

ESNEK ÇALIŞMA VE KADIN İSTİHDAMI

Figen TİLEV*

Geliş Tarihi: 21 Mayıs 2018

Kabul Tarihi: 04 Aralık 2018

ÖZET

Sosyal refah devletinin yükselişiyle kadın istihdamı sorunsalı devletlerin politikalarında yer almaktadır ve istihdam stratejilerinin hedefi olan istihdamın artırılması özelinde kadın istihdamının artırılması önem arz etmektedir. Kadın, varoluştan bu yana çalışma hayatında aktif rol oynamasına rağmen fiziki güce dayalı iş bölümü sonucu ev işlerini yüklenmiş böylelikle toplumun düşünce yapısı kadın “evde”, erkek “işte” çalışır şeklinde biçimlenmiştir. Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü emek piyasalarında erkek egemenliğini güçlendirerek kadının emeğini görünmez hale getirmiştir. Sanayi Devrimi’yle ortaya çıkan aşırı üretim kadın emeğinin piyasaya girmesini zorunlu kılmakla kadını ucuz emek ve yedek işgücü konumuna yerleştirmiştir. Kadın çalışanlar, işverenler açısından gerekli durumlarda kolay işten çıkarılabilen, düşük ücretlerle çalışan vasıfsız işçi konumunda günümüze kadar çeşitli ayrımcılığa maruz kalmıştır. Sosyal politikaların gelişmesi ve ülkelerin refah seviyelerinin yükselmesiyle kadın emek piyasalarından hane içi sorumlulukları nedeniyle çekilmeye başlayınca, küreselleşmeyle ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri kadınları emek piyasalarıyla barıştırmanın yeni yolu olarak görünmekte ve istihdam stratejilerinde planlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Emeği, Kadın İstihdamı, Esnek Çalışma, Güvenceli Esneklik, İş-Yaşam Dengesi

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, figenbirtane@gmail.com

THE FLEXIBLE WORKING AND WOMEN EMPLOYMENT

ABSTRACT

With the rise of the social welfare state, women employment problem took place in government policies and increasing women employment which is a goal of employment strategies, become more of an issue. Eventhough women took an active role in the work life from the beginning, as a result of work sharing based on physical force women took charge of domestic works and the mentality of society formed as “women nest and men hunt”. Work sharing based on gender empowered male dominance meanwhile it ignored the labour of women. Excessive production which generated with the Industrial Revolution, made women labour obligatory in the market and locate women as a low-cost labour. Women have been exposed to discrimination and they have been as unqualified worker which can easily be fired until today. With the improvement of Social Policies and the rise of prosperity level women begin to pull out of the market. Flexible working forms are seen as new ways of reconciling women with the labour market and planning employment strategies.

Key Words: Women's Labor, Female Employment, Flexible Work, Flexicurity, Work-Life Balance

GİRİŞ

Kadın ve erkeğin yüzyıllardır omuz omuza çalışmasına rağmen cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu kadın ev işleri ve bakım işlerini üstlenmekte, erkek emek piyasalarında çalışmaktadır. Tarım toplumlarında kadın, erkek, yaşlı, çocuk fark etmeden herkes emek piyasalarında yer almakta iken kentleşme oranlarının yükselmesiyle kırdan kente göç eden kadının eğitim seviyesinin de düşük olması nedeniyle emek piyasalarından uzak kaldığı görülmektedir. Kentlerde kadın evde çalışmak zorunda kalırken bu çalışma emek piyasalarında görünmemektedir. Sanayi Devrimi'nin çalışma hayatında kadına yer açmasına rağmen kadının çalışması zorunluluk olarak görülmekte ve bu da kadını Marx'ın deyişiyle yedek işgücü haline dönüştürmektedir. Kadının bu durumu günümüzde dahi ayrımcılık konusu olmakta: ücretlerde eşitsizlik, yükselme önündeki engeller ya da üst düzey yöneticilikte cam tavan sendromu olarak ortaya çıkmaktadır. Kadının ev ve bakım işleriyle uzantılı sektörlerde istihdam edildiği açıkça izlenmektedir, hizmet sektörünün yükselmesiyle kadın istihdamının artması buna iyi bir örnek olarak gösterilmektedir. Modern dünyada kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi kadını vasıfsız işlerden kurtarmakta iken ayrımcılıktan kurtaramamaktadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal refah devletinin yükselmesiyle gücümüş kadın işgücüyü karşı karşıya kalınmaktadır. Kadın iş hayatına girse dahi hane içi sorumlulukları devam etmekte, bu da kadın istihdamının evlenene kadar ya da çocuk sahibi olana kadar daha yüksek oranlarda seyrettiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Sosyal devlet kapsamında kadın istihdamı ayrıca tartışılmakta olup kadın istihdamını artırmak amacıyla devletler ve uluslar üstü kurumlar çeşitli istihdam stratejileri planlamaktadırlar.

Sanayi Devrimi sonrası bant sistemi üzerine kurulu Fordist üretim sistemi etkili olmakla beraber 1970'li yıllarda rekabetin ulusal sınırları aşması sebebiyle Fordizmin yetersiz kaldığı görülmektedir. Ardı ardına yaşanan ekonomik krizler Fordist düzenin sonunu getirmekle kalmamakta yeni bir sistemin kapılarını aralamaktadır. Teknolojinin de içine girdiği Post-Fordizm ile verimlilik artışı, hızlı üretim, ürün kalitesinin yükselmesi, ürün çeşitliliğinin artışı tam kapasiteli çalışma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. İşletmeler, küreselleşmeyle esnek üretim sistemlerini uygulamaya

başlamakta bu da esnek çalışma biçimlerini oluşturmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin farklılıklaştığı görülmektedir. Bunlar; mekândan bağımsız olarak evde çalışma, tele-çalışma gibi, zamandan bağımsız part-time çalışma, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi atipik çalışma modelleridir. Esnek çalışma biçimleri daha çok kadınlar tarafından tercih edilmekte olup bu işlerin düşük ücretli, güvencesiz, kötü işler olduğu bazı görüşlerce savunulmaktadır. Bu görüşe göre; atipik çalışma biçimlerinde emeklilik, kıdem, sendikalaşma ve yükselmede sorunlar olduğu belirtilmektedir. Esnek çalışmanın beraberinde eksik istihdam, eğreti istihdam gibi kavramlar ortaya atılmaktadır. Bu eleştirilere rağmen devletlerin istihdam politikalarında esnek çalışmanın kadınlara önerilmesi bazı görüşlere göre kadın istihdamında rakamların yüksek gösterilmesi çabası olarak görülmektedir.

Endüstri ilişkilerinde küreselleşmenin yarattığı değişimle gündeme gelen işgücü piyasalarının esnekliği kavramı günümüz çalışma hayatında odaklanılan temel konular arasında bulunmaktadır. Esneklik bazı görüşlere göre sosyal refahın yaygınlaşması için istihdamın artırılmasında öncelikli araç olarak sunulmakta ve devletlerin yeni ekonomiye uyumunda esneklik vazgeçilmez olarak görülmektedir. Karşıt görüşe göre ise esneklik küreselleşen kapitalizmin bir unsuru olup işgücü piyasalarını ve örgütlenmeyi tahrip etmektedir (Zengingönül, 2003:158). Esneklik kavramının en önemli eleştirisi olan güvence sorunu güvenceli esneklik kavramıyla giderilmeye çalışılmaktadır. Güvenceli esneklik ise işverenlerin esneklik arayışı ile çalışanların güvence ihtiyacını karşılamak üzere sosyal tarafların uzlaştığı karşılıklı destek ve dengeyi ifade eden bir kavramdır. Güvenceli esneklik, işgücü piyasalarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği artırmakla beraber işgücü piyasaları içinde veya dışında özellikle dezavantajlı gruplar için istihdam güvencesi ve gelir güvencesini artırmayı hedefleyen politik bir stratejidir (Çakır, 2009: 80,81). Kadın istihdamının artırılması ve gücümüş kadın emeğinin piyasaya çekilmesi amacıyla devletlerce iş-yaşam dengesinin kurulması amaçlanmakta bu yönde çeşitli politikalar ortaya atılmaktadır. Ancak tüm bu politikalar esnek çalışmayı işaret etmekte ve esnek çalışmanın en önemli sorunu güvencesizliğin giderilmesiyle ele alınmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; esneklik kavramının kadın istihdamını artırmaya yönelik hükümetlerin sosyal politikalarında iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi amacıyla farklı izin politikalarıyla kurgulanmasını açıklamaktır. Çalışmanın ilk bölümünde esnek çalışma kavramı ve tarihsel gelişiminden bahsedilmektedir. İkinci bölümde, kadın istihdamı ve önündeki engeller, toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği roller (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, gelenek ve görenekler gibi) açısından ele alınmaktadır. Son bölümde ise esnek çalışmanın kadın istihdamına etkisi nasıl olmakta, kadınlar neden esnek çalışma biçimlerini tercih etmekte, hangi sebeplerle bu çalışma biçimlerine yönelmekte oldukları, devletlerin istihdam stratejilerinde kadınların esnek çalışma biçimleri ile iş-yaşam dengesini nasıl sağlamaya çalıştıkları incelenmektedir.

