

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

**YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI BAĞLAMINDA  
ÇALIŞAN KADINLAR**

Alper ALP

Danışman

Doç. Dr. Sevda DEMİRBİLEK

2007

## Yemin Metni

Tezsiz Yüksek Lisans projesi olarak sunduğum "Yeni alışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında alışan Kadınlar" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18.03.2007

Alper ALP

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE SINAV TUTANAĞI

### Öğrencinin

**Adı ve Soyadı** :  
**Anabilim Dalı** :  
**Programı** :  
**Proje Konusu** :  
**Sınav Tarihi ve Saati** :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün ..... tarih ve ..... Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 18.maddesi gereğince yüksek lisans proje sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan projesini ..... dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek proje konusu gerekse projenin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI  O OY BİRLİĞİ ile  O  
DÜZELTME  O\* OY ÇOKLUĞU  O  
RED edilmesine  O\*\* ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır.  O\*\*\*  
Öğrenci sınava gelmemiştir.  O\*\*

\* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.  
\*\* Bu halde adayın kaydı silinir.  
\*\*\* Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Proje, burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.  Evet  
 O  
Proje, mevcut hali ile basılabilir.  O  
Proje, gözden geçirildikten sonra basılabilir.  O  
Projenin, basımı gerekliliği yoktur.  O

### JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

.....  Başarılı  Düzeltme  Red .....

## ÖZET

Küreselleşme sürecinde değişen çalışma yaşamı ile teknolojik yenilikler ve rekabet, yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma biçimleri standart çalışma şeklinden farklı özellikler içermektedir. Daha çok başarı hedefleyen pek çok firma kısa bir zaman diliminde esneklik uygulamalarına yönelmiştir ve birçok kişi bu çalışma biçimleri altında istihdam edilmeye başlamıştır.

İş ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çalışan kadınlar açısından yeni çalışma biçimleri önemli bir tercihtir. Bir yandan bir sosyal kurum olarak ailenin değişim sürecini yaşaması, diğer yandan kadın işgücünün yeni çalışma biçimleri aracılığı ile çalışma yaşamında yer alması kapsamlı bir konudur. Bu, yeni çalışma biçimlerinin avantajları yanında bazı zorluk ve sorunları da kendi içinde barındırmasından kaynaklanmaktadır.

Yeni çalışma biçimleri ve değişen aile yapısı bağlamında çalışan kadınları ele alan çalışma, kadınların statülerindeki değişim kadar karşılaştıkları sorunları incelemeyi ve bunlara karşı bazı çözümler getirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın ilk bölümünde çalışma ve aile kavramları üzerinde durulurken, ikinci bölümde çalışan kadının aile ve iş yaşamı, sorunları ve çözümleri bakımından irdelenmektedir.

## **ABSTRACT**

**During the process of globalisation, technological developments, competition and the changing of working life, have all created new forms of work. When compared to standardized patterns, these forms of work have quite different norms. Firms with goals for high success, faced the flexible patterns in a short time and people got started to employ in these kinds of positions.**

**New forms of work are of great importance for the women in search of a balance between working and family life. In this context, in the changing process of family as a social unit, it is very important for women labour force participation in working life through new forms of working and this is a complex issue. This complexity stems from some difficulties and problems that new forms of working include.**

**This paper studies on working women in complex of new forms of work, discuss the issue in the frame of changing family structure. It focuses on concepts of work and family in the first chapter, and studies the problems of the work and family life of women in the second chapter.**

## İÇİNDEKİLER

### YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI BAĞLAMINDA ÇALIŞAN KADINLAR

YEMİN METNİ	II
TUTANAK	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR	VIII
GİRİŞ	IX

## I. BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÇALIŞMA KAVRAMI	1
1.1.1. Tanımı	1
1.1.2. Gelişimi	3
1.1.2.1. Endüstrileşme Öncesi Dönem	3
1.1.2.2. Endüstrileşme Dönemi	6
1.1.2.3. Endüstrileşme Sonrası Dönem	8
1.1.3. Yeni Çalışma Biçimleri	11
1.1.3.1. Gelişimi ve Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler	11
1.1.3.1.1. Gelişimi	11
1.1.3.1.2. Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler	13
1.1.3.1.2.1. Küreselleşme	13
1.1.3.1.2.2. Teknoloji	14
1.1.3.1.2.3. Rekabet	15
1.1.3.2. Türleri	16
1.1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışma	17

1.1.3.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma	19
1.1.3.2.3. İş Paylaşımı	20
1.1.3.2.4. Belirli Süreli Çalışma	21
1.1.3.2.5. Evde Çalışma	22
1.1.3.2.6. Tele Çalışma	23
1.1.3.2.7. Geçici Çalışma	23
1.1.3.2.8. Taşeron Uygulaması	25
<b>1.2. AİLE KAVRAMI</b>	<b>26</b>
1.2.1. Tanımı	26
1.2.2. Fonksiyonları	28
1.2.3. Tarihsel Gelişimi	31
1.2.3.1. Endüstrileşme Öncesi Dönem	32
1.2.3.2. Endüstrileşme Dönemi	33
1.2.3.3. Endüstrileşme Sonrası Dönem	35
1.2.4. Bir Sosyal Kurum Olarak Ailenin Diğer Sosyal Kurumlarla İlişkisi	37

## **II. BÖLÜM**

### **İŞ VE AİLE YAŞAMI BAĞLAMINDA ÇALIŞAN KADIN**

<b>2.1. KADININ TOPLUM VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ</b>	<b>42</b>
2.1.1. Toplumsal Yaşamda Kadın	42
2.1.1.1. Geleneksel Toplum	42
2.1.1.2. Endüstri Toplumu	43
2.1.1.3. Endüstri Sonrası Toplum	45
2.1.2. Çalışma Yaşamında Kadın	46
2.1.2.1. Geleneksel Toplum	46
2.1.2.2. Endüstri Toplumu	48
2.1.2.3. Endüstri Sonrası Toplum	50

2.2. YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE DEĞİŞEN AİLE AÇISINDAN KADIN	53
2.2.1. Çalışan Kadının Karşılaştığı Sorunlar	53
2.2.1.1. Ayrımcılık	53
2.2.1.2. Cinsel Taciz	55
2.2.1.3. Olumsuz Çalışma Koşulları	56
2.2.1.4. İş Güvencesizliği	57
2.2.1.5. Sosyal Korumasızlık	58
2.2.1.6. Yeni Aile Biçimleri	58
2.2.1.7. Çocuk Bakımı	59
2.2.2. Çalışan Kadının Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri	60
SONUÇ	72
KAYNAKÇA	74



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>Any.</b>	: Anayasa
<b>Bağ – Kur</b>	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız alışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>C.</b>	: Cilt
<b>ev.</b>	: Çeviren
<b>ev. Edt.</b>	: Çeviri Editörü
<b>Der.</b>	: Derleyen
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>Edt.</b>	: Editör
<b>İş K.</b>	: İş Kanunu
<b>md.</b>	: Madde
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>Sa.</b>	: Sayı
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri
<b>Vol.</b>	: Cilt
<b>Yay. Haz.</b>	: Yayına Hazırlayan
<b>yy</b>	: Yüzyıl

## GİRİŞ

İnsanlığın en temel ve en eski olgularından biri olan çalışma, tarihsel süreçte pek çok değişime sahne olmuştur. Her konuda yarattığı büyük değişimlerle anılan endüstrileşme ise, gerek çalışmanın şeklini değiştirmesi, gerek bu olguya dair ilişkileri, tanımlamaları ve beklentileri farklılaştırması bakımından, çalışma tarihinde de bir dönüm noktası olmuştur. Yeni yüzyıllar, çalışma yaşamına yön veren yeni dinamikleri beraberinde getirmiştir. Teknolojik değişimler, küreselleşme ve rekabet, değişen üretim ilişkilerine ve sosyal kurumlara esneklik anlayışını getirmiş, standart çalışma biçimlerinin yanında esnek çalışma biçimleri gündeme gelmiştir.

Ortaya çıktığı ilk yıllarda kadınların çalışma yaşamında yer alması için iyi bir fırsat şeklinde düşünülen ve hatta bazı ülkelerde bu yönde teşvik edilen yeni çalışma biçimleri, yalnızca kadınlar tarafından değil, öğrenciler, yaşlılar, ek gelir isteyen bireyler ve hatta işsizlikle bağlantılı olarak erkekler tarafından da tercih edilmiştir. Bununla birlikte bu çalışma biçimleri, üzerine aldığı sorumluluklar dolayısıyla iş ve aile dengesini kurmada zorluklar yaşayan kadınlar için özel bir öneme sahiptir. Diğer taraftan endüstrileşmeden hareketle bir sosyal kurum olarak ailenin yaşadığı dönüşümler, kadının çalışma yaşamındaki statüsüne etki eden bir diğer konudur.

Çalışan kadınların, yeni çalışma biçimleri bağlamında, değişen aile yapısındaki yerini ortaya koymayı, karşılaştıkları sorunlarla bunlara karşı çözüm yollarını belirtmeyi amaçlayan çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde kavramsal çerçeveye çizilmeye çalışılarak çalışma ve aile kavramları incelenecektir. İkinci bölümde ise, kadının toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamındaki yeri, endüstrileşme olgusu esas alınarak irdelenecek ve yeni çalışma biçimleri, ev ve iş ortamındaki zorluklar ile birlikte çalışma yaşamında yer alan kadınlar açısından ele alınacaktır.

# I. BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. ÇALIŞMA KAVRAMI

#### 1.1.1. Tanımı

Çalışma kelimesi ile insanlığın düşünebildiği binlerce yıllık geçmişinden bugüne dek sürdürdüğü ve var olduğu sürece sürdürmesi zorunlu olan, belirli bir amaca yönelik çabası anlatılmak istenmektedir<sup>1</sup>. Çalışma, üretimin sosyal ilişki boyutunu ifade etmektedir<sup>2</sup>.

Disiplinler arası bir nitelik taşıyan çalışma olgusu, bu özelliğinden ötürü farklı bilim dallarınca açıklanabilmektedir. SEGUIN'e göre, karmaşık bir etkinlik olmasından ötürü, çalışma kavramı üzerine yapılan tanımlamalar da çeşitli ve belirsiz olabilmektedir<sup>3</sup>. Nitekim, çalışma sosyolojisine göre sosyal bir etkinlik olan çalışma, toplumların sosyal değişim süreçlerinde karşılaşılan önemli bir olgudur. Ekonomi bilimi açısından sadece, "piyasadan bir karşılık elde etmek için yapılan faaliyetler" çalışma kavramından sayılır<sup>4</sup>. Ticari faaliyetlerde "emek harcanma" özelliği ile anılan bu kavram, hukuksal durumlarda da bu temel özelliği ile gündeme getirilir. Endüstriyel ilişkiler üzerine önemli inceleme konuları olan psikoloji bilimi ise, çalışma olgusunu, insanı esas alarak inceler ve bireyin kurum içindeki davranışlarını, olumlu yönde geliştirme olanaklarını araştırır.

Çalışma, "hane halkının ihtiyaçlarını karşılamak için ya da başka bir çıkar dolayısıyla gerçekleştirilen gelir getirici etkinlik" olarak tanımlanabilir<sup>5</sup>. "Kişinin, çeşitli ihtiyaçlarını tatmin amacıyla, belirli ödüller karşılığında, emeğini kullanarak

<sup>1</sup> İltter AKAT, **Endüstri Sosyolojisi**, Mas Ambalaj, İzmir, 1982, s.30.

<sup>2</sup> Michael ROSE, **Industrial Sociology: Work in the French Tradition**, Sage Publications, London, 1987, s.30.

<sup>3</sup> Sabine Erbes SEGUIN, "The Frontiers of the Sociology of Work", **Industrial Sociology: Work in the French Tradition**, (Edt.:Michael ROSE), Sage Publications, London, 1987, s.77.

<sup>4</sup> Hüsnü ERKAN, **Ekonomi Sosyolojisi**, Alper Matbaası, İzmir, 1991, s.96.

<sup>5</sup> Louise A. TILLY / Joan W. SCOTT; **Women, Work and Family**, Holt – Rinehart – Winston, New York, 1978, s.3.

üretken faaliyetlerde bulunması", çalışma olgusunun bir diğer tanımlamasıdır<sup>6</sup>. SOYER'e göre ise çalışma, genel olarak insanın bedensel ya da ussal güçlerini kullanarak işlerini belirli bir amaca yönelik şekilde ve planlı bir biçimde yürütebilmesini ifade etmektedir<sup>7</sup>. Nihayet, bir şey elde etmek için emek harcamaya çalışma denir.

Pek çok olgu gibi, çalışmanın anlamı ve yapısı da tarih sürecinde değişmiştir. Kavramın, günümüzde ilk akla gelen özelliği olan "para kazandırma" unsuru, 19. yy'dan itibaren ön plana çıkmıştır. Bunun nedeni, endüstrileşme sürecinde, para getirici piyasa etkinliklerin "çalışma" kavramıyla ifade edilmesidir. Önceki yüzyıllarda, ekonomik açıdan değerli olmakla birlikte bireye doğrudan para kazandırmayan etkinlikler de çalışma kavramına dahil edilmiştir. 17. ve 18. yüzyıllar boyunca, kadınların, ailelerine destek olmak için yapmış olduğu etkinlikler olan; sebze yetiştirme, hayvan bakımı, çamaşır işleri, yemek hazırlama, tarla işleri ve diğer el işleri, nakit olarak para getirmesi beklenmeyen ancak son derece değerli olduğu bilinen çalışma örnekleri olmuştur<sup>8</sup>. Öte yandan, sosyal sorumluluk bilinciyle gerçekleştirilen gönüllü etkinlikler de birer çalışma örneğidir. Bu nedenle, çalışma kavramının yalnızca ücretli işlerden ibaret olmadığı belirtilmelidir. Karşılığı ücret ile ödensin ya da ödenmesin, bedensel ya da zihinsel emek harcanan etkinlikler, çalışma olgusuna dahildir<sup>9</sup>.

Bireylerin hayatlarında önemli bir yere sahip olan çalışma, yalnızca insan ömrünün geniş bir bölümünü kaplayan önemli bir faaliyet olmakla kalmaz. Çalışma, nerede yaşadığımız, nasıl yaşadığımız, ne tarz insanlarla bağlantı kurduğumuz üzerinde büyük etkisi olan bir olgudur<sup>10</sup>. İşsiz kalan insanların boşlukta kalmış ve yolunu şaşırılmış hissetmelerinden hareketle çalışmanın, bireye sıkıntı veren bir

---

<sup>6</sup> Mahir NAKİP vd., **İngilizce Karşılıklarıyla Açıklamalı İşletme Terimleri Sözlüğü**, 3. Basım, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2006, s.33.

<sup>7</sup> Serap SOYER, **Endüstri Sosyolojisine Giriş**, 1. Basım, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1996, s. 175.

<sup>8</sup> TILLY / SCOTT, s.3.

<sup>9</sup> Anthony GIDDENS, **Sociology**, (Sociology), Fourth Edition, Polity Press, Cambridge, 2001, s.376.

<sup>10</sup> Ronald E. RIGGIO, **Introduction To Industrial / Organizational Psychology**, Fourth Edition, Pearson Education Inc., New Jersey, 2003, s.1.

zorunluluktan çok daha öte bir etkinlik olduğu düşünülmektedir<sup>11</sup>. Çalışma, bireyin prestiji, kimlik ve belirli bir çevreye ait olma duygularının etkili olduğu bir kavrama ve süreçler bütünüdür<sup>12</sup>. Çalışma, insanın özüne ilişkin bir olgudur, insan yaşamının doğasında vardır ve insan olmayı sağlayan temel unsurdur<sup>13</sup>. Çalışma, bireye paranın yanında statü ve saygınlık kazandırır. Yaşamın anlam ve amacının ortaya konulması bakımından ihtiyaç duyulan bir olgudur. Çağdaş toplumlarda, bir iş sahibi olmak, özgüvenin sağlanması, statü sahibi olmak ve saygınlık kazanmak açılarından önemli bir yere sahiptir<sup>14</sup>.

### 1.1.2. Gelişimi

Bireylerin hayatlarını sürdürebilmesi için gerekli olan çalışma, insanlık tarihinin en temel olgularındandır. İkel toplumdan beri söz konusu olan ihtiyaçlar, arayışlar ve üretim zorunluluğu, bu olgunun ana göstergeleri olmuştur. Bununla birlikte, endüstrileşme öncesi dönemdeki çalışma biçimlerinin kısıtlayıcı, bağlayıcı ve irade dışı niteliklerde oluşu, çalışma olgusunu araştırırken karşılaşılan en dikkat çekici noktalardandır. Bu anlamda, aşağıda çalışma olgusunun tarihsel gelişimi, endüstrileşme öncesi dönem, endüstrileşme dönemi ve endüstrileşme sonrası dönem başlıkları altında incelenmektedir.

#### 1.1.2.1. Endüstrileşme Öncesi Dönem

Çalışmanın ve üretimin niteliksel değişimi, insan toplulukları arasındaki farklı toplumsal ilişkileri geliştirmiş ve bu ilişkiler insanlar arasında planlı ve düzenli çalışmaları başlatmıştır<sup>15</sup>. Bireysel mülkiyetin söz konusu olmadığı ilkel toplumda, toplayıcılık ve avcılık esasına göre yapılan ayırım ve elde edilenlerin paylaşımı adına avcı grupları içinde gözlemlenen ilk düzenlemeler, emek olgusu ve üretim ilişkilerinin ilk boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemdeki çalışma olgusu,

---

<sup>11</sup> GIDDENS, Sociology, s.375.

<sup>12</sup> Kuvvet LORDOĞLU / Nurcan ÖZKAPLAN; **Çalışma İktisadı**, Der Yayınları, No.358, İstanbul, 2005, s.3.

<sup>13</sup> ERKAN, s.96.

<sup>14</sup> GIDDENS, Sociology, s.375.

<sup>15</sup> LORDOĞLU / ÖZKAPLAN, s.8.

insanların hayatta kalabilmek için gündeme getirdiği, genellikle beslenmeye dayalı ve gündelik olarak tekrarlanması gereken işlerin yapılmasından ibaret olmuştur. Çalışma ve üretimin amacı, fazla yaratarak başkalarının da ihtiyacını karşılamak temeline dayandığı zaman, ilkel toplumlarda iktisadi yapıda çözümler başlamıştır<sup>16</sup>. İkel üretim biçiminin bu temel dinamikleri, farklı zaman ve mekanlarda köleci ilişkileri ve köleci üretimi gündeme getirerek çalışma tarihinde yeni bir dönemi tetiklemiştir.

Dengesiz mülkiyet dağılımı, bu dönemin en temel özelliklerinden olmuştur. Kölelik döneminde efendilerin köleler üstündeki hakları, alelade bir eşyaya sahip olanların o eşya üzerindeki haklarıyla aynı olmuştur<sup>17</sup>. Ancak, zaman içinde gerek uygarlığın gelişimi, gerekse gelenek görenek ve kanunların farklılaşması kölelerin statüsünü değiştirmeye başlamış, en azından onlara asgari bir takım haklar sağlamıştır. Roma Hukuku bu gelişime büyük ivme kazandırmış, imparatorların farklı alanlarda hayata geçirdiği yeniliklerle bir takım değişiklikler gündeme gelmiştir. Örneğin, kölenin yaşam hakkı efendinin inisiyatifinde olmaktan çıkmış, zulümle karşı karşıya kalma durumunda sahip değiştirme mümkün kılınmış ve kölelikten azat kolaylaştırılarak hür çalışmanın önü açılmıştır.

Ortaçağın beşinci yüzyıldan dokuzuncu yüzyıla uzanan ilk dönemi boyunca, kendine ait bir toplum tipi ve değerler ölçeği olan bir üretim tarzına bağlı yeni bir tarihsel sistem niteliğindeki feodal sistem ortaya çıkmıştır<sup>18</sup>. Bölgeler arasında senyörlerin serflere toprak sağlayarak onları kontrolleri altında tutmasına dayanan bu sistemde kişiler arası bağımlılıklar büyük önem bir taşımıştır.

Köleliğin ortadan kalkmasıyla, serflerin tarih sahnesine çıktığı görülür. Bu kesimi tanıyabilmek için, söz konusu dönemde toprağın ve kişisel ilişkilerin ne denli önemli olduğuna vurgu yapmak gerekir. Serfler, tarım emeğini temsil eden grup olmakla birlikte, çok önemli ikinci bir unsur olarak efendilerine bağlıydılar. Bu

---

<sup>16</sup> LORDOĞLU / ÖZKAPLAN, s.8.

<sup>17</sup> François BARRET, **Emeğin Tarihi**, (Çev.: Babür KUZUCU), May Yayınları, İstanbul, 1970, s.17.

<sup>18</sup> Jacques Le GOFF, "Ortaçağda Batı Avrupa", (Çev.: Nilüfer ULUÇ), **Doğu Batı**, Yıl: 8, Sa: 33, Ağustos Eylül Ekim 2005, s.39-68.

öylesine bir bağımlılıktı ki, hem serf senyörünü hemen her yerde izlemek zorundaydı, hem de bu bağımlılık irsiydi<sup>19</sup>.

Sistemin temelinde serfin üretim yapmak için toprağa duyduğu ihtiyaç yer almıştır. Bunun nedeni, bir serfin, gereken zaman ve ekim alanı olmadan üretim gerçekleşmesinin imkansız olmasıdır. Senyör, bunları serfe sağladıktan sonra, aynı miktarda toprağın, aynı sürede kendisi için işlenmesini talep etmekte ve böylece zaman ve mekan farklılığı, gerekli ürün ile artık ürünün eşitlenmesine yol açmaktadır<sup>20</sup>. Bu bağlamda, hem serfin yeniden üretim yapabilmek için ihtiyaç duyduğu 'gerekli ürün', hem de senyörün payı olan 'artık ürün' elde edilmiş olmaktadır. Toprağın serfe verilmesinin ve üretimin gerçekleşmesinin ardından değer kazanıyor olması, 13. yy'da tımar sisteminin karlı olduğunu gözler önüne sermiş ve bu yüzyılda serflik esas işgücü haline gelmiştir.

Bilinen en büyük kaynağı savaşlardan elde edilen esirler olan serflerin, feodal üretim düzeni içinde bir arada çalışmalarıyla aralarında işbirliği doğmamıştır. Her serf, kendisine verilmiş sınırlar içinde üretim yapıp önceden belirlenmiş payı toprak sahibine vermiştir. Diğer taraftan, bu dönemde hiçbir iş para karşılığı yapılmadığı gibi, bir karşılığa dayanarak çalışan işçi denilebilecek bir çalışan kesimden de söz edilememektedir. Dönemin emek sarf eden kesimi olan gündelikçiler, demirciler ve araba yapımcıları, ekilebilir birkaç hektar karşılığında hizmetlerini sürekli devam ettirmiştir<sup>21</sup>.

Dönem içerisinde el sanatlarının ve ticaretin canlanmasıyla ortaya çıkan loncalar ise, 12. yy'dan itibaren net bir pozisyona bürünmüştür. Söz konusu sistem, usta ve çırak arasında belirli bir çıkar birliğine dayalı şekilde ve yapılan işe yönelik herhangi bir sınıfsal ayırım yoluna gidilmeden sürdürülmüştür. Böylece birey, bir yandan üretim sürecinin her safhasında faaliyet göstererek, hammaddeden mamulün

---

<sup>19</sup> Marc BLOCH, **Feodal Toplum**, (Çev.: Mehmet Ali KILIÇBAY), Opus Yayınları, Ankara, 1997, s.412.

<sup>20</sup> Mehmet Ali KILIÇBAY, "Ortaçağ'ın Orta Malı Olmadığına Dair", **Doğu Batı**, Yıl: 8, Sa: 33, Ağustos Eylül Ekim 2005, s.69-79.

<sup>21</sup> Pierre BRIZON, **Emeğin Ve Emekçilerin Tarihi**, (Çev.: Cemal SÜREYYA), Onur Yayınları, İstanbul, 1977, s.218-219.

bitimine kadar aynı sürecin bir parçası olarak çalışmış, diğer yandan da ustayla olan ilişkileri bakımından meslek olgusuyla tanışmıştır<sup>22</sup>. Bunlar da, sistemi fabrika tarzı üretim modelinden ayıracak olan en temel farklılıklardır. Loncaların katı hiyerarşik yapısı zaman içerisinde emek açısından farklılaşmaları beraberinde getirmiş, ticaretin de hız kazanmasıyla lonca sisteminin çöküşü hazırlanmıştır. Batı Avrupa'da 12. yy'dan itibaren başlayan nispeten hızlı ve kalıcı nüfus artışı, çağın teknolojisi veri alındığında, emek gücü miktarını işlenebilir toprak miktarının üzerine çıkarınca feodalite çözülme sürecine girmiştir<sup>23</sup>. Bu durumu, toprak sahibi senyörlerin, kendilerine bağlı serfleri azat edip, topraklarını bağımsız çalışan çiftçilere kiraya vermesi izlemiştir. Böylelikle, ileride kapitalizmin yolunu açacak olan parasal çıkara dayalı kira ilişkileri gündeme gelmiştir. Feodal üretim ilişkilerinin, özünde kendini yenileyecek koşullardan yoksun kalması ve sermaye birikiminin hızlanması, ücretli emeğin yaygınlaşması, kentlerde demokratik gelişmeler ve toplumsal işbölümünün yoğunlaşması, kapitalist üretim ilişkilerine geçişi hazırlayan bazı temel unsurlar olmuştur<sup>24</sup>.

Tarihsel açıdan, işçi sınıfının ortaya çıkışı ile kapitalist üretim ilişkilerine geçişin aynı zaman dilimine denk düştüğü görülmektedir. Sınıflama düzeniyle ve bireysel ilişkiler çerçevesinde yürütülen üretimin, yerini pazar içi üretime bırakmasıyla kapitalist üretim modeli gündeme gelmiştir. Bununla birlikte, ticaretin gelişmesi, feodalitenin çözülmesi ve pazarın büyümesi tarzı değişimler, ortaya çıkış ve yayılma açısından yöreden yöreye farklılık gösterebilmektedir.

### **1.1.2.2. Endüstrileşme Dönemi**

Ortaçağı sona erdiren 1789 Fransız Devrimi, öncelikle kar etmeyi amaçlayan kapitalizm sistemini hayata geçirmesinden ötürü de feodalizmi tarih sahnesinden çıkarmıştır. 18. yy sonlarına doğru, İngiltere başta olmak üzere Avrupa'da ve özellikle dokuma sektöründe ortaya çıkmış olduğu düşünülen Endüstri Devrimi, araştırmacılar tarafından, tarihsel bütünlük içinde pek çok değişime yol açmış en

<sup>22</sup> Nusret EKİN, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:3169, İstanbul, 1984, s.6.

<sup>23</sup> KILIÇBAY, s.74.

