

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PART-TİME ÇALIŞAN ANNELER: KIRKLARELİ'NDE
BİR ARAŞTIRMA**

AYŞE BAYRAK

HAZİRAN, 2020

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PART-TİME ÇALIŞAN ANNELER: KIRKLARELİ'NDE
BİR ARAŞTIRMA**

AYŞE BAYRAK

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. RAMAZAN TİYEK

HAZİRAN, 2020

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe BAYRAK'ın "Part-Time Çalışan Anneler: Kırklareli'nde Bir Araştırma" başlıklı tezi 11/06/2020 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve .../... sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Unvan ve İsim	Bağlı Olduğu Kurum	İmza
1.Doç. Dr. Ramazan TİYEK	Kırklareli Üniversitesi	
2.Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜMÜŞ	Kırklareli Üniversitesi	
3.Doç. Dr. Aslan Tolga ÖCAL	Marmara Üniversitesi	

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Ayşe BAYRAK
11/06/2020

ÖZ

PART-TİME ÇALIŞAN ANNELER: KIRKLARELİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

Bayrak, Ayşe

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Haziran 2020

Sanayi Devrimi ile birlikte kadının çalışma hayatına girmesi, aile ve toplum tarafından kadınlara yeni rollerin yüklenmesi “çalışan anne” kavramını gündeme getirmiştir. Bu rolleri yerine getirmekte zorlanan anneler, kadın mesleklerine yönelme, part-time çalışma ya da çocuk sahibi olduğunda çalışma hayatında tamamen ya da bir süre ayrılma gibi seçeneklere yönelmektedirler.

Bu araştırma, Kırklareli de part-time çalışarak çalışma hayatında bulunan annelerin part-time çalışmaya yönelik değerlendirmelerini incelemektedir. Bu kapsamda, 27 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formundaki sorular, Kırklareli de yaşayan ve rassal olarak seçilen; 18 part-time çalışan anneye sorulmuştur. Mülakat çözümleme anahtarına içerik analizi yöntemi uygulanmış ve elde edilen veriler yorumlanmıştır. Part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenlerinin annelik ve geçim mücadelesi olduğu ve katılımcıların aile içi sorumluluklarının ve aile içi para yönetiminin genellikle babalarda olduğu ifade edilebilir. Part-time çalışan annelerin part-time çalışma ile iş aile rollerini dengelemede sorun yaşamadıkları, bu durumun ruh hallerine olumlu yansıdığına dolayısıyla çocuklarının da bu durumdan olumlu etkilendikleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca part-time çalışmanın kariyer hedefleri önünde bir engel olduğu, annelerin bu durum karşısında tedirgin oldukları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Part-time çalışma, Part-time çalışan anneler, iş-aile çatışması, kariyer hedefleri.

ABSTRACT

PART-TIME MOTHERS WORKING: A RESEARCH IN KIRKLARELİ

Bayrak, Ayşe

Master's Thesis, Labour Economy and Industrial Relations

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ramazan TİYEK

June, 2020

With the Industrial Revolution, the entry of women into working life and giving new roles to women by the family and society have brought up the concept of “working mother”. Mothers who have difficulties in fulfilling these roles tend to prefer women's professions, part-time working or leaving from their working life completely or for a while when they have children.

In this study, the evaluations of part-time working mothers living in Kırklareli province for part-time study were examined. In this context, 18 randomly selected mothers who work as part-time workers in Kırklareli are interviewed with a questionnaire, which contains 27 semi-constructed questions. Content analysis method has been applied to questionnaire analysis key and results has been examined. It can be stated that the the reason of working as part-time is a must for living and preferred because of being a mother, and mostly fathers are responsible for in-family money making and management process. Mothers, who are part-time workers, are able to balance their work and family responsibilities with success, and this leads them to positive state of mind, accordingly it is obtained that their children are affected positively too. It can also be stated that part-time working is a obstacle for their career goals, part-time mothers feel uneasiness for this situation.

Keywords: Part-time Work, Part-time Working Mothers, Work-Family Conflict, Career Goals.

ÖNSÖZ

Part-time çalışmanın kadınlar, özellikle anneler için öncelikli işlevi ücretli çalışarak aile içi sorumlulukları ile bağdaştırılmasıdır. Part-time çalışan annelerin part-time çalışmaya yönelik değerlendirmelerini incelemek amacıyla hazırlamış olduğum çalışmanın annelere, işverenlere, yöneticilere, kurum ve kuruluşlara ve yüksek lisans tezini part-time çalışan anneler üzerine yapacak bütün adaylara katkı sağlamasını temenni ediyorum.

Öncelikle, maddi manevi desteklerini esirgemeyen, beni her konuda cesaretlendiren ve destekleyen, bugünlere gelmemde büyük katkıları olan, hakkını asla ödeyemeyeceğim canım annem Elif OKAN'a ve babam Nazım OKAN'a, hayattaki duruşunu örnek aldığım, her koşulda yanımda olan biricik ablam Mihrap GÖK'e, abim Hasan GÖK'e ailemizin mutluluk kaynağı biricik yeğenim Gökçe GÖK'e bana abla olma duygusunu yaşatan kız kardeşlerim Mine OKAN'a ve Suzan OKAN'a,

Yüksek lisans tez konumun seçiminden çalışmamın tamamlanmasına kadar olan süreçte, benden desteğini ve yardımlarını esirgemeyen, bana değerli vaktini ayırarak alana dair tüm bilgi ve birikimini aktaran, danışmanlığımı üstlenmesinden onur duyduğum değerli hocam, Doç. Dr. Ramazan TİYEK'e,

Hem yüksek lisans ders döneminde hem de tez sürecimde desteklerini asla esirgemeyen, tüm zorluk ve sıkıntılı anlarımda beni dinleyen, moral veren ve desteklerini her daim hissettiren değerli dostlarım Büşra SAĞLIK ve Hacer Yeliz ÇELİK'e,

Araştırma yapmamda bana yardımcı olan bütün arkadaşlarıma ve görüşme isteğimi geri çevirmeyerek görüşme sağladığım değerli "Annelere",

Son olarak tez çalışma sürecimde sevgisini ve sabrını asla esirgemeyen, her vazgeçişimde beni yeniden ümitlendiren mutluluk kaynağım sevgili eşim Selahattin BAYRAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayşe Bayrak
Haziran, 2020
Kırklareli

“Eğer istersen, çok istersen tüm gücünle istersen yapabilirsin. Biraz zaman alabilir fakat yapabilirsin!”

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	v
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ.....	ix
İÇİNDEKİLER	xiii
KISALTMALAR	xvii
TABLolar	xix
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA VE KAVRAMLAR.....	5
1.1.Esnek Çalışma Kavramı.....	5
1.2. Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkmasında Rol Oynayan Faktörler	6
1.2.1. Fordizmin Krizi.....	6
1.2.2. Neo Fordizm	10
1.2.3. Post-Fordizm.....	10
1.2.4. Dünya Ekonomik Bunalımı ve Değişen Rekabet Koşulları	13
1.2.5. Teknolojik Faktörler	14
1.3. Esnek Çalışma Türleri.....	15
1.3.1. Sayısal (Dış) Esneklik.....	16
1.3.2. Fonksiyonel (İç) Esneklik	17
1.3.3. Ücret Esnekliği.....	18
1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik	20
1.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri	21
1.3.6. Coğrafi Esneklik	22

1.4. Esnek Çalışma Biçimleri.....	22
1.4.1. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri	23
1.4.2. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma	23
1.4.2.1 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması	24
1.4.2.2 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Unsurları	25
1.4.2.3 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Tercih Edilmesinin Nedenleri	27
1.4.2.4 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Sakıncaları	29
1.4.3. Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri.....	30
1.4.3.1. İş Paylaşımı	30
1.4.3.2. Çağrı Üzerine Çalışma	32
1.4.3.3. Kayan İş Süresi.....	33
1.4.4. Tele Çalışma	33
1.4.4.1. Evde Büro.....	35
1.4.4.2. Komşu Büro	35
1.4.4.3. Gezici Büro	35
1.4.4.4. Elektronik Hizmet Ofisleri	35
1.4.4.5. Uydu Büro	36
1.4.5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi	36
1.4.6. Evde Çalışma	37
1.4.7. Taşeron (Alt-işveren) Çalışma	38

2. BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA HAYATINA GENEL BİR BAKIŞ.....	41
2.1. Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatında Kadın.....	41
2.1.1. Sanayi Öncesi Dönemde Çalışma Hayatında Kadın.....	41

2.1.2. Sanayi Devriminden Günümüze Kadar Çalışma Hayatında Kadın.....	43
2.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatındaki Tarihsel Gelişim Süreci	46
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Hayatında Kadın ...	46
2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Çalışma Hayatında Kadın	48
2.3. Kadının Toplumdaki Rol ve Statüsü.....	55
2.4. İş ve Aile Rollerinin Çatışma Nedenleri	56
2.4.1. Kişisel Faktörler	58
2.4.2. İş İle İlgili Faktörler	59
2.4.3. Aile ile İlgili Faktörler	60
2.5. İşgücü Piyasasında Kadın İş Gücü.....	60
2.5.1. Ücretsiz Kadın İşgücü.....	61
2.5.1.1. Ev Kadınlığı	61
2.5.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği.....	61
2.5.2. Ücretli Kadın İşgücü	63
2.5.2.1. Ev Dışında Çalışma.....	63
2.5.2.2. Evde(n) Çalışma	64
2.6. Çalışma Hayatında Annelik	65

3. BÖLÜM

PART-TİME ÇALIŞAN ANNELER: KIRKLARELİ’NDE BİR ARAŞTIRMA	73
3.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı	73
3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi	74
3.3. Çalışmanın Sınırlılıkları	75
3.4. Çalışmanın Yöntemi	76
3.5. Bulgular.....	77

3.5.1. Part-Time Çalışan Annelerin Part-Time Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Yönelik İçerik Analizi.....	77
3.5.2. Part-time Çalışan Annelerin Sorumluluk Düzeylerine Yönelik İçerik Analizi	81
3.5.3. Part-time Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışma Düzeylerine Yönelik İçerik Analizi.....	89
3.5.4. Part-time Çalışmanın Part-time Çalışan Annelerin Kariyer Hedeflerine Etkisine Yönelik İçerik Analizi.....	99
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	105
KAYNAKÇA	109
EKLER.....	125
EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu.....	125
EK 2: Görüşme Çizelgesi	127

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
BM	:Birleşmiş Milletler
C	:Cilt
CBI	:İngiliz Sanayi Konfederasyonu
çev	:Çeviren
der	:Derleyen
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
KP	:Kalkınma Planı
S	:Sayı
ss	:Sayfa Sayısı
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
vb.	:Ve benzeri

TABLolar

Tablo 1: 1955-1980 yılları arasında kadınların sektörlere göre işgücüne katılım oranları (%).....	52
Tablo 2: Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi Vurgusu	78
Tablo 3: Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi ile İlgili Mülakat Verileri	78
Tablo 4: Aile İçi Sorumluluk Vurgusu.....	82
Tablo 5: Aile İçi Sorumluluklarla İlgili Mülakat Verileri.....	82
Tablo 6: Aile İçi Para Yönetimi Vurgusu	86
Tablo 7: Aile İçi Para Yönetimine Yönelik Mülakat Verileri.....	87
Tablo 8: İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi Vurgusu	89
Tablo 9: İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesine Yönelik Mülakat Verileri	89
Tablo 10: Mutlu Anne-Mutlu Çocuk Vurgusu.....	94
Tablo 11: Katılımcıların Mutlu Anne-Mutlu Çocuk İfadelerine Yönelik Mülakat Verileri	95
Tablo 12: Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar Vurgusu	99
Tablo 13: Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklara Yönelik Mülakat Verileri	100

GİRİŞ

Çalışma kavramı tarihsel perspektifte insanlığın varoluşu kadar eskiye dayanmaktadır. Kadının çalışma hayatı Dünyada Sanayi Devrimi öncesi ve Sanayi Devrimi sonrası olarak ele alınırken, bu durum Türkiye’de daha çok Cumhuriyet Dönemi Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi Sonrası olarak incelemelere konu olmuştur.

Kadın istihdamının Sanayi Öncesi dönemdeki durumu ilkel dönem, yerleşik düzene geçiş ve feodal düzene geçiş olmak üzere üç ayrı toplum yapısında ele alınmaktadır. Henüz yerleşik düzenin söz konusu olmadığı, ilkel hayatın yaşandığı dönemde, erkekler avcılık yaparken kadınlar toplayıcılık yapmışlardır. İlk işbölümü kavramı ise bu dönemde görülmüştür. Yerleşik düzene geçiş ile birlikte kadının toplumsal statüsünde bazı değişiklikler olmuştur. Erkekler fiziksel gücün kullanıldığı işleri yaparken; kadınlar çocuk bakımı, yemek yapmak, ev işleri ve dikiş nakış gibi işlere yönelerek aktif üretim sürecini eve taşımışlardır. Önceleri kadınların ve erkeklerin birlikte yürüttüğü tarımsal faaliyetler yeni tarım aletlerinin icat edilmesi ile birlikte sadece erkeklerin yapacağı bir iş olarak görülmeye başlanmıştır. Bu gelişmeler neticesinde anaerkil toplum düzeni artık yerini ataerkil toplum düzenine bırakmıştır. Tarımda görülen bu gelişmeler verimliliğin ve üretimin artmasına sebep olurken, toprak sahiplerinin bu topraklarda çalışanları köleleştirdiği görülmüştür. Kölelik sistemi X. yüzyıldan itibaren yerini Feodal düzene bırakmıştır. Bu dönemde toprak işleri büyük oranda kadınlar tarafından gerçekleştirilirken buna ek olarak senyörlerin evlerinde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırılmıştır. İlk zamanlarda bu işler ücrete tabi olmazken daha sonraları ücret karşılığı çalışma yaygınlık kazanmıştır. Ardından şehir merkezleri yapılan göçler neticesinde oluşan loncaların kontrolünde kadınların bazı sanayi dallarında faaliyetlerine rastlamak mümkündür.

İnsanlık tarihi açısından yeni bir dönemi ifade eden Sanayi Devrimi ile birlikte yeni açılan fabrikalarda işverenler çalıştıracak işgücü ihtiyacını kadınlar tarafından karşılamışlardır. Sanayi Devrimi kadınların çalışma

hayatına dahil olmaları bakımından önemli bir yere sahiptir. Çünkü bu dönemde kadınlar ilk defa emeklerini satmanın karşılığında ücret kazanmışlardır. Bu dönemde kadınlar çoğunlukla dokuma sektöründe çalışmışlardır. XIX. yüzyıl sonlarına doğru gelindiğinde kadın istihdam oranlarında azalma görülmüştür. Akabinde yaşanan savaşlar nedeniyle erkekler iş gücü piyasasından çekilmiş, kadın istihdam oranları ise bu dönemde artış göstermiştir. Ancak erkek işgücünün yeterli düzeye gelmesi ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranı yeniden azalmıştır. Bu dönemde kadınların çalışma koşullarına yönelik çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen ücret bakımından erkeklerin gerisinde bırakılmışlardır.

Tarihsel perspektifte savaş dönemleri dahil olmak üzere ekonomik bunalımın yaşandığı dönemlerde yedek işgücü olarak görülen kadınlar Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatına katılmaya başlamışlardır. Kadının geleneksel olarak ev içerisindeki işler, erkeğin ise para kazanan eve ekmek getiren olgusu bir değişim sürecine girmiştir. Ancak bu süreçte çalışma hayatında bulunan kadının ev içerisindeki görevlerinde herhangi bir değişiklik olmamış, aksine kadın üzerindeki iş yükü artmış, enerji ve zaman kaybı yaşar hale gelmiştir.

II. Dünya Savaşının hemen ardından beliren ekonomik ve teknolojik gelişmeler, fordist üretim modelinin katılığı, uluslararası rekabetin ve işsizliğin artış göstermesi, işletmelerin esnek üretim modelini benimsemesine neden olmuştur. İşletmeler artık tam gün süreli, standart çalışan personel sayısını azaltarak kısmi zamanlı (part-time) çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma ve evde çalışma gibi esnek çalışma modeline yönelmişlerdir.

Çalışma hayatı kadınlara ekonomik bağımsızlık ve toplumsal statü kazanmak gibi birçok avantaj sağlamaktadır. Ancak bir yandan da kadına atfedilen cinsiyet temelli değer yargıları çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Günümüzde çalışma hayatındaki sorumlulukları ve aile hayatındaki sorumlulukları arasında kalan kadından, iki önemli rolün de hakkını vererek yapması beklenmektedir. Kadının bu süreçte karşılaştığı birtakım zorluklar iş-aile arasında denge kurmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Geleneksel roller bağlamında; çalışan kadınlar özellikle anneler evde eş ya da anne rollerini üstlenirken işyerinde de çalışan rollerini sürdürmeye çalışmaktadırlar. Çalışan anne olmanın en zor yanlarından birisi de birden fazla rolü eş zamanlı olarak ve birbirine engel olmadan yürütmeye çalışmaktır. Annelerin bu rolleri gerçekleştirirken yaşadığı duygu durumu roller arası çatışmayı ifade etmektedir. Ülkemizde erkekler, eve ekmek getiren, çalışan ve baba rollerini üstlenmektedirler. Erkekler üzerindeki bu roller zaman esnekliğine sahip iken anneler çoğu zaman üzerindeki rolleri erteleme imkanı bulamamaktadırlar. Zaman zaman bu rolleri yerine getirirken aksamalar yaşayan anneler roller arası çatışmaya maruz kalabilmektedirler. Bu süreçte anneler ya kariyerlerinden vazgeçerek çalışma hayatından ayrılmak durumunda kalmaktadırlar ya da anneliklerine ve aile içi sorumluluklarını aksatmayacak esnek çalışma biçimlerine yönelmektedirler.

Mevcut araştırmanın amacı; part-time çalışan annelerin part-time çalışmaya yönelik değerlendirmelerini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri, part-time çalışan annelerin ev içerisindeki ve ev dışındaki sorumluluk düzeyleri, part-time çalışan annelerin iş aile çatışması yaşayıp yaşamadıkları ve part-time çalışmanın part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde esnek çalışma ve kavramlarına değinilecektir. Kadının çalışma hayatına genel bakış başlığı taşıyan ikinci bölümde ise hem dünyada hem de Türkiye’de kadın istihdamının tarihsel gelişim sürecine, kadının toplumdaki rol ve statüsüne, iş ve aile rollerinin çatışma nedenlerine, işgücü piyasasında kadının ücretli ve ücretsiz hayatına ve çalışma hayatında annelik kavramına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümü “araştırma” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde ise araştırmanın amaç ve kapsamına, problemlerine ve temel öngörüsüne, evrenine, örnekleme, sınırlılıklarına, yöntemine ve araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA VE KAVRAMLAR

1.1.Esnek Çalışma Kavramı

Esneklik 1970’li yıllardan itibaren anılmaya başlayan birçok alanda etkisini gösteren tartışmalı bir konudur. Esnekliğin geniş anlamlara sahip olması kavramı tek bir tanımla ifade etmeyi engellemiştir. Esneklik kavramının genel bir tanımını yapılacak olursa “kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği” olarak tanımlanabilir (Parlak ve Özdemir, 2011: 3). ILO’nun yapmış olduğu bir tanıma göre işgücü bakımından esneklik; “belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara adapte olma kapasitesi ile ilgili katılığını ya da esnekliğini göstermektedir. İşgücünün koşullara uyum sağlayabilme kapasitesi kurumsal düzenlemeler, sosyal politikalar, yasalar, hükümet faaliyetleri, sendikal faaliyetleri ve endüstriyel ilişkiler sistemi içerisinde belirlenir (Çelenk, 2008: 12).

Bulduğumuz dönemde çok sık kullanılan esneklik kavramının temelinde değişebilirlik bulunmaktadır. Bu sebepten köklü değişiklik dönemlerinde esneklik kavramının önemi ortaya çıkmaktadır (Tokol, 2015: 162-163). Bu açıdan bakıldığında her geçen gün hızlı bir şekilde değişen sosyo-ekonomik şartlara, teknolojiye ve rekabet ortamına ayak uydurabilmek adına çalışanlara çalışma koşullarını düzenleyebilme hakkı tanıyan esneklik; sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını diledikleri şekilde belirleyebilme serbestisidir. Ancak esneklik kavramının özgürlük ya da katı kuralların yumuşatılması anlamını taşıyan “kuralsızlaştırma” ya da iş hukukunun yasal düzenlemelerden arındırılması olarak ifade edilmemesi gerekmektedir. Çünkü “kuralsızlaştırma” kavramı emredici kuralların ortadan kaldırılması, sözleşme serbestisinin tamamıyla kurulmuş olmasını ifade ederken esneklikte bu kadar serbesti sözkonusu olmamaktadır. Esneklikte emredici bir hukuk kuralına çok sayıda istisna getirilerek sağlanabilmektedir. Ayrıca esnekliğin işçi ve işveren ilişkilerinin tamamen kurallardan arındırma olarak da düşünülmemesi gerekmektedir. Çünkü esnekleştirmenin temelinde ekonomide uyum yeteneğinin artırılması için işçi ve işveren ilişkilerinin katı

hukuk kurallarının baskısından uzak olarak düzenlenmesi amacı yatmaktadır (Çelenk, 2008: 12).

Esneklik iş hukukunda bulunan katı kurallara esnek bir yapı kazandırılmasını ve işverenin işe yoğun rekabet ortamına hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmesini amaç edinmiştir. Buradan hareketle esneklik ile işçi ve işverenin birlikte korunduğu anlamı çıkmaktadır (Yavuz, 2000: 618).

Sosyal tarafların ilişkileri ve istihdam piyasasında yeni kavramlarla anılmaya başlayan esneklik; işçi ve işverenlerce destek gören bir kavramdır (Noyan, 2007: 22). Ancak; esneklik kavramını işçi ve işverenler çok farklı şekillerde anlamlandırdıklarından taraflar esnekliğin anlamı bakımından fikir birliği sağlayamamışlardır. İşçilerin bir kısmı kendilerine esnekliğin çalışma hayatında karar verme aşamasında özgürlük sağlayacağını düşünürken, bir kısım işçi de esnekliği özgürlüklerine getirilen bir kısıtlama olarak düşünmektedir. İşverenler ise işçileri kontrol etme kolaylığı olarak düşünürken, bir kısmı da esnekliğin çalışanlar üzerindeki kontrol edilebilirliği yok edeceğini düşünmektedir (Bacak ve Şahin, 2005: 326-327).

1.2. Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkmasında Rol Oynayan Faktörler

İkinci Dünya Savaşının ardından gelişen teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını etkileyen en önemli unsurlardır. Bu etkiye ivme kazandıran bir diğer olay ise 1973 yılında yaşanan “Petrol Krizi”dir. Dünya’da 1970’li yıllara kadar benimsenen klasik tam günlük standart çalışma biçimini benimseyen Fordist üretim süreci; giderek etkisini kaybetmiştir. Bu sebepten dönemde yaşanan teknolojik gelişmeler, arz-talep dengesindeki değişikliklere uyum sağlayabilmek ve işgücü piyasasındaki katılıklardan kurtulabilmek için esneklik kavramının gerekliliği gündeme getirilmiştir (Yavuz, 1995: 7).

1.2.1. Fordizmin Krizi

İkinci Dünya Savaşının hemen ardından bazı gelişmiş ülkelerin üretim süreçlerinde ve üretim ilişkilerini karakterize eden üretim organizasyonuna işaret etmek için kullanılan Fordizmin temelleri aslında 1913’lü yıllara dayanmaktadır. Fordizm; Henry Ford’un Highland Park’da otomobil üreten fabrikasına montaj hattı eklemesiyle kitle üretim ve standart üretimin piyasalarda hakimiyet kurduğu bir sistemdir. Bu sistem tek amaçla kullanılan

makinelerin, yüksek ücretli, düşük vasıflı çalışanların, büyük ölçekte üretimin ve emek sürecinin birleşimine dayanmaktadır (Özdemir ve Parlak, 2010: 33).

Fordizmin seri üretimin yapıldığı bir üretim sistemi olduğundan hareketle, esasen seri üretimi ilk olarak başlatan kişi ateşli silah üreten Eli Whitney'dir. 1798 yılında ABD ordusuna acil olarak 10.000 adet tüfek yapılmasına ihtiyaç duyulmuş ve bu ihtiyaç doğrultusunda Eli Whitney, tüfeğin her bir parçası için kalıp hazırlayıp bu şekilde ürettiği parçaları birleştirip silahı oluşturmuştur. Ford ise seri üretim şeklini sadece otomobil üretiminde kullanarak (Saklı, 2013: 110), üretim sürecinde gerçek devrimi yaratan kişi olarak tarihe geçmiştir (Dikmen, 2017: 96).

Henry Ford, emek sürecinde Taylor'un Bilimsel Yönetim Yaklaşımını benimsemiştir. Ancak; Taylor'dan farklı olarak akış gösteren üretim sürecinin bant üzerindeki zaman kayıplarını en aza indirerek sistemi yeniden düzenlemiştir. Taylorizm işçiler ile makineler arasındaki hareketliliğine bağlı bir sistem olduğundan üretim sürecinde çok fazla zaman kaybına ve verim düşüklüğüne sebebiyet vermiştir (Belek, 1999: 60).

Montaj hattı öncesinde otomobiller sabit ayaklar üzerinde üretilirken işçiler işbölümü çerçevesinde örgütlenmiş işlerini en iyi hızda yapmıştır. Ancak; işçilerin parçaları alıp sonrasında sabit ayaklar üzerinde üretimi yapılan otomobillere monte etmeleri çok fazla zaman kaybına neden olmuştur. Ford; işyerindeki bu zaman kayıplarını en aza indirmek için işçileri montaj hattının önünde sabit tutarak arabayı ve gerekli parçaları hareketli bir bant sistemi yardımı ile işçilerin önüne getirmiştir. Böylelikle işyerinde kaybedilen zamanı en aza indirmiştir (Dikmen, 2017: 96).

Henry Ford, bundan sonraki süreçte montaj hattında işçinin işin etrafında hareket etmesi yerine işin işçiye götürülmesi esasını benimsemiş montaj hattı üretim sürecine inanılmaz bir hız katarak devrim niteleğinde bir dönüşüm sağlamıştır. Ford, yeni üretim modeli ile her montajcının tek bir iş yapmasını sağlayıp T model bir otomobilin şasesinin toplanma süresini 12.5 saatten 1.5 saate düşürmüştür (Saydan, 2004: 154). Montaj hattında ilk olarak 1908 yılında üretilen Ford Model T araba, 850\$'a satılırken, yıllık üretim miktarı sürekli artan otomobillerin sayısı 1914 yılına gelindiğinde 250.000'e

ulaşmıştır. 1916 yılında satış fiyatı 350\$'a kadar düşen Ford Model T arabanın o dönemki sayısı ise 472.000'dir (Dikmen, 2017: 106).

Emek sürecini ciddi bir şekilde azaltan, buna karşılık üretimlerin hızlı bir şekilde artmasını sağlayan bu yeni teknoloji ile aynı üründen çok fazla üretim yapabilme imkanı sağlanmış ve ürünlerin birim maliyetleri önemli ölçüde azalarak kitle üretim sürecine dönüşmüştür (Çakmak, 2004: 238). Sanayi sektöründe hızla yayılan bu sistem ile çok fazla dayanıklı malın ve daha önceden lüks olarak görülen bir çok ürünün seri üretimine başlanmıştır. Ancak üretilen bu ürünlerin pazarlarda satılabilmesi için çalışanların ürettikleri ürünlerin alıcısı olması şarttır. Bu süreçte Henry Ford, Taylorist emek süreci ile çalışanların tüketim alışkanlıklarının da değişeceğini öngörmüştür. Fordizmin başlangıç yılı olarak kabul edilen 1914 yılında Henry Ford'un kurmuş olduğu fabrikada işçileri 8 saatlik çalışmalarının karşılığını 5 dolar olarak belirlemiştir. İşçiler bir önceki dönemden daha iyi durumda olan yüksek ücretler karşılığında rutin işler yapmayı kabul etmişlerdir. Bu sistem ile seri şekilde üretilen ürünlerin tüketimi için uygun altyapı oluşturulmak istenmiş ve fabrikalarda çalışan işçilerin ürettikleri sistemi ile kitle üretim ve tüketimine dayandırılarak üretilen ürünlerin genele hitap edilmesi istenmiştir. Ürünlerin standartlaştırılması sağlanmış esnek olmayan bir üretim süreci benimsenmiştir. Montaj hattında çalışan işçilerin vasıfsız olması istendiğinden işe yabancılaşan, sıradanlaşan, yaratıcılığı ölmüş işçiler topluluğunun altyapısı oluşturulmuştur (Saklı, 2013: 112).

Kısa sürede ekonomik büyümede bir sembol olarak nitelendirilen Fordist Üretim; sektörlerin ekonomik büyümede kullandıkları sihirli bir formül olmuştur. Ancak; kitlesel üretimde meydana gelen değişiklik kamu desteğinin olmayışı sebebiyle sektöre uğramış, 1929 yılında dünya ekonomisinde gelişmiş ülkelerin başını çektiği bir bunalım baş göstermiştir. Bu bunalım daha önce gerçekleşen krizlerden farklı olarak talep yetersizliği yani üretilen ürünleri satın alacak tüketici talebinin oluşturulmasından kaynaklanmış sonuç olarak yeterli talebi oluşturamayan kapitalist sistemin imajı sarsılmıştır (Özdemir ve Parlak, 2010: 37). Ancak 1930 yılında ABD Başkanı Roosevelt, krizi çözmeye yönelik Keynesyen politikaları uygulayabilmek için "New Deal" politikalarını devreye sokmuştur. Dünya'da birçok ülke'de bu ve buna

benzer politikaları uygulamaya alarak mevcut krizden kurtulmaya çalışmıştır. II. Dünya Savaşının ardından bazı az gelişmiş ülkeleri de kapsayan bir çok ülkenin sanayisinin gelişmesi sağlanarak Keynesyen politikalar uygulanmaya çalışılmıştır. Uygulanan Keynesçi politikalar sayesinde tasarruflar artırılmış ve tüketim talebi istenilen seviyelere getirilmiştir (Yentürk, 1993: 44-45).

1970’li yıllara kadar gelişim gösteren endüstriyel yapılanma bu tarihten itibaren gerileme sürecine girmiştir. Bu durumun temel sebebi ise bu dönemde dünyaya hakim olmaya başlayan neo-liberal ekonomik politikaların benimsenmeye başlaması olmuştur. 1980’li yıllar itibari ile Keynesyen devlet modelinden uzaklaşmış, dünyada etkisini hızlı bir şekilde arttıran küreselleşme ile uluslararası ticaret serbestleştirilmiş, sosyal harcamaların oranları düşürülmüş ve özel sektör desteklenerek esnek emek piyasaları desteklenmeye başlanmıştır. Bu değişikliğe uyum sağlayamayan şirketler yeniliklerin gerisinde kalırken; değişikliğe uyum sağlayıp verimlilik sağlayan şirketler ise güçlerini katlayarak arttırmışlardır (Tatlıoğlu, 2012: 70).

Fordizm üretim modelinin krize girmesini tek bir sebebe bağlamak krizi açıklama noktasında yetersiz kalabileceğinden krizi birkaç neden ile açıklamak yerinde olacaktır. Fordist Üretim modelinin kırılma yapısı krize neden olan başlıca sebeplerden bir tanesidir. Fordizmin yapısı gereği standart ürünler üretebildiğinde en iyi çalışma kapasitesine ulaşabilmiştir. Ancak; bu standart üretimi içine alacak yeterli piyasaların bulunması gerektiğinden 1970 yılında yaşanan kriz sebebiyle piyasaların çökmesi Fordizmin krizine sebep olmuştur. Bu dönemde piyasaların kitle üretimine doyması, tüketici kesiminin tercihlerindeki değişimler ve Fordist modelin farklı ürünler üretme noktasında sıkıntı yaşaması krizin sebeplerindendir.

Fordizm krizinin yaşanmasındaki diğer sebep, Fordist-Taylorist üretim sürecinin sıkıcı, monoton ve vasma ihtiyaç duymayan üretim yapısı neticesinde, işe uzaklaşarak yabancılaşan işçiler ile açıklanabilir. İşlerine yabancılaşan işçiler üretim miktarlarında azalma ve üretimlerin kalitesinin düşmesine neden olmuştur. Bu döngü içerisinde ruhsal doyuma ulaşamayan işçiler devamsızlık, direnişler, işyeri basmaları, grevler ve eylemler ile tepki göstermeye başlamıştır. Sonuç olarak işletmeler verimlilikte yaşanan düşüşleri engellemek amacıyla yabancılaşmanın önüne geçecek sistem

arayışına girmiş nitekim esnek çalışma ile bu olumsuzluğun önüne geçebileceklerini kabul etmişlerdir (Özdemir ve Parlak, 2010: 46-47).

1.2.2. Neo Fordizm

1970’li yıllarda “Fransız Düzenleme Okulu” yazarları tarafından ekonomik krize karşı çözüm arayışları neticesinde kullanılan “Neo Fordizm” kavramı, Fordist üretim modelinin katı çalışma kurallarını bir nebze olsun yumuşatmaya yönelik, esnek üretim yapmaya imkan sağlayan yeni bir üretim modeli görünümündedir. Neo Fordizm esasen Fordizmin iç problemlerinden beslenmiştir. Özellikle montaj hattında rutin ve hoşnutsuz şekilde çalışan işçilerin, değişen ve sürekli büyüyen rekabet koşullarının gerisinde kalma korkusu Neo Fordizmi gerekli kılmıştır (Smith, 1989:209-210).

Bir başka ifade ile Neo Fordizm, yığın üretim sürecini esnek otomasyonların olduğu iş rotasyonunun ve grup çalışmasının esnek çalışma şekilleri ile sentezlenmesi sonucu oluşan düzenlemeler olarak tanımlanmaktadır (Vidal, 2011: 276). Yeniliği ifade eden neo fordizm, yeni pazarlar bulabilme, değişen rekabet koşulları ile başa çıkabilme ve Keynesyen politikalardan uzaklaşma noktasında çözüm olmuştur (Porter, 2000, 454).

Fordizm’in kendi içinde bulunan sorunlarına ya da belirli bölgelerde ve belirli zamanlarda bazı iş biçimlerine geçici çözüm sunan Neo Fordizm, Fordizm’in büyük ölçekli, hantal üretim yapısını ve katı yönetim yapılarını çözmeye yeterli olamamıştır. Bu süreçten sonra rekabet ortamı hızla değişen dünyada Neo Fordizm, alternatif olmaktan çıkmıştır (Grint, 1994 301). 1980’li yılların ortalarına doğru gelindiğinde emeğin yaşadığı dönüşüm, firmalar arası değişimler, tüketimde yaşanan taleplerin değişikliğe uğraması post-fordizm’in yükselişini başlatmıştır (Taymaz, 1993: 35).

1.2.3. Post-Fordizm

1970’lerde fordist üretim sisteminin yaşamış olduğu bunalım neticesinde beliren “Post-Fordizm” dünyanın yönetim yapısını değiştiren yeni bir sistemdir. Bu yıllarda taleplerde meydana gelen değişiklikler, Fordist üretim sisteminin katılığı, Keynesyen refah devleti anlayışının giderek zayıflaması, Fordizmin vasıfsız emeğe dayalı sistemi, yeni nümerik temelli makinelere

duyulan önem ve Fordist üretim sürecinin teknolojik limitlerinin dolması, Japonya ve Avrupa ülkelerinin ekonomilerinde yaşanan gelişmeler “post fordist” üretim sistemine geçişi zorunlu hale getirmiştir (Oğuz, 2018: 21).

Post-Fordizm, aslında üç farklı okula (Neo-Schumpeteryen, Esnek Uzmanlaşma ve Düzenleme Okulları) verilen genel bir addır. Bu okulların ortak yanları 1970’li yıllarda ortaya çıkan kriz sonrasında Fordist üretim modelinin ve refah devleti uygulamalarının imkansızlığa düşmesine vurgu yapmaları olmuştur (Dikmen, 2017: 216).

Post-Fordizm, Fordizm üretim sisteminden farklı olarak esneklik konusunda farklı yaklaşımları benimsemiştir. Fordist üretim sisteminin eski mekanik makinelerinden ziyade daha programlı makinelerin kullanıldığı, emeğin ve sermayenin tasarruf ettirebildiği bu sistemde, ürün esnekliği sağlanarak “beyaz yakalı” ve “fikir işçileri” gibi yeni istihdam çeşitlerinin doğması sağlanmıştır (Ekin, 1994: 16).

1970’lerde tüketici taleplerinde yaşanan durağanlaşma Fordizmi krize sürükleyen bir diğer etkidir. O dönemde taleplerde görülen doygunluk aynı zamanda işyerlerinde fazlasıyla çoğalan işçi olayları işyeri tasarruflarında azalmaya sebep olmuştur. Tüketici talepleri artık kısa ömürlü standart ürünlerden ziyade değişik herkes de bulunmayan ürünlere doğru kaymıştır. Bu durum kitle üretimi krize doğru sürüklemiş ve değişimi kaçınılmaz hale getirmiştir (Suğur, 1999: 139).

1970’li yıllarda ekonomide yaşanan durağanlık ve enflasyon dönemini Fordist sistemin yapısını oluşturan yığın üretim sürecini sekteye uğratmıştır. Artık yığın üretim süreci yerini yeni teknoloji ve zenaatların sahip olduğu “esnek uzmanlaşma” ya bırakmıştır. Esnek uzmanlaşma’nın savunucuları “Michael Piore” ve “Charles Sabel” yeni üretim modelinin krizin aşılmasına yardımcı olacağına ve endüstri ötesi toplumlarda görülen sorunlara çözüm olacağına inanmıştır (Parlak, 1999: 84). Esnek Uzmanlaşma, mekanik makineler ile vasıfsız standart üretim yapan kitle üretim yerine, esnek üretime uyum sağlayabilen ve el becerisi olan kişilerce yeni teknolojik makinelerin kullanılarak uzmanlaşmış malların üretilmesini ifade etmektedir (Şen, 2004: 149). Emeğin yeniden şekillendiği, insan emeğinin yaratıcılığın geliştiği ve yabancılaşma sürecinin azaldığı bu yöntemde üretim süreci ile makineler

artık insan kontrolünde çalışmaktadır (Oğuz, 2018: 21). Küçük ve orta boy işletmelerce oluşturulan esnek uzmanlaşma örneklerine ilk olarak 1970’li yıllarda “İtalya”da rastlanılmıştır. Takiben “Batı Avrupa” ülkelerinde de kullanıldığı görülmüştür. Bu yeni üretim paradigmasında emek yeniden şekillenerek işçinin makineye bağımlılığı ortadan kalkmıştır (Ansal, 1999: 13).

