



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

► Esnek Çalışma Biçimleri ile Kadın İstihdamı ve İnsana Yakışır İş Arasındaki İlişkinin Analizi





Uluslararası
Çalışma
Örgütü

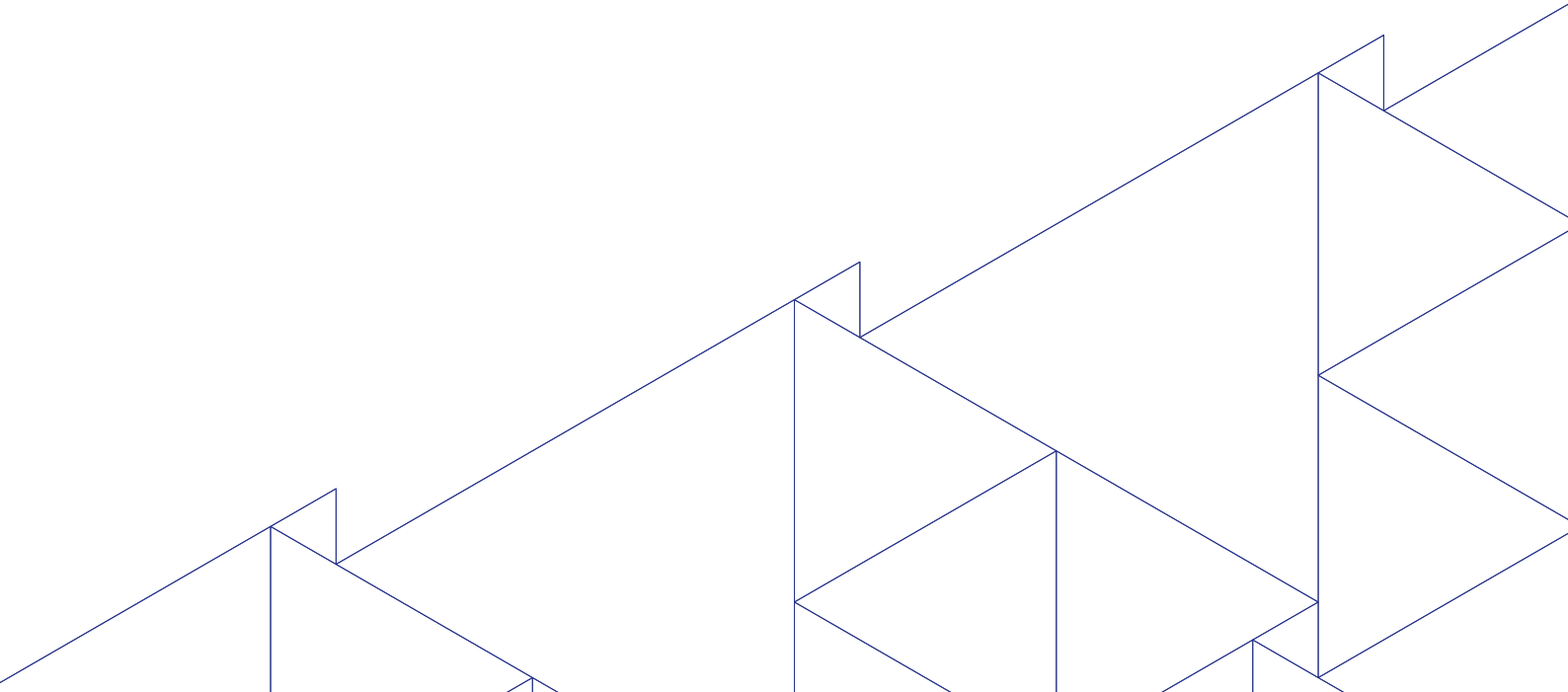


İsveç
Sverige

► Esnek Çalışma Biçimleri ile Kadın İstihdamı ve İnsana Yakışır İş Arasındaki İlişkinin Analizi

