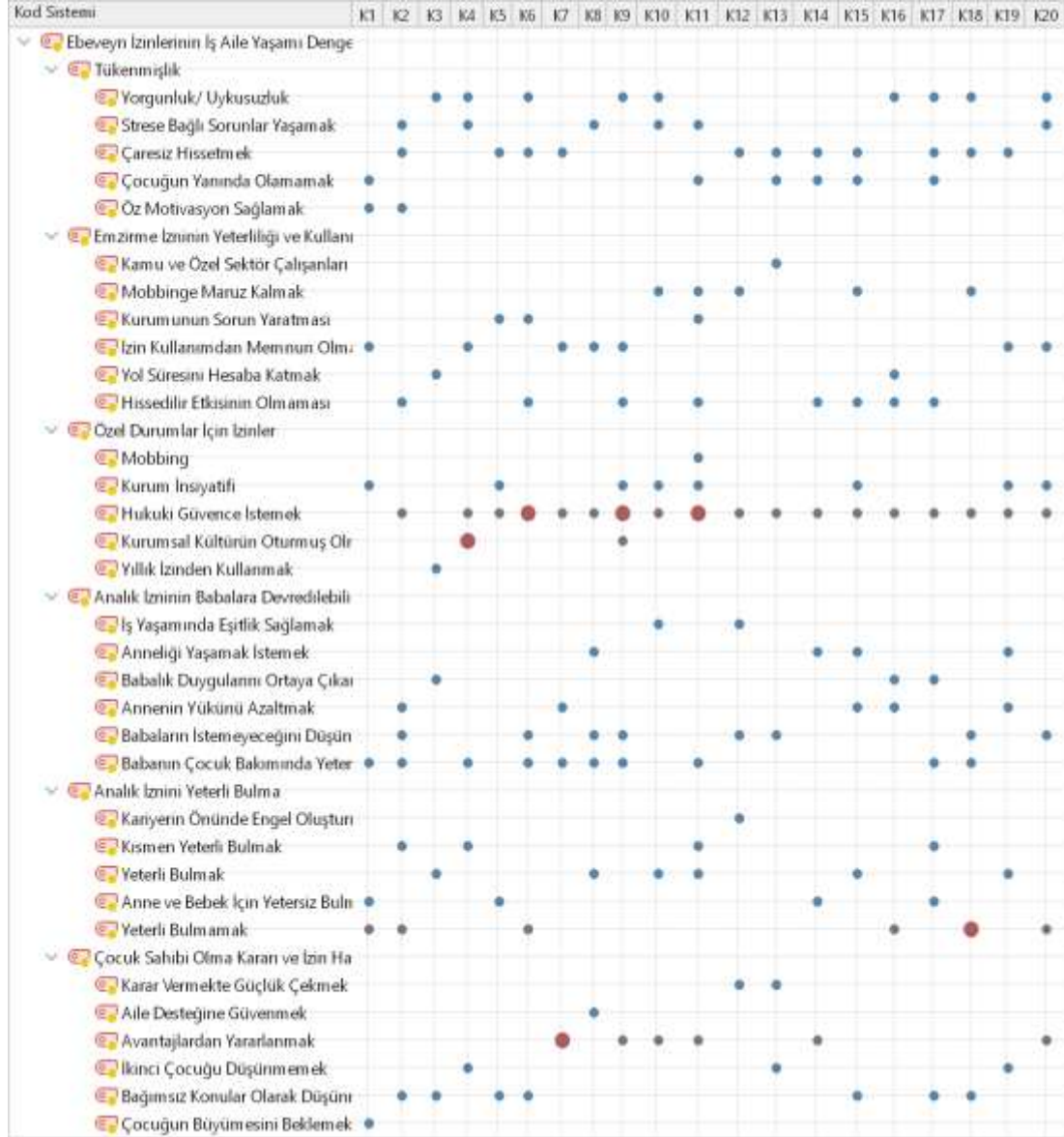
	0-5	6-10	11-15	16-20	Toplam
Çalışma Sürelerinin Aile Yaşamına Etkisi					
Kısmi Süreli Çalışma Hakkı ve Aile Yaşamı Üzerine Etkisi	1				1
İşleri Zorlaştırmak	2		1		3
Hak İhlallerine Uğrama Endişesi	1	3	4	1	9
Yaşamın Kolaylaşması	1	2	3	1	7
Anne ve Çocuk İlişkisi Üzerinde Olumlu Etki	2	3	4	2	11
Kariyerin Olumsuz Etkilenmesi	3	7	9	4	23
Yarı Zamanlı Çalışıyor Olma ile İş Aile Yaşamı Dengesi					
Hayalleri Yitirmek			1		1
Kazancın Eksilmesi	1			1	2
Aile Yaşamını Olumlu Etkilemek	3	7	5	4	19
Yaşamın Kolaylaşması	2	3	3		8
İşten Ayrılma Niyeti					
Pişman Olmaktan Korkmak	2				2
Kendini Gerçekleştirmek		1		1	2
İşten Ayrılmak		1		1	2
Çalışmayı Yaşam Biçimi Olarak Görmek		1	1		2
Kendi Ayakları Üzerinde Durmak	1		2	1	4
Emek Vermek	1	3	4	3	11
Çalışmak Zorunda Hissetmek	1	3	1		5
Tükenmişlik					
Yorgunluk	1	4	5	2	12
Depresyon	1	1	1	1	4
Fiziksel Tepkiler	2	3	2	1	8
Hayatı Sorgulamak	2			3	5
Olumsuz Durumlarda Tükenmişlik Hissi	1	3	3	1	8
İş Aile Yaşamı Dengesi					
İş Yaşamı Dengesinin Desteklenmesi			1		1
Özel Hayattan Ödün Vermek	2	5	5	2	14
Çalışma Süresini Kabul Edilebilir Bulmak	2		2	1	5
Günü İşte Geçirmek	3	6	5	3	17
Σ TOPLAM	35	56	62	33	186
# N= Belgeler/Konuşmacılar	4 (20,0%)	6 (30,0%)	6 (30,0%)	4 (20,0%)	20 (100,0%)

3.2.2.4. Tema 4: Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan ebeveyn izinlerinin iş ve aile yaşamı dengesine etkisi temasına ait 6 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; çocuk sahibi olma kararı ve izin hakları, analık iznini yeterli bulma, analık izninin babalara devredilebilirliği, özel durumlar için izinler, emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı ile tükenmişliktir. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Ebeveyn İzinlerinin İş

ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi başlığı altında da söz konusu 6 kategori incelenmiştir.

Tablo 9. Katılımcılara Göre Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi



Ebeveyn İzinlerinin İş Aile Yaşamı Dengesine Etkisi teması katılımcılara göre incelenmiştir. Tabloda, katılımcıların neredeyse tamamının özel durumlar için ilave izinler konusunda hukuki güvence istiyor olduklarını dile getirdikleri dikkat çekmektedir. Katılımcıların yarısının analık izninin babalara devredilebilmesine

sıcak bakmadığı, babaların çocuk bakımında yetersiz kalacağını düşündüğü, yarıya yakının da babaların bunu istemeyeceğini ifade ettiği görülmektedir. Temaya ilişkin tabloda yer alan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin kodlar, alt başlıklar halinde incelenmiştir.

3.2.2.4.1. Çocuk Sahibi Olma Kararı ve İzin Hakları

Çocuk sahibi olma kararı ve izin hakları kategorisi altında 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; bağımsız konular olarak düşünmek, avantajlarından yararlanmak, ikinci çocuğu düşünmemek, karar vermekte güçlük çekmek, aile desteğine güvenmek ve çocuğun büyümesini beklemektir.

Çocuk sahibi olma kararı ve izin kategorisinde katılımcılar, bağımsız konular olarak düşünmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, anne olma kararları üzerinde izin haklarının etkili olmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3, K15 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"İzinler gibi konular belirleyici olmadı, anneliği daha fazla erteleyebilecek bir yaşta da değildim kendi açımdan. Annelere tanınan izinler daha kısa da olsa yine de anne olma kararımdan geri dönmezdim." (K3)

"Tedirginliklerim vardı ama bunun kaynağı kanunun verdiği analık izinleri değil, çalışma koşullarımdı. Ertelemenin mantıksız olacağını, yaş ilerledikçe annelikten daha da korkacağımı düşünerek çocuk sahibi olmaya karar verdim." (K15)

"Analık izinleri çok kısıtlı bir zamanı kapsıyor ve zorlanacağımı da biliyordum. Çalışma tempomun da kolay olmadığını biliyordum. Bu duruma kendimi hazırlayarak anne oldum. Kolay olmayacağının farkında olarak anne oldum yani." (K18)

Çocuk sahibi olma kararı ve izin kategorisinde katılımcılar, avantajlarından yararlanmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk sahibi olma kararları üzerinde izin haklarının belirleyici olmadığını fakat izinlerin kolaylaştırıcı etkisi olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K20 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

"Altı aylık ücretsiz izin ve yarım çalışma hakkının olması anne olma kararım üzerinde etkili oldu, endişelerimi azalttı. Şu an ücretsiz izinden döndüm ve tam zamanlı olarak çalışıyorum fakat bu benim için annelik ve tam zamanlı çalışma halini deneyimlediğim

bir dönem. Yarı zamanlı çalışma talebini yapmadan önce annelik ve tam zamanlı çalışma durumunu deneyimlemek istedim.” (K20)

Çocuk sahibi olma kararı ve izin kategorisinde katılımcılar, ikinci çocuğu düşünmemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma tempoları nedeniyle ikinci çocuğu düşünmediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4, K13 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İkinci çocuğu eşim de ben de düşünmüyoruz. Oğlumuza ayırabildiğimiz zaman kısıtlıyken bir de o zamanı ikinci bir çocuk ile paylaşmak isteyeceğim bir şey değil.” (K4)

“Bayan arkadaşlarla da konuşuyoruz bazen bu konuyu, ikinci çocuğa cesaret etmek üzerine. Ben açıkçası cesaret edemiyorum. Eşim çok istiyor ama ben kaldıracabileceğimi düşünmüyorum. Çocuğum şu an 10 yaşında, artık büyüttük, bir miktar daha rahatız ama okul masrafı ve başka başka sorumluluklarımız oluyor çocukla ilgili. Maddi ve manevi açıdan bir çocuğun daha yükünü kaldıramayacağım yönünde fikirlerim. Zaten yaşımda 40 artık, çok genç değilim. Bu denli çalışırken fiziksel ve ruhsal olarak ikinci kez anneliği kaldıramam.” (K13)

“Açıkçası ikinci cocuktan vaz geçtim. Tekrar aynı süreci yaşamak, başa dönmek gözümü korkuttu. Tabi ki başka ek nedenler de var bu kararda ama özetle ikinci kez anne olmayı kaldıramayacağımı, bana ağır geleceğini düşündüm.” (K19)

Çocuk sahibi olma kararı ve izin kategorisinde katılımcılar, karar vermekte güçlük çekmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ikinci çocuğu istediklerini fakat çalışma tempolarından kaynaklı endişe duyduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K12 ve K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İkinci çocuğu düşünmüyoruz eşimle, ama o, benim bu tempoda çalışırken altından kalkamayacağımızı, bir çözüm yolu bulmamız gerektiğini söylüyor. Şu an oğlumla bile doğru düzgün vakit geçiremezken bir de bebeğin olması fikri beni korkutuyor. Yaşımda 35 olmadan ikinci çocuğumu doğurmak istiyorum ama şu an ertelemekteyim, özetle düşündükçe gözüm yemiyor.” (K12)

“Bayan arkadaşlarla da konuşuyoruz bazen bu konuyu, ikinci çocuğa cesaret etmek üzerine. Ben açıkçası cesaret edemiyorum. Eşim çok istiyor ama ben kaldıracabileceğimi düşünmüyorum. Çocuğum şu an 10 yaşında, artık büyüttük, bir miktar daha rahatız ama okul masrafı ve başka başka sorumluluklarımız oluyor çocukla ilgili. Maddi ve manevi açıdan bir çocuğun daha yükünü kaldıramayacağım yönünde fikirlerim. Zaten

yaşım da 40 artık, çok genç değilim. Bu denli çalışırken fiziksel ve ruhsal olarak ikinci kez anneliği kaldıramam." (K13)

Çocuk sahibi olma kararı ve izin kategorisinde katılımcılar, aile desteğine güvenmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk sahibi olmaya karar verme aşamasında geniş aile desteğinden güç aldıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

"Çocuk planlamadan önce zaten haklarımı biliyordum ama yine de bir göz attım. Eşim ve ailemle de konuştum. Çalışırken anne olma kararını vermek çok zordu benim için ama ertelemek de istemiyordum çünkü bu ertelemenin sonu yok; bu yılı atlatayım da rahata çıkarım dediğim türde bir iş değil işim. Annem destek olabileceğini söylediği için cesaret ettim." (K8)

Çocuk sahibi olma kararı ve izin kategorisinde katılımcılar, çocuğun büyümesini beklemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, tekrar işe dönmek için çocuklarının büyümesini beklediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

"Yoğun bir çalışma temposuna gireceğimi bildiğim için önce anne olmayı tercih ettim. Çocuğum belli bir yaşa gelene dek de çalışmadım. Bence çok doğru bir karardı." (K1)

3.2.2.4.2. Analık İznini Yeterli Bulma

Analık iznini yeterli bulma kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; yeterli bulmamak, yeterli bulmak, kısmen yeterli bulmak, anne ve bebek için yetersiz bulmak ve kariyerin önünde engel oluşturmaktır.

Analık iznini yeterli bulma kategorisinde katılımcılar, yeterli bulmamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, analık izinlerinin doğum sonrası toparlanma ve sürece alışabilmek için yetersiz kaldığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K6, K16 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Çok yeterli değil bence. Anne kendini bile toparlamadan işe dönmek zorunda kalıyor. Ücretsiz izin kullanmak da aile bütçesine etkileri nedeniyle tercih edilmiyor bazen bazı çalışan annelerce." (K1)

"Doğum sonrası süreç şöyle iki üç hafta kadar daha uzun olmalı bence. Sonraki izin sürecini uzatabilmek adına doğum öncesi izinleri kullanmayıp son haftalara dek çalışma gayretine giriyor anneler." (K6)

“Yeterli değil. Herkesin çocuklarını emanet edebileceği aile büyükleri ile aynı şehirde yaşama şansı yok. Ücretsiz izin de kullansan el kadar bebeğimi kime bırakacağım diye kara kara düşünüyor insan. Çalışırken aklınız evde oluyor. İzinlerin çok daha uzun olması da iş yaşamına zarar veriyor. Mutlaka bir ölçüde işleve sahip bu izinler ama yeterli değil.” (K16)

“Analık izinleri çok kısıtlı bir zamanı kapsıyor ve zorlanacağımı da biliyordum. Çalışma tempomun da kolay olmadığını biliyordum. Bu duruma kendimi hazırlayarak anne oldum. Kolay olmayacağını farkında olarak anne oldum yani.” (K18)

Analık iznini yeterli bulma kategorisinde katılımcılar, yeterli bulmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, izinleri yeterli bulduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İkisi de harika şekilde olsun demek için ya hiç evlenmeyip çocuk doğurmayacak kariyeri seçeceksiniz, ya da ben artık anneyim diyerek işi bırakacaksınız. Bu açıdan baktığım için izin sürelerine kusur bulmak, az bulmak da yersiz bana göre.” (K11)

“Aile hayatında her şeyi rayına sokmak için yeterli değil ama ücretsiz izinle birlikte kullanıldığında da az bir süre süre değil.” (K19)

Analık iznini yeterli bulma kategorisinde katılımcılar, kısmen yeterli bulmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, izinlerin çok fayda sağlamamakla beraber yeterli olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K17 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İşlevsel ama belki biraz daha uzun olabilir. Özellikle doğumdan sonraki izinlilik sürecini uzatmak için doğuma 3 hafta kalaya kadar birçok hamile kadın çalışmaya ve artan haftaları doğum sonrasında kullanmaya çalışıyor. Ben de aynısını yapmıştım. Doğum sonrası izin süreci ücretli olarak bir miktar daha uzun olmalı.” (K17)

Analık iznini yeterli bulma kategorisinde katılımcılar, anne ve bebek için yetersiz bulmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, bebeğin anneye olan ihtiyacı göz önüne alındığından izinlerin yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K14 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Doğum sonrası kullandırılan iznin daha uzun olması gerekir bence. Annenin kendini toparlayabilmesi çok kolay değil. Bebek ile baş başa kalınan sürenin daha uzun olması gerekir.” (K14)

Analık iznini yeterli bulma kategorisinde katılımcılar, kariyerin önünde engel oluşturmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kurumdan

kaynaklı olarak izinlerin kullanımında endişe taşıdıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K12 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Tanınan hakların bir kısmını iş kaynaklı endişeler nedeniyle kullanmak mümkün olamayabiliyor birçok çalışan kadın için. 6 aylık ücretsiz izin hakkını kullanana çok az rastladım mesela iş çevremde. O 6 aylık süreçte kariyer anlamında baya bir zarar görebilirsiniz, mesela sizin yerinize bakmışsınız hak etmeyecek birini terfi ettirmişler gibi... İzinler, yarım çalışma haklarının hepsini kullanabildiğinizde aslında işlevsel. Ama sorun, o izni kullanamamakta, koşullar gereği kullanmaktan çekinmekten kaynaklanıyor.” (K12)

3.2.2.4.3. Analık İzinlerinin Babalara Devredilebilirliği

Analık izinlerinin babalara devredilebilirliği kategorisi altında 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; babanın çocuk bakımında yeterli olmaması, babaların istemeyeceğini düşünmek, annenin yükünü azaltmak, anneliği yaşamak istemek, babalık duygularını ortaya çıkartmak ve iş yaşamında eşitlik sağlamaktır.

Analık izinlerinin babalara devredilebilirliği kategorisinde katılımcılar, babanın çocuk bakımında yeterli olmaması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, babaların annenin yerini alamayacağını ve çocuk bakımında yetersiz kalacaklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K4, K7 ve K8 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İşlevsel olmaz bence. Annenin yerini bir erkek alamaz. Babadan babaya değişir tabi ama genel olarak bakarsak çözüm olmaz bu.” (K1)

“Çok işlevsel olmaz bence, babalara emanet etmek isteyen anne sayısı da azdır.” (K4)

“Bir baba, annenin yerini tutamaz ama kanunda böyle bir esneklik payı bırakılırsa da çiftler aralarında anlaşarak nasıl iyi olacağını düşünüyorlarsa izinleri o şekilde kullanmayı seçme şansına sahip olurlar. Kötü olmaz. Ama ben böyle bir izin hakkı devrinde bulunmam açıkçası. Eşim bana ev işlerinde yardım etsin ki ediyor da, bana o kadarı yeter.” (K7)

“Bence olmamalı, babalar da istemez zaten, isteyen çok az çıkar bence. Bir kadın olarak bebeğimizle anneliğin tadını tamamen çıkaralım bir süreliğine. Bu hakkını bile babaya devredecekse bir anne, hiç anne olmasın, işkoliktir o düşüncedeki bir kadın.” (K8)

Analık izinlerinin babalara devredilebilirliği kategorisinde katılımcılar, babaların istemeyeceğini düşünmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, babaların çocuk bakımı sorumluluğunu üstlenmek istemeyeceklerini düşündüklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K6 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Belki bir ya da iki haftalık bir kısmı devredilebilir olmalı. Erkeklerin büyük kısmı zaten istemeyecektir diye düşünüyorum. Mantalite olarak Türk erkeği bu fikre sıcak bakmayacaktır. Anneler de istemez bence.” (K6)

“Ataerkil yönü baskın bir toplumuz, her ne kadar günümüzde eşine destek olan modern babaların sayısı artsa da toplumun geneli bazında düşündüğümüzde çok uygulanabilir olduğu fikrinde değilim. İşe gitmeyip bir süre bebeğime bakacağım şeklinde bir söylemde bulunan erkekler ve ben çalışayım sen çocuğa bak diyecek annelerin sayısı çok ama çok az olacaktır.” (K9)

Analık izinlerinin babalara devredilebilirliği kategorisinde katılımcılar, annenin yükünü azaltmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, izinlerin babaya devredilmesi durumunda annenin yükünün azalacağını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 ve K16 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Bir baba, annenin yerini tutamaz ama kanunda böyle bir esneklik payı bırakılırsa da çiftler aralarında anlaşarak nasıl iyi olacağını düşünüyorlarsa izinleri o şekilde kullanmayı seçme şansına sahip olurlar. Kötü olmaz. Ama ben böyle bir izin hakkı devrinde bulunmam açıkçası. Eşim bana ev işlerinde yardım etsin ki ediyor da, bana o kadarı yeter.”

“Olabilir diye düşünüyorum. Çocuk sadece annenin değil. Her ne kadar süt gibi konularda bebek anneye bağımlı olsa da bir baba da bebeğine bakabilmeli, sorumluluk almalı bu konuda. Gerekirse devletçe babalara eğitimler verilmeli, sürece hazırlanmalı. Uygulanabilir” (K16)

Analık izinlerinin babalara devredilebilirliği kategorisinde katılımcılar, anneliği yaşamak istemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, annelik izninin annelerin hakkı olduğunu ve bebekleriyle daha fazla zaman geçirmek isteyeceklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K14 ve K19 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Uygulanabilir olduğunu düşünmüyorum. Bebeğin en çok anneye ihtiyaç duyduğu bir dönemde babanın izin kullanıp annenin çalışması çok mantıksız.” (K14)

“Analık izni devredilmemeli bence, anne hayatta iken ve bebeği ile ilgilenabiliyorken çok da gerekli olmayabilir. Anne zaten dokuz ay boyunca karnında taşımış beden ve ruhsal olarak yıpranmışken bu süreçte de çalıştırılmasın yani. Ama babanın rolünü arttırmak adına babalık izinleri uzatılabilir, bu daha mantıklı olur sanki.” (K19)

Analık izinlerinin babalara devredilebilirliği kategorisinde katılımcılar, babalık duygularını ortaya çıkartmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, babaların da sürece dâhil edilmesi gerektiğini, çocuklarına karşı sorumlulukları olduğu yönünde bir bilinç oluşması gerektiği ile ilgili fikirlerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 ve K17 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Neden olmasın... Erkeklerin de çocuklarının ilk bebeklik dönemlerinde sorumluluk sahibi olduklarını hatırlamaları adına harika olur, hatta isteğe bağlı değil zorunlu olmalı; ancak o zaman toplumda yadırganmaz bu durum.” (K3)

“Babaların da sürece dâhil edilmesi çok güzel ve demokratik bir fikir ama ben bir anne olarak yeni doğan bebeğimi eşime bırakıp çalışmaya gitmem şahsen. Bana göre işlevsel değil ama denenebilir, tercih edecek aileler vardır, olacaktır mutlaka.” (K17)

Analık izinlerinin babalara devredilebilirliği kategorisinde katılımcılar, iş yaşamında eşitlik sağlamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar izinlerin devredilebilirliğinin kadın erkek eşitliğini sağlamak adına yararlı olabileceğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Devredilebilir olması çalışma yaşamında kadın erkek ayrımcılığının önüne geçilmesi için yararlı olabilir ama bizim toplumumuzda kaç çift bu hakkını kullanmak ister tartışılır. Daha işe girerken evlilik, evliyseniz de gebelik planlarınız soruluyor, belki bunun bir nebze de olsa önüne geçilebilir.” (K10)

“Kadın çalışan erkek çalışan ayrımının önüne geçilmesi için denenebilir. Çocuk sadece kadına aitmiş gibi bir algı var, bunun yıkılması konusunda işe yarayabilir.” (K12)

3.2.2.4.4. Özel Durumlar İçin İzinler

Özel durumlar için izinler kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; hukuki güvence istemek, kurum insiyatifi, kurumsal kültürün oturmuş olması, mobbing ve yıllık izinden kullanmaktır.

Özel durumlar için izinler kategorisinde katılımcılar, hukuki güvence istemek ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, özel durumlarda izin kullanımı için hukuki güvencelerinin olması durumunda yaşamlarının kolaylaşacağını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kesinlikle iş kanunları ile güvence altına alınması gereken bir konu bu. Kurumların, müdürlerin vicdanına bırakılmamalı. Engelli çocuğu olanların kullanabildiği bir izin var ama bunun dışında çocuklarımızla ilgili olarak bir hastalık izninin olması gerektiğine inanıyorum.” (K5)

“Çocuklarımın yanında olamadığım okul aktiviteleri ya da hastalık durumları için böyle bir izin hakkımın olmasını isterdim. Böyle durumlarda yıllık izinlerimizden çalmak zorunda kalabiliyoruz.” (K6)

Özel durumlar için izinler kategorisinde katılımcılar, kurum insiyatifi ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, özel durumlarda izin almanın kurumun kararında olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K10 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bu tip konularda izin alma konusunda idare ile aranızın iyi olması gerekiyor. Bir başkasına benzer durumda verilen izin, bir bakmışsınız ki size kullandırılmak istenmiyor... Şu an çalıştığım bankada bu konu pek sorun olmuyor yılda birkaç gün ama kanunen her sektörden ve işten, her anne babanın yararlanabileceği böyle bir hakkın olması gerekir.” (K10)

“Böyle bir izin bizde yok ama acil bir işiniz çıktı kırk yılın başında bir iki kere idare edilir. Ama tekrar ederse, alışkanlık edindi diye arkanızdan konuşulur, verilmek istenmez.” (K11)

Özel durumlar için izinler kategorisinde katılımcılar, kurumsal kültürün oturmuş olması ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kurumun özel durumlar için çalışanlara tanıdığı izinlerin olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Özel sektörde bir çok işyerinde olmayan imkanlar var aslında çalıştığım bankada. Doğum yardımı ve bebek ödemesi yapılıyor. Ödenen tutarlar yanında çok zayıf kalsa da bakım ve kreş desteği alabiliyor çocuklu çalışanlar. Yine çocuk belli bir yaşa gelene kadar doğum gününde yarım gün izin verilmekte. Kendi doğum günümüzde de tam gün iznimiz var. Refakatçi izni de var ama şükür hiç ihtiyaç olmadı, ne koşullarda ne kadar süre veriliyor tam bilmiyorum. Yardımcı üreme yöntemleri konusunda tedavi

olan kadın çalışanlara tedavi amacıyla tanınan bir izin var, bir arkadaşımız faydalanmıştı. Babalık izni de yasal sınırın üzerinde 10 gün olarak uygulanıyor bizde. Okulun ilk günü ve karne dağıtılan günlerde de kullanabildiğimiz iznimiz var.” (K4)

“Evet var. Son yıllarda çeşitlenmeler de oldu. Doğum günümüzde, o ay içinde istediğimiz bir gün izinli sayılıyor. Anne adayı çalışanlara doğum masrafları için ek sigorta imkânı tanınıyor. Bir de eğitimler var. Çocuğu olan çalışanlar için çocuk gelişimi konusunda düzenlenen eğitimler oluyor. Doğum izni sonrası kadın çalışanlar oryantasyona alınıyor, işe adapte konusunda zorluk yaşamasınlar diye ve süt izni konusunda da baya esnek davranıldığını biliyorum ama detaylarına tam hâkim değilim. Bunun dışında çalışanların yaşam kalitesini yükseltmek adına devreye sokulan bir program var. Belirlenen seans sayısı kadar diyetisyen, psikolojik danışmanlık gibi hizmetlerden ücretsiz olarak faydalanma hakkı tanınıyor. Aynı program kapsamında hukuki bilgilendirme de yapılıyor.” (K9)

Özel durumlar için izinler kategorisinde katılımcılar, mobbing kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, izin alma durumunun mobbinge neden olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Böyle bir izin bizde yok ama acil bir işiniz çıktı kırk yılın başında bir iki kere idare edilir. Ama tekrar ederse, alışkanlık edildi diye arkanızdan konuşulur, verilmek istenmez.” (K11)

Özel durumlar için izinler kategorisinde katılımcılar, yıllık izinden kullanmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, acil durumlarda yıllık izinlerinden izin kullandıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Keşke olsaydı, iyi olurdu. Bu gibi durumlarda ki geçen sene başıma geldi ki 5 gün yıllık iznimden harcamak zorunda kaldım kızımın geçirdiği operasyon sonrasında yanında olmak için.” (K3)

3.2.2.4.5. Emzirme İzninin Yeterliliği ve Kullanımı

Emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı kategorisi altında 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; hissedilir etkisinin olmaması, izin kullanımından memnun olmak, mobbinge maruz kalmak, kurumun sorun yaratması, yol süresini hesaba katmak, kamu ve özel çalışanları arası dengedir.

Emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı kategorisinde katılımcılar, hissedilir etkisinin olmaması kodu ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, mevcut emzirme izinlerinin anne çocuk ilişkisine görünür bir fayda sağlamadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K9, K14 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bebekler tüm gün süt emer, emzirme izninin yeterli olması biyolojik olarak imkânsız ama verilen iznin anneler için bir kolaylık olduğunu düşünüyorum.” (K9)

“Yeterli değil. Ben bu konuda yönetim tarafından bir engelleme yaşamadım ama fiziksel olarak gün içinde zorlanıyorum. Evim şubeme yakın olduğu için öğle arasında bazen eve gidip 15 20 dakika olsa bile bebeğimi emzirip dönüyorum.” (K14)

“Yeterli değil, bir bebek günde defalarca annesini emmek ister. 1.5 saat çok kısıtlı ve eğer eviniz işinize çok yakın değilse bölerek de kullanmak mümkün değil. Günde 2 ya da 3 kez kullanılabilecek şekilde bölmeye uygun, daha uzun sürelerde olmalı emzirme izni.” (K16)

Emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı kategorisinde katılımcılar, izin kullanımından memnun olmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar izin kullanımını yeterli bulduklarını ve izin kullanımında sorun yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“O konuda ben de sorun yaşamadım, çalışma arkadaşlarımdan da sorun yaşayan duymadım. Emzirme süreleri, bebeğin biyolojik ihtiyacı dikkate alınacak olursa yetersiz ama yine de ufak da olsa bir zaman boşluğu yaratması güzel oluyor anne için.” (K7)

Emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı kategorisinde katılımcılar, mobbinge maruz kalmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, izin kullanımında yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından mobbinge maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Bazı katılımcılar ise kendileri bu sorunu yaşamasa da yaşayan çalışma arkadaşlarının deneyimlerinden örnek vermiştir. Konuyla ilgili olarak K10, K12, K15 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Sektör performans üzerine, böyle olunca da hedef baskısı altında zorlanmamak imkânsız. Emzirme iznini kullanma sürecimde bir miktar mobbinge maruz kalmıştım o dönemki yöneticim tarafından.” (K10)

“Bir sorun yaşamadım. Ama geçenlerde şu an emzirme izni nedeniyle işe 1,5 saat geç başlayan bir arkadaşımızın arkasından birkaç çalışanın ileri geri laf ettiğine şahit

oldum. Demek ki benzer şekilde benim arkamdan da konuşuldu diye düşündürdü bu durum.” (K12)

"Biraz daha uzun olabilirdi emzirme süreleri. Ben sorun yaşamadım ama bir arkadaşımıza sabahtan kullanması için baskı yapıldığını biliyorum. Akşam kullanmak istemişti fakat kullandırılmamıştı." (K15)

"Kullanma konusunda amirlerim tarafından değil ama çalışma arkadaşlarımdan mobbinge uğradım, hepsi değil de bazıları yaptı. Doğum iznini, emzirme iznini kafa tatili yapıyormuşsunuz gibi algılayan bir zihniyet var. Yüzüme bir şey demediler ama bakışlarından, mırıldanmalarından anlıyor insan. Bunu yapanlar da evlenmemiş, yaşı ilerlemiş kadınlar oluyor genelde. Anne olan kadınlara karşı kıskanç bir tutumları var, kendi pişmanlıklarını diğer kadınlara mobbing olarak yansıtıyorlar." (K18)

Emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı kategorisinde katılımcılar, kurumun sorun yaratması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kurumun hak edilmiş emzirme iznini kullandırmak istemediğini ya da izin kullanımında ilgili kanun düzenlemelerinin dikkate alınmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İlk çocuğumda o dönem çalıştığım kurumda kullandırmamak için zorluk çıkardılar. Beni işe, eşimin aracımız ile bıraktığını belirtmem ve izin süremi iş çıkışı kullanmak istediğimi belirtmem rağmen sabahtan işe geç gelerek kullanmam konusunda dayatma yapılmıştı. Şu anki kurumum ikinci çocuğumdaki emzirme sürelerim ile ilgili bir sorun çıkarmadı.” (K5)

“Kanunda izin kullanım zamanını belirleme hakkı anneye ait olsa da ben kendi tercih ettiğim zaman diliminde kullanamadım iznimi. Bir arkadaşım daha benzer sorunu yaşadı. Bir de emzirme izniniz olsa bile, performansınızı düşürmek gibi bir lüksünüz yok, bu nedenle kendiliğinden iş yoğunluğu da artmış oluyor. Umduğum verimi alamadım ben emzirme iznimden. Günde 1,5 saat yetmez ama hiç yoktan iyidir tabi. Bir de 6 ay değil en az 1 ya da 1,5 yıl uygulanması gerekir bence. Özellikle sütü bol olan anneler fiziksel anlamda da baya zorlanıyorlar. Arkadaşın eşi öğle arası şubeye geliyordu, bayan tuvalette sütünü sağıp biberonla eşine veriyor, o da eve götürüyordu. Bu durumları gözlemleye gözlemleye anneliği erteledim biraz da, göz korkutuyor.” (K11)

Emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı kategorisinde katılımcılar, yol süresini hesaba katmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, hem izin süresinin kısa olması hem de ev ile iş arasındaki mesafenin

uzunluğu nedeniyle bebekleri ile geçirdikleri sürenin azaldığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Daha uzun olabilirdi diye düşünüyorum çünkü gün içinde kullanmak istendiğinde eve giderken yolda geçiyor yarım saati. Hiç yoktan iyidir ama yeterli değil. Ben emzirme iznimle alakalı bir sorun yaşamadım bu arada.” (K3)

Yeterli değil, bir bebek günde defalarca annesini emmek ister. 1.5 saat çok kısıtlı ve eğer eviniz işinize çok yakın değilse bölerek de kullanmak mümkün değil. Günde 2 ya da 3 kez kullanılabilecek şekilde bölmeye uygun, daha uzun sürelerde olmalı emzirme izni.” (K16)

Emzirme izninin yeterliliği ve kullanımı kategorisinde katılımcılar, kamu ve özel sektör çalışanları arası denge kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kamuda çalışan kadınların izinlerini kullanım konusunda bir sorun ile karşılaşmadıklarını ve süre olarak daha cömert bir düzenleme içerdiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Görümcem yakın zamanda doğum yaptı ve kamu çalışanı. Tüm izinlerini çok rahat bir şekilde kullanıyor ve süt izni de günde 3 saat. Memur ve işçi arasındaki kanun kaynaklı bu tip farklı uygulamalar olması hiç adaletli değil. Memurun çocuğu işçinin çocuğundan daha mı değerli ya da memur bizden daha mı anne? Asla yeterli bulmuyorum emzirme sürelerini. En azından memur annelere sağlanan haklar ile bir denkleştirme yapılmalı.” (K13)

3.2.2.4.6. Tükenmişlik

Tükenmişlik kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; çaresiz hissetmek, yorgunluk uykusuzluk, strese bağlı sorunlar yaşamak, çocuğun yanında olamamak ve öz motivasyon sağlamaktır.

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, çaresiz hissetmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, iş ve aile yaşamı arasında dengeyi sağlamaya çalışmak ve izin alamamak nedeniyle strese girdiklerini ve çaresiz hissetlerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların özellikle çocukları ile ilgili konularda ve sağlıkları ile ilgili gelişen bir takım durumlarda çaresizlik duygusuna kapıldıkları dikkat çekmektedir. Konuyla ilgili olarak K14, K15, K17 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Özellikle öğle arası eve emzirmek için geldiğim zamanlar duygusal olarak çok kötü hissediyorum. Kendi kendime boş ver kal evde dönme geri diyorum tabi mümkün değil. Evin kapısından çıkarken apartmanda ağlayan sesini duymak içimi parçalıyor. Çaresizlik hissettiğim anlardan biri aklıma gelen." (K14)

"Kendimi en çok çaresiz ve tükenmiş hissettiğim anlar bakıcı ile yaşanan sorunlar ve çocuğumun hasta olduğu zamanlar. En çok böyle zamanlarda tükenmiş hissediyorum kendimi." (K15)

"Söz konusu çocuksa ve yanında olmak isteyip de olamıyorsa ya da istediğim süre yanında olamıyorsa mutlaka o çaresizlik duygusuna kapılıyorum ve adı belki tükenme değil ama derin bir iç daralması yaşıyorum böyle anlarda." (K17)

"Baş ağrısı ve migren atakları yaşadığım zamanlar olabiliyor. Özellikle migren ataklarında çaresiz hissediyorum." (K18)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar yorgunluk uykusuzluk kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışma temposu ve özel durumların varlığının yorgunluğa neden olduğunu, yeterince dinlenemediklerini ve daha fazla tatile ihtiyaç duyduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K16 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Çocuklar hastayken, sabaha kadar başında sabahlayıp uykusuz işe gittiğim zamanlar gibi durumlarda günü zor tamamladığım, bayılacak gibi hissettiğim zamanlarım oldu geçmişte. Fiziksel ve duygusal anlamda tükenme sınırına gelmişliğim var bu tip zamanlarda." (K16)

"Tükenme ya da başarısızlık denecek kadar yoğun bir duyguya sebep olmuyor bu durum. Ama bazen çalışma tempom beni çok yoruyor ve keşke daha çok tatilim olsaydı diyorum. Yeterli tatil yapamamak, dinlenememek beni tüketiyor. Şu an için çocuklarımla ilgili olarak, çalışmamla ilişkilendirebildiğim bir endişem yok. Her annenin çocuklarıyla ilgili hissettiği standart endişelerim var." (K17)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, strese bağlı sorunlar yaşamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, strese bağlı olarak fiziksel sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2, K8 ve K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Çaresiz, yorgun, tükenmiş hissettiğim durumlar oldu. Düşünmekten uyuyamadığım günler, strese bağlı mide sorunları da yaşamışlığım var." (K2)

"Evet. Stres bende mide bulantısı yapıyor. Aklınızda çeşit çeşit sorun ya da çözülmesi, rayına konması gereken şey varken, müşterilerin kaprisiyle uğraşmak, güler yüzlü

davranmak çok zor. Öyle anlarda son sesimle çığlık atmak istiyorum. Sanki o çığlık hepsi içimden çıkacakmış gibi geliyor.” (K8)

"Stres mutlaka oluyor öyle zamanlarda, baş ağrısı, eğer sorun büyükse mide bulantısı, iştahsızlık gibi durumlar yaşadığım günler oldu." (K10)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, çocuğun yanında olamamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuklarının yanında olamadıklarından dolayı tükenmişlik ve benzeri duygular yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Tabi ki de. Önceki soruların birinde bazen hayatı sorguluyorum demiştim ya kastettiğim buydu. Oğlum ilkokuldayken kaç tane gösterisinde yanındaydım diye kendime sorduğumda üzülüyorum bu gibi ayrıntılara. Pek düşünmemek lazım. En azından ilk çocukluk zamanlarında hep yanındaydım diyerek teselli buluyorum. Kendi kendinizin psikoloğu olmalısınız, yoksa çok zor.” (K1)

“Söz konusu çocuksa ve yanında olmak isteyip de olamıyorsam ya da istediğim süre yanında olamıyorsam mutlaka o çaresizlik duygusuna kapılıyorum ve adı belki tükenme değil ama derin bir iç daralması yaşıyorum böyle anlarda.” (K17)

Tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, öz motivasyon sağlamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, tükenmişlik yaşadıkları zamanlarda kendilerini motive ettiklerini ve bu yolla tükenmişliğin etkileriyle başa çıktıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K1 ve K2 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Tabi ki de. Önceki soruların birinde bazen hayatı sorguluyorum demiştim ya kastettiğim buydu. Oğlum ilkokuldayken kaç tane gösterisinde yanındaydım diye kendime sorduğumda üzülüyorum bu gibi ayrıntılara. Pek düşünmemek lazım. En azından ilk çocukluk zamanlarında hep yanındaydım diyerek teselli buluyorum. Kendi kendinizin psikoloğu olmalısınız, yoksa çok zor.” (K1)

"İlk evliliğimde boşandıktan sonra acaba inat etmeyip işten ayrılıyordum ya da en azından başka bir sektörde iş arasaydım diye çok düşünmüştüm. Ama eğer öyle yapsaydım ileride evliliğimde bir sorun yaşasam keşke ayaklarımın üzerinde durabilseydim dediğim durumlarla karşılaşacaktım belki. Zaten özel sektörde nerede çalışırsanız çalışın yıpratılıyorsunuz, banka değil de başka bir sektör olsaydı belki bu kadar değil ama yine sorunlar yaşayacaktım. Çoğu iş yerinde cumartesi de mesai isteniyor gibi mesela. Bunları da hesaba katınca her işte bir hayır vardır, yaşanması

gerekiyordu belki de deyip kendimi avutuyorum, belki de kendimi kandırıyorum bilmiyorum. Şu an için emekliliğimi hak edene kadar çalışacağım, ama sonrasında asla devam etmeyi düşünmüyorum." (K2)

3.2.2.4.7. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi

Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi teması katılımcıların çocuklarının yaş aralıklarına göre incelenmiştir. Buna göre tükenmişlik kategorisine ait alt kodlara ilişkin en yoğun görüş belirtenler, çocuklarının yaş aralığı 0 – 9 arası değişen katılımcılardır. Dikkat çeken bir diğer konu ise çocuğu 0-1 yaş aralığında olan katılımcıların hukuki güvence istemek kodu üzerine yoğunlaşmış olmasıdır.

Tablo 10. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Ebeveyn İzinlerinin İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi

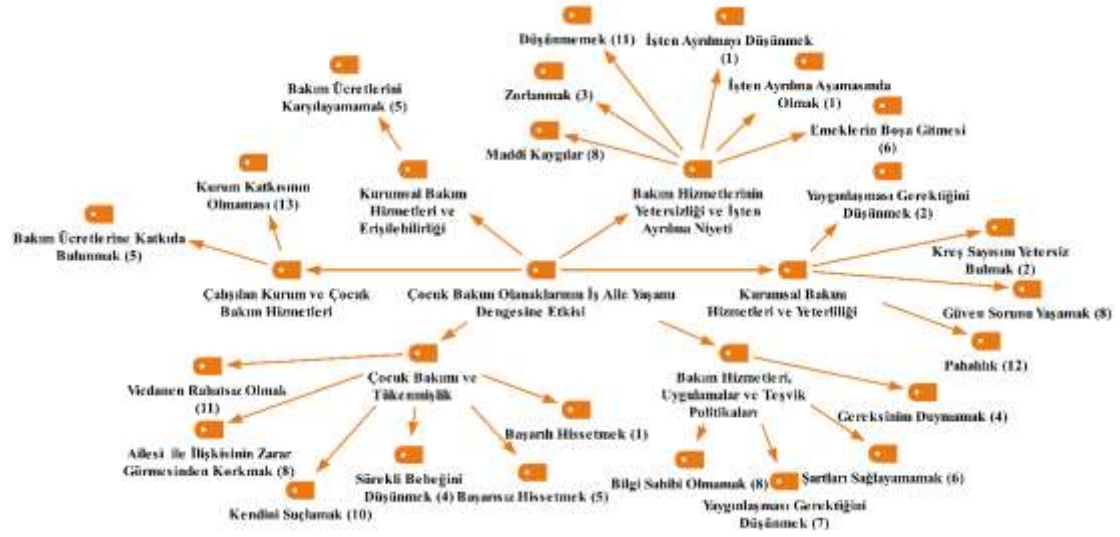
	0-1	2-5	2-9	6-9	6-13	6-17	10-13	10-17	14-17	18	Toplam
✓ Ebeveyn İzinlerinin İş Aile Yaşamı Dengesine Etkisi											
✓ Tükenmişlik											
Yorgunluk/ Uykusuzluk	1	2	1	1	1	1		1			8
Strese Bağlı Sorunlar Yaşamak	2			2						1	5
Çaresiz Hissetmek	2	3	2				1	1		2	11
Çocuğun Yanında Olamamak	2	1	1				1		1		6
Öz Motivasyon Sağlamak									1	1	2
✓ Emzirme İzininin Yeterliliği ve Kullanımı											
Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Arası Denge							1				1
Mobbingle Maruz Kalmak	2	2		1							5
Kurumunun Sorun Yaratması	1		1					1			3
İzin Kullanımdan Memnun Olmak	1	1		1		1			1	1	6
Yol Süresini Hesaba Katmak		1			1						2
Hissedilir Etkisinin Olmaması	2	1	1		1	1		1		1	8
✓ Özel Durumlar İçin İzinler											
Mobbing	1										1
Kurum İnsiyatifi	2	1	1	1		1			1	1	8
Hukuki Güvence İstemek	5	3	2	2	1	2	1	2		2	20
Kurumsal Kültürün Oturmuş Olması						1					1
Yıllık İzinden Kullanmak		1									1
✓ Analık İzininin Babalara Devredilebilirliği											
İş Yaşamında Eşitlik Sağlamak	1			1							2
Anneliği Yaşamak İstemek	1	1		1						1	4
Babalık Duygulanını Ortaya Çıkartmak		1	1		1						3
Annenin Yükünü Azaltmak		2			1					2	5
Babalara İstemeyeceğimi Düşünmek	2	1		1		1	1	1		1	8
Babanın Çocuk Bakımında Yeterli Olmaması	1	2	1	1		1		1	1	1	9
✓ Analık İzinini Yeterli Bulma											
Kariyerin Önünde Engel Olmaması	1										1
Kısmen Yeterli Bulmak	1		1							1	3
Yeterli Bulmak	1	2		2						1	6
Anne ve Bebek İçin Yetersiz Bulmak	1		2						1		4
Yeterli Bulmamak	1	2			1			1	1	1	7
✓ Çocuk Sahibi Olma Kararı ve İzin Hakları											
Karar Vermekte Güçlük Çekmek	1						1				2
Aile Desteğine Güvenmek				1							1
Avantajlardan Yararlanmak	3	2		1		1					7
İkinci Çocuğu Düşünmemek							1			1	2
Bağımsız Konular Olarak Düşünmek		3	2					1		1	7
Çocuğun Büyümesini Beklemek									1		1
Σ TOPLAM	35	32	16	16	7	10	7	10	5	19	160
# N= Belgeler/Konuşmacılar	4 (21,1%)	4 (21,1%)	2 (10,5%)	2 (10,5%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	1 (5,3%)	2 (10,5%)	19 (100,0%)

3.2.2.5. Tema 5: Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi

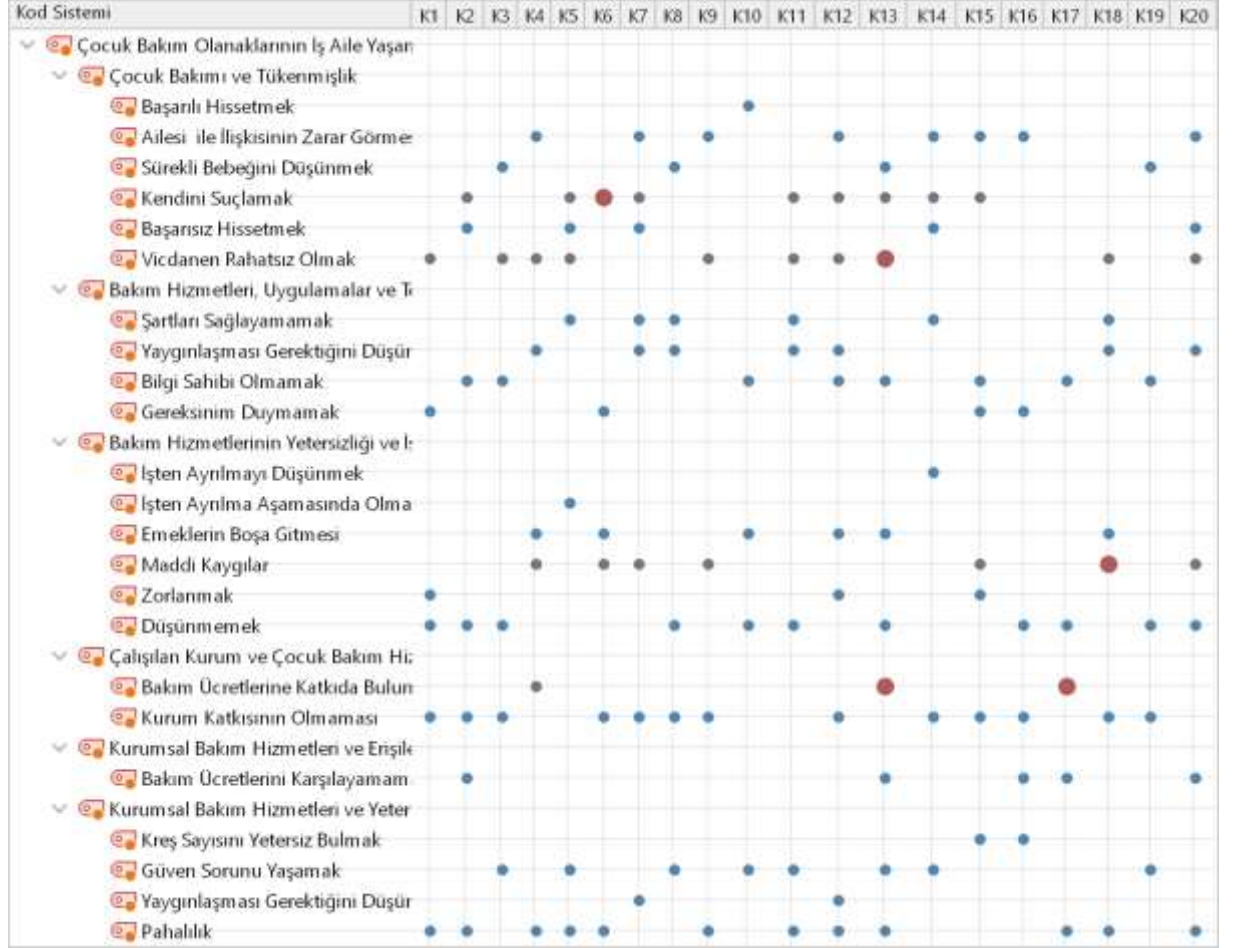
Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan çocuk bakım olanaklarının iş ve aile yaşamı dengesine etkisi temasına ait 6 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; kurumsal bakım hizmetleri, kurumsal bakım hizmetleri ve erişilebilirliği, çalışılan kurum ve çocuk bakım hizmetleri, bakım hizmetlerin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti, bakım hizmetleri, uygulamalar ve teşvik politikaları, çocuk bakımı ve tükenmişliktir. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre

Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi başlığı altında da söz konusu 6 kategori incelenmiştir.

Şekil 5. Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



Tablo 11. Katılımcılara Göre Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi



Çocuk Bakım Olanaklarının İş Aile Yaşamı Dengesine Etkisi teması katılımcılara göre incelenmiştir. Buna göre katılımcılar, vicdanen rahatsız olmak, kurumun katkısının olmaması ve pahalılık kodları üzerine yoğunlaşmıştır. Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisi altındaki başarılı hissetmek kodu dışındaki tüm kodlara – ki bu kodlar olumsuz duygu ve düşüncelere ilişkin kodlardır- ilişkin yoğun olarak ifade edilmiş olması ve kendini başarılı hisseden sadece tek bir katılımcının var olması dikkat çekmektedir. Temaya ilişkin tabloda yer alan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin kodlar, alt başlıklar halinde incelenmiştir.

3.2.2.5.1. Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Yeterliliği

Kurumsal bakım hizmetleri ve yeterliliği kategorisi altında 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; pahalılık, güven sorunu yaşamak, kreş sayısını yetersiz bulmak ve yaygınlaşması gerektiğini düşünmektir

Kurumsal bakım hizmetleri ve yeterliliği kategorisinde katılımcılar, pahalılık kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar çocuk bakım kurumlarının pahalı olduğunu, herkes için erişilebilir olmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2, K4 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Fiyatlar baya yüksek diyorlar ama sayıca çok yaygın artık. Eskiden özel kreş, anaokulu bulmak daha zordu. Artık adım başı var. Geçici bir süre için de bu maliyete mecbur katlanılacak. Yani erişilmez değil, eğer yalnız ve aynı anda kira ödemeye çalışan tek başına ayakta duran bir anne değilseniz tabi. Eşiniz de çalışıyorsa karşılanmayacak meblağlar değil diye düşünüyorum." (K2)

"İyi ve güvenilir kurumlar çok pahalı, ücretsiz, çocuk sayısının özellerdeki gibi sınıf başına az sayıda tutulduğu, devlete ait kuruluşların olmasını tabi ki tercih ederdim." (K4)

"Özeller çok pahalı gerçekten. Özel kalitesinde, çocuk sayısını sınırlı tutan, kalabalık olmayan devlete ait kurumların olmasını isterdim. Kazancımızın önemli bir kısmı kreş, okul parasına gidiyor." (K12)

Kurumsal bakım hizmetleri ve yeterliliği kategorisinde katılımcılar, güven sorunu yaşamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kurumlara karşı güven problemi yaşadıklarını ve hizmetlerinin kalitesinden emin olmadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Haberlerde tatsız şeyler duyuyoruz zaman zaman. Bir anne gönül rahatlığıyla emanet edebilmeli çocuğunu. Denetimlerin çok iyi yapılması lazım. Saatler konusunda da özel kurumların baya esnek davranabiliyor olması güzel." (K8)

"Sayıları çok fazlalaştı gibi görünse de kaliteli ve güvenilir olanları sayıca az." (K19)

Kurumsal bakım hizmetleri ve yeterliliği kategorisinde katılımcılar, kreş sayısını yetersiz bulmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kreş sayısını yetersiz bulduklarını, okulların tatil olduğu dönemlerde

sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K15 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kreşlerin sayıca yetersiz olduğunu artması gerektiğini düşünüyorum. Küçük çocuklu anneler için bakım konusu büyük bir sorun.” (K15)

“Çocuklar okuldayken sorun olmuyor ama okulların tatil olduğu zamanlar ebeveynler çocukları ne yapacağını bilemiyor. Yaz okulları yaz kampları gibi yerlere kaydettirmek gerekiyor. Buralar maddi açıdan karşılayamayan dar gelirli aileler için erişilebilir olmayabilir. Bu duruma devletin bir çözüm bulması lazım.” (K16)

Kurumsal bakım hizmetleri ve yeterliliği kategorisinde katılımcılar, yaygınlaşması gerektiğini düşünmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, güvenilir ve kaliteli kurumların yaygınlaşmasını gerektiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K7 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kurumsal hizmetlerin belli bir yaş altındaki çocuklar için yeterli olmadığını, yaygınlaştırılması gerektiğini düşünüyorum.” (K7)

“Özeller çok pahalı gerçekten. Özel kalitesinde, çocuk sayısını sınırlı tutan, kalabalık olmayan devlete ait kurumların olmasını isterdim. Kazancımızın önemli bir kısmı kreş, okul parasına gidiyor.” (K12)

3.2.2.5.2. Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Erişilebilirliği

Kurumsal bakım hizmetleri ve erişilebilirliği kategorisi altında 1 kod oluşturulmuştur. Bu kod; bakım ücretlerini karşılayamamak kodudur.