1. Esnek Çalışma Kavramı Ve Tarihsel Gelişimi

Teknolojinin hızla gelişmesiyle yükselişe geçen küresel rekabet sonucu; işletmeler, rekabet güçlerini koruyabilmek adına üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engellerin ortadan kaldırılması ile yasal düzenlemelerin gevşetilmesi konusunda birlikte hareket etmektedirler (Parlak & Özdemir, 2011: 3). Küreselleşmeyle artan rekabet ve hızlı teknolojik değişim, dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasıyla birlikte köklü değişikliklere yol açmaktadır (Parlak & Özdemir, 2011: 1, Şimşek, 2014: 138). Üretimin küreselleşmesi sürecinde otomasyon teknolojileriyle donatılmış yeni sınai üretim örgütlenmeleri beraberinde bilgi çağının hızla değişen şartlarına uyum sağlamayı zorunlu kılmaktadır. Artık verimli çalışmanın zorunlu, üretimin hızlı olduğu, ürün kalitesinin yükseldiği en son teknolojilerin kullanılarak değişen talebe anında cevap verebildiği, ürün çeşitliliğinin fazla olduğu sıfır stokla çalışılan, tam zamanında üretimin söz konusu olduğu bir sistemden bahsedilmektedir (Doğan, 2005: 95, Uyanık, 2008: 215). Yaşanan değişim; emek sürecini, çalışma ilişkilerini ve emek piyasalarını etkileyip dönüştürmektedir. Bilgi teknolojilerinin değişimi ile hızla değişen ekonomik şartlara ve yeniden şekillenen çalışma koşullarına uyum sağlama hedefiyle, işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak, kronikleşen işsizlik sorununu gidermek amacıyla dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli politika haline gelmektedir (Kördeve & Aydın, 2016: 29-31, Parlak & Özdemir, 2011: 1, Şimşek, 2014: 138, Yücel, 2017: 2819). Küreselleşmeyle biçimlenen yeni iş süreçleri

tam zamanlı ve sürekli istihdam ihtiyacını değiştirmekte, böylelikle gelişen yeni iş ve yeni meslek alanlarıyla standart dışı istihdam biçimleri ağırlık kazanmaktadır. Bu da işgücü piyasalarının esnekleşmesine yönelik uygulamaların yaygınlaştığını göstermektedir. İşgücü talebindeki esnekleşmeyle ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri, “belirsiz süreli” hizmet sözleşmelerinden “belirli süreli” dönemsel veya geçici nitelikli hizmet sözleşmelerine dönüşmekte ve bu tür sözleşmeler önem kazanmaktadır (Uyanık, 2008: 215, Yüksel, 2004: 49).

1970’li yıllarda dünyada yaşanan ekonomik dalgalanmalar sonucu 1973’te yaşanan Petrol Şoku Fordist üretim sisteminde değişiklik yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Fordist üretim modeli, kitle üretimini, iş bölümünü ve tam gün süreli çalışma şeklini benimsemekteyken 1980’li yıllarla birlikte Post-Fordizme geçiş, ürün farklılaştırmaya, üretimin verimliliğine, ekonomik dalgalanmalara ve talep değişikliklerine uyum sağlayabilen “Esnek Üretim” sistemini gerektirmektedir. Ayrıca ekonomik durgunluk ve işsizlikle, küreselleşmenin ve uluslararası rekabetin artması, büyümenin ve ihracatın önem kazanması, esnek çalışmayı hem işverenler hem de çalışanlar açısından önemli kılmaktadır (Demir & Gerşil, 2008: 68, 69, Güney: 2, Özoğlu, 2002: 2, Tatlıoğlu, 2012: 70, Tokol, 2000, Yücel, 2017: 2821, Yüksel, 2004: 49, Zeytinoğlu, 2012: 158, 159).

Esneklik kavramı; kısa sürede az maliyet ve az performansla değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme, değişikliklere cevap verebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Bayrak, 2015: 34, doğru, 2015: 110, Parlak & Özdemir, 2011: 3). Esnek çalışma, çalışanların ve organizasyon kültürünün belirli bir amacına yönelik tahsis edilen teknoloji, süreçler ve politikaları kullanıp herhangi bir yer ve zamanda çalışmak üzere insanlara imkân ve kapasite sağlayan çalışma şekli olarak belirtilmektedir. İşgücü piyasaları açısından Dünya Çalışma Örgütü (ILO)’nün yaptığı esneklik tanımına göre esneklik; belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlamasıyla ilgili katılımı ya da esnekliğini göstermektedir (Bayrak, 2015: 34, Şimşek, 2014: 139). İşletmeler açısından esneklik, daha az düzenleme, kuralların gevşetilmesi anlamına gelmekteyken, işveren açısından çalıştırmada esneklik, kolayca işe alma ve işten çıkarma özgürlüğüdür. İşçiler açısından esneklik ise; çalışma türü ve şartlarını iş-özel yaşam dengesi kapsamında özgürce kendisinin

belirleyebilmesidir (Demir & Gerşil, 2008: 69, Parlak & Özdemir, 2011: 3). Genellikle piyasalardaki değişimin bir yansıması olarak görülen işçi-işveren ilişkilerindeki esneklik, gerek ticari işletmenin, gerek bağlı bulunduğu sektörün, gerekse ülke ekonomisinin değişen koşullarına uyum sağlamaktadır. Var olan veya var olabilecek ekonomik krizlerden kurtulmak için, iş ilişkilerinde işveren, “esneklik” kurallarına uygun olarak işçinin çalışma sistemini, süre, düzen ve çalışılan yer açısından değiştirme yoluna gidebilmektedir (Zeytinoğlu, 2012: 160). Organizasyon yapılarının esnekleşmesi ve farklı süreçlere sahip olması, esnek işgücüne talebi artırmaktadır. Bu gelişmeler toplumun sosyal yapısını etkilemektedir (Doğan, 2005: 97). Esnek çalışmayı ortaya çıkaran çeşitli nedenler bulunmakta olup bu nedenler zamanla değişime uğrayıp artabilmektedirler (Kördeve & Aydın, 2016: 278). Esnek çalışmanın ortaya çıkmasındaki nedenler arasında; yeni teknolojilerle işgücü talebinin azalması, küreselleşme ve uluslararası rekabet (Demir & Gerşil, 2008: 68, Parlak & Özdemir, 2011: 1, Şimşek, 2014: 138), ekonomik kriz ve işsizlik (Demir & Gerşil, 2008: 68), sektörel yapıda meydana gelen değişimler-hizmet sektöründeki gelişmeler, ekonomik gelişmeler ve artan rekabet, işgücü niteliği, ücret sistemleri, kesimler arası uzlaşma ve diyalog, çalışanların değişen ihtiyaçları sayılmaktadır (Kaya & Burtan Doğan, 2016: 1073-1077, Kördeve & Aydın, 2016: 30-32, Yücel, 2017: 2821, 2822). İşgücü piyasası esnekliği, esnekliğin çeşitlerine göre birçok başlık altında incelenmektedir. Çalışma hayatında esneklik türleri; dışsal sayısal esneklik, içsel sayısal esneklik (çalışma süreleri esnekliği), işlevsel esneklik, finansal(mali) esneklik (ücret esnekliği) olarak sayılabilmektedir. Dışsal sayısal esneklik; işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğinin, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliğine ve yeni üretim tekniklerine göre azaltılıp artırılması olanağını ifade etmektedir. İçsel sayısal esneklik; işverenin işçi sayısını değiştirmeden, dünyada yaşanan yoğun rekabet, değişen hizmet ve üretim taleplerine, teknolojiye uyum sağlayabilmek için çalışma saatleri ve çalışma programı üzerinde değişiklik yapabilme imkânı olarak tanımlanmaktadır. İşlevsel (fonksiyonel) esneklik; işverenin çalışanlarını aynı işletmede istediği yer ve zamanda farklı işlerde veya farklı departmanlarda çalıştırması anlamına gelmektedir, işbölümünün aksine iş paylaşımı kavramını içermektedir. Finansal esneklik; işverenin işgücü piyasası ya da rekabet

