



POLİTİK EKONOMİK KURAM SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ



-A İLE YA AMI DENGESİNİ SAĞLAMAYA
YÖNELİK TÜRKİYE UYGULAMALARI
Sebiha KABLAY¹ ve Yonca ELMA²

Özet

ve aile yaşamının dengesini sağlamaya yönelik politikalar kadınların istihdamını arttırmayı olumlu etkilemektedir. Bu çalışmada öncelikle iş-aile yaşamı dengesi kavramı incelenmiştir. Daha sonra ülkemizdeki iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar ele alınmıştır. Ülkemizde bu yöndeki uygulamaların sayısı yetersiz, kapsamı da dardır.

Abstract

Work and family life balance policies have a positive impact on women's employment. In this study, firstly the concept of work and family life balance is examined. Then, the practices that are discussed between work and family life balance in our country. In our country, the number of practices are insufficient and the scope is also narrow.

MAKALE BİLGİLERİ

Gönderim Tarihi

12.11.2018

Makale Kabul Tarihi

13.12.2018

Anahtar Kelimeler

aile yaşamı dengesi

iş-aile yaşamı dengesi

bakım hizmetleri

doğum izni

izin hakları

Keywords

work-family life balance

work-life balance

care services

maternity leave

leave rights

Orcid No

0000-0003-1292-684x

0000-0002-0795-7644

¹ Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye BF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

² Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD



Giri

Endüstrile me olgusu ekonomik, kültürel ve sosyal alanda de i imler ya anmasına ve bu de i imlerin sonucu olarak da çalı ma hayatında yeni olu um ve yakla ımlara neden olmu tur (Özen Kapsız 2002). Endüstrile me, teknolojinin kullanımı çalı ma hayatında insan faktörünün yer alma ekilerine etki etmektedir. Endüstrile menin ba langıcında kas gücünün kullanılması artarken, sonraki dönemlerde bilgi toplumuna geçi le birlikte insan faktörünün çalı ma hayatındaki rolü de de i mi tir. Bu geli meler geleneksel toplumlardaki aile içi üretimin yerinin artan oranda dı mekânlardaki i yerlerine bırakmasına neden olmu tur. Çalı ma hayatında artan uzmanla ma ve farklıla manın sonucu olarak kas gücü odaklı çalı ma (mavi yakalı) tarzı merkezi konumunu giderek yitirmi tir (Arslan 2012). Bu durum pek çok de i imin yanı sıra çalı ma hayatında kadına duyulan gereksinimi de arttırmı ve kadının aile içindeki; çocukların ve ya lıların bakımı, ev i leri gibi klasik anlamdaki rollerini yeniden ekillenmi tir (Mert vd., 2016). Bu süreç aynı zamanda aile yapısında da de iimleri beraberinde getirmi tir. Erkeklerin çalı tı ı tek kazanımlı aileler yerini hem erke in hem de kadının çalı tı ı çift kazanımlı ailelere bırakmı tir. De i en çalı ma ve aile ya amının sonucu olarak i ve aile dengesine yönelik politikalar zorunluluk haline gelmi tir (Ünlütürk Uluta 2015).

Kadınlara yönelik sosyal politikalar ise, ataerkil yapının a ır bastı ı toplumlarda “kadının görevi annelik ve olması gereken yer de evidir” dü üncesiyle gecikmi tir. Öyle ki Kıta Avrupa’sında 1990’lı yıllardan beri devletin yasal bir görevi olarak kabul edilen i ve aile ya amını dengelemeye yönelik poitikalar, Türkiye’de yakın zamana kadar gündeme bile alınmamı tır (Aydın vd., 2017).

Bu çalı manın amacı da i ve aile ya amı dengesine yönelik sosyal politika uygulamalarının neler oldu unun sunulmasıdır. Bu ba lamda ilk olarak i ve aile dengesi kavramı ele alınacak olup daha sonra da ülkemizde mevcut olan uygulamalardan bahsedilecektir.

- Aile Ya amı Dengesi Kavramı

Tanım olarak, hem i hem de aile olmak üzere iki alanın da isteklerinin kar ılanması olarak bilinen i -aile ya amı dengesi kavramı, bulundu umuz süreçte ula ılması gereken en büyük hedeflerden birisidir (Topgül 2016). Bireylerin toplumdaki statüleri ne olursa olsun i ve aile ya amına ait sorumluluklarını eksiksiz yerine getirme arzusu bu iki alan arasında denge kurulmasını zorunlu hale getirmi tir (Özen Kapsız 2002).



Bu dengeyi açıklamaya yönelik teori ise Clark (2000'den aktaran Topgöl 2016) tarafından “ - Aile Sınır Teorisi” olarak gelmiştir. Teoriye göre, bireylerin aile dünyası ve iş dünyası olmak üzere iki dünyası vardır. Kişiler gündelik hayatlarında bu sınırlardan geçerler. Kişiler hem kendi buldukları çevreyi etkilerken hem de o çevre tarafından şekillendirilirler. Teori de çalınan kişilerin aile dünyası ve iş dünyası arasındaki geçişlerde dengenin sağlanmasını açıklamaya çalışmaktadır. Birey, her geçtiği dünya için kendini şekillendirmek ve uyumla tırmak durumundadır. Bu teorideki temel alanlar ise “ev” ve “iş” alanlarıdır. İş ve aile dünyayı ifade eden bu alanlar birbiri ile uyumlu olabileceği gibi çatışma halinde de olabilir. Bu iki dünya arasındaki uyumun sağlanamadığı duruma ise “iş-aile çatışması” denilmektedir (Topgöl 2016). Çatışmanın sebebi ise, toplumlar geliştikçe bireylerin rollerinin de değişimi ve artmasıdır (Erben ve Ötken 2014).

