

**İki Kutuplu Hayatta İş-Yaşam Dengesini Sağlamak: Çift Gelirli
Aileler, Çalışma Süreleri ve Kısmi Süreli İşler**

*Achieving Work-Life Balance in a Bipolar Life: Dual Earner Families,
Working Hours, and Part-Time Jobs*

Doç. Dr. Mevlüt TATLIYER

*İstanbul Medipol Üniversitesi
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi
Ekonomi ve Finans Bölümü
İstanbul Medipol University
Faculty of Business and Management Sciences
Department of Economics and Finance
mtatliyer@medipol.edu.tr*

Temmuz 2023, Cilt 14, Sayı 2, Sayfa: 81-105
July 2023, Volume 14, Number 2, Page: 81-105

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2023

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

İki Kutuplu Hayatta İş-Yaşam Dengesini Sağlamak: Çift Gelirli Aileler, Çalışma Süreleri ve Kısmi Süreli İşler¹

Achieving Work-Life Balance in a Bipolar Life: Dual Earner Families, Working Hours, and Part-Time Jobs

Mevlüt Tatlıyer²

Öz

Makalede sanayi devrimiyle birlikte önce erkeğin daha sonra da -belirli ölçüde- kadının hayatının nasıl çift kutuplu hale geldiği ortaya konulduktan sonra çift gelirli ailelerde iş-yaşam dengesi çeşitli açılardan incelenmektedir. Yirminci yüzyılın ikinci yarısında kadınların işgücüne katılımında ciddi bir artış yaşanmasının temel nedenleri arasında; kimlik ve statü algısında yaşanan değişim, tüketim kültürü, boş vakit problemi ve sosyalleşme, geçim kaygısı, eğitim düzeyinde yaşanan artış ve kendini gerçekleştirme arzusu/olanağı bulunmaktadır. Günümüzde çoğu ülkede kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerden önemli oranda daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, kadınlar işyerinde erkeklerden daha az çalışmak istemektedir ve daha az çalışmaktadır. Dahası, kadınların çalışmak istediği ve çalıştığı süre evlilik ve çocuk(lar) ile birlikte giderek azalma eğilimindedir. Erkeklerde ise genel manada tam tersi bir resim ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, ortalamada erkeklerin daha kariyer odaklı oldukları görülmektedir. Ev işlerinde ise kadınlar erkeklerden ciddi oranda daha fazla çalışmaktadır. Genel olarak iş-yaşam dengesinin sağlanabildiği bir zemine ulaşılabilmesi noktasında; a) hem erkekler hem de kadınlar için çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun *normal* düzeylerde olması, b) kadınların tam zamanlı işlerde yeterli düzeyde varlık gösterebilmeleri, c) kısmi süreli işlerin -özellikle kadınlar için- iyi ve güçlü bir alternatif olabilmesi ve d) doğum/annelik izin sürelerinin (hem ücretli hem ücretsiz bazda) yeterli düzeyde olması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması, Aşırı Çalışma, Kısmi Süreli Çalışma, Annelik İzni

Abstract

The article analyzes the work-life balance in dual-earner families from various perspectives after revealing how the lives of first men and then -to a certain extent- women became bipolar with the industrial revolution. The main reasons behind the rise in labor force participation of women in the second half of the 20th century include

¹ Bu makale 14-16 Ağustos 2020 tarihli *Disiplinlerarası Yaklaşımla Aile Kongresi – I'*de sunulan "İş-Yaşam Dengesi ve İstihdam" başlıklı çalışmanın büyük ölçüde revize edilmiş ve genişletilmiş halidir.

² Doç. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Ekonomi ve Finans Bölümü, mtatliyer@medipol.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-8115-7226

Atıf: Tatlıyer, M. (2023). İki Kutuplu Hayatta İş-Yaşam Dengesini Sağlamak: Çift Gelirli Aileler, Çalışma Süreleri ve Kısmi Süreli İşler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, 81-105.

Başvuru Tarihi: 03.12.2022
Yayına Kabul Tarihi: 26.07.2023

changes in the perception of identity and status, consumer culture, the problem of leisure time and socialization, concerns about earning a living, the increase in educational attainment, and the desire/opportunity for self-realization. Today, labor force participation rates of women are considerably lower than that of men in most countries. In addition, women are less willing to work and work less in the workplace than men. Moreover, the amount of time women want to work and actually work tends to decrease with marriage and child(ren). For men, the opposite picture emerges in general. Plus, men are more career-oriented than women on average. Women do considerably more household work than men. In general, in order to reach the point where work-life balance is achieved, a) working hours and work intensity should be at *normal* levels for both men and women, b) women should be able to have an adequate presence in full-time jobs, c) part-time jobs should be a good and strong alternative, and d) maternity / paternity leave periods (both paid and unpaid) should be adequate.

Keywords: Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Overworking, Part-Time Work, Paternity Leave

GİRİŞ

Yaşanan teknolojik ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak dünyada çalışma saatleri yirminci yüzyıl boyunca peyderpey gerilemiştir. Bununla birlikte a) 1950'lerden bu yana -önce gelişmiş ve daha sonra gelişmekte olan ülkelerde- kadınların işgücüne katılımında yaşanan yükseliş ve böylece çift gelirli ailelerin sayısında yaşanan ciddi artış (Hochschild ve Machung, 2012; Jacobs ve Gerson, 2001; Thistle, 2006) hanehalkı bazında iş-yaşam dengesinin sağlanıp sağlanmadığı sorusunu giderek daha önemli hale getirmiştir. Ayrıca, b) Türkiye gibi bazı gelişmekte olan ülkelerde haftalık fiili çalışma sürelerinin halen çok yüksek olması ve kısmi süreli işlerin sayısının az olması (Tatlıyer, 2020) ve c) bazı gelişmiş ülkelerde yüksek vasıflı çalışanlar arasında aşırı çalışma düzeyinin 1990'larda ciddi ölçüde artmış olması (Burger, 2015) önemli sorun alanları olarak öne çıkmaktadır. Son olarak, d) gelişmiş ülkelerde yirminci yüzyılın ikinci yarısında önemli bir ağırlığa kavuşmuş olan (ebeveynin çoğunlukla kadın olduğu) tek ebeveynli aileler de iş-yaşam dengesini sağlama hususunda önemli sorunlar yaşamaktadır (Jacobs ve Gerson, 2004; Thistle, 2006). Bu makalede bu sorunlu alanların ilki merkeze alınmakta ve yaşanan dönüşümün iş-yaşam dengesinin sağlanmasını nasıl daha karmaşık hale getirdiği ortaya konulmaktadır.

Makalede sanayi devrimi öncesi dünyada insanların çok büyük kısmı için geçerli olan *ev merkezli* ve tek kutuplu hayatın sanayi devrimiyle birlikte yerini nasıl giderek artan oranda *ev ve işyeri merkezli* ve böylece iki kutuplu bir hayata bıraktığı ve ortaya çıkan bu görece yeni durumun farklı hanehalkı tipleri bağlamında iş-yaşam dengesi açısından ne anlama geldiği ve ne sonuçlar ürettiği çeşitli açılardan ortaya konmaya çalışılmıştır.

Belirtmek gerekir ki bu çalışmada gelişmekte olan ülkeler -özellikle ülke grupları üzerine olan akademik çalışmalarla- kapsanmış olmakla birlikte, çalışmanın ana eksenini gelişmiş ülkelerde yaşanan dönüşüm oluşturmaktadır. Bu durumun nedenleri arasında ise akademik çalışmaların çoğunun gelişmiş ülkeler için yapılmış olmasının yanı sıra, sanayi devrimiyle birlikte yaşanan dönüşümün ilk defa bu ülkelerde, ayrıca

daha kapsamlı bir şekilde ve diğer ülkelerden ikincil derecede çok fazla etkilenmeden yaşanmış olması bulunmaktadır.³

Yapılan akademik çalışmalar iş-yaşam dengesinin sağlanamamasının iş ve yaşam tatminini azalttığını ve sağlık sorunları ile refah kaybına yol açtığını ortaya koymaktadır (Allen vd., 2000; Goh, Pfeffer ve Zenios, 2016; Lee vd., 2019; Talukder, 2019; Virtanen ve Kivimäki, 2018; Whiston ve Cinamon, 2015; Wong, Chan ve Ngan, 2019). Birçok çalışmada da bu dengenin sağlanmasının yaşam memnuniyeti, iş memnuniyeti ve iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Allen, 2001; McNall, Masuda ve Nicklin, 2010; Russo, Shteigman ve Carmeli, 2016).

İş-yaşam dengesinin sağlanması başta ve doğrudan olarak çift gelirli aileler için önemli iken çeşitli boyutlarda ve dolaylı olarak tüm toplum için önem arz etmektedir. Çift gelirli aile tipinin yaygın olduğu bir toplumda bu ailelerin önemli düzeyde iş-aile çatışması (*work-family conflict*) yaşaması durumunda; a) bizzat aile bireylerinin yaşayacağı sıkıntıların ve problemlerin yanı sıra; toplumda b) bireyler evliliği ve çocuk sahibi olmayı erteleme, c) aile başına düşen ortalama çocuk sayısı görece düşük olma ve d) hiç evlenmeyen bireylerin sayısı da görece yüksek olma eğiliminde olacaktır. Bu toplumsal (ve uzun vadede -nihayetinde- ekonomik) risklerin yanı sıra, aile-iş çatışması (*family-work conflict*) yaşandığı ölçüde de reel ekonomi bu durumdan zarar görecektir.

Çalışmanın birinci bölümünde sanayi devrimiyle birlikte önce erkeğin daha sonra da -bir dereceye kadar- kadının nasıl ve neden iki kutuplu hayata geçiş yaptığı tartışılmaktadır. İkinci bölümde yirminci yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte kadınların işgücünde daha çok varlık göstermeye başlamasının arkasında yatan temel nedenlere odaklanılmaktadır. Üçüncü bölümde çift gelirli ailelerde iş-yaşam dengesi ele alınmakta ve çeşitli açılardan incelenmektedir. Dördüncü bölümde ise kısmi süreli işlerin -sahip olduğu dezavantajlara rağmen- kadın istihdamı ve iş-yaşam dengesi bağlamında önemi ve potansiyeli ortaya konulmaktadır.

1. İki Kutuplu Hayata Geçiş: Önce Erkekler Sonra Kadınlar

Sanayi devrimiyle birlikte iş yaşamı ile iş dışı yaşam birbirinden keskin bir şekilde ayrılmaya başlamıştır (Komlosy, 2018). On dokuzuncu ve yirminci yüzyılda bir taraftan kırdan kente kitlesel göçler yaşanmış, diğer taraftan da tarım sektöründen sanayi ve hizmetler sektörüne doğru kayış gerçekleşmiştir. Bu durum insanların hayatlarında ve dünya görüşlerinde ciddi bir değişim yaşanmasına neden olmuştur. Bu süreçte doğal olarak işe ve iş kavramına yüklenen anlamlar da dramatik bir şekilde değişmiş, işyeri *yeni bir yaşam alanı* olarak ortaya çıkmıştır. Ulaşımın kolaylaşmasının ve ucuzlaşmasının kritik katkısıyla ev ve işyeri hem zihinsel hem de mekânsal boyutta birbirinden ayrı ve -görece- uzak yaşam alanları olarak ortaya çıkmış ve insanların hayatlarının iki kutuplu hale gelmesine yol açmıştır. Böylece ev ve işyeri birbirlerinin *doğal rakipleri* haline gelmiştir.