<sup>24</sup> LORDOĞLU / ÖZKAPLAN, s.20.



büyük gelişme olarak kabul görmektedir. Bu devrimin özünde el sanatlarına dayalı yerel üretimden, makinalı üretim ekonomisine geçiş yatmaktadır. Yoğun emek kullanımının ortaya çıkması, üretimin mekanizasyonlaşmasıyla gündeme gelmiştir. Bu ise, işçi sınıfının doğmasına yol açan en temel faktördür. Ortaya çıkan işçi sınıfının vasıfsız kesimi, kırsal bölgelerden kentlere gelen kişilerden, vasıflı grubu ise küçük zanaat gruplarından oluşmuştur. Buradan hareketle ifade edilebilir ki; bilinen en eski işçiler, tarihsel sürecin sonraki dönemlerinde özgürce fabrika işlerinde çalışan kişiler değil, 16. yy'da kamusal topraklarından ayrılan köylülerdir<sup>25</sup>. EKİN, söz konusu işçi sınıfının, kökleriyle ilişkilerini süratle kopararak, ücretleri yegane geçim kaynağı olan ve endüstri hayatında kırsal kesime ve küçük zanaat hayatına nazaran çok daha güvensizlik içinde bulunan insanlar haline dönüştüğünü ifade etmiştir<sup>26</sup>. Dolayısıyla, Endüstri Devrimi'nin getirdiği yeni istihdam koşullarında, önceki dönemlere nazaran kişisel açıdan daha özgür olan işçi sınıfının sosyal güvensizlik içinde kalışı gözler önüne serilmiştir. Bu da, bir takım sosyal sorunlar karşısında bireyin yalnız bırakılmayacağı fikriyle beraber, devlet müdahalesini ve işçi örgütlenmelerini gündeme getirmiştir.

Ortaçağın sonlarından itibaren görülen çözümlenmeyle başlayan geçiş süreci endüstrileşmeyle büyük bir hız kazanmıştır. Bu tarihten itibaren de yavaş yavaş endüstri toplum biçiminin şekillendiği söylenebilir. Bu alanda söz edilebilecek farklılaşmaların başında endüstri toplumuyla beraber değişen üretim modeli gelir. Yeni ortaya çıkan söz konusu üretim modeli, endüstriyel, fordist üretimdir. Fordist üretim sistemleri hareketli üretim bantlarının, özel amaçlı takım tezgahlarının ve standartlaşmış ürünlerin egemen olduğu kitlesel seri üretim sistemleridir<sup>27</sup>. Mekanizasyonla başlayıp otomasyonla devam eden yeni üretim sürecinde, makinanın kullanılıyor olmasıyla sağlanan seri ve yığın üretim, tüketim garantisiyle beraber stok yapmayı gündeme getirmiştir. İlk kez 1914'te kullanılan montaj hattı, mekanik olarak hareket eden bir bant ile üretime dahil edilmeye başlamıştır. Çalışma bandı, yapılan işi maksimum seviyede parçalayıp her işçiyi çalışma temposunu hızlandırmaya

---

<sup>25</sup> Ivar BERG, **Industrial Sociology**, Prentice – Hall Inc., New Jersey, 1979, s.11.

<sup>26</sup> EKİN, s.10.

<sup>27</sup> LORDOĞLU / ÖZKAPLAN, s.94.

zorlayarak, verimliliği önemli ölçüde arttırmıştır<sup>28</sup>. Ancak bu sistemde her bir işçi, yalnızca bir kaç saniye arayla tek bir hareketi saatler boyunca tekrar etmek durumunda kalmıştır. İşe devam etmemelerin ya da iş değiştirmelerin söz konusu olmaya başladığı bir ortamda, Henry FORD'un düzenlemeleri devreye girmiştir. Örneğin, kişi başına ödenen günlük ücret arttırılmıştır. Her yerde dokuz saat olan çalışma süresi Ford tarafından sekiz saate indirilmiştir. Tüm bu farklılıklar da, Henry Ford'a sadık ve çalışkan bir işgücü kazandırmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda, 1920 ve 1929 arası dönemde ABD sanayi üretiminde %90' lık bir artış gözlemlenmiştir. Ancak, FORD'un bu düzenlemeleri 1920'lerin sonuna kadar olumlu sonuçlar verebilmiştir<sup>29</sup>.

### 1.1.2.3. Endüstrileşme Sonrası Dönem

Üretim açısından farklılaşmaların, teknik ilerlemelerin, sermaye birikiminin yanısıra Endüstri Devrimi'nin getirdiği önemli farklılaşmalardan biri de işgücü yapısındaki değişiklikler olmuştur. Ortaya çıkmış işçi sınıfına, artan fabrikalara paralel şekilde kadın ve çocuklar da dahil olmaya başlamış, günlük çalışma saatleri artmıştır. Bu gelişmeyle beraber kentlerde artan nüfus, işverenlerce işçilere ödenen ücretin düşürülmesine etki etmiştir. Kapitalist sistemin getirdiği ağır çalışma koşullarında pek çok kişinin yaşamını yitirmesi giderek tüm toplumsal kesimleri etkilemiştir. Nitekim, ilk işçi birleşmelerine neden olan sorun, çalışma süreleri olmuştur. Çalışma sürelerinin kısaltılması, mücadelesi yıllar boyunca sürecektir olan bir konudur. Bu noktada, sendikacılığın önünün açılmasını sağlayan toplu iş sözleşmesi yapma hakkının verilmesi ve iş mücadelesi hakkıyla donatılması zamanla gündeme gelmiştir.

Kapitalist bir ekonomik yapıda pazar sürekli genişlediği için, kar amacı güden firmalar arasında rekabet doğar. Bu ise kapitalist ortamda dünya ticaretinin artmasının en temel nedenlerindedir. Sermaye ve işgücü niteliklerinin ülkeler arasında farklılık gösterdiği ve I. Dünya Savaşı'nın ekonomik koşulları ile 1929

<sup>28</sup> Michel BEAUD, **Kapitalizmin Tarihi**, (Çev.: Fikret BAŞKAYA), Dost Kitabevi, Mart 2003, Ankara, s.202.

<sup>29</sup> BEAUD, s.205.

Ekonomik Bunalımı'nın şartları zorladığı bu ortamda, ekonomik faaliyetler açısından ABD ve Sovyetler Birliği başı çekmiştir.

Endüstri Devrimi'nin ortaya çıkardığı endüstri toplumu, bilimsel ve teknik bilgiden güç alan bir toplum olmuştur. Teknolojinin, üretim ve sermaye verimliliği üzerinde yoğunlaşarak kullanıldığı endüstri toplumu, endüstri ötesi toplum olan bilgi toplumunun temelini oluşturmuştur. Nitekim bilgi toplumu, bilgi üretiminin ve örgütlenmenin sanayi toplumundakinden de ileri gittiği bir toplumsal evrim safhasıdır<sup>30</sup>.

Endüstri toplumunun yerini alan yeni toplum, ABD'de "endüstri sonrası toplum" diye anılırken, Japonya'da "bilgi toplumu" adıyla anılmıştır<sup>31</sup>. Bilgi ve teknoloji, bu yeni toplumun iki temel unsurudur. Teknolojik gelişmelerin, önceki dönemlerde verilmesi söz konusu olmayan çok sayıda telekomünikasyon hizmetini, düşük maliyetlerle mümkün kılması, bilgi toplumuna geçişi kolaylaştırmıştır<sup>32</sup>. Küreselleşme sürecinin farklı bir unsuru olarak incelenebilen bilgi toplumunun en temel özelliği bilgi üretmesi ve kullanmasıdır. Bireyler, yaygınlaşan bilgiye kolay yollarla ulaşabilir. Bu bağlamda; bilginin toplanmasında, işlenmesinde, yeni bilgiler üretilmesinde, saklanmasında, ağlar aracılığı ile bir yerden diğer bir yere dağıtılmasında yararlanan, bilgisayar ve iletişime dayalı her türlü teknoloji, bilgi teknolojisiidir.

Kuşkusuz, bilgi teknolojilerindeki en önemli araç internettir. Bilgi ve para transferlerinin büyük bir hızla gerçekleştirildiği bu ağ sisteminde, pek çok kurumsal ve sosyal hizmet sağlamanın yanında, ticaret de yapılmaktadır.

Bilgi toplumunda, bireylerin yaşam biçimleri de değişime uğramıştır. Ortaya çıkan bu toplum, üyelerinin kültür, eğlence etkinlikleri ve çevre gibi konularda daha

---

<sup>30</sup> Cihan DURA / Hayriye ATİK, **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2002, s.37.

<sup>31</sup> DURA / ATİK, s.49.

<sup>32</sup> Türkiye Bilişim Şurası, **Bilgi Toplumuna Doğru**, (Bilgi Toplumu), (Edt.: Aykut GÖKER vd.), Ankara, 2002, s.41.

iyi bir yaşam seviyesi talebinde bulunduğu, giderek birbirine bağlı, ortak yaşamın oluşturduğu bir toplum olmuştur<sup>33</sup>.

Endüstri toplumundaki fordist üretim şekli, bilgi toplumunda yerini esnek üretim ve esnek iş ilişkisine bırakmıştır. Diğer bir ifade ile, endüstri toplum yapısındaki mekanik yapının önemi, bilgi toplumunda yerini bilgiye ve bilgisayar teknolojilerine bırakmıştır. Bu bağlamda; esnek, siparişe dayalı, talep yönlü ve stoksuz üretim gündeme gelmiştir. Hız ve kalite rekabetinin söz konusu olduğu ortamda organizasyonlar, bu duruma yönelik arayışlar içine girmiştir ve yeni çalışma biçimleri kaçınılmaz olmuştur. Hızla gelişen ortamda, bilgi toplumunun hızlı karar vermek durumunda olan kuruluşlarının, başarıya, piyasaya, teknolojiye, toplumsal değişimlere, çevreye, demokrasiye ve bilgiye yakın durabilmesi, değişimleri yakından izleyerek, yenilik fırsatlarını yakalayabilmesi gerekmiştir<sup>34</sup>.

Endüstri toplumu ötesi toplum olan bilgi toplumuna geçiş sürecinde, toplumsal ve ekonomik yapıda bazı değişimler meydana gelmiştir. Öncelikle mal üretimi, yerini bilgi ve hizmet üretimine bırakmıştır. Bu nedenle de bilgi ve insan, maddiyattan daha güçlü birer sermaye aracı haline gelmeye başlamıştır. Küreselleşme sürecinde haberleşme ve ulaşım sistemlerinin daha ekonomik bir hale bürünmesiyle de bu hizmet üretimi, uluslararası boyutlara taşınmıştır. Bilgi sektörü, çok önemli bir faaliyet alanı haline gelmiştir. Bu bağlamda çalışanlar hızla, bilgi sektörüyle ilgili alanlarda istihdam edilmeye başlamıştır. Sanayi toplumunda ihtiyaç duyulan yarı vasıflı elemanların ve mühendislerin yerini bilgi toplumunda, mesleki ve teknik bilgiye sahip çalışanlar almaya başlamıştır. Dolayısıyla bireylere, mesleki beceriler sağlayan eğitim olgusu, bir kez daha önemini ön plana çıkarmıştır. Bunun nedeni, bilgi toplumunun temel unsurunu oluşturan zihinsel çalışmaların, sadece eğitim yoluyla hayata geçebilmesidir.

---

<sup>33</sup> Osman ŞİMŞEK, "Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri", Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sa: 4, Bişkek, 2002, Erişim: 11.02.2007, <http://www.manas.kg/pdf/sbd-4-12.pdf>

<sup>34</sup> Hüsnü ERKAN, **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 1997, s.184.

Bilgi toplumundaki önemli rolünü bireylere her geçen gün daha iyi hissettiren hizmet sektörü ve bilgi teknolojileri, toplumsal sorunların da boyutunu değiştirmeye başlamıştır. Öyle ki, halen her 18 ayda bir kendini katlayan<sup>35</sup> teknolojiye uyum sağlama ve sahip olunan değerleri koruma çabaları, modern sorunlardan sayılmaya başlamıştır. Sosyal değerlerde meydana gelen değişimler, sanayi sonrası toplumda eşitliği ve bireyselliği ön plana çıkarmıştır<sup>36</sup>.

Bilgi toplumunun yarattığı ekonomik ve sosyal dönüşümler, beraberinde üretim ve istihdam yapılarında görülen değişimleri getirmiştir. İşin mekandan bağımsız hale gelmesi, bilgi toplumunun çalışma yaşamına en büyük etkisi kabul edilmektedir<sup>37</sup>. Bu şekilde bir yandan iş tanımlamasının niteliği gelişmekte, diğer yandan da istihdam kriterleri farklılaşırken, yeni mesleki eğilimler gündeme gelmeye başlamıştır.

### **1.1.3. YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ**

#### **1.1.3.1. Gelişimi ve Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler**

##### **1.1.3.1.1. Gelişimi**

Üretim sürecinde endüstriyel üretimle başlayan farklılaşmalar, zaman içinde kendini başka alanlarda da göstermiştir. Bu noktada daha az maliyetle daha çok üretim fikrine paralel verimlilik hedefi, bireyleri yeni yaklaşımlara yöneltmiştir.

Üretim süreçlerinin değişmesi, işletmelerin istihdam maliyetlerini azaltma çabalarını beraberinde getirmiş, böylelikle de yeni istihdam biçimlerinin yolu açılmıştır. Yapılan işi, niteliksel olarak farklı bir yapıyabüründüren kapitalizm, çalışma sürecinde, teknik gelişimlerden de sürekli destek alarak çok daha kısa sürede ancak çok daha yoğun emekle gerçekleştirilen işleri gündeme getirmiştir. İşlerin bu şekilde değişmesi, haliyle ihtiyaç duyulan işçi niteliklerini de farklılaştırmıştır.

<sup>35</sup> Türkiye Bilişim Şurası, Bilgi Toplumu, s.9.

<sup>36</sup> DURA / ATİK, s.58.

<sup>37</sup> Türkiye Bilişim Şurası, Bilgi Toplumu, s.129.

Maliyeti düşürürken verimi arttırmayı hedefleyen işletmeler de ister istemez standart dışı çalışma şekillerine yönelmeye başlamıştır. Çünkü bu çalışma şekilleri, küresel ekonomik gelişmelerin bir boyutudur.

Geleneksel çalışma biçimlerinin en temel özelliği kuşkusuz, belirsiz süreli oluşlarıdır. 1970'lere kadar bu düzende bir değişiklik gözlenmemekle beraber, teknolojik ilerlemeler ve ekonomik güçlükler, işverenleri bu tipik iş sözleşmelerinden yavaş yavaş koparıp yeni çalışma tarzlarına yönlendirmeye başlamıştır. Yenilikçi çalışma biçimleri, işçi isteklerini ve işveren ihtiyaçlarını karşılamak için tasarlanmıştır<sup>38</sup>. Bu değişim sürecinde başka olgular da etkili olmuştur. Ekonomik, teknik, sosyal ve ailevi değişimler, esnek çalışma sözleşmeleriyle tanışılmasının önünü açmıştır<sup>39</sup>. Evli kadınlar, özellikle çocukları olanlar, bu yeni sözleşmeler sayesinde ihtiyaçlarına uygun çalışma biçimleri bulabilmiştir<sup>40</sup>.

Geniş esneklik uygulamaları ile gündeme getirilen standart dışı çalışma şekilleri, geçici ve daha az güvenli özellikler taşıdığı tezi ile "eğreti istihdam" kavramı ile birlikte ön plana çıkabilmiştir. Standart istihdam ilişkisinden farklı olarak son 30 yılda ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi yeni istihdam biçimlerinin, standart istihdam ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermesi, bu yeni istihdam biçimlerinin esasen "eğreti istihdam" olarak tanımlanmasında etken olmuştur<sup>41</sup>. Belirleyici faktörün güvencesizlik olduğu eğreti istihdam konusunda fikirler, sosyal güvenceden uzak çalışma biçimleriyle beraber ele alınan bir konudur. Bu bağlamda yeni çalışma biçimlerinin de, güvence unsuruna göre, kendi içinde farklılık göstermesi mümkündür.

<sup>38</sup> John A. FOSSUM, **Labor Relations**, Richard D. Irvin Inc, Boston, 1989, s.210.

<sup>39</sup> Nancy PAPALEXANDRIS / Robin KRAMAR, " Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work", **Employee Relations**, Vol.19, No:6, 1997, s. 581-595.

<sup>40</sup> Arthur A. SLOANE / Fred WITNEY, **Labor Relations**, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey, 1991, s.298-299.

<sup>41</sup> Hasan Ejder TEMİZ, "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", **Çalışma ve Toplum**, 2004/2, s.55-80.

Çağdaş çalışma normları arasında geniş yer bulan işgücü piyasasında esneklik, genel olarak düşük oranda işsizlik ve yüksek verimlilik gibi, ekonomik politikanın iki temel hedefine ulaşmasında çok önemli rol oynamaktadır<sup>42</sup>. "Esnek zaman modeli" bu şekilde 1970'lerden itibaren ilk olarak batılı ülkelerde ortaya çıkmıştır. Bu çalışma şekli, "kayan zaman (gliding time)", "esnek devir (flexi tour)", "maksimum esneklik (maxiflex)" ve "değişen gün (variable day)" gibi çeşitli kavramlarla da ifade edilmektedir<sup>43</sup>. Konuyla ilgili gelişmeler, hukuksal düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Örneğin, Fransa'da 1986 tarihli yasa ile işe almada kolaylıklar kapsamında, belirli süreli ve geçici sözleşmeler için "en fazla" süreyi arttırarak, yeni bir "aralıklarla çalışan işçi" tipi yaratılmıştır<sup>44</sup>.

### **1.1.3.1.2. Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Faktörler**

#### **1.1.3.1.2.1. Küreselleşme**

Küreselleşme, bugün dünyada en çok tartışılan ve üzerinde en çok araştırma yapılan olgulardandır. Kavram, "bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasından hareketle, ülkeler arasındaki ekonomik ve ticari faaliyetlerin karşılıklı bağımlılık oluşturacak düzeyde hız kazanması" şeklinde tanımlanabilir. Küreselleşme tartışmaları, çoğunlukla sermaye ekseninde sürdürülmektedir. Sermaye akışına paralel, düşünce, olay ve sistemlerin de uluslararası hareketini gündeme getiren küreselleşme, sosyo ekonomik bir süreçtir. Bu sürece şüpheyle bakanlar, tümüyle olumsuz sonuçlar üzerinde odaklanırken, daha ziyade neo liberal gelenek içinde yer alanlar, serbest ticaretin olumlu sonuçlarının, zamanla, toplumsal sorunların da çözümüne yardımcı olacağını ileri sürmektedirler<sup>45</sup>.

Küreselleşme, endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimleri tetikleyen unsurların başında gelmektedir. Sürecin işgücü piyasalarında yarattığı değişimlerle birlikte

<sup>42</sup> Nihat YÜKSEL, "Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı", İşveren Dergisi, Şubat 2003,

Erişim: 07.06.2006, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=664&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40)

<sup>43</sup> Arif YAVUZ, "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli", Çimento İşveren, Kasım 1997, Sa: 6, C. 11, Erişim: 23.01.2007, <http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/2makale.htm>

<sup>44</sup> Tijen ERDUT, Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, (Teknoloji), TÜHİS, İzmir, 1998, s.65.

<sup>45</sup> Veyssel BOZKURT, Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000, s.165.

'esneklik' kavramı gündeme gelmiş, konuyla ilgili akademik çalışmalar hayata geçirilmiştir.

Bilgi, iletişim ve ulaştırma teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, küreselleşme sürecinin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Teknolojik gelişme ve bilgisayar, mikro elektronik, iletişim teknolojileri gibi yeni teknolojiler, küreselleşmeyi yönlendiren ve hızlandıran temel etkenlerdendir. Bunun nedeni, iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin, sermayeye de hız kazandırmış olmasıdır.

Farklı alanlarda yarattığı hızlı değişimlerle küreselleşme, çalışma yaşamını doğrudan etkileyerek yeni çalışma şekillerine ortam hazırlamıştır. Uluslararası ticaret ve yatırımlara yönelik kısıtlayıcı politikaların giderek azalması, bilgi teknolojilerinin artan önemi, uluslararası taşımacılık ve haberleşme maliyetlerindeki hızlı düşüş, dünya piyasalarını daha rekabetçi duruma getirirken, bu durum işletmeler üzerinde artan bir baskı oluşturmuştur. Bu baskı, maliyetleri azaltma şartı şeklindedir.

İşverenlere, şirket politikalarına ve kültürlerine uygun bireyleri seçebilme imkanı sunan yeni çalışma şekilleri, sunduğu mantıklı seçeneklerle de çalışanları etkilemektedir. Küresel dünyanın bireyler üzerinde hissettirdiği zorunluluklar göz önünde bulundurulduğunda, yeni çalışma şekillerinin cazibesi dikkat çekmektedir.

#### **1.1.3.1.2.2. Teknoloji**

İnsanlığın teknolojiye bağımlı hale geldiği inkar edilemez bir gerçektir. Bu bağımlılığın daha ne kadar ileriye gidebileceği ise önemli bir soru başlığıdır. Teknoloji, daha büyük bir üretim etkinliğine ulaşılabilmesi için, bilimin makinalaşmayı gerektiği gibi yönetebilmesi anlamına gelmektedir<sup>46</sup>. Teknolojik değerler, toplumların sosyo ekonomik durumlarıyla bağlantılı olduğundan ötürü eğitimle yükselen değerlerdendir. Nihayet teknolojinin ekonomiyle doğru orantılı olarak geliştiği dünyaca kabul edilmiştir.

---

<sup>46</sup> Anthony GIDDENS, **Sosyoloji**, (Sosyoloji ), (Yay. Haz.: Hüseyin ÖZEL / Cemil GÜZEL), Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.328.



Üretim sürecinde esneklik ihtiyacını doğuran bir diğer küreselleşme unsuru yeni teknolojilerdir. İletişim ve ulaşım konusundaki teknolojik buluşlar ile üreticiler arasındaki büyük rekabet, toplumlara daha çok, daha ucuz, daha kaliteli ve daha çeşitli mal ve hizmet imkanı sunmuş, dünyanın her köşesindeki alıcı ve satıcıların birbirlerine kolayca ulaşabildiği bir ortamda tüketim istek ve eğilimi artmıştır<sup>47</sup>. Bu yeni yönelimler de, üreticilere daha fazla mal satıp daha çok kar etmeyi hedefletmiştir. Bu bağlamda standart dışı istihdam şekilleri devreye girmiştir. Teknolojik değişim sonucu değişen rekabet koşullarına uyum sağlama zorunluluğu, esnek üretime geçişi ve işgücünün istihdamında esnekliği beraberinde getirmiştir<sup>48</sup>.

Teknoloji; toplumlara iki yönden, bir yandan mevcut kültürü değiştirerek, diğer yandan iktisadi refahı artırarak etkiler<sup>49</sup>. Bu bağlamda, ekonomiyle bağlantılı olarak teknoloji, işgücünün niteliğini, meslek yapılarını ve istihdam rollerini etkiler. Örneğin, yüksek teknoloji kullanımını gündeme getiren esnek üretim, nitelikli işgücü arayışını arttırmıştır. Yeni teknolojilere ulaşıldıkça da yeni vasıflara ihtiyaç duyulmaktadır. Böylelikle yeni çalışma şekilleri gibi, yeni mesleklere de yol açılmaktadır. Bu, teknolojik değişimin, çalışma biçim ve ilkelerini doğrudan etkileyen bir olgu oluşundan ileri gelir<sup>50</sup>.

### 1.1.3.1.2.3. Rekabet

Rekabet, yeni çalışma biçimlerinin şekil almasında küreselleşmeyle paralel ele alınabilecek, göreceli bir olgudur. Küreselleşme sürecinde sürekli ivme kazanan bu olgu, "rekabet üstünlüğü" ifadesinin önemini belirginleştirmiştir. Rekabet üstünlüğü, sahip olunan kaynağa üstünlük sağlayabilme veya değer katabilmeye dayanır<sup>51</sup>. Dolayısıyla şirketler açısından rekabet üstünlüğünün yolu, çok yönlü becerilere sahip, nitelikli çalışanlarını verimlilik getirici bir esneklikle elde tutmaktan geçmektedir. Bu bağlamda, farklı ve dikkat çekici niteliklere sahip işçilere olan

<sup>47</sup> Özlem ÖZKIVRAK / Dilek DİLEYİCİ, "Globalleşme, Bölgeselleşme, Mega Rekabet ve Türkiye", Erişim: 12.10.2006, <http://www.dtm.gov.tr/ead/DTDERGI/OCAK2001/globallesme.htm>

<sup>48</sup> ERDUT, Teknoloji, s.27.

<sup>49</sup> Cihan DURA, **Bilgi Toplumu**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1990, s.136.

<sup>50</sup> BUTLER, s.167.

<sup>51</sup> Tijen ERDUT, **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim**, (İnsan Kaynakları), TÜHİS, İzmir, 2002, s.49.

ihtiyaç büyük önem kazanmıştır. Bireyleri nitelikli çalışanlar haline getirmek için temel yöntem olan eğitim ise, önemini her koşulda gözler önüne sermektedir. Bunun nedeni, hızlı teknolojik değişim ve küreselleşme sonucu artan rekabetin, sürekli eğitim ile esnek beceri ve bilgilerin kullanılabilmesini daha da ön plana çıkarmış olmasıdır<sup>52</sup>.

Ticaretin ve sermaye hareketleri üzerindeki engellerin kaldırılması, işçiler gibi işletmeler üzerinde de rekabetçi bir etki oluşturmakta, işletmeler yeni üretim yöntemleri uygulamak zorunda kalmaktadırlar<sup>53</sup>. Böylelikle işin yapılmasında, çalışma saatlerinde ve ücrette esneklik ortaya çıkmakta, bu alana yönelik stratejiler planlanmaktadır. Bu bağlamda, bünyesine rekabetçi yetenekler kazandırmayı ve bu yetenekleri birer rekabet avantajına dönüştürmeyi amaçlayan rekabet stratejilerine sahip firmalar, dikkatleri üzerine çekmektedir<sup>54</sup>.

### 1.1.3.2. Türleri

Yeni çalışma biçimleri içinde kimi türlerin diğerlerine kıyasla daha iyi bilindiği ve yaygın olduğu görülmektedir. Kısmi süreli çalışma, evde çalışma gibi bazı çalışma biçimleri eskiden beri bilinmekte ise de, ekonomik ve teknolojik değişimin etkisiyle içerikleri yenilenmiş, önem ve yaygınlık kazanmıştır<sup>55</sup>. Öte yandan, standart dışı çalışma modelleri yaygınlık kazandıkça mevcut mevzuat genişletilmiş, konuyla ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

---

<sup>52</sup> Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, "Rekabet",  
Erişim: 12.10.2006, <http://www.mess.org.tr/html/refa/htm/rekabet.htm>

<sup>53</sup> Aysen TOKOL, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, (Yeni Gelişmeler), Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 2000, s.141.

<sup>54</sup> Ninjbat UUGANBAATAR, "Küresel ve Bölgesel Pazarlarda Rekabet Stratejisi Olarak Firmaya Özgü Avantajların Yaratılması", *İgeme Dergisi*, Sa: 28, Yıl:2004/3,  
Erişim: 12.10.2006, <http://www.igeme.org.tr/tur/bakis/sayi%2028/bakis2858.htm>

<sup>55</sup> A. Murat DEMİRCİOĞLU / Murat ENGİN, **Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2002-52, İstanbul 2002, s.18.

### 1.1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışma

Esnek çalışma türlerinin en eskilerinden olan ve "part time çalışma" olarak da anılan kısmi süreli çalışma, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de uzun zamandır uygulama alanı bulmuş ancak yasal çerçeve dahilinde usul ve esasları 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu'yla düzenlenmiştir. Standart çalışma biçiminden daha kısa süreli oluşu, kısmi çalışmanın en temel özelliğidir. Bu noktada, çalışma türünün geçici ve zorunlu hallerde karşılaşılabilen diğer kısa süreli çalışmalardan ayrılmasını sağlayan özelliği olarak "düzenli oluşu" belirginleşir. Kısmi süreli çalışmanın bir diğer özelliği de isteğe bağlı olarak yapılmasıdır. Bu yönüyle, işyerinde karşılaşılan herhangi bir güçlük nedeniyle yapılan kısa süreli çalışmalardan ayrılmaktadır<sup>56</sup>.