Post-Fordizmin diğer versiyonu olan “yalın üretim”, II. Dünya savaşı sonrasında Fordizmin katı üretim yapısının Japonya’nın piyasa yapısına uymaması sebebiyle dönüşüme uğrayan emek sürecini işaret etmiştir. Bu üretim şekli savaş sonrasında Japonya’nın sosyal ve ekonomik imkânlarına göre şekil bulmuştur. Yalın üretim, üretim sürecinde israf ve savurgan yapıyı en aza indirecek şekilde, sıfır hata ile üretim yapmak, çalışanların tecrübelerinden ve kabiliyetlerinden faydalanma istekleri üzerinde şekillenmiştir. Değişik fabrika üretimi ve yönetim yaklaşımı ile şekil bulan bu sistem bilgisayarlarla desteklenmiş modül üretim başarılarını artırmaya katkı sağlamıştır. Bu yeni üretim paradigmasının özellikleri ise takım çalışması, tam zamanında üretim ve kalite kontrolüdür (Ansal, 1999: 14).

1960’lı yılların sonlarına doğru Japonya’nın otomobil üretimindeki yüksek maliyetlerde ve mamul hatalarında azalmalar gözlemlenirken ürünlerin kalitesinde de artışlar görülmüştür. Japonya bu şekilde yalın üretim sürecinin öncüsü konumuna yükselerek 1980’li yıllarda dünyada otomotiv sektörüne hakim olmuştur. Piyasada “Japon Tehdidi” olarak nitelendirilen bu yükseliş batı ülkelerini yeni üretim sisteminin formülünü bulmaya yönlendirmiştir. Bazı yazarlar bu üretim sistemini Japonya dışına taşınması için çalışmalar yapmıştır. “Toyota Üretim Sistemi” olarak anılan bu sistem bir süre sonra farklı ülkelerce de kullanılmaya başlanmıştır (Parlak, 1999: 88-90). Fordizme alternatif olarak Toyota firmasındaki uygulamalardan esinlenerek geliştirilen işin yeniden örgütlenmesindeki bu yeni yaklaşımın esnek üretim, insani ilişkiler, grup çalışması ve güven esaslı yeni çalışma ilişkileri gibi temel özellikleri mevcuttur (Bozkurt, 2014: 129).

1.2.4. Dünya Ekonomik Bunalımı ve Değişen Rekabet Koşulları

Dünya ekonomisi tarihte birçok ekonomik krizin kötü sonuçlarına maruz kalmış olsa da bunlardan sadece 1929 ve 1973 yıllarında yaşananları dünya ekonomisini ciddi şekilde etkilemiştir. 1929 yılında “Ekonomik Buhan” olarak nitelendirilen büyük kriz iktisat tarihinde yaşanan en önemli krizlerden bir tanesidir. Avrupanın bazı ülkelerinde bulunan bankalarda yaşanan para sıkıntısı borsa fiyatlarında ciddi düşmelere neden olmuştur. Kriz ilk aşamada ABD ekonomisini daha sonra da diğer ülkeleri etkisi altına almıştır (Aktan ve Şen, 2001: 6). 1929-1933 yılları arasında yoğun olarak yaşanan bunalım, hayat standartlarını ciddi şekilde etkilemiş, Birleşik Devletlerde endüstriyel hasılat %30’dan fazla düşmüştür. İşsizlik oranları ise %25’in üzerine çıkmış, Dünyada bir çok ülke mevcut kargaşa ile karşı karşıya kalmıştır (Skousen, 2016: 364)

1970’li yıllarda başlayan ekonomik kriz; 1973 yılında yaşanan petrol krizi ile dünyada pek çok ülkede olumsuz etkilerini göstermiş ve halen çeşitli boyutlarda bir takım etkileri devam etmektedir. 1973 yılının ikinci yarısında ekonomisi gelişmiş ülkeler enflasyon ve işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmıştır. Krizin bu boyutu nitelik bakımından kendisinden önce yaşanan krizlerden farklı olduğunun bir göstergesidir (Şen, 1999-2000: 24).

1970’li yıllarda uluslararası ticari anlaşmaların yapısınının değişmesi krizin yaşanmasının altında yatan bir diğer sebep olmuştur. 1960’lı yıllardan itibaren faaliyetlerini arttıran çok uluslu şirketlerin yatırımlarının ve üretimlerinin büyük bir kısmını uluslar arası pazarlara taşımaya başlaması ulusal ekonomik yapıya dayalı Fordist ekonomik düzeni bozmuştur. Aynı dönemde yeni sanayileşen ve gelişme çabası gösteren ülkelerin rekabeti ulusal ekonomik düzenin bozulmasına zemin hazırlamış bunun sonucunda ulusal üretim-tüketim dengesine bağlı Fordist ekonomik düzenin kriz yaşaması kaçınılmaz olmuştur.

Bu dönemde kitle piyasalarına Almanya ve Japonya gibi ülkelerin rakip olması, Latin Amerikada ve Güney Asya’da bazı ülkelerin sanayileşerek rakip durumuna geçmesi Fordizmi tehdit eden faktörlerdir. Özellikle Japonya’nın 1970’li yıllarda otomobil ve elektronik eşya üretimi sonucunda piyasalarda ilk sıralara yerleşmesi ve Asya Kaplanlarının tekstil,

hazır giyim, ayakkabı ve elektronik eşya üretiminde o dönemde ekonomisi gelişmiş ülkelerin önüne geçmesi uluslararası ticaretin standart yapısını bütünüyle değiştirmiştir. Fordist ekonomilerin genel özelliği olan ulusal üretim ve tüketim dengesi tüketicilerin ithal malların güzelliği, ucuzluğu ve kalitesi karşısında tepkisiz kalamayıları sistemi altüst etmiştir. Bu şekilde standart üretim yapan Fordist üretim modelini benimseyen ekonomilerin mevcut sistemi terkederek esnek üretim modellerine yönelmeleri kaçınılmaz olmuştur (Özdemir ve Parlak, 2010: 45).

1.2.5. Teknolojik Faktörler

Genel itibari ile sanayi dalında kullanılan üretim yöntemlerini, üretim sürecinde kullanılan alet ve gereçleri kapsayan bilgi olarak tanımlanan teknoloji terimini sadece üretim yöntemleri ve kullanılan aletler ile sınırlamak doğru olmayacaktır. İnsanoğlunun hayatının her evresine etki edebilen teknolojik gelişme; günlük hayatta bilgi birikimlerinin çoğunlukla uygulanabilir olmasına bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında her bilgi teknolojiye dönüşmeyeceğinden bilginin teknoloji olabilmesi için ihtiyaç duyulması, ekonomik olması ve uygulanabilir olması gerekmektedir (Balci, 1995: 78). Teknolojik gelişme ile teknoloji keşfederek üretme savaşı içinde olan toplumlar, ekonomik gelişme ve kalkınma sürecinde yeni teknolojiler bulup bunları geliştirmiş, keşfedilen teknolojiler bir önce kullanılan teknoloji ve yöntemlerden daha üst durumda olduğunda ise yeni teknolojiyi üretim sürecinde kullanmıştır. Örneğin bir diğer ifade ile teknolojik yeniliğin toplumsal hayatta kullanıldığı ilk alan ekonomi olmuştur (Erkan, 1994: 92-93).

Teknolojik gelişme, sanayi öncesi dönemden başlayarak 3 devreye ayrılmaktadır. Tarımın yoğunlukla yapıldığı dönemden sanayi sektörüne yoğun işçi devrinin gerçekleştiği döneme ilk devre, yoğun olarak insan emeğine dayanan üretim ve montaj hattından, işin geniş oranda makinelere yaptırıldığı, az da olsa mini ve makro bilgisayarların üretim sürecinde kullanıldığı döneme ikinci devre ve 1980'li yıllardan itibaren hızlı bir çıkış yapan enformasyon ve bilgisayar teknolojilerinin kullanıldığı döneme üçüncü devre denilmektedir (Kurtulmuş, 1995: 7).

Yaklaşık 200 yıl kadar önce Batı Avrupa ülkelerinde ve İngiltere’de buharlı makineler dokuma tezgahlarında kullanılmaya başlanmıştır. 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında ise Batı Avrupa ülkelerinde (Fransa, Almanya ve İsveç) ve ABD’de kimyasal madde üretim süreci geliştirilmiş ve elektrik kullanımı yaygınlaşmış, ekonomik büyümeye katkı sağlayan birçok yeni teknolojinin kullanıldığı yeni bir süreç başlamıştır. II. Dünya Savaşı’nı takip eden dönemde, yarı otomatik montaj hattına bağlı “Fordist Üretim” yerini tam otomatik işleyen ürünlere bırakmıştır. 1980’li yıllara gelindiğinde ise teknolojik devrim olarak nitelendirilen ekonomiyi, üretim sürecini ve yönetim organizasyonlarını doğrudan etkileyen yeni teknolojiler gelişmiştir. Günümüze kadar devam eden ve bundan sonraki süreçte ne olacağı öngörülemeyen teknoloji, insan emeğinin yoğun kullanımına bağlı makineleşme dönemini sekteye uğratarak, sermaye yoğun makineleşme sürecini başlatmıştır (Petrol-İş, 1990: 409).

Teknolojik gelişmelerin üretim sürecine uygulanabilmesi ile üretimde sağlanan verimlilik artışı, stoksuz üretim yapabilme, kalite kontrolünün sağlanması, genel amaçlı makineler kullanılarak ürün farklılaştırılmasının sağlanması, aynı makineler ile çok farklı ürünlerin üretilmesine imkan sağlanması, işletmelerde yatay işbölümü ve hiyerarşinin en aza indirilerek birimler arasında çok yönlü bağlantıların kurulabilmesine imkan sağlaması firmaların esnek üretim modeline geçişini gerekli hale getirmiştir (Tokol, 2015: 118-119).

1.3. Esnek Çalışma Türleri

Literatürde esneklik türlerine yönelik tanımlamalar yoğunlukta olduğundan çok fazla esneklik türü bulunmaktadır (Parlak ve Özdemir: 5). Teknolojik gelişmeler ile esnekliğin etkisinin hızla yayıldığı işgücü piyasalarında değişen rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için çeşitli ve değişik uygulama alanı bulan esneklik türleri ortaya çıkmıştır (Çelik, 2007: 5). Yüksek teknolojinin üretim sürecinde kullanıma imkan sağladığı esnekliği, emek sürecinin her evresinde kullanımını gerektirmektedir. Ayrıca, esnekliğin tanımına dair görüş birliği olmadığı gibi sınıflandırılmasında da görüş birliği bulunmamaktadır (Şen, 1999-2000: 35).

Bazı yazarlar esneklik kavramını çok farklı şekillerde sınıflandırmıştır. Atkinson, esneklik türlerini esnek işletme modelinde sayısal esneklik, fonksiyonel (işlevsel) esneklik, ücret (finansal) esnekliği ve uzaklaşma stratejileri olarak sınıflandırırken, Daniel Meulders ve Luc Wilk, esneklik türlerini ücret esnekliği, sayısal esneklik, teknik organizasyonel esneklik ve çalışma sürelerinde esneklik olarak sınıflandırmıştır. T. True ise sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve çalışma sürelerinde esneklik olarak sınıflandırmıştır (Çolak, 1999: 102-103).

1.3.1. Sayısal (Dış) Esneklik

Sayısal Esneklik; firmaların değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, işletmelerde gereksinim duyulan işgücü miktarı ve işgücünün niteliği doğrultusunda, piyasanın talep değişkenliğine ve yeni üretim tekniklerine göre işgücünün miktarını belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanmaktadır. İşçi alma ve çıkarmada engellemelerin ve firmaların esneklik kabiliyetini gösteren sayısal esneklik; “dış esneklik” veyahut “istihdam esnekliği” olarak da ifade edilmektedir (Yavuz, 1995: 14-15).

Sayısal esneklikte, üretim sürecinde ihtiyaç duyulan nitelikli (çekirdek) işgücü ve ihtiyaçlar doğrultusunda ihtiyaçların gerektirdiği zamanlarda başvuru alan geçici (çevresel) işgücü bulunmaktadır. Bu şekilde firmalar, nitelikli (çekirdek) işgücünü bünyesinde bulundurup, ihtiyacı halinde ise geçici (çevresel) işgücüne başvurumaktadırlar. Bu sayede firmalar, verimliliklerini artırıp işten çıkarmanın maliyetlerine de üzerlerinden atmış olabilmektedirler (Çelik, 2007: 5-6). Çekirdek iş gücünden ziyade sayısal esneklik; daha çok vasıfsız veya yarı vasıflı, işten çıkarılma sözkonusu olduğunda firmaların yerine kolaylıkla yeni birinin bulunma imkanının yüksek olduğu, birincil işverene direkt bağlı olmadığı özel istihdam büroları veya alt işverene karşı sorumlu olan “çevresel işgücüne” uygulanmaktadır (Odaman ve Erdek, 2002: 51).

Firma güvencesine sahip olan, sürekli iş gücünü oluşturan, yüksek ücretli ayrıca yasalarca koruma altında olan çekirdek işgücünün bireysel ya da toplu şekilde işten çıkarılmasının güç olması, sayısal esnekliğin uygulanmasını güçleştirmesine karşılık, 1970’li yıllardan itibaren çalışma hayatında yer

edinen ve günümüze kadar sürekli artış gösteren atipik çalışma şekilleri sayısal esnekliğin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır (Yavuz, 1995: 15). Sayısal esnekliğin uygulanmasını zorlaştıran bir takım nedenler bulunmaktadır. Bunlar; hizmet akdi feshinin bildirim önellerinin uzunluğu, işçi çıkarmanın sözkonusu olduğu durumlarda idari işlerin çok uzun ve karmaşıklığı ile işçinin işten çıkarılması neticesinde yasalardan doğan tazminat hakkının yüksek olmasıdır. Sayısal esnekliğin uygulanmasının önündeki bu engelleri kaldırmaya yönelik olarak son yıllarda bazı ülkelerde yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bazı ülkelerde ise toplu sözleşmelerde toplu olarak işten çıkarmanın önündeki engeller kaldırılarak alternatif olarak kısa zamanlı çalışma, erken emeklilik, fazla zamanlı çalışmanın azaltılması uygulamalarına başvurulmaktadır (Tokol, 2015: 166).

Çoğunlukta işverenlerin önem verdiği “sayısal esneklik” uygulamasına işçi güvencesini sarsacağı düşüncesi ile işçi sendikaları ve işçiler olumlu bakmamaktadır. İşverenlerin part-time çalışma, iş paylaşımı, belirli süreli sözleşmeli çalışma gibi istihdam şekilleri işçileri güvencesiz bırakabileceğinden işsizlik ve demokratik hakların kullanımının sınırlandırıldığı bunun yanında iş güvencesinin hukuken zayıf veya yok sayıldığı ülkelerde sayısal esneklik uygulamalarının kullanımından kaçınılması gerekmektedir (Odaman ve Erdek, 2002: 51-52).

1.3.2. Fonksiyonel (İç) Esneklik

Uygulamada “İç Esneklik” olarak da adlandırılan Fonksiyonel Esneklik (functional flexibility), klasik üretim hattındaki bölünmüşlüğe dayanan iş örgütlenmesine karşı meslek ve işlerdeki genişlemeyi ve işgücünün işletme içinde hareketliliğini arttıran bir yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Ekin, 1999: 13). Diğer bir ifade ile iş gücünün firma içinde değişen ekonomik ve teknolojik koşullara bağlı olarak farklı işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesi anlamını taşımaktadır. Buradaki kilit nokta işyeri işgücünün sayısından ziyade yeniliklere uyum sağlanması olduğundan fonksiyonel esneklik, yüksek vasıflı işgücünü talep etmektedir (Yavuz, 1995: 13). Bu şekilde fonksiyonel esnekliği benimsemiş firmalar, yeni üretim tekniklerinin gereği olarak vasıflı işgücülerini işletmenin bütününde daha çoklu iş yapılan

bölümlerde çalıştırmaktadır. İşletmeler az da olsa yüksek vasfa sahip işgücünü bünyesinde tam zamanlı olarak bulundurmaya zorundadır (Odaman ve Erdek, 2002: 51).

Çekirdek işgücünün artması noktasında önem taşıyan fonksiyonel esneklikte firmaların amacı bünyesine yeni işgücü almadan mevcut işgücü ile üretimi kesintisiz devam ettirmek olduğundan çoklu işlerin detaylandırılması fonksiyonel esnekliği uygulamayı güç hale getirmektedir (Tokol, 2000: 341). Fonksiyonel esnekliğin, uygulanması sürecinde sorunların çıkmaması için bazı gereklilikler vardır. Bunlar; “yatay iş hareketliliği”, “gruplar arası yatay esneklik”, “yatay grup bütünleşmesi”, “kalite denetim” ve “bütünleşmiş takım çalışması” olarak sıralanmaktadır (Çolak, 1999: 122-123).

Üretimde fonksiyonel esneklik biçimini benimsemiş firmalar işyeri uyumunu ve üretim kalitesini arttırmak, vasıflı ve çalışmaya gönüllü olan işçilere, yüksek performans sağlaması için farklı uygulamaları bünyesinde barındırır. Firmaların tam esneklik sağlaması, işverenlerin güncel çalışma şekillerini uygulama noktasındaki özgürlükleri ile işçilerin sorumluluk üstlenmedeki gayret ve isteklerine bağlıdır. İşveren ile işçi iş birliğinin esas olduğu bu esneklik türünün en önemli özelliklerinden bir tanesi diğer esneklik türlerine göre başarılmasının daha zor olmasıdır. Bundan dolayı, fonksiyonel esnekliği gerçekleştirme yükümlülüğü, işveren ve işçiler ile birlikte şirketlere ve işyerlerine aittir (İpek Köstekli, 2009: 13-14).

Japonya’da uzun yıllardan beri uygulamada olan, AB ülkeleri ve ABD’de 1980’li yıllardan itibaren kullanılmaya başlanan fonksiyonel esneklik, istihdam güvencesi konusunda AB ülkelerinde geçerli olan katı kurallardan dolayı firmaların fonksiyonel esnekliğe daha sıcak bakmasını sağlamıştır (Tokol, 2015: 181).

1.3.3. Ücret Esnekliği

Ücret Esnekliği (wage flexibility), firmaların ücret yapılarını ve düzeylerini değişen ekonomik şartlara, işgücü piyasasına veyahut piyasa şartlarına göre şekillendirebilme ve düzenleyebilme özgürlüğüdür (Tokol, 2000: 342). Performans sistemine dayandırılmış ücret uygulamaları ve kazanç paylaşım planları ücret esnekliğinin en çok kullandığı uygulamalardır

(İpek Köstekli, 2009: 14). Bu sebeple ücret esnekliği ile fonksiyonel ve sayısal esneklik uygulamaları desteklenerek üstün yeteneğe sahip işçiler ödüllendirilip işçilerin performanslarında artışın sağlanması amaçlanmaktadır (Yavuz, 1995: 17).

Esneklik türlerinden ücret esnekliğini destekleyen firmalar, bu türün firmaya birçok faydasının olacağını düşünmektedir. Ücret esnekliği ile firmalar işçilik maliyetlerinde artışa neden olmadan, çalışan gelişimi ve işgücü piyasasında az bulunan vasıflı işgücüne özel ücret ödemeleri yaparak işçileri kazanma imkanı sağlamaktadır. Bir taraftan da ücret esnekliği ile talebin ve üretimin azaldığı bazı dönemlerde ücretlerin aşağı çekilerek işçilerin işten çıkartılmasının önüne geçmektedir. Bu şekilde hem işletme varlığını koruyacak hem de işçi işinden olmamış olacaktır (Yavuz, 1995: 17).

1999 yılında İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) tarafından yapılan “Çalışan Bir Avrupa Yaratılması” isimli bir araştırmada; ücretler belirlenirken esneklik uygulamalarının firmaların rekabet edebilirliğini, düşük enflasyona uyumlu istihdam değerini ve yaş, nitelik veya bölgesel olarak değerlendirilmiş işgücü piyasasının alt basamaklarındaki istihdam değerlerini çok fazla etkilediği belirtildiğinden bu esneklik türünü makro ve mikro olmak üzere iki şekilde ele alınması gerektiğini belirtmiştir (İpek Köstekli, 2009: 15). Bunlardan makro boyut ülke ekonomisinin koşullara ve konjektürel dalgalanmalara uyum sağlayabilme kabiliyetini, işletme bazında ücret esnekliği ise işletmenin maliyetlerinin sektörlere, işkollarına, bölgelere, vasıf düzeyine ve mesleklere göre esnek olması ve işletmelerin finansal gücünün göz önünde bulundurulmasını ifade etmektedir (Çelik, 2007: 9).

Ücret esnekliği ile enflasyon arasında ilişkinin olduğu varsayımından yola çıkılarak ücretlerdeki katılığın enflasyona ve işsizliğe sebebiyet verdiği belirtilmiştir. Üretim sürecinin en önemli unsurlarından olan ücretlerin aşağıya doğru esnek olmaması işsizliğin başlıca nedenlerinden birtanesini oluşturmaktadır. Firmalar, ücret esnekliği ile üretim artışını sağlayarak kişi başı reel işgücü maliyetlerinde yaşanan artışların önüne geçmeyi hedeflemektedir. Ücret esnekliği, asgari ücret uygulamalarının kaldırılması, firmaların ekonomik durumu veya çalışanların bireysel verimlilikleri ile

uyumlu ücret farklılaşması gibi yeni uygulamaları gerekli kılmaktadır (Erdut, 1998: 40).

Son dönemlerde çoğu ülke ücret esnekliğini sağlayabilmek adına ücretleri belirli göstergelere sabitlemek için mevzuata yeni düzenlemeler getirip ücretlerin sistematik bir şekilde artış göstermesine imkan sağlayan eşel mobil sistemini kaldırmıştır. Günümüz gelişmiş ülkelerinin büyük çoğunluğu ise ücretleri toplu pazarlık yolu ile belirlediğinden ücret esnekliği sağlanabilmesi büyük oranda sosyal tarafların konuya karşı tavırlarına bağlı olmaktadır (Tokol, 2015: 182).

1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinde esneklik; klasik çalışma sürelerinin yani günün belirli saatlerinin ve haftanın belirli günlerinin, çalışanların talep ve hedefleri doğrultusunda farklılaştırılması anlamına gelmektedir. (Demir ve Gerşil, 2008: 72).

Yıllar içinde sendikaların yasal düzenlemelerle veya toplu pazarlıklarla çalışma sürelerinin azalması yönündeki taleplerine karşılık işverenler, çalışma sürelerinde esneklik olgusunu gündeme getirmiştir. (Tokol, 2000: 342). Ancak; işverenler işyeri verimliliği sağlanmadığı sürece çalışma sürelerinin kısılmasına olumlu yaklaşmamaktadır (Yavuz, 1995: 20). Teknolojide ve ekonomik alanda yaşanan gelişmeler ile firmaların küresel piyasada rekabet edebilirliğini koruma ve artırma istekleri klasik çalışma uygulamalarını değiştirmeyi zorunlu hale getirecektir (Öztürk, 2007: 4789-4790)

Çalışma süresi esnekliğinin giderek arttığı son dönemde bir çok ülke mevzuatında katı zorlayıcı çalışma biçimleri ile ilgili hükümler, haftanın belirli günlerinde belirli saatlerle çalışma ve çalışanların tatil günleri ile ilgili tipik uygulamalar, kadın işçilerin gece çalışması ve zorunlu dinlenme sürelerindeki katılıklar yumuşatılmış ya da kaldırılmıştır. Bazı ülkelerde ise erken veya aşamalı emeklilik, belirli süreli sözleşmeler, dayanışmalı sözleşmeler ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır (Tokol, 2015: 182).

1.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri

Diğer esneklik çeşitlerinden farklı özelliğe sahip olan uzaklaştırma stratejileri (distancing), işçiyi koruyan mevzuat hükümlerinin dışına çıkan/dışsallaştıran istihdam biçimlerindedir. Uzaklaştırma, firmadaki işlerin asıl işveren tarafından yapılmayıp, alt işverenlik gibi başka kişi veya kurumlar tarafından yürütülmesi anlamına gelmektedir (Kuzgun, 2004: 24). Taşeronluk uygulaması da denilen uzaklaştırma stratejisi, günümüzde yaygın olarak kullanılan esneklik çeşitlerindedir. İşverenler işletme maliyetlerden tasarruf edebilmek, rekabet edebilirliklerini ve verimliliklerini artırabilmek amacıyla bazı işleri alt işverene yaptırarak bu esneklik çeşidini kullanmaktadırlar (Başköy ve Kılıçaslan, 2017: 1515).

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler neticesinde ortaya çıkan işbölümü ve uzmanlaşma sonrasında firmalar rekabet edebilme, ekonomik dalgalanmalara karşılık piyasaya uyum sağlayabilmek adına bazı işlerini alanında uzman kişilere veya kurumlara yaptırarak kaynak israfının önüne geçmektedir (İpek Köstekli, 2009: 16).

Uzaklaştırma stratejisinin, işletmelere ticari faydalarının yanı sıra asıl işverence yapılan işlerden doğan risklerden kaçınma gibi faydaları da bulunmaktadır. İşletmeler, uzaklaştırma stratejisi ile işlerini alt işverene taşere ettirmişlerdir. Bu şekilde fazla işçi çalıştırmanın olumsuzluklarını üzerlerinden atarak iş hukukunun koruyucu etkilerinden uzaklaşmış olacaklardır (Yavuz, 1995: 18).

Firmaların işlerini taşeronluk uygulaması ile alt işverene devretmesi, işçileri düşük ücretlerle çalıştırmaları, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemeleri ve işçilerin sendikalaşmalarını engellemeye yönelik çalışmaları bazı ülkelerde taşeronluk uygulamalarına kısıtlayıcı düzenlemeler getirilmesine sebep olmuştur. Örneğin İtalya'da taşeron işçilerin ücretlerinin asıl işverene ait işçilere ödenen ücretlerden daha az olmaması gerektiği öngörülmüştür (Çolak, 1999: 128).

1.3.6. Coğrafi Esneklik

İşgücünün coğrafi bölgeler arasındaki hareket etme durumunu ifade eden coğrafi esneklik, işgücü piyasalarındaki arz ve talep dengelerindeki değişikliklere uyum sağlamayı kolaylaştırarak, sermayenin ve çalışanların bölgeler ile ülkeler arasında rahatça hareket edip vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanmasına ve işsizlik önündeki sorunların giderilmesine imkan sağlayabilmektedir. Mali politikalar ve hükümet harcamaları bakımından AB'den çok daha güçlü bölgesel denge sağlayarak tek pazar olan ABD'de büyük bir işgücü hareketliliği olup bu oran %3 olarak belirlenmiştir. İngiltere, Almanya ve Fransa'da ise bu oranın %1 olduğu görülmüştür (TİSK, 1999: 32).

1.4. Esnek Çalışma Biçimleri

1970'li yılların ortalarına kadar, çoğu Avrupa ülkesinde istihdam modelleri klasik tam gün şeklinde olup iş sözleşmeleri ise belirsiz süreli olarak sonuçlandırılmıştır (True, 1992: 501). ABD ve Japonya gibi gelişmesini sağlamış ülkelerde özellikle kullanılmakta olan bir çok atipik çalışma şekli gelişmekte olan ülke ekonomilerinde de yaygınlaşmaya başlamıştır (Koray, 1995: 756). Organizasyonel bir bakış ile 3 farklı tipte esnek çalışma bulunmaktadır. Bunlardan ilki sözleşme esnekliği olup bu esneklik tipinde belirli süreli sözleşmeler, kendi namına çalışanlar ve taşeroluk uygulamaları bulunmaktadır. İkinci esneklik tipi zaman esnekliğinde part-time ve esnek sürelerle çalışma gibi uygulamaları olup üçüncü esneklik tipi olan mekan esnekliğinde ise evden çalışma vb. uygulamaları bulunmaktadır (Gibson, 2003: 16).

Atipik çalışma şekillerinin işletmeler açısından maliyetleri düşürdüğü, verimliliği yükselttiği, çalışan devir hızını azalttığı, işletmelerin değişen koşullara uyum sağlamasına yardımcı olduğu, küçük işletmelerin vasıflı işgücü gereksinimini karşılaması gibi bir çok yararı bulunmaktadır. Bunlar neticesinde işletmeler atipik çalışma şekillerine önem vermektedir. Bunların yanında atipik çalışma şekillerinin kullanımı ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bazı ülkelerin ekonomilerinde yaygın olarak kullanılan

atipik çalışma şekilleri diğer ülkelerde daha az kullanılmakta ya da hiç kullanılmamaktadır (Tokol, 2000: 338).

1.4.1. Belirli Süreli İş Sözleşmeleri

1970’li yıllarda meydana gelen ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler neticesinde çalışma hayatında önem kazanan esnek çalışma olgusu, İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Çalışma hayatında yaşanan gelişmeler sonrasında İş Kanunu’nda çalışanların güçsüz ve tazminatsız bırakmamak adına işverenlerin de menfaatlerinin korunması esas alınarak işçi ve işverenler arasında başta belirli süreli iş sözleşmesi olmak üzere birçok atipik sözleşme türü kullanılmıştır (Şahin Emir, 2016: 15).

İşçi ile işveren arasında süresi belirli olan iş ya da işlerin yapılması için yazılı olarak düzenlenen belirli süreli iş sözleşmelerinin (Çelik, 2007: 19), tanımı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 11/I hükmünde; “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi” şeklinde yapılmıştır.

İş Hukukunun katı ve emredici bazı maddelerinin yumuşatılması noktasında yetersiz kalan bazı ülkeler için belirli süreli iş sözleşmeleri tercih edilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, işsizliğe çözüm olurken işverenler açısından da maliyetlerden tasarruf sağlanması noktasında başvurulan uygulamalardan olmuştur (Şahin Emir, 2016: 15).

1.4.2. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma

Esnek çalışma biçimlerinden en yaygın olarak kullanılan kısmi süreli (part-time) çalışma üzerine çeşitli ülkelerin kanunlarında farklı tanımlamalar bulunmaktadır.

Kısmi süreli çalışma üzerine en kabul görmüş tanım ise, ILO’ya aittir. ILO, kısmi süreli çalışmayı, işçi ve işveren arasında yazılı olarak imzalanan normal çalışma saatlerinden büyük oranda daha kısa, düzenli ücreti olan iş olarak tanımlamıştır (Thurman ve Trah, 1990: 23).

Türk İş Hukuku’nda ise kısmi süreli iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13/I hükmünde; “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az

belirlenmesi durumundaki sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır.

Alman İstihdamı Teşvik Yasası'nda; "haftalık çalışma süresi, işletmenin tam gün çalışan işçilerinin çalışma sürelerinden daha kısa olan çalışma süresi" şeklinde ifade edilmiştir (Argun, 1994: 15).

Kısmi süreli çalışma ABD'de; "haftalık 16 ile 32 saat arasında düzenlik olarak yapılan çalışma" olarak ifade edilmiştir. 1971 tarihli Fransız İş Yasası'nda; "aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha az olan veya işyeri - işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle çalışma sürelerinin belirlendiği çalışma şekli" olarak ifade edilirken, İngiltere'de; "yemek araları ve fazla mesai saatleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma" olarak tanımlanmıştır (Yavuz, 1995: 38).

AB ise kısmi süreli çalışmayı "işçi ve işveren tarafından kendi aralarında anlaşarak kabul ettikleri, normal çalışma sürelerinden az olan ve düzenli olarak yapılan çalışma" şeklinde tanımlamıştır (Yavuz, 1995: 38).

Görüldüğü gibi kısmi süreli çalışmanın tanımı ile ilgili farklılıklar bulunmasına rağmen ülkeler kısmi süreli çalışmanın unsurları ile ilgili görüş birliğinde olmuştur. Bu unsurlar sözleşmenin varlığı, normal çalışma sürelerinden az olması ve çalışmanın süreklilik ve düzenlilik içermesi olarak kabul edilmiştir (Şen, 1999-2000: 45). Kısmi süreli çalışmanın unsurlarına aşağıda ayrıntılı bir şekilde değinilecektir.

1.4.2.1 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması

II. Dünya Savaşının hemen ardından teknolojide ve ekonomide meydana gelen değişiklikler neticesinde üretim yapısı değişmiştir. Bu değişiklik işçi ile işveren ilişkilerini önemli oranda etkilemiştir. Ardından yeni çalışma şekilleri belirmiştir. 1970'lerden sonra ekonomide görülen bunalım ve ardından hizmet sektöründe görülen gelişme neticesinde iş gücü piyasasındaki iş gücü açığını kapatmak için kısmi süreli çalışma kullanılmaya başlanmıştır (Yavuz, 1995: 39). Özellikle imalat ve hizmet sektöründe kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artış ve değişen demografik değişiklikler kısmi süreli çalışma ile ilgili süreci hızlandırmıştır (Sinider, 1995: 239).

Kısmi süreli çalışma oranları 1970'li yıllardan itibaren artış göstermiş ve bu artış devam etmektedir. ILO'nun raporuna göre 1990 yılında gelişmiş ülkelerde çalışan kişilerin yedide biri kısmi süre olarak çalışmıştır (Yavuz, 1995: 39). 1991 yılında AB'de toplam çalışanlar içinde %15'lik kısım part-time olarak istihdam edilmiştir. Bu oran 1989 yılı ABD oranının altında gerçekleşmiştir. Öte yandan AB'ne üye ülkeler arasında en yüksek part-time çalışma oranı %32,4 olarak Hollanda'da gerçekleşmiştir. Bu durumun sebebi Marshall'a göre (1989) Hollanda'daki kadınların part-time istihdamda oranlarının önemli bir paya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra Yunanistan, İspanya ve Portekiz'de part-time çalışma oranları çok düşük düzeyde seyretmiştir (Keser, 2000: 186).

Son yıllarda Avrupada giderek önemli hale gelen kısmi süreli çalışma ile ilgili sosyal güvenlik sisteminde bazı düzenlemeler getirilmiştir. Özellikle İskandinav ülkelerinde, Hollanda ve İngilterede oldukça yaygın hale gelen kısmi süreli çalışma oranları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Brewster, Mayne ve Tregaskis, 1997: 89).

2014 yılı verilerine göre 15-64 yaş grubunda kısmi süreli çalışanların oranı AB ülkelerinde %28, Hollanda da %49,6 olarak belirlenmiştir. Bu ülkeyi Avusturya, Almanya, İngiltere, Danimarka, İsveç, Belçika ve İrlanda takip etmektedir. Buna karşılık kısmi süreli çalışma oranının en düşük olduğu ülkeler sırasıyla Slovakya, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti olup bu oran Macaristan da %5,1 ile %5,5 arasında seyretmektedir. En düşük oran ise %2,5 ile Bulgaristan olmuştur. Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde sınırlı sayıda uygulanan part-time çalışma gelişmiş ülkelerde işsizliği, özellikle genç işsizliği önlemek amacıyla başvurulan bir uygulama olup aynı zamanda işletmeler ve devlet tarafından teşvik edilmektedir (Tokol, 2015: 170).

1.4.2.2 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Unsurları

Endüstri yoğun ülkelerde kısmi süreli çalışabilecek işgücünün önemli bir kaynak olması, mal ve hizmet üretim endüstrilerinin kısmi süreli çalışmaya dayanması, part-time çalışmanın 3 temel işgücü; gençler (16 – 24), yaşlılar (65 yaş ve üzeri) ve kadınlarca benimsenmesi bu çalışma biçimini diğerlerinden ayırmaktadır. Genel olarak hizmet sektöründe yoğun olarak

kullanılan part-time çalışma için kamu ya da özel sektörde farklılık oluşturacak bir oran sözkonusu olmamıştır (Hablemitoğlu,1998:135).

Part-time çalışmayı diğer çalışma biçimlerinden ayıran 3 unsurun olduğu görülmektedir (Yavuz, 1995: 38). Bunlar;

1. Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması (**süre**).
2. Bu çalışmanın düzenli ve sürekli olması (**süreklilik**).
3. Kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yerine getirilmesi (**gönüllülük**).

Normal çalışma süresinden kısa olan kısmi süreli çalışmanın unsurlarından biri olan **süre**, bu çalışma biçimini kısa süreli çalışmadan ve belirli süreli çalışmadan ayırt eden bir unsurdur. Bunun yanında bu çalışma biçiminin düzenli olarak yapılması da mevsimlik ve geçici işlerden ayırmaktadır (Ünal, 2005: 112). Ancak kısmi süreli çalışmanın süresi ile ilgili ülkelerde genel kabul görmüş bir süre mevcut değildir (Yavuz, 1995: 38-39).

Kısmi süreli çalışmanın çalışmada süre unsuru göz önünde bulundurulurken işyerinde uygulanmakta olan normal tam gün çalışma süresi esas alınmaktadır. İş yerinde normal çalışma süresinden daha kısa bir çalışma var ise kısmi süreli çalışma sözkonusu olabilir. Buradaki kıstas; yasal veya toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen azami süre olmayıp işyerinde uygulanmakta olan normal tam gün çalışma süresidir. Tam güne karşılık zaman açısından yapılan karşılaştırmalarda haftalık çalışma süresi baz alınmaktadır (Ekonomi, 1984:184).

Bazı ülkelerde, kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinin en az %20 aşağısı olarak kabul edilmişken, bazı ülkelerde bu oran 1/3'ü veya 2/5'i olarak uygulanmıştır. Bazı ülkelerde ise belli bir saatin altındaki çalışma şeklinde ifade edilmiştir. Örnek verilecek olursa ABD, 35 saatin altındaki çalışmaları kısmi süreli çalışma olarak kabul ederken Japonya 34 saatin, İngiltere ise 30 saatin altını kabul etmiştir (Yavuz, 1995: 39). Ülkemizde ise normal zamanlarda çalışılan sürelerin (45 saat) üçte ikisi (2/3) olarak haftada en fazla 30 saate kadar yapılan çalışmalar olarak kabul edilmiştir (Özdemir, 2010: 213).

Süreklilik ve düzenlilik unsuru kısmi süreli çalışmanın 2 unsuru olup onu mevsimlik çalışma ve geçici çalışmadan ayırmaktadır. Part-time çalışmada

süreklilik esastır (Yavuz, 1995: 39). Normal çalışmaya kıyasla daha az bir süreyi kapsayan kısmi süreli çalışmada işçi ile işveren arasında imzalanan sürekli sözleşme ile işçi “sürekli” olarak çalışma yükümlülüğünü yerine getirmektedir (Mutlu, 2013: 33).

Gönüllülük ve isteğe bağlı çalışma ise kısmi süreli çalışmanın 3. unsurudur. Kısmi süreli çalışma; ekonomik nedenler, mal talebindeki değişiklikler ve işletmenin karşılaştığı belirlilikler neticesinde işçinin çalışmak istemeyip mecburi sebeplerden dolayı çalıştığı bir durum değildir. Part-time çalışma bu yönüyle kısa çalışmadan ve eksik istihdam kavramlarından ayrılmaktadır (Yavuz, 1995: 39).