Kurumsal bakım hizmetleri ve erişilebilirliği kategorisinde katılımcılar, bakım ücretlerini karşılayamamak ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, bakım kurumlarının ücretlerinin çok yüksek olması sebebiyle ücretleri karşılayamadıklarını, özel okulların fiyatlarına yaptıkları yüksek zamların bu okulları erişilebilir olmaktan uzak kıldığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K13, K17 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çok pahalı buluyorum. Özel okullar çok pahalı ve her şeye zam gelirken onlar da zam yapıyor. Sayıları arttı ve kalite düştü. Sadece anaokulu değil, ilköğretim ve sonrası basamaklar da aynı zamanda bir anlamda bir çocuk bakım hizmeti vermekte. Okulda ne kadar uzun zaman geçirirse, sosyal kulüpler ya da etütlerle, biz çalışan

anneler için o kadar iyi. Mecburen hem iyi bir eğitim alması hem de güvenli bir ortamda vaktini geçirmesi için kolejlere çok büyük paralar ödüyoruz. Her aile için erişilebilir değil bu okullar ama maddi olarak hanesinin total geliri çok iyi düzeyde olmayan çalışan çiftler bile çocuklarını bu sebeplerle özel okullara vermekte.” (K13)

“Bizim burada neredeyse her mahallede bir anaokulu var. Özel kurumlar yeterli sayıda gibi duruyor ama fiyatlar her çalışan ebeveyn için çok da erişilebilir değil. Servis ve kırtasiye harcamalarıyla baya tutuyor.” (K17)

“Orta gelirli çalışan bir anne kazancının her ay ciddi bir bölümünü bu kurumlara ödemek zorunda kalıyor. Asgari ücretle çalışan anneler için ciddi bir mali yük; çalışmanın aile ekonomisine olan maddi katkısını silip süpürüyor” (K20)

3.2.2.5.3. Çalışılan Kurum ve Çocuk Bakım Hizmetleri

Çalışılan kurum ve çocuk bakım hizmetleri kategorisi altında 2 kod oluşturulmuştur. Bunlar; kurum katkısının olmaması ve bakım ücretlerine katkı sağlamaktır.

Çalışılan kurum ve çocuk bakım hizmetleri kategorisinde katılımcılar, kurum katkısının olmaması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk bakım hizmetlerine çalıştıkları kurumun olmadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K2 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Olmadı. Müdürime, arkadaşlarıma bakıcı sormuştum, tavsiye ettikleri bir bayanla anlaşmıştık. Kurumsal anlamda profesyonel bir destek yoktu yani.” (K2)

“Şu ana kadar bir katkısı olmadı.” (K18)

Çalışılan kurum ve çocuk bakım hizmetleri kategorisinde katılımcılar bakım ücretlerine katkı sağlamak ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, anlaşmalı kurumlarda indirim yapılması yoluyla çocuk bakımı konusunda kurumsal bir katkı sağlandığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K13 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Anlaşmalı kurumlarda indirim vardı ama ben tercih etmediğim için başka alternatifleri değerlendirdim.” (K13)

“Çeşitli alanlardaki çeşitli hizmet sağlayıcılar ile yapılmış indirim anlaşmaları var, giyim, eğitim gibi. Eğitim alanında anlaşmalı bir okulda banka çalışanlarına özel bir fiyat uygulanmakta. Sadece bu var konu ile ilişkilendirebileceğim.” (K17)

3.2.2.5.4.Bakım Hizmetlerinin Yetersizliği ve İşten Ayrılma Niyeti

Bakım hizmetlerinin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti kategorisi altında 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; düşünmemek, maddi kaygılar, emeklerin boşa gitmesi, zorlanmak, işten ayrılmayı düşünmek ve işten ayrılma aşamasında olmaktır.

Bakım hizmetlerinin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, düşünmemek kodu ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çeşitli kişisel nedenler ve bakış açıları ile işten ayrılmayı düşünmediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K10, K13, K16 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ben hem anne olmak hem de kariyerimi sürdürmek istiyordum çünkü. Kariyeri de insanın çocuğu gibi; bin bir emekle, yıllar zarfında ulaştığım bir noktayı terk etmek bana hiç de mantıklı gelmiyor.” (K10)

“Maddi ve kişisel olarak çalışma yaşamında elde ettiklerimi sadece belli bir dönem çocuk bakmak için terk etmek, uzun vadede çok mantıklı gelmedi bana. İşimi bırakmayı düşünmedim bu nedenlerle.” (K13)

“Ciddi olarak bunu düşünmedim. Bu sürecin üstesinden gelebileceğimi düşündüm, çevremde diğer çalışan anneleri örnek aldım. Bir şekilde oluyor demek ki dedim; sonuçta çalışan ilk anne ben olmayacaktım. Benim de annem çalışan bir kadındı. O da benim için bir rol modeldi aslında.” (K16)

“Bir ailede kadın her ne kadar az bile kazanıyor olsa çalışmalı diye düşünüyorum. Dünyanın bin bir türlü hali var ve maddi olarak ayakta kalabilmeli bir anne. Hiç düşünmedim.” (K19)

Bakım hizmetlerinin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, maddi kaygılar kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, maddi kazançlarının azalmasından ve işsiz kalmaktan duydukları endişeler nedeniyle işten ayrılmayı düşünmediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İsterdim ben de çocuğumu kendim büyütebilmeyi, çalışmaya bir süre ara verebilmeyi ama şu an maddi nedenlerden ötürü bu mümkün değil.” (K7)

“Çocuğum ve iş arasında kaldığım ve çıkmaza girdiğim zamanlar oluyor mutlaka ve o sinir anında bas istifanı, kurtul diyorum kendime. Fakat işsizlik o kadar fazla ki bir kez çıkarsam bir daha giremeyecek olma korkusu ve ekonomik anlamda ailemizin güvende kalması gerektiğine yönelik düşüncelerim beni vazgeçiriyor.” (K15)

Bakım hizmetlerinin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, emeklerin boşa gitmesi kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işten ayrılmaları durumunda mesleklerine ve kariyerlerine verdikleri emeklerin boşa gideceğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4, K9, K10 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Bunca yıl verdiğim emeği hiçe sayıp ev hanımı olmayı mantığım almadığı için oturup ciddi ciddi böyle bir şey yapmayı hiç düşünmedim. İşin bir de maddi boyutu var." (K4)

"Çalışmam, onlara daha iyi bir gelecek inşa etmek için. Bu nedenle ara ara kendi iş yükümden, koşturmacalardan dolayı çıkmazda hissetsem bile temelli işi bırakmayı hiç düşünmedim." (K9)

"Düşünmedim. Ben hem anne olmak hem de kariyerimi sürdürmek istiyordum çünkü. Kariyeri de insanın çocuğu gibi; bin bir emekle, yıllar zarfında ulaştığım bir noktayı terk etmek bana hiç de mantıklı gelmiyor." (K10)

"Anne olmadan önce bir çocuğum olsun işi bırakırım diyenlerdendim ama bırakamadım. Annemin desteği, aynı süreci deneyimleyen arkadaşlarla yapılan sohbetler ve onlardan aldığım cesaret, ülkenin ekonomik koşulları, işsizlik gerçeği, çocuk sahibi olunca artan masraflar gibi faktörlerle vazgeçtim bu fikirden." (K18)

Bakım hizmetlerinin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, zorlanmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, istifa etmeyi düşündükleri noktalarda maddi kaygılar ve kariyer endişesiyle istifa etmediklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K12 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Arada sektör değiştirsem mi ya da ara versem mi diye aklımdan geçiyor. Neden çalışmaya devam ettiğimi soracak olursanız bunun birçok sebebi var. Maddi yönü var, yaşamsal belirsizlikler nedeniyle bir güvence olması, emeklilik hayalleri, kendi potansiyelimi ortaya koyma isteğim ve çalışmayan kadına toplumda uygulanan psikolojik şiddet gibi türlü türlü faktörlerden birer parça var içinde diyebilirim." (K12)

"Çocuğum ve iş arasında kaldığım ve çıkmaza girdiğim zamanlar oluyor mutlaka ve o sinir anında bas istifanı, kurtul diyorum kendime. Fakat işsizlik o kadar fazla ki bir kez çıkarsam bir daha giremeyecek olma korkusu ve ekonomik anlamda ailemizin güvende kalması gerektiğine yönelik düşüncelerim beni vazgeçiriyor." (K15)

Bakım hizmetlerinin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, işten ayrılmayı düşünmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar gelecekte işten ayrılmayı düşündüklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K14 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Evet, işten ayrılmayı ilerleyen süreçte düşünüyorum. Biraz daha zaman tanıdım kendime, beklemedeyim diyebilirim. Şu an bebeğim çok ufak diye biraz daha zaman veriyorum kendime ama eninde sonunda işi bırakacağım. Belki ilerde başka bir sektörde kendi yaşam tempoma uygun başka bir işte yer alabilirim.” (K14)

Bakım hizmetlerinin yetersizliği ve işten ayrılma niyeti kategorisinde katılımcılar, işten ayrılma aşamasında olmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, işten ayrılma aşamasında olduklarını, kadının çalışması gerektiği yönündeki toplumsal baskı nedeniyle çalışmaya devam etmek zorunda kaldıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 kodlu katılımcı, şunlardan bahsetmiştir:

“Şu an işimden ayrılma sürecinin kıyasındayım. Daha önce de belirttiğim gibi mahalle baskısı ile çalışma yaşamında kaldım bu kadar sıkıntı çekmeme rağmen. Anneliği ikinci plana atmayı marifet gibi gösteren, kadını ancak ücretli bir işte çalışması şartıyla saygın kabul eden hastalıklı bir toplumsal zihniyetin eleştirilerinden çekindiğim için bunca yıl dayandım.” (K5)

3.2.2.5.5. Bakım Hizmetleri, Uygulamalar ve Teşvik Politikaları

Bakım hizmetleri, uygulamalar ve teşvik politikaları kategorisi altında 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; bilgi sahibi olmamak, yaygınlaşması gerektiğini düşünmek, şartları sağlayamamak ve gereksinim duymamaktır.

Bakım hizmetleri, uygulamalar ve teşvik politikaları kategorisinde katılımcılar bilgi sahibi olmamak ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk bakımı ile ilgili uygulamalardan yararlanma koşulları ile ilgili bilgi sahibi olmadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K12, K13, K17 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Hiç detaylı araştırmadım, koşullarına bile bakmadım detaylı olarak çünkü bazı illerde pilot uygulama şeklinde olduğunu ve baya bir koşulun da sağlanması

gerektiğini biliyorum. Başlangıç olarak güzel ama ülke genelinde tüm çalışan kadınların faydalanabilmesi gerekir bu haktan." (K12)

"Duydum ama detaylı olarak bilmiyorum." (K13)

"Ayrıntılı bilgin yok, bir nebze de olsa teşvik edici olmuştur, hitap ettiği bir kitle olmuştur diye düşünüyorum." (K17)

"Benim kızımın ufak olduğu zamanlarda yoktu bunlar. Şu an ise medyadan duyduğum kadar sınırlı bir bilgiye sahibim. Çalışma niyeti olmayan bir kadını yine teşvik etmeyecektir. Çalışma niyeti olan bir kadın üzerinde ise teşvik edici olacaktır." (K19)

Bakım hizmetleri, uygulamalar ve teşvik politikaları kategorisinde katılımcılar, yaygınlaşması gerektiğini düşünmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, politikaların daha kapsayıcı olması gerektiğini ve yaygınlaştırılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Bilgin var, yararlanabilir miyiz diye araştırmıştım. Katkısı olduğunu düşünüyorum ama daha esnek tutulması gerekli, daha geniş bir kitle yararlanabilmeli." (K7)

"Biz faydalanamadık, koşullarını sağlayamadık. Torun parası olarak ödenen meblağ da baya cüzi bir miktar, alabilseydik bile annemin bize her gün gelip gitmeye yola verdiği para çok daha fazla tutar sanırım. Çok teşvik edici bulmuyorum, devamı getirilir ve geliştirilirse, ülke çapında yaygınlaştırılırsa belki istihdama bir katkısı olur." (K11)

Bakım hizmetleri, uygulamalar ve teşvik politikaları kategorisinde katılımcılar, şartları sağlayamamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuk bakımı kapsamında sağlanan faydalardan yararlanabilmek için gereken şartları sağlayamadıklarını vurgulamışlardır. Konuyla ilgili olarak K5, K8 ve K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Ben dâhil çevremde kim başvurduysa çıkmadı, keskin şartları var, yaygın olarak faydalanılır bir düzeyde olduğunu düşünmüyorum. Bu açıdan yeterli bir teşviki yok." (K5)

"Evet, bilgin var. Güzel uygulamalar, ancak her faydalanmak isteyen faydalanabileceği şekilde yaygınlaştırılmalı ve hak edişler kolaylaştırılmalı." (K8)

"Çok çok sınırlı, yeterli değil. Çevremde faydalanana hiç denk gelmedim." (K14)

Bakım hizmetleri, uygulamalar ve teşvik politikaları kategorisinde katılımcılar, gereksinim duymamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılar, teşvik politikalarını takip etme gereksinimi duymadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K1 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Şu an gereksinim duymadığım için araştırmadım ama mutlaka faydalananlar için bir artısı olmuştur.” (K1)

“Nasıl olsa bize çıkmaz diye hiç bakmadım, haberim var ama basında birkaç başvuru şartını okuyup uymadığını gördükten sonra geri kalanını da okumamıştım. Ödeme tutarları da kadının çalışmasına teşvik sağlayacak düzeyde değil, son rakamlar hakkında bilgim yok ama bakıcı ücretleri çok yüksek. Ödenen tutar bakıcıya ödediğimiz tutarın en az 2/3’ünü karşılamalı.” (K15)

3.2.2.5.6. Çocuk Bakımı ve Tükenmişlik

Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisi altında 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; vicdanen rahatsız olmak, kendini suçlamak, ailesi ile ilişkisinin zarar görmesinden korkmak, başarısız hissetmek, sürekli bebeğini düşünmek ve başarılı hissetmektir.

Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, vicdanen rahatsız olmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuklarına yeterince annelik yapamadıklarını ve bu nedenle vicdan azabı çekerek kendilerini suçladıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4, K5 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çocuğumun ilerde beni suçlamasından korkuyorum, duygusal olarak evdeki yokluğum ergenlik ve ileri zamanlarında aramızda ya bir mesafe oluşmasına neden olursa gibi endişelerim var.” (K4)

“Bir anne olarak kendimi başarısız hissediyorum. Çocuklarıma yeterince annelik yapamadığım fikrindeyim. Bunu dile getirirken zorlanıyorum hatta kendi söylediğimi işitmek bile canımı yakıyor bu arada.” (K5)

“Biz çalışan annelerin çocukları akraba, bakıcı, kreş elinde oradan oraya sürüklenerek büyüyor. Çalışma süreleri ülkemizde çok uzun olduğu için çocukların bu süreçte psikolojik olarak zarar gördüğünü düşünüyorum. Hatta bu da bir nevi çocuk istismarı, psikolojik istismar bence. Şu an için bir başarısızlık hissetmemekteyim ama eğer bu bahsettiğim nedenlerden dolayı çocuğumla ilgili bir sorun yaşayacak olursam ilerde mutlaka kendimi bir miktar eleştiririm, suçlarım diye düşünüyorum.” (K12)

Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, kendini suçlamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, aile içi olumsuzlardan ve ailelerine zaman ayıramadıklarından dolayı kendilerini suçladıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2, K5, K7 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"İlk evliliğimi bitirdiğim zamanlarda kendimi çok başarısız hissettim. Evlilik, çocuk ve işi aynı anda bir arada yürütememekten dolayı kendimi suçladığım zamanlar oldu. Hem çalışıp hem de ev hayatında mutlu olan kadınlar yok muydu, ben niye onlardan biri olamamıştım gibi sorular içinde kıvrandığım çok stresli bir dönemdi. Çalışan ve boşanmış bir anne olarak çocuğuma nasıl faydalı olabileceğim konusunda ciddi endişelerim vardı." (K2)

"Bir anne olarak kendimi başarısız hissediyorum. Çocuklarıma yeterince annelik yapamadığım fikrindeyim. Bunu dile getirirken zorlanıyorum hatta kendi söylediğimi iştirmek bile canımı yakıyor bu arada." (K5)

"Başımı yastığa koyduğumda günümün bir değerlendirmesini yaparım, bugün eşin için, çocuğun için, kendin için ne yaptın diye sorarım kendime ve çoğu kez de verdiğim cevaptan memnun kalmam. Bazen ya eşim bu tempodan bıcarsa diye düşünüyorum. İşten eve yorgun argın geliyor, bakıcıdan çocuğu teslim alıyor, benim akşam eve gelmeme dek sofrayı kuruyor, bazen bir şeyler hazırlıyor, çocuğu oyalıyor. Şimdilik isyan etmiyor ama ya bu durumdan bıcarsa, benim evdeki varlığımın azlığı yuvamıza zarar vermeye başlarsa diye endişelerim var. Bizim meslekte boşanan ya da evliliğinde sorun yaşayan kişi sayısı tahmin edebileceğinizden çok daha fazla. Bazen başarılı bir anne miyim diye kendimi yargılıyorum." (K7)

"Oğlumun derslerinde bir düşüş olduğunda bunu kendime bağlıyorum. Kendimi suçlama eğilimim biraz fazla. Daha küçük ve eve tek başına girmesi, evde yalnız zaman geçiriyor olması psikolojik olarak beni yıpratıyor. Ya ben ya da babası evde yokken depresyon olursa, yangın çıkarsa gibi endişelerim var." (K13)

Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, ailesi ile ilişkisinin zarar görmesinden korkmak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş ve aile yaşamı dengesini kurmakta güçlük çektiklerini ve ailevi ilişkilerinin zarar görmesinden korktuklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K7, K14 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Başımı yastığa koyduğumda günümün bir değerlendirmesini yaparım, bugün eşin için, çocuğun için, kendin için ne yaptın diye sorarım kendime ve çoğu kez de verdiğim

cevaptan memnun kalmam. Bazen ya eşim bu tempodan bıarsa diye düşünüyorum. İşten eve yorgun argın geliyor, bakıcıdan çocuğu teslim alıyor, benim akşam eve gelmeme dek sofrayı kuruyor, bazen bir şeyler hazırlıyor, çocuğu oyalıyor. Şimdilik isyan etmiyor ama ya bu durumdan bıarsa, benim evdeki varlığımın azlığı yuvamıza zarar vermeye başlarsa diye endişelerim var. Bizim meslekte boşanan ya da evliliğinde sorun yaşayan kişi sayısı tahmin edebileceğinizden çok daha fazla. Bazen başarılı bir anne miyim diye kendimi yargılıyorum." (K7)

"Çalışıyor olmak çocuğumun gelişimsel sağlığı ile ilgili endişeler taşıyama da neden oluyor. Bankacılık sektöründe mutlu, başarılı kadın rolünü oynayan hatta kendini de buna inandıran ama evliliğinde ve aile ilişkilerinde mutsuz olan kadınlardan biri olmak istemiyorum. Süper kadın olacağım derken aile yaşamları birçoğunun enkaz gibi. Sorunlu, aileden kopuk, başına buyruk bir çocuk yetiştirmek istemiyorum. Ne yazık ki anne baba çalışan çiftlerde ve özellikle eve işten bu kadar geç geldiği ailelerde yetişen çocuklar denetimsiz kalıyor, sorunlu bir çocukluk ve ergenlik geçiriyorlar. Çocuğum okuldan eve geldiğinde ben evde olmalıyım, önüne yemeğini koymalıyım. Her çocuğun buna ihtiyacı var. Eğer bunu sağlayamazsam kendimi başarısız hissedeceğim." (K14)

"Şu anki çalışma tempomda devam edersem kendim, bebeğim ve tüm aile hayatımın bu durumdan zarar göreceğini düşünmekteyim. Fiziksel anlamda tükenme noktasına geldiğim zamanlar oluyor ve zaten kısmi süreli çalışma başvurusunda bulunacağım yakın zamanda." (K20)

Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, başarısız hissetmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar kendilerini anne olarak başarısız hissettiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

"Bir anne olarak kendimi başarısız hissediyorum. Çocuklarıma yeterince annelik yapamadığım fikrindeyim. Bunu dile getirirken zorlanıyorum hatta kendi söylediğimi işitmek bile canımı yakıyor bu arada." (K5)

Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, sürekli bebeğini düşünmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çocuklarından ayrı kaldıkları durumlarda sürekli olarak çocuklarını düşündüklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K3 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışan anne olmak benim için başlı başına bir başarı zaten. Başarısızlık duygusuna kapılmadım. Yetişemediğim zamanlar tabi ki olacak. Çalışırken aklımın bir köşesi evde oluyor, kameranın bakıcı için caydırıcı olduğunu, herhangi kötü bir eyleme cesaret edemeyeceğini umuyorum. Güven de sağladı ama annelik içgüdüsi ve koruma duygusu ile endişelendiğim oluyor, kamera olsa da her an evi izlemem mümkün değil çünkü.” (K3)

“Oğlumun derslerinde bir düşüş olduğunda bunu kendime bağlıyorum. Kendimi suçlama eğilimim biraz fazla. Daha küçük ve eve tek başına girmesi, evde yalnız zaman geçiriyor olması psikolojik olarak beni yıpratıyor. Ya ben ya da babası evde yokken depresyon olursa, yangın çıkarsa gibi endişelerim var.” (K13)

Çocuk bakımı ve tükenmişlik kategorisinde katılımcılar, başarılı hissetmek ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yaşamın farklı alanlarında aktif olabilmelerine bağlı olarak kendilerini başarılı hissettiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili, K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Tam tersi kendimi çok başarılı hissediyorum. Eğer sadece anne olmayı ya da sadece çalışıp evlenmemeyi, çocuk yapmamayı tercih etseydim esas o zaman başarısız hissederdim” (K10)

3.2.2.5.7. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi

Çocuk Bakım Olanaklarının İş ve Aile Yaşamı Dengesine Etkisi teması katılımcıların organizasyonda çalıştıkları sürelerle göre incelenmiştir. Buna göre 0-1 yaş aralığında çocuğu olan katılımcılar aile ilişkisinin zarar görmesinden korkmak, kendini suçlamak, vicdanen rahatsız olmak, yaygınlaşması gerektiğini düşünmek ve pahalılık kodları üzerine; 2-5 yaş aralığında çocuğu olan katılımcılar maddi kaygılar ve kurumun katkısının olmaması kodları üzerine yoğunlaşmıştır. Bakım hizmetlerini yetersiz bulmak ile ilgili en yoğun fikir beyan eden katılımcılar, 0 – 1 ve 2 – 5 yaş arası çocuğu olan katılımcılardır.

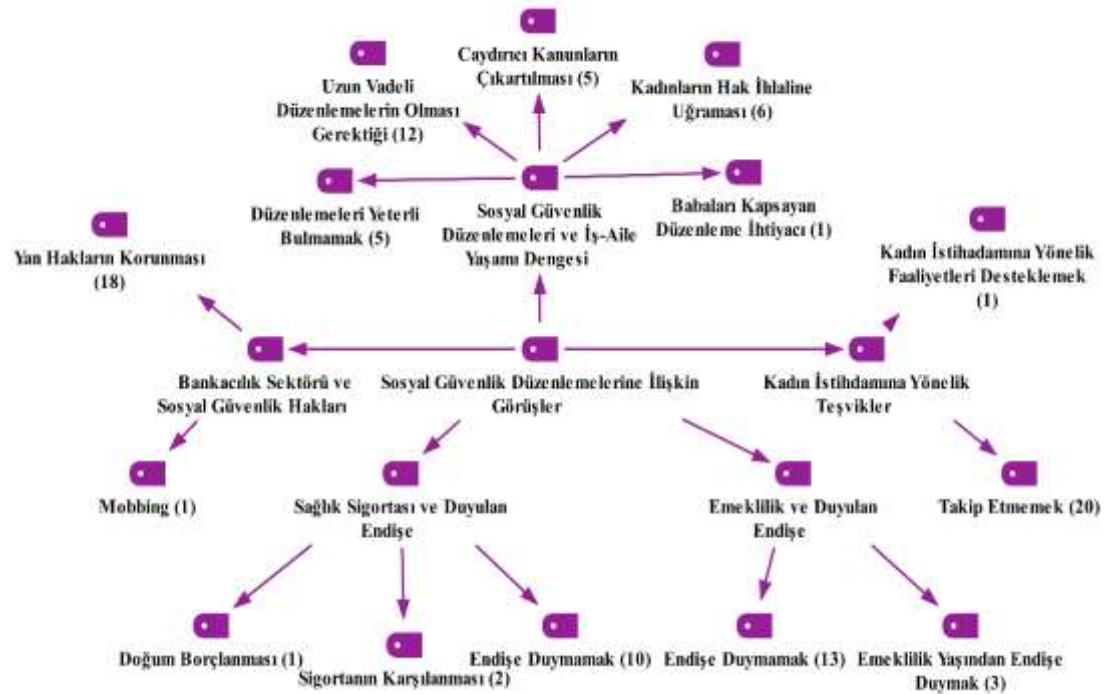
Tablo 12. Çocukların Yaş Aralıklarına Göre Çocuk Bakım Olanaklarının İş Aile Yaşamı Dengesine Etkisi

	0-1	2-5	2-9	6-9	6-13	6-17	10-13	10-17	14-17	18	Toplam
Çocuk Bakım Olanaklarının İş Aile Yaşamı											
Çocuk Bakımı ve Tükenmişlik											
Başarı Hissetmek				1							1
Ailesi ile İlişkinin Zarar Görmek	1	2			1	1					2
Sürekli Bebeğini Düşünmek		1		1			1			1	4
Kendini Suçlamak	3	2	1				1	2		1	10
Başarısız Hissetmek	2	1	1							1	5
Vicdanen Rahatsız Olmak	3	2	1			1	2		1		10
Bakım Hizmetleri, Uygulamalar ve T											
Şartları Sağlayamamak	2	2	1	1							6
Yaygınlaşması Gerekliğini Düşün	3	2		1							6
Bilgi Sahibi Olmamak	1	2	1	1			1			2	8
Gereksinim Duymamak		1			1			1	1		4
Bakım Hizmetlerinin Yetersizliği ve İ											
İşten Ayrılmayı Düşünmek	1										1
İşten Ayrılma Aşamasında Olma			1								1
Emeklerin Boşa Gitmesi	1	1		1			1	1			5
Maddi Kaygılar	1	4				1		1			7
Zorlanmak	1	1							1		3
Düşünmemek	2	1	1	2	1		1		1	2	11
Çalışan Kurum ve Çocuk Bakım Hı											
Bakım Ücretlenme Katkıda Bulun			2				2				4
Kurum Katkısının Olmaması	2	4		1	1	1		1	1	2	13
Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Eniş											
Bakım Ücretlerini Karşalayamam	1		1		1		1			1	5
Kurumsal Bakım Hizmetleri ve Yeter											
Kreş Sayısını Yetersiz Bulmak		1			1						2
Güven Sorunu Yaşamak	2	1	1	2			1			1	8
Yaygınlaşması Gerekliğini Düşür	1	1									2
Pahalılık	3	1	2			1	1	1	1	1	11
TOPLAM	32	30	13	11	6	5	12	7	6	12	134
# N= Belgeler/Konuşmacılar	4 (21.1%)	4 (21.1%)	2 (10.5%)	2 (10.5%)	1 (5.3%)	1 (5.3%)	1 (5.3%)	1 (5.3%)	1 (5.3%)	2 (10.5%)	19 (100.0%)

3.2.2.6. Tema 6: Sosyal Güvenliğe İlişkin Görüşler

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan biri olan sosyal güvenlik düzenlemelerine ilişkin görüşler temasına ait 5 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; kadın istihdamına yönelik teşvikler, sağlık sigortası ve duyulan endişe, emeklilik ve duyulan endişe, bankacılık sektörü ve sosyal güvenlik hakları, sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı dengesidir. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşleri başlığı altında da söz konusu 5 kategori incelenmiştir. Ayrıca kod bulutu ve kod haritasına da yer verilmiştir.

