

COVID-19 SALGINI BAĞLAMINDA İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU RAPORU

Araştırma Raporu / Mart 2021



COVID-19 SALGINI BAĞLAMINDA
İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU
RAPORU



Memur-Sen Akademi: 1

Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan

Ali YALÇIN

Genel Yayın Yönetmeni

Mehmet Emin ESEN

Proje Yöneticisi

Mehmet BAYRAKTUTAR

Yayın Kurulu

Semih DURMUŞ

Levent USLU

Hüseyin ÖZTÜRK

Hacı Bayram TONBUL

Mehmet BAYRAKTUTAR

Soner Can TUFANOĞLU

Genel Merkez

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi

No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE

Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

Hazırlık

Memur-Sen Kadınlar Komisyonu

Araştırma Koordinatörü

Öğr. Gör. Tarkan ZENGİN*

Yazar Ekibi

Öğr. Gör. Tarkan ZENGİN

Dr. Neşe YILDIZ

Dr. Ümmühan KAYA

Semra Türkmen YILMAZ

Dr. Yahya AYDIN

Grafik Tasarım

Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-605-74315-6-1

Baskı

SEMİH OFSET MATBAACILIK

Büyük Sanayi Çilingir Sokak No: 26/47 İskitler,

Ankara/TÜRKİYE Tel: 0 312 341 40 75

Atf için:

Zengin, T., Yıldız, N., Kaya, Ü., Türkmen Yılmaz, S., Aydın, Y., (2021, Mart).

COVID-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumu. Ankara: Memur-Sen Akademi

* Öğretim Görevlisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003- 2678-6331, tzengin@ybu.edu.tr

*Bu çalışma, Eğitim-Bir-Sen Genel Başkan Yardımcımız **Mithat SEVİN** ile Sağlık-Sen Genel Başkan Yardımcımız **Abdülaziz ASLAN**'ın şahsında COVID-19 nedeniyle hayatını kaybeden tüm kamu görevlilerine ithaf edilmiştir...*

İÇİNDEKİLER

TABLolar	8
ŞEKİLLER	10
KISALTMALAR	11
TAKDİM	12
ÖNSÖZ	14
GİRİŞ	16

BİRİNCİ BÖLÜM

İş ve Aile Hayatı Uyumuna Dair

Hukuki Düzenlemeler ve COVID-19 Sürecindeki Değişimler..... 22

1. Uluslararası Kuruluşların Perspektifinden İş ve Aile Hayatı Uyumunu ve COVID-19'un Etkileri.....	23
1.1. İş ve Aile Hayatı Uyumunun Sağlanması.....	23
1.1.1. İş ve Aile Hayatı Uyumunu Kavramı.....	23
1.1.2. İş ve Aile Hayatı Uyumunun Sağlanmasında Uygulanan Politikalar.....	24
1.1.2.1. İzin Düzenlemeleri.....	24
1.1.2.2. Bakım Hizmetleri Düzenlemeleri.....	25
1.2. Uluslararası Kuruluşların Perspektifinden İş ve Aile Hayatı Uyumunu.....	25
1.2.1. Birleşmiş Milletler ve İş ve Aile Hayatı Uyumunu.....	26
1.2.1.1. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	26
1.2.1.2. Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW).....	26
1.2.2. ILO Sözleşmelerinde İş ve Aile Hayatı Uyumunu.....	26
1.2.2.1. 103 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş).....	27
1.2.2.2. 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlar Hakkında Sözleşme).....	27
1.2.2.3. 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme.....	28
1.2.2.4. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi.....	29
1.2.2.5. 175 Sayılı Part-Time Çalışma (Yarı Zamanlı Çalışma) Sözleşmesi.....	29
1.2.2.6. 177 Sayılı Ev-Eksenli Çalışma Sözleşmesi.....	30

1.2.2.7.	189 Sayılı Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi.....	30
1.2.3.	Avrupa Konseyi Belgelerinde İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	30
1.2.3.1.	Avrupa Sosyal Şartı'nda İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	31
1.2.3.2.	(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nda (1996) İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	31
1.2.4.	Avrupa Birliği Belgelerinde İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	33
1.2.4.1.	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	33
1.2.4.2.	AB Direktiflerinde İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	33
1.2.4.2.1.	Ebeveyn İznine İlişkin 96/34 Sayılı Topluluk Direktifi.....	33
1.2.4.2.2.	Ebeveyn İznine İlişkin 2010/18 Sayılı Topluluk Direktifi.....	34
1.2.4.2.3.	Ebeveyn ve Bakıcılar İçin İş Yaşam Dengesi ve 2010/18/EU Sayılı Direktifin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında 2019/1158 Sayılı Topluluk Direktifi.....	35
1.2.4.2.4.	UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Bağıtlanan Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme ile İlgili 15 Aralık 1997 Tarih ve 97/81/EC Sayılı Konsey Direktifi.....	36
1.2.4.2.5.	ETUC, UNICE ve CEEP Arasında Süreli Çalışma Hakkında Sonuçlandırılan Çerçeve Sözleşme ile İlgili 28 Haziran 1999 Tarih ve 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifi.....	37
1.2.5.	İslam İşbirliği Teşkilatı Belgelerinde İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	37
1.2.6.	G20 Belgelerinde İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	38
1.3.	Uluslararası Kuruluşların COVID-19'un Çalışma Hayatına Yönelik Etkilerine İlişkin Değerlendirmeleri.....	40
1.3.1.	COVID-19'un Çalışma Hayatında Cinsiyetlere Göre Etkisi.....	40
1.3.2.	Bakım Sorumlulukları Bulunan Çalışanlara Yönelik Alınan Tedbirler ve Gelir Destekleri.....	42
1.3.3.	COVID-19 Sürecinde İş ve Aile Hayatı Uyumu.....	42
2.	Türk Hukukunda İş ve Aile Hayatı Uyumu Düzenlemeleri.....	44
2.1.	Genel Görünüm.....	44
2.2.	Yasal ve Yönetmelik Düzenlemeler.....	45
2.2.1.	Doğum (Analık) İzni.....	45
2.2.2.	Süt İzni.....	46
2.2.3.	Yarım veya Kısmi Süreli Çalışma.....	47
2.2.4.	Ücretsiz İzin.....	49
2.2.5.	Diğer İzinler.....	49
2.2.6.	Diğer Düzenlemeler.....	50
2.3.	Sendikal Mücadele ve Mekanizmalar Yoluyla Üretilen Hükümler.....	51

3. COVID-19 Sürecinde Çalışma Hayatına Dair Yapılan Düzenlemeler	55
3.1. İdari İzin Genelgesi.....	55
3.2. Uzaktan ve Dönüşümlü Çalışabilme Genelgesi.....	56
3.3. Kamuda Çalışan Hamile Personel İçin İdari İzin Düzenlemesi.....	57
3.4. Kamu Görevlilerine Yönelik Tedbirler Genelgesi.....	57
3.5. Kamu Görevlilerinin Mesai Saatlerine İlişkin Düzenleme.....	57
3.6. Sağlık Çalışanları İçin “Meslek Hsatalığı” ve “Vazife Malullüğü” Genelgesi.....	58

İKİNCİ BÖLÜM

Araştırma Bulguları	60
1. Araştırma Yönetimi	61
1.1. Yöntembilimsel Yaklaşım.....	61
1.2. Evren ve Örneklem.....	62
1.3. Veri Toplama Aracı.....	62
1.4. Verilerin Analizi.....	62
2. Nicel Araştırma Bulguları	63
2.1. Katılımcının Kimliği.....	63
2.2. COVID-19 Öncesi İş ve Aile Hayatı Uyumundaki Durum.....	67
2.3. COVID-19 Sürecinde İş ve Aile Hayatı Uyumundaki Değişimi İzlemek.....	72
2.4. Uzaktan/Evden ve Dönüşümlü Çalışma Tecrübesi	78
2.5. Salgınla Beraber İş, Ev ve Sosyal İlişkiler ve Etkileşim.....	82
3. Nitel Araştırma Bulguları	85
3.1. Mülakat Katılımcılarının Demografik ve Genel Dağılımı.....	85
3.2. Tematik Olarak Nitel Verilerin Detaylı Analizi.....	87
3.2.1. COVID-19 Öncesi Hakkında Genel Bir Değerlendirme.....	87
3.2.1.1. Doğumla Beraber Annelere Yönelik Desteklerden Faydalanıldı mı ve Bu Destekler Yeterli mi?.....	88
3.2.1.2. Kadın Memurların İzin Dönemlerinde Ev İçerisindeki Sorumluluklarında Değişiklik Oluyor muydu?.....	89
3.2.2. COVID-19 Salgınının Aile İçi İlişkilere Yansımaları.....	89
3.2.3. COVID-19’la Beraber Ev İçerisindeki Sorumluluklarda Yaşanan Değişimler	91
3.2.4. Evde Kalma Zorunluluğu.....	92
3.2.5. COVID-19 Öncesi Uzaktan/Online Çalışma Tecrübesi.....	93

3.2.6. Salgın Sonrasında Uzaktan/Evden Çalışmaya Yaklaşım.....	93
3.2.7. Salgınla Beraber Mesleki Anlamda Yaşanan Olumlu Gelişmeler.....	94
3.2.8. Salgınla Beraber Mesleki Anlamda Yaşanan Olumsuz Gelişmeler.....	94
3.2.9. COVID-19 ve Yeni Mesai Uygulaması Hakkındaki Tecrübeler	95
3.2.10. Salgın Sonrasında Yeni Mesai Uygulaması Devam Etsin Mi?.....	96
3.2.11. COVID-19 ve Sosyal İlişkiler.....	96
3.2.12. COVID-19'un Fiziki ve Ruhsal Etkileri	97

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sonuç ve Öneriler.....	100
-------------------------------	------------

Kaynakça.....	108
----------------------	------------

TABLolar

Tablo 1: Katılımcıların Üye Oldukları Sendikaya Göre Dağılımı.....	66
Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Yılına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 3: Katılımcıların Ev İşlerinde Sorumluluk Durumlarına Göre Dağılımı.....	68
Tablo 4: Katılımcıların Ev İşlerinde Sorumluluk Durumlarının Yaşa, Eğitim Durumuna, Çocuk Sayısına, COVID-19 Öncesinde Ev İşlerine Ayrılan Günlük Ortalama Süreye Göre Dağılımı.....	69
Tablo 5: Katılımcıların COVID-19 Öncesi Eve İş Getirme Durumuna Göre Dağılımı.....	70
Tablo 6: Katılımcıların COVID-19 Öncesinde Ev İşlerine Ayırdığı Ortalama Süreye Göre Dağılımı.....	70
Tablo 7: Katılımcıların COVID-19 Öncesinde Ev İşlerine Ayırdıkları Günlük Ortalama Sürenin Çocuk Sayısına Göre Dağılımı.....	71
Tablo 8: Katılımcıların Eşlerinin ve Kendilerinin Kariyerleri Arasındaki Öncelik/Önem Sıralamasına Göre Dağılımları.....	71
Tablo 9: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Çalışma Düzeninin Değişimine Göre Dağılımı.....	72
Tablo 10: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Çalışma Düzenindeki Değişimin Yaşa, Medeni Duruma, Eğitim Durumuna ve Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı.....	73
Tablo 11: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Aile Bireylerinin Uzaktan Çalışma Durumları.....	74
Tablo 12: Katılımcıların COVID-19 Sonrası Ev İçi Sorumluluklara Ayırdıkları Sürenin Değişiminin Yaşa, Medeni Duruma, Çocuk Sayısına, Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna ve Ev İşlerinin Dağılımına Göre Dağılımı.....	75
Tablo 13: Katılımcıların İş ve Aile Hayatı Uyumunun Salgından Etkilenme Durumuna Göre Dağılımı.....	76
Tablo 14: Katılımcıların İş ve Aile Hayatı Uyumunun Salgından Etkilenme Durumunun Yaşa, Çocuk Sayısına, Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna ve Ev İşlerinin Dağılımına Göre Dağılımı.....	77
Tablo 15: Katılımcıların Evden Çalışma Döneminde İşlerine Ayırdıkları Sürenin Değişimine Göre Dağılımı.....	78
Tablo 16: Katılımcıların Evden Çalışma Döneminde İşlerine Ayırdıkları Sürenin Değişiminin Yaşa, Medeni Duruma, Çocuk Sayısına ve Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna Göre Dağılımı.....	79

Tablo 17: Katılımcıların Evlerinde İş İçin Uygun Teknik Donanıma Sahip Olma Durumuna Göre Dağılımı.....	80
Tablo 18: Katılımcıların Salgın Sonrası Evden Çalışma Tercihlerinin Yaşa, Medeni Duruma, Çocuk Sayısına ve Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna Göre Dağılımı.....	81
Tablo 19: Katılımcıların Evden Çalışma Sürecinde İş ve Aile Arasında Denge Kurabilme Durumlarının Yaşa, Medeni Duruma, Çocuk Sayısına, Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna ve Ev İşlerinin Dağılımına Göre Dağılımı.....	83
Tablo 20: Yaş Aralıklarına Göre Katılımcı Sayıları.....	85
Tablo 21: Medeni Duruma Göre Katılımcı Sayılarının Dağılımı.....	86
Tablo 22: Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımı.....	86
Tablo 23: Kreşe Giden Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımı.....	86
Tablo 24: Okula Giden Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımı.....	86
Tablo 25: Eğitim Durumuna Göre Katılımcı Sayılarının Dağılımı.....	87
Tablo 26: Katılımcı Çalışma Hayatında Kaçınıcı Yılı Çalışmakta.....	87

ŞEKİLLER

Şekil 1: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	63
Şekil 2: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	63
Şekil 3: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı.....	64
Şekil 4: Katılımcıların Çocuklarının Kreşe Gitme Durumuna Göre Dağılımı.....	64
Şekil 5: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	65
Şekil 6: Katılımcıların Mevcut Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı	65
Şekil 7: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı.....	67
Şekil 8: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Ev İşlerine Ayırdıkları Süreye Göre Dağılımı.....	74
Şekil 9: Katılımcıların Salgın Sürecinde Evden Çalışma Günlerine Göre Dağılımı.....	78
Şekil 10: Katılımcıların Salgın Sonrası Evden Çalışma Tercihlerine Göre Dağılımı.....	80
Şekil 11: Katılımcıların Sürekli Evden Çalışma Durumunda Haftalık Çalışma Günü Tercihlerine Göre Dağılımı.....	82
Şekil 12: Katılımcıların Evden Çalışma Sürecinde İş ve Aile Arasında Denge Kurabilmelerine Göre Dağılımı.....	82
Şekil 13: Katılımcıların Evden Çalışmaktan Dolayı Fiziksel Sorun Yaşama Durumuna Göre Dağılımı.....	84

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AK	: Avrupa Konseyi
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
BM	: Birleşmiş Milletler
CEEP	: European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği)
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi)
ETUC	: European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
G20	: Grup 20
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Teşkilatı)
OIC	: Organisation of Islamic Cooperation (İslam İşbirliği Teşkilatı)
OPAAW	: OIC Plan of Action For The Advancement of Women (Kadınların İlerlemesi Yiçin İT Eylem Planı)
İİT	: İslam İşbirliği Teşkilatı
UNICE	: Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği)
UNICEF	: United Nations International Children's Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)
UNWOMEN	: Birleşmiş Milletler Kadın Birimi

Takdim

Ali YALÇIN
Memur-Sen
Genel Başkanı

Çin'den tüm dünyaya yayılan COVID- 19 salgını Mart 2020 sonrasında ülkemizin de temel gündemi haline geldi. Bir sağlık krizi olarak başlayan salgın, ilerleyen aşamalarda ekonomiden eğitime sosyal yaşamdan kültüre hayatın her alanına derin etkiler bıraktı ve bırakmaya devam edeceğe benziyor. Salgın bir yandan toplumsal yaşamı etkilerken öte yandan bazı gerçeklikleri daha da belirginleştirdi. İnsanlığın küresel ölçüde yaşadığı bu salgın, kriz dönemlerinde kamu hizmetlerinin devletlerin en önemli sorumluluğu olduğu ve bu bağlamda kamu görevlilerinin devletlerin en büyük gücünü teşkil ettiği gerçeğini belirginleştirdi. Bu süreçte devletlerin gücü, pandemiyle mücadelelerinde kamu hizmetini ne şekilde organize ettikleri ve bu hizmetleri ne kadar aksatmadan sunabildikleri üzerinden değerlendirildi. Bu bağlamda Türkiye'nin başta sağlık olmak üzere birçok kamu hizmetini sunmadaki yetkinliği salgınla mücadeledeki başarısının en önemli göstergesi oldu.

Kamu görevlilerinin devletlerin asli unsuru, temel bileşeni ve en büyük gücü olduğu gerçeğinin ortaya çıktığı bu vasat, çalışma hayatına dair bazı yeni tecrübeleri de beraberinde getirdi. Nitelikli kamu hizmetine erişimin her zamankinden daha da önemli olduğu pandemi sürecinin, hem kamu hizmetinin verildiği koşulları yeniden düşünmek hem de bu koşulları insana yaraşır standartlara ulaştırmak için bir fırsat olarak görülmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu bağlamda kamu görevlilerinin iş ve aile hayatının uyumu önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Zira pandemiyle beraber çalışma hayatındaki değişimler ve bu değişimlerin aile hayatı üzerindeki etkisi göz ardı edilemeyecek boyutta olmuştur. Bu yönüyle COVID-19 sürecinde bir zorunluluk ortaya çıkan çalışma hayatındaki değişimlerin iş ve aile hayatına etkilerinin incelenmesi, hem durum tespiti hem de çözüm önerileri sunmak bağlamında önem kazanmaktadır.

Çalışma hayatında iş aile hayatına dair düzenlemelerin geliştirilmesi sadece çalışanların insan onuruna yakışır koşullarda hizmet vermelerini sağlamayacak, kamu hizmetinin niteliğini arttıracak ve hatta ülkenin demografik durumuna etki edecek kadar çok yönlü olumlu sonuçlar doğuracaktır. İş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına dair politikaların benimsenmesi, sadece aile hayatına değil toplumsal hayatına tamamına dair olumlu bir dönüşüm anlamına da gelecektir.

Memur-Sen olarak bu inançla kadın kamu görevlilerinin iş ve aile hayatını dengeleyici ve eşitsizlikleri giderici birçok tek-lifimizi kazanıma dönüştürdük. Özellikle kadınların annelik haklarının korunmasına ayrı bir önem attığımızı ve bu konuda önemli kazanımlar elde ettiğimizi belirtmek gerekiyor. Bu bağlamda; kadın kamu görevlilerinin emekliliğe ilişkin yaş ve hizmet süresinin her çocuk için bir yıl eksik uygulanması, hamileliklerinin 24 haftasından itibaren ve doğum sonrasında 1 yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası verilmemesi, süt izni süresinin ilk 6 ay için 3 saate çıkarılması, engelli çocuğu bulunan kadın öğretmenlerin tercihlerine göre haftalık ders programlarının belirlenebilmesi, radyasyon kaynaklı birimlerde süt izni boyunca kadın personelin radyasyona maruz kalmaması, sözleşmeli yöneticilerin yıllık izin ve süt izinlerinde Döner Sermaye Kesintisi yapılmaması, doğum sonrası aylıksız izin süresinin 12 aydan 24 aya çıkarılması, kamu kurumlarına ait kreşlerden yararlanmayan kamu görevlisinin çocuklarına doğum tarihinden itibaren iki yıl süreyle çocuk yardımı ödemesinin 1 kat artırımlı ödenmesini bu kazanımlardan birkaçı olarak zikredilebiliriz.

Pandemi bu sürece yeni bir boyut katmış ve kadın kamu görevlilerimiz bu süreçte eğitimden sağlığa, ulaştırmadan din hizmetlerine değin tüm hizmet kollarında büyük fedakârlıklar ortaya koyarak, kamu hizmetlerinin aksamaması için ailelerinden, çocuklarından ve hatta kendilerinden ödün vermiştir. Bu bağlamda Türkiye'nin en büyük kamu görevlileri sendikası olarak, pandemi sürecinde dinamikleri değişen çalışma koşullarının iş ve aile hayatlarına nasıl etki ettiğini in-

celemeyi önemli gördük. Her bir hizmet kolunda farklılıkların ortaya çıktığı lakin toplamda fedakarlığın baki kaldığı bu süreci incelemek, gün geçtikçe dinamikleri değişen çalışma hayatına dair nesnel verilerle teklifler sunmayı olanaklı kılacaktır.

Salgının ortaya çıkardığı olumsuz etkileri ortadan kaldırmak için büyük çaba gösteren kamu görevlileri her türlü takdiri hak etmektedir. İş ve aile hayatı uyumuna katkı sağlayacak "esnek mesai düzenlemesini" kamu görevlilerinin ekonomik, özlük ve sosyal haklarında kısıtlama olmadan tartışmamız mümkündür. Ancak Memur-Sen Konfederasyonu olarak salgın ortamının zorunlu kıldığı düzenlemeleri gerekçe göstererek çalışanların aleyhine olabilecek ve çalışanların haklarında geriye gidiş anlamına gelecek "esnek istihdam biçimlerine" karşıyız.

Memur-Sen olarak ister kriz ister normal zamanlarda olsun, iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasında gerekli ve yeterli politikalar geliştirilmesinin hem kamu hizmetinin niteliğine hem de toplumsal yaşamın sıhhatine olumlu etkisi olacağına inanıyoruz. İş ve aile hayatı dengesinin temininde geliştirilecek politikaların aileye duyarlılığının artması çabalarımızın bir yansıması olarak hazırladığımız "COVID-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatının Uyumuna Raporu" başlıklı çalışmamızda emeği geçen başta Kadınlar Komisyonumuza ve araştırma ekibimize teşekkürlerimi sunarım. Raporumuzun kamu hizmeti sunan fedakâr kamu görevlilerinin iş ve aile hayatı dengesi kurmaya çalışırken yaşadıkları sorunlara ayna tutması ve politika yapıcılara yol göstermesini diliyorum.

Önsöz

Mehmet BAYRAKTUTAR
Memur-Sen
Genel Başkan Yardımcısı

Kamu görevlileri kamu hizmetinin sunulmasının ana aktörleridir. Bu hizmetlerin nitelikli bir şekilde sürdürülmesi için gerekli politikaların geliştirilmesinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların kamu hizmeti sunulmasındaki katkı ve emekleri kuşkusuz önemli bir noktada durmaktadır. Tüm hizmet kollarında etkinlikleri ve emekleri olan kadınlar, iş ve aile hayatı dengesinin tesis edilmemesinden kaynaklı sorunlardan daha fazla etkilenmektedirler. Bu durum konuya dair birçok çalışmada kadınları odaklayarak araştırmalar yapılmasını gerekli kılmaktadır. Zira kadınların annelik ve ev içi sorumlulukları ikinci bir mesai olarak öne çıkmakta, bu gerçekliğin göz ardı edilmesi ise toplumsal hayatı derinden etkilemektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizin de maruz kaldığı COVID-19 salgını çalışma hayatında önemli değişiklikler meydana getirdi. Geleceğin dünyasında çalışma hayatının evriminde öngörülen birçok teori salgınla beraber zorunlu olarak tecrübe edilmek durumunda kaldı. Çalışma hayatındaki bu değişimler kaçınılmaz bir şekilde iş ve aile hayatı üzerinde de etkiler bıraktı. Bu süreçte bir zorunluluk olarak tecrübe edilen uzaktan/evden çalışma iş ve ev arasındaki ilişkiyi farklılaştırırken buna bağlı olarak iş ve aile hayatı arasındaki denge konusunda yeni zorlukları da açığa çıkardı. İş ve aile hayatında değişimi beraberinde getiren bu sürecin; uzaktan çalışma tecrübesinden mesai düzenlemelerindeki değişime, bakım hizmetlerinin öneminden ev içi sorumluluklardaki değişime değin çok yönlü incelenmesi önemlidir.

COVID-19 bağlamında iş ve aile hayatı uyumuna odaklanan bu çalışmamızda, pandemi sürecinde yaşanan değişimlerin izi sürülmüş, salgın öncesindeki durum da incelenmiştir. Böylece kadın kamu görevlilerinin iş ve aile hayatının salgından etkilenme durumlarının daha belirgin olarak görülmesi mümkün olmuştur. Raporumuzun birinci bölümünde iş ve aile hayatı uyumuna dair uluslararası ve ulusal mevzuattaki durum, Memur-Sen'in iş ve aile hayatının uyumlaştırılması noktasında elde ettiği kazanımlar, ülkemizde COVID-19 ile beraber çalışma hayatındaki düzenlemeler incelenmiş ve bu kısım çalışmamızın teorik bölümünü oluşturmuştur. Raporumuzun ikinci

bölümünde ise teoride yapılan düzenlemelerin pratikteki yansımalarını da görmek maksadıyla nitel ve nicel araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmamızın nitel araştırma kısmında 11 hizmet kolumuzdan 74 kadın kamu görevlisiyle derinlemesine mülakat yapılmış, nicel araştırma kısmında ise 11 hizmet kolumuzdan 726 kadın kamu görevlisine anket uygulanmıştır.

Hazırladığımız “COVID-19 Bağlamında İř ve Aile Hayatı Uyumu” başlıklı raporumuzun, başta kadın kamu görevlilerimiz olmak üzere tüm kamu görevlilerinin iş-aile ve iş-yaşam dengesini daha iyi noktalara taşıyacağına inanıyoruz. Ailenin daha da güçlendirilmesi açısından kadın kamu görevlilerinin iş ve aile hayatı arasındaki dengenin kurulmasının ne kadar önemli olduğu bilinciyle ve çalışma hayatına katkı sunabilmek amacıyla hazırlamış olduğumuz bu çalışmanın vücuda gelmesinde başta Kadınlar Komisyonumuz ve araştırma ekibimiz ile emek veren tüm arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum.

COVID-19 Salgını Bağlamında **İř ve Aile Hayatı Uyum**

Giriş

Giriş

2019 yılının Aralık ayında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkan COVID-19 kısa sürede dünyanın birçok bölgesinde etkisini göstermiştir. Dünya Sağlık Örgütü'nün verilerine göre 2021 yılı şubat ayının ikinci haftasında 107 milyon vaka ile beraber 2 milyon 347 bin ölüm kaydedilmiştir¹. COVID-19 salgınından önce dünya genelinde bölgesel olarak kayıtlara geçmiş küçük ölçekli birçok salgın yaşanmıştır. Önceki yüzyıllarda veba, kolera ve grip salgınları öne çıkarken, son yüzyıl içerisinde Zika, MERS, SARS, Ebola gibi bölgesel salgınlar büyük kayıplara neden olmuştur. Tüm bunlara rağmen COVID-19'un ortaya çıkışından (30 Ocak 2020) kısa bir süre sonra Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak tanımlanmıştır. Pandeminin gündelik hayata taşıdığı yeni kurallar, hayatın tamamında yeni normalleri beraberinde getirmiştir. COVID-19, küresel bir sağlık sorunu olarak başlamış ilerleyen aşamalarda sosyal yaşamdan eğitime, ekonomiden çalışma hayatına kadar birçok alanda değişime neden olmuştur. Çalışma hayatında dijitalleşmeye bağlı olarak kısmi şekilde görülen evden/uzaktan çalışma, esnek ve dönüşümlü çalışma gibi tecrübeler pandemiyle birlikte hızla çalışma hayatımıza girmiştir. Ortaya çıkan bu yeni ve zorunlu durum, iş ve aile hayatı uyumu konusunu bu gelişmeler ışığında ele alarak analiz etmeyi gerekli kılmıştır.

Çalışmanın Önemi

Sanayi devrimine kadar barınma ile iş ge-

nellikle aynı ortamda gerçekleşmiştir. Aileyi oluşturan her bir fert paylaşımında bulunarak yapılan işe az ya da çok katkı sağlamıştır. Sanayi devrimiyle birlikte ise iş ve ev hayatı birbirinden ayrılmış, "iş" in tanımı da buna paralel değişmiştir. Buna bağlı olarak üretimin en önemli unsuru olan insan tek başına değil, üretim araçlarıyla bir bütünlük arz etmeye başlamıştır. Pandemi döneminde ise uzaktan çalışma sistemiyle bazı işlerin yeniden evlere taşındığını görmekteyiz. Bu bağlamda, pandemiyle birlikte daha yoğun biçimde karşımıza çıkan evden çalışma ya da uzaktan çalışma sisteminin Türkiye'de çalışma kültürüne uygun olup olmadığı tartışmalara neden olmuştur.

Pandemi nedeniyle çok sık kullanılan uzaktan çalışma, İş Kanunu'nda 2016'da yapılan değişiklikle çalışma hayatımıza girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir. Kamu kurum ve kuruluşlarında ise uzaktan ve dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri pandemi sürecinde Cumhurbaşkanlığı genelgeleriyle uygulama imkanı bulmuştur.

Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) verilerine göre "genellikle evden çalışma" oranı Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama yüzde 5.2

1 <https://covid19.who.int/> (Erişim Tarihi: 12.02.2021)

iken Türkiye’de bu oran yüzde 2.2 seviyelerindedir. Hollanda, yüzde 14’lük oranla bu alanda en üst sırada yer alırken, son sırada yüzde 0.3’lük oranla Bulgaristan yer almaktadır. AB’de kadınlar, erkeklere oranla evden çalışmada daha yüksek paya sahiptir. Türkiye’de de benzer şekilde kadınların erkeklere oranla haftanın belli günlerinde uzaktan/evden çalışmayı daha çok tercih ettikleri bilinmektedir.

Uzaktan çalışma, küresel ölçekte özel sektör ve kamu tarafından mekândan bağımsız çalışma imkânı vermesi, zaman konusunda esnek olması, yolda zaman kaybedilmemesi, iş yeri ve ofis maliyetlerini azaltması gibi nedenlerle tercih edilebilir bir çalışma biçimi olarak sunulmaktadır. Ancak sosyalleşme eksikliği, fiziksel aktivite eksikliği, iş ve hayat, iş ve aile dengesinin sağlanamaması mesai kavramının ortadan kalkması ve mahrem alanlarda her an çevrim içi olunmak zorunda kalınması, iş yerinin eve taşınmasının getirdiği diğer ekonomik ve sosyal yükler gibi bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir.

Uzaktan/evden çalışma, mekândan bağımsız bir çalışma imkânı getirdiği için çalışanları özgürleştiren ve işlerini kolaylaştıran bir çalışma sistemi olduğu düşünülse de işveren ile çalışan arasındaki bağımlılık ilişkisine yeni bir boyut getirmiştir. İşverenin her an çalışanları denetleme, izleme ve çalışanlara ulaşma imkânı ortaya çıkmış, özel hayat-çalışma hayatı iç içe geçmiş ve mesai kavramı çalışan aleyhine olacak şekilde bulanıklaşmıştır.

COVID-19 salgınının ekonomide, sosyal alanda ve iş gücü piyasalarında birçok de-

ğişikliğin yaşanmasına neden olan belli başlı etkilerini görmekteyiz. Öyle görünüyor ki, kamu hizmetleri önem kazanacak ve özellikle sosyal güvenlik sistemlerinin kamusal ağırlığı artacaktır. Öte yandan Pandemi sürecinde gelişmiş devletlerin bazılarının sistemlerinin çökmesi “sosyal/refah devleti” anlayışında sorgulamalara neden olmuştur olacaktır. Bu minvalde Sosyal politikalarda ve sosyal yardımlarda hem revizyon yapılacak hem de yeni bir dönem başlayacaktır. Çalışma hayatında dijitalleşmenin etkisinin daha fazla görülmesiyle, üretim biçimlerinden çalışma hukukuna değin çalışma düzeninde çeşitli değişiklikler yaşanması öngörülmektedir. Bununla birlikte COVID-19 salgını kamu hizmetlerinin ne kadar önemli olduğunu gösterdi. Nitelikli kamu hizmetleri vermenin ancak kamu görevlileri eliyle olacağı gerçeğini herkesin yeniden görmesi mümkün oldu.

Başta sağlık çalışanları olmak üzere, eğitimciler ve tüm kamu görevlileri bu salgından en çok etkilenen ve salgının yükünü omuzlarında taşıyan grup olmuşlardır. Kamu görevlileri hem fiili olarak yürüttükleri hizmetler hem de salgın döneminde ülkemize özgü bir biçimde oluşturulan vefa sosyal destek gruplarında hayatları pahasına gösterdikleri gayretle virüsün ürettiği olumsuz etkileri ve hasarı WW“en düşük” seviyede tutma noktasında baş aktör olmuşlardır.

Çalışma hayatında yapılan yeni düzenlemelerle beraber uzaktan veya esnek/dönüşümlü çalışma ya da evlerin çalışma mekânına (home-office) dönüşmesi gibi değişimler etkisini artırarak gündelik hayata dâhil olmuş durumdadır. COVID-19 salgını farklı

derecelerde olsa da insanları etkileme ve günlük rutinlerini değiştirme gücüne haiz olmuştur. Bununla beraber derin sosyo-ekonomik, siyasal ve psikolojik etkilerinin olduğu ve olacağı gerçeği de önümüzde durmaktadır. Salgın süreci boyunca yaşanan kısıtlamalar veya karantina sonucu yalnızlık, psikolojik ve fiziksel sorunlar, sosyalleşememe ve iletişim sorunları başlıca toplumsal sorunlar olarak hem Türkiye’de hem de dünyanın birçok yerinde öne çıkmıştır. Salgın sonrasında da yaşanabilecek muhtemel dönüşüm veya değişimler de bilim dünyasında yoğun bir şekilde tartışılmaktadır.