1.4.2.3 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Tercih Edilmesinin Nedenleri

Günümüz ekonomik ve teknolojik gelişmeleri iş hukukunu daha esnek bir hal almaya zorlamaktadır. Çalışma hayatında görülen bu gelişmeler kısmi süreli çalışma başta olmak üzere bir çok esnek çalışma biçiminin kullanımını zorunlu hale getirmiştir. İstihdam sağlama ve işsizliği önleme noktasında çözüm olarak başvurulan kısmi süreli çalışma bu özelliği sayesinde işsizlerin iş bulma imkanlarını arttırmaktadır (Süzek, 2001: 25-26).

Endüstrileşme sürecinde; tarım sektöründeki azalmaya karşılık sanayi ve hizmetler sektörünün büyüdüğü görülmüştür. Hizmet sektöründe görülen bu gelişme kısmi süreli çalışmaya olan ihtiyacı arttırmaktadır. Özellikle temizlik, otel, sağlık, yiyecek vb. işlerin yaygınlaşması kısmi çalışma (part-time) istihdamı arttırmıştır.

Kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesinin bir diğer nedeni ise II. Dünya savaşından sonra, 1970’lerin hemen ardından ekonomide ve teknolojiye yaşanan gelişmelerdir. Teknolojiye yaşanan gelişmeler; özellikle vasıflı işgücüne olan talebi arttırmış ve tam gün çalışmak istemeyen vasıflı işgücünü çekmek için tercih edildiği görülmüştür (Yavuz, 1995: 41).

İşsizliği azaltmada önemli bir yere sahip olan kısmi süreli çalışma sanayisi gelişmiş ülkelerce tercih edilmektedir. Özellikle ekonomik dar boğazların yaşandığı bazı dönemlerde işverenler işçileri işten çıkarmak yerine kısmi süreli çalışmaya geçerek işsizliği önlemeye çalışmaktadır. Bu

şekilde hükümetler “işsizlik sigortası”nın getirmiş olduğu yükten de kurtulmuş olacaktırlar (Aykaç 1992: 42). Ancak kısmi süreli çalışmanın bütün işsizlik türlerinde etkili olmayacağı, kriz dönemlerinde arizi işsizliği engellerken, yapısal işsizliğe etkisinin olmayacağı düşünülmektedir (Yavuz, 1995: 43).

Kısmi sürelerle çalışmanın işçiler üzerinde verimliliği artırıcı ve özel hayatlarına daha çok zaman ayırabilmeleri gibi avantajları bulunmaktadır (Mutlu, 2013: 35; Kuşaksız, 2006: 22).

Kısmi süreli çalışmanın öğrenciler, emekliler ve engelliler gibi dezavantajlı bazı gruplar için de avantajlı olduğu düşünülmektedir.

Emekliler kısmi süreli çalışma ile emekliliğe yumuşak geçiş sağlayıp hem gelir elde edip hem de işsizlikten kurtulmaktadır (Eyrenci, 1989: 15). Engelliler, yorucu ve zor olan tam gün çalışmadan kaçınıp kendileri için daha uygun olan kısmi süreli çalışmayı tercih ettiklerinden topluma kazandırılmaları da daha kolay olacaktır. Öğrenciler ise kısmi süreli çalışma ile hem öğrenimlerine devam edip hem de çalışma hayatında bulunabileceklerdir (Yavuz, 1995: 42).

Toplumsal rolleri gereği, çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları bulunan kadınların; ekonomik olarak bağımsızlıklarını elde etme noktasında en uygun çalışma biçiminin kısmi süreli çalışma olduğu düşünülmektedir. Kadınların ev içi işleri teknolojiye yaşanan gelişmeler neticesinde eskiye nazaran daha kolay hale gelmiştir. Ayrıca; gelişmiş ülkelerin kısmi süreli çalışan kadın oranlarına bakıldığında %80-%90 seviyelerinde olduğu görülmektedir (Yavuz, 1995: 43).

İşverenler ve işçiler için bir çok avantajı bulunan kısmi süreli çalışma, firmalara sayısal esneklik ve maliyet tasarrufu gibi avantajlar sağlamaktadır (Branine, 2003: 60).

Kısmi süreli çalışan ile tam süreli çalışanlar arasında ücret açısından bir farklılık bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışan işçiler tam zamanlı çalışan işçilere nazaran daha az ücret almaktadırlar. Dolayısıyla saat başı ücret maliyetleri daha az olmaktadır. İşletmeler kısmi süreli çalışma ile işçilik maliyetlerinden belirgin oranlarda azalma sağlayacaklardır (Yavuz, 1995: 44).

Bazı işler nitelikleri gereği tam gün çalışılmadan, birkaç saatte yapılabilmektedir. İşletmeler uzmanlık gerektiren bu tarz işler için kısmi süreli çalışma ile tam süreli işçi çalıştırma maliyetinden kaçınabilecektir.

Kısmi süreli çalışanların işe geç gelme, gelmeme ve devamsızlık gibi problemlerinin tam zamanlı çalışanlara nazaran daha az olduğu bilinmektedir. Bu gibi durumlarda işin yetiştirmemesi sözkonusu olduğunda işçiler fazla mesai yapmak durumunda kalabilmektedir. Bu sebeple işletmeler işyerinde fazla mesai ücretlerinden kaçınmak için kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedirler (Çelenk, 2008: 58).

1.4.2.4 Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmanın Sakıncaları

Kısmi süreli çalışmaya olan ilgi bütün Dünya’da giderek artmaktadır. Bu çalışma biçiminin bu denli yaygınlık kazanmasında uygulamanın sosyal taraflara birçok yararının olmasından kaynaklanmaktadır. Elbette bu çalışma biçiminin yararları olduğu gibi sakıncaları da bulunmaktadır.

İşverenlerin meslek eğitimi planlamalarında kısmi süreli çalışan işçiler yer almamakla birlikte işverenler bu tür eğitimleri genellikle devletten beklemektedirler. Bu durum kısmi süreli çalışan işçilerin eğitimlerinin devlet üzerinde bir yük olarak devam etmesine sebep olmaktadır.

Kısmi süreli çalışan işçilerin ücretlerinin tam zamanlı işçilerin ücretlerine kıyasla daha düşük olması devletin ücretler üzerinden almış olduğu vergi gelirlerinin düşük olmasına sebep olmaktadır (Koç ve Görücü, 2011: 163).

İşletmeler büyük oranda kısmi süreli çalışmaya yönelmelerinin sebeplerinin en başında işgücü maliyetlerinde yaşanan düşüşlerdir. Bunun yanında artan rekabet işletmeleri bu ortama uyum sağlamaya mecbur bırakmaktadır. Ancak kısmi süreli çalışmada işletmeler açısından sakıncaları bulunmaktadır.

İşletme ile bağlılık sorunu yaşayan kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma veriminin düşük olmasına sebep olacağından bu gibi durumlarda işletmelerin işgücü maliyetlerinde bir artış söz konusu olabilir.

Kısmi süreli çalışan bir işçinin aynı anda rekabet içerisinde olan iki firma ile iş ilişkisi kurması, işletme içerisinde ticari ve mesleki sır olarak nitelendirilen bilgilerin işçi tarafından başka bir işletme ile paylaşma veya bu

bilgileri uygulama ihtimali firmaların haksız rekabete maruz kalmasına sebep olabilmektedir (Çelenk, 2008: 58).

İşverenler kısmi sürelerle çalışan işçilerin idari pozisyonlara yükselmede ihtiyaç duyulan eğitim maliyetlerinden kaçınmak isteyebilmektedir. Bunun yanında kısmi süreli çalışan işçilerin kalite kontrolünün güçleşmesi işverenler tarafından endişe oluşturacak bir durum olarak karşılanmaktadır (Zeytinoğlu, 1995: 140; Kerka, 1990: 3).

Günümüzde üretim yapısında görülen değişiklikler birçok iş çeşidinin doğmasına sebep olmuştur. Ancak bütün bu değişikliklere rağmen işçi üretim sürecinin önemli bir unsuru olmaya devam etmiştir.

Kısmi süreli çalışmanın avantajlarının yanında düşük gelir ve kariyer imkanının azalması gibi dezavantajları bulunmaktadır. Bunlara ek olarak, kısmi süreli çalışan işçiler, tam zamanlı çalışan işçilere nazaran sosyal haklardan daha az yararlanıp prim ödemeleri, tazminatlar ve yıllık izin haklarından mahrum kalabilmektedir (Zeytinoğlu, 1995: 146-147).

1.4.3. Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

1.4.3.1. İş Paylaşımı

İlk olarak ABD’de başlayıp 1970’li yıllardan sonra Avrupa ülkelerinde uygulanmaya başlanan iş paylaşımı (Şen, 1999-2000: 48), tam zamanlı bir işin birden fazla işçitarafından ücretleri ve sosyal hakları ile birlikte paylaşılması olarak tanımlanmıştır (Tokol, 2000: 339-340). Bir diğer ifade ile iş paylaşımı tam zamanlı pozisyonda aynı işi iki işçi birlikte paylaşıırken bu işle ilgili ücret ve sosyal hakların da paylaşılması olarak ifade edilebilir (Humphreys, Fleming ve O’Donnell, 2000: 18). Değişik versiyonlarda kullanılan iş paylaşımında (Yavuz, 1995: 50), işçiler çalışma şekillerini kendileri ayarlayabilmektedir (Prizn, 2006: 193).

Çalışma süreleri bakımından işçilere avantajlar sağlayan iş paylaşımı uygulamada bölünmüş gün, bölünmüş hafta (Humphreys, Fleming ve O’Donnell, 2000: 18), değişimli hafta ve sabit olmayan takvim olarak görülmektedir (Yavuz, 1995: 51). Bu uygulamalar ayrıntılı olarak aşağıda açıklanmıştır.

- **Bölünmüş Gün:** İşi paylaşan işçilerin günlük yarım gün çalışmaktadırlar. Bir diğer ifade ile işçilerden birisi öğleden önce çalışmış ise diğer işçi öğleden sonra çalışmaktadır.
- **Bölünmüş Hafta:** İşgörenlerin çalışma zamanları hafta esas alınarak bölünmüştür. Bir diğer ifade ile işçilerden birisi haftanın ilk yarısında çalışmış ise diğer işçi haftanın geriye kalan son yarısında çalışmaktadır.
- **Dönüşümlü Hafta:** Bu modelde işçi haftayı bölmeden tam hafta çalışmaktadır. İşgörenlerden birisi ilk hafta çalışırken diğer işçi takip eden haftanın başından itibaren tam hafta çalışmaktadır.
- **Sabit Olmayan Takvim:** Diğer modellere göre daha esnek olan bu çalışmada işçiler işin ve kendilerinin özel ihtiyaçları doğrultusunda çalışmayı gerçekleştirmektedir.

ABD’de hala uygulamada olan bu çalışma biçimi, kamuda ve eğitim kuruluşlarında yaygın bir şekilde kullanılmakla birlikte %60 oranında sahalarda kullanılmaktadır (Yavuz, 1995: 52). Branin’e tarafından yapılan bir araştırmada iş paylaşımının kamu sektörüne kıyasla özel sektörde daha çok uygulandığı, iş paylaşımını daha çok kadınların ve çalışan annelerin tercih ettiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır (Branine, 2004: 137-138). Ülkemizde iş paylaşımı konusunda doğrudan bir düzenleme bulunmamakla birlikte sözleşme serbestisi içerisinde tarafların bu anlaşmayı yapmalarında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nun 9/I hükmünde; tarafların kısmi süreli iş sözleşmesinin diğer bir özel şekli olan işin paylaşılması esasına dayalı türünü de seçebilecekleri konusuna değinmiştir (TÜRKMETAL, 2017: 12). Bunun yanında mevzuatımızda “Takım Sözleşmesi”, iş paylaşımına benzer bir uygulama olarak geçmektedir. Takım sözleşmesi, işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, işçilerden birisinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yapmış olduğu sözleşmeye denmektedir (Çelik, 2012: 109).

İş paylaşımı kısmi sürelerle çalışmanın işçilere getirdiği olumsuzlukları ortadan kaldırmakla birlikte iş paylaşımı şeklinde çalışan işçiler, tam gün süre ile çalışan diğer işçilerin haklarından faydalanma imkanı bulmaktadır (Tokol, 2000: 340). İş paylaşımının bazı Avrupa ülkelerinde işsizliği azaltacağı

düşüncesiyle teşvik edilmektedir (Kutal, 1991: 98). İşçiler için sayısal esnekliği sağlayan, deneyimli vasıflı işçilerin elde tutulmasına imkan sağlayan iş paylaşımı, üretim sürecinin kesintiye uğramadan devam etmesini sağlayıp (Branine, 2003: 62-63), iş-aile arasında denge kurmasına yardımcı olmaktadır. Çalışanlar iş paylaşımı uygulaması ile aralarında anlaşarak şahsi programlarını düzenleyebilmeleri, işgücü devir oranının ve devamsızlıkların azalmasına katkı sağlayacaktır. İş paylaşımının tam süreli çalışanlara kıyasla ücretlerin azalması ve işyerinde terfi imkanlarından mahrum kalma gibi olumsuz sonuçları da bulunmaktadır (Yavuz, 1995: 54-55).

İş paylaşımının işçilere olduğu gibi işverenlere de olumlu ve olumsuz sonuçları görülmektedir. İşçilerin kısmi süreli çalışmalarının sonucu olarak buldukları dinlenme fırsatının çalışma verimini arttırması, bunun yanında işin devamlılığının sağlanması iş paylaşımının işverenler için olumlu yanları olarak sayılmaktadır (Yavuz, 1995: 55). Bunun yanında işçilerin uyumsuzluğu ve sorumluluk eksikliği ve bir işi birden fazla işçinin yapması ile işyerinde artan personel sayısına bağlı olarak idari masrafların artması iş paylaşımının işverenler açısından dezavantajlarından biridir (Branine, 2003: 62-63).

1.4.3.2. Çağrı Üzerine Çalışma

1970’li yıllardan itibaren kullanılmaya başlayan ve kullanım alanı sürekli artmakta olan çağrı üzerine çalışma, Almanya da yaygın bir çalışma şekli olarak kullanılmaktadır. Almanya da “kapasiteye bağlı değişken iş süresi” (kaporaz) olarak adlandırılan çağrı üzerine çalışma, Alman İstihdamı Teşvik Kanunu’nda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir (Yavuz, 1995: 68). Almanya da çağrı üzerine çalışmanın süresi haftada en az 10 saat olacak biçimde uygulanmakta ve bunun karşılığında işçi 10 saatin altında çalışmış olsa dahi işveren 10 saat ücreti ödemek zorundadır (Şen, 1999- 2000: 50).

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde yer alan “Çağrı Üzerine Çalışma” ile ilgili yargı bulunmadığı durumlarda kısmi süreli çalışma ile ilgili hükümler uygulanmakta olup (Sert, 2014: 338), işçinin yapmayı üstlendiği iş ile ilgili olarak kendisine gerek duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Sümer, 2014: 42).

İşgörenin çalışma şekli hafta, ay ve yıl gibi bir zaman dilimi içerisinde işin yapısına göre belirlenebilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesine göre taraflar ne kadar süre ile çalışılacağını belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak, sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırması zorunludur (TÜRKMETAL, 2017: 14-15). Kanunda, aksi kararlaştırılmadıkça, işverenin çağrısı işçiye en az dört gün önce yapmak zorunda olduğu ve işçinin de bu süreye uygun çağrı üzerine, işgörmeye edimini yerine getirmekle yükümlü bulunduğu hükmü bulunmakta olup (Çelik, 2012: 108), ülkemizde bu çalışma modeline hizmetler, turizm ve sağlık sektöründe rastlanmaktadır (Koç, 2017: 90).

1.4.3.3. Kayan İş Süresi

Kayan iş süresi, genel olarak işçiler için ayarlanmış zaman diliminde (günde 8 saat) iş görmeleri şartı ile işin başlangıç ve bitiş saatlerini kendisine göre ayarlayabilme imkanı sağlayan esnek çalışma modelidir. Burada esas olan iş yeri için işin görüleceği geçerli bir zaman diliminin olması ve işçilerin işe başlama bitiş saatlerini kendilerinin ayarlayabilmeleridir (Ulucan, 2007: 177). Uygulamada iki şekilde kayan iş süresi modeli bulunmaktadır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 53).

- **Basit Kayan İş Süresi:** Bu modelde, önceden belirlenen günlük iş süresi içinde, işçi blok süre dışında işe başlama ve işten ayrılış saatlerini kendisi ayarlayabilmektedir. Bu şekilde işçi dinlenme sürelerini, işe erken/geç başlamasını ve işten erken/geç çıkışını kendisine göre ayarlayabilmektedir.
- **Nitelikli Kayan İş Süresi:** Bu modelde, işçi kendisi için ayarlanmış süre içinde çalışıyor olma şartı ile çalışma saatini başka bir zaman diliminde tamamlayabilmektedir. Bu şekilde işçi az ya da fazla yaptığı çalışmayı farklı bir zaman dilimi içerisinde giderme fırsatına sahip olmaktadır.

1.4.4. Tele Çalışma

Uzaktan çalışma anlamında kullanılan tele çalışma, yapılan bir işten ziyade, çalışma şekli olarak ifade edilmektedir. Tele çalışma çalışan

denetiminin en az düzeyde olduğu, işçi sorumluluğunun ise en yüksek düzeyde olduğu adem-i merkezi yapıya sahip olan bir çalışma şeklidir (Ölçer, 2004: 145).

1970’li yıllardan itibaren, teknolojide yaşanan gelişmeler, sanayi devriminden beri süregelen merkeziyetçi iş yeri algısını sarsmış, işçilerin daha özgür bir çalışma biçimine yönelmelerini tetiklemiş (Yavuz, 1995: 63), yaşanan bu teknolojik gelişmeler sonucunda işçiler iş dışından bilgi sağlama imkanı bulmuş bunun neticesinde tele çalışma yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır (Tsiligirides, 1993: 241-242). Biçim olarak evde çalışma’nın değişik bir türü olarak ifade edilen tele çalışma, şirketin merkezinden ya da üretim yapılan alanın tamamen dışında faaliyetlerin sürdürüldüğü, çalışma arkadaşları ile yüz yüze iletişimin olmadığı ve tamamen bilişim teknolojilerinin kullanıldığı bir çalışma biçimi olup tele çalışmanın evde çalışmadan farklı işçinin işini kablosuz teknolojiler ile gerek gezici gerek işyerinde çalışarak ifa edebilmesidir (Göktürk, 2007: 210).

Üzerinde bir çok tanım yapılan ve halen kabul gören bir tanımı bulunmayan tele çalışmanın, işin işyerinden uzak bir yerden yapılması, işyeri ile işin yapıldığı yer arasında elektronik bir bağın olması ve işin programlı cihazlar tarafından yerine getiriliyor olması gibi bir dizi özelliği bulunmaktadır. Yoğunlukla ABD, Kanada, Japonya Avustralya ve birçok AB ülkesinde kullanılan tele çalışma; Malezya, Singapur ve Brezilya gibi gelişimini tamamlamaya çalışan ülkelere de kullanılmaya başlanmış (Tokol, 2003), ülkemizde ise tele çalışmanın uygulaması ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (Tozlu, 2011: 112).

Literatürde tele çalışmanın işçiler ile işverenler açısından avantajlarına ve dezavantajlarına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Çalışanlar için tele çalışma esnek zaman kullanma, iş-aile dengesi kurabilme, daha az stres, iş tatmini, işe gidiş gelişte maliyet ve zaman tasarrufu anlamına gelirken işverenler için maliyetlerin azalması ve işyeri verimliliği anlamına gelmektedir. Bunun yanında tele çalışma, teknolojik ürünlere ulaşma maliyetleri, tele çalışanları kontrol etmede yaşanan zorluklar ve iş akışını kontrol etmede yaşanan problemler işverenler açısından bir dezavantajken işçiler açısından terfi

engelleri, işyerinden soyutlanma, sosyal güvencesizlik gibi sorunlara sebep olabilmektedir (Alkan Meşhur, 2007: 266-267).

Tanımları ve uygulama noktasında kavram birliği olmayan tele çalışmaya dair birçok sınıflandırılma yapılmış olup aşağıda bu kavramlara değinilecektir.

1.4.4.1. Evde Büro

Tele çalışmanın en fazla kullanılan modeli olan evde büroda çalışan kişi evinden ya da işletmeden uzak farklı bir büroda bilgi ve iletişim teknolojileri ile işlerini yapmaktadır. Çalışan bu şekilde işyeri ile bağlarını kurup aynı zamanda birden fazla işverene hizmet edebilmektedir. Evde büro, evde çalışma modelinden farklı olarak beceriler ve organizasyon ile değişik ilişkileri içermektedir (Erdut, 1998: 92).

1.4.4.2. Komşu Büro

Aynı sektörde hizmet veren bir kaç işletme tarafından ortaklaşa kullanılan donanım ve finansmanın ortaklaşa karşılandığı yer olarak tanımlanan komşu büroda, işletme çalışanları elektronik araçları kullanarak kendi işletmeleri ile iletişime geçmektedir. Terminalin dışında, kent merkezine yakın bir yerde birçok otobüs işletmesinin ortaklaşa işlettiği yerler komşu büroya örnek verilebilmektedir (Keser, 2013: 139). Bu çalışma biçiminin çalışanlara taşımacılık maliyetlerinden vakitten tasarruf sağlamak gibi avantajları bulunmaktadır (Erdut, 1998: 93).

1.4.4.3. Gezici Büro

Bu çalışma biçiminde mevcutta bulunan bir mekan bulunmamaktadır. Genellikle ticari amaçlı yapılan seyahatlerde bulunan kişilerin kullandığı bu çalışmada genellikle işyeri ile iletişim teknolojileri vasıtasıyla bağlantı kurulabilmektedir (Keser, 2013: 140).

1.4.4.4. Elektronik Hizmet Ofisleri

Kendi adına çalışanlarca kurulan, giderleri çalışanlarca karşılanan bağımsız hizmet sunan yerlerdir. Herhangi bir firmaya ait olmayan bu ofisler, aynı anda birden fazla işletmeye hizmet verebilmekte olup küçük ve orta

ölçekte olan ofislere bilgisayar ve veri işleme hizmeti verilebilmektedir (Yavuz, 1995: 64).

1.4.4.5. Uydu Büro

Uydu bürolar, işletme merkezinden ve evden uzakta, elektronik iletişim sistemleri ile merkez işletmeye bağlı olan çalışma yerleridir. Bu tarz yerler kişilerin evleri olmamakla birlikte evlerine yakın yerlerde olabilmektedir. Bu çalışma biçimine, bankaların üniversite yerleşkelerine açtığı bürolar örnek olarak verilebilir (Keser, 2013: 139).

1.4.5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Geçici (Ödünç) iş ilişkisinin ilk çıkış zamanı hakkında net bir bilgi olmamakla birlikte, 1837 yılında Almanya’da ortaya çıktığı ile ilgili söylentiler vardır. Daha sonra geçici olarak işçi çalıştırma durumu 1960’lı yıllarda ABD’de görülmeye başlanmış ve çalışma hayatında sıkça başvurulan bir istihdam modeli olarak kullanılmaya başlanmıştır. Birçok ülke mevzuatında geçici işçi çalıştırma konularında çeşitli düzenlemeler bulunmakla birlikte (Serin, 2005) ülkemizde bu konu 4857 sayılı İş Kanununun 7. Maddesinde düzenlenmiştir.

Genel itibari ile bir işverenin emri altında çalışan işçilerin rızası alınmak suretiyle, aralarındaki iş sözleşmesi hükümleri son bulmadan, işçilerin iş görme edimini geçici süre ile başka bir işveren ile sürdürmesi olarak ifade edilen geçici (ödünç) iş ilişkisinde (Baskan, 2007: 4), üç’lü iş ilişkisi mevcuttur. Bu ilişkilerden ilki, işçi ve işçinin hizmet akdi ile bağlı olduğu ilk işveren (ödünç veren) arasında olan iş sözleşmesine bağlı ilişkidir. İkinci ilişki, geçici işveren ve ilk işveren arasındaki iş ilişkisi olup üçüncü ilişki ise ilk işveren ve geçici iş veren arasında olan iş ilişkisidir. İşgörene ücret ödeme borcu ilk işverene aittir. Aynı zamanda işçiyi gözetme yükümlülüğü ise ödünç alan işverene aittir. Ancak işçinin rızası ile ücret ödeme yükümlülüğü ödünç alan işverene geçebilir (Serin, 2005).

Uygulamada geçici (ödünç) iş ilişkisi 2 şekilde görülmekte olup birincisi “Meslek Edinilmemiş Şekilde İşçi Verme” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde işverenin emrinde çalışan işçilerin, rızası ile gerek karşılık elde ederek gerek etmeyerek iş görme edimini, geçici süre ile ödünç alan işverene

verilmesidir. Meslek edinilmemiş şekilde ödünç işçi verebilmek için bu şekilde işçi vermenin bir düzen içerisinde olmaması ve meslek edinilmemiş olması gerekmektedir (Tokol, 2015: 177; Serin, 2005). İkinci olarak “Meslek Edinilmiş Şekilde İşçi Verme” olarak ifade edilen modelde işçi, hizmet bedeli karşılığında ödünç işçi vermeyi kabul eden işveren tarafından sadece başka işverene ödünç verilmek üzere işe alınmaktadır. Bu görevi özel istihdam büroları yürütmektedir (Baskan, 2007: 6). İşgörenler bazen taşıdıkları özel durumlara göre ödünç verilebilmektedir. Ağır iş makinelerini kontrolünü sağlayan operatörlerin makineleri ile, gemi ve uçağın mürettebatıyla kiraya verilebilmesi ve bilgisayar programlarının kurulma sürecinde uzman personel ile satın alınması çalışma hayatında görülebilen örneklerdendir (Serin, 2005).

1.4.6. Evde Çalışma

Evde çalışma, geçmişi tarım toplumuna dayanan atipik bir çalışma modelidir. Endüstri devriminin ardından üretim artık fabrikalarda yapılmaya başlanmış, bu süreçte evde çalışma, görünüşünde ve modunda gerçekleşen değişimlere rağmen varlığını devam ettirmiştir. Özellikle zaman içerisinde ekonominin ve teknolojinin de gelişmesiyle yaygınlıkla kullanılan bir model olarak karşımıza çıkmıştır (Canbey Özgüler, 2012: 262).

Evde çalışma, ILO’ya göre ‘sözleşmeye göre bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması’ şeklinde tanımlanmıştır (Tokol, 2015: 174). Uygulamada ülkeden ülkeye göre farklılık gösteren evde çalışma daha çok ‘eve iş verme’ ve ‘ev eksenli çalışma’ gibi isimler almaktadır (Abbas, 2016: 2009). Evde çalışma modeline göre işçi işlerini organizasyon dışında gerçekleştirmekte olup bu çalışma biçiminde işçiler ücretlerini zamandan ziyade “parça başı” na göre almaktadır (Berkün, Dilbaz Alacahan ve Ataklı Yavuz, 2015: 52).

Günümüz çalışma hayatında “evde çalışma”, uluslar arası platformlarda “esnek çalışma” uygulamalarını benimsemiş firmalar tarafından gerçekleşen uluslar arası taşeron uygulamalarının etkinliği haline dönüşmüştür. Daha çok “hazır giyim”, “dericilik”, “tekstil” ve “dokumacılık” sektörlerinde uygulanan bu çalışma modelinde yoğun olarak kadınlar faaliyet

göstermektedir (Erdut, 2011: 56). Evde çalışmanın düzenlenmesi ile ilgili net bilgiler olmamakla birlikte, İngilterede evde çalışma ile ilgili çeşitli mücadeleler gerçekleşmiştir. ABD ve Avrupa da bu çalışma 1970 yıllarından itibaren yoğunluk kazanmaya başlamıştır. Ülkemizde ise evde çalışmanın tarihi Osmanlı döneminden başlamaktadır (Abbas, 2016: 2010). Son dönemde bu çalışma modelini yoğun olarak Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, İspanya ve İngiltere gibi ülkeler uygulamaktadır. Ülkeden ülküye uygulandığı sektörler farklılık gösteren bu çalışma modeli ABD’de, montaj sektöründe uygulanırken, Almanyada demir, metal, elektronik optik, kağıt ve kimya sektörlerinde, Japonyada radyo ve televizyon parçalarının lehimlenmesi işlerinde uygulanmaktadır (Tokol, 2015: 174).

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin neticesinde bazı işlerin işyerinden uygulanma zorunluluğunun olmaması ve maliyetin en aza indirilebilmesi amacıyla standart çalışma biçimlerinden uzaklaşma evde çalışma uygulamasına olan ilgiyi arttırmıştır. Uygulamada yoğun olarak kullanılsa da evde çalışanların sosyal güvenceden ve sendikadan mahrum bırakılmaları, kayıtdışı ve düşük ücretlere çalıştırılmaları gibi önemli sorunların varlığına sebebiyet vermiştir (Abbas, 2016: 2035).

1.4.7. Taşeron (Alt-işveren) Çalışma

Endüstrileşme ile birlikte rekebet koşulları değişen firmalar bu koşullara ayak uydurmak için bir çok seçeneğe yönelmiştir. Bu yollardan bir tanesi de “taşeron (alt-işveren) çalışma” olmuştur (Narter, 2018, s. 866). Taşeron (alt-işveren) uygulaması, teknolojik gelişmeler ile üretime “esneklik” uygulanması neticesinde üretimlerin parçalar halinde olmasına imkan sağlamıştır. Bu şekilde firmalar üretimlerini dışarıya yaptırma yani taşeron (alt-işveren)’a yaptırılmasına imkanı sağlayarak işgücünden, zamandan ve mekandan tasarruf sağlamıştır (Şen, 1999-2000: 54-55).

Uygulamada taşeron (alt-işveren) yerine “alt işveren”, “alt müteahhit” ve “alt sözleşme” gibi kavramlarla da anılmaktadır. İlk olarak inşaat, tekstil, taşıma ve daha çok daha az nitelik gerektiren işlerde uygulanan taşeronluk, 1980 ‘li yılların ardından hizmetler ve imalat sektörünün bütün kollarında yaygın hale gelmiştir. İşverenlerin bu çalışma modelini uygulamalarının bir çok nedeni vardır. Üretim maliyetlerini düşürmek, kanuni yükümlülükten

kurtulmak vasıflı işgücünü daha az ücrete bulmak, işgücü ihtiyacını karşılamak bunların sadece bir kaçıdır (Tokol, 2015: 179).

Dünyada bu çalışma modelini bir çok ülke yoğun bir şekilde uygulamaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin yoğunlukta olduğu “Fransa” ve “İtalya”da bu çalışma modelinin uygulanması için yeterli alan vardır. 1990’lı yıllarda İngiltere devlet kurumlarının yemek, temizlik ve güvenlik ihtiyaçlarını bu şekilde karşılamıştır. Bunların dışında “Batı Almanya” ile “Hollanda” da firmaların %50’si, “İsviçre”, “Fransa” ve “İrlanda” da ise %40’ı bu çalışma modelini uygulamıştır (Parlak ve Özdemir, 2011: 24).



2. BÖLÜM

KADININ ÇALIŞMA HAYATINA GENEL BİR BAKIŞ

2.1. Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatında Kadın

Kadının çalışma hayatı; tarihsel süreç içerisinde Dünyada 2 başlık altında incelenecektir. İlk olarak Sanayi Öncesi Dönemde kadının çalışma hayatındaki yerine genel hatları ile değinilecektir. İkinci kısımda kadınların çalışma hayatına katılımının hız kazandığı Sanayi Devriminden günümüze kadar olan süreçte kadının çalışma hayatı irdelenmeye çalışılacaktır.

2.1.1. Sanayi Öncesi Dönemde Çalışma Hayatında Kadın

Tarihsel perspektifte çalışma kavramı insanlığın varoluşu kadar eskiye dayanmaktadır. Sanayi Devrimi öncesinde çalışma sadece köle ve tutsaklara özgü bir kavram iken, üst düzey sayılan kimseler kendilerini çalışmanın içine dahil etmemişlerdir (Ören ve Yüksel, 2012; 44). Bu dönemde işgücü gereksinimi; savaşların en önemli kazancı olarak sayılan kölelerin büyük çoğunluğunu kadınlar oluştururken erkek ve kadın köleler arasında herhangi bir ayırım gözetilmemiştir (Aytaç ve öte., 2002: 18).

Dünyanın varolduğu günden itibaren evin içerisinde veya dışarısında ekonomik kalkınmaya katkı sağlayan kadınlar (Gönüllü ve İçli, 2001: 82); henüz endüstrileşme hareketlerinin başlamadığı, erkeğin meslek hayatı ile aile yaşantısının birbirinden ayrı olmadığı ve aile bireylerinin, hep birlikte çalıştığı bu dönemde eşlerine yada babalarına yardımcı olarak işleri paylaşmışlardır. Sanayi öncesi dönemde bu görevlere ek olarak kadınlar ev içinde genel olarak elbise dikmek, ekmek yapmak, meyve kurutmak, konserve ve turşu yapmak gibi işlere zaman ayırmışlardır (Razon, 1983: 2).

Henüz yerleşik düzenin sözkonusu olmadığı, ilkelliğin yaşandığı dönemde, insanlar hayatlarını “toplayıcılık” ve “avcılık” ile sürdürmüşlerdir. Doğa şartlarına uyum sağlamak için herhangi bir tecrübeye sahip olmayan insanlar kendilerini koruma altına alabilmek adına çeşitli araç ve gereçler yapmışlardır. Bu araç ve gereçler sayesinde erkekler avcılık yaparken kadınların ise toplayıcılık yaptığı görülmüştür (Ören ve Yüksel, 2012; 44). İlk iş bölümü kavramı göçebe hayatın mevcut olduğu bu toplumlarda

görülmüştür. Bu iş bölümünün esasen kadın ve erkeğin biyolojik farklılığından kaynaklandığı bilinmektedir (Şenel, 1985: 52).

Göçebe hayat tarzından yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte, toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında köklü değişiklikler yaşanmıştır. Yerleşik düzen ile birlikte yeni meslekler ortaya çıkmış ve şehir merkezlerinin kurulması ile birlikte mübadele (değişim) ekonomisi kullanılmaya başlanmış, nihayetinde ticaret kaçınılmaz olmuştur. Toplumsal hayatta yaşanan bu değişiklikler neticesinde insanların birbirlerine karşı hükmetme savaşları başlamıştır. Erkek ve kadının toplumsal statüsünde bu olguların yaşanması ile birlikte değişiklikler görülmeye başlamıştır. Erkekler artık fiziksel gücün kullanıldığı işlerle uğraşırken kadınların; çocuk bakımı, yemek yapmak, ev işleri ve dikiş nakış yapmak gibi işlere yönelmesi aktif üretim sürecini eve taşınmıştır (Aytaç ve öte., 2002: 18; Duruoğlu, 2007: 62). Önceleri kadınların ve erkeklerin birlikte yürüttüğü tarımsal faaliyetler yeni tarım aletlerinin icat edilmesi ile birlikte sadece erkeklerin yapacağı bir iş olarak görülmeye başlanmış ve bu gelişmeler neticesinde anaerkil toplum düzeni artık yerini ataerkil toplum düzenine bırakmıştır (Yaprak, 2003: 29).

Tarımda görülen bu değişiklikler eskiye nazaran verimliliğin artmasına ve üretim fazlalıklarına sebep olmuş, bu gelişme ile toprak sahiplerinin toprağın üzerinde çalışanları köleleştirdiği görülmüştür (Ören ve Yüksel, 2012: 45). X. yüzyıla kadar devam eden kölelik sistemi bu yüzyıldan itibaren yerini feodal düzene bırakmıştır. X. ve XV. yüzyılları arasında etkinliğini sürdürecektir olan feodal düzen; feodal beylerin, derebeylerin ve senyörlerin egemen olduğu bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde toprak işleri büyük oranda kadınlar tarafından gerçekleştirilirken buna ek olarak kadınlar senyörlerin evlerinde hizmetçi ve uşak olarak çalıştırılmıştır. İlk zamanlarda bu işler ücrete tabi olmazken daha sonraları ücret karşılığı çalışma yaygınlık kazanmıştır (Aytaç ve öte, 2002: 19).

XV. ve XVIII. yüzyıllarda şehir merkezlerine yaşanan göçlerle birlikte lonca sistemi oluşmaya başlamıştır. Kadınlar, lonca düzeni kapsamında bazı işkollarında çalışma imkanı bulabilmişlerdir. Loncaların kontrolü dahilinde bazı sanayi dallarında kadınların faaliyetlerine rastlanmış ve bazı alanlarda yalnızca kadınların çalıştığı görülmüştür (Yurdakul, 1994: 19). Rekabet

ortamının loncalar tarafından şekillendiği bu dönemde (Özen, 2005: 87), terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi iş kollarında yoğun olarak faaliyet gösteren kadınlar; siyasete ve savaflara dahil edilmemişlerdir (Aytaç ve öte., 2002: 19).

XVI. ve XVIII. yüzyıllarda üretimde yaşanan bir dizi gelişme lonca düzeninin çöküşünü hazırlamıştır. Feodal üretim düzeninin kendisini yenileyememesi, sermaye birikiminin hız kazanması, ticari faaliyetlerin gelişmesi, ücretli emeğin önem kazanması, demokratik gelişmelerin ve işbölümünün yoğunluk kazanması lonca düzeninin sonunu getiren bazı gelişmelerdir. Bu dönemde iki önemli olguya değinmek önem arz etmektedir. İnsanların köylerini bırakarak şehir merkezlerine göç etmesi neticesinde geçimlerini sağlamak üzere emeğini satmaya ve toprak sahibi zenginlerin işlerini yaptırmak için ücretli emeği çalıştırmaya hazır olmalarıdır. Bu iki önemli olgu XVIII. yüzyılda endüstrileşme hareketlerine ivme kazandırarak çalışma kavramının gerçek anlamda değiştiği dönem olarak kabul edilmektedir (Özen, 2005: 87).

2.1.2. Sanayi Devriminden Günümüze Kadar Çalışma Hayatında Kadın

İnsanlık tarihi açısından yeni bir dönem olarak nitelendirilen “Sanayi Devrimi” ilk olarak 1698 yılında James Watt’ın “Buhar Makinesi”ni icat etmesi ile başlamıştır. Esasen büyük değişikliklere zemin hazırlayan bu gelişme ile fabrikasyon üretime geçilmiştir. Önceleri dokumanın yapıldığı tezgâhlarda buhar makinesinin icadı ile birlikte üretimin yapısı değişime uğrayarak standart ürünler üretilmeye başlanmıştır. Yeni açılan fabrikalarda maksimum kar oranı elde etme isteği ile işverenler düşük ücrette işçi çalıştırmaya başlamışlardır (Ören ve Yüksel, 2012: 45-46). Bu gelişmeler paralelliğinde dokuma atölyelerinde kadın işgücünde bir artış söz konusu olmuştur. Seri üretimin basit makineler sayesinde yapılabilir olması bu işin kadınlar tarafından erkeklere nazaran daha çok yapılmasına neden olmuştur. Dönemin “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” şeklinde ifade edilen sloganı işverenlerin kadınları ağır şartlarda düşük ücretlerle çalıştırmaya zemin hazırlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 197). Açıkçası bu dönemi kadın emeğinin sömürüldüğü bir dönem olarak ifade etmek yerinde olacaktır.

Kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı bu dönemde İngiltere, Almanya ve Fransa gibi sanayileşmiş ülkelerde çalışma saatlerinin kısaltılması, yeraltında çalışmaların yasaklanması gibi kadınları koruyucu bir dizi hukuki düzenlemeler yapılmıştır (Ertuğrul Yılmaz, 2017: 323). Çalışma hayatını düzenlemeye yönelik ilk girişimlerin, köleliğin ve efendi-hizmetkar anlayışının ortadan kaldırılmasını amaçlayan tedbirlerden oluşmasına rağmen modern anlamda çalışma hayatını düzenlemeye yönelik girişimler Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Toplumsal reform talepleri ve örgütlü çalışan eylemlerine karşılık, çalışma alanının işleyişini düzenleyen hukuki düzenlemeler başta çocuklar olmak üzere kadınlar ve diğer dezavantajlı gruplar üzerinden şekillenmiştir (Metin ve Özaydın, 2016: 35). XIX. yüzyıl başlarında devlet anlayışında görülen liberalleşme, kadınların çalışma hayatında etkisi altında kaldıkları olumsuz çalışma koşullarının hukuki düzenlemeler ile kaldırılması sağlanmış ve XVIII. yüzyılın sonlarına gelindiğinde metalürji, kimya ve otomotiv sektörlerinde yaşanan gelişmelere rağmen bu sektörlerde kadın işgücünün eskiye oranla azaldığı görülmüştür (Aytaç ve öte., 2002: 20).

I. Dünya Savaşı yıllarına gelindiğinde savaş ortamının verdiği zorlu koşullardan dolayı kadınlar hemen hemen tüm iş dallarında çalışmak zorunda kalmıştır. Savaş sonrasında yeni iş dalları ve ticarete katılan kadınların 1929 tarihli dünya ekonomik bunalımının getirdiği ekonomik olumsuzluklar nedeniyle kötü ve ağır çalışma şartları devam etmiştir (Tokol, 2016: 176). Toplum yapısını ve kadın emeğini derinden etkileyen Sanayi Devrimi'nin ardından II. Dünya Savaşı da kadın istihdamını derinden etkileyen gelişmedir. Bu dönemde kadın istihdamında yaşanan artışın çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Öncelikle kadın emeğinin bu dönemde artış göstermesi vatan sevgisi ile bağdaştırılırken bir diğer sebebin ise savaş nedeni ile erkek sayısında azalma yaşanması ve ev geçiminin kadın tarafından sağlanmak zorunda olması ve yine erkek işgücünün savaş nedeni ile azalması buna bağlı olarak piyasalarda yaşanan işgücü talebine olan artışlardır (Özer ve Biçerli, 2003: 58). 1950 yılından itibaren kadının çalışmasına toplumsal olarak yeni roller eklenerek çalışma hayatını ilgilendiren uluslararası hukuki düzenlemeler getirilmiştir. Bu gelişmeler paralelliğinde kadınların eğitim

olanakları artarak kadınların çalışmasına yönelik toplumsal açıdan olumlu tepkiler alınmaya başlanmıştır. Kamu ve hizmetler sektörünün de gelişim göstermesi ile birlikte geleneksel aile yapısından uzaklaşarak çekirdek aile yapısına dönüşüm yaşanmıştır. Bütün bu gelişmelere ek olarak evlilik oranlarındaki azalış, çocuklara, yaşlılara ve engellilere yönelik bakım hizmetlerinin gelişmesi (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999: 15-17), kadının üzerinde bir yük haline gelmiş olan ev işlerinin teknolojik gelişmeler neticesinde daha kolay hale gelmesi (Yorgun, 2010: 172), kadınların işgücüne katılım oranını arttırmıştır.

1980'li yıllara doğru gelindiğinde neo-liberal ekonomi politikaları doğrultusunda gündeme gelmeye başlayan esnek çalışma modellerinin kadınların işgücüne katılım oranlarını artırıcı etkisinin olduğu söylenmektedir. Özellikle Avrupa ülkelerinde, Japonya ve ABD'de kadınların işgücüne katılım oranlarında ciddi artışlar gözlemlenmiştir (Ertuğrul Yılmaz, 2017: 323). Buna karşılık esneklik uygulamalarına erkeklerin olumsuz bakışının değişikliğe karşı bir direnişe sebep olması, firmaların işgücü ihtiyacını kadınlardan yana kullanmasına zemin hazırlamıştır. Bu ortamda kadınlar artık esnek çalışma uygulamaları ile firmaların kötü ve ağır çalışma koşullarına maruz bırakılmıştır (Ünlütürk Ulutaş, 2009: 30). Bu bakımdan küreselleşmenin olumsuz etkilerine ilk olarak kadınların maruz kaldığı, çok uluslu şirketlerce kadınların ucuz işgücü olarak kullanıldığı, göçmen ve kaçak kadınların göç ettikleri ülkelere nitelik durumuna bakılmaksızın sanayi ve hizmetler sektöründe kayıt dışı çalıştırılması bilinen bir gerçektir (Koray, 2011: 18-19).

Küreselleşme ile esnekleşen üretim modelinin kadınlar için olumlu etkileri de bulunmaktadır. Firmalar bu çalışma modeli ile mevcuttaki çalışanları azaltma yoluna giderek gözle görülür oranlarda yarı zamanlı/part-time ya da geçici personel çalıştırmaya yöneldikleri görülmüştür. Yeni sistemde aile içi sorumlulukları nedeni ile çalışma hayatına dahil olamayan kadınlara kolaylık sağlayarak büyük oranda özellikle gelişimini tamamlamış ülkelerde kadınların işgücüne katılımı artış göstermiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 59). Son 20 yılda bazı bölgelerde kadın işgücüne katılım oranı ile erkek işgücüne katılım oranı arasındaki fark azalmış olsa da (Ertuğrul Yılmaz,

2017: 324), dünya genelinde kadınların işgücüne katılma oranı erkeklere nazaran daha düşüktür.

2.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatındaki Tarihsel Gelişim Süreci

Türkiye’de kadın iş gücünün yaşamış olduğu gelişim süreci Dünya’dakine benzer bir özelliktedir. Tıpkı Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de kadının üretim hayatına katkıda bulunması, analık ve ev işlerinin yanında toprak işlerinde çalışması, tarımsal faaliyetlerde görev alması, gıda ve dokuma alanlarında faaliyet göstermesi çok eskilere dayanmaktadır (Razon, 1983: 3). Bu sebeple kadının Türkiye’de çalışma hayatı tarihsel süreç içerisinde Cumhuriyet öncesi ve sonrası olarak 2 başlık altında irdelenecektir.

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Hayatında Kadın

Tarih boyunca Türk kadının toplumsal hayatta gelişimine bakıldığında henüz yerleşik düzenin olmadığı insanların konargöçer olduğu ve İslamiyet’in benimsenmediği dönemlerde kadınlar erkekler gibi kılıç kuşanıp dövüşebilmek adına eğitimler almışlardır. O dönemlerde kadınların sosyal ve siyasal alanlarda etkin biçimde yer almaları (Doğramacı, 1989: 1), kadınlara verilen önemin göstergesi niteliğindedir.

Türk devletleri tarafından önceleri teker teker kabul edilmeye başlanan İslamiyet, VIII. yüzyıldan itibaren topluluklar halinde benimsenmeye başlamıştır. Türkler, İslamiyet’in benimsendiği andan itibaren uzun yıllar boyunca adet ve göreneklerini devam ettirmişlerdir. Ancak; yerleşik düzene geçiş ile birlikte İslami Kanunlar toplumsal düzende daha çok yer almaya başlamış, bu değişim ile birlikte Türk kadınının sosyal statüsü, İslami Kanunlar içerisinde sınırlı tutulmuştur (Doğramacı, 1989: 3).

Yerleşik düzene geçiş ile birlikte özellikle Osmanlı İmparatorluğu döneminde çalışmalarını genel olarak tarım sektöründe gerçekleştiren kadınlar halı ve dokuma sektörlerinde de çalışmışlardır. Bu dönemde tarım işçiliğini genelde ücretsiz aile işçiliği şeklinde gerçekleştiren kadınların halı ve dokuma sektöründe ücret karşılığında çalıştıkları görülmektedir. Daha çok ev tipi imalathanelerde halı dokuma işi yapan kadınlar Avrupa’da kullanılan

“eve iş verme” tekniğine benzer şekilde parça başına ücret almışlardır (Makal, 2001: 119).

1839 yılında Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile resmi olarak kadınların toplumsal statülerinde değişiklikler meydana gelmiştir. Esasen bu statü değişikliği kadınların çalışma hayatına katılımları ile bağlılık gösterir niteliktedir. Bu dönemde genel olarak kent merkezlerinde yaşayan kadınlar mekteplerde ya da evlerinde aldıkları eğitim ile çalışma hayatında görülürken, kırsal kesimde yaşayan kadınlar yabancı şirketlerin halı dokuma tezgâhlarında ya da kapitalizmden önceki dönemde üretim ilişkisinin önemce üstün olduğu işlerde ücretsiz bir şekilde çalışmışlardır. Bu dönemde Osmanlı İmparatorluğunun bünyesinde bulunan fabrikalarda ise şehir merkezlerinde yaşayan kız çocuklarının ve kadınların, geçimlerini sağlayacak ücretler karşılığında günlük ortalama 14 - 15 saat çalıştırıldıkları görülmektedir (Aslan, 2006: 120-121). Dönemde kadınlar; yoğun olarak özel sektörde istihdam edilmiştir. Kamu sektöründe ise sadece öğretmen olarak istihdam edildikleri görülsede savaşın ilerlemesi neticesinde dairelerdeki erkek memurların askere sevk edilmesi ile işgücü arzının karşılanması ihtiyacına bağlı olarak kadınlar da kamu sektöründe çalışmaya başlamıştır. Erkeklerin askerden dönmeye başlaması ile kamu idarelerindeki bazı kadınların işlerine son verilmiş ancak; medyadaki baskılar sebebiyle bazı kadın memurlar sürekli olarak bu idarelerde çalışmaya devam etmiştir (Kurnaz, 1991: 95-96).

Kadınları ciddi anlamda çalışma hayatında yer almaya zorlayan bir diğer neden ise Birinci Dünya Savaşı'dır. Bu dönemde ülkede çalışacak erkeklerin büyük oranda cepheye nakledilmesi ve evin geçiminin kadının omuzları üzerine yüklenmesi kadınların ekonomik alanda daha çok yer almaya başlamasına sebep olmuştur. Ülkede azalan erkek işgücü açığının giderilmesi yönünde “Osmanlı Ticaret Nezareti”nce “Kadın Amale Ordusu” oluşturulması ile ilgili kanun taslağı hazırlanmış ve bu uygulama ile birlikte kadınların çalışması zorunlu hale getirilmiştir (Atıl Yörü, 2009: 353). Bu uygulama ile erkekler cephe savaşırken kadınların da cephe gerisinde ülke ekonomisine katkıda bulunmaları sağlanmak istenmiştir. Birinci ordu komutanlığına bağlı olarak oluşturulan Kadın Amale Ordusuna personel alınırken “18-40 yaş arasında olmak” ve “çocuk sahibi olmamak” gibi bazı

şartlar getirilmiş olmasına rağmen kadınların personel alımına ilişkin ilanlara talepleri oldukça yüksek olmuştur (Sarısaman, 1997: 695-697). “Mecburi Kadın İşçi” Yasası kapsamında; Şanlıurfa’da yeni kurulan çorap fabrikalarında 1000, İzmir, Sivas ve Ankara’da bulunan halı dokuma tezgâhlarında 4780, Aydın’da 11000, Kütahya, Eskişehir ve Afyonkarahisar’da ise 1550 kadının çalıştığı ifade edilmiştir (Çitçi, 1982: 87).

Kadının çalışma hayatına girişinin büyük oranda artış gösterdiği bu dönemde kadınların eğitimlerine yönelik çabaların varlığı sözkonusu olmuştur. Bu çabalar neticesinde 1913 yılında kız ortaokulları, 6 yıllık öğrenimi kapsayan kız ilkokullarına çevrilerek kırsala yayılmıştır. 1911 yılında kız lisesi açılmış ve 1914 yılında kızlara yönelik ilk yükseköğrenim başlamıştır. Ancak; Tanzimat döneminden Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar yaşanan süreçte kadınların sorunları yönelik yapılan bu gelişmeler geneli kapsayamamıştır. Kırsalda yaşayan kadınlar tarlalarda çalışırken kentli kadınların çok azının eğitim imkânlarından yararlandığı görülmektedir. Bu durum paralelliğinde dönemde kentli kadınların devlet dairelerinde erkeklerden arda kalan alanlarda istihdam edildiği, özel sektörde ise çok düşük ücretler karşılığında çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu durum dönemde yaşanan gelişmelerin genel özelliğini oluşturmaktadır (Çitçi, 1982: 89).

2.2.2. Cumhuriyet Sonrası Çalışma Hayatında Kadın

Cumhuriyetin ilan edildiği andan itibaren kadınların toplumsal hayatta yer almaları yönünde yapılan ekonomik ve hukuki reformlar; kadın işgücünün ekonomik alanda büyük oranda yer alarak çağdaş toplumsal düzene geçişinde öncü olmuştur. Kadına toplumsal bir değer kazandıran ve modernlik yolunda atılan önemli bir adım olarak kabul edilen Atatürk ilke ve inkılapları; kadın hakları üzerinde durarak kadının toplumsal statüsüne yeni bir güç kazandırmıştır (Doğramacı, 1989: 89). Özellikle 1923 yılından sonra hız kazanan kapitalist gelişim süreci ve ekonomik yapıdaki değişiklikler Türk kadınının tarihsel süreç içerisinde toplumsal konumunda yaşanacak olan önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir (Ceneviz, 1978: 34).

1924 yılında kabul edilen “Teşkilatı Esasiye Kanunu”, Cumhuriyet tarihinin ilk Anayasası olarak kabul edilmektedir. Bu Anayasa ile kabul

edilen haklar; kadın erkek ayırımı yapılmaksızın Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşayan herkese uygulanması bakımından önem taşımaktadır (Eroksal Ülger, 2015: 31). Bu Anayasanın kabulünün ardından 1924 yılında günümüz eğitim öğretim sisteminin temellerini oluşturan “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” kabul edilerek eğitim ve öğretimin tek bir çatı altında toplanması sağlanmıştır (Doğramacı, 1989: 92).

Medeni anlamda kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması 1926 yılında “Medeni Kanun”un kabul edilmesi ile birlikte sağlanabilmiştir. Medeni Kanun ile kadınlar yasalar karşısında erkekler ile eşit haklara sahip olurken, çok eşlilik yasaklanarak, kadınlara erkekler gibi miras ve boşanma hakkından faydalanma hakkı tanınmıştır (Gökçimen, 2008: 19). Bunun yanı sıra Medeni Kanun ile Siyasal haklar bakımından kadınlara 1930 yılında ilk defa yerel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. 1934 yılına ise seçme ve seçilme hakkının kanunlaşmasının ardından (Daver, 1968: 127), 1935 Milletvekili seçimlerinde 18 kadının Milletvekili olarak “Türkiye Büyük Millet Meclisi”nde (TBMM) yer aldığı görülmüştür (Gökçimen, 2008: 5).

Bu dönem içerisinde kadınların işgücü piyasasındaki konumuna bakılacak olursa; 1927 yılında yapılan “Sanayi Sayımı” sonucunda elde edilen veriler kadın istihdam oranları hakkında önemli bilgi kaynağı içermektedir. Sözkonusu istatistikî verilerin daha önceki dönemlerden farklı olması bütün sanayi kuruluşlarını kapsamı denilmektedir. Sayım sonuçlarına göre işgücünün cinsiyet dağılımı; dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler bakımından ele alınmıştır. 1927 Sanayi Sayımı verilerine göre ise sanayide istihdam edilen kadınların oranının %25,58 dolaylarında olduğunu göstermektedir. Bu durum dört ve daha fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında her dört işçiden birisinin kadın veya kız çocuğu olduğunun göstergesidir.

Cumhuriyet döneminde kadınların çalışma hayatını düzenlemeye ve korumaya yönelik etkileri hala devam eden düzenlemeler mevcuttur. Örneğin; 1923 yılında toplanan “İzmir İktisat Kongresi” ile kadınların maden ocaklarında çalıştırılmaması, kadınlara ayda üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrasına ait olmak üzere sekiz hafta ücretli izin verilmesi

konularında mutabakata varılmıştır. Nitekim 1930 yılında yürürlüğe giren “Umumi Hıfzıssıhha” Kanunu ile de kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına dikkat çekerek bu konularda düzenleyici hükümler getirilmiştir (Önder, 2013: 39; Makal, 2015: 47-50).

Daha sonraki dönemde kadın işgücüne ait istatistikî veriler; 1927-1942 yılları arasında uygulamada kalan ve Teşviki Sanayi kapsamına giren işletmelerdeki işçilere aittir. Bu dönemde ülkedeki en büyük işletmeler teşvik kapsamına alınmış olup sayısı 324 olarak belirlenmiştir. Esasen işletme sayısının bu denli az olması, Teşvik-i Sanayi Kanunu ile işletmelerin kullanmakta olduğu motor gücüne ve istihdam edilen işçi sayısına bağlı olarak bazı kısıtlamaların getirilmiş olmasından kaynaklanmakta ve buna bağlı olarak istatistikî veriler sadece ülkedeki büyük işletmelerde çalışan kadınlara ait bilgiler içermektedir. Bu istatistikî verilere göre; sanayi kuruluşlarında çalışan kadınların oranı toplamda 1932 yılında %25, 1933 yılında %23,35 ve 1934 yılında %24,91 olarak belirlenmiştir (Makal, 2010: 21-23).

1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun devletin çalışma hayatına yönelik olarak ilk ciddi atılımı olmasının yanında, bireysel hukuktan sosyal hukuka doğru gerçekleşen gelişimin dönüm noktası olarak kabul edilmektedir (Altan, 1980: 69). 3008 sayılı “İş Kanunu” kadınların çalışma hayatını korumaya yönelik düzenlemeler getirmiş olsa da bu Kanunda kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işlere ve annelik durumuna ilişkin koruyucu hükümler bulunmamaktadır (Atıl Yörü, 2009: 354). Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunu’nun en büyük eksikliklerinden bir tanesi ücret eşitliğini sağlayamama konusundaki yetersizliği olmuştur. Dönemde ücretlerle ilgili bazı verilere işverenlerce yapılması zorunlu olan “dahili talimatnamelerden” ulaşılabilmektedir. Örneğin; 3008 sayılı İş Kanununun ardından Türkiye’de bulunan kibrit ve çakmak tekeline sahip olan Amerikan firmaların “dahili talimatnamelerinden” yaşa ve cinsiyete göre saat başı ücretler aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir (Makal, 2015: 52):

13-16 yaş arası çocuklar: 6 kuruş,

17-18 yaş arasındakiler (kadın-erkek): 7 kuruş,

19+ yaştaki erkek işçiler: 8 kuruş,

19+ yaştaki kadın işçiler: 7 kuruş.

İkinci Dünya savaşı yıllarına gelindiğinde ise 1945 yılında kabul edilen “İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası” Kanunu kadın işçilere sosyal güvence sağlayarak yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu olmuştur. Ayrıca yine bu dönemde Dünya mevzuatının etkileri ülkemizde de görülmeye başlamış ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin birçoğu yasalaştırılarak ulusal mevzuata kazandırılmıştır. Ancak bu dönemde İkinci dünya savaşının etkisi ile sanayileşme ve kadın işçilerin çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik mevzuatın geliştirilmesi sürecinde büyük oranda aksamlar görülmüştür (Altan, 1980: 70).

1948 yılına gelindiğinde Türkiye’deki kadın işçilerin sayılarına bakılacak olursa; 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerindeki kadın sayısı 49.800 olarak tespit edilmiş olup bu mevcut sayı sanayide çalışan işçilerin yaklaşık %17’sini oluşturmuştur (Altan, 1980: 70). 1949 yılında ise bazı üretim bölgelerinde ve sanayi kollarında çalışan kadın ve çocuk işçilerin oranı %40-%50’yi bulmuştur. Örneğin, Bursa’da kadın ve çocuk işçi oranı %48 iken bu oran hafif endüstri merkezi olan İzmir’de çalışan toplam işçilerin %50’sini oluşturmuştur. Bu durum İstanbul’da ise %24 olarak tespit edilmiştir (Koç, 1976: 84).

1950’li yıllar kadın çalışanların değerlendirilmesi açısından oldukça önemli bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde İkinci Dünya savaşının izleri ciddi oranda azaldığından kadın iş gücünün istihdam olanakları artmaya başlamıştır (Makal, 2015: 61). 1950’li yıllarda Türkiye’de sanayileşme neticesinde daha önceki yıllara nazaran istihdam oranları önemli ölçüde artmıştır. Hemen hemen aynı yıllarda görülen nüfus artışına karşılık iş imkânlarının karşılanamaması, kamu hizmetlerindeki yetersizlikler ve toprak düzenindeki aksaklıklar kırsal alanlardan kentlere doğru göçü zorunlu hale getirmiştir. Adına “Kentleşme” denilen bu hareketlilik; göç eden kadın-erkek tüm aile bireylerini, geçimini sağlayabilmek adına çalışma hayatına iterek sanayi sektöründe çalışmaya hazır işgücü kitlesini meydana getirmiştir. Ancak; bütün bu gelişmelere rağmen kadınların işgücüne katılmadaki artış hızı yavaş bir seyir izlemiştir (Altan, 1980: 71).

Tablo 1. 1955-1980 yılları arasında kadınların sektörlere göre işgücüne katılım oranları (%)

	1955	1960	1965	1970	1975	1980
Tarım	95,6	95,0	94,1	89,0	88,9	86,8
Sanayi	2,3	2,7	1,5	5,1	3,5	4,6
Hizmetler	1,6	1,9	2,6	5,0	2,2	7,7
Diğerleri	0,5	0,4	1,8	0,9	1,4	0,9

Kaynak: (Çitçi, 1982: 90).

Ülkemizde nüfus sayım sonuçlarına ve buna bağlı istatistiksel veriler 1950’li yıllardan sonra işgücüne dahil olan kadınlara ilişkin sağlıklı bilgiler içermektedir. II. Dünya Savaşı’ndan sonraki süreçte Türkiye’nin gelişiminde etkili olan nüfusun %80’inden fazlasının tarım işçisi olduğu belirtilmiştir. Bu duruma ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların da eklenmesi ile kadınların tarımda çalışanların %50’sinden fazlasını oluşturduğu görülmektedir. 15 yaş ve üzerindeki kadınların ise % 81,5’i çalışıyor gözükmektedir. Bu durum neticesinde kadın işgücü toplam işgücünün %47’sini oluştururken tarım dışında çalışan kadınların oranı ise toplam çalışan kadınların %4’ü olarak belirlenmiştir (Çitçi, 1982: 90). Tablo 1’e bakılacak olursa; çalışan kadınların büyük bir kısmı tarım sektöründe istihdam edilmiştir. Ancak 1955 yılında tarım sektöründe çalışan kadın oranı %95,6 iken 1960 yılında %95,0’e 1965 yılında %94,1’e, 1970 yılında %89,0’a ve 1975 yılında %88,9 iken 1980 yılında %86,8’e düştüğü görülmektedir.

Tarım sektöründe kadın çalışanların bu denli yüksek olmasının sebebi o dönemde Türkiye’nin tarım ülkesi olması ve kadınların ücretsiz aile işçisi olarak güvencesiz ve sigortasız çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır (Çitçi, 1982: 90). Sanayi sektöründe çalışan kadınların yıllar itibari ile oranlarındaki düşüklüğünün en büyük nedeni ise kırdan kente göçün sonucunda kırsal alanda tarım işlerinde işgücüne katılma oranı yüksek olan kadınların kentlere geldiğinde sanayi ve hizmet sektöründe vasıf yetersizliğine bağlı istihdam imkânından mahrum kalmaları olmuştur (Ertuğrul Yılmaz, 2017: 327). Hizmetler sektörüne bakıldığında ise kadınların işgücüne katılım oranları yıllar itibari ile artış göstermiştir.

Bu dönemde 3008 sayılı İş Kanununun çalışma hayatındaki eksiklikleri tamamlanamaması ve 1961 Anayasasına aykırılıklar içermesi sebebiyle (Önder, 2013: 40), 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun 2003 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Ertürk, 2008: 32).

1980’li yıllara gelindiğinde Türkiye ithal ikameci ekonomi modelinden vazgeçerek ihracata yönelik ekonomi modelini benimsemiştir. Serbest piyasa ekonomisinin önem kazandığı bu dönemde devlet ekonomisi kısıtlanarak kamuya ait birçok işletme özelleştirilmiştir. Ekonomide yaşanan bu değişiklik karşısında kamu sabit sermaye yatırımları gerilemiş, özel sektör yatırımları ise benzer şekilde azalmıştır (Toksöz, 2009: 214-215). Bu dönemde ihracata dayalı sanayileşme modelini benimseyen gelişmekte olan ülkelerin büyük çoğunluğunda “konfeksiyon” ve “elektrikli aletler” gibi emeğin yoğun kullanıldığı ihracat sektörlerinde üretimin artış göstermesi ile kadın istihdam oranları büyük oranda artarken Türkiye de benzer üretim alanlarında gerçekleşen büyümeye karşılık kadın istihdamı benzer şekilde artış gösterememiştir (Özar, 2015: 223). Bu durumun oluşmasının temelinde ülkemizde imalat sektörüne yönelik yatırımların yetersizliği yatmaktadır. Hükümetlerin yerli ve yabancı sermaye için yatırımların kolaylaştırılması, kuruluş ve işletme dönemlerinde idari engellerin kaldırılmasına yönelik bir dizi hukuki düzelleme yapmasına ve vergi indirimleri uygulamasına rağmen yatırımların istihdam artışı yaratma potansiyeli istenilen düzeyde olmamıştır (Toksöz, 2009: 215). Aksine toplumsal gelir dağılımı daha da kötü hal almış işsizlik oranları artmış, iş bulamayan kadınlar “tekstil”, “giyim” ve “gıda” işkollarında yoğunlukla küçük ölçekli işletmelerde kayıt dışı istihdam edilmişlerdir. Bu durum uluslararası piyasalarda Türkiye’ye rekabet etme üstünlüğü sağlamıştır. Bahsi geçen işkollarında genel itibari ile işgücü artışı gözlenmiş olmakla birlikte bu artış bekar kadınlar veyahut çocuksuz kadınlar için sözkonusu olmuştur. Evli kadınların istihdam oranlarında herhangi bir artış gözlemlenmemiştir (Toksöz, 2016: 114). Durum bu halde iken devletin kadın istihdamına yönelik herhangi bir girişimi sözkonusu olmamıştır.

Nitekim; 1963 yılından itibaren hazırlanmaya başlanan beş yıllık kalkınma planlarının ilk dördünde istihdam politikalarında kadın istihdamına yer verilmemiş olması bu durumu destekler niteliktedir (Toksöz, 2015:156).

Kaldı ki; 1985 ve 1989 dönemini kapsayan “Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”nda Türkiye’nin Emek Piyasası Dengesi’ne yönelik verilerde kadın emeğine olan arzın 5 yıl içerisindeki artışı 5,703 kişiden bin kişi artacağına öngörülmesi, devletin kadın istihdamına yeteri kadar önem vermediğinin göstergesidir (Toksöz, 2016: 114).

1990-1994 yıllarını kapsayan “Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı”nın giriş bölümünde kadınlardan bahsedilmiş, kadınların korunması gerekli olan gruplardan olduğuna vurgu yapılmıştır. Söz konusu planın “*Sosyal Hedef İlke ve Politikalar*” başlığı altında bulunan aile, kadın ve çocuk kısmında kadınların eğitim imkânlarından daha fazla yararlanmalarının ve tarım dışındaki sektörlerde kadın istihdamının artırılmasına yönelik ortamın oluşturulmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir (Yumuş, 2011: 48).

1996-2000 yıllarını kapsayan “Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”na gelindiğinde ise bir önceki KP’nda olduğu gibi kadınlarla ilgili ayrıca bir başlığın olmadığı anlaşılmaktadır. Bunun yerine “*Temel Yapısal Değişim Projeleri*” bölümünde Nüfus ve Aile Planlaması kısmında kadının statüsüne; aile, kadın ve çocuk konularına başlıklar halinde değinilmiştir. Bunun yanında kadınların sağlık, eğitim ve istihdam durumlarına, kadın-erkek eşitliği önündeki engellerin kaldırılması yönünde düzenlemelerin yapılarak önlemler alınması gerektiğine vurgular yapılmıştır. Ancak; ücretsiz aile işçiliği görevini yürüten kadınlar için düzenleme yapıp yapılmayacağı yönünde bir bilgiye rastlanmamıştır (Yumuş, 2011: 49).

2001-2005 yıllarını kapsayan “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”nda Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında olduğu gibi aile, kadın ve çocuk bölümüne “*Sosyal ve Ekonomik Sektörlerle ilgili Gelişme Hedef ve Politikaları*” başlığında değinildiği görülmektedir (Yumuş, 2011: 51). Bu KP’nda kadınların bölgesel olarak okur-yazarlığının artırılmasının gerekliliğine değinilmesinin yanında (Yantur, 2019: 14), nüfus planlamasında tedbirlerin yetersizliğine, anne-çocuk sağlığına ve kadın statüsünün geliştirilmesi yönünde önlemler alınmasının gerekliliğine değinilmiştir (Önder, 2013: 40). Ayrıca ücretsiz aile işçiliği konusuna sadece yedinci KP’nda değinilirken sekizinci KP’nda bu konuda tedbirlerin de alındığı görülmektedir (Yumuş, 2011: 52).

2007-2013 yıllarını kapsayan “Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı”nda kadınların işgücüne katılma oranlarının AB ortalaması ile karşılaştırıldığında daha gerilerde kaldığı, bunun sebebinin kadın işgücünün yeterince istihdama katılamamasından kaynaklı olduğu tespitlerine yer verilmiştir. Sekizinci KP’nda “*Aktif İşgücü Programlarının Geliştirilmesi*” başlığı altında kadınların aktif işgücü politikalarının arttırılmasının geliştirilmesi gerektiğinin önemini yanında 2000’li yılların başında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların “yoksul” olarak nitelendirildiği belirtilmiştir (Yumuş, 2011: 52-53).

2014-2018 yıllarını kapsayan “Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı”nda 2012’den 2018 yılına kadar kadınların işgücüne katılım hedeflerinde oransal bir artış görülmektedir (Aşık, 2013:2). Bunun yanında kadın ve erkek eşitliğinin geliştirilmesi yönünde kadınların çalışma alanında daha fazla görülmesi, kadınların sosyal haklarının artırılması ve iş ve meslek hastalıklarına yakalanma risklerini en aza indirmek (Önder, 2013: 41), iş yaşamının uyumlaştırmasına yönelik esnek çalışma ve kreş imkanlarının yaygınlaştırılması ve doğum izni gibi alternatif modellerin planın hedefleri arasında bulunsa da bu konularda detaylardan bahsedilmemiştir (Aşık, 2013: 2).

Görüldüğü üzere ülkemizde kadının çalışma hayatındaki yeri çok eski zamanlara dayanmaktadır. Ancak tarım sektörü dışında kadının çalışma hayatına katılımı ile ilgili verilere 1950’li yıllardan sonra ulaşmak mümkün olmuştur. Ardından sanayileşme sürecinin sonucu yaşanan göç hareketi kadının çalışma hayatındaki durumuna ivme kazandırmıştır. Kadınlar özellikle 1980 sonrası süreçte eğitimde yaşanan gelişmelerinde etkisi ile erkek işi diye nitelendirilen birçok meslek grubunda yer almaya başlamışlardır. Kadınlar statülerindeki bu değişikliğine elbette ki çok kolay bir şekilde ulaşmamıştır. Kadına hem ev içerisinde hem çalışma hayatında atfedilen bazı roller mevcuttur. Bundan sonraki süreçte bu rollerden bahsedilecektir.

2.3. Kadının Toplumdaki Rol ve Statüsü

Toplumsal yapının en küçük parçası olarak kabul edilen “toplumsal statü” kavramı; toplumdaki her bireyin yaşadığı kültürde ayrı bir yere

sahiptir. Ayrıca toplumda yaşıyan her birey toplumsal statüye sahiptir. Bu durum kişiden kişiye değişen bir kavramdan ziyade yaşıyanılan toplumun kişilere atfettiği bir kavramdır. Esasen toplumsal statüyü belirleyen iki etken mevcuttur. Bunlardan ilki kişiye atfedilen statü, ikincisi ise kazanılmış statüdür. Atfedilen statüde kişinin çabasının bir önemi bulunmamaktadır. Buna karşılık kazanılmış statü de kişinin çabalarının karşılığında toplumun değerlendirme ölçütleri sonucunda belirlenmektedir (Aslan, 2001: 23).

Toplumsallaşmanın ve kişiliğın oluşmaya başladığı yer olması bakımından önemini hala koruyan “aile” de (Kıroğlu Bayat, 2017:6), yetişkin aile bireyleri arasında “hangi işi kim yapar?” sorusuna karşılık gelen “cinsiyete bağlı iş bölümü”nün derecesi toplumların kültürlerine ve toplumsal oluşumlarına göre farklılık gösterebilmektedir (Dedeoğlu, 2000: 150-151). Ancak genel itibari ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun kadınlara tanınan roller aynı olmakla birlikte bunun ataerkil cinsiyet rollerinden kaynaklandığı bilinmektedir (Aytaç, 2000, 913).

Aile içerisindeki güç ilişkilerine bağlı rollere bakıldığında kadınlara “annelik” ve “ev kadınlığı” rolleri, erkeklere ise “ailenin reisi”, “evi geçindiren” ve “babalık” rollerinin atfedildiği görülmektedir (Karkıner, 2016: 133). Kadının mesleki rolü, görece ev kadınlığı rolünden çok sonra oluşmaya başlamıştır. Çeşitli sebeplerden dolayı çalışma hayatına atılan kadınların üzerine (Aytaç ve öte., 2002: 32), bir de geleneksel rolleri; ev temizliği, çocuk ve yaşılı bakımının yüklenmesi, kadınların mesleki rollerinin geleneksel rollerinin gerisinde kalmasına sebep olmuştur (Dedeoğlu, 2000: 151-152). Dolayısıyla çalışma hayatına katılan kadın, aile yaşamında da çeşitli sorunlar yaşamaya başlamıştır. Analık durumuna bağlı olarak kadının aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar, iş ve aile rollerinin çatışmasına sebep olmuştur (Aytaç ve öte., 2002: 32).

2.4. İş ve Aile Rollerinin Çatışma Nedenleri

Rol çatışmasının çok fazla tanımı bulunmakla birlikte en kabul gören tanımı “kişinin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve kişinin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmayı zorlaştırması” olarak ifade edilmiştir. Tanımdan hareketle, birden fazla rolü

üstlenen kişilerin rollerden birisini ihmal etmesinin sonucunda (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 156), kişide kararsızlık, endişe, zorlanma, bunalım ve gerilim gibi stres unsurları görülebilmektedir.

Bireylerin hayatları boyunca edindikleri en büyük roller iş ve aile ile ilgili olanlarıdır. Bu rollerden herhangi birisinde bireylerin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirememesi, iş-aile çatışmasına sebebiyet vermektedir. Bireylerin ailelerinde ve iş yerlerinde edindikleri rollerin engellenmesi sonucunda yaşanan roller arasındaki çatışmalar kişi üzerinde yaşanan rol baskısı iş-aile çatışması olarak belirmektedir. Bu çatışma modeli yönleri itibari ile iş-aile veya aile-iş çatışması olarak görülebilmektedir. Genel olarak rol çatışmalarının büyük bir kısmının kişilik, enerji ve zaman esasına dayandırılrsa da pek çok sebep iş-aile çatışmasına sebep olabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 155).

Toplumların hayatta kalabilmesi için değişimin yaşanması kaçınılmazdır. Toplumdaki bu değişimler, kişiler ve gruplar arasındaki ilişkilerin farklılaşmasını da içermektedir. Bu değişim paralelliğinde kadına dair statü ve rol farklılaşması yaşanmaktadır. Çok eski tarihlerden beri ataerkil toplumun parçası olan kadının aile ve toplum içindeki rolü, onun annelik ve eşlik görevleriyle birlikte ele almıştır. Bu noktada kadının anne ve eş olmaktan doğan geleneksel görevlerinin ötesinde ne kadar bağımsız olabildiği öne çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, kadının ev içi alandan çıkabilme derecesi onun bağımsızlık ve statü kazanışının bir göstergesidir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999: 9-10),

Çalışma hayatı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan da geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Nitekim günümüzde çalışma hayatı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolünün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken, bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açmaktadır. Ayrıca, çalışma hayatı paralel olarak aile yaşamında da evinin ikincil aktörü olarak görülen kadın, daha çocukluk çağından itibaren aktif üretim sürecine yönelik değil ev içindeki rolleri doğrultusunda yetiştirilmektedir (Aytaç ve öte., 2002: 32).

Günümüzde dahi öncelikle ev içi rollerini yerine getirmesi beklenen ve mesleki başarısı ikinci plana atılan kadınların, bütün bu engeller karşısında büyük mücadeleler vermesi gerekmektedir. Ayrıca geleneksel rol dayatmaları karşısında kadının iş aile rolleri arasında çatışma yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir.

2.4.1. Kişisel Faktörler

İş-aile arasındaki rollerin çatışmasına sebep olan en önemli faktör kişisel özelliklerdir. Bu alanda birçok araştırma yapılarak iş-aile çatışması ve kişilik özellikleri arasında bir bağ bulunmaya çalışılmıştır (Çarıkçı, 2001: 340). Bu bağlamda kişilik özellikleri cinsiyet, yaş ve kişilik olarak ele almakta fayda vardır.

İş-aile çatışmasının sebepleri arasında en çok araştırmaya konu olan özellik cinsiyettir. Cinsiyet etkilerini inceleyen araştırmacılar, erkeklere nazaran kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna varmıştır (Çarıkçı, 2001: 340). Modern topluma geçiş ile birlikte kadınlar yeni ve farklı roller edinmeye başlamış olsa dahi cinsiyetçi iş bölümünün değişmemesi, ev işlerinin ve çocuk bakımının kadının sorumluluğunda olması kadının iş-aile dengesini zorlaştırdığı görülmektedir. Ev yaşamında iyi bir eş, iyi bir anne olması gereken kadın aynı zamanda iyi bir iş kadını olma sürecinde baskıya maruz kalmaktadır. Kadınlar çoğu zaman kariyer imkanlarını kaçırmakta ya da ertelemek zorunda kalmaktadır. Bütün bu gerilimi yaşayan kadının iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz olmaktadır (Aytaç ve öte., 2002: 34).