Meslek ya da işletmenin gereklerine uygun olarak düzenlenebilen kısmi süreli çalışma, vardiyalı çalışma, yarım gün çalışma veya haftanın belli günlerinde tam ya da yarım gün çalışma şeklinde uygulama alanları bulabilmektedir.

Sağlık kurumları, restoranlar ve perakende satış yapan dükkanlar, her yaş grubundan işçiye, esnek çalışma saatleri sunarak, kısmi süreli istihdam yaratan yerlerdir<sup>57</sup>.

Standart dışı çalışma biçimleri içinde önemli bir yere sahip olan kısmi süreli çalışmanın ilk örneklerine ulaşabilmek için, II. Dünya Savaşı dönemi ABD'si incelenmelidir. Savaş sırasında, eğitimine devam edecek durumdaki pek çok genç, zorunlu olarak, silahlı kuvvetler bünyesindeki işgücüne dahil edilmiştir<sup>58</sup>. Savaşın ardından her kesimden birey, çoğalan iş fırsatlarına ilgi göstermiştir. Yükselen ücretler ve vatanseverlik fikri, pek çok kadın ve yaşlıyı istihdama sokmuş, ciddi oranda 13 – 19 yaş arası genç, kısmi süreli çalışmaya başlamıştır<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> ERDUT, Teknoloji, s.70.

<sup>57</sup> Joyce HADLEY, **Part Time Careers**, Career Press Inc., Hawthorne, 1993, s.40.

<sup>58</sup> Arthur D. BUTLER, **Labor Economics and Institutions**, Macmillan Company, New York, 1961, s.9.

<sup>59</sup> BUTLER, s.9.

Büyüyen istihdam hacminin dağılımı göz önünde bulundurulduğunda, son yıllarda kısmi süreli çalışmanın pek çok OECD ülkesinde arttığı görülmektedir<sup>60</sup>. Söz konusu çalışma türünün, ücret, güvence ve işsel doyum boyutları üzerine düşünceler de bu gelişmeye paralel biçimde artarak dile getirilmeye başlanmıştır.

Ülkeden ülkeye farklılık gösteren çalışma koşulları, çalışma olgusuna bakışı da etkilemektedir. Bu, kuşkusuz kısmi süreli çalışma için de geçerlidir. Bugün pek çok ülkede, sadece eski tarz kısmi çalışma şekilleri akla gelmektedir. Çok fazla beceri gerektirmeyen bu işler, ücret, kariyer olanakları ve güvence bakımından zayıftır. Yeni model kısmi süreli işler ise kalıcıdır, çalışanlara kariyer imkanları sunar ve ücret ödemeleri bakımından tam zamanlı işlerle kıyaslanabilir düzeydedir<sup>61</sup>. Bu noktada yeni tarz kısmi çalışma şekillerinin, tam zamanlı işlerle karşılaştırılabilecek düzeyde imkanlar sağlamasının, kısmi süreli çalışmaya yönelik fikirleri ve tercih isteklerini de doğrudan etkileyeceği varsayılabilir.

Kısmi süreli çalışma tercihi, kişisel beklenti, hedef ve değerlerle doğrudan ilgili bir olgu olup, bu sebep dolayısıyla geniş bir kesime hitap edebilmektedir. Bebekleriyle, çocuklarıyla ya da hasta bir aile bireyi ile daha uzun süre ilgilenmek isteyen kişiler, emekliler, gönüllü aktivitelere zaman ayırmak isteyen bireyler için bu çalışma şekli bir fırsattır. Diğer bir ifade ile kısmi süreli çalışma, geçici bir süre ya da kalıcı olarak, çalışma yaşamı ile, bu alan dışında kalan özel ilgi alanları arasında denge sağlamak isteyenler<sup>62</sup> için cazip bir seçenektir.

Bugün pek çok ülkede kısmi süreli çalışmayı benimseyen kesim söz konusu olduğunda, aile içi ilişkiler ve çocuk bakımı sorumluluklarıyla iş yaşamları arasında hassas bir denge kurmaya çalışan kadınlar başı çekmektedir. Konuyla ilgili yapılmış olan uluslararası karşılaştırmalar, İngiltere'de, kısmi süreli çalışan kadın oranının,

---

<sup>60</sup> Philip J. O'CONNELL / Vanessa GASH, "The Effects of Working Time, Segmentation and Labour Market Mobility on Wages and Pensions in Ireland", **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 41, No. 1, March 2003, s.71-95.

<sup>61</sup> Karen Van RIJSWIJK / Marrie H. J. BEKKER / Christel G. RUTTE / Marcel A. CROON, "The Relationships Among Part-Time Work, Work-Family Interference and Well-Being", **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol.9, No.4, 2004, s. 286-295.

<sup>62</sup> HADLEY, s.23.

diğer tüm Batı Avrupa ülkelerinden fazla olduğunu kanıtlamıştır<sup>63</sup>. Yunanistan, Danimarka ve Finlandiya'da, kadınların kısmi süreli çalışan işgücü içindeki oranı %66 iken; Portekiz, İngiltere, Belçika ve Avusturya'da bu oran % 81'e yükselmiş; diğer Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ise aynı oran %74 ile 79 arasında değişmiştir<sup>64</sup>.

Son yıllarda işsizlikteki artışla birlikte kısmi süreli çalışanlar içinde erkeklerin oranı bazı ülkeler dışında artmıştır<sup>65</sup>.

Öğrenciler, – çoğunlukla üniversite öğrencileri – kısmi süreli çalışma konusunda üzerinde durulması gereken diğer bir ciddi gruptur. Bu çalışma şekli sayesinde pek çok öğrenci, hem okul giderlerini karşılayabilmekte, hem de iş tecrübesi kazanabilmektedir<sup>66</sup>. Yüksek öğrenim esnasında kısmi süreli çalışmanın olumsuz etkilerinin mi yoksa olumlu etkilerinin mi ağır bastığı konusu ise her zaman tartışılmaktadır. Bu konuya yönelik araştırmalar, yakın geçmişe kadar sadece, kısmi süreli çalışan üniversite öğrencilerinin derslerde elde ettiği notlarla doğru orantılı şekilde sürdürülmüştür<sup>67</sup>.

#### 1.1.3.2.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, işçinin yapmayı üstlendiği işi, kendisine ihtiyaç duyulması halinde yerine getirmesinin yazılı sözleşme ile kararlaştırıldığı, kısmi süreli bir iş ilişkisidir. Bu nedenle, çağrı üzerine çalışmaya yönelik bir iş sözleşmesi imzalamış olan işçi, işveren tarafından çağırıldığı zaman işyerine giderek çalışır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda yeni bir esneklik aracı olarak tanıtılmış ve düzenlenmiş bir çalışma türü olan çağrı üzerine çalışmada işçi, ne kadar süre

<sup>63</sup> Susan YEANDLE, **Women's Working Lives: Patterns and Strategies**, Tavistock Publications, London, 1984, s.12-13.

<sup>64</sup> Kea G. TIJDENS, "Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part Time Work in the European Union", **Feminist Economics**, 2002, Vol. 8, No. 1, s. 71-99.

<sup>65</sup> TOKOL, Yeni Gelişmeler, s.156.

<sup>66</sup> Aysen TOKOL, **Avrupa Topluluğunda Part Time Çalışma**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Bursa, 1992, s.18.

<sup>67</sup> Neville NEILL / Gwyneth MULHOLLAND / Vilinda ROSS / Janet LECKEY, "The Influence of Part Time Work on Student Placement", **Journal of Further and Higher Education**, Vol.28, No:2, May 2004, s.123-137.

çalışacağını işveren ile kararlaştırmak durumundadır. Aksi halde, işçinin haftada yirmi saat çalışmış sayılacağı hükme bağlanmıştır (md.14/2).

Bireyin, kendisine ihtiyaç duyulması haline işyerine giderek çalışması esasıyla işleyen çağrı üzerine çalışma şekli, kişiye boş vakit sağlayan çalışma şekillerindedir. Genellikle otellerde, restoranlarda ve gazinolarda görülen bir çalışma şeklidir<sup>68</sup>.

### 1.1.3.2.3. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, iki ya da daha fazla kişinin gönüllü olarak tek bir tam zamanlı işi, maaş ve diğer iş hakları da dahil olmak üzere paylaşmasıyla düzenlenen bir sözleşmedir<sup>69</sup>. Sistem, genellikle iş saatleri dışına da taşan, işi paylaşanlar arasında işbirliği ve ilişkiyi gerektiren bir ekip çalışmasıdır<sup>70</sup>.

İş paylaşımı terimi, ilk olarak 1960'ların sonlarında ABD'de kullanılmaya başlamıştır<sup>71</sup>. Tıpkı diğer kısmi süreli esnek çalışma biçimleri gibi, çalışana daha fazla boş vakit sağlayan bu düzenleme, diğer taraftan da tam zamanlı bir işin avantajlarını sağlayabilmesinden ötürü cazip bulunmuştur.

İş paylaşımına katılan işçi, ekibin oluşturulmasından, dolayısıyla; ortakların bulunmasından, sorumlulukların bölüşülmesinden ve işlerin tamamlanmasından sorumludur<sup>72</sup>. Ancak tıpkı diğer kısmi süreli çalışmalarda olduğu gibi iş paylaşımında da sözleşmeler farklı şekillerde olabilmektedir. Çalışanların, söz konusu tüm projeler üzerinde beraber çalıştığı biçimler olabildiği gibi, yapılacak tüm işlerin teker teker paylaştırıldığı örnekler de bulunmaktadır<sup>73</sup>.

<sup>68</sup> Fevzi DEMİR, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3. Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 2003, s.34.

<sup>69</sup> Joyce EPSTEIN, "Issues In Job Sharing", **New Forms of Work and Activity**, (Edt.: Ralf DAHRENDORF / Eberhard KOHLER / Françoise PIOTET), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlinstown House, Shankill, Co. Dublin, 1986, s. 39-88.

<sup>70</sup> ERDUT, Teknoloji, s.71.

<sup>71</sup> EPSTEIN, s.44.

<sup>72</sup> ERDUT, Teknoloji, s.71.

<sup>73</sup> HADLEY, s.146-147.

İş paylaşımının sorunsuz işleyebilmesi açısından, çalışan bireylerin ortak değer ve hedeflere sahip olması yerinde olur. Diğer taraftan kişisel çalışma tarzları, uzmanlık seviyeleri ve deneyimler önemlidir. Bugün hiçbir yerde değerini yitirmeyen iletişim ise iş paylaşımında da ön planda gelir. Araştırmalar, çalışılan saatler dışında örneğin yemeklerde de birbirleriyle görüşen, sık sık telefonla ve e posta ile iletişim kuran çalışma arkadaşlarının, en başarılı takımlara dahil olduğunu ortaya koymuştur<sup>74</sup>.

Tam zamanlı çalışamayan ya da çalışmak istemeyen kişilerce benimsenen iş paylaşımı, bugün pek çok kurumda da resmi şekilde yer bulmaktadır. ABD'deki sağlık kurumlarının yarısından fazlasında, banka ve sigorta şirketlerinin %11'inde ve hatta yüzlerce okulda uygulanmakta olan bir sistemdir<sup>75</sup>.

Genellikle kadınlar tarafından benimsenen iş paylaşımına yönelik araştırmalar, bu çalışma biçimine yönelen kadın ya da erkeklerin çoğunlukla çalışan bir eşe sahip evli bireyler olduklarını ortaya koymuştur<sup>76</sup>.

#### **1.1.3.2.4. Belirli Süreli Çalışma**

Çalışma yaşamında ve hukukta beliren esneklik ihtiyacı ile önemi artan belirli süreli çalışma, bir iş sözleşmesiyle önceden belirlenmiş tarihler arasında gerçekleştirilen çalışma şeklidir. Ancak, belirli süreli çalışma şeklinde söz konusu olan çalışma tarihleri, bazı kurallar dahilinde belirlenmektedir. Avrupa Birliği komisyonunun belirli süreli iş sözleşmesiyle ilgili ilk yönerge taslağında bu çalışma şekli, "işverenin işçi ile doğrudan bir hukuki ilişki kurduğu ve sözleşmenin sona ermesinin, belirli bir tarihe ulaşmaya, kararlaştırılan bir işin yerine getirilmesine veya belli bir olayın vukuu gibi objektif şartlara bağlandığı iş sözleşmesi veya iş ilişkisi" şeklinde tanımlanmıştır<sup>77</sup>(Bölüm 1, md.1). Bu bağlamda, daimi işler için uygun

<sup>74</sup> HADLEY, s.149.

<sup>75</sup> EPSTEIN, s.44.

<sup>76</sup> EPSTEIN, s.53.

<sup>77</sup> Gülsevil ALPAGUT, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 1998, s.125.

olmayan bu çalışma şeklinin her sektörde uygulanamaması dikkat çekicidir. Örneğin, yaptıkları işler nitelik itibariyle farklılık arz eden sahne sanatçıları ve profesyonel futbolcular ile mevsim ve kampanya işçileri, bu çalışma şeklinin yoğun biçimde uygulandığı kesimlerdir<sup>78</sup>.

Belirli iş sözleşmesini belirli bir maksimum süre ile sınırlayan Fransa, Lüksemburg, Portekiz, İspanya ve Slovakya Cumhuriyeti gibi ülkeler var iken, herhangi bir sınırlamanın bulunmadığı Avusturya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Çek Cumhuriyeti ve Polonya gibi ülke örnekleri de mevcuttur<sup>79</sup>. 1980'li yıllarda Batı Avrupa ülkelerinde esneklik boyutu ile ele alınmaya başlayan bu çalışma şekline yönelik ilk yasal ve hukuki düzenlemeler ise, Almanya ve İspanya 'ya aittir<sup>80</sup>.

#### 1.1.3.2.5. Evde Çalışma

Evde çalışma, çalışma olgusunu ofis dışına çıkaran yeni çalışma şekillerinden biridir. Denetim unsuru bakımından oldukça özgür bir çalışma biçimidir. Diğer taraftan evde çalışma sistemi, çalışma programı ve yaşam tarzı bakımından son derece esnek çalışanlar sağlamaktadır ki teorik olarak bireyler gündelik ortamlarında ne zaman ve nerede isterlerse çalışabilmektedir<sup>81</sup>.

Evde çalışma, yaşlılar ve engelliler gibi kesimlerce tercih edilebildiği gibi, bakıma muhtaç çocukları olan kişiler için de çıkar yol olabilmektedir.

Bu çalışma, emek yoğun teknikler kullanıldığı ve kadınların yoğun olduğu sektörlerde uygulandığı için tüm ülkelerde kadınlar ve gençler arasında yaygındır<sup>82</sup>.

---

<sup>78</sup> ALPAGUT, s.88-102.

<sup>79</sup> Ali Rıza BÜYÜKUSLU, **Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**, Derin Yayınları, Yayın No:47, İstanbul 2004, s.94.

<sup>80</sup> ALPAGUT, s.38.

<sup>81</sup> Margrethe H. OLSON, "Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time", **Communications of the Association for Computing Machinery**, Vol. 26, No: 3, March 1983, s.182-187.

<sup>82</sup> TOKOL, Yeni Gelişmeler, s. 159.



Çalışma şeklinin hangi tarz işlerde kullanılabileceği ise ayrı bir araştırma konusudur.

#### **1.1.3.2.6. Tele Çalışma**

Tele çalışma, bilgisayar teknolojilerinin son derece hızlı bir şekilde gelişmesiyle ortaya çıkan atipik çalışma şekillerindendir. Yeni bilgi teknolojileri, ofis çalışanlarının aynı oda içinde çalışma zorunluluklarını ortadan kaldırmakta ve bu gelişmeler, şirket yapılanmalarına yansımaktadır.

Bu çalışma biçiminde, çalışılan mekan, ihtiyaç duyulan ya da çalışmak istenen yere göre değişmektedir. Sistem, kişinin bağlı olduğu şirketin bilgi ağına örneğin e-posta donanımına ulaşabilmesi esasıyla işler.

Bu çalışma şekli dahilinde kimi şirketler, işçilerinin evde ya da yolda çalışabilmesi için ödünç dizüstü bilgisayar edinmelerine olanak tanımaktadır<sup>83</sup>.

Ülkelerin büyük bölümünde kamu otoriteleri, yeni iş olanakları yaratması, bölgesel dengesizlikleri gidermeye etkisi, merkezden uzak mekanlarda iş yapabilmeye olanağı sağlaması ve trafik sorunu, enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olması gibi nedenlerle tele çalışmayı desteklemektedir<sup>84</sup>.

#### **1.1.3.2.7. Geçici Çalışma**

Son yıllarda meydana gelen teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler, uygulamada karşılaşılan bir devir şeklini karşımıza çıkarmaktadır<sup>85</sup>. İş Kanunu'nda "geçici iş ilişkisi" tabiriyle ifade edilen çalışma şekli, "ödünç iş ilişkisi" şeklinde de ifade edilmekte olup, iş sözleşmesi kapsamında çalışmasına devam eden bir işçinin, geçici bir süre başka bir işveren emrinde çalışmasıyla açıklanabilir.

---

<sup>83</sup> HADLEY, s.18-19.

<sup>84</sup> Aysen TOKOL, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi", İş – Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, Sa: 1, 2003, Erişim: 22.09.2006, [http://www.isguc.org/tele\\_calisma.php](http://www.isguc.org/tele_calisma.php)

<sup>85</sup> DEMİR, s.38.

Bugün herkesçe çok iyi tanınan bu çalışma türünün temelleri, büyük bir işgücü kaybının yaşandığı II. Dünya Savaşı sırasında, kadınların, deniz aşırı ülkelerde savaştan erkeklerden kalan işleri devralmasıyla atılmıştır<sup>86</sup>. Geçici çalışma, 1970 ve 1980'li yıllarda, pek çok ülkede kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme göstermiş ve geniş bir uygulama alanı bulmuştur<sup>87</sup>.

Geçici çalışma, değerli bir işçinin tecrübesinden yararlanılmak istenmesi halinde ya da bir işçinin başka bir işveren yanında tecrübe kazanmasını sağlamak için gündeme getirilebilir. Aynı şekilde bir işveren, içinde bulunduğu ekonomik güçlüklerle karşılaştığında işten çıkarmak istemediği değerli bir işçisini geçici bir süre diğer bir işverene vererek hem kendisinin yükünü hafifletmek, hem de işçisinin işsiz kalmasını engellemek isteyebilir<sup>88</sup>.

Konuya sanayi kolları açısından bakarsak, geçici çalışmaya, özellikle mevsimsel işgücü ihtiyaçlarının söz konusu olduğu tarım alanında ihtiyaç duyulduğunu görmekteyiz<sup>89</sup>.

Kimi şirketler, geçici istihdam için hazır bekleyen işçilerin bilgilerini bir havuza almaktadır<sup>90</sup>. Geçici çalışmaya yönelik işçi bulmak için düzenlenmiş özel kurumlara da rastlanmaktadır. Manpower ve Adecco SA gibi dünya çapında çok büyük firmalar yanısıra, ulusal ve yerel düzeyde faal olan kurumlar, hatta internet aracılığı ile "dönemsel işgören" temin eden sanal kurumlar da vardır<sup>91</sup>. Uluslararası Geçici Çalışma İşletmeleri Konfederasyonu'na göre, Avrupa Birliği'nde aktif nüfusun

---

<sup>86</sup> Peggy O'Connell JUSTICE, **The Temp Track**, Peterson's, Princeton, New Jersey, 1994, s.5.

<sup>87</sup> ERDUT, Teknoloji, s.79.

<sup>88</sup> DEMİR, s.39.

<sup>89</sup> Johannes GIESECKE / Martin GROß, "Temporary Employment: Chance or Risk?", **European Sociological Review**, Vol.19, No:2, 2003, s.161-177.

<sup>90</sup> HADLEY, s.19.

<sup>91</sup> Toker DERELİ, "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Edt.: Aşkın KESER), 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s.3-11.

yaklaşık 1.5'i, günlük ortalama 2.2 milyon işçi, genellikle bir gün ile bir yıl arasında değişen kısa süreli sözleşmelerle işçi kiralama bürolarınca istihdam edilmektedir<sup>92</sup>.

#### 1.1.3.2.8. Taşeron Uygulaması

Çalışma yaşamında esnekleşme ihtiyacı, işin ve işgücünün yapısını değiştirdiği gibi, işletmelere de yeni uygulamalar getirmiştir. Dış kaynak kullanımı ile devreye giren ve işletme yönetiminde bu kavram ile ifade edilen taşeron uygulaması, esneklik uygulamalarının bir değeridir. Son yıllarda "outsourcing" terimi ile de anılan dış kaynak kullanımı kavramı, 1980'li yıllardan itibaren ilk olarak kullanılmaya başlansa da, bir yönetim stratejisi ve iş modeli olarak 1990'lı yıllardan itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır<sup>93</sup>. Uygulama kapsamında şirketlerin uzmanlık gerektiren ve maliyetli bir takım faaliyetleri, dış işletmelerden sağlanmaya başlamıştır.

Bir çalışma şekli olarak taşeron uygulaması yerine alt işveren, alt müteahhit, alt sözleşme, aracı, müteahhit, tali müteahhit, alt ısmarlanan gibi kavramlar da kullanılabilir<sup>94</sup>. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu, bu çalışma şeklinin sınırlarını ve koşullarını "alt işveren" terimiyle açıklamıştır. Nitekim Kanuna göre, "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile, iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren – alt işveren ilişkisi denir" (md.2/6).

İnşaat sektöründe yaygın şekilde uygulanan çalışma şekline hizmet sektöründe de sıkça rastlanır. Lojistik, temizlik, yemek, ulaşım ve insan kaynakları

<sup>92</sup> Luc DEMARET, "Esneklik: Tehlikeli Biçimde Verimsiz", (Çev.: Emin Baki ADAŞ), **Sendikal Notlar**, Petrol İş Yayınları, Sa: 26, Mayıs 2005, s.126-138.

<sup>93</sup> Ahmet Ceyhan SUCUKA, Lojistik Süreçlerde Dış Kaynak Kullanımı ve Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Programı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi), Kocaeli, 2006, s.43.

<sup>94</sup> TOKOL, Yeni Gelişmeler, s.161.

uygulamaları gibi çalışma yaşamıyla doğrudan ilgili pek çok hizmet, kanuni koşulları yerine getirildiği sürece, taşeron uygulaması dahilinde gerçekleştirilebilir.

## **1.2. AİLE KAVRAMI**

### **1.2.1. Tanımı**

Aile, evrensel bir sosyal kurumdur. Bütün toplumlarda görülen bu kurum, her toplumda ayrı özellikler taşıdığından, kavramın genel bir tanımını yapmak mümkün değildir. Bununla birlikte, aile, toplumun en küçük ve en yapısal birimi olarak nitelendirilebilir. Yalnızca sosyoloji değil, pek çok bilim dalı bağlamında çeşitli araştırmalara konu olan aile, genel olarak bir grup ya da bir kurum olarak ele alınmaktadır.

Toplumun merkezi bir yapısı konumunda olan aile, sosyal açıdan en temel özellikleri içinde barındırır. Aile, akrabalık ilişkileriyle birbirine bağlanmış olan ve yetişkinlerin, çocuk bakım sorumluluklarını üzerlerine almış olduğu bir gruptur<sup>95</sup>. Aile, başlıca görevi insan türünün üretilmesi ve sürdürülmesi olan bir temel kurumdur<sup>96</sup>. Ancak bu kurum, yalnızca biyolojik görevleriyle tanımlanamayacak kadar kapsamlıdır. Aile, toplumsal düzen içerisinde yer alan temel bir kültürel kurumdur. Aileler, kendi dünya görüşlerine, kendi davranış kodlarına, kendi cinsiyet rollerine, kendi zaman ve mekan kavramlarına, kendi özel konuşma ve dil tarzlarına, kendi tarihlerine, kendi mitlerine ve ritüellerine sahiptir<sup>97</sup>.

Ailenin, mutlu ve anlamlı bir hayat üzerindeki payı büyüktür. Pek çok bireyin önem sıralamasında aile, ilk sıralarda yer alır.

Evlilik, hukuki bir dayanak olduğundan ötürü, aile kavramıyla birlikte anılan bir olgudur. Ancak şüphesiz, kültürel farklılıklar bu olgu için de geçerlidir. Tek

---

<sup>95</sup> GIDDENS, Sociology, s.170.

<sup>96</sup> George A. LUNDBERG / Clarence C. SCHRAG / Otto N. LARSEN, **Sosyoloji**, Cilt 2, (Çev.: Özer OZANKAYA / Ülker GÜRKAN), Türk Siyasi İlimler Derneği Yayını No:20, Ankara, 1970, s.129.

<sup>97</sup> Sevinç ÖZEN, "Sağlık ve Sosyo Kültürel Yapı Değişkenleri", **Sosyoloji Dergisi**, Sa.5, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 1994, s.133-145.

eşliliğin yanı sıra, çok eşlilik ve grup evliliklerini tercih eden toplumların sayısı bir hayli fazladır. Öyle ki, MURDOCK, 1957 yılında yayınladığı, 565 farklı toplum üzerinde yapılan etnografik araştırmada, toplumların yalnızca %25'inin tek eşli evliliği tercih ettiğini ileri sürmüştür<sup>98</sup>.

Hareketli bir sosyal kurum olan aile içindeki değişimlerle beraber evlilik, her koşulda önemini yitirmeyen bir tercihtir. Tarih sürecinde bireylerin evlenme yaşları, evlilik biçimleri, evleniş şekilleri ya da evlilikten beklentileri değişse de, evlenme olgusu her koşulda geçerli kalmış, hayatlarında en az bir kere evlilik tecrübesi edinmiş bireylerin oranı ciddi boyutlara ulaşmıştır. Sosyal kurumlardaki değişimlere rağmen, bireylerin evliliklerini geleneksel şekilde kutlamaktan çoğunlukla vazgeçemeyişleri ise önemlidir. Öte yandan evlilik fikrinin oluşmasında payı olan unsurlar dikkat çekicidir. Araştırmalar, kişilerin evlenmeyi planladığı bireylerde milliyet, yaş, din, sosyal sınıf ve eğitim durumu üzerinde önemle düşündüğünü ortaya koymuştur. Para kazanma seviyesi ise, bu kriterlere eklenebilecek ayrı bir unsur olabilmektedir. Öte yandan, toplumlarda genel kabul gören kriterler dışında evlilik yapan bireylere de sıklıkla rastlanmaya başlanmıştır. Değişimler sadece bireylerin evlenmeyi planladığı kişilerde aradığı özelliklerle sınırlı kalmamış, tanışma aşamaları da farklılaşmıştır.

Evlenmeyi düşünen bireylerin üzerinde durdukları eğitim, sosyal sınıf ve etnik köken gibi unsurlar, diğer taraftan bir aileyi biçimlediren faktörlerdendir. Örneğin sosyal sınıf, yalnızca ailenin finansal güvenliğini ve fırsat çeşitliğini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kurumun şeklini ve boyutunu da biçimlendirir<sup>99</sup>. Bu da, çocuklar başta olmak üzere aile bireylerinin sağlık ve eğitim imkanlarını, diğer bir ifade ile yaşam koşullarını belirler.