Ancak, tüm bu süreci tek bir rol üzerinden tecrübe etmeyen, özellikle de kamu veya özel sektörde çalışan kadınların, aynı süreci olumlu veya olumsuz yönleriyle tecrübe edişleri münhasıran ve detaylı bir şekilde muhtaç durumdadır. Farklı bir ifadeyle söyleyecek olursak, COVID-19 salgınından önce resmi veya özel bir işte tam zamanlı olarak çalışan kadınlar, ağırlıklı olarak gündelik hayatı mesai saatleri ekseninde ve iş yeri ya da ofis odaklı olarak organize etmekteydi. Bununla beraber ev, aile ve evliyse eş ve çocuk gibi birçok sorumluluğu mevcuttu. Özellikle çocuk noktasında okul-kreş veya bakıcı desteği ile beraber bu süreç tüm eksikliklerine rağmen yönetilmeye çalışılıyordu. Bu bağlamda salgın süreciyle beraber kadın kamu görevlileri açısından iş ve aile hayatlarındaki değişimin analiz edilmesi önem kazanmaktadır.

Çalışmanın Amacı

COVID-19 öncesinde ve salgın sürecinde kadın kamu görevlilerinin iş ve aile hayatındaki uyumlarına odaklanan bu araştırmada

nitel ve nicel saha araştırmasına dayalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, farklı bakış açıları eşliğinde farklı araştırma tekniklerinin kullanılması metodolojik sınırlılıkları ortadan kaldırmak adına oldukça önemlidir. Bu doğrultuda, araştırma ekibinin sosyal politika, sosyoloji ve iş hukuku gibi farklı ve tamamlayıcı disiplinlerden oluşması çalışmanın tüm aşamalarında olumlu yönde katkı vererek interdisipliner bir yaklaşımın oluşmasına sebep olmuştur. Karşılaştırmalı ve bütüncül bir bakış açısı için anket ve derinlemesine mülakat teknikleri kullanılarak veriler toplanmıştır. Devamında ise elde edilen orijinal veriler tematik bir şekilde analize tabi tutulmuşlardır. Sonuç olarak aktif olarak çalışma hayatı içerisinde bulunan kadınların bu süreci yeni sorumluluklar ve sorunlar eşliğinde atlatmaya veya yönetmeye çalıştıkları tespit edilmiştir. Bununla beraber ilerleyen bölümlerde detaylıca ele alacağımız gibi, mevcut durumdan dolayı çalışma hayatında yeni düzenlemelere ve desteklere ihtiyaç duyulduğunun gerekliliği açıkça görülmektedir.

Araştırmamızın temel amaçları; COVID-19 öncesi iş-aile uyumundaki mevcut durumu analiz etmek, COVID-19 sürecinde iş-aile uyumundaki değişimi izlemek, uzaktan/evden ve dönüşümlü çalışma tecrübesinin kadın kamu görevlilerine etkilerini tespit etmek, salgının iş, ev ve sosyal ilişkileri nasıl etkilediğini öğrenmektir.

Salgın öncesinde de iş ve aile uyumu konusunda sorunlar yaşanmaktaydı. Ancak salgının bu uyumu nasıl etkilediğine ilişkin araştırma yapılması son derece önemlidir. Bugün ülkeler ve çalışma hayatıyla ilgili uluslararası kuruluşlar çalışan kadınların bu

süreçte yaşadığı sorunlara ilişkin araştırmalar yapmakta ve raporlar yayınlamaktadır. Ülkemizde kamuda çalışan kadın kamu görevlilerinin iş ve aile uyumlarını salgının nasıl etkilediğini ortaya koyacak bu çalışma sorunların çözümüne katkı sağlamayı hedeflemektedir.

COVID-19 salgın beklenmeyen bir şekilde ortaya çıktı ve tüm dünyayı etkiledi. Çalışma hayatını da önemli oranda etkileyen salgının çalışma sistemlerinde meydana getirdiği değişiklikleri işverenler kendi faydalarına olacak şekilde kullanmamalıdır. Salgın ortamının getirdiği zorunlu düzenlemeleri bahane ederek işveren çıkarları doğrultusunda çalışanların haklarında kısıtlamaya gitmek doğru değildir.

Araştırmamızda kullandığımız “esnek çalışma” kavramı mesai saatlerindeki düzenlemeleri ifade etmektedir. Özellikle şunun altına çizmek isteriz ki “esnek çalışma” kavramıyla “esnek istihdam biçimleri” birbirine karıştırılmamalıdır. Çalışmamızda kullandığımız “esnek çalışma” kavramıyla salgın sürecinde de uygulanan “esnek mesai düzenlemesi-

ni” ve “dönüşümlü çalışmayı” kastediyoruz. “Esnek istihdam biçimleri” kavramı ise başka anlamlar taşımakta ve araştırmamızın kapsamında bulunmamaktadır.

Çalışmamız iki ana başlıktan oluşmaktadır. Birinci ana başlığın ilk bölümünde uluslararası sözleşmelerdeki ve belgelerdeki iş ve aile hayatı uyumuna ilişkin hususlar yer almaktadır. Birinci ana başlığın ikinci bölümünde ise ulusal mevzuatımızdaki iş ve aile hayatı uyumuna ilişkin hususlar ile COVID-19 sırasında çıkarılan genelgelere yer verilmiştir. Çalışmamızın ikinci ana başlığında nitel ve nicel araştırma sonuçları yer almaktadır. Nitel araştırma kapsamında 74 kadın kamu görevlisiyle derinlemesine mülakat yapılmış, nicel araştırma kapsamında ise 726 kadın kamu görevlisine anket uygulanmıştır. Bu araştırmamızın temel amaçları ise COVID-19 öncesi iş-aile uyumundaki mevcut durumu analiz etmek, COVID-19 sürecinde iş-aile uyumundaki değişimi izlemek, uzaktan/evden ve dönüşümlü çalışma tecrübesinin kadın kamu görevlilerine etkilerini tespit etmek, salgının iş, ev ve sosyal ilişkileri nasıl etkilediğini öğrenmektir.

COVID-19 Salgını Bağlamında **İř ve Aile Hayatı Uyum**

BİRİNCİ BÖLÜM

İř ve Aile Hayatı Uyumuna
Dair Hukuki Düzenlemeler
ve COVID-19 Sürecindeki
Değişimler

1. Sözleşmeli Personel İstihdamı ve Kısa Tarihçesi

1.1. İş ve Aile Hayatı Uyumunun Sağlanması

Günümüzde, çalışma hayatında iş ve hayat uyumu ile iş ve aile uyumu (dengesi) kavramı, üzerinde en çok durulan kavramlardan biridir.

İş ve hayat, iş ve aile uyumunun sağlanması konusu; özellikle kadınların işgücü piyasasına artan oranda katılımı, geniş aileden çekirdek aileye geçişlerin artması, çekirdek ailede çocuk bakım sorumluluklarının yerine getirilmesinde güçlükler yaşanması, sağlık hizmetlerinde iyileşmelerle beraber ortalama ömür beklentisinin uzaması ve geniş ailede yaşlı ve engelli bireylere yönelik bakım ihtiyaçlarının giderilmesi konularıyla beraber daha çok tartışılmaya başlanmıştır.

1.1.1. İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU KAVRAMI

İş ve aile hayatı uyumu, en genel anlamda, çalışma hayatının ve özel hayatın çatışma halinden uzak olması olarak tanımlanmaktadır. İş ve aile hayatı dengesi, kişinin çalışma hayatı ve özel hayatı rolleriyle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olması olarak da tanımlanmaktadır. İş ve aile hayatı uyumu, bireyin gerek çalışma yaşamından, gerek ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerle birlikte ve gerekse kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle mümkün olmaktadır. Uyumun oluşabilmesi için, iş, aile ve

birey alanından birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler, diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde “denge” oluşmakta ve bu durum “üç boyutlu denge” olarak da ifade edilmektedir (SASAM Enstitüsü, 2018: 16, 17).

İş ve aile hayatı uyumu kavramı, dar anlamda kullanıldığında İş ve aile hayatı dengesi kavramına ulaşılmaktadır. İş ve aile hayatı dengesi, kısaca, iş ve aile arasında çatışmanın olmaması şeklinde tanımlanmaktadır. İş ve aile hayatı uyumu, bireyin iş ve aile rolleriyle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olmasını gerektirmektedir. Bu denge durumunun ise zaman, bağlılık ve tatmin olma şeklinde üç bileşeni bulunmaktadır. Zaman dengesi, iş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırmayı; bağlılık dengesi, iş ve aile rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık duymayı; tatmin olma dengesi ise iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin olmayı karşılamaktadır. Buna göre ailedeki rollere ağırlık verilmesi sonucu bir dengesizlik, işteki rollere ağırlık verilmesi sonucu bir dengesizlik oluştururken, bireyin iki tarafa da zaman ayırması, bağlı kalması ve tatmin olması dengeyi oluşturmaktadır (SASAM Enstitüsü, 2018: 19, 20).

İş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasına ilişkin sorunlar, rollerinden dolayı, ağırlıklı olarak kadınları etkilemektedir. Dünyanın her yerinde, ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı sorumlulukları büyük ölçüde kadınlar

tarafından yerine getirilmekte, çalışan kadınlar daha fazla uyum sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Ev içinde, ev işleri ve bakım hizmetleri gibi sorumlulukları üstlenen kadınlar, çalışma hayatına ya girmemekte ya girdiklerinde dışlanmayla karşı karşıya kalmakta ya da erkeklerle eşit fırsatlara ulaşamamaktadır.

İş ve aile hayatı uyumu kavramı çalışma hayatının aktörleri açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Çalışanlar bakımından, iş ve iş dışı sorumluluklar arasında bir denge sağlama, ailesine de işe de dengeli zaman ayırma ve her iki tarafta da tatmin olma anlamına gelirken, işverenler açısından ise çalışanlarının motivasyonlarını, odaklanmalarını ve performanslarını artırma, kurumsal bağlılığı sağlama anlamına gelmektedir.

1.1.2. İŞ VE AİLE HAYATI UYUMUNUN SAĞLANMASINDA UYGULANAN POLİTİKALAR

Birçok hükümet ve uluslararası kuruluş, iş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasına yönelik politikalar ortaya koymakta, projeler üretmekte, öneriler sunmakta ve rehber ilkeler oluşturmaktadır. Bu politikalar, “iş ve aile hayatını uyumlaştırma politikaları” olarak adlandırılmaktadır.

İş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasına yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesini hedefleyen politikalarla ağırlıklı olarak şu konular ele alınmaktadır:

- Çocuk sahibi ebeveynlere tanınan annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni, yasal iş izinleri şeklinde düzenlemeler,
- Çalışanların bakmakla yükümlü olduğu

çocuk, yaşlı, engelli ve hastaların bakım hizmetlerinin, ücretsiz veya makul ücretlerle sağlanması,

- Aile yükümlülükleri olanlar için esnek çalışma düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi,
- Çoğu kadın olan atipik çalışanların ayrımcılığa karşı korunması,
- Aile yükümlülükleri olan bireylerin çalışma hayatına katılımında ayrımcılığa ve sosyal dışlanmaya uğramaması, istihdama erişimlerinde de ayrımcılığa uğramamaları ve feshe karşı korunmaları,
- Aile yükümlülükleri olan çalışanların yasal izin sürelerinin sonunda veya işten ayrılmaları durumunda hak kaybı olmadan eski işlerine dönebilmeleri,
- Aile yükümlülükleri olanların sosyal güvenliğe ilişkin ihtiyaçlarının dikkate alınması (SASAM Enstitüsü, 2018: 25).

İş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasında yukarıda bahsedilen konular, izin düzenlemeleri, bakım hizmetleri düzenlemeleri ve esnek çalışma düzenlemeleri şeklinde kategorize edilebilir.

1.1.2.1. İzin Düzenlemeleri

İzin düzenlemeleri ve özellikle ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler, iş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasına en önemli unsur olarak ele alınmaktadır. Uluslararası kuruluşların sözleşmelerinde de en çok üzerinde durulan uyum politikası aracının ebeveyn izni düzenlemeleri olduğu görülmektedir. Başlangıçta gerek uluslararası gerek ulusal düzeyde sadece anneliğin korunması çerçevesinde düzenlenen doğum izni uygulamaları söz konusu iken, daha sonra emzirme izni, ebeveyn izni, babalık izni, bakım izni

şeklinde uygulamalar söz konusu olmaya başlamıştır.

İzin düzenlemelerinin iş ve aile hayatı uyumu sağlayabilmesi için, özellikle uzun süreli izin dönüşlerinde yeniden istihdamın garanti edilmesi de bir hayli önemlidir. Birçok ülkede izin sonrası işe dönüşlerle ilgili mevzuatta düzenlemeler yapılarak istihdama dönüş garanti edilmektedir.

1.1.2.2. Bakım Hizmetleri Düzenlemeleri

Bakım hizmetleri, artan sayıda kadının işgücü piyasasına katılımın bir sonucu olarak önem kazanmaktadır. Bu hizmetler aynı zamanda, kadınların istihdama tam katılımını sağlamada bir araç olarak görülmekte ve özellikle erişilebilir, kaliteli ve makul fiyatlı bakım hizmetlerinin daha çok üzerinde durulmaktadır.

Günümüzde birçok ülkenin karşı karşıya kaldığı demografik dönüşüm, diğer bir ifadeyle, bir taraftan kadınların işgücüne katılımıyla beraber azalan doğum oranları, diğer taraftan uzayan ortalama ömür beklentileri, bakım hizmetlerine yönelik politikaları ön plana çıkartmaktadır. Bakım hizmetlerinin esasında iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birisi, çocuk bakım hizmetleri, diğeri ise evde/ev dışında yaşayan engelli, yaşlı bakım hizmetleri şeklindedir. Çocuk bakım hizmetleri kapsamında, işyeri düzeyinde kreş uygulamaları, yerel yönetimlerin, kamunun ve özel sektörün sunduğu çocuk bakım hizmetleri önem kazanmaktadır.

Çocuk bakım hizmetlerinin dışarıdan sağlanması dışında, aile büyüklerinden/yakın-

lardan veya profesyonel bir bakıcıdan destek alınması gibi çocuğun evde bakımına yer verilen resmi olmayan çocuk bakım hizmetleri de mevcuttur. Aynı evde/farklı mekanda yaşayan yaşlı, engelli gibi çalışanların varlığı da bakım hizmetlerini gerekli kılmaktadır.

Ağırlıklı olarak günün her saatinde kadınlar tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri ve yaşlı-engelli bakım hizmetleri uluslararası kuruluşlar tarafından “evde bakım işlerinde ücretsiz çalışma” olarak nitelendirilmektedir. Kadınların işgücüne artan katılımıyla beraber bu hizmetlerin dışarıdan temin edilmesi yeni bir sektörü doğurarak, “bakım ekonomisi” kavramını önemli hale getirmiştir. İş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasında bakım hizmetleri noktasında daha çok düzenleme yapılacak gibi görünmektedir.

1.2. ULUSLARARASI KURULUŞLARIN PERSPEKTİFİNDEN İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

Uluslararası faaliyette bulunan, Birleşmiş Milletler (BM)'den, Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'na, Avrupa Konseyi'nden Avrupa Birliği (AB)'ne İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT)'dan G20'ye kadar pek çok kuruluş iş ve aile hayatı uyumu kapsamında çıktılar ortaya koymuştur.

1.2.1. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER VE İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

İş ve aile hayatı uyumu alanında, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Kadınlara Yönelik Her türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), BM'nin temel yaklaşımını ortaya koymaktadır.

1.2.1.1. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

1966 yılında imzalanıp 1976'da yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenlemektedir.

Sözleşmenin 10'ncu maddesi, annenin doğumundan önce ve sonra makul bir süre özel olarak korunmasını ve bu dönemlerde çalışan anneye, ücretli izin ya da yeterli sosyal güvenlik yardımını kapsayan izin imkanı sağlanmasını düzenlemektedir (BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi). Diğer bir ifadeyle iş-aile yaşamı uyumu kadınlara tanınacak olan doğum izni ve sosyal güvenlik kapsamı bakımından ele alınmıştır. Türkiye, Sözleşme'yi 2000 yılında imzalamış, 2003 yılında onaylamıştır.

1.2.1.2. Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)

BM tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 1981'de yürürlüğe giren "Kadınlara Yönelik Her türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)", kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması için alınması gereken tedbirler üzerinde durmakta ve bu kapsamda 4'ncü maddede, anneliğin himayesi maksadıyla taraf devletlerce alınacak özel önlemlerin, ayrımcı olarak nitelendirilmeyeceği belirtilmekte, 5'nci maddede ise anneliğin sosyal bir görev olarak anlaşılması ve çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluk almasından bahsedilmektedir.

CEDAW'ın 11'nci maddesine göre, evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayrımı

önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır. Bu kapsamda,

- Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımı yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak,

- Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,

- Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görevlerini/sorumluluklarını ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,

- Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,

taraf devletlerin sorumlulukları arasında yer almaktadır. Türkiye, CEDAW'ı, 1985 yılında imzalamış, 1986 yılında yürürlüğe sokmuştur.

1.2.2. ILO SÖZLEŞMELERİNDE İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

ILO'nun çalışma hayatına yönelik Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, çalışanların korunmasında en temel ve asgari uluslararası standartları oluşturmakta ve bu yönüyle ulusal mevzuatlar üzerinde yönlendirici olmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına/işgücüne her geçen gün daha fazla katılımı, iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasını daha fazla gerektirmektedir. Aynı zamanda bu süreçte,

kadınların hem işgücü piyasasındaki sorumlulukları hem ev hayatındaki sorumlulukları, kadınların üzerindeki yükü ikiye katlamaktadır. Aynı zamanda, birçok ülkede nüfusun yaşlanması sorunu da geniş aile kapsamında artan bakım hizmetleri ihtiyacı anlamına gelmektedir.

Bu noktada ILO'ya göre,

- Çalışma süresi, iş ve aile hayatı dengesini kolaylaştırmaya yardımcı olabilecek (örneğin, çalışma saatlerinde azalma ve esnek çalışma süresi düzenlemelerinin bazı şekilleriyle) ya da uyumsuzluğu engelleyebilecek (örneğin, aşırı uzun saatler, öngörülemeyen programlar) önemli bir faktördür.

- Ayrıca çeşitli ücretli izin türlerinin (ücretli yıllık izin, ücretli hastalık izni, ücretli doğum/babalık/aile izni, ücretli ebeveyn izni) mevcudiyeti de iş ve aile hayatı dengesini etkileyen önemli bir faktördür.

- Anneliğin korunması, hamile ve emziren annelerin sağlığını korumaya ve onları iş ayrımcılığından korumaya yardımcı olur.

- Mevcut ILO standartları, özellikle de Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Sözleşmesi bu sorunlardan bazılarını kapsarken ILO, 21'nci yüzyıl ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayan pratik bilgileri de sunacak şekilde, araştırma ve politika çalışmalarını iş-yaşam dengesi konularını kapsayacak şekilde genişletme gayreti içerisinde bulunmaktadır (<https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm>).

ILO, birçok ülkede geliştirdiği proje, eğitim ve uygulamalarla iş ve aile hayatı uyumunu sağlamayı hedefleyen çalışmalar ortaya koymaktadır. 1919 yılında Washington'da

düzenlenen İlk Uluslararası Çalışma Konferansı'nda altı sözleşme benimsenmiştir. Bunlardan ikisi, kadınlara gece mesaisi konulmasının yasaklanmasını ve çalışan kadınlara doğum yardımları yapılmasını düzenleyen sözleşmeler olmuştur.

1.2.2.1. 103 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş)

ILO Genel Kurulu'nda kabul edilen 3 No'lu Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 1952'de gözden geçirilerek 103 No'lu Anneliğin Korunması Sözleşmesi oluşturulmuştur.

Sözleşme, kadın işçilere en az 12 hafta doğum izni verilmesini, lohusalık döneminde ise iznin 6 haftadan az olmamasını, kadınların doğum izninde çalışmadığı sürece, nakdi ve tıbbi yardım alma hakkına sahip olduğunu, nakit yardım oranının, annenin ve çocuğunun uygun bir yaşam standardına uygun olarak tam ve sağlıklı bir şekilde sürdürülmesi için yeterli faydaların sağlanması için ulusal yasa veya yönetmeliklerle belirleneceğini, nakdi ve tıbbi yardımların, zorunlu sosyal sigorta veya kamu fonları aracılığıyla sağlanacağını, ulusal düzenlemelerle emziren kadının işe ara verebileceğini düzenlemektedir (C103 Maternity Protection Convention /Revised). 103 No'lu Sözleşme Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

1.2.2.2. 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme (Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlar Hakkında Sözleşme)

1981'de imzalanan 156 No'lu Aile Sorumlulukları Bulunan Çalışanlar Hakkında

Sözleşme'ye göre, kadın ve erkek çalışanlara etkili şekilde fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması amacıyla, aile sorumlulukları bulunanların işlerini özgürce seçme haklarını kullanmalarını sağlamak ve iş şartları ile sosyal güvenliğe ilişkin ihtiyaçlarını dikkate almak için ulusal imkanlara uygun tüm tedbirler alınacaktır.

156 sayılı Sözleşmeye göre;

- Ülkelerin aile sorumlulukları olan çalışanların cinsiyetler arası ayrımcı uygulamalara maruz kalmaksızın çalışma hayatına katılımını sağlamak ve aile sorumlulukları ile çalışma hayatını bağdaştırabilmeleri amacıyla ulusal politikalar izlemeleri gerekir.

- Çalışan kadınların herhangi bir ayrımcılık söz konusu olmadan, çalışma hayatında aile sorumlulukları ile arasında bir tercih oluşturmaksızın yer alabilmelidir.

- Her bir ülkedeki yetkili makam ve organlar, kadın ve erkek çalışanlara fırsat eşitliği ve eşit muamele sağlanması ilkesinin ve aile sorumlulukları bulunan işçilerin sorunlarının daha geniş kitlelerce anlaşılmasına olduğu kadar bu sorunların üstesinden gelinmesini kolaylaştıracak bir kamuoyu ortamı oluşturmaya yardımcı olacak bilgi ve eğitimin teşviki için uygun tedbirleri alacaktır.

- Aile sorumlulukları bulunan çalışanların işgücüne entegre olması ve bunu sürdürmesini sağlamak için olduğu kadar bu sorumluluklar nedeniyle uzak kaldığı işgücüne yeniden dahil olmasını sağlamak amacıyla da, ulusal imkanlara uygun, mesleki danışmanlık ve eğitim alanlarındaki tedbirleri de içeren tüm tedbirler alınacaktır.

- İster kamusal, ister özel nitelikte olsun, çocuk bakımı, aile hizmetleri ve tesisleri gibi

kamu yararına yapılan hizmetlerin geliştirilmesi ve teşviki için ulusal imkanlara uygun tüm tedbirler de alınacaktır.

- Aile sorumlulukları tek başına, işe son verilmesi için geçerli bir neden teşkil etmeyecektir (C156 - Workers with Family Responsibilities Convention). 156 No'lu Sözleşme, Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

1.2.2.3. 183 Sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme

183 sayılı Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme (2000), analık halinin korunmasına yönelik en çok revize edilmiş sözleşmedir (ILO, 2012).

Sözleşmede öne çıkan düzenlemeler temel olarak şunlardır:

- Bir kadının, istihdam için başvururken hamilelik testi veya benzeri uygulamalara tabi tutulması yasaklanmıştır (annenin ve bebeğin sağlığını tehlikeye düşürecek işler veya ulusal düzenlemeler tarafından gerekli görülen işler hariç).

- Kadınlara doğum nedeniyle verilecek izin 14 haftadan az olamaz ve özellikle doğum sonrası verilecek izin ulusal mevzuat çerçevesinde belirlenecek olsa da bu izin de 6 haftadan az olamayacaktır. Daha önce 3 ve 103 No'lu sözleşmede doğum izni 12 hafta olarak düzenlenmiştir.

- Kadınlar çalışma sırasında günde bir ya da daha fazla emzirme izni alabilecektir veya çalışma süresinin azaltılması hakkından yararlanabilecektir.

- Doğum sonrasında, kadına hastalık yardımı yapılacaktır. Nakdi yardımlar,

kadının kendisini ve çocuğunu uygun sağlık koşullarında ve uygun bir yaşam standardı içinde tutmasını sağlayacak düzeyde olmalıdır.

- Bir kadın, ulusal mevzuat kapsamında nakit yardım almaya hak kazanma şartlarını karşılamadığında, gelir testine tabi olarak, sosyal yardım fonlarından yeterli yardım alma hakkına sahip olacaktır.

- Ülkeler, anneliğin istihdamda bir ayrımcılık kaynağı oluşturmamasını sağlamak için uygun önlemleri alacaktır.

- Kadınların hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarılmaları yasaklanacaktır.

- Eğer bu dönemde kadınların işten çıkarılması söz konusu olduysa işten çıkarılma nedenlerinin hamilelik veya doğumla veya emzirme ile ilgisi olmadığını ispat yükü işverene ait olacaktır.

- Bir kadının doğum izninin sonunda aynı pozisyona işe dönme hakkı veya aynı oranda ücretin ödendiği eşdeğer bir pozisyonda çalışma hakkı vardır (C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183).

183 sayılı Sözleşme, hangi meslekte ne tür bir iş yapıyorlarsa yapsınlar tüm kadınları kapsamaktadır. Bu sözleşme, ekonomik güvenlik, ayrımcılık yasağı, iş güvencesi, anne ve bebek sağlığı konularında kadına pozitif ayrımcılık sunan bir içeriktedir. 183 No'lu Sözleşme, Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

1.2.2.4. 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi

1958 yılında kabul edilen 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi, çalışma

hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Sözleşmeye göre, Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerle öngörülmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz.

Bu kapsamda, aile sorumlulukları dolayısıyla, özel şekilde korunan kimselere yönelik alınan tedbirler, ayrımcılık kapsamına yer almamaktadır. Diğer bir ifadeyle, Sözleşme aile sorumlulukları bulunan çalışanların korunmasına imkan vermekte, bu şekilde iş- aile yaşamı uyumunu desteklemektedir. 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, Türkiye tarafından 1966 yılında imzalanmış, 1967 yılında yürürlüğe girmiştir.

1.2.2.5. 175 Sayılı Part-Time Çalışma (Yarı Zamanlı Çalışma) Sözleşmesi

ILO'nun 1994 yılında kabul ettiği Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi'nde, iş-aile uyumunun sağlanması önemli görülmektedir. Sözleşmeye göre; part-time çalışan işçi, normal çalışma süresi karşılaştırılabilir durumda bulunan tam zamanlı işçilerin çalışma süresinden az olan ücretli bir işçiyi ifade eder. Sözleşmeye göre, hükümetler, yarı zamanlı çalışanların anneliğin korunması, istihdamın feshi, ücretli yıllık izin ve ücretli resmi tatiller ile hastalık izni alanlarında tam zamanlı çalışanlarla eşdeğer koşullar almasını sağlamak için önlemler almalıdır.

Sözleşmede, hem işverenlerin hem de işçilerin ihtiyaçlarını karşılayan verimli ve özgürce seçilmiş yarı zamanlı işe erişimi kolaylaştıracak önlemler alınması gerektiği

üzerinde durulmaktadır. Bu önlemlerden biri de istihdam politikalarında, işsizler, aile sorumlulukları olan işçiler, yaşlı işçiler, engelli işçiler ve eğitim veya öğretim gören işçiler gibi belirli grupların ihtiyaç ve tercihlerine özel dikkat gösterilmesidir (C175 - Part-Time Work Convention).

Görüldüğü gibi, sözleşmede, aile sorumlulukları olan çalışanların, yaşlı çalışanların, engelli çalışanların ihtiyaçları da dikkate alınarak yarı zamanlı çalışmaya yer verilmesi özellikle iş-aile uyumunun sağlanması noktasında büyük önem taşımaktadır. 175 Sayılı Part-Time Çalışma (Yarı Zamanlı Çalışma) Sözleşmesi, Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

1.2.2.6. 177 Sayılı Ev-Eksenli Çalışma Sözleşmesi

ILO tarafında 1996 yılında kabul edilen evde çalışma sözleşmesi, çalışma koşulları ile ilgili birçok uluslararası sözleşme ve tavsiye kararının ev eksenli çalışanlara da yönelik olduğunu vurgulamakta ve evde çalışmanın kapsamını, uygulanmasına ilişkin usul ve temel standartları ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, muamele eşitliği üzerinde durularak, muamele eşitliğinin, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması, eğitime erişim vb unsurların yanı sıra analığın korunmasını da teşvik ettiği vurgulanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Sözleşme'de, iş-aile uyumunun sağlanması kavramı geçmemekle beraber, ev eksenli çalışma ile analığın korunması yoluyla, iş-aile uyumunun sağlanmasına da dolaylı olarak yer verilmektedir (C177 - Home Work Convention). 177 Sayılı Ev-Eksenli Çalışma Sözleşmesi, Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

1.2.2.7. 189 Sayılı Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakıdır İş Hakkında ILO Sözleşmesi

189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakıdır İş Hakkında ILO Sözleşmesi, ev işçilerine insana yakıdır işler için, ilk uluslararası standartları ortaya koymaktadır ve ev işçilerine asgari düzeyde, temel koruma sağlayarak, ev işçilerinin haklardan yararlanmasını hedeflemektedir.

Sözleşme ile temel olarak, insan haklarının korunması ve teşvik edilmesi, temel çalışma haklarının güvence altına alınması, istismar, taciz ve şiddetin önlenmesi, insana yakıdır iş ve yaşam koşullarının sağlanması, sosyal diyalog ve sendikal temsil konularına yer verilmiştir.

Sözleşmenin giriş bölümünde, aile sorumlulukları taşıyan kadın ve erkek çalışanlar için meslekî fırsatların artırılması, yaşlı nüfusa, engelli çocuk ve bireylere tanınan bakım imkânlarının kapsamının genişletilmesi konusuna yer verilmektedir. Diğer bir deyişle, sözleşme ile iş-aile yaşamı uyumunun sağlanmasına katkı verilmesi sözleşmenin hedeflerinden biridir (189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakıdır İş Hakkında ILO Sözleşmesi, 2011). 189 Sayılı Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakıdır İş Hakkında ILO Sözleşmesi, Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

1.2.3. AVRUPA KONSEYİ BELGELEİNDE İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

Avrupa çapında insan hakları, demokrasi ve hukukun üstünlüğünü savunmak amacıyla 1949'da kurulmuş hükümetler arası bir kuruluş olan Avrupa Konseyi, imzalamış olduğu pek çok sözleşme ile uluslararası alanda

dikkat çekmektedir. Bu kapsamda Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, iş ve aile hayatı uyumu noktasında Avrupa Konseyi'nin yaklaşımını ortaya koymaktadır.

1.2.3.1. Avrupa Sosyal Şartı'nda İş ve Aile Hayatı Uyumu

Avrupa Konseyi'nin 1961 yılında imzaladığı ve 1965'te yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nda ayrımcılık yasağı başlığı altında kadın ve erkeklerin eşit muamele görme ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkı üzerinde durulmakta ve aile sorumlulukları üzerine kurulu ayrımcılığın yasaklanmasına yer verilmektedir.

Sosyal Şart'ın 8'nci maddesi ise çalışan kadınların korunma hakkını düzenlemektedir. Buna göre, Akit Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;

- Çalıştırının, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı;
- Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;
- Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi;
- Çalışan kadınların yeraltı madenlerin-

de ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı;

taahhüt ederler.

Görüldüğü üzere, 1961 Avrupa Sosyal Şartı'nda, çalışan kadınların korunması konusu, özellikle, annelik durumunda, doğum öncesi ve sonrası dönemde izinler çerçevesinde ele alınmakta, emzirme izni sırasında işten çıkarma yasaklanmakta, emzirme dönemlerinde işe ara verme hakkına yer verilmekte, gece çalışmalarının düzenlenmesi ile yeraltı, ağır ve tehlikeli işler kapsamında yasaklanmaktadır.

1961 Sosyal Şartı, iş ve aile hayatı uyumu sağlanması kavramını doğrudan kullanılmakta, ancak getirdiği bazı düzenlemelerle -izin hakkı, işten çıkarmanın yasaklanması gibi- bu uyumun sağlanmasına katkı sağlayacak hükümlere yer vermektedir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı çekincelerle, 1961 yılında imzalamış, 1989 yılında onaylayarak yürürlüğe sokmuştur.

1.2.3.2. (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nda (1996) İş ve Aile Hayatı Uyumu

1996 yılında yeniden gözden geçirilen Avrupa Sosyal Şartı, iş ve aile hayatı uyumunun sağlanması konusunda 1961 Sözleşmesine göre daha ileri düzenlemelere yer vermektedir.

Gözden Geçirilmiş Şart'ta, 1961'de 8'nci maddede yer verilen çalışan kadınların korunması başlığı yine 8'nci maddede, çalışan kadınların analığının korunması başlığına dönüştürülmüştür. 1961'de bütün kadınlara

yönelik düzenlenen gece çalışması düzenlemeleri ile yeraltı madenlerinde, tehlikeli ve ağır işlerde kadınların çalıştırılmasının yasaklanmasının kapsamı daraltılarak, 1996'da hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınlara yönelik önlemler alınmasına yer verilmiştir.

8'nci maddedeki önemli değişikliklerden biri de daha önce kadınlara yönelik doğumdan önce ve sonra en az 12 hafta olarak düzenlenen, doğum izni süresinin en az 14 hafta olarak uygulanacak olmasıdır.

Buna göre,

Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlanma yoluyla toplam olarak en az on dört haftalık izin sağlamayı,

- İşverenin, bir kadının işverenine hamile olduğunu bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde veya süresi bu döneme rastlayacak şekilde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymayı;

- Emzirme döneminde annelere, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmalarını düzenlemeyi;

- Hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadın-

ların yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır nitelikleri nedeniyle uygun olmayan diğer işlerde çalıştırılmalarını yasaklamayı ve bunların çalışma haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı;

taahhüt ederler.