İş-aile çatışmasına konu olan bir diğer özellik ise kişiliktir. İnşanlar hayatlarının büyük bir kısmını çalışma hayatında geçirdiklerinden kişilik özellikleri örgütün genel yapısına uyum sağlamaya başlamaktadır. Aynı şekilde örgüt yapısı da çalışanların kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Aytaç, 2001). Esasen kişilik özellikleri A ve B tipi olarak iki şekilde incelenmektedir (Durna, 2005: 276). A tipi kişilik özelliği, kolay sinirlenen, rekabetçi, aceleci ve kendisini daima baskı altında hisseden bir kişiliği ifade ederken (Solmuş, 2004:), B tipi kişilik özelliği, A tipi kişilik özelliğinin aksine daha az rekabet halinde olup daha rahat tavırlar içerisinde düzenli ve dengeli bir kişiliği ifade etmektedir. Ayrıca daha kararlı çalışır ve kendisini güven içerisinde hisseder. Bu özellikler çerçevesinde B tipi kişilik özelliğine

sahip kişilerin A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerden daha başarılı olduğu anlamı çıkartılmamalıdır (Durna, 2005: 276). Ancak A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin B tipi kişilik özelliğine sahip kişilere oranla daha fazla çatışma halinde oldukları ve saldırgan yapıya sahip oldukları bilinmektedir (Solmuş, 2004). Ayrıca olgun ve dengeli kişiliğe sahip bireylerin kararlı yapıları sorunları daha gerçekçi yaklaşımla toplumun isteklerine göre çözmeleri, iş tatminini arttırarak çatışma yaşamalarına engel olduğu bilinen bir gerçektir (Aytaç, 2001).

Yaş unsuru çalışan kişilerde dolaylı bir etkiye sahip olup, kişilerin yaşları ilerledikçe rolleri değişmektedir (Çarıkçı, 2001: 340). Yaş unsuru incelenirken, kişinin o andaki kariyer durumunun da ele alınması önemli bir husustur. Araştırmacılar, kişiler henüz kariyerlerinin başlangıç aşamalarında iken; kariyer yolunda aile hayatlarından fedakarlık yaptıklarını belirtmişlerdir. Buradan daha çok genç kişilerin iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna varılabilir. Diğer yandan iş-aile çatışma kaynakları değişebilmektedir. Örneğin aile durumundaki değişiklikler (boşanmalar ve eş kaybı), önceliklerin değişmesi ve rahatsızlık düzeylerinin artması iş-aile çatışmasına sebep olabilmektedir.

Sonuç olarak; genç ya da orta yaştaki kişilerin iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıkları, yaşlı çalışanların aynı durum içerisinde çatışma yaşasalar dahi daha kolay çözüme ulaştıkları görülmektedir (Mustafayeva, 2013: 65).

2.4.2. İş İle İlgili Faktörler

İşyerlerindeki aşırı iş yüklemesi, çalışma ortamının zorluğu evli kişilerin kariyerleri önündeki önemli bir engel olmaktadır. İşyerinin genel yapısı; çalışma saatleri, örgüt-kariyer kültürünün esnek yapıda olmaması, yöneticilerin davranışlarındaki katılık iş-aile çatışmasında önemli bir yere sahiptir. Günümüzde çalışma hayatındaki çalışan anneler, iş yaşam dengesini sağlayabilmek için işyerlerinden esnek çalışma saatleri talep ederek yöneticilerin bu noktada yardımcı olmalarını beklemektedir. Çalışan eşlerin, hem ev içinde hem de iş yaşamında başarılı olmak için kimi zaman kendilerine ayırdıkları zamandan kimi zaman da gayelerinden ödün vermek zorunda kaldıkları gözlemlenmiştir.

Bu hususta, işyerlerinin aile dostu yapılanmaları, bu yöndeki hizmet ve yaklaşıma sahip tutumları çalışan kadınlar açısından stres azaltıcı ya da performans arttırıcı etkiye sahip olabilecektir. Dünyada ve Türkiye’ de birçok firma, çocuk sahibi çalışan kişilerin çocuk bakımı konusunu ele alarak bu konu üzerinde çalışmalar yapmaya başlamıştır. Bu firmalar bu uygulama ile çalışan memnuniyetlerinin arttığını ifade etmişlerdir (Gürkanlar, 2010: 52).

2.4.3. Aile ile İlgili Faktörler

Literatürde iş-aile çatışmasına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların aile faktörlü çatışmalar üzerinde yoğunlaştığı, aile-iş faktörünün birlikte değerlendirildiği çalışmaların ise arka plana atıldığı görülmektedir. Ancak; günümüzde iş-aile çatışması faktörlerinin birlikte değerlendirilmesi gerektiği birçok araştırmacı tarafından kabul edilen bir gerçektir (Jianwei ve Juxin, 2011: 90).

İş-aile çatışmasının yaşanmasına birçok faktör etkili olmaktadır. Eşlerin birlikte çalışması, evin sorumluluklarının sadece kadın üzerinde yoğunlaşması, yaşlı ve çocuk bakımının kadının sorumluluğuna bırakılması (Voydanoff, 1988: 751), ailede bulunan çocukların yaşlarının küçük olması (Fu ve Sheffer, 2001: 505), iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında ciddi rol oynamaktadır.

Bütün bunların yanı sıra, eşlerin birbirlerine çok az destek olması ya da hiç olmaması, çocuk sayısının fazla oluşu, yaşların küçük oluşu ve eşlerin her ikisinin de kariyer hedeflerinin olması da iş-aile çatışmasında etkili olan faktörlerdir (Jianwei ve Juxin, 2011: 90-91).

Öte yandan, Carnier ve Sanchez (2004), yapmış olduğu bir araştırmada, evli ve çocuklu bireylerin, bekar ya da çocuksuz olanlar ile kıyaslandığında daha çok iş-aile çatışmasına maruz kaldıkları sonucuna varmıştır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158).

2.5. İşgücü Piyasasında Kadın İş Gücü

Kadınların işgücüne katılım oranları Dünya genelinde erkeklere oranla daha çok artmaktadır. Kadın işgücünün Dünya genelinde bu denli artış göstermesinin en büyük nedeni ekonomi kaynaklıdır. Kadınların evin geçimine az da olsa katkıda bulunmaya çalışmaları yönündeki isteklilikleri

kadınları gerek formal gerekse enformel ekonomide çalışmaya zorlamıştır (Erdut, 2005: 33). Özellikle küreselleşmenin etkisi ile işgücü piyasasında esnek, enformel ve güvencesiz çalışma biçimlerinin görülmeye başlaması ile birlikte firmalar, ucuz ve esnek işgücü ihtiyacını uysal ve korunmasız olan kadınlar tarafından sağlamaya yönelmiştir (Aşkın ve Aşkın, 2019: 979).

Enformel ekonomide işlerin kadınların geleneksel işlerine benzer şekilde dönüştürülmesi kadın işgücü oranlarındaki artış ile yakından alakalıdır. Enformel ekonominin bilgiye ve birikime ihtiyaç duymayan yapısı, esnek sürelerle çalışma ve evden çalışma gibi imkanlar sağlamaktadır (Erdut, 2005: 34). Bu kapsamda; geleneksel işler ve ücretli çalışma arasında tercih yapmak zorunda kalan kadınların esnek çalışma biçimlerinin getirdiği sakıncalara rağmen enformel işgücü olarak istihdama katılımları artış göstermektedir.

2.5.1. Ücretsiz Kadın İşgücü

İşgücü piyasasına dahil olmayan/olamayan kadınların çoğunluğu ev kadınlığı yapmaktadır. Bu kadınlar üretime, buldukları alanlardan katılıp, ücrete tabi olmadan ailelerine destek olmaktadır. Bunun yanında kadınlar enformel sektörde ev içinde ya da dışında çok az ücret karşılığında da olsa üretime katılmaktadırlar. Kadının bu şekilde ücretsiz çalışmasını 2 başlık altında incelemek mümkündür.

2.5.1.1. Ev Kadınlığı

Ev kadınlığı kavramı, genel itibari ile çocuk bakımı, ev temizliği ve yemek yapımı gibi ev içi faaliyetleri kapsamaktadır. Ev kadınlarının yapmış olduğu işler işgücüne dahil olmadığı için herhangi bir ücrete tabi tutulmamaktadır.

Kadınların bu durumları itibari ile emek piyasalarının dışında bulunmaktadırlar. Aslında çalışma güç ve yeteneğine sahip olan ev kadınları şartlar gerektirdiğinde çalışma ve iş aramak suretiyle emek piyasalarına giriş yapabilirler. Ev kadınları bu özelliklerinden dolayı “ikincil işgücü” olarak ifade edilmektedirler (Biçerli, 2016: 56).

2.5.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği

Ülkemizde kadınlar büyük oranda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. Ücretsiz aile işçiliği, daha çok kırsal kesimde

yoğunlukta, kentsel emek piyasalarında daha düşük oranlarda görülmektedir. Bu durum kırsal alan ile kentsel alan arasında kadın işgücüne katılım oranlarının farklılık göstermesine neden olmaktadır. Aynı zamanda kırsal alanda tarım sektörünün yoğun olduğu bölgelerde ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların, ücretli ve yevmiyeli işlerin yoğunlukta olduğu kent merkezlerinde emek piyasalarına dahil edilemedikleri görülmektedir (Özer ve Biçerli, 2003: 66). Esasen kırsal alanda çalışan kadınların büyük oranda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmeleri, kadınların işgücü piyasasına dahil edilmesine imkan sağlamaktadır. Ancak; toplumsal statülerinin yükselmesine ve ekonomik olarak bağımsız olmalarına katkı sağlamadığı da bilinen bir gerçektir (Önder, 2013: 54).

Ülkemizde 1950’li yıllardan itibaren kırdan kente göç akımının başlaması ile kırsalda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar kentlerde farklı sektörlerde istihdam olanakları zorlaştığından, bu kadınlar daha çok yevmiyeli işlerde ya da ev içi hizmetlerde istihdam edilmişlerdir. Ayrıca ülkemizde kırsal kesimde ücretsiz aile işçiliğinin bu kadar yoğun olması, tarım sektöründe bulunan sorunlardan kaynaklanmaktadır. Tarım yapılabilir alanlar ile tarımla ilgilenen nüfusun birbirine koştur olmaması, tarımsal alanların verimli kullanılmasına engel olmaktadır. Ayrıca çoğalan nüfusun önemli bir kısmının tarımda çalışıyor olması nüfus baskısına neden olmaktadır. Bu durum tarım alanlarının parçalanarak tarımda ücretli çalışma oranını düşürmektedir (Güner, Ural Uslan ve Çiçek, 2014: 70-71).

Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, emeklerinin karşılığını doğrudan alamazlar. Gelire ailede bulunan erkekler dolayısıyla ulaşabildiklerinden sosyal güvenlik hizmetlerinden mahrum kalarak yoksullukla burun buruna gelmektedirler (Etiler, 2017: 25)

Kadınların emek piyasasında harcanan değerlerine anlam kazandırmak için yapılan mücadeleler neticesinde bu durumun “BM Kadın Konferansı”nda gündeme gelmesi sağlanmıştır. 1955 yılında “Pekin Konferansı”nda kadınların ev içi-dışı emeklerinin görünür hale getirilmesi için ve hesaplanması yönünde gereken istatistikî araçların geliştirilerek uygulanması yönünde çağrılarda bulunulmuştur. Esasen bu çağrı, çalışmanın

yeniden tanımlanarak istihdamın ve toplumun karşılığı ödenmeyen bu emeği içermesini istemiştir (Toksöz, 2011: 110-11).

2.5.2. Ücretli Kadın İşgücü

Ücretli kadın işgücü, kadınların emek piyasasında belirli bir ücret karşılığında, yapmış oldukları faaliyetleri şeklinde ifade edilebilir.

Endüstrileşmenin görüldüğü her yerde aileden işletmeye, ev içinden ev dışına doğru bir geçiş yaşanmaktadır. Kentleşme sürecinin artış göstermesi ile birlikte bu geçiş hız kazanmıştır. Esasen kadın işgücüne katılım oranı Dünyanın hemen her bölgesinde artış göstermektedir. Ancak; kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları eşitsizliklerin varlığını büyük ölçüde koruduğu bilinen bir gerçektir (Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999: 24). Ülkemizde tarım kesiminin dışında ücretli çalışan kadın sayısı çok az olmakla birlikte, ev dışında çalışan kadınlar, genellikle geleneksel rolleri ile bağdaşan, bu rollerin sorumluluklarını devam ettirebilecekleri mesleklere yönelmek durumunda kalmaktadırlar (Kuzgun ve Sevim, 2004: 16).

Kadın işgücünün ücretli çalışmasını “ev dışında çalışma” ve “evde(n) çalışma” olmak üzere iki başlık altında değerlendirmek mümkündür.

2.5.2.1. Ev Dışında Çalışma

Kadınların emek piyasasında ücret karşılığında çalışıyor olması kadınlar için ekonomik bağımsızlığı ifade etmektedir. Ayrıca bu durum kadınların ailede ve toplumda rolünü değiştiren bir olgudur (Koray, 1992: 95).

Uzun yıllar boyunca, orta sınıfta kadınların emek piyasasında ücretli istihdamı, erkeğin ve ailenin statüsü ile doğrudan bağlantı içerisinde olmuştur. Mevcut kaynağa sahip olan ailelerde kadının çalışması gerekli görülmemiştir. Ancak; zamanla tüketim algılarının ve ihtiyaçların değişmesine bağlı olarak kadının ev dışında ücretli istihdamı, aileye gelir getirdiği düşüncesi ile mümkün olmaya başlamıştır. Aileye gelir getirebilmek adına “aşçılık”, “dadılık”, “terzilik” ve “çamaşırcılık” yapmaya başlayan kadınlar, ücret karşılığında çalışan kadınların en eski ve bilinen örnekleridir (Tan, 1979: 20).

Kadınların yoğun olarak çalışma hayatına girmesi II. Dünya Savaşından sonra gerçekleşmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). II. Dünya savaşı sonrasında

yaşanan küreselleşme hareketleri ile birlikte kadınların çalışma hayatına girmelerine paralel olarak eğitim seviyeleri yükselmiş, buna bağlı olarak meslek yapılarında önemli değişiklikler gözlemlenmiştir. Eşler arasında iş bölümü arttığından kadının üzerinde bulunan ev yaşantısı etkisi azalmış, çocuklu aileler çocuklarının bakımını ücret karşılığında ya da aile büyükleri aracılığı ile gidermeye çalışmışlardır. Kadınların istihdamına yönelik birçok ülkede düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin ABD’de “istihdamda fırsat eşitliği” yasası kabul edilmiş, buna benzer birçok uygulama da Avrupa ülkelerinde görülmeye başlamıştır. Günümüzün gereği olan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte firmalar kadınların ikili rolleri gereği: ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek maksadı ile esneklik adı altında birçok uygulama başlatmıştır (Aytaç ve öte., 2002: 23).

Bütün bu gelişmelere rağmen; emek piyasasının önemli aktörleri olan kadınların piyasadaki konumlarının düşük statülü ve düşük ücretli işlerde sınırlandırıldıkları da bir gerçektir.

2.5.2.2. Evde(n) Çalışma

Evde(n) çalışma, çok eskilere dayanan bir kavramdır. İlk olarak Avrupa’da 16. ve 17. yüzyıllar arasında yaşanmış olan merkantilist döneminde ortaya çıkan bu kavram; tüccarların evlere hammadde veya ara madde dağıtarak evlerde hazırlanan bu ürünleri daha sonra topladığı çalışma şeklini ifade eder. Günümüzde yeniden uygulanmaya başlanan bu çalışma biçimi, enformel sektörlerin yoğunlukla tercih ettiği bir uygulama olup Ülkemizde ve Dünya’da en çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir (Topçuoğlu, 2011: 42).

Bir çalışmanın ev eksenli çalışma olarak ifade edilebilmesi için öncelikle bir gelir karşılığında ve üretim yapan kişinin kendi evinde gerçekleşiyor olması gerekmektedir. Bundan hareketle, evde çalışma “bağımlı çalışma” ve “bağımsız çalışma” olarak iki şekilde incelenmektedir. Bağımlı çalışma da ev ekseninde çalışan kadın, ürünün fiyatı ve kimlere satılacağı ile ilgili herhangi bir fikri yokken, bağımsız çalışma da kadın ürettiği ürünlerin fiyatını, tasarımını ve satışını kendisi belirlemektedir (Hattatoğlu ve Işık, 2005: 69-77).

Günümüzde ise ev eksenli çalışma; “evde üretim veya ev eksenli çalışma, bir fabrikada veya klasik anlamda işyerinde değil genellikle çalışanın kendi evinde çeşitli biçimlerde yapılan üretimi” ifade etmektedir. Ev eksenli çalışma, esasen birtakım sebeplerden dolayı ev dışında çalışma imkanı bulamayıp, ev içinde çalışma alanı oluşturarak gelir elde etme imkanı sağlayan kadınların çalışma biçimidir. Kadınlar bu şekilde evin getirmiş olduğu birtakım sorumlulukları üstlenirken bir yandan da gelir elde etmektedirler (Kocabaş, Besler ve Canber Özgüler, 179-180).

Evde(n) çalışma, diğer adı ile ev eksenli çalışmanın kadınlar tarafından tercih ediliyor olmasının en önemli nedeni ekonomi kaynaklıdır. Bunun yanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, bu durumu daha olumlu karşılamaktadırlar (Tan, Ecevit ve Üşür, 2000: 163-165). Ancak bu çalışma biçiminin bazı nitelikleri kadının ev içindeki statüsüne daha dikkatli yaklaşmanın gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Kadınlar tarafından çok fazla tercih edilen bir çalışma biçimi olan ev eksenli çalışma, “kayıt dışılık” sorununu gündeme getirmektedir. Ev eksenli çalışan kadınların işlerini ev içerisinden yapmaları ve bu işlere araçlar tarafından ulaşıyor olması kadınların kayıt dışı çalışmalarını arttırmaktadır. Genellikle eve iş verme şeklinde çalışan işletmeler işçileri sosyal güvenlik kurumlarına bildirmediklerinden kadınlar sosyal korumadan mahrum kalmaktadırlar. Dünya da olduğu gibi Ülkemizde de yoğun bir şekilde tercih edilen bu çalışma biçiminde çalışanları koruma adına bazı düzenlemeler yapılması gerekmekte olup, sosyal korumanın bu çalışma biçimini de kapsamı alanına alması elzemdir (Topgül ve Akpınar, 2017: 157).

2.6. Çalışma Hayatında Annelik

Annelik kelimesi bir kavram olarak 19. yüzyılın ortalarında anneyi karakterize eden davranışların somutlaşması ile ortaya çıkmış ve kullanılmaya başlamıştır (Seçer, 2010: 15). 17. ve 18. yüzyıllarda iş ve evin mekânsal olarak birbirinden tam olarak ayrılmamış olması nedeniyle vakitlerinin büyük kısmını evde ve çocukları ile geçiren babaların, 19. yüzyılda kapitalizmin gelişimi ile birlikte fabrikalarda uzun saatler çalışmaya başlaması ile ev ve aile yaşamı, kadının alanı olarak inşa edilmiştir

(Zeybekoğlu, 2013: 302-308). Ülkemizde ise Tanzimat dönemi ve sonrasında kadının annelik kimliği sıklıkla dönemin aydınları tarafından dile getirilmiş, kadınlardan iyi bir eş olmalarının yanında iyi bir anne olmaları da beklenmiştir (Karaca, 2012: 2).

Sanayi Devrimi ile gerekli olan işgücü açığıının karşılanması amacıyla kadınların da erkekler ile birlikte fabrikalarda çalışmaya başlaması ile erkek ve kadına biçilen toplumsal rollerin yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Bu dönemde işçiler çok ağır şartlarda çalışmışlardır. Kadınlar bu kötü şartlar altında dahi erkeklere nazaran daha düşük ücretlere çalıştırılmışlardır (Camcı, 2004: 79). Kadının annelik kimliğini de taşıyor olması annelerin çalışma hayatındaki durumunu daha da hassas bir hale getirmiştir (Seçer, 2010).

alışan anne kimliği 1970’lerin sonu ve 1980’lerin başında ideolojik anlamda popöler hale gelmiş, feminist ideal olarak değerlendirilmiştir. alışan anne kavramı; “haftada 40 saat ya da daha fazla ev dışındaki bir işte çalışan bir anneye” işaret etmektedir (Dillaway ve Pare, 2008: 444). Bir başka tanıma göre ise “ocuğu ya da çocukları olan ve hafta da en az 10 saat ev dışındaki bir işte çalışan kadın” olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla alışan anne tanımlamasında kadının ev dışındaki bir işte hafta da belirli bir süre çalışması ve bu süreçte çocuğun bakımı ve ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmeye ara vermesi ön plana çıkmaktadır. Diğer taraftan çalışan anne profili, çocuklarının başarısı ya da iyiliği yerine daha fazla ücret ya da kariyer kazanımı gibi kendi başarısı ya da yeni araba, daha büyük ev veya pahalı giysiler gibi daha iyi maddi koşullara önem veren ya da annelik görevlerini ihmal eden biri olarak olumsuz anlamda betimlenmiştir. Kavrama ilişkin daha kapsamlı bir açıklamada çalışan anne; “bir istihdam ilişkisi içinde olan ve aynı zamanda bir ya da daha fazla çocuğa ebeveynlik yapan kadın” şeklinde nitelendirilmektedir (Seçer, 2010: 36).

Annelerin alışma kararları üzerine yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre annelerin çalışma kararları sosyoekonomik, kişilerarası bağlamsal özelliklerini içeren farklı faktörler tarafından belirlenmiştir. Mesleki statü, ailenin geliri, rol bağlılığı, işbölümü ve iş stresi gibi faktörler; annelerin tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak çalışma hayatına geri dönmeleri ile ilk yıl boyunca evde kalmalarına ilişkin kararlarında ayırt edici olmuştur. Finansal

gereksinim, bebeğin doğumunu takip eden üç ay içinde işe dönmenin en önemli sebebi olarak belirtilmiş ancak kariyer gelişimi ve kişisel istek etmenleri de annelerin çalışma hayatına dönme kararlarını etkilemiştir. Bunların yanı sıra kadınların eğitim düzeyi de çalışma kararlarında etkili olmuştur. Eğitim düzeyi yüksek olan anneler, eğitim düzeyi düşük olan annelere nazaran doğumu takip eden ilk yılda çalışma hayatına daha fazla oranda dönmektedir (Volling ve Belsky, 1993:4-5,10). Evli ve çocuk sahibi olmanın iş yaşamındaki etkisine yönelik bir başka örnekte ise kentli kadınların işgücüne katılımının yaş gruplarına göre dağılımında 12-19 yaş grubunda sürekli arttığı, 20-24 yaş arasında en yüksek düzeye ulaştığı daha sonra evlilik ve çocuk doğumuna bağlı olarak 30 'lu yaşlara kadar sürekli düşme eğiliminde olduğu, çocukların büyüdüğü dönem olan 35-44 yaşları arasında 20-24 yaş grubundaki kadar olmasa dahi nazaran yükseldiği ve emeklilik döneminin başladığı 50 'li yaşlardan itibaren de sürekli bir düşme eğiliminde olduğu görülmüştür (İlkkaracan, 1998: 287).

Dünya genelindeki verilere göre kadının iş gücüne katılımı 1950'lerde başlayarak 1980 'lerden sonra hız kazanmıştır. 1950 'de toplam işgücünün %30 'nu kadınlar oluştururken bu oran 1990 'larda %50 düzeyine ulaşmıştır (Hakim, 1993: 97-120). Evli kadınların iş gücü içindeki yüzdeleri açısından bakıldığında ise 1950 'lerden sonra her yıl %10 düzeyinde bir artış görülmüştür. 20. yüzyılın başında çocuk sahibi bir kadın resmi bir istihdam ilişkisi içinde bulunma eğilimi taşımazken 1990 'larda ortalama olarak 30 yaşında olan beş anneden dördü aynı zamanda istihdam ilişkisi içinde yer almaya başlamıştır. 2005 yılında Amerika'da 18 yaşın altında çocuğu bulunan annelerden %70,5 'i ücretli bir işte istihdam edilmektedir. Benzer şekilde 6 yaşından küçük çocuğu bulunan annelerin ise %62,8 'i istihdam içinde yer almaktadır. Öte yandan istihdam içinde olan annelerin %74,7 'si tam zamanlı bir işte çalışmaktadır. Annelerin çoğunluğu, çocuğu 1 yaşını doldurmadan yeniden işine dönmüştür (Seçer, 2015: 38). Avustralya İstatistik Bürosunun 2006 yılı verilerine göre Avustralya iş gücünün %45 'ini kadınlar oluşturmakta ve Avustralya'da kadın nüfusunun %55 'i ücretli bir işte çalışmaktadır. Ücretli olarak istihdam edilen kadınların %30 'u ise 0-14 yaş arası çocuğu bulunan kadınlar oluşturmaktadır (Carney, 2009: 113-114).

OECD verilerine göre son on yıl içinde kadınların istihdam edilme oranının hemen hemen bütün OECD ülkelerinde artış gösterdiği görülmüştür. Bu artış Türkiye’de %30 ‘un altında kalırken İzlanda’da %80 ‘in üzerine çıkmıştır. Çalışan annelerin istihdam edilme oranı genellikle kadınların istihdam oranının altında kalmaktadır. OECD ülkelerinin ortalamalarına bakıldığında tek çocuğu olan anneler ile kadınların istihdam oranları arasındaki fark dört puan kadarken iki ya da daha fazla çocuğu olan anneler için bu fark 13 puana çıkmıştır. Fakat ülkeler arasında önemli farklar görülmüştür. Danimarka, Portekiz, Fransa, Belçika, Avustralya, Norveç ve İzlanda ‘yı içeren yedi ülkede tek çocuğu olan annelerin istihdam edilme oranının, çocuksuz kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İsveç ve Kanada’da ise iki grup kadının istihdam oranının farkı, çocuğu olmayan kadınlar lehine olmakla birlikte çok düşük düzeyde kalmaktadır. İrlanda, Yeni Zelanda ve Çek Cumhuriyeti’nde ise tek çocuğu olan annelerin istihdam edilme oranı çocuksuz kadınlara göre oldukça düşük düzeyde kalmıştır. İki ya da daha fazla çocuğu olan anneler açısından ise istihdam oranları arasındaki fark 20 puana yükselmiş ve bu ülkelere Almanya ve Macaristan’da eklenmiştir. Annelerin istihdam oranlarının aynı zamanda çocuklarının yaşına da bağlı olduğu belirtilmiştir. Genel olarak bakıldığında, çocuklar büyüdükçe annelerin ücretli bir işte çalışma durumu mümkün hale gelmiştir. Yeni Zelanda, Çek Cumhuriyeti ve Finlandiya’da üç ile beş yaşları arasında çocukları olan annelerin istihdam oranı üç yaşın altında çocuğu olan annelerin istihdam oranını 15 puanla geçmiştir. Aynı ülkelere 6-14 yaş arası çocuğu olan annelerin istihdam oranı, üç yaşın altında çocuğu olan annelerin istihdam oranını 30 puanın üstünde bir farkla geçmiştir (Seçer, 2015: 38-39).

İçinde bulunduğumuz dünyada çok farklı ayrımcılık çeşitleri bulunmaktadır. Bu ayrımcılık çeşitleri giderek yaygınlaşmaktadır. Nitekim ayrımcılık sadece erkek kadın arasında değil, kadınların da kendi arasında çalışıp çalışmama, statülerine ve en önemlisi çocuk sahibi olup olmamalarına göre çıkabilmektedir (Seçer, 2015: 50). Yaşı ne olursa olsun çocuk sahibi annelerin ayrımcılığı yaşadığı ileri sürülmektedir. Kadının kariyerindeki engellemelerin hamilelik sürecinin başlaması ile birlikte kendisini gösterdiği belirtilmiştir. İngiltere’de her yıl en az 300.000 kadının hamilelik sürecinde

ya da hemen sonrasında ayrımcılığa maruz kaldığı vurgulanmaktadır. Ücretli doğum izni dönüşünde annelerin bilhassa kısmi zamanlı çalışan annelerin ciddi ayrımcılığa maruz kaldığı, kısmi süreli çalışan annelerin iş yerinde fiziken bulunmamalarının anneleri göze batan bir pozisyona sürüklediği sonrasında ayrımcılık uygulamalarının abartıldığı öne sürülmüştür. Tam zamanlı çalışan annelerin ise iş yerindeki bedensel varlıklarını sürdürerek ve bu şekilde geleneksel çalışma biçimine uyum sağlayarak anneliklerini gizleme konusunda daha başarılı olabildikleri ifade edilmiştir (Gatrell, 2007: 463).

Çalışan annelere yönelik ayrımcılık; kadının yaradılışından gelen fonksiyonları sebebi ile ayrımcılığa maruz kaldığı sonucunu doğurmaktadır. Bu ayrımcılığın temelinde, kadını esasen çocuk bakımı ve ev işlerinden birince derecede sorumlu tutan geleneksel normlar ile annelikle alakalı karakteristik özelliklerinin çalışma hayatının katı anlayışına uymayışı bulunmaktadır. Annelikle birlikte kadının ilgisinin çalışma hayatından ve işinden çocuğa ve ev işlerine kayması gerektiği yönündeki düşünceler bu ayrımcılığı güçlendirmiştir. Çalışan annelerin çalışma hayatında anne olmalarından dolayı yaşamış oldukları ayrımcılık anneleri kadın mesleklerine yönelme, kısmi zamanlı çalışma ya da çocuk sahibi olduğunda çalışma hayatından tamamen ya da bir süre ayrılma gibi seçeneklere yönlendirmektedir. Diğer taraftan ücret ve sosyal haklar bakımından da kısıtlanmayı gündeme getirmiştir. Çalışan annelerin yaşadıkları ayrımcı uygulamalardan kurtulmaları için alan yazında annelere meslek değiştirme, çalışma saatlerini esnekletirmeleri ya da kariyer ilerlemesine set vuracak bazı uygulamalar bulunmaktadır (Seçer, 2015: 65). Çalışma zamanındaki esneklik, örneğin çocukların okul saatleri ve kreşlerin çalışma saatleri ile uyumlaştırılacak şekilde ebeveynlerin kendi çalışma programlarına ayarlamalarına imkan vermektedir (Kapucugil İkiz, 2015: 193).

Dünyada birçok ülkede en yaygın olan istihdam biçimi her iki ebeveynin de tam zamanlı çalışmasıdır. Bu düzenleme Baltık ülkeleri, Finlandiya, Portekiz, Slovakya ve ABD'deki iki ebeveynli çocuklu ailelerin %50'sinden fazlasında görülmüştür. Bunlar aynı zamanda az sayıda (%10'dan az) bir buçuk kazançlı hane halkının bulunduğu ülkelerdir. Bir buçuk kazançlı

aileler¹, zamanla sayıları artış gösterse de, Avusturya, Almanya, İsviçre, İngiltere ve bilhassa Hollanda gibi ülkelerde en yaygın çalışma modelidir. Hollanda'daki (%13) diğer hane halkının nispeten büyük bir kısmı, her iki ebeveynin de yarı zamanlı çalıştığı hanelerin (%8) fazla olmasından kaynaklanmıştır. Tek gelirli haneler %40'dan fazla bir oran ile İspanya, Yunanistan, İtalya, Japonya, Macaristan, Meksika ve Türkiye'deki hane halkının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. OECD'ye göre bir buçuk kazanan iki ebeveynli ailelerde; kadınlar genellikle yarı zamanlı çalışırken erkekler hala aile içinde esas kazanç eden kişilerdir (Kapucugil İkiz, 2015: 183-184).

OECD verilerine göre birçok ülkede annelerin ücretli işlerde geçirdiği saatler çocuğun yaşı ile birlikte büyük değişkenlik göstermiştir. Bu veriler aynı zamanda, çoğunlukla iki ebeveynli ailelerdeki kadınların çalışma saatlerinin en fazla olduğu zamanın, çocukların zorunlu eğitim yaşına (çoğu ülkede 6 yaş) geldiği zaman olduğunu göstermiştir. Buna karşılık yarı zamanlı çalışmanın yaygın olduğu Belçika, Almanya ve Hollanda'da 6-14 yaş çocukları olan annelerin çalışma saatlerinin 3-5 yaşında çocukları olanlar ile benzer olduğu, bu ülkelerde haftada 1-29 saat çalışan kadınların oranının çocuklar zorunlu eğitim için okula başladıktan sonra da azalmadığı görülmüştür. Günümüzde annelerin aile bütçesine katkısı fazladır. Babalar eskiye nazaran aile içinde ücretsiz işlerin üstlenilmesinde ve bakım faaliyetlerinde daha fazla sorumluluk almaktadırlar. Ancak işyerlerinin aile dinamiklerinde gerçekleşen bu değişikliğe çoğu zaman ayak uyduramamaktadır. Bu durum hem maddi olarak hem de bakım sorunu ile mücadele eden kadın ve erkelerin iş ve aile sorumlulukları arasında çatışma yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Kapucugil İkiz, 2015:185-187).

Kurumsal bakım hizmetlerinin yetersizliği dünya da ve ülkemizde annelerin aktif istihdama katılmalarında, çalışma hayatına devam etmelerinde kariyer gelişimine karşı önemli engeller olarak görülmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin anneler tarafından üstleniliyor olması paralelliğinde evli ve çalışan kadınların çocuk sahibi olduktan sonra çalışma hayatından kopmaları,

¹ Bir buçuk kazançlı aile kavramı; iki ebeveynin çalıştığı ailelerde bir ebeveynin tam zamanlı değerinin yarı zamanlı çalışması ile ortaya çıkan istihdam modelidir.

Ülkemizde sıklıkla görülen bir durumdur. Ulaşılabilir ve nitelikli bir ocuk bakım hizmetinin yokluğunda anneler istihdama katılmak yerine evde kalarak çocuklarına bakmayı tercih etmektedirler. Bu kararın verilmesinde çalışılan işten alınan ücretin azlığı ya da çokluğu çalışılan ortamın olumlu ya da olumsuz oluşu gibi hususlar belirleyici olmaktadır. Bu durum cinsiyet eşitsizliği sebebi ile daha çok erkeklerin değil kadınların iş gücü piyasasından uzaklaşmasına sebebiyet vermektedir (Metin ve Keriman, 2013: 67). Ülkemizde ocuk bakım hizmeti dolayısı ile kaç annenin istihdamdan uzak kaldığını gösteren özel olarak yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır.



3. BÖLÜM

PART-TİME ÇALIŞAN ANNELER: KIRKLARELİ’NDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatında görülen dönüşüm, kadınlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar üretime evlerinde ya da tarlalarda çalışarak dahil olurken erkeklerin bu süreçte henüz ev hayatı ve meslek hayatı birbirinden ayrılmamıştı. Ancak Sanayi Devriminin yaşanması ile birlikte erkeklerin şehir merkezlerinde kurulan fabrikalarda ücret karşılığı çalışmaya başlaması ile birlikte kadınlara ve erkeklere atfedilen rollerin de dönüşüm yaşadığı görülmüştür.

Küreselleşmenin etkisi ile rekabet koşullarına ayak uydurmaya çalışan firmalar bu dönemde işgücü açığını kadınlar tarafından karşılamaya başlayacaktır. Kadının ücret karşılığı emeğini satması ilk defa bu dönemde görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte aile ve toplum tarafından kadına yeni roller yüklenmiştir. Bu durum “çalışan anne” kavramını gündeme getirmiştir.

1980’li yıllara doğru gelindiğinde neo-liberal ekonomi politikaları yeni çalışma modellerini gündeme getirmiştir. Firmaların uluslararası pazarlarda rekabet gücünü artırma çalışmaları, işsizliğin artış göstermesi ve ihracatın önem kazanması esnek üretimin benimsenmesi zorunlu hale gelmiş, tam gün çalışmanın yerini alabilecek yeni çalışma şekilleri belirlemiştir. A-tipik çalışma olarak da nitelendirilen bu çalışma şekillerinden bazıları; part-time çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, tele çalışma, evde çalışmadır. Kişisel taleplere en uygun çalışma modeli olan part-time çalışma kadınlar, özellikle anneler tarafından tercih edilmektedir.

Çalışmanın temel amacı; part-time çalışan annelerin part-time çalışmaya yönelik değerlendirmelerini tespit etmektir. Bu temel amaç çerçevesinde; part-time çalışmanın part-time çalışan anneler üzerinde etkileri neler olduğunu belirlemek de çalışmanın amacı kapsamında yer almaktadır. Bu açıdan, Kırklareli ’de part-time çalışan annelerin kendi anlatılarından yola çıkılarak; “Part-time Çalışan Anneler Part-time Çalışmayı Nasıl

Değerlendirmektedir?” sorusunun cevapları aranacaktır. Temel sorular bağlamında çalışmanın cevap aradığı alt sorular ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri nelerdir?
- Part-time çalışan annelerin ev içerisinde ve ev dışarısındaki sorumlulukları çok mu fazladır?
- Part-time çalışan anneler iş-aile çatışması yaşıyorlar mı?
- Part-time çalışmanın part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri üzerindeki etkisi nedir?

Böylelikle ilgili kişi ve kurumlar; Kırklareli 'de part-time çalışan annelerin, part-time çalışmaya yönelik genel tutumları hakkında bilgi sahibi olabileceklerdir. Ayrıca part-time çalışmanın annelik ile birlikte değerlendirilmesi açısından literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Kırklareli 'de yaşayıp, part-time çalışan anneler oluşturmaktadır.

Araştırmada örneklem seçimi evrenden hareketle; nitel araştırma tekniklerine uyularak, olasılık temelli olmayan (Başaran, 2017: 490), amaçlı örneklem yöntemlerinden “ölçüt örnekleme”, “kolay ulaşılabilir durum örnekleme” ve “kartopu veya zincir örnekleme” yöntemi birlikte kullanılarak araştırmanın örnekleme belirlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 107).