Örneğin, bir kişi iş hayatında öğretmen, aile hayatında ise anne, ebeveyn veya karde olabilir. Birey(ler)den beklenen iş yaşamında sorumluluk sahibi, yetenekli, aile yaşamında ise efkati ve sevgi dolu olmalarıdır. Buna göre, erkek çalışanlar işlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğundan dolayı evlerinde annelik ya da babalık rollerini tam anlamıyla yerine getiremiyorlarsa veya aile yaşamındaki yoğunluk, iş yaşamındaki sorumlulukların gecikmesine neden oluyorsa “iş-aile dengesi” tehlikeye giriyor demektir (Baykal 2014).

Günümüzde ise hem erkek hem de kadın çalışanlar yoğun bir iş yükü ve uzun çalışma saatleri ile baş etmek durumundadırlar (Baykal 2014). Üstelik iş ve aileye ait alanlar, modern çalışma şekilleri ile paylaşılan bilgi teknolojilerinin sonucu daha da sınırsız hale gelmektedir. Bu da iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasını ve her iki alanın rollerinin gereklerinin karşılanmasını zorla tırmaktadır (Doğrul vd., 2010). Diğer yandan kadının iş piyasasına girişi aile yapısında da bir değişime neden olmaktadır. Erkeklerin ikisinin de kariyer başarısını hedeflemesi “Çift Kariyerli Aile” modelini ortaya çıkarmaktadır. Bu model ile geleneksel toplumsal cinsiyet temelli bölümlerin de değişimi yönünde etki etmektedir (Karadoğan 2009). Bu durum da iş-aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasını hem kadınlar hem de erkekler açısından daha önemli hale getirmektedir.

-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikaların Gerekliği

ve aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik politikalar; aile ile iş hayatı arasında denge kurmayı hedef alan, iş ile aile yaşamı arasındaki çatışmayı; iş organizasyonu, iş süreleri, iş yeri uygulamaları ve iş yeri kültüründe de değişiklik yaparak çözmeye çalışan programlar olarak



tanımlanmaktadır (Aydın vd., 2017). Özellikle kadınların iş gücüne katılımının artışıyla birlikte, öne çıkmış olan bu politikalara çift kariyerli erkeklerin son yıllardaki artışı da eklenince konuya ilgi daha da artmıştır (Çarıkçı vd., 2009). Günümüz söylemlerinde “iş-yaşam dengesi”, “iş-yaşam entegrasyonu”, “çalışan-dostu/aile-dostu politikalar” ya da “esneklik” gibi kavramlarla ifade edilen bu uygulamalar; çalışanların aile ve iş sorumluluklarının uyumu, çalışma hayatında kontrol sahibi olma, iş ve işin dışındaki aktivitelerde sosyallik, esneklik ve bireysellik olarak tanımlanmaktadır (Aydın vd., 2017).

Çalışanların iş ve aile yaşamlarında denge kurmasını kolaylaştıran uygulamaların özellikle kadınların istihdamını artırmanın yanı sıra sağlıklı bir toplumun temelini oluşturduğu da iddia edilmektedir (Topgül 2017). Çünkü kadın, bir taraftan iş hayatında emek üreten bir çalışan, diğer taraftan ise gelecek nesilleri doğurup yetiştiren “anne” olduğundan bu iki rolün çatışmasına önem verilmektedir (Sapmaz 2017).

Nitekim kadın çalışanlar artık doğum yapmakta isteksiz davranmakta veya tek çocukla yetinmektedirler. Bunun nedeni ise, günümüz dünyasındaki hem annenin hem de babanın çalışması sonucu artı bir vardiyayı gerekli kılan çocuk bakımıdır. Burada artı vardiya (ikinci vardiya olarak da isimlendirilebilir) olarak kastedilen ise, kadının ücretli çalışmasına artı olarak yaptığı, eve geldiğinde de kadın olmasına yönelik eve ait sorumluluklarını oluşturduğu vardiya. Ayrıca, annelik rolü gerektiren çocuğun bakımı ise, kadın için üçüncü bir vardiyayı ifade etmektedir. Bu yüklerin altında kalan kadın ise çözüm olarak tek çocuk seçeneğini ya da çocuk yapmamayı seçmektedir. Doğum çocuklar geleceğin çalışan kadınları veya çalışan erkekleri olarak düşünüldüğünde, çalışarak pasif sigortalılara yapılan sosyal güvenlik ödemelerini ve sosyal yardımları finanse eden kişiler olarak söylenebilir. Ayrıca, çalışan nüfustaki azalmanın, ülkedeki sosyal güvenlik sistemlerinin aktif ve pasif sigortalı arasındaki dengeyi bozacağı da ileri sürülebilir (Topgül 2017). Günümüzde sosyal güvenlik sistemlerinin en büyük sorunu olan finansman ve aktif pasif sigortalı dengesindeki bozukluk da sosyodemografik değişimden etkilenmektedir. Yaşlı nüfusun giderek artması hem sağlık harcamalarının hem de yaşlılık/malullük sigortalarından yararlananların sayısını artırırken, genç nüfusun azalması bu harcamaları finanse edeceklerin de sayısal olarak azalmasına neden olmaktadır.