20. yy'dan itibaren sosyologlar, aile birimini, aralarında kan bağı, evlilik ya da evlat edinme ilişkisi olan, genellikle birlikte yaşayan, iki ya da daha fazla kişinin

---

<sup>98</sup> Richard J. GELLES / Ann LEVINE, **Sociology**, Fifth Edition, McGraw Hill Inc, New York, 1995, s.365.

<sup>99</sup> John J. MACIONIS / Ken PLUMMER, **Sociology**, Second Edition, Prentice Hall, Essex, 2002, s.442.

oluşturduğu sosyal grup olarak tanımlamıştır<sup>100</sup>. Yine 20. yy'ın sonlarına dek Amerikalılar evliliği, "heteroseksüel bir çiftin, ekonomik ortaklık, cinsel ilişki ve çocuk bakım etkinliklerini ömür boyu beraberce yasalar önünde sürdürmesi" şeklinde tanımlamıştır<sup>101</sup>. Bu tanımlar, 20. yy. toplumunun evlilik dışı doğan çocuklar, evlenmeden çocuk sahibi olan anneler, boşanmalar, evlilik dışı birlikte yaşayan çiftler ya da homoseksüel birliktelikler üzerine resmi ve açık bir şekilde fikir belirtmediğini gözler önüne sermektedir. Oysa, klasikleşmiş ancak dar kalmış aile tanımlarında adı geçen üyeler olan eve eklemek getiren bir baba, evi çekip çeviren bir anne ve büyümekte olan çocuklar, bugün, ABD'de dahi her beş ailenin yalnızca birinde görülmektedir<sup>102</sup>. Bu gelişmeler, sosyal kurumlar içerisinde en temel yapı olan ailenin, tanımlanmasını güçleştirmiştir. Öyle ki akademisyenler, ailenin tanımını yaparken, "cinsellik bağlantılı en temel birliktelik" olgusundan hareket etmeye dahi başlamıştır<sup>103</sup>. Bu bağlamda, kendisini aile olarak tanımlayan her grubun aile olduğu fikri doğruluk kazanmaktadır<sup>104</sup>. Ancak tüm bu tanımların yanında ailenin, fonksiyonları ile şekillenen ve ön plana çıkan bir kurum olması önem taşır.

### 1.2.2. Fonksiyonları

Aile, dinamik bir sosyal yapıdır. Toplumsal değişim süreçlerinde farklılaşmalara sahne olmakla birlikte aile, değişik özellikleri içinde barındırabilen bir kurumdur. Eşlerin bu kuruma yüklediği değer ve beklentilerinin farklılığı önemlidir. Bunun nedeni, bu farklılıkların kurumu tanımlayan temel özellikler olmasıdır. Örneğin kimi ailelerde tüm kararların erkek tarafından alınması gerektiğine inanılırken, kimi ailelerde bu bir zorunluluk değildir. Eşlerin birey olarak farklı değer yargılarına sahip olması da karşılaşılabilen bir durumdur. Bir kişi için önemli olan bir unsur, diğeri için önem taşımayabilir.

<sup>100</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.436.

<sup>101</sup> Vincent N. PARRILLO, **Contemporary Social Problems**, Fifth Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2002, s.278.

<sup>102</sup> Michael HUGHES / Carolyn J. KROEHLER / James W. Vander ZANDEN, **Sociology - The Core**, McGrawHill, Sixth Edition, New York, 2002, s.320.

<sup>103</sup> HUGHES / KROEHLER / ZANDEN, s.320.

<sup>104</sup> James William COLEMAN / Harold R. KERBO, **Social Problems**, Prentice Hall, Second Edition, New Jersey, 2003, s.67.

Diğer taraftan erkek, kadın ve çocuklara ithaf edilen görev ve roller, kişisel değer ve inanışlarla birebir ilgilidir. Aynı toplum içindeki aile yapılarında görülen farklılıklar pek çok alanda kendini gösterir. Paraya yüklenen değer ya da çocukların uyku saatleri gibi, kuruma yönelik bilgi verecek pek çok değişik olgu vardır ve bunlar her ailede farklı olabilir. Araştırmacılar, aileden aileye farklılık gösteren yüze yakın davranış modeli saptamıştır<sup>105</sup>.

Aile, üyeleri ve kuralları olan bir temel yapıdır. Bu yapıda yer alan bireylerin statüleri, ona uygun rolleri ve amaçları vardır. Bireylerin pek çok ihtiyacı bu kurum içinde giderilir. Bu ihtiyaçlar maddi ya da manevi olabilir.

Tüm bu tanımlayıcı unsurların yanında aile kurumunun fonksiyonları da önemlidir. Araştırmacılar ailenin, nesli devam ettirme, cinsel etkinlikleri düzenleme, koruma, sosyalleştirme ve eğitim gibi hayati fonksiyonları olan bir kurum olduğu yönünde hemfikirdir<sup>106</sup>. Bu kurum, bireylerin toplumsallaştığı yerdir. Aile, toplumsallaşmaya giden sosyal adaptasyon sürecinde, çok önemli bir yapıdır<sup>107</sup>. Zaman içinde, belirli toplumsal kurumlar, ailenin eğitim fonksiyonunu paylaşmaya başlasa da, temel aile eğitimi, önemini her zaman korumuştur ve üyelerinin ilk eğitimi ailenin sorumluluğundadır. Ebeveynlerin, aile içindeki sosyalleşme sürecinde çocuklara öğretmesi gereken unsurlar az değildir. Aile, çocuklara dili, değerleri, kuralları, inanışları, teknolojiyi ve kültürel unsurları öğretmek sorumluluğundadır<sup>108</sup>. Öte yandan, tıpkı çocukların anne babalarından pek çok şey öğrendiği gibi, anne babalar da çocuklarını yetiştirirken onlardan pek çok şey öğrenir<sup>109</sup>. Bu bağlamda sosyalleştirmenin, ailenin en temel ve en kapsamlı fonksiyonlarından biri olduğu ifade edilmelidir. Fakat bununla beraber, modern dünyadaki değişimler, kurumun fonksiyonları üzerine farklı fikirlerin doğmasına da sebep olmuştur. Öyle ki, çocukların geleneksel aile modeli dışında sosyalleşmeye başladığı, pek çok kişinin

---

<sup>105</sup> F. Ivan NYE, "What Patterns of Family Life", **The Coordinator**, Vol.4, No.2, December 1955, s.12-17.

<sup>106</sup> William E. THOMPSON / Joseph V. HICKEY, **Society In Focus**, Fourth Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2002, s.346-347.

<sup>107</sup> Anthony D. SMITH, **The Concept of Social Change: A Critique of the Functionalist Theory of Social Change**, Lowe & Brydone Printers Ltd, London, 1977, s.36.

<sup>108</sup> GELLES / LEVINE, s.366.

<sup>109</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.439.

aile dışı ortamlarda cinsel ilişki yaşadığı, aile ortamı içinde pek çok şiddet ve suistimal örneklerinin yaratıldığı günümüzde, aile kurumunun fonksiyonsuzluğuna ilişkin görüşler dahi ileri sürülmüştür<sup>110</sup>. Ancak, araştırmacılar yüksek oranlarda seyreden evlenmeden birlikte yaşama tercihlerine ya da boşanma kararlarına rağmen dünyadaki pek çok bireyin, bir aile kurma ve çocuk sahibi olma konusunda güçlü istekler duyduğunu ifade etmektedir<sup>111</sup>.

Aile, üyelerinin güçlü ilişkilerle birbirlerine bağlı olduğu bir kurumdur. Bu kurum içinde samimiyet, sadakat, dürüstlük ve yardımlaşma olguları ön plana çıkar. Bireyler birbirlerinden haberdardır ve birbirlerine karşı ilgilidir. Belirtilen bu olgulardan herhangi birinde eksiklik yaşayan aile yapılarında şiddet, ihmal, sadakatsizlik ya da bağımlılık şeklinde sorunlar baş gösterebilir. Bu tarz durumlarda bireyler, boşanma seçeneğini de tecrübe etmek isteyebilir. Çiftlerin, evlilikten zevk almamaya başladığı zaman çözüm olarak görebildiği boşanmaya ilişkin olgular çeşitlidir. Sosyo ekonomik sebepler, duygusal sebepler, cinsel uyum, dinsel olgular, çocuk sahibi olma ya da olmama durumu, boşanma üzerine etkisi olduğu bilinen faktörlerdendir.

Ekonomik özellikler, aile kurumunun temel unsurlarındandır. Bireylerin barınması, beslenmesi, giyinmesi, aile içinde sağlanır. Öte yandan aile, çalışan bireylerin dinlendiği kurumdur. Yorgunluk giderici ve eğlendirici etkinlikler, aile bireylerinin birbirlerine duygusal desteği, kurumun en temel fonksiyonlarından birine işaret eder.

Toplumsal değişim süreçlerinde gözlemlenen aile yapısı değişimlerinde kuşkusuz aile kurumunun fonksiyonları da değişikliklere uğramıştır. Ancak aile, çok hızlı sosyo ekonomik değişimlere rağmen, kurum olarak varlığını ve yerini kararlı bir şekilde korumuştur<sup>112</sup>. Diğer taraftan ailenin kimi fonksiyonları, son derece eski ve değişmemiş olabilmektedir. Neslin devamını sağlamak bunlardan biridir. Cinsel etkinliklerin düzenlenişi de, aile kurumunun değişmemiş temel fonksiyonlarındandır.

---

<sup>110</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.440.

<sup>111</sup> PARRILLO, s.294.

<sup>112</sup> ERKAN, s.82.



Aile içindeki bu etkinliklerin, her toplumda belirli kurallar ve düzen içinde gerçekleşmesi ise dikkat çekicidir.

### **1.2.3. Tarihsel Gelişimi**

Kültürel değişimler, pek çok kurum üzerinde gözlenebilir. Aile de, endüstrileşmeyle beraber oluşan sosyal değişim sürecinden en çok etkilenen toplumsal kurumlardandır. Son iki yüz yılda kurum, önemli farklılaşmalara sahne olmuştur<sup>113</sup>. Kentleşme ve endüstrileşmeyle, aile birimi küçülmüş, sahip olunan çocuk sayısı azalmış, boşanmalar daha sık gündeme gelmeye başlamış ve yeni ailevi yapılanmalar gündeme gelmiştir.

Aile kurumundaki değişimlerin temelinde, çalışma olgusunun farklılaşması yatar. Çalışmanın içeriği, biçimi, koşulları, tarafları ve kuralları farklılaşınca, toplumsal yapı değişimi hızlanmıştır. Bireysel ilişkilerde, toplumsal kurallarda, örgütlerde gözlemlenebilen bu değişim, özellikle aile kurumunda başlamıştır. Bu farklılaşmayı yakından görebilmek için öncelikle geleneksel aile modeli incelenmelidir. Ardından, endüstrileşmenin kurum üzerindeki etkileri analiz edilerek çekirdek aile modeli incelenmelidir. Bir sosyal kurum olarak ailenin tarihsel gelişimi açısından endüstri ötesi dönem çok önemlidir. Kadının artık tereddütsüzce çalışma yaşamında yer almaya başladığı endüstrileşme sonrası toplumlarda, kuruma yönelik yeni değişimler, yeni sorunlar ve yeni olgular hayata geçmeye başlamıştır. Kurumun tarihsel gelişiminin incelenmesi için nihayet, ileriye dönük değişimlerin de habercisi olan endüstrileşme sonrası döneme dikkat edilmelidir.

#### **1.2.3.1. Endüstrileşme Öncesi Dönem**

Bazı toplumlarda aileye, anne, baba ve çocuklar dışında yakın akrabalar da katılmıştır. Böylelikle aile içine birkaç kuşaktan akrabalar dahil olmuştur. Bu geniş aile tipine özellikle sanayileşmemiş toplumlarda ya da kırsal kesimlerde rastlanır.

---

<sup>113</sup> PARRILLO, s.304.

Endüstri devrimi öncesi dönemin aile modeli olan geleneksel aile; geniş ve içe dönük bir yapıdaydı. Bireylerin tüm gereksinimleri hane içinde karşılanır, bu sebeple de devletin sosyal kurumları, aile üzerinde büyük bir etki oluşturmazdı. Hem üreten, hem tüketen bir birim olan bu aile şekli tarımsal üretimi seçmişti. Tüm bireylerin katıldığı üretim, hane halkının kendi ihtiyaçlarının karşılanması için gerçekleştiriliyordu. Geleneksel ailenin ekonomik açıdan birlik içinde olması, önemli bir özelliktir. Öte yandan ekonomik etkinliklerin yanı sıra sosyal açıdan da geniş aile tek merkezci bir yapıdaydı. Kararı her zaman en yaşlı erkek üye alırdı<sup>114</sup>.

Aile kurumunun temel fonksiyonlarından biri olan eğitim, geleneksel geniş aile tipinde büyük önem taşır. Bunun nedeni bu fonksiyonun, diğer hiç bir sosyal kurumla paylaşılmamasıdır. "Kendi kendine yetebilme" fikriyle aile, kültürü, inanışları ve gelir getirici etkinlikleri bireyelerine öğretir.

Geleneksel aile tipinde, yaratılan sosyal güvence, aile kurumunun en temel fonksiyonlarından olmuştur. Bu güvence, maddi ya da manevi koruma şeklinde kendini gösterir. Hane bireyelerinin birbirine olan koşulsuz desteği ve yardımı, geleneksel ailede söz konusu olan güvence unsurunun en temel tamamlayıcısıdır.

Eğitim imkanlarının sınırlı olduğu bu kurum, değişime kapalı kalmıştır. Bireyelerin statüsü kendilerine atfedilen değerlerle ifade edilmiştir. Bu değerler, toplumsal statülerin de kaynağı olmuştur. Duygusalığın yaygın olduğu geleneksel ailede, bireyelerin eksiklikleri ve yetkin olmayışları dikkate alınmamıştır<sup>115</sup>. Bireysel duyguların önüne geçen "biz" duygusu, toplumsal hareketliliği engellemiş, tutuculuğu ortaya çıkarmıştır. Bu özelliklerde bir aile yapısı, sanayileşmenin ihtiyaç duyduğu ortamın gerisinde kalmıştır.

---

<sup>114</sup> Birsen GÖKÇE vd., **Sosyolojiye Giriş**, (Edt.: İhsan SEZAL), Martı Yayıncılık, Ankara, 2003, s.138.

<sup>115</sup> Önal SAYIN, **Aile Sosyolojisi: Ailenin Toplumdaki Yeri**, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No:57, İzmir, 1990, s.9.

### 1.2.3.2. Endüstrileşme Dönemi

Nesilden nesile sözkonusu olan toplumsal farklılaşmalar, aile içi statüleri de etkilemiştir. Erkeğin çalışıp para kazandığı, kadının ise yalnızca ev işleriyle uğraştığı geleneksel sistem, endüstri toplumunun ihtiyaçlarını karşılayamamaya başlamıştır. Aile reisi statüsü, yalnızca babaya ait olmaktan çıkmıştır. Kadının ev dışında çalışarak ücretli işgücü statüsüne ulaşması gündeme gelmiştir. Bu durumda ev işleri erkek ve kadın arasında ortaklaşa yapılmaya başlamış, sorumluluklar paylaşılmıştır.

Öte yandan her bireyin çalıştığı endüstri toplumunda, çocuklar da çalışma yaşamına katılmıştır. Mevzuata rağmen çocuk işçiliği, önemini yitirmeyen sorunlardan biri olmaya devam etmektedir.

Geleneksel ailede, bireylerin kendi tüketimi için ev içinde gerçekleştirdiği üretim endüstrileşmeyle sona ermiştir. Üretim, aile içinde gerçekleşen bir olgu olmaktan çıkmıştır. Bu durumda aile, bir tüketim birimine dönüşmüştür.

Kişilerin ihtiyaçlarını ve yaşam biçimlerini değiştiren endüstrileşme, bireysel ilişkileri de farklılaştırmıştır. Toplumsal statüler değişerek, bireylerin kişisel varlığı ön plana çıkmıştır. Bu değişimler, bütün dünyada çekirdek ailenin baskın duruma gelmesi, geniş aile sistemlerinin ya da akraba gruplarının çözülmesi yönünde bir hareket yaratmıştır<sup>116</sup>. Böylesi bir ortamda aile birimi küçülmüş, endüstri toplumunun aile yapısı "çekirdek aile" olmuştur. Çekirdek aile, bir çift ve onların yanında yaşayan çocuklarından oluşan aile tipidir. Evlilik, çoğu kez yeni bir çekirdek ailenin temelidir<sup>117</sup>. Ortaya çıktığı ilk dönemde çekirdek aile, kadının ücretli işgücüne katıldığı bir yapıda değildi. Çoğunlukla, aile reisi erkek çalışıp para kazanırken, kadın ev işleri ile ilgilenirdi. Ancak, aile bireylerine yakıştırılmış değer ve rollerin günümüzdeki görünüşleriyle karşılaştırılması açısından çekirdek aile, sosyal değişim sürecinin dikkat çekici bir aşamasıdır. Öyle ki ERKAN, çekirdek aile döneminde ekonomik fonksiyonları azalan aile kurumunun, bu sebepten ötürü aile içi

<sup>116</sup> GIDDENS, Sosyoloji, s.151.

<sup>117</sup> Conrad Phillip KOTTAK, **Antropoloji**, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2002, s.395.

yardımlaşmasının azalmış olduğunu ve dolayısıyla eşlerin rollerinin birbirine yaklaşmış olduğunu vurgulamaktadır<sup>118</sup>.

Küçülen aile kurumu, endüstrileşmeyle beraber mekansal anlamda göçe uğramıştır. Endüstri öncesi dönemde toprağa olan bağımlılığından dolayı hareketi ve değişimi son derece sınırlı olan kurum, endüstrileşmeyle birlikte sosyal açıdan hareketlilik kazanmıştır. Kent kültürünü benimseyen aile, kentsel bir yaşam sergilemeye başlamıştır.

Endüstri öncesi dönemdeki resmi olmayan ilişki ağının yerini, modern endüstri toplumunda mevzuata dayalı, resmi ilişkiler almıştır.

Endüstrileşmeyle birlikte, ailenin temel fonksiyonları da farklılaşmıştır. Tarihin her döneminde bireylerin barındığı, dinlendiği ve neslini devam ettirdiği en temel kurum olan ailenin, bu değişmez fonksiyonlarının yanında; modernleşmeyle birlikte farklılaşan fonksiyonları da olmuştur. Ekonomi ve devlet, toplumun kurumsal fonksiyonlarını kendisine alırken, aileye çocuk büyütme ve bakımı ile bireysel mutluluk ihtiyacını karşılama fonksiyonu kalmıştır<sup>119</sup>. Örneğin, geleneksel toplumlarda ailenin temel fonksiyonlarından birisi olan eğitim, modern toplumda eğitim kurumlarına bırakılmıştır<sup>120</sup>. Okulun yanısıra okul öncesi eğitim kurumları olan kreşler, hızla öğrenme yaşında olan çocuklara ömür boyu kullanacakları değerleri aşlamaktadır. Öte yandan her geçen gün insan hayatındaki yerini daha net hissettiren medya, çocukların büyük ilgisini çekmektedir. Bebeklere özel olarak hazırlandığı ileri sürülen programlar, hatta televizyon kanalları gündeme gelmeye başlamıştır.

Televizyon, etkisini sadece çocuklar üzerinde göstermekle kalmamıştır. Değişik aile örneklerinin ekranlardan yansıdığı programlar, diziler ya da canlı yayınlar insanların hayatında yer etmeye başlamış, bireyler kendilerine ait aile yaşamları dışında kalan hayatları da gözlemlemeye başlamıştır. Her koşulda hayatın

---

<sup>118</sup> ERKAN, s.166.

<sup>119</sup> ERKAN, s.82.

<sup>120</sup> Sevda DEMİRBILEK, **Sosyal Güvenlik Sosyolojisi**, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005, s.175.

gerçeklerini yansıtmamakla beraber televizyon, bireylerin aile hayatları üzerinde inkar edilemez bir etki oluşturmaktadır.

Endüstrileşmeyle beraber aile kurumunun değişime uğrayan fonksiyonlarından biri de güvenlik sağlama fonksiyonudur. Bunun nedeni, endüstrileşme öncesi dönemde ailenin vazgeçilmez fonksiyonlarından biri olan yaşlılara güvenlik sağlama fonksiyonunun, endüstrileşmeyle birlikte, devletin sosyal sigortalarıyla karşılanmaya başlamasıdır<sup>121</sup>.

### **1.2.3.3. Endüstrileşme Sonrası Dönem**

Endüstrileşmenin ardından, toplumların aile modellerinde değişiklikler gözlenmiştir. Endüstrileşmeyle ortaya çıkan ve modern toplumun aile modeli olan çekirdek aile, sosyal açıdan hareketli bir kurum olduğundan ötürü değişime her zaman açık kalmıştır. Önceleri yalnızca erkeğin çalışıp para kazandığı çekirdek ailede, kadının ücretli işgücüne dahil olması sıradan bir durum haline gelmiştir. Çalışan bir baba, ev kadını bir anne ve çocuklardan ibaret aileler, günümüzdeki tüm hanelerin yüzde 10'dan daha azını teşkil etmektedir<sup>122</sup>. Öte yandan sahip olunan çocuk sayısındaki farklılaşmalar, çekirdek ailenin ilk ortaya çıktığı dönemlerle kıyaslandığında dikkat çekicidir. Önceleri en az iki çocuklu çekirdek aile yapıları, son dönemlerde en fazla iki çocuklu hale bürünmüştür. Bunun altında yatan sebepler ise, farklı boyutlarda ele alınabilir. Dünyaya getirilen her çocuğun iyi ve sağlıklı şartlarda büyümesi, eğitim görmesi, çalışmaması, spor yapması gibi gereklilikler, aile planlamasını daha da önemli kılmıştır. Diğer taraftan artan boşanma dosyaları, çiftlerin çocuk sahibi olmadan önce bir kez daha düşünmeleri gerektiğini hatırlatmaya başlamıştır.

Çekirdek aile biçiminde görülen değişimlerin yanı sıra, yeni aile biçimlerinin de ortaya çıkması dikkat çekicidir. Çocuksuz aileler buna bir örnektir. Günümüz ailelerinin %42'si çocuksuz evli çiftlerden oluşmaktadır<sup>123</sup>. Bu, çocuk sahibi olmak

---

<sup>121</sup> ERKAN, s.82.

<sup>122</sup> KOTTAK, s.401.

<sup>123</sup> GELLES / LEVINE, s.374.

istemeyen ya da olamayan ailelerin yanında, ileride çocuk sahibi olmayı düşünenleri ve çocukları yetiştikten sonra yanlarından ayrılan aileleri de içerdiğinden ötürü kapsamlı bir gruptur. Diğer taraftan, ikinci evliliğini yapan çiftlerden oluşan eklemli aileler önemlidir. Boşanan bireylerin yeniden evlenmesi oldukça sık rastlanan bir durumdur. Bu, boşanmayı seçen bireylerin hayatlarında evliliğin önemini her zaman koruduğunu gösterir. İkinci evliliğini yapmış çiftler, hayatlarında hiç boşanmayarak evliliklerini sürdüren çiftler kadar mutlu, boşanmalarının ardından bir daha evlenmemiş olan çiftlerden ise daha mutlu olduklarını ifade etmiştir<sup>124</sup>. İngiltere'de her yıl evlenenlerin üçte biri ikinci evliliğini yapan bireylerdir<sup>125</sup>. Yeniden evlenmeler, ailelerde yeni anne babalar ile biyolojik anne babaları yanyana getirebilir ki bu durum, eklemli ailelerin temel özelliğidir. Öte yandan, eşcinsel aileler dikkat çekici bir yapılanmadır. Bugün, başta İskandinav ülkeleri ve Hollanda olmak üzere pek çok ülkede aynı cinsiyetten insanların birlikteliği ile ilgili yeni fikirler ve yeni yasalar gündeme gelmektedir<sup>126</sup>. Yeni aile biçimleri içinde tek ebeveynli aileler de önemlidir. Bu aile biçimine, boşanma, ayrılık, ölüm ya da evlenmemiş bir kadının çocuk sahibi olması sonucunda rastlanır<sup>127</sup>. 1997 yılında, İngiltere'deki tek ebeveynli ailelerin, tüm aileler içindeki oranı %22 olmuştur<sup>128</sup>. Yalnız yaşayan bireyler ve evlenmeden beraber yaşayan çiftler ise, günümüzde sık sık rastlanan diğer yapılanmalardandır. Evlenmeden birlikte yaşama konusunda, en düşük evlilik oranına sahip İsveç başı çekmektedir<sup>129</sup>.

Kuşkusuz, ayrı bir ev kurmanın zorlukları, evli olmayan bireyleri ekonomik anlamda daha çok zorlamakta ve aile yanında yaşama olgusunu daha sık gündeme getirmektedir. Boşanmış bireylerin ve eğitimi tamamlamış yetişkin çocukların, yeniden ailelerinin ya da yaşlı anne veya babalarının yanında yaşamaya başlaması rastlanılan durumlardandır. Öyle ki, bu sebeplerle geniş aile tipinin yeniden ön plana çıkıyor olduğunu ileri süren araştırmacılar dahi belirlemiştir<sup>130</sup>.

---

<sup>124</sup> PARRILLO, s.284.

<sup>125</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.451.

<sup>126</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.436.

<sup>127</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.452.

<sup>128</sup> Keith GRINT, **Çalışma Sosyolojisi**, (Çev.: Veysel BOZKURT / Burcu ÇEKMECE / Selda GÖKTAN, Çev. Edt.: Veysel BOZKURT), Alfa Yayıncılık, İstanbul, 1998, s.295.

<sup>129</sup> PARRILLO, s.294.

<sup>130</sup> GELLES / LEVINE, s.377.

#### 1.2.4. Bir Sosyal Kurum Olarak Ailenin Diğer Sosyal Kurumlarla İlişkisi

Aile, bireylerin hızla çalışma yaşamına dahil olduğu endüstri toplumunda değişime uğrayan kurumların başında gelmiştir. Yeni ihtiyaçlar gündeme gelirken, kurumdaki roller ve statüler farklılaşmış, dışa dönük bir kültür benimsenmeye başlamıştır.

Sosyal kurumlar, birbirleri ile etkileşim içindedir. Ekonomi başta olmak üzere, sosyal kurumların yaşadığı değişimler, bireylerin bir arada yaşayışını, dolayısıyla evlilik ve aile kurumunu etkiler<sup>131</sup>. Örneğin, endüstrinin artan işgücü talebi ve ailenin artan tüketim ihtiyaçları, kadınları iş sahibi olmaya yöneltmiştir<sup>132</sup>. Kadının çalışma yaşamına girerek aileye sağladığı ekonomik kazanç da, ev içindeki işlerin paylaşılması dönemini gündeme getirmiş, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlama yolunda arayışlar içine girilmiştir. Kısmi süreli çalışma, vardiyalı çalışma şeklinde beliren yeni çalışma şekilleri, evliliklerde, çiftlerin bir arada kaldığı vakitler açısından sorun yaratabilmiştir. Bu aşamada, kadınlar tarafından gündelik olarak yapılan işlere erkekler de yardımcı olabilmıştır. Ancak bu yardımlar, en temel ev işlerini düzenli ve sürekli bir şekilde yapan tarafın kadınlar olduğu gerçeğini değiştirmemiştir. Çalışma yaşamında olan kadının diğer yandan da ev işleriyle ilgilenmesi zor bir durumdur. Bu bağlamda kimi ailelerde, ev işleri için bir yardımcı çalıştırılabilmektedir. Ancak yardımcı kullanmak, ailenin gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve mesleksi niteliği ile yakından ilişkilidir<sup>133</sup>. Öte yandan ev içinde erkeklerin yardımcı olduğu işlerdeki farklılık dikkat çekicidir. Erkeklerin çoğu zaman tereddütsüzce ve istekli bir şekilde üzerine aldığı işlerin, küçük çaplı tamiratlar ya da fiziksel güç gerektiren işler olduğu bilinmektedir. Ancak, yeni çalışma koşulları ve vardiya sistemleri, zaman zaman erkeklerin, bu işler dışında kalan ve kadınların düzenli olarak yaptığı yemek pişirme, temizlik ve alışveriş yapma gibi işleri de paylaşabilmesine yol açmaya başlamıştır.