Amaçlı örnekleme yöntemi, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına imkan sağlamaktadır. Bu kapsamda amaçlı örnekleme yöntemi, belirli kıstasları karşılayan veyahut belirli özelliklere sahip, bir veya daha fazla özel durum ile çalışıldığında tercih edilmektedir (Başaran, 2017: 490). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme, önceden belirlenen bir dizi ölçüt veya ölçütler ile uyumluluk gösteren tüm durumların çalışıldığı bir yöntemdir. Buradaki ölçüt ya da ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir. Yada öncesinde hazırlanmış bir

ölçütler listesi kullanılabilir. Nitel araştırmalarda sıkça tercih edilen bir yöntem olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme, ulaşılması kolay ve hızlı olan ögelerden oluşmakta olup bu yöntemin fazla kullanılmaması önerilmektedir (Baltacı, 2018: 254,259). Fakat araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanma noktasında sıkıntı yaşaması halinde kullanılabilir. Kartopu veya zincirleme örnekleme yönteminde araştırmacı probleme ilişkin olarak zengin bilgi kaynağı olabilecek kişi ya da durumla olaya başlar. Süreç ilerledikçe elde edilen isimler ya da durumlar tıpkı bir kartopu gibi büyüyerek devam edecek, bir süre sonra belirli isimler sürekli öne çıkmaya başlayacak araştırmacının görüşmesi gereken kişi sayısı ya da ilgilenmesi durum sayısı azalmaya başlayacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 111,113).

Örnekleme; Kırklareli 'deki mağaza türü işletmelerde, süpermarketlerde, fastfood restoranlarda, kafelerde, yemek şirketlerinde ve özel eğitim merkezlerinde part-time çalışan 18 anneden oluşmaktadır. Genelleme yapmak nitel araştırmaların amacını oluşturmadığından, veriler tekrar etmeye başladığında görüşmeler sonlandırılmıştır.

3.3. Çalışmanın Sınırlılıkları

Araştırmayı sınırlandıran en önemli etkenlerden bazıları, Kırklareli 'de part-time çalışan anneler ile ilgili verilere herhangi bir resmi kamu kuruluşundan ulaşılamamış olması, Kırklareli 'de part-time çalışma anlayışının yaygın olmayışı, part-time çalışmanın bulunduğu işletmelerde ise annelerin çok az olmasıdır. Ardından part-time çalışan bazı annelerin önce görüşmeyi kabul edip daha sonra böyle bir görüşmeye vakit ayıramayacaklarını belirtmeleri, görüşmeyi kabul edenlerin görüşme günü yanında çocuklarının bulunması ve çocukların yaşları itibari ile anne ilgisine ihtiyaç duyması ve annelerin çocukları ile ilgilenirken sorulan sorulara yoğunlaşamayarak yüzeysel cevap vermeleri ya da soruları yineletmeleri araştırmanın sınırlılıklarından olmuştur.

Araştırmanın diğer sınırlılığını ise görüşme yapmak için insan kaynakları biriminden yardım istenmesinin ardından, personelin görüşmeyi firma adına tehdit olarak algılaması üzerine part-time çalışan anne bilgisini vermemesi,

bazı part-time çalışan annelerin görüşmenin iş kaybına sebep olacağı düşüncesi ile görüşmeyi en baştan reddetmesi olmuştur.

3.4. Çalışmanın Yöntemi

Araştırma, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak part-time çalışan annelerin kendilerini rahat ifade edebilecekleri düşüncesi ile baş başa görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere 13/01/2020 tarihinde başlanmış, görüşmeler 20/02/2020 tarihinde tamamlanmıştır. Görüşmeler 18 part-time çalışan anne ile yapılmış, 14 dakika ile 1 saat 30 dakika arasında gerçekleştirilmiştir.

Derinlemesine görüşme, nitel araştırma yönteminde üzerinde çalışılan konunun tüm yönlerini ele alan, daha çok açık uçlu sorular sorularak görüşme yapılan kişiden cevapların ayrıntılı bir biçimde alınmasına imkan sağlayan, bilgilerin birebir ve yüz yüze görüşülerek toplanmasına olanak sağlayan veri toplama tekniği olarak tanımlanabilir (Tekin, 2006: 101).

Derinlemesine görüşme teknikleri literatürde farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Ancak çoğunlukla yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış şeklinde ifade edilmektedir. Yapılandırılmış görüşme tekniğinde amaç görüşme yapılan kişilerin verdiği cevaplar arasındaki paralellikleri ve farklılıkları tespit ederek buna göre karşılaştırmalar yapmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 120). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde ise açık uçlu ve yapılandırılmamış sorular sorularak görüşmenin derinlemesine olduğu gösterilmektedir (Punch, 2005: 166). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde ise önceden hazırlanmış standart sorular bulunmakla birlikte cevaplara yönelik herhangi bir beklenti sözkonusu değildir. Ayrıca görüşmeci görüşme ile ilgili özel durumlar fark ederse bu özel durumları irdelemeye yönelik konu ile ilgili farklı sorular da sorabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 120).

Görüşmelere geçmeden önce, sorular; literatür taraması yapıp ilgili alandaki literatür incelenerek açık uçlu olacak şekilde hazırlanmıştır. Görüşmelerin yapılma esnasında, part-time çalışan annelerden şu an çalıştıkları işyerleri ile ev içindeki ve ev dışındaki durumlarını göz önüne alarak cevaplandırmaları istenmiştir.

Görüşmeler iş yerlerinde, molalardaki dinlenme yerlerinde, görüşmecilerin evlerinde ve kafelerde gerçekleşmiştir. Görüşmeye katılan annelerin görüşme sırasında kendilerini rahat ifade edebilmeleri ve konuya ilişkin görüşlerini rahatça ifade edebilmeleri adına kişisel verilerin araştırma dışına çıkmayacağı, araştırmacılar tarafından saklı tutulacağı ve hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacağı sözünü verilmiştir. Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, ses kaydına karşı çıkan kişilerin cevapları ise elle not edilmiştir. Ses kayıt cihazına ve elle yazılarak kaydedilen görüşme kayıtları bilgisayara aktarılmıştır. Görüşmeye katılan kişilerin isim bilgisinin gizli tutulması adına her bir görüşmeci için görüşme kodu belirlenmiştir. Görüşmeye katılan kişiler “A” harfi ile temsil edilecek, bu kişilerin görüşme esnasındaki cevapları olduğu gibi aktarılacaktır.

Görüşmeler sonucunda elde edilen kayıtları yorumlayabilmek adına içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel verilerin analizinde fazlasıyla tercih edilen içerik analizi, çoğunlukla yazılı ve görsel verilerin analizinde kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde tümden gelimci bir yol izlenmektedir. İçerik analizinde araştırmayı yapan kişi ilk önce araştırma konusu ile ilgili kategoriler oluşturur, sonraki adımda ise araştırmacı, üzerinde çalışmış olduğu veri setindeki resim, kelime ya da cümleleri bu kategoriler içerisinde saymaktadır (Özdemir, 2010: 335).

3.5. Bulgular

Araştırmanın bulguları sırasıyla, part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri, part-time çalışan annelerin sorumluluk düzeyleri, iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıkları ve kariyer hedefleri şeklinde dört ana tema altında içerik analizi uygulanarak incelenmiştir.

3.5.1. Part-Time Çalışan Annelerin Part-Time Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Yönelik İçerik Analizi

Rassal olarak seçilen part-time çalışan annelerle, part-time çalışmayı tercih etme nedenlerini saptamak amacıyla yapılan görüşmelerde toplanan veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu noktada 18 part-time çalışan annenin verdiği cevaplar doğrultusunda belirlenen dört ana temanın ilki olan

bu ana temada belirlenen bulgular “Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi” alt teması altında değerlendirilmektedir.

Tema 1: Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi

Görüşmeye katılan katılımcılardan part-time çalışmayı tercih etme nedenlerini açıklamaları istenildiğinde, annelik kimliğinden ve geçim mücadelesinden kaynaklı olduğunu ifade ederek annelik kimliğine ve geçim mücadelesine vurgu yapmışlardır.

Tablo 2 Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi Vurgusu

Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi Vurgusu	Mülakat Sonuçları
Annelik Kimliği	18/5
Geçim Mücadelesi	18/3
Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi	18/8

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin %44’ünün part-time çalışmayı tercih etme nedenlerinin “Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi” olduğunu görmekteyiz. Görüşme yapılan annelere, “part-time çalışmayı nasıl tanımlarsınız? Sizi part-time çalışmaya yönlendiren sebepler nelerdir? Sorusu yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 3 Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi ile İlgili Mülakat Verileri

A1	“Kısa çalışma olarak tanımlayabilirim. Çocuğumun yaşının küçük olmasından dolayı benim bakıma ihtiyacı vardı. Aynı zamanda evdeki sorumluluklarımın fazla olması part-time çalışmamda etkili oldu. Tam zamanlı çalışırken hamile kaldım ben. İşten çıkışımı verdiler. Küçük oğlum doğduktan sonra kredi ödememiz vardı. Oğlum da küçük olunca bu işe başladım.”
A4	“Eee şimdi ben 20 yıldır hiç çalışmadım Evlendiğimden beri. 43 yaşındayım, keşke daha önce çalışmaya başlasaymışım diyorum. İşim nitelikli bir iş olmamasına rağmen. Part-time çalışmak da özgürlüğümü kısıtlamıyor. Beni sosyal hayatımdan geri çekmiyor. Aileme çocuklarıma evime daha fazla vakit ayrabiliyorum. Sizi part-time çalışmaya ne yönlerdi? Eşimin işine son verilmesi.”
A6	“Maddi gelir elde etmek için, çocuklarım küçük olduğu için tercih ettim.”

A7	“Ek gelir olarak tanımlarım. Çocuklarıma zaman ayırabileceğim bir iş arayışındaydım. Açıkçası boş zamanım da vardı. Maddi olarak da ihtiyaç olunca bu iş uygun geldi bana.”
A10	Hem para kazanıyorsun hem daha az çalışıyorsun. Ben şarküteri olarak başlamıştım. Sezonluk. 6 aylık. O zaman kadroya geçmem için part-time açığı vardı. Oradan geçtim. Öyle kaldım. Daha sonra tam zamanlı olmam istendi ama olmadım. Zaten çocuktan dolayı bu şekilde olsun kendim istedim.
A11	“Maddi kazanç elde etme olarak tanımlayabilirim. Eşim emekli olunca emekli maaşı bize yetmemeye başladı. En küçük kızım lisede olduğundan dolayı dershaneye göndermem gerekiyor. Eğitiminden geri kalmasını istemem. Kızımın dershane masrafını ben karşılıyorum. Eve ufakta olsa katkım oluyor. Bir de bütün gününüzü almıyor (part-time çalışma). Küçük kızım lise çağında gözümün önünde olması lazım.”
A12	“Hem eve hem işe hem çocuğa yetişebilme. Çocuğumla daha çok zaman geçirmek için. Eşime, kendime. Eşim zaten çok çalışmamdan yana değil. 3 yaşına kadar zaten hiç çalışmadım. Çünkü böyle şey gezen çocuklardan pek hoşlanmıyorum. Yazın annanne bakıyor, kışın babaanne bakıyor. Böyle gezen çocuklardan çok memnun değil. Şu an part (part-time) diye izin veriyor. Yani normalde ya tam zamanlı okula verip çalışmamı istiyor. Ya da bu şekilde gidecek diyor.”
A13	“Hem çalışıp hem de zamandan tasarruf sağlamak. Ben şu anki işyerimde daha önce tam zamanlı çalışıyordum. Kızım dünyaya geldikten sonra işverenimle anlaşarak part-time a geçiş yaptım. Bir bebeğin en çok anneye ihtiyacı var. Bu içgüdüsel bir şey. Belli bir süre kızımın vakit geçirmem gerekiyor. Onun gelişimi açısından. Eğer hakkını vererek ebeveynlik yapmak istiyorsanız bazı şeylerden fedakarlık yapmak zorundasınız. Bu durumda maalesef ki sorumluluk anneye düşüyor.
A14	“Buradan elde ettiğim gelir benim çok işime yarıyor. Evimle de ilgileniyorum. Geziyorum. Günlerim devam ediyor yani. Sizi part-time çalışmaya ne yönlendirdi? Annelik. Okul. Çocukları okula gönder. 11.00 den sonra biraz sakinleş. Ondan sonra ne yapayım diye düşünüyorsun. 15.00 de çocuklar geliyor. 15.00 de evde olmam lazım. Özellikle küçüğüm elimin altında olması gerekiyor. Onun okul da olduğu zaman ben de burada çalışıyorum.”
	“Maddi gelir elde etmek, hem de iş tecrübesi edinmek diyebilirim. Ben hep çalışma hayatındaydım. Ama çocuklara yetemediğim için ev içerisinde biraz sıkıntılar oldu part-time a geçmek zorunda kaldım. İlk zamanlar ben sözleşmeli öğretmenlik yapıyordum. Liseden sonra bazı kurslara gittim. Sınavlara girdim. Öğretmenlik yapabilir belgemi aldım. Stajımı gördüm. 3 yıl yaptım. Ondan sonra eşim işini bırakacağını dedi.

A16	<p>Çocuklar çok küçüktü. Sonra bi de burda değildik biz (Kırklareli merkez). Edirne'nin ilçesindeydik. Sonra tayin istedik biz buraya (Eşinin tayini). O yüzden ben o işi bırakınca (öğretmenlik) bir de çalışan bir kişi olduğum için evde oturmak belirli bir zamandan sonra sıkı beni. Çocuklara bakıcı tutma ya da anne kayınvalide bakma gibi bir durum olmadı mı? Biz her tarafa uzaktık (konum olarak). Annemler Edirne'nin ilçesinde oturduğu için gelip bakamazlardı. Kayınvalidemler de tam ters. Köyde oturuyor. O da gelemezdi. Bakıcıya da çok fazla güvenemedim. Ki kadrom geldiği halde ben işimi bıraktım. Çok ağladım. Ama olmadı. Bırakacaksın dedi. Bu çocukları kimseye emanet edemeyiz. Bunun başka çaresi yok. Çocuklarına yap öğretmenliğini dedi. Bazen iyi ki de bırakmışım diyorum. Kızım öğretmen oldu, Diğer kızım memur oldu. Oğlum üniversiteyi kazandı. Çalışan bir anne olsaydım (tam zamanlıyı kastediyor) yetemeyecektim. Ben onlara çok çok yettim.”</p>
------------	--

“Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 18 part-time çalışan anne arasından rassal olarak seçilmiştir.”

Değerlendirme

Tablo 3'e göre görüşmeye katılan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenlerinin annelik kimliği ve geçim mücadelesi olduğu görülmüştür. Toplumsal yapılanmanın en küçük birimi olan ailede çok önemli bir yere sahip olan kadınlara atfedilen birden fazla rol bulunmaktadır. Kadınların üstlendiği bu roller arasında en kutsal ve özel olanı ise annelik kimliğidir.

İstihdam yapısında görülen değişimler sonucunda kadınların özellikle annelerin emek piyasasına girmeye başlamasıyla anneler çocuk bakımı ile ilgili çeşitli kaygılar yaşamaya başlamışlardır. Bu durumda anneler çalışma hayatından çekilmek zorunda bırakılmaktadırlar. Ya da anneliklerine engel olmayacak alternatif çalışma biçimlerine yönelmektedirler. Yapılan görüşmeler neticesinde A16 kodlu katılımcının da çocukların küçük ve bakıma muhtaç olması sebebi ile aileden gelen baskılar neticesinde devam etmekte olduğu işinden üzülmeye zorunda kaldığına bir süre sonra part-time çalışmaya geçtiğine yönelik ifadelerine tablo 3'te yer verilmiştir.

Anneler çalışma hayatına devam etmek için çocuk bakımında bakıcıdan, anne veya kayınvalide vb. destek alabilmektedirler. Ancak böyle durumlarda çocuklar duygusal ve fiziksel olarak eksik kalabilmektedir Anneler veya eşler

bu dönemlerde çocukların gelişimleri ile ilgili kaygılar yaşamaktadırlar. Örneğin A12 kodlu görüşmeci çocuğuna annesinin veya kayınvalidesinin baktığı dönemlerde yaşadığı sıkıntılar sebebi ile eşinin bu durumu istemeyerek kendisini part-time çalışmaya yönlendirdiğine yönelik ifadeleri tablo 3’de yer almaktadır.

Kadınlara atfedilen sorumluluklar bazen yetememe, iyi bir eş ve anne olmama gibi kaygılarla kadınları çıkmaza sürükleyebilmektedir. Bunun içerisinde zaman zaman geçim mücadelesi de eklenmektedir. Tam da bu gibi durumlarda part-time çalışma kurtarıcı gibi görünmektedir. Tablo 3’de görüldüğü üzere görüşmecilerin part-time çalışmayı geçim sıkıntısı yaşanan dönemlerde tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Nitekim yapılan görüşmeler esnasında A4, A7 ve A11 kodlu görüşmeciler hem sorumluluklarını yerine getirebilmek hem de ailelerine maddi olarak destek olmak için part-time çalışmaya yöneldikleri ile ilgili ifadeleri tablo 3’de yer almaktadır.

Sonuç olarak Ülkemizde kadınların kültürel değerleri ve toplumsal rolleri gereği part-time çalışma her ne kadar alternatif olarak görülüyor olsa da part-time çalışmanın hala yeteri kadar yaygın olmayışı aile sorumluluğuna sahip anneleri iş gücü piyasasından uzaklaştırmaktadır. Ayrıca, anneler üzerinde büyük bir sorumluluk olan bakım sorunu için işyerlerinin aile dostu yapılanmaları, çocuk sahibi çalışanlar için kreş ve bakımevi gibi hizmetler sunmaları gerekmektedir. Küçük işletmelerde çalışıp bu imkanlardan yararlanamayan çalışanlar için ise bu desteklerin devlet eli ile sunulmasının önemli ve elzem olduğu düşünülmektedir.

3.5.2. Part-time Çalışan Annelerin Sorumluluk Düzeylerine Yönelik İçerik Analizi

Rassal olarak seçilen part-time çalışan annelerle, part-time çalışan annelerin sorumluluk düzeylerini saptamak amacıyla yapılan görüşmelerde veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu noktada 18 annenin verdiği cevaplar doğrultusunda belirlenen dört ana temanın ikincisi olan bu ana temada belirlenen bulgular “Aile İçi Sorumluluklar” ve “Aile İçi Para Yönetimi” başlıklı iki alt tema altında değerlendirilmektedir.

Tema 1: Aile İçi Sorumluluklar

Görüşmeye katılan katılımcılardan aile içi sorumluluk düzeylerini ifade etmeleri istenildiğinde, anneler; aile içi sorumlulukların yoğun olarak kendilerinde olduğundan bahsederek, aile içi sorumluluklara vurgu yapmışlardır.

Tablo 4 Aile İçi Sorumluluk Vurgusu

Aile İçi Sorumluluk Vurgusu	Mülakat Sonuçları
Aile İçi Sorumluluklar	18/12

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 67'si aile içi sorumlulukların yoğun olarak annede olduğunu ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, “çocukların bakımı ve yetiştirilmesi noktasında ev içerisinde ve ev dışarısında sorumluluğu yoğun olarak kim almaktadır?” ve “eşiniz ev içi işlerde yardımcı olur mu” soruları yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin aile içi sorumlulukların yoğun olarak annede olduğuna yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 5 Aile İçi Sorumluluklarla İlgili Mülakat Verileri

A1	“Sorumluluk bende. Çocuklarla sadece ben ilgilenirim. Ödevleri olsun dershaneleri olsun hep ben ilgilenirim. O sadece çalışıyor (Eşi). Mesela büyük oğlum Eskişehir’i kazandı (Üniversite) Ben okula götürdüm, yurda yerleştirdim. Her fırsatta yanına gittim. Yine ortanca oğlum da aynı şekilde Balıkesir’i kazandı (Üniversite) ben götürdüm, ilgilendim. Küçük oğlumun veli toplantısına ben giderim. Çocuklar paraları bittiğinde bana söylerler.” Ev işlerinde yardımcı olur mu? Oluyor sağolsun. Çamaşır serer, katlar, bulaşıkları yıkar, temizlik yapar. Siz mi istiyorsunuz bu işleri yapmasını? Yok kendisi bilir yapar. Çocukların dağınıklığını toplar.”
A2	“Ben. Eşiniz nelerle ilgilenir peki? Sevgi verir. Sohbet eder. Öbür türlü zaten büyüdüğü için yetiyor ona. Dersleri ile ilgilenme vakti artık geçti. Güzel vakit geçirmeye çalışır. Sağlık durumu sözkonusu olduğunda ikimiz de ilgileniriz. Ama okuldu dershaneydi ben ilgilenirim. Ev işlerinde yardımcı olur mu? “Arasıra. Ütü diyelim (O sırada yanımızda bulunan arkadaşı “Niye Abla bir gün evi değiştirmişti ya sen yokken” diye sordu) Ya öyle şeyi sever. Ben yokken çamaşır makinesi gider alır. Ben yokken şeklini değiştirir (eşyaların yerini). Öbür türlü muhalefeti sevmez. Şöyle yapalım böyle yapalım diyeceğim için hiç şey yapmaz. Kalkışmaz bir şeye ben yokken yapar. Yapar gene ütüye filan. Sofra kurmaya da yardım eder. Ortak

	diyebilir miyiz? Ortak değil aslında. Ben part-time çalışıyorum. O sabah 6.30 da gidiyor. Akşam 18.30 da geliyor.”
A3	“Ben. Eşiniz ne derecede ilgilenir? O sadece oyun açısından bir de sevme açısından. O sadece sevgisini gösteriyor. Okuluna eğitimine pek öyle şeylerine karışmıyor. Seviyor, oynuyor, koşturuyorlar, biraz enerji atmasına (çocuğun) yardımcı oluyor. Ya da parka götürüyor. Bu kadar. Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi? O duruma göre değişiyor. Hangimiz müsait isek o ilgileniyor. Ben müsaitsem ben. Eşim müsaitse eşim. Ama ben işe başladığımdan beri daha fazla eşim üstleniyor. Ev işlerinde yardımcı olur mu? “Oluyor. İşe başladığımdan beri oluyor. Daha öncesinde olur muydu? Daha öncesinde olmuyordu. Olmasını bırakın kendi yemeğini yediğinde o tabak öylece kalıyor. Koltuğun tepesinde kalıyor. Gelip de mutfığa konmuyor. Ben uyuduktan sonra bir şeyler yiyor. Çekirdek filan. Onlar orda kalıyor sehpanın üstünde. Şimdi ama öyle değil. Biraz daha toplu. Kıyafetlerini filan dikkat ediyor. Önceden kirliyse mesela kirlilerin oraya koymaz, koltuğun üstüne bırakırdı. Mutfakta mesela sofrayı kurmaya toplamaya yardım ediyor. İşe başladığımdan beri. Bir şey yapılacaksa söyle diyor. Ama söylemem gerekiyor işte. Söylemeden yapmaz. Ama en azından şimdi kendi ihtiyaçlarını kendisi yapıyor. Önceden benden isterdi. Önceden faturaydı çarşı-pazar ben yapardım Ama çalışmaya başladığımdan beri hepsi birlikte.”
A5	“Temizlik takıntısı olan biri olduğum için her şeyle ben ilgileniyorum. Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi? Eşimle beraber ilgileniyoruz. Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu? Bana yardım etmesini istersem oluyor onun dışında yardımcı olmuyor.”
A7	“Ben alıyorum. 15.00 den sonra bütün işlerimi kendim halledebiliyorum. Örneğin sağlık problemi olduğunda Hastaneden ya da sağlık ocağından 15.00 den sonra sıra alıyorum.”
A8	“Ben alıyorum. Eşim hiç yardımcı olmuyor diyemem. Ama sorumluluk yoğun olarak bende. Eşim bir haber ajansında çalışıyor. Bu sebepten çok uzun saatlerle çalışabiliyor. Ne zaman iş çıkacağı belli olmuyor. Zaten bu yüzden part-time çalışmak çok iyi diyebilirim. Daha önce tam zamanlı da çalıştım. Grafiker olarak. O zaman çocuk yoktu ama eminim çocuğum olsaydı izin almakta zorlanırdım. Dediğim gibi eşimin ansızın işi çıkabiliyor. Kaza oluyor bir olay oluyor gece geç saatlerde dönebiliyor. Onun için böyle iyi. Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi? Ben alıyorum. Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu? Oluyor. Temizlik işlerini genel de hafta sonuna bırakıyoruz. Aslında haftada 2 kere temizlik yapılıyor evde. Hafta sonu temizliğini de eşimle birlikte

	<p>yapıyoruz. Hafta içi Çarşamba günleri erken eve geliyorum. İşte süpürge silme gibi yüzeysel işleri o gün kendim yapıyorum. Hafta sonu da genel de daha ağır. Koltuk altları, yatak-kanepe silme gibi ağır işler. Eşimin yardımına ihtiyaç duyuyorum mecburen. Yemek yapımında yardımcı olur mu? Eşim pek yemek yapamaz. İlgisi yok. Birbirimizi tamamlıyoruz. Sevmediği ya da yapamadığı bir şeyi yapmakta zorlayamam. O yapmazsa ben yapıyorum. Bir şekilde idare ediyoruz.”</p>
A10	<p>“Ben alıyorum. Genelde okul filan ben ilgileniyorum. Sağlık durumu olunca baba ile hallediyoruz. Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu? Hayır. Ben isteyken çocukla ilgilenir işte kendi çapında. Yemek ocağın üstündedir. Çocuğu doyurur. Onları öylece tezgâha bırakır.”</p>
A11	<p>“Ev içerisindeki bütün sorumluluklar bende. Doğduklarından büyüdükleri zaman kadar hep ben ilgilendim. Ödevleri olsun, kişisel gelişimleri olsun. Eşim ilgilenmez. Eşim sadece çalışıyor. Çocuklar hastalandığında hastaneye ben götürüyorum. Veli toplantısına ben katılıyorum. Eşim hiç katılmadı çocukların toplantılarına. O sadece maddi destek oluyor. Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu? Yok. Hiç yardımcı olmaz. Hepsi benim üzerimde.”</p>
A12	<p>“Bütün sorumluluk bende. Eşiniz ne derecede ilgilenir? O da ilgilenir. Çok değil. Günde sadece 1 saat, 1,5 saat geçirebiliyorlar. Onun haricinde hiç görmüyorlar birbirlerini. İlgilendiği süreçte neler yapıyorlar? Genelde oyun. Odasına kitliyorlar kendilerini, sadece oyun. Eşim bankadadaydı (eşi bankada çalışıyormuş). Ondan sonra 1 yıl 1,5 yıl sonra işten ayrıldı. İşten ayrıldıktan sonra tekrar bankalara başvurduktan sonra istediği şartlarda geri dönemeyince birkaç zaman işsiz kaldı. Sonra kahve (kahvehane) açtı kendine. Evimizin alt tarafında. Ondan sonra şu an hiç görüşemiyoruz. Normalde sürekli beraberdi. Akşam yemeğinde sabah kahvaltısında, şu an hiç birinde yok. Sadece akşam yemeğinde 1 saat, 1,5 saat geliyor. Onda da hemen yemeğini yiyor. Geri kalan zamanının hepsinde odasındalar ikisi de. Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi? O da bende. Yani mesela okula o (eşi) götürüp getiriyor ama yoğunluk ben ilgileniyorum. Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu? Şu an hayır. Yoğun çalışma temposundan dolayı mı? Normalde de sadece çöp atabiliyor. Onun haricinde yapabildiği pek bir iş yok. Şu sıra tek çay demlemeyi öğrendi. Çay demliyor. Bir de çok yoğun çalışıyor. Vakti olmuyor. Sabah 05.00 gece 01.00 çalışıyor. 4-5 saatlik uyku ile duruyor.”</p>
A14	<p>“Ben alıyorum. Yine ben. Akşam yemeğinden sonra ödeviydi şusuydu busuydu ben ilgileniyorum. Hastalandı ben hastaneye götürüyorum. Hep ben.”</p>

A17	<p>“Nasıl yani maddi mi manevi mi? Ev içerisindeki durumlarla alakalı. Örneğin çocukların dersleriyle ilgilenme takibi vs. Sorumluluk bendedir. Sağolsun kızım kardeşiyle ilgilenir. Yardımcı olur. Çocukların sorunlarıyla kim ilgilenir? Kızım bana gelir. Oğlum babasına gider. Eşimin yoğun çalıştığı bir dönem vardı. Sabah 7.00’de çıkıp gece 00.00-00.30 da geliyordu. İlgilenemedi (çocuklarla) O zaman çocuklarla ilgili bütün sorumluluğu ben aldım. Ama 9-10 yıldır daha iyi durumda. Şu an eşim de ilgileniyor. Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu? Faturaları öder. O da oturduğu yerden internetten öder. Ama şimdi demişler ya yiğidi öldür hakkını yeme biz yerde yeriz (yemekleri). Sofrayı getir dersem getirir. Ama çocuklar büyük olduğu için ona sıra kalmıyor bile. Diyeelim ki ikiniz de aynı anda eve girdiniz. Yemek yapılacak. Kim yöneliyor? Çalışma saatlerimden dolayı ben en geç 15.00 de evde oluyorum. Direk o işlere ben yöneliyorum zaten. Eşıme fırsat kalmıyor.”</p>
A18	<p>“Ben. Eşiniz yardımcı olur mu? Günde yarım saat 1 saat. O da çok işim olursa. Biraz zoraki olur ona. İsteyerek yapmaz. Ev dışı konularda örneğin kreş, okul, sağlık gibi? Yoğun olarak ben alıyorum. Destekçiniz var mı? Destekçim tabiki annem destek. Hasta olduğunda (kızı) ben işte oluyorum. Tamam gece ben ilgileniyorum ama gündüz hasta olunca çocuk okula gidemiyor. Anneannesinin yanında kalıyor. Eşiniz ev işlerinde yardımcı olur mu? Hayır. Destegi olmaz mı? Hayır. Faturaları vs. kim öder? Onlar otomatik ödemedede zaten. Çöp bile atmaz.”</p>

“Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 18 part-time çalışan anne arasından rassal olarak seçilmiştir.”

Değerlendirme

Tablo 5’e göre görüşmeye katılan annelerin ifadelerinden aile içi sorumlulukların yoğun olarak annede olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında görüşülen anneler, çocukların gerek ev içerisi ile ilgili bakımlarında gerek ev dışarısı ile ilgili bakımlarında yoğun olarak sorumluluğu kendilerinin aldığını, bazı annelerin ev içerisindeki işlerde eşi tarafından yalnız bırakıldığını, bazıları ise eşinin kısmen yardımcı olduğunu ifade etmiştir.

Hayatı boyunca çeşitli roller edinen anneler genellikle birden çok rolü aynı anda yürütmek durumunda kalmaktadırlar. İşyerinde çalışan, evde eş veya anne rollerini üstlenirler. Çalışan anne olmanın en zor yanlarından birisi de birden fazla rolün eşzamanlı olarak ve birbirine engel olmadan yürütmeye

çalışmaktadır. Zaman zaman bu rolleri yerine getirirken aksamalar yaşayan anneler roller arası çatışmaya maruz kalabilmektedirler. Bu süreçte kadınlar ya kariyerlerinden vazgeçerek çalışma hayatından ayrılmak durumunda kalmaktadırlar. Ya da anneliklerine ve aile içi sorumluluklarını aksatmayacak esnek çalışma biçimlerine yönelmektedirler. Tablo 5’de görüldüğü üzere aile içi sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan annelerin part-time çalışmaya yöneldikleri görüşmelerden de anlaşılmaktadır.

Çocukların bakımı, aile içi sorumluluklar artık sadece anneler tarafından karşılanan sorumluluklar olmaktan çıkarak anne ve babanın ortaklaşa sorumluluk aldığı alan haline gelmelidir. Bu noktadaki düşüncemiz babaların destekçi yaklaşımları annelerin üzerindeki aşırı sorumluluk hissini azaltacağı yönündedir. Günümüzde çoğu Avrupa Ülkesinde önemli bir istihdam şekli olan part-time çalışmanın ülkemizde hala yeteri kadar desteklenmediği düşünülmektedir. Part-time çalışmanın yaygınlaştırılmasında devlete önemli görevler düşmektedir. Part-time çalışmayı annelikle ilgili, aile içi sorumluluklara alternatif olarak görüldüğü ya da sadece dezavantajlı grupların tercih ettiği bir çalışma şekli olduğu algısını değiştirecek önemli değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada öncelikle devlet tarafından desteklenen aile dostu iş hukuku uygulamaları önemli bir gerekliliktir. Firma tercihlerinin değiştirilmesi, esnek istihdam uygulamalarına yönelmeleri bu noktada devletin firmalara destek sağlanması gerekmektedir. Ayrıca çocuk bakımının aile içinde görülmesi gerektiği düşüncesinden vazgeçilerek devletin çocuk bakım hizmetleri ile ilgili yardımları arttırıp, firmalara aile dostu yapılanmaları yönünde teşvikler sağlaması gerektiği düşünülmektedir.

Tema 2: Aile İçi Para Yönetimi

Görüşmeye katılan katılımcılardan aile içerisindeki para yönetimine yönelik düşüncelerini ifade etmeleri istendiğinde, aile içerisindeki para yönetiminin erkek eşlerde olduğundan bahsederek aile içi para yönetimine vurgu yapmışlardır.

Tablo 6 Aile İçi Para Yönetimi Vurgusu

Para Yönetimi	Mülakat Sonuçları
Para Yönetimi	18/8

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 44'ü aile içerisindeki para yönetiminin erkek eşlerde olduğunu ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, “aile içerisinde para yönetimi kimin sorumluluğundadır?” sorusu yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin aile içerisindeki para yönetiminin erkek eşlerde olduğuna yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 7 Aile İçi Para Yönetimine Yönelik Mülakat Verileri

A4	“Şöyle para işlerine ben çok karışmak istemem. Onu (para yönetimini) ona (eşine) bıraktım. Ama bu bizim aileye has bir şey. İstersem de alabilirim. Sorun olmaz onun için. Eşiniz şu an sizin kazandığınız paraya müdahale ediyor mu? Şöyle müdahale ediyor. Maaş kartım ondadır. Ama ben bu durumdan hiç gocunmam. Eşim bu konuda son derece demokratik bir adamdır. Yıllarca bana hep derdi. Ben kartı sana vereyim. Sen bana harçlık ver derdi kendisi. Yani sen ben ayrımı yoktur. O konuda rahatız. Siz bu sorumluluğu almaktan kaçındığınız için mi para yönetimini üzerinize almak istemediniz? Aynen aynen.”
A5	“Para yönetimi kısmına eşim, harcama kısmına ben bakıyorum.”
A9	“Para yönetimi eşimin sorumluluğunda. Eşiniz kazandığınız paraya müdahale eder mi? Yani öyle müdahale gibi değil de ortak hesaptan kullanıyoruz parayı. Ama eşim yönetiyor.”
A12	“Yani bütün her şeyi eşim karşılıyor. Biz sadece ikimizin (kendisi ve kızı) ihtiyaçlarını karşılıyor. Okul taksitiydi, elektrikti, suyu bütün her şeyin takibini o (eşi) yapıyor. Bir sadece kendi masraflarımızı karşılamaya çalışıyoruz. O da yetmiyor zaten. Sizin kazandığınız para mı? Yani öyle özellikle senin paran benim param yok. Biz genelde maaş kartındaki yatan paramı biz kendimiz harcıyoruz. Oyun evlerine gidiyor bütün paramız. Eşiniz müdahale ediyor mu kazandığınız paraya? Yok”
A13	“Genel olarak eşimde. Ortak hesaptan yürütüyoruz bu tarz şeyleri. İkimiz de birbirimize sormadan harcama yapmayız. Eşiniz kazandığınız paraya müdahale eder mi? Yani tam olarak müdahale sayılmaz. Ortak karar alıyoruz. Evimize birbirimize kızımıza harcıyoruz sonuçta. Bu nasıl baktığınızla alakalı bir durum.”

A15	“Baba. Eşimin sorumluluğunda. Kazandığınız paraya müdahale eder mi eşiniz? Yok. Zaten bende kira geldiyse kirayı ödüyorum. Dershane taksiti geldiyse onu ödüyorum. O şekilde.”
A17	“Eşimin. Hiç karışmam ben. Ben harcamayı ve istemeyi severim. Kazandığınız paranın yönetimi kimde? Tabi ki bende. İstersem veriyorum. İstersem vermiyorum. Ama bakıyorum ihtiyaç durumu oldu. O zaman veriyorum. Geçenlerde kızıma telefon alma durumu oldu. 1.000 TL sini ben verdim. 1.000 TL sini eşim verdi. Aldık telefonu. Diyelim çarşıda hoşunuza giden bir kazak gördünüz ve hemen aldınız. Eşinizin tepkisi ne olur? Karışmaz.”
A18	“Eşimin sorumluluğunda. Kazandığınız paraya müdahale ediyor mu eşiniz? Etmek istiyor ama müsaade etmiyorum. Çünkü o da bana maddi bir desteği olmadığı için ben de kendi kazandığım parayı kendime harcıyorum. Kızıma, kendime. Ev içerisine bazen alışveriş de yaptığım oluyor. Ama onun dışında onun (eşinin) eline verdiğim olmuyor. Diyelim çok hoşunuza giden bir kazak gördünüz ve hemen aldınız. Eşinizin tepkisi ne olur? Yani kızmaz. Onun parası ile aldıysam kızar. Bana niye haber vermedin diye. Ama maaş kartını bana bırakmıştır. Ben de o anda başka bir şey almışım (kendisine) çok büyük bir sorun olur. Ama kendi paramla aldığım zaman bir şey yapmaz. Farketmez.”

“Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 18 part-time çalışan anne arasından rassal olarak seçilmiştir.”

Değerlendirme

Tablo 7’ye göre görüşmeye katılan annelerin ifadelerinden aile içi para yönetiminin erkek eşlerin sorumluluğunda olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamında görüşülen anneler, para yönetiminin eşlerinde olduğunu belirtirler de bu durumun geleneksel yapıdan uzak olduğu ifadelerinden anlaşılmaktadır. Part-time çalışan annelere yöneltilen “eşiniz kazandığınız paraya müdahale eder mi?” sorusuna “hayır” cevabı alınmıştır.

Part-time çalışan anneler çoğunlukla kazandıkları parayı ev içerisine harcamaktadırlar. Tablo 7’de görüldüğü üzere A12 kodlu katılımcı, kazandığı parayı çocuğunun eğitimine ve gelişimine harcadığını ifade etmiştir. Part-time çalışan annelerin bir kısmı ise para yönetimini ile ilgili sorumluluk almaktan kaçındıkları gerekçesi ile para yönetimi sorumluluğunu almak istemediklerini ifade etmişlerdir.

3.5.3. Part-time Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışma Düzeylerine Yönelik İçerik Analizi

Rassal olarak seçilen part-time çalışan annelerle, part-time çalışan annelerin iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını saptamak amacıyla yapılan görüşmelerde veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu noktada 18 annenin verdiği cevaplar doğrultusunda belirlenen dört ana temanın üçüncüsü olan bu ana temada belirlenen bulgular “İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi” ve “Mutlu Anne-Mutlu Çocuk” başlıklı iki alt tema altında değerlendirilmektedir.