Ayrıca bu uygulamalar sadece kadınlar için değil erkekler için de aynı derecede öneme sahiptir. Bu konuda yapılan bir araştırmaya (Büyükahin Sunal vd., 2016) erkeklerin daha



yüksek oranda aile kaynaklı i -aile çatı ması ya adı nı ortaya koymu tur. Öyle ki i -aile ya amı dengesine yönelik yapılan çalı malarda, bu dengeyi kuramayan bireylerde, mutsuzluk, tükenmi lik, psikolojik sorunlar, hayat tatmininin azalması, dü ük perfonmansın yanısıra rollerin bireylere yükledi i stresden dolayı i e devamsızlık gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu da demektir ki i -aile ya amı dengesi kurulamadı ı takdirde hem çalı ma ya amı hem de aile ya amı olumsuz etkilenmektedir (Do an vd., 2017). Hatta evin geçimini sa lama konusunda erke i temel ki i kabul ederek onu üst konuma yerle tiren toplumsal cinsiyetçi bakı açısı kadını erke e ba ımlı bir konuma yerle tirmekte, onun çalı masına olumlu bakmamaktadır. Bu durum kadınların i piyasasına giri ini olumsuz etkiledi i gibi i piyasasında mobbing gibi çe itli ayrımcı davranı larla kar ıla masına da yol açmaktadır (A kın vd., 2018). -aile ya amı dengesinin önemli olması da devletin dengeyi sa lamaya yönelik bazı tedbirler almasını zorunlu kılmı tır (Do rul vd., 2010).

ve aile ya amı dengesine yönelik bu uygulamaların kapsamı ise, ülkenin sosyal ve ekonomik durumuna göre de i mektedir. Ancak her durumda uygulamaların kapsamının çalı anın i ve aile ya amını dengelemeye yönelik Hukuku uygulamalarının varlı ıyla ölçüldü ü söylenebilir (Aydın vd., 2017).

Türkiye’de -Aile Ya amı Dengesine Yönelik Politikalar

Kadın i çilerin çalı ma hayatına daha çok dahil olması ile i - aile ya amı dengesine yönelik politikalar zorunlu hale getirmi tir (Ünlütürk Uluta 2015).

-aile ya amı dengesine yönelik politikalar ilk olarak Danimarka’da 1960’lı yıllarda yürürlü e konmu tur. Bu politikaların amacı çocu un geli imi, cinsiyet e itli ini sa lamak ve i gücüne katılımda niteli i ve sayıyı arttırmaktır. Daha sonra ise benzer amaçlar do rulsunda 1970’li yıllarda Fransa’da, 1990’lı yıllarda spanya’da ve Birle ik Krallık’ta benzer politikalar uygulanmaya ba lanmı tır (Topgül 2017).

Türkiye’de bu uygulamalar kadına yüklenen geleneksel roller nedeniyle yakın döneme kadar gündeme alınmamı tır (Aydın vd., 2017). İlk olarak 2013 yılında “Kadın stihdamı Paketi” olarak, sonrasında “Türkiye’nin Demografik Dönü ümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” olarak isimlendirilen politika önerileri kamuoyuna sunulmu , sonrasında ise 10. Kalkınma Planında i -aile ya amının uyumla tırılması amacıyla hedefler konulmu tur. 04.02.2015’te ise TBMM Kadın Erkek Fırsat E itli i Komisyonu’nda, “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla



Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde De i iklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” de erlendirmeye alınmı tır (Ünlütürk Uluta 2015).

Türkiye’de i aile dengesine yönelik de erlendirilecek uygulamaların kapsamı ise genellikle kadın i çilere yöneliktir (Aydın vd., 2017). Bu uygulamalar ise temel olarak; do um (analık) izni, do um izni sonrası ücretsiz izin, do um izni sonrası kısmi süreli çalı ma, yarım çalı ma ve yarım çalı ma ödene i, do um yardımı, mazeret izni ve süt izni vb. uygulamalar eklindedir (Karaman, 2014). Erkek çalı anlara yönelik olarak ise; e inin do um yapması halinde mazeret izni ve kısmi süreli çalı ma hakkı sayılabilir. Ayrıca, memur babalara yönelik babalık izni hükümleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda bulunmaktadır (Aydın vd., 2017).

Ülkemizde i gücü istatistiklerine bakıldı nda toplumsal cinsiyet örüntüleri kadınların çalı ma hayatına katılması açısından daha net görünmektedir. Temmuz 2018 vrilerine göre i gücüne katılma oranı %54 iken, erkeklerde oran %73,8, kadınlarda %34,7’dir. stihdam oranı da %48,2 olup aynı ekilde erkeklerde %67,1 ile daha yüksek, kadınlarda ise %29,7 ile çok daha dü ük bir orandır. İ zizlik oranı %10,8 olup erkeklerde oran %9,1, kadınlarda ise daha yüksek bir oranla %14,3’tür. Tarım dı ı i zizlik oranları ise kadın ve erkekler arasındaki i zizlik durumunu ve cinsiyete göre istihdamı daha net ortaya koymaktadır. Oran toplamda %19,9 iken, erkeklerde %10,3, kadınlarda ise %18,9’dur. Kadınlar geleneksel sector olan tarımda istihdam edilmektedir. Genç nüfus (15-24 ya) içinde de i zizlik oranı %19,9 iken, erkeklerde oran %16,9, kadınlarda ise %25,6’dır. Ülkemizde kadınların istihdama katılması genç nüfus açısından da hala zordur (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27697>).

ve aile ya amı uyumuna ili kin II. Çeyrek (Nisan-Haziran) 2018 verilerine göre bakım sorumlulu u olanların 18-64 ya nüfus içindeki oranı %42,9 olup erkeklerde oran %41,2, kadınlarda ise %44,6’dır. stihdamda olup bakım sorumlulu u olanların oranı %46,9 olup, erkeklerde oran %48,2, kadınlarda %44,2’dir. Yani kadınların bakım sorumlulu u istihdama katılmasını daha fazla etkilemektedir. stihdamda olup bakım sorumlulu u olanların %94,6’sını çocuk bakımı olu turmaktadır. Dolayısıyla çocuk bakımı konusunda atılacak adımlar istihdama katılımı net bir ekilde arttıracaktır. 15 ya ın altında çocuk bakım sorumlulu u olanların %13,1’i profesyonel bakım hizmeti almı tır. Bu hizmeti alanların %11,7’sini erkekler, %16,6’sını ise kadınlar olu turmaktadır. Bakım hizmeti alan kadınların %12,8’i kurumsal bakım merkezlerini, %3,3’ü evde ücretli bakım hizmetini kullanmı tır. Yani