---

<sup>131</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.436.

<sup>132</sup> ERKAN, s.81.

<sup>133</sup> Ülgen OSKAY, "Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamındaki Konumu", **Sosyoloji Dergisi**, Sa.5, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 1994, s.111-125.

Günümüz modern toplumlarında aile içindeki işlerin ortaklaşa yapılması artık sıradan bir olgu sayılmaya başlarken, eşitsizlik tartışmaları hala devam etmektedir. Feminist çevrelerden gelen tartışmalar, kadının çalışması halinde dahi, ailenin erkek egemenliğine ve çıkarına dayalı bir kurum olduğu yönündedir<sup>134</sup>. Ancak, özellikle çalışan kadının, kararlarında ve yaşam tarzında daha özgür olduğu, yadsınamaz bir gerçektir.

Ücretli işgücüne dahil olan kadının eve para getirişi, önemli bir durum olmakla birlikte, kadının çalışmasının tek nedeni değildir. Sosyal hareketlilik, kadının çalışma yaşamında yer almasında, en az para kazanma olgusu kadar önemli bir unsurdur. Eve fazladan girecek paranın aile için çok büyük önemi olmamakla birlikte, çalışmaktan duyduğu zevki dile getiren kadınlar, buna en temel örnektir.

İş ve aile yaşamının dengelenmesi, özellikle evli çiftlerin üzerinde durduğu önemli bir konu olmuştur. Bu, çiftlerin karşılıklı desteği ve anlayışı ile basitleşebilen bir durumdur. Ancak, bireyler bu aşamada profesyonel desteğe ihtiyaç duydukları üzerinde hem fikir de olabilir. Aile terapileri üzerine çalışan uzmanlar, farkındalığı arttırarak, bireylerin istemeden görmezden gelmeye başladığı ailevi duyguları kazanmalarına destek olabilmekte ya da aile üyelerinin, kendi sorunları üzerine çözüm üretebilmesine yardım edebilmektedir.

Ailevi konular içinde şiddet, önemini yitirmeyen olgulardandır. Aile içi şiddet, ilk kez 1970'li yıllarda ABD ve İngiltere'de gün yüzüne çıkarılmıştır<sup>135</sup>. ABD istatistikleri, cinayete kurban giden kadınların neredeyse yüzde 30'unun - ve erkeklerin yüzde 3'ünün - eşleri ya da eski eşleri tarafından öldürüldüğünü ortaya koymuştur<sup>136</sup>. Ancak, aile içi şiddetin resmi kayıtlardan çok daha ileri oranlarda gerçekleşiyor olma ihtimali yüksektir. Şiddetle karşılaşan kadınların evi terketme seçeneği olmakla birlikte bu, kadının çocuk sahibi olup olmamasıyla ve parasal durumu ile doğrudan ilgili bir durumdur. Eşlerin kendi aralarında söz konusu olabilen aile içi şiddet, çocukları da ilgilendirir. Anneleri ya da babaları tarafından

---

<sup>134</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.441.

<sup>135</sup> GÖKÇE vd., s.159.

<sup>136</sup> MACIONIS / PLUMMER, s.445.



öldürülen çocukların yanında fiziksel şiddete maruz kalan çocuklar, konunun bir diğer boyutudur. Genel olarak şehir sakinlerinin, genç çiftlerin, düşük gelirli çiftlerin ve eğitim seviyesi düşük çiftlerin, fiziksel şiddete daha yatkın oldukları ifade edilmektedir<sup>137</sup>. Araştırmalar, aile içinde görülen şiddetin farklı olgularla bağlantılı olabildiğini de ortaya koymuştur. Buna göre; erkeğin işsiz kalması ya da kısmi süreli olarak çalışması, hamilelik, tek ebeveyn olma durumu ya da finansal sorunlar, şiddete özellikle etki eden sosyal olgulardandır<sup>138</sup>.

Yoğun çalışma şartları içerisinde aile, çocuğu sosyalleştirme işlevini zamanla kaybetmeye başlamıştır. Çalışan annelerin çocuklarının bakım kalitesi, bir ailede konuşulan en önemli konulardan biri haline gelmiştir. Ailenin sosyalleştirme işlevi, zaman içerisinde yerini diğer toplumsal eğitim kurumlarına bırakmıştır. Küçük çocukları olan çalışan anneler için bakıcılar vazgeçilmez olmuştur. Diğer taraftan, belirli bir yaş dönemine kadar, yakın akrabaların, özellikle anneannelerin ya da babaannelerin desteği önemli olabilmektedir. Ancak, okul öncesi eğitimin önem arz ettiği 3 ya da 4 yaş grubundan itibaren çocuklar, ev içindeki oyun ve etkinliklerle yetinmemeye başlayarak kreşlere yönlendirilmektedir. Sayısı her geçen gün artan kreşler, çocukların ilk sosyal değerleri edindiği mekanlar olarak çok önemli bir görevle iş dünyasına katılmaktadır. Bu durum, çocuğun mesleki sosyalleşme sürecini de etkilemektedir. Ancak tüm bu değişimlere rağmen, çocuğun kişilik gelişimi ve sosyalleşme sürecinde ailenin payı önemini korumaktadır.

Diğer taraftan, okullardaki resmi eğitimin, kişisel gelişimde tartışılmaz bir yeri vardır. Resmi kurumların üzerine aldığı bu rol, her koşulda değişmez ve yeri doldurulamaz bir statüdedir.

Aile, sosyal değişimi en fazla yaşayan toplumsal kurumlardan biridir. Endüstrileşmeyle hız kazanan bu değişim aile kurumunu pek çok açıdan kuşatmıştır. Sosyal bir kurum olarak ailenin, sosyal güç ve fonksiyonlarını kaybetmeye başladığı, davranış ve düşünce tarzları üzerindeki etkisini yavaş yavaş yitirmeye başladığı

---

<sup>137</sup> PARRILLO, s.289.

<sup>138</sup> PARRILLO, s.292.

tartışmaları ortaya çıkmaya başlarken<sup>139</sup>, kurumun ne denli temel ve sağlam bir yapı olduğu gerçeği de inkar edilememektedir. Değişim, sonu gelmeyen bir olgu olduğundan ötürü, farklılaşmalar şüphesiz devam edecektir. Ancak, değişikliklerin her zaman olumlu sonuçlar vermeyeceği bir gerçektir. Endüstri ötesi toplumun hızı içerisinde, aile bireylerinin ilişkileri özel bir ilgiye ihtiyaç duymakta, örneğin akrabalara yeterince zaman ayıramamakta, birlikte geçirilen vakitler azalmaktadır. Çocuklar ise, değişen aile yapılarından en çok etkilenen kesimdir. Ailenin tarihsel süreçteki gelişimine olumlu şekilde bakan ve bugünkü ilerleyişi uygun gören kesimler dahi, çocuklar açısından endişelerini zaman zaman dile getirmektedir<sup>140</sup>. Evde geçirilen zamanın azalışı, ebeveynlerin bir arada oldukları zamanın azalışı, aile içi eğitimin sekteye uğraması, boşanmalar, eklemli ailelerde söz konusu olan önceki evliliklere mensup çocuklar, yeni anneler ya da yeni babalar, çocukları derinden etkileyen olgulardandır. Uzmanlar, dünya çocuklarının yüzde 40 ila yüzde 50'sinin 18 yaşına gelene dek biyolojik anne babalarıyla bir arada büyüme şansını elde edemediğini belirtmektedir<sup>141</sup>.

Teknoloji, işgücü ve üretim biçimlerinde meydana gelen farklılaşmalar, çalışma yaşamını doğrudan etkilemiştir. Toplumsal ilişkilerde söz konusu olan bu değişimler aile kurumuyla bağlantılıdır. Bunun nedeni endüstri toplumunda ortaya çıkan sorunların aileyle olan ilişkisidir. Çocuk emeği, kadın işgücü ve kayıt dışı istihdam, mevzuata rağmen modern toplumların temel sorunlarından olmuştur.

Endüstri toplumuyla söz konusu olan üretim farklılaşmaları, yeni örgüt yapılarını ortaya çıkarmıştır.

Endüstri toplumu, sosyal politika üreten ve uygulayan bir toplumdur. Endüstri öncesi dönemde küçük çaplı uygulamalarla karşılanan sorunların niteliği ve mücadele yolları modern toplumda değişikliğe uğramıştır. Tarım toplumunda görülen devlet müdahalesinden uzak bireysel sorunlar, endüstrileşmeyle birlikte kurumsal sorunlar haline gelmiştir. Büyüyen sosyal sorunlar, geniş sosyal politikaları

---

<sup>139</sup> GELLES / LEVINE, s.398.

<sup>140</sup> GELLES / LEVINE, s.399.

<sup>141</sup> PARRILLO, s.282.

beraberinde getirmiştir. Örneğin, yoksullukla mücadeleye, işsizliğin giderilmesine yönelik sorunların etki alanı genişlemiştir. Kadın ve çocuk hakları, önem açısından ilk sıralara yükselmiştir. Çalışanlara, aileye, yaşlılara, özürlülere yönelik politikalar oluşturulmuştur.

Değişim, sadece çalışma koşullarıyla sınırlı kalmamış, kanunlar da farklılaşmıştır. Hukuki düzenlemeler, çalışma yaşamını doğrudan etkileyen bir diğer sosyal olgudur.

## II. BÖLÜM

### İŞ VE AİLE YAŞAMI BAĞLAMINDA ÇALIŞAN KADIN

#### 2.1. KADININ TOPLUM VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ

##### 2.1.1. Toplumsal Yaşamda Kadın

Tarihsel süreçte, ücretli çalışma yaşamında yer alsın ya da almasın kadınlar, edindikleri sorumluluklar ve yaptıkları işler ile dikkat çekmiştir. Bununla birlikte, bireysel statülerini çalışma yaşamında yer alarak oluşturan kadınlar açısından toplumsal değişim süreci, endüstriyel dönüşüm esas alınarak incelenmelidir.

##### 2.1.1.1. Geleneksel Toplum

Kapalı toplum yapısının temel örneği olan geleneksel toplumda kadının birey olarak kendine ait bir statüsü bulunmamaktadır. Bunun nedeni, geleneksel toplumda geleneklerin, akrabalık ilişkilerinin, toplumsal değer yargılarının ve geleneksel statülerin ön plana çıkmış olmasıdır. Bu toplumun aile yapısı olan geniş ailede, kadının üzerine bir takım geleneksel roller verilmiştir. Kendisinden öncelikle iyi bir eş olması beklenen kadından, aileye ekonomik anlamda katkı sağlayacak ve nesli devam ettirecek bir çocuk dünyaya getirmesi istenir. Dünyaya getirilen çocuğun erkek olması isteği, geleneksel aile yapısının değişmez bir özelliğidir. Gelenek ve göreneklerin etkisinin büyük olduğu baba egemenliğine dayalı geleneksel geniş aile yapısında, erkek çocuk soyu sürdürecektir, aileye ekonomik katkısı devam edecek bir evlat olarak üstün tutulmuştur<sup>142</sup>. Kurumsal eğitim ise, adeta yalnızca erkeklere yönelik bir hizmet olarak algılanmıştır. Bu bağlamda, kız çocuklarının eğitimden uzak kalması, geleneksel toplumun en büyük eksikliklerinden birisidir.

Hayata getirdiği çocuğu iyi bir şekilde büyütme isteyen kadın ise, iyi bir eş ve iyi bir anne olma görevlerini üzerine almakla birlikte pek çok değerden yoksun

---

<sup>142</sup> Meryem KORAY / Sevda DEMİRBİLEK / Tunç DEMİRBİLEK, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, s.13.

kalmıştır. Eğitim almayan, aile içinde dahi herhangi bir statüsü ya da etkin bir rolü olmayan, çok fazla söz hakkı bulunmayan kadın her zaman için arka plandadır.

Geleneksel aile yapısında söz konusu olan üretim fonksiyonu, toplumsal hayatı biçimlendirmiş bir olgudur. Geniş ailenin hem üreten hem tüketen bir yapı olmasında, ailecek tüketmek amacıyla ev içinde yiyecek üreten kadınların rolü büyüktür. Bu bağlamda geleneksel toplumun, "kendi kendine yeten" bireylerden oluştuğu ifadesi yanlış olmaz.

Çalışma yaşamında kadın bölümünde açıklanacağı üzere, geleneksel toplum yapısında, kadının ev içinde gerçekleştirdiği üretim dışında, tarımda çalışması da çok önemli bir unsurdur. Bu çalışma şekli, modernleşme sürecinde uzun dönemler boyunca ön planda kalmıştır ve kadının ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışması, statü kazanımına giden yolda önemli bir atlama taşı olmuştur.

### **2.1.1.2. Endüstri Toplumu**

Toplumdaki her bireyi çalışmaya yönelten endüstrileşme, geleneksel toplumdaki geniş ve değişime kapalı aile yapısını farklılaştırmıştır. Üretim birimi olma özelliğini kaybeden ve üyeleri azalan kurumda bireysel tercihler ön plana çıkmaya başlamıştır. Bir yandan küçülerek endüstri toplumunun aile modeli olan çekirdek aileye dönüşen kurum, diğer yandan ücretli ve kayıtlı istihdama katılma amacıyla göçe yönelmiştir. Teknolojik gelişimler ortaya çıktıkça yeni fabrikaların açılmaya başladığı kentler ise, iş arayan kitlenin hedeflediği yerler olmuştur. Endüstrileşme olgusuyla beraber önem kazanan kentler, nüfusu üzerine çekmeye başlayınca daha çok insanı barındırır vaziyete gelmiştir. Eğitim imkanlarından yararlanmada cinsiyet farkı, hizmetlerin yetersiz olduğu kırsal kesimde yüksek düzeyde olduğu için<sup>143</sup>, kentlere yönelen nüfusun ve özellikle kız çocuklarının eğitim kurumlarından daha sık şekilde hizmet almaya başlaması, konunun en olumlu boyutudur. Ancak, endüstrileşmenin bir diğer ayağı olan kentleşme, artan göçler

---

<sup>143</sup> Canan ABAY / Ela ATIŞ / Gamze SANER, **İzmir'de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999, s.106.

karşısında sekteye uğramaya başlamış, kırsal kesimden kent hayatına göç etmiş nüfus, barınma problemleri ve niteliksiz işgücü olma sorunları ile karşı karşıya kalmıştır. Bu bağlamda ortaya çıkan gecekondulaşma, modern kent yaşamının köklü sorunları arasındaki yerini almıştır. Gecekondu, köylerden kentlere göç eden nüfusun, kentlerdeki konut arzının eksikliği ve gelir azlığı nedeniyle, barınma gereksinimlerini en ucuz yoldan gidermek için başvurdukları çözüm yoludur<sup>144</sup>. Gecekondulaşmayla birlikte görülmeye başlayan aile yapısı, bir yandan kır ailesinin alışkanlık, tutum ve değer yargılarıyla çevrili olduğu, diğer yandan kent yaşantısının etkisi altında kaldığı için, kimi araştırmacılar tarafından "geçiş dönemi ailesi" adını almıştır<sup>145</sup>. Dolayısıyla kırsal kesimden kente gerçekleşen göç, yalnızca mekansal anlamda bir yer değişikliği değil, aynı zamanda sosyal bir hareket niteliğinde ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile kentleşme, sadece kırdan kente bir nüfus hareketi olmayıp, sosyal ve ekonomik yapıda köklü değişimlere yol açan bir olgu olmuştur<sup>146</sup>.

Teknolojik ve ekonomik gelişmelerle şekillenen endüstri toplumu, bu sebeple değişime açık bir yapıdadır. Yukarıda belirtilen hareket unsuru da toplumu oluşturan bireyleri durağanlıktan uzak, harekete ve değişime açık hale getirmektedir. Bunun en temel örneği, işgücüne katılmak isteyen kesimin kendine uygun bir iş fırsatı yakalayabilmek için herşeyi göze almasıdır. Bu sebeple göç endüstri toplumunda ilk sıralarda yer alan bir konudur. Köyden kente göç, daha yüksek gelir sağlama ümidi ve modern sosyal imkanların cazibesi ile gerçekleşen bir olgudur. Diğer taraftan kan davasından kaçmak, macera hevesi, evlenebilmek için başlık parası toplamak gibi özel nedenler de kente göçü etkilemektedir<sup>147</sup>. Bu değişimlerden en çok etkilenen toplumsal kurum ise ailedir. Göç ettiği kente uyum sağlamaya çalışan, hızla endüstriyel üretimde çalışmaya koyulan ve parçalanmaya başlayan aile, değişim sürecinin önemli bir dönemini gerçekleştirmiştir.

Endüstri toplumunun hareketliliği yalnızca mekansal yer değişiminden ibaret değildir. Aile yapısının hızla farklılaşması, statülerin değişmesi, toplumdaki bireylere

---

<sup>144</sup> DPT, Ulusal Çevre Eylem Planı: Nüfus ve Çevre, Ankara, 1997,

Erişim: 25.02.2007, [ekutup.dpt.gov.tr/cevre/eylempla/torosa.pdf](http://ekutup.dpt.gov.tr/cevre/eylempla/torosa.pdf)

<sup>145</sup> KORAY / DEMİRBİLEK / DEMİRBİLEK, s.16.

<sup>146</sup> KORAY / DEMİRBİLEK / DEMİRBİLEK, s.15.

<sup>147</sup> AKAT, s.180.

ait yeni rollerin ve görevlerin ortaya çıkması, toplumsal hareketliliğın bir diğerk boyutudur. Geleneksel toplumun temel yapı özelliklerinden olan erkek aile reisi modeli, endüstrileşme ile birlikte eski önemini kaybetmiş, eşlerin aile içindeki görev ve iş paylaşımları açısından kadın da bireysel statüsünü ortaya koymaya başlamıştır.

Diğerk taraftan, Türkiye'de endüstrileşme ve değışim yalnızca kentlerde ortaya çıkan bir durum olmamıştır. 1927 yılında çıkartılan Teşvik-i Sanayii Kanunu ile ülke genelinde endüstrileşmeye yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Kırsal kesim, özellikle 1950'lerden itibaren, tarımda makinalaşma, göçler, karayollarında meydana gelen değışimler ve haberleşme imkanlarının artmasıyla endüstrileşmeye katılmıştır<sup>148</sup>. Önceki yıllarda tamamen tarıma dayalı ihracat yapan Türkiye, söz konusu gelişmelerden sonra endüstri ürünlerinin de ihracatını yapmaya başlamış, kadınlar yalnızca tarımda değıl, endüstriyel üretimde de çalışan kesim olarak yer almaya başlamıştır. Ancak bu gelişmeler, en yoğun kadın çalışan sektörün tarım olduğu gerçeğini değıştirmemiştir. Nitekim çalışmanın sonraki bölümlerinde endüstri sonrası dönemde çalışan kadın incelenirken belirtileceğı üzere, Türkiye bugün dahi, kadın istihdamında sektörel açıdan bilgi toplumu modelinden geri kalmıştır.

Endüstriyel açıdan söz konusu olan bu gelişmeler, aile modelini ve aile içi ilişkileri etkiledikçe, kadının toplumsal değışim içinde statüsü daha bireysel, daha belirgin ve daha etkin hale gelmiştir. Aile içi otoritede söz sahibi olması ve erkek ile eşitliğe doğru ilerlemesi, bunun en temel göstergeleridir.

### **2.1.1.3. Endüstri Sonrası Toplum**

Önceki bölümlerde ifade edildiğı gibi, endüstrileşme sosyal kurumları derinden etkileyen bir toplumsal dönüşümü başlatmıştır. Dönüşüm bir yandan çalışmanın niteliğı değıştirirken, diğerk yandan bireyleri, kişisel vasıfları dahilinde hızla çalışma yaşamına dahil etmiştir. Geleneksel toplum modelinde ürettiğini tüketerek kendi kendine yeten, bu nedenle hareketliliğe ve değışime kapalı kalan aile kurumu ise, tüm sosyal kurumlar gibi dönüşümden etkilenmiştir. Endüstrileşme

---

<sup>148</sup> ABAY / ATIŞ / SANER, s.75.

döneminde yalnızca ailesine parasal destek sağlamak amacıyla vasıfsız işçi olarak çalışma yaşamına atılan kadın ise, aynı zamanda ailesiyle beraber kent kültürüne uyum sağlamaya çalışmıştır.

Geçiş dönemleri ile kuşaktan kuşağa çözülen geleneksel aile modeli içinde değişim, kadından hareketle çok daha net bir biçimde incelenebilir. Öyleki uzun vadede beraberinde toplumsal işbölümünde değişimi getiren eğitim, her şeyden önce kadının bireysel bir statüye erişmesine katkı sağlamıştır. Geleneksel toplum boyunca eş ya da anne baba gibi, ailedeki diğer bireyler üzerinden statü edinen kadın, endüstri sonrası toplumda kendine ait etkin bir rol edinmiştir. Bu rol ve işbölümü değişiminin yanında gelen saygınlık ve çeşitli hizmetlere erişen kadın, bu aşamada diğer sorunlarla karşılaşmıştır. Kent kültürüne yönelik değişim ve uyum sağlama çabaları, beraberinde çalışma yaşamına dair çeşitli çelişki ve zorlukları getirmiştir. Kadının kuşak itibari ile henüz bilgi işçisine dönüşmemiş olması ise durumu daha da zorlaştırmış, konuya yönelik sosyal düzenlemeler yetersiz kalmıştır.

### **2.1.2. Çalışma Yaşamında Kadın**

Tarihte, kadınlar için çalışma fırsatları, temizlik, yemek pişirme, çocuk bakımı ve eğitimi gibi temelde birbirine benzeyen evle ilgili faaliyetlerle sınırlandırılmıştır<sup>149</sup>. Bununla birlikte toplumsal değişim süreçlerinde kadın istihdamında sektörel açıdan farklılaşmalar yaşandığı bilinmektedir. Bu bağlamda, tıpkı toplumsal hayatta kadını incelerken olduğu gibi, çalışma yaşamında da konunun endüstrileşme süreci üzerinden irdelenmesi en doğru yöntemdir.

#### **2.1.2.1. Geleneksel Toplum**

Kavramsal çerçevede belirtildiği üzere; her ne kadar endüstrileşmeyle birlikte yalnızca ücretli işlerden ibaret bir kavram anlayışına dönüşmüş olsa da çalışma, ücretsiz ancak sonuçta emek harcanan başka etkinlikleri de içinde barındıran, geniş ve üzerinde kapsamlı tanımlamaların söz konusu edildiği bir olgudur. GRINT'in

---

<sup>149</sup> GRINT, s.39.



ifadesi ile, toplumun merkezi bir kurumu olarak çalışma, özellikle de ev işi, fabrika kapılarının sınırlarından çok uzaklara yayılan bir gücü temsil etmektedir<sup>150</sup>. Bu bağlamda geleneksel toplum yapısında çalışan kadın modeli değişik boyutlarda ele alınabilir. Geleneksel yapının aile şekli olan geniş ailede kadının, ev içinde üretim yaparak o dönem ailesinin hayati bir fonksiyonu olan üretim unsurunu canlı tutması, incelenmesi gereken ilk boyuttur. Bu faaliyetler sayesinde aile kurumunun tüketim amacıyla aile dışı birimlere yönelik herhangi bir ihtiyacının söz konusu olmaması dikkat çekicidir.

Diğer taraftan, değişime kapalı bir yapıda olan geleneksel toplumda, üretim fonksiyonu ve bu fonksiyonun devamlılığını sağlayan en temel unsur olan tarım ekonomisi, aile yapısını biçimlendiren en temel olgulardan olmuştur. Kendi içinde hem üreten hem de tüketen bir kurum olan ailede kadın, annelik ve eşlik görevlerinin yanında ücretsiz aile işçisi olmuştur. Geleneksel Türk toplumu geniş ailesinde, ev dışında yalnızca tarımsal alanda çalışan kadın; çapa, seyreltme, dikim, sebze hasadı, tütünle ilgili işler, çay hasadı ve taşınması gibi pek çok tarımsal faaliyeti üzerine almıştır<sup>151</sup>. Öte yandan hayvan bakımı, kadınların bir diğer çalışma alanıdır. Geleneksel toplumdan itibaren ailesine ekonomik anlamda destek olmak isteyen kadının, bu şekilde karşılık beklemeden tarım sektöründe kayıt dışı çalışması, etkileri günümüze kadar gelen önemli bir konu olmuştur. Nitekim, 2005 yılı itibariyle dahi, ülke genelinde ücretsiz aile işçiliği yapan kadın oranı %67.4 olmuştur<sup>152</sup>.

Geleneksel dönemde, aile içindeki çalışmalarda belirli işleri sadece kadınların yapıyor olması, bütün olarak çalışma olgusunu etkileyen bir durumdur. Öyle ki, sonraki yıllarda, meslek dallarının oluşumunda cinsiyetin belirleyici bir faktör olmasının temelinde endüstri öncesi dönem vardır<sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> GRINT, s.47.

<sup>151</sup> Nurettin YILDIRAK, **Köy Kadınlarının Sosyo Ekonomik ve Kültürel Konumları**, FES Yayıncılık, İstanbul, 1992, s.58.

<sup>152</sup> DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007 Programı, Erişim: 25.02.2007, [ekutup.dpt.gov.tr/program/2007.pdf](http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2007.pdf)

<sup>153</sup> GRINT, s.81.

Geleneksel ailede, evin ve çocukların tüm işlerinden sorumlu olan kadının, diğer yandan da aile ekonomisi için ücretsiz olarak çalışması, hak ettiği değeri sağlamasına yardımcı olmamıştır. Bunun nedeni, gerek ücretli işçi olması, gerek daha yüksek eğitim almış olması açısından, her zaman için erkeğin ön planda yer almasıdır.

### **2.1.2.2. Endüstri Toplumu**

Endüstrileşme ile çalışma yaşamı ve toplumsal yaşam arasındaki bağlantı çok kuvvetlidir. Önceki bölümlerde incelendiği üzere endüstrileşme her kesimden insanı, ücretli işgücüne dahil olabileceği bir istihdam alanı arayışına yöneltmiş, bu arayış da bireyleri öncelikli olarak kentlerdeki fabrikalara yöneltmiştir. Ancak fabrikalar, uzun çalışma saatlerinin, ağır çalışma koşullarının ve çoğunlukla düşük ücretlerin gündeme geldiği mekanlar olmuştur. Kadınlar açısından ise daha basite indirgenmiş ve daha zor bir çalışma yaşamı söz konusu olmuştur. Kadın işgücünün, ucuz işgücü olarak değerlendirilmesi adeta bir sömürü sisteminin işlemesine fırsat vermiştir. Üstelik bu gerçekler sadece Türkiye için değil, endüstrileşmenin hayata geçtiği her dünya ülkesinde söz konusu olmuştur. Diğer bir ifade ile fabrika endüstrisi, beraberinde bir sosyal sefaleti getirmiştir<sup>154</sup>.

