



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

DOKTORA PROGRAMI

**TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETLER BAZINDA
ÇALIŞMA SAATLERİNDEKİ FARKLILAŞMANIN
BELİRLEYİCİLERİ:
BLİNDER-OAXACA AYRIŞTIRMA YÖNTEMİ**

DOKTORA TEZİ

Mücella BURSAL

Danışman: Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK

TOKAT-2023

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK danışmanlığında hazırlamış olduğum “Türkiye İşgücü Piyasasında Cinsiyetler Bazında Çalışma Saatlerindeki Farklılaşmanın Belirleyicileri: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi” adlı Doktora tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

13/01/2023

Mücella BURSAL

İmza

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde bana ışık tutan, yol gösteren, değerli bilgilerini benimle paylaşan, bana zamanını ayırıp sabırla faydalı olabilmek için elinden gelenin fazlasını sunan, gerek akademik anlamda gerekse insani boyutta örnek aldığım çok kıymetli danışman hocam Doç. Dr. İsmail ŞENTÜRK'e, tez aşamasında benden bilgisini ve yardımını esirgemeyen çok kıymetli Doç. Dr. Türker ŞİMŞEK ve Doç. Dr. Özlem DEMİR hocalarıma teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum.

Beni büyütüp bugünlere gelmemde maddi manevi desteğini esirgemeyen ve erdemli bir insan olmam için örnek teşkil eden başta annem olmak üzere tüm aileme teşekkürü bir borç biliyorum.

Uzun süren çalışmalarım sırasında bana sabır gösteren çocuklarım Mehmet Emir ve Melih Asım'a; desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen sevgili eşim Murat'a sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETLER BAZINDA ÇALIŞMA SAATLERİNDEKİ FARKLILAŞMANIN BELİRLEYİCİLERİ: BLİNDER-OAXACA AYRIŞTIRMA YÖNTEMİ

Bursal, Mücella

Doktora, İktisat Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İsmail Şentürk

Ocak 2023, xii + 175 sayfa

Bu çalışmanın amacı, 2000-2018 yılları arasındaki, Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinin betimsel analizi ile Türkiye işgücü piyasasında cinsiyetler bazında farklı demografik değişkenlere göre çalışma saatlerindeki farklılaşmaların boylamsal değişimi incelemek ve cinsiyetler bazında çalışma saatlerindeki farklılaşmanın belirleyicilerini, 2018 yılı verilerini kullanarak Blinder-Oaxaca Ayırıştırma yöntemi yoluyla analiz etmektir.

Çalışmanın ilk aşama bulgularına göre, Türkiye’de işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında çalışma saatlerinde farklılıklar gözlenmiştir. Erkeklerin haftalık olarak ortalama kırk sekiz saat, kadınların ise yaklaşık olarak kırk saat çalıştıkları ve cinsiyet bazında ortalama çalışma saatleri farkının yaklaşık olarak sekiz saat olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte incelenen yıllar itibariye hem kadınlarda hem de erkeklerde çalışma saatlerindeki azalmalar dikkat çekmiştir.

Çalışmanın ikinci aşamasındaki Blinder-Oaxaca analiz bulgularına bakıldığında; Türkiye işgücü piyasasında yaş grubu, medeni durum, eğitim seviyesi, kayıtlılık, çalışma şekli, gelir, çalışan sayısı, meslek ve endüstri gibi açıklanabilen beşeri sermayeden kaynaklanan farklılıkların ve ayrımcılık gibi açıklanamayan değişkenlerin cinsiyetler arası çalışma saatlerinde farklılaşmaya neden olduğu tespit edilmiştir. İşgücü piyasasında kadınlara ve erkeklere farklı davranılmasından kaynaklanan ayrımcılığın katsayısının beşeri sermayeden kaynaklanan farklılıktan fazla olduğu görülmüştür. Ayrımcılık katsayısına en yüksek katkıyı veren değişkenlerinin sırasıyla; medeni durum, çalışma şekli ve eğitim seviyesi olduğu gözlenmiştir.

İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında çalışma sürelerinde farklılıkların ve ayrımcılığın olması, çalışma süresinin belirlenmesinde hem sosyal normların hem de işgücü piyasası kurumlarının önemi açısından, cinsiyetler üzerinden ortalama çalışma saatlerini incelemenin aydınlatıcı olabileceğini düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Ayrımcılığı, Çalışma Süresi, İşgücü, Türkiye.

ABSTRACT**DETERMINANTS OF THE GENDER BASED DIFFERENCES IN
WORKING HOURS IN THE TURKISH LABOR MARKET:
BLINDER-OAXACA DISCRIMINATION METHOD**

Bursal, Mücella

Doctorate's Degree in Economics

Advisor: Associate Professor İsmail Şentürk

January 2023, xii + 175 pages

The purpose of this study is to analyze the longitudinal variation of the differences in the Turkish labor market working hours in terms of gender and various demographic variables by using the descriptive analysis of the Household Labor Force Survey of the Turkish Statistical Institute data between the 2000-2018 years and to analyze the determinants of the gender related variation in working hours, by using the Blinder-Oaxaca Decomposition method on the 2018 Household Labor Force Survey data.

According to the initial descriptive analysis findings of the study, differences between the working hours of men and women in the Turkish labor market were observed. It has been determined that men work an average of forty-eight hours a week, and women work approximately forty hours a week, and the gender related difference in average working hours is approximately eight hours. However, over the years, decreases in working hours for both men and women draw attention.

Blinder-Oaxaca analysis findings from the second phase of the study indicated that the differences in the working hours between genders in the Turkish labor market human capital are affected by variables such as age group, marital status, education level, formality, working style, income, number of employees, profession and industry, and also by unexplained variables such as discrimination as a result of varying treatment to men and women. It has been observed that the discrimination coefficient arising from the different treatment of women and men in the labor market is higher than the difference arising from the human capital. The human capital variables having the highest contribution to the discrimination coefficient are respectively; marital status, working style, and education level.

The presence of the differences in the working hours between women and men in the labor market indicates that both social norms and labor market institutions are important in determining the working time, and also it would be enlightening to examine the average working hours by genders.

Key Words: Gender Discrimination, Working Time, Labor Force, Turkey.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ETİK SÖZLEŞME.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	ix
GRAFİKLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: CİNSİYET AYRIMCILIĞINA GENEL BİR BAKIŞ	7
1.1. KAVRAMSAL OLARAK AYRIMCILIK VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI.....	7
1.2. AYRIMCILIK TÜRLERİ.....	12
1.2.1. Eğitimde ve Meslek Seçmede Ayrımcılık	12
1.2.2. İşe Alım ve Terfide Ayrımcılık	16
1.2.3. Ücretlerde Ayrımcılık	18
1.2.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Ayrımcılık	23
1.2.5. Cinsel Taciz	25
1.3. ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSLARARASI YASAL DÜZENLEMELER	26
1.3.1. BM, 1948 Tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	26
1.3.2. BM'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)	28
1.3.3. ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 No'lu İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmeleri	32
1.3.4. 1993 Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programı	33
1.4. ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSAL YASAL DÜZENLEMELER	35
1.4.1. Anayasa'nın 10., 36., 41., 50. ve 70. Maddeleri	35
1.4.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5., 18., 24., 25., 72., 73., 74. Maddeleri	36

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI VE UYGULAMADA YER ALAN ÇALIŞMA SÜRELERİ	40
2.1. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI.....	40
2.1.1. Genel Olarak Çalışma Süresi	40
2.1.2. Diğer İş Kanunları Açısından Çalışma Süresi Kavramı	41
2.1.2.1. Deniz İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresi	41
2.1.2.2. Basın İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresi	42
2.1.2.3. Borçlar Kanununa Göre Çalışma Süresi	42
2.1.3. Uluslararası Düzeyde Çalışma Süresi Kavramı	43
2.1.3.1. ILO Kapsamında Çalışma Süresi	43
2.1.3.2. Avrupa Birliği (AB) Kapsamında Çalışma Süreleri	44
2.1.4. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar	45
2.1.4.1. Yer Altı ve Su Altında İnışte ve Çıkışta Geçen Süreler	45
2.1.4.2. Çalıştırılmak Üzere Gönderilmekle Yolda Geçen Süreler	45
2.1.4.3. Toplu Taşımalarda (Hep Birlikte Götürölüp Getirilmesi) Yolda Geçen Süreler	47
2.1.4.4. İşçinin İşe Hazır Durumda Beklemede Geçirdiği Süreler	47
2.1.4.5. İşçinin İşverence Meşgul Edilip Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler	48
2.1.4.6. Süt İzinlerinde Geçen Süreler	48
2.2. UYGULAMADA YER ALAN ÇALIŞMA SÜRELERİ	49
2.2.1. Haftalık ve Günlük Normal Çalışma Süreleri	49
2.2.1.1. Haftalık Normal Çalışma Süreleri	49
2.2.1.2. Günlük Normal Çalışma Süreleri	50
2.2.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik	50
2.2.2.1. Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi	53
2.2.2.2. Kayan İş Süreleri	55
2.2.2.3. Telaflı Çalışması	56
2.2.2.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma	57
2.2.2.5. Fazla Çalışma ve Türleri	58
2.2.2.5.1. Olağan Fazla Çalışma ve Ulusal Bayram ve Tatil Günlerinde Çalışma	58

2.2.2.5.2. Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma	58
2.2.2.5.3. Olağanüstü Nedenle Fazla Çalışma	59
2.2.2.6. Fazla Sürelerle Çalışma	59
2.2.2.7. Gece Çalışması	60
2.2.2.8. Kısa Çalışma	61
2.2.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan İş Sözleşmeleri	61
2.2.3.1. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	61
2.2.3.2. Çağrı Üzerine Çalışma	62
2.2.3.3. Uzaktan Çalışma	64
2.2.3.3.1. Tele Çalışma	64
2.2.3.3.2. Evde Çalışma	65
BÖLÜM 3: HANEHALKI İŞGÜCÜ ANKETİ VERİLERİNE GÖRE 2000-2018 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE'DE CİNSİYETLER BAZINDA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DURUMU	67
3.1. 2000-2018 YILLARI ARASI TÜRKİYE'DE HANEHALKI HOÇS.....	67
3.2. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYETLER BAZINDA HOÇS	69
3.3. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE MEDENİ DURUMUNA GÖRE HOÇS.....	71
3.4. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞTEKİ DURUMA GÖRE HOÇS	74
3.5. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE KAYITLILIK DURUMUNA GÖRE HOÇS	76
3.6. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE HOÇS	78
3.7. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE HOÇS	80
3.8. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞYERİ DURUMUNA GÖRE HOÇS	82
3.9. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE YAŞ GRUBUNA GÖRE HOÇS	84
3.10. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE ÇALIŞMA ŞEKLİNE GÖRE HOÇS	86

3.11. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE BÖLGE DEĞİŞKENLERİNE GÖRE HOÇS	87
3.12. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE ENDÜSTRİ ALANINA GÖRE HOÇS	89
3.13. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE MESLEK TÜRÜNE GÖRE HOÇS	92
3.14. 2012-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞYERİ STATÜSÜNE GÖRE HOÇS	94
3.15. 2012-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İDARİ SORUMLULUK DURUMUNA GÖRE HOÇS.....	95
BÖLÜM 4: LİTERATÜR ARAŞTIRMASI.....	98
4.1. İŞ GÜCÜ PİYASASI VE BELİRLEYİCİLERİNE AİT LİTERATÜR İNCELEMESİ.....	98
4.2. ÇALIŞMA SAATLERİNE İLİŞKİN LİTERATÜR İNCELEMESİ.....	109
4.3. CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ.....	122
BÖLÜM 5: VERİ, YÖNTEM VE BULGULAR	132
5.1. DEĞİŞKENLERE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	132
5.2. HECKMAN ÖRNEK SEÇİMİ	136
5.3. BLİNDER-OAXACA AYRIŞTIRMASI.....	136
5.3.1. İkili ayrışma	137
5.3.2. Bulgular	139
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	145
KAYNAKÇA.....	156
EKLER.....	171
Ek 1: Erkekler İçin En Küçük Kareler Bulguları	171
Ek 2: Kadınlar için En Küçük Kareler Bulguları	172
Ek 3: Erkekler İçin Heckman Analizi Sonuçları.....	173
Ek 4: Kadınlar İçin Heckman Analizi Sonuçları.....	174
ÖZGEÇMİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 3.1. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının HOÇS Değişimi	67
Tablo 3.2. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyetlerine Göre HOÇS Değişimi	69
Tablo 3.3. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Medeni Durumuna Göre HOÇS Değişimi	72
Tablo 3.4. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşteki Durumuna Göre HOÇS Değişimi	74
Tablo 3.5. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Kayıtlılık Durumuna Göre HOÇS Değişimi	76
Tablo 3.6. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre HOÇS Değişimi.....	78
Tablo 3.7. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşyeri Büyüklüğüne Göre HOÇS Değişimi.....	80
Tablo 3.8. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşyeri Durumu Göre HOÇS Değişimi.....	82
Tablo 3.9. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre HOÇS Değişimi	84
Tablo 3.10. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Çalışma Şekline Göre HOÇS Değişimi	86
Tablo 3.11. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Yaşadığı Bölgeye Göre HOÇS Değişimi.....	88
Tablo 3.12. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Kuruluşun Endüstri Alanına Göre HOÇS Değişimi	90
Tablo 3.13. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Meslek Türlerine Göre HOÇS Değişimi	92
Tablo 3.14. 2012-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşyeri Statüsüne Göre HOÇS Değişimi.....	94
Tablo 3.15. 2012-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İdari Sorumluluk Durumuna Göre HOÇS Değişimi	96

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik No	Sayfa
Grafik 3.1. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının HOÇS Değişimi	68
Grafik 3.2. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının	70
Grafik 3.3. Medeni Duruma Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018).....	73
Grafik 3.4. İşteki Duruma Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)	75
Grafik 3.5. Kayıtlılık Duruma Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018).....	77
Grafik 3.6. Eğitim Seviyesine Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018).....	79
Grafik 3.7. İşyeri Büyüklüğüne Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)	81
Grafik 3.8. İşyeri Durumuna Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018).....	83
Grafik 3.9. Yaş Gruplarına Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)	85
Grafik 3.10. Çalışma Şekline Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018).....	86
Grafik 3.11. Bölgeye Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018).....	89
Grafik 3.12. Kuruluşun Endüstri Alanına Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018)	91
Grafik 3.13. Meslek Türlerine Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018)	93
Grafik 3.14. İşyeri Statüsüne Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2012-2018)	95
Grafik 3.15. İdari Sorumluluk Durumuna Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2012-2018)	96

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketi
HOÇS	Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)
s.	Sayfa
ss.	Sayfa sayısı
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Çalışma, tüm diğer canlı toplulukları gibi insanlar için de toplumsal hayatın devamı ve bireylerin ihtiyaçlarının idamesi için vazgeçilmez bir unsurdur. İlk insan topluluklarından itibaren süregelen bu süreç, zaman içinde yerleşik hayata geçtikçe ortaya çıkan kurumlar ve toplumsal yapı sonucunda çalışma şekli, çalışma koşulları ve çalışma süreleri gibi çalışma kavramını etkileyen birçok faktörü de ortaya çıkarmıştır. Çalışma süresi, kültürel gelişmeler ve sosyal ilişkilerin yanı sıra geleneksel olarak tasarlanmış piyasa, teknolojik ve makroekonomik güçler, sendikalar ve hükümet politikası gibi kurumlardan oluşan karmaşık bir ağ içinde belirlenir. Son yıllarda sanayileşmiş ülkeler başta olmak üzere, çoğu ülkede çalışma sürelerinde büyük bir dönüşüm gerçekleşerek ekonomik, teknolojik ve kültürel etkilerin bir kombinasyonu ile tetiklenen çalışma süresi gitgide daha esnek ve değişken hale gelmiştir.

Çalışma sürelerinde ülkeler arasında ve ülke içinde, ekonomik koşullara, yaşam tarzına, bireyin geçim kaynaklarının durumuna, endüstri, meslek, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, cinsiyet, ırk, aile türü ve zaman dilimine göre önemli farklılıklar görülebilir. Bir bireyin ortalama, yıllık ve haftalık çalışma süreleri, bir ekonomideki hem piyasa içi hem de piyasa dışı aktivite düzeyini belirler. Hem normatif beklentiler hem de erkeklerin ve kadınların gerçek istihdam biçimleri, çalışma saatleri ile ilgili tercihlerinin ayrı ayrı tartışılmasını ve değerlendirilmesini gerektirir. Dünya genelinde erkekler çoğunlukla ortalama olarak daha uzun saatler çalıştığı için onların çalışma saatlerindeki değişiklik tercihleri kadınlara göre farklı bir anlam kazanmaktadır. Bununla birlikte çalışma süresi tercihlerini etkileyen faktörlerin iki cinsiyet grubu için oldukça farklı olabildiği de öne sürülmektedir (Stier & Lewin-Epstein, 2003).

Çalışma, tarih öncesi dönemlerde bile toplumsal bir olgu olmasına rağmen, çalışma süresi kavramı tam anlamıyla, 18. yy'ın sonlarında başlayıp 19.yy'da yaygınlaşan sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkmış ve tartışma konusu haline gelmiştir. Sanayi devriminden önce emek yoğun üretim yapısı hakimken; sanayi devrimi ile üretim sürecine makineler de dahil olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte ekonomik sistem ve teknolojiye dönüşüm, üretim sistemi ve işgücünün yapısında da büyük değişimleri beraberinde getirmiştir (Eğilmez, 2018). Böylece geleneksel üretim sisteminden modern üretim sistemine geçilmiştir. Sanayi devrimiyle birlikte emek faktörü mevsimsel

bağımlılıktan çıkmış ve ayrıca aydınlatma teknolojisinin yaygınlaşmasıyla birlikte sadece gün ışığına bağlı gün içerisinde bir süre ile çalışma değil, gece saatlerini de kapsayacak şekilde daha uzun çalışma sürelerinin ve vardiya kavramının doğmasına da sebep olmuştur. Bu dönemde bazı sanayi sitelerinde günde 12 ile 16 saat, haftada ise altı ya da yedi gün çalışılması yaygın uygulama olarak görülmüştür. Sanayi devrimiyle beraber, köylüler ve tarımsal emekçiler, kırsal kesimlerden şehirlere fabrikalarda çalışmak üzere taşınmıştır (Eğilmez, 2018). Böylece, sanayi devrimi nüfusun daha büyük bir kesiminin yıl boyunca çalışmasını mümkün kılmıştır.

Sanayi devrimiyle beraber sürekli artan çalışma süreleri, çalışanların bu duruma yönelik tepkilerinin doğmasına ve zaman içinde oluşan işçi loncaları ve sendikaları yoluyla grev vb. protesto yöntemlerini kullanarak hak arama yollarına başvurmalarına neden olmuştur. Çalışma sürelerinde başlangıçta kontrolsüz bir şekilde yaşanan artış trendi, birçok endüstrinin, işçi grevlerini önlemek için çalışma saatlerinde reform yapmaya başlamasıyla düzenlenmeye ve kontrol altına alınmaya başlanmıştır. 20. yy'a gelindiğinde ise gerek ekonomik büyüme ve işçi haklarını koruyan sendikaların ve toplu pazarlıkların ortaya çıkması gerekse de vasıflı işçiler için rekabetin getirdiği artan ücretler nedeniyle çalışma sürelerinin neredeyse yarı yarıya kısalmıştır. Yaşanan teknolojik gelişmeler aynı zamanda çalışanların üretkenliğini artırarak çalışma saatlerini düşürerek yaşam standartlarının da yükselmesine izin vermiştir. Gelişmiş ekonomilerde, mal üretmek için gereken süre azaldıkça, hizmet üretmeye daha fazla süreler ayrılmıştır. Bu durum, işgücünün büyük kısmının sektörler arasında kaymasına neden olmuştur. II. Dünya Savaşı'ndan sonra, sanayileşme yaşayan gelişen dünyanın çoğu bölgesinde haftalık çalışma süresinin, istikrarlı bir şekilde yaklaşık 40 saate kadar düştüğü görülmüştür.

Avrupa'da çalışma süresi yasalarının tarihçesine bakıldığında, ilk olarak İngiltere'de 1784 "Manchester Quarter Sessions" ile 10 saatlik iş günü önerilmiştir. 1802'de çırakların sağlığını korumak için ilk fabrika yasası çıkarılmıştır. 1815 yılında İngiltere'de "10 saat hareketi" kurulmuştur. 1831 ve 1833'de çıkarılan İngiliz fabrika yasası ile 21 yaşından küçüklerin pamuk fabrikalarında çalıştırılmaları, 18 yaşından küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. 1842'de ABD'de ilk çocuk işçiliği yasası çıkarılarak çalışma saatleri düzenlenmiştir. 1844 yılında, maksimum çalışma saatini yetişkinler için günlük 12 saat ve çocuklar için ise 6,5 saat olarak

belirleyen İngiliz Fabrika Yasası çıkarılmıştır. Çalışma süresi üzerine 1890 Berlin Konferansında, madencilikte çocuk işçiliği, kadınlar, çocuklar ve gece çalışmasına ilişkin kararlar alınmıştır. 1899 yılında Porto Riko’da, tüm devlet çalışanları için günde sekiz saatlik sınır getirilmiştir. Bu düzenlemeler, öncelikle Avruda’da olmak üzere, ABD ve dünya genelinde çalışma süreleriyle ilgili girişimlerin zaman ilerledikçe çalışanlar lehine düzenlenmeye çalışıldığını göstermektedir.

Avrupa’da yaşanan asıl önemli gelişme, 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (International Labor Organization [ILO]) Paris Barış Konferansı’nın bir parçası olarak kurulmasıdır. ILO’nun 1919’da Washington’da gerçekleşen ilk toplantısında, imalat sektörü için “günde 8 saat ve haftada 48 saat” ilkesini belirleyen 1 no’lu ilk ILO Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin ardından, çok sayıda çalışma süresi sözleşmesi kabul edilmiştir. 1930 tarihli 30 no’lu Çalışma Saatleri (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi ile 48 saatlik çalışma haftası ticaret ve ofislerdeki işçilere kadar genişletilmiştir. İkinci dünya savaşı öncesinde büyük buhran etkisiyle dünya genelinde ekonomik kriz şartlarının hakim olduğu 1935’te 47 no’lu Kırk Saatlik Çalışma Haftası Sözleşmesi kabul edilerek, 40 saatlik haftalık çalışma için yeni bir standart oluşturulmuştur. Çalışma haftası içinde haftada en az bir günlük dinlenme ilkesi, 1921 yılında 14 no’lu Haftalık dinlenme (Endüstri) Sözleşmesi ve 1957 yılında 106 no’lu Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi ile gündeme getirilmiştir. Bunu, gece mesai ve ücretli tatillerle ilgili sözleşmeler de takip etmiştir. ILO, işçi sağlığı ve güvenliğinin asgari şartlarını belirlerken, çalışma süresinin düzenlenmesi konusuna da önem vermiş ve bununla ilgili birçok sözleşmeyi hayata geçirmiştir. Tüm bu standartlar ile çalışma sürelerine ilişkin genel kurallar oluşturularak, çalışanların insanca yaşamaları için haftalık yasal çalışma sınırları, dinlenme hakları, ücretli izin hakları ve gece maseilerini düzenleyen yasalar ile çalışanların korunması amaçlanmıştır. Bununla birlikte ILO’nun kabul ettiği tüm sözleşme maddeleri tüm üye ülkeler tarafından onaylanmamıştır. Örneğin, Türkiye’nin ILO sözleşmelerinden sadece 14 no’lu Haftalık Dinlenme sözleşmesini onaylamıştır.

Günümüzde, birçok ülkede çalışma haftası, asgari günlük dinlenme süreleri, yıllık izin ve tatil süreleri ve haftalık maksimum çalışma sürelerini yasalarla düzenlenmektedir. Çalışma süresi kavramı Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ile tanımlanmıştır. İş Kanunu’nun 63. maddesi uyarınca “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45

saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” şeklinde ifade edilmiştir. Kanunun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 3. maddesinde ise çalışma süresi “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu’nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca İş Kanununda, yer altı ve su altında inişte ve çıkışta geçen süreler, çalıştırılmak üzere gönderilmekle yolda geçen süreler, toplu taşımalarda (hep birlikte götürülüp getirilmesi) yolda geçen süreler, işçinin işe hazır durumda beklemede geçirdiği süreler, işçinin işverence meşgul edilip asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler ve süt izinlerinde geçen sürelerde çalışma süresinden sayılmıştır. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusu, gerek iş hukuku gerekse, insan hakları mevzuatı içinde en öncelikli konular arasında olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatı, toplum hayatının bir yansıması olması nedeniyle toplumsal yapıda ve sosyal ilişkilerde birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri de çalışma hayatında herhangi bir gerekçe nedeniyle belirli bir grup lehine veya aleyhine yapılan uygulama farklılıklarına dayanan ayrımcılık uygulamalarıdır. İşgücü piyasalarında ayrımcılıkla ilgili uzun zamandır yapılan araştırmalar, gruplar ve kişiler arasında ham ücret veya kazanç farklılıkları olup olmadığını inceleyen “ayrımcılık” yaklaşımıyla başlamıştır. Bununla birlikte, son yıllarda, işgücü piyasası ayrımcılığına ilişkin deneysel araştırmalarda önemli bir artış olmuştur. Kadın ve erkeklerin içinde bulundukları toplumun normlarına göre farklılaşan görev, sorumluluk, hedef ve imkanları vb. faktörler nedeniyle; cinsiyet faktörü çalışma sürelerindeki ayrımcılık açısından çok sık rastlanan bir ayrımcılık sorunu olarak ortaya çıkmıştır. Cinsiyet bazında yapılan ayrımcılık, sadece günümüze ait bir sorun olmayıp, işgücü piyasasında çok eski zamanlardan günümüze kadar varlığını devam ettiren bir husustur. İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığında, ayrımcılığın istihdama erişimde, çalışma koşullarında, eğitim ve meslek seçmede, işe alım ve terfide, ücretlerde, sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılıktan kaynaklandığı rapor edilmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmaların ortak noktası toplumsal cinsiyetin tabakalaşmanın en derin örneklerinden biri olduğu yönündedir (Giddens, 2009).

Erkekler ve kadınlar için uygun görülen toplumsal roller ve normlar, erkeklerin ve kadınların istihdam şekillerini doğrudan etkilemektedir (Lyness & Judiesch, 2014). Cinsiyet eşitliğinin daha fazla olduğu olduğu ülkelerde, geleneksel cinsiyet rolleri daha az vurgulanırken, hem erkekler hem de kadınlar eşit şekilde iş ve aile rollerine teşvik edilir. Cinsiyet eşitliğinin düşük olduğu ülkelerde ise, geleneksel olarak erkeğin evin geçimini sağlayan, kadının ise ev işlerinden sorumlu olduğu model hakimdir (McDaniel, 2008). İşgücü piyasasında eşitsizliğin bir başka nedeni, kadınların ve erkeklerin çalışma süreleri arasındaki farklılıklardır. Çoğu gelişmiş ülkede erkekler kadınlardan daha fazla süreli çalışmaktadır (Landivar, 2015) Ancak çalışma süreleri arasındaki farklılık tekil faktörlerle açıklanamayacak kadar karmaşıktır. Örneğin, kadınların ev işi yüklerinin fazla olmasının, onları ev dışında uzun süreli çalışmalardan alıkoyduğu öne sürülebilir. Cinsiyet temelli birçok ayrımcılık türüne ilaveten erkekler ve kadınlar arasındaki çalışma saatlerindeki farklılıkların diğer eşitsizlik türlerini de pekiştirdiği söylenebilir (Landivar, 2015).

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin pek çok ulusal ve uluslararası yasal düzenleme mevcuttur. Uluslararası yasal düzenlemelerden bazıları, BM'nin 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM'nin 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women [CEDAW]), ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 No'lu İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmeleri ve 1993 Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programıdır. Ayrımcılıkla ilgili Ulusal yasal düzenlemelerin ise, TC Anayasasının ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde ele alındığı görülmektedir.

Çalışmanın amacı, Türkiye'deki kadın ve erkek hanehalkı çalışanlarının çalışma sürelerindeki değişimi ve bu değişimin nedenleri tespit etmektir. Ayrıca, çalışma bulguları ışığında, cinsiyetler bazında çalışma süresi farklılıklarını ortadan kaldırabilmek için politika önerileri geliştirilmesi hedeflenmiştir. Ulusal ve uluslararası ilgili literatür incelendiğinde, ülkemiz dahil tüm dünya genelinde çalışma sürelerinde cinsiyetler arasında önemli farklılıklar olduğu ve gelişmişlik düzeyine paralel olarak bazı toplumlarda ekonomik ve sosyal kalkınma eşitsizlikleri azalmış olmasına rağmen hiçbir ülkede bu sorunların tamamen ortadan kalkmadığı görülmektedir. Bu ayrımcılık türleri arasında en belirgin olanlardan biri ise cinsiyetlere göre çalışma sürelerindeki

eşitsizliklerdir. Çalışma süresinin belirlenmesinde ve ayrımcılığın azaltılmasında, hem sosyal normların hem de işgücü piyasası kurumlarının önemi, cinsiyetler üzerinden ortalama çalışma saatlerini incelemenin aydınlatıcı olabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenlerle, Türkiye’deki kadın ve erkek çalışanların geneline ait çalışma süreleri verilerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu amaçla, tez çalışmamız kapsamında Türkiye’deki hanehalkı çalışanlarında cinsiyete dayalı çalışma süresi eşitsizliğinin varlığı ve belirleyicilerini tespit edebilmek için TÜİK tarafından hazırlanan 2018 yılı hanehalkı işgücü anketi veri seti analiz edilmiştir.

Tez çalışmamızda Türkiye işgücü piyasasında cinsiyetler bazında çalışma saatlerindeki farklılaşmanın belirleyicileri: Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile ele alınıp incelenmiştir. Çalışma, 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, kavramsal olarak ayrımcılık, işgücü piyasasında ayrımcılık türleri ve çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin uluslararası ve ulusal yasal düzenlemelere yer verilmiştir. İkinci bölümde, genel olarak çalışma süresi kavramı, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’na göre çalışma süreleri, ILO ve AB kapsamında uluslararası düzeyde çalışma süreleri ve çalışma sürelerinden sayılan durumların tanımlarına yer verilmiştir. Ayrıca, uygulamada yer alan çalışma süreleri ele alınarak, haftalık ve günlük çalışma süreleri, çalışma sürelerinde esneklik ve çalışma sürelerinde esneklik sağlayan iş sözleşmeleri ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre Türkiye’de cinsiyetler bazında çalışma sürelerinin durumu değerlendirilmiştir. Dördüncü bölümde, Türkiye’de ve Dünya’da ilgili literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Son bölüm olan beşinci bölümde ise, değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler rapor edilerek veri, yöntem, analiz ve bulgular değerlendirilmiş ve çalışmadan elde edilen genel sonuç özetlenerek konuyla ilgili paydaşlara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

BÖLÜM 1:

CİNSİYET AYRIMCILIĞINA GENEL BİR BAKIŞ

Bu bölümde kavramsal olarak cinsiyet ayrımcılığın tanımına yer verilerek ayrımcılık türlerinden eğitim ve meslek seçmede ayrımcılık, işe alım ve terfide ayrımcılık, ücretlerde ayrımcılık, sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılık ve cinsel tacize değinilmiştir. Sonrasında ise çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere yer verilmiştir.

1.1. KAVRAMSAL OLARAK AYRIMCILIK VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Çalışma hayatı, toplum hayatının bir yansıması olarak kabul edilmekte olup, toplumsal yapıda ve sosyal ilişkilerde birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri de çalışma hayatında cinsiyetler arasındaki ayrımcılık sorunudur. Ayrımcılık sorunun daha iyi anlaşılabilmesi için ilk önce ayrımcılığın ne olduğuna ilişkin çeşitli tanımlamalar şu şekilde ifade edilmektedir:

“Herhangi bir kamu yararı ya da mantıklı bir gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, benzer durum ve koşullardaki diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele yapılması anlamına gelir” (Çelenk, 2010, s. 211).

“Kişilere bazı kişisel özellikleri veya belirli sosyal gruplara üye olmaları nedeniyle farklı ve haksız davranma eylemi olarak karşımıza çıkmaktadır” (Baybora, 2010, s. 34).

“Bir örgütün çalışanlarına sağladığı haklarda adil davranmamasıdır. Diğer bir ifadeyle bazı çalışanlara sağlanan kazanç ve haklardan diğerlerinin yoksun bırakılmasıdır” (Demirel, 2011, s. 67).

“İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal köken temelinde yapılan ve istihdamda veya meslekte fırsat ve muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya bozan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih” olarak tanımlanır.” (ILO, 2003, s. 16).

İktisat teorisinde ayrımcılık, benzer niteliklere sahip kadın ve erkekler için ücret eşitsizliğine, işe alım, terfi ve işten çıkarmaya odaklanmaktadır. Neoklasik teori, bu eşitsizlikleri, cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklara dayandırarak, bireylerin özgür ve rasyonel seçimlerinin bir sonucu olarak açıklamaktadır (Boserup, 1989, s. 65). Cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklara odaklanan neoklasik teori, cinsiyetler

arasındaki eşitsizliği gençlerin yaşlılara, ülke vatandaşlarının yabancı vatandaşlara, beyazların siyahlara karşı ayırt edici özelliklerden kaynaklanan ayrımcı bir durum olarak tanımlamaktadır. Tüm bu eşitsizlikler tarih öncesi çağlardan beri toplumlarının karakteristik özellikleridir. Toplumların örgütlenmesindeki temel ilke, sadece üst grup üyelerinin yetişkinlik statüsüne veya vatandaşlık haklarına sahip olmalarına karşın, alt grup üyelerinin hakları ise üst grup üyelerinin vicdanlarına bağlı olduğu da söylenebilmektedir (Boserup, 1970).

Radikal feminist teoride ise cinsiyet ayrımı, erkeklere uygun bir toplum inşa eden kapitalist ekonomideki işbölümünü de belirlemektedir. Kârı ve sistemin faydasını maksimize ettiği düşünülen emeğin hiyerarşik sınıflandırılması da kadınlardan daha çok erkekleri tercih edecek şekilde oluşmuştur. Bu sınıflandırma, kadın emeğinin hem sosyal hem de ekonomik açıdan ayrılması için alan yaratmakta olup ev içi ve ev dışı çalışanlar arasında gözle görülür farklılıklara yol açmaktadır. Toplumsal açıdan, kapitalizm, genellikle kadınlar tarafından yapılan ev işlerini içeren bir denge biçimi yaratmak için ücretsiz emeğe dayanmaktadır (Yenilmez, 2019, s. 42). Ücretsiz ev işlerinin birçoğunun kadınlar tarafından gerçekleştirildiği bilinen bir gerçektir. Fakat cinsiyetler arası emekte, karşılığı ödenmeyen ev içi emek, ekonomik faaliyet sayılmamaktadır. Bir faaliyetin veya emeğin karşılığı ödenmezse, ekonomik bir faaliyet olarak görülmemektedir. Kadınların toplumsal yaşama katılımının artması ile birlikte yoksul sınıf veya alt sınıf olarak kabul edilen hanelerdeki kadınların işgücü ve olumsuz çalışma koşulları, ücretsiz ve ücretli emek tartışmasını ekonomiye taşımıştır. Radikal feminist teori, bu kadınların “ücretli işçi” olarak kabul edilip işçi sınıfına dâhil edildikleri takdirde hem gelir boyutunda hem de insani boyutta daha az yoksulluk olacağını belirtmektedir (Yenilmez, 2019, s. 42).

Ayrımcılıkla ilgili pek çok model mevcuttur. Standart ayrımcılık modeli, Becker rekabet ve ayrımcılık modeli, Becker’in işveren ayrımcılığı modeli, beşeri sermaye modeli, sosyal dışlanma modeli ve yoksunluk teorisi modeli bunlardan bazılarıdır.

Standart ayrımcılık modelinde, erkek işçiler ve kadın işçilerin mükemmel ikame olduğu, ancak bu ayrımcılığın kadın çalışanların daha düşük ücret almasıyla sonuçlandığı varsayılmıştır. Ancak, kadın işçilerin belirli tesis türlerinde yoğunlaşması (örneğin, sermaye yoğun olmayan) ve belirli görevlere atanma olasılığı daha yüksek olan sektörlerde çalışmak istemeleri aslında erkek ve kadın çalışanın mükemmel ikame olarak görülmebileceğini göstermektedir. Bu, çalışanlar arasındaki üretkenlik

farklılıklarından kaynaklanıyor olabileceği gibi kadınların belirli işlerde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olmasından da kaynaklanabilmektedir. Alternatif olarak, fabrikaların belirli görevleri tamamlamak için kadınları işe almaya daha istekli olmasıyla birlikte işler arasında farklılık gösteren "ayrımcılık zevki" nedeniyle de olabilir (Ederington, Minier & Troske, 2009, s. 12). Ayrımcılık zevki, işverenin işe alımlarda kadın ve erkek çalışan arasında tercih yaparken erkek çalışanı tercih etmesi olarak ifade edilebilmektedir.

Becker rekabet ve ayrımcılık modeli ise, genellikle rekabetin firmaları piyasadan ayırt etmeye zorladığı bir model olarak yorumlanır. “Ayrımcılık zevkine sahip” yani, kadınları işe almanın olumsuz sonuçlara yol açabileceğini düşünen firmalar, daha az ayrımcı benzerlerine göre daha yüksek maliyetlere ve dolayısıyla daha düşük karlara sahip olma eğilimindedir. Sermaye yatırımı ayrımcılık yapmayan firmalara akacağı için, rekabet uzun vadede ayrımcı firmaları piyasadan zorlayacaktır. Böylelikle, Becker modeli ayrımcı firmaları piyasadan çıkmaya zorlayarak genellikle rekabetin uzun vadede seçim etkileri yoluyla ayrımcılığı azalttığını ifade eder. Rekabet, aynı zamanda ayrımcılık davranışının marjinal maliyetini artırarak kısa vadede ayrımcılığı da azaltır. Yani, kar ile kadın işgücü arasında bir değiş tokuş algılayan firmalar işgücünde daha fazla kadını işe alarak artan rekabete cevap verecektir (Ederington vd., 2009, s. 2).

Becker’in (1957), işveren ayrımcılığı modeli, ayrımcılıkla ilgili ampirik çalışmaların yorumlandığı bir modeldir. İşveren ayrımcılığı modelinde, işverenler ırk ayrımcılığı yaparak, örneğin, siyahlar gibi belirli bir grubu işe almaktan hoşlanmazlar. Bir siyah işe alındığında, işveren beyazlar ile karşılaştırma yaparak maliyeti ve ücreti dikkate alır. Bu nedenle bu model, işverenleri faydayı maksimize eden olarak ifade etmektedir (Neumark, 2018, s. 803).

Beşeri sermaye modeli, kadınların ve erkeklerin yaşam tarzları ile beşeri sermaye yatırımlarının farklı olduğunu açıklamaktadır. Erkeklerin eğitimlerini tamamladıktan sonra işgücüne girmeleri ve emekli olana kadar işgücünde kalmaları beklenmektedir. Kadınların ise ancak ev içi yükümlülükleriyle çalışmayan işler bulabildikleri takdirde çalışmaları beklenmektedir (Blau & Ferber, 1987). Bu nedenle, erkekler iş odaklı eğitime ve iş başında eğitime yatırım yaparken, kadınlar ev hanımı olarak da kullanılabilecek genel eğitimi seçmektedir (Zeytinoğlu, 1988, s. 16).

Ayrımcılıkla ilgili bir diğer model “sosyal dışlanma” modelidir. Sosyal dışlanma kavramının literatüre diğer yoksulluk ve yoksunluk kavramlarından daha geç girdiği

görülmektedir. Adam Smith'in (1776) yoksunluk ile ilgili “utanmadan toplum içinde ortaya çıkamama” ifadesi daha genel olarak zorluklarla ilgili öncü açıklamalarından yaklaşık iki yüz yıl sonra ortaya çıkmıştır. Yoksunluk, toplum yaşamına katılma konusunda yoksun bırakılmış kişiler tarafından deneyimlenir. Smith'e göre sosyal dışlanma literatürü, genel yetenek başarısızlığı perspektifine yerleştirildiğinde, yüzlerce yıldır tartışılan önemli konuları açıklamaktadır (Sen, 2000, s. 5). Smith'e göre fikir anlamındaki yoksunluk insan hayatını mutlak bir şekilde yoksullaştıracaktır. Sosyal dışlanma fikri bu çerçeveye çok iyi uymaktadır. İnsanların yasalar yoluyla piyasaların dışında tutulmuş olabileceği gibi özel araçlar ve kamu desteğindeki eksiklikler nedeniyle de eğitim hayatının dışında tutulmuş olabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca Smith, sosyal dışlanmayı, daha geniş bir yoksunluk kavramı içerisinde, kişinin yapmak için nedeni olan şeyleri yapamaması biçiminde de araştırmıştır (Sen, 2000, s. 6).

Bu özellikler göz önüne alındığında, sosyal dışlanma ve eşitsizlik ölçütleri yedi genel kategoriye ayrılmaktadır. Bu yoksulluk ölçütleri: kaliteli sosyal hizmetlere erişim (sağlık, eğitim ve barınma dâhil), üretim kaynaklarına erişim (arazi, sermaye, teknoloji), fiziksel altyapıya erişim (su, kanalizasyon ve ulaşım gibi), işgücü piyasasına erişim ve katılım, sosyal katılım ve sosyal sermaye göstergeleri, adalet ve politik katılım göstergeleri, şiddet ve şiddete maruz kalma göstergeleridir (Buvinic, 2005, s. 7). Sosyal dışlanma terimi geniş bir kavramdır ve farklı anlamlara gelebilir. Ancak temel özellikleri, başlıca göstergeleri ve yoksulluk ve eşitsizlikle ilişkisi konusunda genel kabuller vardır. Sosyal dışlanmada gelirin yetersizliği esastır, ancak sosyal dışlamanın yoksulluktan daha geniş bir anlama geldiği konusunda ortak bir görüş hâkimdir. Sosyal dışlama mutlak yoksulluktan ziyade göreceli yoksulluk kavramıyla daha yakından ilişkilidir. Bu nedenle ayrılmaz bir şekilde eşitsizlikle bağlantılıdır. Sosyal dışlanma sadece gelir dağılımı ve varlık dağılımına değil aynı zamanda sosyal mahrumiyet ve topluma güç ve sesini duyuramama anlamına da gelmektedir (Buvinic, 2005, s. 5).

Cinsiyet ayrımcılığında dışlanma, çalışan kişilerin özelliklerinden kaynaklanacağı gibi, ücret, gelir ve çalışma süreleri gibi pek çok farklılıktan da kaynaklanabilmektedir. Erkekler ve kadınlar arasındaki çalışma sürelerindeki büyük tutarsızlıklar diğer eşitsizlik türlerini de güçlendirmektedir. Çalışma süreleri gelirle ilişkilidir ve ücret farkının önemli bir bileşenidir. İşyerinde terfi ve ilerleme fırsatları ve istenen düzeyde ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluğu için pazarlık yapma gücünü etkilemektedir. Ayrıca, çalışma

sürelerinin sağlık, tatil ve emeklilik gibi işyerinde sunulan faydalarla da bağlantılı olduğu söylenebilir (Landivar, 2015, s. 551). Her iki partnerin de tam zamanlı çalıştığı ve bu nedenle yüksek bir performans sergilediği ücretli işlerde cinsiyet eşitliği düzeyi giderek yaygınlaşmaktadır. Bununla birlikte, tam zamanlı çalışan çiftler ebeveyn olduklarında, her iki eşin de istihdam durumu potansiyel olarak değişmektedir. Çiftler ebeveyn olduklarında aynı saatlerde çalışmaya devam edebilir veya çalışma saatlerini azaltarak veya artırarak uyarlamayı seçebilirler. Sonuç olarak, çalışma sürelerinde cinsiyet farklılıkları da potansiyel olarak değişebilmektedir. Wood, Kil ve Marynissen (2018) üç olası ebeveyn istihdam stratejisi sunmaktadır. Bunlardan birincisi, eşitlikçi istihdam stratejisidir. Bu strateji, çalışma saatlerinde cinsiyet eşitliğinin korunduğunu ima etmektedir. İkincisi, erkek odaklı istihdam stratejisidir. Bu stratejide erkek partner, ilk çocuğun doğumundan sonra kadın partnerden daha fazla saat çalışmaktadır. Üçüncüsü, kadın odaklı istihdam stratejisidir. Kadın partner, çocuk doğduktan sonra fazla süre ile çalışmaktadır. Bu farklı stratejiler arasındaki seçimi incelerken, genellikle çiftlerin normatif ve rasyonel davrandıklarını varsayılmıştır. Yani çiftlerin, faydayı veya memnuniyeti en üst düzeye çıkaracak şekilde hareket ettikleri varsayılmaktadır (Wood vd., 2018, s. 58).

Çalışan özelliklerden kaynaklanan cinsiyet farklılıklarında ise; kadınlara karşı işveren ayrımcılığının olmadığı durumlarda bile, ücrette ki ve istihdamdaki cinsiyet farklılıkları çalışanların özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, erkekler ve kadınların eşit bilişsel yeteneklere sahipken bile, erkeklerin kadınlardan daha fazla fiziksel güce sahip olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu nedenle, kadınlar ve erkekler aynı yaşa ve eğitim düzeyine sahip olsalar bile, erkeklerin daha fazla fiziksel güce, kadınların ise daha fazla bilişsel yeteneklere sahip oldukları söylenebilir. Bu fark, güç ve bilişsel yetenek tüm üretim teknolojilerinde eşit derecede öneme sahip olmadığından önemlidir. Genel olarak, gelişmiş teknoloji ve ekipman kullanan üretim süreçlerinde yüksek bilişsel beceriye sahip çalışanlar oldukça üretken olabilirken, daha basit makine ve ekipman kullanan üretim süreçlerinde ise, çalışanlar yüksek üretkenlik için daha fazla fiziksel güce ihtiyaç duyma eğilimindedir. Bunun anlamı, bazı sektörlerde erkeklerin kadınlardan görece daha üretken olabileceğidir. Dahası, bir firmada veya sektörde teknoloji yükseltirirse, fiziksel olarak zorlu işler daha kolay hale getirilebilir. Böylece bu işlerdeki kadınların üretkenliği de erkeklerinkine göre artabilecektir (Pieters, 2018, s. 5).

Cinsiyet ayrımı, alınan farklı önlemlere rağmen dünyanın birçok ülkesinde, değişmeden devam eden bir durum olarak görülebilir. Bu durum, kadınları aile içindeki ev işlerine yönlendirirken, erkeklerin toplumdaki ve ailedeki işlerin başına gelmesini sağlamaktadır. Sonuçta, toplumlarda aşılması zor bir engel haline gelen cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir. Kadınların siyasi sistem ve ekonomik sisteme katılımı ve entegrasyonu açısından daha eşitlikçi olması beklenen, gelişmiş sosyal demokratik refah sistemlerine sahip ülkelerde bile, kadınlar topluma eşit şekilde entegre olmaktan hâlâ çok uzaktadır (Yenilmez, 2019, s. 41). Kadın emeğinin daha ucuz, arzının bol, iş gücünün itaatkâr ve fabrikalarda çalışmaya istekli olmaları, bazı sanayileşmiş ülkelerdeki işverenlerin kadınları işe almalarındaki temel nedenler arasında yer almaktadır.

1.2. AYRIMCILIK TÜRLERİ

İşgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği ağırlıklı olarak ücretler ve istihdamdaki eşitsizliğe veya işgücüne katılım oranlarına odaklanma eğiliminde olmuştur (Pieters, 2018, s. 2). Bununla birlikte işgücü piyasasındaki ayrımcılık, eğitimde ve meslek seçmede ayrımcılık, işe alım ve terfide ayrımcılık, ücretlerde ayrımcılık, sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılık ve cinsel taciz şeklinde de kendini göstermektedir.

1.2.1. Eğitimde ve Meslek Seçmede Ayrımcılık

Mesleki ayrımcılık, mesleklerin cinsiyetler arasında orantısız bir biçimde dağılımıdır. Başka bir deyişle, bir mesleğin belirli bir ırk, cinsiyet veya diğer kişisel özelliklere sahip bireylerce egemen olma eğilimidir.

Filer'e (1985) göre, farklı zevkler nedeniyle, erkekler ve kadınlar farklı özelliklere sahip meslekleri seçmektedir. Erkekler ve kadınlar işlerin farklı yönlerine değer veriyorsa, genelde erkeklerin ve kadınların yaptıkları işler arasında çalışma koşullarının farklı olması beklenir (Filer, 1985, s. 428). Mesleki cinsiyet ayrımı, erkeklerin ve kadınların farklı mesleklere ayrılmasının kapsamıdır. Daha doğrusu, mesleki cinsiyet ayrımı kadın ve erkek meslekleri arasında farklılık oluşturmaktadır (Harrison, 2002, s. 1).

Mesleki ayrımcılığı açıklamaya çalışan literatür, mesleki seçim kararlarının, bireylerin fayda maksimizasyonu çerçevesinde kavramsallaştırıldığı insan sermayesi teorisinden, cinsiyetçi işgücü piyasası uygulamaları ve feminist kavramlara kadar uzanmaktadır (Preston & Whitehouse, 2004, s. 2). Literatürde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu ile ilgili teoriler, işgücü piyasasında arz ve talep bakımından incelenmiştir. İşgücü arzı hakkındaki teorilerde çoğunlukla, kadınların belli başlı

meslekleri tercih etmelerinin nedenlerini araştırılmıştır. İşgücü talebi ile ilgili teorilerde ise, işverenin belirli mesleklerde kadınları belirli mesleklerde ise erkekleri tercih etme nedenlerini ve işyerinde çalışan kadın veya erkeğin terfi edip kariyerlerindeki ilerleme konusunda değişen fırsat analizleri ele alınmaktadır (Parlaktuna, 2010, s. 1218).

Mesleki cinsiyet ayrımında kadınların toplumdaki statüsü önem arz etmektedir. Kadınların statüsü, diğer sosyal gruplar gibi, içinde yaşadıkları ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyine, bağlı oldukları sosyal sınıfa ve o toplumda hâkim olan kültürel değerlere göre de belirlenir. Gelişmekte olan ekonomiler ve temelde dini inanca bağlı kültürel değer sistemi olan ülkeler, kadının statüsüne dair bir gösterge olabilir (Kazgan, 1981, s. 131). Ancak, bu bir ülkenin aynı zamanda, bir sosyal tabakayı diğerlerinden ayıran derin bir bölünmenin varlığını ima eden ikili bir ekonomi ile karakterize edildiğini göstermektedir. Bu duruma “sosyal dualite” denilmektedir (Kazgan, 1981, s. 131). Bu terim, sosyal çerçevenin ilerici ucunda erkekler ve en alt kademede kadınlar arasındaki cinsiyet ayrımcılığına dayanmaktadır.

Sosyologlar genellikle iş ve meslek ayrımcılığının etkilerini vurgulamaktadır. Bu açıklamaya göre, kadınlar, içsel veya potansiyel üretkenlikten bağımsız olarak, erkeklere göre daha az avantajlı iş pozisyonlarına sahip olma ve daha az elverişli iş yapılarında çalıştırılma eğilimindedir. Dolayısıyla, cinsiyetlere göre iş ve meslek ayrımı, işgücü piyasası sonuçlarındaki cinsiyet farklılıklarının temel kaynağı olarak gösterilmektedir (Johansson, Katz & Nyman, 2005, s. 4). Günümüzde Türkiye’de işgücü piyasasında, cinsiyete dayalı olarak ayrılmış bazı meslekler vardır. Bazı işler hala kadınlara daha uygun görülürken, diğerleri erkeklere daha uygun görülmektedir (Yenilmez, 2019, s. 41). Mesleki cinsiyet ayrımında erkekler birinci üretim görevini üstlendiğinde, ikinci üretim sorumluluğu kadınlara bırakıldığında cinsiyete dayalı bir toplumsal işbölümü ortaya çıkmaktadır (Kazgan, 1981, s. 132).

19. yüzyılın sonlarına kadar, dini sosyal etik tarafından tanımlanan Türk toplumunda katı bir işbölümü hâkimdi. Aile çiftliğinde çalışan kırsal kesim kadınları ve zenginlerin evlerinde ev hizmetleriyle uğraşan kadınlar dışında, kadın nüfusun geri kalanının piyasada ekonomik faaliyetten tamamen dışlanmış olduğu görülmekteydi (Kazgan, 1981, s. 132). Dünyanın çoğu gelişmekte olan ülkesinde olduğu gibi kadınların genellikle kırsal faaliyetlerde bulundukları görülmektedir (Adossama, 1987). Türkiye için de benzer bir durum geçerlidir. Kadınlar aile gelirini iyileştirmek için küçük aile

çiftliklerinde el işi görevlerini yerine getiren ücretsiz işçi olarak çalışmaktadırlar. Bu kadınlar, tarımsal faaliyetlerin yanı sıra mal ve hizmetlerin evde üretilmesi ile de ilgilenmektedir. Kadınlar ağırlıklı olarak ücretsiz çiftçilik mesleklerinde yoğunlaşmıştır. Ayrıca profesyonel büro işleri ve teknik alanlarda da önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir (Zeytinoğlu, 1988, s. 9-10). Günümüze gelindiğinde ise, kadınların birçoğunun ekonomik nedenlerle ücretli iş aramakta olduğu görülmektedir. Kadınların ailenin gelirine katkıda bulunmak için mevcut herhangi bir işte çalışmakta oldukları söylenebilir.

Cinsiyet eşitsizliği ile ilgili sektörler arasında yeniden tahsisinin yapılmasında, erkek ve kadın işçiler arasında güçlü bir sektörel ayrımının görülmesi rol oynamaktadır. Kadın işçilerin hizmet sektöründe çalışma olasılığı daha yüksek iken erkek işçilerin imalat sektöründe çalışma olasılığı daha yüksektir. Örneğin, tekstil ve giyim üretiminde, tipik olarak nispeten kadın yoğun iken, motorlu taşıtların üretiminde daha çok erkek yoğunudur (Pieters, 2018, s. 6). Gelişmekte olan ülkelerdeki istihdam çalışmaları, tipik olarak kadınların imalat sektörünün ihracata yönelik sektörlerinde ve tarımsal işleme endüstrilerinde yoğunlaştığını ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte, kadın yoğunlaşmasının bu endüstrilerin ihracatçı doğasından mı yoksa sadece gözlenmemiş endüstri özelliklerinden mi kaynaklandığını belirlemek zordur. Nitekim Çağatay ve Berik (1991) ile Ozler (2000) çalışmalarında, gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların tipik olarak düşük ücretli, düşük sermaye yoğunluklu ve küçük ölçekli firmalarda istihdam edildiği sonucuna ulaşmışlardır (Ederington vd., 2009, s. 10).

Yaşamları boyunca aralıklı olarak çalışmayı bekleyen kadınların, belki de kendilerinden beklenen hane sorumlulukları nedeniyle eğitim ve öğretime daha az yatırım yapması veya kariyer kesintileri için ödül ve cezaların daha düşük olduğu işleri seçmesi muhtemeldir. Bu nedenle mesleki seçimleri nispeten düşük vasıflı ve/veya düşük ücretli işlerle sınırlıdır (Preston ve Whitehouse, 2004, s. 3). Evdeki cinsiyetler arası iş bölümü, işgücü piyasasında yeniden üretildiği için, kadınların öğretmen, hemşire ve garson gibi cinsiyete uygun olarak algılanan işlerde çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir (Coverman, 1983, s. 625). Ayrıca kadınların bir kısmının, büro personeli, tekstil, hafif imalat ya da tütün, çay, pamuk ve fındık işleme ve paketleme gibi uluslararası rekabet gücüne sahip ihracat endüstrilerinde işçi olarak da işe alındıkları görülmektedir.

Cinsiyetler arasındaki eğitim seviyesi, işgücü piyasasında, cinsiyetler arasındaki kazançları, üretkenlik düzeyini ve mesleki ayrımı belirlemede hayati bir öneme sahiptir. Eğitim seviyesi ne kadar yüksekse, kayıtlı sektör ve kayıt dışı sektörde işsiz kalma riski o kadar düşüktür. Buna ek olarak, işgücü piyasasında görülen taraf tutma ve farklılaşma, kadınları diğer mesleklerde kariyer değişikliği yapmaya zorlayarak yakın gelecekte cinsiyetler arası eğitim farklılıklarını da artırmıştır. Bazı mesleklerde eğitim uçurumu kapanırken, çoğu sektörde cinsiyet uçurumu oldukça görünür olmaya devam etmektedir. Dahası kadınlar, işgücü piyasasında erkeklerle eşit rekabet edemelerinden, onlar için mevcut olan büyük özel sektör fırsatlarında, daha yüksek ücretli ve kayıtlı sektör işlerinde daha az seçeneğe sahip olmalarını beraberinde getirmektedir (Yenilmez, 2019, s. 49). Eğitim seviyesi yükseldikçe ve kadınlar profesyonel ve uzman haline geldikçe, piyasa ücreti de evde yapılan ürünlerin terk edilmiş üretimini telafi edebilecek bir düzeye yükselmektedir. Bu yüzden, ücretli bir işte çalışmak ekonomik olarak uygulanabilir hale gelmektedir. Yüksek ücret alan kadınlar, ev temizliği ve çocuk bakımı gibi evde üretilen çok sayıda mal ve hizmeti satın alabildikleri takdirde işgücüne de aktif olarak katılabilmekte oldukları gözlenmiştir (Zeytinoğlu, 1988, s. 16). Kadınların son yıllarda çoğu bölgelerde yükseköğrenim mezunları olarak erkekleri geride bıraktıkları bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) disiplinlerinde ilerlemekte olduğu görülmektedir. Buna rağmen, kadınlar, daha yüksek ücretli işlerle ilişkilendirilen STEM alanlarında hala erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Kadınlar STEM konularında kalifiye olsalar bile, geleneksel olarak erkek egemen bir toplumda bu alanlarda bir iş bulmaları ve sürdürmeleri zor olabilir (ILO, 2019, s. 6).

Cinsiyete göre mesleki ayrım, çağdaş işgücü piyasalarında kalıcı bir olgudur ve devam eden cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. İşgücü piyasalarının mesleki bileşiminde devam eden değişime ve istihdam süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığını yasaklamaya yönelik yasal çabalara rağmen, gelişmiş ülkelerin birçoğunda mesleki ayrım genel endekslerinde yalnızca sınırlı değişiklikler kaydedildiği görülmektedir (Preston ve Whitehouse, 2004, s. 1). Bu durumun yaşanmasında, erkeklerin kadınlardan daha değerli olduğu resmi şartlandırma ve bir kadının yerinin evinde olması anlayışı oldukça etkilidir. Bu nedenle birçok kadın kendilerini erkeklerle eşit olarak görmemektedir. Ayrıca eşit eğitim fırsatları da talep etmemektedir. Sadece çok az sayıda kadın eğitimin önündeki ekonomik ve sosyal engellerin üstesinden

gelebilmektedir. Bunun devamında ise istihdam edildiklerinde, işyerindeki cinsiyet rolü koşullanması ve klişeleştirme gibi engelleri aşmaları gerekmektedir (Zeytinoglu, 1988, s. 17).