kurumsal bakım hizmetlerinin artırılması ve ücretlerinin uygun olması kadınların istihdama katılımını artırıcı etki yaratabilir. Di er yandan 15 ya üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakım sorumlulu u olanların %35,9'u profesyonel bakım hizmeti kullanırken bu oran erkeklerde %15,5, kadınlarda ise %54,3'tür. stihdamdaki kadınların %53,7'si bu i için evde ücretli bakım hizmetinden faydalanmakta, kurumsal bakım hizmeti oranı ise son derece dü ük (%0,7) düzeyde görünmektedir. Kadınların bakım sorumlulu u olan çocuk ya da yeti kin bireylerin bakımında kurumsal deste e daha fazla gereksinimi vardır. Ayrıca istihdamda olan kadınların %83,3'ü çocuk bakım sorumlulu u nedeniyle i düzenini de i tirmek istememekte, %5,3'ü çalı ma saatlerini azaltmakta, %4,1'i ise gelir artırıcı de i ikliklere gitmektedir. Yani bakım sorumlulu unun olması kadınların i de i tirme kararlarını da önemli düzeyde etkilemekte, e itim ve nitelikleri uygun olsa bile i lerini kolay kolay de i tirememektedirler (www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27859).

Do um/analık izni

Çalı an kadınların gebelik ve do um yapma gibi biyolojik nedenlerden dolayı kar ıla tıkları gelir kayıpları ve gider artı larının telafisine yönelik düzenlemeler ölkemizde 5510 sayılı Yasada düzenlenmi tir (Kul Parlak 2016). Bu Yasanın do um iznine ili kin kapsamına i çiler ve ba ımsız çalı anlar alınırken, kamu görevlileri için ise 657 sayılı Yasadaki hükümler esas alınmı tır. Ayrıca 4857 sayılı Yasadada kadın çalı anlara yönelik düzenlemeler mevcuttur (Aydın vd., 2017).

5510 sayılı Yasanın 15/2 maddesine göre "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erke in sigortalı olmayan e inin, kendi çalı malarından dolayı gelir veya aylık alan erke in sigortalı olmayan e inin gebeli inin ba ladı ı tarihten itibaren do umdan sonraki ilk sekiz haftalık, ço ul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hali analık hali olarak kabul edilir."

Analık zni veya Ücretsiz zin Sonrası Yapılacak Kısmı Süreli Çalı malar Hakkında Yönetmelikte ise analık izni; "kadın i çinin do um nedeniyle çalı tılmadı ı süre için verilen izin" ekinde tanımlanmı tır (m.4/a). 4857 sayılı Yasasının 74. maddesinde de izin süreleri benzer ekinde düzenlenmi tir. İlgili düzenlemeye göre "Kadın i çilerin do umdan önce sekiz ve do umdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalı tılmamaları esastır. Ço ul gebelik halinde do umdan önce çalı tılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta



süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın i çisi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir". Yasanın ilgili maddesine 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle (76. md) "Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır" hükmü eklenerek erken doğum nedeniyle doğum öncesi iznini tam kullanamayan kadınların bu izin sürelerinin doğum sonrasına eklenmesi sağlanmıştır.

Yine aynı maddeye 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı yasayla (22. md.) ek düzenleme getirilerek kadın işçilerin ve ebeveynlerin izin sürelerinin kullanımına ilişkin değişikliklere gidilmiştir (Süzek 2018). İlgili düzenlemeye göre; "Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen ebevelerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hali izni kullanılır". Düzenleme annenin ölümü halinde izin sürelerinin babanın kullanımına olanak sağlamaktadır. Aynı iznin 3 yaşını doldurmamış çocuk evlat edinmede de kullanılabilmesi ile iş-aile yaşamı uyumlandırılmaya çalışılmıştır.

zin olanağının sağlanmasının yanı sıra 5510 sayılı Yasa kapsamında analık halinde çalışamayan kadın sigortalıya doğrudan gelir kaybını telafi etmek amacıyla iş görmezlik ödeneği verilir (Sapmaz 2017). 5510 sayılı Yasanın 18. maddesi (c) ve (d) bendlerine göre; "Sigortalı kadının analık halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması artısıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için, (d) Sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş görmezlik ödeneği verilir". Ödenek, kadın sigortalının günlük kazancı üzerinden hesaplanan ve yatarak tedavilerde günlük ücretin yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisi tutarındadır. 657 sayılı Yasaya tabi olan kadınlar doğum yaptığında gelir kaybına uğramadan dolayı kendilerine ayrıca bir ödeme yapılmaz (Aydın vd., 2017). Ebeveyn izinleri ya da çocuk bakım izinlerini bazı ülkelerle karşılaştığımızda Avusturya'da çocuk iki yaşına, Almanya'da çocuk üç yaşına gelinceye kadar ebeveyn izinleri verildiği görülmektedir. Belçika'da çocuk dört yaşına gelinceye kadar her ebeveynin dört ay ebeveyn izni bulunmaktadır. Danimarka'da her ebeveyn için otuz iki haftaya kadar izin



verilebilmektedir. Polonya’da yirmialtı hafta, Kore’de çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar oniki ay ve Avustralya’da da elli iki hafta ebeveyn izni hakkı vardır. Bizim ülkemizde ise, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya ço ul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra kadın çalışanın iste ine ba lı olarak altı aydır. Bu süreleri bizim ülkemizdeki süreler ile karşıla tırdı ızda, bizim ülkemizdeki sürelerin di er ülkelere göre çok kısa oldu u söyleyebiliriz (Süzek 2018; Aydın vd., 2017).

Bu uygulamaların yetersiz olması da kadınlara i gücüne katılma ve tek çocuk sahibi olma arasında tercihe zorlamakta ve ço unlukla tercihini tek çocuktan yana kullanmaktadır (Topgül 2017). TÜ K’in yaptı ı açıklama da bu yorumu destekler niteliktedir nitekim; toplam doğurganlık hızı 2015’te 2,15 çocuk iken, 2016 yılında bu rakam 2,10 çocu a dü mü tür (www.tuik.gov.tr).