1996'da Gözden Geçirilmiş ASŞ ile ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkına 27'nci maddede yer verilmiştir. Şart'ta, Akit Taraflara, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Bu kapsamda;

- Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanları yeniden istihdam etmek,

- Çalışma şartları ve sosyal güvenliğe ilişkin ihtiyaçlarının dikkate alınması.

- Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek,

- Her bir ebeveyne, süresi ve şartları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi imkanı sağlamak,

- Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmamasını sağlamak

şeklinde Akit Taraflara sorumluluklar verilmiştir.

Görüldüğü gibi Gözden Geçirilmiş ASS'de de iş ve aile hayatı uyumunun sağlanması kavramına yer verilmemekle beraber, bu kavramı hayata geçirecek uygulamalar üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda, ailevi sorumlulukları olan çalışanlara yönelik fırsat eşitliği ve eşit muamele üzerinde durularak, sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi, ailevi sorumlulukları olan çalışanların kreş ve bakım hizmetlerinden yararlanması, her bir ebeveyn, doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi imkanı sağlanması ve ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturmaması yönünde bir dizi yeni hüküm getirilmiştir. Gözden Geçirilmiş Şart, Türkiye tarafından, 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiş, 2007'de onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

1.2.4. AVRUPA BİRLİĞİ BELGELERİNDE İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

Avrupa Birliği, iş ve aile hayatı dengesinin sağlanması konusunda, ortaya koyduğu sözleşmelerle, direktiflerle ve sosyal taraflar arasındaki düzenlemelerle oldukça yol kat etmiştir. AB'nin bu alandaki çalışmalarının itici güçlerinden birini ILO oluşturmaktadır. ILO'nun aile sorumlulukları olan çalışanlara yönelik Sözleşme ve Tavsiye Kararları ortaya koyması, Avrupa Birliğinde iş ve hayat dengesinin sağlanmasına yönelik çalışmaları hızlandırmıştır.

1.2.4.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda İş ve Aile Hayatı Uyumu

2000 yılında imzalanan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, saygınlık, özgürlükler, eşitlik, dayanışma, vatandaş hakları, adalet ve genel hükümler ana başlıklarından oluşmaktadır. Dayanışma bölümünde aile iş hayatı başlığı altında, iş ve aile hayatı uyumuna yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 33'üncü maddesi, ailenin, hukuki, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanmasını düzenlemektedir. Sözleşmede doğrudan aile ve iş yaşamının uyumunun sağlanması kavramı kullanılmaktadır. Sözleşmeye göre, aile ve iş hayatını bağdaştırmak amacıyla, herkes, analıkla ilgili bir sebepten dolayı işten çıkarılmaya karşı korunma ve analık izni ile doğumdan veya evlat edinmeden sonra ebeveyn izni alma hakkına sahiptir (Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, 2001:12).

1.2.4.2. AB Direktiflerinde İş ve Aile Hayatı Uyumu

AB düzeyinde iş ve aile hayatı uyumu sağlanmasına yönelik çalışmalar; ebeveyn izinleri, babalık izinleri, bakım izinleri, esnek çalışma düzenlemeleri şeklinde temelde AB Direktifleri ile düzenlenmektedir.

1.2.4.2.1. Ebeveyn İznine İlişkin 96/34 Sayılı Topluluk Direktifi

Ebeveyn iznine yönelik Direktif çıkarılması ile ilgili ilk çalışmalar 1980'li yıllarda yapılmış, ancak bir ilerleme sağlanamamıştır.

1995 yılında ise UNICE (Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve ETUC

(Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) aile ve çalışma yaşamını dengelemek, kadın ve erkeklere eşit işlem yapılmasını geliştirmek amacıyla Ebeveynlik İzinleri Çerçeve Anlaşmasını kabul etmiştir. Sonrasında ise bu Çerçeve Sözleşme, 96/34 Sayılı Topluluk Direktif'i haline gelmiştir.

Direktif'te hem kadın hem erkek çalışanın kendi çocuğu veya evlatlık edindiği çocuğun bakımını üstlenmek üzere en fazla 8 yaşına gelinceye kadar en az 3 aylık ebeveyn izni garanti edilmektedir. İzin süreleri, üye ülkeler ve/veya yönetim ve çalışanlar tarafından belirlenecektir. Direktif'e göre, anne veya baba, ebeveyn izni hakkını birbirine devredemez. Ebeveyn izninin bitiminde çalışanlar aynı işe veya bu mümkün değilse buna eşdeğer bir işe dönme hakkına sahiptirler.

Ebeveyn izninin başladığı gün itibarıyla kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunmaktadır. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanların ebeveyn izin haklarını kullanmalarını temin etmek üzere daha elverişsiz muamele veya ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde ebeveyn izni kullanılması yönünde yapılan başvuru veya iznin kullanılması sebebiyle işten çıkartılmaya karşı gerekli tedbirleri alırlar. Bunun yanı sıra çalışanın derhal hazır bulunmasını gerektirecek hastalık veya kaza gibi acil ailevi durumlarda çalışan izin alma hakkına sahip olmalıdır; ancak bu hakkın her yıl ve/veya her durum için süre sınırı üye devletler ve/veya yönetim ve çalışanlar tarafından belirlenecektir (Council Directive 96/34/EC).

1.2.4.2.2. Ebeveyn İznine İlişkin 2010/18 Sayılı Topluluk Direktifi

Ebeveyn İznine İlişkin 2010/18/EU Direktif, 96/34 EC Sayılı Direktifi revize etmiştir.

Yeni Direktif eski Direktif'te olduğu gibi, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde, çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanıır. İlk Direktif'te en az 3 ay olarak düzenlenen asgari izin yeni Direktif'te en az 4 aya yükseltilmiştir. İki ebeveynin de daha eşit şekilde izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir ayı devredilemez biçimde belirlenir.

Ebeveyn izninin, hem işverenlerin hem de çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde tutarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı temelli olarak parça parça ya da zaman-kredili biçimde uygulanacağına karar verilir.

Yeni Direktif, ebeveyn iznine bağlanan gelirin oynadığı rolün üzerinde durarak, ebeveyn iznine yönelik ödemenin tespitini üye ülkelere bırakmıştır. İzinden dönen çalışanlara esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkı tanınmaktadır.

Ebeveyn iznini takiben işe dönüşü kolaylaştırmak amacıyla, çalışanlar ve işverenler, izin süresi boyunca iletişimde kalmak ve yeniden uyum tedbirleri için, ilgili taraflar arasında kararlaştırılacak ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimdeki gerekli düzenlemeleri yapmak üzere teşvik edilirler.

Direktif, aynı zamanda, giderek daha çeşitli aile yapılarını tanımaya, erkekler ve kadınlar arasında aile sorumluluklarının eşit paylaşımına gayret etmektedir. Üye Devletler tarafından izin imkanları, çocuk bakımı ve esnek çalışma düzenlemeleri alanlarında alınan tedbirlerin çeşitliliğine saygı duyar (TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 249-258).

1.2.4.2.3. Ebeveyn ve Bakıcılar İçin İş Yaşam Dengesi ve 2010/18/EU Sayılı Direktif'in Yürürlükten Kaldırılması Hakkında 2019/1158 Sayılı Topluluk Direktifi

Bu Direktif, Avrupa Parlamentosu'nda 2019 yılında kabul edilmiştir. Üye Devletlerin Direktif'e uymak için gerekli yasaları, düzenlemeleri ve idari hükümleri kabul etmek için üç yılı bulunmaktadır.

İş-Yaşam Dengesi Direktifi, mevcut AB yasal ve politika çerçevelerini modernize etmek için tasarlanmış bir dizi yasal eylemi ortaya koymaktadır:

Direktif, iş ve aile hayatının dengelenmesini kolaylaştırmak, iş piyasasında fırsat eşitliği yaratmak amacıyla babalık izni, ebeveyn izni ve bakıcı izni ile ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için esnek çalışma düzenlemelerini yer vermektedir.

Yeni Direktif ile, çalışan babalar, çocuğun doğumunda en az 10 gün doğum izni alabilecek, izin süresi herhangi bir çalışma süresine veya niteliğe bağlı olmayacak, babalık izni hakkı, ulusal mevzuatta tanımlandığı şekliyle, çalışanın medeni durumuna veya aile durumuna bakılmaksızın uygulanacak, babalık izni sürecince

en az hastalık maaşı düzeyinde ücret ödenecektir. Şu anda ülkelere göre farklı uygulamalar yer almakta, asgari bir standart bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, yeni Direktif AB genelinde asgari bir standart getirmektedir.

Yeni Direktif'te en az 4 ay olan ebeveyn izninin, 2 aylık kısmının devredilemeyeceği düzenlenmektedir. 2010 Direktifi'nde devredilemeyen süre 1 ay idi. Ebeveynler, izinleri esnek formlarda (tam zamanlı, yarı zamanlı veya parça parça) almak isteyebilirler.

2 aylık devredilemeyen ebeveyn izni günlerinde, üye devletler tarafından belirlenen bir düzeyde ücret ödemesi yapılacaktır. Mevcut durumda AB genelinde herhangi bir standart uygulama bulunmamaktadır.

Tüm çalışanlar yılda 5 iş günü bakıcı izni hakkına sahip olacak. Bu kapsamda çalışanlar, bir akrabaya veya aynı evde yaşayan bir çalışana, üye devletler tarafından tanımlanan önemli sağlık bakımını gerektiren durumlarda, kişisel bakım veya destek sağlamak 5 gün izne ayrılabilir. 2010/18 EU Sayılı Direktif'te bu konu mücbir sebep olarak düzenlenip, asgari bir standart taşıymıyordu. 2019 Direktifi'nde mücbir sebeplere de ayrıca yer verilmektedir.

En az 8 yaşına kadar çocuğu olan tüm çalışan ebeveynler ve tüm bakıcılar, azaltılmış çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri, iş yerinde esneklik şeklinde esnek çalışma düzenlemelerini talep etme hakkına sahip olacaktır: Mevcut durumda, ebeveyn izni dönüşünde azaltılmış veya esnek çalışma saatleri uygulaması ile bütün çalışanların part-time çalışma hakkı talebi

bulunmaktadır. 2019 Direktifi ile iş yerinde esneklik şeklinde yeni bir uygulama söz konusu olabilecektir.

2019/1158 EU Direktifi ile üye devletler, Direktif kapsamında çıkaracakları mevzuatın ihlali halinde etkili, orantılı ve caydırıcı şekilde yaptırımlar uygulayabilecektir. Aynı zamanda işyerlerinde oluşturulan eşitlik kurumlarında da bu Direktif'e ilişkin analizler yapılması, izleme çalışmalarının gerçekleştirilmesi ve eşit muamele bakımından ele alınması beklenmektedir (Directive (EU) 2019/1158 of The European Parliament and of The Council).

Direktif sadece iş-yaşam dengesini iyileştirmeyi değil, aynı zamanda kadın istihdamının ve ailelerin ekonomik istikrarının artmasına da katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9438>).

1.2.4.2.4. UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Bağitlanan Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme ile İlgili 15 Aralık 1997 Tarih ve 97/81/EC Sayılı Konsey Direktifi

Kısmi zamanlı çalışma, iş-aile uyumunun sağlanmasında önemli mekanizmalardan biri olarak kabul edilmektedir. Dünyanın hemen hemen her ülkesinde, kadınların kısmi zamanlı çalışmaya daha yüksek oranda katıldığı, bunun en büyük nedeninin ise aile-iş uyumunu sağlanması olduğu ifade edilmektedir.

AB'de işçi ve işveren taraflarının mutabakatı sonucu Kısmi Zamanlı Çerçeve Sözleşmesi oluşturulmuştur. Bu kapsamda, Tüm sana-

yi dallarını kapsayan; Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından bağitlanan Kısmi Zamanlı Çerçeve Sözleşme, Avrupa Konseyi tarafından direktife dönüştürülmüştür.

Sözleşme hazırlanırken, çalışanların iş ve aile yaşamlarını uyumlu hale getirmek ve kendi becerilerini geliştirmek, kariyer fırsatlarından yararlanmak amacıyla, eğitim ve öğretim imkanlarından yararlanma ve kısmi zamanlı çalışma imkanlarına erişebilmelerini kolaylaştıracak önlemlere önem atfetmeleri de dikkate alınmıştır.

Çerçeve Sözleşme'de, Avrupa Konseyi'nin vurgulamaları dikkate alınarak, Çerçeve Sözleşmenin, işverenlerin ve çalışanların isteklerini ve rekabetin gereklerini karşılayacak tarzda ve daha esnek iş organizasyonu yoluyla istihdamın yoğun büyümeyi artırmayı hedeflediği belirtilmektedir.

Direktif'in amaçlarından biri, kısmi zamanlı çalışanlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kısmi zamanlı çalışmanın niteliklerini geliştirmektir. Sözleşmenin diğer bir amacı ise kısmi zamanlı çalışmanın geliştirilmesini gönüllülük temelinde kolaylaştırmak ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma zamanlarının esnek bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.

Direktif'e göre istihdam şartları bakımından farklı muamele için nesnel gerekçeler yoksa, kısmi zamanlı çalışanlara sadece kısmi zamanlı çalışmasından ötürü, karşılaştırılabilir tam zamanlı çalışanın gördüğü muameleden daha az tercih edilir bir muamele uygulanmaz.

Bu sözleşme, kısmi zamanlı çalışan işçilere uygulanan ayrımcılığı bertaraf etmek için işveren ve işçiler tarafından kabul edilebilir bir zeminde, genel bir çerçeve oluşturma ve kısmi zamanlı çalışma imkanlarının geliştirilmesine yardımcı olma hususlarında sosyal tarafların iradesini ifade etmektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 153-155).

1.2.4.2.5. ETUC, UNICE ve CEEP Arasında Süreli Çalışma Hakkında Sonuçlandırılan Çerçeve Sözleşme ile İlgili 28 Haziran 1999 Tarih ve 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifi

Avrupa Birliğinde süreli çalışma tanımına göre, çalışanların yarısından çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle bu sözleşme kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini iyileştirmeye katkıda bulunabilecektir.

Daha önce sosyal tarafların anlaştığı metnin AB Direktifi'ne dönüşmesinden kısa bir süre sonra sosyal tarafların anlaşmasıyla süreli çalışma konusunda da bir Çerçeve Sözleşme imzalanmıştır. Süreli Çalışma Direktifi'nde amaçlardan biri, "çalışma sürelerinde esneklik- çalışanlar için iş güvencesi" arasında daha iyi bir denge sağlanmasıdır. Sözleşme aynı zamanda, ayrımcılığı önleme ilkesini garanti etmektedir. (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014:70).

1.2.5. İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI BELGELERİNDE İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

Son yıllarda, İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) "kadınların güçlendirilmesi", "kadınların ekonomik katılımının artırılması" ve "iş ve aile hayatının uyumunun sağlanması" konusun-

da çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda önemli iki çalışması, 2016'da kabul edilen "10 yıllık Eylem Planı" ve 2019'da kabul edilen "Aile ve Evlilik Kurumunun Güçlendirilmesi" strateji belgesidir.

İİT, 2016 yılında kabul edilen, 2016-2025 yıllarını kapsayan 10 yıllık Eylem Planında, kadınların kamu ve özel sektördeki eşit ekonomik fırsatlara erişiminin sağlanması, kadınların "ekonomik güçlendirilmesi" olarak adlandırmaktadır. Bu kapsamda, ekonomik güçlendirmenin sağlanmasında birçok politikanın yanı sıra iş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasına vurgular yapılmaktadır. İş ve aile hayatını uyumlaştırmaya yardımcı olmak için çalışan kadınlar için politikalar ve yönetsel düzenlemeler inşa etmek kadınların ekonomik yönden güçlendirilmesinin bir yöntemi olarak görülmektedir. Ekonomik güçlendirme için iş ve aile yaşamı arasında uzlaşmayı amaçlayan, çocuklar, engelliler, yaşlılar ve bakmakla yükümlü oldukları diğer kişiler için uygun ve kaliteli bakım hizmetlerinin sağlandığı aile dostu politikaların kabul edilmesinin de altı çizilmektedir.

Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi kapsamında, aile kurumunu ve kadın-erkek arasındaki karşılıklı saygı çerçevesinde ailenin rolünü sağlamlaştırmak ve ayrımcılık yapmama kültürünü teşvik etmek için uygun önlemlerin alınmasının da üzerinde durulmaktadır (Oic Plan of Action For The Advancement of Women (OPA AW): 8).

İslam İşbirliği Teşkilatı, 2019 yılında, 2020-2025 yılları arası dönemde uygulanmak üzere "Evlilik ve Ailenin Kurumunun Güçlendirilmesi Stratejisi'ni" kabul etmiştir. Stratejide, iş ve aile dengesinin sağlanması,

evlilik ve aile kurumunun güçlendirilmesinde temel unsurlardan biri olarak ele alınmaktadır. İİT'ye göre, özellikle kadınların işgücü piyasasına giderek daha fazla katılım gösterdiği günümüzde, aile görevlerini işle dengelemek aileler için giderek daha büyük bir zorluk haline gelmektedir. İş ve aile hayatı dengesinin sağlanması, evlilik ve aile kurumunu güçlendirmenin bir aracı olarak görülmelidir. Bu kapsamda İİT üyesi Müslüman ülkelerde, çocuk sahibi olmayı teşvik etmek için ailelere yönelik iş ve annelik rolü arasında dengeyi sağlayacak politikalar, düzenlemeler ve teşvikler geliştirilmesi, özel sektöre yönelik olarak da aile dostu çalışma ortamı ve programlarını teşvik edecek düzenlemelere yer verilmesi üzerinde durulmaktadır (OIC, 2019: 44).

İİT'ye göre, çalışma şartlarını teşvik etmek ve iyileştirmek, kadınlar için insan onuruna yaraşır, düzenli ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak ve etkili iş çevresinin desteklenmesi için doğum izni, ebeveyn çocuk bakımı izni, babalık izni ve acil aile konuları için izinler dahil olmak üzere etkili ebeveyn izinlerini teşvik etmek için politikalar oluşturulmalıdır (OIC, 2019: 50).

Evlilik ve aile kurumunun güçlendirilmesine yönelik strateji belgesine göre, aile ihtiyaçlarına dayalı etkili işgücü piyasası reformlarının yapılması; aile üyelerinin işgücü piyasasına daha fazla katılımını teşvik etmek için, alternatif çalışma sistemleri ve özellikle kadınlara ve gençlere yönelik esnek çalışmanın benimsenmesi bir hayli önemlidir (OIC, 2019: 51).

Stratejiye göre, annelerin yarı zamanlı işe alımı konusunda devlet kotalarının oluşturu-

lması, mali teşvikler ve ödenekler sunulması gibi tedbirlerle de iş ve aile hayatı uyumunun sağlanacağı vurgulanmaktadır (OIC, 2019: 51).

İİT'ye göre, devletin kolaylaştırıcı müdahaleleri, vergi teşvikleri ve teknik destek yoluyla aile odaklı ekonomik faaliyetler için teşvik programları geliştirilmesi de iş ve aile hayatı uyumunun sağlanmasına katkı verebilir (OIC, 2019: 51).

1.2.6. G20 BELGELERİNDE İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

1999 yılından itibaren faaliyetlerini sürdüren, 2008 yılından itibaren liderler düzeyinde zirveler düzenleyen G20, yükselen piyasa ekonomileri ile sanayileşmiş ekonomileri bir araya getiren bir platformdur. G20 bünyesinde, işçi ve işveren kuruluşları, bilim dünyası, STK'lar, gençlik kuruluşları, düşünce kuruluşları ve kadın kuruluşları gibi diyalog gruplarının her biri kendi içerisinde bir araya gelmekte ve Liderler Zirvesinde ele alınacak konuları etkilemeye çalışmaktadır. Bu kapsamda 2015 yılında Türkiye Dönem Başkanlığında kurulan W20 (Kadın 20) platformu da yıllık toplantılarında ve zirvelerinde kadınlara yönelik önceliklerini ortaya koymaktadır. Temelde kadınların işgücüne daha fazla katılımı ve kadınların güçlendirilmesine yönelik politikalar izleyen G20, aile-iş yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik konulara da yer vermektedir.

W20'nin kurulduğu yıl olan 2015 yılında yayınlanan W20 Sonuç Bildirgesinde, "Sosyal yardımlar (çocuk, yaşlı, hasta ve engellilerin bakımı) için gerekli altyapı mekanizmalarının tesis edilmesi ya da mevcut olanların iyileştirilmesi suretiyle iş ve özel hayat dengesinin

desteklenmesi” konusuna yer verilerek W20 önceliklerinden birinin iş ve yaşam dengesinin sağlanması olduğu vurgulanmıştır.

2015 yılı W20 Sonuç Bildirgesi'ne göre; iş ve aile hayatı uyumunun sağlanması için aşağıdaki hususlara yer verilmelidir:

- Hükümetler, sosyal bakım için etkili bir altyapı oluşturmak amacıyla yeni işler oluşturmak için, kaynaklar tahsis etmeli ve vergi teşvikleri dahil teşvikler sağlamalıdır.

- Bakım kurumu çalışanları, ücretsiz ev bakımı çalışanları yerine uzman profesyonel bakım verenler olmalıdır. Profesyonel bakım çalışanlarının eğitimine erişim ve niteliklerini iyileştirme, yasal çalışma çağında ki insanlar için sağlanmalıdır.

- Ev ve toplum bakım çalışmalarının devam etmesinin beklendiği düşünüldüğünde, ücretsiz bakım çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamına bir çözüm bulmak bir gerekliliktir.

- Hem bakım işinde çalışanlar hem de işletme sahipleri için vergilerin düşürülmesi hükümetler tarafından uygulanmalıdır.

- Güvenli iş şartlarına sahip insana yakışır iş biçimleri için yasal bir çerçeve sağlayarak aileyi destekleme becerisini güçlendirmek için programlar geliştirilmelidir.

- İş ve yaşam dengesini sürdürmek hem erkekler hem de kadınlar için sosyal bir sorumluluktur.

- Erkeklerin ve/veya kadınların gerçekleştirdiği işlevler olan yetiştirme ve ebeveynlik sosyal bir değer olarak kabul edilmeli ve sorumluluk aile, devlet, işveren ve toplum arasında paylaşılmalıdır.

- Bu amaçla, yükü ebeveynler arasında paylaşmak için kültürel bir değişim teşvik edilmelidir (Women's Summit Communiqué, 2015).

İş ve aile hayatı uyumunun sağlanması konusu G20 çatısı altında sadece W20 kapsamında değil, aynı zamanda, G20 Liderler Zirvesi Sonuç Bildirgeleri'nde de ele alınmaktadır.

Bugüne kadar gerçekleştirilen hemen hemen her G20 Zirve Sonuç Bildirgelerinde kadınların işgücü piyasasına daha fazla ve etkin olarak katılımı konusu gündeme gelmekle beraber, Zirve Bildirgelerinde, iş-yaşam uyumunun sağlanması konusu sınırlı olarak yer bulmuştur. 2020 Sonuç Bildirgesi'nde; cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye ve klişelerle mücadele etmeye, ücret farklarını azaltmaya ve ücretsiz iş ve bakım sorumluluklarının erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsiz dağılımının ele alınmaya devam edileceği taahhüdünde bulunulmuştur (Leaders Declaration Riyadh Summit, 2020). Diğer bir ifadeyle, kadınlarla erkekler arasında ücretsiz bakım sorumlulukları eşitsizlik olarak değerlendirilerek, bu alanda çalışmalar yapılarak tedbirler alınması yönünde irade ortaya konulmuştur.

2018 yılında Arjantin'de gerçekleştirilen Zirve sonrası yayınlanan Sonuç Bildirgesi'nde “özel sektörle birlikte çalışarak, kaliteli ve uygun fiyatlı bakım altyapısına erişim ve ebeveyn izni gibi herkes için çalışma şartlarını iyileştirmek ve cinsiyetler arası ücret farkını azaltmak da dahil olmak üzere kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesini teşvik etmeyi taahhüt ediyoruz” ifadesine yer verilmiştir (G20 Leaders' Declaration,

2018). Böylece, kadınların güçlendirilmesinde bakım altyapısına erişimin uygun fiyatlı olması ve ebeveyn izni uygulamalarının altı çizilmiştir. Bilindiği üzere bu uygulamalar, aynı zamanda iş-yaşam uyumunun sağlanmasında temel araçlar olarak kabul edilmektedir.

1.3. ULUSLARARASI KURULUŞLARIN COVID-19'UN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK ETKİLERİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ

Uluslararası Kuruluşlar, pandemi süreciyle beraber çalışma hayatında yaşanan gelişmeler, alınmakta olan politika tedbirleri ve alınması gerekli önlemler konusunda çalışmalar yapmakta ve gelişmeleri kamuoyuyla paylaşmaktadır. Uluslararası kuruluşlar, bu çalışmalarını kimi zaman tek başına, kimi zaman diğer uluslararası kuruluşlarla işbirliği halinde gerçekleştirmektedir.

COVID-19 çalışma hayatında, daha önce görülmemiş etkiler bırakmış görünmektedir. ILO'ya göre, Ocak 2021 başlarında dünyadaki tüm işçilerin % 93'ü, hala birtakım işyeri kapatma önlemlerinin yürürlükte olduğu ülkelerde yaşamaktadır. Aynı zamanda, dünyada işgücü piyasalarının 2020 yılında, daha önce hiç görülmemiş ölçekte sekteye uğradığı görülmektedir. 2020 yılında, 2019 yılının son çeyreğine göre küresel çalışılan saatlerin % 8,8'lik bölümü kaybedilmiştir. Çalışma süresi kayıpları, 2009 küresel finans krizi dönemindeki kayıplardan yaklaşık dört kat daha yüksektir (ILO, 2021:1).

2020'nin 3'üncü çeyreğine kadar olan işgücü verileri, ağır etkilenen sektörlerdeki çok

büyük iş kayıplarını (konaklama ve yiyecek hizmetleri, sanat ve kültür, perakende, inşaat vb.) ve daha yüksek vasıflı hizmet sektörlerindeki (bilgi ve iletişim ile finans ve sigorta faaliyetleri) olumlu istihdam artışının kanıtını ortaya koymaktadır. Bu ayrışma, ILO'ya göre, ülkeler arasındaki eşitsizliği arttıracaktır. Aynı zamanda, ağır etkilenen sektörlerde krizin istihdam üzerindeki etkisinin şiddetine ilişkin ülkeler arasında büyük farklılıklar vardır (ILO, 2021: 2).

1.3.1. COVID-19'UN ÇALIŞMA HAYATINDA CİNSİYETLERE GÖRE ETKİSİ

ILO'ya göre, COVID-19 krizinden önce dünya çapında her gün 16,4 milyar saat, ücretsiz bakım işlerinde harcanırken, bunun üçte ikiden fazlası kadınlar tarafından gerçekleştiriliyordu. Pandemi sırasında, birçok kadın ve erkeğin ücretsiz bakım işine ayırdıkları saatler, okulların ve kreşlerin kapatılması, engellilere ve yaşlılara yönelik kamu hizmetlerindeki azalmalar, ev işçilerinin şartlar nedeniyle bulunmaması ve COVID-19'lu aile üyelerinin bakım ihtiyaçları nedeniyle artmıştır (ILO, Mayıs 2020: 4).

6-12 yaş arası çocukların çoğunun kısıtlama tedbirleri kapsamında evde kalmasıyla beraber, uzaktan çalışma gerçekleştiren ya da kriz sonucu işsiz hale gelmiş birçok anne ve baba, ev-okuluyla ya da okul çağındaki çocuklarıyla meşgul olmuştur.

ILO'ya göre, kadınlar, küresel salgının neden olduğu işgücü piyasası aksamalarından, erkeklerden daha fazla etkilendi. Dünyada kadınların istihdam kaybı % 5 iken erkeklerin %3,9 oldu. Özellikle de, kadınların işgücü

piyasasından ayrılma ve piyasa dışında kalma ihtimali erkeklerden daha yüksektir (https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/COVID-19/WCMS_767299/lang--tr/index.htm).

ILO, BM Kadın Birimi ve AB, COVID-19 sürecinin cinsiyetler arasında farklı etkilere sahip olduğunu, pandeminin, önceden var olan eşitsizlikleri derinleştirdiğini; sağlık hizmetleri ve sosyal korumaya erişim dahil olmak üzere sosyal, siyasi ve ekonomik sistemlerdeki fay hatlarını ortaya çıkardığını, bakım sorumlulukları olan kadınların, kayıt dışı işçilerin, düşük gelirli ailelerin ve gençlerin özellikle baskı altında olduğunu belirtmekte, kriz başladığından beri, ev içi şiddette önemli düzeyde artış olduğunu belirtmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, BM Kadın Birimi ve Avrupa Birliği, G7 ülkelerine, COVID-19 devam ederken aşağıdaki tedbirlerin alınması yönünde çağrıda bulunmuştur:

- Değişen çalışma hayatının karşı karşıya olduğu zorluklarla başa çıkmak amacıyla, COVID-19 ile ilgili kadınların ve erkeklerin karşılaştıkları sorunlarını ele almak için, uluslararası çalışma standartları ile uyumlu stratejiler tasarlamak ve uygulamaya koymak.

- Nitelikli sağlık hizmetlerine etkili ve makul bir bedelle herkesin erişiminin sağlanması dahil acil gelir ve gıda desteğini de içeren evrensel sosyal korumayı genişletmek ve yatırım yapmak.

- İşletmelere verilen desteğin, kadınlara sahip olduğu mikro, küçük ve orta ölçekli

işletmeler ile kadınların yoğun olduğu ağır darbe alan sektörlerle ve mesleklere yönelik olmasını sağlamak.

- Sağlık çalışanları ve diğer ön saftaki çalışanlara, yeterli iş sağlığı ve güvenliği ekipmanı, eğitimi ve insana yakışır çalışma şartları sağlamak.

- COVID-19 ulusal mücadele planlarına, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddet önlemeye yönelik ek kaynaklar tahsis etmek.

- İşletmeleri, eşit değerde işe eşit ücret ödemeye, işyerinde cinsel tacize sıfır tolerans politikaları uygulamaya davet etmek.

- Krizle etkili mücadele etmelerini sağlamak amacıyla, mali paydaşları; kadın-erkek arasındaki eşitliği destekleyen sorumlu işletme davranışını ve kapsayıcı kurumsal kültürünün yaygınlaşmasını hızlandırmaya teşvik etmek.

- Ücretsiz bakım işinin ve bakım hizmetleri işlerinin olduğu gerçeğinden yola çıkan ve bu işlere değer veren, nitelikli çocuk bakımını yeterli düzeyde sağlayan ekonomik iyileşme paketleri tasarlamak.

- Kız çocuklarının, kriz esnasında ve sonrasında öğrenme ve beceri geliştirme programlarına dahil edilmesini sağlamak.

- Krizle mücadele önlemleri ve iyileşme planlarına bilgi sağlamak için çalışma hayatında cinsiyetlere göre farklılıkları içerecek şekilde istatistik ve veriler toplamak" (https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/COVID-19/WCMS_745013/lang--tr/index.htm)

1.3.2. BAKIM SORUMLUKLARI BULUNAN ÇALIŞANLARA YÖNELİK ALINAN TEDBİRLER VE GELİR DESTEKLERİ

ILO, pandemi sürecinde, çalışma hayatında alınmakta olan tedbirlerle ilgili çalışmalar yaparak, kamuoyunu bilgilendirmektedir. Birçok ülke, ebeveyn izninin süresini uzatarak veya hem ücretli çalışanlara hem de serbest meslek sahiplerine bakım hizmetleri için ödemeler yaparak, çalışan ebeveynler üzerindeki baskıyı azaltmaya çalışmaktadır. Bu kapsamda, birçok ülke, esnek çalışma düzenlemelerine daha çok yer vermeye başlamıştır. Süreç içerisinde pandeminin seyrine bağlı olarak alınan tedbirlerde değişiklikler de yapılabilmektedir.

Pandemi sürecinde, İtalya, Romanya ve ABD gibi bazı ülkeler ilave aile ve bakım izni politikalarını uygulamaya başlamıştır.

İtalya'da çocuklu ebeveynlerin 15 gün ebeveyn izni bulunmaktadır. İzin döneminde, eğer çocuklar 12 yaşın altındaysa ücretin % 50'si ödenmekte, 12 yaşın üzerinde ise ücret ödemesi yapılmamaktadır. Alternatif olarak, ebeveynler, alternatif bakım düzenlemeleri için 600 € (sağlık çalışanları için 1.000 €) değerinde bir kupon talep edebilirler. Bu uygulama hem ücretli ve maaşlı çalışanlara hem de serbest meslek çalışanlarına açıktır. Romanya'da ebeveynler için fazladan izin günlerine yönelik uygulamalara başlanmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde, kalifiye işçilerin hasta olması, karantinada olması, tedavide olması, koronavirüs için koruyucu tedbirler alması veya hasta aile üyelerine

bakması durumunda, 2 hafta ücretli hasta izinleri uygulamasından yararlanmaya başlandı. Okulların kapanması veya koronavirüs nedeniyle çocuk bakıcılarının olmaması durumunda ilave olarak 10 haftaya kadar ücretli izin uygulamasından yararlanılabilmektedir.

Japonya, G. Kore, Avustralya ve Almanya'da ise gelir destekleri uygulanmaya başlanmıştır. Japonya'da okulların kapanması nedeniyle aile izinlerini başlatan işletmeler, maaş ödemelerinin devam etmesi için desteklenmektedir. Güney Kore düşük gelirli hanelere alternatif çocuk bakımı için kupon vermektedir. Avustralya, COVID-19'dan etkilenen kişilerin gelir desteği ödemelerine erişimini artırmıştır. Almanya'da çocuk bakımı yardımları düşük gelirli ebeveynleri desteklemek için genişletilmiş ve temel gelir desteğine erişim serbest meslek sahipleri için daha kolay hale getirilmiştir (ILO, Mayıs 2020).