Şekil 6. Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



Tablo 13. Katılımcılara Göre Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler

[illegible]

Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler teması katılımcılara göre incelenmiştir. Buna göre katılımcılar yan hakların korunması ve takip etmemek kodları üzerine yoğunlaşmıştır. Katılımcılar, yoğun olarak bankacılık sektörünün kendilerine tanıdığı yan haklardan duydukları memnuniyeti dile getirmişlerdir. Özel sağlık sigortası, çeşitli sosyal imkânlar ve ödemeler gibi yan hakların bu sektörde çalışmaya devam etmelerinde belirleyici faktörlerden biri olduğunu vurgulamışlardır. Sosyal güvenlik alanında var olan düzenlemelerin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına katkıda bulunması adına, düzenlemelerin, analık dönemi gibi kısa süreçlere ek olarak uzun vadeli düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği de katılımcılar tarafında üzerinde çokça durulan konulardan biridir. Temaya ilişkin tabloda yer alan kategoriler ve bu kategorilere ilişkin kodlar, alt başlıklar halinde incelenmiştir.

3.2.2.6.1.Kadın İstihdamına Yönelik Teşvikler

Kadın istihdamına yönelik teşvikler kategorisi altında 2 kod oluşturulmuştur. Bunlar; takip etmemek ve kadın istihdamına yönelik faaliyetleri desteklemektir.

Kadın istihdamına yönelik teşvikler kategorisinde katılımcılar, takip etmemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kadın istihdamına yönelik teşvikler hakkındaki gelişmeleri takip etmediklerini ve araştırmadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4, K8 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Şu an bir işim var diye takip etmiyorum ama özellikle kadın girişimini destekleyen projeleri çok faydalı buluyorum.” (K4)

“Bazıları hakkında bilgi sahibiyim ama her birini takip etmiyorum.” (K8)

“Pek değil, duyduklarım kadarıyla sınırlı bir bilgim var; girişimcilik teşvikleri gibi konularda.” (K19)

Kadın istihdamına yönelik teşvikler kategorisinde katılımcılar, kadın istihdamına yönelik faaliyetleri desteklemek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kadın istihdamına yönelik teşvikleri takip etmediklerini fakat faydalı bulduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcı, şunlardan bahsetmiştir:

“Şu an bir işim var diye takip etmiyorum ama özellikle kadın girişimini destekleyen projeleri çok faydalı buluyorum.” (K4)

3.2.2.6.2. Sağlık Sigortası ve Duyulan Endişe

Sağlık sigortası ve duyulan endişe kategorisi altında 3 kod oluşturulmuştur. Bunlar; endişe duymamak, sigortanın karşılanması ve doğum borçlanmasıdır.

Sağlık sigortası ve duyulan endişe kategorisinde katılımcılar, endişe duymamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumun kurumsal bir kimliğe sahip olmasından ve bu konuda bir hak ihlaline uğramadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K9 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kurumsal bir işyerinde çalıştığım için bir endişem yok.” (K1)

“Taşımıyorum. Hakkımızın ihlal edildiği bir durum yok.” (K9)

“Bahsettiğiniz konularda bir hak erozyonu yaşamadım, bir endişem yok.” (K12)

Sağlık sigortası ve duyulan endişe kategorisinde katılımcılar, sigortanın karşılanması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sigortanın karşılanması konusunda hak ihlali yaşamadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K2 ve K7 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Evet, o konuda hakkımı yiyemem. Özel sağlık sigortamıza kadar karşılanıyor.” (K2)

“Birçok diğer özel sektör çalışanının sahip olmadığı haklara sahibiz bu konuda. Şu an için bir endişem yok.” (K7)

Sağlık sigortası ve duyulan endişe kategorisinde katılımcılar doğum borçlanması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, doğum borçlanması hakkı konusunda endişe duyduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K20 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Kısmi süreli çalışma hakkımı kullanırken tıpkı doğum borçlanması gibi bir hakkım olacak mı diye bazı sorular var sadece aklımda.” (K20)

3.2.2.6.3. Emeklilik ve Duyulan Endişe

Emeklilik ve duyulan endişe kategorisi altında 2 kod oluşturulmuştur. Bunlar; endişe duymamak ve emeklilik yaşından endişe duymaktır.

Emeklilik ve duyulan endişe kategorisinde katılımcılar, endişe duymamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, emeklilik hakları konusunda endişe duymadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K7, K11 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Kurumsal bir işyerinde çalıştığım için bir endişem yok." (K1)

"Birçok diğer özel sektör çalışanının sahip olmadığı haklara sahibiz bu konuda. Şu an için bir endişem yok." (K7)

"Bir endişe taşımıyorum. Emeklilik, kıdem tazminatı gibi konularda çalışanlar lehine ya da aleyhine kanunen ne düzenleme yapılırsa bize de uygulanacak mecburen. Çok kafa yorduğum bir konu değil." (K11)

"O bakımdan da içim rahat. Her ne kadar çok çalışsak da emeklilik haklarımız açısından ya da kurumumuzun sağladığı yan haklar açısından bir mağduriyetim yok." (K13)

Emeklilik ve duyulan endişe kategorisinde katılımcılar, emeklilik yaşından endişe duymak ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, emeklilik yaşının geç olmasından dolayı endişe duyduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K4 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

"Emeklilik yaşımın oldukça geç olması beni endişelendiriyor, umarım başka düzenlemelerle daha dengeli bir noktaya getirilir." (K4)

"Şu an için bir endişem yok. Ama gelecek konusunda emeklilik yaşı çok geç. Emekli olacak kadar yaşayabilecek miyiz, ne zaman rahat edeceğiz, yaşlılığımızda geçinebilecek miyiz gibi her vatandaşın aklına gelen endişeler benim de aklıma geliyor." (K15)

3.2.2.6.4. Bankacılık Sektörü ve Sosyal Güvenlik Hakları

Bankacılık sektörü ve sosyal güvenlik hakları kategorisi altında 2 kod oluşturulmuştur. Bunlar; yan hakların korunması ve mobbingdir.

Bankacılık sektörü ve sosyal güvenlik hakları kategorisinde katılımcılar, yan hakların korunması ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumun kurumsal olmasından kaynaklı olarak yan haklarının güvence altına alındığını ve bankacılık sektörünün sağladığı çeşitli yan haklar gibi olanakların

diğer sektörlerle kıyaslandığında daha fazla olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K8, K9, K11 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Güven veriyor. Başka bir sektörde iş bulmaya çalışsam mı diye düşündüğümde beni bu düşüncemden vazgeçiren etkenlerden en önemlisi bankanın çalışana tanıdığı ekstra güvenceler oluyor.” (K8)

Evet, bankaların sağladığı yan haklar oldukça iyi. Birçoğumuzun uzun çalışma saatleri ve strese rağmen bu sektörde kalmaktaki ısrarı da bu yüzden.” (K9)

"Sektör içinde kaldığınız sürece bahsettiğiniz haklarınız tam olarak verilir. Özel sağlık sigortası gibi çeşitli yan haklar da tanınıyor. Prim sistemi ile maaşların da piyasadaki diğer özel sektör çalışanlarına göre daha iyi durumda olduğunu söyleyebilirim. Ancak bu sektörde çalışan bazı arkadaşlarımızın istifaya zorlanmaları, işten çıkarmaların yaşanması gibi olumsuz olaylar da var. Kurumsal bir sektör ama bir memur gibi ömür boyu istihdam garantimiz yok. Çalışma tempomuzu düşürmek, verilen kotaların altında kalmak sonumuzu getirir. Bu baskı altında çalıştığımız da bir gerçek." (K11)

"Evet, birçok bankacının bu sektöre katlanma sebebi, piyasaya göre görece olarak daha iyi olan maaşlar ve yan haklar zaten." (K18)

Bankacılık sektörü ve sosyal güvenlik hakları kategorisinde katılımcılar, mobbing ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sektörde çalışmanın uzun süreli olamayabileceğini ve çalışanlara çok fazla mobbing uygulandığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Sektör içinde kaldığınız sürece bahsettiğiniz haklarınız tam olarak verilir. Özel sağlık sigortası gibi çeşitli yan haklar da tanınıyor. Prim sistemi ile maaşların da piyasadaki diğer özel sektör çalışanlarına göre daha iyi durumda olduğunu söyleyebilirim. Ancak bu sektörde çalışan bazı arkadaşlarımızın istifaya zorlanmaları, işten çıkarmaların yaşanması gibi olumsuz olaylar da var. Kurumsal bir sektör ama bir memur gibi ömür boyu istihdam garantimiz yok. Çalışma tempomuzu düşürmek, verilen kotaların altında kalmak sonumuzu getirir. Bu baskı altında çalıştığımız da bir gerçek.” (K11)

3.2.2.6.5. Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri ve İş ve Aile Yaşamı Dengesi

Sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; uzun vadeli düzenlemelerin olması gerektiği,

kadınların hak ihlaline uğraması, caydırıcı kanunların çıkartılması, düzenlemeleri yeterli bulmamak ve babaları kapsayan düzenleme ihtiyacıdır.

Sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, uzun vadeli düzenlemelerin olması gerektiği kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, yapılan uygulamaların uzun süreli, kapsayıcı ve kalıcı çözümler getirmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K11, K13, K16 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Analık izinleri gibi kısa süreli uygulamalar dışında etkisi daha uzun vadeli düzenlemelere ihtiyaç var. Kadınların daha erken yaşlarda emekli olabilmesinin önünün açılması gerektiğini düşünüyorum. Erken emeklilik hakkının tanınması gibi düzenlemelerle bir grup kadının aile içi sorumlulukları bağlamında rahatlayacağını düşünüyorum.” (K11)

“Yardımcı olmada bir kolaylık sağladığı kesin ama dengeyi tamamen sağlayacak bir yapılanma yok; olması da çok zor. Çünkü her ailenin kendi içinde zorlandığı konular farklı ve her soruna bir çözüm düzenlenmesi de mümkün olmayabilir. Memur annelere tanınan haklar baz alınarak iyileştirmeler yapılabilir bence. Çalışanların işverenlerden korkmadan bu hakları kullanması güvence altına alınsa bile baya yol kat edilir.” (K13)

“Yardımcı olan girişimler var ama çeşitlendirilmeli, toplumun her kesimine yayılabilmeli. Kayıt dışı çalıştırılanlar gibi kesimlerin hakları daha sıkı bir biçimde gözetilmeli.” (K16)

“Tamamen yaşam dengesini sağlayacak bir hukuki altyapı olmadığını ama belli başlı durumlarda örneğin annelik gibi, kısa süreli bir çözüm sağladığını düşünüyorum.” (K17)

Sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, kadınların hak ihlaline uğraması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sağlanan haklar nedeniyle kadınların ayrımcılığa uğrayabileceğini, iş güvencesinin daha güçlü şekilde garanti altına alınması gerektiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K10, K12 ve K18 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Üzerine kafa yorduğum bir konu değil ama mevcut izin hakları bir miktar rahatlama sağlamakta anneler için. Bu noktadan sonrası ailenin kendi içindeki dinamiklerle hallolmak zorunda. Daha fazla hak tanınması, kadınların iş hayatında kadın

olmalarından dolayı karşılaştıkları ayrımcılığı da arttıracaktır. Arzulananın tam zıttı yönde bir etki yaratabilir.” (K10)

”Yardımcı olmakta ama hakların kullanımı açısından iş ve kariyer endişeleri var birçok kadın çalışanın. İş güvencesinin bunun önüne geçecek şekilde, daha sıkı kanunlarla, cezalarla garanti altına alınması lazım ki kadınlar görev yeri, işi mi değiştirecek endişesi olmadan bu haklarından faydalanabilsinler.” (K12)

”Yeterli değil, AB ülkeleri gibi düzenlemelere ihtiyaç var. Daha insanca bir çalışma hayatı yaratılmalı kanunlar yardımıyla. İşsizlik sigortasından yararlandırılma konusunda anne olan kadınlar için ek düzenlemeler olabilir; mesela annelik nedeniyle istifaya zorlanan kadınlar bir çok haktan yararlanamıyor.” (K18)

Sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, caydırıcı kanunların çıkartılması kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, çalışanların haklarının korunmasına yönelik olarak işverenleri caydırıcı kanunların çıkartılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K5 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Daha detaylı daha çeşitli izin hakları olmalı çalışanların. Yurt dışında çok güzel örnekleri var. İşverenlere yaptırımlar da ağırlaştırılmalı, bir çalışana ‘beğenmiyorsan git yeni iş bak kendine, yerinizde olmak isteyen kuyrukla insan var’ imasını bu kadar kolay yapamamalılar.” (K5)

“Yardımcı oluyor, kurumsal şirketlerde haklarınızı kullanma konusunda daha az sorun yaşarsınız ama özel sektörde hak istismarına uğrayan kadınlarımız çok fazla ve işsiz kalma kaygısıyla da seslerini çıkaramıyorlar. Denetim ve cezaların ağırlaştırılması gerekli.” (K6)

Sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, düzenlemeleri yeterli bulmamak kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, düzenlemelerin yeterli olmadığını ve çalışanları yeterince korumadığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K1, K2 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

”Yardımcı oluyor mutlaka ama yeterli olduğunu düşünmüyorum. Yeterli olması için çalışma yaşamında, çalışma saatlerinde ve izinler gibi konularda köklü bir devrim gerekir.” (K1)

“Yetersiz. İyi niyetli girişimler var ama yeterli olmuyor. İşsizliğe ve işten çıkarılmalara karşı daha koruyucu ve işverenleri caydırıcı kanunlar olabilir.” (K2)

“Yeterli değil, geliştirilmeli ve biraz daha ek haklarla zenginleştirilerek çalışanın kendine daha fazla zaman ayırabilmesi sağlanmalı.” (K15)

Sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcılar, babaları kapsayan düzenleme ihtiyacı kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, düzenlemelerin yalnızca anneleri değil babaları da kapsamı gerektiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili olarak K20 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Sadece kadın odaklı düzenlemeler olmamalı, babaları ilgilendiren düzenlemelere daha çok ihtiyaç var gelinen noktada. Babalar da yoğun çalışıyor ve onlar da iş ve aile yaşamı dengesini kurmakta zorlanıyorlar. Bu bağlamda yetersiz buluyorum.” (K20)

3.2.2.6.6. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşleri

Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler teması katılımcıların organizasyonda çalıştıkları sürelerle göre incelenmiştir. Buna göre 11-15 yıl kıdemli çalışanlar; uzun vadeli düzenlemelerin olması gerektiği, yan hakların korunması ve takip etmemek kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

Tablo 14. Katılımcıların Kıdem Yılına Göre Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler

	0-5	6-10	11-15	16-20	Toplam
▼ Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine İlişkin Görüşler					
▼ Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri ve İş-Aile Yaşamı Dengesi					
Babalara Kapsayan Düzenleme İhtiyacı		1			1
Kadınların Hak İhlaline Uğraması	1	2	2	1	6
Uzun Vadeli Düzenlemelerin Olması Gerektiği	1	2	5	4	12
Çaydancı Kanunların Çıkartılması	2	1		2	5
Düzenlemeleri Yeterli Bulmamak	2	3			5
▼ Bankacılık Sektörü ve Sosyal Güvenlik Hakları					
Mobbing			1		1
Yan Hakların Korunması	3	5	6	4	18
▼ Emeklilik ve Duyulan Endişe					
Emeklilik Yaşından Endişe Duymak		2	1		3
Endişe Duymamak	4	2	5	2	13
▼ Sağlık Sigortası ve Duyulan Endişe					
Doğum Borçlanması		1			1
Sigortanın Karşlanması	1	1			2
Endişe Duymamak	2	2	3	3	10
▼ Kadın İstihdamına Yönelik Teşvikler					
Kadın İstihdamına Yönelik Faaliyetleri Desteklemek		1			1
Takip Etmemek	4	6	6	4	20
Σ TOPLAM	20	29	29	20	98
# N= Belgeler/Konuşmacılar	4 (20,0%)	6 (30,0%)	6 (30,0%)	4 (20,0%)	20 (100,0%)

3.2.2.7. Kod Bulutu ve Kod Haritası

Katılımcı ifadelerinin yoğunluğa göre dağılımı Şekil 8’de gösterilmektedir. Daha büyük puntolu olarak gösterilen kodlar daha yoğun olarak kullanılan ifadeleri gösterirken, daha küçük puntolu olan ifadeler, kodların daha az yoğun olarak kullanıldığını göstermektedir.

Şekil 7. Kod Bulutu



En yoğun ifade edilen kod, kariyerin olumsuz etkilenmesi kodudur. Katılımcılar, çocukları zorunlu ilköğretim çağına gelene kadar kullanabilecekleri kısmi süreli çalışma haklarını kullanmaları durumunda, yönetimin bu duruma sıcak bakmayacağını, terfi alamayacaklarını ya da başka bir şubeye görevlendirilebileceklerini ifade etmiştir. Hukuki güvence istemek kodu da yoğunlukla vurgulanan bir diğer koddur. Katılımcılar, yıllık izinleri dışında çocuklarının rahatsızlanması ya da tadilat, badana gibi evleri ile ilgili işlerde kullanabilecekleri ekstra izin hakları olması ve bu hakların hukuken tanımlanarak güvence altına alınması gerektiğini vurgulamıştır. Üçüncü olarak en sık dile getirilen kodlar geniş aile desteği ve günü işte geçirmek kodlarıdır. Katılımcılar uzun çalışma saatleri ve iş yoğunlukları nedeniyle çok fazla çalıştıklarını ve bu nedenle günlerinin büyük kısmının işte geçtiğini; çocukların bakımı ve aile yaşamına ait sorumluluklarını çalışma yaşamları ile bir arada sürdürebilmek için aile üyelerinden

destek aldıklarını ifade etmiştir. Katılımcılar ayrıca kadın istihdamının teşvikine yönelik atılan adımlara ve adımların detaylarına ait gelişmeleri takip etmediklerini de yoğun olarak ifade etmişlerdir. Orta yoğunlukta vurgulanan ifadeler ise iş ve aile yaşamlarını bir arada yürütmeye çalışırken özel hayattan ödün vermek zorunda kaldıkları, ev işlerine yeterince katkı sağlayamadıkları, kendilerini iş ve özel yaşam çatışması nedeniyle ikinci planda kalmış hissettikleri ve iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik kurumlarının bir katkı sağlamadığı yönündeki ifadelerdir. Katılımcıların en az ifade ettikleri kodlardan bazıları ise başarılı hissetmek, babaları kapsayan düzenleme ihtiyacı, eşin sektör değiştirme talebi, işten ayrılmayı düşünmek ve çocuğun büyümesini beklemek kodlarıdır. Katılımcıların çok az bir kısmı annelik rollerini yerine getirmek ve aynı zamanda çalışan bir kadın olmak konusunda kendini başarılı hissettiğini dile getirmiştir. İş ve aile yaşamı dengesinin zarar görmesi nedeniyle kendisine eşi tarafından sektör değiştirmesi talebi yöneltilen katılımcı sayısı da azdır. Özellikle maddi kaygılar ve ilerde yeniden iş bulamama korkusu gibi nedenlerle yorucu bir çalışma düzenine rağmen katılımcıların çok az bir bölümü işten ayrılmayı düşündüğünü belirtmiştir. İş ve aile yaşamı dengesine katkısı olması bağlamında babaların daha fazla sorumluluk almasını vurgulayan katılımcıların oldukça az olması da dikkat çekmektedir. Çalışma yaşamında yer almak için çocuğunun büyümesini beklediğine yönelik ifade de az sayıda katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

Katılımcılar tarafından sıkça bahsedilen kodlar Şekil 8'de gösterilmiştir. Harita, kodlar arasındaki ilişkileri ve hangi kodların sıklıkla birlikte anıldığını göstermektedir. Çizgiler, birlikte bahsedilen daha sık bahsedilen kodların ilişkisini yansıtmak için daha geniş gösterilmiştir.

The graph displays 100 Turkish proverbs related to the concept of 'Güven' (Trust). The nodes are colored circles, and the edges represent semantic relationships between the proverbs. The proverbs are written in Turkish, and the graph is a visual representation of the semantic network of this concept.

“Kariyer kesinlikle sekteye uğrar, bir 5 yıl geri gider ama hem çocuk hem anne hem de genel olarak aile hayatı için faydalı olacaktır diye düşünüyorum.” (K2)

Aile yaşamında işleri rayına koymak adına çok güzel olur ama o bir gerçek". (K8)

329

işi kuralına uydurarak işveren işinize son verebilir. Aile açısından çok avantajlı ama çalışanın işini koruyabilmesi zor olabilir. Kadın ayrımcılığını tetikleyebilir.” (K13)

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sanayi Devrimi, kadınların çalışma yaşamında yer alması konusunda bir dönüm noktasıdır. Tıpkı Sanayi Devrimi gibi kadınların çalışma yaşamında aktif olarak rol alması üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise emek arzı ve emek talebini etkilemek suretiyle II. Dünya Savaşı'dır. Eğitim düzeylerinde artış ve toplumsal bakış açısının dönüşümü gibi etkenlerle günümüzde kadınların çalışma yaşamında artan oranlarda yer almayı sürdürdükleri gözlemlense de, istihdam oranlarının genel olarak erkeklerin altında bir seyir izlediği görülmektedir. Kadınlar, cinsiyetleri dolayısıyla çalışma yaşamında ayrımcılık, işsizlik, psikolojik taciz ve iş ve aile yaşamı dengesi gibi bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadınların yaşadıkları bu sorunlar, istihdama katılmalarının önünde bir engel teşkil etmekle birlikte, istihdamda kalma sürelerinin kısılmasına da yol açmaktadır.

Çalışma yaşamında karşılan sorunlar arasında yer alan iş ve aile yaşamı dengesi sorunu, her ne kadar sadece kadınlar özeline indirgenecek bir sorun alanı olmasa da, gerek annelik gibi biyolojik faktörler, gerekse toplumsal cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle daha çok kadınların mücadele etmek zorunda kaldıkları bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ev işleri ve çocukların bakımının birincil olarak kadınların sorumluluğu olarak görülmesi, kadınların aile yaşamında üstlendikleri rolleri önemli ölçüde arttırmaktadır.

Literatürde iş ve aile yaşamı dengesi kavramı farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Söz konusu tanımlamalarda üzerinde durulan ortak nokta ise iş yaşamında ve aile yaşamında üstlenilen rollerin birbirine engel olmayacak şekilde yerine getirilmesidir. Kişinin bir yaşam alanında üstlendiği sorumlulukların diğer yaşam alanındaki sorumluluklarını yerine getirmesine engel olmaması denge durumunu işaret ederken, bu yaşam alanlarından birinde üstlenilen sorumlulukların diğer yaşam alanındaki sorumlulukların yerine getirilmesini engellemesi ise iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamaması olarak değerlendirilmektedir. Açıklamadan da anlaşıldığı üzere, işin aile ile çatışması, ailenin iş ile çatışması ya da her iki çatışmanın da aynı anda yaşanması mümkündür. Çalışanların karşılaştıkları iş ve aile yaşamı dengesi sorununun temelinde hem mikro, hem de makro düzeyde faktörler etkili olmaktadır. Ülkenin genel ekonomik yapısı, hâkim sosyo-kültürel yapı ve

değerler ile siyasi yapı gibi makro düzeydeki faktörler iş ve aile yaşamı dengesi sorununun yönünü ve düzeyini şekillendirmektedir. Ekonomik kriz süreçlerinde kadınlar, cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılarak işten çıkarma kararlarında öncelikli olarak vazgeçilen işgücü kitlesi olabilmekte ya da kriz sürecinde işini kaybeden eşlerinin ailede neden olduğu maddi boşluğu doldurabilmek adına güvencesiz işlerde dahi çalışmaya razı olmak zorunda kalabilmektedir. Toplumda yaygın kültürel değerler de zaman zaman kadınların istihdama katılımını ve katılım şeklini etkilemektedir. Kadınların öncelikli görevinin annelik ve ev işleri olduğuna yönelik toplumsal cinsiyet olgusu nedeniyle kadınların evlendikten ya da anne olduktan sonra işlerini bırakmaları veya yarı zamanlı bir iş tercih ederek eksik istihdam edilmeleri karşılaşılabilen durumlardır. Ülkenin siyasi yapısı ve iş yaşamı ile aile yaşamını ilgilendiren konularda yapılan düzenlemeler, bu iki yaşam alanının sağlıklı ve dengeli bir biçimde bir arada yürütülebilirliğini etkilemektedir. Kadınların, kendilerini ilgilendiren konularda sorunlarını dile getirebilmeleri, söz hakkı sahibi olabilmeleri için karar mercilerindeki varlığı da bu bağlamda oldukça önemlidir. Ancak, siyasetin ‘erkek işi’ olarak algılanması nedeniyle politik sahada kadınların sayısı oldukça azdır.