Emzirme ödene i

-aile ya amı dengesi uygulamaları çerçevesinde kadın çalış anlara yönelik di er bir uygulama da emzirme ödene idir (Aydın ve Demirkaya, 2017). Kadın sigortalıya 5510 sayılı Yasanın 16. maddesi 3. fıkrasına göre; “Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının do um yapması nedeniyle sigortalı erke e, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalış malarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erke in sigortalı olmayan e ine, her çocuk için ya aması artıyla do um tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödene i verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan e inin do um yapması nedeniyle sigortalı erke e emzirme ödene i verilebilmesi için, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının; a) (a) bendi kapsamında olanlar için do umdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmi olması, b) (b) bendi kapsamında olanlar için do umdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmı ve genel sa lık sigortası primi dahil prim ve prime ili kin her türlü borçlarının ödenmi olması, arttır. Emzirme ödene ine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılı ı sona erenlerin, bu tarihten ba lamak üzere üçyüz gün içinde çocukları do arsa, sigortalı kadın veya e i analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, do um tarihinden önceki onbe ay içinde en az 120 gün prim ödenmi olması artıyla emzirme ödene inden yararlandırılır.”



Analık (do um) sebebiyle ücretsiz izin

Analık zni veya Ücretsiz zin Sonrası Yapılacak Kısmı Süreli Çalı malar Hakkında Yönetmelikte ücretsiz izin “analık izninin bitiminden itibaren i çiyeye iste i halinde verilen izin” olarak tanımlanmaktadır (m. 4/a, d). Yasasında ise, 6663 Sayılı Yasaya istinaden getirilen ekleme ile 74. maddenin birinci fıkrası uyarınca “Kullanılan do um sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocu unun bakımı ve yeti tirilmesi amacıyla ve çocu un hayatta olması kaydıyla kadın i çiyeye üç ya mını doldurmamı çocu u evlat edinen kadın veya erkek i çilere istekleri halinde birinci do umda altmı gün, ikinci do umda yüz yirmi gün, sonraki do umlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalı ma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Ço ul do um halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocu un engelli do ması halinde bu süre üç yüz altmı gün olarak uygulanır.” Ayrıca; Yasanın 74/son maddesine göre bu hükümlerden sadece Yasası kapsamında olan ve olmayan her i çiyeye faydalanmaktadır. Bu durumda Yasanın 4. maddesinde Yasa kapsamı dı nda tutulan i çilerle, i sözleşmesi ile çalı an di er i çiler için de hükmün uygulanması gerekir.

Do um yapan memura yönelik ise do um sonrası analık izni süresi ile yarım çalı ma süresinin bitim süresinden itibaren, e i do um yapan memurlar için de do um tarihinden itibaren istekleri do rultusunda yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir (657 s.K m.108/B). Ayrıca, üç ya mını doldurmamı çocuk evlat edinildi inde de aylıksız izin verilmektedir. Evlat edinen her iki e in de memur olması halinde ise yirmidört aylık sürenin birbirini izleyen iki bölüm eklinde e ler tarafından kullanılması mümkündür (657 s.K. m.108/C). Bu izinler ile çocu un bakımının sa lanması noktasında i -aile ya amı uyumu sa lanmaya çalı ılmaktadır. Yeni de i iklikler izinlerin sadece kendi veya e i do um yapan çalı anlar tarafından de il üç ya mın altında çocuk evlat edinenlerin kullanmasına da olanak sa lamakta ve uyum sürecindeki sorunların a ılmasına çalı ılmaktadır.

Do um Sonrası Yarım Çalı ma (Kısmi Çalı ma) ve Yarım Çalı ma Ödene i

Do um sonrasında annenin çocu u ile daha çok zaman geçirebilmesi ve bu dönemin anne ve çocuk açısından önemli olması nedeniyle, hem Yasasında hem de 4447 sayılı siszlik Sigortası Yasasında 2016 yılında 6663 sayılı Yasayla yapılan de i iklikle, do um sonrası yarım çalı ma iznine ili kin hükümlerle i -aile ya amı dengesinde olumlu sayılabilecek düzenlemeler yapılmı tır (Aydın vd., 2017).



Yasasının 13. maddesine eklenen hükümlerle; 74. maddede belirtilen izinlerin bitiminden sonra "çocu un mecburi ilkö retim ça ının ba ladı ı tarihi izleyen ayba ma kadar talepleri halinde ebeveynlerden birine kısmi çalı ma" olana ı tanınmı tır. 4447 sayılı Yasayla da çalı madıkları sürelerde ekonomik sıkıntılarının olu maması için yarım çalı ma ödene i ödenmesi hükmü getirilmi tir.

Çalı anın yarım çalı ma talebinde bulunması halinde 4447 sayılı Yasanın Ek 5. maddesine göre “ çiyeye 4857 sayılı Kanununun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalı ma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince do um ve evlat edinme sonrası yarım çalı ma ödene i ödenir.” (4447 sY. Ek m.5/1).

Ödene in süresi, 4857 sayılı Yasanın 63. maddesindeki kırkbe saatlik çalı ma süresinin yarısı olarak belirtilmi tir. Haftalık çalı ma süresinin kırkbe saatin altında oldu u durumlarda da çalı ma süresinin yarısı kadar çalı ma yapılması mümkün kılınmı tır (4447 sY. Ek m.5/1). Kısmi süreli çalı ma 4857 sayılı Yasanın 13. maddesi ile Analık zni veya Ücretsiz zin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalı malar Hakkında Yönetmelikte düzenlenmektedir.