1.3.3. COVID-19 SÜRECİNDE İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU

UNICEF, ILO ve UN WOMEN tarafından ortak hazırlanan "COVID-19 Bağlamında Aile Dostu Politikalar ve Diğer İyi İşyerleri Uygulamaları" adlı rapora göre, aile uyumunun sağlanmasında, çalışan ebeveynlere zaman, bilgi, hizmet ve krizle başa çıkmak için ihtiyaç duydukları kaynaklar sunularak, aile dostu politikalar ve uygulamalar kritik bir fark oluşturabilir. Ayrıca daha geniş sosyal korumaya önemli bir katkıda bulunurlar. İstihdam ve gelir koruması, aile üyeleri için ücretli bakım izni, esnek çalışma düzenlemeleri ve kaliteye erişim, acil çocuk bakımı, çalışanların kendilerini, çocuklarını ve ak-

rabalarını korumasını ve bakımını sağlayan önemli önlemlerdir. İşverenler, durumun özellikle kadınları nasıl etkilediğine dair cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması ve raporlanmasında da önemli bir rol oynayabilir.

UNICEF, ILO ve UN WOMEN'e göre, COVID-19 kapsamında esnek çalışma düzenlemeleri ile güvenli ve uygun çocuk bakım seçenekleri kanalıyla çalışan ebeveynlerin desteklenmesi; iş sağlığı ve güvenliği ön-

lemlerinin güçlendirilmesi yoluyla işyerindeki risklerle mücadele edilmesi ve risklerin önlenmesi; iş sağlığı ve güvenliği ile hijyen uygulamaları konusunda rehberlik ve eğitim sağlanması; ateş, öksürük ve güçlükle nefes alma durumunda uygun tıbbi bakıma erişimlerine katkı verilmesi; stresle mücadelede ve kişisel güvenliğin sağlanmasına destek sağlanması; hükümetlerin sosyal koruma tedbirlerinin yanı sıra işletmelerin de aile dostu politikalar geliştirmesi şeklindeki önlemler üzerinde durulmaktadır.

2. Türk Hukukunda İş ve Aile Hayatı Uyumu Düzenlemeleri

2.1. GENEL GÖRÜNÜM

Geçmişten beri dillere pelesenk olmuş, “Aile, toplumun temelidir” esas, hukuki düzenlemelerde de kendine yer bulmakta ve bu kadim ilke Anayasa’nın 41. maddesinde düzenlenerek Türk Hukukunun aileye verdiği önemi ortaya koymaktadır. Buna göre; “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.

Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.

Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.”

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun ikinci kitabında yer alan Aile hukukuna ilişkin düzenlemelerde ailenin korunması amacının öne çıktığı görülmektedir. Aile hukuku bakımından önem taşıyan bir diğer husus ise çocuğun korunmasıdır. Çocuğun ve ailenin korunması amacı, kural olarak aynı yönde ilerleyen, biri diğerini tamamlayan ilkeler olarak karşımıza çıkar. Ancak istisnai hallerde bu iki amaç birbiriyle çatıştırsa, bu halde çocuğun korunması amacına üstünlük tanınır.

Türk Medeni Kanunu’nun 185. maddesi evlilik birliğinden doğan hak ve yükümlülüklerin esasını ortaya koymaktadır. Hükme göre; “Evlenmeyle eşler arasında evlilik birliği kurulmuş olur.

Eşler, bu birliğin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler.

Eşler birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorundadırlar.” Evlilik birliğinden doğan bu genel yükümlülüklerin yerine getirilmesi eşlerin iş hayatını da ilgilendirmektedir. Eşlerin iş ve mesleklerinin aile birliğine etkisine ilişkin bir diğer düzenleme ise TMK m. 192’de karşımıza çıkmaktadır: “Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur”.

Bireyin iki ayrı alanını oluşturan iş ve aile hayatı, birbirinden keskin şekilde ayrıktutulan, biri diğerini etkilemeyen alanlar değildir. Aksine ailenin korunması, çocukların bakımının sağlanması, evlilik birliğinin huzur ve mutluluğunu eşlerin elbirliği ile tesis etmesi hususları eşlerin iş hayatıyla da ilişkilidir. İş ve aile hayatı uyumunun sağlanması, geleceğimizin teminatı olan çocuklara ihtiyaç

duydukları ilgi ve bakımın temin edilmesi, sağlıklı ve mutlu bireylerin yetiştirilmesi için oldukça önemlidir.

Kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılması ve çalışan kadın sayısının gün geçtikçe artması sonucunda iş ve aile hayatının uyumu önem kazanmıştır. Her ne kadar aile hayatı da dahil olmak üzere her alanda kadın-erkek eşitliği geçerli olsa da insan tabiatından kaynaklanan hamilelik, doğum ve doğum sonrası çocuğun beslenmesi ve bakımı hususları doğrudan kadının iş hayatını etkilemekte ve ilerleyen süreçte de genel itibarıyla çocuğun bakımında annelerin daha çok rol oynadığı görülmektedir. Bu sebeple iş ve aile hayatı arasındaki uyumdan bahsedildiğinde akla ilk olarak kadınlar gelmektedir. Ancak zamanla bu uyum kapsamında erkek çalışanların da dikkate alındığı düzenlemelere rastlanmaktadır. Bu gelişme ise oldukça önemlidir. Zira her ne kadar anneye tanınan yasal izin hakları olsa da işverenin tutumu yahut annenin iş pozisyonu sebebiyle izin (ücretsiz izin veya yarım ya da kısmi süreli çalışma imkânı vs.) almasının güçlük arz edeceği durumlarla karşılaşılabilir. Ayrıca çalışan babaların da çocuğun bakımını üstlenmesine olanak tanınmalıdır. İş ve aile uyumu kapsamında hem anneleri hem de babaları dikkate alan düzenlemeler, aile birliği ve çocukların korunması için pratik bir faydaya hizmet etmektedir.

İş ve aile hayatının uyumlaştırılması kapsamında ücretli ve ücretsiz izin uygulamaları, yarım veya kısmi süreli çalışma, mazeret izni, emzirme odası veya çocuk bakım yurdu kurulması gibi uygulamalar öne çıkmaktadır.

Bu çalışma kapsamında iş ve aile hayatı arasındaki ilişkiye genel bir giriş yapılmasının ardından, iş ve aile hayatının uyumuna ilişkin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan düzenlemelere bir arada yer verilerek Türk Hukukundaki duruma toplu bir bakış sağlanması amaçlanmaktadır.

2.2. YASAL VE YÖNETSEL DÜZENLEMELER

2.2.1. Doğum (Analık) izni

İş ve aile uyumu denildiğinde en tabii izin olarak niteleyebileceğimiz doğum izni kapsamında hem kamu personeli olan hem de özel sektörde çalışan kadınlara benzer sürelerin verildiği görülmektedir. 695 sayılı Devlet Memurları Kanunu m. 104/A ve İş Kanunu m. 74 uyarınca kadın çalışanlara doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra ise sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı hafta analık izni verilir. Gebeliğin çoğul olması halinde ise doğumdan önce verilen sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenerek on haftaya çıkarılmaktadır. Kadın çalışanın sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu raporla belgelemesi halinde doğumdan önceki izin süresini üç haftaya kadar kısaltıp kalan beş haftalık doğum öncesi iznini doğum sonrasına aktarması mümkündür. Ayrıca doğumun erken gerçekleşmesi halinde yine kullanılmayan doğum öncesi izinler doğum sonrasına ilave edilmektedir. Analık izninin başlamasından önce gerçekleşen doğumlarda ise analık izninin tamamı doğum tarihinden itibaren kullanılmaktadır. Doğum esnasında ya da doğumdan sonra analık izni devam ederken anne ölürse babanın talep

etmesi halinde anne için öngörülen sürenin baba tarafından kullanılmasına izin verilir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 16/2 uyarınca analık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresi boyunca, sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği verileceği ifade edilmiştir.

Doğum izni yalnızca doğum halinde değil, üç yaşından küçük çocukların evlat edinilmesi halinde de söz konusu olmaktadır. Bu kapsamda Devlet Memurları Kanunu m. 104/A ve İş Kanunu m. 74/1 uyarınca memur veya işçilere sekiz hafta izin verilmektedir. Eşler çocuğu birlikte evlat edindiyse eşlerden biri bu izni kullanabilir. Evlat edinen işçi veya memur çocuğu tek başına evlat edindiyse yine bu sekiz haftalık izni kullanabilecektir.

Kadınlara doğum sebebiyle tanınan analık (doğum) izninin yanında eşi doğum yapan erkeklere de babalık izninin verilebileceği kanuni düzenlemelerde yer almaktadır. Devlet Memurları Kanunu ile İş Kanunu paralel olarak erkekler için babalık izni imkânı getirmekle birlikte bu izin süreleri farklılık arz etmektedir. Devlet Memurları Kanunu m. 104/B uyarınca eşi doğum yapmış memurlara istekleri üzerine on gün babalık izni verileceği düzenlenmişken, İş Kanunu Ek Madde 2 kapsamında eşi doğum yapan işçilere beş gün ücretli izin verileceği ifade edilmiştir.

2.2.2. Süt İzni

Doğum öncesi ve sonrası olmak üzere toplam on altı hafta doğum izninin kullanılmasından sonra çocuğun beslenmesinde anneye ihtiyaç duyması sebebiyle hem Devlet Memurları Kanunu'nda hem de İş Kanu-

nu'nda süt iznine yer verilmektedir. Devlet Memurları Kanunu m. 104/D uyarınca kadın memur doğum izninin bitmesinden itibaren ilk altı ay üç saat, ikinci altı ay ise bir buçuk saat olmak üzere süt iznini kullanır. İş Kanunu'nda ise bu süreler daha kısadır. İş Kanunu m. 74/7'ye göre kadın işçiye bir yaşından küçük çocuğunu emzirmek için günlük bir buçuk saat süt izni verilir. Görüldüğü gibi kadın memurun süt izni, doğum izni bittikten sonra toplamda bir yılı kapsarken; kadın işçinin süt izni ise çocuğun bir yaşına gelmesi ile son bulmaktadır. Ayrıca kadın memurun günlük kullanabileceği süt izni ilk altı ayda üç saat iken kadın işçilerde bu süre tüm süt izni süreci boyunca bir buçuk saat olarak belirlenmiştir. Bunun yanında süt izninin hangi saatlerde kullanılacağı ve günde kaç kez kullanılacağı ise her iki kanunda da çalışan annenin tercihine bırakılmıştır.

Çocuğu olan işçiler için 5510 sayılı SSGS-SK m. 16/3'e göre; "Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir." Kamu personeline ise doğum yardımı ödeneği verilmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 89).

Kadın işçilere ilişkin çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m. 13/1 uyarınca; -yaşları

ve medeni halleri fark etmeksizin- 100 ila 150 kadın çalışanı olan işveren, emziren kadın çalışanların çocuklarını beslemeleri için çalışma yerinden ayrı ve işyerine en fazla 250 metre uzaklıkta olacak bir emzirme odası kurmak zorundadır. Yönetmelik m. 13/2'ye göre işyerinde çalışan kadın sayısı 150'den fazla ise bu durumda, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir çocuk bakım yurdunun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

2.2.3. Yarım veya Kısmi Süreli Çalışma

2016 yılında 6663 sayılı Kanun ile hem Devlet Memurları Kanunu'na (m. 104/F) hem de İş Kanunu'na (m. 74/2) eklenen düzenleme neticesinde çalışan kadınlara yarım zamanlı çalışma imkânı getirilmiştir. İş ve aile hayatının uyumlaştırılması çerçevesinde çalışan annelere farklı seçeneklerin sunulması oldukça önemlidir. Devlet Memurları Kanunu m. 104/F'ye göre doğum izni biten kadın memurlar çocuğun hayatta olması şartı ile ilk doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışabilirler. Çoğul doğum halinde ise bu sürelere birer ay eklenir. İş Kanunu'nda ise yarım çalışma, günlük çalışma süresi dikkate alınarak değil haftalık çalışma süresi dikkate alınarak belirlenmektedir. İş Kanunu m. 74/2 uyarınca doğum izninin bitmesinin ardından kadın işçiye isteği hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz

izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonra engelin tespit edilmesi halinde ise Devlet Memurları Kanunu m. 107/F uyarınca yarım çalışma süresinin on iki ay olarak kullanılabilceği, İş Kanunu m. 74/2 uyarınca ise bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanabileceği yer almaktadır. Her iki düzenleme uyarınca yarım zamanlı çalışan kadınlara ayrıca süt izni verilmez.

Yarım çalışma seçeneğini -tıpkı doğum izninde olduğu gibi- evlat edinen memur veya işçiler de kullanabilir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile ya da tek başına evlat edinen erkek veya kadın çalışan doğum izni olarak verilen sekiz haftalık iznin bitiminden sonra yukarıda zikredilen aynı süreler ve şartlar dikkate alınarak yarım zamanlı çalışma imkânından yararlanabilirler.

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışan işçilere, bu çalışma neticesinde ortaya çıkacak gelir kaybının ve ekonomik sıkıntıların önüne geçilmesi amacıyla 4447 sayılı Kanun Ek Madde 5 ile işsizlik sigortası kapsamında yarım çalışma ödeneği ödenir. Bu ödenekten yarım çalışma hakkına sahip olan tüm işçiler değil, 4447 sayılı Kanun'da belirlenen şartları taşıyan işçiler yararlanırlar (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2017: 706; Aydın ve Demirkaya, 2017: 91; Elbir, 2020: 145-146).

Tüm bu düzenlemelerin yanında 6633 sayılı Kanun, çocuğun doğumundan veya evlat edinilmesinden sonra doğum izninin bitimini takip eden süreçte çocuk ilkökul çağına gelene kadar memur anne veya babaya haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı, işçi anne veya babaya ise kısmi süreli çalışma imkânı getirmiştir.

Devlet Memurları Kanunu Ek Madde 43'e göre "Doğum yapan memurlar doğum sonrası analık izninin veya 104 üncü maddenin (F) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler. Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır (...)" Yarım zamanlı çalışma imkânı, evlat edinme halinde de söz konusu olmaktadır. Hükmün devamında bir çocuğu eşiyile birlikte ya da münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerinin de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya sekiz haftalık analık izni kullanıldığı takdirde bu iznin bitiminden itibaren bu hükümlerden yararlanabileceği düzenlenmiştir. Ek Madde 43/2'ye göre; "Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir." Ancak bu konuda henüz bir düzenleme yapılmamıştır. Bu sebeple memur anne ve babalar uygulamada yarım zamanlı çalışma hakkını kullanamamaktadır.

İş Kanunu m. 13/5'e göre; "Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışmaya talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır." İş Kanunu m. 13/6'da ise hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esasların Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Bakanlığın çıkardığı Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir.

Kısmi süreli çalışma, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan aynı durumdaki işçiye göre önemli ölçüde az çalışmayı ifade eder (İş Kanunu m. 13/1). Kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedilebilmesi için en azından tam sürenin üçte ikisinden daha az süreli bir çalışma söz konusu olmalıdır (Çelik, Canikli-

oğlu ve Canbolat, 2017: 175; Elbir, 2020: 143). Böylece kısmi süreli çalışma kapsamında çalışma süresi, yarım çalışma süresini bir miktar aşabileceği gibi yarım çalışma süresinin altında da olabilir. İş Kanunu m. 13/5 uyarınca kısmi süreli çalışma seçeneğinden yararlanmak isteyen işçi anne veya baba, İş Kanunu m. 74/2'de öngörülen yarım çalışma sonucunda ödenen yarım çalışma ödeneğinden yararlanamazlar (Aydın ve Demirkaya, 2017: 94).

2.2.4. Ücretsiz İzin

Devlet Memurları Kanunu m. 108/B'ye göre doğum yapan memur, doğum sonrası analık izninin bitmesinden itibaren talebi üzerine yirmi dört aya kadar ücretsiz izne ayrılabilir. İş Kanunu m. 74/6'da ise bu süre altı ay olarak belirlenmiştir. Eşi doğum yapan memur da aynı düzenlemeye göre doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar ücretsiz izin hakkına sahip iken, eşi doğum yapan işçi bakımından ücretsiz izne ayrılma imkânı söz konusu değildir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinme halinde Devlet Memurları Kanunu m. 108/C uyarınca memur, evlat edinmeden sonra verilen sekiz haftalık izin süresinin bitmesinden itibaren yirmi dört aya kadar ücretsiz izin kullanabilir. Evlat edinilen her iki eş de memur ise eşler bu yirmi dört aylık süreyi birbirini takip eden iki bölüm şeklinde kullanabilirler. İş Kanunu m. 74/6'ya göre aynı şartları taşıyan bir evlat edinme halinde ücretsiz izin hakkı yine altı ay olarak belirlenmiştir.

Memur, doğumdan sonra ya da üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi halinde,

Devlet Memurları Kanunu m. 104/F uyarınca yarım zamanlı çalışma hakkını kullandıysa, yirmi dört aylık ücretsiz izin hakkı bu yarım çalışma sürelerinin bitiminden itibaren başlamaktadır. Bu husus 108/C hükmünde açıkça düzenlenmiştir. Buna karşılık İş Kanunu bakımından aynı durum geçerli değildir. Zira İş Kanunu m. 74/6'da yalnızca doğum izninden sonra kullanılacak altı aylık ücretsiz izin hakkından bahsedilmektedir. Bu durumda kadın işçi ya İş Kanunu m. 74/2'ye göre yarım çalışma imkânından yararlanacaktır ya da İş Kanunu m. 74/6 kapsamında ücretsiz izne ayrılacaktır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 90-91; Elbir, 2020: 142, 145).

Devlet Memurları Kanunu m. 108'de düzenlenen ücretsiz izin hakkı yalnızca doğum ya da evlat edinme ile sınırlı değildir. Eşlerin bir arada bulunmasını sağlamak amacıyla da ücretsiz izin hakkı düzenlenmiştir. Kanun'un 108/D hükmüne göre; *“Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.”*

2.2.5. Diğer İzinler

Devlet Memurları Kanunu m. 104/E uyarınca en az yüzde 70 oranında engelli ya da sürekli devam eden bir hastalığı olan çocuğa

sahip memurlar, çocuğun hastalanması halinde hastalık raporuna dayalı olarak anne veya babadan sadece biri bir yıl içinde toplu ya da bölümler halinde on güne kadar mazeret izni kullanabilir. İş Kanunu Ek madde 2'de işçiler için de aynı şartlar altında bir yıl için on güne kadar mazeret izni kullanılabilmesi mümkündür.

Daha uzun süreleri içeren Devlet Memurları Kanunu m. 105/7'de, memurun refakat etmemesi halinde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş, çocuk veya kardeşlerinden biri ağır bir kaza geçirirse ya da tedavisi uzun süren bir hastalığı bulunursa bu durumun sağlık kurulu raporu ile tespiti halinde memura üç aya kadar izin verilebileceği, gerektiği takdirde bu sürenin bir katına kadar uzatılabileceği düzenlenmektedir.

Yine iş ve aile hayatı kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer düzenleme evlenme veya çalışanların yakınlarının vefat etmesi halinde verilen izinlerdir. Devlet Memurları Kanunu m. 104/B'ye göre memurun kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde yedi gün izin kullanması mümkündür. Ayrıca memur; eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde talep ederse yedi gün izin kullanabilir. İş Kanunu'nda ise bu süreler daha kısa olarak belirlenmiştir. İş Kanunu Ek madde 2'ye göre işçiye evlenmesi halinde üç gün izin verilir. Ayrıca işçi; anne, baba, eş, kardeş veya çocuğunun vefatı halinde yine üç gün mazeret izni kullanabilir.

2.2.6. Diğer Düzenlemeler

Kadın işçilere ilişkin çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtla-

rına Dair Yönetmelik m. 13/2'ye göre işyerinde çalışan kadın sayısı 150'den fazla ise bu durumda, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir çocuk bakım yurdunun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. Kamu kurumları bakımından ise böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik m. 2/1 uyarınca; "Bakımevleri kurumun bağlı veya ilgili olduğu bakanın onayı alınmak suretiyle kurumca istihdam edilen memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğu için kurumun idari ve mali işlemlerle ilgili birimine bağlı olarak açılabilir."

Aile ve iş hayatı uyumu çerçevesinde ücretli veya ücretsiz izinler, yarım ya da kısmi süreli çalışma hakkının yanında; çalışma şartları ile gece çalışması hususlarının da dikkate alınması gerekmektedir. Devlet Memurları Kanunu m. 101/2 uyarınca doktor raporuyla belirtilmesi halinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından sonra ve doğumdan sonraki iki yıllık süre zarfında kadın memura gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmez. İş Kanunu m. 74/5'te ise daha farklı bir düzenleme yer almaktadır. Doktor raporu ile gerekli görüldüğü hallerde hamile kadının işçi daha hafif işlerde çalıştırılmalıdır. İş Kanunu m. 73/2'de kadın işçilerin gece postalarında çalışma usul ve esaslarının bir yönetmelikle düzenleneceğine yer verilmiştir. Kadın İşçilerin Gece Postalarında

Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca kadın çalışanların hamile olduklarının doktor raporuyla tespit edilmesinden sonra doğuma kadar gece postalarında çalıştırılmazlar. Yine emziren kadın çalışanlar da doğum tarihinden itibaren bir yıl süreyle gece postalarında çalıştırılmazlar. Bu süre, emziren kadın çalışanlar için işyeri hekiminin anne veya çocuk sağlığı bakımından gerekli gördüğü hallerde altı ay daha uzatılır.

2015 yılından itibaren kamuda veya özel sektörde çalışan ya da çalışmayan Türk vatandaşlarına ilk çocukta 300 TL, ikinci çocukta 400 TL, üçüncü çocukta ise 600 TL doğum yardımı yapılmaya başlanmıştır. Doğum Yardımı Yönetmeliği kapsamında bu ödemelerin yapılabilmesi için eşlerden birinin Türk vatandaşı olması yeterlidir. Söz konusu yardım çalışan veya çalışmayan tüm Türk vatandaşlarına yönelik olması sebebiyle doğrudan iş ve aile hayatı uyumuna ilişkin bir düzenleme olarak görülmemeyebilir. Buna karşılık kamu işçilerine ilişkin olan özel düzenleme sebebiyle doğum yardımına yer verilmesi gerekmektedir. Yönetmeliğin 5. maddesinin 10. bendine göre “*Kamu işçilerinden, kapsamında buldukları bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin kendisi veya eşinin doğum yapması nedeniyle işçiye bir ödeme yapılması kararlaştırılmış olanlara, kararlaştırılan tutarın bu madde uyarınca yapılacak ödeme tutarından daha az olması halinde sadece aradaki fark ödenir. Kararlaştırılan tutarın bu maddeye göre yapılacak ödeme tutarından daha fazla olması halinde ise bu maddeye göre ödeme yapılmaz.*”

2.3. SENDİKAL MÜCADELE VE MEKANİZMALAR YOLUYLA ÜRETİLEN HÜKÜMLER

Yasal ve yönetsel düzenlemeler dışında kamu görevlileri açısından iş ve aile hayatı uyumuna yönelik hukuk, hüküm, süreç ve sonuç üretme imkân ve fırsatı sunan başka mekanizmalar da bulunmaktadır. Hiç kuşkusuz bunlar arasında önem ve kapsam yönüyle ilk sırada, sendikal haklara ve örgütlenmeye dayalı toplu pazarlık süreçleri ve sosyal diyalog mekanizmaları yer almaktadır.

Kamu görevlileri sendikacılığı alanında, işve aile hayatı uyumu bakımından hukuk ve hüküm üretmek noktasında; toplu görüşme ve toplu sözleşme yöntemlerine dayanan toplu pazarlık süreçleri ile Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurulu gibi uzlaşma-ortaklaşma mekanizmaları ile yürütme ve yasama faaliyetlerine demokratik katkı-etki imkânları, yargı mercilerine ve yönetsel denetim mekanizmalarına yapılan hak arama başvuruları son derece önemlidir.

Türkiye’de örgütlenme oranı noktasında çok uzun olmayan zaman diliminde yakalanan yüksek oran kamu görevlileri sendikacılığının; gerek toplu pazarlıkla, gerek uzlaşma-ortaklaşma esaslı demokratik katılımı, gerekse sosyal diyalog mekanizması kapsamındaki imkanlarla “çözüm üretme”, “kazanım elde etme”, “gelişim ve değişim gerçekleştirme” kapasitesine sahip olmasına da zemin hazırlamıştır.

Diğer taraftan, Türkiye’de kamu görevlilerinin ve kamu görevlileri sendikacılığının “toplu sözleşme hakkı”na Anayasal teminat ve kanuni düzenleme çerçevesinde sahip olduğu tarihten bugüne “yetkili konfe-

derasyon” sıfatının Memur-Sen’e ait olması, hizmet kollarında da eş zamanlı sayılacak bir düzlemde Memur-Sen’e bağlı sendikaların yetkili sendika konumunda bulunması; iş-aile hayatı uyumu kapsamıyla ilişkili kamu personel sistemi ve mevzuatına yönelik dönem incelemesinin sonuçlarının, aynı zamanda iş ve aile hayatı uyumu alanında Memur-Sen’in kamu görevlileri için ürettiği/elde ettiği kazanımların tespiti olarak kabulünü de gerektirir. Bu bakış açısıyla bakıldığında, bir önceki bölümde yer verilen kamu görevlileri ilişkili yasal ve yönetsel düzenlemelerden anılan dönemde yürürlüğe konulanların hemen tamamı, kamu görevlileri sendikacılığı zeminindeki “yetkili” sıfatının ve “etkili” tavrının bir gereği olarak Memur-Sen çabasının, çalışmasının, kararlılık ve ısrarının ürünü olarak değerlendirilmelidir. Anılan dönemlerde yasal ve yönetsel düzenlemelerde yer verilen yeni ya da değişiklik içeren hükümlerin toplu görüşmeye ve toplu sözleşmeye ilişkin teklif metinleri, Kamu Personeli Danışma ve Kurumu İdari Kurulları talep ve karar metinleri üzerinden Memur-Sen ve bağlı sendikalarının iradesiyle ilişkili olduğu görülecektir.

Bu yönüyle -çalışmanın amacı ve araştırmanın yönü açısından genişletici etki üretmeyecek şekilde- Memur-Sen’in iş ve aile hayatı uyumuna yönelik bu kapsamdaki kazanımlarını, hukuk ve hüküm üretimlerini, uygulama ve bakış değişiklikleri yanında deklare ettiği teklifleri de genel hatlarıyla ifade etmek çalışmanın/araştırmanın amacı bakımından faydalı olacaktır.

Bağlı sendikalarıyla birlikte Memur-Sen tarafından iş ve aile hayatı uyumuyla ilişkili kazanımların, hukuk ve hüküm üretilen konuların; ağırlıkla kadın kamu görevlilerine

özümlenebilecek olmak yanında izinler, sosyal hak ve yardımlar, bakım yükümlülüğü, analık ve doğum başlıklarında yoğunlaşmış olması iş ve aile hayatı uyumunun kamu personel mevzuatı ve sistemi tarafında da özne ve öncelik yönüyle “kadın” temalı olduğu ön kabulünü işaret etmektedir.

Bu çerçevede, yukarıda yer verilen yasal ve yönetsel düzeltilere yönelik doğrudan ve dolaylı etki/katkı haricinde kamu görevlileri sendikacılığı zemininde örgütlü güç, toplu pazarlık, sosyal diyalog gibi kurum, kavram ve mekanizmalar aracılığıyla;

- Kadın kamu görevlilerine hamileliklerinin 24 haftasından itibaren ve doğum sonrasında 1 yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası verilmemesi,

- Süt izni süresi ilk altı ay için 3 saate çıkarılması,

- Kılık-kıyafet dayatmasının sona ermesini sağlamak amacıyla “Özgürlük için 10 milyon imza” kampanyası kapsamında toplanan 12 milyon imza sonucunda “başörtüsü yasağı” kadın kamu görevlilerine yönelik kıyafet dayatma ve yasaklar içeren Yönetmelik hükümlerinin yürürlükten kaldırılması/değiştirilmesi,

- Engelli çocuğu bulunan kadın öğretmenlerin haftalık ders programlarının tercihlerine göre belirlenebilmesi,

- Radyasyon kaynaklı birimlerde görev yapan kadın personelin, süt izni kullandığı dönemde bu birimlerde radyasyona maruz kalmayacak birimlerde görevlendirilmesi,

- Süt izni kullanılan sürelerin, Döner Sermaye kapsamında yapılacak ödemelerde kesinti gerekçesi yapılmaması,

- Doğum sonrası aylıksız izin süresinin 12 aydan 24 aya çıkarılması, anne ve babanın bu süreyi dönüşümlü olarak kullanması,

- Kamu kurumlarına ait kreşlerden yararlanmayan kamu görevlisinin çocuklarına doğum tarihinden itibaren iki yıl süreyle çocuk yardımı ödemesinin 1 kat artırımlı ödenmesi,

- Engelli aile bireyi bulanan kamu görevlilerinin mesai başlangıç ve bitiş saatlerinin farklı belirlenmesi,

gibi somut kazanım, hüküm ve değişiklikler üretilmiştir. Bunun yanında farklı mecralarda dile getirilen teklif, talep ve önerilerle iş ve aile hayatı uyumu noktasında haklı beklentiler, sorun eşikleri, çözüm iradesi hem muhataplarla hem de kamuoyuyla paylaşılması suretiyle iş-aile hayatı uyumuna yönelik doğrudan ve dolaylı katkı sağlayacak gündem oluşturulmuştur.

Bu kapsamda, Memur-Sen Konfederasyonu'nun 5. Dönem Toplu Sözleşme teklifleri arasında yer alan;

- Çoğul doğumlarda bir kat artırımlı olmak üzere doğum sonrası ücretli iznin 24 hafta olarak uygulanması

- Kadın kamu görevlilerinin emekliliğe ilişkin yaş ve hizmet süresinin şartının, her çocuk için bir yıl eksik uygulanması,

- Çoğul doğumlarda bir kat artırımlı olmak üzere, 657 sayılı Kanununun 104. maddesinde düzenlenen süt izninin analık izninin bitimini müteakip ikinci altı aylık dönem için belirlenen süre de üç saat olarak uygulanması,

- Kadın kamu görevlilerine yönelik "mobbing" fiillerinin tespiti için "mobbing birimleri" kurulması, kadın kamu görevlilerine yönelik "mobbing" fiilleriyle ilgili olarak haklarında disiplin soruşturması ya da adli kovuşturma açılan kamu görevlileri hakkında, başkaca şart aranmaksızın ilgili mevzuatında belirtilen usul ve süre kayıtlarına uyularak görevden uzaklaştırma işlemi uygulanması, kadın kamu görevlilerine yönelik "mobbing/psikolojik taciz" fiilini işlediği kesinleşenler hakkında; ilgili mevzuatında belirtilen yaptırımlar bir kat artırımlı uygulanması,

- Kamu kurum ve kuruluşlarında kreş hizmeti sunulması, bunun mümkün olmadığı birimlerde görev yapan kamu görevlilerine kreş ödeneği verilmesi

- Kamu görevlilerine 633 sayılı KHK kapsamındaki yardıma ek olarak 10.000 gösterge rakamı üzerinden doğum yardımı ödenmesi,

- Kamu görevlilerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 5 katı tutarında evlenme yardımı ödeneği verilmesi,

- Doğum, evlat edinme, hastalık ve hasta yakınına refakat mazeretleri ile görev süresine dayalı aylıksız izinde bulunan kamu görevlilerine, ilgili mevzuatındaki şartlar dâhilinde olmak kaydıyla aile (eş ve çocuk) yardımı, kreş yardımı ve bu toplu sözleşme kapsamındaki diğer sosyal yardım ödeneklerinin verilmesine devam edilmesi,

- Ara rejim dönemi mağduru kamu görevlilerinin kayıplarının tazmin edilmesi,

- Engelli aile bireyi olan kamu görevlilerinin, gelir düzeyine ilişkin şart aranmaksızın

ilgili mevzuatında belirtilen engelli bakım ücretinden ve istekleri halinde günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yarısında görev yapmama hakkından yararlandırılması,

- Bakım ücretinden yararlanmayı gerektiren düzeyde engelli aile bireyi bulunan kamu görevlilerinin, bu kapsamdaki her aile bireyi için olmak kaydıyla, her yıl için 90 gün fiili hizmet zammından (yıpranma payından) yararlandırılması

- Sosyal güvencesi olmayan bakmakla yükümlü oldukları anne, baba ve birinci dereceden yakınları için kamu görevlilerinin, gelir düzeyine ilişkin şart aranmaksızın ilgili mevzuatında belirtilen yaşlı bakım ü-

retinden yararlandırılması (Memur-Sen 5. Dönem Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Süreci ve Sonuçları, 2020)

teklifleri; kamu görevlileri sendikacılığı alanında gerek toplu sözleşme gerekse demokratik katılım ve sosyal diyalog mekanizmalarıyla iş ve aile hayatı uyumunu sağlamaya yönelik kazanım, hukuk ve hüküm üretme iradesinin varlığını işaret etmektedir.

Bu yönüyle, iç hukukta iş ve aile hayatı uyumuna yönelik mevzuatı, hukuku ve hakları irdelerken yakın gelecekte ilk başlığın toplu pazarlık/sözleşme hukuku olması gerçeği karşımızda olacaktır.