İş ve aile yaşamı dengesi üzerinde etkili olan mikro düzeydeki faktörlerin ise bir kısmı bireysel ve ailevi, diğer kısmı ise çalışma yaşamına ilişkin faktörlerdir. Kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni dururumu, kişilik yapısı ve algılanan öz yeterlilik düzeyi, dini inancı, destek mekanizmalarının varlığı, aile geliri ve göç olgusu gibi faktörler, iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde farklı şekillerde etkide bulunmaktadır. Kişinin çalışma süreleri, çalışma biçimi, çalıştığı sektör ve koşulları ile mesleği de iş ve aile yaşamının uyum içinde sürdürülebilmesi üzerinde etkilidir. Çalışma sürelerinin uzaması, kişinin kendine ya da ailesine ayırabileceği zamanı sınırlandırmakla birlikte fazla çalışmak, bedensel ve ruhsal sağlığa da olumsuz etkide bulunmaktadır. Yaşanan bu zaman temelli çalışma, özellikle kadınları yarı zamanlı işlere yönlentmektedir. Evden çalışma, tele çalışma gibi çalışma türlerinde ise aile yaşamının ve işin mekânsal olarak bir arada bulunmasından kaynaklanan çatışmalar yaşanabilmektedir. İşçi haklarının savunucusu konumundaki işçi sendikalarının da iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda önemli bir rolü vardır. Kadınların, kendilerini ilgilendiren konularda haklarını savunmak üzere sendikaların karar

organlarında daha çok yer almaları ve toplu pazarlık süreçlerinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına odaklanan konuların daha çok gündeme alınması sağlanmalıdır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, bireysel açıdan yarattığı etkilerin yanı sıra istihdama katılım, verimlilik gibi yaratacağı makro ekonomik etkileri bağlamında da önem taşımakta ve bu konu ile ilgili kamu politikalarını da şekillendirmektedir. Aile ve iş yaşamının bir arada uyum içinde yürütülebilmesi adına atılan adımlar ve düzenlemeler farklı refah rejimlerinde farklı bakış açılarıyla şekillenen uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki muhafazakâr refah rejimlerinde toplumsal cinsiyet rollerini destekleyici politikalara yer verilirken sosyal demokrat refah rejimleri kadınların istihdama katılımını en üst seviyede sağlayacak politikalar üretmektedir. Liberal refah rejimlerine bakıldığında piyasa koşullarına göre şekillenen ve iş ve aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik politikaların birincil olarak önem arz etmediği bir yaklaşımın mevcut olduğu görülmektedir. Post sosyalist rejimlerde ise sosyalist dönemdeki düzenden pazar ekonomisine geçiş sürecine uyum sağlamaya çalışan politikalar dikkat çekmektedir. Türkiye, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması bağlamında Güney Avrupa refah devletleri arasında yer almaktadır. Tıpkı İtalya, Yunanistan ve İspanya'da olduğu gibi Türkiye'de de konu ile ilgili yetersiz, sınırlı düzenlemeler ve toplumsal cinsiyet olgusu üzerine şekillenen politikalar göze çarpmaktadır.

İş ve aile yaşamının her iki cinsiyet için de uyum içinde sürdürülebilmesinin eşitlik politikaları ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. Cinsiyet eşitliği konusunun sadece kanun önünde eşitlik olarak algılanmaması, toplumun tamamında düşünce kalıplarına etki edecek düzeyde çalışma yaşamına ve aile yaşamına yönelik politikalarla desteklenmesi önem taşımaktadır. Türkiye'de eşitliğin sağlanmasına yönelik olarak 1990 yılından itibaren atılan önemli adımlardan ilki 1990 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin imzalanmasıdır. 2002'de Medeni Kanun'da aile hukuku ile ilgili hükümlerdeki değişiklikler ve 2004'te Anayasa'nın 10. maddesinde yapılan değişikliği takiben çalışma yaşamında eşitliğin sağlanmasına yönelik düzenlemeler de gerçekleştirilmiştir.

İşin aile yaşamı ile uyumlaştırılması açısından çalışma yaşamına yönelik düzenlemeler ön plana çıkarken aile yaşamının iş yaşamı ile uyumlaştırılması noktasında aile politikaları etkili olmaktadır. Özellikle ebeveynlere tanınan izinler ve

babaların çocuk bakım sorumluluğunu paylaşmasına yönelik uygulamalar ile ailelere yönelik konu ile ilgili destekleyici yardımlar, iş ve aile yaşamının bir arada yürütülebilmesini kolaylaştırıcı bir etki yaratmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri genel olarak birey, aile ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkiler çerçevesinde şekillenmekte, konuya katkıları bağlamında hem primli hem de primsiz rejim kapsamında destekleyici ve kolaylaştırıcı bir takım düzenlemeler içermektedir. Primli rejimde kadınların annelik sorumluluklarını dikkate alan düzenlemeler arasında analık sigortası kapsamında analık izni ve geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme izni ve ödeneği, doğum borçlanması ve doğum sonrası kısmi çalışma hakkı ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler içinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması adına atılan en önemli adımın doğum sonrası ve evlat edinme sonrası kısmi süreli çalışma hakkı tanınmasına yönelik düzenleme olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu düzenlemeden yararlanabilmek her ne kadar son 3 yıl içinde en az 600 gün prim ödeme şartına bağlı olsa da haktan yararlanabilme noktasında kadın ya da erkek işçi ayrımı yapılmaması, aile içinde çocuk bakım sorumluluğunun çiftler arasında paylaşılmasını destekleyerek cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmaktadır. Çalışanların, tabi oldukları kanunlara göre uygulamaların niteliğinde bir takım değişikliklerin varlığı da dikkat çekmektedir. İş Kanunu'nda babalara, eşlerinin doğum yaptığı tarihten itibaren kullanabilecekleri 5 günlük bir babalık izni düzenlenmişken kamu personellerinin babalık izni ise 10 gündür. Annelere tanınan emzirme izni süresinde olduğu gibi babalık izni süresi bakımından da işçi ve memur statüsünde çalışanların farklı bir uygulamaya tabi tutulduğu ve işçilerin daha sınırlı haklara sahip olduğu dikkat çekmektedir. Primli rejim bağlamında iş ve aile yaşamı dengesi üzerindeki etkisi dikkate alınarak ele alınabilecek bir diğer konu ise emeklilik yaşı düzenlemeleridir. Yaşlılık aylığını hak ediş koşullarında kadın ve erkeklerin yaşının eşitlenmesi geleneksel rolleri nedeniyle aile yaşamında yaşlı bakım sorumluluğu olan ya da torununa bakım desteği vermek isteyen kadınlar aleyhine bir durum yaratmaktadır. Konu ile ilgili olarak ailevi sorumlulukları dikkate alan bir düzenleme de 5510 sayılı Kanun ile yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan bir başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu olanların, kanunun yürürlük tarihinden sonraki prim ödeme gün sayılarının dörtte biri kadarının, prim ödeme gün sayıları toplamına

ekleneceği ve eklenen bu sürelerin ise emeklilik yaş haddinden indirileceği hükmü getirilmiş olmasıdır. Bu hüküm, olumlu bir düzenleme olarak değeriendirilmekle birlikte toplumda kalıplaşmış cinsiyet rollerini pekiştirici bir bakış açısı da taşımaktadır. İşsizlik sigortası da primli rejim kapsamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması bağlamında değinilmesi gereken bir diğeri konudur. Kadınların, erkekler karşısında istihdama katılım oranlarının düşüklüğüne ilaveten işsiz kalma, kriz dönemlerinde işini kaybetme ya da ucuz işgücü olarak istihdam edilme olasılıklarının yüksekliği dikkate alınarak kadınların işsizlik sigortası fonundan yararlanma koşullarının kolaylaştırılması suretiyle pazarlık gücünün arttırılması ve bu sayede kayıt dışı istihdama yönelmelerinin önüne geçilmesi gibi öneriler getirilebilir.

Primsiz rejim kapsamında ailenin, sosyal güvenlik sistemimiz içinde bir takım teşvikler, yardım ve muafiyetlerle desteklenmekte olduğu görülmektedir. Özellikle ücretli bir işte çalışan kadınlar için çocukların bakımı konusu oldukça önemlidir. Türkiye’de kamu tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri yetersiz kalmakta ve özel sektör tarafından sağlanan gündüz bakımevi ve kreş hizmetleri yaygın olsa bile maddi açıdan her gelir grubundan çalışan ebeveynler için daha erişilebilir alternatiflere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda mahalle kreşleri gibi girişimler, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınların çalışma yaşamına katılmalarını ve istihdamda kalmalarını teşvik edecektir. Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi, Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi ve Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi gibi projeler ile, çocuk bakımı konusunda destek sağlanması hedeflense de bu girişimler sadece bir takım koşulları sağlayanları ve belli başlı bazı illeri kapsamaları ile dikkat çekmekte ve etkinliği ise bu bağlamda sınırlı kalmaktadır. Yaşlı ve engelli bakımı konusu ise aile içinde geleneksel olarak kadının sorumluluğu olarak görülmekte ve kadının çalışma yaşamı ile olan bağlarını etkilemektedir. Son yıllarda resmi yatılı bakım merkezi sayılarındaki artışa ek olarak 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nda yapılan evde bakım ücreti ile özel bakım merkezleri açılmasına yönelik düzenlemeler, konu ile ilgili olumlu gelişmelerdir. Bu bağlamda yaşlı bireylere gündüz hizmet sunmak üzere ülke genelinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı 3’ü müstakil ve

27'si kuruluşlara bağlı toplam 30 adet Yaşlı Gündüz Bakım Merkezi; belediyelere bağlı 127 ve sivil toplum kuruluşlarına bağlı 3 adet olmak üzere toplam 161 adet yaşlı gündüz bakım merkezi aktif olarak çalışmaktadır⁷²⁶. Evde bakım uygulaması, Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik ile yaşama geçirilmiştir. Hane içinde bakım hizmeti sağlayan bireylerin asgari ücretin net tutarı kadar bir gelir elde etmesini sağlayan bu uygulamanın olumlu yönde katkılarının yanı sıra, bakım sorumluluğunun kamusal sorumluluk alanından hane içine devredilmesine ve bakıcı olarak kadınları işaret ettiğine, kadınları sosyal yaşamdan kopararak eve bağımlı hale getireceğine yönelik eleştiriler de mevcuttur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde yer verilen araştırma ile kadın işgücünün yoğun olarak çalıştığı bankacılık sektöründe tam zamanlı olarak çalışan, en az bir çocuğu bulunan evli kadınların iş ve aile yaşamı dengelerine ilişkin değerlendirmelerde bulunulması ve sosyal güvenlik düzenlemelerinin, iş ve aile yaşamı dengeleri üzerindeki etkilerinin irdelenmesi amaçlanmıştır. 20 katılımcı ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonucunda altı tema ortaya konmuştur. İlk tema, aile yaşamının iş yaşamı üzerine etkisi temasıdır. Katılımcılar, özellikle çocuk bakımı konusunda aile büyüklerinden destek aldıklarını ve bu desteğin çalışma yaşamlarını kolaylaştırdığını, dile getirmiştir. Bazı katılımcıların anne olduktan sonra istihdamda yer alabilmelerinin, çocuklarını en güven duydukları kişiler olan aile bireylerine emanet etmeleri sayesinde mümkün olduğunu ifade etmeleri de dikkat çekmektedir. Katılımcılar ayrıca uykusuzluk, yorgunluk ya da aile yaşamı ile ilgili sorunların işlerine odaklanmaları üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ve özellikle çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamları ile aile yaşamlarını bir arada yürütmekte zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Ailevi sorumluluklar ve yöneticiler kategorisinde de katılımcılar, uzun çalışma saatleri kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcıların, uzayan mesai saatleri sonucu işten çıkış saatinde yaşanan belirsizliklerin aile yaşamında sorunlara neden olduğunu, hedef baskısı nedeniyle zor durumda kaldıklarını ifade ettikleri görülmektedir. K13 kodlu katılımcının “*Uzayan*

⁷²⁶ Gündüz Bakım Merkezleri Ülke Geneline Yaygınlaşıyor, [336](https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/gunduz-bakim-merkezleri-ulke-geneline-yayginlasiyor/#:~:text=%C3%96zellikle%20ya%C5%9Fam%C4%B1n%C4%B1%20evde%20yaln%C4%B1z%20veya,d%C3%BCzenlemek%20suretiyle%20sosyal%20ili%C5%9Fkileri%20zenginle%C5%9Ftiriyor., (11.02.2023).</p></div><div data-bbox=)

toplantılar nedeniyle planlanan vakitte işten çıkamamak geriyor beni. Yılın bazı dönemleri de çok yoğun çalışıyoruz, genel olarak zaten yoğun çalışıyor olmamıza ilaveten.” şeklindeki ve K18 kodlu katılımcının *"Artan ve üstesinden gelmek zorunda olduğumuz iş ile ilgili hedefler var ve bu hedeflerin bazen insafsızca verildiğini düşünüyorum. Bizim de birer insan olduğumuz, ailemiz olduğu unutuluyor. En azından eve gittiğimde zihnimde iş olmamalı ama bu iş yükü baskısı nedeniyle her zaman mümkün olmuyor ve bu konuda amirlerle mutabakata varabilmek de zor."* şeklindeki ifadeleri, uzayan mesailer ve iş yükü nedeniyle yaşanan iş ve aile yaşamı dengesi sorunlarının varlığını işaret etmektedir. Gerek kadınların istihdama katılımının ve istihdamda kalma sürelerinin arttırılması; gerekse iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına katkıda bulunması açısından çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaşması, güvenilir ve maddi açıdan erişilebilir çocuk bakım hizmetlerin yaygınlaşması önem taşımaktadır. Çalışma sürelerinin, çalışanların aile yaşamları dikkate alınarak düzenlemesi gerektiği de dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan ikincisi, iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkisi temasıdır. Katılımcılar, ev işlerine katkı sağlayamadıklarını, devretmemeleri gerektiğini düşündükleri bir takım kişisel işlerini bile yardımcılarına devretmek zorunda kaldıklarını; çocuklarıyla yeteri kadar vakit geçiremediklerini ve anneliklerini sorguladıklarını dile getirmişlerdir. Şöyle ki K5 kodlu katılımcı yemek yapmaya zaman ayıramadığını ve yoğun şekilde hazır gıda tüketimlerinin kendisini rahatsız ettiğini; K9 kodlu katılımcı, çocuğunun, bakımını üstlenen anneannesine anne demeye başladığını, K11 kodlu katılımcı ise ev işleri telafi edilse de çocuğundan ayrı geçirdiği zamanın telafi edilemez olduğunu dile getirmiştir. Katılımcılar tarafından iş yaşamının aile yaşamı üzerine etkileri ile ilgili dile getirilen bir diğer olumsuz durum ise kendine zaman ayırmak ile ilgilidir. Katılımcılar, iş ve ev içindeki sorumlulukları nedeniyle kendilerine ve özel zevklerine zaman ayıramadıklarını, kendilerini ikinci planda hissettiklerini belirtmiştir. Benzer şekilde aile ile ilgili planlarını iş tempoları nedeniyle ertelemek, iptal etmek zorunda kaldıklarını ya da iş yaşamlarının tatil gibi bazı planları yapmalarına engel olduğunu ifade eden katılımcılar mevcuttur. İşlerinin aile yaşamları üzerindeki bu olumsuz etkilerinin eş ve çocuklar ile gerginliklere neden olduğu da elde edilen bir diğer çıkarımdır. Şöyle ki K11 kodlu katılımcı, eşinin kendisine sektör değiştirme yönünde

talepte bulunduğunu, K12 kodlu katılımcı, işten geç çıkıyor olması nedeniyle eşiyle tartışmalar yaşadıklarını ve K2 kodlu katılımcı ise ilk evliliğinin, çalışma temposu nedeniyle zarar görerek sonlandığını belirtmiştir. Olumsuz ifadelerin yanı sıra, çalışıyor olmanın aileyi ekonomik olarak güvende tuttuğunu, ekonomik refahını arttırdığını, özgüven sağladığını ve bu bağlamda çocukları için iyi bir rol model olduklarını vurgulayan katılımcılar da mevcuttur. İş yaşamının aile yaşamı üzerine etkileri bağlamında kurumsal destek önem taşımaktadır. Aile yaşamını ilgilendiren konularda kendi doğum günü ya da acil durumlar gibi belli başlı durumlarda kullanabildikleri izinler olduğuna, iş ve aile yaşamı ile ilgili seminer ve eğitimler verildiğine, esnek çalışma uygulamasının varlığına vurgu yapan katılımcılar olduğu gibi, çalıştıkları kurum tarafından konu ile ilgili her hangi bir politikanın olmadığını yoğun şekilde belirten katılımcıların ifadeleri de dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan üçüncüsü, çalışma sürelerinin aile yaşamına etkisi temasıdır. Katılımcıların büyük kısmı (K1, K5 ve K14 dışındaki tüm katılımcılar), kısmi zamanlı çalışma hakkından yararlanma durumunda kariyerlerinin olumsuz yönde etkilenebileceğini, şube değişikliği, görev değişikliği, terfi alamama hatta istifaya zorlanma gibi sorunlar yaşanabileceğini düşünmektedir. Ayrıca katılımcıların yarısından fazlası (13 katılımcı) iş ve aile yaşamı dengesi bağlamında özel yaşamlarından ödün vermek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. Tükenmişlik konusunda en yoğun dile getirilen konu ise yorgunluktur. İş ve aile yaşamı dengesi kategorisinde katılımcıların tamamına yakını (K2, K16, K17 ve K19 dışındaki tüm katılımcılar), günü işte geçirmek kodu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, günün önemli bir kısmını çalışarak geçirdiklerini bu durumun aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini dile getirmişlerdir. Farklı sektörler ve kurumlarla kıyaslandığında, çalışma saatlerini kabul edilebilir bulduğundan bahseden katılımcıların dahi bu ifadelerde bulunurken işlerinin yorucu ve stresli olduğundan bahsettiği dikkat çekmektedir. K16 kodlu katılımcının *“İşim stresli bir iş, bu nedenle yorucu. Türkiye’de genel olarak çalışma süreleri çok uzun ve insanlar çok yoğun çalışıyor. Ben de çok çalışıyorum ama başka bir sektörde olsam da yine çok çalışacaktım. Cumartesileri çalışmıyor olmak bile benim için. Türkiye koşullarında değerlendirildiğinde çalışma sürem normal kalıyor.”* şeklindeki ifadesi, aile yaşamını zedeleyecek düzeyde fazla çalışıyor olmanın ülke

koşulları bağlamında değerlendirilerek çalışanlarca normalleştirildiğinin de bir göstergesi olmaktadır. Katılımcılar yaşadıkları sorunlara rağmen maddi gerekçelerle birlikte çalışmayı bir yaşam biçimi olarak görmeleri, işten ayrıldıktan sonra bir daha iş bulamamaktan korkmaları, kadının çalışması gerektiğine yönelik sosyal baskılar, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, eğitim ve kariyer anlamında verdikleri emeklerin boşa gitmesi ve kendi ayakları üzerinde durabilmek gibi nedenler ve endişelerle işten ayrılma fikrine sıcak bakmadıklarını dile getirmişlerdir. Yarı zamanlı bir işte çalışmanın ise iş ve aile yaşamı dengesi açısından aile yaşamına olumlu etkilerde bulunacağını yoğun şekilde ifade eden katılımcılar, diğer yandan yarı zamanlı bir işin maddi açıdan ve kariyer anlamında kendilerini tatmin etmeyeceği vurgusunda bulunmuştur.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan dördüncüsü, ebeveyn izinlerinin iş ve aile yaşamı dengesine etkisi temasıdır. Katılımcıların neredeyse tamamının, özel durumlar için ilave izinler konusunda hukuki güvence istiyor olmaları dikkat çekmektedir. Kanun ile koruma altına alınan yıllık izin hakları ve mazeret izni hakları dışında çocuklarının hastalanması ya da okul etkinliklerine katılım gibi nedenlerle kullanabildikleri bir izin haklarının olmamasından dolayı yöneticileri karşısında zor durumda kalan ve bu konunun şirket politikalarına ve işverenlerin inisiyatifine bırakılmaması gerektiğini düşünen katılımcılar yoğunluktadır. Görüşmelerde genel olarak babaların da sürece dâhil edilmesi, çocuklarına karşı sorumlulukları olduğu yönünde bir bilinç oluşması gerektiği ile ilgili fikirlerini dile getirmiş olsa da katılımcıların yarısının analık izninin babalara devredilebilmesine sıcak bakmadığı görülmektedir. Babaların çocuk bakımında yetersiz kalacağı, annenin yerini tutamayacağı düşünülmektedir. Katılımcıların yarıya yakınının ise babaların, eşlerinin analık iznine ortak olmak fikrine sıcak bakmayacağını düşündüğü görülmektedir. Emzirme izni konusunda katılımcıların en yoğun şekilde belirttiği ifade, gerek bölünerek kullanıma elverişli olmaması, gerekse süresi nedeniyle iş ve aile yaşamı dengesi üzerinde hissedilir bir etkisi olmadığıdır (K2, K6, K9, K11, K14, K15, K16, K17). Bununla birlikte emzirme izni hakkı ile ilgili olarak memnuniyetini dile getiren katılımcı sayısı yedidir (K1, K4, K7, K8, K9, K19, K20). Katılımcılardan beşi (K10, K11, K12, K15, K18) emzirme izni ile ilgili psikolojik tacize maruz kalınma durumlarına, üçü (K5, K6, K11) ise çalıştıkları kurumun, iznin

gün içinde hangi zaman diliminde kullanılacağına müdahale etmek gibi davranışlarla sorun yarattığına değinmiştir. Katılımcılar, iş ve aile yaşamı arasında dengeyi sağlamaya çalışmak ve izin alamamak nedeniyle strese girdiklerini ve çaresiz hissetlerini dile getirmişlerdir. Katılımcıların özellikle çocukları ile ilgili konularda ve sağlıkları ile ilgili gelişen bir takım durumlarda izin alamama nedeniyle çaresizlik duygusuna kapıldıkları dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan temalardan beşincisi, çocuk bakım olanaklarının iş ve aile yaşamı dengesine etkisi temasıdır. Katılımcılar çocuk bakım hizmetlerinin oldukça pahalı olduğuna, küçük çocuklar için kreş sayılarının yetersiz olduğuna ve yaygınlaştırılması gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Bakım hizmetlerini yetersiz bulmak ile ilgili fikir beyan eden katılımcılar (K15 ve K16), 0 – 1 ve 2 – 5 yaş arası çocuğu olan katılımcılardır. Çalışılan kurumun bakım hizmetlerine katkısı konusunda ise katılımcıların yarıdan fazlası (K1, K2, K3, K6, K7, K8, K9, K12, K14, K15, K16, K18, K19) kurumlarının herhangi bir katkısı olmadığını belirtmiştir. Anlaşmalı kurumlarda indirim yapılması yoluyla çocuk bakımı konusunda kurumsal bir katkı sağlandığını dile getiren katılımcı sayısı ise sadece üçtür. Son yıllarda kadınların istihdama katılımı ve istihdamda kalmalarını destekleyen, çocuk bakımı konusunda bakıcı desteği ve büyükanne desteği gibi teşvikler hakkında katılımcıların neredeyse tamamının detaylı bir bilgi sahibi olmadığı dikkat çekmektedir. Katılımcılar, basından ve çevrelerinden bu tür desteklere ilişkin kabaca bir bilgi sahibi olduklarını fakat gerek istenen şartlara uymuyor olacaklarına yönelik algıları gerekse uygulamaların belli iller ile sınırlı olduğu ön bilgisi nedeniyle detaylı bir inceleme yapmaya gerek duymadıklarını ifade etmişlerdir. Tema içinde dikkat çeken bir diğer kod olan tükenmişlik ile ilgili de yoğun ifadelerde bulunulmuştur. Katılımcılar (K1, K3, K4, K5, K9, K11, K12, K13, K18, K20), çocuklarına yeterince annelik yapamadıklarını düşündüklerinden vicdan azabı hissederek kendilerini suçladıklarını, iş ve aile yaşamı dengesini kurmakta güçlük çektiklerini ve bu nedenle ailevi ilişkilerinin zarar görmesinden korktuklarını belirtmişlerdir.

Araştırmanın altıncı ve son teması sosyal güvenlik düzenlemelerine ilişkin görüşler temasıdır. Katılımcılar, yoğun olarak bankacılık sektörünün kendilerine tanıdığı yan haklardan duydukları memnuniyeti dile getirmişlerdir. Özel sağlık sigortası, çeşitli sosyal imkânlar ve ödemeler gibi yan hakların bu sektörde çalışmaya

devam etmelerinde belirleyici faktörlerden biri olduğunu vurgulamışlardır. Sosyal güvenlik alanında var olan düzenlemelerin iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına katkıda bulunması adına düzenlemelerin, analık dönemi gibi kısa süreçlere ek olarak uzun vadeli düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği de katılımcılar tarafından üzerinde çokça durulan konular olmuştur.

Sonuç olarak, bankacılık sektöründe çalışan, evli ve en az bir çocuğu olan kadınları temel alan araştırmadan elde edilen bulgular, uzun çalışma saatleri ve yoğun iş temposu nedeniyle iş ve aile yaşamı dengesi sorununun kadın çalışanlarca belirgin bir biçimde hissedildiği yönündedir. Yıllık izin hakları dışında, aile yaşamlarına ait özel günler, etkinlikler ve işler için ilave izin hakları olmamasından yakınmaktadırlar. Bazı katılımcılar, çalıştıkları kurumda ilave izin hakları olduğunu belirtse de bu izinlerin çok sınırlı olduğunu ve tüm çalışanlar için kanunlar ile güvence altına alınmış izinlere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda, çalışanların iş ve aile yaşamlarını, aile yaşamları zarar görmeden bir arada yürütebilmelerine katkı sağlayacak izin hakkı düzenlemelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Kısmi süreli çalışma hakkı, son yıllarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması adına atılan en belirgin adımlardan biri olmakla birlikte bu hakkın kullanımına, iş yaşamlarında sorunlara neden olabileceği düşüncesi nedeniyle çekince ile yaklaşılmaktadır. Çalışanların, kendilerine kanunlar ile tanınan haklarını kullanmaktan çekince duymalarının önüne geçebilecek denetim mekanizmalarına ihtiyaç olduğu görülmektedir. İşten ayrıldıktan sonra bir daha kurumsal bir işletmede iş bulamama korkusu, emek vererek elde ettiği kariyerini koruma çabası, sosyal çevreden gelen baskılar, maddi gerekçelerle beslenen gelecek kaygısı gibi faktörler, kadın çalışanları, aile yaşamlarına zarar vermesi pahasına zorlayıcı çalışma koşullarında çalışmayı sürdürmek zorunda bırakmaktadır. Hatta katılımcıların verdiği yanıtlar ışığında bu durumun normalleştirildiği, sektörün ve çalışma yaşamının bir parçası olarak görüldüğü şeklinde teslimiyetçi anlayış dikkat çekmektedir. Çocuk bakımı konusunda devletçe verilen desteklerin çeşitlendirilmesi ve kapsamının genişletilmesi gerektiği de katılımcılar tarafından üzerinde durulan konulardan biridir. İş ve aile yaşamı dengesine katkı bağlamında kurumlarında esnek çalışma, ilave izinler gibi haklara sahip olduğunu ifade eden katılımcılar olduğu gibi, kurumlarında herhangi somut bir politika olmadığına ya da sadece eğitimler gibi

daha dar kapsamlı ve pasif uygulamaların var olduğunu ifade eden katılımcılar mevcuttur. Özellikle esnek çalışma ve ilave izin hakları gibi çalışanlarca başarılı olarak değerlendirilen politikaların diğer kurumlarca örnek alınarak yaygınlaştırılması düşünülebilir.

Çalışma, sosyal güvenlik düzenlemeleri ve iş ve aile yaşamı ilişkisi etkileşimini bir bütün olarak ele aldığından diğer çalışmalardan ayrılmakta ve bu bağlamda literatüre katkı sağlamaktadır. Çalışma, sadece bankacılık sektöründe çalışan evli ve çocuğu olan kadın çalışanları kapsamına aldığından bir takım sınırlılıklar taşımaktadır. Yalnız anneler, aile içinde bir başkasının bakımına muhtaç engelli ya da yaşlı bir aile bireyinin sorumluluğunu üstlenen kadınlar gibi farklı bakım sorumlulukları olan kadınları kapsamına alan araştırmalar ile çalışmanın desteklenmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik düzenlemelerinin iş ve aile yaşamı dengesi üzerine etkilerinin daha iyi anlaşılması için, kayıt dışı çalışan kadınlar ile sosyal güvenlik haklarının varlığı temeline bağlı olarak kayıtlı çalışan kadınlar arasında karşılaştırma yapılmasına olanak veren çalışmaların da literatüre katkıda bulunacağı söylenebilir. Çalışmanın diğer sektörlerdeki kadın çalışanları ya da bankacılık sektöründe babaları ele alan çalışmalarla desteklenmesi konuya ilişkin daha genelleyici çıkarımlara ulaşılması adına faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

Abdulloev, Ilhom, Ira N. Gang ve Myeong-Su Yun. “Migration, Education and the Gender Gap in Labour Force Participation”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No. 8226, Mayıs 2014, ss. 1 – 40.