Tema 1: İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi

Görüşmeye katılan katılımcılardan iş ve aile rollerini dengelemede part-time çalışmanın kolaylık sağlayıp sağlamadığını ifade etmeleri istendiğinde, part-time çalışmanın iş ve aile rollerini dengelediğinden bahsederek, iş ve aile rollerinin dengelenmesine vurgu yapmışlardır.

Tablo 8 İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi Vurgusu

İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi Vurgusu	Mülakat Sonuçları
İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi	18/16

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 89’u part-time çalışmanın iş ve aile rollerini dengelediğini ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, “part-time çalışma aile düzeninizi nasıl etkilemektedir?” ve “part-time çalışmanın hayatınızda iş-aile dengesi kurma açısından kolaylık sağladığını düşünüyor musunuz?” soruları yöneltmiştir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmanın iş ve aile rollerini dengelediğine yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 9 İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesine Yönelik Mülakat Verileri

A1	“Kesinlikle kolaylık sağladığımı düşünüyorum. Ben daha önce tam gün çalışıyordum. Yetişemiyordum. Ödün veriyordum bazı şeylerden. Ne gibi şeyler bunlar? Mesela Çocuklara yetişemiyordum. İlgilenemiyordum. Ev işleri desen öyle. Tatil günlerinde yapmaya çalışıyordum. Şimdi böyle daha iyi. Kendi
----	---

	düzenimi kurdum. Zaten bir kadının part-time çalışması en doğrusu. Neden? Evine daha fazla zaman ayırıyorsunuz. Çocuklarla ilgileniyorsunuz.”
A2	“Yani pek etkisi olmadı. Genelde evde kimse olmuyor çünkü hani benim şey olduğum (işte olduğu saatlerde) saatlerde zaten part-time olduğu için evin düzenini kurup öyle çıkıyorum. Daha önce çalışıyor muydunuz? Çocuk olduktan sonra uzunca bir süre çalışmadım. Alışmış olduğunuz düzeni part-time çalışma nasıl etkiledi? Yok etkilemedi. Daha iyi oldu, daha düzenli oldu. Sabah erken kalkıyorum. İşleri ertelemiyorsun eskisi gibi. Daha düzenli oldu. Düşünüyorum tam zamanlı çalışsaydım yapamazdım yani. Yani bir de hiç çalışmadığım için çocukta alışmış, sürekli kapıyı açınca anneyi görmeye, ondan dolayı da bir zorlanırdım. Kızım ister! Kapıyı açınca beni görmeyi, onunla ilgilenmemi ister. Yokluğuma alışık değil yani.”
A4	“Valla hiçbir şekilde olumsuz etkilemedi. Tersine daha disiplinli oluyorsun. Zaten çalışmak başlı başına seni bir disipline sokuyor. Önceki yani 1,5 sene önceki yaşantımı düşünüyorum. Eşim işe gittikten sonra, çocuklar okula gittikten sonra, tüm gün bana kalıyor. Tüm gün. Yayıla-yayıla, yayıla-yayıla ve hep diyorum yani inanılmaz ballı bir hayatım varmış. Önceden 1 çeşit 2 çeşit yemeği akşama kadar yayıla yayıla yapardım. Bazen yapamazdım bile, hadi dışarı çıkalım bilmem ne çocukların da hoşuna gidiyordu. Ama şimdi biliyorum beni servis alacak, yemekleri yapıyorum, evimi çamaşırları her şeyi vs. hallediyorum. 1 günde yaptığım işi ben 2 saatte bitirmiş oluyorum ve rahatlıkla. Yani şöyle. Sıkıştırılmış verimli bir hayatım var. Ama zamanı da çok hoyratça harcamışım. Zamanımı çok israf etmişim. Değerlendirmemişim. Üretmemişim. Tabi hobi olarak kurslara gittim ama bir kadının hakikaten ne olursa olsun eli para tutmalı. Zamanımı daha verimli kullanıyorum. Çocuklarım dediğim gibi annem artık çalışıyor diyorlar. Bir parantez açayım çocuklar tamam çok masumlar, her şey onlar için ama hakikaten aileyi, anne ve babayı özellikle anneleri kullanıyorlar. Sömürüyorlar. Şimdi kızım bu sene üniversite sınavına girecek, oğlum liseye geçiş sınavına girecek, ben evde olsaydım eski düzende olsaydım ben sürekli onların her türlü şeylerini çekmek zorunda kalırdım. Kaprisleri de dahil, ama çalıştığım için ben çalıştığım zaman biliyorlar ki benim eskisi gibi vaktim yok. Biliyorlar ki ben işyerinde yoruluyorum. Benimde işyerinde sorunlarım olabiliyor vs. o yüzden kendi problemlerini kendi kendilerine çözme yoluna gidebiliyorlar. Bu benim için kolaylık oldu. Avantajlarından biri de bu oldu.”
A6	“Olumsuz bir durum yok. Çalışma saatlerime göre ayarlayabiliyoruz kendimizi. Ya bi de benim kayınvalidem bana yardımcı. Yardımcı olmasaydı belki de her şey daha zor olurdu.”

	<p>Ya bakıcı tutacaksın ya oturup evde kendin bakacaksın. Çocuklar olmadan önce ben ful (tam zamanlı) çalışıyordum. O zaman tabi daha kolay her şey. Ne olsa onu yiyorsunuz. Çocuk olunca öyle olmuyor. Gıdasından eksik kalsın istemiyorsunuz. Özeniyorsunuz. Şu an sadece gece çıkışlarında zorluk yaşıyoruz. Çocukların uyku düzenleri bozulabiliyor. Huzursuzlanıyorlar. Her gün aynı olmuyorlar ki. Haftanın her günü çalışmıyorsunuz sonuçta. Daha dinlenmiş oluyorsunuz. Gerçi çocuklardan pek fırsat kalmıyor. Çok hareketliler.”</p>
A7	<p>“Hayatım daha planlı oldu. Eskiden yemeğimi daha geç yapıyordum. Şimdi daha erken yapıyorum. Çalıştığımından dolayı. Kursa gidiyorum. Bu yüzden yemeği hemen yapıyorum. Temizliği hafta içi yaparken, hafta sonu yapmaya başladım. Hayatımı bu çalışma şekline uygun hale getirmeye başladım. Para olarak daha düşük ama manevi olarak iyi. Çalışma saatleri az olduğundan çocuklarıma yetebiliyorum. Daha fazla vaktim kalıyor.”</p>
A8	<p>“Ben 2 şekilde de çalıştım (tam zamanlı ve part-time). Benim için kesinlikle part-time çalışma daha iyi. Bir annenin özellikle part-time çalışması gerektiğini düşünüyorum. Ben en azından bu şekilde vicdanen daha rahatım. Ülkemizde keşke bütün anneler part-time çalışabilse. Sadece parası düşük. Umarım iyileştirirler. Ben evden sabah oğlumla birlikte çıkıyorum. Onu okula bırakıyorum. Ben işe geçiyorum. Eve de birlikte geçiyoruz. Onun gelişimi ile birebir ilgilenmek bana huzur veriyor. Mesela ben tam zamanlı çalışsaydım. Oğluma annem bakmış olsaydı (ailesi ile aynı şehirde ikamet ediyor) ben oğlumun gelişimine tanıklık edemeyecektim. Bu kadar ilgilenemeyecektim. Bu açıdan kesinlikle part-time çalışma benim aile düzenimi olumlu etkiliyor.”</p>
A9	<p>“Olumsuz etkilenmedik. Çalışmıyordum daha önce. Çalışmaya başladığımda 2 yıllık evliydim. Kendi düzenimizi kurmaya çalışıyorduk. Eşim çalışırken sıkılıyordum evde. İyi oldu bana. Daha düzenli bir hayata geçtim. İşyerinde çok yorulduğumu söyleyemem. Bazı günler yoğun oluyor. Ama çoğunlukla daha az yoruluyorum. Kızıma ve eşime daha çok vaktim kalıyor.”</p>
A11	<p>“Kesinlikle düşünüyorum. Dediğim gibi ben evlendikten sonra hiç çalışmadım. Rahat bir hayatım vardı. Tam gün çalışsaydım çocuklarıma, evime daha az zaman ayırmış olacaktım. Bu durum beni olumsuz etkileyecekti. Aileme Yetemeyecektim. Ama part-time çalışma iyi geldi.”</p>
A13	<p>“Ya aslında part-time çalışmak rahatlık biliyor musunuz? Ben daha önce tam zamanlı çalışan biri olarak ikisinin farkını çok iyi anlayabiliyorum. Bedenen daha az yoruluyorsunuz. Kendinize, evinize ayıracak zamanınız kalıyor. Gerçi şu an kızımın en hareketli zamanları, işten geliyorsunuz bu defa evde mesai başlıyor. Pek dinlenemiyorsunuz! Çocuk özlüyor sizi gelince</p>

	sürekli etrafımda oyun istiyor parka gitmek istiyor farklı şeyler bekliyor çocuk. Akşam eşim geliyor o ilgi bekliyor. Bazı günler o kadar yoruluyoruz ki birbirimizi görmeden uyumuş oluyoruz. Tam zamanlı çalışsam nerde yetişeceğim. Onun için part-time çalışıyor olmam çok iyi geldi bize. Olumsuz bir etkisi olmadı.”
A14	“Olumsuz etkilemedi. Oğlum 1 e gitmeye başladı (ilkokul 1). Ben ne yapacağım. Çocuk okula gitti işte ben nasıl zaman geçireceğim derken böyle bir şey çıktı karşıma. Daha önce farklı bir işim vardı. Orası kapandı. Buraya geçtim. Orası part-time mıydı? Evet o da aynıydı. 12.00-17.00 arasıydı. Ben sabah 07.30 da kalkıp işe gelemem ki. Bilmiyorum. Denemedim öyle bir iş (tam zamanlı). Mesleğim gereği olmadı. Mesleğiniz ne? Estetisyenim. Kapandı işyerim. Derman Hastanesine geçti Lüleburgaz’a. Ben çocuğu bırakmamak için gitmedim. Oraya git gel. Git gel. Yol parasını karşılamayacaktı. Orada yüzdeli çalışacaktık. Burada hem çocuğum elimin altında hem de güzel. Tam bana göre bir iş.”
A16	“Evet. Kesinlikle kolaylık sağlıyor. Ful (tam zamanlı) çalışan biri olsaydım. Çocuklarıma sadece 1 günümü ayırabilecektim. Eşime çocuklarıma o 1 günü hepsine paylaşmam lazımdı. Ama böyle olunca 2 gün izinli oluyorum. Bazen 3 gün izinli oluyorum. Evime de yetiyorum. Eşime de çocuklarıma da yetiyorum.”
A17	“Sadece biraz yorgunluk oluyor. Farklı bir etkisi olmadı. Peki bu yorgunluk yüzünden çatışma yaşadınız mı? Yo hayır. Zaten ben buna müsaade etmiyorum. Koordine edebiliyorum. Zaten çocuklar büyük olduğundan bana destek oluyorlar. Bana fırsat kalmıyor.”
A18	“Nasıl bir denge? Ailenize, işinize ve çocuğunuza yetememe gibi. Yok öyle bir sorunum olmuyor. Ben işte olduğum saatte kızım da o saatte okulda. Ben çıktığımda (işten) o da (kızı) çıkıyor okuldan. Bütün gün bize kalıyor. Bu yüzden part-time çalışıyorum. Çocuğum küçük diye. Daha büyük olsa belki daha fazla çalışmak isterdim. Çünkü daha fazla ücret kazanıyorsunuz sonuçta.”

“Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 18 part-time çalışan anne arasından rassal olarak seçilmiştir.”

Değerlendirme

Toplumsal yaşam içerisinde bireylere çeşitli roller yüklenmektedir. Bireyler üzerindeki rollerin belirlenmesi noktasında ülkelerin kültürleri önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde ise bu durum hala geleneksel roller çerçevesinde gerçekleşmektedir. Ülkemizde endüstrileşmenin artması ile

birlikte çalışma hayatına dahil olan kadınların üzerinde var olan rollerine yeni roller eklenmiştir. Kadınlardan bir yandan ev içerisindeki sorumluluklarını yerine getirmesi beklenirken, bir yandan da çalışma hayatındaki sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmektedir. Kadınlar bu rolleri eşzamanlı olarak yerine getirmeye çalıştıklarında çoğunlukla roller arasında uyumsuzluklar ve çatışmalar yaşamaktadırlar. Özellikle anneler hem annelik hem eşlik hem de işyerindeki işçi rolü arasında çatışmayı daha şiddetli yaşamaktadır. Çatışma yaşayan anneler bu duruma duygusal yaklaştıklarında çalışma hayatından çekilmek durumunda kalabilmektedirler. Örneğin A14 kodlu katılımcının çocuk bakımı sorunu sebebi ile mesleğinden vazgeçtiği yönünde ifadeleri tablo 9’da yer almaktadır.

Çalışan annelerin aile içi sorumluluklarını yönetmelerinde, esnek çalışma şartlarının önemli bir etkisi olduğunu düşünmekteyiz. Tablo 9’a göre yapılan görüşmelerden, part-time çalışan annelerin iş ve aile rollerini dengeleme noktasında sorun yaşamadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca part-time çalışmanın zamansal ve mekansal esneklik sağlaması, annelerin hem iş hem ev ortamında performans olarak başarılı olmalarını sağlayacaktır. Örneğin A13 kodlu katılımcı daha önce tam zamanlı çalıştığı dönem ile part-time çalışmayı kıyaslayarak part-time çalışmanın rahatlık olduğunu ifade etmiştir.

Annenin çalışması, yeni sorumluluklar üstlenmesi özgüveninin ve motivasyon kaynağının artmasına yardımcı olmaktadır. Örneğin; A2, A4 ve A7 kodlu katılımcıların ev hanımı oldukları süreçlere kıyasla, part-time çalışmanın kendilerini disipline ettiğini, hayatlarını daha verimli hale getirdiği ile ilgili ifadeleri tablo 9’da yer almaktadır.

Yine araştırma kapsamında görüşülen annelerden bazıları part-time çalışmanın, kendilerini vicdanen rahat hissettirdiği, bu şekilde ailesine, çocuklarına her türlü yetebildiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca part-time çalışmanın kendilerine zaman noktasında avantaj sağlarken, kazanılan ücret bakımından yetersiz kaldığına ve bu durumun iyileştirilmesi ile ilgili beklentilerine yönelik ifadeleri de tablo 9’da yer almaktadır.

Kadın istihdamının artırılması noktasındaki düşüncemiz esnek çalışmanın artırılması yönündedir. Bu süreçte devlete önemli roller

düşmektedir. Devletin part-time çalışmayı yaygınlaştırmasına ve annelerin iş ve aile rollerinin dengelenmesine yönelik sosyal güvenlik ve iş hukuku müdahalelerinin ihtiyaç duyulan esnekliğin sağlanmasında katkısının olacağı, ayrıca devletin part-time çalışmanın yaygınlaştırılmasını sadece piyasanın kendi işleyişine veya tamamen işveren tercihinin bırakmaması gerektiği düşünülmektedir.

Ülkemizde genellikle erkekler çalışan, eve ekmek getiren ve baba rollerini üstlenmektedir. Erkeklerin üzerinde bulunan bu roller zaman esnekliğine sahiptir. Ancak anneler çocuk bakımına yönelik sorumlulukları çoğunlukla tek başlarına aldıklarında bu sorumlulukları erteleme şansı bulamamaktadır. Dolayısıyla annelerin üzerinde bulunan bu sorumlulukların aile bireylerinin desteği ile bir nebze olsun azaltılabileceği kanaatindeyiz. Bu şekilde beklentileri karşılanmış annelerin istihdam şansı artıp sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlayarak ülkemizin gelişmişlik seviyesini arttıracığı düşüncesindeyiz.

Tema 2: Mutlu Anne Mutlu Çocuk

Görüşmeye katılan katılımcılara part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu etkileyip etkilemediği ve çocuk bakım ve gelişim sürecinde kolaylık sağlayıp sağlamadığını ifade etmeleri istendiğinde, part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu etkilediğini, dolayısıyla çocuk bakım ve gelişim sürecini de olumlu etkilediğinden bahsederek, “mutlu anne mutlu çocuk” vurgusu yapmışlardır.

Tablo 10 Mutlu Anne Mutlu Çocuk Vurgusu

Mutlu Anne Mutlu Çocuk Vurgusu	Mülakat Sonuçları
Mutlu Anne Mutlu Çocuk Vurgusu	18/16

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 89’u part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu yönde etkilediğinden, bu durumun çocukların bakım ve gelişim sürecine de olumlu yansıdığını ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, “part-time çalışma ruh halinizi nasıl etkilemektedir? ve “part-time çalışmanın çocuklarınız üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerinden bahsedebilir misiniz?” soruları yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmanın ruh hallerini olumlu yönde etkilediğine ve part-time çalışmanın çocukları üzerinde olumlu etkileri olduğuna yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 11 Katılımcıların Mutlu Anne Mutlu Çocuk İfadelerine Yönelik Mülakat Verileri

A2	<p>“Ya işte amacın oluyor hayattan. Her gün yaptığın gibi toz alıp evi süpürmüyorsun. Yarın yine aynı şeyi yapacağım diye düşünmüyorsun. Daha canlı uyanıyorsun, merakla uyanıyorsun. Çünkü belli bir şeyden sonra sıkıyor ev işi seni. İnsanın kendine güveni daha artıyor. Tazeleniyor insan. Hani yeni bir ortam kendini tazeliyorsun yeni ortamlarla onların artıları oluyor. Daha mutlu oluyorsun Evde olup sürekli aynı şeyleri yaşamadığın için daha mutlu oluyorsun. Dolayısıyla çocuk da bundan etkileniyor yani.”</p>
A3	<p>“Bana olumlu etkisi oldu. İnsanlar mesela evde otururken kafasında kuruyor, kuruyor, bende öyle sürekli kuruyorum. Sürekli geçmişe dönük şeyleri düşünüyorum. Hiç olmazsa orada (işyerinde) beynim meşgul oluyor. Bana iyi geliyor. Daha iyi olduğumu düşünüyorum. Öyle tepkiler alıyorum dışarıdan da “işe başladı daha düzeldin biraz daha sakinleştin” gibi tepkileri oluyor. Ya benim oğlum üzerinde şöyle, benim tek çocuk olduğu için evde sıkılıyor. Okul dışında İşyerime götürüyorum. Orda enerjisini atıyor. Sıkılmıyor. Evde olsa televizyon karşısında, anne, anne diye eteğimde. Olumsuz bir etkisi yok.”</p>
A4	<p>“Olumlu! Bu çalışma şekli tam bana göre. Tam zamanlı çalışmış olsaydım, kendimi kısıtlanmış hissedirdim. Evime zaman ayırmak benim için çok çok önemli, ben evimde olmayı, evimle uğraşmayı çok seven birisiyim. Evimi çok çok seven birisiyim. Yani ful (tam zamanlı) çalışmış olsaydım, bu beni çok çok üzerti. Çocuklarıma ve evime fazla zaman ayıramadığım için fiziksel ve psikolojik olarak daha fazla yıpranırdım. Eşim dediğim gibi çoğunlukla şehir dışında oluyor. Kırklareli’ye arada geliyor. Tüm evle ilgili her işi ben hallediyordum. Bunlara da vaktim olmazdı. Yani part-time şu an benim için kolaylık rahatlık. Benim özel durumum var (sağlık problemi), babaları çoğunlukla evde olmadı, benim o hasta hallerimi gördüler. Benim çocuklarım küçüklüklerinden beri bana ev işi konusunda yardımcıları. Dediğim gibi bu iş bana iyi geldi. Yaşları da büyük olduğu için anlayışla karşılıyorlar. Kendi başlarının çaresine bakabiliyorlar. Ama olumsuz bir etkisini de görmedim.”</p>
A5	<p>“Çalışmak beni zinde tutuyor hiçbir sorun yaşamıyorum her şeye vaktim oluyor. İstekli olmak önemli bence. “Olumsuz etkisinin olduğunu söyleyemem. Çalışmak bana iyi geldiği için oğlum da olumlu etkileniyor.”</p>

A6	<p>“Gayet güzel. Sürekli işyerinde olmamak gayet güzel bir şey. Yaşları biraz küçük olduğu için en çok bana ihtiyaç duyuyor çocuklar. Huysuzlanabiliyorlar. Bir de anne çocuklar üzerinde çok etkili. Siz çocuğunuza ne iyi gelir. Ne kötü gelir bilebiliyorsunuz. Daha mantıklı düşünüyorsunuz. Ben işte olduğumda kayınvalidem çocuklara daha duygusal yaklaşabiliyor. Bu sefer arsızlaşabiliyorlar. Hareketlerini kontrol etmekte zorluk çektiğim zamanlar oluyor. Çocuklarınız üzerinde olumlu bir etkisi var mı? Zaman. Dediğim gibi haftanın her günü çalışmadığım için çoğu zamanım bana kalıyor. Çocuklar birebir ilgilenilebiliyorum o zaman.”</p>
A8	<p>“Kendime zaman ayırabiliyorum. Ruhuma en iyi gelen tarafı bu aslında. Aileme daha fazla zaman ayırabiliyorum. Aile bağları güçlü biriyim. Tam zamanlı çalışsaydım zorlanırdım. Ben kendime zaman ayırmayı seven birisiyim. İş dışında dergi karıştırıyorum, kitap okuyorum, müzik dinliyorum. Yaşlılarla zaman geçirmeyi seviyorum. Eskiden altlı üstlü oturuyorduk babaannemle (bekarken). Sürekli görüşürdük. Dedem vefat edince haftanın 2, 3 günü onunla zaman geçirebiliyorum. Aynı şehirde olmanın verdiği bir kolaylık da var aslında. Ama bu durum bana iyi hissettiriyor. Okul çıkışında oğlumu alıyorum. Onunla daha kaliteli zaman geçirdiğimi düşünüyorum. Ben iyi hissettiğimde oğlum da iyi oluyor. Mesela bazen tüm gün çalışabiliyorum. Oğlumu da götürüyorum (işyerine). Mesai bitimine doğru “of anne çok yoruldu” diyor. Ama bu çok nadiren oluyor. Mesela bazı zamanlar oğlumun veli toplantısı oluyor. İşim gereği katılmakta zorlanmıyorum. İşimi toplantıya göre ayarlıyorum. Tam zamanlı çalışsaydım işverenimden 1 kere izin alabilirdim. Sonrası zor olurdu.”</p>
A9	<p>“Doğumdan sonra işe başladığımda aklım sürekli evde kızımdaydı kalıyordu. İşte olduğum süreçte sürekli sorguluyordum. “Ne işim var benim burada”. “Kızımın yanında olmam gerekiyor”, “kızımın zamanından çalışıyorum” diye düşünüyordum hep. Bu durum çok yıpratıcıydı benim için. Ama alıştıysanız bir süre sonra. Part-time çalışmak bu açıdan büyük şanstı benim için. Kızım henüz çok küçük benim ilgime çok ihtiyacı var. Gelişim sürecinde ona daha fazla zaman ayırabildiğim için olumsuz etkisinin olduğunu düşünmüyorum.”</p>
A10	<p>“Olumsuz etkilemiyor. Değişiklik gibi oluyor. Evden çıkıyorsun. Kafa dağıtmak gibi oluyor. (o esnada yanımızda olan ve tam zamanlı çalışan diğer annenin tepkisi “Bana Hiç Öyle Gelmiyor”). Yani şimdi okul zamanı onunla ilgilenmem tabii ki hoşuna gidiyor ama tam evde olmam gereken vakitte o okulda oluyor. O 15.30 da çıkıyor ben 16.30 da işe geliyorum ya da 17.00 de tam olmam (evde) gereken zamanda gelmem (işe) onu biraz bozuyor ama genellikle okul aktiviteleri ile filan ilgileniyorum. Okula getir götür yapabiliyorum. Genel anlamda</p>

	büyük bir sıkıntı yaşanmadı. Ya büyüdü diye düşünüyorum artık. Aklı da eriyor. Daha küçük olsa belki.”
A12	“Çok güzel. Part (part time) çalışmak gerçekten çok güzel. Hani uykunuzu alıyorsunuz. Hiçbir işiniz aksamıyor. Hani her şeye yetiyorsunuz. Bu yüzden çok güzel aslında part time çalışmak. Ama olmuyor tabii yine bir şeyler eksik. Bu eksikliği nasıl tanımlarsınız? İleriye dönük düşündüğümde çok kötü. Çünkü haftada 2 gün çalışmakla hiçbir şekilde emekli olamayız. 1 ayda 8 gün yatıyor ya da 12 gün yatıyor. Bir yılda 240 gün filan oluyor. Çok az. Böyle arsız olması (o esnada kız annesinden telefonu almaya çalışıyordu). Gerçi bu duruma ben ful (tam zamanlı) iken alıştırdım. Ful iken alıştırdığımı part-time iken bıraktırmaya çalışıyorum. O zaman (tam zamanlı çalışırken) ilgilenmeye vaktimiz olmuyor. Yığıyorsunuz bu sefer önüne (oyuncakları veyahut ilgisini çeken şeyleri) Şu an biraz daha düzene girdi. Ama bir öncekinin arsızlığı devam ediyor. Onu atamadık üzerimizden. Biraz şımarık. Fulken haftada saat olarak tuttuğumuzda sadece 1 gün görüşebiliyorduk. Çünkü zaten 18.30 da işten çıkıyordum. 19.00-19.30 da evde oluyorum. Zaten 21.30 da yatağına yatıyor. Günde sadece 2 saat ya da 3 saat görüşebiliyoruz. Onda da zaten hani bu şekilde oluyor. Biraz şımarık oluyor maalesef.”
A18	“İyi. İyi geliyor bana. Tam zamanlı çalıştınız mı? Tam zamanlı çalıştım. Sabah 7 akşam 19.00. Bekardım o zaman. Çok yorucuydu. Yine aynı işi yapıyorum ama şu an part-time olduğu için beni yormuyor. Ruh halimi iyi etkiliyor. Olumlu yani. Kızım hiç olumsuz etkilenmiyor. Benim çalışma saatlerim onun okulda olduğu saatler denk olduğu için hiç etkilenmiyor. Zaten onun ders saatleri böyle diye. Ben onunla aynı saatlerde birlikte olmak istediğim için bu şekilde çalışıyorum.”

“Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 18 part-time çalışan anne arasından rassal olarak seçilmiştir.”

Değerlendirme

Part-time çalışan anneler ile yapılan görüşmelerden, part-time çalışmanın annelerin ruh hallerini olumlu yönde etkilediğini bu durumun çocuklarının gelişimine de olumlu yansıdığı anlaşılmaktadır. Son yıllarda kadın istihdamında görülen artış, esnek istihdam olanaklarının yaratılması, kadınları, özellikle anneleri destekleyen hukuki gelişmeler annelerin çalışma hayatına katılımını olumlu yönde etkilemiştir. Annenin çalışması, kişisel tatmin ve doyumun artmasına yardımcı olan bir durumdur. Dolayısıyla kendisine güvenen, özgüvenli ve mutlu hisseden bir anne, çocuğu ile daha

kaliteli ilişki kuracaktır. Örneğin A8 kodlu katılımcının part-time çalışmanın oğlu ile daha kaliteli zaman geçirmesine katkı sağladığına yönelik ifadelerine tablo 11’de yer verilmiştir.

Çeşitli sebeplerle çalışma hayatına katılan anneler kimi zaman kariyeri ile anneliği arasında seçim yapmak zorundaymış gibi hissedebilir. Bu zorunluluk kimi zaman çevreden gelen baskılar ile çekilmez ve yıpratıcı bir hal almaya başlar. Annelerin bu gibi durumlarda part-time çalışmaya yöneldiği yapılan araştırmalardan da anlaşılmaktadır. Ancak annenin part-time çalışıyor olması bakım sorununun ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Özellikle 0-12 yaş aralığında çocuk sahibi olan anneler part-time çalışsa dahi işyerinde iken aklı çocuğunda kalabilmektedir. Örneğin A10 kodlu katılımcının çocuğunun evde olduğu saatlerde işyerinde olmasının çocuğunu olumsuz yönde etkilediğine yönelik ifadeleri tablo 11’de yer almaktadır. Çocuğun evde olduğu saatler ile annenin işyerinde olduğu saatlerin çakışması hem anneye hem çocuğa olumsuz etkileri olmaktadır. Kimi zaman çocuk bakımı sorumluluğunu aile fertleri içerisinde birisinin (anneanne, babaanne vb.) üstlenmesi ile giderilebilmektedir. Ancak bu durum zaman zaman annelerin kaygı ve suçluluk duygusu yaşamasına sebep olmaktadır. Örneğin A6 kodlu katılımcının çocuk bakım sorununu kayınvalidesinin desteği ile halletmiş olmasına rağmen bu durumun çocuğunun gelişim sürecine olumsuz yansıdığına yönelik ifadelerine tablo 11’de yer verilmiştir. Bu konudaki çözümümüz kreş, anaokulu ve gündüz bakım evlerinin artırılması ve bu gibi hizmetlerin daha ekonomik hale getirilmesi gerektiği yönündedir.

Bir annenin çalışmıyor olması çocuğu ile daha kaliteli zaman geçirdiği anlamına gelmemektedir. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerden part-time çalışmanın anneler üzerinde olumlu etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Anneler part-time çalışma ile kendilerine ve çevrelerine zaman ayırmakta zorluk yaşamamaktadırlar. Ruhlen kendilerini iyi hissettiren bu çalışma şeklinden dolayı olarak en çok etkilenen kesim ise çocuklar olmaktadır. Örneğin A2 kodlu katılımcının part-time çalışmanın kendisini tazelediğine, özgüveni arttırdığına ve bu durumdan çocuğunun da olumlu etkilendiğine yönelik ifadeleri tablo 11’de yer almaktadır.

Zaman zaman anneler, üzerindeki rollerin fazlalığından, çocuğuna yeterince vakit ayıramama, çocuğa iyi bakım verememe gibi sebeplerden ötürü suçluluk duygusuna girebilmektedir. Bu suçluluk duygusu içerisinde anneler suçluluğa bağlı hatalı davranışlar göstererek çocuğu şımartma, her istediğini alma yoluna gidebilmektedirler. Bu durumun nedenlerinden birisi annenin zaman yoksulluğu yaşıyor olmasıdır. Nitekim A12 kodlu katılımcı tam zamanlı çalıştığı süreçte çocuğuna yetememenin vermiş olduğu duygu durumundan ötürü çocuğu üzerinde yaptığı hatalı davranışları part-time çalışmanın vermiş olduğu zaman avantajı sayesinde telafi etmeye çalıştığına yönelik ifadeleri tablo 11’de verilmiştir.

3.5.4. Part-time Çalışmanın Part-time Çalışan Annelerin Kariyer Hedeflerine Etkisine Yönelik İçerik Analizi

Rassal olarak seçilen part-time çalışan annelerle, part-time çalışmanın kariyer hedeflerine etkisinin olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan görüşmelerde veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Bu noktada 18 annenin verdiği cevaplar doğrultusunda belirlenen dört ana temanın dördüncüsü olan bu ana temada belirlenen bulgular “Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar” başlıklı alt tema altında değerlendirilmektedir.

Tema 1: Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar

Görüşmeye katılan katılımcılardan part-time çalışmanın part time çalışan annelin kariyer hedeflerine etkisinin olup olmadığını ifade etmeleri istendiğinde, terfi almanın birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş olması, ayrıca part-time çalışan anneler; terfi almanın büyük sorumlulukları da beraberinde getirmesinden bahsederek Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar vurgu yapmışlardır.

Tablo 12 Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar Vurgusu

Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar Vurgusu	Mülakat Sonuçları
Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar	18/9

Araştırma sonuçlarına göre görüşmeye katılan annelerin % 50’si part-time çalışmanın kariyer hedeflerine olumsuz anlamda etkisinin olduğundan bahsetmişlerdir. Görüşmeye katılan annelerin diğer %50’si ise işyerlerinde

herhangi bir terfi ve ilerleme imkanı olmadığını ifade etmişlerdir. Görüşme yapılan annelere, “işyerinizde terfi alacağınıza inancınız var mı?” ve “işyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?” soruları yöneltilmiştir.

Part-time çalışan annelerin part-time çalışmanın kariyer hedeflerine etkisine yönelik ifadeleri şu şekildedir:

Tablo 13 Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklara Yönelik Mülakat Verileri

A5	“Evet. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? Personel Şefi”
A6	Evet var. Ama ben istemiyorum. Neden? Çok fazla sorumluluğu var. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? Müdür yardımcısı, Müdür, Personel şefi.
A8	Evet. Benim başka hedeflerim olduğu için böyle bir amacım yok. Onlar beni bırakmasa da ben onları bırakacağım. İşyerinde takdir edilmek, terfi almak çok güzel şeyler ama çok zor maalesef. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? Yönetici olabiliyorum.
A9	Var. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? Sorumlu müdür. Part-time çalışan sorumlu müdür var mı işyerinizde? Hayır tam zamanlı çalışıyor.
A10	İstemiyorum ki olsun. Bunlar zor işler. O yükümlülüğü üzerime almak istemiyorum. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? Anahtarcılık, Mağaza yetkililiği, Müdür yardımcılığı ve Müdür. Diyelim terfi aldınız. Bu görev part-time olarak mı tam zamanlı olarak mı devam ettirmeniz gerekiyor? Part-time yok. Tam zamanlı. Bu işleri yapabilmemiz için tam zamanlı çalışmamız gerekiyor.
A12	İnancım var da acaba olacak mıyım. Bilmiyorum yani. Var tabiki. Hemen olmasa da mutlaka elbet bir gün. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? Benim için sadece ful e geçmek. Onun dışında mağaza müdürlüğü, mağaza müdür yardımcılığı zaten öyle bir şey benim için geçerli değil. Neden? Çünkü sürekli iş, biraz daha yoğun çalışıyorlar. Eğitimleri var. O sorumluluğu alamam şu an. Peki daha sonra? İstemem sanırım. Çünkü evli bir kadın için asla çok iyi bir şey değil. Bekar olanlara daha çok hitap ediyor. Sorumluluğu çok fazla. Daha da yoğunlar. Normalde haftanın 3 günü gideceğim işi bileceğim. Diğer türlü hem gideceğim işi bileceğim hem öbürünün gelip gelmeyeceğini de bileceğim, düşüneneğim. Eğer gelmezse kimi çağıracağımı düşüneneğim. Hani niye düşünüyem ki bunları. O kadar sorumluluk istemiyorum zaten.

A13	Evet var. Ama şu an uzak bir durum. Kızım küçük olduğu için farklı sorumluluklar alacak durumda değilim. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? Personel Şefi.
A16	Var. Part-time çalışanlarında var. Mesela part-time çalışanlar 1 yılı doldurdıkları zaman istediği şeyde, bölümde, birimde ilerleyebilirler. Görselci olabilirler. Reyon yöneticisi olabilirler. Bizim şirketimiz. Her türlü Müdürlüğe kadar gidecek bütün imkânları sağlıyor. Ve güzel de paralar veriyor. Ya sen partsin senin buraya kadar demiyor. İsteyen istediği kadar ilerleyebilir diyo (şirket anlayışından bahsediyor). Bizim işyerimizde sen partsin sen yükselmezsin gibi bir yaklaşım yok. Sen yeter ki farklı yerlere gelmek iste. Ama ben terfi almak istemiyorum. Ya şu anda işyeri ile ilgili bir proje geliştirdim. O projeyi Müdürlerimiz değerlendirecek. Bir kere konuştuk. Mağazamız bunu destekliyor. Bana projelerle geleninde önünü açıyorum diyor (mağaza yönetimi). Yani sade çalışarak değil. Bana farklı şeylerle, benim şirketimi kazanç sağlayacak şeylerle gelenlere de destek oluyorum diyor. İşte ben de bir proje sundum. Müdürler olumlu baktı. Ama müdürümüz rahatsızlandı. Grike yakalanmış. Konuşamadık. Çarşamba gittiğimde konuşuruz. Bunu merkeze bildirecekler. Peki bu proje onay aldı. Sonraki süreç ne olacak? Onay aldığında şirket seni maddi açıdan çok güzel destekliyor. Sunduğun proje ona kazanç sağlayacaksa onu merkezde değerlendirmeye alınıyor bizim projemiz. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir? İstedğim yerlere gelebilirim. Müdürlüğe kadar gidebilirim. Ben kendim istemiyorum. İstesem olurum. Tamamen bana bağlı. Şirkette şu var. Kalamıyorsun. Şirket nereye derse oraya gitmek zorundasın. İşte ben bu yüzden yükselmek istemiyorum. Mesela seni burdan alıp Tekirdağdaki bir mağazaya verebilir.

“Yukarıdaki tabloda yazan ifadeler görüşülen 18 part-time çalışan anne arasından rassal olarak seçilmiştir.”

Değerlendirme

Günümüzde kadınların işgücü piyasasına katılmaları yönünde olumlu gelişmeler olmuştur. Kadınların ekonominin gelir getirici, üretken süreçlerine katılarak ekonomik özgürlüklerini kazanmalarında kayda değer artışlar söz konusudur. Ancak bu gelişmeler yeterli değildir. İşgücü piyasasında ve hane yapısından toplumsal güç tarafından norm haline getirilen cinsiyetçi iş bölümünün şekillendirdiği yeni bir hane modeli belirlemiştir. Bu durum erkeğin tam zamanlı işte çalışarak eve ekmek getirdiği, kadının ise zamanının bir kısmını işe ayırdığı, bir kısmını ise ev içi bakım hizmetlerine ayırdığı hane

modelini ifade etmektedir. Özellikle çocuklu aileler arasında erkek tam zamanlı bir işte çalışırken anne ya ücretli çalışmanın dışında kalmaktadır ya da kısmi süreli çalışma biçimlerine yönelmektedir. Bu durum esnek çalışan kadınların, özellikle annelerin iş ilişkilerinde ve çalışma koşullarında ayrımcılığa uğramalarına yönelik kaygıları arttırmaktadır. Her ne şekilde olursa olsun kısmi süreli çalışanlara yönelik yapılan ayrımcılık kadın onuruna zarar vererek cinsiyetçi yaklaşımlar içermektedir. Kısmi süreli çalışma, çalışanlar açısından kariyer ilerlemesinin olmaması, ücret, prim, iş güvencesi ve sendika üyeliği gibi konularda olumsuzluklar içermektedir (Kapar, 2011: 147-148).

Araştırma kapsamında part-time çalışan anneler ile yapılan görüşmelerden, görüşmecilerin yarısının işyerinde terfi ve ilerleme olanağının olmadığı, diğer yarısının ise terfi ve ilerlemenin birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş olduğu anlaşılmıştır. Görüşmecilerin yarısının terfi ve ilerleme olanağından yoksun olmasının sebebinin part-time çalışan annelerin çalışma statülerinin düşüklüğü, niteliklerinin tekdüze olması ve mezuniyet durumları ile alakalı olduğu düşünülmektedir.