1.2.2. İşe Alım ve Terfide Ayrımcılık

İşgücü piyasasında kadınların işe alınması ve sonrasında terfi ettirilmesi, erkeklerden farklı bir şekilde, verimlilik dışındaki faktörlerden etkilenmektedir. Bu durum, İşçinin işiyle ilgili olmayan özellikleri nedeniyle işveren tarafından işe alım ve terfide ayrımcılık şeklinde farkı muamele görmesi şeklinde de açıklanabilir (Biçerli, 2000, s. 238).

Kadın işçilerin sermaye yoğun olmayan ve belirli görevlere atanma olasılığı daha yüksek olan sektörlerde yoğunlaşması, erkek ve kadın çalışanların mükemmel ikame olarak görülmeyebileceğini göstermektedir. Bu ayrımcılık, çalışanlar arasındaki üretkenlik farklılıklarından kaynaklanıyor olabilir. Bu da kadınların belirli işlerde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olmasına yol açabilir. İş gücü piyasasında işe alımlardaki ayrımcılık iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, fabrikaların belirli görevleri tamamlamak için kadınları işe almaya daha istekli olmasıyla birlikte işler arasında farklılık gösteren "ayrımcılık zevki" nedeniyle de olabilir (Ederington vd., 2009, s. 12). Bir diğesinde ise, ayrımcılık işe alımda siyahlara karşı “ırksal ayrım” şeklinde olabilir. Ücret araştırmalarının çoğunda beyazlara, benzer özelliklere sahip siyahlar için daha düşük ücretlere işaret ettiği göz önüne alındığında, görece az sayıdaki siyahın bile işgücü piyasası tarafından emilmesi gerektiğinden, ayrımcı işverenlerin görece bolluğunun olması gerektiğini varsayılmıştır (Neumark, 2018, s. 803).

Kadınların işe alınma sürecindeki ayrımcılık, sonrasında ise terfi süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Bu ayrımcılık “cam tavan” kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu kavram ilk kez 1986 yılında Wall Street gazetesinde yayımlanan bir makalede kadınların kariyer basamaklarını tırmanırken sıklıkla karşılaştıkları engelleri tanımlamak üzere kullanılmıştır. Bu kavramın çağrıştırdığı temel fikir, işverenlerin, kadınları ve azınlıkları düşük otorite pozisyonlarına almalarına izin verirken, onları daha fazla kontrol gerektiren yüksek pozisyonlara alma olasılıklarının çok daha düşük olmasıdır (Elliott & Smith, 2004, s. 366). Cam tavan sendromu “kişilerin üst seviyelerdeki pozisyonlara gelebilmek için çabalamalarına rağmen ilerleyemedikleri düşüncesiyle görünmez saydam engele

verilen isim” olarak ta adlandırılmaktadır (Örücü, Kılıç & Kılıç, 2007, s. 118). Cam tavan kavramı ile ifade edilmek istenen şey aslında karşılaşılan sorunların belirsiz olmasıdır.

İşyerinde, kadın çalışanların karşılaştıkları “cam tavan” farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bunlar, kadınların çalışma hayatında üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmek isteyip gelememelerine yönelik engeller; Erkek yöneticilerin kadınlara koyduğu engeller olabileceği gibi, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kişinin kendi kendine koyduğu engellerdir (Aycan, 2004). Erkek yöneticiler tarafından konulan engellerden belki de en önemlisi çalışma hayatında kadınlara yönelik önyargılardır. Birçoğu olumsuz olan bu önyargılar arasında üst düzey işleri yapamayacakları beklentisi yer almaktadır. Ayrıca erkeklerin, kadınları iş ile ilgili kararlılık açısından yetersiz görmeleri, onlarla iletişim kurmanın zor olduğunu düşünmeleri ve gücü kendi ellerinde tutma isteği bir engel olarak görülebilir. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ise kendini referans alma yanılgısı olabileceği gibi “kraliçe arı” sendromu şeklinde de olabilmektedir. Bu sendrom kadınların iş hayatında birbirlerini çekememeleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bazen de bu, kişinin kendi kendine koyduğu bir engel şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Kadınlara karşı olan olumsuz yargıları aslında kendilerinin de benimsemesi, özgüvende eksiklik, kariyerinde yükselmeyi tercih etmeme, iş-aile çatışması ile başa çıkamama gibi nedenler aslında kadınların bir üst düzey göreve yükselme konusunda kendi kendilerine koydukları engeller arasındadır (Örücü vd., 2007, s. 119).

Kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte, gerek yönetimde, gerekse de iş hayatında kadınlar hakkında yapılan araştırmaların öneminin de artmış olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin en fazla orta yönetim kademesine kadar ilerlediklerini sonrasında ise görünmez bir engele takılarak durduklarını göstermiştir. Yönetim seviyelerinde ise kadın yöneticilerin sayısında erkek yöneticilere kıyasla olumsuz sayılabilecek sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür (Örücü vd., 2007, s. 118). Bu durum işverenin ayrımcı uygulamaları şeklinde olabileceği gibi kadınların kendi tercihleri doğrultusunda da olabilmektedir. Örneğin, 2009’da AB-27’de halka açık en büyük şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin yalnızca %10’u kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Çoğu ülkede kadınlar, işlerinde esas olarak çocuk bakımı ile ilgili kesintiler yaşamaktadır. Tipik olarak kesintiler, çocuk doğumunu takip ederken, doğum sırasına, annenin bireysel özelliklerine ve en önemlisi coğrafi

konuma bağılı olarak farklı sürelerle sahiptir (Carasico, Profeta & Pronzato 2012, s. 5). Bazen de kadınların, kendi tercihleri doğrultusunda, çocuk yetiştirmek veya ailenin yaşlı veya hasta üyelerine bakmak için erkeklerden daha fazla kariyer molası verme olasılığı yüksek olabilmektedir. Bu durum, işe döndüklerinde, yükselme ve ücretlendirme konusunda muhtemelen geri kaldıkları anlamına gelir. Pek çok ülkede kadınların, yarı zamanlı çalışmaları ve kariyer araları sorunu, ev işçilerinde yardımcı ve geniş aile yardımlarının kolayca sağlandığı durumlarda ortaya çıkmayabilir (ILO, 2019, s. 5). Beş yaş altı çocuklu çalışan ve serbest meslek sahibi kadınların, yönetici pozisyonundaki payının, orta öğretim sonrası eğitime kaydolma olasılığını olumlu etkilediği görülmektedir. Aynı durum erkekler için geçerli değildir. Eğitime yatırım yapma kararlarında erkeklerin kadınlar için ölçülen göstergelerden çok fazla etkilenmediği söylenebilir (Carasico vd., 2012, s. 6). Bununla birlikte, işgücü piyasaları geliştikçe, bu durum kolaylıkla değişebilmektedir.

1.2.3. Ücretlerde Ayrımcılık

Ücret, işgücü piyasasında bireylerin ve farklı gelir gruplarının ekonomik refah dağılımını belirleyen en önemli sosyal göstergelerden birisidir (Güler ve Gürler, 2016, s. 52). Ücret ve ücretlendirme farklılıkları hakkında farklı iktisat kuramcıları tarafından teoriler geliştirilmiştir. Bunlardan Neoklasik iktisat teorisi ücretlerin emeğin marjinal ürününe eşit olduğunu varsayar ve bu ücret farkını üretkenlik farklılıklarının kanıtı olarak yorumlar. Ancak ücret farkı cinsiyetler arasında çok büyük olduğu için birçok tarihçi neoklasik varsayımı yetersiz bulmaktadır (Burnette, 1997, s. 257). Humphries, neoklasik modelin yanlış olmasının birkaç nedeni olduğunu öne sürmüştür. Erken sendika faaliyeti, aile ücreti ideolojisi, işverenlerin kadınlar için neyin uygun olduğuna dair geleneksel normlara bağlılığı, annelik ve ekonomik faaliyet arasındaki artan gerilim bu nedenlerden bazılarıdır. Humphries'e göre kadınlar piyasa ücreti yerine geleneksel bir ücret almış olabilirler. (Burnette, 1997, s. 257). Bazı düşünürler ise, geleneksel ücreti aile ücreti ideolojisine bağlamaktadır. İşverenler, kadının erkek tarafından yönetilen bir haneye bağımlı olduğunu ve bu nedenle geçimlerinin yalnızca ücrete bağılı olmadığını varsaymaktadır. Ücret farkını, üretkenlik farkının bir sonucu değil, çalışanların, kadınları bağımlı olarak görmelerinin bir sonucu olarak açıklamaktadır. Bu tarihçiler, ücret farkının piyasa temelli açıklamalarına bir alternatif olarak geleneksel ücreti benimsemektedirler (Burnette, 1997, s. 260).

Ekonomistler ücret farkının sebeplerini araştırdıklarında iki ana açıklama türünü birbirinden ayırmaktadırlar. Bunlardan ilki “saf ücret ayrımcılığı”dır. Kadınların eşit derecede üretken erkeklerden daha az ücret alması anlamına gelir. Neo-klasik teoride, bu ayrımcılık, işverenler, iş arkadaşları veya müşteriler tarafından "ayrımcılık tercihleri" ile açıklanmaktadır. Bu tercihler her yerde eşit derecede güçlü değilse, uzun vadede ayrımcılığın yerini bölünme alacaktır (Johanson, Katz & Nyman, 2005, s. 3). İkinci argüman ise “istatistiksel ayrımcılık”tır. Kadınlara, kârı maksimize eden işverenler tarafından daha az üretken oldukları için daha az ödeme yapılmasıdır. Her iki argüman da aynı anda doğru olabilir ve ücretlerdeki cinsiyet farkının bazı kısımlarını açıklayabilir (Johanson vd., 2005, s. 3).

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının en belirgin biçimi, ücretlerdeki cinsiyet uçurumudur. Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede, kadınların işgücüne katılımlarının ve eğitim seviyelerinin artması, kadınların erkeklere oranla daha az kazandığı gerçeğini değiştirememektedir (Aktaş ve Uysal, 2016, s. 2).

Cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin ölçülebilir bir göstergesi olup, ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık çok eski zamanlara dayanmaktadır. Sanayi devrimi sırasında kadın ve erkek ücretleri arasındaki farkın büyük olduğu iyi bilinmektedir. Özellikle 20. yy’den itibaren birçok hükümet, kadın ve erkek ücretlendirmesinde eşit muameleyi garanti altına almak için yasalar çıkarmıştır. Örneğin, 1951 yılındaki ILO’nun 100 no’lu Eşit Ücret Sözleşmesi, en yüksek düzeyde onaylanmış sözleşmelerden biridir. Günümüzde ise alınan bu önlemlere rağmen, cinsiyete dayalı ücret farkı devam etmektedir. Kadınlar, daha yüksek getirili yönetici konumlarına geçtiklerinde bile, cinsiyete dayalı ücret farkının çoğu durumda devam ettiği görülmektedir (ILO, 2019, s. 3).

Cinsiyete dayalı ücret farkı, genel cinsiyet eşitsizliği bağlamında ele alınmalıdır. Ücret farkı, İşgücünün yatay ve dikey bölünmesinden kaynaklanan yapısal cinsiyet ayrımcılığının en belirgin örneklerinden biridir. ILO (2019), Cinsiyete dayalı ücret farkının sebeplerini araştırdığında;

- Liderlikte yetersiz temsil,
- Çalışma saatleri,
- İş gücünün dışında zaman,
- Eğitim

- Dişileştirilmiş işler.
- Cinsiyete dayalı ücret farkının açıklanamayan kısımları olduğunu vurgulamıştır (ILO, 2019, s. 5).

1950'lerden bu yana kadın-erkek ücret farkının az da olsa azalmasına rağmen, tüm sanayileşmiş ülkelerde toplumsal cinsiyet farklılıkları devam etmektedir. Ancak, bu farklılıkların boyutu önemli ölçüde değişmektedir. Cinsiyetler arasındaki ülkeler arası farklılıklar iki süreçten etkilenmektedir. Birincisi, kadın ve erkeklerin niteliklerindeki farklılıklardır. Yani işgücü piyasası ayrımcılığı dâhil olmak üzere cinsiyete özgü faktörlerdir. İkincisi ise, ücret eşitsizliğidir. Her ülkenin işgücü piyasasının hem gözlemlenen hem de gözlemlenmeyen çeşitli işgücü piyasası becerilerine koyduğu fiyatlarıdır. Örneğin, iki ülkede kadınların erkeklerden daha düşük becerilere sahip olduğunu, ancak bir şekilde ölçülebilen becerilerdeki farklılıkların iki ülkede aynı olduğu varsayılmıştır. Bir ülkede beceriye dönüş daha yüksekse, o ülkede cinsiyetler arasında daha büyük bir ücret farkı olacağı ifade edilmektedir (Blau & Kahn, 1992, s. 533).

Saatlik ücret ödemesinde, erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının ne kadarının cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklandığını belirlemek zordur. Cinsiyete dayalı ücret farkının açıklanan kısımları olduğu gibi açıklanamayan kısımları da bulunmaktadır. Mesleki cinsiyet ayrımı, belirli işlerin ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılmasına neden olur. Bu ayrım, ücret oranının belirlenmesi amacıyla "kadın işlerinin" değerinin küçümsenmesine yol açmaktadır. Dişileştirilmiş meslekler ve endüstrilere, erkeklerin egemen olduğu mesleklerden ve endüstrilerden daha az ödeme yapma eğiliminde olduğundan, bu durum, erkeklere kıyasla kadınların ücretlerini genel olarak düşürmektedir. Ayrıca, kadınların çoğunluğunu istihdam eden işletmelerin, çoğunlukla erkek istihdam eden işletmelere göre daha düşük ücret verme eğiliminde olduğu söylenebilir (ILO, 2019, s. 6). Cinsiyete dayalı ücret farkının açıklanamayan kısımları bilinmeyen veya hesaba katılmayan faktörlere bağlı olabilir. Ayrıca, kadın tarafından yapılan bir iş, erkek tarafından yapılan benzer bir işten daha düşük bir değere sahip olarak algılanması, cinsiyet temelinde ayrımcılığın bir yönü de olabilir. Objektif iş değerlendirme yöntem ve uygulamalarının yokluğunda, kadınlar ve erkekler için ücret birimlerinin belirlenmesinde cinsiyet önyargısı kolaylıkla ortaya çıkabilmektedir (ILO, 2019, s. 6).

Erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının nedenlerinden birisi de cinsiyetler arası eğitim seviyesidir. Bu eşitsizlik, genellikle üniversite eğitimi alan ve almayan çalışanlar arasındaki artan ücret farkı ile karakterize edilmektedir. 25 ile 64 yaş arasındaki yetişkinlerde eğitim seviyesine göre üniversite mezunu olan ve olmayanlar arasındaki ücret farkı araştırıldığında, hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışan kadınlar arasındaki ücret farkının, en az üniversite mezunu olan ve olmayan erkekler arasındaki ücret farkı kadar yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (McCall, 2000, s. 234-251). Son yıllarda yapılan çalışmalar, kadınların daha fazla eğitim aldığını ancak erkeklerin daha kazançlı alanlarda çalışma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Kadınların daha düşük iş deneyimi de kazançlardaki farklılıkta rol oynamaktadır, ancak bu farkın giderek azaldığı görülmektedir (Neumark, 2018, s. 802). Çalışan nüfus arasında açıklayıcı değişkenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında kadınlar ve erkekler arasındaki ortalama özelliklerdeki farklılıkların daralmakta olduğu görülmektedir. Kadınlar erkeklere göre eğitim ve tam zamanlı çalışma süreleri açısından bazı önemli kazanımlar elde etmişlerdir. Toplam deneyim, ayrıntılı deneyim türlerine bölündüğünde her iki grubunda benzer deneyim türleri için benzer getiriler elde ettiği ortaya çıkmaktadır. Bu durum, erkeklerin kadınlardan daha fazla kazanç elde edip ek bir yıllık deneyim için daha yüksek getiri elde ettikleri fikriyle çelişmektedir (Wellington, 1993, s. 404).

Erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkının nedenlerinden bir diğeri de cinsiyetler arası çalışma sürelerindeki farklılıklardır. Yapılan çalışmalar genel olarak, kadınların erkeklerden daha az çalıştığı ve daha düşük ücret aldığı yönündedir. ILO'nun 2018 tahminlerine göre 15 yaş üstü bireylerde, kadınların %48,5'ine kıyasla erkeklerin %75'i işgücüne katılmıştır. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi başlı başına önemli bir hedef olsa da, kadınların ekonomik faaliyeti, sürdürülebilir ekonomik büyümenin bir koşulu olarak da önemlidir. Küresel olarak, cinsiyet eşitsizlikleri, ülkelerin uluslararası ticaret yoluyla giderek daha fazla bütünleştiği bir dönem olan 1990'lardan beri yavaş yavaş azalmaktadır. Yine de bu ilerlemelere rağmen bölgeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir (Pieters, 2018, s. 2). ABD'de 1979-2008 döneminde yapılan bir çalışmada, ücret eşitsizliğinde meydana gelen artışın ekonomide ortalama çalışılan saatlerde %3'lük bir azalmaya neden olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]) verilerine göre artan ücret eşitsizliği çalışma saatlerindeki azalmanın potansiyel olarak

%30-40'ını açıklayabilmektedir (Sila, 2012, s. 700). Avustralya'da yapılan bir çalışmada ise, işgücü piyasasında zaman içinde erkek kamu görevlilerinin ortalama olarak en yüksek ücretli bireyler olduğu, kadın özel sektör çalışanlarının ise en düşük ücretli bireyler olduğu tespit edilmiştir. En kötü maaş sonuçlarına sahip grubun, kadın özel sektör çalışanları olduğu tespit edilmiştir (Van Gellecum, Baxter & Western, 2008, s. 7). Kadınlar için aylık kazançların dağılımında da daha belirgin değişiklikler gözlemlenmiştir. Kadınlar kazanç dağılımında erkeklere göre daha fazla eşitsizliklerle karşılaşmaktadırlar. Ayrıca, kadınlar için çalışma saatlerinin erkeklerden daha güçlü bir kutuplaşması olmuştur. Çalışma saatlerindeki artan eşitsizlik, çalışma saatleri dağılımının alt ucunda daha belirgin hale gelmektedir. Bu durum, cinsiyetler arası çalışma saatlerindeki fark ve çalışılan saatlerin değişmesi ile açıklanmaktadır (Biewen & Plötze, 2019, s. 9-10). Ücretlerdeki farklılık arttığında, ortalama ücreti sabit tutarak, yüksek ücretli işçilere daha fazla ödeme yapılırken, düşük ücretli işçilere daha az ödeme yapılmaktadır. İşgücü arzının iç bükeyliği nedeniyle, ücret dağılımının altındaki çalışanlarda, işgücü arzı üzerindeki etkiler, ücret dağılımının tepesine göre daha güçlü olacaktır. Bu nedenle, yüksek ücretli çalışanlar çalışma sürelerini azar azar artırırken, düşük ücretli çalışanlar işgücü arzını daha çok düşürmektedir. Ayrıca bazı işçiler için teklif edilen ücretler, rezervasyon ücretlerinin altına düşürülmekte olduğu için işgücünden çıkıp sıfır saat çalışmaya karar verebilirler. Bu nedenle, ücretlerdeki yüksek değişkenlik, ekonomideki çalışma saatlerinin daha düşük olmasına neden olur. Ücret eşitsizliği arttıkça, yüksek ücretle çalışanların ücretleri yükselmekte iken düşük ücretle çalışanların ücretlerinin düşmekte olduğu görülmektedir (Sila, 2012, s. 682).

İşletmeler, kuruluşlarındaki cinsiyetler arası ücret farkını kapatmak için çok sayıda önlem alabilir. ILO (2019)'a göre, İlk adım olarak, tüm seviyelerde iyileştirilmiş cinsiyet çeşitliliğinin ticari faydalarının tanınması ve üst düzey liderliğin taahhüdü çok önemlidir. Bununla birlikte ücret açığını daraltmak için;

- Eşit değerdeki işlerde kadınlar ve erkekler için eşit ücretlendirmeye yönelik bütüncül bir yaklaşım benimsenerek, toplumsal cinsiyeti kapsayan bir iş kültürünü teşvik etmek.
- Kadınlara ve erkeklere adil maaş teklifleri sunmak.
- Ücret, çalışanın önceki ücretinden ziyade pozisyonun kendisine dayandırılmalıdır.

- İşletmelerde cinsiyete dayalı ücret farkı olup olmadığını ve ne ölçüde olduğunu değerlendirmek için cinsiyete dayalı düzenli ücret incelemeleri yapmak, bir şirketin herhangi bir tutarsızlığın üstesinden gelmesine yardımcı olabilir.
- İşlerin daha esnek hale getirilmesi, böylece daha fazla kadının daha üst düzey işlere erişmesi ve dolayısıyla daha yüksek ücret sağlanması.
- Bilinçsiz cinsiyet önyargısının performans incelemelerini etkilememesini sağlamak.
- İş unvanlarını, içerikleri ve ilgili fazla mesai ücretlerini ayarlamak amacıyla, işletmedeki çeşitli işlerin becerilerini ve sorumluluklarını değerlendirmek amacıyla bir iş değerlendirme uygulaması seçmek ve uygulamak.
- Sonuçları işveren, işletme üyeliği kuruluşları ve işletmenin ağlarındaki diğer şirketlerle paylaşmak cinsiyetler arası ücret açığını kapatmada etkili olabilir (ILO, 2019, s. 8).

Ayrıca, kadınlar arasındaki yüksek düzeydeki eğitim ile ücret eşitsizliğinin altını çizmek, bu eşitsizliğin ortaya çıkan bir sosyal sorun olarak daha fazla dikkat çekmesini sağlayabilir. Daha da önemlisi kadınların ekonomik durumunun temel göstergesi olarak cinsiyetler arası ücret farkının ötesine geçebilmek. Kadınlar arasında özellikle de yüksek eğitim gören kadınlar arasında gözle görülür mutlak kazanımlara rağmen, gerçek ücretleri düşen düşük vasıflı kadınların kötüleşen durumu beraberinde gelmiştir. Bu duruma da çözüm bulmak önemli görülmektedir (McCall, 2000, s. 251).

1.2.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Ayrımcılık

Sosyal hakların, 20. yüzyıla kadar geçen süre içerisinde birçok gelişme sonrasında ortaya çıktığı görülmektedir. Sosyal haklar ortaya çıkış sürecinde Marshall'ın da ifade ettiği üzere 3 aşamalı bir süreç geçirmiştir. Bu sürecin, ilk önce “medeni haklar” ile başlayıp sonrasında “siyasi haklar” ve en sonunda da “sosyal haklar” ile tamamlandığı görülmektedir (Marshall, 2006, s. 6-9).

Sosyal hakların tam anlamıyla genel geçer bir tanımı olmamakla birlikte, çeşitli tanımlamalara yer verildiği görülmektedir. Sosyal haklar, toplumda bireylerin insan onuruna yakışır bir biçimde güvenli yaşamasını sağlayan, içinde bulunulan ortam ne olursa olsun karşılanması mutlak olan haklardır.

“Sosyal haklar, temelde ekonomik yönden güçsüz olanların korunmasını ve öncelikle özel olarak korunmaya gereksinmesi bulunan sosyal sınıflar, elverişsiz konumdaki kişi ve grup ya da kesimleri ve toplumdan dışlanan kişiler için ekonomik ve sosyal adaleti ve eşitliği gerçekleştirmeyi amaçlayan haklar olduğu söylenebilir.” (Gülmez, 2009, s. 9-10).

“Sosyal haklar, toplumda yaşayan ve güçsüz konumda bulunan kesimlerin, insan onuruna uygun bir yaşam standardının altına düşmemelerini sağlayan hakları ifade etmektedir.” (Bulut, 2009, s. 68).

1948 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilmiş olan “İnsan Hakları Evrensel Bildirisi” sosyal hakların temelini oluşturmaktadır. Buna göre İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde yer alan haklar şu şekilde sınıflandırılabilir (Omay, 2011, s.10):

1. Çalışma hakkı,
2. Sosyal güvenlik hakkı,
3. Sendika kurma hakkı,
4. Toplu sözleşme ve grev hakkı,
5. Yeterli yaşama düzeyi hakkı (beslenme, konut),
6. Eğitim hakkı,
7. Sağlık hakkı,
8. Kültürel yaşama katılma hakkı.

Kadınlara yönelik gerçekleştirilen sosyal politikaların, onların çalışma hayatından çekilme veya yarı zamanlı kısmi çalışmaya geçiş gibi kararlarda önemli bir faktör olduğu bilinen bir gerçektir. Çocuk parası, ücretli izin süresi ve ücret gibi faktörler şüphesiz kadınların çalışma hayatı planlamasını etkilemektedir. Kadınlara yönelik sosyal politikalarının geliştiği ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Akgül, 2018, s. 352).

Ancak sosyal hakların uygulanmasında kadınlar ve erkekler arasında bazı sorunların bulunduğu ayrıca sosyal haklardan yararlanamama durumunda ise “sosyal dışlanma” olarak ifade edilen başka bir sorunun da ortaya çıkabildiği görülmektedir. Sosyal dışlanma, “toplumla bireyin sosyal bütünleşmesini sağlayan sosyal, ekonomik, politik ve kültürel sistemlerin tümünden, kısmen veya tamamen yoksun olma sürecini ifade etmektedir” (Çakır, 2002, s. 84). Sosyal dışlanmanın, erkelerden ziyade kadınların aleyhine olduğu görülmektedir. Örneğin, çoğu geleneksel toplumlarda kadınlar ücretli işlerde çalışamaz veya parasal işlemler yapamazlar. İstihdamda bulunamadığı gibi evlilik, boşanma ve çocukların geleceği gibi aile meselelerinin yanı sıra, tüm bu konularda karar veren bir erkek koruyucunun izni olmadan hareket edemedikleri görülmektedir. Ayrıca, kamu meselelerine ilişkin kararlarda yer alma hakkının, erkek cinsiyet üyeleri için saklı olduğu da görülmektedir (Boserup, 1989, s. 166).

1.2.5. Cinsel Taciz

İşyerinde taciz konusu sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatında görülen bir sorun olmakla birlikte toplumların gündemine özellikle 1970’li yılların sonu itibariyle girdiği görülmektedir. İşyerinde tacizi önlemeye yönelik yasal düzenlemelerin hazırlanmasında, kadınların işgücüne katılımlarının artması ve 1960’lı yıllarda başlayan kadın kuruluşlarının çabası etkili olmuştur (Gerni, 2001, s. 20).

Ülkemizde ise iş yerinde taciz konusunu düzenleyen çalışmalar 2003 yılında getirilen 4857 sayılı İş Kanunu’dur. Bu kanunda cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan kişinin korunması bakımından özel düzenlemeler yer almıştır. İş Kanunu’nun 24. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasında, işçinin cinsel tacize uğraması ve bunu işverene bildirdiği takdirde işverenin gerekli önlemleri almadığı ispat edilirse işçinin haklı fesih nedeni bulunacaktır. Ayrıca ilgili kanunun 25. maddesinin II. bendinin (c) fıkrasında ise, işverenin, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshetme yetkisine sahip olduğu belirtilmiştir (Özdemir, 2006, s. 86).

İşyerinde taciz olgusunun psikolojik, sosyolojik, toplumsal ve ekonomik olmak üzere birçok boyutu vardır (Gerni, 2001, s. 20). Bununla birlikte cinsel tacizin kavram olarak ne olduğuna dair iş kanununda herhangi açıklık olmadığı da görülmektedir. Cinsel taciz kavramı ilk kez hukuk profesörü Catherine Mac Kinnon’un “Sexual Harassment of Working Woman” adlı kitabında tanımlanmıştır. Cinsel taciz, eşit olmayan güçler tarafından, kişinin isteği dışında zorla kabul ettirilen cinsel istekler olarak tanımlanmıştır (Sherwyn, Kaufman & Klausner, 2000, s. 76). Başka bir tanımda ise, işyerinde karşı cinsten gelen, kendi isteği ve rızası olmadan, cinsellik içeren sözlü, sözsüz ya da fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve ahlak dışı davranışlar olarak tanımlanabilir (Bolcan, 2006, s. 46; Türker, 1997, s. 74).

Cinsel taciz her iki cinsten de olabileceği gibi bu olaya maruz kalanların daha çok kadın çalışanlar olduğu görülmektedir (Acar, 1992, s. 172). Cinsel tacizin, mağdurların işten ayrılmasına yol açabildiği görülmektedir. İşten ayrılmalar ise, işyerinde işgücü devir hızının yüksek olmasına neden olacaktır. Böyle bir durumda, işletmelerin rekabet hızı düşebileceği gibi, hem de personele harcanan eğitim masraflarının boşa gitmesine neden olacaktır (Yeşiltaş, 2005, s. 150). Ayrıca cinsel tacizin, sadece yapılan kişi üzerinde etki yaratmayıp diğer çalışanları da etkilediği görülmektedir. Cinsel tacize kendilerinin de

uğrayabileceğini düşünen çalışanlarda ise verim düşüklüğü olabilmektedir (Yeşiltaş, 2005, s. 150).

İş yerinde cinsel tacizle birlikte duygusal tacize de rastlandığı görülmektedir. İş hayatında mobbing diye adlandırılan taciz diğer önemli bir sorunu teşkil etmektedir. Mobbing İngilizce kökenli bir sözcük olup işyerinde psikolojik şiddet, taciz, baskı ve sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Mobbing denildiğinde akla ilk gelen psikolojik şiddettir. Bu durum bireyin işyerinde psikolojik sağlığını olumsuz etkileyip ve kendini baskı altında hissetmesine hatta işini terk etmesine sebep olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hem cinsel tacize hem de duygusal tacize maruz kalan kesimin genellikle kadınlar olduğu söylenebilir. Bununla ilgili ülkemizde genellikle işten çıkma ve çıkarılmalarla ilgili düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Ama asıl önemli olan cinsel tacizi önleyebilmek adına gerek işveren gerekse çalışanlara yönelik cinsel taciz konusunda daha büyük yaptırımların olması ve çalışanlara buna yönelik eğitimlerin verilmesidir.

1.3. ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSLARARASI YASAL DÜZENLEMELER

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin pek çok ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler mevcuttur. Bu bölümde Uluslararası yasal düzenlemelerden BM'nin 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM'nin 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women [CEDAW]), ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 No'lu İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmeleri ve 1993 Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programı incelenecektir.

1.3.1. BM, 1948 Tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Ayrımcılıkla ilgili uluslararası yasal düzenlemelerin ilk kez BM Genel Kurulu'nun 1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" ile ortaya çıktığı görülmektedir. Bu beyanname, tüm bireylerin ve kuruluşların bu bildirgede yer alan hak ve özgürlüklere saygı duymayı, hem ulusal hem de uluslararası önlemlerle üye devletlerin hakları ve bu devletlerin yönetimindeki ülkeler arasında bu hak özgürlüklerin uygulanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Beyanname 30 maddeden oluşmakta olup her bir maddesinin, ayrı ayrı incelenmesi gereken öneme sahip olduğu görülmektedir.

Ayrımcılığa ilişkin maddelerden 1, 2, 3, 6, 7, 8, 12, 16, 18, 21, 23, 24, 26 ve 30. maddeler ele alınıp incelenmiştir. Beyannamenin,

- 1. maddesinde, bütün insanların hak ve özgürlükler bakımından eşit doğduğu ve birbirlerine karşı akıl ve vicdanlarıyla hareket etmesinin önemi vurgulanmıştır.
- 2. maddesinde ise, herkesin bu bildirgede yer alan haklardan ırk, cinsiyet, köken dil, din ya da doğuştan gelen bir özellik dolayısıyla bu hak ve özgürlüklerden ayırım gözetilmeksizin yararlanabileceği ifade edilmiştir.
- 3. maddesinde, yaşam, özgürlük ve güvenlik hakkının herkesin hakkı olduğu dile getirilmiştir.
- 6. maddesinde, herkesin hukuksal kişiliğinin tanınması hakkı olduğunu vurgulamaktadır.
- 7. ve 8. maddesinde ise, herkesin ayırım gözetilmeksizin yasalar önünde eşit olduğunu ayrıca temel hakları çiğnenen kişilerin yetkili mahkemeler yoluyla yargı yoluna başvurma hakkının olduğu ifade edilmiştir.
- 12. maddesinde, bireylerin özel yaşam alanlarına, haberleşme özgürlüklerine, ailesine ve konutuna keyfi olarak karışılmayacağı, ayrıca bu gibi durumlar söz konusu olduğunda ise yasa tarafından korunma hakkına sahip olacağı dile getirilmiştir.
- 16. maddesinde, kadın ve erkeğin, aile kurma ve evlenme hakkına yönelik düzenlemelerde bulunulmuştur. Maddeye göre kadın ve erkek ırk, yurttaşlık veya din bakımından herhangi bir kısıtlamaya tabi olmadan evlenme ve aile kurma hakkının olduğu, ayrıca bu hakların toplum ve devlet tarafından korunmasının gerektiği vurgulanmıştır.
- 18. maddesinde, herkesin, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkı olduğunu belirtilmiştir.
- 21. maddesi, herkesin doğrudan ya da dolaylı bir biçimde yönetime katılma hakkının olduğunu, kamu hizmetlerinden yararlanırken herhangi bir ayırımın gözetilmemesi gerektiğini ifade etmektedir.
- 23. ve 24. maddesi, çalışma hayatına yönelik düzenlemeleri içermektedir. Herkesin çalışma, serbestçe işini belirleme, adaletli koşullarda çalışma, eşit işlerde eşit ücret talep etme, adil ve elverişli bir ücret, sendika kurma ve üye olma, ücretli izne çıkma,

çalışma süresini makul ölçüde sınırlandırma ve dinlenme hakkının olduğu vurgulanmaktadır.

- 26. maddesi, bireylerin eğitim hakkına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Herkesin eşit eğitim hakkına sahip olmasına, temel eğitimden parasız yararlanılmasına, eğitimin insan kişiliğini geliştirme ve özgürlüklere saygı duymayı güçlendirmesine yönelik yapılmasına yönelik olduğu belirtilmiştir.
- 30. maddesinde ise “Bu bildirgenin hiçbir kuralı, herhangi bir devlet, topluluk veya kişiye, burada açıklanan hak ve özgürlüklerden herhangi birinin yok edilmesini amaçlayan bir girişimde veya eylemde bulunma hakkını verir biçiminde yorumlanamaz” şeklinde ibare yer almıştır.

1.3.2. BM’nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention to Eliminate of All Forms of Discrimination Against Women [CEDAW]) 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. BM kapsamında yer alan 8 insan hakları sözleşmesinden biridir. Sözleşme içeriği itibariyle bir kadın hakları sözleşmesi olarak ta bilinmektedir. Sözleşmede kadınlara karşı yapılan ayrımcılığa son vermek için uygulamada yapılması gerekenler yer almaktadır.

Sözleşme metni uluslararası hukuk açısından da önem arz etmektedir. Çünkü sözleşme metni ayrımcılığın sadece yasal boyutlarına değil aynı zamanda kültürel yönlerine de vurgu yapmıştır. Sözleşme, kalıplaşan cinsiyet rollerini kadınların haklarını kullanmada bir kısıtlayıcı olarak görmektedir. Bu sözleşmeye taraf olan devletler hukuksal ve kurumsal yapılarında kadınlara karşı her türlü ayrımcılığa izin vermeme taahhüdünde bulunmaktadırlar. Sözleşme her ne olursa olsun ayrımcılığın yasaklanmasını ve yok edilmesini öngörmektedir. CEDAW sözleşmesi, kadın insan haklarının sağlanması durumunda kadın erkek eşitliğinin de daha kolay gerçekleşeceğini öngörmektedir. CEDAW, kadın erkek eşitliğinde sadece yasal olarak bir eşitlik değil aynı zamanda da gerçek bir eşitlik talep etmektedir. Savaş, iktisadi kalkınma, doğal afet vb. gibi hayati durumlarda bile kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (Acar ve Arıner, 2009, s. 18).

Bu sözleşmeye taraf olan devletler; BM yasasının temel insan haklarına, kadınlarla erkeklerin eşit itibar, muamele ve haklara sahip olması gerektiğine, İnsan

hakları evrensel beyannamesinin insanlara karşı her türlü ayrımcılığa göz yumulmayacağına, tüm insanların eşit hak ve özgürlüklerle doğduğuna ve bu hak ve hürriyetlerin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkes tarafından eşit şekilde kullanılacağı beyan edilerek, insan hakları sözleşmesine taraf olan devletlerin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin hem kadınlar hem de erkeklerin tüm sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel, medeni ve siyasal haklardan eşit bir şekilde yararlanmalarının teminatı gösterilmiştir. Ayrıca BM'nin kabul ettiği cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası sözleşmeleri ve tavsiye kararları da dikkate alınmıştır. Tüm bu gelişmelere rağmen, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet ayrımının halen devam etmekte olduğundan endişe duyarak, kadınlara karşı ayrımcılığın cinsiyet eşitliğine, insan haklarına saygı ilkelerine aykırı olduğu yönünde görüş belirtilmiştir. Bununla birlikte, kadınların ve erkeklerin eşit bir şekilde muamele görmemelerinin ülkelerin siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik katılımlarını engellediği görülerek bu durumun, aile ve toplumun refah ve gelişimlerini engelleyebileceğinden endişe duyulmuştur.

1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılan ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine ülkemiz olarak katılmamız 24.07.1985 tarihinde Bakanlar Kurulunun 85/9722 sayılı kararıyla onaylanmış ve 14 Ekim 1985 tarihinde Resmi Gazete'de aşağıdaki maddeler halinde yayımlanmıştır. CEDAW sözleşmesinin ilk 16 maddesi kadınların insan hakları standartlarını düzenlemektedir. Bu maddeler aşağıdaki gibidir:

- CEDAW sözleşmesinin 1. maddesi kadınlara karşı ayrımcılığı tanımlamaktadır. Sözleşmeye göre, “kadınlara karşı ayırım” deyimini kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ve erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir” şeklinde tanımlanmıştır.
- Sözleşmenin 2. maddesi, CEDAW sözleşmesinin özünü açıklamakla birlikte kadın erkek eşitliği ile ilgili sözleşmeye taraf olan devletlerin izlemesi gereken politika ve süreçleri belirtmektedir. “Taraf olan devletler, sözleşme ile ilgili ilkeleri kendi ulusal yasalarına dâhil ederek uygulanmasını kolaylaştırmalıdır. Kadınlara karşı her türlü

ayrımcılığı içeren durumlarda yasal ve cezai yaptırımlar ve önlemler olarak her türlü ayrımda onları korumayı taahhüt etmelidirler” şeklinde açıklanmıştır.

- Sözleşmenin 3. maddesi kadın haklarına yönelik vurgu yapılması gereken bir yaklaşımı tekrar dile getirmektedir. Maddeye göre sözleşmeye taraf devletler politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda kadınların ve erkeklerin eşit hak, hürriyet ve özgürlüklere sahip olmasını ve bu haklardan tam olarak yararlanabilmesi ve böylece gelişmesini ve ilerleyebilmesini sağlamak için gereken yasal düzenlemeler ve tüm önlemler almayı taahhüt etmektedir.
- Sözleşmenin 4. maddesinde, taraf devletlerin kadın erkek eşitliğini sağlamak için geçici ve özel önlemlerine açıklık getirmiştir. Uygulanacak geçici ve özel önlemlerin bir ayırım olarak kabul edilmeyeceği, fırsat ve uygulama eşitliği sağlandığı takdirde bu uygulamalara son verileceği, ayrıca anneliğin himayesini korumak maksadıyla alınan önlemlerin ayrımcı olarak nitelendirilmeyeceği vurgulanmıştır.
- Sözleşmenin 5. maddesi uyarınca kadına karşı ayrımcılığın herhangi bir gelenek, görenek, adet, önyargı gibi unsurlarla yapılmayacağı, bununla birlikte mevcut olan kalıplaşmış ayrımcı uygulamaları değiştirmek için gerekenlerin yapılacağı, ayrıca çocuk yetiştirmede kadın ve erkeğin ortak sorumlulukla hareket etmesini ve her şeyden önce çocuğun yararını gözeten aile bir sistemi oluşturmak hedeflenmektedir.
- Sözleşmenin 6. maddesi, kadın ticaretinin ve fahişeliğin önlenmesi için gereken bütün yasal düzenlemelerin alınmasını öngörmüştür.
- Sözleşmenin 7. maddesinde kadınlar için kamusal hayatta siyasal yaşama dair tedbirler ele alınmıştır. Seçme, seçilme, oy kullanma, hükümet politikasının hazırlanmasında ve uygulanmasında bulunma, kamuda görev alabilme, derneklere üye olabilmek gibi haklara sahip olmaları göz önünde bulundurulmuştur.
- Sözleşmenin 8. maddesi uyarınca, “sözleşmeye taraf olan devletler ülkelerini uluslararası düzeyde temsil etmek ve uluslararası kuruluşların faaliyetlerine katılmak için gerekli tüm tedbirleri almayı taahhüt etmelidir” şeklinde açıklanmıştır.
- Sözleşmenin 9. maddesinde, vatandaşlık haklarına ilişkin kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olması ele alınmıştır. Vatandaşlık haklarının kazanılmasında, değiştirilmesinde ve devam ettirilmesinde, evlenme haklarında ve çocukların vatandaşlık haklarında, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasının sağlanacağı taahhüt edilmektedir.

- Sözleşmenin 10. maddesi uyarınca sözleşmeye taraf olan devletlerin, kadınların ve erkeklerin eğitimde eşit haklara sahip olması ve kadınlara yönelik her türlü ayrımcı uygulamalara son verileceği kararlaştırılmıştır. Ayrıca kadın ve erkekler arasındaki eğitim açığını kapatmak için ileriki yaş grupları da dâhil olmak üzere okuma yazma ve diğer eğitim programlarında kadınlara ve erkelere eşit haklar tanınması gerektiği belirtilmektedir.
- Sözleşmenin 11. maddesinde, çalışma hayatı ve istihdama yönelik eşitlikçi uygulamalar ele alınmıştır. Çalışma hakkının tüm insanların vazgeçilmez hakkı olduğuna vurgu yapılarak, kadın ve erkeklerin eşit istihdam haklarına sahip olmasını, meslek seçebilme ve terfi olabilme hakkı, eşit ücret alabilme hakkı, eşit sosyal güvenlik hakkı, hamilelik nedeniyle işten çıkarma ayrımının yasaklanması, annelere ücretli izinlerin verilebilmesi, annenin çalışabilmesi için çocuk bakımı da dâhil olmak üzere sosyal hizmet uygulamalarını sağlanmak kararlaştırılmıştır.
- Sözleşmenin 12. maddesinde, sağlık ve bakım hizmetlerinden yararlanmada kadınlara karşı ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin alınması kararlaştırılmıştır.
- Sözleşmenin 13. maddesinde, ekonomik, sosyal ve toplumsal yaşama ilişkin kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olması için tedbirlerin alınmasına vurgu yapılmıştır. Bankacılık işlemleri, krediler, kültürel faaliyetler ve zamlarda dâhil olmak üzere kadınlara karşı ayrımcı uygulamalardan vazgeçilmesi kararlaştırılmıştır.
- Sözleşmenin 14. maddesi, kırsal bölgelerde yaşayan kadınların karşılaştıkları sorunlar, ihtiyaçlar ve haklarından bahsetmektedir. Hükümetlerin kırsal kesimde yaşayan kadınların ister ücretli sektörlerde çalışsınlar, ister ücretli olmayan sektörlerde çalışsınlar, onların haklarını korumak adına tüm gerekli tedbirlerin alınması gerektiğine değinilmiştir. Kadınların ayrıca kırsal kalkınmaya katkıda bulunabilmesi için onlara, belirli hakların sağlanması gerektiğine de vurgu yapılmıştır.
- Sözleşmenin 15. maddesinde gerek kanun karşısında gerekse medeni haklar bakımından kadınların ve erkeklerin hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit haklara sahip olması gerektiği, ayrıca ikametgâh seçme ve nakletmede eşit yasal hak ve muamele yapılacağını öngörmektedir.
- Sözleşmenin 16. maddesinde, taraf devletlere evlilik, nişanlanma, aile ilişkileri, evliliğin son bulması, çocuklarla ilgili meseleler, meslek ve iş seçimi, özgür olarak eş

seçebilme ve 18 yaş altındakilerde evliliğinin yasaklanması vb. mevzularda kadınlara ve erkeklere eşit haklar ve sorumluluklar tanınmıştır.

Kaynak: BM (2004). *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (Convention to Eliminate of All Forms of Discrimination Against Women [CEDAW])*.

1.3.3. ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 No'lu İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmeleri

ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarına göre, bir ülkenin gelişmişliğinin kabul edilmesindeki önemli etkenlerden biri, cinsiyetler arası ayrımın olmaması ve kadınların ekonomik ve sosyal hayata erkekler kadar eşit bir şekilde yer almasıdır. Bu kriterlerden en önemlisi ise, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımındaki istihdam oranlarıdır. 1919'da ortaya çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel stratejileri arasında, çalışma hayatına yönelik temel ilkeler sunmak, kadınların ve erkeklerin çalışma hayatında onları koruyacak politikalar gerçekleştirmek, işverenler ve çalışanlar arasındaki sosyal bağ kuvvetlendirmek, çalışanlara yönelik sosyal politikaların kapsamını artırmak yer almaktadır. 1946 yılında ise ILO, BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu olarak çalışmalarını sürdürmüştür.

ILO'nun çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin yasal düzenlemeleri, 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 No'lu İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık sözleşmeleridir. ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi: 6 Haziran 1951 tarihinde kabul edilmiştir (ILO, 1951). Türkiye'de yürürlüğe girdiği tarih ise 19 Temmuz 1967'dir. 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi 14 maddeden oluşmakta olup, cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili maddeleri aşağıdaki gibidir:

“Madde 1: Bu sözleşme bakımından "ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır. Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayrım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Madde 2: Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir. Bu prensip: Milli mevzuat Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tespit düzeni, İşverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler veya bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

Madde 3: Bu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak mahiyette olduğu hallerde, ihtiva ettikleri ameliyeler esas alınmak suretiyle, işlerin objektif ir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler alınacaktır. Bu değerlendirme takip edilecek usuller,

ücret hadlerinin tespitine yetkili makamlar tarafından veya ücret hadlerinin toplu sözleşmelere göre tespit edilmesi halinde, bu sözleşmelere taraf olanlarca kararlaştırılabilir. Bu şekilde objektif bir değerlendirme neticesinde, yapılacak işlerde tespit edilen farklara, cinsiyet gözetilmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz” şeklinde ifade edilmektedir.”

ILO’nun 111 no’lu İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık sözleşmesinin 4 Haziran 1958 tarihinde kabul edilmiştir (ILO, 1958). Sözleşme 14 maddeden oluşmaktadır. Türkiye’de ise yürürlüğe girdiği tarih, 19 Temmuz 1967’dir. Ayrımcılıkla ilgili maddeleri ise aşağıdaki gibidir:

“Madde 1: Bu sözleşme bakımından "Ayrımcılık" deyimini; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşee bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, İfade eder. Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayrım sayılmaz. Bu sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.

Madde 2: Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.”

ILO’nun 100 no’lu eşit değerdeki işler için eşit ücret sözleşmesi hükümetler tarafından onaylamış olsa bile, birçok kuruluş için uygulaması zor bir kavramdır. Özellikle, "eşit değerde iş" kavramına ilişkin genel bir anlayış eksikliği vardır. Bunun nedeni, kadınların genellikle erkeklerden farklı işlerde çalıştırılmasıdır. Zorluk, bu işlerin işletme içinde ve ekonomik sektörler ve endüstriler arasında nasıl karşılaştırılacağına yatmaktadır. Bu nedenle bazı ülkelerin, iş değerlendirme metodolojileri geliştirmekte olduğu görülmüştür (ILO, 2019, s. 7).

1.3.4. 1993 Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programı

Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programının 25 Haziran 1993'te Avusturya'nın Viyana kentinde “Dünya İnsan Hakları Konferansı” tarafından kabul edilmiştir. Soğuk Savaş'ın sona ermesinin ardından düzenlenen ilk insan hakları konferansıdır. Beş bölümden ve toplamda 139 maddeden oluşmaktadır.

Viyana deklarasyonu ve eylem planı, hükümetleri, Birleşmiş Milletler’i ve diğer uluslararası kuruluşları, eğitim, öğretim, halkın katılımı ve sivil toplum yoluyla insan

hakları bilincini güçlendirmek için insan hakları programına ayrılan kaynakları artırmaya davet etmektedir. İnsan haklarını evrensel bir standart haline getirmek amaçlanmıştır. Viyana beyannamesinin giriş bölümünde tüm uluslar ve halklar için ortak bir standart oluşturan İnsan hakları evrensel beyannamesinin ilham kaynağı olduğundan bahsedilmiştir. Dünya İnsan Hakları Konferansında;

- İnsan haklarının geliştirilmesi ve korunmasının uluslararası toplumlar için öncelik meselesi olduğu ve insan haklarının korunmasına yönelik gerekli önlemlerin alınması gerektiği, ayrıca bu hakların adil ve dengeli bir şekilde gözetilmesinin geliştirilmesi;
- Tüm insan haklarının insan kişiliğinde bulunan haysiyet ve değerden kaynaklandığı ve insan kişiliğinin insan hakları ve temel özgürlüklerin merkezi olduğunu, bu hakların gerçekleştirilmesine aktif olarak katılması gerektiğinin kabul edilmesi ve onaylanması;
- BM Şartı ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer alan amaç ve ilkelere bağlılıklarının yeniden teyit edilmesi;
- BM Şartı'na uygun olarak, ırk, cinsiyet, dil veya din farkı gözetmeksizin herkes için insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı geliştirmek ve teşvik etmek için tüm devletlerin sorumluluklarının vurgulanması;
- BM Şartı'nın ön sözünü, özellikle temel insan haklarına, insan kişiliğinin haysiyetine ve değerine, erkekler, kadınlar ve ulusların eşit haklarına olan inancı yeniden teyit etme kararlılığına değinilmesi;
- Gelecek nesilleri savaş belasından kurtarmak ve adaleti sağlamak için, daha fazla özgürlük içinde sosyal ilerleme ve daha iyi yaşam standartları, hoşgörü, iyi komşuluk ilişkilerini uygulamak, tüm halkların ekonomik ve sosyal ilerlemesini teşvik etmek için uluslararası makinelerin kullanılmasının dile getirilmesi;
- Tüm halklar ve tüm uluslar için ortak bir başarı standardı oluşturan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin ilham kaynağı olduğunu ve BM'nin var olan uluslararası insan hakları ilkelerinde yer alan standartları belirlemede ilerlemeler kaydetmesine temel teşkil ettiğini vurgulayarak, insan hakları araçları, özellikle Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası bir sözleşmedir (BM, 1993).

Viyana Deklarasyonu ve Eylem Programının özellikle 18. maddesi insan hakları ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili yapılması gereken faaliyetlerden bahsetmiştir.

Kadınların ve kız çocuklarının insan hakları, evrensel insan haklarının devredilemez, ayrılmaz ve bölünmez bir parçasıdır. Kadınların ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde siyasi, sivil, ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama tam katılımını ve erkeklerle eşit katılımının sağlanması için cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasının uluslararası toplumun öncelikli hedefleri arasında olması gerektiği ifade edilmiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve kültürel önyargı, her türlü cinsel taciz, insan kişiliğinin onuru ve değeri ile bağdaşmayan her türlü eylem ve hareketin ortadan kaldırılması gerektiği ifade edilmiştir. Alınan yasal önlemlerle birlikte, ekonomik ve sosyal kalkınma, eğitim, güvenli annelik, sağlık hizmetleri ve sosyal destek gibi alanların ulusal eylem ve uluslararası işbirliği yoluyla başarılabileceği ifade edilmiştir. Kadınların insan hakları, BM insan hakları faaliyetlerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Bununla birlikte Dünya İnsan Hakları Konferansı, hükümetleri, kurumları, hükümetler arası sivil toplum kuruluşlarını, kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çabalarını yoğunlaştırmaya davet etmektedir (BM, 1993).

1.4. ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞINA İLİŞKİN ULUSAL YASAL DÜZENLEMELER

Bu bölümde, çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin ulusal yasal düzenlemelerden TC Anayasasının ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ele alınmıştır.

1.4.1. Anayasa'nın 10., 36., 41., 50. ve 70. Maddeleri

1982 Anayasasında, kadınların insan haklarını ve cinsiyet eşitliğini “kanun önünde eşitliği” düzenleyen 10. madde, “hak arama hürriyeti” hakkındaki 36. madde, ailenin korunması ve çocuk hakları” hakkındaki 41. madde, “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” konusunu düzenleyen 50. madde ve “Kamu hizmetlerine girme hakkı” 70. maddede düzenlenmektedir. Söz konusu maddelerin içeriği aşağıda belirtilmiştir.

10. Madde: Kanun önünde eşitlik

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”.

(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.)” Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz”.

“Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar”.

36. Madde: Hak arama hürriyeti

“Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz”.

41. Madde: Ailenin korunması ve çocuk hakları

“Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar”.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/4 md.) “Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir”.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/4 md.) “Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır”.

50. Madde: Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir”.

70. Madde: Kamu hizmetlerine girme hakkı

“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez”.

Kaynak: (Resmi Gazete, 1982)

1.4.2. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5., 18., 24., 25., 72., 73., 74. Maddeleri

4857 sayılı İş Kanunu’nda, “eşit davranma ilkesi”ni düzenleyen 5. madde, “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” hakkındaki 18. madde, “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” konusunu düzenleyen 24. madde, “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” nı düzenleyen 25. madde, “Yer ve su altında çalıştırma yasağı ”hakkında 72. ve 73. madde ve “analık halinde çalışma ve süt izni” 74. maddede düzenlenmektedir. Söz konusu maddelerin içeriği aşağıda belirtilmiştir:

5. Madde: Eşit davranma ilkesi

İş Kanunu’nun 5. maddesi iş ilişkilerinde cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığın yapılmamasını öngörmektedir. Cinsiyetler arası dil, ırk, renk, fiziksel görünüş, siyasi ve felsefi görüş ve mezhep gibi sebeplerden dolayı hiçbir ayrıma müsaade edilmeyeceği beyan edilmiştir. İşveren geçerli bir sebebi bulunmadıkça tam süreli, kısmi süreli ya da belirsiz süreli çalışanlar arasında farklı uygulamalara gidemeyecektir. Ayrıca işveren zorunlu sebepler olmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında farklı bir işlem uygulayamayacaktır.

Eşit değerdeki işler için kadınlar ve erkekler arasındaki ücretler belirlenirken adil davranılmasının gerektiği ifade edilmiştir. İş ilişkisinde veya iş ilişkisinin sona ermesinde

5. maddede anlatılan hükümlere aykırı davranıldığı tespit edildiği takdirde işçi, dört aya kadar ücretini tazminat olarak talep edebileceği gibi yoksun bırakıldığı hakları varsa onları da talep etme hakkına sahiptir.

Süral (2007) çalışmasında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde bazı eksiklikler tespit etmiştir. Bu eksikliklerde, kanunun 5. maddesinde, ayrımcılık yasağından bahsederken yaş, etnik köken ve cinsel yönelimde ayrımcılık yasağından bahsedilmediğini, daha etkili bir koruma düzeninin sağlanmasında dernekler ve diğer kuruluşlara da yetkiler verilmesinin yerinde olacağını dile getirmiştir. Ayrımcılığa uğrayan bir kişi adına savunma yapan kadar ifade veren bir çalışanında eşit düzeyde korumaya sahip olmasının gerekliliği dile getirilmektedir. Ayrıca cinsiyetler arası eşit muameleyi teşvik etmek ve desteklemek için kurum ve kuruluşların oluşturulması gerektiğine vurgu yapılmıştır (Süral, 2007, s. 815).

18. Madde: Feshin geçerli sebebe dayandırılması

İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçinin iş sözleşmesinin feshinin işin ve işletmenin gerekleri, işçinin davranışları gibi geçerli bir nedene dayandırılması kararlaştırılmıştır. İşverenin işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli olmayan sebepler vardır. Bunlar arasında, sendika üyeliği ve temsilciliği yapmak, sendikal faaliyetlere katılmak, mevzuattan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan haklı bir sebep olduğunda işveren aleyhine gerekli hukuki işlemlere başvurmak, dil, din, ırk, medeni durum, cinsiyet, hamilelik gibi nedenler, hastalık ve kaza nedeniyle işte geçici devamsızlık gibi nedenlerden dolayı işveren işçinin belirli süreli iş sözleşmesini feshedemez.

24. Madde: İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

İş Kanunu'nun 24. maddesi işçiye haklı nedenlerden ötürü iş sözleşmesini süresini beklemeden feshedebilme hakkı tanımıştır. Bu sebepler sağlık sebebi ve zorlayıcı sebepler nedeniyle olabileceği gibi ahlak ve iyi niyet kurallarına uygun düşmeyen hallerden dolayı da olabilir. İşin niteliği dolayısıyla işçinin sağlığı tehlikeye atıldığında, işçinin bulaşıcı bir hastalığı olup diğer çalışanlarla yakın temas halindeyse, işveren sözleşmenin yapıldığı esnada işçiye işin gerekleri hakkında yanıltıcı beyanda bulundu ise, işveren gerek işçinin kendisine gerekse ailesinden birine şeref ve namusa zarar verecek söz ve eylemlerde bulundu ise, işçiye cinsel taciz olduğunda, işçinin diğer işçiler tarafından sözlü ve fiziki tacize uğrayıp bunu işverene bildirmesi dâhilinde işverenin

gerekli önlemleri almaması durumunda, çalışılan işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler olduğunda, ayrıca işverenin işçiye ödemesi gereken ücreti zamanında ödememesi ya da eksik vermesi halinde işçi haklı nedenlerden ötürü iş sözleşmesinin feshini isteyebilmektedir.

25. Madde: İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

İş Kanunu'nun 25. maddesi işveren süresi belirli olsun ya da olmasın haklı nedenlerden işçinin iş sözleşmesinin bitim süresini beklemeden sözleşmeyi feshedebilme hakkına sahiptir. Bu sebepler, işçinin kasten ya da düzenli olmayan yaşam tarzından kaynaklanan bir hastalığa yakalanması veya engelli duruma gelmesi ve bu sebepten ötürü işe peş peşe üç iş günü veya ayda beş iş gününden fazla işe gelmemesi durumunda, işçinin yakalanmış olduğu hastalığının işyerindeki diğer çalışanlara zarar verecek durumda olması ve bunun sağlık raporuyla tespit edilmesi halinde, ayrıca bu sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi durumlarda işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı her biri için ayrı ayrı bildirilen süre aşımından sonra başlamaktadır.