Endüstrileşmeyle meydana gelen toplumsal değişimin temelinde, kadının çalışma yaşamına girmesinin ve bu sebeple toplumsal iş bölümünün farklılaşmasının rolü büyüktür. Bu sebeple, endüstri toplumunda çalışan kadın, sosyal değişim sürecinin içinde bir olgudur.

Endüstri toplumu için irdelenmesi gereken önemli konulardan biri, geleneksel toplumda tarımda çalışan, ücretsiz olarak çalışsa da aktif bir çalışma yaşamı bulunan kadının, kent hayatına geçiş yaptığında ortaya çıkan uyum sağlama problemidir. Almış olduğu eğitim, kent hayatındaki iş fırsatları için yeterli olmayan kadın, şehirde bir meslek olarak "ev kadınlığı" ile tanışmıştır. Ancak yine de ailesine ekonomik anlamda destek olmak isteyen kadının ne şekilde olursa olsun ücretli çalışma

---

<sup>154</sup> EKİN, s.11.

yaşamında yer alma girişimleri, çalışan kadınların karşılaştığı zorlukların çıkış noktasıdır. Nitekim bu bağlamda söz konusu olan temizlik işçiliği gibi düşük vasıflı işler ya da evde el işi yaparak parça başına para kazanılan sosyal güvenceden uzak işler, kadının çalışma yaşamındaki statüsünün düşük olmasını beraberinde getirmiştir.

Bireyleri hızla çalışma yaşamına sokan en önemli araç olan endüstrileşme, kadını da ev içindeki rol ve görevlerine ilaveten , ücretli çalışma yaşamına yönlendirmiştir. Bu farklılaşmanın sebebi ekonomik ihtiyaçlardır. Endüstri toplumunda üretim fonksiyonundan tamamen uzaklaşan aile kurumu, ihtiyaçlarını dışarıdan karşılamaya başlayınca bir tüketim sistemine dahil olmaya başlamıştır. Öyle ki aile, gereksinimlerine yönelik ürünleri dışarıdan satın alabilmek için paraya ihtiyaç duymuş, bu ihtiyaç da aile bireylerini hızla çalışma yaşamına sokmuştur. Ailesi ile birlikte ya da eşinin ardından kente gelen kadın, burada kayıt dışı temizlik işçiliği gibi ucuz ve vasıfsız işgücüne dahil olmuştur. Öte yandan, kırdan kente taşınan geleneksel değer ve normların etkisi, eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında çalışma deneyiminin olmaması kadının iş bulma olanaklarını daraltmış, kentteki çalışma yaşamıyla bütünleşmesini engellemiştir<sup>155</sup>. Standart dışı özellikleri bir araya getiren yeni çalışma biçimlerinin ise bu noktada ön plana çıktığı belirtilmelidir.

Modern endüstri toplumu, içinde zorluklar barındıran hızlı bir yapıdadır. Mevsimlik çalışma, geçici çalışma, düşük ücret ve düşük güvenlik, geleneksel yapıdan endüstriyel topluma uyum sağlamaya çalışan ve muhtemelen göç ile kente gelmiş bireylerin karşılaştığı sorunlardan olmuştur. Bunun nedeni, kentlerin, tarımsal olmayan üretimin ağırlıkta olduğu, örgütlenme ve uzmanlığın ön plana çıktığı birimler oluşudur<sup>156</sup>. Bu bağlamda düşük eğitilmiş bireyler, sınırlı çalışma alanları dahilinde enformel sektöre katılmıştır. Konunun kadınlar açısından boyutu daha farklıdır. Nitekim endüstrileşme ile beraber ücretli çalışma yaşamına girmesi çok olumlu bir gelişme sayılan kadının, hızla ucuz işgücüne dahil olması toplumsal açıdan en büyük sorunlardan biri olmuştur.

---

<sup>155</sup> KORAY / DEMİRBİLEK / DEMİRBİLEK, s.19.

<sup>156</sup> AKAT, s.178.

Çalışma yaşamına giren kadın annelik ya da eş olma rollerinden de uzaklaşmamıştır. Bir yandan kendisine önceden yüklenmiş olan geleneksel statüyü taşıyan kadının, diğer yandan temizlik gibi düşük nitelikli ya da kampanya işçiliği gibi geçici iş kollarında, düşük sosyal güvenlikle ya da güvencesiz çalışmaya başlaması, endüstri toplumunun derin sorunlarından biri haline gelmiştir.

### **2.1.2.3. Endüstri Sonrası Toplum**

Endüstri sonrası model olan bilgi toplumunda gündeme gelen bilgi teknolojileri, öncelikli olarak bu teknolojilere hakim işgücü arayışını gündeme getirdiği için eğitim, bu çağa damgasını vurmuştur. Fiziksel emekten ziyade bilgi işçiliği önem kazanmış, hizmet sektörüne bağlı meslekler başta olmak üzere pek çok yeni çalışma alanı ortaya çıkmıştır.

Çalışma yaşamında, kadının konumu ve geride bıraktığı aşamalar ise çalışma ilişkilerine farklı boyutlar katan uzun bir süreçtir. Endüstrileşmenin ardından hızla çalışma yaşamına giren kadın bir yandan para kazanıyor olmanın getirdiği statüyü aile içinde hissettirirken, diğer yandan da eğitimini arttırmıştır. Gerçekten, sadece ailesine ekonomik açıdan destek olmak amacıyla girdiği çalışma yaşamı kadına, uzun vadede başka imkanlar da sağlamıştır. Ücretli ve kayıtlı işgücüne katılmanın yarattığı farkı, ailesine para getirerek ortaya çıkaran kadın, bir yandan devlet güvencesini hissetmeye başlarken, diğer yandan da sosyal çevresini genişletmiştir. Böylelikle çalışan kadın, ekonomik gücü ile aile bireylerinin gözündeki geleneksel imajını değiştirmeye adım atmıştır. Bu bağlamda kadının, ücretli işgücüne katılmadan önceki konumuna oranla daha özgür bir birey olduğunun ifadesi yanlış bir iddia olmaz.

Geleneksel aile yapısından birkaç kuşak sonra, kadının eğitim seviyesinin artmış olması, artık statüsünü ev içindeki erkekten belirlediği dönemleri geride bırakmasına yardımcı olmuştur. Gerek cinsiyetinin statüsü anlamında, gerek çalışma yaşamında ön plana çıkardığı özellikler anlamında daha bireysel hareket etmeye başlayan kadın, aile içinde karar mekanizmasına katılmaya ve kendi fikirlerini ileri

sürmeye başlamıştır. Bu olumlu gelişmeler, mutlu bir aile için, çalışan kadın rolünün ne denli büyük olduğu yönünde araştırmaları dahi gündeme getirmiştir<sup>157</sup>.

Öte yandan, toplumsal değerler önemini hala korumaktadır. Nitekim, kentlerde kadın, eğitimi yükseldikçe çalışma yaşamına girmek istemekte, düşük eğitilmiş, düşük nitelikteki kadın ise ancak ekonomik nedenler zorladıkça çalışma yaşamına katılmaktadır<sup>158</sup>.

Kadının çalışma yaşamında yer almaya başlaması, olumlu sonuçların yanı sıra sorunları ve riskleri de gündeme getirmiştir. Kadın işgücünün daha geçici, daha güvensiz ya da kısmi süreli işlerde çalışma ihtimali yüksektir. Kadınlar, çok yerde ve çok zaman, ekonomik konjonktüre göre işgücüne katılması istenilen veya ilk olarak işten çıkarılan bir işgücü olduğu gibi, daha düşük çalışma koşullarına razı olması beklenen bir işgücü olarak da düşünülmektedir<sup>159</sup>.

Kadınların, erkeklere kıyasla daha belirsiz işlerde ya da daha düşük güvence ile çalışması dışında, sektörel dağılım, konunun bir diğer boyutudur. Geleneksel toplumda yalnızca tarım işçisi olan kadın, endüstrileşme sonrası dönemde tarım dışı sektörlerde de yönelmeye başlamıştır. Sanayi sektörünün yanı sıra, hizmet sektörüne dahil olan eğitim hizmetleri, sağlık hizmetleri ve genel idare hizmetleri, kadın işgücünün katıldığı önemli çalışma alanlarından olmuştur. Gelişmiş ekonomilerle ilgili araştırmalar, kadınların 1970'li yıllara kadar öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi belirli birkaç meslekte ve alt organizasyon kademelerinde yoğunlaştıklarını ortaya koymuştur<sup>160</sup>. Hemşirelik ve sekreterlik gibi meslekler hala toplum tarafından "kadın meslekleri" olarak görülmeyle birlikte<sup>161</sup> bugün kadınları, doktorluk, avukatlık, mühendislik ya da yöneticilik gibi üst düzey işlerde de çalışırken görmek, eğitim seviyesi yüksek bölgeler için artık sıradan bir durum olmuştur.

---

<sup>157</sup> Dana VANNOY / William W. PHILLIBER, "Wife's Employment and Quality of Marriage", **Journal of Marriage and the Family** 54, May, 1992, s.387-398.

<sup>158</sup> KORAY / DEMİRBİLEK / DEMİRBİLEK, s.5.

<sup>159</sup> KORAY / DEMİRBİLEK / DEMİRBİLEK, s.22.

<sup>160</sup> DURA / ATİK, s.109.

<sup>161</sup> KORAY / DEMİRBİLEK / DEMİRBİLEK, s.23.

Diğer taraftan ülke genelinde üst düzey meslek gruplarında çalışan kadın işgücü yeterli değildir. Bilgi ekonomilerinde kadın aktif nüfusun büyük bir oranı hizmet sektöründe istihdam edilirken Türkiye'de tarım sektöründe istidam edilmektedir<sup>162</sup>. Öte yandan tarım sektöründe, ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışı istihdam gibi önemli ve geniş çaplı bir sorun da söz konusudur. Öyle ki bu sorun, beraberinde ülke bütününe ilgilendiren başka problemleri getirmektedir. Nitekim 2004 kayıtlarına göre, kırsal istihdamın üçte ikisini oluşturan, tarım sektörü çalışanlarının %93'ünü kapsayan "kendi hesabına çalışanlar" ile "ücretsiz aile işçileri"nden kaynaklanan geleneksel istihdam yapısı, kırsal kesimde açık işsizliğin ortaya çıkışını engellemekte, verimsiz üretim yapısının devam etmesine ve işsizlik oranının ülke ortalamasının aksine bir hayli düşük değerler almasına neden olmaktadır<sup>163</sup>. Üstelik, tarım sektöründeki ücretsiz aile işçilerinin %72.2'si kadındır<sup>164</sup>. Bu bağlamda Türkiye, sektörel açıdan kadın istihdamında, bilgi toplumlarında görülen yapıdan geride kalmıştır. Bu, kadın işgücünün eğitim seviyesinin yükselmesi ile uzun vadede çözülebilecek bir sorundur. Öte yandan, sektörel açıdan ülke genelindeki istihdam incelendiğinde, bilgi toplumu kriterlerine yakın bir istihdam olgusuyla karşılaşılammaktadır. Aralık 2005 ve Aralık 2006 istatistikleri karşılaştırıldığında, Türkiye'de bir yıl içinde tarım ve inşaat sektörlerindeki istihdam payının 0,3 puan arttığını, buna karşılık sanayi sektörünün payının 0,4, hizmetler sektörünün payının ise 0,2 puan azaldığı görülmektedir<sup>165</sup>.

---

<sup>162</sup> DURA / ATİK, s.109.

<sup>163</sup> DPT, Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi,

Erişim: 28.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/bolgeesel/strateji/kirsal.pdf>

<sup>164</sup> DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Nitelikli İnsan Gücü Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001,

Erişim: 28.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/insanguc/oik590.pdf>

<sup>165</sup> TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2006 Aralık Dönemi Sonuçları,

Erişim: 15.03.2007, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=458>

## **2.2. YENİ ÇALIŞMA BİÇİMLERİ AÇISINDAN KADIN**

### **2.2.1. Çalışan Kadının Karşılaştığı Sorunlar**

Kadının çalışması, gerek özgüvenini ve kültürel değerlerini arttırması, gerek ailesine ekonomik açıdan katkı sağlaması bakımından yararlı bir olgudur. Ancak kadın istihdamı, bir takım zorlukları içinde barındırmaktadır. Örneğin konu, bireyin evli olması ile ya da evlenmeyi planlaması ile, çocuk sahibi olması ile ya da çocuk sahibi olmayı düşünmesi ile daha ayrıntılı bir hale gelmektedir. Bununla birlikte evli veya çocuk sahibi olsun ya da olmasın, kadınların çalışma yaşamında sıklıkla karşılaştıkları sorunlar vardır.

#### **2.2.1.1. Ayrımcılık**

Bugün dünyanın pek çok yerinde kadın – erkek eşitliği üzerine konuşmalar yapılmasına, sözleşmeler imzalanmasına, akademik çalışmalar ortaya konulmasına rağmen, cinsiyet ayrımcılığının pek çok alanda devam ettiği bir gerçektir. Bununla birlikte bu konu, çalışma yaşamında çok daha özel bir konuma sahiptir. Bu, kavramsal çerçevede incelendiği üzere, çalışma olgusunun insan hayatında yeri doldurulamaz bir etkinlik ve aynı zamanda bir hak oluşundan kaynaklanmaktadır. Kadın istihdamında ayrımcılık, işe alım sürecinden, işten ayrılma sürecine dek, çalışma yaşamının her evresinde ortaya çıkabilmektedir. İş görüşmelerinde kadına medeni halinin yanı sıra sorulan evliliğe ya da çocuk yapmaya ilişkin sorular ya da bu konuda doğrudan veya dolaylı yoldan dile getirilen kısıtlamalar, çalışma yaşamına giren kadınların uygulamada karşılaştıkları ilk uygunsuz durumdur.

Çalışma yaşamında kadın – erkek ayrımının ön plana çıktığı en önemli konulardan biri ücret farklılıklarıdır. Normal koşullarda farklı ücretlendirme, yapılan işin niteliksel açıdan farklılık arzemesi ya da bir işçinin sorumluluk alanının diğer işçiden daha geniş olması halinde gündeme gelen bir olgudur. Diğer yandan kadınlar çoğu kez, fiziksel özelliklerine uygun işlerde görevlendirilmektedir. Ancak fiziksel nitelikler dışında kimi mesleklerde kadınların çalıştırılmaması, eğitimlerden mahrum

birakılması ya da kendilerine erkeklerle eşit davranılmaması uygunsuz durumlardandır. Kısaca kadınların, cinsiyetlerinden ötürü farklı statüde çalışanlar haline getirilmesi ayrımcılığa girmektedir. Kadınların ikincil işgücü konumunda ve özellikle geçici işlerde çalışması, bu durum için en temel örnektir. Daha kalıcı, tam zamanlı ya da daimi işlerde öncelikli olarak erkeklerin çalışması ve kadınların sıklıkla geçici, mevsimlik ya da kısmi süreli işgücü olarak değerlendirilmesi, uygulamada statü ve ücret farklılıklarını gündeme getirmektedir.

Kadınlara ve erkeklere uygun görülen ücretler arasındaki dengesizlik ve eşitsizlik, bugün dünyanın pek çok ülkesinde incelenen bir durumdur. Bununla birlikte, İngiltere ve Hollanda'da kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığının diğer AB ülkelerine oranla çok daha belirgin olduğu vurgulanmalıdır<sup>166</sup>. 1996 yılında, İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre<sup>167</sup>, üretim sektöründeki erkek beden işçilerinin saat başı kazançlarının 6.70 £, masa başında çalışan erkek işçilerinin saat başı kazançlarının ise 11.83 £ olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı rakamlar kadınlar için, beden işçiliğinde 4.81 £, masa başı işçiliğinde 8.16 £ şeklindedir.

Temelde toplumsal değerler ile bağlantılı bir olgu olan ayrımcılık, yalnızca ücretle ilgili olmamakla birlikte, işyeri ortamında farklı zamanlarda ortaya çıkabilir ve farklı kesimleri etkileyebilir. Bugün, almış olduğu eğitim ile tam anlamıyla birer bilgi işçisi durumunda olan pek çok üst düzey kadın çalışan dahi, tercih edilmeme ya da engellenme ile karşı karşıya kalabilmekte, yıldırma politikalarına maruz bırakılabilmektedir.

Mesleki dağılımlar ve kimi mesleklerin, "kadın meslekleri" şeklinde bilinmesi, konunun bir diğer boyutudur. İdeal olarak kadınlara, fiziksel açıdan uygun olmak koşuluyla her türlü meslekte çalışma şansı verilmesi gerekirken, mesleki dağılımlarla cinsiyet ayrımcılığının ilgili olmadığına dair görüşler de vardır. Örneğin kimi kesimler, erkeklerin bilim, mühendislik, yönetim, üretim ve inşaat alanlarında çalışırken, kadınların eğitim, açılılık, memurluk, temizlik ve kuaförlük gibi alanlarda

<sup>166</sup> Oğul ZENGİNGÖNÜL, "Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksuna Avrupa Birliği Örneği", **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.5, Sa:4, 2003, s.157-171.

<sup>167</sup> GRINT, s.193.



çalışması dağılımının rastgele bir cinsiyet ayrımcılığı ile yapılmadığını düşünmektedir<sup>168</sup>. Diğer taraftan kimi çalışma sektörlerinde, eşitlikçi uygulamalar dikkat çekicidir. Kadın ve erkeklerin birbirine yakın oranlarda, sıklıkla çalıştığı, aynı oranlarda para kazandığı, "kadın mesleği" ya da "erkek mesleği" şeklinde ayrımların düşünülmediği bu çalışma alanları için hizmet, sağlık ve eğitim sektörleri ifade edilebilir.

Ayrımcılık, çalışan kadının yalnızca işe alım sürecinde, iş ortamında ya da işten ayrılırken karşılaştığı bir sorun değildir. Ayrımcılık, çalışma yaşamına etki eden pek çok boyuttan dolayı olarak kendini gösterebilir ve bunda toplumsal bakış açısının rolü büyüktür. Örneğin, toplumun kadın ve erkek için farklı uyguladığı ahlak anlayışı, kadın için her zaman önemli sorunlar yaratan bir olgudur<sup>169</sup>.

#### **2.2.1.2. Cinsel Taciz**

Kişilik hakları ihlalinin bir örneği olan cinsel taciz, çalışma yaşamı içinde çok önemli bir yere sahip olan diğer bir sorundur. Cinsel taciz, çoğunlukla kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüğüne saldırı oluşturduğundan dolayı, bir cinsiyet grubundakilerin diğerine kıyasla mağdur olmasına yol açan, bu nedenle de cinsiyet ayrımcılığına sebebiyet veren bir olgudur<sup>170</sup>.

Sıklıkla araştırmalara konu olan cinsel taciz olgusu, değişik biçimlerde ve dolaylı olarak ortaya çıkan davranışları da kapsar. BAKIRCI, bir çalışanın veya ailesi üyelerinden birinin kişilik haklarının ihlalinin oluşturduğu veya belli bir kişiye yöneltilmemekle beraber çalışanları rahatsız eden, rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı her türlü cinsel nitelikli, cinsiyet veya cinsel tercihe dayalı davranışların da cinsel tacizi oluşturduğunu belirtir<sup>171</sup>.

---

<sup>168</sup> GRINT, s.247.

<sup>169</sup> Meryem KORAY, **Sosyal Politika**, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s.278.

<sup>170</sup> Başar BAYPINAR, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Edt.: Aşkın KESER), 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s.417-427.

<sup>171</sup> BAKIRCI Kadriye, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000, s.101.

Cinsel taciz, kadınların karşılaştığı önemli bir sorun olmakla beraber, çalışma ortamında huzursuzluk yaratan ve herkesi ilgilendiren bir olgudur. Kadın ayrımcılığının ve düşmanlığının yoğun olduğu ve cinsel tacizlere göz yumulduğu işyerlerinde, çalışma atmosferi de bozulmakta, işçilerin motivasyonu, verimliliği, performansı düşmekte ve işgücü kaybı oranları yükselmektedir<sup>172</sup>.

### **2.2.1.3. Olumsuz Çalışma Koşulları**

Çalışma saatlerinin uzunluğu ve ağır çalışma koşulları, kadın işgücünün karşılaştığı önemli sorunlardandır. Özellikle işçilerin yalnızca bedensel işgücü olarak değerlendirildiği sektörlerde ön plana çıkan ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri, çalıştığı ortam dışında ev hayatında da pek çok sorumluluğu üzerine almış olan kadınlar açısından zorluk yaratmaktadır.

Çalışan kadınların iş yaşamına yönelik en büyük sıkıntılarından biri düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, işyerinden geç saatte ayrılma ve bu sebeple eve geç gelmesidir. Bu sıkıntının temelinde ise kadını evde bekleyen görevler yer alır. Ailenin çocuklu olması durumunda, çocuk için yemek hazırlamak, onu okula göndermek ya da okuldan geliş zamanında karşılamak, diğer bir ifade ile çocuğun ihtiyacı olan ilgiyi sağlamak çoğunlukla kadının üzerine aldığı bir görevdir. Bu bağlamda çalışma koşullarının kadınlar açısından ne kadar önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Bunun yanında, olumsuz çalışma koşullarının vasıflı – vasıfsız işgücü ayrımı olmadan çalışan kadınların genelini etkilediği belirtilmelidir. Kadınların vasıfsız işgücü olarak çalıştıkları ortamların sağlık ve güvenlik bakımından olumsuz koşullara sahip olma ihtimali yüksek olmakla birlikte, vasıflı işgücü konumundaki kadınlar da sağlık ve güvenlik açısından uygun olmayan ortamlarda çalışabilmektedir. Örneğin, özellikle hizmet sektöründe uzun saatler boyunca bilgisayar başında çalışmak, kişinin sağlığını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden yalnızca biridir. Aynı olumsuzluk, vasıfsız işgücü için de vardiya sisteminde, uzun

<sup>172</sup> Ali SEYYAR, *Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları*, Birey Yayıncılık, İstanbul, 1999, s.114.

çalışma saatleri boyunca, ayakta çalışma şeklinde kendini göstermektedir. Bu bağlamda, olumsuz çalışma koşullarının kadınları pek çok farklı çalışma biçimi içinde etkilediği ve kayıplara neden olduğu gözden kaçırılmamalıdır. 1997 yılında, meslek hastalıklarına bağlı sürekli işgöremezlik ile çalışma yaşamından uzaklaşmak zorunda kalan 5847 kişi içinde kadınların yaş ortalamasının 33 olması, kadınlar açısından olumsuz çalışma koşullarının topluma maliyetini göstermektedir<sup>173</sup>.

#### 2.2.1.4. İş Güvencesizliği

4857 Sayılı İş Kanunu ile ele alınan iş güvencesine yönelik hükümler, işin sona ermesine dair kural ve düzenlemeleri içermektedir. Ancak, kapsamlı bir konu olan iş güvencesi yalnızca çalışma halinin sona ermesiyle ilgili bir olgu değildir. Bu sebeple, istihdam edebilirliğin artırılması, iş istikrarına katkıda bulunulması, sosyal dışlanmanın önlenmesi, işsizliğin ve işsiz bekleme süresinin uzamasının önlenmesi ve küresel rekabet ortamında işletmenin korunması gibi konular, bütünüyle iş güvencesi olgusunun içinde barınır<sup>174</sup>.

İş güvencesizliğinde ise, işin devamlılığı ile ilgili tehlikeler devreye girer. İngiliz işçilerin %40'ı işlerinin devamlılığı ile ilgili korku içindedir ve bunların %60'ı bu güvencesizliğin arttığını iddia etmektedir<sup>175</sup>. İşsizliğin bir sonucu olarak gündeme gelen iş güvencesizliği, çoğunlukla düşük ücret problemini de beraberinde getirmektedir.

Çalışmanın önceki bölümlerinde ifade edildiği üzere, yeni çalışma biçimleri, güvence, korunma ve kalıcılık gibi unsurlar ile değer kazanır. Bunun yanında özellikle kadınların ucuz ve kolay işgücü olarak görülerek evlerde ya da taşeron firmalarda güvencesiz ve korunmasız şekilde çalıştırılması, bireylerin ilerideki yaşantılarına yönelik problemleri ortaya çıkarmaktadır. Bu şekilde çalışan kadınlar, her an işsiz kalma korkusunu duymakta, kayıt dışı işgücü içinde yer aldıklarından

<sup>173</sup> A. Gürhan FİŞEK, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Güncel Değerlendirme", Mayıs 2003, Erişim: 18.03.2007, [http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi\\_id=33](http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=33)

<sup>174</sup> BÜYÜKUSLU, s.144.

<sup>175</sup> GRINT, s.380.

dolayı da, iş güvencesinin en temel unsuru olan "işsizlik halinde korunma" olgusundan uzak kalmakta, kıdem ve işsizlik tazminatlarına hak kazanamamaktadır.

#### **2.2.1.5. Sosyal Korumasızlık**

Genellikle kayıt dışı istihdamla beraber anılan sosyal korumasızlık, çalışma yaşamındaki önemli sorunlardan bir diğeridir. Mevzuata rağmen sigortasız çalışma olgusu, bir yandan çalışanları hastalık, işsizlik, yaşlılık ve iş kazaları gibi risklere karşı korunmasız bırakırken, diğer yandan da enformel sektörün genişlemesine sebep olmaktadır.

Kadınların, çoğunlukla küçük ve orta düzey işletmelerde karşılaştıkları hızlı çalışma temposu ve düşük ücret olguları beraberinde, sosyal hizmetlerden yararlanmamayı ya da çok az yararlanmayı getirmektedir.

Çalışma yaşamında olsa dahi duygusal sebepler ve toplum olgusundan ötürü, diğer bir ifade ile doğası gereği geleneksel rollerinden uzaklaşmayan kadının diğer yandan da ekonomik açıdan ailesine destek olma isteği, güvencesiz ve oldukça düşük ücretli işlerle ilgilenmesi sonucunu getirmektedir. Örneğin, evde, parça üzerinden para kazanma yöntemleri, güvencesizliğin en çarpıcı örneklerindedir.

#### **2.2.1.6. Yeni Aile Biçimleri**

Endüstrileşme sonrası toplum modelinde özel bir değişim yaşayan aile kurumu, yeni yapılanmalara olanak tanımaktadır. Tek ebeveynli aileler bu yapılanmalara önemli bir örnektir. Bir yetişkinin bir yandan büyüme çağındaki çocuğunun sorumluluklarını tek başına üzerine alırken, diğer yandan bir ev geçindirmesi, göz ardı edilemeyecek zorluklar içerir. Tek ebeveynli ailelerde evle ilgili işlerin, çocuk bakımının ve mali kaynakların kullanımının bütün baskısı ve sıkıntısı tek bir ebeveyn üzerindedir<sup>176</sup>.

---

<sup>176</sup> DEMİRBİLEK, s.185.