3. COVID-19 Sürecinde Çalışma Hayatına Dair Yapılan Düzenlemeler

Ülkemiz, 2020 yılının Mart ayının ikinci yarısından itibaren salgını kontrol altına alabilmek için çeşitli tedbirler uygulamıştır. Alınan tedbirleri, virüsün yayılmasını engelleyici tedbirler ve ortaya çıkan olumsuz etkileri giderecek tedbirler olarak iki başlık altında toplamak mümkündür. Salgının ekonomik ve sosyal etkilerini azaltmak için Cumhurbaşkanlığının koordinasyonunda çok sayıda düzenleme yapılmıştır.

Cumhurbaşkanı Erdoğan tarafından 18 Mart 2020 tarihinde salgının etkilerini azaltmak için 21 maddelik “Ekonomik İstikrar Kalkanı” paketi açıklanmıştır. Burada yer alan tedbirler 25 Mart 2020 tarihinde TBMM’de kabul edilerek yasalaşmıştır (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>). Salgın sürecinin dinamik olması nedeniyle yeni tedbirler için 16 Nisan 2020 tarihinde TBMM’de “Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun” çıkarılmış 17 Nisan’da resmi gazetede yayınlanmıştır.

Ülkemizde ilk vaka yurt dışı kaynaklıydı ve 11 Mart’ta tespit edildi. Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı tarafından 13 Mart 2020 tarihinde Koronavirüs Bilim Kurulu’nun tavsiyeleri çerçevesinde bir genelge yayımlanarak kamu görevlilerinin yurt dışına çıkışlarını

durdurulmuştur (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200313-8.pdf>). Ayrıca risk grubunda olan kamu çalışanlarının on iki gün idari izinli(<https://www.trthaber.com/haber/gundem/kamu-kurumlarında-12-gun-idari-izin-karari-466879.html>) sayılmaları sağlanmıştır.

3.1. İDARI İZİN GENELGESİ

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü’nün 13 Mart 2020 tarihli “İdari İzin” konulu yazı şu şekildedir;

“Çin Halk Cumhuriyeti’nin Vuhan kentinde çıkan ve birçok ülkeye yayılan COVID-19 salgını nedeniyle 13/03/2020 tarihli ve 31067 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2020/2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kamu görevlilerinin yurt dışına çıkışları durdurulmuş, ancak zorunlu ve ivedi durumlarda yurtdışına çıkacak kamu görevlileri için de izin alınması talimatlandırılmıştır.

Sağlık Bakanlığı bünyesindeki Koronavirüs Bilim Kurulu’nun mezkur hastalığın ülkemizde yayılımının önlenmesine dair tavsiyeleri hasebiyle;

- Yurtdışında bulunan kamu görevlilerinin yurda dönüş tarihinden itibaren 14 gün evde tecrit oldukları sürenin mesai günlerine

tekabül eden kısımlarında idari izinli sayılmaları,

- Hamilelerin, yasal süt izni kullananların, engelli çalışanların, yönetici pozisyonlarındakiler hariç 60 yaş ve üzerinde olanların, Sağlık Bakanlığının belirlediği dezavantajlı grupların (bağışıklık sorunu olanlar, kanser hastaları, kronik solunum yolu hastaları, obezite ve diyabet, kalp damar hastaları, organ nakli olanlar, kronik hastalar) 16 Mart 2020 tarihinden itibaren on iki gün idari izinli sayılmaları,

- Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerinin devamını sağlayacak şekilde gerekli tedbirlerin alınması ve zorunlu hizmetlerin yürütülmesi için asgari seviyede personel bulundurulması kaydıyla kamu kurum ve kuruluşlarının başta okul öncesi ve ilköğretimde çocuğu bulunan kadın çalışanlarının yıllık izin taleplerinin karşılanması, yıllık izin hakkı bulunmayanlar için mazeret izinlerinin kullandırılması,

Sayın Cumhurbaşkanımızca uygun görülmüştür.”

3.2. UZAKTAN VE DÖNÜŞÜMLÜ ÇALIŞABİLME GENELGESİ

22 Mart tarihinde kamu çalışanlarının uzaktan ve dönüşümlü çalışabilmesini sağlayan Cumhurbaşkanlığı genelgesi (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200322M1-1.pdf>) çıkarılmıştır. Genelgede şu ifadelere yer verilmiştir:

- “COVID-19 salgınının ülkemizde yayılımının en aza indirilmesi amacıyla, bu salgınla mücadeleyi ve etkilerinin azaltılmasına yönelik faaliyetleri zafiyete uğratmayacak

ve kamu hizmetlerini aksatmayacak şekilde, ihtiyacı karşılayacak kadar asgari sayıda personelin bulundurulması şartıyla;

- Çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara, uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir.

- Buna dair usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığı, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için üst yönetici; bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için bakan; taşra teşkilatları (bakanlıklarca belirlenmemiş ise) ile mahalli idareler, bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri için ilgisine göre vali veya belediye başkanı; diğer kamu kurum ve kuruluşları için üst yönetici tarafından belirlenir. Bu belirleme yetkisi devredilebilir.

- Bu kapsamda dönüşümlü çalışanlar fiilen göreve gelmedikleri süre zarfında idari izinli sayılır.

- Bu Genelge kapsamında esnek çalışma yöntemlerinden faydalanan çalışanlar ile idari izinli sayılanlar bu sürede istihdamlarına esas görevlerini fiilen yerine getirmiş sayılırlar.

- Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile görev yerinde çalışanlar hizmetin yürütülmesi sorumluluğu açısından eşittir.

- Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile idari izinli sayılanların mali ve sosyal hak ve yardımları ile diğer özlük hakları saklıdır.

- İdari izinliler, uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar amirlerinin izni dışında görev mahallerinden ayrılamazlar ve hizmetine ihtiyaç duyulanlar çağrıldıkları anda görevine dönmek zorundadır.

• Daha önce, Covid,19 kapsamında idari izinli sayılanlar, yeni bir karar verilinceye kadar idari izinli sayılmaya devam edecekler, yıllık veya mazeret izni kullanabilecekleri belirtilen çalışanlar da bu genelge kapsamında belirlenecek usul ve esas dahilinde idari izinli sayılabileceklerdir.”

3.3. KAMUDA ÇALIŞAN HAMİLE PERSONEL İÇİN İDARI İZİN DÜZENLEMESİ

29 Mayıs 2020 tarihinde yayımlanan genelge (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/05/20200529M1-1.pdf>) ilgili tutularak kamu görevlileriyle ilgili düzenlemelere ilaveten Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü'nün “İdari İzin” başlıklı yazısında “COVID-19 salgınının ülkemizde yayılımının en aza indirilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarında (Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı hariç) istihdam şekline bakılmaksızın görev yapan hamile personelin, gebeliğinin 24. haftasından 32. haftasına kadar olan süre içerisinde idari izinli sayılması Sayın Cumhurbaşkanımızca uygun görülmüştür” ifadelerine yer verildi.

3.4. KAMU GÖREVLİLERİNE YÖNELİK TEDBİRLER GENELGESİ

26 Ağustos 2020 tarihinde kamu çalışanlarına yönelik yeni bir genelge (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200826-5.pdf>) yayımlandı.

Genelgede şu ifadeler yer aldı:

“COVID-19 salgınının ülkemizde yayılımının en aza indirilmesi amacıyla, bu salgınla mücadele ve salgının etkilerinin azaltılmasına

yönelik faaliyetleri zafiyete uğratmama ve kamu hizmetlerini aksatmama şartıyla;

Çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir. Buna dair usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığı, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için üst yönetici; bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşları için bakan; taşra teşkilatları (bakanlıklarca belirlenmemiş ise) ile mahalli idareler, bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri için ilgisine göre vali veya belediye başkanı; diğer kamu kurum ve kuruluşları için üst yönetici tarafından belirlenir. Bu yetki devredilebilir.

Bu kapsamda dönüşümlü çalışanlar fiilen görevde gelmedikleri süre zarfında idari izinli sayılır.

Bu Genelge kapsamında esnek çalışma yöntemlerinden faydalanan çalışanlar ile idari izinli sayılanlar bu sürede istihdamlarına esas görevlerini fiilen yerine getirmiş sayılırlar. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile görev yerinde çalışanlar hizmetin yürütülmesi sorumluluğu açısından eşittir. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile idari izinli sayılanların mali ve sosyal hak ve yardımları ile diğer özlük hakları saklıdır.

İdari izinliler, uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar amirlerinin izni dışında görev mahallerinden ayrılamazlar ve hizmetine ihtiyaç duyulanlar çağrıldıkları anda görevlerine dönmek zorundadır.”

3.5. KAMU GÖREVLİLERİNİN MESAI SAATLERİNE İLİŞKİN DÜZENLEME

30 Kasım 2020 tarihinde Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı, Personel ve Prensipier

Genel Müdürlüğü'nün "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Mesai Saatleri" başlıklı yazısında mesai saatlerine düzenleme getirildi.

COVID-19 salgınının Türkiye'de yayılımının en aza indirilmesi amacıyla salgınla mücadele ve etkilerinin azaltılmasına yönelik faaliyetlerin zafiyete uğratılmaması ve kamu hizmetlerinin aksatılmaması şartıyla mesai saatlerinde düzenlemeye gidilebileceği belirtilen yazıda, ayrıca şu ifadelere yer verildi: "2 Aralık 2020 tarihinde başlamak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarının günlük çalışma başlama ve bitme saatlerinin, merkezde Cumhurbaşkanlığı, bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşları için üst yönetici, bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşları için bakan, diğer kamu kurum ve kuruluşları için üst yönetici, illerde valiler tarafından 10.00-16.00 olarak belirlenebilmesi Sayın Cumhurbaşkanımızca uygun görülmüştür."

3.6. SAĞLIK ÇALIŞANLARI İÇİN "MESLEK HASTALIĞI" VE "VAZİFE MALULLÜĞÜ" GENELGESİ

Sağlık Bakanlığı, 18 Aralık 2020 tarihinde COVID-19 tanısı ile tedavi gören ve hayatını kaybeden sağlık çalışanlarının meslek hastalığı veya vazife malulü hükümlerinden yararlanmalarına ilişkin genelge yayımladı. Genelgede, "Sağlık çalışanlarından görevlerini yapmakta iken, görevlerinin çeşitli sebep ve tesiri ile COVID-19 tanısı ile tedavi alıp tedavi sonucu SGK Sağlık Kurulunca 'malul' olduğuna karar verilenler ile hayatını kaybedenlerin kendilerinin veya yakınlarının başvurularına istinaden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14'üncü ve 47'nci maddelerine göre 'meslek hastalığı' veya 'vazife malullüğü' hükümlerinden yararlandırılmaları söz konusu olabilecektir." şeklinde düzenleme yapıldı.

COVID-19 Salgını Bağlamında **İř ve Aile Hayatı Uyum**

İKİNCİ BÖLÜM

Araştırma Bulguları

1. Araştırmanın Yöntemi*

Bu bölümde nitel ve nicel araştırmanın üzerine oturduğu karma yöntem bilimsel yaklaşım ve örneklem seçimi, araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler, ölçüm araçları hakkında bilgiler yer almaktadır.

1.1. Yöntembilimsel Yaklaşım

Bu çalışmanın araştırma soruları tek bir metodolojik yaklaşım kullanılarak kapsamlı bir şekilde cevaplanamaz. İlk olarak, konunun çok boyutlu oluşu ve daha önce tecrübe edilmemiş bir süreç olması nedeniyle bu çalışma için en ideal ve fonksiyonel yöntemin karma yöntem olduğunu not etmemiz gerekir. Nitel araştırma süreç ve diyaloglarla ilgilenirken, nicel araştırmanın değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgilenir. (Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. 2008) Karma yöntem yaklaşımı, incelenen konulara tek başına nicel veya nitel yaklaşımlardan daha iyi ve derinlemesine bir odaklanma sağlar. (Creswell, J.W. & Clark, P. 2007) Nicel çevrimiçi anketler çok sayıda katılımcıya nispeten hızlı (zaman tasarrufu sağlayarak) ve kolay (maddi anlamda tasarruf sağlayarak) bir şekilde erişim sağlamak açısından önemliken, nitel yöntemle, özellikle yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile soruları ayrıntılı bir şekilde tartışma fırsatı elde ederiz. Başka bir deyişle, her iki yöntem de birbirini destekler ve tamamlar ve bu şekilde elde edilen verilerin değerini ve kalitesini artırır.

Kadın kamu görevlilerinin COVID-19 salgını ile birlikte değişen çalışma koşullarının iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasında hangi sorunları beraberinde getirdiğini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın nicel araştırma kısmında betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan yaklaşım insan davranışlarının keskin ampirik gözlemleri ile tümdengelimsel mantıkla birleştirerek, insan aktivitelerinin genel örüntüsünü ve bu örüntülerde yer alan olasılıklı ilişkileri keşfetme üzerinde temellenmiştir (Neuman, W.L. 2011, s.95). Hedef kitlesine göre düşünüldüğünde araştırma uygulamalı bir betimsel ve açılımlı araştırma özelliği taşımaktadır. Betimsel araştırmalarda tek değişkenli ve çok değişkenli örneklem özelliklerinin derinlemesine betimlemesi yapılır. Ek olarak, var olduğu varsayılan ve hakkında az bilinen istatistiksel ilişkilerin ortaya çıkarılması ile açıklayıcı hipotezlerin üretilmesi bu tür araştırmaların belirleyici özelliklerindedir.

Araştırmanın genel veri toplama tekniği korelasyonel tarama araştırmasıdır (Punch, K.F. 2005, s.75). Korelasyonel tarama araştırmaları değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlenmesi, açıklanması ve açıklanması üzerinde vurgu yapar. Bu tür araştırmalarda, betimleme, açıklama ya da açıklama sü-

* Bu araştırma ve analizleri Öğr. Gör. Tarkan Zengin ve Dr. Yahya Aydın tarafından yapılmıştır.

reçleri beraberce kullanılacağı gibi, sadece birisi de kullanılabilir. Bir tarama araştırması olarak bu araştırma da daha çok betimleme ve açıklama amacı bulunmaktadır. Tarama araştırmalarının başka bir özelliği, olabildiğince çok sayıda değişken için veri toplanarak istatistiksel kontrol yolu ile alternatif açıklamaları elemeye çalışmaktır (Agresti, A.,&Finlay, B. 2009, s.303). Ancak uygulamalı araştırmalarda akademik kuramsal ilgilerden daha çok destekleyicinin öncelikleri önemli olduğundan, akademik ilgilerle uygulama önceliklerinin bağdaştırılması gerekmektedir. Uygulamalı araştırmalarda, bulgular, destekleyici tarafından araçsal kullanılmaktadır.

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini MEMUR-SEN üyesi kadın kamu görevlileri oluşturmaktadır. MEMUR-SEN Konfederasyonuna bağlı 11 farklı hizmet kolunda örneklem dahilinde belirlenen kadın üyelerin telefonlarına araştırmanın amacıyla birlikte anket linki kısa SMS ile gönderilmiştir. Veriler 22 - 26 Şubat 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olduğu için araştırma örneklemini SMS aracılığıyla ankete katılan 726 kadın kamu görevlisi oluşturmuştur.

1.3. Veri Toplama Aracı

"COVID-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumu Araştırması" kapsamında uygulanan soru formu toplam 5 bölümden ve

1 tanesi açık uçlu olmak üzere 29 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümler;

1. Katılımcı Kimliği (8 Madde)
2. COVID-19 Öncesi İş-Aile Uyumundaki Durum (6 Madde)
3. COVID-19 Sürecinde İş-Aile Uyumundaki Değişimi İzlemek (4 Madde)
4. Uzaktan/Evden ve Dönüşümlü Çalışma Tecrübesi (5 Madde)
5. Salgınla Beraber İş, Ev ve Sosyal İlişkiler ve Etkileşim (6 Madde)

1.4. Verilerin Analizi

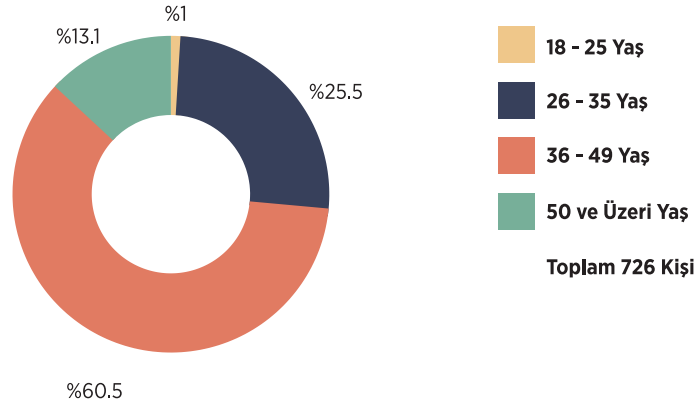
Kadın kamu görevlilerinden toplanan verinin değişken merkezli betimlenmesi için, araştırma amacına uygun olarak tek değişkenli sıklık ve yüzde dağılımları, çapraz tablolama süreci sonucunda oluşturulan olumsuzluk tabloları gibi özet betimsel istatistikler kullanılmıştır. Katılımcıların COVID-19 salgını sürecinde iş ve aile hayatı uyumuna ilişkin deneyim ve düşüncelerine etkisi olabilecek bağımsız değişkenlerle ilişkisi Ki-Kare Bağımsızlık Testi ile test edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın bulgularının hata payı yüzde 95 güven aralığında +/- 2,14, yüzde 99 güven aralığında yüzde +/- 2,81'dir. İstatistiksel analizler Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS 22) programı aracılığıyla yürütülmüştür. Araştırmaya katılan kişilerin görüşlerinin ve verdiği bilgilerin gerçek ve samimi olduğu varsayılmıştır.

2. Nicel Araştırma Bulguları

2.1. Katılımcı Kimliği

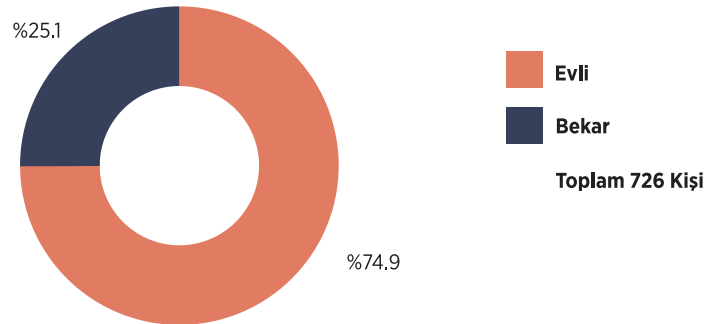
Ankete katılanların %1'i 18-25 yaş arasında, %25,5'i 26-35 yaş arasında ve %60,5'i 36-49 yaş arasındadır. 50 ve üzeri bir yaşta olan katılımcılar ise örneklemin %13,1'ini, oluşturmaktadır.

Şekil 1: Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı



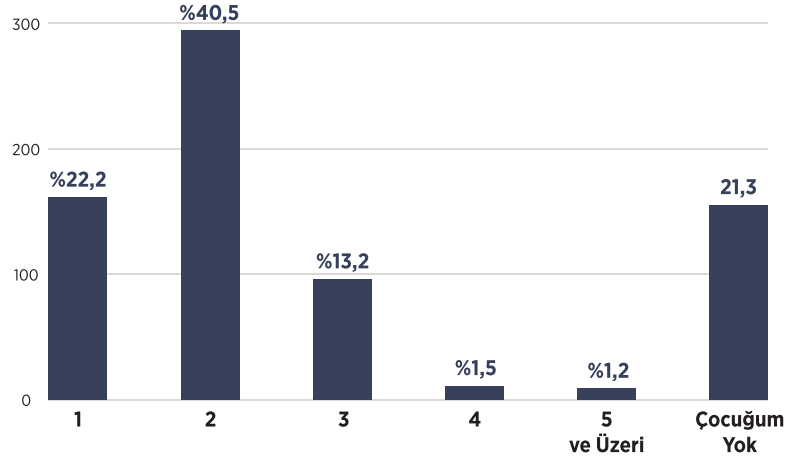
Ankete katılanların %74,9'u evli iken %25,1'i bekârdır. Katılımcıların önemli kısmı evli olsa da bekâr kadınların da tecrübe ve bakış açılarını öğrenmek için iyi bir katılım olmuştur.

Şekil 2: Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı



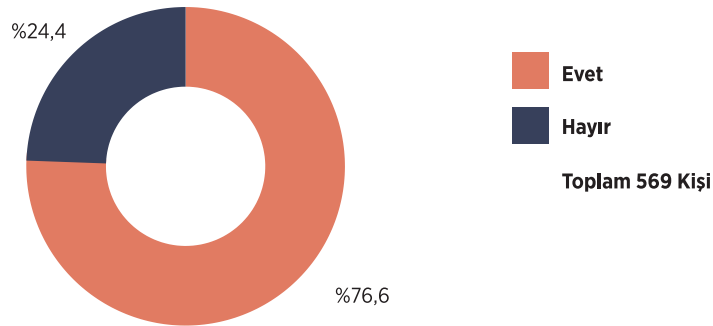
Ankete katılanların %22,2'si 1, %40,5'i 2, %13,2'si 3, %1,5'i 4, %1,2'si 5 ve üzerinde çocuk sahibi olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %21,3'ü ise çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir. Burada ağırlıklı olarak 2 çocuklu kadınların öne çıktığı görülmektedir.

Şekil 3: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı



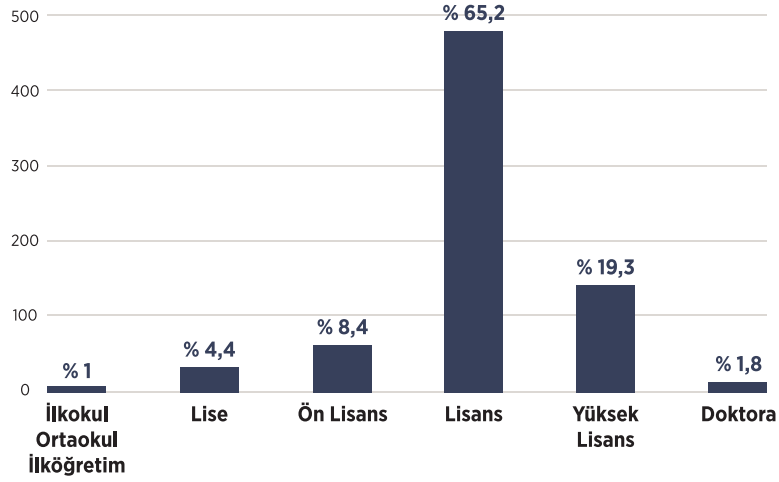
Çocuk sahibi kadınların %75,6'sı çocuklarının kreşe gittiğini belirtirken %24,3'ü çocuklarının kreşe gitmediğini belirtmiştir. Bu dağılım ile kadınların hem iş hem de ev hayatı ile çok boyutlu tecrübelerle sahip olduğunu belirtmekte fayda var. Bunun yanı sıra çalışmamızda kreş yaşını geçmiş çocuk sahibi kadınlar önemli bir oranda temsil edilmektedir.

Şekil 4: Katılımcıların Çocuklarının Kreşe Gitme Durumuna Göre Dağılımı



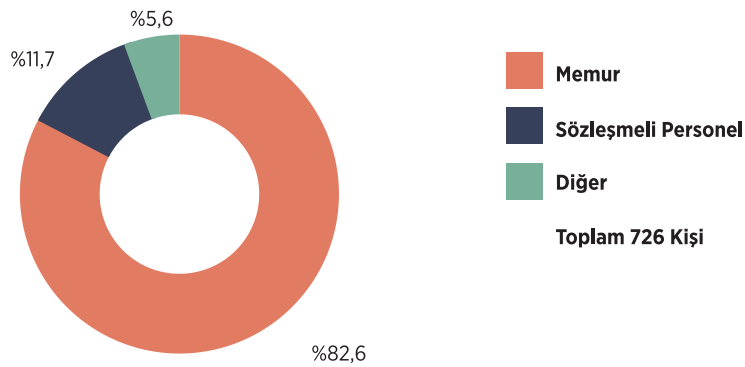
Ankete katılanların %1'i ilkokul, ortaokul veya ilköğretim mezunudur. Lise mezunlarının oranı %4,4, ön lisans mezunlarının oranı %8,4, lisans mezunlarının oranı %65,2'dir. Katılımcıların %19,3'ü yüksek lisans, %1,8'i ise doktora mezunudur. Katılımcıların büyük bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans mezunları da bir diğer önemli grubu oluşturmaktadır.

Şekil 5: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı



Ankete katılanların %82,6'sı memur statüsünde çalıştıklarını belirtirken %11,7'si sözleşmeli personel statüsünde çalıştıklarını belirtmiştir. Katılımcıların %5,6'sı ise diğer seçeneğini işaretlemiştir.

Şekil 6: Katılımcıların Mevcut Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı



Ankete katılanların %41'i Eğitim-Bir-Sen'e, %10,1'i Diyanet-Sen'e, %6,9'u Birlik-Haber-Sen'e, %6,7'si Toç-Bir-Sen'e, %6,6'sı Bayındır Memur-Sen'e üye olduklarını belirtmiştir. Büro Memur-Sen ve Enerji-Bir-Sen'e üye olanların oranı %5,9, Sağlık-Sen'e üye olanların oranı %5,2'dir. Kültür Memur-Sen, Ulaştırma Memur-Sen, Bem-Bir-Sen'e üye olanların örneklem içindeki oranı %5'in altındadır. Ankete Memur-Sen Konfederasyonunun tüm hizmet kollarından kadın kamu görevlilerinin katılması farklı perspektiflerin rapora yansıtılmasını sağlamaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Üye Oldukları Sendikaya Göre Dağılımı

Üye olunan sendika	Kişi sayısı	Yüzde
Eğitim-Bir-Sen	298	41,0
Diyanet-Sen	73	10,1
Birlik Haber-Sen	50	6,9
Toç-Bir-Sen	49	6,7
Bayındır Memur-Sen	48	6,6
Büro Memur-Sen	43	5,9
Enerji-Bir-Sen	43	5,9
Sağlık-Sen	38	5,2
Kültür Memur-Sen	34	4,7
Ulaştırma Memur-Sen	27	3,7
Bem-Bir-Sen	23	3,2
Toplam	726	100

Ankete katılanların yaklaşık dörtte biri 11-15 yıldır çalışma hayatında bulduklarını belirtmişlerdir. 6-10 yıldır çalışma hayatında yer aldıklarını belirtenlerin oranı %21,1, 16-20 yıldır çalışma hayatında yer aldıklarını belirtenlerin oranı ise %15,4'tür. Katılımcıların %29'u 20 yılı aşkın bir zamandır çalışma hayatında yer alırken %9,6'sı ise 5 yıldan az bir zamandır çalışma hayatında yer almaktadır.

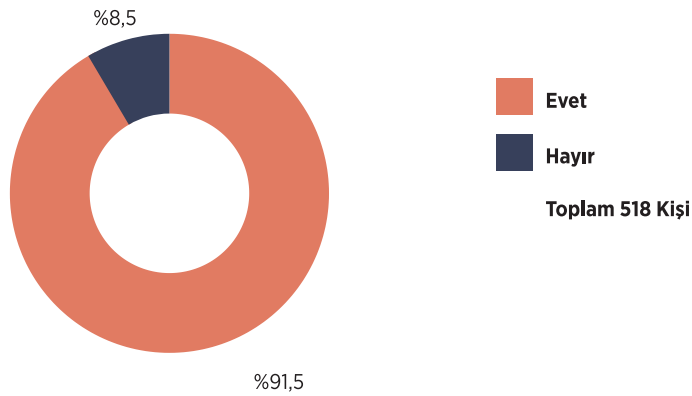
Tablo 2: Katılımcıların Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Çalışma yılı	Kişi sayısı	Yüzde
5 yıl ve altı	70	9,6
6-10 yıl	153	21,1
11-15 yıl	290	24,8
16-20 yıl	112	15,4
21-25 yıl	104	14,3
26 yıl ve üzeri	107	14,7
Toplam	726	100

2.2. COVID-19 Öncesi İş ve Aile Hayatı Uyumundaki Durum

Ankete katılanların %91,5'inin eşi çalışırken, %8,5'inin eşi çalışmamaktadır. Katılımcıların büyük oranda eşlerinin çalışıyor olması iş ve aile hayatı uyumuna ilişkin sağlıklı veriler elde etmede önemli bir avantaj sağlamıştır.

Şekil 7: Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımı



Katılımcıların %54'ü ev işlerini eşleriyle birlikte ortaklaşa yaptıklarını belirtirken %40,7'si ev işlerinin tamamen kendilerinin sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %0,2'si ev işlerinin tamamen eşlerinin sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %4,4'ü ise diğer seçeneğini işaretlemiştir. Katılımcıların çoğunluğunun ev işlerini ortaklaşa yapmaları iş ve aile hayatı uyumlaştırıcı bir etki oluşturmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Ev İşlerinde Sorumluluk Durumuna Göre Dağılımı

Evinizde ev işlerinin (temizlik, yemek vb.) dağılımı nasıl oluyor?	Kişi sayısı	Yüzde
Tamamen benim sorumluluğum	213	40,7
Eşimin sorumluluğu	1	0,2
Ortaklaşa yapmaktayız	286	54,7
Diğer	23	4,4
Toplam	523	100

Katılımcıların ev işlerinde sorumluluk durumları bakımından yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı ve COVID-19 öncesinde ev işlerine ayrılan günlük ortalama süre değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4: Katılımcıların Ev İşlerinde Sorumluluk Durumlarının Yaşa, Eğitim Durumuna, Çocuk Sayısına, COVID-19 Öncesinde Ev İşlerine Ayrılan Günlük Ortalama Süreye Göre Dağılımı

Evinizde Ev İşlerinin (temizlik, yemek vb.) Dağılımı Nasıl Oluyor?				
Nitelikler	Tamamen Benim Sorumluluğum (%)	Ortaklaşa yapmaktayız (%)	Diğer (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N=522)	40,8	54,8	4,4	
Yaş				
18-35	36,3	61,1	2,7	3,47 p = .48
36-49	41,6	53,2	5,2	
50 ve üzeri	44,6	52,3	3,1	
Eğitim Durumu				
Lise ve altı	66,7	33,3	0	9,69 p = .14
Ön Lisans	35,7	59,5	4,8	
Lisans	39,8	55	5,2	
Lisans Üstü	40,8	54,8	4,4	
Çocuk Sayısı				
1	42,2	57,8	0	12,20 p = .06
2	42,2	52,7	5,1	
3 ve üzeri	40,4	52,3	7,3	
Çocuğum yok	24,1	69	4,4	
COVID-19 Öncesi Ev İşlerine Ayrılan Günlük Ortalama Süre				
0-2 saat	35,4	60,8	3,8	5,92 p = .21
2-4 saat	43	53,3	3,7	
4-6 saat	43,5	48,9	7,6	

Ankete katılanların %32,9'u COVID-19 öncesinde eve hiç iş getirmediklerini %3,3'ü ise eve her zaman iş getirdiklerini belirtmiştir. Katılımcıların %25,2'si nadiren, %31,1'i bazen, %7,5'i ise sık sık eve iş getirdiklerini belirtmiştir. Bu durum çalışma evrenimizdeki kadın kamu görevlilerinin salgın öncesinde farklı sıklıklarda olsa bile %67,1'lik bölümünün eve iş getirdiğini göstermektedir.

Tablo 5: Katılımcıların COVID-19 Öncesi Eve İş Getirme Durumuna Göre Dağılımı

COVID-19 Öncesi Eve İş Getirir Miydiniz?	Kişi sayısı	Yüzde
Eve hiç iş getirmezdim	227	32,9
Eve çok nadiren iş getirirdim	174	25,2
Eve bazen iş getirirdim	215	31,1
Eve sık sık iş getirirdim	52	7,5
Eve her zaman iş getirirdim	23	3,3
Toplam	691	100

Ankete katılanların yaklaşık yarısı COVID-19 öncesinde ev işlerine ayırdıkları ortalama sürenin 2-4 saat olduğunu belirtirken, %34'ü 0-2 saat, %15,8'i ise 4-6 saat ayırdıklarını belirtmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların COVID-19 Öncesinde Ev İşlerine Ayırdığı Ortalama Süreye Göre Dağılımı

COVID-19 Öncesi Evinizde Ev İşlerine Günde Ortalama Ne Kadar Zaman Ayırdınız?	Kişi sayısı	Yüzde
0-2 saat	235	34
2-4 saat	347	50,2
4-6 saat	109	15,8
Toplam	691	100

Tablo 7: Katılımcıların COVID-19 Öncesinde Ev İşlerine Ayırdıkları Günlük Ortalama Süresinin Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

COVID-19 Öncesi Evinizde Ev İşlerine Günde Ortalama Ne Kadar Zaman Ayırırdınız?				
Nitelikler	0-2 saat (%)	2-4 saat (%)	4-6 saat (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N=691)	34	50,2	15,8	
Çocuk Sayısı				
1	37,3	52,5	10,1	12,20 $p = < .01$
2	28,1	51,8	20,1	
3 ve üzeri	27,7	54,5	17,9	
Çocuğum yok	46,9	41,3	11,9	

COVID-19 öncesinde ev işlerine ayırdıkları günlük ortalama sürenin katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir ($\chi^2 = 12,20$, $p < .01$). Buna göre çocuk sayısı arttıkça kadın kamu görevlilerinin evde işlere ayırdıkları süreler de artmaktadır. Buna ilaveten, çocuk sahibi olmayanların COVID-19 öncesinde ev işlerine 0-2 saat ayıranların oranının (%46,9) diğer katılımcılara göre oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca çocuk sahibi olanlarda ev işlerine 2-4 saat arasında zaman ayıranların oranı %50'nin üzerinde olup, 3 ve üzeri çocuğu olanlar da bu oran %54,5 olduğu görülmektedir.