Bununla birlikte iş sözleşmesi yapıldığı esnada işçinin işvereni sözleşmenin taşıdığı vasıflar veya şartlar konusunda yanıltması, işçinin işveren veya işveren aile üyeleri hakkında şeref ve namusa dokunacak söz ve eylem içeren faaliyetlerde bulunması, işçinin başka bir çalışma arkadaşına cinsel tacizde bulunması, işyerinde alkol ya da uyuşturucu madde alması ya da bunları kullanmış ve sarhoş olarak işe gelmesi, işçinin işverenin iyi niyetini kötüye kullanması, güvenini zedelemesi veya hırsızlık yapması, işçinin yapmakla mükellef olduğu görevlerini ısrarla yerine getirmemesi, işçinin kendi isteğiyle işin güvenliğini tehlikeye atması durumunda işçinin sözleşmesi feshedilebilir. İşçi feshin bahsedilen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21'inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

72. ve 73. Madde: Yer altında, su altında ve gece çalıştırma yasağı

İş Kanunu'nun 72. maddesi uyarınca “Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkeklerin ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”.

İş Kanunu'nun 73. maddesi çocuk ve genç işçilerle on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına yönelik yasakla ilgili düzenleme yapmıştır. Kanunun 73. maddesine göre “Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece

postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” ibaresi yer almaktadır.

74. Madde: Analık halinde çalışma ve süt izni

İş Kanunu’nun 74. maddesi kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile çalıştırılmamalarını öngörmüştür. Birden fazla gebelik durumunda ise doğumdan önceki sekiz hafta olan çalıştırılmaz süresine iki haftanın daha ekleneceği kararlaştırılmıştır. Bununla birlikte sağlık durumu iyi olan gebe, eğer isterse doktorunun da onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Doğum öncesi kullanılmayan beş hafta ise doğum sonrası izne aktarılabilir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğum öncesi kullanılmayan izinleri doğum sonrası izne eklenerek kullanılır. Tabi ki bu belirtilen süreler hekim raporu ile kadın işçinin sağlık durumu ve işin durumuna göre değişkenlik gösterebilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye düzenli kontrolleri için ücretli izin verilmektedir. Eğer hekim hamilenin sağlığını korumak için daha hafif işlerde çalıştırılmasını uygun görürse rapor düzenleyebilir. Bu durumda işçinin ücretinde bir kesinti yapılmayacaktır. İşçi yasalarca belirlenen doğum sonrası ücretli iznini kullandıktan sonra isteği dâhilinde işçiye altı aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Ayrıca bir yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiye çocuklarını emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu süreyi işçi belirlemektedir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

BÖLÜM 2:

ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI VE UYGULAMADA YER ALAN ÇALIŞMA SÜRELERİ

Bu bölümde çalışma süresi kavramı, gelen olarak çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu açısından çalışma süresi, diğer İş Kanunları açısından çalışma süresi ile uluslararası düzeyde çalışma süresi kavramına ve çalışma süresinden sayılan durumlara yer verilmiştir. Uygulamada yer alan çalışma sürelerinde ise, haftalık ve günlük normal çalışma süresi, çalışma sürelerinde esneklik ve çalışma sürelerinde esneklik sağlayan iş sözleşmelerine değinilmiştir.

2.1. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

Çalışma süresi kavramına ülkemizde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununa göre tanımına yer verilmiştir. Ayrıca çalışma süresi kavramının uluslararası düzeyde de içeriği belirtilmiştir.

2.1.1. Genel Olarak Çalışma Süresi

Çalışma süresi kavramı 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlanmıştır. Kanunun 63. maddesi uyarınca “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” şeklinde ifade edilmiştir. Kanunun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 3. maddesinde çalışma süresi şöyle tanımlanmıştır: “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu’nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz”. İşçinin çalışmamasına rağmen çalışmaya hazır halde beklediği süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. Böylece çalışma süresinin sadece işçinin fiilen çalışmakta olduğu sürelerden oluşmadığının da altı çizilmiştir (İş Kanunu, 2003).

Hem kanun hem de söz konusu yönetmelikten anlaşılacağı üzere çalışma süresi, fiilen çalışmak suretiyle iş başında geçen sürelerin yanında (fiili çalışma süresi), çalışılmadığı hâlde kanunen çalışma süresinden sayılan süreleri de (farazi çalışma süresi) kapsamaktadır (İnci, 2019, s. 6). Günlük çalışma süresinin fiili çalışma yapılmayan ancak çalışılmış gibi sayılan farazi çalışma süreleri İş Kanunu’nun 66. maddesinde sayılmıştır. İleriki bölümde bu sürelere değinilecektir.

Ayrıca İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri yönetmeliğinde “Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69. maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.” şeklinde bir tanım yapılmıştır. Çalışma süresi kavramıyla, “iş süresi” kavramı eş anlamlı kavramlar olarak kullanıldığı da görülmektedir. İş süresi, işçinin çalışma süresindeki yükümlülüğünün sınırını çizmekle birlikte çalışmanın karşılığını değerlendirme olanağı tanımıştır (Erdut, 2002, s. 7).

2.1.2. Diğer İş Kanunları Açısından Çalışma Süresi Kavramı

4857 sayılı İş Kanununun yanısıra Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununa göre de çalışma süresi kavramına değinilmiştir.

2.1.2.1. Deniz İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresi

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda çalışma süresine ilişkin 26. maddesinde iş süresi şu şekilde tanımlanmıştır:

“Madde 26 – Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. İş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. İşveren veya işveren vekili, gemi adamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır.” (Deniz İş Kanunu, 1967).

Deniz İş Kanunu 27. maddesinde ise istisnai durumlar aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

“Madde 27 – Aşağıdaki işleri görenler bu kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi değildirler.

1. Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun 2. maddesinin (C) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekalet eden kimse (kılavuz kaptanlar dahil),
2. Birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist,
3. Doktor ve sağlık memurları,
4. Hemşire ve hastabakıcılar,
5. Asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları,
6. Gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar.” (Deniz İş Kanunu, 1967).

Kanundan da anlaşılacağı üzere, gemi adamının iş gücünü işverenin buyruğuna tahsis ettiği durumlarda, ister fiilen çalışsın ister çalışmasın, geçirilen sürelerin iş süresinden sayılacağı ifade edilmiştir. Örneğin, geminin demirli ya da bağlı olması sebebiyle işin durması halinde gemi adamı yine de iş görmeye hazır halde olduğundan dolayı bu haller de iş süresinden sayılmaktadır (Güner, 2001, s. 13).

Doktrinde günlük çalışma süresinin sekiz saatten fazla tespit edilmeyeceği hakkında birtakım tartışmalar ortaya çıkmıştır. Ekonomi, günlük çalışma süresinin sekiz saatten fazla olabileceğini belirtirken, Ulucan (2007) ise, sekiz saatin üzerinde bir

çalışmanın oldukça katı olacağını ileri sürmüştür. Ekmekçi (2002) de bu konuda işverene esneklik tanınmadığını söylerken, gemi adamlarının günlük sekiz saatin üstünde çalışmaları durumunda haftada üç gün ya da günde on altı saat çalışılması sonucunu doğurabileceğinden dolayı bu durumun kabul edilmeyeceğini vurgulamıştır. Güner (2001) ise, kanunda günlük çalışma süresinin azami olarak 8 saat ve haftalık altı gün olarak belirlendiğini, günde sekiz saatten fazla bir çalışma ile haftalık çalışma gününün azaltılmayacağını belirtmiştir (Taşdemir, 2010, s. 40).

2.1.2.2. Basın İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresi

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun, kapsamına aldığı işçilerin çalışma sürelerine ilişkin hükümler içermesine rağmen, çalışma süresinin tanımına yer verilmemiş olduğu görülmektedir (Astarlı, 2008, s. 40). Basın İş Kanunu'nun (1952) 1. maddesinde çalışma müddeti ve fazla mesai şeklinde açıklamalara yer verilmiştir.

“Ek Madde 1 – 5953 sayılı Kanunun birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibarıyla müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir. Yukarıdaki fıkra hükmünün dışında kalarak, gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin daha fazla hadlere artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması bu kanuna göre (Fazla saatlerde çalışma) sayılır”.

“Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, pazar günü fazla mesai yapmış sayılmaz. Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin %50 fazlasıdır. Ancak, günlük normal çalışma müddetine ilaveten bu madde gereğince tatbik edilecek fazla çalışmaların saat 24 den sonraya tesadüf eden saatlerinde ücret bir misli fazlasıyla ödenir”.

“Fazla saatlerin hesabında, yarım saatten az olan müddetler yarım saat, fazlası ise bir saat sayılır. Fazla saatlerde çalışma, ücretlerini parça başına veya yapılan iş miktarına göre alan gazetecilere yaptırıldığı takdirde dahi bu kimselerin fazla saatlere tekabül eden ücretleri bu maddedeki esaslara göre ödenir. Fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburidir. Fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, her geçen gün için %5 fazlasıyla ödenir. Fazla mesai günde üç saati geçemez.”

2.1.2.3. Borçlar Kanununa Göre Çalışma Süresi

Gerek 4857 sayılı İş Kanunu'nda, gerekse 5953 sayılı Basın İş ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda, işçinin haftalık çalışma süresinin maksimum sınırı belirlenmesine rağmen, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun bu kanun kapsamına giren çalışanların haftalık çalışma süresine sınır getiren bir hüküm içermemekte olduğu görülmektedir. Sadece Borçlar Kanunu'nun 329. maddesinden hareketle işçinin haftalık çalışma süresinin sözleşmeler ve örf ve adetlerle belirlenebileceği sonucu çıkmaktadır. Borçlar Kanunu'nun 315. maddesindeki mesai kaideleri başlığı altındaki maddesinde ise, işverenin işçilerin çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme yapması durumunda bu durumu işçiye önceden

yazılı bir şekilde bildirilmesi halinde geçerli olacağı sonucu çıkmaktadır, aksi halde işçi üzerinde bağlayıcı olmayacaktır. Kanunun ilgili maddelerinden de anlaşılacağı üzere haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami sınırı belirlenmemiş olup, işçinin çalışma süresinin sözleşmeler ile belirlenebileceği, belirlenmediği takdirde benzer iş kolundaki işler için geçerli olan adetlerden faydalanılacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Kanun ayrıca 334. maddede işverenin, işçinin dinlenmesi için mutaat olan saat ve günlerde dinleme süresinin zorunlu kılmasıdır. Böylece işçinin haftalık çalışma süresi belirlenirken mutaat olan dinlenme süreleri de göz önüne alınmalıdır (Astarlı, 2008, s. 167-168).

2.1.3. Uluslararası Düzeyde Çalışma Süresi Kavramı

Uluslararası düzeyde çalışma süresi kavramı incelendiğinde, ILO kapsamında çalışma süresi, Avrupa Birliği kapsamında çalışma sürelerine değinilmiştir.

2.1.3.1. ILO Kapsamında Çalışma Süresi

ILO kurulmadan önce tüm dünyadaki işçi sınıfının temel talebi, günde 8 saat olmak üzere çalışma haftasının haftada 48 saat olması yönündeydi. İşçiler için sekiz saatlik işgünü uygulamasının yaygınlaştırılması ve genelleştirilmesi, bu saatler dışındaki zamanlarda da modern endüstri tarafından yaratılan yeni servet dağılımında işçi sınıfının da pay alması bakımından başka hiçbir reformun benzerini sağlamayacağı bir reformu temsil ediyordu. Daha genel olarak, işçilerin sağlık ve mutluluğunu koruma ihtiyacı kabul edilerek, fazla mesailerin ekonomik verimliliğe olduğu kadar işçilerin maddi ve manevi refahına da zararlı olduğu görülmüştür (ILO, 1958, s.3).

Bazı çevrelere göre, çalışma saatleriyle ilgili uluslararası standartlar haksız rekabet olanaklarını sınırlamak için yararlı bir araç olabilirdi. Dünya görüşündeki bu eğiliminin yansıması olarak, 8 saatlik iş günü ve 48 saatlik haftanın benimsenmesi ILO'nun başlıca hedefleri arasındaydı. İmalat sektörü için “günde 8 saat ve haftada 48 saat” ilkesini belirleyen ilk (No. 1) ILO Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi, 1919 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin ardından, çok sayıda çalışma süresi sözleşmesi kabul edildi. 1930 tarihli Çalışma Saatleri (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi (No. 30) ile 48 saatlik çalışma haftası ticaret ve ofislerdeki işçilere kadar genişletildi. Dünyanın ekonomik kriz ve savaşla harap olduğu bir zaman olan 1935'te Kırk Saatlik Çalışma Haftası Sözleşmesi (No. 47) kabul edilerek, 40 saatlik haftalık çalışma için yeni bir standart oluşturdu. Haftada en az bir günlük dinlenme ilkesi, Haftalık dinlenme (Endüstri) Sözleşmesi, 1921 (No. 14) ve Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Bürolar)

Sözleşmesi, 1957 (No. 106) ile gündeme getirilmiştir. Bunu, gece mesaipleri ve ücretli tatillerle ilgili sözleşmeler de takip etmiştir (Dinh, Strazdins, & Welsh., 2017, s. 1-2). ILO, işçi sağlığı ve güvenliğinin asgari şartlarını belirlerken, çalışma süresinin düzenlenmesi konusuna da önem vermiş ve bununla ilgili birçok sözleşmeyi hayata geçirmiştir.

Çalışma süreleri, ticaret ve büro işlerinde çalışma sürelerine ilişkin 30 sayılı sözleşmenin 2. maddesinde amacı bakımından tanımlanmıştır. Bu sözleşmenin ilgili maddesine göre çalışma süresi, işçinin işverenin emrinde geçirdiği süre iken, işverenin emrinde olmadığı ara dinlenmeleri bu süre kapsamında saymamaktadır. Buradan da anlaşılmaktadır ki ILO çalışma süresini, bağıllık kavramı etrafında tanımlamıştır. Buna göre işçinin iş görme edimini gerçekleştirmek amacıyla işverenin emrine girdiği andan fiili olarak çalışmaya bile çıktığı ana kadar geçen süreleri çalışma süresinden saymaktadır (Astarlı, 2008, s. 4).

2.1.3.2. Avrupa Birliği (AB) Kapsamında Çalışma Süreleri

Çalışma sürelerinin işçinin sağlığını ve iş güvenliğini doğrudan ilgilendirmesi bakımından tüm çalışanları kapsamına almaya çalışan 2003/88 sayılı AB Çalışma Süresi Yönergesi, çalışma süresini 2. maddesinde tanımlamaktadır. Yönergenin amacı, çalışanların çalışma sürelerinin belirlenmesinde sağlık ve güvenlik önlemlerini belirlemektir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, uzun çalışma saatleri ve yetersiz dinlenme sürelerinin çalışanların kaza oranlarını ve stres ve yorgunluk gibi sağlık sorunlarını artırdığı yönündedir.

Avrupa Adalet Divanı, yönergenin çalışma ve dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin gibi konularda yapılan düzenlemelerin çalışanların yararına olması gerektiğini ifade etmiştir. Benzer şekilde çalışma süresine ilişkin Avrupa Komisyonu raporunda yer verilen Temel Haklar Şartı'nın 31(2) maddesine göre: “Her çalışan; azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süresi ve yıllık ücretli izin süresi hakkına sahiptir.” şeklinde belirtilmiştir.

Çalışma süresi yönergesi, AB üye devletleri için ortak bir asgari koşul belirlemiştir. Bu koşullar “Çalışma süresi (fazla mesailer dahil haftada ortalama 48 saati aşmayacak şekilde), asgari günlük ve haftalık dinlenme süreleri (en az birbirini izleyen 11 saatlik günlük dinlenme ve 35 saat kesintisiz haftalık dinlenme), ücretli yıllık izin (yılda en az 4 hafta), gece çalışanlar için ek koruma önlemleri” olarak tanımlanmıştır.

Yönergede çalışma sürelerinde esneklik sağlayan uygulamalar ve asgari dinlenme sürelerinin ertelenmesine imkân tanıyan uygulamalara da rastlanmaktadır. Ayrıca yönergede bireysel çekilme hakkı anlaşması (opt-out) kuralı geçerlidir. Bu kurala göre, çalışanlar, bireysel tercihlerine göre, haftalık 48 saat limitini aşan sürelerde de çalışmayı tercih edebilme hakkına sahiptir. Bununla birlikte, toplu sözleşmelerle de çalışma sürelerine esneklikler getirilebilmektedir (Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi, 2003).

2.1.4. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar

İş Kanunu'nun 66. maddesinde sayılmayan, işçinin fiilen çalıştığı işte geçirilen sürelerin dışındaki bazı sürelerinde çalışma süresinden sayılacağı hükme bağlanmıştır. Aynı maddede çalışma süresinden sayılan hâllere yer verilmiş ve bu hâller, farazi çalışma süresi olarak kabul edilmektedir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Başkan, 2020, s. 269; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2019, s. 342; Süzek, 2020, s. 798).

2.1.4.1. Yer Altı ve Su Altında İnişte ve Çıkışta Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66. maddesi 1-a bendi uyarınca “Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler” günlük çalışma süresinden sayılır. Kanunun ilgili maddesi gereğince madenler ve taş ocaklarında çalışanlar dışında aynı nitelikteki metro, tünel, kablo ve kanalizasyon döşemelerinde de aynı hükmün uygulanacağı görülmektedir (Süzek, 2012, s. 797). “İşçinin çalışma yerlerine iniş çıkışının sadece işin başlaması ya da bitmesi dolayısıyla gerçekleşmesi zorunlu olmayıp, işverenin talimatı ile veya işin gereği inip çıkılan süreler de, bu madde kapsamında çalışma süresinden sayılacaktır.” (Ekonomi, 1984, s. 279).

İşçilerin çalışma yerlerine inerken ve çıkarken geçen süreler çalışma süresinden sayılacağı için haftalık çalışma süresi olan 45 saatin aşılırsa fazla çalışma durumu oluşmaması için, örneğin yeraltı ocaklarında çalışanlar yer üstündeki soyunma yerlerine ulaşmaları 30 dakika sürüyorsa, işçi çalışma süresinin bitiminden 30 dakika önce işi bırakmalı ve yola çıkmalıdır (Narmanlıoğlu, 1998, s. 471).

2.1.4.2. Çalıştırılmak Üzere Gönderilmekle Yolda Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66. maddesi 1-b bendi uyarınca “İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler” günlük çalışma süresinden sayılır. Yani işveren işçiyi günlük çalışma süresi

içerisinde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderildiği takdirde işçinin çalışmadan yolda geçirdiği sürelerinde çalışma süresinden sayılacağı düşünülmektedir.

İşçilerin evleri ile çalıştıkları ilk iş yerleri ve son işyerleri arasındaki yapmış oldukları yolculukların çalışma süresinden sayılmaması üzerine AB Adalet Divanı'na başvuru yapılmıştır. AB Adalet Divanı'nın yapmış olduğu değerlendirme sonucuna göre, işçilerin yolda geçen süreler sırasında da çalışmakta oldukları, ayrıca yapılan yolculuk çalışmasının işçinin görevinin ayrılmaz bir parçası olduğu ve işçilerin yapmış oldukları seyahatleri kendi istekleri doğrultusunda değil de işverenin talebi üzerine gerçekleştirmiş olduklarını belirtmiştir. Bu sebepten dolayı bu sürelerinde çalışma süresinden sayılması 2003/88 sayılı AB Direktifinin 2/1 maddesi hükmüne uygun olacağı görüşü beyan edilmiştir (Aktay, 2015, s. 2-3).

Ayrıca 1457 sayılı kanun döneminde de işçinin çalışma süresi bittikten sonra başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderildiğinde, yemek yemesi, dinlenmesi ve uyuması gibi arada geçen sürelerin çalışma süreleri içerisinde değerlendirilip değerlendirilmemesi de tartışma konusu olmuştur. Çelik (2003)'e göre, "işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi halinde... Suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği sürelerin" günlük çalışma sürelerinden sayılması gerektiğine herhangi bir kısıtlama getirilmemesi sebebiyle günlük çalışma süresini aşan bazı sürelerinde çalışma süresinden sayılabileceği kabul edilmektedir (Çelik, 2003, s. 282). Ekonomi (1984), kanundaki farazi çalışma sürelerinin günlük çalışma süresinden sayılacağından hareketle işçinin, diğer işe gönderildiği durumlardaki geçen sürelerin de çalışma süresinden sayılabileceğini ifade etmiştir. Çünkü işçinin çalışması iş günü içerisinde ve işin devamı niteliğinde ise bu süreler çalışma süresinden sayılacaktır (Ekonomi, 1984, s.279). Örneğin, 08.00-17.00 saatleri arasında çalışan bir işçi, işverenin talimatıyla mesai saatleri içerisinde iş yapmak üzere başka bir yere gönderilirse, yolda geçen sürelerde çalışma süresinden sayılacaktır. Böyle bir durumun varlığında işçinin çalıştığı toplam sürenin kanuni sınırı aşmaması beklenir. Kanuni olarak belirlenen sınır aşıldığı takdirde, aşılın süre kadar fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Buna rağmen, işçinin ertesi gün gerçekleşecek bir toplantısı için mesai saatleri dışında yapacağı bir yolculuğun çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Çünkü işçi işin ifasını işyerinde değil de başka bir yerde ifa edecektir. İşveren bu gibi durumlarda işçinin yol masrafını ödemekle yükümlü olacaktır (Demirezen, 2018, s. 14).

2.1.4.3. Toplu Taşımalarda (Hep Birlikte Götürülüp Getirilmesi) Yolda Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66. maddesi 1-f bendi uyarınca:

“Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler” günlük çalışma süresinden sayılır. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.”

İş Kanunu'nun ilgili hükümlerince, işçilerin işveren tarafından işyerlerine toplu bir şekilde götürülmesi halinde araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için bazı koşulları taşıması gerekmektedir. Öncelikle, işyerlerinin işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede olması gerekir. İşçileri yerleşim yerlerinden uzakta bulunan işyerlerine götürebilecek düzenli taşıt araçlarının bulunmaması ve bu taşıtlardan işin niteliği gereği yararlanılmaması halinde bu koşul sağlanmış olmaktadır (Süzek, 2012, s. 799). Diğer bir koşul ise, işçilerin yerleşim yerlerinden uzakta olan işyerlerine araçlarla düzenli ve toplu bir şekilde götürülüp getirilmeleridir. Toplu taşımayı işveren kendi aracıyla bizzat sağlayabileceği gibi taşımanın işveren tarafından sağlanması yeterli olacaktır (Süzek, 2012, s.799). Diğer taraftan, araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için, işyerlerinde yapılan işlerin sabit olmayıp devamlı yer değiştiren bir yapıda olması önemlidir (Narmanlıoğlu, 1998, s. 474- 475).

2.1.4.4. İşçinin İşe Hazır Durumda Beklemede Geçirdiği Süreler

İş Kanunu'nun 66. maddesi 1-c bendi uyarınca “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” günlük çalışma süresinden sayılır. Daha önceleri belirtildiği üzere, bu süre zarfında işçinin iş görme edimini yerine getirip getirmemesi önemli değildir. İşçi, işin ifasını gerçekleştirmek için teklifini işverene iletmış ve bu teklif işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın reddedilmiş ise, bu durumda işçinin boşta geçirdiği sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı söylenebilir. Bununla birlikte, işçinin işverenin bilgisi dâhilinde, işverence belirtilen yerde, iş görmeye hazır olarak bulunması yeterli olup, işverene özel bir açıklamada bulunmasına gerek yoktur (Demirezen, 2018, s. 17). Boşta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması ancak günlük çalışma süreleri esasında geçerlidir. Bu esasa rağmen, işverenin günlük çalışma süreleri bitiminden sonra işçiyi çıkabilecek bir iş için bekletmesi halinde günü aşan çalıştırılmayan bu süreler de

çalışılmış sayılan süreler içerisinde değerlendirilmelidir (Astarlı, 2008, s. 148). “Örneğin, şoförler, acil servis hizmetinde çalışan hekimler ve hemşireler, yangın söndürme görevinde çalışanlar gibi, iş görme borcunu yerine getirmek üzere, işgücünü işverenin emrine hazır tutanların bu suretle geçirdikleri sürelerde iş süresinden sayılır” (Süzek, 2012, s. 798). Benzer şekilde, bir iş yerinde üretime devam edilebilmesi için hammaddenin gelmesini beklemek veya bir arıza ortaya çıktığında bunun giderilmesini beklemekle geçen süreler de bu niteliktedir

2.1.4.5. İşçinin İşverence Meşgul Edilip Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler

İş Kanunu’nun 66. maddesi 1-d bendi uyarınca “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” günlük çalışma süresinden sayılır.

Kanunun ilgili maddesine göre, işçiye, iş görme borcunun konusu dışındaki işle ilgili olmayan başka işlerin yaptırılması durumunda, işçinin asıl işini görmeksizin geçirdiği sürelerin de çalışma süresi içerisinde kabul edildiği söylenebilir. Çünkü işçi, asıl işini görmek üzere işverenin emirlerine uygun bir şekilde beklemekte, işveren ise işçinin işgücünü asıl yapması gereken işte değil de kendi belirlediği başka işlerde kullanmaktadır. İşçi işi ile ilgili olmayan bu işleri işverenin emri ve talimatıyla yapmakta ve asıl işini ifa edememektedir. Bu nedenle işçinin asıl işi yapmaksızın geçirdiği sürelerde çalışma süresinden sayılmıştır (Astarlı, 2008, s. 150).

2.1.4.6. Süt İzinlerinde Geçen Süreler

İş Kanunu’nun 74/7 maddesi hükmü uyarınca; “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” Kadın işçiye tanınan süt izni hakkının günlük çalışma süresinden sayılacağı hususu ayrıca İş Kanunu’nun 66. maddesinde “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” çalışma süresinden sayılır şeklinde düzenlenmiştir.

İlgili kanunda, kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için kullandıkları sürenin çalışma süresi içerisinde kabul edilmesinin, hem annenin hem de çocuğun korunması için sosyal amaçlarla olduğu söylenebilir. Çünkü kadının çocuğunu emzirmesinin, yapmış

olduğu işle bir ilgisi olmadığı gibi, emzirme sırasında geçen sürelerde de işverenin egemenliğinde bulunduğu söylenemez (Astarlı, 2008, s. 151).

2.2. UYGULAMADA YER ALAN ÇALIŞMA SÜRELERİ

Uygulamada yer alan çalışma süreleri içerisinde haftalık ve günlük normal çalışma süreleri, çalışma sürelerinde esneklik ve çalışma sürelerinde esneklik sağlayan iş sözleşmelerine değinilmiştir.

2.2.1. Haftalık ve Günlük Normal Çalışma Süreleri

Haftalık ve günlük normal çalışma süresi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde ele alınmıştır.

2.2.1.1. Haftalık Normal Çalışma Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu ve öncesinde yürürlükte olan 3008 ve 1475 sayılı kanunlarda çalışma süresi tespit edilirken kural olarak ay, yıl veya gün değil hafta zaman dilimi olarak esas alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma süresi “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” ve “Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçinin çalışma süresinin azami olarak sınırlandırılmasının, Anayasa'nın 48. maddesi uyarınca çalışma ve sözleşme hürriyetine bir aykırılık teşkil edeceği ileri sürülebilirse de bunun geçerlilik taşımayacağı söylenebilir. Çünkü çalışma süresine sınırlandırma getiren 63. maddenin amacı, işçinin uzun çalışma süreleri neticesinde ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarını önlemek ve işçiye tanınan serbest zamanla birlikte işçinin sosyal yaşama da katılmasını sağlamaktır (Astarlı, 2008, s. 112).

Tarafların sözleşmelerle, kanunla belirlenen azami çalışma süresinin üstünde bir haftalık çalışma süresi belirlemeleri mümkün olmamaktadır (Demir, 2003, s. 97). Eğer taraflar kanunda belirtilen azami çalışma süresini aşacak şekilde sözleşme düzenlerse,

sözleşmenin bu hükmü geçerli olmayıp yerine kanunda belirtilen 45 saatlik haftalık normal çalışma süresi uygulanacaktır. Diğer bir ifadeyle haftalık kanuni çalışma süresini aşan kısım geçersiz sayılacaktır (Narmanlıoğlu, 1998, s. 470).

2.2.1.2. Günlük Normal Çalışma Süreleri

Günlük çalışmanın azami süresi, hem İş Kanunu'nun 63. maddesinde, hem de İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4/f.3 maddesinde tespit edilmiştir. Buna göre sözleşmelerle belirlenecek olan günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati aşamaz. İş Kanunu'nun 63/1 maddesine göre, genel olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadığı takdirde bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 2. fıkrasına göre de “haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan iş yerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi belirlenir”. Örneğin, haftanın altı günü toplamda 45 saat çalışılan bir iş yerinde, cumartesi günü 10 saat çalışılıyorsa, haftanın çalışılan diğer iş günleri, günlük çalışma süresi $45 - 10 = 35 : 5 = 7$ saat olacaktır (Süzek, 2012, s. 793).

1475 sayılı eski kanunda da haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. İçerdiği katı kurallar nedeniyle haftalık 45 saat çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesindeki katı uygulamalar nedeniyle eleştirilere maruz kalmıştır. Bu yüzden 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda “aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” ibaresi ile çalışma sürelerini esnekleştirme imkânı sağlanmıştır. Ancak cumartesi günü kısmen çalışılan işyerleri için yeni İş Kanunu'nun özel bir düzenleme getirmediği görülmüştür (Kaşıkçı Akın, 2019, s. 21).

2.2.2. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Bireylerin hem gündelik yaşamlarındaki hem de çalışma hayatlarındaki sorunların üstesinden gelebilmek ve ikisi arasında denge kurabilmek için farklı arayışlara gidildiği görülmektedir. Günümüzde iş hukukundaki katı düzenlemelerin, hızın ve küreselleşmenin önünde engel teşkil ettiği savunulmuştur. İşçinin yanında yer alarak işletmenin de haklarının korunduğu bir iş hukuku anlayışı benimsenerek esnekleşme uygulamalarına gidildiği görülmektedir (Güzel ve Heper, 2017, s. 14).

Bu anlamda çalışma yaşamında uygulanmaya başlanan esneklik uygulamaları ile hem işletmelerin hem de çalışanların değişen yapıya uyum göstermesinde yeni imkânlar ortaya çıkmıştır. Esneklik uygulamaları ile birlikte işletmelerin ve çalışanların ortak memnuniyetinin öncelikli olduğu görülmektedir. Çalışanlar esneklik uygulamaları ile birlikte çalışma koşullarını rahatlıkla belirleyebildikleri gibi, çalışma ile geçirilen zaman ve sosyal aktivite arasındaki keskin sınırların ortadan kalkmaya başladığı da görülmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 11-12). Esneklik hem işçiler için hem de işverenler için önemli kazanımlar ortaya çıkarmaktadır. Esnek çalışma şeklini benimseyen işçilerin, çalışma süreleri, çalışma yerleri, ücretleri ve çalışma yöntemleri belirlenirken söz sahibi olduğu ve hareket serbestisine kavuştuğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında esneklik uygulamalarının işçilerin çalışma hayatına daha insancıl imkânlar sunduğu söylenebilir (Noyan, 2007, s. 28). Ekonomide ayrıca, bilgi ve teknoloji kullanımının esnek çalışma uygulamalarını destekleyerek çalışma koşulları ve yaşam arasında denge kurarak kaliteyi de artırdığı söylenebilir. Küreselleşen dünyada amaç sadece kaliteli ürünler üretmek değil, çalışanların beklentilerine de cevap vererek onların doyuma ulaşmalarını sağlamaktır. Böylece esnek çalışma uygulamalarının etkinliğinin çalışanların ve işletmenin iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli hale geldiği görülmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010, s. 11-12).

Esnek çalışmada, işçi ve işveren açısından bakıldığında farklı iki yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlardan ilki, esnek çalışmayı çalışanların yararına değerlendirmek ve onların iş yaşamlarını kendi yaşamlarına uyarlamak için başvurdukları bir çalışma biçimi olarak ele alan yaklaşımdır. Diğer bir yaklaşım ise esnek çalışmayı işverenler açısından değerlendiren yaklaşımdır. İşverenler ve çalışanlar açısından bakıldığında esnek çalışma uygulamalarından farklı beklentiler içerisine girdikleri söylenebilir. Genellikle işveren tarafından uygulanmak istenen esnek çalışma biçimleri, standart çalışan işçilerin kazanılmış haklarından kurtulmanın bir yolu olarak görülmektedir. Böyle bir anlayış içerisinde uygulanmak istenen esnek çalışma, “kısa ve güvensiz iş, hafta sonu çalışması, ücret farklılıkları, sendikaların zayıflaması, is yasalarının zayıflatılması ve nihayet ücret esnekliği adı altında gerçek ücretlerin düşürülmesi ile sonuçlanır”. İşverenler eğer bu anlayış içerisinde esnek çalışmayı savunuyorlarsa işçilerin ve sendikaların işverenle uzlaşmasının zor olacağı görülmektedir (Noyan, 2007, s. 31).

Esnekliğin anlamca geniş ve farklı boyutlar içerdiği söylenebilir. Bu sebeple esnekliği tek bir tanım içerisine sığdırmak yanlış olacaktır. Esnekliği daha iyi anlamak adına farklı tanımlamalara da yer vermek gerekmektedir. Esneklik;

“Çalışma hayatında esneklik denilince akla; çalışma süreleri, çalışma biçimleri, ücret, istihdam edilen işçi sayısı, istihdam edilen işçilerin işlevleri, işletmedeki ürünlerin veya hizmetlerin üretileceği yer ve üretici kişiler gibi konuların belirli sabit kalıplara oturtulmadan, çalışma hayatının aktörlerine özellikle işçi ve işverene rahat hareket edebilme serbestisi tanıma gelmektedir” (Noyan, 2007, s. 29).

Esneklik, kısa bir süre içerisinde minimum maliyetle ve daha az bir çabayla değişebilme ve değişime karşı uyum sağlayabilme yeteneği olarak ifade edilir. Hızla değişen küresel dünyada, üretimde ve istihdamda sınırlayıcı engellerin ve yasal düzenlemelerin gevşetilmesini vurgular. Yani, daha az düzenleme ve kural koyma, kolay bir şekilde işe alma ve işten atma anlamlarına da gelmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011, s. 3).

Küresel rekabet ortamında işletmelerin rekabet edebilmeleri için, katı ve kuralcı değil akışkan ve açık, standardizasyon değil çeşitli ve karmaşık, büyüklük değil yalınlık, durağan değil değişken olmaları gerekmektedir. Bunun için de bu değişim ortamı esneklik olarak tanımlanmaktadır (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası [MESS], 2002, s. 11-12). Çalışma hayatında esneklik, değişikliklere cevap verebilme ve uyum sağlayabilme yeteneğidir. ILO’nun yaptığı tanıma göre ise esneklik; İşgücü piyasasının ekonomik, teknolojik ve sosyal değişikliklere uyum sağlayabilme düzeyinin ne kadar katı veya ne kadar esnek olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2014, s. 139). İş sürelerinde esneklik uygulamalarına gidilme nedenlerini sıralanacak olursa (Uçarol, 2017);

- İşletmenin rekabet gücünü korumak ve arttırmak için esneklik uygulamalarına gidilebilir. Çünkü ekonomik, toplumsal ve teknolojik alanda yaşanan gelişmeler esneklik uygulamaları ile işletmelerin bu değişime kısa sürede adapte olmasını mümkün kılmaktadır. İş süresi piyasa şartlarına uyumlu hale geldiğinde ise işletmelerin piyasadaki rekabet gücü artacaktır.
- Teknolojik gelişmelerin endüstriye uygulanması ile birlikte çalışma sürelerinde kısalmalar meydana gelmiştir. Niteliksiz işgücüne olan ihtiyaç azalarak uzmanlaşmaya gidilmekte bu durum da çalışanlara dinlenmeleri için fırsat sağlamaktadır.
- İşçiye, zamanını kullanma ve düzenleme olanağını kendilerinin belirleyebilmesi için olanak tanınmıştır.

- Esnekleşmeyle birlikte istihdam teşvik edilerek işsizliğin önlenmesi için adım atılmıştır.

Çalışma hayatında esneklik uygulamalarının günümüz işgücü piyasalarında önemli bir yer teşkil ettiği görülmektedir. Çalışma hayatı ile ilgili esneklik yükümlülüklerini yerine getirmeyen ülkelerin kriz ile başa çıkmaları mümkün olmamaktadır. Bu nedenle küreselleşen ekonomide çalışma hayatında esnekliği öngören uygulamalara yer verilerek taraflara rahat hareket edebilme olanağı tanınmalıdır. Artan teknolojik ve bilimsel gelişmeler ve bunun sonucunda ortaya çıkan zorlu rekabet koşulları çalışma hayatında esnekliği olmazsa olmaz bir olgu haline getirmektedir (Noyan, 2007, s. 29).

2.2.2.1. Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi

Çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarından biri de yoğunlaştırılmış iş haftasıdır. Yoğunlaştırılmış iş haftasının Türk İş Hukuku'ndaki karşılığı ise denkleştirme süresidir. Özellikle 1457 sayılı kanunda çalışma süresinin haftanın günlerine eşit olarak paylaşılması zorunluluğu ve bunun neticesinde günlük çalışma süresinin üstündeki çalışmaların fazla çalışma olarak belirlenmekteydi. İşveren bundan hareketle, işgücü ihtiyacı doğrultusunda denkleştirme uygulamasına giderek işçileri farklı şekillerde çalıştırma olanağı elde etmektedir (Yücel Bodur, 2019, s. 290).

Esnek çalışma yöntemlerinden biri olan çalışma sürelerinin denkleştirilmesinde çalışma süreleri haftanın günlerine farklı şekilde bölünmektedir. Bazı haftalar normal çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapılmasına rağmen işçiye fazla çalışma ücreti ödenmemektedir. Çalışma düzeninde bu şekilde esnek uygulamalara gidilmesi ancak ihtiyaç sınırları çerçevesinde ve işçiyi koruma ilkesinin ihlal edilmemesi koşuluyla kabul edilebilir (Bedük, 2011, s. 199).

İş hukukunda esneklik anlayışı içerisinde yapılan en önemli düzenleme denkleştirme uygulamasıdır. Özellikle siparişlerin ve taleplerin arttığı yoğun iş haftalarında işverenler haftalık 45 saati aşan sürelerde de işçiyi çalıştırma ihtiyacı duymaktadır. Bu sebeple denkleştirme uygulamasının işverenlere tanınan bir imkân olduğu söylenebilir (Odaman, 2014, s. 67).

Denkleştirme uygulaması işyerinin tamamında uygulanabileceği gibi bir bölümünde de uygulanabilir. Ayrıca denkleştirmenin, işyerindeki tüm işçiler için uygulanabileceği gibi bazı işçiler üzerinde de uygulanabilir olduğu görülmektedir.

Uygulamada denkleştirme süresinin başlangıç ve bitiş saatleri işveren tarafından işyerinde beklenen yarar dâhilinde belirlenmektedir. Denkleştirme uygulamasında işverenin talepte bulunması gerekmektedir (Odaman, 2014, s. 77).

Denkleştirme uygulaması, İş Kanunu'nun 63. maddesi 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” şeklinde düzenlenmiştir.

Fazla çalışma esaslarını düzenleyen İş Kanunu'nun 41. maddesinde denkleştirme esaslarını düzenleyen 63. madde hükümlerine göre denkleştirme yönteminin uygulandığı durumlarda, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya bile bu sürelerin fazla çalışmadan sayılmayacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 76. maddesine göre, nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma süreleri 63. maddede belirtildiği şekilde uygulanması mümkün olmayan yerlerde günlük yasal sınırı aşmayan çalışma sürelerinde en fazla altı aya kadar denkleştirme esaslarını sağlayacak usullerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

O halde İş Kanunu'nun 63. maddesinin getirdiği yenilikler, çalışma sürelerinin esnekleştirilerek, haftalık çalışma süresinin eşit bir şekilde günlere bölünmesi zorunluluğunu ortadan kaldırarak yoğunlaştırılmış iş haftasına olanak sağlanmaktadır. Örneğin haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde taraflar anlaştıkları takdirde işçi ilk 3 hafta 50 saat, sonraki 3 hafta 35 saat çalıştırılmaları kararlaştırıldığında ortalama haftalık çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacağından bir denkleştirme uygulaması da söz konusu olacaktır.

İş Kanunu'nun 63/2 maddesine göre, haftalık çalışma süresi eşit olmayan bir şekilde işgünlerine bölündüğünde günlük çalışma süresinin her ne olursa olsun azami süre olan on bir saati aşamayacağı ifade edilmiştir. Aynı zamanda İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrasında “günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz” denilerek bu duruma açıklık getirilmiştir (Süzek, 2012, s. 794).

2.2.2.2. Kayan İş Süreleri

Kayan iş süreleri modeli, ilk kez 1967 yılında Almanya'nın Ottobrunn bölgesinde yer alan, Bölkow adı verilen bir firma tarafından uygulanan “kayan süreli çalışma saati modeli” ile çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde öncü olmuştur (Lale, 2005, s. 198). O dönemdeki esneklik talebinin firma içinden değil, firma dışındaki talep ve ihtiyaçlardan kaynaklandığı görülmüştür. Trafik yoğunluğu nedeni ile tüm çalışanların aynı anda işe başlayamadıkları ve işi bitiremedikleri görüldüğü için trafik yoğunluğunun azaltılması amacıyla işverenin işe başlama zamanında esneklik yaptığı görülmüştür. Bu uygulama çalışma hayatında esnek uygulamaların yapıldığı ilk örneklerden birisidir (Çalışkan ve Sungur, 2009, s. 3).

Genel olarak kayan iş sürelerinden bahsedebilmek için işçinin işe belirli bir iş gününde başlamasının ve işi sona erdirmesinin belli bir zamana bağlı olmadığı, kendisi için belirlenen zaman ne ise o süre içerisinde işe başlaması ve işi bitirmesi gerekmektedir. Yani iş yerinde geçerli olan iş süresi vardır. Ancak işçi işe ne zaman başlayacağına kendi karar vermekte iken iş yerinde bulunması gereken süre dolduğu takdirde işi bırakabilmektedir. Bu tür çalışmaya basit kayan iş süresi (einfache Gleitarbeitszeit) denmektedir (Ulucan, 2007, s. 177).

İş hukuku açısından kayan iş sürelerinden söz edebilmek için hangi çalışma yöntemi belirlenirse belirlensin yasal çalışma sürelerine uyulması gerekmektedir. Bu durumda uzaktan çalışma ve kayan iş sürelerinde haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olacağı İş Kanunu'nun 63. maddesinde de belirtilmektedir. Aksi kararlaştırılmadığı takdirde bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit bölünecektir.

Kayan iş sürelerinin basit ve nitelikli olmak üzere iki modeli vardır. Basit kayan iş süresinde işçinin günlük iş süresi kesin olarak belirlenmiştir. İşçi işyerinde bulunması gereken zorunlu zamanların dışında, işe başlama, ara dinlenme ve işin bitim zamanını kendi isteğine bağlı olarak belirleyebildiği gibi çalışmaya erken ya da geç başlayarak işi erken bitirebildiği gibi geç bıraktığı da görülmektedir (Ekmekçi, 2002, s. 80; Eyrenci, 1994, s. 165). Nitelikli kayan iş süresinde ise işçinin işe başlama bitiş saatlerinin dışında günlük çalışma süresinin uzunluğunu da belirleyebildiği görülmektedir. Günlük çalışma süresi korunduğu için, günlük fazla çalışma yaptığında ya da eksik çalıştığında bunu belirli bir zaman diliminde daha az ya da daha fazla çalışarak denkleştirme olanağına sahip olunmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008, s. 73). Bu çalışma şeklinde belirli bir zaman

dilimindeki ortalama süre aşılmadığı için, az çalışılan bir süre başka bir gün fazla çalışmak suretiyle telafi edildiğinden dolayı fazla çalışma ücreti de talep edilmeyecektir (Ekmekçi, 2002, s. 80).

Basit kayan iş sürelerinde çalışanların belirlenen çalışma süreleri kapsamı dışına çıkmadan işe başlama ve işin bitiş zamanlarını kendileri belirleyebildiği için bu yöntemin tam süreli ve kısmi süreli çalışmalara da kolaylıkla uygulanabildiği söylenebilir. Çünkü kayan iş süresi, çalışma süresi değil, çalışma süresinin tamamlandığı zaman periyotlarıdır (Gürkaynak, Karaoğlan Nalçacı ve Uluay, 2013, s. 14).

2.2.2.3. Telafi Çalışması

Telafi çalışması, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile kabul edilmiş olan çalışma yöntemlerinden biridir. İş Kanunu çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi kapsamında, belirli koşullarda işverenlere telafi çalışması yaptırma olanağı sağlamıştır. Telafi çalışmasının tanıma bakacak olursak, Ekmekçi (2005) telafi çalışmasını kavram olarak, “işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade eder” şeklinde ifade ederken (Ekmekçi, 2005, s. 31), Süzek’e (2012) göre ise, telafi edici çalışma, işçinin bazı zorunlu nedenlerle çalışmaması durumunda çalışılmayan sürelerin belirli bir zamanda normal çalışma sürelerinin üstüne eklenerek ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek duyulmaksızın telafi edilmesidir (Süzek, 2012, s. 804-805).

Telafi çalışması, İş Kanunu’nun 64. maddesi ve İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin 7. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 64. maddesi 1. fıkrasına göre düzenlenen telafi çalışması,

“Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir”.

“Cumhurbaşkanı bu süreyi dört katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.”

şeklinde düzenleme getirilmiştir. İş Kanunu’nun ilgili maddeleri uyarınca telafi çalışmadan söz edebilmek için ilk önce zorunlu bir nedenle işin durmuş olması, bir diğeri ise, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesidir. Bu koşulların varlığı halinde telafi çalışması uygulamasına gidilebilir (Eyrenci, 2007, s. 32).

2.2.2.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma İş Kanunu'nun 41. maddesinde düzenlenmiştir. Fazla çalışmanın, işin niteliği, ülkenin yararı ya da üretimi artırmak amacıyla yapıldığı söylenebilir. Fazla çalışma kanunda da belirtildiği üzere haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmalardır.

İş Kanunu'nun 63. maddesinde belirtildiği üzere haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Aynı maddede ayrıca, denkleştirme esasının uygulandığı durumlarda, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmadığı takdirde, bazı haftalarda oluşan 45 saatin üzerindeki ekstra çalışmalar fazla çalışma kapsamında değerlendirilmemektedir. Saat başına yapılan fazla çalışma için ödenecek ücret ise, saat başı hesaplanan normal çalışma ücretinin %50 yükseltilmesi koşuluyla ödenmektedir.

Eğer sözleşmede haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmiş ise kanunda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalarda fazla sürelerle çalışma kapsamında değerlendirilecektir. Fazla sürelerle çalışmada verilecek olan her bir saat fazla çalışmanın ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi koşuluyla ödenir. Gerek fazla çalışma yapan işçi, gerekse fazla sürelerle çalışma yapan işçi istediği takdirde, bu çalışmalar karşılığını zamlı ücret almak yerine, “fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır” (İş Kanunu, 2003).

İş Kanunu'nda “63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa süreli veya sınırlı süreli işlerde ve 69'uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz”. Bu Kanunun 42. ve 43. maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

“Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.”

şeklinde düzenlemeye gidilmiştir. (İş Kanunu, 2003)

İşçinin emeğinin karşılığını tam olarak alması İş Hukuku'nun temel öğelerinden birisi olup iş ilişkisinin sağlıklı bir şekilde devam ettirilebilmesi bakımından önemlidir. Bu ilişkinin varlığının sorunsuz bir şekilde sürdürebilmesinin başka bir koşulu da işçi ve işveren arasındaki fazla çalışma konusunun taraflarca doğru bir şekilde biliniyor olmasıdır. İşin yürütülmesinde nasıl çalışıldığı da önemli bir başka konudur. İş Kanununda, özellikle tehlikeli görülen işlerde, birtakım kısıtlamalar fazla çalışma sürelerinde de kısıtlamayı beraberinde getirmiştir. Bu bakış açısı ile çalışan işçi ve işyerlerinde işler hem zamanında hem de sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülmüş olacaktır (Öztürk, 2019, s. 85).

2.2.2.5. Fazla Çalışma ve Türleri

Fazla çalışma türleri olağan fazla çalışma ve ulusal bayram ve tatil günlerinde çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma şeklinde görülmektedir.

2.2.2.5.1. Olağan Fazla Çalışma ve Ulusal Bayram ve Tatil Günlerinde Çalışma

Olağan fazla çalışma, uygulamada en çok karşılaşılan ve ülkenin yararları doğrultusunda üretimin artırılması amacıyla yahut işin niteliğine bağlı olarak yapılan fazla çalışma türüdür (İş Kanunu Madde 41). Fazla çalışmanın genellikle işyerlerindeki siparişleri yetiştirmek amacıyla yapıldığı görülse de 41. madde metninde geçen, ülkenin genel yararları kavramının neleri kapsadığı net bir şekilde belli olmadığı için kavram öğretide muğlak bulunmuştur (Demir, 2018, s. 190).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ile ilgili düzenlemeler İş Kanunu'nun 44. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47nci maddeye göre ödenir." şeklinde belirtilmiştir.

2.2.2.5.2. Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma İş Kanunu'nun 42. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, gerek bir arızanın ortaya çıkması ya da mümkün görülmesi halinde, gerekse aciliyet gerektiren makine ve araç gereçlerin yapılması halinde yahut zorlayıcı bir sebep meydana geldiğinde, işyerinin normal çalışma düzenini bozmamak koşulu ile işçilerin bir kısmına ya da tamamına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu gibi durumlarda fazla

çalışma yapan işçiye uygun bir dinlenme süresinin verilmesi zorunlu kılınmıştır. Ayrıca, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri uygulanır.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma ihtiyaç halinde uygulanabilecek olup zorunlu neden ortadan kalktığında işyerinin normal işleyişine dönmesi planlanmaktadır. Kanundaki hükmün içeriğine bakıldığında, arıza olabilmesi ihtimali ibaresi muğlak olup işçilere fazla çalışma yaptırılarak hakların kötüye kullanılabileceği de gözden kaçmamaktadır. Bu sebeple kanun koyucu madde 42/1 ile sınır getirerek bu çalışmaların işyerinin normal çalışma düzenini bozmaması gerektiği belirtilmiştir. Yani işyeri normal faaliyetine döndükten sonra fazla çalışma da ortadan kalkmalıdır. “270 saatlik öngörülen fazla çalışma yıllık üst sınırı hesaplanırken, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma dikkate alınmaz. Olağan fazla çalışmadan farklı olarak Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmada yıllık 270 saatlik sınır öngörülmemiş olup yeraltı maden işlerinde ise sadece zorunlu ve olağanüstü fazla çalışma yaptırılabilir” (Öztürk, 2019, s. 90).

2.2.2.5.3. Olağanüstü Nedenle Fazla Çalışma

Olağanüstü fazla çalışma, işverenin talimatıyla değil Cumhurbaşkanlığı kararı ile yapılır. Olağanüstü hallerde fazla çalışma İş Kanunu’nun 43. maddesinde belirtilmiştir. İlgili maddeye göre, Seferberlik sırasında ve bu süre aşılmamak koşuluyla yurt savunması ihtiyacını sağlayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyaca göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçiler için verilecek ücret hakkında 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

2.2.2.6. Fazla Sürelerle Çalışma

İş Kanunu’nda hem fazla çalışma kavramına hem de fazla sürelerle çalışma kavramına da yer verilmiştir. Yasanın 41. maddesinin 3. fıkrasına göre haftalık çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği takdirde, bu süreyi aşan 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak değil, fazla sürelerle çalışmadır. Fazla sürelerle çalışmada, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenmektedir (İş Kanunu, 2003). Örneğin, toplu iş sözleşmeleriyle işyerindeki haftalık çalışma süresi 40 saate indirilen bir iş yerinde, haftada 40 saatin üzerinde yapılan ancak 45 saati aşmayan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilecektir. Fazla sürelerle çalışmalarda

işçilere saat başına %50 değil %25 zamlı ücret ödenecektir. Buna rağmen haftada 48 saat çalışılmışsa bu durumda beş saatin fazla sürelerle çalışma, üç saatin ise %50 zamlı ücret ödenen fazla çalışma olduğu bir durum söz konusu olacaktır (Süzek, 2012, s. 811-812).

Sözleşmelerle haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlenmiş olduğu durumlarda da taraflar anlaşarak denkleştirmeye gidebilir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda sözleşmede belirtilen çalışma süresi haftalık ortalama çalışma süresi olarak dikkate alınır. Denkleştirme dönemindeki çalışma sürelerinin haftalık ortalaması, bu ortalama çalışma süresini aştığı durumlarda, ortalama 45 saate kadar olan bu çalışmalar da fazla sürelerle çalışmadan sayılır (Süzek, 2012, s. 812).

2.2.2.7. Gece Çalışması

Gece süresi ve gece çalışması İş Kanunu'nun 69. maddesinde yer almıştır. Kanunun ilgili maddesine göre çalışma hayatında “gece” kavramı, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her durumda en fazla on bir saat süren bir dönemi ifade etmektedir. İşlerin niteliği ve bölgelerin bazı özelliklerinden dolayı, çalışma hayatında gece başlangıcının daha geriye alınması söz konusu olabilir. Ayrıca, yaz ve kış saatlerinin ayarlanması suretiyle ya da bazı gece çalışmalarına fazla ücret ödenmesini kararlaştırmak veyahut ekonomik zorunluluk bulunmayan bazı iş yerlerinde gece çalışmayı yasak etmek için yönetmeliklerin de çıkarılabileceği ifade edilmiştir.

Kanunun ilgili maddesine göre işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak “turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir”. Gece ve gündüz çalışma postalarının olduğu işyerlerinde ise:

“Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz”.

Gece çalıştırma yasağı ise İş Kanunu'nun 73. maddesinde ele alınmıştır. İlgili maddeye göre, sanayi işlerinde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk işçiler ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir. On sekiz yaşını doldurmuş olan gece postalarında çalışan kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin esas ve usuller Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilmektedir.

2.2.2.8. Kısa Çalışma

Bu konuya ilişkin çıkarılmış Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğin madde 3-(1)'in ç bendine göre;

“Kısa çalışma: Üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun Ek 2’nci maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını”

ifade etmektedir. Aynı maddenin (c) bendine göre, “genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları”, kastetmektedir ve (d) bendine göre, “kısa çalışma ödeneği: 6. maddede belirtilen koşulların sağlanması halinde işçiye yapılan ödemeyi” ifade etmektedir.

27.4.1988 tarih, 1987/5112 E, 1998/7786 K sayılı ilamında belirtildiği gibi işçinin rızası olmadıkça işverenin ücretsiz izin uygulamasına gidemeyeceği, aksi halde sözleşmenin işverence feshedilmiş sayılacağı halde, kısa çalışma durumunda ücretsiz izne imkân tanınmaktadır. Bu durumda işçiler çalıştırılmadıkları süre zarfında (en çok 3 ay) işsizlik sigortasından ödenek alabileceklerdir (Zeytinoğlu, 2006, s. 198).

2.2.3. Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan İş Sözleşmeleri

Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan iş sözleşmeleri, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (tele çalışma ve evde çalışma) şeklindedir.

2.2.3.1. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Kısmi süreli çalışmanın yeni bir kavram olmadığını söyleyebiliriz. Ancak, günümüzde bu kavramın daha önemli hale gelerek önem kazandığı söylenebilir. Gerek iş süresinde esnekleştirilme uygulamaları, gerekse iş sürelerinin kısaltılması gereksinimi pek çok yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Kısmi süreli çalışma kavramının da bu gelişmelerden etkilenerak değişikliğe uğradığı söylenebilir (Erdut, 1998, s. 69-70). İş sözleşmelerinin uygulamada genellikle haftalık ve günlük iş sürelerine uygun bir şekilde tam süreli yapılmakta olduğu görülmektedir. Ancak bazı durumlarda kısmi süreli (part-time) yapıldığına da rastlanmaktadır.

İş Kanunu’nun 13. maddesi 1. fıkrasına göre “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir”. Ayrıca,

“Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.”

şeklinde açıklanmıştır. Kısmi süreli çalışma haftanın belirli günlerinde tam gün olabileceği gibi, haftanın tüm günlerinde belirli sürelerle ya da haftanın belli günlerinde belirli sürelerle de olabilmektedir (Süzek, 2012, s. 275). İş Kanunu’nun 13. maddesinin son fıkrasında “İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur” şeklinde hükme bağlanmıştır. 06.04.2004 tarihinde yürürlüğe giren iş kanununa ilişkin çalışma süreleri yönetmeliğinin 6. maddesine göre “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” şeklinde tanımlanmıştır.

ILO kısmi süreli çalışmayı “işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak tanımlamaktadır. Burada üç unsurun ön plana çıktığı görülmektedir. İlki, kısmi süreli çalışma süresinin normal çalışma süresinden az olması, ikincisi, bu çalışmanın düzenli ve sürekli olarak yapılıyor olması ve sonuncusu ise, kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılmasıdır (Uçarol, 2017).

Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden daha kısa, sürekli ve düzenli bir çalışmayı içeren, isteğe bağlı, ücret ve diğer çalışma koşullarının güvence altında olmadığı, ayrıca erkeklere nazaran kadınların daha çok tercih ettiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır (Kapar, 2011, s. 129; Sağlam, 2009, s. 11). Kısmi süreli çalışma koşulları ev işlerine daha çok zaman ayırabilme olanağı tanıdığından, kadınların çalışma hayatına daha kolay girmelerini sağlamakta ve özellikle evli kadınların bu tür çalışma biçimini tercih ettiği görülmektedir. Benzer şekilde, işyerinde sürekli olarak bulunmayı gerektirmeyen daha çok uzmanlık gerektiren işlerde çalışanların (avukatlar, hekimler, eczacılar, muhasebeciler vb.) eskiden beri kısmi süreli iş akitleri kurduğunu söyleyebiliriz (Süzek, 2012, s. 276).