Abendroth, Anja-Kristin ve Laura den Dulk. “Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction”, **Work, Employment and Society**, Cilt: 25, Sayı: 2, 2011, ss. 234 – 256.

Abid, Abdul Moeed, Abdul Jabbar, Ambreen Sarwar, Ambreen-Akhtar ve Naveed-Iqbal Javed. “Problems Faced By Working Women In Banking Sector Of Bahawalpur”, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business**, Cilt: 5, No. 1, Mayıs 2013, ss. 490 – 494.

Aboobaker, Nimitha, Manoj Edward ve Pramatha K.P. “Work–Family Conflict, Family–Work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India”, **Global Business Review**, Cilt: 18, Sayı: 2, Mart 2017, SAGE Publications, ss. 1 – 13.

Afşar, Bilge ve Süleyman Öğrekçi. “Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt: 17 Sayı:1, 2015, ss. 65 – 86.

Ağören, Veli. “Bakım Sigortası ve Türkiye İçin Model Önerisi” **Sosyal Güvence Dergisi**, Yıl: 6, Sayı: 12, Temmuz 2017, ss. 1 – 26.

Ahmad, Aminah ve Malaysia Noryati Ngah. “Role Conflict, Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Single Mother Employees”, Ocak 2009, https://www.researchgate.net/publication/265511033_Role_Conflict_Work-

[Family Conflict and Job Satisfaction among Single Mother Employees](#), ss. 1 – 6, (29.05.2022).

Ahmad, Muhammad Shakil, Iqtidar Ali Shah ve Zaniab Fakhr. “Working Women Work – Life Conflict: A Case Study of Banking Sector in Pakistan”, **World Applied Science Journal**, Cilt: 13, Sayı: 3, 2011, ss. 623 – 631.

Aile ve Boşanma Süreci Danışmanlığı Hizmetinin Değerlendirilmesi Projesi, https://www.aile.gov.tr/media/2507/Aile_ve_Bosanma_Sureci_Danismanligi.pdf, (11.10.2022).

Akçınar Yayla, Berna, Ebru Özbek ve İrem Yola Çetin. “Babaların İş Ortamı ve Depresyon Seviyesi Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 3, 2021, ss. 2717 – 2742.

Akgeyik, Tekin. “Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm”, **Journal of Social Policy Conferences**, Cilt: 0, Sayı: 51, 2006, ss. 47 – 99.

Akpınar, Taner. “AB İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Boyutları ve Ortadan Kaldırmaya Yönelik Çabalar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 60, Sayı: 4, 2005, ss. 1 – 22.

Akpınar, Teoman ve Eren Öğütoğulları. “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Kısa Tarihçesi”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 06, Özel Baskı 9, 2020, ss. 132 – 141.

Aktan, Coşkun Can. **21. Yüzyıl İçin Yeni Bir Devlet Modeline Doğru Optimal Devlet**. TUSİAD Yayınları, Yayın No: TUSİAD – T/95, 2 – 174, Şubat 1995.

Alcan, Deniz ve Raif Can. **Sosyal Güvenlik Sistemindeki Dönüşümün İşgücü Arzı Üzerinde Uzun Dönemli Etkileri**. Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Çalışma Tebliğleri Serisi No: 2017/1, Ankara, Şubat 2018.

Allard, Karin, Linda Haas ve C. Philip Hwang. “Exploring The Paradox Experiences of Flexible Working Arrangements and Work Family Conflict Among Managerial Fathers in Sweden”, **Community Work and Family**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2007, ss. 475 – 493.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlik Reformunun Etkileri 2020 Yılında Bitiyor (Yeni Bir Reform Mu? Yeni Tedbirler Mi?)”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Cilt: 27, Sayı: 3, Mayıs 2013, ss. 16 – 31.

Altuntaş, Betül ve Reyhan Atasü Topçuoğlu. “Engelli Bakımı Alanında Bakım Emeği, Sosyal Bakım ve Kadın İstihdamı”, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/Engelli-Bak%C4%B1m%C4%B1-Alan%C4%B1nda-Bak%C4%B1m-Eme%C4%9Fi-Sosyal-Bak%C4%B1m-ve-Kad%C4%B1n-%C4%B0stihdam%C4%B1.pdf>, ss. 1 – 28, (16.11.2017).

Anderson, Robert, Hans Dubois, Tadas Leoncikas ve Eszter Sándor. **Third European Quality of Life Survey, Quality of Life in Europe: Impacts of the Crisis**. Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2012.

Angrisani, Marco, Maria Casanova ve Erik Meijer. “Work-Life Balance and Labor Force Attachment at Older Ages”, **Michigan Retirement Research Center University of Michigan**, Working Paper WP 2017-366, Eylül 2017.

Anindita, Rina, Lindawati, Taufiqur Rachman ve Hasyim. “How Demographics Affect Quality of Work Life and Work-Life Balance”, **In Proceedings of the 1st International Conference on Recent Innovations (ICRI 2018)**, ss. 2616 – 2627.

Ar, Kamil Necdet. “Güncel Gelişmeler Işığında Dünyada ve Türkiye’de Tamamlayıcı Emeklilik Programlarının Katkısı”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, Temmuz 2013, ss. 13 - 31.

Arber, Sara ve Jay Ginn. “Gender Differences In The Relationship Between Paid Employment and Informal Care”, **Work Employment & Society**, Cilt: 9, No. 3, Eylül 1995, ss. 445 - 471.

Arıkan, Canan. “Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt:14, Sayı:3, Temmuz 2016, ss. 138 – 156.

Arısoy, Azime ve Adem Korkmaz. “Kadınlara Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur Kent Merkezi Örneği”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2018, ss: 302 – 316.

Arora, Chetna ve Rajlakshmi Wagh. “Importance of Work-Life Balance”, **International Journal of New Technology and Research (IJNTR)**, Cilt: 3, Sayı: 6, Haziran 2017, ss. 23 - 25.

Arpino, Bruno ve Francesca Luppi. “Childcare Arrangements and Working Mothers’ Satisfaction with Work–Family Balance”, **Demographic Research**, Cilt: 42, Makale 19, 17 Mart 2020, ss. 549 – 588.

Arslan Ertürk, Arzu. “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 1, 2017, ss.345 – 369.

Arthur, Lore. “Work–Life Balance: Britain and Germany Compared”, **Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society**, 2002 Anglo-German Foundation, Londra, Ekim 2002.

Ashforth, Blake E., Glen E. Kreiner ve Mel Fugate. “All In a Day’s Work: Boundaries and Micro Role Transitions”, **Academy of Management Review**, Cilt: 25, No. 3, 2000, ss. 472–491.

Aşkın, Elif Özlem ve Umur Aşkın. “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 24, 2018, ss. 255 – 282.

Atan, Meltem. “Radikal Feminizm: “Kişisel Olan Politikadır” Söyleminde Aile”, **The Journal Of Europe - Middle East Social Science Studies**, Ekim 2015, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 1 – 21.

Atasü Topçuoğlu, Reyhan. “Sosyal Haklar Piyasalaşır Mı? Çocuk Hakları ve Kadın Emeginin Kesişiminde Türkiye’de Kreşler”, **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, 31 Ekim – 1 Kasım 2013, ss. 281 – 292.

Atatanır, Hicran. “Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, Temmuz 2011, ss. 143 – 169.

Ateş, Özgür ve Mohammed Aldawoodi. “Stresin Performans Üzerine Etkisi: Türkiye’de Kamu Bankaları ve Özel Bankalar Üzerine Bir Araştırma”, **Muhasebe ve Denetime Bakış**, Cilt: 63, 2021, ss. 203 – 222.

Atkinson, Ti-Grace. “The Descent from Radical Feminism to Postmodernism” <https://www.bu.edu/wgs/files/2013/10/Atkinson-The-Descent-from-Radical-Feminism-to-Postmodernism.pdf>, (18.06.2023).

Atsumi, Naoki. “Work-Life Balance Strategies for Advanced Companies”, **Japan Labor Review**, Cilt: 4, No. 4, Bahar 2007, ss. 37 – 58.

Averett, Susan L. “Fertility, Public Policy and Mothers in Labor Force”, **Economics of Work and Family**. (Ed. Jean Kimmel ve Emily P. Hoffman), Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, 2002, ss. 105 – 132.

Aycan, Zeynep ve Mehmet Eskin. “Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work- Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey”, **Sex Roles**, Cilt: 23, Sayı: 7 - 8, Ekim 2005, ss. 453 - 471.

Aydın, Abdullah ve Ömer Fuad Kahraman. “Türkiye’de Kadın Temsili Sorunsalına Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 31, Eylül – Ekim – Kasım – Aralık 2015, (Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı – I) ss.46 – 64.

Aydın, Süleyman. “Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 1, 2016, ss. 243 - 258.

Aydın, Ufuk ve Seher Demirkaya. “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Sayı: 6, 2017, ss. 72 – 104.

Aziri, Brikend. “Job Satisfaction: A Literature Review”, **Management Research and Practice**, Cilt: 3, Sayı: 4, 2011, ss. 77 - 86.

Bailey, Lucy. “Feminism Liberal”, **The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies**. (Ed. Nancy A. Naples), Wiley Blackwell, 2016, ss. 669 – 671.

Bailyn, Lotte, Robert Drago ve Thomas A. Kochan. “Integrating Work and Family Life A Holistic Approach”, **MIT Sloan School of Management**, Eylül 2001, ss. 1 – 60.

Bandura, Albert. “Self-Efficacy Mechanism in Human Agency”, **American Psychologist**, Cilt: 37, No: 2, Şubat 1982, ss. 122 - 147.

Barber, David ve Herwig Immervoll. “Can Parents Afford to Work? Childcare Costs, Tax-Benefit Policies and Work Incentives”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No:1932, Ocak 2006, ss. 1 – 69.

Bari, Dóra ve Péter Róbert. “Who Benefits More from a Balanced Life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life In Eight Post-Communist Countries”, **Intersections East European Journal of Society and Politics**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, ss. 21 – 41.

Başol, Oğuz ve Hüseyin Sevgi. “Sendikaların İş Yaşam Dengesine Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”, **İş ve İnsan Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, Ekim 2020, ss. 361 – 371.

Başterzi, Süleyman. **İşsizlik Sigortası**. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 509, Ankara, 1996.

Beken, Hikmet Gülçin. “Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, **Hak – İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 9, 2015/2, ss. 156 – 179.

Biin, Helen. “Estonia: Reform of the Parental Leave and Benefit System to Better Reconcile Work and Family Life”, **ESPN Flash Report**, 2017/62, Temmuz 2017.

Bilge, Uğur, Ömür Elçioğlu, Murat Ünalacak ve İlhami Ünlüoğlu. “Türkiye’de Evde Yaşlı Bakım Hizmetleri”, 2014, ss. 1 – 8, <http://ejfm.trakya.edu.tr/userfiles/2014/April/1-turkiye-de-yasli-evde-bakim-hizmetleri.pdf>, (23. 11. 2017)

Bilgin, Ömer Faruk, Coşgun Gürboğa, Bülent Karakuş, Betül Tamkoç, İpek Kelbaş ve Rumeysa Ceylan. **I. Yaşlılık Şûrası Komisyon Raporları 20 – 22 Şubat 2019, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı**, Ankara, Şubat 2020.

Bloom, David E., David Canning, Rainer Kotschy, Klaus Prettnner ve Johannes Schünemann. “Health and Economic Growth: Reconciling the Micro and Macro Evidence”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No. 11940, Kasım 2018.

Bolger, Niall, Anita DeLongis, Ronald C. Kessler ve Elaine Wethington. “The Contagion of Stress across Multiple Roles”, **Journal of Marriage and Family**, Cilt. 51, No. 1, Şubat 1989, ss. 175-183.

Bozkaya, Gülferah. “Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz”, **Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt; 3, Sayı: 5, Haziran 2013, ss. 69 – 89.

Bozkuş, Cihan ve Adem Y. Elveren. “An Analysis of Gender Gaps in the Private Pension Scheme in Turkey”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: 19, Sayı: 69, ss. 89 – 106.

Brandth, Berit ve Elin Kvande. “Flexible Work and Flexible Fathers”, **Work, Employment & Society**, Cilt: 15, No: 2, 2001, ss. 251 – 267.

Brown, Jeffrey R., Jeffrey B. Liebman ve David A. Wise. **Social Security Policy in a Changing Environment**. University of Chicago Press, 2009.

Brown, Melissa, Kerstin Aumann, Marccie Pitt-Catsouphe, Ellen Galinsky ve James T. Bond. Working in Retirement: A 21st Century Phenomenon, **Families and Work Institute, The Sloan Center on Aging & Work**, Temmuz 2010.

Bruner, Charles ve Richard Chase. “Family, Friend and Neighbor Care: Achieving Healthy Child Development by Strengthening Families”, DRAFT Policy Brief for the BUILD Initiative, **Build**, Yaz 2012, ss. 1 – 16.

Bryson, Alex ve John Forth. “Work/Life Balance and Trade Unions Evidence from the Workplace Employment Relations Survey 2011”, **Trades Union Congress**, ss. 1 – 19.

Buğra, Ayşe. **Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı**. TÜBİTAK Proje, No: 108K524, İstanbul, Eylül 2010.

Bulut, Meryem Berrin. “Kadınların Yüksek Pozisyonlara Gelememe Nedenleri”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 2, Sayı: 7, Aralık 2014, ss. 202 – 2015.

Burda, Michael, Daniel S. Hamermesh ve Philippe Weil. “Total Work, Gender And Social Norms” **NBER Working Paper Series**, NBER Working Paper: 13000, Mart 2007.

Burhan Göcen, Merve. **İstihdam Politikaları Bağlamında Geçmişten Günümüze İşkur’un Rolü ve Önemi ile İşkur İçin Öneriler**, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2020.

Buz, Sema. “Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Cilt: 20, Sayı. 1, Nisan 2009, ss. 53 – 65.

Bütün, Melek. **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2010.

Camkurt, Mehmet Zülfi. “Son Değişiklikler Işığında Her Yönüyle Doğum Borçlanması”, **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım – Aralık 2010, ss. 251 – 269.

Campbell Clark, Sue. “Communicating Across the Work/Home Border”, Community, **Work & Family**, Cilt: 5, No. 1, 2002, ss. 23 – 48.

Can, İslam. “Tarih, Toplum ve Kültür Bağlamında Aile ve Kadın”, **Sistemik Aile Sosyolojisi**. (Ed. Mustafa Aydın), Çizgi Kitabevi, Ocak 2019, ss. 215 – 248.

Cansun, Şebnem. “Siyasette Cinsiyet Kotası: AKP ve CHP örnekleri”, <http://www.izu.edu.tr/Assets/Content/file/20130201-sc.pdf>, ss. 78 – 96, (23.11.2017).

Cevher, Ezgi ve Umut Can Öztürk. “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, Cilt. 4, Sayı: 4, 2015, ss. 860 – 876.

Chandler, Kelly D. “Gender In The Work”, **Encyclopedia of the Life Course and Human Development**, Ocak 2008, ss. 163 – 169.

Chatra, Admira ve Rahmi Fahmy. “Work Life Balance Analysis Among Banking Sector Employees (Case Study in Bank X Branch Office Padang Indonesia)”, **Journal of Education and Practice**, Cilt: 9, No. 27, 2018, ss. 89 – 97.

Connolly, Sara ve Mary Gregory. “Moving Down: Women’s Part-time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001” **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 3106, Ekim 2007.

Crooker, Karen J., Faye L. Smith ve Filiz Tabak. “Creating Work - Life Balance: A Model of Pluralism Across Life Domains”, **Human Resource Development Review**, Cilt: 1, No: 4, Aralık 2002, SAGE Publications, ss. 387 - 419.

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

Çakman, Kemal, A. Aktuna ve S. Devrim. “Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası Temel Sorunlar, Tartışma ve Yorumlar”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: 15, Sayı: 52 – 53, 2004, ss. 35 – 76.

Çalışan Anne Desteği Hakkında, <https://sgkegitimlibakici.org/index/anne>, (01.02.2023).

Çarkoğlu, Ali ve Ersin Kalaycıoğlu. “Türkiye’de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet”, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/11/turkiyedeaileisvetoplumsalcinsiyetraporu2.pdf>, ss. 1 – 72, (07.09. 2020).

Çelik, Muhabbet ve Semra Akar Şahingöz. “İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, Cilt: 6, Özel Sayı: 3, 2018, ss. 370 – 383.

Çetinel, Emine ve Sevdije Ersoy Yılmaz. “Feminist Teori: Yönetim Ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, 2016, ss. 119 – 148.

Çolak, Çağrı D. “Yeni Sağ’ı Oluşturan Bileşenlerin Birbiri ile Çelişen Kavramları Üzerine Bir Değerlendirme “, **International Journal of Social Science**, No: 44, Bahar II 2016, ss. 351 – 361.

ÇSGB, Bakanlığımız Merkez Teşkilatı ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2015), Haziran 2016, https://www.aile.gov.tr/media/1700/proje_2015.pdf, (02.01.2023).

Çukur, Cengiz. “Türkiye ve Bazı ülkelerde Doğum İzinleri”, https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2013_0000_0186_0000/0030.pdf, (22.11.2017).

Daly, Kerry, Lynda Ashbourne, Linda Hawkins, Karen Karabik, Donna S. Lero ve Denise L. Whitehead. **Handbook of Work – Family Integration Research Theory and Best Practices**. Elsevier, 2008.

Daly, Mary, Rachel Bray, Zlata Bruckauf, Jasmina Byrne, Alice Margaria, Ninoslava Pecnik ve Maureen Samms-Vaughan. “Family and Parenting Support Policy and Provision in a Global Context”, **Unicef Office of Research**, Floransa, 2015.

Davaki, Konstantina. Differences in Men's And Women's Work, Care and Leisure Time. Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, **European Union**, 2016.

Değer Ermumcu, Senem. “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, Cilt: 19, Özel Sayı, 2017, ss. 197 - 207.

De la Rica, Sara ve Catalina Amuedo – Dorantes. “The Timing of Work and Work-Family Conflicts in Spain: Who Has a Split Work Schedule and Why?”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 4542, Kasım 2009, ss. 1 – 37.

Dean, Hartley ve Alice Coulter. “Work-Life Balance in a Low-Income Neighbourhood”, 2006, <https://ideas.repec.org/cgi-bin/htsearch?q=Work-Life+Balance+in+a+Low-Income+Neighbourhood>, ss. 1 – 19, (29.08.2022).

Dedeoğlu, Saniye. Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler İçin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitim Rehberi, **Uluslararası Çalışma Örgütü**, ILO Türkiye Ofisi, Ankara: ILO, 2018, ss. 18 – 24, s. 22- 23.

Dikmen, Fatih Hakan. “Türkiye’de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 39, Sayı: 2, 2021, ss. 211 – 222.

Delina, G. ve Dr. R. Prabhakara Raya. “A Study on Work-Life Balance in Working Women”, **International Journal of Commerce, Business and Management**, Cilt: 2, No. 5, Ekim 2013, ss. 274 – 282.

Demir, Fevzi. “Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 21, Sayı: 4, Mayıs 2008, ss. 8 – 24.

Demir, Mahmut. “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2011, ss. 760 – 784.

Demir, Ömer, Zeynep Burcu Uğur ve Emre Yıldız. **Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE) Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Çocuk Bakımı Modellerinin İncelenmesi ve Türkiye İçin Model Önerisi Araştırma Raporu**, Aralık 2012, Ankara, <https://sgkegitimlibakici.org/public/EgitimliBakicilarinDesteklenmesiProjesiArastirmaRaporu.pdf>, (01.02.2023).

Demirbilek, Sevdâ. “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 44, Sayı: 511, 2007, ss. 12 – 27.

Derincioğulları Ergun, Ayşe. “Sosyal Güvenlik Reformunun Öteki Yüzü: Kadınların Eşitliği (!)”, Değerlendirme, Tartışma ve Cevap Yazıları, **Toplum ve Demokrasi**, Yıl: 2, Sayı: 4, Eylül-Aralık 2008, ss. 211 - 218.

Deshpande, Aruna, Parth Salunke ve Tanaya Joshi. “Work Life Balance in Phase of Pandemic”, **Bi – Lingual International Research Journal**, Cilt: 10, Sayı: 38, Nisan - Haziran 2010, ss. 229 – 240.

Devi, V. Rama ve A. Nagini. “Work-Life Balance and Burnout As Predictors of Job Satisfaction In Private Banking Sector”, **Skyline Business Journal**, Cilt: 9, Sayı: 1, 2013 – 2014, ss. 50 – 53.

Dieckhoff, Martina, Vanessa Gash, Antje Mertens ve Laura Romeu-Gordo. “Female Atypical Employment in the Service Occupations: A Comparative Study of Time Trends in Germany and the UK”, Nisan 2013, http://conference.iza.org/conference_files/EmpCompPersp2013/mertens_a693.pdf, (14.03.2019).

Dilik, Sait. “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Sigorta Kolu Bakım Sigortası”, <https://www.tuhis.org.tr/pdf/431.pdf>, (20.06.2023), ss. 1 – 15.

Dilik, Sait. “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 01, 1988, ss. 41 - 80.

DİSKAR, **DİSKAR Sendikalaşma Araştırması 2019 Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)**, Şubat 2019, İstanbul, s. 23.

Doğan, Nazire. “İlmiye Tekaüd Sandığı’nın Kuruluşu ve Faaliyetleri”, **Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 10, 2021/2, ss. 43 – 52.

Doğrul, Burcu Şefika ve Seda Tekeli. “İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, ss. 11 – 18.

Doric, Gorana. “Making Welfare Regime Analysis Sensitive to Gender Relations”, **Социолошки преглед**, Cilt: XLII, No. 1, 2008, ss. 3 – 26.

Dubey, Deepti ve Geeta Rana. “Need and Importance of Work Life Balance in the Organization”, **Proceedings of the International Conference on Research in Management & Technovation**, Cilt: 24, 2020, ss. 53 – 56.

Dubois, Hans, Georgiana Runceanu ve Robert Anderson. **Extending Working Lives Through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement**. Eurofound, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2016.

Dulk, Laura den ve Bram Peper. “Working Parents’ Use of Work-Life Policies”, **Sociologia, Problemas E Práticas**, No. 53, 2007, ss. 51 - 70.

Durmaz, Şerife. “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, ss. 37 - 60.

Duxbury, Linda ve Chris Higgins. Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?, **CPRN Discussion Paper**, No. W 12, Ekim 2001.

Ecevit, Yıldız. Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları, **CEİD Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği**, Ankara, Mart 2021.

EC Issues Paper, Barriers to Women's Employment (Work-Life Balance), **Jobs for Europe: The Employment Policy Conference**, Brüksel, 6 – 7 Eylül 2012.

Editorial staff: Jennifer Elrick (baş), Barbara Bils, Tanja El-Cherkeh, Gunnar Geyer, Rainer Münz, Antje Scheidler ve Jan Schneider. “Skilled Female Labour Migration”, **Focus Migration, Hamburg Institute of International Economics**, Policy Brief, No. 13, April 2019, ss. 1 – 8.

Efeoğlu, İ. Efe ve Hüseyin Özgen. “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, ss. 237 - 254.

Egeli, Haluk ve Ahmet Özen. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl: 12, Sayı: 142, Ekim 2009, <https://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm>, (27.05.2022).

Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Nedir?, <https://sgkegitimlibakici.org/sayfa/detay/KURUMSAL-cOCUK-BAKIMI-PROJESi-NEDiR->, (25.01.2023).

Ekin, Ali ve Hasan Kaygıran. “Uluslararası Alanda ve Türk Hukukunda Eşit Davranma İlkesi Bağlamında Ebeveyn İzni”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Özel Sayı, 2014, ss. 1045 – 1066.

Elibol, Fatih. **Türkiye’de Yatılı Engelli Bakım Merkezlerinde Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı, Tokat, 2017.

Elnur, Ahmet. “Refah Rejimleri Bağlamında Babalık Yönelimli Aile Politikaları”, **Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi**, Cilt: II, Sayı: 1, 2019, ss. 48 – 66.

Emhan, Abdurrahim ve Remzi Gök. “Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Temmuz 2011, ss. 157 – 174.

Emzirme Ödeneği, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/5a130212-a95b-4346-a85f-522ac508347e/Emzirme-Odenegi-2023-01-17-02-24-07>, (09.02.2023).

Engelliler Destek Programı (EDES),
<https://www.aile.gov.tr/EYHGM/Projeler/Engelliler-Destek-Programi-2011-2019.pdf>, (05.01.2023).

Erben, Gül Selin ve Ayşe Begüm Ökten. “Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 22, 2014, ss. 103 – 121.

Erener Yılmaz, Ebru. “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 26, Sayı: 1, Haziran 2020, ss. 382 – 399.

Ereş, Güldal ve Mustafa Öztürk. “Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, 2020, ss. 71 – 88.

Erikli, Süheyla. “Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2020, ss. 39 – 60.

Erkan, Vehbi Umut. “Türk Medeni Kanunu’nda Evlilik Birliği İçerisinde Kadının Ekonomik ve Sosyal Hakları”, **TBB Dergisi**, Sayı: 134, ss. 431 – 450.

Ernst Kossek, Ellen ve Cynthia Ozeki. “Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 83, No. 2, Nisan 1998, ss. 139 – 148.

Eroğlu, Feride. “Avrupa Ülkeleri Anayasalarında Toplumsal Cinsiyet ve Kasım 2011 Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler”, **TBMM Araştırma Merkezi**, Kasım 2011, ss. 1 – 43.

Eroksal Ülger, Gülçin. “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 31, Eylül – Ekim – Kasım – Aralık 2015, (Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı – I), ss. 24 – 45.

Erol, Hatice ve Abdullah Özdemir. “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının Çalışma ve Siyasal Yaşamdaki Yerine Etkisi”, **Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05 – 07 Mart 2009**, Kongre Bildirileri. III. Cilt, Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya, 2009, ss. 260 – 271.

Eser, Burçin ve Saniye Küçük Aksu. “Yaşlanan Nüfus, Sorunlar ve Politikalar: Türkiye İçin Bir Değerlendirme”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2021, ss. 541 - 556.

Esping-Andersen, Costa, Duncan Gallie, Anton Hemerijck ve John Myles. **Why We Need A Welfare State**. Oxford University Press, USA, 2002.

EU Directive, 2019/1158 Of The European Parliament and of the Council of 20 June 2019 On Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU, **Official Journal of the European Union**.

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, **New Risks and Trends in The Safety and Health of Women at Work**. European Communities, Lüksemburg, 2013.

European Comission, Gender Equality Strategy Achievements and Key Areas for Action, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en, (09.01.2023).

Evde Bakım Yardımı Yönetmeliği Resmi Gazete’de Yayımlandı, <https://www.aile.gov.tr/haberler/evde-bakim-yardimi-yonetmeligi-resmi-gazetede-yayimlandi/>, (20.06.2023).

Evlilik Öncesi Eğitim 2017 – 2019 Yaygınlaştırma Projesi, https://www.aile.gov.tr/media/2506/Evlilik_Oncesi_Egitim.pdf, (10.10.2022).