Kanunu'nun 13 maddesinin 5. fıkrasındaki düzenlemeden ebeveynlerden birinin yararlanma olana ı tanınmı tır. Bu olumlu bir düzenleme olup karara bırakılmı tır. Örne in bu durumda e ler e er kadının ücreti yüksek ise kısmi süreli çalı ma hakkından erke in yararlanmasını isteyebileceklerdir. İlgili düzenleme "Bu talep i veren tarafından kar ılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz" diyerek i verenlere bu konuda taktir hakkı bırakmamakta kararı ebeveynlere bırakmaktadır. Bu durumda i verenin kısmi süreli çalı ma talebinde bulunan i çiyi geri çevirme hakkı olmadı ı gibi sözleşmeyi feshetmesi durumunda bu haksız fesih sayılacaktır. İ çiyi, "aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalı mayaya dönebilir". İ çinin tam zamanlı çalı mak istemesi durumunda da i verenin takdir hakkı yoktur. Ve e er i çinin kısmi süreli çalı ması nedeniyle yerine geçici i sözleşmesi ile i çiyi çalı tırmaya ba lamı sa i e alınan i çinin i sözleşmesi kendili inden sona erer. Ancak bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalı mayaya geri dönmek isteyen i çinin i verene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Di er yandan di er ebeveynin çalı maması durumunda çalı an e kısmi süreli çalı ma talebinde bulunamaz. "Üç ya nı doldurmamı bir çocu u e iyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocu un fiilen teslim edildi i tarihten itibaren bu haktan faydalanır". Yasasının 74. ve 13. maddesinde yapılan bu de iklilikler i -aile ya amı uyumunu sa lamak açısından ülkemizdeki en önemli



uygulamalardır. Bu uygulamalarla hem çocuğa bakım için yeteri kadar zaman ayrılması sağlanmakta hem de bir miktar ücret garantisi sağlanmaktadır. Her ne kadar Yasa kısmi zamanlı çalışmaya hakkı konusunda ebeveynlerden birisinin bundan yararlanabileceğini belirtse de toplumsal cinsiyet örüntüleri nedeniyle bu haktan uygulamada genellikle kadınlar yararlanmaktadır. Bu durum ise kısmi süreli çalışmada özellikle uzun vadeli sigorta kolları açısından sigorta primlerinin tam yatmamasına neden olmakta ve çocuk yapan kadınların emeklilik (yaşlılık) süresini uzatmaktadır. Her ne kadar kadınlara analık hali için borçlanma olanakları da tanınmış olsa da ekonomik olarak güçsüz olan kadınların bu borçlanmayı yapması da son derece zordur.

6663 sayılı Yasa ile (md.10) 657 sayılı Yasada da yukarıdaki deyimli ve paralel deyimlik yapılmıştır. Kadın memur ya da eyletim yapan erkek memur "çocuğun mecburi ilköğretim çaının başlatıldığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışmaya saatlerinin normal çalışmaya süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler...yarım zamanlı çalışmaya bakan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla normal" zamanlı çalışmaya dönebilir. Memurlar için de kısmi süreli çalışılan dönemde "mali haklar ve sosyal yardımlara ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır". Görüldüğü gibi kısmi zamanlı çalışan memur açısından da aynı sorun vardır. Ancak daha sonra açıklanacağı üzere analık izin süresinin bitiminden sonra ilk altı aya kadar memurların süt izni süresinin günlük üç saat olması bu konuda memurlara avantaj yaratmaktadır. Böyle ki kadın memurun ilk 6 ay üç saatlik süt iznini kullanması sonraki dönemde eğer tercih ederse kısmi süreli çalışması içinler açısından daha avantajlı bir durum yaratmaktadır.

Doğum yardımı

633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek-4'üncü maddesi gereğince (27.03.2015-6637/16. md) "Doğum Yardımı" programı kabul edilmiştir. Düzenleme gereğince Türk vatandaşlarına geçerli olmak üzere "canlı doğan birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üç ve daha fazla çocukları içinse 600 TL tutarında doğum yardımı" yapılmaktadır. Doğum yardımı başvuru tarihi 15.05.2015 tarihi olup, bu yardımdan 15.05.2015 tarih ve sonrasında canlı doğum yapanlar faydalanabilecektir. Bu tarihten önceki doğumlara ise yardım verilmeyecektir. 15.05.2015 tarihinden önce doğan çocuklar ancak yeni doğan çocuğun kaçınıcı çocuk olduğunun belirlenmesinde sayılmaktadır.



Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında işçi olarak istihdam edilenlerin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde düzenlenen bir doğum yardımı bulunması durumunda eğer sözleşmede belirlenen miktar yukarıdaki miktardan azsa aradaki fark işçiye ödenir. Eğer sözleşmede doğan hak gereği yapılan doğum yardımı daha fazla ise bu durumdaki işçilere doğum yardımı verilmez. Doğum yardımları vergi ve kesintiye tabi tutulmadan ödenir ve haczedilemez. Böylece iş-aile ya da aile dengesi konusunda aileye bir ek gelir sağlanmak amaçlanmıştır. Ancak yapılan yardımın miktarı hayli düşüktür.

Bu yardım, “Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır. Yönetmeliğe göre evlat edinilen çocuklar için doğum yardımı yapılmamaktadır” (Yön. m.5/8). Özel sektördeki işçiler ise, 5510 sayılı Yasa kapsamındaki emzirme ödeneği ve 6637 sayılı Yasa kapsamında doğum yardımlarından birlikte faydalabilmektedir. Kamuda çalışan işçilere yönelik ise bir sınırlama getirilerek, tabi oldukları iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ayrıca doğum nedeniyle bir ödemenin yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmelerinde eğer bir ödeme öngörülmemişse iki haktan da yararlanması mümkün değildir (Aydın vd., 2017). Doğum yardımı miktarı doğum ve bebeğin masrafları düşünüldüğünde son derece cüzi bir miktar olup, yasada oran olarak değil miktar olarak belirlenmesi de uygun olmamıştır.