2.2.3.2. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışmanın 1980’li yılların ortalarından itibaren ülkemizde görülmeye başladığını söyleyebiliriz. Çağrı üzerine çalışma, emek piyasalarının gelişmesi ile birlikte farklı modellere ihtiyaç duyulmasıyla ortaya çıkan bir çalışma

modelidir. Çağrı üzerine çalışma ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu ile yasalaşmıştır. Sürekli ihtiyaç olmadığı için ve zaman zaman ortaya çıkan iş yoğunluklarını gidermek amacıyla, belirli süreler için çağrılan işçiler arasında yapılan bir iş sözleşmesidir. Özellikle, otellerde, restoranlarda ve eğlence yerlerinde görülen çalışma biçimidir. Sürekli çalışan daimi personel dışında, günlük veya iş olduğu takdirde emeğine ihtiyaç duyulan kişiler için uygulandığı görülmektedir (Güner, 2016, s. 267).

Çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümle birlikte esnek çalışma biçimi olarak ortaya çıkan çağrı üzerine çalışma, işçini sürekli iş yerinde bulunmasını gerektiren geleneksel çalışma modellerinin aksine, işçinin ihtiyaç halinde iş görme borcunun yerine getirilmesinin kararlaştırıldığı bir sözleşme türüdür (Gümüş ve Koç, 2019, s. 73).

Çağrı üzerine çalışma, işverenle iş ilişkisi içerisinde olan işçinin iş görme borcunun zamanını, işverenin ihtiyaç halinde işçiyi çağırması üzerine belirlediği bir istihdam biçimidir. Bu tür bir çalışma biçimini benimseyen işçinin çalışma süresinin konumu sabit olmayıp, ihtiyaca göre işveren tarafından belirlenir. Yani çağrı üzerine çalışmayı belirleyen temel unsurun, işçinin çalışma süresinin konumunun işveren tarafından işgücündeki ihtiyaca göre belirleniyor olmasıdır (Astarlı, 2008, s. 381). Çağrı üzerine çalışma, işveren açısından iş gücünün yoğunluğuna göre ayarlanabilmesine imkân vermektedir. İşçi açısından bakacak olursak, işin ortaya çıkması şartına bağlı olduğu için, düzensiz çalışma sistemine karşı koruma sağlamaktadır. Çünkü bu tür çalışmalarda belirli bir asgari çalışma süresi öngörülür. Ayrıca kısmi süreli çalışma işçinin zaman üzerinde hâkimiyet sağlayabilmesine de olanak vermektedir (Alpagut, 2008, s. 29).

İş Kanunu'nun 14. maddesi 1. fıkrasına göre ise, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir”. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır” şeklinde açıklama getirilmiştir.

İş Kanunu'nun 14. maddesi 3. fıkrasına göre ise,

“İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün

önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.”

şeklinde düzenleme getirilmiştir.

2.2.3.3. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmanın ilk kez 20 Mayıs 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu’nda düzenlendiği görülmektedir. 10 Mart 2021 yılında ise uygulama detaylarını belirlemek üzere Uzaktan Çalışma Yönetmeliği çıkarılmıştır. Bu yönetmelik ile evde çalışma (Home Office) ve tele çalışma bu kapsamda değerlendirilmiştir (İnal, 2021, s.5).

Uzaktan çalışma, mal ve hizmet üretiminde bulunurken, çalışanın fiilen iş yerinde bulunmasını gerektirmeyen, işçinin işverenin gözetiminden uzak bir yerde iş edimini teknolojik araç ve gereçlerle sürdürdüğü bir çalışma sistemidir. Küreselleşme ve hızla gelişme gösteren teknolojinin de etkisiyle uzaktan çalışma biçiminin her geçen gün daha da artmakta olduğu görülmektedir. Çalışanlar zamanlarının bir kısmını yolda geçirmeyerek, bu zamanı ev ortamında daha rahat bir şekilde değerlendirebildikleri için üretimde de artışlar meydana gelebileceği söylenebilmektedir.

Ayrıca çalışanların işyerlerinde değil de ev ortamında çalışmaları ofis giderlerini de azaltarak işveren açısından daha avantajlı hale getirmektedir. Özellikle tüm dünyada yaşanan pandemi sonrası dönemde iş yerlerinin ofis alışkanlıklarından vazgeçerek daha esnek bir çalışma sistemi olan uzaktan çalışma sistemine geçmeleri beklenmektedir. Bu olumlu gelişmelere rağmen, işverenlerin çalışanlara anında müdahale edememeleri ve gözetimleri altında bulunmamaları nedeniyle çekinceleri de beraberinde getirdiği söylenebilir.

2.2.3.3.1. Tele Çalışma

Tele çalışma, günümüzde hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan bazı ülkelerde görülen standart dışı çalışma biçimleri arasında önemini korumaktadır. Tele çalışmanın, özel bir çalışma şekli olarak gelecekte de varlığını sürdüreceği söylenebilir (Tokol, 2003, s. 17). Tele çalışmanın çok farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. 1990 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tele çalışmayı “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlarken, Avrupa Birliği ise “işçiler, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri tarafından, tümü veya önemli bir bölümü müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekânda yapılan, yeni bilgi

teknolojileri ve telekomünikasyonunun etkin biçimde kullanıldığı çalışma şekli” olarak tanımlamıştır.

Tele çalışma, işin işyerinde ifa edilmemesi nedeniyle evde çalışmaya benzemekle birlikte, tele çalışma yapanların evde çalışma yapanlara göre işverenle daha sıkı bir iş ilişkisi içerisinde olduğu söylenebilir. Merkezi işyeri dışındaki yerlerde çalışanların işi yapıp yapmadığının denetlenmesi teknolojik araçlarla ve online sistemle sağlanabilmektedir. Bu nedenle tele çalışmalarda da iş akdine dayanan bir ilişkinin varlığı ve işçi niteliğini kabul etmek gerekmektedir (Süzek, 2012, s. 289).

2.2.3.3.2. Evde Çalışma

Evden çalışma modeline ilişkin olarak ILO tarafından 1996 yılında 177 No.lu Evde Çalışma Hakkında Sözleşme ve aynı tarihli 184 No.lu Evde Çalışma ile İlgili Tavsiye kabul edilmiştir. Sözleşmede evden çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Sözleşmede evden çalışma, şu şekilde tanımlanmıştır:

“Madde 1: Bu Sözleşmenin amaçları için: Evde çalışma, evde çalışan olarak nitelendirilecek bir kişi tarafından, İşverenin iş yeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi belirlediği diğer yerlerde, Ücret karşılığı, Kullanılan malzeme, materyal veya kullanılan diğer araçları kimin sağladığından bağımsız olarak işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetin üretilmesi işidir.”

Bununla birlikte, sözleşmede, eğer çalışan çoğunlukla işyerinde çalışıyor, bazı zamanlar evde çalışıyor ise bu çalışan evde çalışan olarak değerlendirilmeyecek vurgusu yapılmıştır. Sözleşme, evden çalışanlar ile diğer ücretliler arasında: “İstedikleri sendika/kuruluşlara katılma, istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunma, ücret, iş sağlığı ve güvenliği alanında korunma, yasal sosyal güvenlik korunması, eğitim, çalışmaya ilişkin asgari yaş, annelik statüsünün korunması” hususlarında muamele eşitliği öngörmektedir.

Türk Hukuku’nda ise, 4857 sayılı İş Kanunu ile yeni istihdam türlerinin bir kısmına yer verilmiş olmakla birlikte, evde çalışma şu an yürürlükteki iş mevzuatında açıkça düzenlenmiş değildir. Buna karşılık Borçlar Kanunu’nun 461. maddesine göre, “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde bir tanıma gidilmiştir. Evde çalışma, ücretli çalışma ile bağımsız çalışmanın arasında kalan bir çalışma şeklidir. Evde çalışanlar geçici işçi niteliğinde ücretli işçi statüsünde kabul edilirken, kendi hesabına bağımlı çalışan ya da

aile işçisi olarak çalışanların ücretsiz istihdam statüsüne de dâhil olduğu söylenebilir (Erdut, 2005, s. 35).

Evde çalışma, eskiden beri uygulan çalışma şekli olmasına rağmen özellikle son yıllarda yaygınlık kazanmıştır. Eve iş götürme uygulamasının genellikle tekstilde uygulandığı görülürken, son zamanlarda reklam, programcılık ve çeviri gibi alanlarda da uygulandığı görülmektedir. Bu çalışma şeklinin işçinin ailesiyle daha çok zaman geçirme, işyerine gidip gelme yükünden kurtulma ve çalışma süresini kendisinin belirlemesi gibi için avantajlar sağladığı görülmektedir. Bu nedenle daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Kadın çalışanların düşük ücretlere rağmen, aileye katkı sağlamak adına bu tür çalışmalara yöneldiği görülmektedir (Süzek, 2012, s. 284).

BÖLÜM 3:

HANEHALKI İŞGÜCÜ ANKETİ VERİLERİNE GÖRE 2000-2018 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE’DE CİNSİYETLER BAZINDA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DURUMU

Bu bölümde 2000-2018 yılları arasında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verilerinden elde edilen cinsiyetler bazında Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerinin (HOÇS) durumu yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, çalışma şekli, bölge, meslek, kuruluşun ana faaliyeti ve kayıtlılık durumlarına göre ortalamaları alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.1. 2000-2018 YILLARI ARASI TÜRKİYE’DE HANEHALKI HOÇS

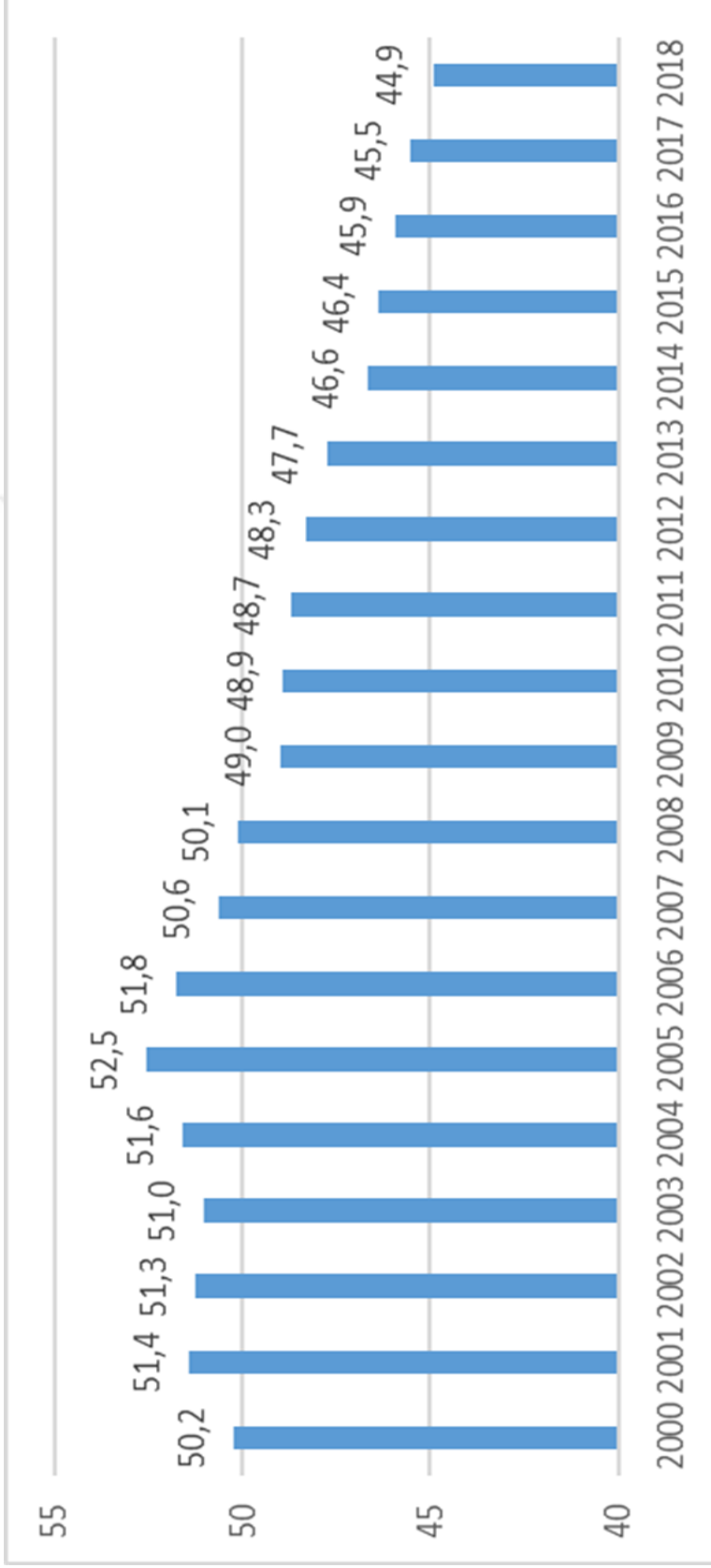
Tablo 3.1 ve Grafik 3.1’de 2000-2018 yılları arasındaki HİA verilerine göre, Türkiye’deki hanehalkının HOÇS durumu yıllar itibariyle incelenmiştir.

Tablo 3.1. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının HOÇS Değişimi

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Haftalık Çalışma Saati Ort. (Genel)	50,2	51,4	51,3	51,0	51,6	52,5	51,8	50,6	50,1	49,0	48,9	48,7	48,3	47,7	46,6	46,4	45,9	45,5	44,9

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.1 ve Grafik 3.1 verilerine göre, hanehalkının HOÇS durumu yıllar itibariyle incelenmiştir. HOÇS, 2000 yılında 50,2 saat iken, bu değer 2005 yılına kadar artış eğilimi gösterip, 2005 yılındaki maksimum değeri olan 52,5 saate yükselmiştir. 2005 yılından 2018 yılına kadar ise HOÇS’un bir azalış eğilimine girdiği gözlenmiştir. 2018 yılındaki HOÇS değeri, 44,9 saat olarak incelenen yıllar arasındaki minimum değerine ulaşmıştır. Bu nedenle, genel olarak 2000-2018 arasındaki HOÇS’nin 2005 yılına kadar artış, sonrasında ise azalma eğiliminde olduğu, 2008 yılından itibaren ise 2000 yılındaki seviyesinden de daha düşük hale geldiği tespit edilmiştir. Çalışmanın başlangıç ve bitiş yılları itibariyle HOÇS’de 2000 yılından 2018 yılına kadar geçen sürede 5,3 saatlik bir azalma olduğu görülmüştür.



Grafik 3.1. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının HOCS Değişimi

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Bu durumun nedenleri arasında, 1475 sayılı İş Kanunu'nda 1983 yılında yapılan değişiklik ile haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olarak belirlenmiş, ancak bu kanunda denetimlerin kısmen eksik olması işverenlerin bu süreleri dikkate almamalarına neden olduğu için 2000 yılı sonrasında ciddi denetimlerin gelmesi ve kayıtlı sisteme teşviklerle birlikte bu sürelerin düşmesi gösterilebilir. Ayrıca, 2003 tarihli 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nunda da çalışma süresinin genel bakımdan haftada en çok 45 saat olarak belirlenmesi korunmuştur. 2003 yılında yürürlüğe giren bu maddenin etkileri daha ileriki yıllar görülmektedir. Çünkü işverenlerin bu yasal sürece alışması ve sistemleştirmesi belirli bir zaman içerisinde gerçekleşecektir. Bununla birlikte esnek çalışmanın 4857 sayılı kanunda tanımlanması ve diğer esnek çalışma modellerinin de yeni kanunda yer almasıyla birlikte işgücü piyasasında çalışma sürelerinde kısaltmalarda görülmeye başlamıştır. TÜİK verileriyle incelenen, çalışma sürelerinin durumundaki değişimin yasal mevzuat ile de desteklendiği görülmüştür.

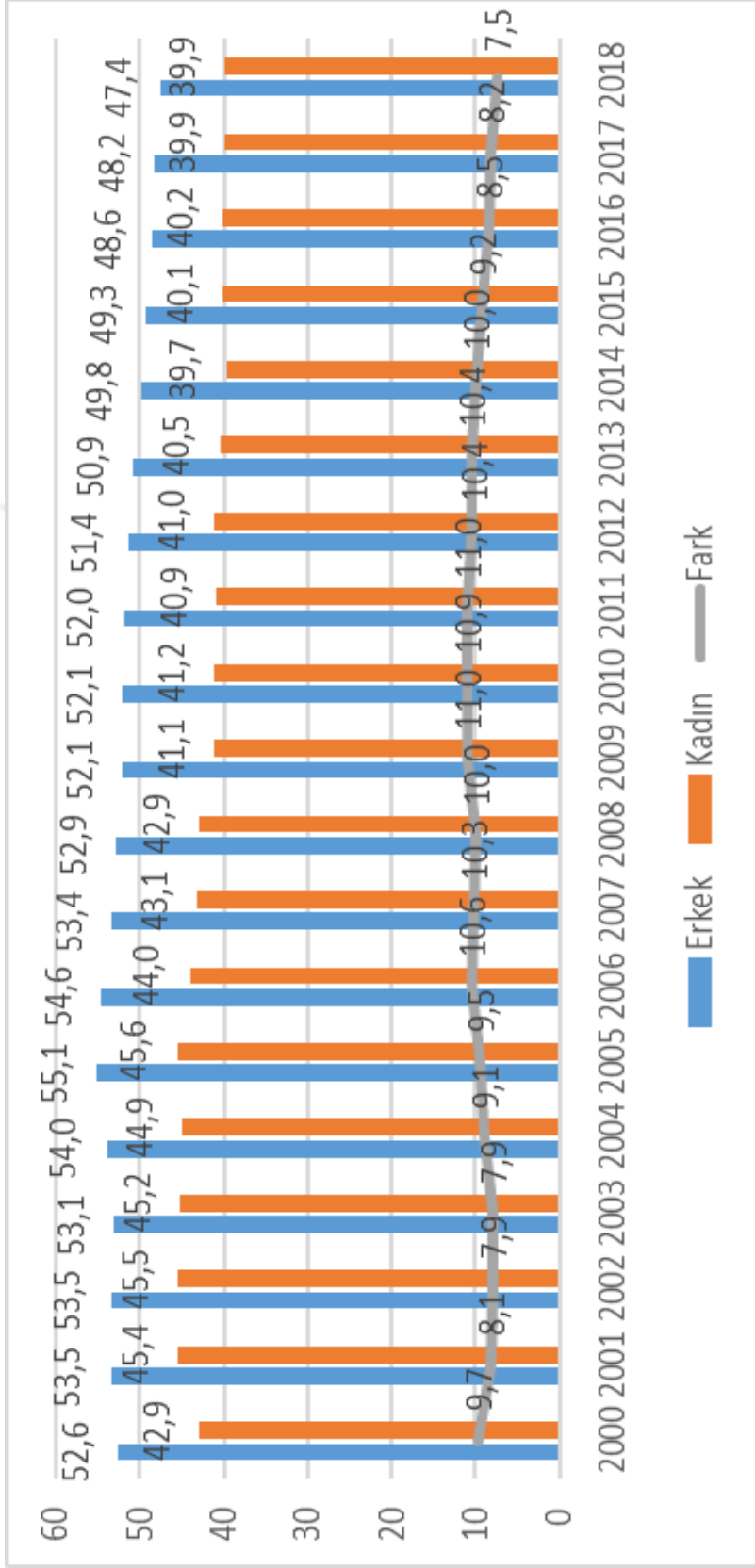
3.2. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYETLER BAZINDA HOÇS

Tablo 3.2 ve Grafik 3.2'de ise 2000-2018 yılları arasındaki HOÇS değerleri cinsiyetler bazında incelenmiştir.

Tablo 3.2. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye'de Hanehalkının Cinsiyetlerine Göre HOÇS Değişimi

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Erkek	52,6	53,5	53,5	53,1	54,0	55,1	54,6	53,4	52,9	52,1	52,1	52,0	51,4	50,9	49,8	49,3	48,6	48,2	47,4
Kadın	42,9	45,4	45,5	45,2	44,9	45,6	44,0	43,1	42,9	41,1	41,2	40,9	41,0	40,5	39,7	40,1	40,2	39,9	39,9
Fark	9,7	8,1	7,9	7,9	9,1	9,5	10,6	10,3	10,0	11,0	10,9	11,0	10,4	10,4	10,0	9,2	8,5	8,2	7,5

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.2. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyetlerine Göre HOCS Değişimi

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.2'deki genel HOÇS'deki değişime paralel olarak, 2000-2005 yılları arasında hem erkeklerde hem de kadınlarda HOÇS değerlerinde artış eğilimi olduğu, 2006 yılından itibaren ise azalış eğilimi olduğu gözlenmektedir. 2000 yılında HOÇS değeri erkeklerde 52,6 ve kadınlarda 42,9 saat iken, 2005 yılına kadar artarak maksimum değerlerine (erkeklerde 55,1 ve kadınlarda 46,5 saat) çıkarken, 2018 yılında ise erkekler için minimum değeri olan 47,4 saate ve kadınlarda ise 39,9 saate düşmüştür. Buna göre, 2000 yılından 2018 yılına kadar geçen süre içerisinde, HOÇS açısından erkeklerde 5,2 saat, kadınlarda ise 3 saat azalma olduğu gözlenmiştir.

Grafik 3.2'de 2000-2018 yılları arası kadın ve erkekler arasındaki HOÇS farklarına bakıldığında ise, erkeklerin her zaman kadınlardan daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkeklerin yıllık HOÇS farklarında bazı düzensiz değişimler olmasına karşın, son yıllarda cinsiyete dayalı HOÇS farkının azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. HOÇS açısından, 2000 yılında erkekler kadınlardan 9,7 saat daha fazla çalışırken, 2006-2014 yılları arasında bu farkın 10 saatin üstüne çıktığı, 2018 yılında ise 7,5 saate düştüğü görülmektedir. 2000 yılına kıyasla, 2018 yılında kadın ve erkeklerin HOÇS farkının düşmesinin nedeni, bu yıllar için kadınlardaki ortalama 3 saatlik azalmaya karşın, erkeklerdeki azalmanın 5,2 saat ile daha büyük değer alması olarak gözlenmiştir.

Gerek Türkiye'de yapılan gerekse Dünyada yapılan kadın ve erkeklerin çalışma sürelerine dair çalışmalarda bulgular erkeklerin kadınlardan daha fazla çalıştığı yönündedir. Cinsiyet ve çalışma süresinin etkisini inceleyen Buerhaus(1990), Mishra ve Smyth (2013), Hogan vd. (2016), Wallace (1999), Kılıç ve Öztürk (2014) de benzer bulgulara ulaşmışlardır. Bunun nedenleri arasında işgücü piyasasında kadınlara yönelik uygulanan iş ve meslek seçmede ayrımcılık, ücrette ayrımcılık, eğitimde ayrımcılık gibi pek çok cinsiyetçi uygulamalar gösterilebilir.

Tablo 3.3 ve Grafik 3.3'ten itibaren 2000-2018 yılları arasındaki süreci temsil etmek üzere, eşit süre aralıklı dört zaman dilimi (2000, 2006, 2012, 2018) seçilerek, bu yıllara ait veriler için tablolar ve grafikler analiz edilmiştir.

3.3. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE MEDENİ DURUMUNA GÖRE HOÇS

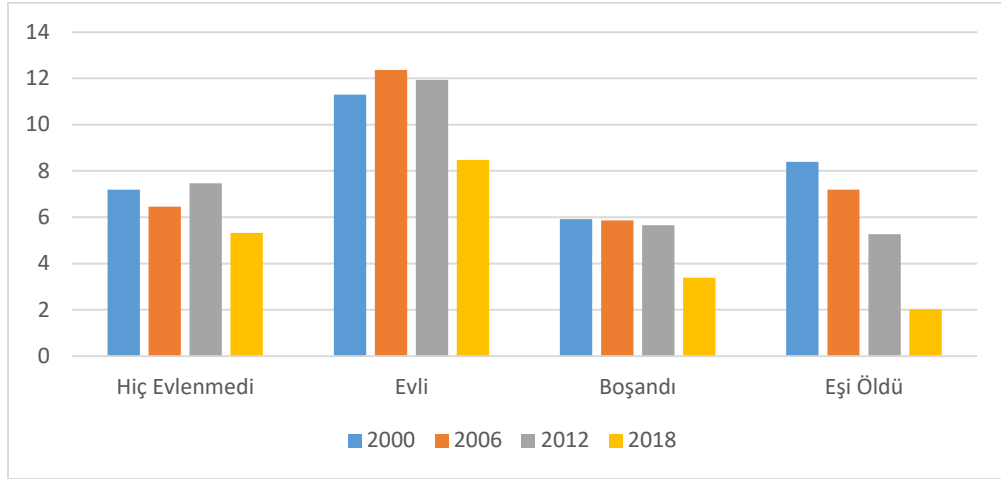
Tablo 3.3 ve Grafik 3.3'de 2000-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında medeni durumlara göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.3’de genel olarak, HOÇS değeri en yüksek olan gruplar, erkeklerde “hiç evlenmemişler” ve “evliler” iken, kadınlarda “hiç evlenmemişler” ile “boşanmış” gruplarının çalışma saatlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. HOÇS değeri en düşük olan gruplar, hem erkekler hem de kadınlarda, “eşi öldü” grupları iken, kadınlarda “evli” grubunun ortalamaları da diğer kategorilere göre daha düşük değerler almaktadır. 2000-2018 yılları arasında tüm medeni durumdaki erkeklerde ortalama 5-6 saatlik HOÇS düşüşü gözlenirken, “eşi ölen” erkeklerde bu düşme yaklaşık 9 saate ulaşmıştır. 2000-2018 yılları arasında diğer medeni durumlardaki kadınlarda ortalama 2-3 saatlik HOÇS düşmeleri yaşanırken, “hiç evlenmemiş” kadınlarda en önemli HOÇS azalması 3,83 saat olarak gözlenmiştir.

Tablo 3.3. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Medeni Durumuna Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	Medeni Durum	2000	2006	2012	2018
Erkek	Hiç evlenmedi	53,00	55,60	53,08	47,30
	Evli	52,49	54,41	51,33	47,47
	Boşandı	52,11	52,95	50,54	47,28
	Eşi Öldü	49,38	47,67	44,21	40,71
	Genel (Erkek)	52,58	54,59	51,41	47,39
Kadın	Hiç evlenmedi	45,81	49,15	45,61	41,98
	Evli	41,19	42,05	39,40	39,00
	Boşandı	46,20	47,09	44,89	43,90
	Eşi Öldü	40,99	40,48	38,95	38,70
	Genel (Kadın)	42,85	44,03	41,03	39,85
Genel	Hiç evlenmedi	50,62	53,41	50,00	45,62
	Evli	50,23	51,50	48,03	44,83
	Boşandı	48,86	49,46	47,21	45,35
	Eşi Öldü	43,68	42,48	40,38	39,23
	Genel (Toplam)	50,23	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.3. Medeni Duruma Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Grafik 3.3.’te ise, her durumda erkeklerin HOÇS değeri kadınlardan yüksek iken, en büyük farkın evliler kategorisinde (maksimum fark 2006 yılı için 12,36 saat, minimum fark 2018 yılı için 8,47 saat) olduğu görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arası ortalama HOÇS farkının en az olduğu grup “boşanmış” grubu olurken (maksimum fark 2000 yılı için 5,91 saat, minimum fark 2018 yılı için 3,38 saat), tüm kategoriler arasında en az fark “eşi öldü” grubunda 2018 yılında (2,01 saat) olmuştur.

Medeni durumlara göre cinsiyetler arası HOÇS farkları incelenirken, 2000-2018 yılları arasında genel olarak bir azalma eğilimi gözlenmektedir. Tüm gruplarda önceki yıllardaki ortalamalara kıyasla 2018 yılı verilerinde önemli düşmeler gözlenmiştir. Bu gruplar arasında cinsiyetler arası farkın en tutarlı düşme eğilimi gösterdiği grup “eşi öldü” kategorisi (2000: 8,39 saat; 2006: 7,19 saat; 2012: 5,26 saat; 2018: 2,01 saat) olarak gözlenmiştir. Grafik 3.2’de tartışıldığı gibi, cinsiyete bazında medeni duruma göre 2000-2018 yılları arasındaki HOÇS’lerdeki farkın azalmasının en önemli nedenlerinden birisi, HOÇS daha fazla olan erkeklerin 2018 yılı itibarıyla HOÇS sürelerinde kadınlara göre daha fazla düşmeler gözlenmesidir. Buna rağmen tüm medeni durum kategorilerinde erkeklerin kadınlardan daha fazla süre ile çalıştıkları görülmektedir.

Burada dikkat çeken bir durum evli olan erkeklerin incelenen tüm yıllar boyunca evli olan kadınlardan daha fazla süre ile çalıştıklarıdır. Bu durumun nedenleri arasında kadınların evlendikten sonra gerek ev işlerinin yoğunluğu ve gerekse de çocuk bakım hizmetleri için çalışma sürelerinden kısıtıldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde gerek

ulusal (Akgül ve Etçi, 2017) gerekse de uluslararası birçok çalışmada (Beccue, 1977; Major, 2002; McKay vd., 2016; Wallace, 1999) benzer bir durumla karşılaşıldığı ve medeni durumun cinsiyetler arasında çalışma süresini farklılaştırdığı görülmektedir.

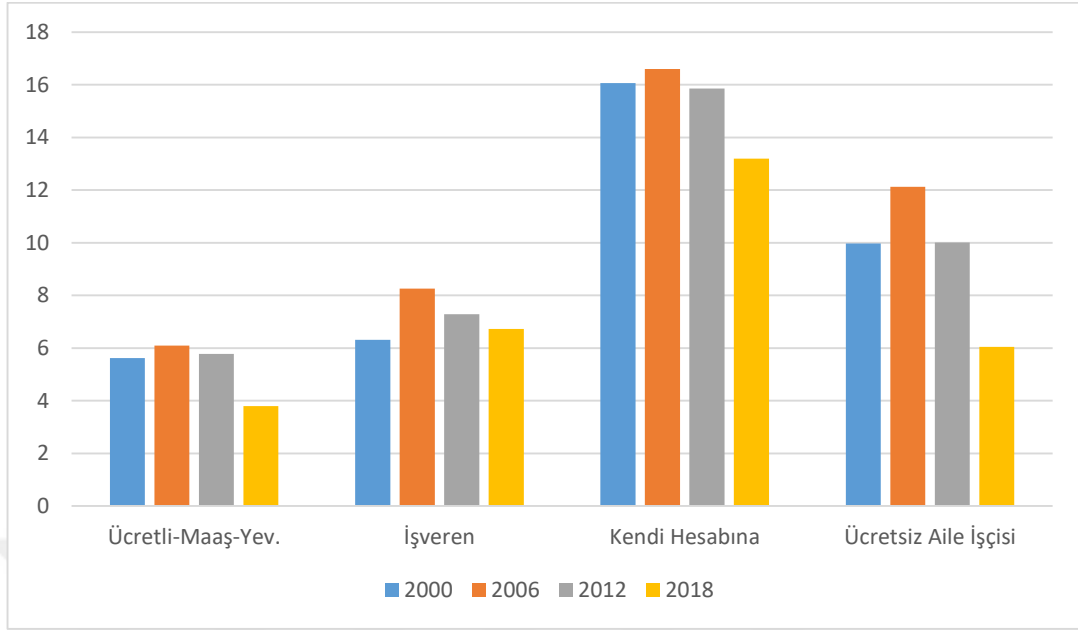
3.4. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞTEKİ DURUMA GÖRE HOÇS

Tablo 3.4 ve Grafik 3.4’de ise 2000-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında işteki duruma göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.4. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşteki Durumuna Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	İşteki Durum	2000	2006	2012	2018
Erkek	Ücretli-Maaş-Yev.	51,23	53,68	51,53	48,05
	İşveren	59,35	62,50	60,08	55,13
	Kendi Hesabına	54,11	54,77	49,69	45,39
	Ücretsiz Aile İşçisi	50,65	53,70	45,62	39,84
	Genel (Erkek)	52,58	54,60	51,41	47,39
Kadın	Ücretli-Maaş-Yev.	45,61	47,58	45,75	44,25
	İşveren	53,03	54,24	52,79	48,40
	Kendi Hesabına	38,04	38,17	33,83	32,19
	Ücretsiz Aile İşçisi	40,68	41,57	35,61	33,79
	Genel (Kadın)	42,85	44,03	41,03	39,85
Genel	Ücretli-Maaş-Yev.	50,08	52,31	50,04	46,90
	İşveren	59,10	62,00	59,54	54,56
	Kendi Hesabına	52,06	52,36	46,96	43,18
	Ücretsiz Aile İşçisi	44,45	45,06	38,00	35,27
	Genel (Toplam)	50,23	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.4. İşteki Duruma Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.4’te genel olarak, HOÇS değeri en yüksek olan gruplar, hem erkeklerde hem de kadınlarda “işveren” grubu iken, HOÇS değeri en düşük olan gruplar erkeklerde “ücretsiz aile işçisi” grubu, kadınlarda ise “kendi hesabına” çalışma grubudur. 2000-2018 yılları arasında diğer gruplardaki erkeklerde ortalama 3-4 saatlik HOÇS düşüşü gözlenirken, “kendi hesabına” çalışan erkeklerde bu düşme yaklaşık 9 saate, “ücretsiz aile işçisi” olan erkeklerde ise yaklaşık 11 saate ulaşmıştır. 2000-2018 yılları arasında “ücretli-maaşlı-yevmiyeli” ve “işveren” kadınlarda ortalama 4-5 saatlik HOÇS düşmeleri yaşanırken, “kendi hesabına” ve “ücretsiz aile işçisi” olarak çalışan kadınlarda HOÇS azalması ortalama olarak 6-7 saate ulaşmıştır.

Grafik 3.4’te ise her durumda erkeklerin HOÇS değeri kadınlardan yüksek iken, en büyük farkın “kendi hesabına” çalışanlar kategorisinde (maksimum fark 2006 yılı için 16,6 saat, minimum fark 2018 yılı için 13,2 saat) olduğu görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arası ortalama HOÇS farkının en az olduğu grup ise “ücretli-maaşlı-yevmiyeli” grubu (maksimum fark 2006 yılı için 6,1 saat, minimum fark 2018 yılı için 3,8 saat) olmuştur.

İşteki duruma göre cinsiyetler arası HOÇS farkları incelenirken, 2000 ile 2006 yılları arasında artış, 2006 sonrasında ise genel olarak bir azalma eğilimi gözlenmektedir.

“İşveren” grubu dışındaki tüm gruplarda, önceki yıllardaki ortalamalara kıyasla 2018 yılı verilerinde önemli düşmeler gözlenmiştir.

Burada dikkat çeken nokta, hem kadınlarda hem de erkeklerde işveren grubundakilerin en fazla süre ile çalışıyor olmalarıdır. Türkiye’de genel itibariyle kadın çalışanların işteki durumlarına bakıldığında, kadın çalışma süresi içerisinde kırsal kesim ücretsiz aile işçisi olmanın önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Berber ve Eser, 2008). TÜİK verileriyle incelenen işteki duruma göre çalışma sürelerinin literatürü destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

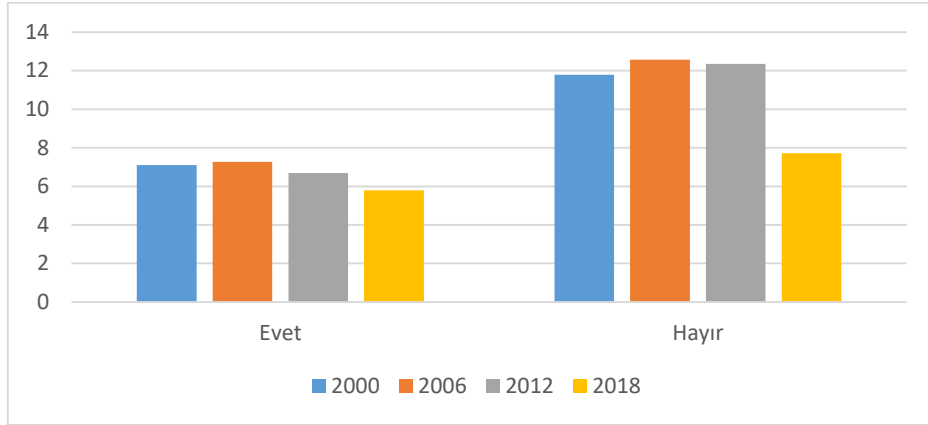
3.5. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE KAYITLILIK DURUMUNA GÖRE HOÇS

Tablo 3.5 ve Grafik 3.5’de ise 2000-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında kayıtlılık durumuna göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.5. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Kayıtlılık Durumuna Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	Kayıtlılık	2000	2006	2012	2018
Erkek	Evet	52,27	54,17	52,26	49,06
	Hayır	53,08	55,16	49,73	44,00
	Genel (Erkek)	52,58	54,60	51,41	47,39
Kadın	Evet	45,17	46,90	45,57	43,27
	Hayır	41,29	42,60	37,38	36,28
	Genel (Kadın)	42,85	44,03	41,03	39,85
Genel	Evet	51,05	52,88	50,78	47,50
	Hayır	49,18	50,61	44,67	40,78
	Genel (Toplam)	50,23	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.5. Kayıtlılık Durumuna Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.5 verilerine göre 2000 ve 2006’da erkeklerde SGK’ya kayıtlı olmayanların HOÇS değerleri daha yüksek iken, 2012 ve 2018 yıllarında SGK’y kayıtlı olan erkeklerin çalışma süresinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Kadınlarda ise tüm yıllar için SGK’ya kayıtlı olanların daha yüksek HOÇS’ne sahip oldukları görülmüştür. 2000-2018 yılları arasında kayıtlı durumdaki erkeklerde ortalama 3 saatlik HOÇS düşüşü gözlenirken, “kayıtlı olmayan” erkeklerde bu düşme 9 saati aşmıştır. 2000-2018 yılları arasında “kayıtlı” durumdaki kadınlarda 1,9 saat HOÇS düşmesi yaşanırken, “kayıtlı olmayan” kadınlarda HOÇS azalması yaklaşık 5 saat olarak gözlenmiştir.

Grafik 3.5’e göre, her durumda erkeklerin HOÇS değeri kadınlardan yüksek iken, en büyük farkın “kayıtlı olmayanlar” çalışanlar kategorisinde (maksimum fark 2006 yılı için 12,56 saat, minimum fark 2018 yılı için 7,72 saat) olduğu görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arası ortalama HOÇS farkının “kayıtlı” grubunda ise daha düşük değerlerde (maksimum fark 2006 yılı için 7,27 saat, minimum fark 2018 yılı için 5,79 saat) olduğu gözlenmiştir.

Kayıtlılık durumuna göre cinsiyetler arası HOÇS farkları incelenirken, her iki kategoride de 2000 ile 2006 yılları arasında artış, sonrasında ise genel olarak bir azalma eğilimi gözlenmektedir. 2000 yılına kıyasla, 2018 yılında ortalama olarak “kayıtlı” durumdaki erkekler ve kadınlar arasındaki HOÇS farkı 2,31 saat (2000: 7,1 saat; 2018: 5,79 saat) iken, “kayıtlı olmayan” durumdaki erkekler ve kadınlar arasındaki HOÇS farkı ise 4,27 saat (2000: 11,79 saat; 2018: 7,72 saat) olarak daha fazla oranda düşmüştür. Buna göre, cinsiyet bazında kayıtlılık durumuna göre 2000-2018 HOÇS’leri incelendiğinde,

özellikle erkeklerin çalışma saatlerindeki düşmeler nedeniyle HOÇS farklarının azaldığı gözlenmiştir.

Sonuçta kayıtlı çalışan erkeklerin çalışma süreleri incelenen tüm yıllar boyunca kayıtlı çalışan kadınlardan daha fazla olduğu yönündedir. Kayıtsız çalışan erkeklerin ise yine kayıtsız çalışan kadınlardan daha fazla süre ile çalıştığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında işgücü piyasasında kadınların ister kayıtlı çalışsın ister çalışmasın her zaman erkeklerden daha az süre ile çalışmaları ve İş Kanununda kadınların lehine çalışma sürelerinde yapılan iyileştirmeler gösterilebilir.

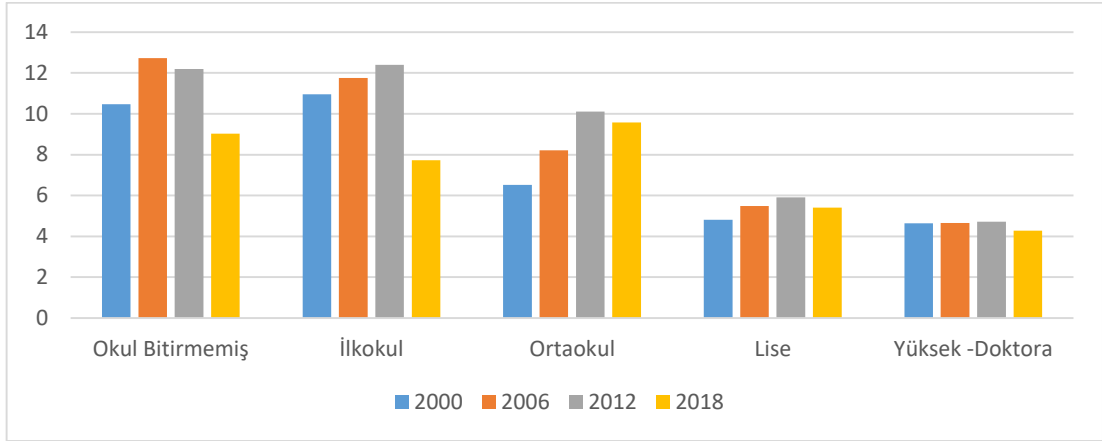
3.6. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE EĞİTİM SEVİYESİNE GÖRE HOÇS

Tablo 3.6 ve Grafik 3.6’da ise 2000-2018 yılları arasındaki HOÇS değerleri cinsiyetler bazında eğitim seviyesine göre özetlenmiştir.

Tablo 3.6. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	Eğitim Seviyesi	2000	2006	2012	2018
Erkek	Okul Bitirmemiş	49,18	52,22	48,91	45,78
	İlkokul	54,30	56,10	52,49	47,37
	Ortaokul	53,69	56,51	53,71	48,89
	Lise	51,81	54,72	52,50	48,75
	Yüksek -Doktora	45,60	47,14	45,79	44,59
	Genel (Erkek)	52,58	54,60	51,41	47,39
Kadın	Okul Bitirmemiş	38,71	39,50	36,72	36,75
	İlkokul	43,35	44,34	40,10	39,64
	Ortaokul	47,17	48,30	43,60	39,32
	Lise	47,00	49,24	46,60	43,34
	Yüksek -Doktora	40,96	42,48	41,07	40,31
	Genel (Kadın)	42,85	44,03	41,03	39,85
Genel	Okul Bitirmemiş	43,96	45,27	41,82	39,90
	İlkokul	52,11	53,27	49,01	44,88
	Ortaokul	52,90	55,13	51,68	46,81
	Lise	50,74	53,62	51,21	47,44
	Yüksek -Doktora	44,02	45,57	44,12	42,94
	Genel (Toplam)	50,23	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.6. Eğitim Seviyesine Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.6 verilerine göre tüm yıllar için erkeklerde “ilkokul-ortaokul-lise” mezunları daha yüksek HOÇS değerlerine sahip iken, “yükseköğrenim-doktora” yapan erkekler en düşük HOÇS değerlerine sahiptir. Kadınlarda ise “lise” mezunları daha yüksek HOÇS ortalamalarına sahipken, “okul bitirmemiş” grubundaki kadınlar en düşük HOÇS değerlerine sahiptir. 2000-2018 yılları arasında en az değişim her iki cinsiyet grubunda da “yükseköğrenim-doktora” düzeyindekiler için ortalama 1 saatlik HOÇS olarak gözlenirken, en büyük düşmeler “ilkokul” mezunu erkeklerde yaklaşık 7 saat ve “ortaokul” mezunu kadınlarda yaklaşık 8 saat olarak gözlenmiştir. Grafik 3.6’da 2000-2018 yılları arasında eğitim durumuna göre erkek ve kadınların HOÇS farkları incelenmiştir. Grafiğe göre, her durumda erkeklerin HOÇS değeri kadınlardan yüksek iken, en büyük farklar “okul bitirmemiş” (maksimum fark 2006 yılı için 12,72 saat, minimum fark 2018 yılı için 9,03 saat) ve “ilkokul” mezunu (maksimum fark 2012 yılı için 12,39 saat, minimum fark 2018 yılı için 7,73 saat) gruplarında olduğu görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arası ortalama HOÇS farkının tutarlı olarak her yılda en az olduğu grubun ise “yükseköğrenim-doktora” grubu (maksimum fark 2012 yılı için 4,72 saat, minimum fark 2018 yılı için 4,28 saat) olduğu gözlenmiştir. Buna göre, cinsiyetler bazında eğitim seviyelerine göre HOÇS farkları incelenirken, eğitim seviyesi arttıkça erkekler ve kadınlar arasındaki farkın giderek daha da düştüğü gözlenmiştir.

2000-2018 yılları için eğitim seviyesine göre cinsiyetler arası HOÇS farkları incelenirken, düşük eğitim seviyelerinde (okul bitirmemiş ve ilkokul mezunu) HOÇS

farkları azalırken, “ortaokul” ve “lise” mezunlarında HOÇS farkları erkeklerin aleyhine daha da artmıştır.

Burada dikkat çeken bir nokta lise düzeyine kadar çalışma süresinin arttığı, üniversite ve üzeri eğitim seviyesinde ise gerek kadınlarda gerekse erkeklerde bir düşmenin gerçekleşmesidir. Lu (2011) ile Mishra ve Smyth (2013) de çalışmalarında benzer durumla karşılaşmışlardır. Literatür de bulgular eğitim seviyesi çalışma süresini belirli bir seviyeye kadar artırıp sonrasında azalttığı yönündedir. İşgücü piyasasında çalışanlar belirli bir ücret seviyesini yakalayana kadar çalışma sürelerini artırırlar. Tatmin edici bir ücret seviyesine ulaştıktan sonra ise artık zamanlarının belirli bir bölümünü çalışmaya ayırmayıp kendilerini mutlu hissettirecek sosyal alanlara da ayırmak isteyebilirler. Ayrıca İşgücü piyasasındaki ücret düzeyi belirlenirken bireylerin eğitim seviyesinin de belirleyici rol oynadığı söylenebilir (Çiftçi ve Kangallı Uyar, 2015; Gürbüz, 2007). Bu yönüyle çalışma literatürü destekler durumdadır.

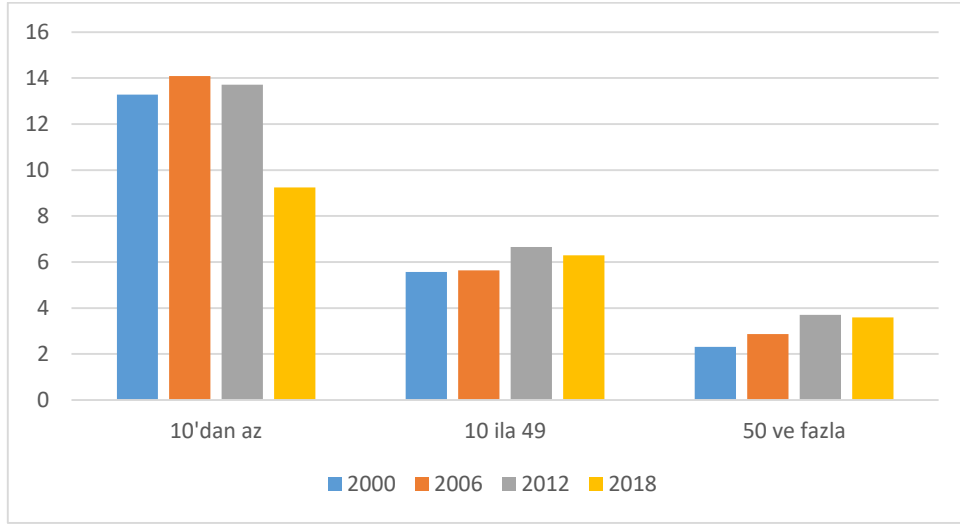
3.7. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE HOÇS

Tablo 3.7 ve Grafik 3.7’de ise 2000-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında iş yeri büyüklüğüne göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.7. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşyeri Büyüklüğüne Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	İşyeri Büyüklüğü	2000	2006	2012	2018
Erkek	10'dan az	55,05	56,63	52,61	47,54
	11-49	50,87	53,53	51,62	48,38
	50 ve fazla	46,58	49,43	48,17	46,40
	Genel (Erkek)	52,58	54,60	51,41	47,39
Kadın	10'dan az	41,77	42,54	38,89	38,29
	11-49	45,30	47,89	44,97	42,08
	50 ve fazla	44,27	46,56	44,46	42,80
	Genel (Kadın)	42,85	44,03	41,03	39,85
Genel	10'dan az	51,77	52,59	48,23	44,31
	11-49	49,56	52,11	49,82	46,45
	50 ve fazla	46,05	48,78	47,21	45,37
	Genel (Toplam)	50,23	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir)



Grafik 3.7. İşyeri Büyüklüğüne Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.7 verilerine göre 2012 yılına kadar “10’dan az” çalışan olan işyerlerindeki erkekler diğer gruplardaki erkeklerden daha fazla çalışırken, “50 ve daha fazla” çalışanın olduğu işyerlerindeki erkekler en düşük HOÇS değerine sahiptir. Kadınlarda ise en fazla HOÇS değerine sahip grup “11-49” çalışanın olduğu grup iken, en düşük HOÇS değerleri ise “10’dan az” çalışan olan işyerlerinde gözlenmiştir. Buna göre, küçük işyerlerindeki erkeklerin ve orta büyüklükteki işyerlerinde ise kadınların ise hemcinslerinden daha fazla çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir. 2000-2018 yılları arasında HOÇS açısından en büyük değişim yaklaşık 8 saatlik azalma ile 10’dan az” çalışan olan işyerlerindeki erkeklerde gerçekleşmiştir. “50 ve daha fazla” çalışanın olduğu işyerlerindeki erkeklerin HOÇS değeri 2000-2018 aralığında hemen hemen aynı kalırken, kadınlarda tüm gruplarda ortalama 3 saatlik düşme gözlenmiştir.

Grafik 3.7’e göre, kadın ve erkekler arasındaki HOÇS farkları iş yeri büyüklüğü 10 dan az olan işyerlerinde daha fazla iken (maksimum fark 2006 yılı için 14,09 saat, minimum fark 2018 yılı için 9,25 saat), işyeri büyüklüğü 50 ve daha fazla olan işyerlerinde en düşük değerlerdedir (maksimum fark 2012 yılı için 3,71 saat, minimum fark 2000 yılı için 2,31 saat). Cinsiyetler bazında işyeri büyüklüğüne göre 2000-2018 arasındaki HOÇS farklarının değişimi incelenirken, işyeri büyüklüğü 10’dan az olan grupta erkekler ve kadınlar arasındaki farkın azalma eğiliminde (2000: 13,28 saat; 2018: 9,25 saat) olmasına karşın, işyeri büyüklüğü 10’dan büyük olduğu durumlarda HOÇS farklarının az da olsa artma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, işyeri büyüklüğü arttıkça çalışanların çalışma sürelerinde azalmalar meydana geldiği söylenebilir (Karabıyık, 2012; McKay vd., 2016; Hogan vd., 2016). Bunun nedenleri arasında kurumsal ve daha büyük işletmelerin yasal çalışma süreleri ile ilgili mevzuata uygun çalışma koşulları belirlemeye çalışmaları gösterilebilir.

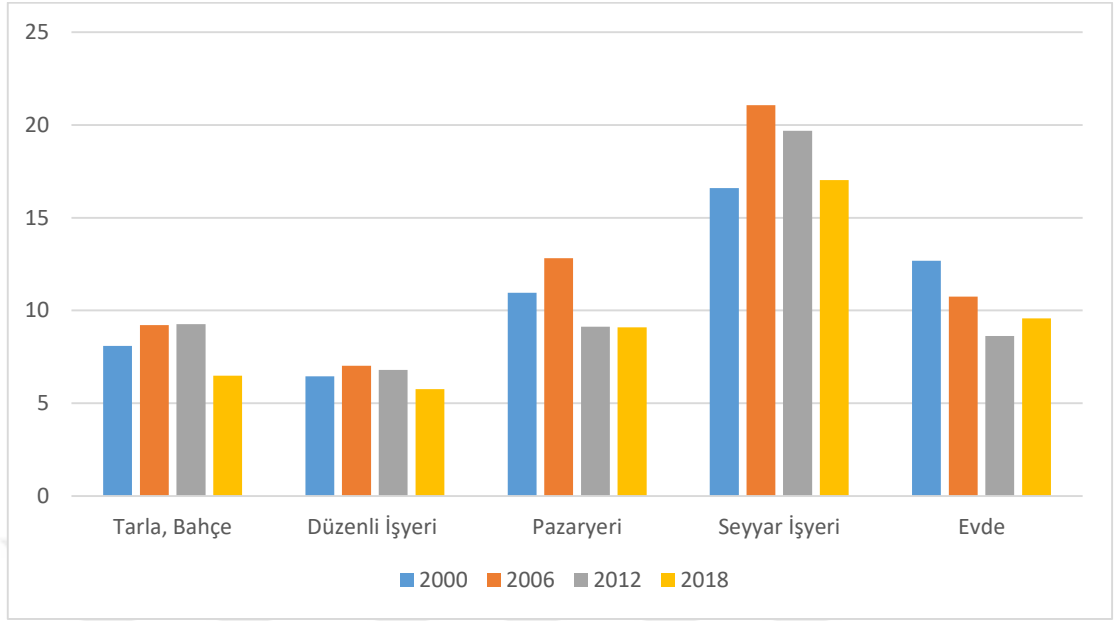
3.8. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞYERİ DURUMUNA GÖRE HOÇS

Tablo 3.8 ve Grafik 3.8’de ise 2000-2018 yılları arasındaki cinsiyetler bazında işyeri durumuna göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.8. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşyeri Durumu Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	İşyeri Durum	2000	2006	2012	2018
Erkek	Tarla, Bahçe	48,09	50,16	45,34	40,71
	Düzenli İşyeri	56,95	59,23	55,84	51,45
	Pazaryeri	50,39	48,71	45,87	42,90
	Seyyar İşyeri	55,32	55,42	51,23	45,52
	Evde	48,28	45,51	38,38	38,39
	Genel (Erkek)	54,75	56,56	53,02	48,35
Kadın	Tarla, Bahçe	40,00	40,95	36,08	34,22
	Düzenli İşyeri	50,49	52,20	49,05	45,69
	Pazaryeri	39,43	35,89	36,75	33,80
	Seyyar İşyeri	38,72	34,35	31,54	28,49
	Evde	35,60	34,77	29,76	28,81
	Genel (Kadın)	43,60	44,76	41,26	39,16
Genel	Tarla, Bahçe	44,33	45,81	40,94	37,75
	Düzenli İşyeri	55,90	57,96	54,39	50,04
	Pazaryeri	49,54	47,26	44,46	41,22
	Seyyar İşyeri	54,76	54,58	50,68	44,83
	Evde	37,92	35,59	30,30	29,48
	Genel (Toplam)	52,04	53,32	49,57	45,48

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.8. İşyeri Durumuna Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.8 verilerine göre düzenli işyerlerinde çalışan erkek ve kadınlar diğer gruplardaki hemcinslerinde daha fazla çalışırken, HOÇS değerleri en düşük olan gruplar ise evde çalışan erkekler ve kadınlardır. 2000-2018 arası HOÇS değişimi incelendiğinde hem erkekler hem de kadınlarda en az değişimin düzenli işyerinde çalışanlarda (Erkeklerde ve kadınlarda ortalama 5 saat) olduğu gözlenirken, seyyar işyerlerinde çalışan kadın ve erkeklerin HOÇS'lerinde ise yaklaşık 10 saate varan düşmeler gözlenmiştir.

Grafik 3.8'de 2000-2018 yılları arasında iş yeri durumuna göre erkek ve kadınların HOÇS farkları incelenmiştir. Grafiğe göre, kadın ve erkekler arasındaki HOÇS farkları düzenli işyerlerinde çalışanlarda, tutarlı olarak en düşük düzeyde (maksimum fark 2006 yılı için 7,03 saat, minimum fark 2018 yılı için 5,76 saat) iken, seyyar işyerlerinde çalışanlarda ise en büyük değerlere (maksimum fark 2006 yılı için 21,07 saat, minimum fark 2000 yılı için 16,6 saat) ulaşmıştır. Cinsiyetler bazında işyeri durumuna göre 2000-2018 arasındaki HOÇS farklarının değişimi incelenirken, seyyar işyerlerinde çalışanlar dışında genel olarak azalma eğilimi gözlenmiştir.

İncelemeler gerek kadınlarda gerekse erkeklerde en fazla çalışma süresine sahip grup düzenli işyerinde çalışanlarda iken, en az çalışma süresine sahip grup evde çalışanlardır. Evde çalışanların birçoğu kayıtlı olmayıp ücretsiz aile işçisi olarak

çalıştıkları için çalışma sürelerinde resmi kayıtların olmaması açıklanan çalışma sürelerinde azalışın nedenleri arasında gösterilebilir.