Ezer, Burcu. “Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, Temmuz 2019, ss. 451 – 509.

Fagnani, Jeanne. “Helping Mothers to Combine Paid and Unpaid Work or Fighting Unemployment? The Ambiguities of French Family Policy”, **Community Work & Family**, Cilt: 1, Sayı: 3, 1998, ss. 297 - 312.

Featherstone, Brid. **Family Life and Family Support: A Feminist Analysis**. Palgrave Macmillan, New York, 2004.

Fields, Gary S. ve Olivia S. Mitchell. “The Effects of Social Security Reforms on Retirement Ages and Retirement Incomes”, **National Bureau of Economic Research Working Paper Series**, NBER Working Paper No. 13148, Mayıs 1984.

Filippi, Silvia, Caterina Suitner, Bruno Gabriel Salvador Casara, Davide Pirrone ve Mara Yerkes. “Balancing Identities: How Economic Inequality and Class Affect Work-Life Balance”, https://www.researchgate.net/publication/350160565_Balancing_Identities_How_Economic_Inequality_and_Class_Affect_Work-life_Balance, ss. 1 – 30, s. 21 – 22, (20.08.2022).

Freidenvall, Lenita, Drude Dahlerup ve Emil Johansson. “Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe Update 2013”, **European Union**, Brussels, 2013, ss. 1 – 24.

Gądecki, Jacek, Marcin Jewdokimow ve Magdalena Żadkowska. “Reconstructing the Borders and the Definitions of Home and Work in the Context of Telecommuting in

Poland”, **Intersections East European Journal of Society and Politics**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2016, ss. 84 – 96.

Galtry, Judith ve Paul Callister. “Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being How Can Research Inform Policy?”, **Journal of Family Issues**, Cilt: 26, No. 2, Mart 2005, ss. 219 - 246.

Geçer, Harun ve Celaleddin Çelik. “Kadının Çalışma Hayatına Girmesiyle Oluşan Aile İçi Roller Sistemindeki Değişim ve Din İlişkisi (Niğde Örneği)”, **Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 12, 2017, ss. 1 – 30.

Geçit, Bekir. “John Stuart Mill’de Kadının Toplumsal Konumu”, **Beytulhikme An International Journal of Philosophy**, Cilt: 3, Sayı: 2, Aralık 2013, ss. 105 – 127.

Ginsburg, Helen. “Flexible and Partial Retirement for Norwegian and Swedish Workers” **Monthly Labor Review**, Ekim 1985, ss. 33 – 43.

Gorsy, Chanderkant ve Neeraj Panwar. “Work-Life Balance, Life Satisfaction and Personality Traits Among Teaching Professionals”, **International Journal in Management and Social Science**, Cilt: 4, Sayı: 2, Şubat 2016, ss. 98 – 105.

Gökbayrak, Şenay. “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2010, ss. 141 – 162.

Gökçimen, Semra. “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, **Yasama Dergisi**, Sayı: 10, Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2008, ss. 5 – 59.

Greenhaus, Jeffrey H. ve Gary N. Powell. “When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment”, **Academy of Management Review**, Cilt: 31, No. 1, 2006, 72 – 92.

Greenhaus, Jeffrey H. Ve Nicholas J. Beutell. “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, **Academy of Management Review**, Cilt: 10, No. 1, 1985, ss. 76 - 88.

Gudmunson, Clinton G., Sharon M. Danes ,J ames D. Werbel ve Johnben Teik-Cheok Loy. “Spousal Support in Launching a Family Business”, **Journal of Family Issues**, Cilt: 30, No. 8, Ağustos 2009, SAGE Publications, ss. 1098 - 1121.

Gül, Hülya, Nilgün Yalçınoglu ve Zahide Ceren Atlı. “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2014, ss. 169 - 176.

Güler, Mehmet Atilla. “Güney Avrupa Refah Rejminde Sosyal Dışlanma”, **İş ve Hayat**,
https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/16_guney_avrupa_refah_rejiminde_sosyal_dislanma.pdf, ss. 57 – 96, (23.09.2022).

Gümüş, Erdal. “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumlarının Finansal Geleceği”, **Finanas Politik&Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 45, Sayı: 517, 2008, ss. 23 – 42.

Gümüş, İskender. “Esping-Andersen ve Refah Rejimi Tartışmaları: Teorik Bir Değerlendirme”, **Ekonomi Maliye İşletme Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2020, ss. 101 – 117.

Gümüş, İskender ve Berna Türkyılmaz. “Güney Avrupa ve Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2017, ss. 64 – 88.

Gündüz Bakım Merkezleri Ülke Geneline Yaygınlaşıyor,
<https://www.aile.gov.tr/eyhgm/haberler/gunduz-bakim-merkezleri-ulke-genelinde-yayginlasiyor/#:~:text=%C3%96zellikle%20ya%C5%9Fam%C4%B1n%C4%B1%2>

[0evde%20yaln%C4%B1z%20veya,d%C3%BCzenlemek%20suretiyle%20sosyal%20ili%C5%9Fkileri%20zenginle%C5%9Ftiriyor](#), (11.02.2023).

Gürbüz, Hüseyin ve Murat Karapınar. “Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Kriterlerine Göre Ölçülmesi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 23, 2014, ss. 267 – 278.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Beta Basım, İstanbul, Ocak 2008.

Hammer, Leslie B., Elizabeth Allen ve Tenora D. Grigsby. “Work – Family Conflict in Dual - Earner Couples: Within – Individual and Crossover Effects of Work and Family”, **Journal of Vocational Behavior**, Sayı: 50, Elsevier, 1997, ss. 185 – 203.

Harrington, Brad, Jegoo Lee ve Jennifer Sabatini Fraone. “The New Dad: The Career – Caregiving Conflict”, **Center For Work and Family**, Boston, 2017, ss. 1 – 36.

Hassan, Zaiton, Dayang Kartini Abang Ibrahim, Nik Norsyamimi Md Nor, Surena Sabil ve Nur Fatihah Abdullah Bandar. “Relationship Between Aspects of Religion and Work-Family Interface In Malaysia: A Longitudinal Study”, **International Journal of Business and Society**, Cilt. 18, Sayı: 4, 2017, ss. 862 – 868.

Hein, Catherine ve Naomi Cassirer. **Workplace Solutions for Childcare**. ILO, ILO Publications, Cenevre, 2010.

Helfferich, Barbara ve Paula Franklin. Rebalance Trade Unions’ Strategies and Good Practices to Promote Work-Life Balance. **Syndicat European Trade Union Confederation**, 2019, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-10/743-Rebalance-long-EN-web.pdf>, (29.07.2022).

Hennessy, Kelly D. **Work-Family Balance: An Exploration of Conflict and Enrichment for Women in a Traditional Occupation**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, 2007.

Heyes, Jason ve Mark Tomlinson, “Underemployment and Well-Being in Europe”, **Human Relations**, Cilt: 74, Sayı: 8, ss. 1240-1266.

Himmelweit, Susan, Barbara Bergmann, Kate Green ve Randy Albelda. “Lone Mothers: What is to be Done?”, **Feminist Economics**, Cilt:10, Sayı: 2, Temmuz 2004, ss. 237 – 264.

Hobfoll, Stevan E., Jonathon Halbesleben, Jean-Pierre Neveu ve Mina Westman. “Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences”, **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 5, 2018, ss. 103 – 128.

<https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/saglik/novartis-ilac-turkiyeye-3-odul-/644788>, (30.11.2018).

<https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/aile-calisma-ve-sosyal-hizmetler-bakanligi-bakim-sigortasi-modelini-masaya-yatirdi/2142477>, (28.01.2023).

http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_249047/lang--en/index.htm, (15.05.2018).

<https://ipa.istanbul/istanbul-isgucu-piyasasi-yapisal-ozellikler-ve-sorunlar-arastirma-raporu-kamuoyu-ile-paylasildi/>, (16.05.2022).

<https://www.novartis.com.tr/kariyer/novartiste-calismak/esnek-calisma-modelimiz>, (30.11.2018).

<http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Park%20C asian%20welfare%20regimes.pdf>, (29.09.2022).

Iacovoiu, Viorela Beatrice. “Work-Life Balance Between Theory and Practice. A Comparative Analysis”, **Economic Insights – Trends and Challenges**, Cilt: IX(LXXII), No. 2, 2020, ss. 57 – 67.

ILO, **Domestic Work Policy Brief, No. 6, Conditions of Work and Employment Branch — Advancing Decent Work for Domestic Workers.** http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_216940.pdf, (15.05.2018).

ILO, **Social Security: A New Consensus.** ILO Publications, Cenevre, 2001.

ILO, **Women and Men Migrant Workers: Moving Towards Equal Rights and Opportunities,** https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101118.pdf, (05.11.2019).

ILO, **Women at Work Trends 2016.** International Labour Office, Cenevre, 2016.

IPU, Inter Parliamentary Union, **Women In Politics Situation.** 1 Ocak 2017.

İleri, Ülkü. “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Yıl. 5, Cilt: 5, Sayı: 12, 2016, ss. 128 – 153.

İlkkaracan, İpek. **İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi,** Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, ILO, 2016.

İstanbul İşgücü Piyasası: Yapısal Özellikler ve Sorunlar Araştırma Raporu Kamuoyu ile Paylaşıldı, <https://ipa.istanbul/istanbul-igucu-piyasasi-yapisal-ozellikler-ve-sorunlar-arastirma-raporu-kamuoyu-ile-paylasildi/> , (16.05.2022).

İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması ve Kadın İstihdamı Paneli, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/haberler/isai%CC%87le-yasaminin-uyumlastirilmesi-ve-kadin-i%CC%87sti%CC%87hdami-paneli%CC%87>, (12.11.2017).

İşe Katıl Hayata Atıl Projesi, <https://www.aile.gov.tr/EYHGM/Projeler/Ise-Katil-Hayata-Atil-2014-2018.pdf>, (03.01.2023).

İşler, Ruhan ve Ömer Eroğlu. “İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Prof. Dr. Salih Turhan’a Armağan**, 46. Seri, 2004, ss. 53 – 81.

Jayasekaran, Subajini, Ines Kämpfer, Christopher Kip ve Berit Knaak. **Business and Family-Friendly Policies An Evidence Brief**. UNICEF, July 2019.

Julka, Tapasya ve Urvika Mathur. “A Conceptual Study of Work- Life Balance among Women Employees”, **International Journal of Emerging Research in Management & Technology**, Cilt: 6, Sayı: 2, Şubat 2017, ss. 74 – 78.

Kabakçı, Mahmut. “İş İle Aile Hayatının Bağdaştırılması: Bakım İzni”, **Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2012, ss. 57 – 82.

Kablay, Sebiha ve Yonca Elma. “İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları”, **Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2018, ss. 77 – 94.

Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi, https://www.csgeb.gov.tr/media/55242/kadin_istihdaminin_desteklenmesi_icin_buyukanne_projesi.pdf, (02.02.2023).

Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı Projeler Özeti, https://www.ab.gov.tr/files/CSD/kadin_istihdami_compendium.pdf, (18.02.2023).

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Tamamlanan Projeler Uluslararası Projeler, https://www.aile.gov.tr/KSGM/PDF/ksgb_tamamlanan_projeler_ekim_2018.pdf, (08.12.2022).

Kağncıoğlu, Deniz. “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş - Yaşam Çatışması ve İş - Yaşam Dengesi Politikaları”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Cilt: 27, Sayı: 1, Ocak 2013, ss. 22 – 39.

Kashyap, Eureka ve Sarabjeet Kaur. “Importance of Work Life Balance: A Review”, **Elementary Education Online**, Cilt: 20, Sayı: 5, 2021, ss. 5068 – 5072.

Katkat Özçelik, Münevver. “Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 5, Sayı: 52, Eylül 2017, ss. 49 – 70.

Kerdpitak, Chayanan ve Kittisak Jermstittiparsert. “The Effects of Workplace Stress, Work – Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand”, **Systematic Review Pharmacy**, Cilt: 11, Sayı: 2, Mart - Nisan 2020, ss. 586 – 594.

Keskin, Fatih ve Aycan Ulusan. “Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme”, **Akdeniz İletişim Dergisi**, Sayı: 26, 2016, ss. 47 – 69.

Kıroğlu Bayat, İrep. “Kadınların İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2017, ss. 105 – 134.

Killewald, Alexandra ve Margaret Gough. “Money Isn’t Everything: Wives’ Earnings and Housework Time”, **Social Science Research**, Cilt: 39, Sayı: 6, Elsevier, Kasım 2010, ss. 987 – 1003.

Kim, Gwang Suk, Won Jung Cho, Chung Yul Lee, Lucy N. Marion ve Mi Ja Kim. “The Relationship of Work Stress and Family Stress to the Self – Rated Health of Women Employed in the Industrial Sector in Korea”, **Public Health Nursing**, Cilt: 22, No. 5, Eylül/Ekim 2005, ss. 389 – 397.

King, Derek ve Linda Pickard. “When is a Carer’s Employment at Risk? Longitudinal Analysis of Unpaid Care and Employment in Midlife in England”, **Health and Social Care in the Community**, Cilt: 21, Sayı: 3, 2013, ss. 303–314.

Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2005, ss. 195 – 219.

Kol, Emre. “Refah Rejimleri Açısından Sağlık Sistemlerinin Değerlendirilmesi: Güney Avrupa Refah Modeli ve Türkiye”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, Sayı: 10, Haziran 2014, ss. 131 - 168.

Konan, Belkıs. “Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci”, **AUHFD**, Cilt: 60, Sayı: 1, 2011, ss. 157 - 174.

Koray, Meryem. “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol – Feminist Bir Eleştiri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2011, ss. 13 – 54.

Korkmaz, Adem ve Gülsüm Korkut. “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 17, Sayı: 2, 2007, ss. 41 – 65.

Korpi, Walter. “Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States”, **Social Politics**, Oxford University Press, Yaz 2000, ss. 127 – 191.

Kökalan Çımrın, Füsün ve Zafer Durdu. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, **HAK – İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Yıl: 4, Cilt: 4, Sayı: 8, (2015/1), ss. 60 – 75.

Kruja, Alba Demneri ve Marionela Jaupi. “Work Life Balance & Banking Sector Employee Satisfaction”, **Happiness and Contemporary Society: Conference Proceedings Volume**, Mart 20 - 21, Lviv, 2020, ss. 139 – 143.

Kumaş, Handan. “İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2017, ss. 573 – 616.

Kumaş, Handan ve Atalay Çağlar. “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tüik 2009 Hane Halkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 29, Sayı: 2, 2011, ss. 249 – 289.

Kurumsal Çocuk Bakımı Projesi Nedir?, <http://sgkkurumsalcocukbakimi.org/>, (02.02.2023).

Kurt, Resul. “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, **MHD**, Cilt: 14, Sayı: 159, 2018, ss. 705 - 724.

Küçük, Müşerref. “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 1 – 17.

Krapf, Sandra. “Who Uses Public Childcare for 2-Year-Old Children? Coherent Family Policies and Usage Patterns in Sweden, Finland and Western Germany”,

International Journal of Social Welfare, No. 23, Blackwell Publishers, 2014, ss. 25 – 40.

Krasulja, Nevena, Milica Vasiljević Blagojević ve Ivana Radojević. “Working From Home as Alternative for Acheving Work - Life Balance”, **Ekonomika**, Cilt: 61, No. 2, Nisan - Haziran 2015.

Kreiner, Glen E. “Consequences Of Work-Home Segmentationor Integration: A Person-Environment Fit Perspective”, **Journal of Organizational Behaviour**, No. 27, 2006, ss. 485–507.

Kul Parlak, Nurgün. “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, **Bilgi**, Sayı: 32, 2016 Yaz, ss. 56 – 91.

Lansinoh 2017 Uluslararası Emzirme Araştırması – Çalışırken Emzirmek, <https://lansinoh.com.tr/lansinoh-2017-uluslararasi-emzirme-arastirmasi-calisirken-emzirmek/>, (27.01.2023).

Lavassani, Kayvan Miri ve Bahar Movahedi. “Developments In Theories and Measures Of Work-Family Relationships: From Conflict to Balance”, **Contemporary Research on Organization Management and Administration**, No. 2(1), 2014, ss. 6 – 19.

Lazăr, Ioan, Codruța Osoian ve Patricia Rațiu. “The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance”, **European Research Studies**, Cilt: XIII, Sayı: 1, 2010, ss. 201 – 2014.

Leitner, Andrea ve Angela Wroblewski. “Welfare States and Work–Life Balance”, **European Societies**, Cilt: 8, Sayı: 2, 2006, ss. 295 – 317.

Lenoel, Audrey ve Anda David. “Leaving Work Behind? The Impact of Emigration on Female Labor Force Participation in Morocco”, **International Migration Review**, Cilt: 53, Sayı: 1, 2019, ss. 122 – 153.

Leovaridis, Cristina ve Elena-Mădălina Vătămănescu. “Aspects Regarding Work-Life Balance of High-Skilled Employees in Some Romanian Services Sectors”, **Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics**, Cilt: 2015, Makale ID 969336, 2015, ss. 1 – 15.

Lewis, Jane. “ Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts” **Social Politics**, Oxford University Press, Yaz 1997, ss. 160 – 177.

Lewis, Jane ve Mary Campbell. “UK Work/Family Balance Policies and Gender Equality 1997–2005”, **Social Politics**, Cilt: 14, Sayı: 1, Oxford University Press, Mart 2007, ss. 4 – 30.

Lewis, Suzan ve Cary L. Cooper. “Balancing the Work/Home Interface: A European Perspective”, **Human Resource Management Review**, Cilt: 5, No. 4, 1995, ss. 289 – 305.

Leymann, Heinz. “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, 1996, ss. 165 - 184.

Liebfried, Stephen. “Towards of a European Welfare State?”, **New Perspectives on the European Welfare State in Europe**. (Ed: Catherine Jones), Roudledge, Londra, 1993, ss. 120-143.

Lin, Ka ve Minna Rantalaiho. “Family Policy and Social Order – Comparing the Dynamics of Family Policy-Making in Scandinavia and Confucian Asia”, **International Journal of Social Welfare**, No. 12, Blackwell Publishers, 2003, ss. 2 – 13.

Lindawati, Anindita Rina ve Taufiqur Rachman Hasyim. “How Demographics Affect Quality of Work Life and Work-Life Balance”, **In Proceedings of the 1st International Conference on Recent Innovations (ICRI 2018)**, ss. 2616 – 2627.

Limoncuoğlu, S. Alp, “İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar”, **TBB Dergisi**, Sayı: 105, 2013, ss. 51 – 88.

Lu, Jinky Leilanie. “Occupational Health and Safety of Women Workers: Viewed in the Light of Labor Regulations”, **Journal of International Women's Studies**, Cilt: 12, Sayı: 1, Ocak/Şubat 2011, ss. 68 – 78.

Mandel, Hadas ve Moshe Semyonov. “A Welfare State Paradox: State Interventions and Women’s Employment Opportunities in 22 Countries”, **American Journal of Sociology**, Cilt: 111, No. 6, Mayıs 2006, ss. 1910 – 1949.

Maxwell, Gill. Case Study Series on Work-Life Balance in Large Organizations. Employee and Labor Relations Student Workbook, **Society for Human Resource Management**, 2008, ss. 1 – 25.

McGinnity, Frances ve Christopher T. Whelan. “Comparing Work – Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey”, **Social Indicators Research**, Cilt: 93, Eylül 2009, ss. 433 – 444.

Meenakshi, S. Pattu, C. V. Venkata Subrahmanyam ve K. Ravichandran. “The Importance of Work-Life-Balance”, **IOSR Journal of Business and Management**, Cilt: 14, Sayı: 3, Ekim - Kasım 2013, ss. 31 – 35.

Merike, Blofield ve Juliana F. Martinez. “Work, Family and Public Policy in Latin America: Equity, Maternalism and Co – Responsibility”, **CCepal Review**, Aralık 2014, ss. 101 – 117.

Metin, Banu. **Sosyal Politika**. (Ed. Abdurrahman İlhan Oral, Yener Şişman), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2628, Eskişehir, Mart 2014.

Metin, Şahin. **Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma**, (Uzmanlık Tezi), T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011.

Metin, Şahin ve Rabia Arabacı Kariman. **Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Yayın No. 12, TBMM Basımevi, Ankara, Kasım 2013.

Millar, Jane ve Mia Hakovirta. “‘Work is Good for You’: Lone Mothers, Children, Work and Well-Being”, **Social Security and Health Research: Working Papers**, No. 60, Kela Research Department, Helsinki, 2008.

Mills, Melinda ve Patrick Prag. Family – Related Working Shedule Flexibility Across Europe. **European Union Short Statistical Report**, No: 6, Nisan 2014, Rand Europe.

Moss, Peter. “International Review of Leave Policies and Related Research 2010”, **BIS Department for Business Innovation & Skills, Employment Relations Research Series**, No. 115, Eylül 2010.

Mukanzi, Clive Malietso, Hazel Gachunga, Patrick Karanja Ngugi ve John M. Kihoro. “Leadership and Work – Life Balance: Perceived Managerial Support As a Moderator Between Burnout, Stress, Absenteism and Employee Commitment”, **Journal of Leadership and Management**, Cilt: 1, 2014, ss. 85 - 92.

Mutlu, Tansu ve Fidan Korkut-Owen. “Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarındaki Kadınlar”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 60, Kış – 2017, ss. 87 – 103.

Na Ayudhya, Uracha Chatrakul, Rea Prouska ve T. Alexandra Beauregard. “The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective”, **European Management Review**, Cilt: 16, Sayı: 9/10, 2017, ss. 1 – 16.

Nalbant, Fatma ve Tuğrul Korkmaz. “Feminist Teori Temelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi”, **AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2, 2019, ss. 165 - 186.

Naldini, Manuela. “Introduction. Feminist Views on Social Policy and Gender Equality”, **Sociologica**, 1/2011, ss. 1 – 10.

Nazlı, Seçkin. “İş Kanunu’nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı**, Cilt: 74, 2016, ss. 571 – 586.

Neyer, Gerda. “Gender and Generations Dimensions in Welfare-State Policies”, **MPIDR Working Paper**, WP 2003-022, Temmuz 2003.

O'Brien, Margaret, Berit Brandth ve Elin Kvande. “Fathers, Work and Family Life”, **Community Work and Family**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2007, ss. 375 - 386.

Ocak, Saim. “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2017, ss. 174 – 227.

OECD, **Doing Better For Families**. 2011.

OECD, **Walking the Tightrope: Background Brief on Parents’ Work-Life Balance Across the Stages of Childhood**. Aralık 2016.

Okan İbiloğlu, Aslıhan. “Farklı Yönleriyle Mobbing (Psikolojik Şiddet)”, **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, Cilt: 12, Sayı: 3, 2020, ss. 330 - 341.

Omvedt, Gail. “Women and Sustainable Agriculture”, **New Political Science**, Cilt: 16, Sayı: 1, 1995, ss. 43 – 59.

Orhan, Sadettin. “Osmanlı Devleti’nde Tanzimat Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri”, **İş ve Hayat**, Cilt: 1, Sayı 1, 2015, ss. 193 – 210.

Orkunoglu Şahin, Işıl Fulya. “Bireysel Emeklilik Sistemi: Güncel Gelişmeler ve Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesi”, **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı: 338, Kasım 2016, ss. 129 – 140.

Orloff, Ann Shola. “Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda”, **Sociological Theory**, Cilt: 27, Sayı: 3, Eylül 2009, ss. 317 – 343.

Orta Vadeli Program (2023-2025), <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/09/Orta-Vadeli-Program-2023-2025.pdf>, (28.01.2023).

Oyuryüz, Zeynep ve Aydın Gürel. “Girişimci Kadınlar ve İş yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi”, **Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 1, 2015, ss. 47 – 54.

Öksüzömer Yılmaz, Gülsüm. Yarım Gün Çalışma, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, 2016, s. 5, [https://archive.ismmmo.org.tr/Mansetler/MEVZUAT/Duyuru/Kad%C4%B1n_%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1n%C4%B1n_D%C3%BCzenlenmesi_\(2\).pdf_55.pdf](https://archive.ismmmo.org.tr/Mansetler/MEVZUAT/Duyuru/Kad%C4%B1n_%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1n%C4%B1n_D%C3%BCzenlenmesi_(2).pdf_55.pdf), (20.05.2023).

Önder, Nurcan. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz – Eylül 2013, ss. 35 – 61.

Örücü, Edip, İtir Hasırcı ve Pınar Kurt. “İş-Aile Çatışmasının Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Middle East International Conference on Contemporary Scientific Studies-V**, Kasım 1 – 3 2020, Beyrut - Lübnan, ss. 269 – 284.

Özateş Gelmez, Özge Sanem. “Ailevileştirilen Bakımın Kürek Mahkûmları: Evde Bakım Uygulaması Kapsamında Bakım Veren Kadınların Deneyimleri”, **Feminist Eleştiri Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara Üniversitesi KASAUM, 2015, Ankara, ss. 59 – 71.

Özbek, Çağlar ve Uğur Can Köşk. Geleneksel-Çağdaş İkiliğinde Alternatif Aile Modelleri: Toplumsal bir Zorunluluk Mu, Özgürlüklerin ve Mahremın Alanı Mı?, **Aileyi Anlamak – Disiplinler Arası Yaklaşım**, (Ed. Nurgün Oktik, Halime Ünal Reşitoğlu), Nobel Akademik Yayıncılık, Mart 2018.

Özbesler, Cengiz ve Arzu İçağasıoğlu Çoban. “Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler”, **Aile ve Toplum**, Cilt: 5, Sayı: 18, Temmuz – Ağustos – Eylül 2009, ss. 31 – 41.

Özçatal, Elif Özlem. “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Güz 2011, ss. 21 – 39.

Özdemir, Süleyman. **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 2004.

Özdemir, Süleyman. “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırması Üzerine Bir İnceleme”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 49, 2005, ss. 231 – 266.

Özdemir, Süleyman. “Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme”,

http://www.sosyalsiyaset.net/documents/refah_devleti_ustlendigi_gorvrlr.htm,

(10.10.2018).

Özdevecioğlu, Mahmut ve Nihal Çakmak Doruk. “Organizasyonlarda İş – Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 33, Temmuz – Aralık 2009, ss. 69 – 99.

Özel Kreş, Gündüz Bakımevleri ve Çocuk Klüpleri, <https://www.aile.gov.tr/sss/cocuk-hizmetleri-genel-mudurlugu/ozel-kres-gunduz-bakimevleri-cocuk-klupleri/>, (28.01.2023).

Özen Kapız, Serap. “İş – Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, ss. 139 – 153.

Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2003 - 2004, ss. 55 – 86.

Özkan, Çiğdem. “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, Cilt: 7, Sayı:1, 2019, ss. 574 - 596.

Özkaplan, Nurcan. “Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2009, ss. 15 – 24.

Özmete, Emine ve Işıl Eker. “İş – Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 2, Temmuz 2012, ss. 1 – 23.

Özmete Emine ve Shereen Hussein. Türkiye’de Yaşlı Bakım Hizmetleri Raporu Avrupa’dan En İyi Uygulama Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Tasarımı, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal İçerme Politikaları Alanında Kurumsal Kapasitenin Artırılması Projesi**. Ankara, Kasım 2017.

Öztan, Ece. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, **Ankara Üniversitesi Siyasi Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 59, Sayı: 1, 2004, ss. 203 – 235.