Ankete katılanların %67,3'ü eşlerinin ve kendi kariyerlerinin eşit öneme sahip olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %18,4'ü eşlerinin, %14,3'ü ise kendi kariyerlerinin daha önemli/öncelikli olduğunu düşünmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Eşlerinin ve Kendilerinin Kariyerleri Arasındaki Öncelik/Önem Sıralamasına Göre Dağılımı

Eğer evli iseniz evinizde kimin kariyerinin daha önemli/öncelikli olduğunu düşünüyorsunuz?	Kişi Sayısı	Yüzde
Benim	75	14,3
Eşimin	96	18,4
İkimizin de eşit bir şekilde	352	67,3
Toplam	523	100

2.3. COVID-19 Sürecinde İş ve Aile Hayatı Uyumundaki Değişimi İzlemek

Bu bölümde katılımcıların COVID-19 süreciyle beraber iş ve aile hayatı uyumlarındaki değişimin izlenmesi hedeflenmiş ve bu amaçla öncelikle katılımcıların salgınla beraber çalışma düzenindeki farklılaşmaya odaklanılmıştır. Ankete katılanların %26,5i COVID-19 ile birlikte çalışma düzeninin değişmediğini belirtmektedir. Katılımcıların %43,3'ü mesai düzenlemesi ile dönüşümlü olarak iş yerine gitmeye devam ettiğini, %23,4'ü sürekli olarak uzaktan çalıştığını belirtmektedir. Katılımcıların %6,8'i ise COVID-19 ile birlikte iş yerine eski çalışma düzeninden daha fazla gittiğini belirtmektedir. Başka bir ifadeyle katılımcıların yaklaşık dörtte üçünün salgın öncesine ait çalışma rutini değişmiştir.

Tablo 9: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Çalışma Düzeninin Değişimine Göre Dağılımı

COVID-19'la birlikte çalışma düzeniniz nasıl etkilendi?	Kişi sayısı	Yüzde
Sürekli uzaktan çalıştım	158	23,4
Mesai düzenlemesi ile dönüşümlü olarak iş yerime gitmeye devam ettim	292	43,3
İş yerime eski çalışma düzenimden fazla gittim	46	6,8
Çalışma düzenim değişmedi	179	26,5
Toplam	675	100

Tablo 18’de, COVID-19’la birlikte çalışma düzeni değişiminin katılımcıların medeni durumu ve çalışma statüsüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p < .05$). Buna göre, bekar katılımcılarda COVID-19 ile birlikte çalışma düzeninin değişmediğini belirtenlerin oranı (%32,7), evli katılımcılara göre (%24,6) daha yüksektir. Bekar katılımcılarda COVID-19 ile birlikte daha fazla çalışmaya başlayanların oranı (%11,1) evli katılımcılara göre (%5,5) daha yüksektir. Evli kadınların (%26,5) bekâr kadınlara (%13,6) oranla yaklaşık iki katı olacak şekilde uzaktan çalıştıklarını not etmemiz gerekiyor. Kadrolu statüde çalışan katılımcılarda COVID-19 ile birlikte sürekli olarak uzaktan çalışanların oranı (%25), sözleşmeli personel statüsünde çalışan katılımcılara göre (%13,8) daha yüksekken, sözleşmeli personel olarak çalışan katılımcılarda çalışma düzeninin değişmediğini belirtenlerin oranı (%38,8), memur statüsünde çalışan katılımcılara göre (%25) daha yüksektir.

Tablo 10: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Çalışma Düzenindeki Değişimin Yaşa, Medeni Duruma, Eğitim Durumuna ve Çalışma Statüsüne Göre Dağılımı

COVID-19’la birlikte çalışma düzeniniz nasıl etkilendi?					
Nitelikler	Sürekli uzaktan çalıştım (%)	Dönüşümlü çalıştım (%)	Daha fazla çalıştım (%)	Değişmedi (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N= 675)	23,4	43,3	6,8	26,5	
Yaş					
18 – 35 yaş	22,9	39,7	7,8	29,6	11,38 p = .08
36 – 49 yaş	26,0	43,1	6,8	24,1	
50 yaş ve üzeri	11,8	51,8	4,7	31,8	
Medeni Durum					
Evli	26,5	43,5	5,5	24,6	17,68 p < .01
Bekar	13,6	42,6	11,1	32,7	
Eğitim Durumu					
Lise ve altı	8,8	44,1	14,7	32,4	9,70 p = .38
Ön lisans	24,5	43,4	5,7	26,4	
Lisans	24,4	43,5	7,2	24,9	
Lisansüstü	23,2	42,3	4,2	30,3	
Çalışma Statüsü					
Memur	25,0	43,2	6,8	25,0	8,80 p < .05
Sözleşmeli personel	13,8	41,3	6,3	38,8	

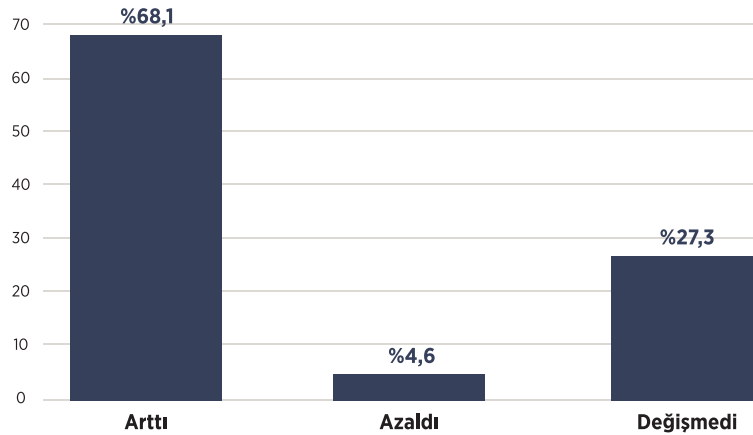
Ankete katılanların %30,8'i ailelerinde uzaktan çalışan birinin bulunmadığını belirtirken, %28,2'si sadece kendisinin, %5,1'i sadece eşinin uzaktan çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların %17,8'i hem kendilerinin hem de eşlerinin, %13'ü kendilerinin, eşlerinin ve çocuklarının, %5,1'i eşlerinin ve çocuklarının uzaktan çalıştığını belirtmişlerdir.

Tablo 11: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Aile Bireylerinin Uzaktan Çalışma Durumları

COVID-19'la Birlikte Ailenizde Kimler Uzaktan Çalıştı? (Bu soruya sadece evli olanlar cevap vermiştir)	Kişi sayısı	Yüzde
Sadece ben	143	28,2
Sadece eşim	26	5,1
Ben ve eşim	90	17,8
Eşim ve çocuğum/çocuklar	26	5,1
Ben, eşim ve çocuğum/çocuklar	66	13,0
Ailemizde uzaktan çalışan olmadı	156	30,8
Toplam	507	100

Ankete katılanların %68,1'i COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklarına ayırdıkları sürenin arttığını belirtirken, %4,6'sı azaldığını belirtmiştir. Katılımcıların %27,3'ü ise COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklarına ayırdıkları sürenin değişmediğini belirtmiştir.

Şekil 8: COVID-19 Sonrası Katılımcıların Ev İşlerine Ayırdıkları Süreye Göre Dağılımı



Tablo 12: Katılımcıların COVID-19 Sonrası Ev İç Sorumluluklara Ayırdıkları Sürenin Değişiminin Yaşa, Medeni Duruma, Çocuk Sayısına, Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna ve Ev İşlerinin Dağılımına Göre Dağılımı

COVID-19'la birlikte ev içi sorumluluklarınıza ayırdığınız sürede nasıl bir değişim oldu?				
Nitelikler	Arttı (%)	Azaldı (%)	Değişmedi (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N= 675)	68,1	4,6	27,3	
Yaş				
18 – 35 yaş	64,2	5,6	30,2	13,62 p < .01
36 – 49 yaş	72,3	4,6	23,1	
50 yaş ve üzeri	56,5	2,4	41,2	
Medeni Durum				
Evli	71,2	4,5	24,4	9,44 p < .01
Bekar	58,6	4,9	36,4	
Çocuk Sayısı				
1 çocuk	69,9	3,8	26,3	8,78 p = .19
2 çocuk	71,0	4,8	24,2	
3 çocuk ve üzeri	71,6	3,7	24,8	
Çocuğum yok	58,2	5,7	36,2	
Çocuğun Kreşe Gitme Durumu (çocuğu olmayanlar analiz dışında bırakılmıştır)				
Evet	73,6	3,7	22,7	6,36 p < .05
Hayır	62,2	6,3	31,5	
Ev İşlerinin Dağılımı				
Tamamen benim sorumluluğum	69,1	3,1	27,8	3,13 p = .21
Ortaklaşa yapmaktayız	67,6	6,1	26,4	

COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayrılan sürenin katılımcıların yaşına, medeni duruma ve çocuğun kreşe gitme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p < .05$). Buna göre 36-49 yaş arası katılımcılarda COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayırdıkları sürenin arttığını belirten katılımcıların oranı (%72,3) diğer yaş gruplarına göre daha fazladır. 50 yaş ve üzeri katılımcılarda COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayırdıkları sürenin değişmediğini belirten katılımcıların oranı (%41,2) diğer yaş gruplarına göre daha fazladır.

Evlü katılımcılarda COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayırdıkları sürenin arttığını belirtenlerin oranı (%71,2), bekar katılımcılara göre (%58,6) daha fazlayken, bekar katılımcılarda COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayırdıkları sürenin değişmediğini belirtenlerin oranı (%36,4) evlü katılımcılara göre (%24,4) daha fazladır.

Çocuğu kreşe giden katılımcılarda, COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayırdıkları sürenin arttığını belirtenlerin oranı (%73,6) bekar katılımcılara göre (%62,2) daha fazlayken, bekar katılımcılarda COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayırdıkları sürenin değişmediğini belirtenlerin oranı (%31,5) evlü katılımcılara göre (%22,7) daha fazladır.

Tablo 13: Katılımcıların İş ve Aile Hayatı Uyumunun Salgından Etkilenme Durumuna Göre Dağılımı

Sizce salgın iş ve aile hayatı uyumunuzu nasıl etkiledi?	Kişi sayısı	Yüzde
Olumlu etkiledi	80	11,9
Olumsuz etkiledi	344	51,0
Değişim olmadı, eskisi gibi sorunlarımız devam etti	45	6,7
Değişim olmadı, eskisi gibi sorunsuz devam etti	206	30,5
Toplam	675	100

Ankete katılanların %51'i salgının iş ve aile hayatı uyumunu olumsuz etkilediğini belirtirken, %11,9'u olumlu etkilediğini belirtmiştir. Salgının aile ve iş hayatı uyumunda bir değişime neden olmadığını ve sorunlarının eskisi gibi devam ettiğini belirtenlerin oranı %6,7 iken, salgının iş ve aile hayatı uyumunda bir değişime neden olmadığını ve eskisi gibi sorunsuz devam ettiğini belirtenlerin oranı %30,5'tir.

Tablo 14: Katılımcıların İş ve Aile Hayatı Uyumunun Salgından Etkilenme Durumunun Yaşa, Çocuk Sayısına, Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna ve Ev İşlerinin Dağılımına Göre Dağılımı

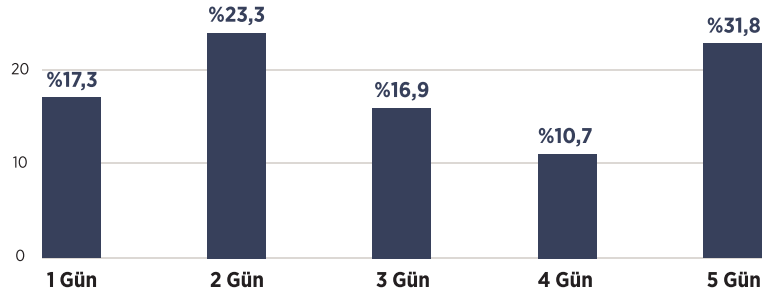
Sizce salgın iş ve aile hayatı uyumunuzu nasıl etkiledi?					
Nitelikler	Olumlu (%)	Olumsuz (%)	Sorunlar devam etti (%)	Sorunsuz devam etti (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N= 675)	11,9	51,0	6,7	30,5	
Yaş					
18 – 35 yaş	10,6	52,5	7,3	29,6	2,28 p = .89
36 – 49 yaş	11,9	51,6	6,6	29,9	
50 yaş ve üzeri	14,1	44,7	5,9	35,3	
Çocuk Sayısı					
1 çocuk	10,9	47,4	9,0	32,7	8,00 p = .53
2 çocuk	9,3	54,3	6,3	30,1	
3 çocuk ve üzeri	17,4	48,6	5,5	28,4	
Çocuğum yok	13,5	50,4	5,7	30,5	
Çocuğun Kreşe Gitme Durumu (çocuğu olmayanlar analiz dışında bırakılmıştır)					
Evet	9,9	51,0	8,1	31,0	7,48 p = .06
Hayır	16,5	52,0	3,1	28,3	
Ev İşlerinin Dağılımı					
Tamamen benim sorumluluğum	10,6	56,9	8,8	23,8	18,11 p < .001
Ortaklaşa yapmaktayız	11,8	46,6	4,1	37,5	

Ev işleri tamamen kendi sorumluluğunda olan katılımcılarda salgının iş ve aile hayatı uyumunu olumsuz etkilediğini belirtenlerin oranı (%56,9) , ev işlerini ortaklaşa yapan katılımcılara göre (%46,6) daha fazladır. Ev işlerini ortaklaşa yapan katılımcılarda salgının iş ve aile hayatı uyumunu etkilemediğini ve sorunsuz bir şekilde devam ettiğini belirtenlerin oranı (%37,5) ev işleri tamamen kendi sorumluluğunda olanlara göre (%23,8) daha fazladır (p<.05).

2.4. Uzaktan/Evden ve Dönüşümlü Çalışma Tecrübesi

Bu bölümde katılımcıların uzaktan/evden ve dönüşümlü çalışma tecrübeleri incelenmiştir. Ankete katılan 726 kadın kamu görevlisinden 468'i (orsal olarak %64,5'i) bu süreçte evden çalışma tecrübesi yaşamıştır. Evden çalıştığını ifade eden katılımcı kadın kamu görevlilerinin; %31'i ortalama 5 gün, %23,3'ü ortalama 2 gün, %17,3'ü ortalama 1 gün, %16,9'u ortalama 3 gün, %10,7'si ortalama 4 gün evden çalıştıklarını belirtmiştir. Katılımcıların 5 gün evden çalışma oranı (%31,8) en yüksek oran olarak çıkmıştır.

Şekil 9: Katılımcıların Salgın Sürecinde Evden Çalışma Günlerine Göre Dağılımı



Ankete katılanların %32,8'i evden çalışma sürecinde işlerine ayırdıkları sürenin arttığını, %28,1'i ise azaldığını belirtmiştir. Katılımcıların %39,1'i evden çalışma sürecinde işlerine ayırdıkları sürenin değişmediğini belirtmiştir. Yapılan işlerin niteliği dikkate alındığında bazı işlerin evden çalışmaya uygun olmaması gerçeğine rağmen işlere ayrılan sürenin artması (%32,8) iş ve aile hayatı uyumunu olumsuz etkileyecektir.

Tablo 15: Katılımcıların Evden Çalışma Döneminde İşlerine Ayırdıkları Sürenin Değişimine Göre Dağılımı

Evden çalıştığınızda işinize ayırdığınız süre (işyerindeki çalışma sürenize göre) nasıl değişti?	Kişi sayısı	Yüzde
Arttı	158	32,8
Azaldı	135	28,1
Değişmedi	188	39,1
Toplam	481	100

Katılımcıların evden çalışma döneminde işlerine ayırdıkları sürenin değişimi bakımından yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve çocuğun kreşe gitme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 16: Katılımcıların Evden Çalışma Döneminde İşlerine Ayırdıkları Sürenin Değişiminin Yaş, Medeni duruma, Çocuk Sayısına ve Çocuğun Kreşe Gitme Durumuna Göre Dağılımı

Evden çalıştığınızda işinize ayırdığınız süre (işyerindeki çalışma sürenize göre) nasıl değişti?				
Nitelikler	Arttı (%)	Azaldı (%)	Değişmedi (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N= 481)	32,8	28,1	39,1	
Yaş				
18 – 35 yaş	30,8	26,3	42,9	4,05 p = .40
36 – 49 yaş	35,5	28,0	36,5	
50 yaş ve üzeri	23,6	32,7	43,6	
Medeni Durum				
Evli	33,2	28,5	38,4	0,35 p = .84
Bekar	31,9	26,7	41,4	
Çocuk Sayısı				
1 çocuk	32,7	25,5	41,8	1,08 p = .98
2 çocuk	32,6	29,5	37,9	
3 çocuk ve üzeri	32,9	30,4	36,7	
Çocuğum yok	33,3	26,5	40,2	
Çocuğun Kreşe Gitme Durumu (çocuğu olmayanlar analiz dışında bırakılmıştır)				
Evet	32,6	28,4	38,9	0,01 p = .99
Hayır	33,0	28,7	38,3	
Ev İşlerinin Dağılımı				
Tamamen benim sorumluluğum	33,8	27,0	39,2	0,07 p = .97
Ortaklaşa yapmaktayız	33,5	28,1	38,4	

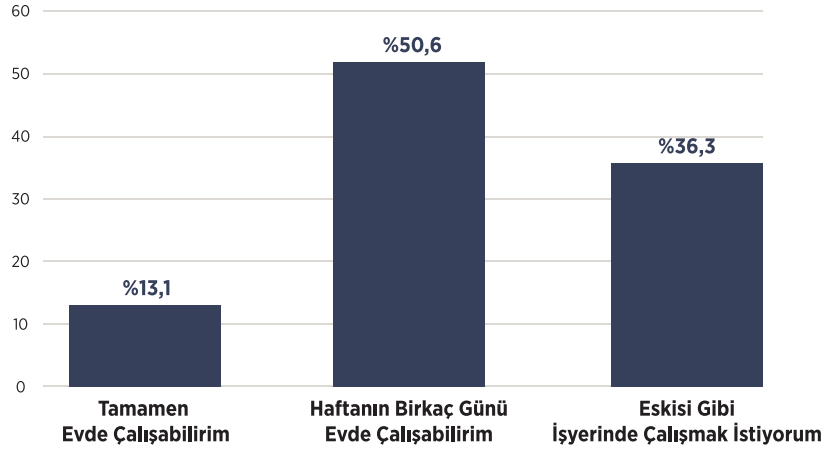
Ankete katılanların %92,2'si evlerinde işlerine uygun teknik donanıma sahip olduklarını belirtirken, %7,8'i bu donanımlara sahip olmadığını belirtmiştir.

Tablo 17: Katılımcıların Evlerinde İş İçin Uygun Teknik Donanıma Sahip Olma Durumuna Göre Dağılımı

Evinizde işiniz için uygun teknik donanım (internet, bilgisayar gibi vb.) var mı?	Kişi sayısı	Yüzde
Evet	463	92,2
Hayır	39	7,8
Toplam	502	100

Ankete katılanların %50,6'sı salgın sonrasında haftanın birkaç günü evden çalışmak istediğini, %36,3'ü eskisi gibi iş yerinden çalışmak istediğini, %13,1'i tamamen evden çalışmak istediğini belirtmiştir.

Şekil 10: Katılımcıların Salgın Sonrası Evden Çalışma Tercihlerine Göre Dağılımı



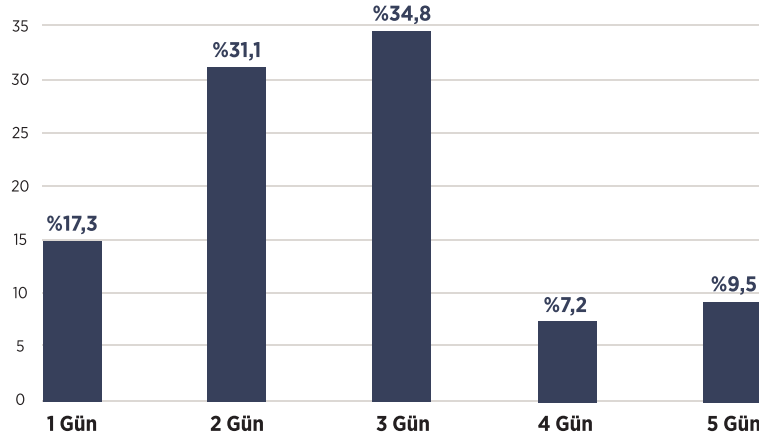
Tablo 18: Katılımcıların Salgın Sonrası Evden Çalışma Tercihlerinin Yaşa, Medeni Duruma, Çocuk Sayısına ve Çocuğun Kreşe Gitme durumuna Göre Dağılımı

Salgın sonrasında evden çalışmak sizin tercihinize bırakılırsa seçiminiz nasıl olur?				
Nitelikler	Tamamen evden çalışabilirim (%)	Haftanın birkaç günü evden çalışabilirim (%)	İşyerinden çalışmak istiyorum (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N=520)	13,1	50,6	36,3	
Yaş				
18 - 35 yaş	19,4	49,3	31,3	11,06 $p < .05$
36 - 49 yaş	11,7	49,2	39,1	
50 yaş ve üzeri	5,1	61,0	33,9	
Medeni Durum				
Evli	12,0	49,4	38,6	4,05 $p = .13$
Bekar	16,3	54,3	29,5	
Çocuk Sayısı				
1 çocuk	17,5	55,0	27,5	17,52 $p < .01$
2 çocuk	9,4	50,7	39,9	
3 çocuk ve üzeri	7,0	46,5	46,5	
Çocuğum yok	19,8	48,6	31,5	
Çocuğun Kreşe Gitme Durumu (çocuğu olmayanlar analiz dışında bırakılmıştır)				
Evet	10,6	50,2	39,2	1,55 $p = .46$
Hayır	13,3	54,1	32,7	
Ev İşlerinin Dağılımı				
Tamamen benim sorumluluğum	14,4	50,2	35,4	1,46 $p = .48$
Ortaklaşa yapmaktayız	11,0	50,0	39,0	

Katılımcıların salgın sonrasında evden çalışma tercihlerinin katılımcıların yaşına ve çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p < .05$). Buna göre yaşın artmasıyla birlikte tamamen evden çalışmayı tercih edenlerin oranının düştüğü görülmektedir. Buna karşılık haftanın birkaç günü evden çalışabilirim diyen 50 ve üzeri yaştaki katılımcıların oranı ise %61,0 olarak en fazladır. Buna ilaveten çocuk sayısı artıkça salgın sonrasında haftanın birkaç günü evden çalışabilirim diyenlerin oranı da azalmaktadır.

Ankete katılanların %34,8'i sürekli olarak evden çalışma durumunda haftada 3 gün evden çalışmayı tercih ederken, %31,1'i 2 gün, %17,3'ü 1 gün, %9,5'i 5 gün, %7,2'si 4 gün evden çalışmayı tercih edeceklerini belirtmiştir. Katılımcıların önemli bir bölümünün (%75,9) 2-3 gün evden çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.

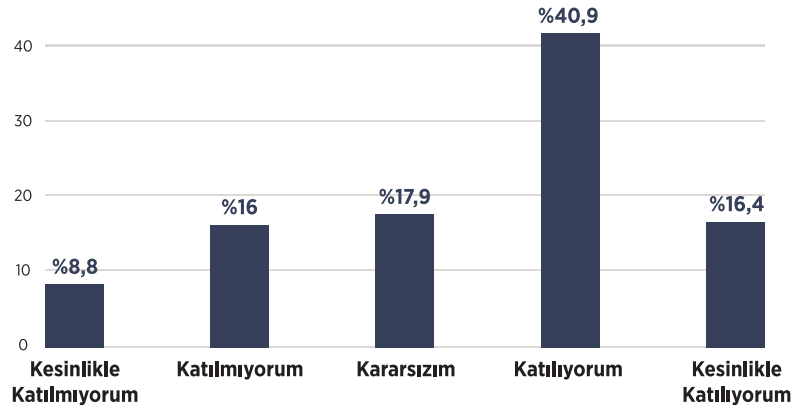
Şekil 11: Katılımcıların Sürekli Evden Çalışma Durumunda Haftalık Çalışma Günü Tercihlerine Göre Dağılımı



2.5. Salgınla Beraber İş, Ev ve Sosyal İlişkiler ve Etkileşim

Ankete katılanların %57,3'ü evden çalışma sürecinde iş ve aile hayatı arasında denge kurduğunu belirtirken, %24,8'i iş ve aile hayatı arasında denge kuramadığını belirtmiştir. Katılımcıların %17,9'u ise bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.

Şekil 12: Katılımcıların Evden Çalışma Sürecinde İş ve Aile Arasında Denge Kurabilmelerine Göre Dağılımı

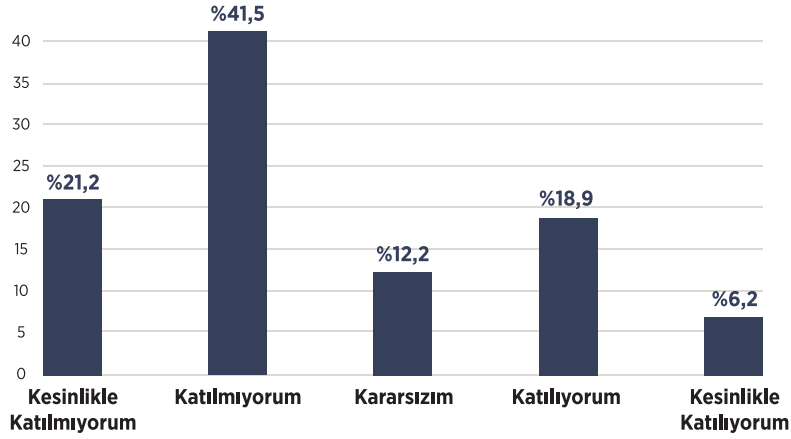


Tablo 19: Katılımcıların Evden Çalışma Sürecinde İş ve Aile Arasında Denge Kurabilme Durumlarının Yaşa, Medeni Duruma, Çocuk Sayısına, Çocuğun Kreşe Gitme durumuna ve Ev İşlerinin Dağılımına Göre Dağılımı

Evden çalıştığım sürece işim ve ailem arasında denge kurabiliyorum						
Nitelikler	Kesinlikle katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılıyorum (%)	Kesinlikle katılıyorum (%)	Ki-Kare (χ^2)
Genel (N= 614)	8,8	16,0	17,9	40,9	16,4	
Yaş						
18 – 35 yaş	14,0	16,5	15,9	35,4	18,3	16,54 p < .05
36 – 49 yaş	7,2	16,6	19,8	40,2	16,1	
50 yaş ve üzeri	5,2	11,7	13,0	55,8	14,3	
Medeni Durum						
Evli	9,0	16,1	17,8	42,2	14,8	3,94 p = .41
Bekar	8,1	15,4	18,1	36,9	21,5	
Çocuk Sayısı						
1 çocuk	10,0	10,0	22,9	43,6	13,6	13,09 p = .36
2 çocuk	9,5	18,7	16,6	40,2	14,9	
3 çocuk ve üzeri	6,9	14,9	14,9	45,5	17,8	
Çocuğum yok	7,6	18,2	17,4	35,6	21,2	
Çocuğun Kreşe Gitme Durumu (çocuğu olmayanlar analiz dışında bırakılmıştır)						
Evet	8,7	16,8	19,2	40,4	14,9	5,22 p = .27
Hayır	10,6	10,6	14,2	48,7	15,9	
Ev işlerinin dağılımı						
Tamamen benim sorumluluğum	6,8	16,6	20,0	42,0	14,6	5,55 p = .24
Ortaklaşa yapmaktayız	11,7	15,2	15,9	40,9	16,2	

Katılımcıların evden çalışma sürecinde iş ve aile arasında denge kurabilme durumlarının katılımcıların yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p < .05$). Buna göre yaşın artmasıyla birlikte evden çalışma sürecinde iş ve aile arasında denge kurabilen katılımcıların oranı artarken, iş ve aile arasında uyum kuramayanların oranı azalmaktadır.

Şekil 13: Katılımcıların Evden Çalışmaktan Dolayı Fiziksel Sorun Yaşama Durumuna Göre Dağılımı



Salgın sürecinde evden çalıştığını ifade eden katılımcıların %62,7'si fiziksel sağlık sorunlarının oluşmadığını belirtirken, her dört kişiden biri (%25,1) evden çalışmaktan dolayı fiziksel sağlık sorunları yaşamaya başladığını belirtmiştir. Bu durum evden çalışmanın sağlık üzerindeki olumsuz etkisini göstermesi bakımından önemlidir.

1. Nicel Araştırma Bulguları

Bir önceki bölümde anket çalışmamız sonucunda elde ettiğimiz bulguları analiz ederek iş hayatındaki kadınların COVID-19 sürecinde yaşadıkları sorunları ve tecrübeleri genel hatları ile ortaya koyma imkânımız oldu. Genelde rapor çalışmalarında yaygın olarak tercih edilen bu usul beraberinde bazı sınırlılıkları da getirmektedir. Örneğin, anket çalışmalarının sınırlı sayıda seçenek sunması veya çok farklı tecrübelerle ya da gözlemlere yer verememe gibi teknik sınırlılıklar da mevcuttur. Araştırmamızda yöntemle dayalı sınırlılıkları aşmak ve gerçekliği tam olarak yansıtmak amacıyla karma yöntemi tercih ettik. Bu amaçla raporumuzun bir diğer önemli ayağı olan yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği ile aynı örneklem üzerinden seçilen 74 kişi ile derinlemesine mülakatlar yapıldı. Bu yöntemle yaşanan sorunların ve değerlendirmelerin arka planındaki gerçek sebeplerin tam anlamıyla ortaya konulması hedeflenmiştir.

Bu bağlamda, öncelikle mülakat katılımcılarının demografik ve genel dağılımı hakkında ortaya çıkan tablo tespit edilmiş, oluşan temalar ışığında veriler tasnif edilerek analiz edilmiştir. Özellikle bu bölümün ikinci kısmında, bir konu hakkında farklı tecrübelerle ve yaklaşımlara aynı anda yer verilerek bütünsel bir bakış ortaya konulması hedeflenmiştir. Bu tercihin nedeni ilk bölümdeki demografik dağılımın farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcının yaşı, medeni hali veya memuriyetteki çalıştığı yıl olaylara bakış açısını veya istek

ya da beklentilerini etkileyebilmektedir. Bu öngörümüzün gereği ve kapsayıcı bir rapor ortaya koyma gayretimizin yansımaları olarak, farklı demografik özelliklere istek ya da beklentilere sahip olan kadın kamu görevlilerinin, COVID-19 süreciyle beraber iş ve aile hayatı uyumuna dair tecrübe ve yaklaşımlarını tüm boyutları ile ele almaya çalıştık.

3.1. Mülakat Katılımcılarının Demografik ve Genel Dağılımı

Bu bölüm mülakat katılımcılarının yaş, medeni hal, çocuk sayısı, kreşe giden çocuk sayısı, okula giden çocuk sayısı, eğitim durumu ve katılımcının çalışma hayatında kaçınıcı yılında olduğuna dair bilgileri kapsamaktadır.

Tablo 20: Yaş Aralıklarına Göre Katılımcı Sayıları

Yaş	Sayı
18-25	0
26-35	7
36-49	51
50-65	16
Toplam	74

Mülakat katılımcılarının önemli bir kısmı (51 kişi) 36-49 yaş aralığında bulunmaktadır. Bir diğer yaş aralığı olan 50-65 yaş aralığında ise toplam 16 katılımcı bulunmaktadır. Bu durum mülakat katılımcılarının farklı yaş aralıklarına mensup olmalarını göstermesinin yanı sıra katılımcıların uzun yıllara

dayanan memurluk tecrübelerinden hareketle mevcut durumu değerlendirmelerindeki imkânı da arttırmaktadır.

Tablo 21: Medeni Duruma Göre Katılımcı Sayılarının Dağılımı

Medeni Hal	Sayı
Evli	64
Bekâr	10
Toplam	74

Çalışan kadınlar özelinden COVID-19'un iş ve aile hayatı uyumuna etkilerini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada evli katılımcı sayısı 64, bekâr katılımcı sayısı 10'dur. Katılımcıların medeni durumuna göre sayısal dağılımındaki bu durum bir yandan evli kadınların iş aile uyumundaki tecrübelerine odaklanma imkânı verirken öte yandan bekâr kadınların konuya yaklaşımlarını incelemeye de imkân tanımaktadır.

Tablo 22: Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımı

Çocuk Sayısı	Kaç kişinin
0	7
1	11
2	36
3	16
4	4

Çocuk sayısı dağılımında en önemli kesimi iki çocuklu kadınlar (36) oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra 16 kişi üç çocuk, 11 kişi 1 çocuk sahibi iken, 7 katılımcı çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir.

Tablo 23: Kreşe Giden Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımı

Kaç Çocuk Gidiyor	Kaç kişinin
0	70
1	3
2	1

Bir sonraki tablodan daha iyi anlaşılabilceği gibi katılımcıların %90'ından fazlasının (70 kişi) kreş çağında olan çocuğu bulunmamaktadır.

Tablo 24: Okula Giden Çocuk Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımı

Okula Giden Çocuk Sayısı	Kaç kişinin
0	16
1	24
2	23
3	10
4	1

Tablo-5 ile katılımcıların yaklaşık dörtte üçünün çocuklarının bir okula (ilköğretim, lise veya üniversite) gittiğini görmekteyiz. Bu tablodan elde ettiğimiz bir diğer önemli veri ise çalışan kadınların yaklaşık yarısı aynı anda birden fazla çocuğunu farklı seviyelerde de olsa okullara yollamak zorunda olduklarıdır.