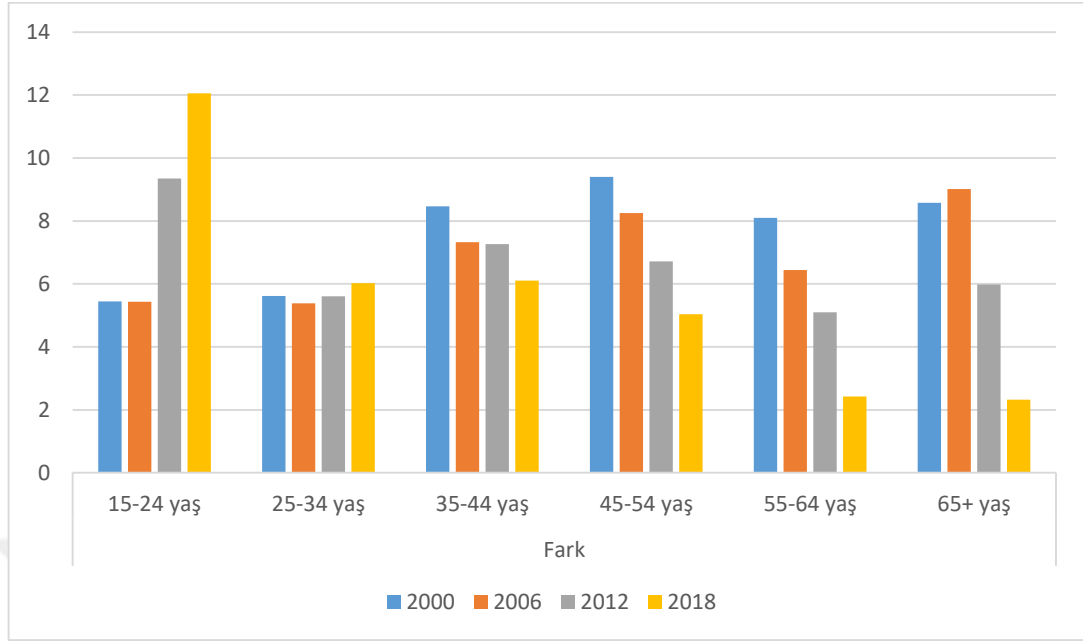
3.9. 2000-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE YAŞ GRUBUNA GÖRE HOÇS

Tablo 3.9 ve Grafik 3.9’da 2000-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında yaş gruplarına göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.9. 2000-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	Bitirilen Yaş	2000	2006	2012	2018
Erkek	15-24 yaş	53,97	56,29	52,74	47,24
	25-34 yaş	54,07	56,37	53,20	49,14
	35-44 yaş	52,29	54,98	52,40	48,81
	45-54 yaş	51,36	52,84	50,35	47,57
	55-64 yaş	51,22	51,04	46,99	43,95
	65+ yaş	45,84	45,80	41,67	38,93
	Genel (Erkek)	52,67	54,60	51,41	47,39
Kadın	15-24 yaş	45,75	48,11	44,42	40,29
	25-34 yaş	42,81	44,48	41,54	40,16
	35-44 yaş	42,03	43,18	40,85	40,51
	45-54 yaş	41,48	42,34	39,96	39,91
	55-64 yaş	39,40	40,26	38,01	37,88
	65+ yaş	37,26	36,79	35,69	36,61
	Genel (Kadın)	42,93	44,03	41,03	39,85
Genel	15-24 yaş	51,22	53,45	50,04	44,94
	25-34 yaş	51,44	53,29	49,72	46,20
	35-44 yaş	50,20	52,05	48,93	45,97
	45-54 yaş	49,42	50,30	47,43	45,09
	55-64 yaş	48,46	48,08	44,48	42,12
	65+ yaş	43,93	43,48	40,02	38,27
	Genel (Toplam)	50,34	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.9. Yaş Gruplarına Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2000-2018)

Kaynak: TÜİK 2000-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.9 verilerine göre erkeklerde 25-34 yaş aralığındakiler, kadınlarda ise 15-24 yaş aralığındakiler diğer gruplardaki hemcinslerinde daha fazla çalışırken, HOÇS değerleri en düşük olan gruplar ise 65 yaş üstü erkekler ve kadınlardır. 2000-2018 arası HOÇS değişimi incelendiğinde, kadınlarda en büyük değişim 15-24 yaş grubunda (5 saat civarında azalma) iken erkeklerde ise en büyük değişimler 15-24, 55-64 ile 65 yaş üstü gruplarında (7 saat civarında azalma) olmuştur.

Grafik 3.9'da 2000-2018 yılları arasında yaş gruplarına göre erkek ve kadınların HOÇS farkları incelenmiştir. Grafiğe göre, kadın ve erkekler arasındaki erkekler aleyhine olan HOÇS farkları 15-24 yaş aralığında en yüksek düzeylerde (maksimum fark 2018 yılı için 12,05 saat, minimum fark 2006 yılı için 5,43 saat) iken, HOÇS farklarının en az olduğu gruplar ise 25-34 yaş grupları olarak gözlenmiştir. Cinsiyetler bazında yaş grubuna göre 2000-2018 arasındaki HOÇS farklarının değişimi incelenirken, diğer yaş gruplarında genel olarak azalma eğilimi gözlenirken, 15-24 yaş aralığında ise erkekler aleyhine olan HOÇS süresi önemli oranda artış (2000: 5,44 saat; 2018: 12,05 saat) göstermiştir.

Burada dikkat çeken nokta belirli bir yaşa kadar çalışma süresinin, hem kadınlarda hem de erkeklerde artması iken, yaşın artmasıyla beraber belirli bir noktadan sonra

çalışma sürelerinde azalmaların görülmesidir. En fazla çalışma süresine sahip yaş grubu 25-34 yaş grubu iken, en az çalışma süresine sahip yaş grubu 65 yaş üzeri gruptur. Benzer şekilde, McKay (2016) ve van Hassel, van der Velden, de Bakker & Batenburg (2017) çalışmalarında yaşın çalışma süresini etkilediği bulgusuna değinmişlerdir.

Tablo 3.10 ve Grafik 3.10'dan itibaren incelenen değişkenlere ait veriler 2000 yılı HİA'da toplanmadığı için analizler 2006, 2012 ve 2018 yılları için yapılmıştır.

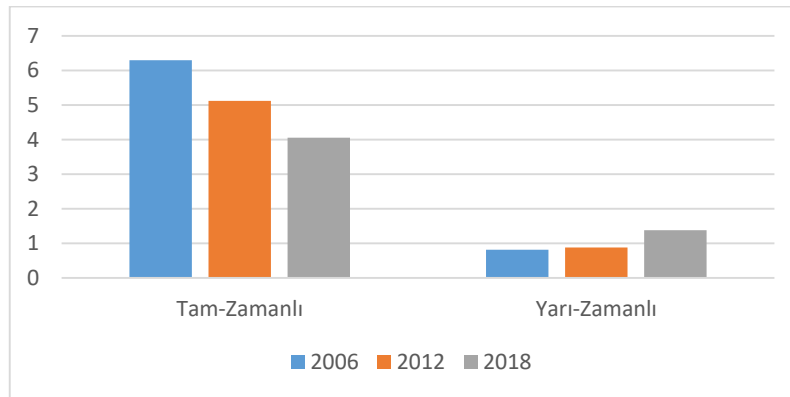
3.10. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE ÇALIŞMA ŞEKLİNE GÖRE HOÇS

Tablo 3.10 ve Grafik 3.10'da 2006-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında çalışma şekline göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.10. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye'de Hanehalkının Cinsiyet ve Çalışma Şekline Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	Çalışma Şekli	2006	2012	2018
Erkek	Tam-Zamanlı	56,40	53,94	49,87
	Yarı-Zamanlı	19,78	19,24	19,95
	Genel (Erkek)	54,60	51,41	47,39
Kadın	Tam-Zamanlı	50,10	48,82	45,82
	Yarı-Zamanlı	18,97	18,36	18,57
	Genel (Kadın)	44,03	41,03	39,85
Genel	Tam-Zamanlı	54,90	52,64	48,69
	Yarı-Zamanlı	19,30	18,72	19,17
	Genel (Toplam)	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.10. Çalışma Şekline Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018)

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.10’da genel olarak 2006-2018 yılları arasında yarı zamanlı çalışan erkekler ve kadınlarda HOÇS değerleri yaklaşık aynı kalırken, tam zamanlı çalışan erkeklerde yaklaşık 7 saat ve kadınlarda 4 saatlik düşmeler göstermiştir.

Grafik 3.10’da ise erkekler her durumda kadınlardan daha yüksek HOÇS değerlerine sahipken, cinsiyetler arası HOÇS farklarının tam ve yarı zamanlı çalışanlarda ters eğilimlerde olduğu görülmektedir. Tam zamanlı çalışanlarda erkekler aleyhine olan HOÇS farkı yıllar içinde azalırken (2006: 6,3 saat; 2018: 4,05 saat), yarı zamanlı çalışanlarda ise kısmi bir artış (2006: 0,81 saat; 2018: 1,38 saat) göstermektedir.

Tam zamanlı çalışma sürelerinin hem erkeklerde hem de kadınlarda yıllar itibarıyla düşmesinin nedenleri arasında 4857 sayılı İş Kanununda hem çalışma sürelerine azami bir sınır getirilmesi hem de esnek çalışma biçimlerine vurgu yapılması gösterilebilir.

3.11. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE BÖLGE DEĞİŞKENLERİNE GÖRE HOÇS

Tablo 3.11 ve Grafik 3.11’da 2006-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında bölgelere göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

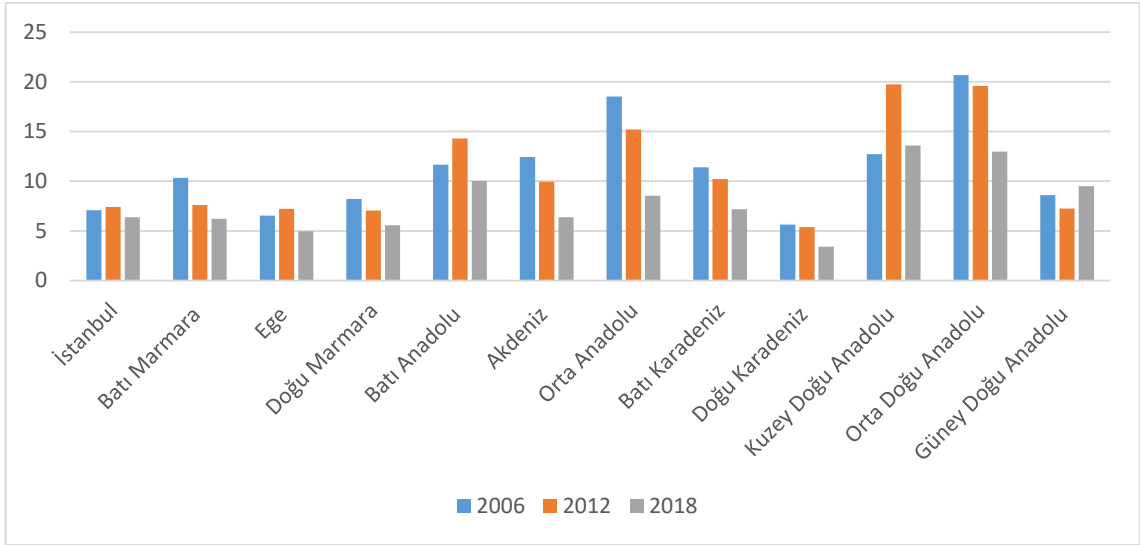
Tablo 3.11 verilerine göre Güney Doğu Anadolu bölgesindeki erkek ve kadınlar diğer gruplardaki hemcinslerinde daha fazla çalışırken, HOÇS değerleri en düşük olan gruplar 2006 ve 2012 yıllarında Orta Doğu Anadolu bölgesi, 2018 yılında ise Kuzey Doğu Anadolu bölgesinde çalışan erkekler ve kadınlar olarak gözlenmiştir.

Grafik 3.11’e göre, tüm bölgelerde erkekler kadınlardan daha fazla çalışırken, erkekler aleyhine HOÇS farkının en fazla olduğu bölgeler sırası ile Kuzey Doğu Anadolu, Orta Doğu Anadolu, Orta Anadolu ve Batı Anadolu’dur. Bu verilere göre, erkekler aleyhine olan HOÇS değerleri ülkenin iç kesimlerinde daha bariz olarak yaşanmaktadır. Cinsiyete dayalı HOÇS farkının en az olduğu bölgeler ise sırasıyla Doğu Karadeniz, Ege, Doğu Marmara ve İstanbul olarak gözlenmiştir. Cinsiyetler bazında bölgelere göre 2006-2018 arasındaki HOÇS farklarının değişimi incelenirken, diğer bölgelerde genel olarak erkekler aleyhine olan farklar azalma eğiliminde iken, Güney Doğu Anadolu ve Kuzey Doğu Anadolu bölgelerinde 2006 yılına göre 2018 yılında daha büyük farklar tespit edilmiştir.

Tablo 3.11. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Yaşadığı Bölgeye Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	1. Düzey Bölge	2006	2012	2018
Erkek	İstanbul	56,08	52,13	48,87
	Batı Marmara	53,97	51,47	45,77
	Ege	54,51	49,96	46,60
	Doğu Marmara	53,50	51,51	46,52
	Batı Anadolu	55,94	52,37	47,32
	Akdeniz	54,53	49,98	48,11
	Orta Anadolu	54,66	50,74	45,92
	Batı Karadeniz	54,12	49,61	46,64
	Doğu Karadeniz	52,59	52,34	47,57
	Kuzey Doğu Anadolu	52,37	51,96	43,71
	Orta Doğu Anadolu	51,03	49,42	49,66
	Güney Doğu Anadolu	57,90	55,73	51,18
	Genel (Erkek)	54,60	51,41	47,39
Kadın	İstanbul	48,99	44,71	42,51
	Batı Marmara	43,65	43,87	39,55
	Ege	47,96	42,74	41,64
	Doğu Marmara	45,29	44,45	40,95
	Batı Anadolu	44,28	38,06	37,32
	Akdeniz	42,10	40,03	41,73
	Orta Anadolu	36,15	35,53	37,39
	Batı Karadeniz	42,71	39,40	39,47
	Doğu Karadeniz	46,97	46,96	44,15
	Kuzey Doğu Anadolu	39,66	32,21	30,11
	Orta Doğu Anadolu	30,34	29,85	36,67
	Güney Doğu Anadolu	49,32	48,50	41,67
	Genel (Kadın)	44,03	41,03	39,85
Genel	İstanbul	54,49	50,08	46,78
	Batı Marmara	50,87	49,07	43,70
	Ege	52,74	47,56	44,84
	Doğu Marmara	51,30	49,47	44,77
	Batı Anadolu	53,34	48,48	44,19
	Akdeniz	50,96	46,95	45,99
	Orta Anadolu	50,46	46,44	43,37
	Batı Karadeniz	50,24	46,09	43,94
	Doğu Karadeniz	50,24	50,28	46,21
	Kuzey Doğu Anadolu	48,58	46,13	39,48
	Orta Doğu Anadolu	45,20	43,87	45,89
	Güney Doğu Anadolu	56,94	54,62	48,90
	Genel (Toplam)	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.11. Bölgeye Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018)

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Grafik 3.11’de dikkat çeken nokta, kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma süreleri farkının en az olduğu bölgeler, başta Doğu Karadeniz ve İstanbul olmak üzere Marmara ve Ege bölgesidir. Bu durumun nedenleri arasında, bu bölgelerde hem işgücü olanaklarının fazla olması hemde kadınların eğitim seviyelerindeki artışlardan dolayı kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma sürelerinin benzer özellik göstermesidir. Erkekler ve kadınlar arasındaki çalışma süresi farkının en fazla olduğu bölgeler ise Kuzey Doğu Anadolu ve Orta Doğu Anadolu bölgeleridir. Bu bölgelerdeki farkın nedenleri arasında da cinsiyetler arası eğitim seviyesi farkı ve kadına biçilen roller gösterilebilir. Çalışmanın Türkiye’de, Eraslan (2012) ile Yalçın, Arlı, Aytaç, Başol ve Aydemir’in (2019) yapmış olduğu çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmüştür.

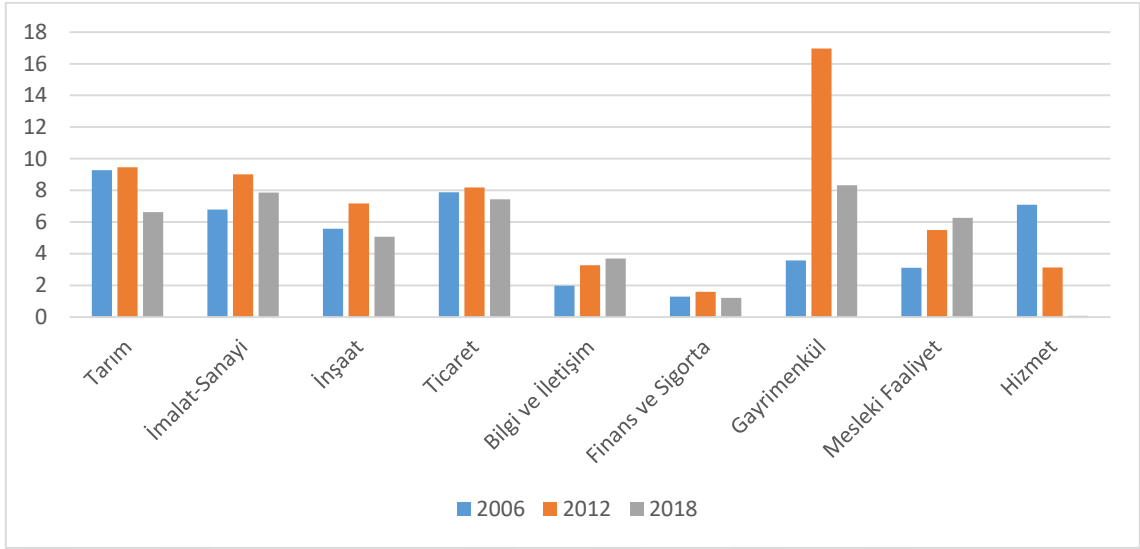
3.12. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE ENDÜSTRİ ALANINA GÖRE HOÇS

Tablo 3.12 ve Grafik 3.12’de 2006-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında endüstri alanına göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.12. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Kuruluşun Endüstri Alanına Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	Endüstri Alanı	2006	2012	2018
Erkek	Tarım	50,28	45,66	40,96
	İmalat-Sanayi	54,61	53,08	49,36
	İnşaat	56,59	54,72	49,33
	Ticaret	61,65	57,79	53,16
	Bilgi ve İletişim	49,18	51,02	47,44
	Finans ve Sigorta	46,14	45,82	43,26
	Gayrimenkül	57,39	55,64	50,27
	Mesleki Faaliyet	47,39	46,09	44,92
	Hizmet	48,97	45,05	43,20
	Genel (Erkek)	54,60	51,41	47,39
Kadın	Tarım	41,00	36,20	34,34
	İmalat-Sanayi	47,83	44,06	41,49
	İnşaat	51,02	47,55	44,27
	Ticaret	53,76	49,61	45,72
	Bilgi ve İletişim	47,21	47,76	43,75
	Finans ve Sigorta	44,86	44,23	42,05
	Gayrimenkül	53,82	38,67	41,94
	Mesleki Faaliyet	44,28	40,59	38,65
	Hizmet	41,88	41,93	43,12
	Genel (Kadın)	44,03	41,03	39,85
Genel	Tarım	45,95	41,22	37,97
	İmalat-Sanayi	53,25	51,08	47,43
	İnşaat	56,44	54,51	49,15
	Ticaret	60,60	56,30	51,50
	Bilgi ve İletişim	48,78	50,18	46,58
	Finans ve Sigorta	45,69	45,12	42,79
	Gayrimenkül	56,92	52,68	48,85
	Mesleki Faaliyet	46,86	44,82	43,17
	Hizmet	46,23	43,55	43,16
	Genel (Toplam)	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.12. Kuruluşun Endüstri Alanına Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018)

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.12 verilerine göre ticaret sektöründeki erkek ve kadınlar diğer gruplardaki hemcinslerinde daha fazla çalışırken, HOÇS değerleri en düşük olan gruplar erkeklerde finans ve sigorta sektörü çalışanları ve kadınlarda tarım sektörü çalışanları olarak gözlenmiştir.

Grafik 3.12’de 2000-2018 yılları arasında endüstri sektörlerine göre erkek ve kadınların HOÇS farkları incelenmiştir. Grafiğe göre, tüm sektörlerde erkekler kadınlardan daha fazla çalışırken, erkekler aleyhine HOÇS farkının en fazla olduğu sektörler Gayrimenkul, Tarım, Ticaret ve İmalat Sanayi’dir. Cinsiyete dayalı HOÇS farkının en az olduğu sektörler ise sırasıyla Finans ve Sigorta ile Bilgi ve İletişim sektörleridir.

Endüstriye göre kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma süresi farkına bakıldığında, farkın en az olduğu sektörlerde bu durumun nedenleri arasında, kadınların eğitim seviyelerindeki artış ve kadınların yapabileceği meslekler olan finans ve sigorta, bilgi ve iletişim ve hizmet sektörleri gösterilebilir. Farkın en fazla olduğu sektörler ise gayrimenkul, imalat ve sanayi, inşaat ve tarım sektörleridir. Çünkü bu sektörlerde çalışmak genellikle erkek mesleği olarak görülmektedir. Berber ve Eser’in (2008) yapmış olduğu çalışmasında da benzer durumlara vurgu yaptığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyetler arası meslekte ayrımcılık işgücü piyasasında görülen bir durumdur.

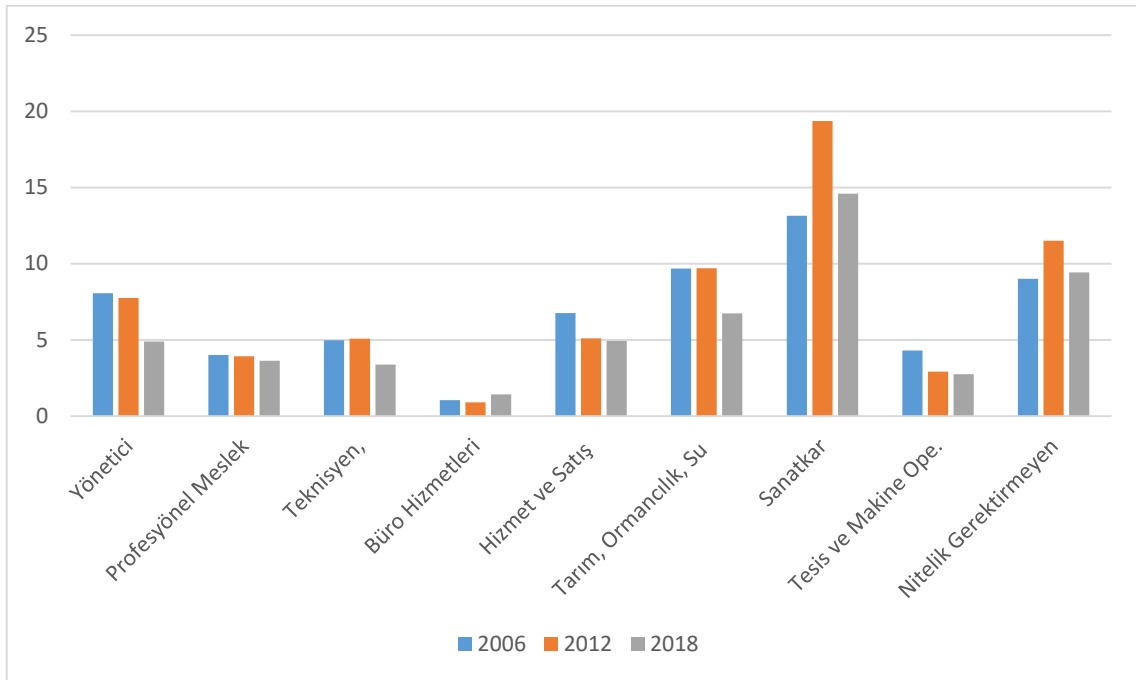
3.13. 2006-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE MESLEK TÜRÜNE GÖRE HOÇS

Tablo 3.13 ve Grafik 3.13’de 2006-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında meslek türlerine göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.13. 2006-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve Meslek Türlerine Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	Meslek Türü	2006	2012	2018
Erkek	Yönetici	61,64	57,85	50,60
	Profesyonel Meslek	43,23	41,48	40,90
	Teknisyen	51,00	48,39	46,05
	Büro Hizmetleri	49,73	47,41	44,65
	Hizmet ve Satış	60,15	56,16	53,25
	Tarım, Ormancılık, Su	49,57	45,08	41,13
	Sanatkar	56,32	54,66	49,86
	Tesis ve Makine Ope.	56,30	53,78	49,72
	Nitelik Gerektirmeyen	54,71	51,57	46,67
	Genel (Erkek)	54,60	51,41	47,39
Kadın	Yönetici	53,57	50,10	45,70
	Profesyonel Meslek	39,23	37,55	37,27
	Teknisyen,	46,03	43,31	42,68
	Büro Hizmetleri	48,69	46,52	43,22
	Hizmet ve Satış	53,39	51,06	48,32
	Tarım, Ormancılık, Su	39,90	35,38	34,39
	Sanatkar	43,17	35,29	35,26
	Tesis ve Makine Ope.	51,99	50,86	46,97
	Nitelik Gerektirmeyen	45,71	40,06	37,24
	Genel (Kadın)	44,03	41,03	39,85
Genel	Yönetici	61,04	57,01	49,93
	Profesyonel Meslek	41,80	39,90	39,16
	Teknisyen,	49,40	46,64	45,16
	Büro Hizmetleri	49,33	47,03	44,06
	Hizmet ve Satış	58,76	54,70	51,52
	Tarım, Ormancılık, Su	45,27	40,93	38,59
	Sanatkar	54,80	52,46	47,88
	Tesis ve Makine Ope.	55,86	53,51	49,44
	Nitelik Gerektirmeyen	51,89	47,20	42,31
	Genel (Toplam)	51,76	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.13. Meslek Türlerine Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2006-2018)

Kaynak: TÜİK 2006-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.13 verilerine göre yönetici ile hizmet ve satış sektörlerindeki erkek ve kadınlar diğer gruplardaki hemcinslerinde daha fazla çalışırken, HOÇS değerleri en düşük olan gruplar erkeklerde profesyonel meslek grubu ve kadınlarda ise tarım, ormancılık ve su sektörleri olarak gözlenmiştir.

Grafik 3.13’de 2000-2018 yılları arasında meslek kodlarına göre erkek ve kadınların HOÇS farkları incelenmiştir. Grafiğe göre, tüm meslek kodlarında erkekler kadınlardan daha fazla çalışırken, erkekler aleyhine HOÇS farkının en fazla olduğu meslek kodu sanatkârlar olmuştur. Cinsiyete dayalı HOÇS farkının en az olduğu meslek kodu ise büro hizmetleri meslek çalışanları olarak gözlenmiştir.

Erkekler ve kadınlar işlerin farklı yönlerine değer veriyorsa, genelde erkeklerin ve kadınların yaptıkları işler arasında çalışma koşullarının farklı olması beklenir. Cinsiyetler arası meslek seçmedeki farklılıkların nedeni, farklı zevkler nedeniyle, erkekler ve kadınlar farklı özelliklere sahip meslekleri seçmeleri olabilir. (Filer, 1985, s. 428). Mesleki cinsiyet ayrımı, erkeklerin ve kadınların farklı mesleklere ayrılmasının kapsamıdır. Daha doğrusu, mesleki cinsiyet ayrımı kadın ve erkek meslekleri arasında

farklılık oluşmaktadır (Harrison, 2002, s. 1). Literatür TÜİK verileriyle incelenen çalışmayı destekler durumdadır.

Tablo 3.14 ve Grafik 3.14’den itibaren incelenen değişkenlere ait veriler 2000 ve 2006 yılı HİA’da toplanmadığı için analizler 2012 ve 2018 yılları için yapılmıştır.

3.14. 2012-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İŞYERİ STATÜSÜNE GÖRE HOÇS

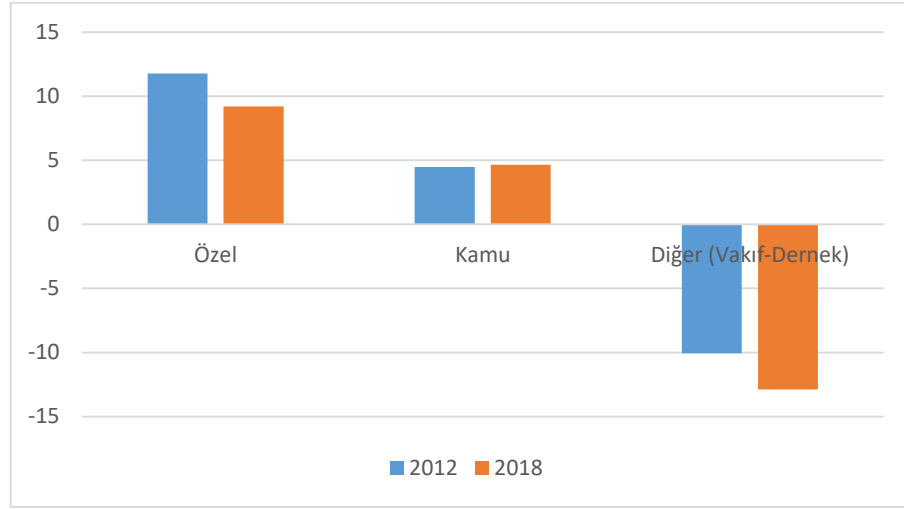
Tablo 3.14 ve Grafik 3.14’de 2012-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında iş yeri statüsüne göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.14. 2012-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İşyeri Statüsüne Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	İşyeri Statüsü	2012	2018
Erkek	Özel	53,02	48,35
	Kamu	41,91	42,16
	Diğer (Vakıf-Dernek)	49,02	48,28
	Genel (Erkek)	51,41	47,39
Kadın	Özel	41,26	39,16
	Kamu	37,43	37,51
	Diğer (Vakıf-Dernek)	59,07	61,15
	Genel (Kadın)	41,03	39,85
Genel	Özel	49,57	45,48
	Kamu	40,57	40,56
	Diğer (Vakıf-Dernek)	55,31	58,76
	Genel (Toplam)	48,33	44,93

Kaynak: TÜİK 2012-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.14 verilerine göre erkeklerde özel sektör çalışanları ve kadınlarda vakıf-dernek çalışanları en fazla HOÇS değerine sahip gruplardır. En düşük HOÇS değerlerine sahip gruplar ise, hem erkeklerde hem de kadınlarda kamu sektörü çalışanları olmuştur. 2012-2018 arası HOÇS değişimleri incelendiğinde, hem erkekler hem de kadınlarda kamu sektörü çalışanlarının HOÇS değerleri yaklaşık olarak sabit kalırken, özel sektör çalışanlarında azalma (erkeklerde ortalama 5 saat ve kadınlarda ortalama 2 saat) olduğu, vakıf-dernek çalışanı kadınların HOÇS değerlerinde ise ortalama 2 saatlik bir artış gözlenmiştir.



Grafik 3.14. İşyeri Statüsüne Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2012-2018)

Kaynak: TÜİK 2012-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Grafik 3.14'e göre, özel ve kamu sektörlerinde erkeklerin HOÇS değeri kadınlardan daha fazla iken, vakıf ve derneklerde çalışanlarda ise kadınların erkeklerden daha fazla çalıştığı gözlenmiştir. 2012-2018 yılları arasındaki HOÇS değişimi incelendiğinde, özel sektör çalışanlarında erkekler aleyhine olan HOÇS farkı azalırken (2012: 11,76 saat; 2018: 9,19 saat), kamu çalışanlarında ise erkekler aleyhine olan fark yaklaşık sabit (2012: 4,48 saat; 2018: 4,65 saat) kalmıştır. Vakıf ve dernek çalışanları açısından ise kadınlar lehine olan HOÇS farkının daha da arttığı (2012: 10,05 saat; 2018: 12,87 saat) gözlenmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma süresi erkeklerde en fazla özel sektörde iken, en az vakıf ve derneklerde görülmektedir. Kadınlarda ise çalışma süresi en fazla dernek ve vakıfta iken en az kamuda görülmektedir. Özel sektör çalışma koşulları zor olduğu için genellikle erkekler tarafından tercih edilmektedir. Dernek ve vakıflarda çalışmakta mesai kavramı daha esnek olduğu için bu durumda daha çok kadınlar tarafından tercih edildiği söylenebilir.

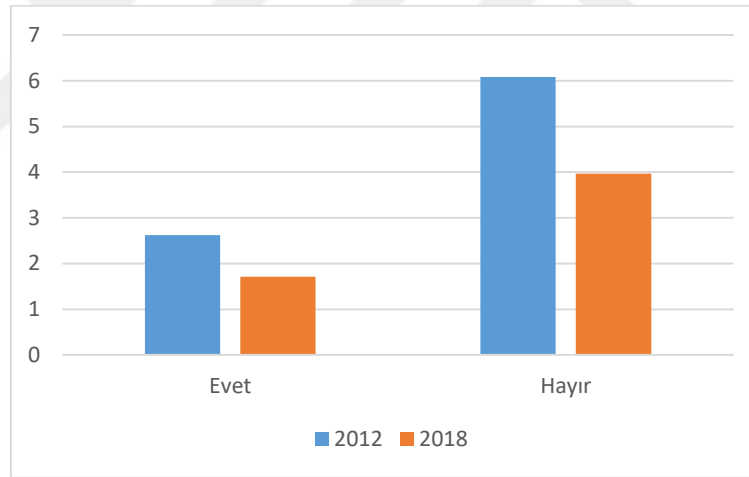
3.15. 2012-2018 YILLARI ARASI CİNSİYET VE İDARİ SORUMLULUK DURUMUNA GÖRE HOÇS

Tablo 3.15 ve Grafik 3.15'de 2012-2018 yılları arasında cinsiyetler bazında idari sorumluluk sahibi olma durumuna göre HOÇS değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.15. 2012-2018 Yılları Arasında Türkiye’de Hanehalkının Cinsiyet ve İdari Sorumluluk Durumuna Göre HOÇS Değişimi

Cinsiyet	İdari Sorumluluk	2012	2018
Erkek	Evet	47,58	45,28
	Hayır	51,88	48,25
	Genel (Erkek)	51,53	48,05
Kadın	Evet	44,96	43,57
	Hayır	45,80	44,28
	Genel (Kadın)	45,75	44,25
Genel	Evet	47,06	44,92
	Hayır	50,28	47,03
	Genel (Toplam)	50,04	46,90

Kaynak: TÜİK 2012-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)



Grafik 3.15. İdari Sorumluluk Durumuna Göre Erkek-Kadın HOÇS Farkları (2012-2018)

Kaynak: TÜİK 2012-2018 yılları arası HİA (Hesaplamalar yazara aittir.)

Tablo 3.15 verilerine göre idari sorumluluğu olan erkekler ve kadınların HOÇS değerleri idari sorumluluğu olmayanlardan daha azdır. 2012-2018 arası HOÇS değişimleri incelendiğinde, idari sorumluluğu olan erkeklerin HOÇS’lerinde yaklaşık 2 saatlik düşme gözlenirken, idari sorumluluğu olmayan erkeklerde ise yaklaşık 3 saatlik bir düşme gözlenmiştir. Kadınlarda ise hem idari sorumluluğu olanların hem de olmayanların HOÇS’lerinde ortalama 1,5 saatlik düşme gözlenmiştir.

Grafik 3.15'e göre, idari sorumluluğu olsun veya olmasın erkeklerin HOÇS değeri nin kadınlardan daha az olduğu gözlenmiştir. 2012-2018 yılları arasındaki HOÇS farkları değışimi açısından hem idari görevi olmayanlarda (2012: 6,08 saat; 2018: 3,97 saat), hem de idari görevi olanlarda (2012: 2,62 saat; 2018: 1,71 saat) HOÇS farklarının düştüşü gözlenmiştir.



BÖLÜM 4: LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde ilgili literatür incelemesi üç başlık altında ele alınmıştır. İlk olarak işgücü piyasası belirleyicilerine ait literatür incelemesi, sonrasında çalışma süreleri, en son olarak ta cinsiyet ayrımcılığı şeklinde literatür araştırması yapılarak konuyla ilgili geçmiş çalışmalar ve ulaşılan sonuçlar ve olası farklılıkların kaynağı incelenmiştir.

4.1. İŞ GÜCÜ PİYASASI VE BELİRLEYİCİLERİNE AİT LİTERATÜR İNCELEMESİ

İşgücü piyasasını etkileyen faktörleri belirleyebilmek için öncelikle tarihsel bir yaklaşımla inceleme yapılmalıdır. Bu amaçla yapılan tarihsel incelemelerde rekabetçi kapitalizmden tekelci kapitalizme geçiş sırasında bir bölünmenin ortaya çıktığı iddia edilmektedir. 1890'dan günümüze kadarki tekelci kapitalizm çağına odaklanan ve özellikle geçiş yıllarına vurgu yapan tarihsel incelemeler, rekabetçi kapitalizm öncesinde işgücü piyasası gelişmelerinin iş gücünde bölünmeye değil, giderek homojenleşmeye işaret ettiğini göstermektedir. Kapitalizm ile birlikte ise, işgücü piyasasındaki bölünmeler olmuş ve fabrika sistemi birçok kalifiye zanaat mesleğini ortadan kaldırarak büyük yarı vasıflı iş havuzlarını ortaya çıkarmıştır. Kitlesel bir pazar için üretim ve mekanizasyon standartlaştırılmış iş gereksinimleri arttırdığı için büyük işletmeler, daha fazla sayıda işçiyi ortak çalışma ortamlarına çekmiştir (Reich, Gordon & Edwards, 1973).

İşgücü piyasası bölünmesi kapitalist kurumların işleyişini kolaylaştırdığı için ortaya çıkmış ve varlığını sürdürdüğü söylenmektedir. İşgücü piyasası bölünmesinin sosyal işlevlerini inceleyen Reich vd. (1973) işgücü piyasası bölünmesini tekelci kapitalizmin dinamikleriyle yakından ilişkili olduğunu söylemiştir. Tabakalaşma öncelikle kapitalist hâkimiyeti yeniden üretmeye yardımcı olduğu için işlevseldir. Bölünme ilk olarak, tarihsel analizin açıkça ortaya koyduğu gibi işçileri böler ve tüm işçileri işverenlere karşı birleştiren potansiyel hareketleri engeller. Sonrasında, sınıf yapısını yeniden üreten okullar ve aileler gibi diğer sosyal kurumlara daha az baskı uygulanır. Üçüncüsü, çalışanların bölümlere ayrılması, üstler ve astlar arasındaki yetki ve kontrol eşitsizliklerini meşrulaştırır. Çalışmada, kurumsal cinsiyetçilik ve ırkçılığın, beyaz erkek çalışanların endüstriyel otoritesini güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Amerikalı işçilerde işgücü piyasası bölünmelerine dair bulgularda, bölünmelerin ırk, cinsiyet, eğitim, endüstri gruplaması vb. yönden ayrılmış olduğu görülmektedir. Bu gruplar, farklı çalışma koşulları, farklı terfi fırsatları, farklı ücretler, farklı piyasa kurumları ve farklı işgücü piyasalarında faaliyet gösterdikleri görülmektedir.

İşgücü piyasasının bölünmesi ve eşitsizlik hakkında çalışmalarda bulunan Alt ve Iversen (2017), standart bölüme modeli, sosyal mesafe modeli ve bölümlere ayrılmış işgücü piyasalarına sahip sigorta modeline değinmişlerdir. Standart bölünme modellerinin, yeniden dağıtım talebini artıracaklarını öngörürken, ücret eşitsizliği, yapısal işsizlik, içeriden öğrenenlerin bölünmesi ve yeniden dağıtımın sosyal korumada dengeleyici bir genişleme olmadan daha şiddetli büyüdüğü tespit edilmiştir. Bu düşüncenin ortaya çıkmasındaki nedenin, artan eşitsizliğin orta sınıflar ve yoksullar arasındaki sosyal yakınlık hissini zayıflatması olduğudur. Tüm ampirik çalışmalar işgücü piyasaları daha az bölündüğünde orta sınıflarda yeniden dağıtım tercihlerinin arttığı fikrini desteklemektedir. Sosyal mesafe modelinde, yoksullara yapılan transferlerde çoğunluk desteğini artırmak için, azınlıklara yönelik tutumlar eğitim veya entegrasyon yoluyla değiştirilmelidir. Bölümlere ayrılmış işgücü piyasalarına sahip sigorta modelinde ise, azınlıkların iyi işler için rekabet etme kabiliyetini geliştirerek, yani işgücü piyasası bölümlenmesini azaltmaya yönelik bilinçli politikalar yoluyla risklerin daha geniş bir alana yayılması sonucuna ulaşılmıştır.

İşgücü piyasası bölünmelerine dair çalışmaların ortak noktası, bölünmelerin, ırk, renk, cinsiyet, eğitim seviyesi, endüstri gruplaması vb. yönden ayrılmış olduğunu göstermektedir. Bu grupların, farklı çalışma koşulları, farklı terfi fırsatları, farklı ücretler, farklı piyasa kurumları ve farklı işgücü piyasalarında faaliyet gösteriyor olduğu görülmektedir.

Birçok ülke işgücü piyasasını önemli ölçüde etkileyen toplumsal değişiklikler yaşamıştır. Örneğin, insanların işgücüne yönelik görüşleri ve tutumları değişerek eve ekmek getiren erkek modeli düşüşe geçerek kadınların işgücü piyasasına katılımının arttığı görülmektedir (Von Gleichen & Seeleib-Kaiser, 2018).

Demografik ve kültürel eğilimlerle ilgili en önemli ekonomik değişkenlerden biri kadınların işgücü kararlarıdır. İşgücü piyasasını etkileyen faktörleri belirleyebilmek için ilk önce, işgücüne katılımı etkileyen faktörler ve bunların etkileri araştırılmalıdır. İşgücüne katılımı ile ilgili dünyada yapılan çalışmalara bakıldığında;

Schultz (1990), uluslararası düzeyde, kadınların işgücüne katılımını incelemiştir. Kadınlar için, aile dışında ücret karşılığında bir iş bulmanın, kadınların emeklerinin geri dönüşü üzerindeki kontrolüne katkıda bulunduğu ve dolayısıyla hanehalkı ekonomik kaynaklarının tahsisinde görece güçlerini artırdığı varsayılmaktadır. Kadınların erkeklere göre bu ekonomik durumu, daha sonra belirli tüketim kalıpları, çocukların sağlığı ve eğitime yapılan yatırımlar ve doğurganlıktaki düşüşlerle ilişkilendirilebilir. Analiz bulgularına bakıldığında, tarımda erkek istihdam oranı düşük olduğu ve yüksek gelirli ülkeler arasında daha da düşmekte olduğudur. İmalat sektöründe işgücüne katılımın ise %11'den %29'a yükselmekte olduğu, ticaret sektöründe %16'dan %20'ye, hizmetler sektöründe ise %12'den %20'ye yükselmekte olduğu görülmüştür. Kadınların işgücü rollerindeki bölgesel farklılıklar açıkça görülmektedir. Kadınların piyasadaki işgücüne ve özellikle ücretli istihdama girişi, diğer bölgelerde daha fazla kadın işçiyi emen imalat gibi sektörlerde gözle görülür şekilde geciktirilmiştir. Kentsel istihdam artışının yavaş olduğu Güney Asya ve Batı Asya'da, kadınların muhtemelen daha iyi eğitilmiş erkek işçiler tarafından işgücünden çıkarıldığı tespit edilmiştir. İşgücü piyasasındaki çarpıklıkların da bu bölgesel modellere katkıda bulunmuş olabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Ederington vd. (2009), 1984-91 dönemi Kolombiya ticarete serbestleştirme dönemi verilerini kullanarak işgücüne katılımı incelemiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında, Kolombiya'nın kadın işgücüne katılımı, Latin Amerika ülkelerinin çoğundan daha yüksek olduğudur. Kolombiya'da 1964 ile 1994 yılları arasında doğurganlık oranlarının kadın başına 7,4'ten 2,7'ye düştüğü görülmüştür. Ek olarak, 1984 ile 1991 arasında kadınların işgücüne katılım oranlarının, özellikle genç kadınlar için oldukça şaşırtıcı bir şekilde arttığı tespit edilmiştir.

İşgücü piyasasına ilişkin deneysel araştırmada bulunan Neumark (2018) ise, siyahlar ve beyazlar arasındaki istihdam ve işsizlik uçurumunun ABD verilerinde belirgin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadınlar erkeklerden daha düşük istihdam oranlarına sahip olmaya devam etmektedir. 2013 yılında kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerinkinden %12,5 daha düşük olmakla birlikte işsizlik oranlarının ise erkeklerinkinden biraz daha düşük olduğu görülmüştür.

Olishevych ve Lukianenko (2019), AB'deki ortalama seviyeden daha düşük işgücü katılım oranı ile karakterize edilen altı Doğu Avrupa ülkesi, Macaristan, Bulgaristan, Polonya, Slovakya, Romanya ve Hırvatistan'ın 2000-2017 yılı için işgücüne

katılımının davranış özelliklerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, tüm ülkelerde işgücüne katılımın geçmişte işgücü piyasasında meydana gelen değişikliklere oldukça hızlı tepki verdiği görülmektedir. Durgunluk dönemlerinde, toplam gelirlerinin tükenmesini önlemek için son on yılda AB'ye üye olan Avrupa ülkelerinin haneleri işgücü arzını artırmış ve iş arama faaliyetlerinde artış göstermiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılımının teşvik edilmesi, özellikle düşük vasıflı işçiler için yeniden eğitim programlarının geliştirilmesi, eğitim kurumları ile üretim sektörleri arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi, mevcut işgücüne uygun çıraklıkların sağlanması için esnek istihdam türlerini desteklemenin yanı sıra talebin dikkatli bir şekilde ele alınması gerekli olduğuna vurgu yapılmıştır.

Sakanishi (2020) çalışmasında, 15-64 yaş aralığındaki kadınların 2000 ve 2015 yılları arasında işgücüne katılım oranlarını (FLP) ve değişimleri Japon belediyelerinin verilerini kullanarak incelemiştir. Japonya'da 15 yaş ve üstü nüfus için kadın işgücüne katılım oranı (FLP), esas olarak nüfusun yaşlanması nedeniyle son on yılda Japonya'da durağan seyrettiği ifade edilmektedir. Bu oranın 2000'de %48,7'den 2015'te %50'ye yükseldiği görülmüştür. Ulusal düzeyde işgücüne katılım oranları sabit kalsa da, çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılımında önemli bölgesel farklılıklar bulunmuştur. Japonya'daki 3362 idari bölge arasında en düşük ve en yüksek değerler 2015 yılında sırasıyla % 41,8 ve % 89,1 ile büyük bir fark olduğunu gösteriyor. Dahası, düşük işgücüne katılımlı bölgelerin coğrafi olarak yoğunlaşması gibi dikkate değer bir eğilim vardır. 2000'de düşük işgücüne katılıma sahip önemli bir belediye eğilimi var iken sonraki 15 yılda daha fazla işgücüne katılım büyümesi görülmüştür. Evli kadınlar arasındaki işgücüne katılımdaki bölgesel farklılıkların bölgesel işgücüne katılımdaki eşitsizliklerinin çoğundan sorumlu olduğu da tespit edilmiştir.

Xiao ve Asadullah'a (2020) göre, iş gücüne katılımı cinsiyete dayalı farkların, çoğunlukla kadın ve erkekler arasındaki beşeri sermaye farklılıklarından kaynaklandığı görülmektedir. Sosyal normlar ise, işgücüne katılımdaki cinsiyet eşitsizliğinin neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Araştırmada, Çin'de işgücüne katılımdaki cinsiyet farkının % 17'sini kadınlar ve erkekler arasındaki beşeri sermaye farklılıklarıyla açıklandığı tespit edilmiştir. Araştırmada, kadın olmanın işgücüne katılma olasılığını %20,3 puan azalttığı görülmektedir. Her ek eğitim yılı ise %0,5 puan daha yüksek iş gücüne katılma olasılığına yol açmaktadır. Ayrıca sağlık durumunun kötü olması ve fazla kilolu olmanın işgücüne

katılımda sırasıyla 3,3 ve 2,2 puanlık bir düşüşle ilişkili olduğu görülmüştür. Fazla kilolu veya obez olmak, erkeklerin işgücüne katılım durumunun önemli bir belirleyicisi değilken, kadınların işgücüne katılımı üzerinde önemli ancak olumsuz bir etkiye sahiptir. Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik geleneksel tavırları olan kadınların "kadınlar kariyere değil aileye odaklanmalı", "durgunluk döneminde kadın işçiler işten çıkarılmalı" ve "kadınlar daha çok ev işini üstlenmeli" görüşlerini desteklemekte olduğu görülmüştür. Eğitimin kadınların işgücüne katılımlarındaki etkisi erkeklerinkinden daha büyükken, İngilizce becerilerinin kadınların işgücüne katılım kararları için önemli olduğu ancak erkekler için önemli olmadığı bulgusuna ulaşılmaktadır. Genel olarak bulgular, toplumsal cinsiyet rollerinde, evdeki iş bölümünün kadınların emeğini kısıtladığı yönündedir.

Türkiye’de ise işgücüne katılım oranları ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları ise şöyledir;

Zeytinoğlu (1988) Türkiye’de işgücü piyasasında işgücüne katılımda, cinsiyet bölünmelerini incelemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında, kadınlarda işgücüne katılım oranının, 1980’de yaklaşık %37 olduğu tespit edilmesine rağmen, tarım işçiliği verilerden çıkarılırsa, kadınların işgücüne katılım oranı, ücretli çalışan olarak istihdam edilen kadınların %12 gibi küçük bir yüzdesine işaret ederek düştüğü görülmektedir. Yine de kadınların Türkiye’nin kentsel işgücü piyasasında görece önemsiz bir yere sahip olduğu ifade edilmiştir. Çalışma çağındaki kentli kadınların yaklaşık %88’i işgücüne dâhil değil, bu da büyük miktarda boş iş gücü ile sonuçlanmaktadır. Kadınların öncelikli olarak çocuk yetiştirme ve evlerinin günlük faaliyetleriyle meşgul olmasına karşın üretken işgücü piyasasında aktif olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışmada Türkiye’nin kentsel işgücü piyasasındaki kadın işçilerin, tüm dünyada var olan aynı sosyal şartlanma ve cinsiyet klişeleri ile karşı karşıya olduğu dile getirilmiştir. Türkiye’deki tek farkın, özellikle erkek egemen mesleklere girmeyi düşünen birkaç kişi için bariz bir cinsiyet ayrımcılığının olmasıdır. Türkiye işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımlarını incelerken, Kent merkezlerinde kadınların işgücüne düşük katılım oranını ve ücretsiz tarım işçisi olarak kadınların ağırlığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, üniversite mezunlarının büyük çoğunluğunun (%71) işgücü piyasasına katılmayı seçmesi ilginçtir. Kadınların düşük eğitim düzeyinin nedeni olarak kentsel işgücü piyasalarındaki düşük katılım ve ayrımcılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tansel (2002), kadınların işgücüne katılım oranını hesaplarırken, çalışan kadınların ve çalışmayan ama iş arayan kadınların toplamının ülkedeki toplam kadın nüfusuna oranını kullanmaktadır. Bu oran, bir kadının çalışma olasılığını ifade etmektedir. Kadınların işgücüne katılımının ekonomik analizi çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye’de de dikkat çekmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları son yıllarda gelişmiş ülkelerde önemli ölçüde artmasına rağmen birçok gelişmekte olan ülkede ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları düşüş eğilimi göstermektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları 1955’te %72 iken 2000’de yaklaşık %26’ya gerilediği görülmektedir. Bu oran, OECD ülkelerindeki oranlara göre çok düşüktür. Kırsal ve kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranlarında da büyük farklılıklar vardır. Kadınların işgücüne katılım oranı 2000 yılında kentsel alanlarda yaklaşık %17 ve kırsal alanlarda %39 idi. Kentsel oranın, uluslararası karşılaştırmalara göre çok düşük olduğu da tespit edilmiştir. Ayrıca, ülkenin çeşitli bölgelerinde kadınların katılım oranlarında önemli farklılıklar vardır. İş gücüne katılım oranındaki farklılaşmanın nedenleri arasında kırsal ve kent farklılıkları, son dönemdeki düşen trendlerin nedenleri, eğitim durumuna göre farklılıklar, yaşa göre farklılıklar, medeni duruma göre farklılıklar, ekonomik faaliyet sektörüne göre istihdam ve istihdam durumu gösterilebilir. Analizde kullanılan ekonomik gelişmenin ölçüsü, kişi başına illerin GSYİH’dır. Türkiye’deki iller arası tahminler, kadınların işgücüne katılımı ile ekonomik kalkınma düzeyi arasındaki U şeklindeki hipotezi doğrulamaktadır. Bu araştırmanın diğer önemli bulguları, iller arası analizde kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri ile ilişkilidir. Yüksek bir ekonomik büyümenin, kadınlar için çalışma fırsatlarını artırarak, kadınların işgücüne katılımını artırdığı bulunmuştur. Kadın eğitiminin kadınların işgücüne katılımı üzerinde güçlü bir olumlu etkiye sahip olduğu da görülmektedir. Tarım sektörünün istihdam payının, hizmet sektörüne göre kadınların işgücüne katılımını artırdığı, sanayi sektörünün istihdam payının ise hizmet sektörüne göre kadınların işgücüne katılımını azalttığı tespit edilmiştir. Kadınların işgücüne katılımında önemli bölgesel farklılıklar görülmektedir. Akdeniz, İç Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgelerinde, kadınların işgücüne katılım oranları Marmara bölgesinden önemli ölçüde düşükken, Karadeniz ve Ege bölgesinde kadınların işgücüne katılım oranları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Taşcı ve Tansel (2005) çalışmalarında Türkiye işgücü piyasasındaki geçişlerin belirleyicilerinin sistematik bir analizini sunmaktadır. Analiz bulgularına bakıldığında,

tüm bireyler için işgücüne katılma oranı 2000'in ilk çeyreğinde yaklaşık %43 ve 2001'in ikinci çeyreğinde yaklaşık %46 idi. Bu, OECD ülkelerindeki işgücüne katılım oranlarına kıyasla çok düşüktür. Herhangi bir okuldan mezun olmayan bireylerin düşük bir oranının istihdam edildiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, evli kadınların iş gücüne katılım oranı da oldukça düşüktür. Kadınlar için işsizlik oranı erkeklerden biraz daha yüksektir. Bununla birlikte, 2000 yılının ilk çeyreğinde kentli kadınlar için işsizlik oranı kentli erkeklere göre önemli ölçüde daha yüksektir. Şehirli erkekler için işsizlik oranı sabitken, şehirli kadınlar için düşüş eğilimi göstermektedir. Kırsal kesimde işsizlik oranları gözle görülür derecede daha düşüktür. Kırsal kesimde kadın işgücünün yaklaşık %88'i ve erkek işgücünün yaklaşık %57'sinin tarım sektöründe istihdam edildiği tespit edilmiştir. Bu nedenle, kırsal kesimdeki kadınlar için işsizlik oranı genel olarak kırsal kesimdeki erkeklerden daha düşükken, kentli kadınların işsizlik oranı kentli erkeklere göre çok daha yüksektir. Evli olmayan erkeklerin işsizlik oranları, evli erkek ve evli kadınlardan çok daha yüksektir. Kentli kadınların, bir iş için işsizlikten çıkma olasılıklarının daha düşük ve işsizlik için işten çıkma olasılıklarının daha yüksek olması nedeniyle kentli erkeklerden daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olduğunu görülmektedir. Evli olmayan erkek ve evli olmayan kadınların işsizlik oranları evli erkek ve kadınlardan daha yüksektir.

Bildirici vd. (2012) kadınların işgücüne katılımı ile finansal kalkınma arasındaki ilişkiyi incelediğinde, gelir oranının düşük, bağımlılık oranı ve tarımsal üretim oranının yüksek olduğu dönemlerde kadınların işgücüne ücretsiz aile işçisi olarak katıldıkları görülmüştür. OECD ülkeleri açısından kadınların işgücüne katılımında en yüksek oranlar İsviçre'de görülürken, en düşük oran Türkiye'de görülmektedir.

Dildar (2015) çalışmasında Türkiye'de sosyal muhafazakârlığın, kadınların işgücüne katılımı için bir kısıtlama olarak rolüne odaklanmaktadır. Analiz bulgularına bakıldığında Türkiye'de, kadınların piyasada çalışmasına katılımını kolaylaştırması beklenebilecek önemli yapısal ve sosyal değişiklikler yaşandığı belirtilmiştir. Bir işte çalışan kadınlara yönelik sosyal tutumlar son yıllarda değişmiştir. Kadınların daha eğitilmiş hale geldikleri, daha geç yaşta evlendikleri ve doğurganlık oranlarının düştüğü görülmektedir. Bu faktörlere rağmen, hanehalkı işgücü anketi istatistiklerine göre, kadınların işgücüne katılımı, kayıt dışı sektör işleri de dahil olmak üzere 1960'larda bu oran %50 iken bu oranın günümüzde %30'a düştüğü görülmektedir. Ekonomi, ev işi ve

saha çalışmasının birlikte ele alınabildiği bir tarım toplumundan, ev işi ve piyasa işinin mekânsal olarak ayrıldığı endüstriyel ve hizmet temelli bir resmi ekonomiye doğru ilerlerken, kadınların işgücüne katılım oranlarının başlangıçta düştüğü görülmektedir. Ancak gelişimin sonraki aşamalarında, doğurganlık azaldıkça ve kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe, işgücüne katılımlarının yükseldiği tespit edilmiştir. tüm bu gelişmelere rağmen Türkiye'deki eğilim bu tabloyla uyuşmuyor: Türk kadınları, ekonomideki önemli demografik ve yapısal değişikliklere rağmen hala 'U'nun en altında yer alıyor. Türkiye'de Kentleşme ve tarımsal işgücü kaybı, Kadınların işgücüne katılımının düşük olmasına neden olan ana faktörler arasındadır. Eğitimin iş gücüne katılımında olumlu etkisi mevcutken çocuk bakımı yükümlülüklerinin işgücü üzerindeki olumsuz etkisi görülmektedir. Bu her iki etki de şehirli kadınlar için daha güçlü gözükmektedir. Hem kırsal hem de kentsel alanlarda, hanehalkının refah durumu arttıkça kadınların çalışma olasılığının azaldığı görülmektedir. Türkiye’de iş gücüne katılım ve kadınların dini inançları arasında olumsuz bir ilişki kurulmaktadır. Bir diğer önemli bulgu da ataerkil değerler ile işgücüne katılım arasındaki negatif ilişkidir. Ev dışında ücretli istihdama karşı bir tercih geliştirmenin yanı sıra, ataerkil normların içselleştirilmesi, doğurganlığı artırarak veya eğitim süresini kısaltarak kadınların işgücüne katılımını azaltabileceği yönünde ifadeler yer verilmiştir.