³ Kuşkusuz ki ülkelerin iş-yaşam dengesi boyutunda yaşadıkları tarihsel süreçler ve bugün içinde buldukları durum; kendilerine has siyasi/tarihi/coğrafi koşulları, kültürleri, toplumsal normları/değerleri, refah rejimleri, iktisat/istihdam politikaları ve gelişmişlik düzeyleri gibi birçok faktörden derinden etkilenmektedir. Bu nedenle bu çalışmada ortaya konan bulguların ve politika önerilerinin her ülkenin kendi koşulları ışığında değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Söz konusu iki kutuplu yapı ilk önce erkekler için geçerli olmuş ve böylece hem *eve ekmek getiren erkek* hem de *ev hanımı* etiketleri ve rolleri ortaya çıkmıştır (Simonton, 1998, ss. 88, 92). Sanayi devrimi öncesi geleneksel dünyada da erkekler ile kadınlar arasında işbölümü vardır. Fakat, bu kurguda erkeğin de kadının da yaşam merkezi genel olarak ev olmuştur. Yine, evin ve hanehalkının temel ihtiyaçlarının giderilmesinde her iki cins de önemli vazifeler düşmüştür. Öyle ki, Cowan'a (1983, s. 25) göre geleneksel dönemde bir kadının; evin erkeğinin yardımı olmadan evi idare etmeye çalışması durumunda el alışkanlığına sahip olmadığı birçok işi ciddi şekilde zorlanarak ve yorularak yapmaya çalışması gerekecektir. Sonuçta da sağlığını ve muhtemelen hayatını tehlikeye atmış olacaktır.

Sanayileşmeyle birlikte erkeklerin geleneksel olarak yaptıkları odun kesme, kömür taşıma, ayakkabı dikme, ocağı-fırını yakma/besleme, külleri atma, su taşıma, besi hayvanlarıyla ilgilenme ve kap-kacak yapma gibi ev işlerinin neredeyse tamamı yavaş yavaş ortadan kalkmıştır (Cowan, 1983, ss. 63-64, 98). Yaşanan bu dönüşümle birlikte a) başta erkek tarafından olmak üzere ev ahalisi tarafından üretilen mal ve hizmetler giderek artan oranda piyasadan *satın alınmaya* başlanmış, ayrıca, b) bunları satın alabilmek için özellikle erkeğin piyasada çalışma zorunluluğu/fırsatı ortaya çıkmıştır.

Gelişmiş ülkelerde ikinci dünya savaşına kadarki dönemde yaşanan teknolojik gelişmeler erkeği *evden koparıırken* kadının da evdeki iş yükünün önemli ölçüde azalmasına neden olmuştur (Ramey, 2009; Ramey ve Francis, 2009). Yaşanan bu teknolojik gelişmeler aynı zamanda hanehalkının refah düzeyinin artmasına yardımcı olmuştur. Evler ve ev halkı daha temiz ve bakımlı hale gelmiş, yenilen yemekler daha çeşitli/kaliteli hale gelmiş, çocukların kendileriyle ve eğitimleriyle daha çok ilgilenilmeye başlanmış ve örgü yapmak gibi görece hoş aktivitelere daha çok zaman kalmıştır.

Bu dönemde tipik bir ailede erkek işyerinde uzun saatler boyunca ve genellikle zor şartlarda çalışarak *eve ekmek* getirirken, kadın da genel olarak tüm ev işlerinden sorumlu olmuştur. Bu süreçte evli (ve çocuklu) kadınların ücretli bir işte çalışması arzu edilen bir durum olmamıştır (Hakim, 1996, s. 81). İşgücündeki kadınlar genel olarak genç kızlardan oluşmuş ve bu kişiler evlenince *ev hanımlığına* terfi etmiştir (Goldin, 2006, ss. 3-4). Bu süreçte kadınlar arasındaki en yaygın iş ise hizmetçilik olmuştur. Todd'a (2009, s. 183) göre 1901'de İngiltere'de işgücündeki kadınların üçte biri hizmetçi olarak çalışırken iki dünya savaşı arası dönemde bu oran ancak dörtte bir gerilemiştir. Hizmetçilik özellikle genç kızlar arasında yaygın olmuş ve bu onlar için bir tür *çıraklık* anlamına gelmiştir. Mitchell'a (1996, s. 49) göre, 1890'larda İngiltere'de 15-20 yaş arasındaki kızların üçte biri hizmetçi olarak çalışmıştır.

Gelişmiş ülkelerde on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında gelişip serpiyen ve yirminci yüzyılın ilk yarısında görece yaygın hale gelen -erkeğin ücretli bir işte çalıştığı ve kadının ev hanımlığı yaptığı- aile modeli (*Tip 1*), yirminci yüzyılın ikinci yarısında yerini yavaş yavaş her iki cinsin de ücretli bir işte çalıştığı iki aile modeline (*Tip 2* ve *Tip 3*) bırakmaya başlamıştır. Yaşanan bu geçişin arka planında ise genel olarak a) teknolojik gelişmeler ve b) toplumsal normlarda gerçekleşen dönüşüm bulunmuştur.

Genel olarak yirminci yüzyılın ilk yarısında icat edilen ve ikinci yarısında yaygın hale gelen çamaşır makinesi, bulaşık makinesi, elektrikli süpürge, ütü, fırın ve ocak gibi elektrikli aletler ev işlerinin çok daha kısa sürede gerçekleştirilebilmesine olanak

tanımıştır. Yine, ev içine ulaşan elektrik, su ve kanalizasyon tesisatları da ciddi bir zaman ve enerji tasarrufuna yol açmıştır. Sonuç olarak ev işlerine harcanan zamanda ciddi bir düşüş yaşanmıştır (Thistle, 2006, s. 41; Greenwood, Seshadri ve Yorukoglu, 2005, s. 112). Bu durum başta kadınlar olmak üzere tüm insanların yaşamlarında dramatik değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Rubinow (1906, s. 519) daha bu sürecin başlarında gaz ocağı ve konserve çorba gibi yeniliklere atıf yaptıktan sonra “*otomatik bulaşık makinesini (...) icat edecek dahi insanlığa gerçek anlamda faydalı olacaktır*” diyerek bu dönüşümün önemini *geriden* gözler önüne sermiştir. Chang’a (2012) göre de çamaşır makinesi insanların hayatını internetten bile daha çok etkilemiştir. Ev işlerine harcanan toplam süre Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 1900 ile 1975 yılları arasında 58 saatten 18 saate gerilemiştir. Bu süreçte yemek yapmak için gereken toplam süre 44 saatten 10 saate inerken çamaşır yıkamak için gereken toplam süre 7 saatten 1 saate kadar düşmüştür (Lebergott, 2014, s. 51).

Ev işleri için harcanması gereken zamanda yaşanan bu dramatik düşüş -erkeklerden sonra- kadınların da ev eksenli hayattan uzaklaşmalarına ve hayatlarının çift kutuplu hale gelmesine olanak tanımış ve böylece yirminci yüzyılın ikinci yarısında kadınlar giderek artan oranda işgücüne girmeye başlamıştır. Bu durum, halen yapılması gereken ev işlerinin önemli bir kısmının da *piyasaya devredilmesine* neden olmuştur (Thistle, 2006, s. 101). Öyle ki günümüzde ABD’de hizmetler sektöründeki işlerin dörtte birinde bir zamanlar kadınlar tarafından gerçekleştirilen ev işlerinin muadili yapılmaktadır (Thistle, 2006, s. 106). Bununla birlikte, piyasa tarafından veya piyasa yardımıyla gerçekleştirilen/kolaylaşan çocuk bakımı ve yemek yapma/hazırlama gibi işler çoğu durumda *ev yapımı* olanlara kıyasla daha düşük bir kalite düzeyine sahip olmuştur. Ev işleri piyasaya devredilemediği veya devredilmek istenmediği ölçüde ise hane halkı (özellikle kadınlar ve belirli oranda erkekler) akşamları ve hafta sonları evde ekstradan *çalışmak* durumunda kalmıştır. Bu işlerin (çocuk bakımı, yemek hazırlama, temizlik yapma, vb.) ciddi bir zaman ve enerji kısıtı altında gerçekleştirilmesi de bu işlere dönük standartlarda düşüşler yaşanmasını beraberinde getirmiştir.

2. Kadınlar Neden İşgücünde Daha Çok Varlık Göstermeye Başladı?

Gelişmiş ülkelerde yirminci yüzyılın ikinci yarısında teknolojik gelişime ve sektörel dönüşüme paralel olarak toplumsal normlarda yaşanan hızlı değişimle birlikte kadınların işgücüne girme ve işgücü arzlarını artırma eğilimleri önemli ölçüde artmıştır.

İlk olarak, genel manada kadınların kimlik ve statü algılarında *ücretli bir işte çalışma* oldukça önemli hale gelmiştir. Kadınlar giderek artan oranda kendilerini profesyonel olarak yaptıkları işler üzerinden *tanımlamaya* başlamışlardır. Böylece işyeri bir *statü kaynağı* haline gelmiştir (George, 1997, s. 35; Gilbert, 1994, s. 101; Goldin, 2006, s. 11; Stone, 2007, s. 145). Ev hanımlığı ise *gözden düşmüş* ve ücretli bir işte çalışmayan kadınlar çevrelerinden baskı görmeye dahi başlamıştır (Hochschild ve Machung, 2012, ss. 256-257). Ortaya çıkan bu *yeni kültür* ile uyumlu olarak Neumark ve Postlewaite (1998) ABD’de bir kadının görünmesinin çalışıyor olmasının -gelir faktöründen bağımsız bir şekilde- kendisinin de çalışma ihtimalini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu yeni normalin uç bir dışavurumu olarak, çalışan bir anne olan Carol’ın şu tanıklığı bu noktada oldukça anlamlıdır:

Daryl doğduktan sonra altı ay evde kaldım ve kendime olan saygımın ne kadar para [kazanmaya] bağlı olduğunu gördüm. Çalışmadığım için kendimi düşük hissettim. Sabahleyin süpermarkete gittiğimde kendimi [hamilelik kiloları nedeniyle] şişman ve aptal

hissettim. İnsanlara gidip “Benim MBA’im var! Benim MBA’im var!” demek istedim. (...) [B]ir ev hanımı olarak sınıflandırılmak istemedim. [Hochschild ve Machung, 2012, s. 159. *İtalikler bana ait*].

Bölge başsavcısı iken kendi kararıyla işinden ayrılarak ev hanımı olan ve bu kararından “gerçekten mutlu” olduğunu ifade eden Maeve’in şu sözleri de bu hususta oldukça açıklayıcıdır:

[İnsanların] sordukları ilk soru her zaman “Ne iş yapıyorsun, nerede çalışıyorsun” oluyor. Ve ben de “Şu anda çalışmıyorum. Evde çocuklarımla birlikte oturuyorum” diyorum. (...) [Böylece] bir anda yok olmuş oluyordum. Eğer iş dünyasında bir kimliğim yoksa ben de var değildim. Ve bu [durum] beni bir süre gerçekten altüst etti ve kızdırdı. Şok olmuştum. Ben aynı kişiydim. Altı ay önce başsavcılık ofisinde çalışıyordum ve fiyakalı işler yapıyordum. İsmim New York Times’da çıkıyordu falan filan. *Şimdi hiçkimseyim*. Ve bu tuhaf. Gerçekten çok tuhaf. [Stone, 2007, s. 145. *İtalikler bana ait*].

İkinci olarak, piyasalaşmanın/parasallaşmanın ve satın alınabilecek mal ve hizmetlerin sayısının/kapsamının artmasına paralel olarak tüketim eğiliminde a) *mutlak kanal* (kullanım faydası elde etme) ve b) *görelî kanal*⁴ (tüketim üzerinden statü elde etme veya statüyü koruma) üzerinden dramatik bir artış yaşanmıştır. Reklamlar da bu eğiliminin güçlenmesinde ciddi bir role sahip olmuştur⁵ (Galbraith, 1998, s. 125-127; George, 1997, 2013; Schor, 1998a, 1998b, 1999; Veblen 2007, s. 52-53, Keynes, 1963, s. 365). Nihayetinde tüketim eğilimindeki artış; kadınların ve erkeklerin daha çok gelir elde etmek amacıyla işgücü arzlarını artırmaları yönünde ciddi bir etkiye neden olmuştur (Bowles ve Park, 2005; Brack ve Cowling, 1983; Cowling, Poolsombat ve Tomlinson, 2011; Drago, Black ve Wooden, 2005; Fraser ve Paton, 2003; Schor, 2008).