koşullarının değişmesi doğrultusunda çalışanlarının ücretlerini şartlara göre ayarlayabilme serbestisi olarak tanımlanmaktadır (Demir & Gerşil, 2008: 69-71, Doğrul & Tekeli, 2010: 13,14, Göktürk, 2007: 209,210; Kaya & Burtan Doğan, 2016: 1078, Parlak & Özdemir, 2011: 5, 6, 30-32, Taşoğlu & Limoncuoğlu, 2010: 78, 79, Zeytinoğlu, 2006: 193, 194, Zeytinoğlu, 2012: 160-162). İşgücü piyasasına esneklik kavramının girmesiyle yeni çalışma modelleri ortaya çıkmaktadır. Atipik çalışma modelleri olarak da adlandırılan bu modeller esnek çalışma modelleridir ki istihdam ilişkilerindeki esneklikten bahsetmektedir. Esnek çalışma modelleri arasında; tele-çalışma, evde çalışma, belirli süreli çalışma, kısmi zamanlı (part-time) çalışma, çağrı üzerine çalışma, alt-işverenlik (taşeronluk), ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış haftada çalışma, geçici iş ilişkisi (dönemsel çalışma), iş paylaşımı (job-sharing), vardiyalı çalışma, kısa çalışma, fazla çalışma, telafi çalışması gibi kavramlar sayılmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma, normal çalışma süresinden daha az sürede çalışma anlamına gelmektedir (Koç & Görücü, 2011: 150, Şafak: 2). Tele-çalışma, işyerinden uzakta bilgi ve iletişim araçlarıyla yapılan çalışmadır. Evde çalışma, işçinin seçtiği yerde genelde kendi evinde çalışmasıdır. Belirli süreli çalışma, hizmet sözleşmesinin belirli bir süre için yapılmasıdır. Çağrı üzerine çalışma, işverenin işçinin emeğine ihtiyaç duyduğunda işçiyle hizmet sözleşmesi yapması ya da işverenle işçinin önceden yaptıkları hizmet sözleşmesi üzerine işçinin belirlenen sürelerde çalışmasıdır. Ödünç iş ilişkisi, işçinin işveren tarafından başka bir işverene geçici süreliğine çalıştırılmak üzere devredilmesidir. İş paylaşımı, bir işin birden fazla işçi tarafından kısmi süreli yapılmasıdır. Telafi çalışması, zorunlu nedenlerle işin durması ya da ulusal bayram ve genel bayramlardan önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi sonucu işverenin iki ay içinde çalışılmayan süreleri işçilere çalıştırması sonucu eksik kalan çalışmanın tamamlanmasıdır. Kısa çalışma, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin işveren tarafından geçici olarak önemli ölçüde azaltılmasıdır. Fazla çalışma ve serbest zaman kullanımı, işverenin iş ve işyerinin ihtiyacı doğrultusunda işçiyi fazla çalıştırdığında, işçinin fazla çalışma karşılığı ücret yerine serbest zaman istemesidir. Yoğunlaştırılmış haftada çalışma ve denkleştirme yöntemi, haftalık ve günlük hukuki çalışma saatlerinin aşılması koşuluyla çalışma saatlerinin farklı dağıtılmasıdır. Taşeronlaşma, üretim maliyetlerini düşürmek ve emekten tasarruf sağlamak için büyük

işletmelerin bir işi yaptırmak maksadıyla "hizmet sözleşmesinin" yerine ticari bir sözleşme yapması sonucu işi başka bir işletmeye yaptırmasıdır. Vardiyalı çalışma, işçilerin birbirlerinin yerlerini alarak farklı gün ve gecelerde çalışma sürelerini düzenleme yöntemidir (Bolat & Seymen & Bolat, 2006: 7-18, Demir & Gerşil, 2008: 75-78, 82-85, Göktürk, 2007: 209,210; Kaya & Burtan Doğan, 2016: 1079, Koç, 2016: 2170-2185, Kördeve & Aydınlan, 2016: 32-34, Kördeve & Aydınlan, 2016: 278, 279, Kuşaksız, 2006: 20, Parlak & Özdemir, 2011: 10-44, Selamoğlu, 2002: 43, Şimşek, 2014: 141, Taşoğlu & Limoncuoğlu, 2010: 80-82, Zeytinoğlu, 2006: 197-200, Zeytinoğlu, 2012: 162-171).

2. Kadın Emeği Ve Kadın İstihdamı Önündeki Engeller

İnsanlık tarihi boyunca kadınlar gerek ev içinde gerekse ev dışında ekonomik hayatın içinde çalışma yaşamında aktif rol oynamaktadırlar (Gönüllü & İçli, 2001: 82, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 110, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 1). Toplum bilimciler, kadının aile içindeki iş payının göçebe olarak yaşayan avcı-toplayıcı toplumlarda günümüze kıyasla daha çok ve daha önemli olduğunu belirtmektedirler. Avcı-toplayıcı toplumlarda biyolojik temele dayalı ilk iş bölümü erkeğin avcılık kadının toplayıcılık işlerini üstlenmeleriyle gerçekleşmektedir (Şenel, 1985'ten akt. Yorgun, 2010: 170). Fiziki özelliklere dayalı bu iş bölümü süreç içinde sosyo-kültürel değişiklikler ve üretim tarzında ortaya çıkan gelişmeler nedeniyle cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde derinleşmektedir. Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü, erkeğin "eve ekmeği getiren" olarak piyasa işlerini üstlenmesine bağlı olarak erkek egemen bir ekonomik hayatın gelişmesine neden olmaktadır. Kadının yapısı gereği doğurganlık ve annelik vasıflarına sahip olması toplumda "Kadının yeri, evidir." düşüncesini yerleştirmekte ve kadın hane içinde ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi gönüllü işlerle ilgilenmek durumunda kalmaktadır (Gönüllü & İçli, 2001: 82, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 110, Şahbaz Kılınç, 2015: 126, Özer & Biçerli, 2003: 57, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 1,2, Toksöz, 2015: 37, Yorgun, 2010: 170). Günümüz çalışma hayatında da kadınların istihdam edildikleri işlerin evde yaptıkları işlerin benzeri işler olduğu görülmektedir (Yorgun, 2010: 170). Feodal toplumlarda üretim hane içi tüketim için gerçekleştirilmekte, hane içi üretimden kadın sorumluyken hane dışı üretimden tüm aile bireyleri sorumlu olmakta, ancak haneye odaklı üretim ve çalışma hayatı birbirinden kesin