Tek ebeveyn olma, şüphesiz bir kadın için çok daha zor bir durumdur. Günümüzde bir kadının tek başına çocuk sahibi olmasına ya da evlilik yaşamış bir kadının ayrılık, boşanma ya da ölüm sebebiyle çocuğu veya çocuklarıyla beraber bir aile kurmasına, sıklıkla rastlanmaktadır. Bu yapılanmalarda parasal problemlerin daha çok yaşanma olasılığı yüksektir. Araştırmalar, bunun nedenini, annenin düşük ücretli işlerde çalışma riskine, ailede baba desteğinin olmamasına ve devletlerin konuyla ilgili yeterli önlem almamalarına bağlamaktadır<sup>177</sup>. Bu ailelerin kendine özgü duygusal sıkıntı ve baskılarla karşı karşıya oldukları ise, ayrı bir konudur<sup>178</sup>.

Bir kadının tek başına ebeveyn olması, yalnızca parasal açıdan zor bir durum olmamakla birlikte; yüksek ücretli, kalıcı ve güvenceli işlerde çalışan annelerin, kazançlarıyla tek ebeveyn olma sorumluluklarını daha kolay bir şekilde dengelemeleri mümkündür. Bu bağlamda özellikle küçük ya da orta düzey işletmelerdeki esnek çalışma politikalarıyla gelen düşük ücretli, güvencesiz ve hatta sosyal korunmadan yoksun işlerin, tek ebeveyn olan kadınlar açısından mevcut durumu daha da zorlaştırdığı ifadesi yanlış olmaz.

Yoksulluğun, annenin aile yükümlülüklerini tek başına üzerine aldığı tek ebeveynli ailelerde görülme ihtimali yüksektir. Kadınların, genellikle düzensiz ve düşük ücretli işlerde çalışarak tek başlarına ailelerini geçindirmesi ise, bu sorunu oluşturan en temel faktördür. Nitekim, ülkelerdeki yüksek boşanma oranları ve terk oranlarının kadınları dezavantajlı duruma getirmesinden dolayı, tek ebeveynli ailelerin yüz yüze geldiği en temel problem yoksulluk olmuştur<sup>179</sup>.

### **2.2.1.7. Çocuk Bakımı**

Çocuk bakımı, çalışan annelerin karşılaştığı en temel zorluklardandır. Öte yandan, yeni çalışma biçimlerinin kadınlar tarafından tercih edilmesinde etkisi olduğu bilinen konulardandır. Bunun temel nedeni, bu sorunun çalışan bir çiftin daha bebek dünyaya gelmeden en çok düşündükleri konu olmasıdır. 1992 yılında

<sup>177</sup> Sara McLANAHAN / Karen BOOTH, "Mother Only Families: Problems, Prospects and Politics", *Journal of Marriage and the Family*, August, 1989, s.557-580.

<sup>178</sup> DEMİRBİLEK, s.185.

<sup>179</sup> DEMİRBİLEK, s.182.

Türkiye'de, Marmara Bölgesi dışında yapılan bir araştırmada, kadınların, günlük çalışma sürelerinin %30.67'sini çocuk bakımına, %26.37'sini de yemek ve kahvaltı hazırlamaya ayırdıkları ortaya konulmuştur<sup>180</sup>.

Kadının çalıştığı ailelerde anne babalar, çocuğun hayatına dair yalnızca bebeklik döneminde değil, genel süreçte de pek çok zorlukla karşılaşabilmektedir. Örneğin çocuk okula gidiyorsa, anne işe gittiğinde onu okula kim götürecektir ya da servise kim bindirecek, eve anneden önce gelirse onu kim karşılayacak, ihtiyaçlarıyla kim ilgilenecek gibi sorunlar yaşanmaktadır<sup>181</sup>. Bugün pek çok çalışan kadın, bakıma muhtaç yaştaki çocuğu ile ilgilenmesi için ailesinden ya da yakın akrabalarından destek almaktadır. Ancak, kentlerde mesafeler ve ulaşım sorunu bu imkanı da giderek azaltmaktadır<sup>182</sup>. Öte yandan ilköğretim öncesi dönem söz konusu olunca, evde çocuk bakan kişiler, kreşler ve gündüz bakım kurumları bugün bir çok çalışan anne baba için önemli ve çoğu zaman vazgeçilmez bir seçenek haline gelmiştir.

### **2.2.2. Çalışan Kadının Karşılaştığı Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri**

Ayrımcılık, çalışma yaşamındaki bir kadının karşılaşabileceği en temel sorunlardandır. Dünyanın pek çok ülkesinde, kadına karşı ayrımcılık yapıldığı kabul görmektedir. Atılan pek çok adıma karşın, kadınların sosyal açıdan ikinci sraya konulduğu, gerek ücretli gerek ücretsiz çalışma yaşamında eşit olmayan kültürel beklentilerle yüz yüze bırakıldığı, bugün dünya literatüründeki pek çok araştırmada belirtilmektedir<sup>183</sup>. Ayrımcılığa yönelik düzenlemeler önemli olmakla birlikte, bu olgunun tespitini yapmak veya fark etmek, düzenlemelerden daha ön sıralarda yer alan bir sorundur. Konuya ilişkin net tanımlamalar ve tespitler yapmak zor olduğu için kimi ülkelerde farklı metotlar mevcuttur. Örneğin ABD'de, kadınların başarısı,

---

<sup>180</sup> YILDIRAK, s.63.

<sup>181</sup> DEMİRBILEK, s.191.

<sup>182</sup> Birgül ÇİFTÇİ, "Türkiye'de Sanayileşme Sürecinde Çalışan Kadınlar ve Aile İçi Yaşam", TİSK Yayınları, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Erişim, 17.03.2007, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1097>

<sup>183</sup> Eileen B. LEONARD, **Women, Technology and the Myth of Progress**, Prentice Hall, New Jersey, 2003, s.71.

erkeklerinkinden %80 daha az ise, bu koşulda açık bir ayrımcılık olduğu mahkemelerce kurala bağlanmıştır<sup>184</sup>.

Dünya ülkelerinde özellikle endüstri sonrası dönemden itibaren eşit fırsatlar yaratılmasına yönelik düzenlemeler gündeme getirilmeye başlanmıştır. İngiltere'de 1970'lerdeki "Eşit Ücret Anlaşması", 1975'teki "Cinsiyet Ayrımı Anlaşması", 1983'teki "Eşit Ücret Uygulamasında Düzenlemeler" ile ABD'de 1963'teki "Eşit Ücret Anlaşması" ve 1964'teki "Sivil Haklar Kanunu", bu konudaki ilk düzenlemelere örnek teşkil eder<sup>185</sup>.

Türkiye, 1985 yılında, BM'nin "Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkındaki Sözleşme"sini onaylamıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin, ayrımcılığın kabul edilemez olduğu prensibinin dayanak noktası oluşturduğu sözleşme, kadına yönelik ayrımcılığı dikkat ve farkındalık ile ortaya koyan kapsamlı bir metindir. Sözleşmede, dünyaca kabul edilen bu tarz metinlere rağmen, kadına karşı ayrımcılığın hala devam ediyor oluşundan dolayı endişe duyulduğunun ifade edilmesi dikkat çekicidir. Bunun yanında, 1990 yılında "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü" kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti ile Dünya Bankası arasında 1993 yılında imzalanan bir ikraz anlaşmasıyla uygulamaya konulan "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamında yer alan "Kadın İstihdamının Geliştirilmesi" projesi, bu kurum öncülüğünde yürütülmeye başlanmıştır. Proje dahilinde kadın istihdamına yönelik temel özelliklerin ve mesleki eğitim bilgilerinin yanı sıra, sektörel açıdan kadın istihdamı ve ayrımcılık konuları, pek çok akademik araştırma ile irdelenmiştir.

1982 Anayasası'nın eşitlik ilkesinde (Any. md.10), ardından da İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi"nde (İş K. md.5) kadınların yasalar önünde ve çalışma yaşamında erkeklerle eşit olduğu ifade edilse de uygulamada kadınlar, yalnızca cinsiyetleri nedeniyle pek çok sorunla karşılaşmaktadır. İşverenin işçi ile yapacağı sözleşmelerde cinsiyet ya da gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamayacağı hükme bağlanmış olsa da (İş K. md.5/3) ayrımcılık, çalışma

---

<sup>184</sup> GRINT, s.256.

<sup>185</sup> GRINT, s.249.

yaşamında doğrudan ya da dolaylı olarak gündeme gelen en temel sorunlardan biridir.

Bu ve benzeri düzenlemelerin çalışma yaşamında kadına yönelik gündeme gelen ayrımcılıkla mücadelede önemli olduğu yadsınamaz. Ancak ayrımcılığın, mevzuatın yanında, toplumsal bakış açısı ve uygulamadaki eşit fırsatlar ile desteklenirse çözülebilecek, aksi halde sadece kanuni düzenleme ile ilerleme kaydedilemeyecek bir sorun olduğu belirtilmelidir. Öte yandan çalışma yaşamında yer alan kadınların bir yandan sayıca artmasının, diğer yandan eğitim düzeylerini yükselterek çalışma yaşamındaki sorunlara karşı bilinçlenmesinin, yalnızca ayrımcılıkla değil, diğer pek çok sorunla da mücadele eder nitelikte olacağı unutulmamalıdır.

Cinsel taciz, kadına yönelik farklı uygulamalar ve bakış açılarıyla ilgili bir olgu olabilmektedir. İş Kanunu, cinsel tacizle karşılaşan işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımıştır (md. 24/2b). Ancak bu, uygulamada zorluklarla gelen bir hükümdür. Tacize uğrayan işçinin olayı ispat yükümlülüğü kolay olmamaktadır. Bu aşamada cinsel tacizle karşılaşılması halinde istifa edilmesi, dikkatle irdelenmesi gereken bir olgudur ve cinsel tacizin iş güvenliğini tehdit eder niteliğini ortaya koyması bakımından da ayrıca önemlidir. Dünya ülkelerinde konuya dair gündeme getirilmiş düzenlemeler dikkat çekicidir. Örneğin İngiltere'de 1987 yılından bu yana, cinsel taciz karşısında istifa etmek, haksız işten çıkarılma kapsamında işlem görmektedir<sup>186</sup>.

Çalışmanın "herkesin hakkı ve ödevi" olarak nitelendirildiği Anayasamızda, kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunduğu ifade edilmiştir (Any. md.50). Bu bağlamda, kadınların çalışmasının uygun olmadığı ya da özel önem gerektirdiği meslek grupları yönetmeliklerle belirlenmiştir. Örneğin, maden ocaklarında, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı ve su altında çalışılacak işlerde kadın işçi çalıştırılması kanunen yasaklanmıştır (İş K. md. 72).

---

<sup>186</sup> GRINT, s.269.



Öte yandan, bir kadının yaşamındaki en önemli süreçlerden biri olan hamilelik ve doğuma yönelik özel düzenlemeler yapılmıştır. Öncelikle, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta çalıştırılmamasını hükme bağlayan İş Kanunu (md. 74/1), diğer taraftan da söz konusu sürelerin doktor raporuyla uzatılabileceğini (md. 74/2), hamilelik süresince işçiye doktor kontrolleri için ücretli izin verileceğini (md.74/3), işçinin isteği halinde doğum sonrası çalışmadığı sekiz haftaya ilaveten altı aya kadar ücretsiz izin kullanabileceğini (md. 5) ve bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için kadın işçiye günde bir buçuk saat süt izni verilmesini (md. 74/6.) hükme bağlamıştır. Yine, kadın işçilerin gebe olduklarının doktor raporu ile tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçilerin de doğum tarihinden itibaren altı ay süre ile gece postalarında çalıştırılmayacağı ve bu sürelerin sağlık raporu ile bir yıla kadar uzatılabileceği, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik dahilinde kurala bağlanmıştır (md.9). Doğum yapmış kadın işçilerin çalışma koşulları ile ilgili bir diğer düzenleme Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'tir. Bu yönetmelik ile, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmelerinin (md. 5/1), çalışma ortamının (md. 5/2) ve çalışma hızı ya da çalışma saatlerinin (md. 5/4) geçici olarak yeniden düzenlenmesi, öte yandan hamile işçinin tek başına çalıştırılmaması (md.5/5) kurala bağlanmıştır.

Enformel sektörde çalışma, beraberinde pek çok yeni sorunla gelen bir yanlışıktır. Enformel sektördeki kadın işgücünde ise, çok daha özel ve farklı sorunlar söz konusu olabilmektedir. Öncelikle çalışan kadın açısından iş güvencesizliği, enformel sektörün yaygınlık kazanmasıyla büyüyen bir sorundur. Bu, ucuz işgücü arayışının etkin olduğu gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur.

Diğer yandan sosyal güvencesizlik, korunmasızlığın bir diğer boyutudur. Bireyler, hastalık, işsizlik ve yaşlılık gibi sosyal sorunlar karşısında yalnız bırakılamazlar ve sosyal güvenlik sistemleri ile korunurlar<sup>187</sup>. Çalışan bir bireyin bu

---

<sup>187</sup> DEMİRBİLEK, s.15.

temel sorunlara ve çalışma yaşamı ile ilgili risklere karşı korunmasız kalarak güvencesiz bir şekilde çalışması ise, önemli bir sorundur. Kayıtsız ve sigortasız çalışma ile gündeme gelen bu probleme yönelik yaptırımlar söz konusudur. 17.7.1964 Tarihli, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 13. bölümünde belirtilen idari para cezaları, 29.7.2003 Tarihli, 4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun 51. maddesinde yeniden düzenlenmiştir.

Sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışan bireyler, gerek çalıştıkları ana dair, gerek geleceklerine dair pek çok riski üzerine almaktadır. Bir çalışanın sigorta primlerinin ödenmeden çalışması, işsizliğe ve yaşlılığa karşı güvencesiz kaldığının göstergesidir.

Türkiye'de özel sektör tarafından sunulan sağlık hizmetlerinin dışında SSK, Bağ – Kur ve Emekli Sandığı, ülkenin sosyal güvenlik sistemi dahilinde hizmet sağlamaktadır. Öte yandan adı geçen bu sosyal güvenlik kurumlarına dahil olmayan ve yardıma ihtiyaç duyar durumda olan bireylere yönelik hizmetler söz konusudur. "Sosyal yardımlar" adıyla anılan bu hizmetler Türkiye'de, yoksullar, yaşlılar, şehit aileleri ve vatani görevde bulunanlara sunulmaktadır. Ancak sosyal yardımların, aile korumasından yoksun, yalnız ve bakıma muhtaç yaşlıların, çocukların ve diğer bireylerin ne kadarına ulaşabildiği sorusu, konunun bir başka boyutudur. KORAY, ülkedeki sosyal hizmetlerin ve sosyal yardımların, gerek kapsam, gerek nitelik olarak olumlu bir düzeye gelemediğini vurgularken<sup>188</sup>, DEMİRBİLEK, aile kurumundaki değişimlerin de sosyal yardım programları üzerinde baskı oluşturduğuna dikkat çekmektedir<sup>189</sup>.

Sosyal güvencesizlik, kayıt dışı çalışma problemiyle mücadele şeklinde ortadan kaldırılabilecek bir sorundur. Ancak bu soruna etkisi olan başka olgular da söz konusudur. Bireylerin genç yaşta, eğitimlerini tamamlamadan ve çalışmaya ilişkin kural ve düzenlemelere karşı bilinçlenmeden çalışma yaşamına atılması, düşük statülerde ve vasıfsız işgücü olarak çalışması ya da sıkça iş değiştirmesi bu olgulardan bazılarıdır.

---

<sup>188</sup> KORAY, s.276.

<sup>189</sup> DEMİRBİLEK, s.313.

Çalışan kadınların karşılaştığı sorunlara yönelik pek çok çalışma söz konusudur. Yapılan çeşitli araştırmalar, çalışan kadınların öncelikle çözülmesini istedikleri sorunun kreş ve yuva sorunu olduğunu ortaya koymaktadır<sup>190</sup>. Bu konuda, kurumsal yapıların payı büyüktür. Kadınların çalışma yaşamında yer alırken karşılaştıkları en büyük sıkıntılardan biri olan bu sorun kaliteli ve uygun fiyatlı bakım hizmeti sağlayan kurumların varlığı ile önemli ölçüde aşılabilecek bir yapıdadır. Öte yandan hükümetler ebeveynlere parasal ve kurumsal açıdan destek sağlayabilmektedir. Örneğin Almanya'da, çocuk doğuran her anneye, bakım kurumlarında bir yer garantisi de verilmektedir<sup>191</sup>. Öte yandan Avrupa genelinde pek çok ülkede okul öncesi eğitim, eğitim sisteminin bir parçası olarak ücretsizdir ve ebeveynler, gelirleriyle bağlantılı olarak çocuk bakım masraflarının %25-35'lik kısmını ödemektedir<sup>192</sup>.

Bu konuda Türkiye'de, işyerlerine yönelik kanuni düzenlemelere gidilmiştir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik dahilinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100 - 150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası (md.15/1), çalışan kadın işçi sayısının 150'den fazla olduğu işyerlerinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için bir yurt kurulması (md. 15/2) zorunlu kılınmıştır. Yurdun işyerine 250 metreden daha uzak olması halinde işverenin taşıt sağlamakla yükümlü olduğu ise aynı maddede belirtilmiştir.

Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinde özel kuruluşların da yeri büyüktür. Bu hizmetleri sağlayacak özel kurumların kuruluş ve işleyiş esasları ise, Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Özel Çocuk Kulüpleri Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik dahilinde düzenlenmiştir.

---

<sup>190</sup> KORAY, s.285.

<sup>191</sup> SEYYAR, s.115.

<sup>192</sup> AB, Sosyal Diyalog Projesi: AB Ülkelerinde Ebeveyn İzni ve Çocuk Bakımı Hizmetleri, 2006, Erişim: 18.03.2007, <http://ab.calisma.gov.tr/dnn/Docs/wg2/Avrupa%20Birliği%20Ülkelerinde%20Ebeveyn%20İzni%20ve%20Cocuk%20Bakimi%20Hizmetleri.pdf>

Çalışma yaşamının kadınların açısından daha özel olmasının sebebi, şüphesiz kadının iş yaşamı dışında aile yaşamında üstlendiği pek çok sorumluluktur. Üstelik, iş ve aile yaşamının çatışması ve denge problemleri kadın erkek ayrımı olmadan herkes için geçerli bir problemdir. Ancak bunun kadınlar açısından çok daha büyük bir zorluk olduğu herkesçe bilinmektedir. Çalışma ve aile yaşamı, bir kişinin hayatındaki en önemli iki alandır. Yine bu iki ayrı alan, birbiriyle karşılıklı bir etkileşim içindedir. Günlük yaşamın zaman ritmi, çalışma süresine göre belirlenmektedir<sup>193</sup>. Bu bağlamda kişinin çalışmaya ve ailesine ayırdığı zamanlar, denge problemleri yaratabilmektedir. Yeni çalışma biçimleri bu noktada çalışanların beklentilerine cevap verir nitelikleri dolayısıyla tercih edilmektedir. Diğer bir ifade ile bireyler, çalışarak geçirdikleri zamanın hayatları üzerinde ne büyük bir önem taşıdığı yarattığı farkındalıkla, yeni çalışma şekillerine talep gösterebilmektedir. Bu durum kadın - erkek herkesi ilgilendirmekle birlikte, farklı alanlarda üzerlerine aldıkları sorumluluklardan ötürü kadınlar açısından özel bir önem taşımaktadır.

Endüstri Devrimi'nden itibaren farklılaşmaya başlayan ihtiyaçlarla, çalışma ilişkileri yeniden biçimlenmiş, zaman içinde esneklik arayışına yönelinmiştir. Bunun temel nedeni, küreselleşme egemenliğinde kalan dünya teşebbüslerinin, artan rekabet olgusu içinde daha ucuza daha kaliteli üretim yapma arayışı olmuştur. Esneklikle gündeme gelen alışılmışın dışında çalışma saatleri ve süreleri, hem çalışanların hem de işverenlerin ihtiyaçlarına cevap verir nitelikte olduğu için, yeni çalışma biçimleri hızla toplum hayatına girmiştir. Günümüzde de aileye uyumlu çalışma politikaları hızla önemini arttırırken<sup>194</sup>, ister istemez herkes yeni çalışma biçimlerinin temelini oluşturan esnek uygulamalara dahil olmaktadır.

Yeni çalışma şekillerinin, ortaya çıkışının kısa bir süre ardından gerek çeşitli sebeplerle çalışma yaşamından uzak kadınların işgücüne katılmasını sağlamak, gerek çalışan kadınların iş ve aile yaşamı dengesini kurmasına yardımcı olmak için adeta bir çözüm yolu olarak ön plana çıkartıldığı bilinmektedir. Bu aşamada esneklik politikalarının yalnızca Türkiye'de değil, dünyanın bir çok ülkesinde hükümetlerce

---

<sup>193</sup> ERKAN, s.108.

<sup>194</sup> Serap Özen KAPIZ, "İş – Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4, Sa:3, 2002, s.139-153.

de desteklendiği belirtilmelidir. Ancak, endüstrileşme ile başlayan çalışma yaşamı dönüşümünde bir atlatma taşı olan bu çalışma şekilleri, önceki bölümlerde incelendiği üzere, kendi içinde bir takım riskleri ve olumsuzlukları barındırabilen yeniliklerdir. Kadın çalışanlar açısından durumun daha karmaşık olduğu ise, bir gerçektir.

Endüstri sonrası dönemde, endüstrileşme döneminde esas olan bedensel işgücünün yerini almış olan hizmet sektörü beraberinde standart dışı çalışma koşulları ve yeni çalışma şekillerini getirmiştir. Genellikle standart dışı saatlerde işleyen bu çalışma şekilleri, çalışanların aile yaşamını doğrudan etkiler. Üzerine aldığı sorumluluklar dolayısıyla bu durum, kadın çalışanlar açısından daha zordur.

Bugün pek çok çift, ailenin finansal bütünlüğünü sağlayabilmek için beraber çalışmak zorundadır. Özellikle çocuklu ailelerde gündeme gelen çok yönlü ihtiyaçlar, kadınların istekli bir şekilde çalışma yaşamında yer almasını beraberinde getirmektedir. Sıklıkla bu şekilde ekonomik gelir amacıyla çalışma yaşamına atılan kadınlar için başka bir boyut olarak, çalışmanın verdiği keyif ve saygınlık, çalışmaya olan sevgi ve bağlılığı etkilemektedir. Esnek çalışma şekilleri, gün içerisinde iş ile ev arasında gidip gelmek durumunda kalan ve özellikle kentsel alanlarda yaşayan çalışanlar için ya da bakıma muhtaç çocukları olan çalışanlar için yerinde bir seçenek olabilmektedir<sup>195</sup>. Bu bağlamda esnek çalışma saatleri ile işleyen yeni çalışma biçimlerinin hem iş, hem aile yükümlülüklerini üzerine almaları sebebiyle özellikle kadınlar tarafından tercih edildiği belirtilmelidir.

İş ve aile yaşamı arasında çatışma söz konusu olduğunda, yerleşik kurallar ve yönlendirmeler gereği kadın, genellikle ailesini mesleğine tercih etmiştir<sup>196</sup>. Öte yandan, iş ve aile yaşamı arasındaki etkileşimi, farklı bir pozisyondan inceleyebilen çalışan kadınlar açısından kısmi süreli çalışma şekli, farklı bir çözüm olabilmektedir. Bu bağlamda kadınlar ile kısmi süreli çalışma arasındaki bağlantı dikkat çekicidir. Bu sistemle çalışan kadınların aile içindeki rolleri, sürekli araştırılan konulardandır.

---

<sup>195</sup> RIGGIO, s.235.

<sup>196</sup> Mahmut TEZCAN, Cumhuriyetten Günümüze Türk Ailesinin Dünü, Bugünü, Geleceği, Erişim: 25.02.2007, [http://turkoloji.cu.edu.tr/GENEL/tezcan\\_aile.pdf](http://turkoloji.cu.edu.tr/GENEL/tezcan_aile.pdf)

Çalışan kadınlar üzerine incelemeler yapan sosyolog Francis Ivan Nye, 1952 yılında, kısmi süreli çalışan kadınların, yetişme çağındaki çocuklarıyla, tam süreli çalışan ya da hiç çalışmayan kadınlardan daha iyi iletişim kurduğunu ileri sürmüştür<sup>197</sup>.

Evliliğin ve çocuk sahibi olmanın, kadınları iş yaşamından uzaklaştıran en temel sosyal etkenlerden olduğu bilinmektedir. Kısmi süreli çalışma, kadınlara aile yaşamındaki sorumluluklar ile ilgilenmeleri için daha çok boş vakit sağlaması açısından değerli bir çalışma şekli olabilir. Ancak, hem ücretli bir iş imkanı sunduğu, hem de ev işleriyle ilgilenilmesi fırsatını sağladığı için çoğu kadın tarafından tercih edilen kısmi süreli çalışmanın, beraberinde getirdiği bir takım zorluklar da söz konusudur. Örneğin kısmi süreli çalışmaya karar veren kadın, paylaşılması gereken ailevi sorumluluklar üzerine eşiyile anlaşmak, akraba ya da arkadaşların desteğini sağlamak ya da bakıma muhtaç çocuklarıyla ilgilenilmesi için ödeme yapmak durumunda kalabilir<sup>198</sup>.

Çalışanların ailevi sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında bir denge kurmaya yardımcı olmakla birlikte<sup>199</sup> bireyleri standart, zorunlu ve alışlagelmiş çalışma yöntemlerinden zaman, mekan ve işleyiş tarzı bakımından uzaklaştıran yeni çalışma biçimlerinin olumsuzlukları da söz konusudur. Nitekim BOZKURT, modern toplumlarda özgürleşen bireylerin, özgürlüğün bir bedeli olarak daha çok risk ve belirsizlikle karşı karşıya geldiğini belirtmektedir<sup>200</sup>. Modern toplumlarda ortaya çıkan yeni çalışma şekillerinin ise, daha düşük ücret, daha düşük sosyal güvence ve belirsizlik gibi riskleri olabilmektedir. Kadınların kısmi süreli işlerde, erkeklere oranla çok daha fazla istihdam edilmesiyle bu sorun daha da önem kazanmıştır. 1985 yılında, AB'deki erkek işgücününün %3'ü, kadın işgücününün ise %29.1'i yarı zamanlı işlerde istihdam edilmiştir. Endüstri sonrası toplumda hızla yeni çalışma şekillerince istihdam edilen kadınlar, erkeklerin çalıştığı işlerle kıyaslandığı zaman daha az para kazanma ve güvencesizlik tehlikeleriyle karşılaşabilmektedir. Bu tehlikeler ise nitelsiz

---

<sup>197</sup> F. Ivan NYE, "Adolescent – Parent Adjustment: Age, Sex, Sibling Number, Broken Homes and Employed Mothers As Variables", **Marriage and Living**, Vol. 14, No: 4, 1952, s.327-332.

<sup>198</sup> YEANDLE, s.161.

<sup>199</sup> Özlem ÇAKIR, "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar", **Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, (Edt.: Aşkın KESER), 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s.107-123.

<sup>200</sup> Veysel BOZKURT, **Endüstriyel - Post Endüstriyel Dönüşüm**, Ekin Kitabevi, Bursa, 2006, s.222.

işgücünün geçici işlerde çalıştığı enformel sektörün büyümesi ile beraber gelmiştir. Kadınların, yalnızca ucuz ve esnek istihdamda değerlendirilmesi, kadın işgücüne olan talebi düşürmektedir. Böylelikle, kadın işsizliği ile mücadelede olumlu bir gelişme yaşanmamaktadır.