Üçüncü olarak, şehirleşmede ve gelir düzeylerinde yaşanan dramatik artışın yanı sıra ulaşımın/iletişimin ciddi şekilde kolaylaşması ile birlikte insanların akraba, arkadaş ve komşularıyla iletişim/irtibat düzeyleri giderek azalmıştır. Bu durum da evin sosyallik derecesinin giderek azalmasını beraberinde getirmiştir ve ev hanımlarını önemli bir *boş vakit* problemi ile baş başa bırakmıştır. Böylece işyeri sadece bir statü elde etme değil, aynı zamanda önemli bir sosyallik/sosyalleşme mekânı olarak ön plana çıkmıştır. Lopes’e (2011, s. 67) göre işyeri *finansal ihtiyaçların* giderilmesi noktasında bir aracı olmanın yanı sıra insanların birbirleriyle *bağ kurma ihtiyaçlarına* da cevap vermektedir ve çalışıp çalışmama kararında bu sosyallik faktörü önemli bir yere sahiptir. Bonney ve Reinach (1993) da ev hanımlarının sosyalleşme düzeyinin çalışan kadınlara göre daha düşük olduğunu ve ev hanımlarının da böyle hissettiğini belirtmiştir. Ortaya çıkan bu *yeni kültürün* bir yansıması olarak; Hochschild ve Machung (2012, s. xii) çalışan kadının kariyer peşinde koşarken aile kurmaya pek zamanının veya duygusal enerjisinin kalmaması nedeniyle bedel ödediğini ifade ederken, ev hanımının da *sosyal yaşamın*

⁴ Schor (1998a, 1999) bu ikinci kanalı “rekabetçi tüketim” olarak adlandırmakta, tüketim ve statü toplumunda bireyler için nihayetinde ortaya süregelen bir “çalış-ve-harc döngüsünün” çıktığını ifade etmektedir.

⁵ Galbraith (1998, s. 127) reklamların “daha önce var olmayan istekler” üreterek tüketim eğiliminde yaşanan artışta önemli bir paya sahip olduğunu ifade etmiştir. Schor (1998b, s. 82) da “Telecom” şirketinin çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada haftalık televizyon seyretme süresinde yaşanan her 1 saatlik artışın yıllık harcama düzeyini 208 dolar artırdığı sonucuna ulaşmıştır.

dışında kalarak *bedel ödediğini* ifade etmektedir. Sosyolog Lillian Rubin'in 1962'de 38 yaşında bir ev hanımı olarak serrettiği şu sözler de bu noktada anlamlıdır:

Bir erkeğin karısı ve bir çocuğun annesi olmanın zihnimi ve ellerimi hayatımın geri kalan kısmında meşgul edeceğini [düşünmüştüm]. [Fakat şimdi] her gün zamanımı nasıl dolduracağımı düşünerek uyanıyorum. [Thistle, 2006, s. 44].

Dördüncü olarak, yirminci yüzyılın ikinci yarısında yaşanan ekonomik ve sektörel dönüşüm nedeniyle -özellikle düşük ve orta gelirli kesimler için geçerli olmak üzere- sadece erkeğin ücretli bir işte çalıştığı (*Tip 1*) ailenin *geçinebilme* ihtimali giderek azalmıştır. Düşük gelirli kesimde erkeklerin ve kadınların reel ücret düzeylerinin 1979-2018 döneminde (sırasıyla) gerilediği ve yerinde saydığı ABD için bu durum özellikle geçerlidir (Donovan ve Bradley, 2019, s. 4). Bir kreşte çalışan Carmen'in şu tanıklığı bu noktada önemlidir: "*Çalışmamın tek sebebi, ne zaman bakkala gitsem hesabın yirmi dolar daha fazla tutmasıdır.*" (Hochschild ve Machung, 2012, s. 66). ABD'de daha düşük bir sosyoekonomik düzeyde bulunan siyahi kadınların beyaz kadınlara kıyasla işgücüne katılma oranlarının öteden beri daha yüksek olmasının arka planında *gelir güvencesine* sahip olma güdüsünün yanı sıra *geçinebilme* güdüsü de bulunmaktadır. Öyle ki ABD'de 1960'lı yıllarda beyaz kadınların çoğu ev hanımı iken siyahi kadınların ancak yarısı ev hanımıdır. 2000'lerde ise beyaz kadınların üçte biri ev hanımı iken siyahi kadınların sadece onda biri ev hanımıdır (Thistle, 2006, s. 171).

Beşinci olarak, yirminci yüzyılın ikinci yarısında eğitimin statüsel öneminin artmasına paralel olarak erkeklerin yanı sıra kadınların da eğitim düzeyinde yaşanan ciddi artış kadınların işgücüne girmesini daha cazip hale getirmiş ve kolaylaştırmıştır.

Altıncı olarak, a) boş vakit problemi ve b) statü arzusuyla irtibatlı bir şekilde, c) özellikle eğitim düzeyinin görece yüksek olduğu bir atmosferde ve d) bilhassa vasıflı ve e) otonomi düzeyi yüksek işler için geçerli olmak üzere; kişinin özelliklerini/yeteneklerini daha iyi kullanabilmesine ve böylece hem *daha eğlenceli* ve *doyurucu* bir çalışma atmosferine sahip olabilmesine hem de belirli düzeyde *kendini gerçekleştirebilmesine* olanak tanıyan işlerin varlığı (Csikszentmihalyi, 1998, 2008; Fagan, 2001; Golden, 2009; Lopes, 2011) da kadınların işgücüne katılımını besleyen bir başka faktör olmuştur.

Bütün bu faktörler yirminci yüzyılın ikinci yarısında kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde artırmış olsa da kadınlar halen işe dönük tercihlerinde erkeklerden ciddi oranda farklılaşmaktadır. 2019 itibarıyla OECD ülkelerinde erkeklerin işgücüne katılım oranı ortalama %80,6 olarak gerçekleşirken kadınları %65,1 olmuştur. İstihdam oranları ise sırasıyla %76,2 ve %61,6 olmuştur. Kısmi süreli çalışma oranı ise erkeklerde %9,6 iken kadınlarda %25,4 olarak gerçekleşmiştir. *European Institute for Gender Equality*'ye (2014) göre 2012 itibarıyla AB ülkelerinde erkeklerin ve kadınların istihdam oranı sırasıyla %75 ve %62 iken tam zamanlı iş dengi istihdam oranı ise sırasıyla %72 ve %54'tür. Yani, çalışılan toplam saat bazında değerlendirildiğinde erkekler ile kadınlar arasındaki istihdam farkı daha da büyümektedir. ILO'ya göre 2018 itibarıyla dünyada (77 ülke) tam zamanlı (haftada 30+ saat) çalışanlar arasında aşırı çalışma (haftada 49+ saat) oranı erkeklerde %19,6 olarak gerçekleşirken kadınlarda %12,4 olmuştur. Dahası, çeşitli gerekçelerle (hastalık, özel iş vs.) işe gelmeme oranı istikrarlı bir şekilde kadınlarda erkeklerden daha yüksektir (Booth ve Van Ours, 2008; Ichino ve Moretti, 2009; Scott ve McClellan, 1990; Sharp ve Watt, 1995; VandenHeuvel ve Wooden, 1995). Avrupa'da kadınlar hastalık nedeniyle erkeklere göre yılda 6,7 gün daha fazla izin kullanmaktadır. Kadınların ailevi sorumlulukları bu noktada ciddi bir paya sahip olmakla birlikte resmin tamamını da sunmamaktadır. Öyle ki bekâr ve çocuksuz

kadınlar da yılda erkeklerden neredeyse 3 gün daha fazla hastalık izni kullanmaktadır (Ichino ve Moretti, 2009). Böylece günümüzde kadınlar erkeklere kıyasla; a) daha baştan işgücünde daha az varlık göstermekte, işgücünde iken ise b) çalıştıkları işlerin daha büyük kısmını kısmi süreli işler oluşturmakta, c) tam zamanlı işlerde daha az çalışmakta ve d) daha çok izin kullanmaktadır.

Bu durumun arka planında ise genel olarak kadınların kimlik algısının ve istihdam piyasasına dönük yaklaşımının erkeklerden önemli oranda farklı olması bulunmaktadır. Yirminci yüzyılın ikinci yarısında sadece erkeğin ücretli bir işte çalıştığı aile tipinin (*Tip 1*) oranında önemli bir gerileme yaşanırken hem erkeğin hem de kadının çalıştığı aile tiplerinin (*Tip 2 ve Tip 3*) ağırlığında ciddi bir artış yaşanmıştır. Fakat erkeğin nihayetinde *eve ekmek getirme* rolü -hatırı sayılır oranda aşınmış olsa da- görece güçlü kalmayı sürdürmüştür. Bu durumun arka planında ise a) halen kadınların ciddi bir kısmının ev hanımı olmayı tercih etmesi ve sürdürmesi ve b) çalışan kadınların ciddi bir kısmının kendilerini *ikincil kazanç sahibi* olarak görmeleri bulunmaktadır.

Hakim (2002) oluşturduğu “tercih teorisi” (*preference theory*) çerçevesinde, erkeklerin genel manada ücretli bir işte çalışmaktan başka gerçek bir alternatifine sahip olmadığını, fakat kadınların bu konuda bir *tercih* imkânının bulunduğunu ve bu durumun da genel olarak üç farklı kadın tipini (*ev merkezli, adaptif ve iş merkezli*) ortaya çıkardığını ifade etmektedir. “Ev merkezli kadınlar” aileyi ve çocukları yaşamının merkezi olarak görmekte ve ücretli bir işte çalışmayı tercih etmemektedir. “İş merkezli kadınlar” ise kariyerlerini hayatlarının merkezine koymakta, aile ve çocuklarla ilgili kararları kariyer perspektifinden vermeye çalışmaktadır. Bu kadınların önemli bir kısmı ya evlenmemekte ya da evlense dahi çocuk sahibi olmamaktadır. “Adaptif kadınlar” ise iş yaşamı ile aile yaşamını *dengelemeye* çalışmakta, *uygun şartlarda* ücretli bir işte çalışmayı tercih etmekte ve kariyerini hayatının merkezine koymamaktadır. Hakim (2002) genel bir kural olarak; kadınların %20’sinin ev merkezli, %60’ının adaptif ve %20’sinin de iş merkezli olduğunu ifade etmektedir.⁶ Hakim (2002) gerçekleştirdiği ampirik analizde de İngiltere’de kadınların %17’sinin ev merkezli, %14’ünün iş merkezli ve %69’unun adaptif olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan ampirik araştırmalarda hem tam zamanlı hem de kısmi süreli çalışan kadınlarda iş memnuniyetinin erkeklerden hatırı sayılır oranda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Clark, 1997; Hakim, 1991, 1996, 2000; Redmond ve McGuinness, 2020; Sloane ve Williams, 2000; Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2003; Zou, 2015). Bu durumun arka planında ise genel olarak kadınların işe yaklaşımlarının erkeklerden önemli oranda farklı olması ve çalışıp çalışmama veya farklı şekillerde (tam zamanlı ve kısmi süreli, zorlayıcı ve rahat vs.) çalışma hususunda önemli düzeyde tercih imkânına sahip olması bulunmaktadır (Hakim, 1991, 1995; 1996, s. 134; 2000; Redmond ve McGuinness, 2020; Sloane ve Williams, 2000; Zou, 2015). Redmond ve McGuinness (2020) kadınların iş memnuniyetinin daha yüksek olmasının temel sebepleri olarak; kadınların erkeklere kıyasla iş hususunda daha *seçici* oldukları ve iş-yaşam dengesi ile işin kendisini sevip sevmediklerine daha çok önem verdikleri sonucuna ulaşmıştır. Hakim (1995) de kadınların iş türü ve çalışıp çalışmama tercihlerinde küçük yaşta çocuklarının olup olmamasının önemli olduğunu, fakat çocuk bakımı sorumluluğu olmayan kadınların

⁶ Hakim’in (2000) kurgusunda, % 20’lik paylar %10 ilâ %30 arasında, %60’lık pay da %40 ilâ %80 arasında ülkeden ülkeye ve zamandan zamana değişmektedir.

büyük bir bölümünün de çalışmamayı veya kısmi süreli bir işte çalışmayı tercih ettiğini bulgulamıştır.