Doç. Dr. Işıl Kurnaz

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi



Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2024

İlk yayın tarihi 2024



Uluslararası Atıf 4.0 (CC BY 4.0)

Bu eser, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır. Bu lisansın bir kopyasını görmek için lütfen <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> adresini ziyaret ediniz. Kullanıcı, Lisans kapsamında belirtilen şekilde bu orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir (çoğaltabilir ve yeniden dağıtabilir) ve uyarlayabilir (yeniden düzenleyebilir yapabilir, dönüştürebilir ve üzerine ekleme yapabilir). Kullanıcı, orijinal eserin kaynağı olarak ILO'yu açıkça göstermeli ve orijinal içerikte değişiklik yapıldıysa bunu belirtmelidir. ILO'nun amblem, isim ve logosunun bu eserin çevirileriyle, uyarlamalarıyla veya bu eserden türetilmiş diğer eserlerle ilişkilendirilerek kullanılmasına izin verilmez.

Atıf: Kullanıcı eserde değişiklik yapıp yapılmadığını belirtmeli ve esere aşağıda belirtilen şekilde atıfta bulunmalıdır: Doç. Dr. Işıl Kurnaz, Esnek Çalışma Biçimleri ile Kadın İstihdamı ve İnsana Yakışır İş Arasındaki İlişkinin Analizi, Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2024, © ILO

Çeviri: Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin çevirisidir. Bu çeviri ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş veya onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca çeviriyi yapan yazar(lar) a aittir.*

Uyarlama: Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: *Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) telifli bir eserin uyarlamasıdır. Bu uyarlama ILO tarafından yapılmamış, gözden geçirilmemiş ve onaylanmamış olduğundan ILO'nun resmi bir uyarlaması olarak kabul edilmemelidir. Bu uyarlamanın içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir. Sorumluluk yalnızca uyarlamayı yapan yazar(lar) a aittir.*

Üçüncü taraf materyalleri-Bu Creative Commons lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından ve herhangi bir telif ihlali durumunda münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, rights@ilo.org e-posta adresinden ILO Publishing Unit (Rights and Licensing) birimine gönderilmelidir. ILO yayınları ve dijital ürünleri için bkz. www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220414576 (print)

ISBN 9789220414583 (web PDF)

Yayınlandığı diğer diller: İngilizce, ISBN 9789220414590 (print), ISBN 9789220414606 (web PDF)

ILO yayınlarında ve veri tabanlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlar ya da hudutlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

Bu yayında yer alan fikir ve görüşler yazara(lara) ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

Türkiye'de basılmıştır.

► İçindekiler

► Tablolar Cetveli	7
► Şekiller Cetveli	8
► Kutular Cetveli	8
► Kısaltmalar Cetveli	9
► Yönetici Özeti	11
► 1. Giriş	16
► 2. Esneklik	19
2.1. Kavramsal Çerçeve	19
2.2. Esnek Çalışma Modelleri	20
2.3. Esnek Çalışma Düzenine İlişkin Fırsatlar Ve Riskler	24
2.4. Esnek Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler	30
2.4.1. Esnek Çalışmaya İlişkin ILO Düzenlemeleri	30
2.4.2. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin AB Direktifleri	31
2.4.3. Türkiye’de Esnek Çalışmaya İlişkin Hukuki Çerçeve	32
► 3. İş Gücü Piyasasında Kadınlar: Eğilimler Ve Zorluklar	35
3.1. Küresel İşgücü Piyasası Görünümü	35
3.2. Türkiye İşgücü Piyasası Görünümü	36
3.3. Bakım Sorumluluklarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri	44
3.4. Kadına Yönelik Şiddet	50
► 4. Araştırma Modeli	53
4.1. Araştırmanın Amacı Ve Hedefleri	53
4.2. Araştırmanın Yöntemi	54
4.3. Araştırma Alanı	54
4.4. Hedef Kitle	55
4.5. Veri Toplama Aracı	56
4.6. Veri Analizi	56
4.7. Etik Unsurlar	57
4.8. Bulgular	58