Part-time çalışmanın kariyer olanaklarından yoksun bırakması alan yazında eleştirilmektedir. Araştırma kapsamında işyerinde terfi ve ilerleme imkanı bulunan anneler yöneticilik gibi pozisyonların beraberinde büyük sorumluluklar ve yükümlülükler getirmesi sebebi ile terfi almak istemediklerini ifade etmişlerdir. Örneğin, tablo 13'e göre A10, A12 ve A13 kodlu katılımcıların işyerlerinde terfi ve ilerleme olanağı var iken, yöneticilik veya üst düzey karar alma pozisyonlarına yükselmede sorumlulukların fazla olması sebebi ile bu pozisyonlara uzak bakmaları part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri önündeki zayıflıkların farklı bir boyutunu oluşturmaktadır.

Part-time çalışan annelerle yapılan görüşmelerden, terfi ve ilerleme olanağı tanıyan işletmelerin bir süre sonra çalışanları rotasyona tabi tutmaları part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri önündeki zayıflıklarındandır. Örneğin, A16 kodlu katılımcının part-time çalışmasının işyerindeki kariyer hedefleri önünde hiçbir engel oluşturmadığını, ancak terfi aldığı takdirde il dışı rotasyona tabi tutulacağı gerekçesi ile terfi almak istemediğine yönelik ifadeleri tablo 13'de yer almaktadır.

Yapılan görüşmelerden part-time çalışan annelerin kariyer hedefleri önündeki en büyük zayıflıklardan bir tanesinin terfi almanın birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş yapmak olduğu anlaşılmıştır. Örneğin A9 ve A10 kodlu katılımcıların terfi alabilecekleri pozisyonlarda tam zamanlı çalışıldığına yönelik ifadeleri tablo 13’de yer almaktadır. Bu durum kariyer hedefleri süreçlerinde tam zamanlı çalışanların üstünlüklerini gösterir niteliktedir. Bu noktadaki önerimiz tam zamanlı çalışanlar ile part-time çalışanlar arasındaki ayrımcılığı engellemeye yönelik eşit davranma yükümlülüğü getiren yasal düzenlemeler yapılmasıdır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi Devrimi ile dönüşüm yaşayan çalışma hayatı, kadınlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sanayi Devrimi öncesinde kadınlar üretime evde ve tarlada çalışarak dahil olurken, erkekler evin geçimini sağlamaktaydı. Sanayi Devrimi ile birlikte firmalar işgücü açığını kadınlar tarafından karşılamaya başlamışlardır. Bu dönemde işgücüne katılan kadın sayısı önemli oranda artmıştır. Bu dönüşüme paralel olarak kadına toplum tarafından atfedilen rollere yenileri eklenmiştir.

Küreselleşmenin etkisi ile birlikte dış pazarlara açılan firmalar rekabet koşullarına ayak uydurabilmek adına ürün fiyatlarını ve emek maliyetleri düşürme yoluna gitmiştir. Firmaların ucuz işgücü ihtiyacını kadınlar tarafından karşılamaya başlaması bu dönemde görülmektedir.

Kadının çalışma hayatına girmesi aile ve toplum tarafından yeni rollerin yüklenmesi “çalışan anne” kavramını gündeme getirmiştir. Anneler işyerinde çalışan veya işveren rolünü üstlenirken, evde eş ve anne rollerini devam ettirmek durumundadır. Çalışan anne olmanın en zor yanlarından birisi de birden fazla rolü eş zamanlı olarak mümkün olduğunca birbiri ile çakışmadan yerine getirmeye çalışmak olduğu düşünülmektedir.

1950’lerden sonra ekonomide ve teknolojiye yaşanan değişiklikler toplumsal yaşamı ve çalışma hayatını etkilemiştir. Uluslararası alanda artan rekabet ortamı, küreselleşme hareketleri bu değişime ivme kazandırmıştır. Bu değişime karşı koymak mümkün olmamakla birlikte, çalışanlar ve işletmeler sözkonusu dönüşüme uygun şekilde yapılanmak zorundadırlar. II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ekonomik krizler özellikle 1973 tarihli Petrol Krizi, esneklik kavramını ve esnek çalışma modellerini gündeme getirmiştir. Çalışma sürelerinde esneklik kavramı çalışanlara verimliliğini arttırmak, daha fazla inisiyatif kullanmaları ve iş-aile arasında denge sağlayabilmeleri gibi kolaylıklar sağlarken işletmelerce arz-talep dengesine uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan part-time çalışma, esnek çalışma biçimleri arasında en çok tercih edilen çalışma modelidir. Kişisel taleplere en

uygun çalışma modeli olan part-time çalışma kadınlarca özellikle anneler tarafından tercih edilmektedir.

Günümüzde part-time çalışma ailelere çocuk bakımı, iş yaşam arasında denge kurması ve işgücüne katılım imkanı kısıtlı olan gruplara istihdam imkanı sağlaması bakımından önemlidir. Annelerin özellikle part-time çalışmayı tercih etmelerinin nedeni, çocuk bakımı ve ekonomi ile alakalıdır. Ülkelerin çocuk bakım hizmetlerinin azlığı toplumda cinsiyete ve aileye bağlı değerleri pekiştirmektedir. Çünkü part-time çalışma evli kadınların özellikle annelerin diğer bir ifade ile bakım hizmeti sorumluluğu bulunan kadınların işgücü piyasasına katılmaları ve bu sorumluluklarını aksatmadan çalışmalarının bir yolu olarak görülmektedir.

Kırklareli İlinde part-time çalışan ve araştırma kapsamında bulunan annelerin part-time çalışmaya yönelik değerlendirmelerini tespit etmek amacıyla Kırklareli merkezde part-time çalışan 18 anne ile derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakat formunda yer alan 27 soru sorularak, katılımcıların cevapları mülakat çözümleme anahtarına kaydedilmiştir. Mülakat çözümleme anahtarı üzerinde içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümleme yapılmıştır. İçerik analizi sonucunda dört ana tema altı alt tema ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın ilk ana teması olan Part-Time Çalışan Annelerin Part-Time Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri teması altında “Annelik Kimliği ve Geçim Mücadelesi” vurgusu değerlendirilmiştir. Araştırmada yer alan annelerin, part-time çalışmayı tercih etme nedenleri annelik ve geçim mücadelesinden kaynaklanmaktadır. Araştırmada, part-time çalışan anneleri part-time çalışmaya yönlendiren en çarpıcı sebeplerden birisi, çocuk bakım sorunu sebebi ile mevcuttaki tam zamanlı işlerinden vazgeçmeleridir. Bu durum çocuk bakım sorununun kamusal olarak desteklenmediğinin göstergesidir. Etkin ve yaygın bir çocuk bakım desteği olmadan kadın erkek eşitliğinin sağlanması mümkün görünmemektedir. Kadınlara atfedilen sorumluluklar bazen yetememe, iyi bir eş ve anne olmama gibi kaygılarla kadınları çıkmaza sürükleyebilmektedir. Bunun içerisine zaman zaman geçim mücadelesi de

eklenmektedir. Araştırmada part-time çalışan annelerin hem sorumluluklarını yerine getirebilmek hem de ailelerine maddi olarak destek olmak için part-time çalışmaya yöneldiği görülmektedir. Ülkemizde part-time çalışma kadınların kültürel değerleri ve toplumsal rolleri ile alakalı bir alternatif olarak görülüyor olsa da yaygın olarak kullanılan bir çalışma şekli değildir. Part-time çalışmanın yaygınlaştırılması noktasında işverenlere part-time işçi çalıştırma şartı getirilmesi, bu durumun devlet eli ile kontrolünün sağlanması gerekmektedir. Bu şekilde aile sorumluluğuna sahip annelerin işgücü piyasasından uzaklaşmasının önüne geçileceği düşüncesindeyiz.

Part-time Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışma Düzeyleri araştırmanın ikinci ana teması olup bu tema altında “Aile İçi Sorumluluklar” ve “Aile İçi Para Yönetimi” vurgusu değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında çocukların gerek ev içindeki bakımlarında gerek ev dışındaki bakımlarında yoğun olarak sorumluluğu anneler almaktadır. Ayrıca çalışmada part-time çalışan annelerin ev içerisindeki sorumluluklarda eşleri tarafından yalnız bırakıldıkları sonucuna varılmıştır. Bu durum anneleri işgücü piyasasından uzaklaştıracağı gibi halihazırda çalışan annelerin ise iş aile dengesi kurmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum toplumda görülen cinsiyet eşitsizliğinin göstergesidir. Ülkemizde kadınların part-time çalışmanın aile içi geleneksel sorumluluklarına alternatif olması algısının terkedilerek, bu çalışma şeklinin gönüllülük esasına bağlanması gerektiği düşüncesindeyiz. Ayrıca bakım hizmeti sorununun annenin üzerindeki bir sorumluluk olmaktan çıkarak bakım hizmetinin babaların da sorumluluğunda olması, ebeveyn kavramının anne ve babayı birlikte kapsadığını tüm topluma benimsetilmesinde kamu spotlarının yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen anneler; aile içerisindeki para yönetiminin genel olarak babalarda olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumun geleneksel yapıdan uzak olduğu sonucuna varılmaktadır. Annelerin maddi yoksulluk içerisinde olmadıkları ve erkek eşlerin annelerin kazandığı paraya müdahale etmediği katılımcıların ifadelerinden de anlaşılmaktadır.

Part-time Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışma Düzeyleri araştırmanın üçüncü ana teması olup bu tema altında “İş ve Aile Rollerinin Dengelenmesi”

ve “Mutlu Anne-Mutlu Çocuk” vurgusu değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan annelerin ifadelerinden iş aile rollerini dengelemede part-time çalışmanın olumlu etkisi olduğunu anlaşılmaktadır. İş aile rollerinin çatışması noktasında zamansal ve mekansal esneklik sağlayan part-time çalışmanın annelerin ev ve iş ortamlarında performanslarına olumlu yansıdığı sonucuna varılmıştır. Yine araştırma kapsamında part-time çalışmanın part-time çalışan annelerin ruh hallerine olumlu yansıdığı, bu durumun çocukların gelişimini de olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırma kapsamında part-time çalışma kısa vadede her ne kadar iş aile dengesi kurmada olumlu etkileri olsa da bazı anneler part-time çalışmanın uzun vadede götürüsünün daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Part-time çalışmanın olumsuz etkilerinden olan düşük emeklilik geliri, düşük ücret vb. part-time çalışan anneleri tedirgin eden bazı hususlardır.

Part-time Çalışmanın Part-time Çalışan Annelerin Kariyer Hedeflerine Etkisi araştırmanın dördüncü ana temasıdır. Bu tema altında “Kariyer Hedefleri Önündeki Zayıflıklar” vurgusu değerlendirilmiştir. Günümüzde kadınların çalışma hayatına katılmaları yönünde olumlu gelişmeler olmuş, eğitim seviyesinin yükselmesi ile kadınların da iş hayatında yöneticilik ve kariyer gelişimi konusunda gelişme sağladıkları görülmüştür. Araştırma kapsamında part-time çalışan anneler ile yapılan görüşmelerden, görüşmecilerin yarısının işyerinde terfi ve ilerleme olanağının olmadığı, diğer yarısının ise terfi ve ilerlemenin birincil şartının tam zamanlı çalışmaya geçiş olduğu anlaşılmıştır. Görüşmecilerin yarısının terfi ve ilerleme olanağından yoksun olmasının sebebinin part-time çalışan annelerin çalışma statülerinin düşüklüğü, niteliklerinin tekdüze olması ve mezuniyet durumları ile alakalı olduğu düşünülmektedir. Araştırma kapsamında işyerinde terfi ve ilerleme imkanı bulunan anneler ise yöneticilik gibi pozisyonların beraberinde büyük sorumluluklar ve yükümlülükler getirmesi sebebi ile terfi almak istemediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum kariyer hedefleri süreçlerinde tam zamanlı çalışanların üstünlüklerini gösterir niteliktedir. Bu noktadaki önerimiz tam zamanlı çalışanlar ile part-time çalışanlar arasındaki ayrımcılığı engellemeye yönelik eşit davranma yükümlülüğü getiren yasal düzenlemeler yapılması yönündedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, B. (2016). “Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.13, S.52, ss. 2008-2038.
- Aktan, C. C. ve Şen, H. (2001). “Ekonomik Kriz: Çözüm ve Önerileri”, *Yeni Türkiye, Ekonomik Kriz Özel Sayısı*, C. II, S.42, ss.1225-1230.
- Alkan Meşhur, A. F. (2007). “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, *IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, Kütahya.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı Kanunu ile Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Ansal, H. (1999). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, Post-Fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Ne Oluyor?* İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası.
- Aslan, K. (2001). “Eğitimin Toplumsal Temelleri”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dersigi*, S. 5, ss. 16-30.
- Aslan, A. E., (2006). “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 39, S. 4, ss. 118-149.
- Aşık, A. G., (2013). “10. Kalkınma Planı ve Yine Türkiye’yi Kadınlar Büyütebilir mi?”, <https://www.tepav.org.tr>, (Erişim: 22 Haziran 2019).
- Aşkın, E., Ö., ve Aşkın, U. (2019). “İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 8, S. 1, ss. 977-1001.
- Argun, F., N. (1994). “Kısmi Süreli Çalışma ve Bireysel İş Hukuku Açısından Doğurduğu Sorunlar”, *Çimento ve İşveren Dergisi*, C.8, S. 3, ss. 14-24.
- Atıl, Yörü, H. (2009). “Türkiye’de Üniversite Kütüphanelerinde Kadın İşgücü”, *Türk Kütüphaneciliği* 23, ss. 351-365.
- Aykaç, M. (1992). “Kısmi Süreli Çalışmanın Ekonomik ve Sosyal Boyutları”, *Sosyal Siyaset Dergisi*, C. 1, S. 4, ss. 37-48
- Aytaç, S. (2000). “Çalışma Yaşamında Kariyer Sorunu”, *Nusret Ekin’e Armağan*. Ankara: TÜHİS Yayınları.

- Aytaç, S. (2001). “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, *İş-Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, C. 3, S. 1.
- Aytaç, S. ve öte. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Bacak, B., ve Şahin, L. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S. 1, ss. 325-340.
- Balcı, Y. (1995). “Bilgi Teknolojisi ve İstihdam”, *Çerçeve*, C. 4, S. 15, ss. 78-84.
- Baltacı, A. (2018). “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 7, S. 1, ss.231-274.
- Baskan, Ş. E. (2007). “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 21, S. 2, ss. 3-46.
- Başaran, Y. K. (2017). “Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı”, *Akademik Sosyal Araştırma Dergisi*, S.47, ss.480-495.
- Başköy, H. ve Kılıçaslan, Y. (2017). “Esnek İşgücü Piyasası Politikalarının Ücret ve Kâr Üzerine Etkisi: Bir Karşılaştırmalı Ülke Analizi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 54, S. 3, ss. 1507-1543.
- Belek, İ. (1999). *Postkapitalist Paradigmalar*. İstanbul: Sorun Yayınları.
- Berber M. ve Eser B. Y. (2008). “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz”, *İş-Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, C. 10, S. 2, ss. 1-16.
- Berkün, S., Dilbaz Alacahan, N. ve Ataklı Yavuz, R. (2015). “Kadın İstihdamını Arttırmada Alternatif Bir Değerlendirme: Evde Çalışma”, *International Anatolia Academic Online Journal (IAAOJ)*, C. 2, S. 2, ss. 43-61.
- Biçerli, K. ve Özer, M. (2003). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3, S. 1, ss. 55-86.

- Biçerli, K. (2016). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bozkurt, V. (2014). *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm Bilgi, Ekonomi ve Kültür*. Bursa: Ekin.
- Branine, M. (2004). “Job Sharing and Equal Opportunities Under The New Public Management in Local Authorities”, *International Journal of Public Sector Management* , C. 17, S. 2, ss. 136-152.
- Branine, M. (2003). “Part-time Work and Job Sharing in Health Care: Is the NHS A Family-Friendly Employer?”, *Journal of Health Organization and Management* , C. 17, S. 1, ss. 53-68.
- Brewster, C., Mayne, L. ve Tregaskis, O. (1997). “Flexible Working in Europe: A Review of the Evidence”, *Management International Review* , C. 37, S. 1, ss. 85-103.
- Camcı, A. (2004). *Cinsiyet Faktörünün Performans Değerlendirme Sonuçları Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez No. 145386).
- Canbey Özgüler, V. (2012). “Home-Based Woman Workers: The Case of Turkey/Eskişehir”, *International Journal of Business and Social Science*, C. 3, S. 19, ss. 262-271.
- Carney, T. (2009). “The Employment Disadvantage of Mothers: Evidence for Systemic Discrimination”, *Journal of Industrial Relations*, C. 51, S. 1, ss. 113-130.
- Ceneviz, M. (1978). *Geçmişten Bugüne Kadın*. Ankara: Bulut Yayınevi.
- Çakmak, U. (2004). “Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi Ve Toyota Örneği”, *Ekonomik Yaklaşım*, C. 15, S. 52, ss. 235-253.
- Çarıkçı, İ. H. (2001) “İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç ve Nedenler-Türkiye’deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama”, *9. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, ss. 337-348.
- Çarıkçı, İ. H. (2009). “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 9, ss. 153-170.

- Çelenk, H. (2008). *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisine Tekstil Sektöründe Uygulaması*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez No. 221808).
- Çelik, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.
- Çelik, S. (2007). İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller. *Uzmanlık Tezi*. Bursa.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Çolak, A. (1999). *İşin Yeniden Örgütlenme Sürecinde Esneklik*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Daver, B. (1968). “Kadınların Siyasal Hakları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 23, S. 4. ss. 121-130.
- Dedeoğlu, S. (2000). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim Dergisi*. S.86, ss. 139-170.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* S. 2, ss. 68-89.
- Demircioğlu, A., M. ve Engin, M. (2002). *Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Dillaway, H. Ve Pare, E. (2008). “Locating Mothers: How Cultural Debates About Stay-at-Home Versus Working Mothers Define Women and Home”, *Journal of Family Issues*, S. 29(4), ss. 437-464.
- Di Martino, V. ve Wirth, L. (1990). “Telework: A New Way Of Working And Living”, *International Labour Review* , C. 129, S. 5, ss. 529-554.
- Dikmen, A. A. (2017). *Makine, İş, Kapitalizm ve İnsan*. İstanbul: Note Bene Yayınları.
- Doğramacı, E. (1989). *Türkiye’de Kadının Dünü Ve Bugünü*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

- Durna, U. (2005). "A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 1, ss. 275-290.
- Duruoğlu, T. (2007). "Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, S. 24, ss. 61-76.
- Ekin, N. (1994). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Beta.
- Ekin, N. (1999). "Esneklik Çağı", *Mercek*, C. 4, S. 15, ss. 6-14.
- Ekonomi, M. (1994). "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", *Çalışma Hayatında Esneklik*. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını.
- Erdut, T. (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*, Ankara: TÜHİS.
- Erdut, T. (2005). "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", *Çalışma ve Toplum*, S.3, ss. 11-49.
- Erdut, T. (2011). "Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma", *Çalışma ve Toplum*, C. 29, S. 2, ss. 55-82.
- Erkan, H. (1994). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Eroksal Ülger, G. (2015). "Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme", *Yasama Dergisi*, C. 10, S. 31, ss. 24-45.
- Ertürk, Ş. (2008). *Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği : Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında*. Ankara: Belediye-İş Sendikası.
- Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. (2001). "The Tug of Work and Family", *Personnel Review*, C. 30, S. 5, ss. 502-530.
- Gatrell, V. (2007). "A fractional Commitment? Part-time Work and the Maternal Body", *International Journal of Human Resource Management*, C.18, S.3, ss.462-475.

- Gibson, V. (2003). "Flexible Working Needs Flexible Space?", *Journal of Property and Finance*, C. 21, ss. 12-22.
- Göktürk, M. (2007). "Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri", *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi* S. 12, ss. 207-220.
- Gönüllü, M. ve İçli G. (2001). "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", *C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 25, S. 1, ss. 81-100.
- Gökçimen, S. (2008). "Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi", *Yasama Dergisi*, S. 10, ss. 5-59.
- Günay, C. İ. (2004). "Çalışma Sürelerinde Esneklik", *Kamu-İş*, C. 7, S. 3, ss. 1-17.
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek Çalışma Saatlerinin Çalışanların Sosyal Roller ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez No. 280538).
- Grint, K. (1994). *The Sociology of Work: Introduction*. London: Politiy Press.
- Hablemitoğlu, Ş. (1998). "İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları" *Verimlilik Dergisi*, S. 27, ss.127-142.
- Hakim, C. (1993). "Notes and Issues the Myth of Rising Female Employment", *Work, Employment & Society*, C. 7, S. 1, ss. 97-120.
- Humphreys, P. C., Fleming, S., ve O'Donnell, O. (2000). "Balancing Work and Family Life: The Role of: Fleming, Sile, Flexible Working Arrangements", *Balancing Work and Family Life: DSCFA Research Programme* http://www.welfare.ie/en/downloads/work_fam.pdf, (Erişim: 15.12.2018).

- İlkkaracan, İ. (1998). “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”, *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler*, der. Berktaş, A, İstanbul: Tarih Vakfı yayınları.
- İpek Köstekli, Ş. (2009). *Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı*, İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları.
- Jianwei Z. ve Yuxin L., (2011). “Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect”, *International Journal of Business & Management*, C. 6, S.1, ss. 89-103.
- Karaca, Ş. (2012). “İlk Dönem Türk Romanlarında Anne Kimliği”, *Akademik Bakış Dergisi*, S. 33, ss. 1-17.
- Karkıner, N. (2016). “Kadın Aile ve Toplum”, *Sosyolojiye Giriş*. ed. N. Suğur, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kapar, R. (2011). “Hollanda’da Kadınların Kısmi Süreli İstihdamı ve Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, C. 29, S. 2, ss. 129-163.
- Kapucugil, Ekiz, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de İstatistikle Çalışan Anneler, *Çalışan Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. ed. Sürvegil Dalkılıç, O. Ankara: Nobel.
- Kazgan, G. (2009). *Tanzimattan 21. yüzyıla Türkiye Ekonomisi: Birinci Küreselleşmeden İkinci Küreselleşmeye*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kerka, S. (1990). “Flexible Work Schedules”, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED321157.pdf> , (Erişim: 10.12.218).
- Keser, A. (2000). “Avrupa Birliği’nde Atipik İstihdam”, *Prof. Dr. Nurhan Akçaylı’ya Armağan*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Keser, A. (2013). *Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatı*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998), “Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland”, *Human Relations*, C. 51, S. 2, ss. 157-177.

- Kocabaş, F., Besler, S., ve Canbey Özgüler, V. (2017). “Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma: Eskişehir El Sanatları Pazarı Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 18, ss. 178-201.
- Koç, M. ve Görücü, İ. (2011). “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum*, C. 28, S. 1, ss.149-178.
- Koç, N. K. (2017). “Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri”, *Mülkiye Dergisi*, C. 41, S. 3, ss. 83-110.
- Koray, M. (1992). “Çalışma Hayatında Kadın Gerçekleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 25, S. 1, ss. 93-122.
- Koray, M. (1995). *Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi*, İstanbul, Petrol-İş '95-'96 Yıllığı.
- Koray, M. (2011). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de ‘Cinsiyet’ Eşitliği Politikaları: Sol Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma ve Toplum*, C. 29, S. 2, ss. 13-55.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Kurtulmuş, N. (1995). “Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 9, S. 6, ss. 3-18.
- Kuşaksız, A. (2006). “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, *Yönetim ve Ekonomi*, C. 13, S. 2, ss. 19-29.
- Kutal, G. (1991). “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Çalışma ve Geleceği”, *Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli*, Ankara.
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını: (1839-1923)*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.

- Kuzgun, İ. (2004). “Türkiyede Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi” *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 22, S. 2, ss. 17-31.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, A., S. (2004). “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 37, S. 1, ss. 14-27.
- Koç, Y. (1976). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi*. Ankara: Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları.
- Makal, A. (2001). “Türkiye’de 1950-1960 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*”, C. 56, S. 2, ss. 117-155.
- Makal, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2, S. 25, ss. 13-41.
- Makal, A. (2015). “Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960”. *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi*. der. G. Toksöz ve A. Makal, Ankara: İmge Kitapevi.
- Metin, B. ve Özaydın, M. (2016). *Çalışma ve Refah*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Metin, Ş. ve Kariman, R. A. (2013). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/>, (Erişim: 04.05.2020)
- Mustafayeva, L. (2013). *İş Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngilteredeki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*, Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez No. 333685).
- Mutlu, E. (2013). “Kısmi Süreli Çalışmanın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, S. 4, ss. 29-49.
- Narter, S. (2018). “Kadroya Geçirilen Taşeron (Alt İşveren) İşçilerinin Mevcut Durumunun 696 ve 703 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile

- Mevzuatımız Açısından Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 15, S. 59, ss. 865-895.
- Noyan, M. A. (2007). *Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez No. 205338).
- Odaman, S. ve Erdek, E. (2002). “Küreselleşme ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, *Türk Ağır Sanayii ve hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)*, C. 17, S. 3, ss. 47-55.
- Oğuz, M. C. (2018). “Post-Fordizm ve Devlet”, *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, C. 2, S. 1, ss.19-34.
- Ölçer, F. (2004). “21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 6, S. 22, ss.145-165.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 35-61.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *Emek ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 35-59.
- Özar, Ş. (2015). “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdam Politikaları Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları”. *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. der. G. Toksöz ve A. Makal, Ankara: İmge Kitapevi.
- Özdemir, C. S. (2010). “Part-Time İş Sözleşmesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, S. 100, ss. 211-220.
- Özdemir, M. (2010). “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 323-343
- Özdemir, S. ve Parlak, Z. (2010). *Kobi’lerde Esnek Çalışma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

- Özen, Kapız, S. (2002). “İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 4, S. 3, ss. 139-153.
- Özen, S. (2005). “Değişim Sürecinde İşin Anlamı”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, der. A. Keser, İzmir: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öztürk, M. (2007). “Türkiye’de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* S.53, ss. 478-514.
- Parlak, Z. (1999). “Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 1, ss.83-102.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, C. 60, S. 1, ss. 1-60.
- Perez, M. P., Sa’nchez, M. A., ve Carnicer, M. D. (2002). “Benefits and Barriers of Telework: Perception Sa’nchez, A.Martinez, Differences of Human Resources Managers Carnicer, M.P. de Luis: According to Company’s Operations Strategy”, *Technovation*, C. 22, ss.775-783.
- Petrol-İş. (1990). '90 Petrol-İş.
- Pollert, A. (1998). “The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?”, *Work, Employment and Society*, C. 2, S. 3, ss. 281-316.
- Perter, P. (2000). “Globalization and Higher Education Policy”, *Educational Theory*, C. 50, S. 4, ss. 449-465.
- Prizn, T. (2006). “Almanya'da Esnek Çalışma Süresi Modelleri”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, C.1, S. 1, ss. 190-194.
- Punch, K. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, çev. Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Razon, N. (1983). *Çalışan Anne ve Çocuk*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.

- Saklı, A. R. (2013). “Fordizm'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 12, S. 44, ss. 107-131.
- Sarısamam, S. (1997). “Birinci Ordu Birinci Kadın İşçi Taburu”, *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, C. XIII, S. 39, ss. 695-723.
- Saydan, R. (2004). “1900'lerin İlk Yıllarında Ford-General Motors Rekabeti”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.7, S. 11, ss. 153-159.
- Seçer, H. Ş. (2010). *Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık*. İzmir: Altın Nokta Yayınları.
- Seçer, H. Ş. (2015). *Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık, Çalışan Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. ed. Sürvegil Dalkılıç, O. Ankara: Nobel.
- Selçuk, G. (2011). “Fordist Birikim Rejimi ve Kitle Kültürü”, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, C. 6, S. 24, ss. 4130-4152.
- Serin, İ. (2005.). “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, <https://legalbank.net/arama>, (Erişim: 20.12.2018).
- Sert, S. (2014). “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 110, ss. 335-356.
- Sinider, S. (1995). “Characteristics Of The Part-Time Work Force And Part-Time Employee Participation İn Helat And Pension Benefit”, *Journal Of Labour Research*, C. 16, S. 3, ss. 239-248.
- Skousen, M. (2016). *İktisadi Düşünce Tarihi*, çev. Mustafa Acar, Ekrem Erdem, ve Metin Toprak. Ankara: Adres Yayınları.
- Smith, C. (1989). “Flexible Specialisation, Automation And Mass Production”, *Work, Employment & Society*, C.3, S. 2, ss. 203-220.
- Solmuş, T. (2004). “İş Yaşamında Öfke ve Saldırganlık”, *İş –Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, C. 6, S. 1.

- Suğur, N. (1999). “Fordizm, Post-Fordizm ve Ötesi”, *Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 134-152.
- Sümer, H. H. (2014). *İş Hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları.
- Süzek, S. (2001). “İş Akdinin Türleri”, *Mercek*, ss. 17-35.
- Şahin Emir, A. (2016). “Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 1, ss.113-153.
- Şen, S. (2004). “Esnek Uzmanlaşma ve Kamu Yönetimi Reformu”, *Mülkiye Dergisi*, C. 28, S. 243, ss.147-169.
- Şen, S. (Kasım 1999-Şubat 2000). “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 15-16, S. 6, ss. 24-55.
- Şenel, A. (1985). *İlkel Topluluktan Uygar Topluma*. Ankara: Birey Ve Toplum Yayınları.
- Tan, E. M. (1979). *Kadın: Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Tan, E. M., Ecevit, Y. ve Üşür, S. (2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş*. İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- Tathoğlu, E. (2012). “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği.”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık Sayısı, ss. 69-84.
- Taymaz, E. (1993). “Kriz ve Teknoloji”, *Toplum ve Bilim*, S. 56-61, ss. 5-40.
- Tekin, H. H. (2006). “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, C. 3, S. 13, ss. 101-116.
- Thurman, J. E., ve Trah, G. (1990). “Part-Time Work İn International Perspective”, *International Labour Review*, C. 129, S. 1, ss. 23-40.
- TİSK. (1999.). *Çalışma Hayatında Esneklik*. İstanbul.

- Tokol, A. (2000). “Esneklik ve Endüstri İlişkileri”, *Prof. Dr. Nurhan Akçaylı'ya Armağan*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Tokol, A. (2003). “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 5, S. 1.
- Tokol, A. (2015). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınları.
- Tokol, A. (2016). “Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar (Dezavantajlı Gruplar)”, *Sosyal Politika*, der. İ. Oral ve Y. Şişman, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Toksöz, G. (2009). “Neoliberal Piyasa ve Muhafazakar Aile Kısılcığında Türkiye’de Kadın Emeği”, *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm*, der. N. Mütevellioğlu ve S. Sönmez, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Toksöz, G. (2015). “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”. *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. der. G. Toksöz ve A. Makal, Ankara: İmge Kitapevi.
- Toksöz, G. (2016). “Kadından Aile’ye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII. Bildiriler*. Kocaeli: Disk Yayınları.
- Topçuoğlu, R. A. (2011). “Kadın Emeği ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma”, *Kadın Emeği konferansı Bildiri Kitabı*. Ankara: TEPAV Yayınları.
- Topgül, S. ve Akpınar, F. (2017). “Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 157-180.
- Tozlu, E. (2011). “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, C. 3, S. 4, ss. 99-116.
- True, T. (1992). “Labour Flexibility in Europe”, *International Labour Review*, C. 131, S. 4-5, ss. 497-512.

- Tsiligirides, T. A. (1993). “Teleworking: An Information Technology Tool for Integrated Broadband Communication Development in Rural Areas of Europe”, *Journal of Information Technology*, C. 8, S. 4, ss. 241-256.
- TÜRKMETAL. (2017). *4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Yönetmelikler*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-17.
- Ulaş, I. ve Yılmaz, E. (2017). “Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, *Sosyal Politika*. de. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: DoraYayınları.
- Ulucan, D. (2007). “Yargıtay'ın Kayan İş Süreleir ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. Özel Sayı, ss. 177-188.
- Ulukan, U. (2014,). “Avrupa İstihdam Stratejisinin Peri Masalı: Güvenceli Esneklik”, *DİSK-AR*, 52-63.
- Ünal, A. (2005), “Avrupa’da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, *Kamu-İş*, S. 1, ss.111-128.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2009). “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, *Çalışma ve Toplum*, C. 21, S. 2, ss. 25-41.
- Vidal, M. (2011), “Reworking PostFordism: Labour Process Versus Employment Relations”, *Sociology Compass*, S. 5/4, ss.273-286.
- Volling, B. L. ve Belsky, J. (1993). “Parent Infant, and Contextual Characterictics Related to Meternal Employment Decisions in the First Year on Infancy”, *Family Relations*, S. 42(1), ss. 4-12.
- Voydanoff, P. (1988). “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict”, *Journal of Marriage and Family*, C. 3, S. 50, ss. 749-761.
- Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr> (Tez No. 140845).
- Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Ankara: Kamu-İş.

- Yavuz, A. (2000). *Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Örnekler*. Ankara: TUHİS.
- Yentürk, N. (1993). “Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İş Bölümünün Geleceği”, *Toplum ve Bilim*, S. 56-61, ss. 42-56.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yorgun, S. (2010). “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, *Sosyo Ekonomi*, S. 1, ss. 169-189.
- Yumuş, A. (2011). Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları. *Uzmanlık Tezi*. Ankara.
- Zeybekoğlu, Ö. (2013). “Günümüzde Erkeklerin Gözünden Babalık ve Aile”, *Mediterranean Journal of Humanities*, ss. 297-328.
- Zeytinoğlu, I. U. (1995). “Kısmi Çalışma (Part-Time) ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir”, *Kamu-İş*, C. 4, S. 1, ss. 137-151.

EKLER

EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

Sayın Katılımcı, Bu mülakat, Kırklareli 'de part time çalışan annelerin bakış açısı ile part-time çalışmanın değerlendirilmesi sonucunda elde edilen bilgilerin yüksek lisans tezinde kullanılması amacıyla hazırlanmıştır. Mülakat sonucunda elde edilen bulgular yalnızca bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve kesinlikle araştırmacılar dışında kimseyle paylaşılmayacaktır.

Danışman: Doç. Dr. Ramazan TİYEK **Araştırma Sorumlusu:** Ayşe BAYRAK

Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri A.B.D.
Yüksek Lisans Öğrencisi
ayseokan2606@gmail.com

SORULAR

A) Kişiyi Tanımaya Yönelik sorular

1. Yaşınız?
2. Medeni durumunuz?
3. Eğitim durumunuz nedir?
4. Kaç çocuğunuz var?
5. Ne kadar zamandır part-time çalışıyorsunuz?
6. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?
7. Çalışma saatlerinizi kendiniz ayarlayabiliyor musunuz?

B) Part Time Çalışmanın İş-Aile Dengesi Üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik soru grupları

a) Part-time çalışan annelerin part-time çalışmayı tercih etme nedenleri

1. Part time çalışmayı nasıl tanımlarsınız? Sizi part time çalışmaya yönlendiren sebepler nelerdir. Biraz bahsedebilir misiniz?
2. Eşinizin veya aile fertlerinizin part time çalışmanıza yönelik olumlu olumsuz genel tutumları nelerdir?

b) Part-time çalışan annelerin Ev içi-dışı sorumluluk düzeyleri

1. Çocukların yetiştirilmesi ve bakımı noktasında (ev içerisindeki) yoğun olarak sorumluluğu kim almaktadır?
2. Çocuklarınızın kreş, okul, kurs ve sağlık gibi (ev dışı) konularda sorumluluğu yoğun olarak kim almaktadır?
3. Aile içerisinde para yönetimi kimin sorumluluğundadır?
4. Aile içerisindeki işlerde eşiniz ev içi işlerinizde yardımcı olur mu?

c) Part-time çalışan annelerin iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıkları

1. Part time çalışma aile düzeninizi nasıl etkilemektedir?
2. Part time çalışmanın hayatınızda iş-aile dengesi kurma açısından kolaylık sağladığını düşünüyor musunuz?
3. Part time çalışma sosyal yaşantınıza nasıl yansımaktadır? Olumlu veya olumsuz etkileri nelerdir?
4. Part time çalışmanın çocuklarınız üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerinden bahsedebilir misiniz?
5. Part time çalışma ruh halinizi nasıl etkilemektedir?
6. Part-time çalışmayı bilinçli olarak mı tercih ettiniz?
7. Çalışma hayatında part-time ya da tam zamanlı çalışarak yer alma konusunda tercihiniz olsa hangisini tercih ederdingiz?

d) Part-time çalışmanın kariyer hedeflerine etkisi

1. İşyerinizde terfi ve ilerleme olanağı var mı?
2. Yöneticinizin/Yöneticilerinizin yaptığınız işe bakışı nasıldır?
3. Yöneticinizin/yöneticilerinizin tam zamanlı çalışanlara ayırt edici şekilde davrandığını düşünüyor musunuz?
4. İşyerinizde tam zamanlı çalışanların size ve sizin gibi part-time çalışanlara karşı genel tutumu nedir?
5. İşyerinizde part-time çalışıp terfi alan var mı?
6. İşyerinizde terfi alacağınıza inancınız var mı?
7. İşyerinizde terfi alabileceğiniz en yüksek mevki nedir?

EK 2: Görüşme Çizelgesi

Kod	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Çocuk Sayısı	Part-Time Çalışma Süresi	Haftalık Çalışma Süresi	Çalışma Saatlerini Ayarlayabilme İmkânı
A1	44	Evli	İlkokul	3	6 Yıl	30 saat	Hayır
A2	47	Evli	Lise	1	3 Yıl	25 saat	Hayır
A3	26	Evli	Lise	1	3 Ay	30 saat	Hayır
A4	43	Evli	Önlisans	2	1,5 Yıl	30 saat	Hayır
A5	23	Evli	Lise	1	1 Yıl	30 saat	Hayır
A6	32	Evli	Lisans	1	2 Yıl	20 saat	Hayır
A7	32	Bekar	Lise	3	4 Ay	20 saat	Hayır
A8	29	Evli	Önlisans	1	7 Ay	24 saat	Hayır
A9	27	Evli	Lisans	1	2 Yıl	24 saat	Hayır
A10	31	Evli	Lise	1	4 Yıl	30 saat	Hayır
A11	53	Evli	İlkokul	4	1 Yıl	20 saat	Hayır
A12	29	Evli	Lise	1	8 Ay	15 saat	Hayır
A13	31	Evli	Lisans	1	2 Yıl	30 saat	Hayır
A14	39	Bekar	Ortaokul	2	5 Yıl	24 saat	Evet
A15	39	Evli	İlkokul	2	3 Ay	20 saat	Hayır
A16	51	Evli	Lise	3	8 Yıl	30 saat	Hayır
A17	39	Evli	İlkokul	2	1,5 Yıl	30 saat	Evet
A18	28	Evli	Önlisans	1	2,5 Yıl	24 saat	Hayır