İngiltere’de *The National Centre for Social Research* tarafından 1983’ten beri gerçekleştirilen *British Social Attitudes* anketinin 36.’sından elde edilen sonuçlar da bu noktada oldukça açıklayıcıdır. Bu araştırmada⁷ katılımcıların yaklaşık yarısı (%46) okul öncesi çağda çocuğun bulunduğu ailede ideal durumun babanın tam zamanlı, annenin de yarı zamanlı çalışması (*Tip 3*) olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %27’si ise babanın tam zamanlı çalıştığı ve annenin ev hanımlığı yaptığı aile tipini (*Tip 1*) ideal olarak belirtmiştir. Bu araştırmada hem annenin hem de babanın kısmi süreli bir işte çalışmasını ideal olarak görenlerin oranı ise %13’tür. Hem annenin hem de babanın tam zamanlı bir işte çalışmasının (*Tip 2*) ideal durum olduğunu ifade edenlerin oranı ise sadece %9 olmuştur. (Curtice, Clery, Perry, Phillips ve Rahim, 2019). Bu anketlerin 26.’sından elde edilen sonuçlara göre ise küçük bir çocuğun annesinin tam zamanlı bir işte çalışmasını doğru bulmayanların oranı %38’dir. Bu oran baba için ise sadece %3’tür (Park vd., 2010).

3. Çift Gelirli Aileler ve İş-Yaşam Dengesi

Yirminci yüzyılda yaşanan teknolojik gelişmelere ve verimlilik artışlarına paralel olarak resmi ve fiili çalışma süreleri giderek azalmıştır (Ayrıntılı bir tartışması için bkz. Tatlıyer, 2020). 1, 30 ve 47. ILO sözleşmeleriyle haftalık çalışma saati standardı önce (aşamalı olarak) 48 saate, daha sonra da 40 saate düşürülmüştür (ILO, 1919, 1930, 1935). Bu standart zaman içerisinde ciddi bir yaygınlık kazanmıştır. 2005’e gelindiğinde gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin çok büyük kısmında 40 saatlik haftanın benimsendiği ve bunun bir norm haline geldiği görülmektedir (ILO, 2005).

Resmi çalışma sürelerinde zaman içerisinde yaşanan gerilemeye paralel olarak fiili çalışma süreleri de yirminci yüzyılda gerilemiştir. Huberman ve Minns’e (2007, s. 542) göre (o dönemde) gelişmekte olan Batılı ülkelerde sanayi sektöründe haftalık ortalama fiili çalışma süresi 64,3 saattir. Bu süre 1950’de 45,4 saate düşerken 2000’de 38,2 saate kadar gerilemiştir. ILO’ya göre 2018 itibarıyla (veri bulunan) 83 ülkede haftalık ortalama fiili çalışma süresi 39,4 saattir.

Ortalama çalışma saatlerinde yaşanan bu düşüş trendinin arka planında ise a) tam zamanlı çalışanların çalışma sürelerinde yaşanan gerileme ve b) kısmi süreli işlerin sayısında yaşanan artış bulunmaktadır. Bunlardan ilki yirminci yüzyılda özellikle 1980’lere kadar damgasını vururken ikincisi özellikle gelişmiş ülkelerde 1980’lerden itibaren önemli hale gelmiştir.

Günümüzde başta Türkiye ve Meksika olmak üzere bazı gelişmekte olan ülkelerde ise haftalık fiili çalışma süreleri halen çok uzundur. Bunun yanı sıra, 1990’larla birlikte bazı gelişmiş ülkelerde üst düzey çalışanların haftalık çalışma sürelerinde önemli artışlar yaşandığı görülmektedir. Bu durum özellikle ABD’de belirgindir. Burger’a (2015, s. 16) göre 1990’lı yıllarda -analize dahil edilen 18 gelişmiş ülke için geçerli olmak üzere ve ortalama- aşırı çalışma oranı yüksek vasıflı çalışanlar arasında %10’un altından %15’in üzerine çıkmış (erkeklerde %20, kadınlarda %7 civarı) ve 2000’li yıllarda da bu düzeyini

⁷ Herhangi bir tercihte bulunmayanlar diğer seçeneklere ağırlıkları oranında dağıtılmıştır. Fakat herhangi tercihte bulunmayanların oranı %30 ile epey yüksektir.

genel olarak korumuştur. Bu artışın arka planında ise *aşırı çalışma kültürünün* önemli bir yerinin bulunduğu ifade edilebilir (Padavic, Ely ve Reid, 2020).

Yirminci yüzyılda ortalama çalışma saatlerinde yaşanan tedrici gerileme çalışanların iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayabilmeleri noktasında onlara yardımcı olmuş olsa da 1950'lerden bu yana çift gelirli hane sayısında/oranında yaşanan ciddi artış hanehalkı bazında iş-yaşam dengesinin sağlanıp sağlanmadığı sorusunu giderek daha önemli hale getirmiştir. Dahası, girişte vurgulandığı gibi, Türkiye gibi bazı gelişmekte olan ülkelerde halen haftalık fiili çalışma sürelerinin çok yüksek olması, 1990'larda bazı gelişmiş ülkelerde yüksek vasıflı çalışanlarda aşırı çalışma eğiliminin önemli ölçüde artmış olması ve son olarak özellikle gelişmiş ülkelerde tek ebeveynli ailelerin sayısında yaşanan artış da önemli sorun alanları olarak öne çıkmaktadır (Burger, 2015; Hochschild ve Machung, 2012; Jacobs ve Gerson, 2001, 2004; Tatlıyer, 2020; Thistle, 2006).

Şu halde iş-yaşam dengesinin sadece bireysel bazda değil, aynı zamanda hanehalkı bazında incelenmesi gerektiği görülmektedir. Öncelikle, iş-yaşam dengesi her iki ebeveynin de çalıştığı ve bakılması gereken (özellikle küçük yaşta) çocuğun/çocukların bulunduğu aile tipinde özellikle tehlike altındadır. Bu tarz bir ailede her iki ebeveynin de aşırı çalışması bir bütün olarak ailenin yaşam memnuniyetini ciddi şekilde olumsuz etkileme potansiyeline sahiptir. Bu durum özellikle ev idaresinin ve çocuk bakımının birincil sorumluluğu ve yükü kendilerinin üzerinde olan *çalışan anneler* için geçerlidir (Coltrane, 2000; Hochschild ve Machung, 2012; Stone, 2007). Bu gruptaki kadınların ev ve işyerindeki sorumluluklarını yerine getirmeleri oldukça zorlayıcı olabildiği gibi toplam iş yükleri de hem diğer çalışanlardan hem de geçmiş dönemlerdeki kadınlardan daha yüksek olma eğilimindedir. Örneğin, ABD'de 1965'te tipik bir anne ev hanımıdır ve ev hanımları haftada ortalama 56 saat ev işi yapmaktadır. 2000'li yıllarda ise tipik bir anne, yaptığı ev işlerinin yanı sıra tam zamanlı bir işte çalışmakta ve toplamda 73 saatlik iş yüküne sahip bulunmaktadır. Bu birkaç on yıl içinde annelerin iş yükünün %30 düzeyinde arttığı anlamına gelmektedir. Yine, bu dönüşümde kadınlar için görece sakin ve normal ritimli bir hayatın yerini görece stresli ve yüksek ritimli bir hayat almıştır (Thistle, 2006, s. 139). Çalışan bir annenin şu serzenişi bu noktada anlamlıdır:

Çok stresliyim ve yorgunum. Tüm hafta içi çalışıyorum, hafta sonu temizlik yapmak, çamaşır yıkamak, evrak işleriyle uğraşmak ve yine gidip tüm hafta içi çalışmak için. (...)
Son zamanlarda oturup ağlamak istiyorum. [Thistle, 2006, s. 133].

Bakılması gereken küçük yaşta çocuğun bulunduğu tek ebeveynli aile tipinde de iş-yaşam dengesini sağlayabilmek özellikle zordur (Jacobs ve Gerson, 2001). Genelde kadın olan tek ebeveynin ev ve işyeri sorumluluklarını yerine getirememesi ise hem kendisi hem de çocukları açısından ciddi problemlerin ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Bu tarz ailelerin fakir olma ihtimallerinin görece yüksek olması (McLanahan, 2004, s. 620) ilgili sorunu daha da büyütülmektedir. Mevcut yaşam ve çalışma pratikleri çerçevesinde, iş-yaşam dengesini sağlamanın en kolay (*veya en az zor*) olduğu kategori ise (bakmak zorunda oldukları yaşlı da bulunmayan) bekârlardır. Başka bir açıdan ise temelde bu nedenle dünyada kadınların işgücüne katılım oranının artmasına paralel bir şekilde evlilik yaşı da giderek yükselmiş ve çocuk sahibi olma otuzlu yaşlara ertelenmeye başlanmıştır.

Tipik bir ailede iş dışı yaşamın gerektirdiği ilgi düzeyi ve gerçekte iş dışı yaşama ayrılan zamanın en temel belirleyicilerinden ikisi çocukların yaşları ve sahip olunan çocuk sayısıdır (Pepin, Sayer ve Casper, 2018; South ve Spitze, 1994). Çocuk büyütme bir

taraftan oldukça zahmetli ve zaman alıcı bir iştir, diğer taraftan da finansal olarak zorlayıcıdır. Hamilelik süreci ise başlı başına sıkıntılı bir süreçtir ve hem anne hem de bebek için içinde önemli riskler barındırmaktadır. Örneğin, “hamileliğin kritik olan ilk aylarında” kadının ücretli bir işte uzun saatler boyunca (stres içinde) çalışması “fetüsün gelişmekte olan sinir sistemine zarar verebilmekte” ve “bebeğin doğum kilosunu düşürebilmektedir” (Gerhardt, 2006, s. 19).

Çocukların ebeveynlerinin iş dışı yaşamı üzerindeki ağırlığının genel manada; yaşamın ilk 2-3 yıllık döneminde yüksek düzeyde olduğu ve ikinci üç yıllık dönemde (kreşlerin ve okul öncesi eğitim kurumlarının önemli katkısıyla) bu ağırlığın azalmakla birlikte önemli bir düzeyde kalmaya devam ettiği görülmektedir. 6-7 yaş civarında okul eğitiminin başlamasıyla birlikte ilgili ağırlık daha da azalarak görece normal düzeylere gerilemektedir. Ergenlik döneminde (12-19 yaş) ise ilgili ağırlık görece düşük düzeylerde seyretmektedir (Hallberg ve Klevmarken, 2003; Nock ve Kingston, 1988; Pepin vd., 2018; Sandberg ve Hofferth, 2001). Bununla birlikte, ergenlik döneminde zaman zaman sorun eksenli olarak ebeveynlerin ekstra ilgisi ve zamanı gerekebilmektedir (Slaughter, 2016). Genel olarak bakıldığında yetişkinlik dönemine kadar çocukların ebeveynlerin iş dışı yaşamı üzerinde az veya çok bir ağırlığa sahip olmaya devam ettiği görülmektedir. Çocuklarda sağlık sorunlarının ortaya çıktığı dönemler ise yaştan görece bağımsız bir şekilde ebeveynlerin ilgi ve alaka düzeyinin yüksek düzeyde olması gereken dönemlerdir.

İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi noktasında hamilelik süreci ve bebek bakımı gibi kadınların hayatındaki kritik dönemlerin de ayrı bir şekilde değerlendirilmesi zorunludur. Bu dönemlerde kadınların gereksinimleri ve öncelikleri dramatik bir şekilde değişmektedir ve bu nedenle çoğu ülkede kadınlar için a) hamilelik izni ve b) annelik izni olmak üzere iki temel ücretli/ücretsiz izin türü bulunmaktadır.⁸ Bununla birlikte, söz konusu izinlerin süresi ve ücretli olup olmaması ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu izinlerin yeterince uzun ve ücretli olması kadınların işgücüne girmesini ve işgücünde *kalmasını* teşvik ederken evlenme ve çocuk sahibi olma yaşında görülen yükselme eğilimini de sınırlama potansiyeline sahiptir. Zira, çocuk doğurduğunda kariyeri fiilen duraklamasına rağmen resmen devam eden bir annenin evlenme ve çocuk sahibi olmayı erteleme eğilimi daha az olacaktır. Bunun yanı sıra, doğum/annelik izni gibi olanakların seviyesinin düşük olduğu ülkelerde doğum nedeniyle iş dışı sorumluluk düzeyinde ciddi bir artış olmasına rağmen ve kendi isteği hilafına çeşitli dışsal nedenlerle (finansal sıkıntılar, kariyer endişesi vb.) annelerin doğumdan kısa bir süre sonra işe dönme ihtimalleri daha yüksek olacaktır. Bu durum Gerhardt’ın (2006) da belirttiği gibi genel olarak annelerin ve bebeklerin refah düzeyinde önemli bir düşüş yaşanmasına neden olabileceği gibi toplumun uzun vadeli sağlığı/gelişimi üzerinde negatif etkilere de sahip olabilecektir.

Annenin çalışmasının çocuk(lar) üzerindeki etkilerinin incelendiği literatürde -görece karışık sonuçlar elde edilmekle birlikte- özellikle doğumdan sonraki ilk bir yıllık süreçte annenin çalışmasının çocuğun gelişimi üzerinde çeşitli boyutlarda negatif etkilerinin olabileceği ortaya konmuştur (Brooks-Gunn, Han ve Waldfogel, 2002; Heikkilä, Sacker, Kelly, Renfrew ve Quigley, 2011; Lombardi ve Coley, 2017; Waldfogel, Han ve Brooks-Gunn, 2002). Waldfogel vd. (2002, s. 389) beyaz annelerin ilk bir yıllık süreçte çalışmasının çocuğun bilişsel gelişimi üzerinde süregiden olumsuz bir etkisi olduğu

⁸ Dahası, doğum sürecinde babanın da bebekle ilgili önemli sorumlulukları olması hasebiyle birçok ülkede babaya da belirli bir süreliğine -evlilik izni gibi- babalık izni verilmektedir.

sonucuna ulaşmıştır. Brooks-Gunn vd. (2002, s. 1066) de ilk bir yıllık süreçte annenin işe başlamasının çocuğun 36 aylıkken gösterdiği bilişsel yetkinlikte azalmaya yol açtığına dönük birtakım kanıtlara ulaşmıştır. Söz konusu negatif etkinin de kısmi süreli çalışan annelere kıyasla, tam zamanlı (haftada 30 saatten fazla) çalışan annelerde daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Lombardi ve Coley (2017, s. 277) çocuk 9 ilâ 24 ay arasında iken çalışmaya başlayan annelerde çocukların (az da olsa) daha yüksek oranda davranışsal ve sosyal bozukluklar gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Fakat kısmi süreli çalışan annelerin çocuklarında tam tersi bir durum ortaya çıkmıştır. Bebek büyütmeyle ilişkili önemli bir faktör de emzirmedir. Emzirme bebeklerin fizyolojik gelişimlerinde önemli bir yere sahip olduğu gibi onların sosyal/duygusal gelişimleri üzerinde de direkt ve dolaylı olarak etkilidir (Gibbs, Forste ve Lybbert, 2018). Heikkilä vd. (2011) daha uzun süreli emzirilen çocuklarda 5 yaşında iken daha az davranışsal problemler görüldüğü sonucuna ulaşmıştır.

Ev işlerine ve çocuk bakımına kadınların ve erkeklerin ayırdıkları sürede zaman içinde önemli değişimler yaşanmasına rağmen kadınların halen bu işlere erkeklerden çok daha fazla vakit ayırdığı görülmektedir (Bianchi, Milkie, Sayer ve Robinson, 2000; Craig, 2006; Sandberg ve Hofferth, 2001). Erkekler ise işyerinde kadınlardan daha fazla çalışma eğilimindedir. Fakat, yapılan işlere (ev işleri ve ücretli iş) genel olarak bakıldığında kadınların ortalamada erkeklerden belirli ölçüde daha fazla çalıştığı görülmektedir. Bianchi ve diğerlerine (2000) göre, ABD’de yirminci yüzyılın ikinci yarısında kadınların ev işlerine harcadıkları süre azalmasına ve erkeklerinki artmasına rağmen 1990’lı yıllara gelindiğinde kadınlar halen ev işlerine erkeklerin yaklaşık iki katı kadar vakit ayırmaktadır. Craig (2006) de çocuk bakımına kadınların erkeklerden çok daha fazla vakit harcadığını ifade etmektedir. Genel olarak bakıldığında, OECD ülkelerinde kadınlar çocuk bakımı ve yemek yapma gibi ev işlerine (ücretsiz işlere) günde ortalama 263 dakika vakit ayırırken bu rakam erkeklerde sadece 137 dakikadır. Buna karşılık, kadınlar ücretli işte günde ortalama 218 dakika çalışırken erkekler 318 dakika çalışmaktadır.⁹

Bu genel resim iş-yaşam dengesini sağlama hususunda kadınların erkeklere kıyasla daha büyük sorunlar yaşadığına işaret etmektedir ki bu durum özellikle tam zamanlı çalışan anneler için geçerlidir. Tam zamanlı işlerde çalışan annelerin çalışmayan veya kısmi süreli çalışan annelere göre iş-yaşam dengesini sağlamada önemli sorunlarla karşılaştıkları ve genel olarak da çocuk bakımına ve ev işlerine daha az vakit ayırdıkları görülmektedir (Hallberg ve Klevmarke, 2003; Nock ve Kingston, 1988; Pepin vd., 2018; Sandberg ve Hofferth, 2001). Nock ve Kingston (1988) okul öncesi çağda çocuğu bulunan annelerden ücretli bir işte çalışmayanların hafta içi günde 525 dakika, çalışanların ise 251 dakika çocuklarıyla (farklı şekillerde) ilgilendiği sonucuna ulaşmıştır. Bu süreler içerisinde özellikle çocuk bakımına ayrılan süreler sırasıyla 91 ve 52 dakikadır.¹⁰ Sandberg ve Hofferth (2001) ise 1981 ile 1997 arasında çocukların anneleriyle geçirdiği vaktin çalışan annelerde haftada ortalama 22,5 saatten 26,5 saate, çalışmayan annelerde

⁹ OECD, “Time Spent in Paid and Unpaid Work, by Sex”.

¹⁰ Babalarda ise çocuklarla geçirilen toplam süre çift gelirli hanelerde 144 dakika iken tek gelirli hanelerde 194 dakikadır. Çocuk bakımına ayrılan süre ise sırasıyla 15 ve 17 dakikadır.

26,1 saatten 32,1 saate çıktığını bulgulamıştır. Böylece aradaki fark ilgili süreçte yaklaşık 3,5 saatten 5,5 saate yükselmiştir.¹¹

Hallberg ve Klevmarken (2003) de 1993 itibariyle tam zamanlı çalışan annelerin diğerlerine (çalışmayan veya kısmi süreli çalışan annelere) kıyasla çocuklarıyla günde ortalama 3,2 saat daha az (3,8 saate karşılık 7,0 saat) ilgilendiğini raporlamıştır. Pepin vd. (2018) çalışmayan annelerin tam zamanlı çalışan annelere kıyasla günde ortalama 48 dakika daha fazla çocuklarına baktığı sonucuna ulaşmıştır. Kısmi süreli çalışan anneler ise tam zamanlı çalışan annelerden günde ortalama 24 dakika daha fazla çocuk bakımıyla uğraşmıştır. Ev işlerine ayrılan süre ise çalışmayan ve kısmi süreli çalışan annelerde çalışan annelere kıyasla sırasıyla yaklaşık 75 ve 31 dakika daha fazladır.

ABD’de beş veya altı yılda bir gerçekleştirilen *National Study of the Changing Workforce* çalışması da kadın ve erkeklerin bekar/evli ve çocuklu/çocuksuz olma durumlarında iş yaşamı ve iş dışı yaşam boyutlarında nasıl bir tavır takındıkları ve gerçekte ne şekilde hareket ettikleri noktasında önemli kanıtlar sunmaktadır (bkz. Bond, Galinsky ve Swanberg, 1997). Bu kapsamlı çalışmada elde edilen sonuçlara göre bekar kadınların çalışmak istediği süre haftada 33,8 saat iken evli kadınlarda bu süre 30,8 saattir. 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların haftada çalışmak istedikleri süre ise 30 saattir. Görüldüğü üzere kadınlarda evlilik ve çocuk sahibi olma ücretli işte çalışmak istenilen süreyi azaltmaktadır. Erkeklerde ise tam tersi bir durum yaşanmaktadır. Bekar erkeklerin çalışmak istedikleri süre 37,1 saat iken, evli erkeklerde bu süre 37,8 saattir. 6 yaşından küçük çocuğu olan erkeklerde çalışmak istenilen süre ise 38,9 saattir. Görüldüğü üzere -kadınların aksine- erkeklerde çalışmak istenilen süre evlenince ve çocuk sahibi olunca artmaktadır. Ayrıca, belirtmek gerekir ki evliliğin ve çocuk sahibi olmanın çalışmak istenilen süre üzerindeki etkisi kadınlarda erkeklerden daha fazladır (Jacobs ve Gerson, 2004, s. 68).

Bekar kadınların gerçekte çalıştıkları süre ise 42 saat iken evli kadınlarda bu süre 40,9 saattir. 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların fiilen çalıştıkları süre de ortalama 39,4 saattir. Bekar erkeklerin gerçekte çalıştıkları süre 45,7 saat iken evli erkeklerde bu süre 48,2 saattir. 6 yaşından küçük çocuğu olan erkeklerde ise bu süre 49,3 saattir. Yine, görüldüğü üzere, fiilen çalışılan süre de evlilik ve çocukla birlikte kadınlarda azalırken erkeklerde artmaktadır. Bununla birlikte, fiilen çalışılan süredeki artış erkeklerde kadınlardan daha fazladır (Jacobs ve Gerson, 2004, s. 68).

Yapılan akademik çalışmalarda da evliliğin ve çocuk sahibi olmanın kadınlarda çalışma süresini genel olarak azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerde ise birçok çalışmada evliliğin ve çocuğun babaların çalışma saatlerini artırdığı bulgusuna erişilmiştir (Drago vd., 2005; Eastman, 1998; Eggebeen ve Knoester, 2001; Fagan, 2001; Hamermesh, 1996; Hochschild ve Machung, 2012; Hoherz ve Bryan, 2020; Lundberg ve Rose, 2002; Paull, 2008; Percheski ve Wildeman, 2008; Zapf, 2015). Bununla birlikte, bazı çalışmalarda belirli şart ve durumlarda veya spesifik alt-kategoriler özelinde erkeklerin evlenmesi ve çocuk sahibi olmasıyla çalışma saatleri arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır (Weinshenker, 2015; Dermott, 2006)¹². Hatta cömert babalık izinlerinin

¹¹ Babaların çocuklarıyla ilgilendikleri toplam süre ise annenin çalışmadığı ailelerde haftada 22 saatten 22,4 saate çıkarken annenin de çalıştığı ailelerde haftada 17 saatten 22,9 saate yükselmiştir.