Karaoğlu ve Ökten (2015), Türkiye’de evli kadınların işgücüne katılımı, ek işçi etkisi ve cesareti kırılmış işçi etkisi üzerine araştırmalarda bulunmuştur. Evli bir kadının, kocasının işsizliğine işgücü arzını artırarak yanıt verdiği etkiye, ek işçi etkisi denir. Lundberg (1985), iş kaybına uğramış ailelerin çalışan üyelerinde ek işgücüne katılımcılarının görünebileceğini, istihdam fırsatlarının genel olarak kötüleşmesinin, iş gücünden ayrılan işçilerde, maliyetli bir iş arama, daha düşük ücretler veya daha kötü çalışma koşulları cesareti kırılmış işçilerle sonuçlanır. Buna cesareti kırılmış işçi etkisi denir. Analiz bulgularına bakıldığında eğitilmiş eşlerin hareketsizlikten faaliyete geçme olasılığı daha yüksektir. Eğitim etkisi en çok üniversite mezunları için güçlüdür. Üniversite mezunu eşler, sadece lise mezunu olan eşlere göre hareketsizlikten faaliyete geçme olasılıkları yaklaşık %16 puan daha yüksektir. Buna karşılık, eğer koca eğitilmiş ise, kadının işgücüne geçiş olasılığı daha düşüktür. Sonuçlar, küçük çocuk sayısının eşin işgücüne geçişiyle olumsuz ve önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu etki, sıfır yaş ile dört yaş arasındaki çocukların sayısı için en güçlüdür. Ayrıca bir çocuğun

daha olması işgücüne geçiş olasılığını %2 ile %4 puan azaltmaktadır. Bu, evli kadınlarla beklentilerimizle tutarlıdır. Küçük çocukları olan evde kadınların bakıcı olarak sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılma olasılıkları daha düşüktür. Hanedeki diğer yetişkinlerin sayısının, eşin işgücüne katılımı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olması ilginçtir. Türkiye'de, anneanneler ve teyzeler gibi geniş aile üyeleri, ebeveynlerin çalışması gerektiğinde geleneksel olarak çocuk bakımı sağlayıcısı rolünü sürdürmüştür. Dolayısıyla bu durumun, kadınları işgücü arzını artırmaya teşvik edebileceği tahmin edilmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının nedenlerini Bildirici, Alp, Özaksoy ve Akgül (2016), çalışma saatleri, şirket ve sektöre göre dağılım, gölge istihdam ve mesleki dağılım olarak dört ana kategoride incelemiştir. Bu bulgular ışığında, kadınların işgücüne katılımının bugün bile istenen düzeyde yakalanmadığı ve şiddetli ekonomik kriz sonrasında kadın istihdamında önemli bir artış yaşanmadığı görülmektedir. Kadınların çoğu, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Sanayileşme ile birlikte erkek gücü işgücü piyasasında birincil işgücü iken, kadınlar ikincil olarak baskı altında kalmaktadır. Kadınların nüfuz edici eğitim düzeyi ile bağlantılı olarak, önemli ölçüde refah düzeyine sahip ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranında yükselmelerin görüldüğü tespit edilmiştir.

Akgül (2018) çalışmasında benzer şeylere değinmiştir. Kadınların işgücüne katılma oranının, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde erkeklerden önemli ölçüde düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Buna ek olarak, az gelişmiş bölgelerde kadınlar için işsizlik oranının gelişmiş bölgelere göre daha yüksek olduğu dile getirilmiştir.

Gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerde yapılan çalışmaların ortak noktası, kadınların işgücüne katılımlarının artırılması için kadınların eğitime erişimini genişletilmesinin ve sağlık düzeylerinin iyileştirilmesinin yanı sıra, özellikle ekonomik kriz zamanlarında, kadınların istihdamına yönelik destekleyici politikalar teşvik edilmesi yönündedir. Erkekler ve kadınlar arasındaki donanımın eşitlenmesi ve bölgesel farklılıkların kaldırılması toplumsal cinsiyet ayrımının azaltılmasına yardımcı olacak olsa da, işgücü piyasasında kadınlar erkeklerle eşit muamele görmedikçe, cinsiyet eşitsizliğinin önemli ölçüde azaltılması olası değildir. Ayrıca, ekonomik az gelişmişlik ve kadınlar üzerindeki kültürel kısıtlamalar, kadınların bir piyasa işinde çalışmak için aşmaları gereken en büyük engel olduğu yönündedir.

İşgücü piyasasında işgücüne katılım önemli bir gösterge olmakla birlikte, iş bulmanın önemli unsurlarından birini oluşturan cinsiyetler arası iş arama eğilimi de önemli bir gösterge sayılmaktadır (Biçerli, 2000). İş arama, işgücü piyasası alternatifleri hakkında bilgi edinmek için çaba ve zaman harcama yoluyla belirli faaliyetlerde bulunmaktır (Bretz, Boudreau & Judge, 1994; Rogelberg, 2007). Saks (2004)'e göre iş arama bireylerin istihdam amacı peşinde olduğu dinamik bir süreçtir.

İş arama eğilimi hakkında hem dünyada hem de Türkiye'de yapılan çalışmalar şöyledir;

Taşçı ve Tansel (2005) iş arama yoğunluğunda, evli olmayan erkek ve kadınların işini kaybetme olasılığının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Eğitim düzeyindeki artışların iş kaybetme olasılığını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. İki yıl ve üzeri üniversite mezunlarının iş bulma olasılığı mezun olmayanlara kıyasla daha yüksektir. Genç bireylerin iş kaybetme olasılığı daha yüksek iken yaşlı bireylerin işsizlik nedeniyle iş bulma olasılığı daha düşüktür. İşsizliğin yüksek olduğu illerde iş bulma olasılığı işsizlikten daha düşüktür. Erkekler gazete veya işçi temsilci yollarını kullandıklarında iş bulma şansları artmaktadır. İstihdam sektörü ile ilgili olarak kamu sektöründeki işçilerin işsiz kalma olasılığı daha düşüktür. Bulgular, geçici işte çalışanlar ve kamu dışı sektörde çalışanların, diğer gruplara kıyasla işlerini kaybetme riski daha muhtemel olduğu yönündedir.

Taşçı (2008) Türkiye'de 2000 ve 2001 yılı iş arama yoğunluğunun belirleyicilerini araştırmıştır. Türkiye'deki işsiz bireylerin iş arama yoğunluğuna ilişkin hanehalkı ve işgücü piyasası özellikleri incelenmiştir. Bireysel özellikler, demografik özellikler ve işgücü piyasası özelliklerinin hepsinin işsiz bireylerin iş arama yoğunluğu üzerinde bir etkisi olması beklenmektedir. Mevcut çalışmada cinsiyet, yaş, evlilik, eğitim, işsizlik oranı, nüfus yoğunluğu, önceki işteki durum ve meslek gibi çeşitli özelliklerin iş arama yoğunluğu üzerindeki etkileri tahmin edilmektedir.

Taşçı (2008)'e göre, işsiz "uygun bir iş" bulma olasılığı şunlara bağlıdır: kişisel özellikler, biyografik, ekonomik ve motivasyon faktörleri dahil olmak üzere, işgücü piyasası koşulları, ülkedeki ekonomik durum ve coğrafi konum. Verilerden elde edilen genel gözlemler şöyledir. Ana iş arama yönteminin "kişisel olarak iş aramak" olması ve erkeklerin yaklaşık %92'si ve kadınların %84'ü bu yöntemi ilk seçenek olarak kullanarak iş aradıklarını belirtiyor. Ayrıca, cinsiyet farkından bağımsız olarak, işsizlerin yaklaşık %

70'inin birden fazla iş arama yöntemini kullandığını görüyoruz. Bu kişiler arasında, erkeklerin yaklaşık %94'ü ve kadınların yaklaşık %91'i ikinci iş arama yöntemi olarak “arkadaşlar ve akrabalar aracılığıyla” seçeneğini kullanmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında, kent sakinlerinin kırsalda yaşayanlara göre daha yoğun iş arama yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kentsel alanlar, yüksek işveren yoğunluğu ve daha düşük ulaşım maliyetleri nedeniyle kırsal alanlara göre daha düşük maliyetlere sahiptir. Böylelikle daha fazla alternatif iş olanağı ve daha iyi seçenekler hakkındaki bilgilere daha kolay erişim, kırsal alanlara göre kentsel alanlarda iş arama yoğunluğunu artırmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha az yoğun iş arama yaptıkları da görülmektedir. Dolayısıyla erkekler iş aramada kadınlara göre daha aktiftir. Evli kadın olmanın iş arama yoğunluğunu azalttığı görülmektedir. Eğitim seviyesindeki artışlar ise, iş arama yoğunluğunu artırıyor gibi görünmesine rağmen yaş ile iş arama yoğunluğu arasında ters U şeklinde bir ilişki vardır. İş arama yoğunluğu başlangıçta yaşın artmasıyla artar ve sonra azalır. Türkiye'nin en gelişmiş bölgelerinde, yani Marmara ve Ege'de yaşamak iş arama yoğunluğunu artırırken, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'nun en az gelişmiş bölgelerinde yaşamak iş arama yoğunluğunu azaltmaktadır. İşsizlik oranındaki artışlar iş arama yoğunluğunu artırır, ancak GSYİH seviyesindeki artışlar iş arama yoğunluğunu azaltır. Ayrıca, nüfus yoğunluğu ile iş arama yoğunluğu arasında ters U şeklinde bir ilişki vardır. İş arayan kişinin yaşadığı nüfus yoğunluğu değişkeni açısından, yoğunluk artışının başlangıçta arttığını, ardından iş arama yoğunluğunu düşürdüğü tespit edilmiştir. Dahası, daha gelişmiş bir ilde yaşamak, burada kişi başına düşen GSYİH ile o il için iş arama yoğunluğunu azaltıyor gibi görünmektedir.

Abdel-Mowla (2011) çalışmasında, 1998-2006 yılları arasında Mısır'daki işsiz kadınların iş arama eğilimini değerlendirmiştir. Veriler, Mısır'da işsiz erkeklerin iş aramada kadınlardan daha aktif olduğunu göstermektedir. 1998 yılında kadınların iş arama eğiliminin erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen, erkeklerin iş arama eğilimi 2006 yılında kadınların iş arama eğiliminden önemli ölçüde daha yüksektir. Erkeklerin iş arama eğilimi artma eğilimindeyken, kadınların arama eğiliminin aynı kaldığı tespit edilmiştir. Arama eğilimindeki cinsiyet farkının, kadınların Mısır işgücü piyasasındaki konumunu olumsuz etkilediği görülmektedir. Kadınların iş arama eğiliminin belirleyicileri incelendiğinde, kişisel özelliklerin, hanehalkı özelliklerinin ve işgücü piyasası koşullarının önemli bir etkisi ortaya çıkmaktadır. Yaş ile kadının iş arama eğilimi

arasında ters U şeklinde bir ilişki vardır. 15-39 yaş arası kadınlar, iş aramada gençlere göre daha aktiftir. Eğitim ve önceki iş deneyimi, kadınların iş aramasını olumlu etkilemektedir. Hane reisine olan bağımlılık oranı yüksek hanelerde yaşayan kadınların iş arama eğilimi daha yüksektir. Sadece hanehalkı üzerindeki ekonomik baskılar değil, aynı zamanda işsizlik baskıları da kadınların iş arama eğilimini etkilemektedir. İşgücü piyasasında daha yüksek işsizlik oranları, daha yüksek iş arama eğilimi ile sonuçlanır. Kadınlar iş bulmak için hâlâ esas olarak hükümete bağımlıdır. Bağımlılık oranı yüksek hanelerde yaşayan ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu bölgelerde yaşayan kadınların daha yüksek iş arama eğilimine sahip olduğu görülmektedir.

İş arama eğilimi hakkında gerek Türkiye'deki gerekse yurt dışındaki çalışmaların ortak noktası, bireysel özellikler, demografik özellikler ve işgücü piyasası özelliklerinin hepsinin işsiz bireylerin iş arama yoğunluğu üzerinde etkisinin olması yönündedir. Kent sakinlerinin kırsalda yaşayanlara göre daha yoğun iş arama yapma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere göre daha az yoğun iş arama yaptıkları da görülmektedir. Eğitim ve önceki iş deneyimi, kadınların iş aramasını olumlu etkilemektedir. Hane reisine olan bağımlılık oranı yüksek olan hanelerde yaşayan kadınların iş arama eğiliminin daha yüksek olduğu yönündedir.

4.2. ÇALIŞMA SAATLERİNE İLİŞKİN LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışma süresi, gelişen kültürlerin ve sosyal ilişkilerin yanı sıra geleneksel olarak tasarlanmış piyasa, teknolojik güçler ve makroekonomik güçler, sendikalar ve hükümet vb. kurumlardan oluşan karmaşık bir ağ içinde belirlenmektedir. Son yıllarda sanayileşmiş ülkeler başta olmak üzere çoğu ülkede çalışma sürelerinde büyük bir dönüşüm yaşandığı görülmektedir. Ekonomik, teknolojik ve kültürel etkilerin bir kombinasyonu ile tetiklenen çalışma süresi gitgide daha farklı ve değişken hale gelmektedir. Çalışma sürelerinde gerek ülkeler arasında ve ülke içinde endüstri, meslek, cinsiyet, ırk, aile türüne ve zaman dilimine göre önemli farklılıklar olduğu görülmektedir.

Hem normatif beklentiler hem de erkeklerin ve kadınların gerçek istihdam biçimleri, çalışma saatleri ile ilgili tercihlerinin ayrı ayrı tartışılmasını ve değerlendirilmesini gerektirir. Erkekler ortalama olarak daha uzun saatler çalıştığı için çalışma saatlerindeki değişiklik tercihleri kadınlara göre farklı bir anlam kazanmaktadır.

Bununla birlikte çalışma süresi tercihlerini etkileyen faktörlerin iki cinsiyet grubu için de oldukça farklı olabildiği görülmektedir (Stier & Lewin-Epstein, 2003, s. 312).

Çalışma sürelerinde cinsiyet farklılıklarına dair çalışmalara bakıldığında;

Coleman ve Pencavel (1993) çalışmalarında, 1940'tan 1980'e kadar erkek çalışanların çalışma saatlerinde meydana gelen değişiklikleri incelemişlerdir. Çalışma Saatlerinin gençler ve yaşlı erkekler için (özellikle siyah erkekler) azalmasına rağmen, çalışma yıllarının başlarında beyaz erkekler için çok az değiştiği görülmektedir. İyi eğitilmiş kişilerin çalışma saatlerinde yükselen bir eğilim, profesyonel ve yönetsel çalışanlar arasında daha uzun çalışma saatleri raporlarını göstermektedir. Yani, ortalama iyi eğitilmiş kadın işçi işgücü piyasasında daha fazla saat çalışma eğilimindeyken, ortalama olarak daha az eğitilmiş kadının daha az saat çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Rones, Ilg ve Gardner (1997), yıllık çalışma saatlerindeki artışı cinsiyetler bazında incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, erkeklerin, ortalama olarak çalışma haftalarında daha uzun süre çalıştığından dolayı yıl boyunca çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, 1970'lerin ortalarından bu yana, erkeklerin yıllık çalışma saatleri kadınlara göre çok daha az artmıştır. Çalışan kadınlar 1993 yılında 1976'ya göre ortalama %20 daha fazla çalışmış ve yıllık ortalama çalışma saatlerine 233 saat eklenmiştir. Ancak haftalık saat verilerinde de gösterildiği gibi, çalışan nüfusun yaş dağılımı bu dönemde önemli ölçüde değişmiştir. İş haftaları ise, 25 ila 54 yaş arası işçiler için en uzundur. Yarı zamanlı istihdamın, genç işçiler ve yaşlı işçiler arasında en yaygın olduğu ifade edilmektedir. Yaş dağılımındaki bu değişimler artma eğilimindedir. 1976 ile 1993 arasında, haftada tam olarak 40 saat çalıştıklarını bildiren tarım dışı ücret ve maaşlı işçilerin oranı azalırken, 49 saat veya daha fazla çalışanların payının artmış olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Hout ve Hanley (2003), orta yaşlı evli insanların ortalama gelirlerinin, genç, yaşlı veya evli olmayanlara göre daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum, ayrıcalıklı olan Amerikalıların ücretli işlere daha fazla dâhil olmasıyla, 1970'lerin ortalarından bu yana aile gelirlerindeki eşitsizliklerin artmasına da neden olmuştur. Evli çiftler arasında ortalama bir kişinin çalışma haftası 8 saat artarken, istihdam edilen kişinin 1975 ile 2001 yılları arasındaki çalışma haftasının 2,5 saat arttığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, yaş ve eğitimin ücretli çalışma süresinin ana etkileri olarak cinsiyet ve medeni durumun yerini aldığı görülmektedir.

Stier ve Lewin Epstein (2003), kadınların hanehalkı sorumlulukları ve çocuk bakımı için çalışma saatlerinde de bir azalmayı tercih etmelerinin beklenebilir olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadınlar, özellikle evli ise, maaşlarının bir kısmından daha kısa bir iş günü karşılığında vazgeçmede erkeklere göre daha istekli oldukları görülmüştür. Çünkü çoğu kadının kazancının, erkeklere kıyasla hane ekonomisine daha az katkı sağlamakta olduğu ifade edilmiştir. Genel bir sonuç olarak, kadınların işe ayırdıkları zaman açısından memnun olmadıkları görülmektedir. Erkeklerden daha fazla kadın, işgücü dışında ya da yarı zamanlı çalışmakta ve piyasaya katılımlarını artırmak istemektedir. Bununla birlikte, çalışanlar arasında kadınların çalışma saatlerini arttırmak için erkeklerden daha yüksek tercihleri olup olmadığı ise belli değildir. İşçilerin daha fazla kazanmak için iş yüklerini artırmak istedikleri ve işçilerin daha düşük kazanç pahasına bile çalışma saatlerinde bir azalmayı tercih ettikleri ülkeler, hemen hemen tüm erkeklerin ve kadınların daha yüksek gelirle birlikte daha uzun saatler çalışmayı tercih ettikleri komünizm sonrası ülkelerdir. Akdeniz ülkeleri arasında da benzer bir tablo görülebilir. Çalışmada sonuç olarak, çalışma saatlerindeki tercihlerin hem yapısal ve bireysel hem de ülke düzeyindeki özelliklerden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dolton (2017) çalışmasında, 2008'den itibaren yapılan Avrupa çalışma koşulları araştırmasında, 16 ila 70 yaş arasındaki kadın ve erkeklerin ne kadar saat çalışmak istedikleri araştırılmıştır. Bu çalışmanın 2015 yılı verilerine göre erkeklerin kariyerlerinin zirvesinde 41 saat yerine haftada 38 saat çalışmak istedikleri, kadınların ise, ebeveynlik aşamalarından önce, haftada yaklaşık 35 saat çalışmak istemekte iken çocuk olduktan ve aile sorumluluğu aldıktan sonra çalışmak istedikleri saatin yaklaşık 30 saate düştüğü görülmektedir. Ayrıca birçok ülkede, çalışma saatleri seçiminde, işçi özerkliğinin çok az olduğu veya hiç olmadığı yönünde ifadeler yer vermiştir. Eurofund kaynakları, Letonya, Macaristan, Slovakya, Yunanistan, Bulgaristan, Romanya, Portekiz ve Girit'te, insanların %80'inden fazlasının şirketlerin işlerdeki çalışma süresini belirlediğini ve değişiklik yapma olasılığının çok az olduğunu veya hiç olmadığını söylemektedir. 2008'den itibaren yapılan bu çalışma, 16 ila 70 yaşları arasındaki kadınların ve erkeklerin ne kadar saat çalışmak istedikleri hakkında da bilgiler sunmaktadır. Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması 2015'te erkeklerin kariyerlerinin zirvesinde 41 saat yerine haftada 38 saat çalışmak istedikleri, kadınların ise, ebeveynlik aşamalarından önce, haftada yaklaşık 35

saat çalışmak istemekte iken çocuk olduktan ve aile sorumluluğu aldıktan sonra çalışmak istedikleri saatin yaklaşık 30 saate düştüğü görülmektedir.

Beckmannshagen ve Schroeder (2020) araştırmalarında, çalışanlar tarafından istenilen çalışma saatlerinin yaş arttıkça azaldığı, bu değerlerin kadın çalışanlar, çocuklu çalışanlar ve özellikle çocuklu kadın çalışanlar için daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer hanehalkı üyelerinin bakımını yapması gereken kadın çalışanlar, ihtiyaç duyulduğunda daha az çalışmak istemektedir. Erkek çalışanlar ise, evli olmaları durumunda, özellikle eşleri çalışıyorsa, daha fazla çalışmak isterken, kadın çalışanlar için tam tersi geçerlidir. Ayrıca, eşler tarafından tercih edilen çalışma saatlerinin, diğer eşin kazancı ile azaldığı ve bu azalma miktarının kadın çalışanlar için daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Sanayi devrimi sonrasındaki teknolojik gelişmeler ve artan refah düzeyi sayesinde çalışma sürelerinin giderek kısaldığı varsayılmaktadır. Çalışma haftası süresini kısaltma ve standartlaştırma çabaları, 20. yy'ın ilk yarısında işgücü piyasası sorunlarının ön saflarında yer almıştır. Bu durum, 1938 Adil Çalışma Standartları Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle sonuçlanmıştır. Uzun ve zorlu tartışmalardan sonra, Adil Çalışma Standartları Kanunu ile çalışma haftası en fazla 44 saatle sınırlandırılmıştır (Rones vd., 1997, s. 3). Ekonomik durgunluk dönemlerinde, çalışanların çalışma saatlerinin azaltarak işsizliğin azaltılması için çağrılar yapılmaktadır. Çalışma saatlerindeki değişikliklerin, etkili işgücü girdisinde aynı değişiklikleri gerektirmediği kabul edilmektedir. Çünkü bireyler daha kısa saatlerde daha fazla etkinlikle çalışma eğilimindedir. Ekonomistler büyüme araştırmalarında daha az saat çalışan işçilerin bu saatlerde daha üretken olduklarını tespit ederek, böylece saat başına çıktıdaki kazanımların kısmen daha kısa bir çalışma haftasını dengelediği varsayılmıştır (Pencavel, 2015). Son yıllarda İşgücü piyasalarının kurumsal düzenlemesinin daha esnek hale geldiği görülmektedir. Sendikaların gücü azalırken (Fitzenberger vd., 2011), yarı zamanlı çalışma ve tipik olmayan istihdam türleri daha yaygın hale gelmiştir (Beckmannshagen & Schroeder, 2020).

Çalışma süresinde kısalma, esnek çalışma ve yarı zamanlı çalışmaya dair incelemeler ise şöyledir;

Bell ve Freeman (2001), yarı zamanlı çalışmayı, işi ve aileyi birlikte idare etmek için giderek yaygınlaşan bir strateji olarak görmüşlerdir. Yapmış oldukları çalışmanın sonucu, yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre daha yüksek iş-yaşam

dengesi memnuniyetine sahip olduğunu göstermektedir. Yarı zamanlı çalışanların, kariyerlerinde ilerlemekten çok farklı faktörlerle motive olma olasılığı daha yüksektir. Örneğin, çocuk bakımı veya diğer sorumluluklar nedeniyle yarı zamanlı çalışmanın önemli olduğuna değinilmiştir.

Tijdens (2002) çalışmasında, Avrupa Birliği'ndeki ülkelerde kadınların yarı zamanlı istihdamının niteliği nedir? sorusuna cevap aramıştır. Ayrıca çalışmada yarı zamanlı istihdamı belirleyen dört rejim incelenmiştir. Bulgular, cinsiyet rolleri rejiminin Avrupa Birliği'nde yarı zamanlı istihdamın en iyi öngörücüsü olduğunu göstermektedir. Bu rejim içinde, ikinci bir işçi olmanın, ev işlerinden veya evde çocuk sahibi olmaktan daha fazla, ülkede daha büyük bir etkiye sahip olduğu ve önemli olduğu gösterilmiştir. Duyarlı firma rejimi, yarı zamanlı istihdamın kadınların hâkim olduğu işyerlerinde kümelenmesi bakımından ikinci en iyi belirleyicisi olup cinsiyete göre ayırım, yarı zamanlı çalışma oranı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Üçüncü en iyi belirleyici, optimum personel rejimidir. Son olarak, ikincil işgücü piyasası rejimi, düşük ücretli ve yüksek cirolu işlerin bir kümelenmesini varsayar. Yarı zamanlı çalışma taleplerinin bir sonucu olarak kadınların marjinalize edilip edilmediği sorusu söz konusu olduğunda, bu çalışma yarı zamanlı çalışanların sözleşmeler ve düşük iş kullanım süresi söz konusu olduğunda tam zamanlı çalışanlara göre daha az sağlık ve güvenlik riski yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, çeşitli nedenlerden dolayı, Avrupa ülkelerindeki kadınların yarı zamanlı çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

McMenamin (2007), vardiyalı çalışma ve esnek çalışma sistemlerine vurgu yapmıştır. Amerikalı bir çalışan için geleneksel çalışma programının, pazartesten cumaya kadar sabah 9 ile akşam 5 arası olduğu yönündedir. Ücretli ve maaşlı çalışanların yaklaşık üçte biri birincil işlerinde esnek programlarda çalışmaktalar, yani başlangıç ve bitiş saatlerini değiştirebilirler. Yaklaşık beşte biri birincil işlerinde normal gündüz vardiyası dışında bir vardiyada çalışmakta olduğu ve biraz daha küçük bir oranın ise cumartesi günü, pazar günü veya her iki günde de çalıştığı görülmektedir. Alternatif vardiyaların ve esnek çalışma programlarının kullanımı, genellikle işçilerin tercihlerinden ziyade endüstrinin taleplerine göre belirlenmektedir. Ancak, programla ilgili hususlarda ve birçok işçinin kariyer planlama ve işgücü piyasası kararlarındaki faktörlerde esneklik etkilidir. Esnek çalışma ile ilgili analiz sonuçlarına bakıldığında, rekabetçi bir işgücü piyasasında şirketler şirkette hem moral hem de sadakati artırmak için, işçilerine esnek

programların sağladığı görülmektedir. Vardiyalı çalışma ile ilgili analiz sonuçlarına bakıldığında ise, alternatif vardiyalarda çalışan insanlar okula devam, çocuk bakımını sağlamak veya diğer nedenlerden ötürü bunu uyum sağlamak için yaptığı görülmektedir. Diğerleri ise dönüşümlü çalışmayı seçmektedir, çünkü işverenlerin vardiya şeklinde ödül olarak daha yüksek kazanç sunmakta oldukları görülmektedir.

Wooden, Warren ve Drago (2009), iş ve yaşam memnuniyeti düzeylerine katkıda bulunmada, gerçekte çalışılan saatler ile çalışma süresi tercihleri arasındaki uyumsuzlukların oynadığı rolü belirlemek için Avustralya ulusal temsili panel anket verilerini kullanmışlardır. Çalışma saatlerinin ve çalışma süresi uyumsuzluğunun ölçülmesi için katılımcılara, her hafta çalıştığınız saat sayısını seçebilseydiniz ve bunun gelirinizi nasıl etkileyeceğini hesaba katabilseydiniz, şu anda yaptığınızdan daha az saat mi, şu anda yaptığınızla yaklaşık aynı saatler mi, yoksa şu an yaptığınızdan daha fazla saat mi çalışmayı tercih ederiniz sorusu yönlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında yaşam doyumu puanlarında verilen mesaj, çalışılan saat sayısı tercihlerle tutarlı olduğunda, ne kendi kendine bildirilen iş tatmini ne de kendi kendine bildirilen yaşam doyumu puanlarının çalışılan olağan saat sayısına göre çok fazla değişmediğidir. Analizde bildirilen sonuçlar, Burnette'nin (1997) önceki çalışmalardan elde ettiği, ne uzun ne de kısa çalışma saatlerinin kendiliğinden düşük seviyelerde iş veya yaşam memnuniyeti ile ilişkili olmadığı sonucuna tam olarak uymaktadır. İş yaşam memnuniyeti ile çalışma saatleri arasındaki ilişki mutlak saat sayısından ziyade çalışma saatlerindeki uyumsuzluktan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Karamanis ve Hyz (2016), esnekliği dış esneklik, iç esneklik ve fonksiyonel esneklik olarak tanımlamışlardır. Dış esneklik, işe almada yönetsel takdir yetkisindeki esnekliği ifade eder. Bu terim genellikle bir işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak için işe alınan mevsimlik personeli tanımlar. İç esneklik ise, bir işletmenin organizasyonu gibi iç ortamı düzenleyen çalışma koşullarını ifade eder. İç esneklik, esas olarak çalışma süresi ve ücretlerle ilgili düzenlemelerle bağlantılıdır. Özellikle çalışma süresi esnekliği ve çalışma süresi düzenlemelerini içerir. Fonksiyonel esneklik ise, bir işverenin, işin ihtiyaçlarına göre çalışanları şirket içindeki farklı faaliyetlere ve görevlere transfer etme kabiliyetini ifade eder. Çalışanların esneklik görevlerini değiştirmesine izin vermek için katı iş şartnamelerinin kaldırılmasını içermektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında ise, sonuçlara bakıldığında esnek çalışma politikasının, istihdam ve işsizlik arasında hiçbir

ilişki göstermediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak, sadece esnek çalışmanın durgunluk sırasındaki işsizlik sorununa yeterli bir çözüm olarak görünmediği ve iş yaratmak ve sürdürmek için daha fazla önlem alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dolton (2017), araştırmasında çalışma saatlerinin geçmiş, şimdi ve gelecekteki durumunu değerlendirmiştir. Dolton'a göre standart mikro ekonomik emek arzı teorisi, işçilerin faydalarını ve boş zamanlarını maksimize etmeye çalıştıklarını göstermektedir. Gerçekte, çoğu işçi sadece işverenleri tarafından önerilen tam zamanlı saatlerde çalıştırabilir. Bununla birlikte, çalışanların yarı zamanlı ya da esnek zamanlı çalışmalarına giderek daha fazla izin verilmektedir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında Dünya genelinde çalışma saatlerinin düştüğü, ancak önemli değişikliklerin olduğu yönündedir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi hususlarında çalışma saatlerini azaltmak için sürekli bir baskı vardır. Çoğu ülkede çalışma saatleri son 50-100 yıldır düşmektedir. Bu eğilimin, değişen talep ve koşullar, emek-boş zaman değişimleri yerine tercihlerdeki değişimler, aktif baskı, işçi sendikaları, işyeri verimliliğini artıran teknolojik gelişmeler, maksimum çalışma saatleri mevzuatı getiren hükümetler ve kadın ve erkeklerin çalışma düzeninde demografik değişiklikler gibi sayısız potansiyel itici gücü olduğu yönünde ifadeler yer almaktadır.

Dünya genelinde farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda çalışma saatlerinde genel olarak düşme eğilimi olduğu ama bazı bölgelerde önemli değişiklikler gözlemlendiği rapor edilmektedir. Bazı ülkelerde, insanlar diğer ülkelere göre yılda ortalama %70 daha fazla çalışmaktadır. Bu farklılıkların çoğu, yarı zamanlı çalışmanın yaygınlığı ve kadın işgücü piyasasına katılım örüntülerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Dolton, 2017). Örneğin, kadınlar erkeklerden daha az saat çalışma eğiliminde olup ücretler açısından daha fazla saat esnekliğine sahiptir. Bu nedenle gözlemlenen değişikliklerin bazıları, kadınların son on yılda işgücü piyasasına katılımının artmasından kaynaklanabilir (Checchi, Garcia-Penalosa & Vivian, 2018).

Başka bir çalışmada ise, yarı zamanlı çalışmada cinsiyete dayalı önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Yarı zamanlı bir işteki kadınların memnuniyet düzeylerinin benzer bir durumdaki erkeklerden daha yüksek olduğu, buna karşın tam zamanlı işlerde çalışan erkeklerin tam zamanlı çalışan kadınlardan daha yüksek iş-yaşam dengesi memnuniyetine sahip oldukları tespit edilmiştir. Yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışmada toplumsal bağlam da önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, cinsiyet eşitliğinin daha

dengeli sağlandığı ülkelerde, yarı zamanlı çalışma, iş-yaşam dengesi açısından daha fazla memnuniyet sağlamaktadır. Bu nedenle, destekleyici bir cinsiyet ortamı ve kurumsal destek sağlandığında, çalışma saatlerinin ılımlı bir şekilde azaltılması çalışanlar için de tercih edilebilir. Bu durum, iş-yaşam dengesinde memnuniyet düzeyinin belirgin bir şekilde artmasını sağlayabilir (Beham, Drobnič, Präg, Baierl & Eckner, 2019).

Son yıllarda çalışma süresini kısaltma yönündeki çabaların olmasına rağmen, bazı çalışmaların çalışma süresinde uzun süreleri çalışmanın önemine değinmekte olduğu görölmektedir (Gerstel & Clawson, 2015). Bu gibi çalışmalarda, nispeten düşük standartta bir yaşamın veya kişi başına düşen GSMH'nin düşük olmasının, yüksek işsizlik oranlarının ve düşük hizmetten çıkarma düzeylerinin uzun çalışma saatleri talebini artıracığı beklentisidir. Bu nedenle, çalışma saatleri tercihin, yaşam boyunca değışebilir olduğu ve ülkelerde ortalama olarak farklılık göstereceğı görölebilmektedir (Stier & Lewin-Epstein, 2003, s. 307).

Rones vd. (1997) çalışmalarında, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki çalışma saatlerindeki eğilimleri araştırmıştır. 1985-93 döneminde uzun çalışma haftası yaygınlığının mesleğe göre önemli ölçüde değışmekte olduğu gözlemlenmiştir. Bu tür programlar daha çok, idari, profesyonel, satış ve ulaştırma mesleklerinde yoğunlaşmıştır. Bununla birlikte tüm meslekler arasında tutarlı olmadığı da görölmektedir. Haftada en az 49 saat çalışan tarım dışı serbest çalışanların oranı 1976 ile 1993 arasında düşmesine rağmen, tarım dışı ücretli ve maaşlı çalışanlarınkinin neredeyse iki katı olduğu tespit edilmiştir. Serbest meslek sahiplerinin çoğunu oluşturan erkeklerin eğiliminden farklı olarak, daha uzun çalışma haftalarında çalışan serbest meslek sahibi kadınların oranı 1970'lerin ortalarından bu yana artarken haftada 1 ila 34 saat çalışan payın azalmış olduğu tespit edilmiştir.

Figart ve Golden (1998) çalışmalarında, sabit ve değışken işgücü maliyetlerinin oranı arttıkça, işverenlerin daha uzun ortalama çalışma saatlerini tercih etmekte olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin, ABD'deki özel sağlık sigortası primleri, genel maaş bordrosu boyutundan ziyade çalışan sayısına eklendiğinden, bu tür maliyetlerdeki herhangi bir artış, işverenleri yeni çalışanları işe almak yerine çalışılan saatleri uzatmaya, iş paylaşımını uygulamak yerine işçileri işten çıkarmaya daha da teşvik edebileceğini söylemektedirler. Birçok işin becerilerinin yükseltilmesi nedeniyle artan işe alma ve eğitim maliyetleri, mevcut çalışanlardan talep edilen saatler üzerinde benzer bir etkiye

sahip olabilir. Böylece, bir yandan işverenler, saat dağılımının üst ucunda daha fazla saat talep etmekte iken, alt uçta çalışanlara sağlanan sosyal hakları ödemekten kaçınmak için firmaların daha kısa süreli ve yarı zamanlı işler sunduğu tespit edilmiştir.

Uzun çalışma saatleri ile ilgili yapılan araştırmalar haftalık ve günlük uzun çalışma saatlerinin mutlaka yüksek çıktı vermediği yönündedir. Uzun çalışma süreleri varlığında, işyerindeki çalışanlar uzun süre yorgunluk veya stres yaşamaktadırlar. Bu durum sadece üretkenliğini azaltmakla kalmayıp aynı zamanda işverene maliyet getiren hata, kaza ve hastalık olasılığını da artırmaktadır (Pencavel, 2015). Uzun çalışma saatlerinin, maksimum haftalık saatlerin ayarlanmasını önlediği gibi sağlığı da yıpratmakta olduğu görülmektedir.

Sparks, Cooper, Fried ve Shirom (1997), fazla çalışmanın zararlı etkilerini ele almıştır. Fazla çalışmanın, evlilik, ebeveynlik, bakıcılık, toplum ve yurttaşlık işleri için gerekli zamana müdahale ederek hanehalkında cinsiyet eşitliğini engellemekte olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışan başına saat talebi stratejik tercihlere ve yöneticilerin dönemlerine bağlıdır. Çünkü saatlerin uzatılması kısa vadede rekabet gücünü artırabilir, ancak uzun vadede sürdürülemez olabilir ve hatta verimsiz olabilir. Aşırı çalışma saatlerinin, stres, hastalık ve sağlıksız yaşam tarzlarını teşvik ederek fiziksel sağlık, zihinsel sağlık ve refah düzeyleri üzerinde kanıtlanabilir etkileri mevcuttur. Daha uzun saatler çalışmanın, ortalama emeğin üretkenliğini engelleyebileceği ve dolayısıyla rekabet edebilirlik, istihdam yaratma ve işçilerin kendi beşeri sermayelerine yatırımlarını sınırlama ve gelir dağılımında daha da kutuplaştırmaya yol açabileceğine vurgu yapmışlardır.

Çalışma saatlerinin makroekonomideki rolüne bakıldığında ise, daha uzun çalışma saatlerinin, gelir getirmeyen zamanın en az bir bileşeni pahasına gelmiş olduğudur. Spesifik olarak, daha az dinlenme süresiyle daha uzun çalışma saatleri işçinin saat başına üretimini azaltır ve böylece toplam arzı baskılar. Ayrıca, tüketime dayalı boş zaman etkinlikleri için süreyi sınırlandırarak toplam talebi azaltacağı görüşünü savunmaktadırlar. Çalışmada vurgulanan diğer bir konu ise çalışma zamanının işçiler arasında kesinlikle yanlış dağıtılmış olduğudur (Figart & Golden, 1998).

Pencavel (2015), çalışma saatlerinin verimliliği hakkında araştırmada bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, haftalık uzun saatler ve uzun günlük çalışma saatlerinin mutlaka yüksek çıktı vermediği görülmektedir. İşyerinde uzun süre

çalışanlar, yorgunluk veya stres yaşarlar. Bu durum sadece üretkenliğini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda işverene maliyet getiren hata, kaza ve hastalık olasılığını da artırmaktadır. Sabit istihdam maliyetlerinin aksine, iş stresi ile ilgili bu endişeler, firmayı çalışanların çalışma saatlerini uzatmaya değil, kısaltmaya yöneltir. Uzun saatler belirli işleri simgelemekte iken bazı araştırmalarda bu mesleklerde uzun saatlerin istenmeyen sonuçlarını belgelediği görülmektedir. Hastane personeli hemşireleri üzerinde yapılan çalışmada, 12 saatten uzun vardiyalar ve 40 saatten uzun çalışma haftaları, hasta güvenliği ile ilgili soruları gündeme getiren ve önemli ölçüde artan hata olasılıkları ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, tıbbi stajyerlerin uzun vardiyalı çalışmalarında motorlu taşıt kazalarına karışmalarının önemli ölçüde daha muhtemel olduğu, ayrıca havayolu pilotları, polis memurları, kamyon şoförleri ve askerler hakkında da benzer haberler yapıldığı bilgisi hâkim olmuştur.

Dinh vd. (2017), cinsiyete dayalı çalışma sürelerini incelediğinde, benzer iş deneyimi ve yaşlardaki erkeklerin kadınlara göre daha uzun süre çalıştığı ve daha yüksek ücretler kazandığı ve daha güvenli çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların ise ev işleri ve bakım için daha fazla zaman ayırdığı, mali sıkıntılarla karşılaştığı ve daha fazla zihinsel sorunlar yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma saatinde eşik değerler (39 saat) aşıldığında zihinsel sağlığın zayıfladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde, kazanç eşitsizliği ve çalışma sürelerine dair çalışmalarda görülmektedir. Kazanç eşitsizliği düzeyinin, ortalama çalışma saatleri yüksek olduğunda daha fazla olacağından hareketle, ücret eşitsizliğindeki artışın yıllar boyunca çalışılan saatlerde bir artışa yol açtığı da öne sürülmektedir (Bell & Freeman 2001; Bowles & Park, 2005).

Ücret eşitsizliği ile ilgili Türkiye’de ve dünyada yapılan çalışmalar şöyledir;

Bell ve Freeman (2001), 1985-1995 yılları arasında ABD ve Almanya’da çalışma saatlerindeki farklılıkların kazanç eşitsizliğine etkilerini tespit etmişlerdir. Ülkeler arasındaki kazanç eşitsizliğindeki farklılıklarının ileriye dönük işgücü arzı tepkileri açısından, Amerikalıların Almanlara kıyasla daha fazla saatlerle çalıştığı ifade edilmektedir. Çalışmadaki bulgulara bakıldığında, saatlik ücretlerinde daha fazla eşitsizliğe sahip mesleklerdeki kişilerin, daha az eşitsizliğe sahip mesleklerdeki çalışanlara göre uzun saatler çalışma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Her iki ülke için, çalışılan saatteki değişim, saatlik ücretlerdeki

değişimden daha azdır. Erkek işçiler arasında, çalışma saatleri ABD'de Almanya'dakinden daha fazla değişmekte iken tüm işçiler arasında çalışma saatleri Almanya'da daha fazla değişiklik göstermektedir. Meslekler arasında ise, daha fazla ücret eşitsizliğinin, ABD'deki ve Almanya'daki yarı zamanlı çalışanlar dışında tümü için daha fazla çalışılan saat ile ilişkili olduğunu belgelemiştir. Ayrıca, daha uzun çalışılan saatlerin gelecekteki kazançları artırdığını ve terfi olasılığını artırdığı da ifade edilmektedir. Bu sonuçların her ikisi de, daha fazla eşitsizliğin çalışılan ek saatler ürettiği argümanı ile tutarlı olduğu görülmektedir.

Hout ve Hanley (2003), düşük ücretli çalışanlar istedikleri kadar çalışamazlarsa, gelir durumlarındaki bozulma, yetersiz istihdam ve dolayısıyla fayda kaybı ile ilişkilendirilecektir. Genel bir bulgu olarak saat eşitsizliğinin ABD dışında önemli bir güç olduğunu tespit edilmiştir. Saatlerin ücretlere göre esnekliği Avrupa ekonomilerinde de önemli bir rol oynamıştır. Bu esneklik eskiden negatifti ve bu nedenle daha düşük saatlik ücretlere sahip olanlar, daha uzun saatler çalıştıkça eşitsizliği azaltma eğilimindeydi. Ancak son yıllarda bu esnekliğin artarak, sıfır veya pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Bowles ve Park (2005) tarafından, zenginleri taklit etme arzusunun yani Veblen etkisinin, bireylerin emekleri ve eğlenceleri arasında zaman tahsisini nasıl etkilediğini, sonuç olarak daha uzun çalışma saatlerine neden olan daha büyük eşitsizliği araştırmışlardır. 1963-1998 döneminde on ülkede çalışma saatlerine ilişkin veriler, daha büyük eşitsizliğin aslında daha uzun çalışma saatleriyle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu sonuç, sosyal karşılaştırmaların daha zengin bir referans grubuna göre yukarı yönlü olduğu hipotezi ile tutarlıdır. Sosyal karşılaştırmaların aşağı yönlü olduğu, insanların tüketim tercihleri ve iş tercihlerinin kendilerini daha zayıf bir referans grubundan uzaklaştırma arzusunu yansıtan alternatif hipoteziyle tutarsızdır. Artan eşitsizliğin insanları daha uzun saatler çalışmaya teşvik ettiği görülmekte olup aynı zamanda altında yatan nedenin zenginlerin tüketiminin daha kötü durumda olanların davranışları üzerindeki Veblen etkisi olduğuna dair kanıt sunulmuştur.

Sila (2012) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, 1979-2008 yılları arasında ABD işgücü piyasalarından alınan verilere göre artan ücret eşitsizliğinin ortalama çalışma saatlerini azaltmakta olduğu tespit edilmiştir. Temel teori ücret eşitsizliğinde artışın, ortalama ücretler sabit iken, ortalama çalışma saatlerini düşürmesidir. Ücretlerdeki farklılık arttığında, ortalama ücreti sabit tutarak, yüksek ücretli işçilere daha fazla ödeme

yapılırken, düşük ücretli işçilere daha az ödeme yapılmaktadır. Genel olarak sonuçlar, ortalama ücret, işsizlik oranı ve ortalama yaş kontrol edildikten sonra, daha yüksek eşitsizliğin çalışma saatleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu fikrini desteklemektedir.

Biewen ve Plötze (2019), 2001-2010 yılları arasında Almanya’da, kadın ve erkek kazanç eşitsizliğindeki artışta çalışma saatlerindeki değişikliklerin rolünü varyans ayrıştırması ve Blinder-Oaxaca ayrıştırma yöntemi ile incelemişlerdir. Sonuçlara bakıldığında, kadınlar için aylık kazançların dağılımında daha belirgin değişiklikler gözlemlenmiştir. Kadınlar kazançların dağılımında erkeklere göre daha fazla eşitsizliklerle karşılaşmaktadırlar. Ayrıca, kadınlar için çalışma saatlerinin erkeklerden daha güçlü bir kutuplaşması olmuştur. Çalışma saatlerindeki artan eşitsizlik, çalışma saatleri dağılımının alt ucunda daha belirgin hale gelmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, erkeklerin kazanç eşitsizliğindeki artışın %10 ila %30'u ile kadınların kazanç eşitsizliğindeki artışın %37 ila %47'si çalışma saatlerindeki değişikliklerle açıklanabilir. Eşitsizlikteki artışın büyük bir kısmının, kişi ve firma özelliklerinin bileşimindeki değişiklikler ile açıklanabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, erkekler ve kadınlar için ortalama vardiya çalışma sürelerinde düşüş meydana gelmesine rağmen bu düşüşün karakteristik bir durumla açıklanamayacağı ve çalışma saatlerindeki düşüşün kadınlarda daha belirgin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer bir çalışma ise, çalışma saatlerdeki eşitsizliğe değinerek, kazanç dağılımının sadece saatlik ücretlerin dağılımına değil, aynı zamanda çalışılan saatlerdeki eşitsizliğe ve ikisi arasındaki korelasyona da bağlı olduğunu savunmaktadır. ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya için çalışma saatlerindeki eşitsizliğin kapsamını ve bunun kazançların dağılımı üzerindeki etkisine bakıldığında Fransa ve ABD’de çalışılan saatlerin kazanç eşitsizliğine katkısının ılımlı olmasına rağmen, Almanya ve Birleşik Krallıkta çalışma saatlerindeki eşitsizliğin, gelir eşitsizliğinin %30 ile %40'ını açıkladığını göstermektedir. Veriler, çalışılan saat ve ücretlerin kovaryansında belirgin bir değişiklik göstermektedir. Bu korelasyon 1990'larda negatif iken 2012’de pozitif veya nötr gibi görünmektedir. Bu nedenle son yıllarda çalışma saatlerinin kazanç dağılımına olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Fransa’da, korelasyon katsayısının artması ile kazanç eşitsizliğinin süregelmeye, saatlik ücretlerin ve dağılımın düşmesinin bir

sonucudur. Almanya'da, bu korelasyondaki keskin artış, artan kazanç eşitsizliğinin arkasındaki temel neden olarak görülmektedir (Checchi vd. , 2018).

Gerold ve Stein (2018), 2006-2014 yılları arasında Almanya'da çalışma saatlerindeki eşitsizlikler ile genel kazanç eşitsizliği arasındaki ilişkiyi ve toplu pazarlık kapsamındaki azalmanın rolünü incelemişlerdir. Hipotez, azalan sendika gücünün saat dağılımı üzerinde benzer etkilere sahip olduğudur. Bu varsayım, emek arzının yoğun ve kapsamlı marjları kavramına dayanmaktadır. Güçlü sendikaların yoğun marj nedeniyle işverenlerin, çalışanlarının çalışma saatlerini taleplerine göre ayarlamalarını engellemesi beklenmektedir. Azalan sendika gücü ile saat eşitsizliği arasındaki bağlantıyı analiz etmek için, cinsiyet ve toplu sözleşme kapsamına göre kazanç eşitsizliğinin bir ayrışma analizi sunulmuştur. Bu çalışma, genel kazanç eşitsizliğinin belirlenmesinde saat eşitsizliklerinin rolünü analiz etmektedir. Ücret eşitsizliği ile açıklanabilecek kazanç eşitsizliğinin payının %50'den %42'ye düşmüş olduğu görülmektedir. Cinsiyet ve toplu pazarlık kapsamına dayalı olarak kazanç eşitsizliğinin ayrıştırılması, eşitsizliklerin kadınlar için daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, sendika varlığının sadece önceki araştırmalarda gösterildiği gibi ücret eşitsizliğini sıkıştırabileceğini değil, aynı zamanda saat eşitsizliğini de azaltabileceğini göstermektedir.

Mercan (2019), Türkiye'de 2004-2017 arası kadınların çalışma saatlerine ilişkin incelemede bulunmuştur. Analizde, çalışma saatleri değişkeni, "Ana işinizde genellikle haftada kaç saat çalışıyorsunuz?" anket sorusuna verilen yanıtlara dayanmaktadır. Analiz bulgularına bakıldığında, Türkiye'de eşleri gelir dağılımının ortasında olan eşlerin en uzun saatler çalıştığını göstermektedir. Ayrıca, her yıl kocasından daha fazla kazanan eşlerin yüzdesinde sürekli bir düşüş olduğu görülmektedir. 2009'dan önce bu oran %21 civarındaydı, bu da çalışan kadınların neredeyse %80'inin kocalarından daha az kazandığı anlamına gelmektedir. Daha sonra 2010'larda bu oranın %18'e düştüğü görülmüştür. Çalışmada, eşlerinden daha fazla saat çalışan kadınların yüzdesi eş zamanlı olarak tahmin edilmiştir. Bu eğilim, kocalarından daha fazla kazanan eşlerin yüzdesindeki eğilimin tam tersi olduğu görülmektedir. Örneğin 2004 yılında, eşlerin yalnızca %11,4'ünün kocalarından daha fazla saat çalıştığı, 2016 yılında ise bu oranın %14,2'ye ulaştığı tespit edilmiştir. Diğer bir bulgu ise, daha yüksek gelire sahip erkeklerin daha yüksek kazançlı eşlere sahip olma eğiliminde olduğunu ve daha düşük gelirli erkeklerin ise daha düşük gelirli eşlere sahip olma eğiliminde olduğunu güçlü bir şekilde göstermektedir. Sonuçlar,

kocalarının geliri arttıkça eşlerin daha az çalışma eğiliminde olduğunu kuvvetle göstermektedir. Genel olarak Türkiye'de eşlerin gelirleri ve eşlerinin çalışma saatleri arasında olumsuz bir ilişki olduğu öne sürülmektedir.

Beckmannshagen ve Schroeder (2020), 1990'ların başından bu yana Almanya'da artan kazanç eşitsizliklerinin ana itici gücünün, ücretlerdeki değişikliklerin değil, çalışma saatlerindeki değişiklik ve uyumsuzluk olduğunu söylemektedir. Ampirik inceleme çoğunlukla 1990'ların ikinci yarısında ve 2000'lerin başında, kazanç eşitsizliğinde önemli bir artış olduğunu göstermektedir. Son yıllarda ise, kazanç eşitsizliğinin yüksek bir seviyede sabitlendiği görülmektedir. Kazançların artan dağılımına önemli ölçüde katkıda bulunan ücret dağılımının en altındaki çalışma saatlerinin belirgin şekilde azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kazanç eşitsizliğindeki artışın, farklı ücretlerin değil, çalışma saatlerindeki değişiklikler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma saatleri, istenen çalışma saatleri ve çalışma saatleri uyumsuzluklarının dağılımları zamanla değişmektedir. İstenilen çalışma saatleri yaş arttıkça azalmaktadır. Kadın çalışanlar ve çocuklu çalışanlar için özellikle de çocuklu kadın çalışanlar için daha düşük çalışma saatlerine ulaşılmıştır. Kadın çalışanlar, diğer hanehalkı üyeleri için bakıma ihtiyaç duyulduğunda daha az çalışmak isterken, erkek çalışanlar, özellikle eşleri çalışıyorsa, hanede bir eşin varlığında daha fazla çalışmak isterken, kadın çalışanlar için tam tersi geçerlidir. Son olarak, istenen çalışma saatlerinin partnerin kazancı ile azalmakta olduğu ve bu azalmanın kadın çalışanlar için daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, 1993 ile 2017 yılları arasında kazanç eşitsizliğindeki artışın % 40'ı, saat uyumsuzluklarındaki artışa bağlanabilir.

Literatür incelendiğinde, çalışma saatlerinin ülke ekonomileri ve cinsiyetler arasında önemli ve büyüyen farklılıkları da olduğu görülmektedir. Çalışma saatlerinin belirlenmesinde, hem sosyal normların hem de işgücü piyasası kurumlarının önemi, bireyler üzerinden ortalama çalışma saatlerini incelemenin aydınlatıcı olabileceğini düşündürmektedir.

4.3. CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ

Cinsiyet ayrımı, neredeyse dünyanın her ülkesinde değişmeden kalan bir durumdur. Ülkeler cinsiyet normlarına ve kadınların ve erkeklerin eğitim ve işgücü

piyasasındaki göreceli konumuna göre farklılık göstermektedir (BM, 2015; Fahlén, 2014).

Kadınlar ve erkekler için seçilen uygun roller ile toplumsal inanç ve normlar erkeklerin ve kadınların istihdam seçeneklerini ve şeklini etkilemektedir (Lyness & Judiesch 2014; Pfau-Effinger, 2012). Daha fazla cinsiyet eşitliği olan ülkelerde, geleneksel cinsiyet rolleri daha az vurgulanmakta ve hem erkekler hem de kadınlar eşit şekilde iş ve aile rollerine katılmaya teşvik edilmektedir. Cinsiyet eşitliğinin düşük olduğu ülkelerde ise, geleneksel olarak eve ekmek getiren erkek ve kadın bakıcı sosyal modeli hâkimdir (Beham vd., 2019, s. 384). Kadınları aile içindeki ev işlerine yönlendiren, erkekleri ise ailedeki işlerin başına getiren uygulamalar, toplumlarda cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır (Yenilmez, 2019, s.41).

Bununla birlikte, kadınların statüsünde bölgesel ve yerel farklılıklar da olabilir. Çoğu geleneksel toplumda kadınlar para alamamakta veya parasal işlemler yapamamaktadır. Bu tür toplumlarda kadınların istihdamı kabul edilemez görülmekte ve evlilik, boşanma ve çocukların kaderi gibi aile meselelerinin yanı sıra tüm bu konularda karar veren bir erkek koruyucunun izni olmadan hareket edememektedir. Ayrıca, kamu meselelerine ilişkin kararlarda yer alma hakkı, sadece erkeklere has olarak görülmektedir (Boserup, 1989, s. 166). Kadınlara karşı işveren ayrımcılığının olmadığı durumlarda bile, ücret ve istihdamdaki cinsiyet farkları işçi özelliklerindeki cinsiyet farklılıklarından kaynaklanabilir. Son araştırmalar, erkekler ve kadınlar eşit bilişsel yeteneklere sahip olduğunda bile erkeklerin kadınlardan daha fazla fiziksel güce sahip olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu nedenle, aynı yaş ve eğitim düzeyine sahip olsalar bile, erkeklerin nispeten daha fazla fiziksel güce sahip oldukları ve kadınların ise nispeten daha iyi bilişsel yeteneklere sahip oldukları söylenebilir (Pieters, 2018, s.5).

Cinsiyetler arasındaki eşitsizlikle ilgili Türkiye’de ve dünyada yapılmış çalışmalara bakıldığında benzer niteliklere sahip kadınlar ve erkekler için ücret eşitsizliğine, işe alım, terfi ve işten çıkarmaya odaklandığı görülmektedir (Boserup, 1989, s. 165).

Pocock (2003) çalışmasında, en küçük çocuğu bir yaşından küçük olan anneler arasında işgücüne katılım oranlarının iki katına çıktığını ve en küçük çocuğun yaşına bakılmaksızın bu oranın arttığını ifade etmektedir. Bir yaştan altındaki küçük çocukları olan kadınların çoğunluğu, yarı zamanlı çalışmayı ücretli iş ve bakımını birleştirme aracı

olarak kullanmakta olduğu ifade edilmektedir. İstihdam oranlarının ise en küçük çocuğun yaşına uygun olarak artmakta olduğu söylenilmektedir. İşgücünün genişlemesi ile yarı zamanlı işlerde artış yaşanmıştır. Cinsiyet bazında, tam/yarı zamanlı durumu kontrol eden veriler 1992 ile 2003 yılları arasında erkek tam zamanlı geçici istihdamın %6,1'den 9,5'e ve yarı zamanlı geçici istihdamın %7,9'dan 11,2'ye yükseldiğini göstermektedir. Kadınlar arasında, sürekli yarı zamanlı istihdamın ise bu dönemde %15,5'ten %20,3'e yükselmiş olduğu görülmektedir. Kazançlardaki cinsiyet ayrımı verilerine bakıldığında ise, 1994 ile 1999 yılları arasındaki dönem, kadınların ortalama saatlik gelirlerinin erkeklere göre azaldığı bir dönemdir. 1978-2005 yılları arasındaki veriler, 40 saatlik standart çalışma haftasının hem erkek çalışanlar hem de kadın çalışanlar için önemli ölçüde azaldığını, her iki cinsiyet için düzeylerin neredeyse aynı olduğunu göstermektedir.

Van Gellecum vd. (2008), 1980'lerin ortalarından bu yana Avustralya işgücündeki cinsiyet eşitsizliğini incelemişlerdir. Bu dönemde toplumsal cinsiyet eşitsizliği örüntülerindeki eğilimler, işgücüne katılım oranları, kazançlardaki cinsiyet farkı, toplu temsilin etkileri, ücretli çalışma saatlerindeki eğilimler ve mesleki cinsiyet ayrımı ele alınarak incelenmiştir. İş gücüne katılımı ilgili verilere bakıldığında, 1983 yılından bu yana, toplam işgücüne katılım oranı yavaş yavaş artmış, 1983-84 yıllarında %60,5 seviyesinden 2003-2004 yıllarında % 63,5 seviyesine yükselmiştir. Ancak genel rakamlar erkekler ve kadınlar için oldukça farklı eğilimleri göstermektedir. Erkeklerin işgücüne katılımı aslında sürekli olarak azalmıştır. 1978'de erkek işgücüne katılım %79,4 iken 2004 yılına kadar 7,6 puan düşmüştür. Erken dönemde yükselen trendler göz önüne alındığında bu rakamlar beklenmedik değildir. Emeklilik durumunun ve insanların eğitime giderek daha fazla zaman ayırıyor olması bunun sebeplerinden bazılarıdır. Bu dönemde kadınların işgücüne katılım oranının %12,1 oranında arttığı görülmektedir.