4.8.1. Katılımcı Profili	58
4.8.2. Esnek Çalışmanın Anlamı	59
4.8.3. Esnek Çalışma: Kim İçin?	59
4.8.4. Covid-19 Salgını Sonrası Yeni Normal: Evden Ya Da Hibrit Çalışma	60
4.8.5. Esnek Çalışmanın Avantajları	60
4.8.6. Esnek Çalışmanın Dezavantajları	64
4.8.7. Esnek Çalışmanın Cinsiyetle İlişkilendirilmiş Risk Dinamikleri	67
4.8.8. Görünmeyen Tehlike: Esnek Çalışma Ve Ev İçi Şiddet	69
4.8.9. Çalışan Hakları	71
► 5. Sonuç Ve Öneriler	72
► Kaynakça	75
► Ek 1. Veri Toplama Araçları	83
► Ek 2. Katılımcı Bilgilendirme Formu	88

► Tablolar

► Tablo 1. Küresel İşgücü Piyasası: Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri Açısından Cinsiyet Farkı (15+ Yaş Grubu)	36
► Tablo 2. 15-64 Yaş Grubunda Cinsiyetler İtibarıyla AB Ülkelerinde İstihdam Oranları, 2022 (%)	37
► Tablo 3. Cinsiyetler İtibarıyla Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri, 15 + Yaş Grubu (2018-2022)	38
► Tablo 4. 15+ Nüfusta Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Kadınlar İçin İşgücüne Katılma ve İstihdam Eğilimleri (%)	39
► Tablo 5. 15+ Nüfusta Eğitim Düzeylerine Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL)	40
► Tablo 6. 15+ Nüfusta İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu: İstihdam Edilen Kadınlar	40
► Tablo 7. 15 + Yaş Grubunda Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%)	41
► Tablo 8. Toplam İstihdam İçinde Evden Çalışanların Oranı, 15-64 Yaş Grubu (%)	41
► Tablo 9. 15+ Nüfusta Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranları	42
► Tablo 10. 15+ Nüfusta Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Kadınlar İçin İşsizlik Eğilimleri (%)	43
► Tablo 11. İş Arama Süreleri İtibarıyla Kadın İşsizlerin Sayısı (Bin Kişi)	44
► Tablo 12. Cinsiyetler İtibarıyla Ücretsiz ve Ücretli İşler İçin Harcanan Zaman (Bir Gün İçin Toplam Dakika)	46
► Tablo 13. Aile Durumuna Göre İşgücüne Katılma Eğilimindeki Cinsiyet Farkı, 25-54 Yaş Grubu (%)	47
► Tablo 14. Aile Durumu ve Çocuk/ Çocukların Yaşına Göre İşgücüne Katılma Eğilimindeki Cinsiyet Farkı, 25-54 Yaş Grubu (%)	48
► Tablo 15. Sektör- Esnek Çalışma Eşleşmeleri	54
► Tablo 16. Katılımcıların Dağılımı	55
► Tablo 17. Kodlama- Temalama Haritası	57

► Şekiller

► Şekil 1. Araştırma Modelinin Tasarımı	54
► Şekil 2. Katılımcı Profili: Cinsiyet	58
► Şekil 3. Politika Eksenli: Çalışan Hakları Açısından Boşlukların Kapanması	73

► Kutular

► Kutu 1. Esneklik Türleri	20
► Kutu 2. Esnek Çalışma Modellerinin Çalışanlar Açısından Taşıdığı Riskler (ILO, 2016)	26
► Kutu 3. 190 Sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı	52