Mazeret izni

Yasasında mazeret izni başlıklı 1 Ek madde 2’de (04.04.2015-6645/35. Md.) düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre “işçiye ...eğinin doğum yapması halinde... beş gün ücretli izin verilir.” Ayrıca “işçilerin en az yüzde yetmi oranında engelli veya süresen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir”.

Türk hukukunda iş ve aile ya da aile dengesini dengelemeye yönelik olarak bakım izni niteliğindeki izin yalnızca bu uygulama vardır (Karaman, 2014). Süreler açısından işçiler ve devlet memurları arasında bir farklılık yaratılmıştır. 657 sayılı Yasaya göre (md. 104/B) eğinin doğum yapması durumunda babaya (işçi üzerine), 10 gün izin verilir. Memurların ayrıca bir yıl içinde toptan ya da mazeretleri sebebiyle on günlük bir mazeret izni hakkı daha vardır. Zaruret halinde bir 10 gün daha mazeret izni verilebilir (md. 104/C). Ayrıca memurların en az yüzde yetmi oranında engelli ya da süresen hastalığı olan çocuğunun hastalanması (çocuk evli ise eğinin de



en az yüzde yetmi oranında engelli olması durumunda) hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan birinin bir yıl içinde toptan ya da bölümler halinde on güne kadar mazeret izin hakkı vardır (md. 104/E). Yine memurların di er bakım hizmetleri için "bakmakla yükümlü oldu u veya memur refakat etmedi i takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, e ve çocukları ile karde lerinden birinin a ır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalı mın bulunması hallerinde...sa lık kurulu raporuyla belgelendirilmesi artıyla, aylık ve özlük hakları korunarak" üç aya kadar izin hakkı vardır. Gerekti inde bu süre bir katına kadar uzatılır" (md. 105/7). Görüldü ü üzere memurların özellikle bakım hizmeti vermesi gerekti i durumda ücretli izin hakları daha uzundur. Bu durum i çiler açısından olumsuz bir tablo olu masına neden olmaktadır.

Süt izni

Yasasında kadın çalı anların süt iznine yönelik hüküm 74. maddenin 7. fıkrasında düzenlenmi tir. Düzenlemeye göre "Kadın i çilere bir ya ından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılaca mını i çi kendisi belirler. Bu süre günlük çalı ma süresinden sayılır." Birbuçuk saatlik iznin ne zaman ve kaç bölünerek kullanılaca mını i çiy e bırakılarak i çinin gereksinimlerine göre bu izni kullanmasına olanak sa lanmı tır (Süzek 2018). Aynı zamanda kanunda bebe in emzirilip emzirmemesine ili kin bir ayırım bulunmamakta olup, bu sürenin çocuk 1 ya ına gelene kadar verilmesi kabul edilmi tir (Aydın vd., 2017). Süt izinleri Yasanın 79/son ve 66/1-e hükmüne göre çalı ma süresinden sayılır. I çinin bu sürede çalı tırılması durumunda bu sürenin fazla mesai olarak de erlendirilmesi ve ücretinin verilmesi gerekir (Süzek 2018).

Memurlar açısından duruma bakıldı ında kadın çalı an memura da çocu unu emzirmesi için analık izninin bitiminden sonra ilk altı ay için günde üç saat, ikinci altı ay için günde birbuçuk saat emzirme izni verildi i ve bu iznin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılaca mının kadın memurun tercihine bırakıldı ı (657 s. K. m.104/D) görülmektedir. Uygulamada izinlerin günlük süresi açısından yine i çilerle memurlar arasında bir ayırım yapıldı ı görülmektedir. Olumlu olan düzenleme i -aile ya amı uyumu açısından iznin gün içinde ne zaman kullanılaca mının kadın çalı ana bırakılmasıdır. Bu durumda i veren kadın çalı anın talebini yerine getirmek durumundadır.



Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurdu

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik gereince medeni hal ve yaş gözetmeksizin, 100-150 kadın çalışanın bulunduğu yerlerinde çalıştırılma yerlerinden ayrı şekilde ve iş yerine en fazla 250 metre uzaklıkta ve çeşitli koşulları sağlayan (EK IV) emzirme odasının bulunması zorunludur (Yön. md 13/1).

Ayrıca iş veren yaşlarına ve medeni durumlarına bakılmaksızın 150'den fazla kadın çalıştırıyorsa 0-6 yaş arası çocukların bakılması ve bırakılması için çalıştırılma yerlerinde ayrı iş yerine yakın çeşitli koşulları sağlayan (EK IV) yurt kurmak zorundadır (Yön. md 13/2).

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte 8. ve 9. maddelerde de emziren ve gebe kadınların çalıştırılma sürelerine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır (Aydın vd., 2017).

Sonuç

Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların hane içinde ev işleri ile bakım işlerinde kalmasına neden olmaktadır. Ataerkil yapı kadınların hane dışında çalışmaya hayatına katılmasını zorla tutmaktadır. Bunu zorla tutan en önemli neden aile içindeki sorumluluklarla çalışmaya hayatındaki sorumlulukların dengesini kurmada yaşanan zorluktur. Ekonomik, sosyal ve demokratik açıdan gelişmiş toplumlarda bu dengeyi sağlamak daha kolayken gelişmekte olan ülkeler için tam tersi geçerlidir.