¹² Dermott’a (2006) göre erkeklerde evlilik ve çocuk sahibi olmak ile çalışma saatleri arasında görülen pozitif ilişki; ücret düzeyi ile profesyonel bir işte veya kendi namına çalışıp çalışmama gibi faktörler dikkate alındığında ortadan kaybolmaktadır.

bulunması gibi bazı özel durumlarda arada negatif ilişki bulanlar da olmuştur (Bünning ve Pollmann-Schult, 2016).

Fagan'a (2001, s. 1003) göre kadınların ücretli iş ile ilgili tercihlerinde çocuk bakımı ve ev işleri erkeklere kıyasla daha önemli bir yere sahiptir. Becker ve Moen'a (1999) göre, erkekler kadınlardan daha yüksek oranda kariyer odaklı iken kadınlar da erkeklerden daha yüksek oranda çocuk ve aile odaklıdır. Drago vd. (2005, s. 16, 19) de annelerin aşırı çalışma düzeyinin diğer kadınlardan daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat, bu çalışmada baba olmanın aşırı çalışma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi çıkmamıştır. Paull (2008, s. F13) de annelerin diğer kadınlardan daha az, babaların da diğer erkeklerden daha çok çalıştığı sonucunu elde etmiştir. Eastman (1998, s. 61) evliliğin ve çocuk sahibi olmanın kadınlarda çalışmak istenilen süreyi önemli ölçüde (5,4 saat) azalttığı, erkeklerde ise hatırı sayılır ölçüde (3,9 saat) artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Eggebeen ve Knoester (2001, s. 389) ise kendilerine bağımlı (19 yaşından küçük) çocuğu olan babaların çocuğu olmayan veya çocuğu 19 yaşından büyük olan babalara kıyasla haftalık fiili çalışma süresinin daha uzun olduğu bulgusunu elde etmiştir. Hamermesh (1996, s. 31) ise evde küçük çocuk olmasının erkekleri daha çok, kadınları da daha az çalışmaya sevk ettiği sonucuna ulaşmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, evliliğin ve çocuk sahibi olmanın getirdiği ek sorumlulukların kadınlar ve erkekler tarafından farklı şekillerde paylaşılmak istendiği ve paylaşıldığı görülmektedir. Kadınlar ev işleri ve çocuk bakımı noktasında ortaya çıkan ekstra ihtiyacı/talebi işyerinde daha az çalışarak, kısmi süreli çalışmaya dönerek veya işgücünden tamamen çıkarak karşılamaya çalışırken erkekler de evlilik ve çocuk sahibi olma ile birlikte ortaya çıkan ekstra finansal yükü işyerinde daha çok çalışarak karşılamaya çalışıyor görünmektedir.¹³ Dahası, kadınlar genel olarak (bekar, evli veya çocuklu) erkeklerden daha az çalışmak istemektedir ve fiilen de yaşanan budur. Bu durum da iş dışı yaşama kadınların erkeklerden daha çok değer/ağırlık verdiklerini gösteriyor olabilir.

4. Kısmi Süreli İşler ve İş-Yaşam Dengesi

Kadınların daha baştan işgücünde daha az yer almasının ve çalıştıklarında da erkeklerden daha az süre çalışma eğiliminde olmasının arka planında; a) kadınların *ortalamada* daha az kariyer odaklı olması, b) ev idaresi ve çocuk bakımı gibi ücretsiz işlerin birincil sorumluluğunun genel olarak kadınların üzerinde olması ve c) kadınların bu işlere erkeklerden (çok) daha fazla zaman ayırması büyük bir paya sahiptir.

Genel olarak kadınlar tam zamanlı işlerde erkeklerden daha az çalışırken kısmi süreli işlerde de ciddi bir varlık göstermektedir. Bu işler genel anlamda bir kadın fenomenidir. OECD ülkelerinde kısmi süreli işlerin yaklaşık dörtte üçünde kadınlar çalışmaktadır (OECD, 2008, s. 12). Yirminci yüzyılın ikinci yarısında kadınların işgücüne katılımında yaşanan yükselişe paralel bir şekilde kısmi süreli işlerin sayısında ve oranında ciddi bir artış yaşanmıştır. Bu genel durum ve tarihsel süreç hanehalkının bir bütün olarak iş-

¹³ Erkeklerin bu şekilde daha çok çalışmak istemesinde a) daha *kariyer odaklı* olmaları ve b) aile kurdukları ve çocuk sahibi oldukları dönemler ile kariyerlerindeki kritik dönemlerin tipik olarak kesişme eğilimi içerisinde olması da ciddi bir paya sahip olabilir. Bununla birlikte, kariyer odaklı olmanın arka planında *başarılı olma* ve *kendini gerçekleştirme* güdülere bulunduğu gibi ailenin ve çocukların finansal sorumluluğunu üstlenme güdüsü de bulunabilir.

yaşam dengesini sağlaması hususunda kısmi süreli işlerin önemli bir vazife gördüğü yönünde önemli bir işarettir.

Öte yandan, kısmi süreli işler tam zamanlı işlere kıyasla daha düşük iş güvencesine sahiptir. Yine bu işlerde ücret düzeyi ortalama %10 daha düşüktür (Buddelmeyer, Mourre ve Ward, 2008, s. 14). Ayrıca, kısmi süreli işlerde kariyer fırsatı ciddi oranda daha azdır. Son olarak, kısmi süreli işlerde çalışanlar daha küçük şirketlerde çalışmaktadır ve daha düşük vasıflı işleri yapmaktadır (Delsen, 1998, s. 67; Fagan ve O'Reilly, 1998, s. 18).

Kısmi süreli işler bu önemli dezavantajlarına rağmen iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesinde kadınlara ve hanehalkına önemli fırsatlar sunabilmektedir. Yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışan kadınların iş memnuniyetinin tam zamanlı çalışan kadınlardan genelde daha yüksek olduğunu göstermektedir (Booth ve Van Ours, 2008, 2009; Walsh, 1999; Zou, 2015). Zou'ya (2015) göre tam zamanlı çalışan kadınlar erkeklerden daha yüksek iş memnuniyetine sahipken kısmi süreli çalışan kadınlar da tam zamanlı çalışan kadınlardan daha yüksek iş memnuniyetine sahiptir. Kısmi süreli çalışma özellikle okul öncesi çağda çocuğu bulunan kadınlar için iyi bir alternatif olmakla birlikte bakması gereken çocuğu bulunmayan kadınların ciddi bir kısmı da kısmi süreli işlerde çalışmayı tercih etmektedir. Örneğin, Hollanda'da kısmi süreli işlerde çalışan kadınların neredeyse yarısı 40 yaşın üzerindedir ve bakmakla yükümlü oldukları çocukları yoktur (Booth ve Van Ours, 2013). Walsh'ın (1999) elde ettiği bulgulara göre de kısmi süreli işlerde çalışan kadınların; %58,2'si bakmakla yükümlü olduğu çocukları nedeniyle bu tür bir işte çalıştığını ifade ederken %8,3'ü sosyalleşme, %8,2'si de para kazanma amacıyla kısmi süreli bir işte çalıştığını belirtmiştir. Bu kadınların %8,4'ü tam zamanlı bir işte çalışma niyetleri olmadığını söylerken %13,6'sı da tam zamanlı bir iş bulamadığı için bu işte çalıştığını belirtmiştir. Kısmi süreli çalışma gerekçesi olarak çocuklarını öne süren kadınların sadece %34,7'sinin gelecekte tam zamanlı bir işte çalışabileceğini söylemiş olması da bu noktada önemlidir. Avrupa Birliği ülkelerinde kısmi süreli işlerde çalışan 25-49 yaş arası kadınların %55'i, 50-64 yaş arası kadınların da %37'si ailevi sorumlulukları nedeniyle bu işlerde çalıştığını ifade etmektedir. Tam zamanlı bir iş bulamadığı için kısmi süreli işlerde çalışanların oranı ise sırasıyla %25 ve %21'dir (European Institute for Gender Equality, 2014, s. 24).

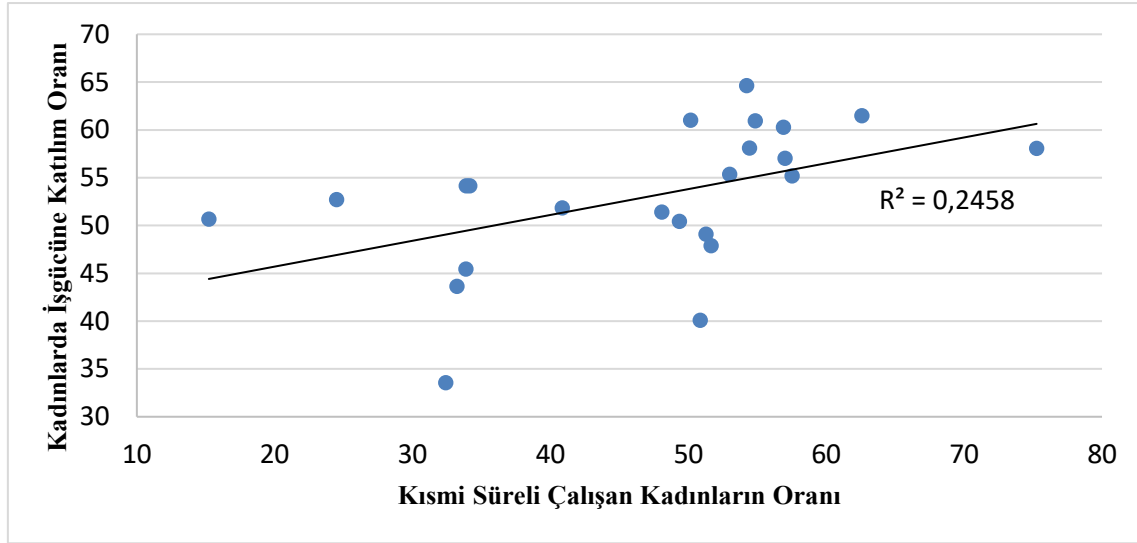
Kadınların büyük bir kısmı için kısmi süreli işlerin; a) kariyerin belirli bir döneminde veya tamamında birincil veya tek alternatif olduğu ve böylece bu işlerin b) işgücünde bireysel sürekliliğin sağlanmasına ve işgücünün genel olarak büyümesine önemli düzeyde katkı sağladığı görülmektedir (Blank, 1998; Booth ve Van Ours, 2013; McRae, 2003; Paull, 2008; Smith, Fagan ve Rubery, 1998; Sundötrom, 1991). McRae (2003, ss. 322-323), 1988'de anne olan 1.500 kadın (988'i ilk defa anne olmuştur) ile doğumdan sonraki bir yıl içinde ve çocuk 5 ve 11 yaşlarında iken gerçekleştirilen üç farklı anket çalışmasını analiz etmiştir. Bu analize göre, ilk çocuğuna hamile olduğu sırada çalışan kadınların sadece %10'u doğumdan sonraki on bir yılda sürekli olarak tam zamanlı bir işte çalışmayı sürdürmüştür. Bu annelerin %6'sı sürekli bir şekilde kısmi süreli işlerde çalışırken %9'u işgücünün hep dışında kalmıştır. Geri kalan anneler (% 75'lik kesim) ise tam zamanlı işler, kısmi süreli işler ve ev hanımlığı arasında gidip gelmiştir. Çalıştıkları dönemde ise %74'ü çoğunlukla kısmi süreli işlerde çalışırken sadece %16'sı çoğunlukla tam zamanlı işlerde çalışmıştır.