Tablo 25: Eğitim Durumuna Göre Katılımcı Sayılarının Dağılımı

Eğitim Derecesi	Kaç kişinin
Lise	1
Ön Lisans	11
Lisans	43
Yüksek Lisans	18
Doktora	1

Katılımcıların yaklaşık %60'ı bir lisans derecesine sahipken ikinci önemli grup olarak yüksek lisans mezunlarının (18 kişi) öne çıktığını görmekteyiz. Ayrıca lise ve doktora mezunu birer kişi var iken toplam 11 kişi de ön lisans mezunu olduğunu belirtmiştir.

Tablo 26: Katılımcı Çalışma Hayatında Kaçınıcı Yılı Çalışmakta

Yıl Aralığı	Kaç kişinin
0-5 yıl	3
6-10 yıl	11
11-15 yıl	9
16-20 yıl	8
21-25 yıl	19
26 yıl ve üzeri	24

Katılımcıların önemli bir kısmı, yarıdan fazlası, memuriyet hayatında yirmi yılın üzerinde bir tecrübeye sahipler. Bunun yanı sıra geri kalan katılımcıların birçoğu da en az beş yılın üzerinde bir tecrübeye sahipler.

3.2. Tematik Olarak Nitel Verilerin Detaylı Analizi

Bu bölümün girişinde de belirtildiği gibi bu kısımda mülakatlar doğrultusunda

ortaya çıkan temalar çerçevesinde çalışma hayatındaki kadın kamu görevlilerinin COVID-19 sürecindeki tecrübe ve yaklaşımlarına odaklanılacaktır.

3.2.1. COVID-19 Öncesi Hakkında Genel Bir Değerlendirme

Memur olarak çalışan kadınların COVID-19 salgını sürecince yaşadıkları sorunları ve tecrübelerine odaklanmadan önce salgın öncesine dair değerlendirmeleri ve tecrübelerini not etmek konunun bütünlüğü açısından son derece önemlidir. Farklı yaş ve meslek gruplarındaki katılımcıların bu durum ile ilgili genel tespitleri şu şekilde olmuştur:

“Şimdi şöyle ben kadın yönetici olduğum için evde beni bekleyen işleri de hesaba katarsak erkek meslektaşlarıma göre zordu. Bundan (salgından) önce de zordu salgın sürecinde de zordu. Hem okul yönetimi, Milli eğitimin diğer sorumluluk ve toplantıları hem de öğretmenlerden farklı olarak diğer yönetim işleri, evrakları... Eve gelince de annesiniz. Bu anlamda zordu.”

“Çalışan bir kadın ve anne, eş olunca zaman kavramını iyi yönetmek gerekiyor. Eve gelmeden plan yaparım genelde. Ne yemek yapılacak akşam ne işler var gibi. Ertesi günün planını yaparım akşam. Çocukların ödev projesi varsa onlarla ilgilenirim. Saat genelde 5 gibi evde oluyorum. Bugüne kadar hep planlayarak yürüttüm.”

“Çok yorucuydu. Salgından önce kreşler okullar açıktı. İyi oluyordu. Sabah hepimizin bir düzeni vardı. Oğlumun bakıcısı vardı. Salgın öncesinde hiç sıkıntı yaşamıyorduk.”

“Yoğundu işimiz. Planlı bir şekilde çalışıyordum. Akşam evde planımı yapıyordum. Evin işini işe, işin yükünü eve taşımamaya çalışıyordum. Özellikle idarecilik yaptığım zamanlarda zorlanmıyordum. Aile içinde idare ediyorduk eşimle birlikte. Okul dışında da sendikalarda faaldim. Ama eşimin de desteğiyle yürütüyorduk. Çocuklar küçükken daha zordu. Bakıcı tutmak zorundaydık. Her şey daha yıpratıcı oluyordu.”

“2 yaşından beri çocuklar kreşe gidiyorlar. Her gün yoğun tempoda çalıştığım için çocukları kreşe götürmek benim için büyük bir nimet oluyordu.”

Birbirinden farklı bu örneklerde -aslında hemen hemen tüm katılımcıların- özellikle de evli ve çocuk sahibi kadın memurların ortak cevapları olarak öne çıkmaktadır. COVID-19 öncesinde kadın kamu görevlileri için kreş, bakıcı veya yardımcı eleman desteği bazen dışarıdan alınırken, bazen de bu sorumlulukların eşlerle paylaşıldığı görülmektedir. Burada sürecin yıpratıcı, yoğun tempoda ve tüm eksiklikleriyle beraber kadınların özverisi, plan ve programı ile yürüdüğünü özellikle belirtmek gerekiyor. Çünkü yukarıda bir kısmına yer verilen ifadelerin genelinde kadınların mesai saati öncesinde, mesai saati sırasında ve sonrasında sürekli bir plan ve yönetme gayreti içerisinde oldukları dikkat çekmektedir. Salgın öncesinde tüm bunlar rutin ve tüm yoğunluğuna ve kadınların ekstra gayretine rağmen salgının getirdiği belirsizlikten uzak ve öngörülebilirlik içerisinde yürütülmeye ve yönetilmeye çalışılıyordu.

3.2.1.1. Doğumla Beraber Annelere Yönelik Desteklerden Faydalanıldı mı ve Bu Destekler Yeterli mi?

Bu konu anne olup olmamasına bakılmaksızın tüm kadınlar için özel bir öneme haiz.

Aşağıdaki örnekler üzerinden konu daha iyi anlaşılabilir.

“Ücretsiz izinden faydalandım. Daha 6 aylıkta iznim. 3'üncü ayında göreve çağrıldım. Kesinlikle yeterli bulmuyorum. Ben atlattım bu dönemi ama bir kadın müdür olarak kadın öğretmen arkadaşlarımdan kesinlikle en az 6 aylık ücretsiz izin olması gerektiğini düşünüyorum. Konu annelik olduğunda kesinlikle devletin bize sunduğu imkânlar kısıtlı ve yetersiz. Sadece öğretmen olarak söylemiyorum, memur olarak söylüyorum. Memurlara sunduğu imkânlar yetersiz.”

“Benim zamanımda 2 yıl değildi ücretsiz izin 1 yıldır. İkisinde de ücretsiz iznimi kullandım. Çocuklar küçükken annenin ve çocukların buna ihtiyacı var. İki yıldan fazla da olabilir. Bir de çocuklar küçükken annelere esnek çalışma imkânı verilebilir ya da evden çalışma imkânı olanlara evden çalışma imkânı verilebilir. Uzakta çalışma imkânı verilirse çok daha iyi olur. Çünkü çocukların ruhsal gelişimi için annenin çocukların yanında bulunması çok önemli.”

“Ben mesleğimde yaklaşık 30 yıldır çalışıyorum. Eskiden çok kötüydü. 41'inci gün okula işe başladım. Şuan çok çok iyi. Ayrıca o zaman idareciler bu kadar yardımcı olmuyordu, öğretmenlerin de hakkı yoktu. O zamanlar sendika ve Cimer yoktu. Müdürler istediklerini yapıyordu.”

“Yeterli buluyorum. Özel sektöre kıyasla devlet kurumları desteklerde daha iyi bir konumda ancak özellikle anneler açısından daha da iyi olabilir.”

Mülakatta özellikle ilk iki örnekteki benzer oldukça fazla vurgu söz göze çarpıyor. Kadınlar çocuklarının kendilerine en çok ihtiyaç duyduğu hayatlarının ilk yıllarında yanlarında bulunmak istiyorlar. Bunu da

özellikle bir annelik hakkı olarak gördüklerini vurguluyorlar. Ayrıca çocukların ruhsal ve fiziki gelişimi açısından bunun gerekli olduğu belirtiliyor. Bu doğrultuda da ücretli izin sürelerinin veya esnek mesai gibi imkânların sağlanması gerektiğine dikkat çekiliyor. Ancak yukarıdaki diğer örneklerde de görüldüğü gibi bir grup kadın memur ise, -özellikle 20-25 yıl önce bu süreci tecrübe etmiş anneler- kendi dönemlerindeki imkânların çok kısıtlı olduğunu vurguluyor. Katılımcılar, günümüzde kamu kurumlarının sağladığı imkânların eksikliklerini belirtmekle beraber sendikaların varlığının etkisiyle de 20-30 yıl öncesine nazaran olumlu yönde çok ciddi değişimlerin olduğunu da belirtiyorlar. Bununla beraber devlet memurluğu ile özel sektörde çalışma kıyaslandığında devlet memurlarının göreceli olarak bu konuda daha fazla hakka sahip oldukları da not edilmektedir.

3.2.1.2. Kadın Memurların İzin Dönemlerinde Ev İçerisindeki Sorumluluklarında Değişiklik Oluyor Muydu?

COVID-19 salgını öncesine odaklanan bir diğer konu ise salgın öncesinde kadın kamu görevlilerinin izin dönemlerinde ev içerisindeki rolleri ve sorumlulukları hakkındadır.

"Bu konuda da iki cevap vermek istiyorum. Çünkü benim eşim anlayışlı ve hayatın ortak sorumluluklarla yürütüldüğüne inanan bir insan. Benim açımdan bir sorun olmadı. Benim ev düzenim bu anlamda gayet eşit diyebilirim. Hani kadın erkek eşitliğinden feminen bir eşitlikten bahsetmiyorum. Hani herkes kendi sorumluluğunu evde biliyor. Ama ben arkadaşlarımdan biliyorum, yaşadıkları sorunlar açısından söylüyorum. Normalde biz çalışan-

lar işten eve geldiğimizde ve yemeği yetiştirmediğim dediginizde makul görülürken izin olduğunda ben annelik için izin aldım zaten bir de üstüne neden yemek yok sorunu olabiliyor. Bazen oluyor. Bende de oldu bu. İzindeyken evdeyken çok daha zor bir hayatımız var. Covid süreci bunu iki katına katladı. Şu anda da herkes yaşıyor bunu evinde."

"Çocuğun küçük olması, kültürel kodlarımızdan gelen sorumluluklar var. İster istemez her şeyiyle işler anneye bakıyor. Bu yüzden sorumluluğumuz daha ağırdı."

"Kadın olarak izinde olduğunuzda yük sizde oluyor. Evin işleri çocukların işleriyle daha çok ilgileniliyor."

"Yorucu, tempolu bir ev hayatı oluyor. İzin alsam evde olsam işlerin büyük bir bölümü bende kalmış olacak. Sorumluluklarım artacak."

Çalışma dönemlerinde fiziki anlamda evden uzak olmakla beraber yaşanan dışarıdan destek alma veya eşin sorumluluğunu yerine getirmesi gibi seçenekler kadının evde kalmasıyla beraber yerini sorumlulukların ve işlerin kadına devredilmesine bırakıyor. Bu konuda katılımcıların evde kalınan dönemlerde, sorumluluklarının arttığına dair yaygın bir kanaate sahip oldukları görülmektedir.

3.2.2. COVID-19 Salgınının Aile İçi İlişkilere Yansımaları

Hem Türkiye'de hem de dünyanın birçok ülkesinde "Evde Kal" (Stay at Home) sloganı salgının ilk günlerinden itibaren popüler hale gelmiştir. Bununla beraber salgının yönetilebilmesi ve bitirilebilmesi için de en önemli çözüm yolu olarak evde kalmanın önemi sürekli olarak vurgulanmaktadır. İçe-

risinde bulunulan bu süreçten dolayı evde kalan insanlar ilk olarak zorunlu ve daha önce tecrübe etmedikleri bir şekilde aileleri ile iletişimlerini yeniden inşa etmek zorunda kalmışlardır. Aşağıdaki birbirinden farklı örnekler aynı süreci farklı veçheleri ile göstermeleri hasebiyle oldukça önemlidir.

“Evde oturmayı özleyen biz çalışan kadınlar aslında bu sürecin ne kadar zor geçtiğini hep beraber gördük. Çünkü her şey sanal, her şey havada kalıyor. Dokunamıyorsunuz, iletişim soyut, somut bir iletişim yok. Bunlar çok zorlayıcıydı. Hala da bitmedi bu süreç. Kesinlikle Covid döneminde ev hayatı iki kat zor. Özellikle de eğitimciyseniz... Bir öğretmenseniz ne yazık ki bilgisayara mahkûmsunuz ya da telefona, akıllı telefona. Eşim özel sektörde çalışıyor. İyi ki eşim öğretmen değil. Eşim de öğretmen olsaydı biz mahvolmuştuk. Çünkü bir bilgisayar veya akıllı telefon da onun önünde olacaktı...”

“Tabii ki herkes birlikte evdeydi. Çocuklar dediğim gibi şehir dışında okumalarına rağmen salgın döneminde sürekli evdeydiler. Onlarla olduğumuz sürede daha çok onları memnun etmeye çalışıyorsunuz. Bununla beraber kendi sosyal hayatınızı da düzene sokmak zorundasınız. Tabii ki dışarı çıkmadık ama yine de yapmamız gereken faaliyetlerde bulunmaya çalıştık. Online olarak yaptık bunları genelde. Bizi etkiledi ama çok kötü etkilediğini söyleyemem. Birçok insan psikolojik olarak rahatsızlanmış. Hayat altüst oldu ama bunu da fırsata çevirmek gerekir. Ben çocuklarımla çok iyi vakit geçirdim.”

“Normal hayatta sadece çalışıp işe gidip eve geliyormuşuz. Aile içi ilişkiler daha zayıfmış. Ama bu süreçten sonra aile içerisinde daha çok konuşup daha çok sohbet ettiğimizi gördük.”

“Beni tedirgin eden bir süreç. Dijital ortama maruz kalıyorsunuz. Çünkü benim çocuklarımdan biri genç biri de kızım ergenliğe girme aşamasında. Açıkçası çok tedirgin oluyordum. Evde oluyor olmak rahatlatıyordu beni. Çünkü kontrol edebiliyordum. Ben çok endişe ediyordum özellikle sosyal medyadan, sanal âlemden. Dönüşümlü çalışmadığım zamanlarda endişe ediyordum açıkçası. Koşa koşa geliyordum. Fakat daha önceden çocuklarımı ihmal etmedim. Onun dışında evde olmam mutfakta sürekli onlar için bir şeyler yapıyor olmam onlar için büyük bir mutluluktu. Bir ergen var evde sen çalışan ve yoğun bir annesin. O çocuğun endişe ve sıkıntılarını yenme noktasında tabii sohbet etme aşamasında yakın olarak birlikteydik.”

“Her sabah kahvaltıyı alalacele yapıyorduk. Daha düzenli bir hayatımız oldu. Çocuklarıma bir kek yapabilmeyi lüks olarak görüyorum. Büyük çocuğumun yetişmesini göremediğimi anladım bu süreçte.”

“Psikolojik olarak kötü yönde etkilendik. Hem eşimle hem de çocuklarla ilişkilerimiz manevi açıdan olumsuz etkilendi tabii ki. Biz millet olarak temas seven bir yapımız var. Pandemi döneminde bir mesafe girdi haliyle. Bu nedenle çok kötü etkilendik. Bu pandemi bittiğinde belki insanlar psikologlarda yer bulamayacaklar. İlk dönem çok daha bunalımdaydık. Eşimle birbirimize olan yaklaşımımız değişti. Herkes odasına çekiliyor kimse kimseyle temas etmiyor.”

“Kötü yönde etkiledi. Negatife götürdü bizi. Sosyal bir ortamımız yok, ailelerimizle görüşemedik. Çocuk tablete sardı. Bizim ev hayatımızı negatife götürdü. Süreci doğru yürütemedik. Sosyalleşse çocuğumuz belki televizyon veya tablete yüklenmeyecekti belki de.”

Yukarıdaki örneklerden de görüleceği üzere, aileler farklı şekillerde bu süreci tecrübe etmiş ve aile içi ilişkilerini olumlu veya olumsuz yönde yeniden organize etmişlerdir. Buradan hareketle salgının aile içi ilişkiler üzerinde tamamen olumlu veya olumsuz bir etkiye sahip olduğunu söylememiz mümkün değil. Fakat bir önceki bölümdeki açık ve net vurgulardan birisi olan kadın kamu memurların, özellikle annelerin izin sürelerindeki farklılıkları ve sorumluluklarını eleştirmelerine rağmen, burada “kek yapabilmenin lüks” olduğu değerlendirilmesi de not düşülmüş. Salgınla beraber, kadınların uzun süre dışardan yönetmeye çalıştıkları sorumluluklarını artık zorunlu olarak evde kalarak yerine getirmeye çalıştıklarını görüyoruz. Bu süreçte de aile üyeleri arasında olumlu ve olumsuzluklar bir arada tecrübe edilmiştir. Katılımcıların aile içi iletişime dair yaklaşımlarındaki farklılıklara rağmen bu veriler, salgın öncesinde iş ve aile uyumunun genel anlamda dengede olmadığını, gündelik hayatın iş merkezli olduğunu ve aileye ayrılan zaman kısıtlılığını da ortaya koymaktadır.

3.2.3. COVID-19’la Beraber Ev İçerisindeki Sorumluluklarda Yaşanan Değişimler

Bir önceki bölümde kelime aralarında gizlenmiş olarak beliren ev içi sorumluluklarındaki değişimi ayrı bir alt başlık altında değerlendirmekte fayda var. Çünkü evde kalan, evden çalışan veya esnek/dönüşümlü çalışan kadınların sorumluluklarındaki artış bu değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır.

“Daha ev eksenli yaşamaya başladık. Kısmen yardımcı aldığım, yardımcı ile beraber kendim yapmaya başladım. Gerek COVID’in

verdiği endişe gerekse de evde olmamdan dolayı ihtiyaç duymamamdan dolayı. Ev işleri daha çok biz çalışan kadınlara kaldı. Olumsuz oldu sanki. Daha çok evde olmak beklentileri çoğalttı. Beklentilerin çoğalması biz kadınların işine yaramadı.”

“Evde geçirdiğimiz zaman kaliteli olmadı. İşlerimizi yürütmenin yanı sıra üzerimizde anne olmak, çocuk bakımı, evin işleri ve eş olma sorumlulukları da var.”

“Daha fazla yemek yapmaya, daha fazla tatlı börek çörek yapmaya başladık. Biliyorsunuz tamamen sokağa çıkma yasakları vardı. Bu durumda hem maliyet mutfak anlamında hem de üzerimize daha fazla yük bindi. Normalde işe giderken sabah bazen kahvaltı oluyordu. Sonra herkes eve gelince bir akşam yemeği oluyordu. Şimdi daha farklı ilişkiler var ailede. Dediğim gibi mutfaktan çıkamaz olduk desem yeridir.”

“Gerçekten çalışan bir kadın olmak çok zor oluyor. Özellikle bu yükümlülükler içerisinde çocukların bakımı, büyütülmesi, yetiştirilmesi, ergenlik dönemleri. Hem küçük hem büyük çocuklar ilgi istiyor annelerinden. Çalışan bir kadın olarak bu dengeyi kurmak gerçekten çok zor. Eve gelince ev işlerini yapmak. Gerçekten her biri sıkıntılı. Çünkü bir yanda çalışma hayatı ve sorumlulukları bir yanda da ev hayatı ve sorumlulukları. Nasıl çözüyorsunuz diye soracaksınız. Aslında hayatımız biraz yarım yamalak. Tam olarak yürümüyor. Her yerde bir eksiklik oluyor. Hayatı yoğun yaşarken salgınla beraber boşluğa düştük. Sorumluluklarda bir değişiklik olmadı. Biz evde olalım olmayalım sorumluluklarımız aynıdır. Sabah kalkarım kahvaltı hazırlarım. Akşamın yemeğini hazırlayabilirsem hazırlarım. Çamaşır

makinasına çamaşırlarımı atarım ondan sonra okuluma giderim. Okulumda işimi görürüm. Geri koşup evime gelirim. Sonra mutfağı tek-rar derleyip düzenlerim. Çamaşırlarımı asarım ya da toplarım. Evi toparlarım. Ben özellikle kadınları 8-10 kollu ahtapot gibi görüyorum. Ama erkeklerimizin bu süre içerisinde üzerine aldıkları sorumluluk daha az”

Yukarıdaki örneklerde de görüldüğü üzere kadınların “sekiz kollu ahtapot” veya “mut-faktan çıkamama” durumu ile özetleye-bileceğimiz yoğun ve meşakkatli bir süreç salgınla beraber özellikle evli ve çocuklu kadınlar tarafından tecrübe edilmektedir. Bu bölümde salgınla beraber ev içerisindeki sorumluluklarının azaldığını belirten bir katılımcı olmamıştır. Bu nedenle salgının kadın memurların ev içerisindeki sorumluluklarını artırdığı anlaşılmaktadır.

3.2.4. Evde Kalma Zorunluluğu

Tüm bu yaşanan salgın sürecinin zorunlu-luk boyutu da ayrıca ele alınmalı ve bunun psikolojik yansımaları da not edilmesi gere-ken bir diğer önemli konu olarak önümüzde durmaktadır. Aşağıdaki örnekler bu konuyu anlamamıza yardımcı olmaları hasebiyle bi-zim için oldukça kıymetlidirler:

“İlk başlarda yalnızlık duygusu oluştu. Sonra-sında yavaş yavaş alıştım. Zamana karşı yarış-ma iş yoğunluğu yaşıyorduk şimdi kendimizle baş başa kalma, zamanı yönetebilmeye baş-ladım.”

“İlk zamanlar önceki yoğunluğumuzdan dolayı iyi gelmişti ama şimdi daha yoğun diyebilirim. Öncelikle mesai kavramı ortadan kalktı. Gece gündüz çalışıyoruz. Eskiden en azından 8-5

arası çalışıyorduk. Geri kalan zaman bize aitti. Ama şimdi sürekli bir şeyler var. Akşam 8-9’a kadar ya bir toplantı var ya başka bir şey var. Sürekli iletişim halindeyiz. Bu mesai kavramı-ını ortadan kaldırdı gerçekten. Bu durum bizi daha fazla yoruyor. İş bir zaman aralığında bitmediği için. Örneğin saat 4’de bir işin var akşam 7’de de başka bir iş örneğin ders var. O aradaki zaman ölü zaman oluyor. Arada hiçbir şey yapamıyorsunuz. Sürekli onu bekleyerek geçiriyorsunuz. İş yükümüz artmamış olabilir belki ama dinlenecek vaktimiz kalmadı. Nite-likli bir boş zaman olmuyor.”

“Olumsuz bir etki oluşturuyor. Evde kalmak, insanlarla iletişimde bulunmak beni mutlu ediyordu şuan mutsuzum. Tek avantajı kızımın dersleri ile ilgilenabiliyorum.”

“Tabi ki evde olunca şanslı hissediyorsunuz. Yıllarca çalışma hayatına alıştıktan sonra evde vakit geçirmek şanslı hissettiriyor. Daha önce-leri evden çalışma olmadığı dönemde çocuk-larla iletişim haliyle daha az oluyordu. Büyü-düklerine şahit olmak zorlaşıyordu. Bu açıdan baktığımızda şimdi evden çalışanlar için aile ile vakit geçirmek büyük bir şans.”

Katılımcılar, pandemi nedeniyle iradeleri dışında “evde kalmak” tecrübelerinin üzer-lerinde bir baskı ürettiğini ifade etmiş ancak “zaman içerisinde alışma” ya da “kendi ile baş başa kalma” gibi olumluluklara da dik-kat çekmişlerdir. Öte yandan katılımcılarca ifade edilen evden çalışmanın mesai kavra-mını ortadan kaldırırken beraberinde güne yayılmış bir çalışma düzeni getirmesi tespi-ti dikkat çekicidir. Bu durum bir olumluluk tespiti olarak ifade edilmeyip yeni çalışma ve mesai düzeninin bir handikabı olarak be-lirtilmiştir.

3.2.5. COVID-19 Öncesi Uzaktan/Online Çalışma Tecrübesi

Salgınla beraber, başta iş ve aile hayatı olmak üzere hayatın farklı alanları aynı çatı altında yaşanmaya başladı. Burada iş hayatı ile ilgili tecrübe edilen en önemli konulardan birisi esnek, dönüşümlü veya uzaktan çalışma gibi çalışma seçenekleri olmuştur. Özellikle uzaktan çalışma uzun yıllardır tartışılmasına rağmen bu süreçle beraber zorunlu olarak tecrübe edilmiştir. Bununla birlikte unutulmamalı ki bu tecrübe pandeminin zorlayıcı şartları altında planlanmamış bir zemin üzerinde gerçekleşmiştir.

“Biz daha online eğitim başlamadan önce sendikal çalışmalarımızı online yapmaya başlamıştık zaten. İşte zoom veya farklı programlar kullanmayı tecrübe etmiştik. Denemiştik. Hatta okulda ilk defa kullanacak arkadaşlara ben göstermiştim. Bunun çok faydasını gördüm.”

Bu istisna haricinde katılımcıların hepsi daha önce uzaktan çalışma tecrübelerinin olmadığını ve sadece pasif (alıcı) konumda olmak üzere sınırlı sayıda seminer ya da programa katılımın olduğunu tespit ettik. Kısacası, COVID-19 ile beraber uzaktan çalışma tecrübesi kadın memurlar arasında ilk defa tecrübe edilmiştir.

3.2.6. Salgın Sonrasında Uzaktan/Evden Çalışmaya Yaklaşım

Bu kısımda katılımcılara salgın sonrasında kendilerine bir seçenek olarak sunulması halinde uzaktan çalışma hakkındaki genel fikirleri sorulmuştur. Katılımcıların yaklaşım-ları ise şu şekilde olmuştur:

“Dışarı çıkma bir yere yetişme kaygınız yok. Tercih edebilirim. Evde birtakım işleri bırakıyorsunuz veya hazırlık süreci giriyor işin içine. O bir boşa kayıp gibi. O yüzden bundan sonra da uzaktan eğitim olabilir benim için.”

“Yeterli verim olmadığı için uzaktan çalışmak istemem. Biz kırsaldayız ama Aydındaki bir arkadaşım sınıfın yüzde yüze yakını derse giriyor diyor. Ama bu oran bizde %30 en fazla %50. Bu da şartlardan kaynaklanıyor, internetin olmaması, bilgisayarın olmaması gibi. Bu ayrıca bir sıkıntı. Kırsalda daha zor kesinlikle.”

“Ben işimin uygun olmadığını düşünüyorum o yüzden tercih etmiyorum. Sadece büro işi yapan insanlar için evden çalışmak verimli olabilir. İş sahasına göre değişir. Ama benim için uygun değil.”

“Evden çalışmayı tercih ederim en azından haftanın 2 günü bu şekilde çalışmak isterim.”

“Normal bir meslekte olsaydım, masa başında olsaydım tabi isterdim ama yaptığınız iş ile alakalı. Meslek doyumuyla alakalı bir yorum yapabilirim. Benim evden çalışma gibi bir lüksüm yok. Evden çalıştığım da verimli olacağıma inanıyorsam tamam ama yine de ben şuna inanıyorum. Yüz yüze yapılan hizmet bence daha verimlidir”

“Ederim. Ev ortamınızı istediğiniz gibi ayarlayabiliyorsunuz. Ama iş ortamı öyle değil. Bazen öyle insanlarla karşılaşıyorsunuz ki can güvenliğinizi bile tehdit ediyor. Evde kılık kıyafetiniz daha rahat oluyor. Ev masrafsız ve korunaklı bir alan. Kısmi olarak böyle çalışılsa daha uygun olur.”

“Kesinlikle evden çalışmayı isterim. Ben sadece çocuklar açısından evden çalışma da şikâyetçiyim ancak gerekirse çocukları evden kreşe

götürür getiririm ama yine de evden çalışmayı tercih ederim. Evden çalışmak beni motive ediyor ve yapmam gereken işleri daha rahat yapıyorum.”

Meslek farklılığından kaynaklı olumlu-olumsuz yönlerin vurgulanmasının yanı sıra uzaktan/evden çalışma ile beraber zaman kaybı, yol ve diğer masraflar ve evin güvenli oluşu uzaktan çalışma seçeneğine katılımcıların ağırlıklı olarak olumlu yaklaşımlarına sebep olmaktadır. Buradan hareketle mesleki ve özel şartlar gözetilerek, kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal haklarında kısıtlama olmadan haftanın birkaç günü uzaktan çalışma talebinin öne çıktığı gözlemlenmektedir.

3.2.7. Salgınla Beraber Mesleki Anlamda Yaşanan Olumlu Gelişmeler

Salgının iş ve aile hayatı üzerindeki etkilerini yukarıdaki başlıklar altında ele almıştık. Bu etkilerin yanı sıra mesleki anlamda da yaşanan değişimler söz konusu. İlk olarak COVID-19 ile beraber mesleki anlamda yaşanan olumlu gelişmelere yönelik katılımcıların vurguladıkları önemli noktalar şunlar olmuştur:

“Teknolojik okuryazarlık olarak bir artış oldu. Bu süreçte benim görebildiğim en önemli şey bu oldu. Neyi nerede verebilirim yönünde benim ve arkadaşlarımdan bir çabası var. Bu da olumlu taraftır diye düşünüyorum.”

“Bu dönem boyunca çok fazla film seyrettik, kitap okuduk. Film yorumları kitap yorumları yaptık. Kültürel açıdan, tabi bunu mesleki olarak düşünebiliriz. Normal zamanda yapamadığımız kültürel faaliyette bulunduk. Bu yüzden dolu dolu bir yıl geçti.”

“Kurumumuzun altyapısı online çalışmaya uygun olduğu için evde çalıştığımız da olumlu bir etki oluşturuyor. 24 yıllık meslek hayatımda hep hayalim haftada belirli günler evde oturmakta, bu süreçte evde oturarak işlerimi yürütebildim. Bu durumda beni ciddi anlamda motive etti. İş yüklerinde bir artış veya azalma olmadı verimliliklerimiz evden iş yapıldığı ortamda arttı, benim işim bu duruma uygun olduğu için iş yerinde ihtiyaç olmadığı durumlarda evden işlerimi yürütebilirim. Bu dönemde devlet açısından da kurumlar da elektrik, su, telefon, doğalgaz gibi gider kalemlerinde düşüş yaşandı. Personeller sürekli evden çalıştığı, idari izinli olduğu ve dönüşümlü çalıştığı için hem işler açısından hem de devlet açısından bunun avantaj sağladığını düşünüyorum.”

Özellikle uzaktan çalışma ile beraber tecrübe edilen yeni sürecin tüm yönlerini not etmemiz gerekiyor. Bu noktada yapılan işin buna uygunluğu ve teknolojik altyapının elverişli oluşu başat rol oynamıştır. Ancak önceki sorularda (2.4 başlıklı bölümde) salgın süresinin uzunluğu nedeniyle evden işyerlerine dönüşe yönelik önemli ve genel bir beklenti olduğuna ilişkin görüşleri birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Burada ise uzaktan çalışmaya uygun mesleklerin belli günlerde bunu yapmak istedikleri görülmektedir.

3.2.8. Salgınla Beraber Mesleki Anlamda Yaşanan Olumsuz Gelişmeler

Mesleki anlamda yaşanan olumlu gelişmelerin yanı sıra olumsuzluklardan da bahsetmemiz gerekiyor. Bu örneklerden en önemlileri şunlardır:

“Diğer meslekler için belki ama öğretmenler için öyle değil. Gerçekten verimli bir dönem geçirdiğimizi düşünmüyorum. Neden çünkü eğitim farklı, öğrenci ile göz teması kurmanız lazım. Online eğitimin yüz yüze eğitim gibi olmayacağını düşünüyorum. Vermek istediklerimin %20'sini ancak verebiliyorum.”

“Online olduğu için sık sık toplantı yapılıyor. Her aklına esen toplantı düzenliyor. Şube müdürü, müdürler. Online olduğu için etkileşim yok, faydalı değil. Sizin için değerli ve kıymetli olmuyor. Olumlu yönü ise herkes toplantıya hızlı ve masrafsız katılıyor. Bunlar olumlu şeyler.”

“Milli eğitimden gelen bilgiler çok sağlıklı olmadı. Pek çok şeyi twitter üzerinden öğrendik mesela. Örneğin, somut bir örnek olarak Cuma günü pazartesi şu kurs açılacak diyor, biz bakıyoruz. Hiçbir hazırlığımız yok. Sürekli anlık kararlar alınıyor. Ayrıca hijyen tedbirleri okulda bizi çok zorladı. Öğrenci konuları anlayamadığı için gece 11'de whatsapp'tan mesaj atıp şunu anlayamadım diye soruyor. Dışardan öğretmenler yatıyor gibi gözükse de bu süreçte biz çok yıprandık.”

“Kurumlarda çalışırken şiddet had safhada. Toplumda sağlık çalışanlarına karşı bir şey var. Karşımızdaki insanlar da bize karşı anlayışlı olmalı. Şiddet yaptırımları biraz daha artırılmalı, insanlar bankaya gidiyor oturup beklerken hastanede neden herkes saldırgan. Sağlık çalışanları bu süreçte zaten gerginken bir de insanlarla uğraşması daha da zorlaştırıyor süreci. Büyüklelerin sağlık çalışanlarına ücretlerde, istihdamda ve şiddet konusunda daha da yardımcı olması gerekiyor. Medyada bu süreçte eksik kalıyor.”

“Ben masa başında değil yerinde incelemem gereken durumlar var. Mesleğim gereği sahada olmam gerektiği için uzaktan çalışma pek bana uygun olmadı.”

“İşimle ilgili şunu söyleyebilirim. Daha önce alışık olmadığımız çalışmalar yaptık. Bu dönemde farklı iş yükleri geldi. Bu sınırlı teknoloji ve teçhizatla bunları yapmaya çalışıyorsunuz. Olumsuz durum olarak kaç kişinin katılacağı stresli oluyor. Kim takip edecek, canlı yayına kim geldi kim gelmedi stresli oluyor. Evden çalışmanın olumlu yanları da oldu. Eğitimlere toplantılara katılmak, yüksek mertebedeki amirlerimizle görüşmek iletişime geçmek kolaylaştı.”