Landivar (2015) çalışmasında, 2002 yılında 23 ülkedeki çiftler arasındaki ücretli çalışma saatleri arasındaki boşluğu en küçük kareler regresyon modeli ile incelemiştir. Bu ülkeler Avusturya, Belçika, Brezilya, Bulgaristan, Şili, Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İngiltere, Macaristan, İsrail, Letonya, Meksika, Norveç, Filipinler, Polonya, Portekiz, Rusya, İsveç, İsviçre, Tayvan ve ABD'dir. Hanehalkı düzeyindeki sonuçlara bakıldığında, 0-5 yaş arasındaki her çocuk için çalışma saatlerindeki boşluğun haftada yaklaşık 53 dakika arttığı görülmektedir. Daha büyük çocukların, bu farkı haftada yaklaşık yarım saat artırdığı gözlenmiştir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların,

eşlerine daha benzer saatler çalıştığı görülmektedir. Ayrıca erkekler tarafından haftada bir saat ev işi yapılmasının ücretli çalışma saatlerindeki aralığı, kişi başına yaklaşık 15 dakika azalttığı görülmüştür. Bunun tersi kadınlar için de doğru kabul edilmektedir. Kadınlar ne kadar çok ev işi yaparsa, çalışma saatlerindeki boşluk o kadar büyük olacaktır. Ücret oranı bulgularının ise beklenenin tersi yönünde olduğu görülmüştür. Ücret oranının kadınlar için arttıkça ve erkekler için düştükçe çalışma saatlerinde daha fazla eşitsizlik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu, kadınların yüksek ücret almasını ancak yüksek ücret alan ve uzun çalışma saatleri olan eşlerinden daha az saat çalışmasını mümkün kılacaktır. Ülke düzeyindeki sonuçlara bakıldığında ise, her ilave çalışma saati için, çalışma saatlerindeki cinsiyetler arası boşluğun haftada yaklaşık 20 dakika arttığına ulaşılmıştır. Erkeklerin çalışma saatlerinde bir azalma, kadınların kayıp hane gelirini telafi etmek için kendi çalışma saatlerini artırmasına da yol açabilir. Küçük çocuklar arasında çocuk bakım merkezlerine kaydolma arttıkça, çocuk bakımı kayıtlarındaki her ilave yüzde puanlık artış için çalışma saati farkının haftada 9 dakika azaldığı görülmüştür. Bu durum, çocuk bakımının kadınların işgücüne katılımı ve çalışma saatleri ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Dinh vd. (2017), Avustralya'da sağlıkta cinsiyet eşitsizlikleri ve çalışma saati eşiklerini incelemiştir. İşgücü, sağlık ilişkilerinde cinsiyet farklılıkları yaratan mekanizmalar farklı olabilmektedir. Analiz bulgularına bakıldığında, uzun çalışma saatlerinin, maksimum haftalık saatlerin ayarlanmasını önlediği gibi sağlığı da yıpratmakta olduğunu dile getirilmektedirler. Bu haftalık çalışma saatleri 48 saatlik sınır ile belirlenmekte olup, kadınlar işgücündeki zamanı ev işlerinde ve bakım hizmetlerinde sağlamakta iken erkekler büyük ölçüde işgücü sahasında yer almaktadır. Çalışma saati ve sağlıkla ilgili bulgulara bakıldığında, kadınlarla karşılaştırıldığında benzer iş deneyimi ve yaşlarda olan erkeklerin daha uzun süre çalıştığı ve daha yüksek ücretler kazandığı ve daha güvenli çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların ise ev işleri ve bakım için daha fazla zaman ayırdığı, mali sıkıntılarla karşılaştığı ve daha fazla zihinsel sorunlar yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin ise daha çok kronik hastalıklara maruz kaldığı rapor edilmiştir.

Wood vd. (2018), Avrupa'da istihdamın cinsiyet eşitsizliği üzerindeki ebeveynlik etkisi incelemiştir. Kadınların doğum öncesi ücretlerinin eşlerinininkine göre daha yüksek olup olmadığını, ebeveynliğe geçişin ardından ücretli çalışma saatlerinin geleneksel

cinsiyete dayalı bir bölümünün ortaya çıkmasına engel olup olmayacağı araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında Belçika’da, ebeveynliğe geçişten bir yıl sonra, çiftlerin %34’ü erkek odaklı bir ebeveyn istihdamı stratejisi benimserken, yalnızca %5’i kadın odaklı bir istihdam stratejisi sergiliyor. Sonraki yıllarda kadın odaklı istihdam stratejilerinin payı %4-5’te görece sabit kalırken, erkek odaklı istihdam stratejilerinin yüzdesi %39’a yükseldiği görülmektedir. Özetle, tam zamanlı çalışan çiftlerin %40-45’i için ebeveynliğe geçişi, istihdamda önceden var olmayan cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkması izlemektedir. Eşit olmayan çalışma saatlerine dönüşen ebeveynlerin %85-90’ının erkek odaklı bir ebeveyn istihdam stratejisi benimsediği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğindeki artış, ebeveynlik ve doğum öncesi göreceli ücretlerdeki farklılıklarla açıklanabilir. Asıl gelir elde eden kadın ve eşit gelir elde eden çiftlere kıyasla, ana gelir elde eden erkek çiftlerin erkek odaklı bir ebeveyn istihdam stratejisinin benimsenmesinde daha büyük bir olasılığı vardır. Ayrıca genç çiftlerin ücretli iş ve ücretsiz işi giderek daha fazla eşit şekilde bölüşmekte olduğu da söylenmektedir.

Beham vd. (2019), 22 Avrupa ülkesindeki işçilerin iş-yaşam dengesi ile ilgili memnuniyet düzeyleri incelenmiştir. İşçilerin iş-yaşam dengesi, "Ücretli işinize harcadığınız zaman ile hayatınızın diğer yönlerine harcadığınız zaman arasındaki dengeden ne kadar memnunsunuz?" maddesi ile ölçülmüştür. Araştırma sonuçları, yarı zamanlı çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre daha yüksek iş-yaşam dengesi memnuniyetine sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma saatlerinin önemli ölçüde azaltılmasının çalışanlara iş içi ve iş dışı sorumlulukları dengelemek için daha iyi fırsatlar sağladığını ve bunun da daha yüksek iş-yaşam dengesine yol açtığını göstermektedir. Bununla birlikte, marjinal yarı zamanlı çalışma ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki, erkekler ve kadınlar arasında önemli farklılık göstermektedir. Marjinal yarı zamanlı işteki kadınlar benzer bir durumda olan erkeklerden daha memnundur. Tersine, tam zamanlı çalışan erkeklerin, tam zamanlı çalışan kadınlardan daha yüksek iş-yaşam dengesi memnuniyetine sahip olduğu ifade edilmektedir.

Yenilmez (2019) ise, Türkiye’deki kadın cinsiyetini çevreleyen sosyal ve demografik normlar açısından kadın işsizliği ile ekonomik eşitsizlik arasındaki içsel ilişkiyi incelemiştir. 2000-2012 yılları arasında İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan ve Türkiye’de erkek ve kadın istihdamındaki değişiklikleri gözden geçiren bir OECD çalışması, Türkiye dışındaki tüm Akdeniz ülkelerinde kadın ve erkek istihdam

oranlarında istikrarlı bir artış olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Türkiye'nin işgücü piyasasında cinsiyete dayalı olarak ayrılmış bazı meslekler olduğu ifade edilmiştir. Bazı işler hala kadın işi olarak görülürken, diğerleri erkekler işi olarak görülmektedir. Türkiye'de kadına yönelik cinsiyet ayrımı, kadınların eğitim yeterliliğinin olmaması, kadınları kısıtlayan geleneksel aile uygulamaları, toplumu erkek yönetme uygulaması, verimsiz ücret uygulamalarının bazı sosyal eşitsizlik konularından olduğuna vurgu yapılmıştır.

Gerek Türkiye'deki gerekse yurt dışındaki çalışmaların ortak noktası, benzer niteliklere sahip kadınların ve erkeklerin işe alımda, işten çıkarılmada ve terfide, meslek seçiminde ve eğitimde, sosyal haklardan yararlanmada ve ücretlerde ayrımcılık ile karşılaşmalarıdır.

Ücrette ayrımcılık hakkında Türkiye'de ve dünyada yapılmış çalışmalara bakıldığında;

Cinsiyetler arası ücret farkı bir tür yapısal ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Dinh vd., 2017, s. 43). İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının en belirgin biçimi, ücretlerdeki cinsiyet uçurumudur (Aktaş ve Uysal, 2016, s. 1). Kadınlar genelde işgücü piyasasında daha az çalışmakta ve erkeklerden daha düşük ücret ve ödül almaktadır. ILO'ya göre, dünya genelinde kadınlara, ortalama olarak erkeklerden yaklaşık %20 daha az ücret ödenmektedir. Buna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin ölçülebilir bir göstergesidir (ILO, 2019, s. 2-3). Cinsiyete dayalı ücret farkına sebep olan etkenler, liderlikte yetersiz temsil, çalışma saatleri, iş gücünün dışında zaman, eğitim, bazı işlerin dışlaştırılması şeklinde rapor edilirken cinsiyete dayalı ücret farkının açıklanamayan kısımları da mevcuttur (ILO, 2019, s. 5).

Coverman (1983) çalışmasında, ev işçiliğinde harcanan saatlerin kadınların ve erkeklerin ücretleri üzerindeki göreceli etkisini tahmin ederek, ev işçiliği ve ücret emeği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma aile ve istihdam faaliyetleri arasındaki bağlantıları vurgulayan teorik bir çerçeveye dayanarak, ev işçiliğine ayrılan zamanın kadınların ve erkeklerin ücretlerini azalttığı ve bu nedenle her iki cinsiyetin ilgili ekonomik başarılarını etkilediği varsayılmaktadır. Ev içi faaliyetlere dahil olmanın ücretleri olumsuz etkilediği ve kadınların erkeklere göre daha düşük ücretlerini açıklamada önemli bir faktör olduğu varsayılmaktadır. Regresyon analizlerinden elde edilen bulgular, çalışan ve evli olan beyaz kadın ve erkeklerin ev içi çalışma süresinin her

iki cinsiyetin ücretlerini önemli ölçüde düşürdüğünü göstermektedir. Bu ilişkinin sınıfa göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için, cinsiyete özgü kazanç denklemleri de işçi sınıfı ve işçi olmayan sınıf içinde tahmin edilmiştir. Ev içi emek zamanının her iki cinsiyetin geliri üzerindeki olumsuz etkisi sınıf içi analizlerde devam etmektedir. Beklenmedik bir şekilde, ev işi ve çocuk bakımı, işçi sınıfından olmayan kadınların ücretlerini işçi sınıfından kadınların ücretlerinden daha fazla düşürdüğü görülmektedir. Sonuç olarak çalışmada, evli olan kadınların ve erkeklerin ev işlerinde ve çocuk bakımında geçirdikleri sürenin ücretlerini olumsuz etkilediği hipotezi desteklenmiştir.

Doiron ve Barrett (1996) ise, 1981-1988 yılları arasında Kanada'da erkek ve kadın ücretli işçilerin ücret dağılımlarını incelemişlerdir. ABD kazanç verilerine dayanan araştırmalar, kadın ücret eşitsizliğinin erkek ücret eşitsizliğinden daha büyük olduğunu ve zaman içindeki eğilimlerde cinsiyetler arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında hem ortalama ücretler hem de saatlerdeki farklılıklardan kaynaklanan ortalama kazançlardaki kadın erkek farkının aksine, kazanç eşitsizliğindeki kadın erkek farkının saat eşitsizliğindeki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Kazançtaki kadın eşitsizliğinin erkeklerinkinden %10 ile %20 daha fazla olduğu görülmektedir. Tam zamanlı çalışanlar arasında bile kadınlar, erkeklerin çalışma saatlerinin %89'u çalıştırılmalarına rağmen erkeklerin kazancının %69'unu kazanmaktadır. Analizde ayrıca lorenz eğrisi ile kadın ve erkekler arasındaki kazanç dağılımı incelenmiştir. Lorenz eğrileri, kadınların kazanç dağılımında daha fazla eşitsizlik olduğunu göstermektedir.

Johnson ve Kuhn (2004), Kanada ve ABD için 1981'den 1997'ye kadar erkeklerin haftalık kazanç, saatlik ücret ve haftalık saat davranışlarını incelemiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, Sonuçların en az üç nedenden dolayı ilginç olduğu vurgulanmaktadır. Birincisi, analiz, ücretler ve saatlerdeki değişimin Kanada ve ABD'de haftalık kazanç eşitsizliğindeki artışa katkısını ortaya koymaktadır. İkinci olarak, yüksek vasıflı çalışan ve düşük vasıflı çalışanların işgücü piyasası sonuçları, zaman içinde ülkeler içinde ve ülkeler arasında karşılaştırılarak, beceriye dayalı bir talep şokuna ilişkin kanıtlar sağlanmaktadır. Üçüncüsü, ABD ve Kanada'da göreceli ücret esnekliğine ilişkin dolaylı kanıt, ülkeler arasında düşük vasıflı işçilerin işgücü piyasası sonuçları karşılaştırılarak sunulmaktadır. Sonuçlar, bireyleri işgücü piyasasında iyi performans göstermeleri için

donatan ve işgücü piyasası dalgalanmalarından bir miktar koruma sağlayan becerileri edinmeye ve korumaya teşvik eden politikalar geliştirmenin önemli olduğunu göstermektedir.

Johansson vd. (2005), araştırmalarında 1980'ler ve 1990'lar boyunca İsveç'teki cinsiyetler arası ücret farkının gelişimini, ücret açığındaki değişiklikleri ve neden olduğu faktörleri takip edilerek Juhn-Murphy-Pierce tipi ayrıştırma analizi yapılmıştır. Analiz bulgularına bakıldığında gözlenen ücret farklılıklarındaki farklılaşmadır. Çalışmada, çalışan kadın ve erkekler arasındaki niteliklerin yaklaşmasının ücretlerde de bir yakınsamaya ve ücret yapısında kadınların aleyhine olan değişimlerin, cinsiyet farkında net bir artışa neden olduğu görülmektedir. İşteki kadınların oranı genel olarak erkeklerin maaşları üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken, parametre tahminleri kadınlar için kesin değildir. Dolayısıyla, kadın ağırlıklı mesleklerde çalışan erkeklerin ücretler açısından cezalandırıldığı görülüyor, ancak erkek egemen işlere giren kadınlar için karşılık gelen bir ödül olduğuna dair kesin bir kanıt yoktur. Erkekler arasında beyaz yakalı çalışanlar, genellikle mavi yakalı işçilere kıyasla kazanç sağlarken yine kadınlar için sonuçlar kesin değildir. Sektör parametreleri büyük ölçüde dalgalanmakta olduğu için ne kadınların ne de erkeklerin ücretleri üzerinde net bir etkisi bulunamamıştır. Kadın ücret fonksiyonu kullanıldığında, "ayrımcılık terimi" 1981-91 yılları arasında %11-15 ve 1993-98 yılları arasında ise %15-19'luk bir cinsiyet farkına karşılık gelmektedir. Zaman içinde cinsiyete dayalı ücret farkında bir artış olduğu görülmektedir.

Aktaş ve Uysal (2016), ücret yapısı anketi'ni kullanarak Türkiye'deki cinsiyetler arasındaki ücret farkını incelemiştir. Araştırmada bağımlı değişken ücretler, temel kontrol değişkenleri yaş, tecrübe ve görev süresidir. Diğer bağımsız değişkenler ise eğitim seviyesi, firma büyüklüğü, idari görev, toplu iş sözleşmesi, endüstri ve meslektir.. Araştırma bulgularına bakıldığında kayıtlı iş gücü piyasasında kadınlar ortalamada erkeklerden %3 daha az kazansa da, daha geniş bir bakış tüm ücret dağılımında önemli farklılıkları ortaya koymaktadır. Ücret dağılımının alt ucunda neredeyse hiç cinsiyet farkı yoktur. Daha şaşırtıcı bir şekilde, kadınlar tepedeki erkeklerden yaklaşık %5 daha fazla kazanıyor gibi görünmektedir. Ayrıştırma analizleri işgücü piyasası getirilerinden kaynaklanan kadın erkek ücret farklılığının açıklanamayan kısmının aslında gözlemlenenden derin olduğuna işaret etmektedir. Cinsiyetler arası ücret farkında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, dağılımın çok alt ucunda sıfır

civarında dalgalanıyor gibi görünmektedir. Veriler erkeklerin aslında ücret dağılımının en tepesinde kadınlardan daha düşük ücret almakta olduğunu göstermektedir.

Goraus, Tyrowicz ve Van der Velde (2017), Polonya'da 2012 yılı işgücü piyasasına ait verilerin düzeltilmiş ücret açığı tahminlerini farklı yöntemlerle karşılaştırmışlardır. Çalışmada bağımlı değişken ücret aralığı iken bağımsız değişkenler ise 20 yaş, eğitim, deneyim, görev süresi, medeni durum, hanedeki küçük çocukların varlığı ve coğrafi göstergelerdir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, ham fark kadın ücretinin yaklaşık %10'unu oluştururken, düzeltilmiş ücret açığı tahminleri, yönteme ve koşullu değişkenlerin seçimine bağlı olarak %15 ile %23 arasında değişmektedir. Aslında, neredeyse tüm özellikler için, erkekler ve kadınlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde sıfırdan farklıdır. Erkek işçilerin kadın meslektaşlarından ortalama olarak yaklaşık %25 daha fazla kazanmakta olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar daha düşük maaşlı pozisyonlarda ve daha düşük maaşlı firmalar için çalışma eğilimindeyken, onların bireysel özellikleri ve seçimleri daha az verimli donanımlardan ziyade daha düşük getiri kaynağı olma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Pieters (2018) çalışmasında 1977-1994 döneminde ABD'deki imalat sanayilerinde istihdam, ücretler, ithalat değişkenleri ile cinsiyet eşitsizliğini incelemiştir. ABD için ampirik kanıtlara bakıldığında, 1980'lerde uluslararası ticaretten kaynaklanan artan rekabetin, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğinde bir azalmaya ve istihdamda kadınların payının artmasına yol açtığını göstermektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı, 18-64 yaş arası tam zamanlı işçiler arasında ölçülmüştür. Bu farkın, eğitim, yaş ve ırka bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ampirik kanıtlar, ticaretin serbestleştirilmesinin ücretlerde ve istihdamda cinsiyet eşitsizliği üzerinde önemli etkileri olabileceğini göstermektedir.

ILO (2019), cinsiyete dayalı ücret farkını anlamak için araştırmada bulunmuştur. Çalışmada, kadınların liderlikte yetersiz temsil edildiği vurgulanmıştır. Yönetimde ve liderlikte özellikle daha yüksek seviyelerdeki pozisyonlarda erkeklerden çok daha az kadın vardır. Kadınlar yönetici olduklarında, daha stratejik rollere kıyasla insan kaynakları ve finansal idare gibi yönetim destek işlevlerinde daha yoğun olma eğilimindedirler. Bu durum, erkek yöneticilere kıyasla kadın yöneticilerin ortalama maaşını düşürmekte olduğunu göstermektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı, genellikle kadın ve erkeklerin farklı işgücü bağlılığı modellerinin bir sonucudur. Kadınların çocuk yetiştirmek veya ailenin yaşlı veya hasta üyelerine bakmak için erkeklerden daha fazla

kariyer molası verme olasılığı yüksektir. Bu, işe döndüklerinde, yükselme ve ücretlendirme konusunda muhtemelen geri kaldıkları anlamına gelmektedir. Pek çok ülkede, yarı zamanlı çalışma ve kariyer araları sorunu, ev işçileri ve geniş aile yardımı kolayca sağlandığı için ortaya çıkmayabilir. Bununla birlikte, işgücü piyasaları geliştikçe, bu durum kolaylıkla değişebilmektedir. Ayrıca çalışmada, kadınların daha yüksek ücretli işlerle ilişkilendirilen bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi STEM alanlarında hala erkeklerin gerisinde kalmakta olduğu vurgulanmaktadır.

Gerek Türkiye'deki gerekse yurt dışındaki çalışmaların ortak noktası, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyete dayalı ücret farkının kadınlar aleyhine belirgin olmasıdır. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi başlı başına önemli bir amaç olsa da, kadınların ekonomik faaliyeti, sürdürülebilir ekonomik büyümenin bir koşulu olarak da önemlidir.

BÖLÜM 5: VERİ, YÖNTEM VE BULGULAR

Cinsiyete dayalı çalışma süresi eşitsizliğinin belirleyicilerinin tespit edilmesini amaçlayan çalışmada TÜİK 2018 yılı HİA veri seti kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. 2018 yılı veri setinin seçilme nedeni, 2019 yılının sonu itibariyle ortaya çıkan covid-19 salgın hastalığının ve sonrasında ilan edilen pandeminin işgücü piyasalarındaki etkisinden kaçınmaktır. Veri setinde kişilerin işgücü durumuna ilişkin bilgilerin yanı sıra kişilerin demografik özellikleri ve istihdam edilenlerin işle ilgili bilgileri de yer almaktadır.

Çalışmanın konusu olan cinsiyetler arası haftalık ortalama çalışma süresi için HİA içinde yer alan “esas işte bir haftada çalışılan süre” değişkeninin logaritması kullanılmıştır. Haftalık çalışma süresi ile ilişkili değişkenleri temsil eden X vektörü, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, kayıtlılık, çalışma şekli (tam zamanlı-yarı zamanlı), gelir, çalışan sayısı, meslek ve endüstri gibi değişkenleri içermektedir.

Çalışmanın bu bölümünde; çalışma kapsamında incelenen değişkenler için 2018 yılı HİA verilerine ait tanımlayıcı istatistikler ile “Heckman Örneklem Seçimi” ve “Blinder-Oaxaca Ayırıştırma” yöntemi kullanılmıştır.

5.1. DEĞİŞKENLERE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

TÜİK 2018 yılı HİA verilerinden çalışma kapsamında incelenen değişkenler için tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.1’de özetlenmiştir. Tablo 5.1 verileri, 2018 yılı HİA’da HOÇS verileri tanımlı olan 74401’i erkek ve 32213’ü kadın olmak üzere 106614 kişiden elde edilmiştir.

Tablo 5.1’deki tanımlayıcı istatistiklere göre 2018 yılı için Türkiye’de istihdamdaki bireylerin %32’si kadın iken %74’ünün evlidir. Hane büyüklük ortalaması ise 3,9’dur. Katılımcıların yaş gruplarına dağılımına bakıldığında yoğunlaşmanın sırasıyla yaş grubu sırasıyla 35-44 yaş, 25-34 yaş ve 45-54 yaş grubu iken, en az yoğunlaştığı yaş grupları ise 65 yaş üzeri, 55-64 yaş ve 15-24 yaş gruplarına aittir. Mesleki eğitim almış istihdamdaki bireylerin %10,3’ünü oluşturmaktadır. Özel sektörde çalışanların oranı ise yaklaşık %82’tir. İdari sorumluluğu olanlar %6 iken sosyal güvenlik kaydı olmayanlar %38’lik bir kesimdir. Meslekler sınıflandırması ISCO 08 temel alınarak yapılmıştır. En çok sahip olunan meslekler tarım, hizmet ve niteliksiz meslek gruplarıdır.

Sektör sınıflamasında ise NACE v2 kullanılmıştır. Çalışanların tarım, ticaret, hizmet ve imalat sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir.



Tablo 5.1: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Açıklama	Ortalama	St. Sapma
<i>Haftalık ortalama çalışma süresi</i>	Haftalık genel ortalama çalışma süresi	45,93	15,07
<i>ln çalışılan süre</i>	Haftalık genel ortalama çalışma süresinin logaritması	3,76	0,426
Demografi			
15-24 yaş	Bireyin yaşı (1=15-24 aralığında ise, 0=değilse)	0,132	0,338
25-34 yaş	Bireyin yaşı (1=25-34 aralığında ise, 0=değilse)	0,224	0,417
35-44 yaş	Bireyin yaşı (1=35-44 aralığında ise, 0=değilse)	0,275	0,447
45-54 yaş	Bireyin yaşı (1=45-54 aralığında ise, 0=değilse)	0,212	0,409
55-64 yaş	Bireyin yaşı (1=55-64 aralığında ise, 0=değilse)	0,113	0,317
65 vs yaş	Bireyin yaşı (1=65+ vs aralığında ise, 0=değilse)	0,043	0,202
Medeni durum	Medeni durumu (1=evli, 0=evli değil)	0,741	0,437
Üniversite Üstü	Eğitim seviyesi (1=üni _üstü, 0=diğerleri)	0,212	0,409
Mesleki eğitim	Bireyin mesleki eğitim almış olma durumu (1=evet, 0=hayır)	0,103	0,304
Eğitime devam eden	Bireyin eğitime devam etme durumu (1=evet, 0=hayır)	0,091	0,288
Cinsiyet	Cinsiyet (1=kadın, 0=erkek)	0,326	0,468
Hane büyüklük	Hanede yaşayanların sayısı	3,98	1,79
İş Durumu			
Özel veya kamu	Bireyin çalıştığı sektör (1=özel, 0=kamu)	0,824	0,380
Kayıtlılık	Yaptığı işten dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olma durumu (0=kayıtlı değil, 1=kayıtlı)	0,618	0,485
Tecrübe	Çalıştığı işteki çalışma süresi (ay)	9,42	11,32
Çalışan Sayısı	Bireyin çalıştığı yerdeki çalışan sayısı (1=10'dan fazla, 0=10 ve daha az)	0,412	0,492
İdari Sorumluluk	Bireyin çalıştığı yerde idari sorumluluğunun olması (1=evet, 0=hayır)	0,060	0,238
Çalışma Şekli	Bireyin çalışma şekli (1= tam zamanlı, 0=yarı zamanlı)	0,873	0,333

Tablo 5.1'in Devamı

Değişken	Açıklama	Ortalama	St. Sapma
Meslek			
Yönetici	Bireyin mesleği (1=yönetici, 0=değilse)	0,046	0,211
Profesyonel	Bireyin mesleği (1=profesyonel meslek mensubu, 0=değilse)	0,098	0,297
Teknisyen	Bireyin mesleği (1=teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensubu, 0=değilse)	0,052	0,222
Büro Hizmetleri	Bireyin mesleği (1=büro hizmetleri, 0=değilse)	0,062	0,241
Hizmet	Bireyin mesleği (1=hizmet ve satış elemanı, 0=değilse)	0,186	0,389
Tarım	Bireyin mesleği (1=nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanı, 0=değilse)	0,192	0,394
Sanatkâr	Bireyin mesleği (1=sanatkâr ve ilgili işlerde çalışan, 0=değilse)	0,126	0,332
Operatör	Bireyin mesleği (1=tesis ve makine operatörü ve montajcı, 0=değilse)	0,086	0,28
Niteliksiz	Bireyin mesleği (1=nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan, 0=değilse)	0,151	0,358
Endüstri			
Tarım	Bireyin çalıştığı endüstri (1=tarım, 0=değilse)	0,243	0,429
İmalat	Bireyin çalıştığı endüstri (1=imalat sanayi, madencilik ve taş ocakçılığı ve diğer sanayi, 0=değilse)	0,173	0,379
İnşaat	Bireyin çalıştığı endüstri (1=inşaat, 0=değilse)	0,065	0,247
Ticaret	Bireyin çalıştığı endüstri (1=toptan ve perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, konaklama ve yiyecek hizmeti, 0=değilse)	0,221	0,415
Bilgi ve İletişim	Bireyin çalıştığı endüstri (1=bilgi ve iletişim, 0=değilse)	0,006	0,076
Finans ve Sigorta	Bireyin çalıştığı endüstri (1=finans ve sigorta faaliyetleri, 0=değilse)	0,008	0,088
Gayrimenkul	Bireyin çalıştığı endüstri (1=gayrimenkul faaliyetleri, 0=değilse)	0,009	0,095
Mesleki Faaliyet	Bireyin çalıştığı endüstri (1=mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, idari ve destek hizmetleri, 0=değilse)	0,057	0,232
Hizmet	Bireyin çalıştığı endüstri (1=kamu yönetimi ve savunma, eğitim hizmetleri, insan sağlığı ve endüstri hizmet, 0=değilse)	0,181	0,385
Diğer hizmet	Bireyin çalıştığı endüstri (1=diğer hizmet faaliyetleri, 0=değilse)	0,037	0,188

5.2. HECKMAN ÖRNEK SEÇİMİ

Farklı amaçlar için toplanan yatay kesit verileri içerisinde incelenmesi amaçlanan bazı gözlemlerin seçilerek analize dahil edilmesi sonucunda “örnek seçim yanlılığı sorunu” ortaya çıkmaktadır (Taşçı ve Darıcı, 2009, s. 146). Bu çalışmada TÜİK’den elde edilen veriler ülkede yaşayan tüm bireyleri temsil edecek şekilde toplanmıştır. Ancak çalışmanın amacı haftalık ortalama çalışma süresi verisine sahip erkek ve kadınlar arasındaki çalışma sürelerindeki farklılıkların nedenlerini belirlemektir. Farklı bir amaç için toplanmış verilerden bir kısmının analize dahil edilmesi sonucunda ortaya çıkan katsayılar sapmalı olacaktır (Şentürk ve Demir, 2022, s. 163). Bununla birlikte Heckman modelinin seçilme nedeni, Türkiye’de işgücü piyasasının cinsiyetlere göre heterojen bir yapıya sahip olması ve bu durumun tahmin katsayılarında sapmaya neden olmasıdır. Bu sorunun önüne geçmek amacıyla Heckman (1979)’ın geliştirdiği örnek seçimi yöntemi kullanılabilir.

Heckman örneklem seçimi iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada veri grubundaki bireylerin istihdamda olup olmadıklarını belirlemek amacıyla bir seçim modeli oluşturulur. Bu seçim modelinin doğru olabilmesi için, kullanılan bağımsız değişkenlerden en az biri ikinci aşamada kullanılacak olan bağımsız değişkenlerden farklı olmalıdır. Böyle ele alınmadığı takdirde model yalnızca fonksiyonel olarak tanımlanacağı için katsayıların yorumlanması mümkün olmamaktadır (Lavallée & Roubaud, 2015, s.186).

İlk aşamada bireyin çalışma süresi durumu şu eşitlikle incelenebilir:

$$cls_i = a_i x_{i1} + u_{i1} \quad (1)$$

Eşitlik 1’de bağımlı değişken istihdam edilenlerin durumunu göstermektedir. 1 ve 0 değerlerini alabilir. “1” değerini birey istihdam edildiği durumda ve “0” değerini ise istihdam edilmediği durumda alır. İkinci aşamada oluşturulacak eşitlikte ise erkeklerin ve kadınların çalışma süresi farkları ayrıştırılmaktadır.

5.3. BLİNDER-OAXACA AYRIŞTIRMASI

Blinder-Oaxaca yöntemi, gruplara (cinsiyet, ırk vb.) göre işgücü piyasası sonuçlarını incelemek için sıklıkla kullanılan bir metodolojidir. Söz konusu yöntem

orijinal haliyle, kadınlar ve erkekler arasındaki ücretlerdeki farklılıkları ayırtmaktadır. Literatürde bu Blinder-Oaxaca ayırtması olarak bilinmektedir (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Bu yöntem, bireyler arasında var olan farklılıkların ve bireylerin bazı farklı özelliklerinden dolayı karşılaştıkları ayrımcılıkların etkisini araştırmaktadır. Yapılan ayırtma ile avantajlı ve dezavantajlı iki grup için bir regresyon eşitliği oluşturulup bu gruplar arasındaki ortalamalar ve farklar ayırtılarak analiz edilmektedir. Blinder-Oaxaca ayırtma yöntemi, ücret farklılığını açıklanan ve açıklanamayan kısımlardan oluşan bir model olarak tanımlamaktadır. Bu modelde çalışanın beşeri sermaye özellikleri (yaş, eğitim, kıdem, tecrübe vb.) açıklanan kısımda, ayrımcılık ise açıklanamayan kısımda yer almaktadır. Bu çalışmada ise Blinder-Oaxaca ayırtma yönteminden hareketle kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma süreleri incelenmiştir.

Blinder-Oaxaca ayırtmasının amacı, iki grubun ortalamaları arasındaki farklılığın ne kadarının açıklayıcı değişken düzeylerindeki grup farklılıklarından kaynaklandığını ve ne kadarının regresyon katsayılarının büyüklüğündeki farklılıklardan kaynaklandığını açıklamaktır (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). İki grubu Grup A ve Grup B olarak etiketleyelim. Açıklanması istenen ortalama sonuç farkı ($\Delta\bar{Y}$), Grup A ve Grup B'deki gözlemler için elde edilen ve $\bar{Y}_A$ ile $\bar{Y}_B$ olarak gösterilen ortalamalar arasındaki farka eşittir.

$$\Delta\bar{Y} = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B \quad (2)$$

5.3.1. İkili ayırma

Alternatif olarak, ikili bir Blinder-Oaxaca ayırtması da tahmin edilebilir. İkili yaklaşım, $\hat{\beta}_R$ referans katsayıları vektörüne göre ortalama sonuç farkını ayırtır. İşgücü piyasası ayrımcılığına ilişkin literatürde, referans katsayı vektörü tipik olarak “ayrımcılık yok” şeklinde tanımlanmıştır. Başka bir deyişle, işgücü piyasası ayrımcılığının olmadığı bir dünyada ortaya çıkacak olan regresyon katsayıları kümesi olarak yorumlanmıştır.

$$\Delta\bar{Y} = \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_R}_{\text{Açıklanan}} + \underbrace{\bar{X}_A' (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_R)}_{\text{Açıklanamayan A}} + \underbrace{\bar{X}_B' (\hat{\beta}_R - \hat{\beta}_B)}_{\text{Açıklanamayan B}} \quad (3)$$

Açıklanamayan

Denklem 3, iki katlı ayırtmanın ortalama sonuçlardaki farkı, biri açıklayıcı değişkenlerdeki gruplar arası farklılıklar yoluyla açıklanan bir kısma ve diğeri ise

açıklayıcı değişkenlerdeki gruplar arası farklılıklar yoluyla açıklanamayan bir diğer kısma olmak üzere ikiye bölmektedir.

Ortalama sonuç farkının açıklanamayan kısmı genellikle ayrımcılığa atfedilir, ancak bu aynı zamanda gözlemlenmeyen değişkenlerin etkisinden de kaynaklanabilir. Bu terim, yukarıda “açıklanamayan A” ve “açıklanamayan B” olarak etiketlenen iki alt bileşene daha da ayrılabilir. Referans katsayı vektörünün ayrımcı olmadığı yorumlandığı durumda, bu iki alt bileşenler sonuçlardaki ortalama farkın sırasıyla A Grubu lehine ve B Grubuna karşı ayrımcılıktan kaynaklanan kısımlarını ölçmektedir.

Yine, ayrıntılı ve tüm değişkenler bazında bir ayrıştırma tahmin edilebilir:

$$\underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_R}_{\text{Açıklanan}} = \underbrace{(\bar{X}_{1A} - \bar{X}_{1B}) \hat{\beta}_{1R}}_{\text{Değişken1}} + \underbrace{(\bar{X}_{2A} - \bar{X}_{2B}) \hat{\beta}_{2R}}_{\text{Değişken2}} + \dots \quad (4)$$

$$\underbrace{\bar{X}'_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_R)}_{\text{Açıklanamayan A}} = \underbrace{\bar{X}_{1A} (\hat{\beta}_{1A} - \hat{\beta}_{1R})}_{\text{Değişken1}} + \underbrace{\bar{X}_{2A} (\hat{\beta}_{2A} - \hat{\beta}_{2R})}_{\text{Değişken2}} + \dots \quad (5)$$

$$\underbrace{\bar{X}'_B (\hat{\beta}_R - \hat{\beta}_B)}_{\text{Açıklanamayan B}} = \underbrace{\bar{X}_{1B} (\hat{\beta}_{1R} - \hat{\beta}_{1B})}_{\text{Değişken1}} + \underbrace{\bar{X}_{2B} (\hat{\beta}_{2R} - \hat{\beta}_{2B})}_{\text{Değişken2}} + \dots \quad (6)$$

Referans katsayılarının seçimi genellikle araştırmacıya bağlıdır. İşgücü piyasası ayrımcılığına ilişkin literatürde, genellikle iki gruptan yalnızca birinin ayrımcılığa maruz kaldığı varsayılır. Örneğin, yalnızca kadınlar veya etnik azınlık mensupları ayrımcılığa uğramaktadır. Bu gibi durumlarda, referans katsayıları, gruplardan birindeki gözlemlere ilişkin bir regresyondan elde edilen katsayılar olacaktır: $\hat{\beta}_R = \hat{\beta}_A$ veya $\hat{\beta}_R = \hat{\beta}_B$.

Bazı araştırmacılar bunun yerine referans katsayıları seti olarak $\hat{\beta}_A$ ve $\hat{\beta}_B$ 'nin ağırlıklandırılmış ortalamasını kullanmışlardır. Örneğin Reimers (1983), Grup A ve Grup B gözlemlerindeki regresyonlardan elde edilen katsayılarla eşit ağırlık verilmesini önerir:

$$\hat{\beta}_R = 0,5\hat{\beta}_A + 0,5\hat{\beta}_B \quad (7)$$

Cotton (1988), katsayıların ilgili gruptaki gözlemlerin oranıyla ağırlıklandırılmasını önerir:

$$\hat{\beta}_R = \frac{n_A}{n_A + n_B} \hat{\beta}_A + \frac{n_B}{n_A + n_B} \hat{\beta}_B \quad (8)$$

Diğerleri ise Grup A ve B'deki gözlemleri bir araya toplama yanında, ek bir regresör olarak grup gösterge değişkenini içeren (Jann, 2008) veya içermeyen (Neumark, 1988) bir regresyon kullanarak katsayıların tahmin edilmesini savunmaktadırlar. Oaxaca paketi, yukarıda değinilen $\hat{\beta}_R$ seçeneklerinin tümü için sonuçları tahmin eder ve ayrıca kullanıcıların ağırlıklı ortalama dayalı bir referans katsayıları seti oluşturabilmelerini sağlamak amacıyla $\hat{\beta}_A$ ve $\hat{\beta}_B$ için kendi özel ağırlıklandırmalarını belirlemelerine de olanak tanır.

5.3.2. Bulgular

TÜİK, HİA'nın verileri öncelikle erkekler ve kadınlar için en küçük kareler yöntemi ile elde edilen sonuçlar Ek 1 ve Ek 2'de verilmiştir. Cinsiyetin beklenen çalışma süresi ve gerçek çalışma süresi üzerindeki etkisini tahmin etmek için, kadınlar için ve erkekler için en küçük kareler modeli uygulanmıştır. Her iki yöntemde de pozitif çarpıklığı ve değişen varyans ihtimalini düzeltmek için log-dönüştürülmüştür (Vassil, Eamets, Mõtsmees, 2014, s.10). Örnek seçimi amacıyla gerçekleştirilen erkekler ve kadınlar için Heckman prosedürü sonuçları ise Ek 3 ve Ek 4 kısmında bulunmaktadır. Heckman modelinde elde edilen Mill's Lambda'nın katsayısı hem kadınlar hem de erkekler için anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle örnek seçimi prosedürünün uygulanması gereklidir. Örnek seçimi uygulanmadığında sapmalı sonuçlar elde edilecektir.

Blinder-Oaxaca ayrıştırmasında bağımlı değişken olarak bireyin haftalık ortalama çalışma süresinin logaritması kullanılmıştır Tablo 5.2'de ayrıştırmanın genel sonuçları verilmiştir.

Tablo 5.2: Blinder-Oaxaca Ayrıştırması Bulguları

	<i>Katsayı</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>z</i>	<i>P> z </i>
Erkek	3,802*	0,008	457,160	0,000
Kadın	3,520*	0,022	156,910	0,000
Fark	0,282*	0,024	11,810	0,000
Beşeri Sermaye	0,033*	0,004	8,950	0,000
Ayrımcılık	0,249*	0,027	9,400	0,000

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.2'deki toplam ortalama çalışma süresi farkı, beşeri sermaye özelliklerinden kaynaklanan ortalama çalışma süresi farkının ayrımcılıktan kaynaklanan

ortalama çalışma süresi ile toplamına eşittir. Bu bulgulara göre erkekler ve kadınlar arasında önemli çalışma süresi farkı bulunmuştur. Erkeklerin logaritmik çalışma süresinin ortalaması 3,8 iken kadınların ki 3,5'dir. Aradaki fark yaklaşık 0,3'dür. Farkın %12'si beşeri sermaye farklılıklarıyla açıklanırken, %88'inin ise ayrımcılıktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu fark çeşitli bileşenlerine ayrılabilir. Söz konusu bileşenler Tablo 5.2'de görülebilmektedir. Beşeri sermaye ile ilgili katsayı 0,033'dür. Bu katsayı erkeklerin kadınlarla aynı beşeri sermaye özelliklerine sahip olmaları durumunda erkeklerin çalışma sürelerinde meydana gelebilecek artışı göstermektedir. Eğer erkekler kadınlarla tecrübe, bilgi, beceri gibi aynı beşeri sermaye donanımına sahip olurlarsa çalışma sürelerinde artış gerçekleşecektir. Böylece benzer beşeri sermaye donanımına sahip olduklarında daha fazla çalışma süresi düzeyine ulaşabileceklerdir. Ayrımcılık olarak adlandırılan değişken işgücü piyasalarında kadınlara ve erkeklere yönelik ayrımcılık olması durumunda çalışma sürelerinde meydana gelebilecek değişimi göstermektedir. Bu değer 0,25'dir ve beşeri sermayeden kaynaklanan farklılığın yaklaşık olarak 8 katına eşittir. Bu durum erkekler ile kadınlara işgücü piyasasında farklı davranılmasının bir sonucu olarak görülebilir. Bu durumda erkeklerle kadınların çalışma sürelerindeki farklılığı, beşeri sermaye farklılığından ziyade ayrımcılıkla açıklanabileceğini söyleyebiliriz.

Tablo 5.3 ayrıştırmanın ayrıntılı sonuçlarını içermektedir. Tablonun en alt satırında her sütundaki katsayıların toplamı verilmiştir. Bu toplamlar aynı zamanda Tablo 5.2'deki beşeri sermaye ve ayrımcılık değişkenlerinin katsayılarına eşittir. Bir başka deyişle Tablo 5.3'teki her bir sütun, oluşan farkın bileşenleri olan beşeri sermaye ve ayrımcılık içeriklerini ifade etmektedir.

Tablo 5.3: İki Parçalı Blinder-Oaxaca Ayrıştırması Bulguları

	Beşeri Sermaye				Ayrımcılık			
	Katsayı	Std. Hata	z	P>z	Katsayı	Std. Hata	z	P>z
Demografi								
Yaş 25-34	-0,00044*	0,000	-3,000	0,003	-0,00243	0,003	-0,800	0,424
Yaş 35-44	-0,00157*	0,000	-4,810	0,000	-0,01808*	0,004	-4,500	0,000
Yaş 45-54	0,00067*	0,000	3,300	0,001	-0,01005*	0,002	-5,640	0,000
Yaş 55-64	-0,00154*	0,000	-6,210	0,000	-0,00369*	0,001	-4,480	0,000
Yaş 65vs	0,00035*	0,000	3,420	0,001	-0,00095*	0,000	-3,410	0,001
Medeni durum	-0,00663*	0,001	-12,06	0,000	0,07907*	0,006	14,190	0,000
Üniversite üstü	-0,01649*	0,002	-7,310	0,000	-0,03055*	0,004	-7,980	0,000
İngelir	0,00104*	0,000	5,730	0,000	-0,03008*	0,006	-5,230	0,000
İş Durumu								
Kayıtlılık	-0,00153*	0,000	-8,050	0,000	0,03559*	0,004	9,430	0,000
Çalışma şekli	0,04195*	0,001	28,00	0,000	0,06361*	0,005	11,570	0,000
Çalışan sayısı	-0,00043*	0,000	-4,190	0,000	0,00205	0,002	0,860	0,391
Meslek								
Yönetici	0,00019	0,0002	-1,02	0,307	0,00162*	0,0005	-3,50	0,000
Profesyonel	0,01133*	0,0008	14,27	0,000	0,00151**	0,0007	2,17	0,030
Teknisyen	-0,00003	0,0000	-1,02	0,307	-0,00205*	0,0005	-3,93	0,000
Büro	-0,00013	0,0003	-0,49	0,623	-0,00322*	0,0005	-6,65	0,000
Hizmet	-0,00733*	0,0004	-17,03	0,000	-0,00608*	0,0010	-6,11	0,000
Tarım	0,00053*	0,0001	3,33	0,001	0,00008	0,0003	0,30	0,767
Sanatkar	0,00039	0,0010	0,40	0,687	0,00071	0,0014	0,52	0,604
Operatör	0,00248*	0,0007	3,44	0,001	0,00182	0,0011	-1,66	0,097
Endüstri								
İmalat	0,00198*	0,001	2,800	0,005	-0,00665*	0,003	-2,640	0,008
İnşaat	0,00242***	0,001	1,700	0,089	0,00123	0,002	0,730	0,467
Ticaret	0,00175	0,000	1,560	0,118	0,00456***	0,002	1,930	0,054
Bilgi	0,00004	0,000	1,380	0,167	-0,00032**	0,000	-2,060	0,039
Finans	0,00016**	0,000	2,070	0,038	-0,00058*	0,000	-3,900	0,000
Gmenkul	-0,00050*	0,000	-4,610	0,000	0,00082*	0,000	3,690	0,000
Mesleki	0,00085*	0,000	4,840	0,000	-0,00020	0,001	-0,310	0,754
Hizmet	0,00295***	0,002	1,860	0,063	-0,01963*	0,002	-9,190	0,000
Diğer hizmet	0,00043*	0,000	8,620	0,000	0,00194*	0,000	5,390	0,000
Sabit					0,16103*	0,039	4,180	0,000

Not: *, ** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.3'teki demografik faktörlerden yaş ile ilgili değişkenler kukla değişken olduklarından, bir değişken baz olarak alınmıştır. Bu değişken 15-24 yaş grubudur. Tüm yaş grupları için beşeri sermaye katsayıları %1 düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Erkekler kadınlar ile benzer beşeri özelliklere sahip olduklarında 25-34 yaş aralığı, 35-44 yaş aralığı ve 55-64 yaş aralığında erkeklerin 15-24 yaş grubundakilerine göre daha fazla süre ile çalışabilme olasılıklarının arttığını söyleyebiliriz. 45-54 yaş ve 65 ve üzeri yaşlarındaki kadınların ise 15-24 yaş grubundakilere göre daha fazla süre ile çalışma olasılıkları olduğu görülmektedir. 25-34 yaş grubu hariç diğer tüm yaş kategorilerinde de yine ayrımcılık etkisi görülmektedir. 35-44 yaş, 45-54 yaş, 55-64 yaş ve 65 yaş üzeri bireylerde ayrımcılığın erkeklerin aleyhine olduğu görülmüştür. En fazla ayrımcılığın olduğu yaş grubu ise yaklaşık %2 ile 35-44 yaş grubudur. McKay (2016) ve van Hassel, van der Velden, de Bakker ve Batenburg (2017) çalışmalarında yaşın çalışma süresini etkilediği bulgusuna değinmişlerdir. Bu yönüyle çalışma benzer nitelik göstermektedir.

Medeni durum çalışma sürelerindeki farklılaşmaya en yüksek katkıyı veren değişken olmuştur. Çalışmada, evli olmak, erkeklerin benzer durumdaki kadınlara göre daha fazla süre ile çalışma olasılığına neden olan durumlardan birisi olarak görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında, kadınların evlendikten sonra çocuk bakımı ve ev işleri nedeniyle çalışmaktan vazgeçmelerine ya da daha az çalışmalarına neden olurken ataerkil bir yapıya sahip olan ülkemizde erkeklerin ailenin temel sorumluluklarını yerine getiren temel misyonu nedeniyle çalışma süresini azaltmak bir kenara dursun evlilikle birlikte artırdığı da gösterilebilir. Medeni durumda da benzer işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılık yapıldığı söylenebilir. Ayrımcılık bulgusuna göre evli olan kadınların lehine işgücü piyasasında ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Evli olan kadınlar erkeklere göre daha az süre ile çalışmaktadırlar. Bulgular, Beccue (1977), Benham (1971), Blau ve Kahn (2007), Carasico vd., (2012) ile Karabıyık'ın (2012) bulgularıyla örtüşmektedir.

Eğitim seviyesi, çalışma sürelerini belirleyen ve çalışma süresindeki farklılaşmaya en yüksek katkıyı veren üçüncü değişkendir. Çalışmada benzer özelliklere sahip üniversite ve üzeri mezun olan erkeklerin kadınlara göre yaklaşık %2 daha fazla süre ile çalışma olasılıkları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca üniversite ve üzeri mezun olan erkeklerin kadınlarla kıyaslandığında, erkeklerin aleyhine ayrımcılık yapıldığı da görülmektedir. Üniversite ve üzeri mezun olan erkekler benzer özelliklerdeki

kadınlara göre işgücü piyasasında ayrımcılık nedeniyle daha fazla süre ile çalıştıkları söylenebilir. Benzer gelirlere sahip erkeklerin kadınlara göre küçük ama anlamlı bir farkla da olsa daha az süre ile çalışma olasılıkları olduğu söylenebilir. Ayrımcılık kısmında ise benzer gelir düzeylerine sahip erkeklerin kadınlara göre daha fazla süre ile çalıştıkları görülmektedir. Bu durumun sebebi cinsiyetler arası ücrette ayrımcılık ile açıklanabilir. Ücrette ayrımcılık konusuna Johanson vd. (2005), Neumark (2018), Wellington (1993), ve McCall (2000) de vurgu yapmaktadır.

Kayıtlı çalışan erkeklerin aynı durumdaki kadınlara göre çalışma süresinde az da olsa bir artış görülmektedir. Ayrıca kayıtlı çalışmada erkekler ile kadınlar arasında farkın yaklaşık %4'ü ayrımcılıkla açıklanabilmektedir. Kayıtlı çalışan erkeklerin kayıtlı çalışan kadınlara göre daha fazla süre ile çalıştıkları görülmüştür. Çalışan sayısında çalışma süresinin etkisi anlamlı olmasına rağmen oldukça düşüktür. Karabıyık (2012) da çalışmasında benzer bulgular elde etmiştir. Çalışma şekli olan tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışmanın, çalışma süresinde farklılaşmaya en yüksek katkıyı veren ikinci değişken olduğu görülmüştür. Burada diğerlerinden farklı olarak tam zamanlı çalışan erkeklerin çalışma sürelerinde düşme, kadınların ise tam zamanlı çalışma sürelerindeki artış göze çarpmaktadır. Bunun nedenleri arasında ise kadınlarda eğitim seviyesinin artması ile birlikte işgücüne katılımının artması, iş kanunu yasalarında kadınlara yönelik düzenlemelerin etkisi ve kadının yeri evidir anlayışının karşılığını toplumda yitirmesi olarak gösterilebilir.

Farklı meslek gruplarında nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar baz alınmıştır. Meslek grubunun cinsiyetler arası çalışma süresini nasıl etkilediğini gösteren Tablo 5.3'e bakıldığında, hizmet sektöründe çalışan erkeklerin, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlara göre çalışma süresi olasılığının yaklaşık olarak %1 daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgu beklenen bir durumdur. Çünkü hizmet sektörü mesai durumu esnek olan bir sektör olduğu için erkeklerin gece çalışmaları da dâhil olmak üzere, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardan daha fazla süre ile çalışmaları beklenmektedir. Profesyonel, tarım, ve operatör mesleklerinde ise erkeklerin nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlara göre daha az süre ile çalıştıkları belirlenmiştir. Kadın ve erkeklerin meslek gruplarındaki çalışma süresi farklılığı ayrımcılıkla da açıklanabilir. Benzer şekilde, Akçomak ve Gürcihan (2013), Firpo, Fortin, ve Lemieux (2009) çalışmalarında meslek gruplarının cinsiyetler arasında çalışma süresini etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır.

Farklı endüstri dallarında kukla değişken tuzağına düşmemek için tarım sektörü baz alınmıştır. Bulgulara göre gayrimenkulde çalışan erkeklerin tarımda çalışanlara göre çalışma süresini oldukça küçük oranlarda artırdığı ancak katsayının %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunduğu görülmüştür. İmalat, inşaat, finans, mesleki faaliyet ve hizmet endüstrilerinde ise erkeklerin tarımda çalışanlara göre daha az süre ile çalıştıkları görülmüştür. Ayrımcılık katsayılarına bakıldığında ise inşaat ve mesleki faaliyetler hariç diğerlerinde, işgücü piyasasında ayrımcılıktan kaynaklanan çalışma süresi farklarına rastlanmıştır. Bulgular Aldan (2020), Berber ve Eser (2008), Tüfekçi, Şahin, Gültekin ve Temiz'in (2016) bulgularıyla örtüşmektedir. Ayrımcılığın en büyük etkisini ise yaklaşık olarak %2 ile hizmet sektöründe gerçekleştiği görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Türkiye işgücü piyasasında cinsiyetler bazında çalışma saatlerindeki farklılaşmanın belirleyicileri incelenmiştir. Buna göre Türkiye’de işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında çalışma saatlerinde farklılıklar gözlenmiştir. Bu farklılıkların, erkeklerin ve kadınların farklı beşeri donanıma sahip olmalarından ve işgücü piyasasında kadınlara ve erkeklere farklı muamele yapan ayrımcı uygulamalardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte incelenen yıllar (2000-2018) itibariye hem kadınların hem de erkeklerin çalışma saatlerindeki azalmalar dikkat çekmiştir. Çalışma saatlerindeki bu azalma durumunun nedenleri arasında, çalışma sürelerinde uluslararası ve ulusal düzeydeki gelişmeler, 1475 sayılı İş Kanunu ve özellikle de 4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışma sürelerinin düşürülmesi yönündeki iyileştirmeler, esnek çalışma biçimlerine geçilmesi, çalışma sürelerine ciddi denetimlerin getirilmesi ve kayıtlı sisteme kaydolmanın teşvik edilmesi gösterilebilir.

Çalışmada, ilk olarak 2000-2018 yılları arasında Türkiye’de, hanehalkı işgücü anketi verilerine dayanarak, cinsiyetler bazında haftalık ortalama çalışma sürelerinin durumu ele alınmıştır. Cinsiyetlere göre haftalık ortalama çalışma sürelerinin durumu, medeni duruma, işteki duruma, kayıtlılığa, eğitim seviyesine, işyeri büyüklüğüne, işyeri durumuna, yaşa, çalışma şekline, yaşanan bölgeye, çalışılan endüstriye, meslek türüne, işyeri statüsü ve idari sorumluluk türüne göre ortalamaları baz alınarak incelenmiştir.

İncelenen yıllar itibariyle hanehalkının haftalık ortalama çalışma sürelerinin değişimine bakıldığında 2005 yılına kadar çalışma sürelerinde bir artış görülürken, 2005 yılında yaklaşık 53 saat ile maksimum seviyesine ulaştığı görülmektedir. 2005 yılından sonra ise çalışma sürelerinde düşüşler görülmüştür. 2018 yılına gelindiğinde ise yaklaşık 8 saatlik bir azalma ile incelenen yıllar itibariyle en düşük seviyesi olan 45 saate ulaştığı tespit edilmiştir. Çalışma sürelerinde 2005 yılına kadar olan bir artış ve sonrasında bir düşüşün yaşanmasının arkasında yatan nedenler arasında, 1475 sayılı İş Kanunu ve sonrasında getirilen 4857 sayılı İş Kanunu’nun çalışma hayatına yönelik iyileştirmeler getirmesi ve en önemlisi de 63. madde ile haftalık çalışma süresine 45 saatlik bir sınır getirilmesidir. Ayrıca esnek çalışma ve türlerinin 4857 sayılı kanunda tanımlanmasıyla birlikte işgücü piyasasında çalışma sürelerinde kısaltmalar görülmüştür. TÜİK verileriyle

incelenen çalışmada, çalışma sürelerinin durumunun yasal mevzuat ile de desteklendiği görülmüştür.

Cinsiyetlere göre çalışma sürelerinin durumu incelendiğinde ise, incelenen tüm yıllar itibariyle erkeklerin İş Kanunu'nda belirtilen yasal sınır olan 45 saatin üzerinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Erkeklerin, en fazla 2005 yılında 55,1 saat ile yasal sürenin 10 saat üzerinde çalıştıkları görülürken, en az çalıştıkları süre ise 2018 yılında 47,4 saattir. Bu süre bile yasal sınırın oldukça üzerindedir. Kadınların ise, incelenen tüm yıllar itibariyle erkeklerden daha az süre ile çalıştıkları görülmüştür. Kadınlarda birkaç yıl hariç, diğer tüm yıllarda yasal üst sınır olan 45 saatin bile altında çalıştıkları tespit edilmiştir. Gerek kadınlarda, gerekse erkeklerde çalışma sürelerinde bir düşme olmasına karşın, erkeklerin incelenen tüm yıllarda kadınlardan daha fazla süre ile çalıştıkları tespit edilmiştir. Gerek Türkiye'de gerekse Dünya'da, kadın ve erkeklerin çalışma sürelerine dair yapılan çalışmaların ortak bulguları, erkeklerin kadınlardan daha fazla çalıştığı yönündedir. Cinsiyet ve çalışma süresinin etkisini inceleyen Buerhaus (1990), Mishra ve Smyth (2013), Hogan vd. (2016), Wallace (1990), Kılıç ve Öztürk (2014) de erkeklerin daha fazla süre ile çalıştığına dair benzer bulgulara ulaşmışlardır. Bunun nedenleri arasında işgücü piyasasında uygulanan pek çok cinsiyetçi ve ayrımcı uygulamalar gösterilebilir.

Medeni duruma göre, cinsiyetler arasında çalışma sürelerinin durumuna bakıldığında, erkeklerde çalışma süresi en yüksek olan grup evliler ve hiç evlenmeyenler iken, kadınlarda hiç evlenmeyenler ve boşanmış kimselerin en yüksek çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca incelenen tüm yıllar itibariyle evli olan erkeklerin evli olan kadınlardan daha fazla süre ile çalıştıkları tespit edilmiştir. Kadınların evlendikten sonra gerek ev işlerinin yoğunluğu gerekse ailenin bakımı için çalışma süresinden kısıtıldığı bu durumun nedenleri arasında gösterilebilir. Literatüre bakıldığında Türkiye'de ve Dünyada yapılan çalışmalara bakıldığında, medeni durumun cinsiyetler arasında çalışma sürelerini farklılaştırdığı yönünde benzer bulgular görülmektedir (Akgül ve Etçi, 2017; Beccue, 1997; McKay vd., 2016; Wallace, 1999). Hanehalkının işteki durumuna göre çalışma süreleri incelendiğinde, hem kadınlarda hem de erkeklerde en fazla süre ile çalışan grup işverenler iken en az çalışma süresine sahip olan grubun ücretsiz aile işçisi olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında ücretsiz aile

işçilerinin gönüllülük esasına dayalı olarak çalışması ve sosyal güvenlik şemsiyesinin dışında kalması gösterilebilir. Berber ve Eser’de (2008) benzer bulgular tespit etmişlerdir.