Kadının çalışmaya hayatını kolaylaştırma için iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Bu politikalar gelişmiş ülkelerde 1990'lı yıllardan beri devletin yasal bir görevi olarak kabul edilirken, bizim gibi ülkelerde iş ve aile yaşamı dengesine yönelik politikalar, daha geç bir dönemde ve kısıtlı sayıda uygulamalarla ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik politikaları başlıca iki amaca yönelik politikalar olarak ayırabiliriz. İlk uygulama çalışanların izin haklarını artırıcı araçlardan oluşmaktadır. Bu uygulamalara analık iznini, ebeveyn iznini, süt iznini, mazeret iznini, ücretsiz izin haklarını, engelli ya da bakıma gereksinim duyulan aile bireyi için verilen izinleri sokabiliriz. İkinci uygulama ise iş-aile yaşamını sağlamaya yönelik gelir güvencesi gerektiren uygulamalardır. Bu uygulamalar doğum yardımı gibi direkt gelir artırıcı uygulamalar dışında ücretli izin hakkını da içeren gelir güvencesi sağlayan



uygulamalar ekinde düzenlenmektedir. Do um öncesi ve sonrası izinler, 3 ya ına kadar çocu u evlat edinenlere verilen izinler bu kapsamda de erlendirilebilir. Bir de her iki uygulamayı da kapsayan kısmi süreli çalı ma uygulamaları vardır. Bu uygulama ebeveynlere tercih hakkı sunarak asgari bir gelir düzeyinde günün belli bir bölümünü aileye ayırmayı kolayla tırmaktadır. Ancak bu iznin kullanılabilmesi ailenin ekonomik gücü ile do ru orantılı olup, dü ük ücret alanların bu haktan yararlanması son derece zordur. Di er sorunlu alanı ise bu tip çalı manın genellikle kadınlar tarafından tercih edilmesidir. Bu durum kadınların uzun vadeli sigorta kolları açısından hak kayıplarına neden olmaktadır. Ülkemizde henüz aile sigortası olu turulamamı olması belki de i -aile ya amı dengesinin sa lanması açısından en büyük handikaptır.

Aslında i -aile ya amı dengesinin sa lanmasında üçüncü bir yol olarak bakım hizmeti verecek kurulu ların sayısının artırılması önemli bir i leve sahiptir. Mevzuat belli sayıda çalı anı olan i yerleri için emzirme odası ve kre açılmasını zorunlu tutsa da kre açılması için 100-150 kadın çalı tırma zorunlulu u aranmasının sistemi tıkayan en önemli sorun oldu u ileri sürülebilir. Çünkü kadınların çalı ma hayatına katılması ve kalması noktasında özellikle bakım hizmeti alabilecekleri kurumların olması kolayla tırıcı etki yaratmaktadır. Ülkemizde e er kadının çalı ma hayatına daha fazla katılımı isteniyorsa izin sürelerine ili kin düzenlemelerin yanı sıra esas bu konuda geli me sa lanması yararlı olacaktır.

Kaynakça

Arslan, M., (2012). -Aile ve Aile- Çatı malarının Kadın Çalı anların Doyumları Üzerindeki Etkisi, Birey ve Toplum, 2 (3), 99-113.

A kın, E.Ö. ve A kın, U.; (2018). Çalı ma Ya amında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Ara tırma, Gümü hane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 9 (24), 255-282.

Aydın, U. ve Demirkaya, S., (2017). Çalı ma Ya amında Aile Dostu Hukuku Uygulamaları, ve Hayat, 3 (6), 72-104.

Baykal, B., (2014). Çalı ma Saatleri –Aile Çatı ması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalı anlar Açısından Bir nceleme, Çalı ma li kileri Dergisi, 5 (2), 10-23.



Büyük ahin Sunal, A., Ok, A.B. ve Keskin, S., (2016). -Aile Çatı ması Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki li kide Evlilik Doyumunun Düzenleyici Rolü, DTCF Dergisi, 56 (1), 144-162

Çarıkcı, .H. ve Çelikkol, Ö., (2009). – Aile Çatı masının Örgütsel Ba lılık ve ten Ayrılma Niyetine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9, 153-170.

Do an, A., Bozkurt, S. ve Demirta , H.T., (2017). “ -Aile Çatı ması, Aile- Çatı ması ile Özyeterlilik nancı Arasındaki li kinin ncelenmesi”, Uluslararası Sosyal Ara tırmalar Dergisi, 10 (53), 718-729.

Do rul, B. . ve Tekeli, S., (2010). -Ya am Dengesinin Sa lanmasında Esnek Çalı ma, Sosyal ve Be eri Bilimler Dergisi, 2 (2), 11-18.

Erben, G.S. ve Ötken, A.B., (2014). Paternalist Liderlik ve e li kin yilik li kisinde - Ya am Dengesinin Rolü, Yönetim ve Ekonomi Ara tırmaları Dergisi, 22, 103-121.

Karado an, E., (2009). Mesleksel Geli imi Hedefleyen E ler, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64 (4), 138-152.

Karaman, N., (2014). Toplumsal Cinsiyet E itli i Kavramı Çerçevesinde -Aile Ya amı Uyum Politikaları ve Türkiye, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 49 (1), 86-108.

Kul Parlak, N., (2016). Refah Devletinin YenidenYapılanması ve AB Ülklerinde -Ya am Dengesi, Ankara: Türk Metal Sendikası Ara tırma ve E itim Yayınları.

Mert, .S. ve Bekmezci, M., (2016). ki Kariyerli Aile Çalı anlarında ve Ya am Tatmini, Türk Sosyal Bilimler Ara tırmaları Dergisi, 1 (1), 46-56.

Özen Kapsız, S., (2002). -Aile Ya amı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yakla ım;Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Dergisi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3), 139-153.

Sapmaz, H., (2017). Kadın, Neoliberal Politikalar ve Küreselle me, Ya ama Dergisi, (32), 41-63.

Süzek, S., (2018). Hukuku, stanbul: Beta Yayınları.



Topgöl, S., (2017). Aile Dostu Politikalar ve Yaşamın Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, (23), 45-66.

Topgöl, S., (2016). Yaşam ve Aile Yaşamı Dengesi (Zinciri)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, Yönetim ve Ekonomi, 23 (1), 217-231.

Ünlütürk Uluta, Ç., (2015). Yaşam ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları, SBF Dergisi, 70 (3), 723 – 750.

www.tuik.gov.tr erişim tarihi:24.05.2018.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27697> 25.10.2018

www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27859 erişim tarihi: 08.11.2018