Smith ve diğerlerine (1998, s. 35) göre kısmi süreli işler işgücünün genişlemesini sağlarken Paull'e (2008) göre de kadınlarda ilk çocukla birlikte çalışma süresini azaltma

veya kısmi süreli çalışmaya dönme yönünde ciddi bir eğilim bulunmaktadır ve bu eğilim on yıl boyunca sürmektedir. Grafik 1’de görüldüğü üzere kısmi süreli işlerin daha yaygın olduğu ülkelerde kadınların işgücüne katılımı da daha yüksek olma eğilimindedir. Dahası, kısmi süreli işlerin tam zamanlı işlerle karşılaştırılabilir düzeyde yasal dayanağa, temel statüye ve toplumsal kabule sahip olduğu ülkelerde bu işlerin tercih edilme düzeyinin özellikle yüksek olabildiği görülmektedir. Örneğin, kısmi süreli işlerin desteklendiği, olumlu bir imaja sahip olduğu ve tipik ailede erkeğin tam zamanlı, kadının da kısmi süreli bir işte çalıştığı (Tip 3) Hollanda’da bu işlerde çalışan kadınların sadece %3’ü tam zamanlı bir işte çalışmak istemektedir (Booth ve Van Ours, 2010).¹⁴

Böylece, erkeğin tam zamanlı, kadının da kısmi süreli bir işte çalıştığı modelin her ikisinin de tam zamanlı bir işte çalıştığı modele göre iş-yaşam dengesinin sağlanması hususunda daha avantajlı olduğu söylenebilecektir. Bu durum özellikle anneler için geçerlidir. Bu bağlamda, Buehler ve O’Brien (2011) tarafından ABD’de SECCYD (*Study of Early Child Care and Youth Development*) veri seti kullanılarak gerçekleştirilen önemli çalışmada, kısmi süreli çalışan annelerin tam zamanlı çalışan annelere göre a) “iş ile aile arasında daha az çatışma” yaşadıkları, b) çocukların okul öncesi çağında “daha duyarlı ebeveynlik” yaptıkları, c) okul döneminde çocukların eğitimleriyle daha çok ilgilendikleri ve genel olarak da d) çocuklarına “daha çok baktıkları” sonuçlarına ulaşılmıştır.

Grafik 1: Seçili OECD Ülkeleri ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadınlarda “Kısmi Süreli Çalışma Oranı” ve “İşgücüne Katılım Oranı” Arasındaki İlişki (2017)¹⁵



Kaynak: Tatlıyer (2020, s. 69), Dünya Bankası ve ILO.

¹⁴ Belirtmek gerekir ki kısmi süreli işler Türk istihdam piyasasında küçük bir paya sahiptir (Tatlıyer, 2020).

¹⁵ Not 1: Yatay eksen tam olarak “kısmi süreli çalışan kadınların toplam kadın çalışanlara oranını” göstermektedir. Grafikteki her bir nokta belirli bir ülkeyi temsil etmektedir. Not 2: Grafikte yer alan ülkeler; Almanya, Arjantin, Belçika, Brezilya, Danimarka, Fransa, Güney Kore, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsviçre, İspanya, İsveç, İtalya, Japonya, Kanada, Malezya, Meksika, Norveç, Portekiz, Türkiye, Yeni Zelanda ve Yunanistan’dır.

İngiltere’de DfES (*Department for Education and Skills*) için ebeveynlerin çocuk bakımına dönük tutumlarının araştırıldığı kapsamlı bir çalışmaya göre ise tam zamanlı bir işte çalışan (ve 15 yaşından daha küçük çocuğu/çocukları olan) annelerin %76’sı iş yerinde daha az süre çalışmak istemektedir. Eğer anne çocuğunu yalnız başına büyütüyorsa bu oran %85’e çıkmaktadır. Bu oranlar kısmi süreli çalışan annelerde dahi sırasıyla %52 ve %58’dir (Hakim, Bradley, Price ve Mitchell, 2008, s. 20).

Kısmi süreli işlerin istihdam piyasasında arzu edilen düzeyde pozitif bir rol oynayabilmesi noktasında ise bu işlerin de tam zamanlı işler düzeyinde bir yasal ve toplumsal statüye sahip olması elzemdir. Öyle ki tam zamanlı işler ile kısmi süreli işler arasındaki yapısal farklılıklar bu işlerin daha yaygın olduğu ülkelerde daha azdır (OECD, 2010, s. 225). 1990’larla birlikte birçok ülkede tam zamanlı çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar yasal olarak aynı haklara tabi kılınmıştır (OECD, 2010, s. 217). İlgili yasal düzenleme Türkiye’de de 2003 tarihli İş Kanunu ile birlikte yapılmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Yirminci yüzyılın ikinci yarısında birçok ülkede kadınların işgücüne katılımında ve çift gelirli ailelerin sayısında/oranında ciddi bir artış yaşanması ve hem erkeğin hem de kadının çalıştığı aile tipinin norm haline gelmiş olması iş-yaşam dengesinin önemini ciddi ölçüde artırmıştır. Bu dönemde kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan önemli artışın arka planında ise genel olarak; kimlik ve statü algısında yaşanan değişim, tüketim eğiliminde yaşanan artış, boş vakit problemi ve sosyalleşme, geçim kaygısı, eğitim düzeyinde yaşanan artış ve kendini gerçekleştirme arzusu/olanağı büyük paya sahip olmuştur.

Yapılan ampirik çalışmaların gösterdiği üzere, ev ve işyerinde yapılan ücretli/ücretsiz işlere dönük gönüllü/zorunlu tercihlerde erkekler ile kadınlar *ortalamada* birbirlerinden önemli oranda farklılaşmaktadır. En başta, çoğu ülkede kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerden önemli oranda daha düşüktür. Yine kadınlar işyerinde erkeklerden daha az çalışmak istemektedir ve daha az çalışmaktadır. Dahası, kadınların çalışmak istediği ve çalıştığı toplam süre evlilik ve çocuk(lar) ile birlikte giderek azalma eğilimindedir. Erkeklerde ise genel manada tam tersi bir resim ortaya çıkmakta, çalışmak istenilen süre evlilik ve çocuk(lar) ile birlikte artma eğiliminde olmaktadır.

Bu genel durumun arka planında ise genel olarak kariyere verilen önem, istihdam piyasasına dönük yaklaşım, ev idaresi ve çocuk bakımı gibi ücretsiz işlere dönük sorumluluk ve bu işlere ayrılan zaman hususunda kadın ile erkeğin önemli oranda birbirinden farklılaşması bulunmaktadır. Bu çerçevede, evlilik ve çocuk sahibi olmak her iki cinsin sorumluluklarında ciddi bir artışa neden olmakla birlikte kadınların daha çok idare/bakım sorumluluğunu, erkeklerin de daha çok finansal sorumluluğu üstlerine alma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Genel olarak iş-yaşam dengesinin sağlanabildiği bir zemine ulaşılabilmesi noktasında; a) hem erkekler hem de kadınlar için çalışma sürelerinin ve iş yoğunluğunun *normal* düzeylerde olması, b) kadınların tam zamanlı işlerde kendilerine özgü bir şekilde varlık gösterebilmeleri, c) kısmi süreli işlerin -özellikle kadınlar için- iyi ve güçlü bir alternatif

olabilmesi¹⁶ ve d) doğum/annelik izin sürelerinin (hem ücretli hem ücretsiz bazda) yeterli düzeyde olması gerekmektedir.¹⁷

Bu şartların sağlanamaması durumunda kadınlar ve erkekler hayatlarıyla ilgili zor kararlar vermek durumunda kalacaktır. Kadınlar için çalışmanın iş dışı yaşama tercihi edilmesi durumunda evlilik ve çocuk sahibi olma ertelenecek, toplumda evlenme ve çocuk sahibi olma düzeyi de bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Bu durum uzun iş saatleriyle birleştiğinde ise ortaya özellikle olumsuz bir tablo çıkacaktır.

İş-yaşam dengesini insanların günlük bazda çalışma ve dinlenme ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamamalarına indirgememek gerekmektedir. İş-yaşam dengesi hayatla ilgili uzun vadeli kararlarda insanların yeterli *otonomiye* sahip olmalarını da içermektedir. Şu hâlde evlenme ve çocuk sahibi olma gibi çok önemli kararları verme noktasında istihdam piyasasının kadınlara ve erkeklere yeterli düzeyde otonomi ve hareket alanı sağlamaması durumunda sadece kısa vadede değil, uzun vadede de hayattan elde edilen tatmin düzeyi görece düşük olacaktır. Bu da ciddi bir toplumsal sorun olarak ekonomi de dahil olmak üzere ülkeleri her boyutta olumsuz etkileme potansiyeline sahiptir.

Son olarak, çift gelirli hanelerin sayısının ve oranının giderek arttığı Türkiye’de genel olarak hem erkekler hem de kadınlar için çalışma süreleri uzun, zorlayıcı ve yıpratıcıdır. Kısmi süreli işlerin sayısı ise azdır. Ayrıca, doğum/annelik izin süreleri yetersizdir (Tatlıyer, 2020). Bu genel durum Türkiye’de iş-yaşam dengesinin sağlanma düzeyinin düşük olduğuna işaret etmektedir ki gerçekte yaşanan da budur (Bkz. Parent-Thirion vd., 2016). Türkiye’nin sağlıklı bir istihdam piyasasına kavuşabilmesi noktasında bu temel/yapısal sorunların ortadan kaldırılmasının elzem olduğu ise açıktır.

Kaynakça

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2).
- Becker, P. E., & Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and The Family*, 995-1007.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Blank, R. M. (1998). Labor market dynamics and part-time work. *Research in Labor Economics*, 17.

¹⁶ Kısmi süreli işler en çok kadınlar arasında yaygın olmakla birlikte gençler ve yaşlılar arasında da görece yaygındır. Bu nedenle kısmi süreli işlerin sadece kadınlar değil, aynı zamanda gençler ve yaşlılar için de önemli ve güçlü bir alternatif olması istihdam piyasasının sağlıklı bir yapıya sahip olması ve iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından önemlidir.

¹⁷ Bunlara ek olarak, çalışan annelere belirli bir büyüklüğün üzerindeki şirketlerde kreş imkanının sağlanması da iyi olacaktır.

- Bond, J. T., Galinsky, E., & Swanberg, J. E. (1997). The National Study of The Changing Workforce, *ERIC*, No. 2.
- Bonney, N., & Reinach, E. (1993). Housework reconsidered: The Oakley Thesis Twenty Years Later. *Work, Employment and Society*, 7(4), 615-627.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2008). Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle. *The Economic Journal*, 118(526), F77-F99.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2009). Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier? *Economica*, 76(301), 176-196.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2010). Part-Time Jobs: What women want? *IZA Discussion Papers*(4686).
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2013). Part-Time Jobs: What women want? *Journal of Population Economics*, 26(1), 263-283.
- Bowles, S., & Park, Y. (2005). Emulation, inequality, and work hours: Was Thorsten Veblen right? *The Economic Journal*, 115(507), F397-F412.
- Brack, J., & Cowling, K. (1983). Advertising and labour supply: Workweek and workyear in US manufacturing industries, 1919-76. *Kyklos*, 36(2), 285-303.
- Brooks-Gunn, J., Han, W. J., & Waldfogel, J. (2002). Maternal employment and child cognitive outcomes in the first three years of life: The NICHD Study of Early Child Care. *Child Development*, 73(4), 1052-1072.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward, M. (2008). Why Europeans work part-time? A cross-country panel analysis. *Research in Labor Economics*, 28(08), 81-139.
- Buehler, C., & O'Brien, M. (2011). Mothers' part-time employment: Associations with mother and family well-being. *Journal of Family Psychology*, 25(6), 895.
- Burger, A. S. (2015). Extreme working hours in Western Europe and North America: A new aspect of polarization. *LEQS Paper*(92).
- Bünning, M., & Pollmann-Schult, M. (2016). Family policies and fathers' working hours: Cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, Employment and Society*, 30(2), 256-274.
- Chang, H.-J. (2012). *23 Things They Don't Tell You About Capitalism*. London: Bloomsbury Publishing.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208-1233.
- Cowan, R. S. (1983). *More work for mother*. New York: Basic Books.
- Cowling, K., Poolsoombat, R., & Tomlinson, P. R. (2011). Advertising and labour supply: Why do Americans work such long hours? *International Review of Applied Economics*, 25(3), 283-301.
- Craig, L. (2006). Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 20(2), 259-281.

- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Curtice, J., Clery, E., Perry, J., Phillips M., & Rahim, N. (2019). British Social Attitudes: The 36th Report. London: *The National Centre for Social Research*.
- Delsen, L. (1998). When do men work part-time? *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America, and The Pacific Rim*. (Eds.: Jacqueline O'Reilly and Colette Fagan). London: Routledge. 57-76.
- Dermott, E. (2006). What's parenthood got to do with it? Men's hours of paid work. *The British Journal of Sociology*, 57(4), 619-634.
- Donovan, S. A., & Bradley, D. H. (2019). Real wage trends, 1979 to 2018. *U.S. Congressional Research Service Report*.
- Drago, R. W., Black, D., & Wooden, M. (2005). The existence and persistence of long work hours. *IZA Discussion Papers (No. 1720)*.
- Eastman, W. (1998). Working for position: Women, men, and managerial work hours. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 37(1), 51-66.
- Eggebeen, D. J., & Knoester, C. (2001). Does fatherhood matter for men? *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 381-393.
- European Institute for Gender Equality (2014). *Gender Equality and Economic Independence: Part-Time Work and Self-Employment*.
- Fagan, C. (2001). Time, money and the gender order: Work orientations and working-time preferences in Britain. *Gender, Work & Organization*, 8(3), 239-266.
- Fagan, C., & O'Reilly, J. (1998). "Conceptualising part-time work: The value of an integrated comparative perspective". In: Jacqueline O'Reilly & Colette Fagan (Eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America, and The Pacific Rim*. London: Routledge.
- Fraser, S., & Paton, D. (2003). Does advertising increase labour supply? Time series evidence from the UK. *Applied Economics*, 35(11), 1357-1368.
- Galbraith, J. K. (1998). *The affluent society*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.
- George, D. (1997). Working longer hours: Pressure from the boss or pressure from the marketers? *Review of Social Economy*, 55(1), 33-65.
- George, D. (2013). "Driven to spend: Longer work hours as a byproduct of market forces". In D. M. Figart & L. Golden (Eds.), *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*. London: Routledge, 127-142.
- Gerhardt, S. (2006). *Why love matters: How affection shapes a baby's brain*. London: Routledge.
- Gibbs, B. G., Forste, R., & Lybbert, E. (2018). Breastfeeding, parenting, and infant attachment behaviors. *Maternal and Child Health Journal*, 22(4), 579-588.

- Gilbert, L. A. (1994). Current perspectives on dual-career families. *Current Directions in Psychological Science*, 3(4), 101-105.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608-628.
- Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 217-227.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- Greenwood, J., Seshadri, A., & Yorukoglu, M. (2005). Engines of liberation. *The Review of Economic Studies*, 72(1), 109-133.
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: Fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review*, 7(2), 101-121.
- Hakim, C. (1995). Five feminist myths about women's employment. *British Journal of Sociology*, 429-455.
- Hakim, C. (1996). *Key issues in women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: A&C Black.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428-459.
- Hakim, C., Bradley, K., Price, E., & Mitchell, L. (2008). *Little Britons: Financing childcare choice*. Policy Exchange, London.
- Hallberg, D., & Klevmarcken, A. (2003). Time for children: A study of parents' time allocation. *Journal of Population Economics*, 16(2), 205-226.
- Hamermesh, D. S. (1996). *Workdays, workhours and work schedules: Evidence for the United States and Germany*. Michigan: Upjohn Institute.
- Heikkilä, K., Sacker, A., Kelly, Y., Renfrew, M. J., & Quigley, M. A. (2011). Breastfeeding and child behaviour in the Millennium Cohort Study. *Archives of Disease in Childhood*, 96(7), 635-642.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. UK: Penguin.
- Hoherz, S., & Bryan, M. (2020). Provider or father? British men's work hours and work hour preferences after the birth of a child. *Work, Employment and Society*, 34(2), 209-225.
- Huberman, M., & Minns, C. (2007). The times they are not changin': Days and hours of work in old and new worlds, 1870-2000. *Explorations in Economic History*, 44(4), 538-567.
- Ichino, A., & Moretti, E. (2009). Biological gender differences, absenteeism, and the earnings gap. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(1), 183-218.

- ILO. (1919). C001 - Hours of work (Industry) Convention, 1919 (No. 1).
- ILO. (1930). C030 - Hours of work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30).
- ILO. (1935). C047 - Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47).
- ILO. (2005). Hours of Work: From Fixed to Flexible? Cenevre: ILO Yayınları.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations*, 28(1), 40-63.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The time divide*. Cambridge: Harvard University Press.
- Keynes, J. M. (1963). *Essays in persuasion*. New York: W. W. Norton & Company.
- Komlosy, A. (2018). *Work: The last 1,000 years*. London: Verso Books.
- Lebergott, S. (2014). *Pursuing happiness: American consumers in the twentieth century*. Princeton: Princeton University Press.
- Lee, D.-W., Hong, Y.-C., Seo, H.-Y., Cho, S.-J., Nam, S.-H., Park, C.-J., & Lee, N. (2019). Poor work-life balance may lead to impaired cognitive function in bus drivers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(10), E406-E412.
- Lombardi, C. M., & Coley, R. L. (2017). Early maternal employment and children's academic and behavioral skills in Australia and the United Kingdom. *Child Development*, 88(1), 263-281.
- Lopes, H. (2011). Why do people work? Individual wants versus common goods. *Journal of Economic Issues*, 45(1), 57-74.
- Lundberg, S., & Rose, E. (2002). The effects of sons and daughters on men's labor supply and wages. *Review of Economics and Statistics*, 84(2), 251-268.
- McLanahan, S. (2004). Diverging destinies: How children are faring under the Second Demographic Transition. *Demography*, 41(4), 607-627.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1), 61-81.
- McRae, S. (2003). Constraints and choices in mothers' employment careers: A consideration of Hakim's preference theory. *The British Journal of Sociology*, 54(3), 317-338.
- Mitchell, S. (1996). *Daily life in Victorian England*. Connecticut: Greenwood Publishing Group.
- Neumark, D., & Postlewaite, A. (1998). Relative income concerns and the rise in married women's employment. *Journal of Public Economics*, 70(1), 157-183.
- Nock, S. L., & Kingston, P. W. (1988). Time with children: The impact of couples' work-time commitments. *Social Forces*, 67(1), 59-85.
- OECD. (2008). *Gender and Sustainable Development: Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women*. Paris: OECD Publishing.

- OECD. (2010). *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis*. Paris: OECD Publishing.
- Padavic, I., Ely, R. J., & Reid, E. M. (2020). Explaining the persistence of gender inequality: The work-family narrative as a social defense against the 24/7 work culture. *Administrative Science Quarterly*, 65(1), 61-111.
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas, O., Vermeylen, G., Wilczynska, A., & Wilkens, M. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey: Overview Report*. Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Park, A., John Curtice, Katarina Thomson, Miranda Phillips, Elizabeth Clery, & Butt, S. (2010). *British Social Attitudes: The 26th Report*. London: The National Centre for Social Research.
- Paull, G. (2008). Children and women's hours of work. *The Economic Journal*, 118(526), F8-F27.
- Pepin, J. R., Sayer, L. C., & Casper, L. M. (2018). Marital status and mothers' time use: Childcare, housework, leisure, and sleep. *Demography*, 55(1), 107-133.
- Percheski, C., & Wildeman, C. (2008). Becoming a dad: Employment trajectories of married, cohabiting, and nonresident fathers. *Social Science Quarterly*, 89(2), 482-501.
- Ramey, V. A. (2009). Time spent in home production in the twentieth-century United States: New estimates from old data. *The Journal of Economic History*, 1-47.
- Ramey, V. A., & Francis, N. (2009). A century of work and leisure. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(2), 189-224.
- Redmond, P., & McGuinness, S. (2020). Explaining the gender gap in job satisfaction. *Applied Economics Letters*, 1-4.
- Rubinow, I. M. (1906). The problem of domestic service. *Journal of Political Economy*, 14(8), 502-519.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.
- Sandberg, J. F., & Hofferth, S. L. (2001). Changes in children's time with parents: United States, 1981-1997. *Demography*, 38(3), 423-436.
- Schor, J. (1998a, September 1998). "The Overspent American: An Interview with Juliet Schor". *Multinational Monitor*.
- Schor, J. (1998b). *The Overspent American: When Buying Becomes You*. New York: Basic Books.
- Schor, J. (1999). The New Politics of Consumption. *Boston Review*, 24(3-4), 4-9.
- Schor, J. (2008). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.
- Scott, K. D., & McClellan, E. L. (1990). Gender differences in absenteeism. *Public Personnel Management*, 19(2), 229-254.

- Sharp, C., & Watt, S. (1995). A study of absence rates in male and female employees working in occupations of equal status. *Occupational Medicine*, 45(3), 131-136.
- Simonton, D. (1998). *A History of European Women's Work: 1700 to the Present*. US: Routledge.
- Slaughter, A.-M. (2016). *Unfinished Business: Women Men Work Family*. New York: Random House.
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour*, 14(3), 473-502.
- Smith, M., Fagan, C., & Rubery, J. (1998). "Where and why is part-time work growing in Europe". In J. O'Reilly & C. Fagan (Eds.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America, and the Pacific Rim*, London: Routledge. 35-56.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: Permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, 10(11), 691-694.
- South, S. J., & Spitze, G. (1994). Housework in marital and nonmarital households. *American Sociological Review*, 327-347.
- Stone, P. (2007). *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home*. California: University of California Press.
- Sundötrom, M. (1991). Part-Time Work in Sweden: Trends and Equality Effects. *Journal of Economic Issues*, 25(1), 167-178.
- Talukder, A. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work-family conflict, job satisfaction, and work-life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98-116.
- Tatlıyer, M. (2020). *İstihdamı Paylaşmak: İşsizliğin Nedenleri ve Çözümü*. İstanbul: SETA Yayınları.
- Thistle, S. (2006). *From Marriage to the Market: The Transformation of Women's Lives and Work*. California: University of California Press.
- Todd, S. (2009). Domestic Service and Class Relations in Britain 1900-1950. *Past and Present*, 203(1), 181-204.
- Vandenheuvel, A., & Wooden, M. (1995). Do explanations of absenteeism differ for men and women? *Human Relations*, 48(11), 1309-1329.
- Veblen, T. (2007). *The Theory of The Leisure Class*. Oxford: Oxford University Press.
- Virtanen, M., & Kivimäki, M. (2018). Long working hours and risk of cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 20(11).
- Waldfogel, J., Han, W.-J., & Brooks-Gunn, J. (2002). The effects of early maternal employment on child cognitive development. *Demography*, 39(2), 369-392.
- Walsh, J. (1999). Myths and counter-myths: An analysis of part-time female employees and their orientations to work and working hours. *Work, Employment and Society*, 13(2), 179-203.

- Weinshenker, M. (2015). The effect of fatherhood on employment hours: Variation by birth timing, marriage, and coresidence. *Journal of Family Issues*, 36(1), 3-30.
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 44-56.
- Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: A meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12).
- Yang, H., Schnall, P. L., Jauregui, M., Su, T.-C., & Baker, D. (2006). Work hours and self-reported hypertension among working people in California. *Hypertension*, 48(4), 744-750.
- Zapf, I. (2015). Individual and workplace-specific determinants of paid and unpaid overtime work in Germany. Soeppapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 771. *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin*.
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment and Society*, 29(1), 3-22.