Çalışmada, kayıtlılık durumuna göre, cinsiyetler bazında çalışma sürelerinin durumuna bakılmıştır. Bireylerin yaptıkları iş itibarıyla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıt olmamaları kayıt dışı olarak çalıştıklarını göstermektedir. Kayıt dışı işler genellikle düşük ücretli, iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlikten yoksun olan işlerdir (Karabıyık, 2012, s. 246). Burada dikkat çeken nokta kayıtdışı çalışanların, kayıtlı çalışanlara yakın süre ile çalıştıklarıdır. Kayıtlı çalışan erkeklerin çalışma süreleri, kayıtlı çalışan kadınlardan daha fazla olduğu yönündedir. Ayrıca kayıtdışı çalışma sürelerinin hem kadınlarda hem de erkeklerde çok fazla olduğu görülmüştür. Bu durum, Türkiye’de kayıtdışı istihdam gerçeğini bir kez daha ortaya çıkarmıştır. Eğitim seviyesine göre ortalama çalışma sürelerine bakıldığında, hem erkeklerde hem de kadınlarda lise düzeyine kadar çalışma süresinin arttığı, üniversite ve üzeri eğitim seviyesine gelindiğinde ise çalışma sürelerinde düşme görülmektedir. Dikkat çeken başka bir nokta ise, eğitim seviyesi arttıkça kadınlarla erkeklerin çalışma sürelerindeki farkın giderek azalmasıdır. Literatürde de benzer bulgular tespit edilmiştir. İnsanlar belirli bir ücret seviyesini yakalayana kadar çalışma sürelerini artırırlar, tatmin edici ücret seviyesine ulaştıktan sonra ise zamanlarının belirli bir bölümünü artık çalışmaya ayırmayıp, kendilerini mutlu hissettirecek sosyal alanlara da ayırmak isterler (Çiftçi ve Kangallı Uyar, 2015; Gürbüz, 2007).

İşyeri büyüklüğü ve cinsiyetler arasında çalışma sürelerine bakıldığında ise, işletme büyüklüğü arttıkça kadınlar ve erkekler arasında çalışma süresi farkının azaldığı dikkat çekmektedir. Bununla birlikte işyeri büyüklüğü arttıkça çalışanların çalışma sürelerinde azalmalarda tespit edilmiştir. Bu durumun nedenleri arasında, kurumsal ve daha büyük işletmelerin yasal çalışma süreleri ile mevzuata uygun olarak iş sağlığı ve güvenliğini de önemseyen uygulamalara gitmeleri gösterilebilir (Karabıyık, 2012; McKay vd., 2016; Hogan vd., 2016). İşyeri durumuna göre cinsiyetler arasında çalışma sürelerine bakıldığında, kadınlar ve erkekler arasında en fazla çalışma süresi farkı seyyar işyerinde çalışanlarda görülmüştür. Erkeklerin, kadınlardan daha fazla süre ile seyyar işyerinde çalışmaları beklenen bir durumdur. Bu farkı sırasıyla, pazar yerlerinde ve evde çalışma çalışanlar izlerken, farkın en az olduğu grup düzenli işyeri’ni ifade eden kamu ve özel sektör çalışanlarıdır. Kent hayatıyla birlikte, sosyo-ekonomik ihtiyaçlarda yaşanan

artış, sürekli ve düzenli gelir elde edebilecek çalışma alanlarına olan talebi de beraberinde getirerek, bireyleri düzenli çalışma alanlarında istihdama zorlamıştır (Karabıyık, 2012, s. 252). En az çalışma süresine sahip grubun ise evde çalışanlar olduğu görülmektedir. Evde çalışanların birçoğu kayıtlı olmayıp ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları için çalışma sürelerinde resmi kayıtların olmaması açıklanan çalışma sürelerinde azalışın nedenleri arasında gösterilebilir.

Yaş'ın çalışma süresini etkilediğine dair literatürde de çalışmalar mevcuttur. Çalışmada ise, yaş ve çalışma süresinin değişimi hakkında dikkat çeken nokta, belirli bir yaşa kadar çalışma süresinin hem kadınlarda hem de artması iken, yaşın artmasıyla beraber belirli bir noktadan sonra çalışma sürelerinde azalmaların görülmesidir. En fazla çalışma süresine sahip yaş grubu 25-34 yaş grubu iken, en az çalışma süresine sahip yaş grubu 65 yaş ve üzeri gruptur. Bu, beklenen bir durumdur. 25-34 yaş grubu genellikle eğitim hayatını tamamlamış ve çalışma hayatına aktif olarak girmeyi bekleyen yaş grubu olduğu için en fazla çalışma sürelerine sahip olması doğal görülmektedir. 65 yaş ve üzeri grubun birçoğunda ise yaşlılık ve emeklilikle birlikte çalışma hayatından geri çekilme beklendiği için daha az süre ile çalışmayı tercih edebilirler. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında en fazla çalışma süresi farkına sahip olan yaş grubunun 45-54 yaş grubu olduğu görülmektedir. Erkeklerin bu yaş grubunda, kadınlardan daha fazla süre ile çalıştıkları görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında, 45 yaşın üstündeki kadınlarda erken emeklilik ve sağlık sorunları gibi nedenlerle çalışma yaşamının dışına çıkılması gösterilebilir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010, s. 11).

Tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma şekli, çalışma sürelerini etkileyen bir başka değişkendir. Kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma sürelerindeki farkın en fazla tam zamanlı çalışanlarda olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedenleri arasında, çalışma hayatında kadınların lehine olan çalışma sürelerindeki iyileştirmelerin yasalarla da destekleniyor olması gösterilebilir. Bununla birlikte, kadın ve erkek arasındaki tam zamanlı çalışma sürelerindeki farkın düşmeye başladığı da görülmüştür. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe ve daha fazla istihdama katıldıkça, erkeklerle benzer çalışma sürelerine sahip olacağı ve bu farkın azalacağı söylenebilir. Genel itibarıyla değerlendirecek olursak hem kadınlarda hem de erkeklerde tam zamanlı çalışma sürelerinde, maksimum çalışma süresi sınırının etkileri ile azalmalar görülürken, yarı zamanlı çalışma sürelerinde erkeklerin ve kadınların benzer çalışma süreleri sergilemeleri

tespit edilmiştir. Ayrıca, yarı zamanlı çalışma sürelerinde tam zamanlı çalışma sürelerindeki azalmanın aksine çok az da olsa artışlar görülmektedir.

Yaşanılan bölgenin, kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma sürelerini belirleyen bir etken olduğu söylenebilir (Eraslan, 2012; Yalçın vd., 2019). Bölgeye göre kadınlar ve erkekler arasında çalışma sürelerindeki farka bakıldığında, doğuya ve orta anadolu'ya gidildikçe bu farkın arttığı, kuzeye, güneye ve batıya gidildikçe kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma sürelerindeki farkın azaldığı görülmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma süreleri farkının en az olduğu bölgeler, başta Doğu Karadeniz ve İstanbul olmak üzere Marmara ve Ege bölgesidir. Çünkü bu bölgelerde, hem iş gücü olanaklarının fazla olması hem de kadınların eğitim seviyelerindeki artıştan dolayı kadınlar daha fazla istahdama katılacak dolayısıyla çalışma süreleri de erkeklere yaklaşacaktır. Erkekler ve kadınlar arasındaki çalışma süresi farkının en fazla olduğu bölgeler ise Kuzey Doğu Anadolu ve Orta Doğu Anadolu bölgeleridir. Bu bölgelerdeki farkın nedenleri arasında ise cinsiyetler arası eğitim seviyesi farkı ve gelenekçi bir anlayışla kadına biçilen rollerin etkisiyle kadının çalışma hayatının dışında kalması gösterilebilir.

Çalışılan endüstri kolunun, kadınlar ve erkekler arasında çalışma sürelerini etkilemesi muhtemeldir. Endüstri'ye göre, kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma süresi farkına bakıldığında, farkın en az olduğu sektörlerde bu durumun nedenleri arasında, kadınların eğitim seviyelerindeki artış ve kadınların yapabileceği meslekler olan finans ve sigorta, bilgi ve iletişim ve hizmet sektörleri gösterilebilir. Farkın en fazla olduğu sektörler ise gayrimenkul, imalat ve sanayi, inşaat ve tarım sektörleridir. Çünkü bu sektörlerde çalışmak genellikle erkek mesleği olarak görülmektedir. Berber ve Eser'in (2008) yapmış olduğu çalışmasında da benzer durumlara vurgu yaptığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyetler arası meslekte ayrımcılık işgücü piyasasında görülen bir durumdur. Mesleklere göre, kadınların ve erkeklerin çalışma sürelerindeki farkta ise, en fazla farkın sanatkarlık mesleğinde olduğu görülmüştür. Bu meslek dalında erkeklerin daha fazla süre çalışması beklenebilir. Farkın en az olduğu meslek grubunun ise büro hizmetleri olduğu görülmüştür. Erkekler ve kadınlar işlerin farklı yönlerine değer verdiklerinde, yapılan işler arasındaki çalışma sürelerinde bir farkın olması da beklenen bir durumdur (Harrison, 2002).

İşyeri statüsüne göre çalışma süreleri genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma süresi erkeklerde en fazla, özel sektörde iken, en az vakıf ve derneklerde görülmektedir. Kadınlarda ise çalışma süresi en fazla, dernek ve vakıfta iken en az kamuda görülmektedir. Özel sektör çalışma koşulları zor olduğu için genellikle erkekler tarafından tercih edilmektedir. Dernek ve vakıflarda çalışmakta mesai kavramı daha esnek olduğu için daha çok kadınlar tarafından tercih edildiği söylenebilir. Özel sektörde kadınlar ve erkekler arasındaki çalışma süresi daha fazla iken, kamuda bu farkın azaldığı görülmektedir. İdari sorumluluk da çalışma sürelerinde fark yaratan bir başka durumdur. İdari sorumluluğu olan kadınlarda ve erkeklerde çalışma sürelerindeki farkın azaldığı görülürken, idari sorumluluğu olmayanlarda fark azalmasına rağmen kadın ve erkeklerde çok farklı olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada ikinci olarak, Blinder-Oaxaca ayrıştırma analizi'nin sonuçlarına bakılmıştır. Çalışmada, yaş grubu, medeni durum, eğitim seviyesi, kayıtlılık, çalışma şekli, gelir, çalışan sayısı, meslek ve endüstri gibi açıklanabilen beşeri sermayeden kaynaklanan farklılıkların ve ayrımcılık gibi açıklanamayan değişkenlerin cinsiyetler arası çalışma saatlerinde farklılaşmaya neden olduğu tespit edilmiştir. İşgücü piyasasında kadınlara ve erkeklere farklı davranılmasından kaynaklanan ayrımcılığın katsayısının beşeri sermayeden kaynaklanan farklılıktan fazla olduğu görülmüştür. Ayrıştırma analizleri, işgücü piyasası getirilerinden kaynaklanan kadın erkek ücret, çalışma süresi vb. farklılıklarının açıklanamayan kısmının aslında görülenden daha önemli olduğuna işaret etmektedir. Ayrımcılık katsayısına en yüksek katkıyı veren değişkenlerinin sırasıyla medeni durum, çalışma şekli ve eğitim seviyesi olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durum, çalışma sürelerini belirleyen ve çalışma sürelerindeki farklılaşmaya en yüksek katkıyı veren birinci değişkendir. Evli erkeklerin evli kadınlardan daha fazla süre çalıştıkları tespit edilmiştir. Medeni durum, kadın ve erkeğin çalışma süresi farklılaşmasına sebep olan nedenlerden biridir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargılara göre, erkeklerin birincil rolü ailenin geçimini sağlamak iken, kadınlar ise ailenin bakımı ve ev işlerinden sorumludur. Bu nedenle, kadınların ve erkeklerin kariyerlerine ve işgücüne katılmalarına farklı biçimde önem verdikleri söylenebilir. Bu roller, ailenin geçimini sağlamaktan sorumlu olan erkeklerin işgücü piyasasında daha fazla süre ile çalışmasına neden olabilirken, kadınların ise aile sorumlulukları ev işlerine daha fazla zaman ayırabilmesi adına çalışma süresinden

kısmaya gitmeleri ile sonuçlanacaktır. Bu durum bazen bireylerin kendi tercihleri olabileceği gibi bazen de cinsiyetlere atfedilen rolleri yerine getirebilmek adına zorunluluktan kaynaklanabilir. Yani işgücü piyasasında erkeklerin kadınlara göre daha fazla süre ile, kadınların ise erkeklere göre daha az süre ile çalışmasının nedenleri arasında Türkiye sosyal toplumunda cinsiyetlere biçilen roller ve özellikle de medeni durum gösterilebilir.

Çalışma şekli, çalışma sürelerini belirleyen ve çalışma sürelerindeki farklılaşmaya en yüksek katkıyı veren ikinci değişkendir. Burada diğerlerinden farklı olarak tam zamanlı çalışan erkeklerin çalışma sürelerinde düşme, kadınların ise tam zamanlı çalışma sürelerindeki artış göze çarpmaktadır. Bunun nedenleri arasında ise kadınlarda eğitim seviyesinin artması ile birlikte işgücüne katılımının artması, iş kanunu yasalarında kadınlara yönelik düzenlemelerin etkisi ve kadının yeri evidir anlayışının karşılığını toplumda yitirmesi olarak gösterilebilir.

İşgücü piyasasında erkeğe ve kadına biçilen roller, onların çalışma şekillerini de etkilemektedir. Bu durum kadınların, ev işlerine ve ailenin bakımına daha çok zaman ayırabilmek adına yarı zamanlı çalışmayı tercih etmelerine neden olurken; erkeklerin ailenin geçimini sağlamak adına tam zamanlı çalışmak istemesiyle sonuçlanması muhtemeldir. Kadınların erkeklerden daha az süre ile çalışmasının bir diğer nedeni de işgücü piyasasında kadınlar aleyhine ayrımcı uygulamalar olarak gösterilebilir. Bu durum ancak kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe, çalıştıkları sektörlerde profesyonel ve uzman statüsüne ulaştıklarında veya da işgücü piyasasındaki kazançlarının evdeki rollerinin getirilerini telafi edebilecek bir düzeye yükseldiğinde ortadan kalkabilecektir. Yüksek ücret alan kadınlar, ev temizliği ve çocuk bakımı gibi evde üretilen çok sayıda mal ve hizmeti satın alabildikleri takdirde işgücüne de aktif olarak katılabilecek ve çalışma sürelerinde de artışlar meydana gelebilecektir. Ancak bu durum sağlandığında, erkek ve kadın çalışma süresindeki farklılıklarda azalabilecektir.

Eğitim seviyesi, çalışma sürelerini belirleyen ve çalışma süresindeki farklılaşmaya en yüksek katkıyı veren üçüncü değişkendir. Çalışmada benzer özelliklere sahip üniversite ve üzeri mezun olan erkeklerin kadınlara göre daha fazla süre ile çalışma olasılıkları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca üniversite ve üzeri mezun olan erkeklerin kadınlarla kıyaslandığında, erkeklerin aleyhine ayrımcılık yapıldığı da

görülmektedir. Üniversite ve üzeri mezun olan erkeklerin benzer özelliklerdeki kadınlara göre işgücü piyasasında ayrımcılık nedeniyle daha fazla süre ile çalıştıkları söylenebilir.

İşgücü piyasasında genel olarak erkeklerin çalışma sürelerinin kadınların çalışma sürelerinden fazla olduğu bulgusu hakimdir (Landivar, 2015). Çalışmada da benzer bulgular bulunurken, bu durum işgücü piyasasında erkeklere yönelik çalışma sürelerinde negatif ayrımcılık olduğunu işaret etmektedir. Bu duruma objektif bakış açısıyla yaklaşılacak olunursa, erkekleri fazla çalışmaya iten nedenler olabileceği gibi kadınları ev dışı çalışmaktan alıkoyan nedenlerin olması muhtemeldir. Yukarıdaki ifadelerde de bahsedildiği gibi, toplumda erkeklere biçilen evin ve ailenin geçimini sağlama rollerinin kabul edilmesi onları daha fazla süre ile çalışmaya sevk ederken, kadınların ise çocuk bakımı ve ev işlerinden birinci derecede sorumlu olması, sorumluluklarını daha iyi yönetebilmek adına çalışma sürelerinde azaltmayla sonuçlanabilir (Webber & Williams, 2008).

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ve ilgili literatür ışığında, erkekler ve kadınlar arasındaki çalışma süresi farklılığını ve cinsiyet ayrımcılığını giderebilmek adına aşağıdaki önlemlerin alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışma süreleri ile ilgili öncelikli öneri mevcut uzun çalışma saatlerinin yasal olarak düzenlenen üst sınırı aşmayacak şekilde düzenlenmesidir. Çalışma saati verimlilik üzerinde de etkili olduğu için daha kısa çalışma haftasının yalnızca çalışma süresinin esnekliğiyle değil, önemli üretkenlik kazanımlarıyla da bağlantılı kanıtlar mevcuttur. Daha fazla sürelerle çalışma işten alınan verimi azaltacaktır. Ayrıca ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal üst sınır 45 saat olarak belirlenmiştir. Çalışmada ise, erkeklerin haftalık ortalama olarak 48 saat çalışmaları bu yasal sınırın çok üzerinde görülmektedir. Fazla sürelerle çalışmak iş kazalarına da sebep olacağı için bu sürelerin azaltılması çalışanların iş- yaşam doyumu açısından önemlidir (Dolton, 2017). Düzensiz vardiyalarda ve geç saatlerde çalışmak sağlık sorunları ve iş kazaları için kritik öneme sahiptir. Bu yüzden çalışma saatlerinin önemiyle birlikte çalışma saatlerinin planlanması da çalışanların iş-yaşam dengesi ve sağlık durumları açısından önemli hale gelecektir. Ayrıca ekonomistlerin, ergonomistlerle en uygun çalışma modeli veya çalışma süresi belirleyip bu sürelerin iş ile nasıl ilişkili olduğuna dair ortaklaşa çalışmalar gerçekleştirmeleri yararlı olacaktır. Erkeklerdeki ortalama çalışma süresinin yasal sınırın üzerinde olması aslında birçok çalışanın fazla çalışma yaptığını da göstermektedir. Bu

çalışanlara fazla mesai ücretinin ödenip ödenmediğinin tespitini yapmak önemli görülmektedir.

Çalışma saatleri gelirle ilişkilidir ve ücret farkının önemli bir bileşenidir. Çok uzun saatler çalışanlar genellikle erkekler olduğu için, çalışma saatlerini sınırları, erkeklerin çalışabileceği saat sayısını azaltarak işleyebilir. Erkeklerin çalışma saatlerindeki bir azalma, kadınların hane gelirini telafi etmek için çalışma saatlerini artırarak dengelenebilir. Freeman (2001), Bowles ve Park (2015) ücret eşitsizliğindeki artışın aslında ortalama çalışma süresinin yüksek olmasından kaynaklandığını ifade etmektedirler. Ücret eşitsizliği arttıkça insanlar daha fazla süre ile çalışma eğiliminde olduklarından, çalışma sürelerindeki eşitsizliği gidermenin bir diğer yolu da toplumdaki ücret eşitsizliğini gidermektir. Bununla birlikte toplumdaki cinsiyetler arası eşitsizlikler diğer eşitsizlik türlerini de tetiklediği için, tüm eşitsiz ve ayrımcı uygulamalardan kurtulmak gerekmektedir.

Kadınların işgücü arzı erkeklerden daha esnektir. Kadınların işgücüne katılımının artmasının erkeklerin çalışma süresini düşüreceğine yönelik varsayımlar mevcut olduğu için, kadınların işgücüne katılımının artması sağlanmalıdır. Kadınların işgücüne katılımının artmasındaki en önemli etken eğitim seviyelerindeki iyileşmelerdir. Eğitim seviyesi artan kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer aldıkça, erkeklerle aralarındaki çalışma süresi farkı da azalacaktır. Ayrıca, kadınların gelir elde etmeye erkeklerle eşit şekilde katılması ile birlikte, ev işleri ve ailenin bakımından sorumlu olan kadın rollerinde de bir değişim yaşanacaktır. Kadınların işgücüne katılımının artması eve ek bir gelir kaynağı daha getireceği için erkeklerin çalışma sürelerinde bir kısma gitmelerine de neden olacaktır. Çalışma süresini kısmen azaltan erkekler ise ev işlerine yardım edebilirken, kadın ve erkek arasındaki çalışma süresi farkı da azalabilecektir.

Evli olan erkeklerin, evli olan kadınlara göre çalışma süreleri daha uzundur. Bu durumun nedenleri arasında evli olan kadınların ev işleri yükümlülüğü, ailenin ve varsa çocukların bakımı gibi nedenlerle işgücü piyasasında daha az süre ile çalışmaya mecbur kalabilirler. Bu durumun önüne geçebilmek adına politika yapıcıların kadınların daha fazla süre ile çalışması için yardımları önem arz etmektedir. Örneğin, bakıma muhtaç küçük çocukların varlığı durumunda onların bakımına yardımcı olabilecek kreş ve bakım hizmetleri ulaşılabilir düzeyde yaygınlaştırılabilir. Evli olan kadınları çalışmaya sevk

edecek öneriler geliştirilebilir. Böylece evli kadınlar ve evli erkekler arasındaki çalışma süresi farkı da azalacaktır.

Çalışma sürelerinin işçilerin lehine düzenlenmesi, çalışanların insan onuruna yakışır şekilde çalışma koşullarının belirlenmesi ve işçinin sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından önemli hale gelmektedir.

Daha uzun sürelerle çalışmak iş- aile çatışmasına da neden olabilmektedir. Uzun çalışma süreleriyle çalışan ailelerde çatışmaların olabilme ihtimali daha fazladır (Goode, 1960). Bu nedenle iş-aile çatışmasının önüne geçebilmek adına erkeklerin çalışma sürelerinde bir kismaya gidilmesi doğru olacaktır. Aileleri için daha fazla zaman ayıran bireylerde iş- aile uyumu daha iyi duruma gelebilecektir.

Çalışma sürelerinin azaltılmasının, kişisel ve sosyal hayatı zenginleştireceği varsayıldığında, gelir kaybı olmadan çalışma sürelerinin azaltılması önem arz etmektedir (Cihanoğlu Gülen, 2020). Çalışma süresinden arda kalan zaman serbest zamana aktarılacağı için bireyi sosyal olarak daha iyi hale de getirebilecektir.

İşgücü piyasasında gerek erkeklere yönelik gerekse kadınlara yönelik tüm ayrımcı uygulamalardan vazgeçilmelidir. Diğer ayrımcılık türleri çalışma sürelerinde de ayrımcılığı beraberinde getirdiği için tüm cinsiyetçi uygulamalara son verilmelidir.

Tarih boyunca ortalama çalışma saatlerinin değişmesine rağmen, bu saatlerin kaydını tutmak her zaman önemli olmuştur. Kaç saat çalıştığımız sağlık sigortası, ücretli izin ve vergiler gibi avantajlara da bağlıdır. Belki de en önemlisi, çalışma saatleri ne kadar ödeme alacağımızı veya fazla mesai ücreti alıp almayacağımızı etkilediği için, bu sürelerin takibi hem işçi için hem de işvereren için önemli olacaktır.

Ülkemizde kayıtdışı istihdam oranının fazla olması bireylerin gerçekte ne kadar süre ile çalıştıklarının tespitini zorlaştıracaktır. Bu yüzden çalışma sürelerinin denetimi daha sıkı yapılmalıdır

Çalışma sürelerinin azaltılması gerektiğine dair baskın bir literatür mevcuttur. Bu durum, çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesinin gerekliliğini tekrar gündeme getirmiştir. Çalışma sürelerinin azaltılması ve güvenceli esneklik ile istihdamın artırılması, ülkedeki işsizlik sorununa da destek olacak ve işsizliği kısmen azaltacaktır. Çalışma sürelerinin azaltılması mevcut olan işlerin çalışanlar ve işsizler arasında paylaşılmasını sağlayarak, işsiz sayısının azaltılması yönündeki istihdam politikalarını güçlendirdiği için önem arz etmektedir.

Çalışma kapsamında, işgücü piyasasında cinsiyetler arası çalışma süresi farklılığına neden olan ayrımcı uygulamaların etkisi ve bu uygulamaların ortadan kaldırılmasının önemi ve politika önerileri ortaya konmuştur. Bu sorunun giderilmesi için işgücü piyasası kurumları ve politika yapıcılarının bu durumun nedenlerini ve çalışma sürelerinde eşitsizliği giderecek çözüm önerilerini yeterince araştırmaları cinsiyetler bazında çalışma sürelerinde yaşanan değişikliklerin aydınlatılmasında fayda sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Abdel-Mowla, S. (2011). Women's job search activity in a transforming labour market: Determinants of women's job search propensity in Egypt. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 16(6), 28-36.
- Acar, A. C. (1992). *Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma*. [Doktora Tezi], İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Acar, F., & Arıner, H. O. (2009). *Kadınların insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği*. Ankara: İçişleri Bakanlığı Yayınları.
- Adossama, P. (1987). Equality of opportunity and treatment in employment: A growing awareness. *Women at Work*, 2, 2-5.
- Akçomak, S., & Gürcihan, H. B. (2013). *Türkiye işgücü piyasasında mesleklerin önemi: hizmetler sektörü istihdamı, işgücü ve ücret kutuplaşması*. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği, 13, 21.
- Akgul, T. (2018). Discrimination against women in turkish labor market: An analysis of gender wage gap with blinder-oaxaca and juhn-murphy-pierce decomposition methods, 2004-2017 period. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 5(4), 349-358.
- Akgül, T., & Etcı, H. (2017). İstihdam olasılığını belirleyen faktörlerin etkisi kadın ve erkeklerde aynı mı? 2004 ve 2013 hanehalkı işgücü anketleri üzerinden bir analiz. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 116-133.
- Aktaş, A., & Uysal, G. (2016). The gender wage gap in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(2), 1-19.
- Aktay, A. N. (2015). İş hukukunda yolda geçen süre kavramı ve tartışılan bir Avrupa Birliği Adalet Divanı kararı (10 Eylül 2015 tarih, C-266/14 sayılı) üzerinden Türk İş Hukuku normlarına uygunluk değerlendirilmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Aldan, A. (2020). Türkiye'de ortalama çalışma saatinde değişimin kaynakları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(4), 1702-1716.
- Alpagut, G. (2008). AB'nde güvenceli esneklik ve Türkiye'deki yasal düzenlemeler. *TISK Academy/TISK Akademi*, 3(5), 6-37.

- Alt, J., & Iversen, T. (2017). Inequality, labor market segmentation, and preferences for redistribution. *American Journal of Political Science*, 61(1), 21-36.
- Astarlı, M. (2008). *Türk iş hukukunda çalışma süreleri* [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi (2003). *Çalışma süresine ilişkin 2003/88/EC sayılı yönergenin AB üye devletleri tarafından uygulanması hakkında Avrupa Komisyonu raporu özet bilgi notu*. (Erişim Tarihi: 8.02.2022; https://www.mess.org.tr/media/filer_public/d4/5c/d45c6d84-52b6-4d08-9483-64c5e6cf67a0/calisma_surelerine_iliskin_ab_yonergesinin_uygulamasina_iliskin_komisyon_raporu_ozet_bilgi_notu.pdf).
- Aycan, Z. (2004). *Üç boyutlu cam tavan: Kadınların kariyer gelişiminde kim, kime, neden engel oluyor?*, www.annemiz.biz/haber/haberdtl.php?hid=1809.
- Basın İş Kanunu (1952). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 5953 nolu kanun. *Resmi Gazete* (Sayı: 8140).
- Baybora, D. (2010). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yaş ayrımcılığı düzenlemesi üzerine. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 24, 33-58.
- Beccue, B. B. (1977). *Determinants of the number of hours worked by the gainfully-employed married woman* [Doktora Tezi]. University of Illinois.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beckmannshagen, M., & Schroeder, C. (2020). Earnings inequality and working hours mismatch. *Available at SSRN 3584328*.
- Bedük, M. N. (2011). Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi esneklik mi, yoksa keyfilik midir? İş hukuku uygulamasında çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ve fazla çalışma konusunda bir değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 199-244. <https://doi.org/10.15337/SUHFD.2017.89>.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Eckner, J. (2019). Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work-life balance. *European Societies*, 21(3), 378-402.
- Bell, L. A., & Freeman, R. B. (2001). The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany. *Labour Economics*, 8(2), 181-202.

- Benham, L. (1971). The labor market for registered nurses: A three-equation model. *The Review of Economics and Statistics*, 53(3), 246–252.
- Berber, M., & Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Bıçerli, K. (2000). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Biewen, M., & Plötze, D. (2019). The role of hours changes for the increase in German earnings inequality. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(2), 277-304.
- Bildirici, M. E., Alp, E. A., Özaksoy, F., & Akgül, B. (2012). Female employment in Turkey and structural transformation after the year 2000. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(2), 83-93.
- Blau, F. D., & Ferber, M. A. (1987). *Occupations and earnings of women workers*, in Karen Shellcross Koziara, Michael H. Moskow and Lucretia Dewey Tanner, eds., *Working Women Past, Present, Future*. IRRA Series, Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association, 37-68.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1992). The gender earnings gap: learning from international comparisons. *The American Economic Review*, 82(2), 533-538.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). Changes in the labor supply behavior of married women: 1980–2000. *Journal of Labor economics*, 25(3), 393-438.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2011). *Inequality and earnings distribution*. In: Salverda, W., B. Nolan, T. Smeeding (eds.): *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, ss. 177-203. Oxford University Press, Oxford.
- Blinder, S. A. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- BM (1949). *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*.
- BM (1993). *Viyana beyannamesi ve eylem planı*. New York: Birleşmiş Milletler. (Erişim Adresi: <http://www.un-documents.net/ac157-23.htm>).
- BM (2004). *Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi uluslararası sözleşmesi* (Convention to eliminate of all forms of discrimination against women [CEDAW]), New York: Birleşmiş Milletler.

- Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de çalışma hayatında kadının yeri ve kadın işsizliği* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boserup, E. (1970). *Woman's role in economic development*. London: Allen & Unwin; New York: St. Martin's Press.
- Boserup, E. (1989). Inequality between the sexes. In *Social Economics* (ss. 165-170). Palgrave Macmillan, London.
- Bowles, S., & Park, Y. (2005). Emulation, inequality, and work hours: Was Thorsten Veblen right?. *The Economic Journal*, 115(507), F397-F412.
- Bretz Jr, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275-301.
- Buerhaus, P. I. (1990). *Economic and work satisfaction determinants of the annual number of hours worked by registered nurses* [Doktora Tezi]. Wayne State University, Michigan.
- Bulut, N. (2009). *Sanayi devriminden küreselleşmeye sosyal haklar*. On İki Levha Yayıncılık.
- Burnette, J. (1997). An investigation of the female–male wage gap during the Industrial Revolution in Britain. *The Economic History Review*, 50(2), 257-281.
- Buvinic, M. (2005). *Social exclusion in Latin America*, in Mayara Buvinic, vd. (eds.), *Social inclusion and economic development in Latin America*, Inter-American Development Bank, John Hopkins University Press, New York.
- Casarico, A., Profeta, P., & Pronzato, C. (2012). On the local labor market determinants of female university enrolment in European regions. *Carlo Alberto Notebooks*, (278).
- Checchi, D., Garcia-Penalosa, C., & Vivian, L. (2018). Hours inequality. In *Mimeo*.
- Cihanoğlu Gülen, G. (2020). Çalışma Sürelerine İlişkin Uluslararası Çalışma Standartları-Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Saati Uygulamaları. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 741-757.
- Coleman, M. T., & Pencavel, J. (1993). Changes in work hours of male employees, 1940–1988. *ILR Review*, 46(2), 262-283.
- Cotton, J. (1988). On the decomposition of wage diferentials. *Review of Economics and Statistics*, 70(2), 236-243.

- Coverman, S. (1983). Gender, domestic labor time, and wage inequality. *American Sociological Review*, 623-637.
- Çağatay, N., & Berik, G. (1991). Transition to export-led growth in Turkey: Is there a feminisation of employment?. *Capital & Class*, 15(1), 153-177.
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal dışlanma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 83-104.
- Çalışkan, F., & Sungur, B. (2009). Vasıflı kayan esnek çalışma saati sistemi için bir karma tam sayılı hedef programlama modeli önerisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 1-18
- Çelenk, S. (2010). Ayrımcılık ve medya. *Televizyon Haberciliğinde Etik*, 211-228.
- Çelik, N. (2003). *İş hukuku dersleri* (16. Basım). Beta Yayınları.
- Çiftçi, C., & Kangallı Uyar, S. G. (2015). Eğitim ve gelir. *Ege Akademik Bakış*, 15(1), 141-152
- Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. G. (2010). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında belirleyici etkenler ve eğilimler. *DPT Yayınları*, Ankara.
- Demir, F. (2003). *Yargıtay kararları ışığında iş hukuku ve uygulaması*. Anadolu Matbaası.
- Demir, F. (2018). *İş hukuku ve uygulaması*. Albi Yayınları.
- Demir, F., & Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 68-89.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde ayrımcılık: kavramsal bir inceleme. *Tisk Akademi*, 6(12), 67-87.
- Demirezen, E. C. (2018). *Çalışma sürelerinde esneklik* [Doktora Tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz İş Kanunu (1967). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 854 Nolu Kanun. *Resmi Gazete* (Sayı: 12586).
- Dildar, Y. (2015). Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Turkey. *World Development*, 76, 40-61.
- Dinh, H., Strazdins, L., & Welsh, J. (2017). Hour-glass ceilings: Work-hour thresholds, gendered health inequities. *Social Science & Medicine*, 176, 42-51.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

- Doiron, D. J., & Barrett, G. F. (1996). Inequality in male and female earnings: the role of hours and wages. *The review of Economics and Statistics*, 410-420.
- Dolton, P. (2017). Working hours: Past, present, and future. *IZA World of Labor*.
- Ederington, J., Minier, J., & Troske, K. R. (2009). Where the girls are: Trade and labor market segregation in Colombia. *IZA Discussion Papers*, No. 4131
- Eğilmez, M. (2018). *Tarihsel süreç içinde dünya ekonomisi* (13. Basım). Remzi Kitabevi.
- Ekmekçi, Ö. (2002). İşin düzenlenmesinde esneklik arayışları. çalışma hayatında esneklik ve iş hukukuna etkileri. *İstanbul Barosu Yayınları*, 79-110.
- Ekmekçi, Ö. (2005). 4857 sayılı İş Kanunu'nda telafi çalışması kavramı, koşulları ve hükümleri. *Çimento İşveren Dergisi*, 9(6), 30-40.
- Ekonomi, M. (1984). *İş hukuku (Cilt I): Ferdi iş hukuku* (3. Basım). İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Elliott J. R., & Smith R. A. (2004). Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69(3).
- Eraslan, V. (2012). Türkiye işgücü piyasasında ücret seviyesinde cinsiyet ayrımcılığı: blinder-oaxaca ayırıştırma yöntemi. *İstanbul Journal of Economics, İstanbul İktisat Dergisi*, 62(1), 231.
- Erdut, T. (1998). *Yeni teknolojilerin iş ilişkileri üzerindeki etkisi*. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), 69-70.
- Erdut, T. (2005). İşgücü piyasasında enformelleşme ve kadın işgücü. *Çalışma ve Toplum*, 3(6), 11-49.
- Erdut, Z. (2002). Avrupa Birliği'nde iş süresinin düzenlenmesi ve Türkiye. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 17, 4-5.
- Eyrenci, Ö. (1994). Türkiye'de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi. *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri*, 27-31.
- Eyrenci, Ö. (2007). 4857 sayılı İş Kanununda telafi çalışmaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 31-42.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., & Baskan, Ş. E. (2020). *İş hukuku* (10. Baskı). Beta Basım.
- Fahlén, S. (2014). Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. *Community, Work & Family*, 17(4), 371-391.

- Figart, D. M., & Golden, L. (1998). The social economics of work time: Introduction. *Review of Social Economy*, 56(4), 411-424.
- Filer, R. K. (1985). Male-female wage differences: The importance of compensating differentials. *ILR Review*, 38(3), 426-437.
- Firpo, S., Fortin, N., & Lemieux, T. (2009). *Occupational tasks and changes in the wage structure*. <http://client.norc.oregonstate.edu/jole/SOLEweb/fortin.pdf>.
- Gerni, G. M. (2001). İşyerinde cinsel taciz: Erzurum ilinde bankacılık sektörü üzerine bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(3), 19-46.
- Gerold, S., & Stein, U. (2018). Inequality of working hours, income inequality, and the role of collective bargaining in Germany.
- Gerstel, N., & Clawson, D. (2015). Inequality in work time: Gender and class stratify hours and schedules, flexibility, and unpredictability in jobs and families. *Sociology Compass*, 9(12), 1094-1105.
- Giddens, A. (2009). *Sociology*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Goraus, K., Tyrowicz, J., & Van der Velde, L. (2017). Which gender wage gap estimates to trust? A comparative analysis. *Review of Income and Wealth*, 63(1), 118-146.
- Güler, B. K., & Gürler, Ö. K. (2016). Türkiye’de kadın işgücünün ücret düzeyini belirleyen faktörler ve ücrette ayrımcılık. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 51-66.
- Gülmez, M. (2009). İnsan hakları olarak sosyal haklar ve sosyal haksızlıklar. *Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu*.
- Gümüş, İ., & Koç, M. (2019). Türk iş hukukunda çağrı üzerine çalışma: Uygulamada karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Mali Çözüm Dergisi*, 29, 71-106.
- Güner, E. (2016). Çağrı üzerine çalışmanın hukuki sonuçları. *Mali Çözüm Dergisi*, 26, 267-278.
- Güner, M. D. (2001). Gemi adamlarının çalışma süreleri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 6, 7-29.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 240-260.
- Gürkaynak, G., Karaoğlu Nalçacı, C., & Uluay, T. (2013). 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki esnek çalışma kavramının çalışma süresi özelindeki uygulamaları ve tam/kısmi süreli çalışmalar yönünden uygulanabilirliği. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(40), 1-16.

- Güzel, A., & Heper, H. (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdama!: Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, 52(1), 11-58.
- Harrison, J. (2002). *Gender segregation in employment in Australia: A workplace perspective*. School of Economics, Murdoch University.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 153-161.
- Hogan, V., Hogan, M., Hodgins, M., Kinman, G., & Bunting, B. (2015). An examination of gender differences in the impact of individual and organizational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics. *The Irish Journal of Psychology*, 35(2-3), 133–150.
- Hout, M., & Hanley, C. (2003). Working hours and inequality, 1968–2001: A family perspective on recent controversies. *New York: Russell Sage Foundation*. <http://www.russellsage.org/publications/workingpapers/workinghrsineq/document>.
- ILO (1951). *100 no'lu eşit ücret sözleşmesi*. ILO Türkiye Ofisi. (Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-byturkey/WCMS_377269/lang-tr/index.htm).
- ILO (1958). *111 no'lu ayrımcılık (iş ve meslek) sözleşmesi*. ILO Türkiye Ofisi. (Erişim Adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm).
- ILO (1958). Hours of work, *International Labour Conference Report VIII*: Geneva.
- ILO (2003). *Time for equality at work: Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at work*. <http://www.ilo.org/declaration/Follow-up/Globalreports/lang--en/index.htm>.
- ILO (2019). *Women in business and management: The business case for change*: Geneva.
- ILO (2020). *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>.
- İnal, B. (2021). *Uzaktan çalışma* (Master's thesis, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- İnci, F. E. (2019). *İş hukukunda çalışma süreleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İş Kanunu (2003). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 4857 nolu kanun. *Resmi Gazete* (Sayı: 25134).
- Jann B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Johansson, M., Katz, K., & Nyman, H. (2005). Wage differentials and gender discrimination: Changes in Sweden 1981–98. *Acta Sociologica*, 48(4), 341-364.
- Johnson, S., & Kuhn, P. (2004). Increasing male earnings inequality in Canada and the United States, 1981-1997: The role of hours changes versus wage changes. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 155-175.
- Kapar, R. (2011). Hollanda’da kadınların kısmi süreli istihdamı ve etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 2, 129-163.
- Karabıyık, I. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karamanis, K., & Hyz, A. (2016). The influence of flexible working on unemployment: Evidence from the Greek labor market. In *A New Growth Model for the Greek Economy* (pp. 235-249). Palgrave Macmillan, New York.
- Karaoglan, D., & Okten, C. (2015). Labor-force participation of married women in Turkey: a study of the added-worker effect and the discouraged-worker effect. *Emerging Markets Finance and Trade*, 51(1), 274-290.
- Kaşıkcı Akın, S. (2019). 4857 sayılı İş Kanunu’nda çalışma süreleri, fazla süreli çalışma ve fazla süreli çalışmanın ücretlendirilmesiyle ilgili bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazgan, G. (1981). *Labour force participation, occupational distribution, educational attainment and the socio-economic status of women in Turkish economy*. in Nermin Abadan-Unat, ed., *Women in Turkish Society*, Leiden, E. J. Brill, 131-159.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Lale, N. (2005). *Innovative arbeitsformen, flexibilisierung von arbeitszeit, arbeitsentgelt, arbeitsorganization*. Ulrich Preis.

- Landivar, L. C. (2015). The gender gap in employment hours: do work-hour regulations matter?. *Work, employment and society*, 29(4), 550-570.
- Lavallée, E., & Roubaud, F. (2015). *Does corruption matter for informal sector economic performance? Microdata evidence from SubSaharan Africa*, (Eds.: J. P. Cling, S. Lagrée, M. Razafindrakoto, F. Roubaud). *The Informal Economy in Developing Countries*, s.179- 196, New York: Routledge.
- Lu, L. (2011). Working hours and personal preference among Taiwanese employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(3), 244–256.
- Lundberg, S. (1985). The added worker effect. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 1), 11-37.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*, 63(1), 96-129.
- McKay, J. C., Ahmad, A., Shaw, J. L., Rashid, F., Clancy, A., David, C., & Quiñonez, C. (2016). Gender differences and predictors of work hours in a sample of Ontario dentists. *Journal of the Canadian Dental Association*, 82(26), 1–11.
- McCall, L. (2000). Gender and the new inequality: Explaining the college/non-college wage gap. *American Sociological Review*, 65(2), 234-255.
- McDaniel, A.E. (2008). Measuring gender egalitarianism. The attitudinal difference between men and women. *International Journal of Sociology* 38(1), 58–80.
- McKay, J. C., Ahmad, A., Shaw, J. L., Rashid, F., Clancy, A., David, C., & Quiñonez, C. (2016). Gender differences and predictors of work hours in a sample of Ontario dentists. *Journal of the Canadian Dental Association*, 82(26), 1–11.
- McMenamin, T. M. (2007). A time to work: recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Lab. Rev.*, 130, 3.
- Mercan, M. A. (2019). Assortative mating and women’s working-hours decisions in Turkey. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 39(2), 411-423.
- MESS (2002). *Çalışma sürelerinde esneklik*. MESS Yayını.
- Mishra, V., & Smyth, R. (2013). Working hours in Chinese enterprises: evidence from matched employer–employee data. *Industrial Relations Journal*, 44(1), 57–77.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2019) *İş hukuku ders kitabı (Cilt 1): Bireysel iş hukuku* (3. Baskı). Lykeion Yayınları.

- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş hukuku 1: Ferdi iş ilişkileri* (3. Baskı). Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi.
- Neumark D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources*, 23(3), 279-295.
- Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- Noyan, M. A. (2007). *Türkiye'de çalışma hayatında esneklik politikasının çalışma süreleri açısından değerlendirilmesi* [Doktora Tezi], Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.
- Odaman, S. (2014). Liberal iş hukuku mantığı çerçevesinde Türk İş Hukukunda denkleştirme uygulamasına yönelik bazı tespitler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 67-90.
- Oliskevych, M., & Lukianenko, I. (2019). Labor force participation in Eastern European countries: nonlinear modeling. *Journal of Economic Studies*.
- Omay, U. (2011). *Sosyal haklar*. Beta Basım Yayım.
- Ozler, S. (2000). Export orientation and female share of employment: Evidence from Turkey. *World Development*, 28(7), 1239-1248.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özdemir, E. (2006) İşyerinde cinsel taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 83-96.
- Öztürk, Ö. (2019). *Türk iş hukukunda çalışma süreleri ve fazla çalışma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parlak, Z., & Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Journal of Social Policy Conferences*, 60, 1-60.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Pencavel, J. (2015). The productivity of working hours. *The Economic Journal*, 125(589), 2052-2076.

- Pfau-Effinger, B. (2012). Women's employment in the institutional and cultural context. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Pieters, J. (2018). Trade liberalization and gender inequality. *IZA World of Labor*.
- Pocock, B. (2003). *The work/life collision: What work is doing to Australians and what to do about it*. Federation Press.
- Preston, A., & Whitehouse, G. (2004). Gender differences in occupation of employment within Australia. *Australian Journal of Labour Economics*, 7(3), 309-327.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Reimers, C. W. (1983). Labor market discrimination against hispanic and black men. *Review of Economics and Statistics*, 65(4), 570-579.
- Resmi Gazete (1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. (Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>).
- Rones, P. L., Ilg, R. E., & Gardner, J. M. (1997). Trends in hours of work since the mid-1970s. *Monthly Lab. Rev.*, 120, 3.
- Rosenfeld R, & Kalleberg A. (1990). A cross-national comparison of the gender gap in income. *American Journal of Sociology* 96(1), 69–106.
- Sağlam, N. (2009). *Kısmi süreli çalışma ve kadın işgücü* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sakanishi, A. (2020). Spatial analysis of female labor force participation rates in Japan. *International Journal of Economic Policy Studies*, 14(2), 351-361.
- Saks, A. M. (2004). Job search. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 2, 457.
- Schultz, T. P. (1990). Women's changing participation in the labor force: A world perspective. *Economic Development and Cultural Change*, 38(3), 457-488.
- Sen, A. (2000). *Social exclusion-concept, application, and scrutiny*, Working Paper, Asian Development Bank, Manila, Philippines.
- Sherwyn, D. S., Kaufman, E. A., & Klausner, E. A. (2000). Same-sex sexual harassment. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(6), 75-80.
- Sila, U. (2012). Greater wage inequality reduces average hours of work. *Economica*, 79(316), 680-702.

- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: a meta-analytic review. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(4), 391-408.
- Stier, H., & Lewin-Epstein, N. (2003). Time to work: A comparative analysis of preferences for working hours. *Work and Occupations*, 30(3), 302-326.
- Süral, A. N. (2007). Legal framework for gender equality at work in Turkey. *Middle Eastern Studies*, 43(5), 811-824.
- Süzek, S. (2020). *İş hukuku* (19. Baskı). Beta Yayınevi.
- Şentürk, İ., & Demir, Ö. (2022). Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: Üç-parçalı Blinder-Oaxaca ayrıştırması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(1), 153-181.
- Şimşek, H. B. (2014). Atipik istihdam şekillerinin sosyal güvenlik sistemi kapsamında değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi*, 5, 137-167.
- Tansel, A. (2001). *Economic development and female labor force participation in Turkey: Time-series evidence and cross-province estimates*. ERC Working Papers 0105, Economic Research Center, Middle East Technical University.
- Tansel, A. (2002). Economic development and female labor force participation in Turkey: time-series evidence and cross-province estimates. *Economic Research Forum for the Arab Countries, Iran & Turkey*.
- Taşçı, H. M. (2008). Search and determinants of job search intensity in Turkey. *METU Studies in Development*, 35 399-425.
- Taşçı, H. M., & Darıcı, B. (2009). Türkiye’de işsizliğin mikro veri ile farklı tanımlar altında, cinsiyet ayrımına göre analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 139-159.
- Taşçı, H. M., & Tansel, A. (2005). Unemployment and transitions in the Turkish labor market: evidence from individual level data. *Available at SSRN 756385*.
- Taşdemir, F. (2010). *Türk iş hukukunda çalışma süreleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tijdens, K. G. (2002). Gender roles and labor use strategies: Women's part-time work in the European Union. *Feminist Economics*, 8(1), 71-99.

- Tokol, A. (2003). Tele çalışma geleceğin çalışma şekli olabilir mi? *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(1).
- Tüfekçi, A., Şahin, S., Gültekin, E., & Temiz, M. (2016). Türkiye’de istihdamın sektörel belirleyicileri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 8(14), 89-95.
- Türker, N. (1997). Konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayırımı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 74-76.
- Uçarol, F. B. (2017). *Esnek çalışma süreleri*. (Erişim Adresi: https://benguucarol.com/post/esnek-calisma-sureleri_11).
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay’ın kayan iş süreleri ve fazla çalışma ile ilgili yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 177-188.
- Van Gellecum, Y., Baxter, J., & Western, M. (2008). Neoliberalism, gender inequality and the Australian labour market. *Journal of Sociology*, 44(1), 45-63.
- van Hassel, D., van der Velden, L., de Bakker, D., & Batenburg, R. (2017). Age-related differences in working hours among male and female GPS: An SMS based time use study. *Human Resources for Health*, 15(84), 1-8.
- Vassil, K., Eamets, R., & Mötsmees, P. (2014). Socio-demographic model of gender gap in expected and actual wages in Estonia. *IZA Discussion Papers*, No. 8604, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- von Gleichen, R. D., & Seeleib-Kaiser, M. (2018). Family policies and the weakening of the male-breadwinner model. In *Handbook on gender and social policy*. Edward Elgar Publishing.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816.
- Wellington, A. J. (1993). Changes in the male/female wage gap, 1976-85. *The Journal of Human Resources*, 28(2), 383-411.
- Wood, J., Kil, T., & Marynissen, L. (2018). Do women’s pre-birth relative wages moderate the parenthood effect on gender inequality in working hours?. *Advances in Life Course Research*, 36, 57-69.
- Wooden, M., Warren, D., & Drago, R. (2009). Working time mismatch and subjective well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 47(1), 147-179.

- Xiao, S., & Asadullah, M. N. (2020). Social norms and gender differences in labor force participation in China. *Feminist Economics*, 26(4), 114-148.
- Yalçın, E. C., Arlı, N. B., Aytaç, S., Başol, O., & Aydemir, M. (2019). Türkiye'de emek piyasalarında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı: ıbbbs düzey 1'e göre farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 293-314.
- Yenilmez, M. İ. (2019). Gender inequality in labor force participation in Turkey: Closing the gender gap? *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(3), 40-51.
- Yeşiltaş, M. (2005). İnsan kaynakları yönetimi açısından bir sorun olarak işyerinde cinsel taciz. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 147-153.
- Yücel Bodur, M. (2019). Yoğunlaştırılmış iş haftası, denkleştirme süresi ve bundan doğan hukuki sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), 285-352.
- Zeytinoğlu, E. (2006). İş hukukunda esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu'na çeşitli yansımaları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 191-202.
- Zeytinoglu, I. U. (1988). *Gender divisions in Turkey's labour market*. McMaster University, Faculty of Business Working Paper No. 305.

EKLER

Ek 1: Erkekler İçin En Küçük Kareler Bulguları

Erkekler				
	Katsayı	Std. Hata	t	P>t
Demografi				
Yas 2534	-0,021*	0,003	-8,27	0,00
Yas 3544	-0,036*	0,003	-12,85	0,00
Yas 4554	-0,046*	0,003	-15,63	0,00
Yas 5564	-0,066*	0,004	-18,11	0,00
Yas 65vs	-0,075*	0,008	-9,41	0,00
Medeni durum	0,005*	0,002	2,65	0,00
Üniversite üstü	-0,032*	0,002	-14,74	0,00
İngelir	0,009*	0,000	22,41	0,00
İş Durumu				
kayıtlılık	0,003	0,002	1,50	0,13
çalışma şekli	0,908*	0,004	244,89	0,00
çalışan sayısı	-0,025*	0,002	-14,20	0,00
Meslek				
yönetici	-0,045*	0,004	-11,00	0,00
profesyonel	-0,073*	0,004	-20,62	0,00
teknisyen	-0,036*	0,003	-10,72	0,00
büro	-0,039*	0,003	-11,95	0,00
hizmet	0,065*	0,003	25,48	0,00
tarım	0,068*	0,007	9,65	0,00
sanatkar	0,006**	0,003	2,34	0,02
operator	0,011*	0,003	4,21	0,00
Endüstri				
imalat	-0,003	0,005	-0,62	0,53
infaat	0,034*	0,005	6,39	0,00
ticaret	0,031*	0,005	5,92	0,00
bilgi	-0,015***	0,009	-1,62	0,10
finans	-0,089*	0,009	-10,15	0,00
gmenkul	-0,02*	0,008	-2,52	0,01
mesleki	-0,051*	0,006	-9,06	0,00
hizmet	-0,102*	0,005	-19,02	0,00
diğer hizmet	-0,039*	0,006	-6,33	0,00
sabit	2,949*	0,007	416,97	0,00
Mean dependent var	3,860			
R-squared	0,538			
F-test	3088,443			

Not: *, ** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Ek 2: Kadınlar için En Küçük Kareler Bulguları

Kadınlar				
	Katsayı	Std. Hata	t	P>t
Yas 2534	-0,029*	0,004	-7,10	0,00
Yas 3544	-0,033*	0,004	-7,66	0,00
Yas 4554	-0,036*	0,005	-7,71	0,00
Yas 5564	0,001	0,007	0,10	0,91
Yas 65vs	0,071*	0,012	5,81	0,00
Medeni durum	-0,025*	0,003	-8,39	0,00
Üniversite üstü	-0,044*	0,004	-11,42	0,00
kayıtlılık	-0,045*	0,004	-10,90	0,00
çalışma şekli	0,844*	0,004	187,96	0,00
İngelir	0,013*	0,001	17,75	0,00
yönetici	-0,012	0,009	-1,34	0,18
profesyonel	-0,091*	0,006	-15,62	0,00
teknisyen	-0,011***	0,006	-1,74	0,08
büro	-0,001	0,005	-0,12	0,90
hizmet	0,096*	0,004	21,60	0,00
tarım	0,063*	0,019	3,34	0,00
sanatkar	0,003	0,007	0,40	0,68
operator	0,025*	0,007	3,47	0,00
imalat	0,02**	0,008	2,32	0,02
infaat	0,021	0,014	1,51	0,13
ticaret	0,007	0,008	0,84	0,39
bilgi	0,023	0,017	1,34	0,18
finans	-0,031*	0,013	-2,43	0,01
gmenkul	-0,095*	0,017	-5,50	0,00
mesleki	-0,051*	0,009	-5,77	0,00
hizmet	-0,016**	0,008	-1,96	0,05
dhizmet	-0,105*	0,009	-11,37	0,00
çalışan sayısı	-0,029*	0,003	-8,94	0,00
sabit	3,011*	0,012	251,49	0,00
Mean dependent var	3,763			
R-squared	0,599			
F-test	1714,178			

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Ek 3: Erkekler İçin Heckman Analizi Sonuçları

	Katsayı	Std. Hata	z	P>z
Yas 2534	0,030*	0,008	3,87	0,00
Yas 3544	0,014***	0,008	1,84	0,06
Yas 4554	-0,023*	0,004	-5,22	0,00
Yas 5564	-0,115*	0,008	-14,46	0,00
Yas 65vs	-0,239*	0,025	-9,62	0,00
medeni_durum	0,043*	0,006	7,38	0,00
Üniversite üstü	-0,012*	0,004	-3,40	0,00
kayitlilik	0,005**	0,002	2,15	0,03
Çalışma sekli	0,908*	0,004	249,82	0,00
İngelir	0,009*	0,000	22,60	0,00
yönetici	-0,045*	0,004	-10,92	0,00
profesyonel	-0,072*	0,004	-20,23	0,00
teknisyen	-0,035*	0,003	-10,44	0,00
büro	-0,038*	0,003	-11,78	0,00
hizmet	0,066*	0,003	25,78	0,00
tarım	0,068*	0,007	9,74	0,00
sanatkar	0,006*	0,002	2,57	0,01
operator	0,012*	0,003	4,45	0,00
imalat	-0,003	0,005	-0,51	0,61
infaat	0,034*	0,005	6,45	0,00
ticaret	0,031*	0,005	6,11	0,00
bilgi	-0,014	0,009	-1,48	0,14
finans	-0,090*	0,009	-10,12	0,00
gmenkul	-0,019**	0,008	-2,39	0,02
mesleki	-0,050*	0,006	-8,93	0,00
hizmet	-0,102*	0,005	-19,20	0,00
Diğer hizmet	-0,039*	0,006	-6,33	0,00
Çalışan sayısı	-0,025*	0,002	-14,24	0,00
sabit	2,829*	0,019	152,02	0,00
Üniversite üstü	0,410*	0,011	37,26	0,00
medeni_durum	0,735*	0,012	60,41	0,00
Yas 2534	0,751*	0,013	56,08	0,00
Yas 3544	0,737*	0,015	47,70	0,00
Yas 4554	0,146*	0,016	9,08	0,00
Yas 5564	-0,904*	0,017	-51,86	0,00
Yas 65vs	-2,181*	0,023	-94,84	0,00
Hane büyüklük	-0,028*	0,002	-12,27	0,00
sabit	-0,287*	0,013	-21,96	0,00
mills lambda	0,112*	0,016	6,95	0,00

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Ek 4: Kadınlar İçin Heckman Analizi Sonuçları

	Katsayı	Std. Hata	z	P>z
Yas 2534	0,039*	0,008	5,03	0,00
Yas 3544	0,075*	0,011	6,80	0,00
Yas 4554	0,028*	0,008	3,51	0,00
Yas 5564	-0,061*	0,009	-6,64	0,00
Yas 65vs	-0,126*	0,022	-5,83	0,00
Medeni durum	-0,067*	0,005	-13,07	0,00
Üniversite üstü	0,110*	0,015	7,39	0,00
kayıtlılık	-0,038*	0,004	-9,59	0,00
çalışma şekli	0,842*	0,004	189,80	0,00
İngelir	0,013*	0,001	17,80	0,00
yönetici	-0,009	0,009	-1,02	0,31
profesyonel	-0,087*	0,006	-14,88	0,00
teknisyen	-0,007	0,006	-1,10	0,27
büro	0,003	0,005	0,49	0,62
hizmet	0,096*	0,004	22,29	0,00
tarım	0,062*	0,018	3,41	0,00
sanatkar	0,003	0,007	0,40	0,68
operator	0,024*	0,007	3,45	0,00
imalat	0,023*	0,008	2,81	0,00
inşaat	0,023***	0,014	1,70	0,09
ticaret	0,013	0,008	1,57	0,12
bilgi	0,027	0,018	1,56	0,12
finans	-0,028**	0,013	-2,16	0,03
gmenkul	-0,089*	0,017	-5,24	0,00
mesleki	-0,047*	0,009	-5,49	0,00
hizmet	-0,015***	0,008	-1,86	0,06
Diğer hizmet	-0,098*	0,009	-10,97	0,00
Çalışan sayısı	-0,028*	0,003	-8,75	0,00
sabit	2,668*	0,034	79,01	0,00
Üniversite üstü	1,035*	0,010	102,76	0,00
Medeni durum	-0,278*	0,010	-28,16	0,00
Yas 2534	0,398*	0,014	29,49	0,00
Yas 3544	0,664*	0,014	49,08	0,00
Yas 4554	0,334*	0,015	22,95	0,00
Yas 5564	-0,441*	0,018	-24,71	0,00
Yas 65vs	-1,172*	0,023	-50,83	0,00
Hane büyüklük	-0,058*	0,002	-23,33	0,00
sabit	-0,837*	0,015	-56,71	0,00
Mills lambda	0,212*	0,019	10,88	0,00

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.