► KISALTMALAR

► AB	Avrupa Birliği
► BM	Birleşmiş Milletler
► CEEP	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services (Avrupa Kamu Hizmeti Sağlayan İşverenler ve İşletmeler Merkezi)
► ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
► EIEG	European Institute for Gender Equality (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü)
► ETUC	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
► Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı)
► EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
► ICTILO	ILO International Training Centre (ILO Uluslararası Eğitim Merkezi)
► ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
► ILOSTAT	ILO Labour Statistics (ILO İşgücü İstatistikleri)
► OECD	Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı)
► s.	Sayfa
► STK	Sivil Toplum Kuruluşu
► TİSK	Türkiye İşveren Konfederasyonu
► TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
► UN	United Nations (Birleşmiş Milletler)
► UNICE	Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe (Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği)
► vd.	Ve Diğerleri

► Yönetici Özeti

Bu çalışma, esnek çalışmanın işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Esnek çalışma, çalışanların işlerini ne zaman, nerede ve nasıl yapacakları konusunda daha fazla kontrol sağlayarak geleneksel çalışma modellerine alternatifler sunmaktadır. Bu bakımdan, iş-yaşam dengesini, üretkenliği ve çalışan memnuniyetini artırma potansiyeli taşıdığı kabul edilmektedir. Artan esneklik talebi, değişken piyasa koşulları, yükselen rekabet ve teknolojik gelişmelere hızlı uyum sağlayabilen bir işgücüne duyulan ihtiyacın bir sonucudur. Diğer yandan, çalışanlar da daha iyi bir iş ve yaşam dengesi için esnek çalışma saatlerini talep edebilmektedir. Ancak, esnek çalışma modelleri bazı yönleriyle, çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması bağlamında kadınların işgücüne tam ve eşit katılımını engelleyen ücret ve kariyer ilerlemesindeki zorluklar, sosyal güvencede kayıplar, ayrımcılık ve kalıp yargılar ile sosyal izolasyon gibi çeşitli riskleri de içermektedir.

Amaç ve Kapsam

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen nitel saha araştırması, esnek çalışma modellerinin cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerini anlamayı ve insana yakışır iş perspektifinde daha adil bir çalışma geleceğine katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Çalışmada, esnek çalışmanın cinsiyet eşitliği ve insana yakışır işe erişim açısından potansiyel fayda ve zorluklarının ortaya konuşması hedeflenmiştir. Elde edilen bulguların, politika yapıcılar ve işgücü piyasası aktörleri için daha kapsayıcı ve eşitlikçi çalışma ortamları oluşturulmasına yönelik adımları destekleyebileceği öngörülmüştür.

Araştırmanın Metodolojisi

Çalışma kapsamında yürütülen saha araştırması için nitel araştırma metodolojisi seçilmiştir. Katılımcıların esnek çalışma modellerinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ilişkin bakış açılarını, bakım sorumlulukları ile esnek çalışma talebi arasındaki ilişkiyi, esnek çalışmanın potansiyel risk ve fırsatlarına ilişkin görüş ve düşüncelerini, katılımcıların konuya ilişkin önceki deneyimlerini ve çözüm önerilerini ortaya çıkarmak amacıyla nitel araştırma deseni olarak durum çalışması kullanılmıştır. Bu bağlamda, araştırmadan elde edilen bulgular duruma bağlı temalarla tanımlanmıştır. Araştırmada durum çalışması deseninin odağı, hedef grubu temsil eden katılımcıların esnek çalışma biçimleri ile işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi nasıl tanımladıklarının değerlendirilmesidir.

Araştırma Alanı

Nitel saha araştırması, *Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler* programının pilot sektörlerinden biri olan tekstil sektörü ile bilgi ve iletişim teknolojileri, finans, medya ve iletişim sektörleri gibi esnek çalışma modellerinin daha yaygın olduğu sektörlerle odaklanarak gerçekleştirilmiştir. Ancak bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü için yapılan görüşmelerde platform çalışanlarının bakış açıları da dikkate alınmıştır.