çizgilerle ayrılmamaktadır. Sanayi Devrimi öncesi şehir hayatında da kadın yine ev işlerini üstlenmekte iken erkekler zanaatçılıkta uzmanlaşmaktadır (Atasü Topçuoğlu, 2012: 3). Sanayi Devrimi ile değişen toplum yapısı kadınların ev dışı işlerde çalışmasının önünü açmakta ve kadınların ev dışı işlerde çalışma oranları bu süreçle artmaktadır (Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 111). Sanayi Devrimi'yle ev ve iş ayrılmakta, işgücüne olan ihtiyaç kadın ve çocuk istihdamını hızlandırmaktadır. Böylelikle kadın hem gelir getirici konuma gelmekte hem de ücretsiz ev işleri yine kadına yük olmaktadır (Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 2). Makinelerin icadıyla oluşan muazzam meta üretimi, işçi ihtiyacını arttırdığından ucuz kadın ve çocuk emeği erkek emeğinin yerine geçmekte, kadın emeği yedek işgücü haline dönüşmektedir. Kadın çalışanlar çocuk çalışanlarla büyük sömürüye maruz kalmakta sefalet ücretleriyle günlük 12 saati aşan çalışma süreleri ve sağlıksız çalışma koşullarında canları pahasına çalışmak zorunda bırakılmaktadırlar. “Ev” kavramının yok olduğu, kölece işçileşmenin yaşandığı bu karanlık dönem sendikalaşma ile işçi haklarının savunulmaya başlanmasıyla sona ermekte 20. yüzyıl başlarında “ev” ve “iş” kavramları birbirinden ayrılmaktadır. Ancak bu ayrışma toplumsal cinsiyetten bağımsız yaşanmamakta yedek işgücü olarak görülen kadın, erkek egemen sendikal faaliyetler sonucu ücretsiz işçi olarak ev eksenli çalışmaya devam etmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2012: 3,4, Bozkurt Çakır, 2016: 51,52, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 111, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 2,3, Yorgun, 2010: 170,171). Sanayi Devrimi ve sonrasında kapitalizmin yaşadığı krizler yeni üretim modelleri ve işgücünün yeniden dönüştürülmesi sayesinde atlatılabilmektedir. Fordist üretim tarzıyla üretimin verimliliştirilmesi sağlanmakta, yaratılan kitlesel üretimle kadın emeği çalışma hayatında yerini almaktadır. Fordist dönemde, kentleşmenin artmasıyla beraber kadın emeğinin işgücüne katılımı düzenli ve görece iyi ücretlerin sayesinde ve diğer koşulların sağlanmasıyla etkilenmektedir (Bozkurt Çakır, 2016: 52). 1970’li yıllarda küreselleşmeyle beraber Fordist üretim küresel rekabet karşısında yetersiz kalmakta ve piyasaların dönüşümü ile atlatılan kriz Post-Fordizmi beraberinde getirmektedir. Post-fordizm ile kapitalizm işgücü maliyetlerini düşürerek rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla “çekirdek” işçilerin sayısını azaltarak, hızlı bir şekilde işe alınabilen ve gerektiğinde aynı hızla ve maliyetsiz biçimde işten çıkarılabilen bir işgücüne yani “çevre” işgücüne ihtiyaç duymaktadır (Bozkurt Çakır, 2016: 52, Çoban: 85).

Üretim yapısı ve üretim sürecinin değişimi ile kadın işgücüne olan talep artışı sağlanmakta, beden gücü önemini yitirmekte, tarım sektöründe çalışanların payının küçülmesi ve hizmetler sektörünün gelişmesi nedeniyle, kadın çalışanların sayısı iş hayatında artmakta, kadın ücretli çalışmaya başlamaktadır (Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 111).

Kapitalist üretim süreci, kadının evde çalışmaktan uzaklaşmasına emek piyasalarında özgür emek olarak yer almasına yardımcı olmaktadır. Fakat aile kavramı ve hukuki, toplumsal ve ahlaki kurallar bütünü, kadının biyolojik ve toplumsal üretimi, kadının çalışma hayatında yer almasında dahi geçerli olmaktadır (Çakır, 2016: 52). Çalışma hayatına katılan kadınlar, kadın istihdamında engeller ve iş hayatında sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadının işgücüne katılımının önündeki engeller arasında, medeni durum, sosyal ve kültürel etkenler, kentleşme, eğitim ve ekonomik koşullar yer almaktadır. Kadının çalışmasının önündeki en önemli faktör aile faktörüdür. Geleneksel aile yapısı gereği kadın cinsiyete dayalı işbölümü dolayısıyla çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev işleri ile ilgilenmekte ve ev eksenli çalışmaktadır, erkek ise gelir getirici işte çalışmaktadır. Bu nedenle bekâr kadınların işgücüne katılım oranlarının evli kadınların işgücüne katılımına oranla görece daha fazla olduğu bilinmektedir. Evli kadın istihdama katıldığında ev içindeki iş bölümünde herhangi bir değişiklik olmamakta, kadın hem ev işlerini hem de gelir getirici işi yüklenmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2012: 7, Hüseyinli & Hüseyinli, 2016: 112, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 3). Sanayileşmeyle birlikte köyden kente göçün hızlanması sonucu tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın, vasıf ve eğitim düşüklüğü nedeniyle ve çalışma koşullarının ağırlığı sebebiyle sanayide istihdam edilememektedir (Berber & Yılmaz Eser, 2008: 4, Bozkurt Çakır, 2016: 59, Karabıyık, 2012: 235, Toksöz, 2015: 47). Kadınlar evde el işi veya parça başı işlerle çalışıp gelir getirirler dahi bunlar istihdam olarak kabul edilmemekte, boş zaman faaliyetleri olarak nitelendirilmektedir (Dedeoğlu, 2000: 160). Ekonomik koşullar da kadın istihdamını etkilemekte, ekonomik kriz dönemlerinde kadınlar iş bulmakta zorlanmakta ve iş sahibi kadınlar işverenler açısından evlilik, doğum gibi sorunları olduğundan işten öncelikli olarak çıkarılabilmektedir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu zamanlarda ise kadının işgücüne katılımı artabilmekte ancak çalışan kadınların durumu olumsuz etkilenebilmektedir (Karabıyık, 2012: 235, Selçuk & Tuzlukaya, 2013: 4). İstihdamsız büyüme politikaları işsizliği

arttırmakta ve işsizliğin kadınlar ile gençler arasında yüksek seyrettiği görülmektedir (Yüceol, 2017: 58). Kayıt dışı istihdam kadınların işgücüne katılımının önündeki engeller arasında yer almaktadır (Şahinli & Şahbaz, 2013: 85). Cinsiyete göre kayıt dışı istihdamın dağılımı incelendiğinde, kadınların kayıt dışı çalıştırılma eğiliminin erkeklerin kayıt dışı çalıştırılma eğiliminden yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlar yoğun olarak tarım, hizmet, tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çalışmakta olup bu sektörlerde kayıt dışı çalıştırma mümkün olabilmektedir (Çakır, 2008: 36). Kayıt dışı çalışma, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir. Kadın emeğinin değersizleştirilmesi, kadınların işgücü piyasasındaki yedek işgücü (ikincil) konumları, neo-liberal yeniden yapılandırma politikaları, kaynaklara ve kamusal hizmetlere erişimde eşitsizlik, sosyal koruma eksikliği gibi konular dâhil genel anlamda toplumsal hayatta kadınlara yönelik eşitsizlikler ve cinsiyete dayalı iş bölümüyle sözü edilen konular ayrıca kadınların yoksullaşmasına ya da diğer bir deyişle yoksulluğun kadınlaşmasına yol açmaktadır (Yüceol, 2017: 57). İşgücü piyasalarında kadınların maruz kaldığı eşitsizlik, güvencesizlik, ayrımcılık gibi sorunlar ayrıca kadınların emek piyasasından emeğini tamamen çekmesiyle ya da esnek istihdama çekilmesiyle sonuçlanabilmektedir (Bozkurt Çakır, 2016: 59,60, Çakır, 2008: 29). Son yıllardaki kadınların çalışma eğilimlerine bakıldığında kadın istihdamının düşmesinin yanı sıra kadın istihdamının esnek çalışma biçimlerinde arttığı söylenebilmektedir. Kadın iş-yaşam dengesini kurabilme kolaylığı açısından bu çalışma biçimini tercih etmektedir. Vasıflı, eğitilmiş ve yüksek ücretle çalışan kadın, çocuk bakımı ve ev işleri cinsiyete dayalı iş bölümü gereği üzerinde olan yükleri başkalarını çalıştırarak hafifletebilmektedir. Ancak genel anlamda düşük ücretlere çalışan kadınların bu yükleri çalışmasının karşılamaması sonucu çalışmamayı tercih etmektedirler (Soyseçkin, 2015: 257, 258). Mevcut koşullar dâhilinde esnek çalışma modellerinin kadınların iş hayatına atılmalarını kolaylaştırdığı söylenebilmektedir. Ancak esnek çalışma biçimleri denildiğinde akla gelen kötü ve güvencesiz işler kadın istihdamı açısından olumlu görünmemektedir. Bu nedenle güvenceli, çalışma biçimini ve saatlerini kadının kendi yaşamına göre ayarlayabildiği esnek çalışma biçimleri kadınlar tarafından tercih edilmektedir.

3. Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamı

II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanan Fordist üretim biçimi vasıfsız işçi ve iyi belirlenmiş iş tanımını esas almaktadır. Özellikle 1970'lerden sonra küresel rekabetin artması Post-Fordizm üretim sisteminin doğmasına neden olmaktadır (Özer & Biçerli, 2003: 59). 1970'lerden itibaren küreselleşmenin doğurduğu sonuçlar üzerine durulduğunda kadın emeğinin yedek işgücü olarak istihdamının arttırıldığı söylenebilmektedir. Küreselleşmenin doğurduğu sonuçlar; üretimin merkezden çevreye kayarak taşeronluk ağları ile organize edilmesi, gelişmekte olan ülke ekonomilerinin ağırlıklı olarak emek yoğun sektörlerden oluşması ve tekstil gibi ağır sanayi olmayan emek yoğun sektörlerde düşük ücretli kadın istihdamının yaratılması, çalışma koşullarının belirsizleşerek kayıt dışı istihdamda kadın istihdamının artırılması, işsizliğin ve ülkeler arası gelir adaletsizliğinin artması şeklinde özetlenmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2012: 6). Küresel rekabetle Fordizmin yetersiz kalması krizlere neden olmakta ve bu krizler esnek üretim biçimleri ve esnek çalışma modellerinin uygulanmaya başlanmasıyla atlatılmaktadır. Üretimin esnekleşmesiyle işletmelerin yarı zamanlı (part-time) ve geçici personel istihdamına yönelmeleri aile içi sorumlulukları sebebiyle emek piyasalarından çekilen kadınların işgücüne katılımını sağlamaktadır (Özer & Biçerli, 2003: 59). İstihdamda kadınlara uygulanan ayrımcılık, düşük ücretler, kayıt dışı istihdam, ev işlerinin uzantısı düşük vasıflı işler, kadınların yüksek ücretli düzgün işlere erişiminin önündeki engeller olarak sayılmaktadır. Bu engelleri aşmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının uygulanması kapsamında esnek istihdamdan bahsedilmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2012: 81,82). Aile ve iş yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyen bu politikaların temel amacı, kadınların ailedeki rolleriyle emek piyasası aktivitelerini birleştirmek, erkeklerin ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla çocuk ve yaşlı bakımında kadına yardımcı olmasını sağlayarak kadın istihdamını teşvik etmektir. Esnek çalışma ile aile yaşamına uyumlu alternatif çalışma modellerine doğum izni, ebeveyn izni ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler dâhil edilmekte ve üçüncü nesil politikalar formüle edilmektedir (Dedeoğlu, 2009: 52). Buna örnek olarak Avrupa Birliği (AB)'nin emek piyasası sorunlarının doğurduğu sıkıntıları gidermek için aldığı aktif iş piyasası önlemlerinden oluşan Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) verilebilir (Bozkurt Çakır, 2016: 57). Avrupa

İstihdam Stratejisi hedefleri; girişimciliği teşvik etmek, iş kurmayı kolaylaştırmak, işsizlik oranlarını düşürmek, istihdam oranlarını artırmak, iş-yaşam dengesine dikkat ederek çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak, aktif yaşlanmaya dikkat etmek, pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek, esnek çalışma ve güvence arasındaki dengenin iş kanunları ile kurulmasını sağlamak, okuldan işe geçişi kolaylaştırmak olarak sıralanabilir (Yılmaz Eser & Terzi, 2008: 237, 238, European Parliament, 2010: 39, Öz & Karagöz, 2015: 109). Ayrıca Avrupa İstihdam Stratejisi bağlamında kadın ve erkeklere eşit iş fırsatlarının sağlanması hedeflenmektedir (Kesici, 2011: 84). Avrupa İstihdam İşgücü Kurumu, üye devletlerden ve sosyal ortaklarından kadınların işgücüne katılım oranlarının artırılması ile ilgili olarak; cinsiyetler arası ücret farklılıklarının göz önünde bulundurularak ücret ve vergilerde kadınların istihdama katılımındaki ekonomik engellerin kaldırılması, çocuk bakımının varlığı, kalitesi ve ulaşılabilirliği, meslek edinmenin kolaylaştırılması, esnek çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi teşvik edici çalışma biçimlerinin geliştirilmesi, dezavantajlı kadınların özel ihtiyaçlarının karşılanması bağlamında önlemler alınması hususlarını yerine getirmelerini istemektedir (Kesici & Selamoğlu, 2005: 46). OECD ülkelerinde kısmi süreli istihdam içinde erkek çalışanların oranı düşük bulunmaktadır. Ekonomik gelişme ile kısmi süreli işlerin artması ve bu işlerin kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesi sonucu kadın istihdamında artış gözlemlenmektedir. Kadınların yanında esnek çalışma biçimlerini genç ve yaşlı erkekler de tercih etmektedir (Ekin, 1991: 31, Kul Parlak, 2016: 120). Esnek çalışma biçimlerinde en çok kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların istihdam edilmesi güvence ihtiyacının bu gruplar üzerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Güvenceli esneklik ile işgücü piyasası içindeki veya dışındaki bu dezavantajlı grupları koruma amacı güdüldüğü görülmektedir. Güvenceli esnekliğin önemli unsurları arasında zayıf grupların istihdam edilebilirliğinin artırılması, sosyal güvenliklerinin ve gelir güvencelerinin sağlanması sayılabilmektedir (Çakır, 2009: 82). Avrupa Birliği de güvenceli esneklik kavramını ön plana çıkarmaktadır. Böylelikle esnek çalışma kavramı güvencesiz, düşük ücretli, kötü işler kapsamından hukuki düzenlemelerle kurtularak insana yakışır iş bağlamında kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalara çevrilebilmektedir.

Kısmî süreli işlerin çoğunluğu sosyal devlet uygulamalarının kurumsal nitelik taşıdığı AB ülkelerinde “aile ve iş yaşamını uyumlaştırma