Öztürk, Yunus Emre, Şener Şentürk ve Yunus Macit. “Evde Bakım Hizmeti Alan Engelli Bireye Sahip Ailelerin Bakım Verme Yüklerinin Belirlenmesi: Amasya Örneği”, **Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2017, ss. 48 – 67.

Park, Chan-ung ve Dongchul Jung. “Making Sense of the Asian Welfare Regimes with the Western Typology”, Ekim 2008, http://www.welfareasia.org/5thconference/papers/Park%20C_asian%20welfare%20regimes.pdf, (29.09.2022), s. 1 – 17.

Parlak Börü, Şafak. “Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu”, **TBB Dergisi**, Özel Sayı, 2017, ss. 43 – 63.

Pınarcıoğlu, Nihal Şirin ve İdil Safiye Soyseçkin. **Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Haritalandırma Çalışması İstanbul - Bursa - Ankara – Konya, Kadınlar İçin Daha Çok Ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi**. ILO, Ankara, 2018.

Polatcı, Sema. “İş Aile Yayılımı ve Ölçme Aracının Türkçe’de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 14, Sayı: 27, Nisan 2014, ss.327 – 348.

Projeler, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararası-iliskiler-ve-projeler/projeler/>, (19.02.2023).

Purohit, Manisha. “A Comparative Study of Work Life Balance In Various Industrial Sectors In Pune Region”, **International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research**, Cilt: 2, No. 3, Mart 2013, ss. 198 – 206.

Reddy, N. Krishna, M. N. Vranda, Atiq Ahmed, B. P. Nirmala ve B. Siddaramu. “Work–Life Balance Among Married Women Employees”, **Indian Journal of Psychological Medicine**, Temmuz – Aralık 2010, Cilt: 32, Sayı: 2, ss. 112 – 118.

Richert-Ka’zmierska, Anita ve Katarzyna Stankiewicz. “Work–Life Balance: Does Age Matter?”, **Work**, Cilt: 55, No. 3, 2016, ss. 679 - 688.

Riera, Mariona Lozano. “Immigrant Working Women and Work-Life Balance: Fewer Opportunities for Occupational Mobility?”, **Catalan Social Sciences Review**, No. 9, 2019, ss. 93 - 109.

Rutledge, Matthew S., Alice Zulkarnain ve Sara Ellen King. “How Much Does Motherhood Cost Women In Social Security Benefits?”, **Center for Retirement Research at Boston College**, No: 2017 – 14, Ekim 2017, ss. 1 – 22.

Sapmaz, Hande. “Kadın, Neoliberal Politikalar ve Küreselleşme”, **Yasama Dergisi**, Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı - 2, Sayı: 32, 2016, ss. 41 – 63.

Saraç, Coşkun. “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2011, ss. 1 – 26.

Sav, Adem, Neil Harris ve Bernadette Sebar. “Australian Muslim Men Balancing Work, Family and Religion: A Positive Look at a Negative Issue”, **Personnel Review**, Cilt: 43, Sayı: 1, 2014, ss. 2 – 18.

Savcı, İlkay. “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 54/4, 1999, ss. 145 – 166.

Seyfullahoğulları, Ayhan ve Burçin Demirhan. “Bireysel Emeklilik Sistemine Katkıları Açısından Vergi Avantajı ile Devlet Katkısının Karşılaştırılması”, **Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Sayı: 9, Haziran 2016, ss. 23 – 50.

Shah, Shalaka Sharad. **The Role of Work-Family Enrichment in Work-Life Balance & Career Success: A Comparison of German & Indian Managers**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ludwig-Maximilians-University, Münih, Almanya, 2014.

Shallcross, Linda, Michael Sheehan ve Sheryl Ramsay. “Workplace Mobbing: Experiences in the Puplic Sector”, **International Journal of Organisational Behaviour**, Cilt: 13, Sayı: 2, ss. 56 – 70.

Shelton, Lois M. “Female Entrepreneurs, Work–Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work–Family Interface”, **Journal of Small Business Management**, Cilt: 44, Sayı: 2, 2006, ss. 285 – 297.

Shockley, Kristen M. ve Tammy D. Allen. “When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work – Family Conflict”, **Journal of Vocational Behavior**, Sayı: 71, Elsevier, Tampa, 2007, ss. 479 – 493.

Sırım, Veli, Servet Kapçak ve Demet Doğan. “Geçmişten Günümüze Türk Kadın Emeğinin Değişim ve Gelişim Süreci”, **Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi (TURKSOSBİLDER)**, Cilt: 06, Sayı: 01, 2021, ss. 12-35.

Sighoras, Anju. “Impact of Work Life Balance on Working Women: A Comparative Analysis”, **The Business & Management Review**, Cilt: 5, No. 3, Kasım 2014, ss. 22 – 30.

Silkin, Sema. “Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Kadın”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5 – 6, Ağustos – Kasım 2011, ss. 28 – 75.

Smith, Alison J. ve Donald R. Williams. “Father-Friendly Legislation and Paternal Time Across Western Europe”, **Journal of Comparative Policy Analysis**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, ss. 175 - 192.

Soelton, Mochamad, Devy Hardianti, Suryo Kuncoro ve Jumadi Jumadi. “Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries”, **Advances in Economics, Business and Management Research**, Cilt: 120, 2020, ss. 46 – 52.

SOFA Team ve Cheryl Doss, “The Role of Women in Agriculture”, **ESA Working Papers**, No. 11 – 02, Mart 2011, ss. 1 – 47.

Sosyal Yardım Programlarımız, <https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/>, (Tabloda yer alan bilgilerden yararlanılmıştır), (10.01.2023).

Soykut Sarıca, Yeşim Pınar ve Elif Çağlı. “İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2018, ss. 95 – 118.

Steinhilber, Silke. “Gender and Post-Socialist Welfare States in Central Eastern Europe: Family Policy Reforms in Poland and the Czech Republic Compared”, **UNRISD United Nations Research Institute For Social Development**, Draft Working Paper, Nisan 2005, s. 1 – 31.

Subramaniam, Geetha A., John B. Overton ve Bala C. Maniams. “Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia”, **International Journal of Social Science and Humanity**, Cilt: 5, No. 1, Ocak 2015.

Sundström, Eva. “Should Mothers Work? Age and Attitudes in Germany, Italy and Sweden”, **International Journal of Social Welfare**, No. 8, Blackwell Publishers, 1999, ss. 193 – 205.

Şahin, Safiye ve Vedat Açar. “Work-Family Spillover and The Mediating Role of Work Engagement”, **Journal of Administrative Sciences**, Cilt: 18, No. 37, ss. 549 - 572.

Şahinli, Mehmet Arif ve Nazan Şahbaz. “Tarımda Kadın İstihdamı: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 15, Sayı: 25, 2013, ss. 85 – 103.

Şentürk, Ferhat. “Türkiye İçin Bir Aile Sigortası Model Önerisi”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Yıl: 5, Sayı: 9, ss. 102 – 139.

Şimşek, Ali. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2653, Eskişehir, Ağustos 2018.

Taşçı, Faruk. “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 1, ss. 175 – 202.

Taşçı, H. Mehmet ve Burak Darıcı. “Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması”, **Maliye Dergisi**, Sayı: 158, Ocak - Haziran 2010, ss. 278 – 300.

T.B.B. **Bankacılık Sisteminde Banka, Çalışan ve Şube Sayıları**, Eylül 2021, Türkiye Bankalar Birliği, Rapor Kodu: DT13, Ekim 2021.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Temmuz 2019.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı Bireyler için Bakım Sigortası Çalıştayı, 0 – 21 Ocak 2021**, Çalıştay Raporu.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**, Eylül 2022.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018 - 2023)**, Ankara 2018.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi**, 2014, Ankara, s. 29 – 34.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadın, Nisan 2017**, Ankara.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye’de Kadın, Ocak 2022**, Ankara, https://www.aile.gov.tr/media/97652/turkiye-de-kadin_20220214.pdf, (25.01.2023).

The Nordic Gender Effect at Work, **Nordic Council of Ministers**, Kopenhag, 2019.

Thévenon, Oliver ve Anne Solaz. “Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries”, **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, No. 141, OECD Publishing, Paris, 2013.

Thriveni, Kumari K. ve Devi V. Rama. “Impact of Demographic Variables on Work-Life Balance of Women Employees (with special reference to Bangalore City)”, **International Journal of Advances in Management and Economics**, Cilt: 1, Sayı: 6, Kasım – Aralık 2012, ss. 226 – 229.

TİSK, **İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**. Yayın No: 302, Aralık 2009.

Tiyek, Ramazan. “Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye: Bir Değerlendirme” **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 1, 2016, ss. 26 – 51.

Toossi, Mitra ve Teresa L. Morisi. “Women In The Workforce Before, During, and After The Great Recession”, **U.S. Bureau Of Labor Statistics**, Temmuz 2017, ss. 1 – 21.

Topgül, Seda. “Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi”, **Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 1, Yaz 2017, ss. 45 – 66.

Toprak, Düriye. “Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 2015/1, Sayı: 21 ss. 151 – 175.

Torun Bakma Maaşı Başvurusu Nasıl Yapılır? (Büyükanne Projesi-Güncel), <https://www.edevlet.net/torun-bakma-maasi/>, (03.02.2023).

Tuaç, Pelin. “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar - 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 32, Sayı:1, 2017, ss. 201 - 241.

Turan, Sevgi. “Osmanlı Devleti’nde Ahilik Teşkilatında Orta Sandıkları ile Başlayan Tekafül Uygulamaları ve Geleceği”, **Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 8, 2022, ss. 15 - 29.

Tümerkan Albayrak, Elvan ve Mehmet Birinci. “Sosyal Devlet Modelleri: Sosyal Demokrat Model, İsveç – Norveç Örneği”, **Sosyal Çalışma Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 1, 2017, ss. 64 - 100.

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İşgücü İstatistikleri Eylül 2017**, Sayı: 24634, 15.12.2017, www.tuik.gov.tr, (20.12.2017).

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2016**, Sayı: 24643, www.tuik.gov.tr, (06.06.2017).

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2020**, Sayı: 37221, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, (21.06.2023).

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2021**, Sayı: 45635, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>, (12.05.2022).

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İstatistiklerle Kadın 2022**, Sayı: 49668, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1>, (19.06.2023).

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2021**, Sayı: 45813, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813>, (15.06.2023).

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İşgücü İstatistikleri Ocak 2021**, Sayı: 37486, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486>, (24.12.2021).

Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, **İşgücü İstatistikleri Nisan 2023**, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49373#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%B>

[Cc%C3%BC%202023%20y%C4%B1%C4%B1%20Nisan%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C4%20oldu](#), (14.06.2023).

Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılmasına Yönelik Bir Öneri: Mahalle Kreşleri, Bağaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, Mart 2009, https://spf.boun.edu.tr/sites/spf.boun.edu.tr/files/1439796403_mahalle_kresleri_-_arastirma_raporu_0.pdf, (31.01.2023).

Türkiye’de Kadınlar Sosyal Güvenliğine Neresinde? 5510 Sayılı SSGSS Kanunu’nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi, **KEİG Yayınları Dizisi: Araştırma Raporu**, İstanbul, Kasım 2015.

Tüzüncan, Demet. “Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye İtalya Karşılaştırması”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 12, Nisan 2016, ss. 313 – 324.

Uğur, Suat ve Ömer Uğur. “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2017, Cilt: 22, Sayı: 3, 2017, ss. 663 - 684.

Umutlu, Selin. **Kadınlarda İş – Aile - Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik**. Astana Yayınları, Ankara, 2021.

UN Women, **Progress of the World’s Women 2015 – 2016, Transforming Economies, Realising Rights**. United States, 2015.

UNICEF, **Family-Friendly Policies A Policy Brief Redesigning the Workplace of the Future**. UNICEF, Temmuz 2019.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs Population Division, **World Population Ageing Report 2015**, New York, 2015.

Unterhofer, Ulrike ve Katharina Wrohlich. “Fathers, Parental Leave and Gender Norms”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 10712, Nisan 2017, ss. 1 – 29.

Uraz, Arzu, Meltem Aran, Müşerref Hüsamoğlu, Dilek Okkalı Şanalımış ve Sinem Çapar. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, **T.C. Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu**, Sayı: 2, Ankara, Mart 2010.

Urhan, Betül. “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 69, 2015/2, ss. 29 – 58.

Uriarte-Landa, Jorge ve Benoît-Paul Hébert. “Work-Life Balance of Older Workers”, **Perspectives, Statistics Canada**, Katolog No. 75-001-X, Ekim 2009, ss. 17 – 28.

Utma, Seçil. “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 1, 2019, ss. 44 – 58.

Ülgen, Gülden ve Leyla Firuze Arda Özalp. “Refah Rejimleri Sınıflandırma Çalışmaları: Cinsiyet Boyutları”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 39, Sayı: 2, Aralık 2017, ss. 637 - 656.

Ünal Erzen, Meltem. “Siyasette Cinsiyet Eşitsizliği”, **Asyadan Avrupaya Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, No. 8, Yaz 2019, ss. 21 - 32.

Ünalan Turan, Sümeyra ve Vejdi Bilgin. “Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Din ve Aile İçi Roller”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt: 29, Sayı: 2, Aralık 2020, ss. 459 – 493.

Üste, Rabia Bahar. “Göçün Cinsiyeti ve Göçte Öteki Olanlar: Kadınlar”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 23, Özel Sayı, 2021, ss. 151-165.

Vatandaş, Celalettin. “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, Sayı: 35, 2007, ss. 29 – 56.

Vuuren, Daniel Van. “Flexible Retirement”, **CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis Discussion Paper**, DP No. 174, Mart 2011.

Wadsworth, Lori L. ve Bradley P. Owens. “The Effects of Social Support on Work – Family Enhancement and Work – Family Conflict in the Public Sector”, **Public Administration Review**, Cilt: 67, Sayı: 1, Ocak/Şubat 2007, ss. 75 – 87.

Walby, Sylvia. “Feminism in a Global Era”, **Economy and Society**, Cilt: 31, Sayı: 4, Kasım 2002, ss. 533–557, s. 550 – 551.

Walby, Sylvia. **Theorizing Patriarchy**. Basil Blackwell, 1991.

Wallace, Claire ve Research Team. “Social Quality and Changing Relationships Between work, Family and Welfare in Europe”, **Work Care Project Supported by the Sixth Framework Programme of the European Commission**, No. 4 – 5, ss. 1 – 5.

Wasim, Mohammad Pervez, Gobind M. Herani, Wahid Farooqui ve M. A. Qureshi. “Family Types, Authority Structure and Women Workers in Sindh Labor Force: Problems and Prospects”, **Indus Journal of Management & Social Sciences**, Cilt: 2, No. 1, Bahar 2008, ss. 29 – 49.

Welteke, Clara ve Katharina Wrohlich. “Peer Effects in Parental Leave Decisions”, **IZA Discussion Paper Series**, IZA DP No: 10173, Ağustos 2016, ss. 1 – 42.

Wise, Sarah ve Sue Bond. “Work – Life Policy: Does It Do Exactly What It Says on the Tin”, **Women In Management Review**, Cilt: 18, 2003, ss. 20 – 31.

Work-Life Balance and The Economics of Workplace Flexibility, **The Council of Economic Advisers**, Haziran 2014.

Xu, Ling. “View on Work-Family Linkage and Work-Family Conflict Model”, **International Journal of Business and Management**, Cilt: 4, No. 12, Aralık 2009, ss. 229 – 233.

Yaman Öztürk, Melda. “Kapitalist Gelişme Kriz Süreinde Kadın Emegi: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:1, 2010, ss. 105 – 132.

Yaşlı Destek Programı (YADES), <https://www.aile.gov.tr/EYHGM/Projeler/Yasli-Destek-Programi-YADES-2016-2018.pdf>, (03.01.2023).

Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/08/20080807-5.htm>, (19.02.2023).

Yavuz, Arif. “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **Çimento ve İşveren Dergisi**, http://www.ceis.org.tr/dergi/temmuz1995/makale_2.pdf, ss. 14 – 26, (12.11.2017).

Yaylı, Hasan ve Gülçin Eroğlu. “Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili”, **International Journal of Science Culture and Sport**, Özel Sayı: 3, ss. 504 – 524.

Yeni Ekonomi Programı 2021 – 2023, Orta Vadeli Program, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/08/YeniEkonomiProgrami_OVP_2021-2023.pdf, (28.01.2023).

Yenihan, Bora ve Gökçe Cerev. “Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük’de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 4, Eylül 2016, ss. 150 – 167.

Yereli, Ahmet ve Burçin Oğuz Karadeniz. **Kayıtdışı İstihdam**. Odak Yayınevi, Ankara, 2004.

Yerkes, Mara, Kay Standing, Louise Wattis ve Susanna Wain. “The Disconnection Between Policy Practices and Women's Lived Experiences: Combining Work and Life in the UK and the Netherlands”, **Community Work & Family**, Cilt: 13, Sayı: 4, 2010, ss. 411 - 427.

Yeşilorman, Mehtap. “Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, 2001, ss. 269 – 280.

Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Seçkin Yayınları, Ankara, 2016.

Yıldırım, Buğra ve Fatih Şahin. “Esping-Andersen’in Refah Devleti Sınıflandırması ve Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları Temelinde Türkiye’nin Konumu”, **OPUS - Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Yıl: 9, Cilt: 11, Sayı:18, Haziran 2019, ss. 2525 – 2554.

Yılmaz, Sema. “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği”, **İmgelem**, Cilt: 2, Sayı: 2, Temmuz 2018, ss. 59 – 79.

Yokying, Phanwin, Budsara Sangaroon, Tassanee Sushevagul ve Maria S. Floro. “Work – Life Balance and Time Use: Lessons From Thailand”, **Asia – Pacific Population Journal**, No: 4, Cilt: 31, Sayı: 1, ss. 87 – 107.

Yumuk Günay, Gülsevim ve Tülay Demiralay. “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş - Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 58, Yaz – 2016, ss. 917-935.

Yusuf, Subooh ve Dr. Kr. Sajid Khan. “Work Life Balance in Relation to Well-Being of Religious and Non-Religious Employees”, **The International Journal of Indian Psychology**, Cilt: 2, Sayı: 3, Nisan - Haziran 2015, ss. 90 – 94.

Yüksel, İhsan. “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2005, ss. 301 – 314.

Zedeck, Sheldon. “Work, Family, and Organizations: An Untapped Research Triangle”, Working Paper Series, **Institute for Research on Labor and Employment**, IRLE Working Paper No. 10-87, Ekim 1987, UC Berkeley, ss. 1 – 22.

Zwiech, Patrycja. “Discrimination Against Women in Professional Life in Chosen Pro-Feminist Theories”, **Economics & Sociology**, Cilt: 2, No. 1, 2009, ss. 96-104.

Žalimienė, Laimutė ve Jolita Junevičienė. “Work-Life Balance as a Factor of Job Satisfaction in Social Care Services in Lithuania”, **TILTAI**, No. 2, 2016, ss. 1 – 19.

EK

EK 1: Örneklem Grubuna Yöneltilen Sorular

ARAŞTIRMA SORULARI

Demografik Bilgiler

Yaş:

Çocuk Sayısı:

Çocuk yaş aralıkları: 0 – 1 yaş: 2 – 5 yaş..... 6 - 9 yaş.....

10 – 13 yaş.... 14 – 17 yaş.... 18 yaş

Toplam Kıdem(yıl):

Eğitim: Lise – Önlisans..... Lisans..... Lisansüstü

A. Aile Yaşamının İş Yaşamı Üzerine Etkisi

1. Ev içi ve ailevi sorumluluklarınız nedeniyle işinize gereken enerjiyi ayıramadığınız, psikolojik olarak odaklanamadığınız oluyor mu?
2. Çocuk sahibi olmak sizce ev ve iş yaşamını dengelemeyi zorlaştıran bir etken midir? Çocuk sahibi olmadan önceki ve sonraki döneminizi bu açıdan karşılaştırabilir misiniz?
3. Ev içi ve ailevi sorumluluklarınız nedeniyle amirleriniz karşısında zor durumda kaldığınız oluyor mu? Oluyor ise hangi açılardan zor durumda kaldığınızdan ve bu durumu ne sıklıkla yaşadığınızdan bahseder misiniz?
4. Ev içi ve ailevi sorumluluklarınızın iş yaşamınızı devam ettirmenize engel olmaması için ev halkından ya da dışarıdan destek alma ihtiyacı duyuyor musunuz? En çok hangi konularda ve kimlerden yardım almaktasınız?
5. Aile yaşamınızı bir bütün olarak ele alarak, çalışma yaşamınız üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinden bahsedebilir misiniz?

B. İş Yaşamının Aile Yaşamı Üzerine Etkisi

6. Ücretli olarak bir işte çalışıyor olmanız nedeniyle ev içi ve ailevi sorumluluklarınızı ihmal ettiğinizi düşünüyor musunuz? Gerçekten bunu düşünecek kadar vaktim yok desem... Annem sayesinde bir aksaklık yok şimdilik ama yıllarca da annemin sırtına bu yükü yükleyemeyeceğimin farkındayım.

7. Ücretli bir işte çalışıyor olmanızın aile yaşamınız üzerindeki maddi ve manevi etkilerinden bahsedebilir misiniz?
8. Çalışma yaşamınızın yoğunluğu ve sorumlulukları nedeniyle kendinize ve aile bireylerinize yeterli zaman ayıramadığınız duygusuna kapılıyor musunuz? Detaylandırabilir misiniz?
9. İş yaşamında karşılaştığınız olumlu ya da olumsuz durumları aile yaşamınıza yansıttığınız zamanlar oluyor mu? Daha çok olumlu durumlar mı yoksa olumsuz durumları mı aile yaşamınıza yansıtma eğilimindesiniz?
10. Çalışma temponuz ve yoğunluğunuz nedeniyle ailenizle ilgili planlar yapamadığınız ya da ertelediğiniz durumlar oluyor mu?
11. Maddi kaygıları bir tarafa bırakarak değerlendirmeniz istenirse, ücretli bir işte çalışmıyor olsaydınız aile yaşamınızın daha mutlu, daha huzurlu ve düzen içinde olacağını söyleyebilir misiniz?
12. Çalıştığınız kurumun, iş – aile yaşamınızı dengeli biçimde yürütmenize yardımcı olmak adına yürüttüğü politikalar var mı?

C. Çalışma Sürelerinin İş Aile Yaşamı Dengesine Etkileri

13. Günlük ve haftalık çalışma sürenizi dikkate alarak, işiniz ve aile yaşamınızı dengeli bir biçimde devam ettirmeniz üzerindeki etkilerinden bahsedebilir misiniz?
14. Tam zamanlı bir işte çalışıyor olmaktan dolayı kendinizi fiziksel ya duygusal olarak tükenmiş hissettiğiniz durumlar oluyor mu? Örnek vererek açıklayabilir misiniz?
15. Çalışma sürelerinizin iş aile yaşamı dengenize etkileri nedeniyle çalışmayı bırakmayı düşündünüz mü? Yanıtınız evet ise bu fikre ne sıklıkta kapılıyorsunuz ve sizi bu fikrinizden vazgeçiren etkenler neler oluyor?
16. Yarı zamanlı bir işte çalışıyor olsaydınız, sizce iş - aile yaşamı dengeniz ne şekilde etkilenirdi? Aile yaşamınız ve iş yaşamınız açısından değerlendirir misiniz?
17. Çocuk ilköğretim çağına gelene kadar kullanılabilecek olan kısmi süreli çalışma hakkı ile ilgili düzenlemeler, sizce aile yaşamı ve kadının kariyeri üzerinde ne gibi etkiler yaratacaktır?.

D. Ebeveynlere Tanınan İzinlerin İş Aile Yaşamı Dengesine Etkileri

18. Çocuk sahibi olma kararınız üzerinde ebeveynlere tanınan izin hakları ve genel çalışma yaşamı koşullarınız ne derece belirleyici oldu?
19. Analık izni kapsamında yer alan izin sürelerini aile yaşamına etkileri kapsamında dikkate alırsanız, yeterli ve işlevsel buluyor musunuz?
20. Analık izni kapsamındaki izin haklarının kısmen babalara devredilebilir olması gerektiğini düşünüyor musunuz? İşlevselliği ve uygulanabilirliği gibi açılardan bir değerlendirme yapabilir misiniz?
21. İlgili kanunlarda analık - babalık izinleri ve yarım çalışma izni ile ilgili düzenlemeler dışında, çocuğunuz ile ilgili özel durumlarda(Okul ile ilgili durumlar ya da ani gelişen bir hastalık durumu gibi) kullanmanız için yıllık, belli bir süre izin hakkınız olmasını ister miydiniz? Bu türde bir iznin yokluğunu hissediyor musunuz?
22. Emzirme izni sürelerini yeterli buluyor musunuz? Çalıştığınız kurumda emzirme izninin kullandırılması ile ilgili sizin karşılaştığınız ya da çalışma arkadaşlarınızın karşılaştığı sorunlar oldu mu?
23. Çocuklarınız ve işiniz arasında kaldığınız durumlar sizde stres, baş ağrısı gibi duygusal ya da fiziksel sorunlara yol açıyor mu, bu gibi dönemlerde kendinizi çaresiz ya da tükenmiş hissettiğiniz oluyor mu? Uykusuzluğa bağlı olarak tükenmişlik hissi yaşıyorum, enerji olarak tükenmiş hissettiğim oluyor bazı günler.

E. Çocuk Bakım Olanaklarının İş Aile Yaşamı Dengesine Etkileri

24. Kurumsal çocuk bakım hizmetlerini ne derece yeterli ve erişilebilir buluyorsunuz? Çalıştığınız kurumun çocuk bakım hizmetleri açısından bir katkısı oldu mu?
25. Çocuk sahibi olduktan sonra, çocuğunuz/çocuklarınızın bakımını tamamen kendiniz üstlenmeyi ve işinizden ayrılmayı düşündüğünüz zamanlar oldu mu ya da oluyor mu? Yanıtınız evet ise sizi bu fikrinizden vazgeçiren etkenlerden bahsedebilir misiniz?
26. Evde çocuk bakım hizmetlerini iyileştirmek adına yapılan çalışmalar (evde torun bakım parası, bakıcı desteği uygulaması gibi) hakkında bilginiz var mı

ve sizce çocuk sahibi kadınları istihdamda tutmak için yeterli bir teşvik sağlıyor mu?

27. Aynı anda çalışma yaşamında yer almak ve çocuk sahibi olmak konusunda yaşadığınız sorunlar ve çocuğunuzun bakımı konusundaki endişelerinizden bahsedebilir misiniz? Zaman zaman duygusal ya da fiziksel açıdan kendinizi tükenmiş hissettiğiniz ya da başarısızlık duygusuna kapıldığınız oluyor mu?

F. Genel Olarak Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine Yönelik Algı ve Değerlendirmelere İlişkin Sorular

28. Çalışma Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş-Kur kadın istihdamı faaliyetleri ve konu ile ilgili SGK teşvikleri hakkında yeni uygulamaları ve girişimleri takip ediyor musunuz?
29. Sağlık sigortanız ve emeklilik haklarınız gibi sosyal güvenlik durumlarına ilişkin düzenlemeler bağlamında şu an için ya da gelecekle ilgili herhangi bir endişe taşıyor musunuz?
30. İçinde bulunduğunuz bankacık sektörü sosyal güvenlik haklarınızın güvencesi bağlamında size güven veriyor mu?
31. Sizce sosyal güvenlik alanındaki düzenlemeler, iş – aile yaşamı dengesini sağlamaya yardımcı olma konusunda yeterli mi?