Herkes için yeni olan bu süreçle beraber kadın kamu görevlilerinin meslek grubuna göre yaşadığı sorunlar da farklılaşmaktadır. Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı üzere öğretmen, sağlık çalışanı veya idareci gibi pozisyonlarda çalışan kadınların mesleklerinden dolayı yaşadıkları olumsuz tecrübe ve gözlemler söz konusu. Ayrıca mesai kavramının ortadan kalkmasının, zaman algısının bozulmasına ve dinlenme kavramının sorgulanmasına sebep olduğunu görmekteyiz.

3.2.9. COVID-19 ve Yeni Mesai Uygulaması Hakkındaki Tecrübeler

Yeni mesai uygulaması (10.00-16.00) çalışan memurlar için oldukça yeni ve daha önce tecrübe edilmemiş, zorlayıcı bir tedbir olarak öne çıkmaktadır. Burada da birbirinden farklı tecrübe ve gözlemler söz konusu.

“Aslında aynı iş yapılıyor. Daha doğrusu daha kaliteli iş yapılmalı. Şuan işler bitiyor. O zaman neden olmasın. Verimlilik ve kaliteli zaman değerlendirilmeli.”

“İlk etapta hoşunuza gidiyor tabii. Sabah evde kahvaltı edebiliyorsunuz vs. ama iş açısından düşünürsek işler yavaşlıyor gecikiyor. Özellikle devlet dairelerinde. Acil işlem yaptırması gereken insanların işleri aksıyor. Tek açıdan bakmamak gerekiyor bu duruma.”

“Çok kötü etkiledi. Ben bu saatlere hiç uymuyorum. Erken gidiyorum. 10 da işe başlayınca hiç üretken olmuyorum. Saat zaten 12 oluyor hemen. Çalışırken bu mesai saati hiç uygun ve üretken değil. Düzenimiz bozuldu ben sevmedim bu mesai saati uygulamasını.”

Bu konuya da hem olumlu hem de olumsuz yaklaşımlar söz konusu. Önceki bölümlerde vurguladığımız gibi bu noktada da yapılan iş veya meslek grubuna göre yeni mesai uygulaması olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

3.2.10. Salgın Sonrasında Yeni Mesai Uygulaması Devam Etsin Mi?

Tıpkı salgın sonrasında uzaktan/evden çalışma devam etsin mi sorusunda olduğu gibi salgın sonrasında mesai saatlerinde yapılacak değişiklikler hakkında kadın kamu görevlilerinin bakış açısını ortaya koymak salgın sonrası için yapılacak düzenlemelerde yol gösterici olacaktır. Bu bağlamda aşağıdaki örnekleri inceleyebiliriz.

“Ben desteklerim. Çünkü sabah trafiği gerçekten çok yoğun olduğu için. Çocuklarım açısından düşünenecek olursam... Çok erken saatte yola çıkmak zorunda kalıyorlar. Bu da gereksiz birçok vakit kaybına sebep oluyor. En azından çocuklar daha geç kalkarak, daha uyanmış bir şekilde okula giderler. Güzel olur diye düşünüyorum.”

“Salgın sonrasında devam etmesini istemem. Şunu da istemem sabah sekiz akşam beş. Her kurumun kendine uygun saatleri seçebilme imkânının olmasını çok arzu ederim. Mesela benim yeri geliyor cumartesi pazarda çalışmam gerekiyor. O zaman hafta içi sırayla müdür yardımcı arkadaşlarla beraber izin kullanmak isterim. Çünkü hafta sonu geliyor ama ücret veremiyorsunuz. O zaman ücret alamıyorsam niye geliyorum şeklinde bir mantık ortaya çıkıyor. Bizim okul için söylüyorum. Tam zamanlı bir okul. Birçok meslek lisesi için bu böyledir. 7/24 açık olması gerekir. Bizim gibi okullarda mesai saati uygulaması hiçbir işe yaramaz. Mesela pansiyon müdür yardımcısı... Çocuk zaten saat 17.00 de pansiyona girer. Pansiyon müdür yardımcısı 17.00’de evine gider. Hiçbir işe yaramaz yani. O yüzden her kurumun kendine özgü mesai saati uygulaması olmalı.”

“Ben 09.00-16.00 arası olarak devam etmesini isterim ya da akşam 17.00 olabilir çıkış saati ama daha geç çıkıldığında bir çalışan kadın ve anne olarak ev işlerinde çok zor duruma sokuyor. 4’te mesai çıkışının olması çok güzel bir saat benim için.”

“Bir saat erken çıkmam benim evdeki işlerimi kolaylaştırıyor. Ev açısından beni rahatlattı.”

Genel tabloyu yansıtmak amacıyla seçilen bu örneklerde de görüldüğü üzere önceki tecrübelerden hareketle bir düzenlemenin yerinde olacağı düşünülmektedir. Katılımcıların mesai saatlerinde yapılacak düzenlemenin iş ve aile hayatlarına getireceği olumluluklara yaptıkları vurgular dikkat çekmektedir.

3.2.11. COVID-19 ve Sosyal İlişkiler

Katılımcıların hemen hemen hepsinin hemfikir olduğu ve benzer şekilde tecrübe ettiği

önemli bir konu olarak salgının sosyal ilişkiler üzerindeki olumsuz etkisi olarak artan dijitalleşme olgusu öne çıkmaktadır.

“Çok olumsuz etkilendi. Kimse kimseyle görüşmedi. Biz komşumuzla bile görüşmedik. Biz bu kurallara uyan bir aileyiz. Apartmanımız öyleydi. Telefonla whatsappla artık biple falan. Ama aile içi bağlarımız gelişti diyebilirim. Uzan zamandır yapamadığımız şeyleri yaptık. Hani evimizin düzeni daha güzel oldu ama maalesef dostlarla araya biraz mesafe girdi. Buralarda ben memur kesimini söylüyorum. En büyük lüksünüz bir restorana gidip bir yemek yemek. Çok fazla şansınız olmaz. Bunu bile yapamadık. Olumsuz oldu. Zaten çok az sosyal bir şehirdik hiç sosyalleşmeyen bir şehir olduk.”

“Salgın sosyal ilişki bırakmadı ki. İnsanlar artık tedirgin. Ancak uzaktan telefonla. Sosyal yaşam bitti. Salgın için gerekli tedbiri alıyorsanız nerede yaşarsanız yaşayın bu böyle.”

“Tabi ki uğradı. Biz işin ciddiyetini bildiğimiz için toplu yerlere gitmiyoruz. Akraba ziyareti yapmıyoruz. Bunu telefonlarla yapıyoruz. Daha içimize kapandık. Daha yalnızlaştık ama ne kadar teknoloji bağımlısı olduğumuzu anladım.”

“Asosyal hale geldik. Arkadaşlarımızı görsek dahi uzaklaşıyoruz. Virüs bulaşır korkusuyla. Araya mesafeler girdi. Sosyalliğimiz kalmadı.”

Örneklerden de görüldüğü üzere katılımcılar salgınla beraber üzerlerine düşen görevi ve özeni göstermişlerdir. Fakat yaşanan sıra dışı süreçle beraber sosyal ilişkileri ciddi şekilde sekteye uğramıştır. Katılımcıların akraba ziyaretleri yapamamanın ürettiği yalnızlık

duygusuna dair vurguları ve aile fertleriyle daha fazla zaman geçirmeye dönük memnuniyetleri, ailenin insan yaşamındaki merkezi konumunu teyit etmesi bağlamında önemlidir.

3.2.12. COVID-19'un Fiziki ve Ruhsal Etkileri

Son olarak salgının kadın kamu görevlileri üzerindeki bir diğer önemli etkisi yaşanan fiziki ve ruhsal sorunlar olmuştur. Yaklaşık yarısı herhangi bir sağlık sorunu yaşamadığını beyan etse de geri kalan yarısı bazı fiziki ve psikolojik sorunları belirtmişlerdir.

“Sadece korkuyoruz çocuklarımıza veya büyüklere hastalık getiririz diye. Korku var kaybetme korkusu. Ruhsal ve psikolojik olarak etkilendik. Ruhsal olarak etkilenince fiziksel de yansıyor. Stresten her yerimiz ağrıyor.”

“Ben eylül ayında korona geçirdim. Hala etkileri sürüyor. Sırt ağrım ve ciğerlerimde nefes darlığım var. Ruhsal olarak ölüm korkusu yaşamak ve hastalandığım dönem çocuğumdan uzak kalmak benim için çok zordu. Ailecek hepimiz çok etkilendik.”

“Ben salgınla beraber COVID-19 oldum ve eve taşındım kocamda oldu. Evde geçirdik ama ağırdı. Onun bıraktığı etkiler oldu. Yeme beslenme sorunları oldu. Fiziksel yorgunluk oluştu. Ama psikolojik boyutu daha farklı. 15 gün evde izole olmak insanı etkiliyor. Duygusal ve psikolojik olarak olumsuz etkilendim.”

“Kilo aldık. Herhalde herkes aynı cevabı verir. En az 7-8 kilo aldık. Psikolojik olarak da bunaldım ama yarı evde yarı dışarda olduğum için bunu aştım.”

Katılımcıların verdikleri cevaplar bazı kadın kamu görevlilerinin salgın sürecinde hastalığı oldukça ağır geçirdiklerini ve buna bağlı olumsuz etkileri yaşamaya devam ettiklerini göstermektedir. Öte yandan tüm insanları

psikolojik olarak etkileyen bu zorlu süreç kadın kamu görevlilerini de etkilemiştir. Özellikle bu dönemde kamu hizmeti vermeye çalışırken eve virüs getirme korkusu belirgindir.

COVID-19 Salgını Bağlamında **İř ve Aile Hayatı Uyum**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sonuç ve Öneriler

1. Sonuç ve Öneriler

COVID-19 salgını hayatı çok yönlü ve çok katmanlı olarak etkilemiştir. Toplumun her kesimi farklı seviyelerde de olsa bunların etkisi altında kalmıştır. Salgının tezahürleri uzun yıllar etkisini hissettirecek derinliğe sahiptir. Kadınların, özellikle kamu görevlisi olarak çalışan kadınların bu süreci anne, eş ve kamu görevlisi olarak aynı anda farklı rollerin gereklerini yerine getirerek yönetmeye çalıştıklarını görmekteyiz. Mevcut salgın sürecini daha sağlıklı bir şekilde tespit ve analiz edebilmek adına hem nicel hem de nitel araştırma yöntemleriyle salgın öncesine ait katılımcıların iş ve aile hayatı uyumu olumlu ve olumsuz yönleriyle tespit edilmiştir. Elde ettiğimiz bulguları not etmeden önce, her iki verinin birbirini desteklediğini söyleyebiliriz.

Nitel araştırma sonuçlarına göre COVID-19 öncesinde kadın kamu görevlileri için kreş, bakıcı veya yardımcı eleman desteği bazen dışarıdan alınırken, bazen de bu sorumlulukların eşlerle paylaşıldığı görülmektedir. Yıpratıcı ve yoğun tempolu bu zorlu sürecin kadınların özverisi, plan ve programı ile yürüdüğünü özellikle belirtmek gerekir.

Nitel araştırma sonuçlarına göre kadınlar, çocuklarının kendilerine en çok ihtiyaç duyduğu hayatlarının ilk yıllarında yanlarında bulunmak istemektedirler. Bunu da özellikle bir annelik hakkı olarak gördüklerini vurgulamaktadırlar. Ayrıca çocukların ruhsal ve fiziki gelişimi açısından bunun gerekli olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda da ücretli izin

sürelerinin veya esnek mesai gibi imkânların sağlanması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Katılımcılar, iş ve aile hayatı uyumuna yönelik yasal düzenlemelerin eksikliklerini belirtmekle beraber sendikaların varlığının etkisiyle de geçmiş yıllara nazaran olumlu yönde çok ciddi değişimlerin olduğunu vurgulamışlardır.

Nitel araştırma sonuçları, katılımcıların salgın öncesinde iş ve aile uyumunun genel anlamda dengede olmadığını, gündelik hayatın iş merkezli olduğunu ve aileye ayrılan zaman kısıtlılığını ortaya koymaktadır.

Nitel araştırma sonuçlarına göre özellikle evli ve çocuklu olanlar başta olmak üzere kadın kamu görevlileri salgınla beraber yoğun ve meşakkatli bir süreç tecrübe etmişlerdir. Salgının kadın kamu görevlilerinin ev içerisindeki sorumluluklarını artırdığı anlaşılmaktadır.

Nitel araştırma sonuçlarına göre katılımcılar, pandemi nedeniyle “evde kalma” zorunluluğunun üzerlerinde bir baskı ürettiğini ifade etmiş ancak “zaman içerisinde alışma” ya da “kendi ile baş başa kalma” gibi olumluluklara da dikkat çekmişlerdir.

Nitel araştırma sonuçlarına göre meslek farklılığından kaynaklı olumlu-olumsuz yönlerin vurgulanmasının yanı sıra uzaktan/evden çalışma uygulamasıyla beraber zaman tasarrufu, yol ve diğer bazı masrafların azalması ve evde olmanın daha güvende hissettirmesi uzaktan çalışma

seçeneğine katılımcıların ağırlıklı olarak olumlu yaklaşımlarına sebep olmaktadır. Buradan hareketle mesleki ve özel şartlar gözetilerek, kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal haklarında kısıtlama olmadan haftanın birkaç günü uzaktan çalışma talebinin öne çıktığı gözlemlenmiştir.

Nitel araştırma sonuçlarına göre, yapılan işin uzaktan çalışmaya uygunluğu ve teknolojik altyapının elverişliliği uzaktan çalışmanın olumlu karşılanmasında başat rol oynamıştır. Ancak salgın süreci uzadıkça katılımcıların tekrar işyerinden çalışma isteklerinin arttığı görülmüştür. Dolayısıyla bu iki farklı sonucu birlikte değerlendirmek gerekmektedir.

Nitel araştırma sonuçlarına göre herkes için yeni olan bu süreçle beraber kadın kamu görevlilerinin meslek grubuna göre yaşadığı sorunlar da farklılaşmıştır. Özellikle öğretmen, sağlık çalışanı veya idareci gibi pozisyonlarda çalışan kadınların mesleklerinden dolayı yaşadıkları olumsuz tecrübe ve gözlemler söz konusudur. Ayrıca mesai kavramının ortadan kalkmasının, zaman algısının bozulmasına ve dinlenme kavramının sorgulanmasına sebep olduğu görülmüştür.

Nitel araştırma sonuçlarına göre COVID-19 sürecinin sosyal ilişkiler üzerindeki etkisi incelendiğinde katılımcıların sağlık tedbirleri nedeniyle sosyal ilişkileri ciddi şekilde sekteye uğramıştır. Katılımcıların akraba ziyaretleri yapamamanın ürettiği yalnızlık duygusuna dair vurguları ve aile fertleriyle daha fazla zaman geçirmeye dönük memnuniyetleri, ailenin insan yaşamındaki merkezi konumunu teyit etmesi bağlamında önemlidir.

Nitel araştırma sonuçları, bazı kadın kamu görevlilerinin salgın sürecinde hastalığı oldukça ağır geçirdiklerini ve buna bağlı olumsuz etkileri yaşamaya devam ettiklerini göstermektedir. Öte yandan tüm insanları psikolojik olarak etkileyen bu zorlu süreç kadın kamu görevlilerini de etkilemiştir. Özellikle bu dönemde kamu hizmeti vermeye çalışırken eve virüs getirme korkusu belirgindir.

Nicel araştırma kapsamında iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasının önemli unsurlarından biri olan ev içi sorumluluklarının paylaşımı ayrıca irdelenmiştir. Buna göre katılımcıların %54'ü ev işlerini eşleriyle birlikte ortaklaşa yaptıklarını belirtirken %40,7'si ev işlerinin tamamen kendilerinin sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun ev işlerini ortaklaşa yapmalarının iş ve aile hayatını uyumlaştırıcı bir etki oluşturduğu görülmüştür.

Nicel araştırma sonuçları, kadın kamu görevlilerinin salgın öncesinde farklı sıklıklarda olsa bile %67,1'lik bölümünün eve iş getirdiğini göstermiştir.

Nicel araştırma sonuçları, katılımcıların COVID-19 öncesinde ev işlerine ayırdıkları günlük ortalama sürenin sahip olduğu çocuk sayısına göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Buna göre çocuk sayısı artıkça kadın kamu görevlilerinin evde işlere ayırdıkları süreler de artmaktadır. Ayrıca çocuk sahibi olanlarda ev işlerine 2-4 saat arasında zaman ayıranların oranı %50'nin üzerinde olup, 3 ve üzeri çocuğu olanlar da bu oran %54,5 olduğu görülmektedir.

Nicel araştırma sonuçlarına göre katılımcıların %67,3'ü eşlerinin ve kendi kariyerlerinin eşit öneme sahip olduğunu, %18,4'ü eşlerinin, %14,3'ü ise kendi kariyerlerinin daha önemli/öncelikli olduğunu düşünmektedir.

Ankete katılanların %26,5'i COVID-19 ile birlikte çalışma düzeninin değişmediğini belirtmektedir. Katılımcıların %43,3'ü mesai düzenlemesi ile dönüşümlü olarak iş yerine gitmeye devam ettiğini, %23,4'ü sürekli olarak uzaktan çalıştığını belirtmektedir. Katılımcıların %6,8'i ise COVID-19 ile birlikte iş yerine eski çalışma düzeninden daha fazla gittiğini belirtmektedir. Başka bir ifadeyle katılımcıların yaklaşık dörtte üçünün salgın öncesine ait çalışma rutini değişmiştir.

COVID-19'la birlikte çalışma düzeni değişiminin katılımcıların medeni durumu ve çalışma statüsüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre, evli katılımcıların çalışma düzeninin bekârlardan daha fazla değiştiği görülmüştür. Evli kadınların (%26,5), bekâr kadınlara (%13,6) oranla yaklaşık iki katı olacak şekilde uzaktan çalıştıkları görülmüştür. Kadrolu statüde çalışan katılımcılarda COVID-19 ile birlikte sürekli olarak uzaktan çalışanların oranı (%25), sözleşmeli personel statüsünde çalışan katılımcılara göre (%13,8) daha yüksektir.

Nicel araştırma sonuçlarına göre, ankete katılanların %68,1'i COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklarına ayırdıkları sürenin arttığını belirtmiştir. COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayrılan sürenin katılımcıların yaşına, medeni durumuna ve çocuğun kreşe gitme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edil-

miştir. Buna göre 36-49 yaş arası katılımcılarda ev içi sorumluluklara ayrılan sürenin arttığını belirten katılımcıların oranı (%72,3) diğer yaş gruplarına göre daha fazladır. Evli katılımcılarda COVID-19 ile birlikte ev içi sorumluluklara ayrılan sürenin arttığını belirtenlerin oranının (%71,2), bekâr katılımcılara göre (%58,6) daha fazla olduğu görülmüştür.

Nicel araştırma sonuçlarına göre, ankete katılanların %51'i salgının iş ve aile hayatı uyumunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Ev işleri tamamen kendi sorumluluğunda olan katılımcılarda salgının iş ve aile hayatı uyumunu olumsuz etkilediğini belirtenlerin oranı (%56,9), ev işlerini ortaklaşa yapan katılımcılara göre (%46,6) daha fazladır. Salgının iş ve aile hayatı uyumunu nispeten daha az etkilediğini ifade eden grubun ev işlerini ortaklaşa yapan katılımcılar olduğu görülmüştür.

Ankete katılanların %64,5'inin bu süreçte evden çalışma tecrübesini yaşadıkları görülmüştür. Uzaktan/evden çalışmanın işe ayrılan süreye etkisi incelenmiş ve katılımcıların %32,8'i evden çalışma sürecinde işlerine ayırdıkları sürenin arttığını belirtmiştir.

Nicel araştırma kapsamında katılımcıların salgın sonrasında evden çalışma istekleri incelenmiştir. Tamamen evden çalışma isteğini belirtenlerin oranı %13,1 ile sınırlı kalırken, katılımcıların yarısından fazlası (%50,6) salgın sonrasında haftanın birkaç günü evden çalışabileceğini belirtmiştir.

Ankete katılanların %57,3'ü evden çalışma sürecinde iş ve aile hayatı arasında denge kurduğunu belirtirken, %24,8'i iş ve aile

hayatı arasında denge kuramadığını belirtmiştir. Bu oranlar katılımcıların salgın sonrasında evden çalışmayı isteyecekleri gün sayısına da yansımıştır. Zira katılımcıların %75,9'u salgın sonrasında seçme imkânları olması durumunda 2-3 gün evden çalışmayı tercih edeceklerini belirtmiştir.

Nicel araştırma sonuçlarına göre, her dört kişiden birinin evden çalışmaktan dolayı fiziksel sağlık sorunları yaşamaya başladığı görülmüştür. Bu durum evden çalışmanın sağlık üzerindeki olumsuz etkisini göstermektedir.

Nicel ve nitel araştırma sonuçları bir arada değerlendirildiğinde salgın öncesinde de iş ve ev sorumluluğu yoğun olan kadın kamu görevlilerinin yükünün COVID-19 süreciyle daha da artmış olduğu görülmektedir. Ayrıca evli ve çocuklu katılımcıların bekâr katılımcılara göre daha yoğun bir iş ve aile hayatına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ev içi sorumluluklarının paylaşımında yaşın önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede 35 yaş üzeri katılımcıların ev içinde daha çok sorumluluk üstlendikleri, daha genç çiftlerde ise yaşanan eksikliklere rağmen sorumlulukları paylaştıkları görülmektedir.

COVID-19 salgınıyla beraber özellikle evli ve çocuklu kadınların dışarıdan aldıkları destekler (kreş, bakıcı, temizlikçi) ortadan kalkarken, tüm aile bireylerinin aynı anda ve uzun süre bir arada kalmaları ve ilave hijyen ihtiyacı kadınların sorumluluklarını artırmıştır. Evden çalışmanın, okul öncesi dönemde çocuğu olan kadınlara ve mevcut aile içi ilişkilere olumlu katkısı olurken okul çağında

çocuğu olan aileler için bu süreç daha sancılı geçmiştir.

Evden çalışmanın mesai esneklik, zaman yönetimi, verimlilik gibi olumlu tecrübe edildiğini söyleyebiliriz. Bu süreçle beraber mesleki anlamda yeni kazanımlar (zoom kullanma, online programları takip etme ve organize etme) da olmuştur. Fakat bununla beraber zaman ve klasik mesai algı ve uygulamasının ortadan kalkmasıyla sürekli ve yoğun bir çalışma durumu oluşmuştur. Çalışanların temel haklarından biri olan dinlenme hakkının evden çalışma nedeniyle yeterince kullanılmadığı görülmüştür.

Evden çalışan kadınların büyük bölümünün salgının bitmesini ve eskisi gibi iş hayatlarına dönmeyi, bununla birlikte haftanın belli günlerinde dönüşümlü ya da esnek mesai çalışmayı istedikleri görülmüştür. Yapılan işe göre mesai saatlerinin de değiştirilebileceği veya kısaltılabileceği vurgulanmış, her iki durumda da özellikle çocuk sahibi kadınların bu tür alternatiflerle desteklenmesinin gerekliliği öne çıkmıştır.

Bu süreçte sosyal hayatın çok büyük oranda sekteye uğramış olması bir diğer önemli sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle evli katılımcıların tamamının çekirdek aile olarak yaşadığı ev ortamına sıkışması, aile ilişkilerine olumsuz yansımıştır.

Araştırma öncesi öngördüğümüz, araştırma sonuçlarının da teyit ettiği üzere, salgın çalışanların iş yükünü artırmıştır. İş yükünün artması çalışanlar üzerinde yorgunluk, vücut ağrıları, baskı, uyku bozuklukları, panik ve tükenmişlik sendromu gibi fiziksel ve psikolojik bazı istenmeyen sonuçları da orta-

ya çıkarmıştır. Yanı sıra, iş hayatının çevrimiçi olarak yürütüldüğü yeni vasat sonucunda ev ve iş ortamları birbirine karışmış, uygun koşulların üretilmemesi nedeniyle ev mahremiyeti zedelenmiş, her an çevrimiçi olmanın neden olduğu mesainin tüm güne yayılması sonucunu doğurmuştur. Bu durum çalışanların salgın süreciyle birlikte yeni bir stres türü olarak kabul edilen, “teknostres” ile de karşı karşıya kalmasına yol açmıştır.

Salgının tüm bu etki ve sonuçlarının yanı sıra daha esnek mesai, kriz anlarının dikkate alındığı, teknoloji okuryazarlığının ön plana çıktığı ve teknolojik imkânların aktif olarak kullanıldığı -salgın öncesinde çok sınırlı seviyede olan- yeni bir çalışma hayatında yeni bir takım yaklaşım ve uygulamalar ortaya çık-

mıştır. Bu değişim sürecini kadınlar aileleriyle beraber doğrudan tecrübe ederken, politika yapıcıların da bu sürece kayıtsız kalmadan, iş ve aile hayatını uyumlaştıran aileye duyarlı politikalar geliştirmeleri zorunluluktur.

COVID-19 pandemisiyle beraber yaşanan tecrübeler, kadın kamu görevlilerinin iş ve ev sorumlulukları arasında yaşadığı zorlukları daha da billurlaştırmış, ailenin korunması politikaları kapsamında ele alınması gereken iş ve aile hayatı uyumuna ilişkin sorunların ve alınması gereken tedbirlerin zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yapmış olduğumuz kapsamlı araştırmamızın bulgularına dayanarak mevcut sürece olumlu katkı verme adına aşağıdaki önerileri belirtmekte fayda görüyoruz:

1. Özellikle çocuk sahibi çalışan kadın kamu görevlilerine yönelik ek desteklerin ve düzenlemelerin olması aynı anda birçok sorumluluğu bir arada yerine getirmeye çalışan anneler için oldukça önemlidir. Bu şekilde çalışan kadın kamu görevlilerinin mesai saatleri içerisindeki verimlilikleri artabilecek ve dolaylı olarak toplumun temel taşı olan ailenin de güçlenmesine katkı verilmiş olacaktır.
2. Katılımcıların tamamının mevcut süt izni, doğum izni ve ücretsiz izin gibi hakların geçmiş yıllara kıyasla daha iyi bir seviyede olduğunu belirttiğini görmekteyiz. Bununla birlikte mevcut durumun yetersizliği de ortadadır. Bu bağlamda kreş desteği, ücretli izinler başta olmak üzere doğum sonrası izinler artırılmalı, aile dostu vergilendirme politikaları uygulanmalıdır.
3. Uzaktan/evden çalışmayla beraber zedelenen dinlenme hakkının korunması için gerekli özen gösterecek düzenlemeler yapılmalıdır.
4. Çalışan kadınların moral, motivasyon ve verimliliklerinin yanı sıra gündelik hayatlarını, eş ve anne rollerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri için kadın kamu görevlilerine tercihe bağlı olarak esnek mesai sistemi uygulanabilmelidir.
5. Salgın sonrasında uzaktan çalışmaya uygun işler için tercihe bağlı olarak, herhangi bir hak kaybı yaşanmaksızın, evden çalışma imkanı tanınmalıdır. Tamamen olmasa bile haftanın bazı günlerinin bu şekilde organize edilmesi dünyanın farklı yerlerinde olduğu gibi ülkemizde de tartışmaya açılmalıdır.

6. Kamu görevlileri salgın süreciyle birlikte yeni bir stres türü olarak kabul edilen, “teknostres” ile de karşı karşıya kalmaktadır. Salgın sürecinde psikolojik ve fiziksel olarak yıpranan çalışanlara yönelik destek programları ya da etkinlikleri yapılmalıdır.
7. Uzaktan çalışmanın işverene kar/kazanç olarak yansıyan koşullarının çalışanın gider kalemini büyüttüğü görülmelidir. Bu süreçte evden çalışan kamu görevlilerinin teknolojik donanım giderleri ile internet, elektrik, su ve yakıt masraflarının artışı ve kamu giderlerinden eksilip hane giderlerine eklenen diğer masraflar da söz konusu olmuştur. Bu gider artışını telafi edecek ekonomik/teknolojik destekler verilmelidir.
8. Kadın kamu görevlilerinin iş ve aile hayatı uyumunu olumsuz etkileyen eve iş götürmesini engelleyecek tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu çerçevede yetersiz olan kamu görevlisi sayısı artırılmalı, aşırı iş yüklerini azaltacak düzenlemeler ve eylemler hayata geçirilmelidir.
9. Pandemi sürecinde, kamu yararı, kamu sağlığı gibi olağanüstü koşulların zorlayıcı sebeplerinin ortaya çıkardığı fiili durum üzerine esnek istihdam modellerini üretecek veya kamu görevlilerinin hak kaybına yol açabilecek düzenlemelerden kaçınılması kamu görevlilerinin temel hassasiyetidir.
10. COVID-19 tanısıyla tedavi gören ve/veya hayatını kaybeden tüm kamu görevlileri meslek hastalığı veya vazife malûllüğü hükümlerinden yararlandırılmalıdır.

Kaynakça

111No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm

189 Sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş hakkında ILO Sözleşmesi, 2011 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf

Agresti, A.,&Finlay, B. (2009, s.303). Statistical methods for the social sciences (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Hakkında Sözleşme, http://www.insanhaklarisavunuculari.org/ihlal/files/istihdam/ILO-156-aile_sorumluluklar.pdf

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliği ile İlişkiler Genel Müdürlüğü, Kasım 2001, https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Avrupa_Birligi_Temel_Haklar_Sarti%E2%80%8B.pdf

Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. İş ve Hayat, C. 3 S. 6, 72-104.

C103 Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248

C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)

C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)

C177- Home Work Convention, 1996 (No. 177) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Council Directive 96/34/EC <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=PT>

Creswell, J.W. & Clark, P. (2007). Designing and Conducting Mixed Methods Research, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T (2017). İş Hukuku Dersleri (30. Bası). İstanbul.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2008). Introduction: The discipline and practice of quali-

tative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (eds.), The landscape of qualitative research. (3rd ed., 1 -45), Thousand Oaks, CA: Sage.

Directive (EU) 2019/1158 of The European Parliament And of The Council <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf>

Elbir, N. (2020). Türk İş Hukukunda Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Kısmi Süreli Çalışma ve Yarım Çalışma. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1), 135-147.

G20 Leaders' Declaration: Building Consensus for Fair and Sustainable Development December 1, 2018 <http://www.g20.utoronto.ca/2018/2018-leaders-declaration.html>

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Strazburg, 3 Mayıs 1996 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>

https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/COVID-19/WCMS_745013/lang--tr/index.htm

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

<https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm>

<https://www.kureselamaclar.org/amaclar/toplumsal-cinsiyet-esitligi/>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200313-8.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200322M1-1.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/05/20200529M1-1.pdf>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200826-5.pdf>

<https://www.trthaber.com/haber/gundem/kamu-kurumlarinda-12-gun-idari-izin-karari-466879>

<https://www.unesco.org.tr/Pages/108/219/S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilir-Kalk%C4%B1nma-2030-Hedefleri-%C4%B0htisas-Komitesi>

ILO, ILO Gözlem: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı, 7. Baskı Güncellenmiş Tahminler ve

Analiz 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf

ILO, The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work, May 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744374.pdf

Leaders' Declaration Riyadh Summit, November 21, 2020 <http://www.g20.utoronto.ca/2020/2020-g20-leaders-declaration-1121.html>.

Memur-Sen. (2020). 5. Dönem Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme Süreci ve Sonuçları. Ankara

Neuman, W.L. (2011, s.95). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th ed.). Boston: Pearson.

OIC Plan of Action For The Advancement of Women (OPAAW)

Adopted by the Sixth Session of the Ministerial Conference on the Role of Women in the Development of OIC Member States Istanbul, 1-3 November 2016

Punch, K.F. (2005, s.75). Introduction to social research: Quantitative and qualitative approaches (2nd ed.). London: Sage Publications.

SASAM Enstitüsü, Kadın Sağlık Çalışanlarının İş ve Aile Hayatı Uyumu Araştırması, Analiz F. Nihan READY, 2018, Sağlık-Sen Yayınları - 44 ISBN: 978-605-87841-6-1 <http://www.sasam.org.tr/wp-content/uploads/2018/10/%C4%B0%C5%9E-VE-A%C4%BOLE-HAYATI-UYUMU.pdf>

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri, Edit: Fazıl Aydın, Ankara, 2014. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1324/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>

UNICEF, ILO , UN WOMEN, Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in The Context of COVID-19: Key steps employers can take March 27 2020. <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-COVID-19-guidance-2020.pdf>

Unied Nations, Politika Özeti: COVID-19'un Kadınlar Üzerindeki Etkisi <https://turkey.un.org/tr/49533-genel-sekreterin-politika-ozeti-COVID-19un-kadinlar-uzerindeki-etkisi>

Women's Summit Communiqué, 2015. <http://www.g20.utoronto.ca/2015/151017-w20.html>

COVID-19 SALGINI BAĞLAMINDA İŞ VE AİLE HAYATI UYUMU RAPORU

Pandeminin gündelik hayata taşıdığı yeni kurallar, hayatın tamamında yeni normalleri beraberinde getirmiştir. COVID-19, küresel bir sağlık sorunu olarak ilerleyen aşamalarda sosyal yaşamdan eğitime, ekonomiden çalışma hayatına kadar birçok alanda değişime neden olmuştur. Çalışma hayatında dijitalleşmeye bağlı olarak kısmi şekilde görülen evden/uzaktan çalışma, esnek ve dönüşümlü çalışma gibi tecrübeler pandemiyle birlikte hızla çalışma hayatımıza girmiştir. Ortaya çıkan bu yeni ve zorunlu durum, iş ve aile hayatı uyumu konusunu bu gelişmeler ışığında ele alarak analiz etmeyi gerekli kılmıştır.



+90 312 230 48 98
+90 312 230 09 72-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No:86 Altındağ/Ankara