politikaları” kapsamında kadınlarca gerçekleştirilmektedir (Çoban: 86). Türkiye’de de Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında işgücü piyasasına yönelik kadın ve gençlerin istihdamının teşviki ve çalışma hayatının esnekleştirilmesi tedbirleri alınmaktadır. İşgücü piyasasının geliştirilmesi amacıyla IX. Kalkınma Planında güvenceli esneklik ile işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli hale getirilmesi, düzgün işlerin çoğaltılması, kayıt dışı istihdamın azaltılması, işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar gibi dezavantajlı gruplar için fırsat eşitliği sağlanması hedeflenmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 13- 27). Güvenceli esneklik ile işgücü piyasasındaki dezavantajlı grupların yani kadınlar, gençler ve ileri yaştaki çalışanlar gibi çevresel işgücünün iş, gelir ve istihdam güvencesine yönelik önlemler önerilmektedir (Çakır, 2009: 84). Ulusal İstihdam Stratejisi ile 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki sorunların çözümüne yönelik dört temel politika eksenini belirlenmiştir. Bunlar; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesidir. X. Kalkınma Planı’nda işgücüne katılımın önündeki engellerin kaldırılması, işgücüne erişimde dezavantajlı grupların katılımını teşvik edecek yeni uygulamalara gidilmesi, kadınların işgücüne katılımını ve işgücünde kalmalarını sağlamak amacıyla 0-5 yaş arası çocuk bakım ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin erişilebilir, karşılanabilir ve uluslararası standartlara uygun kalitede olması, bu konuda yerel yönetimler ile devletin gerekli yasal ve kurumsal altyapılar gerçekleştirilmesi ve etkin politikalar oluşturması hedeflenmektedir. Kadınların geleneksel görevlerinden sayılan çocuk ve yaşlı bakımı gibi konularda kamu tarafından ya da piyasa mekanizmaları tarafından yapılan çalışmalara yönelik destek ve teşviklerin verilmesi öngörülmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisi’nde de yer almakta olan, yaşam döngüsü içinde aile bakım sorumluluklarının arttığı dönemlerde (doğum ve bebek bakım dönemleri) erkeklerin ve kadınların esnek çalışma ile esnek ebeveyn iznini birlikte kullanabileceği ve kamusal çocuk bakım hizmetlerinden faydalanabileceği iş ve aileyi uzlaştırmaya yönelik bir çalışma modelinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, AB Konseyi’nin direktifi doğrultusunda ebeveyn izninin yasalaşması gerekmektedir. İş kanunu kapsamında olup çoğunlukla kanun tarafından koruma altına alınmayan kadınlarca yerine getirilen ev hizmetleri ve evde bakım hizmetleri

konusunda yasal eksikliklerin giderilerek bu çalışanlara da diğer işçilerle eşit sosyal güvenlik uygulamalarının temini gerekmektedir. Cinsiyet eşitliği önündeki engeller ve ayrımcı muamelelerin önlenmesi, cam tavan uygulamalarıyla mücadele edilmesi, kadınların ekonomik hayata girişini kolaylaştıracak özel girişimcilik uygulamalarının hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 29- 64).

Dünya Bankası'nın Cinsiyet Farklılıkları Raporu'na göre dünya genelinde kadınların istihdam oranı erkeklerin istihdamına oranla daha düşüktür. Kadınların evlenmeleri, hane içi sorumlulukları ve çocuk sahibi olmaları ya kadınları istihdamdan uzaklaştırmakta ya da kısmi süreli çalışma, serbest çalışma veya kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Avustralya, Hollanda, Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelerde evli ve çocuklu kadınlar kısmi süreli çalışmayı tercih etmekte ve yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmakta ayrıca çalışma saatlerini değiştirmeyi düşünmemektedir. Avusturya, Almanya, İsviçre ve Birleşik Krallık'ta hane içi sorumluluklarından dolayı yarı zamanlı çalışan kadınların yüzdesi, yüzde 40'ın üzerinde olup oldukça yüksek izlenmektedir. Gelişmiş ülkelerde hane içi sorumlulukları olan kadınların daha esnek çalışma düzenlemeleri, serbest meslek sahibi olmaları ve ücretsiz aile istihdamı kapsamında istihdam edilmeleri daha olası görünmekte iken gelişmekte olan ülkelerde esnek çalışma biçimleri düşük ücretli, düşük kaliteli işler şeklinde ya da kayıt dışı istihdam olarak ortaya çıkmaktadır. Esnek istihdam tam zamanlı istihdamın gerçekleşmediği durumlarda da kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Esnek çalışmanın gerekli düzenlemelerle mümkün olması, işgücü piyasasında kadınlara yönelik işlem maliyetlerini azaltabilen, kadınların piyasadaki üretkenliklerini artırabilen ve ücretli çalışmaya zaman ayırmalarını arttıran kurumsal bir değişiklik olarak görülmektedir. Kısmi zamanlı çalışma gibi daha fazla istihdam olanağı sağlayan kurumsal değişiklikler, kadınların mevcut zaman kısıtlamalarını hafifletebilir ve istihdama yönlendirebilir. Ancak esnek çalışma düzenlemeleri çocuk, yaşlı bakım hizmetleri gibi tamamlayıcı önlemlerin yokluğunda kadınların istihdam oranları üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabilmektedir. İş-yaşam dengesini kurabilmek adına esneklik bir şirketin organizasyon ve kültürünün uyarlanması gereken iş modelinin bir parçası olabilmelidir. Esneklik yalnızca kadınlara yönelik bir politika olarak görülmemeli ancak şirketler annelik iznini en iyi şekilde yönetmeli ve kadının işe dönüşüyle kariyer ve

ücret imkânlarının önü kesilmemelidir (The World Bank, 2012: 220-342). ILO'nun düzgün iş araştırmaları için iş-yaşam dengesi bir ölçek olarak kullanılmaktadır. Düzgün iş için bir gösterge olarak kabul edilen esnek çalışma saatleri, kadın istihdam oranları, çocuk bakım olanakları ve yaşlanmayla ilgili veriler ülkelerarası karşılaştırmalara olanak sağlamaktadır. Kadının çalışıp ev, aile ve çocuklarla ilgili sorumlulukları üstlendiği durumlarda iş-yaşam dengesine ilişkin sorunlar üst düzeye çıkmaktadır. Bu sorunlarla ilgili farklı ülkelerde yapılan araştırmalar sonucunda kadınların iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda iyimser olduklarını ve iş yaşamlarında sağlanması gereken esneklik düzenlemeleriyle iş ve hane içi sorumlulukları sorunsuz olarak yürütebileceklerine inandıklarını ortaya koymaktadır. (Kağnıcıoğlu, 2013: 24-26).

Kadınlar erkeklere göre esnek çalışma uygulamalarına daha fazla eğilim göstermektedirler. Hem aile hayatı hem de iş hayatını birlikte sürdürmeye çalışan kadınlar esnek çalışma modellerine sıcak bakmaktadırlar. Çocuklu aileler için esnek çalışma ile farklı izin sistemleri geliştirilerek çalışanlara avantajlar sağlanabilmektedir. Kördeve'nin (2017) yaptığı araştırmaya göre kadınların çalışma hayatına katılımının arttırılmasına esnek çalışma uygulamaları katkı yapmaktadır. Kördeve'nin yaptığı araştırmanın amacı da, çalışma hayatındaki kadınların esnek çalışma modellerine bakış açılarının araştırılarak, çeşitli engeller sebebiyle iş gücüne katılamayan kadınların çalışma hayatına katılmasını sağlamak için yeni yöntemler geliştirmektir (Kördeve, 2017: 143, 149). Yeni ekonomik düzen ve gelişen teknoloji kapitalizmin esnekliğe dönüşümünü zorunlu kılmakta, işgücü piyasalarında istihdam olanaklarını esnek çalışma şeklinde yaratmaktadır. İşverenlerin ihtiyaç duyduğu esnek istihdam kadınların iş-yaşam dengesi açısından olumlu görünmektedir. Ancak kadının iş güvencesi, istihdam güvencesi, sosyal güvenlik, terfi, emeklilik hakları göz ardı edilmeden gerekli yasal düzenlemelerle esnek çalışmasının önü açılabilir. Yenilenen çalışma hayatında çalışma saatlerinin fazlalığından çok verimlilik önemli olduğundan artık esnek çalışma kötü işler kapsamında görünmemektedir. Kurumsal firmalar dahi esnekleşmeye gitmekte iş tanımları bu yönde değişmektedir.