YEANDLE, 1984 yılında, İngiltere'de, çalışma yaşamı içinde bulunan 46 evli kadından yola çıkarak bir araştırma yayınlamıştır<sup>201</sup>. Araştırmaya katılan kadınların çoğunluğu, - kimilerinin yüksek öğrenime devam etme şansı olduğu halde - 15 ya da 16 yaşında, orta öğrenimini tamamladıktan sonra iş yaşamına atılmak üzere eğitimini bırakmıştır. Çalışma yaşamına giren kadınların dörtte biri, çocuk sahibi olana dek, çalışmaya başladığı ilk işyerinden ayrılmamıştır. Diğer katılımcılar ise, çocuk bakımı sebebiyle çalışmayı bırakmadan önce en az bir kere başka bir işte çalışmayı denediklerini belirtmiştir. Sözkonusu kadınların hepsi, belli dönemlerde kısmi süreli biçimde çalıştıklarını ifade etmiştir. Bu aşamada kısmi süreli çalışma seçeneklerinin farklılığı da ortaya konulmuştur. Kısmi süreli çalışan kadınların bir kısmı haftanın beş günü, kısa zaman dilimlerinde çalışırken, diğer kısmı, haftanın iki ya da üç günü, yedi veya sekiz saat çalışmayı tercih etmiştir.

1997 yılında ise, İngiltere'de toplam işgücünün %21'i kısmi süreli çalışan kadınlardan, %4'ü de kısmi süreli çalışan erkeklerden oluşturmuştur<sup>202</sup>.

Toplumsal değişimlerle birlikte sosyal kurumların hareketliliği, çalışma sürecinin yapısını da değiştirmiştir. Bu değişim, kendini yalnızca kısmi süreli çalışma şeklinde göstermemiş, diğer yeni çalışma biçimleri de çalışma olgusuna yeni ve farklı boyutlar katmıştır. Öte yandan çoğu zaman kadınların çalışma yaşamına daha kolay dahil olması için bir çözüm yolu olarak ileri sürülen yeni çalışma şekilleri, beraberinde sorunlarla gelmektedir. Bu sorunlar özellikle kadın evli ve çocuk sahibi ise daha farklı bir boyuttan ön plana çıkmaktadır. Bunun nedeni, kadınların annelik görevini ihmal etmemesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin kadınların evde çalışması, genellikle çocukların da evde çalışması, üstelik de çoğu

---

<sup>201</sup> YEANDLE, s.107.

<sup>202</sup> GRINT, s.248.

kez sağlığa zararlı maddelerle çalışması anlamına gelebilmektedir<sup>203</sup>. Yine kadınların evde çalışması, beraberinde düzensiz ve düşük gelir, uzun çalışma saatleri ve sosyal korumadan yoksunluğu getirmektedir<sup>204</sup>. Üstelik, yapılan araştırmalar, evde çalışarak parça üzerinden para kazanan kadınların, yaptıkları faaliyetin bir "iş" olmadığını; yaptıklarının, yalnızca "ekonomik açıdan zor zamanlarda ailelerine destek çıkmak" olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır<sup>205</sup>.

Vardiyalı alışma biçimleri, evli bireyler açısından sıkıntı yaratabilmektedir. Bu sıkıntının, çiftlerin her zaman için aynı düzende çalışamaması, vardiyalarının farklı olabilmesi ve birlikte geçirdikleri zamanın azalması şeklinde nedenleri vardır. Söz konusu bu durumlarda, aile ve iş yaşamı arasındaki dengeye yönelik sorunların da daha karmaşık hale geldiği ifade edilmelidir.

Yeni alışma şekilleri ve kadın işgücü bağlamında söz konusu olan sıkıntılar, bu çalışma şekillerinin farklı formlarında da gündeme gelir. Örneğin, bugün pek çok işletmede sıklıkla kullanılabilen taşeron uygulamasında vasıfsız kadın çalışanların, düşük ücret ve düşük güvence unsurlarıyla çalışmak zorunda bırakıldığı inkar edilemez. Özellikle kk ve orta büyüklükte işletmelerde daha sık yaşanan bu sorun, kadın çalışanların vasıfsız işgücüne dahil olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile, bilginin, bilgi üretiminin ve bilgiyi işlemenin esas olduğu günümüzde henüz bilgi işçilerine dnşememiş kadın çalışanların bedensel işgücü olarak kullanılması, beraberinde sorunlarla gelmektedir.

Sendikacılık, yeni çalışma şekilleri ve özellikle de kadın işgücü söz konusu olduğunda üzerinde çok fazla durulmayan bir konu olmaktadır. Bunun altında yatan sebeplerin başında yeni çalışma şekillerinin işleyiş stili bakımından sendikacılığı bünyesinde barındırmaması yer alır. Öte yandan genellikle sendikaya yönelik olumlu ya da istekli fikirleri olmadığından ötürü kadın çalışanlar, işletmelerde sendikalı

---

<sup>203</sup> DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: İş Gücü Piyasası zel İhtisas Komisyonu Raporu : Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu, Ankara, 2001, Erişim: 28.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik651.pdf>

<sup>204</sup> Tijen ERDUT, "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", **alışma ve Toplum**, 2005/3, s.11-49.

<sup>205</sup> Martha C. WARD, **A World Full of Women**, Third Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2003, s.13.



olmanın avantajlarını sahiplenememektedir. Konuyla ilgili olarak araştırmacılar, kadınların çalışma olgusuna olan bakış aırlarındaki farklılığa dikkat çeker. Öyle ki, kimilerine göre kadınların işyerini, "okul ile evlilik arasında bir geçiş aşaması, fazladan para kazanılacak bir yer ve meslekten çok arkadaşlığın yaşandığı bir kurum" olarak algılaması, sendikaya yönelik fikirlerini tepkisizleştirmektedir<sup>206</sup>. Bu bağlamda, genelde sendikal haklardan yoksun olan, sendikal hakkı olsa da aktif bir katılım gerçekleştirmeyen, yalnızca sendika için potansiyel oy kaynağı olan bu işgücü, sosyal güvenlik yasalarınınca da tam anlamıyla korunamayınca sorun daha da büyümektedir.

Yeni alışma şekillerinin vasıfsız işgücü üzerinde pek çok olumsuz etkisi olduğu bir gerçektir. Bunun nedeni, eğitimsiz işgücünün, esneklik uygulamaları karşısında güvencesizliğinin artmasıdır. Yalnızca bedensel olarak değerlendirilen ve düşük ücretle çalışan bu işgücü, önceki bölümlerde incelendiği üzere işyerinde ayrımcılık, taciz ve yıldırma gibi olgularla karşılaşabilmektedir.

Bireylerin eğitim seviyesinin yükselmesiyle, üst düzey işlerde daha çok kadının çalışmaya başlamasıyla ve sosyal politikaların daha eşitlikçi hale getirilmesiyle, kadının çalışmasına olan bakış açısı çok daha iyi bir pozisyona yükselebilir. Bu sebeple, çalışan kadının evlenip ocuk sahibi olmasıyla karşılaşabileceği zorluklar dikkate alınarak mevcut düzenlemeler iyileştirilmelidir. Konuyla ilgili büyük gelişmeler elde etmek için en güçlü araç olan eğitimin önemine, bugün pek çok devlet hizmetinin yanında, sosyal sorumluluk projeleri ile de dikkat çekilmektedir. Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nın kırsal kesime pek çok alanda eğitim hizmeti götürdüğü bilinmektedir. Diğer taraftan Türkiye Kalkınma Vakfı gibi gönüllü kuruluşlar da kırsal kesim kadınına eğitim hizmeti götürmektedir<sup>207</sup>. Kadın alışanlar için daha eşit ve daha yenilikçi fırsatlar yaratılması için en önemli yatırım olan kız çocuklarının okula gitmesi ise, bugün ülkenin kırsal alanlarında hala mücadele edilen bir sorundur.

---

<sup>206</sup> GRINT, s.267.

<sup>207</sup> Feridun MERTER, **1950 – 1988 Yılları Arasında Köy Ailesinde Meydana Gelen Değişmeler**, İkinci Baskı, Ankara, 1990, s.41.

## SONUÇ

Bugün tarihsel süreç esas alınarak yapılan değerlendirme ve çalışmaların neredeyse tümünde, endüstrileşme ile ortaya çıkan değişimin önemi vurgulamaktadır. Endüstrileşme, işin ve işgücünün niteliğini değiştirmesi bakımından çalışma tarihi açısından da, önemli bir dönüm noktası teşkil etmektedir. Bunun yanında, toplumlardaki sosyal kurumların yaşadığı dönüşümlerde de endüstrileşme olgusu esas alınmaktadır. Örneğin tarihsel dönüşüm süreci hızlı olmayan aile kurumu, endüstrileşme ile birlikte büyük yapısal değişimler yaşamış, fonksiyonları farklılaşmış ve hareketlilik kazanmıştır. Kadının ücretli işgücüne katılması bir yandan aile kurumundaki değişimlere yansımış, diğer yandan çalışma yaşamına yeni boyutlar katmıştır.

Kadınların, çalışma yaşamında yer almaları sayesinde elde ettiği kazanımlar bugün herkesçe kabul edilmiştir. Dinamik aile kurumu içinde, bireysel statülerin ön plana çıkmış olması ve kadının ekonomik kazancıyla varlığını daha da net hissettirmesi, farklılaşmaların ilk aşaması olmuştur. Bununla birlikte, hızla çalışma yaşamına girmiş olan kadının hem çalıştığı mekanda, hem de aile içinde üzerine aldığı roller ve sorumluluklar, beraberinde iş ve aile yaşamını birlikte devam ettirmeye yönelik zorlukları ve denge problemlerini getirmiştir. Yeni çalışma biçimleri ise, bu aşamada ön plana çıkmaktadır ve çoğu kez özellikle kadınlara yönelik bir kolaylık şeklinde sunulmaktadır. Ancak bu çalışma biçimleri, belirli koşullar sağlandığı takdirde olumlu sonuçlar veren uygulamalardır.

Bilgi işçisine dönüşmüş eğitilmiş işgücü ve özellikle kadınlar açısından pek çok kolaylığı içinde barındıran esneklik uygulamaları, eğitimsiz işgücü için sorunlar ifade etmektedir. Bu sebeple, yeni çalışma biçimlerinin eğitim ile birlikte işleyeceği unutulmamalıdır. Gerek esnek istihdama uygun yeni çalışma şekilleri, gerekse teknolojik yenilikler tek başlarına, çalışan kadının iş ve çalışma yaşamı arasında tam bir uyum içerisinde olmasına olanak sağlamamaktadır. İş yaşamında çalışma halinde olan kadını, evde eşlik ve annelik rollerinin beklemesi, bunun en temel nedenidir.

Çalışma yaşamında çok temel, ancak oldukça zorlayıcı sorunlarla karşılaşan kadınlar için devlet düzenlemelerinin, sosyal politikaların, yasaların ve sorunsuz işleyen kurumların önemi çok fazladır. Ancak, bu desteklerin yanında kadınların bilinçli bir şekilde çalışma hayatına katılarak, karşılaşılabilecekleri problemlere karşı hazırlıklı olmaları belki de konunun en önemli boyutudur. Bu tarz devlet hizmetlerinin yeterli olmayışına yönelik hayata geçirilen çalışmalar, literatürde dikkat çekmektedir. Kadınların daha rahat bir çalışma ortamında yer alması için söz konusu olan yasal düzenlemeler, şüphesiz mevcut durumu iyileştirmek adına önemli birer adım olsa da; aile kurumunda önemli ve yeri doldurulamaz bir statüde olan kadının, çalışma yaşamında sorunlarla karşılaşması, pek çok yeni sosyal sorunla birlikte gelmektedir.

Sonuç olarak kadınların çalışma yaşamında yer alışı önemli sorunlar içermektedir ve bugün bilgi toplumu statüsünde yer alan pek çok dünya ülkesinde dahi bu sorunlar kendini hissettirmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de çalışan kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki hızlı tempoları ve karşılaştıkları sorunlar, her geçen gün yeni araştırma ve tespitlerin ortaya çıkmasına neden olan dinamik bir konudur.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

ABAY Canan / ATIŞ Ela / SANER Gamze; İzmir'de Kırsal Kadına Yönelik Eğitimin İstihdama Etkisi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.

AKAT İlter; Endüstri Sosyolojisi, Mas Ambalaj, İzmir, 1982.

ALPAGUT Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 1998.

BAKIRCI Kadriye; İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000.

BARRET François; Emegın Tarihi, (Çev.: Babür KUZUCU), May Yayınları, İstanbul, 1970.

BEAUD Michel; Kapitalizmin Tarihi, (Çev.: Fikret BAŞKAYA), Dost Kitabevi, Ankara, 2003.

BERG Ivar; Industrial Sociology, Prentice – Hall Inc., New Jersey, 1979.

BLOCH Marc; Feodal Toplum, (Çev.: Mehmet Ali KILIÇBAY), Opus Yayınları, Ankara, 1997.

BOZKURT Veysel; Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.

BOZKURT Veysel; Endüstriyel - Post Endüstriyel Dönüşüm, Ekin Kitabevi, Bursa, 2006.

BRIZON Pierre; Emegın Ve Emekçilerin Tarihi, (Çev.: Cemal SÜREYYA), Onur Yayınları, İstanbul, 1977.

BUTLER Arthur D.; Labor Economics and Institutions, Macmillan Company, New York, 1961.

BÜYÜKUSLU Ali Rıza; Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi, Derin Yayınları, Yayın No:47, İstanbul 2004.

COLEMAN James William / KERBO Harold R.; Social Problems, Second Edition, Prentice Hall, New Jersey, 2003.

DEMİR Fevzi; Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 2003.

- DEMİRBILEK Sevda; Sosyal Güvenlik Sosyolojisi, Legal Yayıncılık, İzmir, 2005.
- DEMİRCİOĞLU A. Murat / ENGİN Murat; Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2002-52, İstanbul 2002.
- DURA Cihan; Bilgi Toplumu, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1990.
- DURA Cihan / ATİK Hayriye; Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye, Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2002.
- EKİN Nusret; Endüstri İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:3169, İstanbul, 1984.
- ERDUT Tijen; Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, (Teknoloji), TÜHİS, İzmir, 1998.
- ERDUT Tijen; İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim, (İnsan Kaynakları), TÜHİS, İzmir, 2002.
- ERKAN Hüsni; Ekonomi Sosyolojisi, Alper Matbaası, İzmir, 1991.
- ERKAN Hüsni; Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme, 3. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 1997.
- FOSSUM John A.; Labor Relations, Richard D. Irvin Inc, Boston, 1989.
- GELLES Richard J. / LEVINE Ann; Sociology, Fifth Edition, McGraw Hill Inc, New York, 1995.
- GIDDENS Anthony; Sosyoloji, (Sosyoloji), (Yay. Haz.: Hüseyin ÖZEL / Cemil GÜZEL), Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000.
- GIDDENS Anthony; Sociology, (Sociology), Fourth Edition, Polity Press, Cambridge, 2001.
- GÖKÇE Birsen / DURAKBAŞA TARHAN Ayşe / ÖZCAN Yusuf Ziya / AKAN Vildan / BOSTANCI Naci / ÇELEBİ Aykut / BOZKURT Veysel / KALAYCIOĞLU Sibel / KONUK Osman / CİRHİNLİOĞLU Zafer / TATLIDİL Ercan / TUNA Muammer / KURT Abdurrahman / IŞIKTAÇ Yasemin / İÇLİ GÜNŞEN Tülin / ÖZER İnan / DURUGONUL Esmâ; Sosyolojiye Giriş, (Edt.: İhsan SEZAL), Martı Yayıncılık, Ankara, 2003.
- GRINT Keith; Çalışma Sosyolojisi, (Çev.: Veysel BOZKURT / Burcu ÇEKMECE / Selda GÖKTAN, Çev. Edt.: Veysel BOZKURT), Alfa Yayıncılık, İstanbul, 1998.
- HADLEY Joyce; Part Time Careers, Career Press Inc., Hawthorne, 1993.

HUGHES Michael / KROEHLER Carolyn J. / ZANDEN James W. Vander; Sociology - The Core, Sixth Edition, McGrawHill, New York, 2002.

JUSTICE Peggy O'Connell; The Temp Track, Peterson's, Princeton, New Jersey, 1994.

LORDOĞLU Kuvvet / ÖZKAPLAN Nurcan; Çalışma İktisadı, Der Yayınları, No.358, İstanbul, 2005.

KORAY Meryem; Sosyal Politika, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

KORAY Meryem / DEMİRBİLEK Sevda / DEMİRBİLEK Tunç; Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1999.

KOTTAK Conrad Phillip; Antropoloji, Ütopya Yayınevi, Ankara, 2002.

LEONARD Eileen B.; Women, Technology and the Myth of Progress, Prentice Hall, New Jersey, 2003.

LUNDBERG George A. / SCHRAG Clarence C. / LARSEN Otto N.; Sosyoloji, Cilt 2, (Çev.: Özer OZANKAYA / Ülker GÜRKAN), Türk Siyasi İlimler Derneği Yayını No:20, Ankara, 1970.

MACIONIS John J. / PLUMMER Ken; Sociology, Second Edition, Prentice Hall, Essex, 2002.

MERTER Feridun; 1950 – 1988 Yılları Arasında Köy Ailesinde Meydana Gelen Değişmeler, İkinci Baskı, Ankara, 1990.

PARRILLO Vincent N.; Contemporary Social Problems, Fifth Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2002.

RIGGIO Ronald E.; Introduction To Industrial / Organizational Psychology, Fourth Edition, Pearson Education Inc., New Jersey, 2003.

ROSE Michael; Industrial Sociology: Work in the French Tradition, Sage Publications, London, 1987.

SAYIN Önal; Aile Sosyolojisi: Ailenin Toplumdaki Yeri, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No:57, İzmir, 1990.

SLOANE Arthur A. / WITNEY Fred; Labor Relations, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey, 1991.

SMITH Anthony D.; The Concept of Social Change: A Critique of the Functionalist Theory of Social Change, Lowe & Brydone Printers Ltd, London, 1977.

SEYYAR Ali; Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları, Birey Yayıncılık, İstanbul, 1999.

SOYER Serap; Endüstri Sosyolojisine Giriş, 1. Basım, Saray Medikal Yayıncılık, İzmir, 1996.

THOMPSON William E. / HICKEY Joseph V.; Society In Focus, Fourth Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2002.

TILLY Louise A. / SCOTT Joan W.; Women, Work and Family, Holt – Rinehart – Winston, New York, 1978.

TOKOL Aysen; Avrupa Topluluğunda Part Time Çalışma, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Bursa, 1992.

TOKOL Aysen; Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, (Yeni Gelişmeler), Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Bursa, 2000.

WARD Martha C.; A World Full of Women, Third Edition, Allyn and Bacon, Boston, 2003.

YEANDLE Susan; Women's Working Lives: Patterns and Strategies, Tavistock Publications, London, 1984.

YILDIRAK Nurettin; Köy Kadınlarının Sosyo Ekonomik ve Kültürel Konumları, FES Yayıncılık, İstanbul, 1992.

## **MAKALELER**

BAYPINAR Başar; "İşyerinde Cinsel Taciz", Çalışma Yaşamında Dönüşümler, (Edt.: Aşkın KESER), 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s.417-427.

ÇAKIR Özlem; "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar", Çalışma Yaşamında Dönüşümler, (Edt.: Aşkın KESER), 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s.107-123.

EPSTEIN Joyce; "Issues In Job Sharing", New Forms of Work and Activity, (Edt.: Ralf DAHRENDORF / Eberhard KOHLER / Françoise PIOTET), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlinstown House, Shankill, Co. Dublin, Ireland, 1986, s.39-88.

ERDUT Tijjen; "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", Çalışma ve Toplum, 2005/3, s.11-49.

DEMARET Luc; "Esneklik: Tehlikeli Biçimde Verimsiz", (Çev.: Emin Baki ADAŞ), Sendikal Notlar, Petrol İş Yayınları, Sayı:26, Mayıs 2005, s.126-138.

DERELİ Toker; "Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", Çalışma Yaşamında Dönüşümler, (Edt.: Aşkın KESER), 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s.3-11.

GIESECKE Johannes / GROß Martin; "Temporary Employment: Chance or Risk?", European Sociological Review, Vol.19, No:2, 2003, s.161-177.

KAPIZ Serap Özen; "İş – Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.4, Sa:3, 2002, s.139-153.

KILIÇBAY Mehmet Ali; "Ortaçağ'ın Orta Malı Olmadığına Dair", Doğu Batı, Yıl: 8, Sa: 33, Ağustos Eylül Ekim 2005, s.69-79.

Le GOFF Jacques; "Ortaçağda Batı Avrupa", (Çev.: Nilüfer ULUÇ), Doğu Batı, Yıl: 8, Sa: 33, Ağustos Eylül Ekim 2005, s.39-68.

McLANAHAN Sara / BOOTH Karen; "Mother Only Families: Problems, Prospects and Politics", Journal of Marriage and the Family, August, 1989, s.557-580.

NEILL Neville / MULHOLLAND Gwyneth / ROSS Vilinda / LECKEY Janet; "The Influence of Part Time Work on Student Placement", Journal of Further and Higher Education, Vol.28, No:2, May 2004, s.123-137.

NYE F. Ivan; "Adolescent – Parent Adjustment: Age, Sex, Sibling Number, Broken Homes and Employed Mothers As Variables", Marriage and Living, Vol. 14, No: 4, 1952, s.327-332.

NYE F. Ivan; "What Patterns of Family Life", The Coordinator, Vol. 4, No: 2, December 1955, s.12-17.

O'CONNELL Philip J. / GASH Vanessa; "The Effects of Working Time, Segmentation and Labour Market Mobility on Wages and Pensions in Ireland", British Journal of Industrial Relations, Vol. 41, No. 1, March 2003, s.71-95.

OLSON Margrethe H.; "Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time", Communications of the Association for Computing Machinery, Vol. 26, No:3, s.182-187.

OSKAY Ülgen; "Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamındaki Konumu", Sosyoloji Dergisi, Sa.5, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 1994, s.111-125.

ÖZEN Sevinç; "Sağlık ve Sosyo Kültürel Yapı Değişkenleri", Sosyoloji Dergisi, Sa.5, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 1994, s.133-145.

PAPALEXANDRIS Nancy / KRAMAR Robin; " Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work", Employee Relations, Vol.19, No:6, 1997, s.581-595.



RIJSWIJK Karen Van / BEKKER Marrie H. J. / RUTTE Christel G. / CROON Marcel A.; "The Relationships Among Part-Time Work, Work-Family Interference and Well-Being", Journal of Occupational Health Psychology, Vol.9, No:4, 2004, s.286-295.

SEGUIN Sabine Erbes; "The Frontiers of the Sociology of Work", Industrial Sociology: Work in the French Tradition, (Edt.:Michael ROSE), Sage Publications, London, 1987, s.77-92.

TEMİZ Hasan Ejder; "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması", Çalışma ve Toplum, 2004/2, s.55-80.

TIJDENS Kea G.; "Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part Time Work in the European Union", Feminist Economics, Vol. 8, No:1, 2002, s.71-99.

VANNOY Dana / PHILLIBER William W.; "Wife's Employment and Quality of Marriage", Journal of Marriage and the Family 54, May, 1992, s.387-398.

ZENGİNGÖNÜL Oğul; "Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksuna Avrupa Birliği Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, Sa:4, 2003, s.157-171.

## **DİĞER KAYNAKLAR**

NAKİP Mahir / AKDOĞAN Asuman / ÇELİK Asım / UZAY Şaban / İLKAY M. Sıtkı; İngilizce Karşılıklarıyla Açıklamalı İşletme Terimleri Sözlüğü, Literatür Yayıncılık, 3. Basım, İstanbul, 2006.

SUCUKA Ahmet Ceyhun; Lojistik Süreçlerde Dış Kaynak Kullanımı ve Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Programı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi), Kocaeli, 2006.

Türkiye Bilişim Şurası; Bilgi Toplumuna Doğru, (Edt.: Aykut GÖKER / Sevgi KORKUT / Nurcan Törenli / Nezh TAVLAŞ / Elçin KAVASOĞLU / Hande ÜNSAL / Gökçe ÜZEL), Ankara, 2002.

## **İNTERNET KAYNAKLARI**

AB, Sosyal Diyalog Projesi: AB Ülkelerinde Ebeveyn İzni ve Çocuk Bakımı Hizmetleri, 2006, Erişim: 15.06.2006,  
<http://ab.calisma.gov.tr/dnn/Docs/wg2/Avrupa%20Birligi%20Ulkelerinde%20Ebeveyn%20Izni%20ve%20Cocuk%20Bakimi%20Hizmetleri.pdf>

ÇİFTÇİ Birgül; "Türkiye'de Sanayileşme Sürecinde Çalışan Kadınlar ve Aile İçi Yaşam", TİSK Yayınları, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu, Erişim: 17.03.2007, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1097>

DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu : Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu, Ankara, 2001, Erişim: 28.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik651.pdf>

DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı: Nitelikli İnsangücü Meslek Standartları Düzeni ve Sosyal Sermaye Birikimi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001, Erişim: 28.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/insanguc/oik590.pdf>

DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2007 Programı, Erişim: 25.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2007.pdf>

DPT, Ulusal Çevre Eylem Planı: Nüfus ve Çevre, Ankara, 1997, Erişim: 25.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/cevre/eylempla/torosa.pdf>

DPT, Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi, Erişim: 28.02.2007, <http://ekutup.dpt.gov.tr/bolgesel/strateji/kirsal.pdf>

FİŞEK A. Gürhan; "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Güncel Değerlendirme", Mayıs 2003, Erişim: 18.03.2007, [http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi\\_id=33](http://www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi_id=33)

ÖZKIVRAK Özlem / DİLEYİCİ Dilek; "Globalleşme, Bölgeselleşme, Mega Rekabet ve Türkiye", Erişim: 12.10.2006, <http://www.dtm.gov.tr/ead/DTDERGI/OCAK2001/globallesme.htm>

ŞİMŞEK Osman; "Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri", Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sa: 4, Bıшкеk, 2002, Erişim: 11.02.2007, <http://www.manas.kg/pdf/sbd-4-12.pdf>

TEZCAN Mahmut; Cumhuriyetten Günümüze Türk Ailesinin Dünü, Bugünü, Geleceği, Erişim: 25.02.2007, [turkoloji.cu.edu.tr/GENEL/tezcan\\_aile.pdf](http://www.turkoloji.cu.edu.tr/GENEL/tezcan_aile.pdf)

TOKOL Aysen; "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi", İş – Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, Sa: 1, 2003, Erişim: 22.09.2006, [http://www.isguc.org/tele\\_calisma.php](http://www.isguc.org/tele_calisma.php)

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması 2006 Aralık Dönemi Sonuçları, Erişim: 15.03.2007, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=458>

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, "Rekabet", Erişim: 12.10.2006, <http://www.mess.org.tr/html/refa/htm/rekabet.htm>

Ninbat UUGANBAATAR, "Küresel ve Bölgesel Pazarlarda Rekabet Stratejisi Olarak Firmaya Özgü Avantajların Yaratılması", İgeme Dergisi, Sa: 28, Yıl: 2004/3, Erişim: 12.10.2006, <http://www.igeme.org.tr/tur/bakis/sayi%2028/bakis2858.htm>

YAVUZ Arif; "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli", Çimento İşveren, Kasım 1997, Sa: 6, C. 11,  
Erişim: 23.01.2007, <http://www.cmis.org.tr/dergiDocs/2makale.htm>

YÜKSEL Nihat; "Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı", İşveren Dergisi, Şubat 2003,  
Erişim: 07.06.2006, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=664&id=40](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40)