SONUÇ

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü günümüzde de etkisini sürdürmekte, kadının ev işleri ve bakım hizmetleri görevleri devam etmektedir. Kadın çalışsa dahi hem iş sorumluluğu olmakta hem de ev işlerini yüklenmek durumunda kalmaktadır. Kentleşmeyle birlikte kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, çekirdek işgücü içerisinde yer alan kadın sayısını sürekli artırmakta ancak kadın çalışanların çoğunlukla evlilik öncesi ya da doğum öncesi iş yaşamında yer aldıkları gözlemlenmektedir. Bu nedenle kadınların ortalama çalışma süreleri beş ile sekiz yıl arasında ölçülmektedir. Evlilik veya doğum ile hane içi sorumlulukları artan kadın emek piyasasından ya çekilmekte ya da çekilmek zorunda kalmaktadır. Ev işleri, evde yapılan parça başı işler istihdamdan sayılmamakta ve kadının emeği görünmez hale gelmektedir. Ayrıca Dünya Bankası'nın Cinsiyet Raporu'na göre kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olduğu belirtilmekte aile şirketlerinde çalışan kadınların da emeğinin görünmez olduğuna dikkat çekilmektedir. İlk başlarda güvencesiz, kötü işler olarak tanımlanan part-time işlerin kadınlar tarafından hane içi sorumlulukları nedeniyle daha fazla tercih edildiği göz ardı edilememektedir. Kadınlar aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla güvencesiz de olsa ailevi sorumluluklarını aksatmadığı bu tip işlere çokça yönelmektedirler. Kadın doğası gereği doğum ve annelik gibi iş hayatını etkileyen faktörlere sahiptir. İşverenler de kadının bu durumunu bilmekte, olası krizlerde öncelikle kadın çalışanları işten çıkarmayı tercih etmektedirler. Yine işletmelerde dahi kadınlar eve ek gelir getiren işgücü olarak görüldüğünden ücret, terfi ve yan haklarda ayrımcılığa maruz bırakılmaktadırlar. Evlilik, doğum, çocuk ve yaşlı bakımı sorumlulukları üzerinde olan kadın kendisi de işgücü piyasalarından çekilmek isteyebilmektedir. Bunun nedeni, kadının kazandığı ücretin genellikle bu hizmetleri karşılamaya yetmemekte olması ya da kadının bu sorumluluğu başlı başına kendisinin üstlenmek istemesidir. Diğer bir açıdan bakıldığında çalışma hayatında çeşitli ayrımcılıklara maruz kalan kadınlar güvenmiş işgücü haline dönüşebilmektedirler. Kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları hala gündemdedir. Doğum nedeniyle kadının terfi olanakları kısıtlanmakta işe dönüşte performans problemleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelindiğinde kadın cam tavan sendromuyla karşılaşmaktadır, bu pozisyonlara genelde erkekler

tercih edilmektedir, erkeklerin tercih etmediği yüksek stresli olarak belirtilen yöneticilikler kadınlara bırakılabilmektedir.

Sosyal Devlet anlayışıyla hükümetlerin ve hükümetler üstü kuruluşların sosyal politika yapıcıları haline gelmesi kadının çalışma hayatındaki sorunlarını da ele almayı hızlandırmaktadır. Günümüz sosyal politikalarında işsizlik, istihdam, eğitim, iyi yaşam aktörleri irdelenmekte ve ülkelerin gelişimleri için önem arz etmektedirler. Sosyal politikalarla istihdam oranları yükseltmek istenmekte, kadın istihdamına ayrıca yer verilmektedir. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalar ulusal istihdam stratejilerinde ya da Avrupa Birliği gibi ulus üstü kurumların istihdam stratejilerinde planlanmaktadır. Özellikle üyesi olan veya üyeliğe aday olan birçok ülkeyi etkileyen Avrupa İstihdam Stratejisi kadın istihdamının artırılması hedeflerine ayrıca önemle yer vermektedir. Avrupa ülkelerinde kadınların esnek çalışma biçimlerine yönelmeleri bu hedeflerle de desteklenmektedir. Ancak kadınların esnek çalışma ile eksik istihdama itilmesi amaçlanmamaktadır. Bu stratejilerin amaçları kadın istihdamını artırmayı iş-özel yaşam dengesi ile gerçekleştirmektir. Esnek çalışma kavramı güvence kavramı ile bir arada anılmaktadır. Güvenceli esneklik kavramı ile kadınların esnek çalışma biçimlerini tercih etmesi onları güvencesiz bırakmamaktır. Gerekli yasal düzenlemelerle esnek çalışma biçimleri desteklenerek kadınların çalışma hayatına erişimi kolaylaştırılmaktadır. Ayrıca ev işleri ve bakım hizmetleri için yalnızca kadınlara değil erkeklere de gerekli izinler tahsis edilerek iş-özel yaşam dengesi uyumlaştırılmaya çalışılmaktadır. Kadının üzerindeki bakım yükü devletlerin bakım hizmetlerini yüklenmesi veya firmaların yüklenmesinde kolaylık sağlanmasıyla hafifletilmeye çalışılmaktadır. Bakım hizmetleri kaliteli ve erişilebilir hale getirilmeye çalışılmakta böylelikle kadının çalışma hayatına girmesi kolaylaştırılmaktadır.

Esnek çalışma biçimleriyle zaten emek piyasasında yer almamış kadınlar da çalışma hayatına katılabilmektedirler. Esnek çalışma biçimleri kadınların iş yaşamına katılmasında ayrıca bir basamak olarak görülmektedir. Esnek çalışma ile iş hayatına adım atan kadın başarılı oldukça kendine özgüveni geliştirmekte ve tam zamanlı çalışmaya geçmek isteyebilmektedir. Ülkemizde İŞKUR gibi kurumların projeleri ile kadınlar

istihdama katılabilmekte, kadınlara özel girişimcilik teşvik edilmekte, KOSGEB gibi kurumlarca devlet tarafından desteklenmektedir.

Mevcut şartlarda daha önce çalışmamış kadınlar, işgücü piyasalarına güvenmiş kadınlar, çeşitli nedenlerle işgücü piyasalarından çekilmiş ya da çekilmek zorunda kalmış kadınlar esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilebilirler. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ani bir şekilde ortadan kaldırılamadığından hane içi sorumlulukları olan kadınlar esnek çalışma biçimleriyle desteklenebilirler. Esnek çalışma kadını sömürü aracı olarak kullanılmamalı güvenceli esneklik gibi yasal düzenlemeler ve devlet destekleriyle bu istihdam biçimi kadınlar lehine güçlendirilmelidir. Kadınların tercih etme oranlarının yüksek olduğu esnek çalışma biçimleri kadınların istihdamının artırılmasına yönelik planlanabilir.

KAYNAKÇA

ATASÜ TOPÇUOĞLU, R. (2012), Küreselleşme Ve Üretimin Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emeği, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2012, s.3-9

AYDINTAN, B. ve KÖRDEVE, M.K. (2016), Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 2/3 (2016), s. 27-48

AYDINTAN, B. ve KÖRDEVE, M.K. (2016), Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8/2 (2016) s. 277-292, ISSN: 1309-0712, DOI:10.20491/isarder.2016.179, <https://www.researchgate.net/publication/303949966>

BAYRAK, S. (2015), Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç'te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 3 / Sayı: 1 / Ocak-Nisan 2015 / Sayfa: 32-54

BERBER, M. ve YILMAZ ESER, B. (2008), Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:2 , Nisan 2008, ISSN: 1303-2860, s.1-16

BOLAT, T. ve SEYMEN, O.A. ve BOLAT, O.İ. (2006), Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları Ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 8 / 1 (2006). s. 1 – 30

BOZKURT ÇAKIR, N.(2016), Türkiye’de Esnek İstihdam Politikaları Ve Kadın Emeğine Etkisi, SAV Katkı, Sayı 3, Ekim 2016, s. 51-66

ÇAKIR, Ö. (2008), Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 31, Temmuz-Aralık 2008, s. 25-47

ÇAKIR, Ö. (2009), Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler, Sosyo-Ekonomi Dergisi, Temmuz-Aralık 2009-2, 090204, s.77-94

ÇOBAN, B., Kadın İstihdam Paketi: Kadın Emeğinin Esnekleşmesi, Diskar, s. 84-93, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_10.pdf

DEDEOĞLU, S. (2000), Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği, Toplum Ve Bilim 86, Güz 2000, ISSN 1300-9354, s. 139-170

DEDEOĞLU, S. (2009), Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, s. 41-54

DEMİR, F. ve GERŞİL, G. (2008), Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) 2008 / 2: 68-89

DOĞAN, M.S. (2005), 21. Yüzyılda Esnek Çalışma Biçimleri Ve Toplumların İş Hayatına Uygulanması, Sosyoloji Konferansları Dergisi,

Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt:2,Sayı:2,2018 143

Sayı:31,ISSN:1304-0243s.93-98,

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/view/1023005934/1023005458>

DOĞRU, Ç. (2015), İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Yıl:4 Sayı:7 (2015), ISSN:2146-7676, s. 109-130, www.ufuk.edu.tr

DOĞRUL, B.Ş. ve TEKELİ, S. (2010), İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2010, ISSN: 1309 -8012 (Online), s. 11-18

EKİN, N. (1991), OECD Ülkelerinde Kadın İşgücü ve İstihdam Sorunları, İ.Ü. İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, s.26-42, <http://dergipark.gov.tr/iuamk/issue/762/8208>, Görülme Tarihi: 04.05.2018 saat: 14.44

EUROPEAN PARLIAMENT (2010), Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy, The Lisbon Strategy 2000 – 2010 An analysis and evaluation of the methods used and results achieved, Final Report, Employment And Social Affairs <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf>, Görülme Tarihi: 03.05.2018 saat: 19.55

GÖKTÜRK, M. (2007), Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri Ve Yeni Çalışma Biçimleri, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 12, Yıl 9, Haziran 2007, s. 207-220

GÖNÜLLÜ, M. ve İÇLİ, G. (2001), Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile Ve İş İlişkileri, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Mayıs 2001, Cilt: 25, No: 1, s. 81-100

GÜNEY, A., Yeni Çalışma Paradigmalarında Banka Çalışanlarının İşe Karşı Tutumu, s.1-28, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/282951>

HÜSEYİNLİ, N. ve HÜSEYİNLİ, T. (2016), Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri Ve Hukuki Düzenlemeler, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (34) 2016, s. 108 – 137

KAĞNICIOĞLU, D. (2013), Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması Ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, cilt: 27, sayı: 1, OCAK 2013, s. 22-39

KARABIYIK, İ. (2012), Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, YIL 2012, CİLT XXXII, SAYI I, S. 231-260

KAYA, M. ve BURTAN DOĞAN, B. (2016), Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN:1304-0278, DOI:10.17755/esosder.55157, Yaz-2016, Cilt:15, Sayı:58 (1069-1099), www.esosder.org

KESİCİ, R. ve SELAMOĞLU, A. (2005), Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi Ve Geçirdiği Dönüşüm, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve

İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:7 Sayı:2 , Haziran 2005, ISSN: 1303-286, s. 25-51, www.isguc.org

KESİCİ, R. (2011), Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye'nin Uyumu, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s. 75-115

KOÇ, M. (2016), 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri, İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 7 2016, s. 2169-2192

KOÇ, M. ve GÖRÜCÜ, İ. (2011), 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s. 149-178

KÖRDEVE, M.K. (2017), Kadınların Esnek Çalışma Uygulamaları İle Çalışma Hayatına Katılımının Sağlanması, Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, s.135-151, ISSN-2149-6161

KUL PARLAK, N. (2016), İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (ISSN: 2146-3417) Yıl: 2016 – Cilt: 5 – Sayı: 2, s. 109-137

KUŞAKSIZ, A. (2006), Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri, Yönetim Ve Ekonomi, Yıl:2006, Cilt:13, Sayı:2, s. 19-29, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa

ÖZ, C.S. ve KARAGÖZ, S. (2015), Avrupa 2020 Hedeflerinin Avrupa İstihdam Stratejisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi, Bilgi Dergisi, Sayı: 31, Kış 2015, s. 99-122

ÖZER, M. ve BİÇERLİ, K. (2003), Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004,Cilt:3,Sayı:1,s.55-86,
<https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/502>

ÖZOĞLU, B. (2002), Eski Köye Yeni Adet Esneklik Uygulamaları, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Ocak 2002, s. 2-5

PARLAK, Z. ve ÖZDEMİR, S. (2011), Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferanstan, Sayı: 60, 2011/1, s. 1-60. , <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset>

SELAMOĞLU, A. (2002), Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (4) 2002/2: 33-63

SELÇUK F.Ü.ve TUZLUKAYA Ş.E. (2013), Çalışma Yaşamı ve Kadın, Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung and Aslı Şimşek (der.) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sorunlarına Toplu Bir Bakış (s. 4-16), Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları. s. 1-21
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36841635/ulku_ve_sule_kadin_ve_cailsma_yasami.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1526628851&Signature=%2FXUsDAaMaNUdMHIrNVifWiJ%2F2HI%3D&response-content-

disposition=inline%3B%20filename%3DCALISMA_YASAMI_VE_KADI
N.pdf

SOYSEÇKİN, İ. S. (2015), Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Refah Uygulamaları. Mülkiye Dergisi, 39(3), 245-270.

ŞAFAK, C., 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, Görülme Tarihi: 20.03.2018 saat: 9.57

ŞAHBAZ KILINÇ, N. (2015), Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi © Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9 (2015/2) ISSN: 2147-3668, s.120-135

ŞAHİNLİ, M.A. ve ŞAHBAZ, N. (2013), Tarımda Kadın İstihdamı: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumu, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 15 (25): 85-103, 2013 ISSN: 1309-9132, www.kmu.edu.tr

ŞİMŞEK, H.B. (2014), Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Sistemi Kapsamında Değerlendirilmesi, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi / Sayı:5, s.137-167, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyalguvence/article/view/5000152872>

TAŞOĞLU, J. ve LİMONCUOĞLU S.A. (2010), 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi Cilt 2, Sayı 2, 2010, ISSN: 1309 -8012 (Online), s. 77-85

TATLIOĞLU, E. (2012), Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği, Electronic Journal of Vocational Colleges, December/Aralık 2012, s. 69-84

T.C. KALKINMA BAKANLIĞI (2014), X. Kalkınma Planı 2014-2018, İstihdam Ve Çalışma Hayatı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara

THE WORLD BANK (2012), Gender Equality and Development, World Development Report 2012, Washington DC, Görülme Tarihi: 05.05.2018saat:12.46
<http://documents.worldbank.org/curated/en/492221468136792185/pdf/646650WDR0201200Box364543B00PUBLIC0.pdf>

TOKOL, A. (2000), Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, ISSN: 2148-9874, Yıl: 2000/ Cilt: 2 Sayı: 1 Sıra: 1 / No: 80, <http://www.isguc.org/?p=article&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, görülme tarihi: 20.03.2018 saat: 10.10

TOKSÖZ, G. (2015), Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz, Kaos GL Derneği ve TİE, Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele Paneli, DerleyenYıldızTAR,s.37-56, http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/c/a/calisma_hayatinda_ayrimcilik.pdf

UYANIK, Y. (2008), Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2 (2008). s. 209-224

ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, Ç. (2012), Türkiye’de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?, s. 80-90, Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?-Düzenleyen: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği,09–10Kasım2013,
<http://research.sabanciuniv.edu/24929/1/BaskaBirAileMumkunMu.pdf#page=80>

YILMAZ ESER, B. ve TERZİ H. (2008), Türkiye’de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 30, Ocak-Haziran 2008, ss.229-250

YORGUN, S. (2010), Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, SosyoEkonomi/ 2010-1/ 100109, Ocak-Haziran, s. 167-190

YÜCEL, E. (2017), Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma, International Journal of Human Sciences, ISSN:2458-9489, doi:10.14687/jhs.v14i3.4652, Volume 14, Issue 3, Year: 2017, p. 2818-2826.

YÜCEOL, H.M. (2017), Kentsel İşgücü Piyasalarında İşgücüne Katılım Zorlukları Ve Kadın İstihdamı, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergi Cilt 1 - Sayı 1 / ARALIK 2017, s. 49-63

YÜKSEL, İ. (2004), Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik Ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1) 2004, s. 47-58

ZENGİNGÖNÜL, O. (2003), Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı:4, s.157-171

ZEYTİNOĞLU, E. (2012), Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:11 Sayı: 22 Güz 2012/2 s.157-175

ZEYTİNOĞLU, E. (2006), İş Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2 s.191-202