Hedef Kitle

Araştırmanın hedef kitesini kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları (STK), uluslararası kuruluşlar ve esnek çalışma modelleri konusunda deneyim sahibi işveren ve çalışanlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda tabakalı amaçlı örnekleme yaklaşımı benimsenmiş ve hedef kitleyi temsil eden 26 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kamu kurumları ve uluslararası kuruluşlar, çalışmanın bütüncül yapısı dikkate alınarak araştırma odağının daha kapsamlı değerlendirilmesi için seçilmiştir.

Ekim-Aralık 2023 döneminde gerçekleştirilen nitel araştırma kapsamında, araştırma alanındaki tüm sektörlerden kamu kurumlarını temsilen 7, uluslararası kuruluşları temsilen 1, işveren sendikalarını temsilen 2 ve işçi sendikalarını temsilen 9 katılımcı ile görüşülmüştür. Ayrıca, araştırma sektörlerindeki çalışanların ve işverenlerin esnek çalışmaya bakış açısını daha iyi anlamak için, işveren ve çalışanlarla 7 mülakat gerçekleştirilmiştir. Bu mülakatlar serbest (freelance) çalışma, proje bazlı çalışma ve dijital platformlar üzerinden çalışma deneyimlerini kapsamıştır. Nitel görüşmeler genellikle çevrim içi olarak gerçekleştirilmiş, ancak bazıları yüz yüze yapılmıştır.

Araştırmanın odak noktası, esnek çalışma modellerinin kadın istihdamına olan etkilerini anlamak, özellikle de bakım sorumluluklarına sahip çalışanların deneyimlerini daha ayrıntılı bir şekilde incelemek olduğundan, 26 katılımcıdan oluşan hedef kitle içinde, 8 erkek ve 18 kadın katılımcı ile görüşülmüştür. Hedef kitlenin cinsiyet dağılımı, bakım sorumlulukları ve ev içi yükleri göz önüne alarak, esnek çalışma modellerinin kadın istihdamı üzerinde potansiyel olarak daha fazla etkisi olabileceği hipotezini sınama amacını taşımaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın belirli sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanıldığından, katılımcıların kendi deneyimlerine ve bakış açılarına dayanan derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular genellenebilir değildir. Ayrıca, araştırmanın kapsamı belirli sektörlerle sınırlı olduğundan, elde edilen bulguların esnek çalışma modellerinin diğer sektörlerdeki etkilerini tam olarak yansıtmayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle, araştırmanın odaklandığı sektörlerde esnek çalışmanın yaygın olduğu göz önüne alındığında, farklı sektörlerdeki esnek çalışma uygulamalarının cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri farklılık gösterebilecektir. Son olarak, araştırma, belirli bir zaman diliminde (Ekim-Aralık 2023) gerçekleştirildiğinden esnek çalışmanın uzun vadeli etkilerini ele almamaktadır. Esnek çalışma modellerinin işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri, zamanla değişebilecektir. Dolayısıyla, bu araştırma, söz konusu değişimleri kapsayacak şekilde tasarlanmamıştır.

Veri Analizi

Nitel araştırma görüşmeleri yoluyla ortaya çıkan bulguları analiz etmek için tematik analiz kullanılmıştır. Bu bağlamda, nitel verilerin analizinde, görüşme dökümlerinden kodlar ve temalar oluşturmayı içeren ve özelden genele doğru ilerleyen tümevarımsal bir yaklaşım izlenmiştir. Analizin başlangıcında veriler kodlanmış ve alt bölümlere ayrılarak nihayetinde daha geniş ve kapsamlı bir çerçeve oluşturulması amaçlanmıştır. Nitel araştırma bulgularının anlaşılması ve yorumlanmasında kullanılan anahtar tema ve kodların yorumlanması ve analizine rehberlik etmek üzere bir kodlama-tema haritası hazırlanmıştır.

Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

- **Esnek Çalışmanın Anlamı:** Esnek çalışma deneyimine sahip katılımcıların, esnek çalışmanın kendileri için anlamına yönelik değerlendirmelerinde öne çıkan iki ana husus; çalışanların iş saatlerini ne zaman ve nerede gerçekleştirdikleriyle ilgilidir. Nitel saha araştırmasında, evden çalışmanın, esnek çalışma modelleri içinde katılımcılar tarafından en fazla tecrübe edilen biçimi olduğu görülmüştür.
- **Esnek Çalışma Kim İçin?:** Katılımcıların önemli bir kısmı, esnek çalışma düzenlemelerini talep eden çalışanların çoğunlukla kadın olduğunu ve erkeklerin genellikle evden çıkmayı ve iş yerine gitmeyi tercih ettiklerini düşündüklerini ifade etmiştir. Saha araştırmasında, kadınların genellikle ücretli ya da ücretsiz doğum izninden döndükten sonra bakım sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla yarı zamanlı çalışma, evden çalışma veya esnek çalışma saatleri gibi seçeneklere ihtiyaç duydukları belirtilmiştir.

- ▶ Araştırmaya katılan sosyal tarafların esnek çalışma modellerine yaklaşımları farklılık göstermektedir. Güvenceli esnekliği destekleyen ve kadınların özellikle belirli dönemlerde bu tercihte bulunabilmelerini isteyen katılımcılar, kısmi süreli çalışmanın mezuniyet sonrası tam zamanlı istihdam geçişte ve doğum sonrası dönemde geçici bir çözüm olabileceğini ifade etmişlerdir. Ancak, bu modellerin süreklilik kazanması durumunda sosyal güvenlik boyutunun dikkatlice değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Söz konusu görüşteki katılımcılar, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasının kayıt dışı çalışma riskini ve kurumsal bağları zayıflatarak çalışanların sosyal güvenlik haklarından mahrum kalma olasılığını artırabileceği yönündeki endişelerini dile getirerek, insana yakışır iş unsurlarından uzaklaşabileceğine dikkat çekmişlerdir. Özellikle, güvenceli istihdamın sağlanamaması durumunda, esnek çalışma modellerinin kayıt dışı çalışma uygulamalarına zemin hazırlayabileceği ifade edilmiştir.
- ▶ **Covid-19 Salgını Sonrası Yeni Normal:** Katılımcılara göre, salgın döneminde, daha önce esnek çalışma deneyimi olmayan birçok çalışanın da içinde bulunduğu evden çalışma, *hazırlıksız* ve *zorunlu* bir model olarak tecrübe edilmiştir. Salgın sonrasında ise bu deneyim, aynı şekilde veya hibrit bir çalışma düzeni olarak sürdürülmüştür.
- ▶ **Esnek Çalışmanın Avantajları:**
 - ▶ Araştırmaya katılanların değerlendirmeleri doğrultusunda, esnek çalışma düzeni sayesinde çalışanların elde ettikleri avantajlar;
 - ▶ Çocuk bakım sorumluluklarını yerine getirebilmek,
 - ▶ Evdeki rutin işlerle ve/veya acil durumlarla ilgilenmek,
 - ▶ Doğum izninden sonra işe -daha rahat- geri dönebilmek,
 - ▶ İşe gidip gelme sürelerini ortadan kaldırarak trafiğin zaman maliyetini önlemek ve ulaşım maliyetlerini azaltmak,
 - ▶ Özel yaşama ve kişisel ihtiyaçlara zaman ayırabilmek,
 - ▶ Kişisel diyeti daha iyi yönetebilmek,
 - ▶ Ek iş olanakları,
 - ▶ Motivasyon ve verimlilik artışı şeklinde sıralanabilir.
 - ▶ Katılımcılar arasında işverenleri temsil edenlerin esnek çalışma düzeni ile elde ettiklerini belirttikleri avantajlar ise;
 - ▶ İşyeri maliyetlerinden tasarruf,
 - ▶ Artan çalışan memnuniyeti ve sadakati,
 - ▶ Nitelikli işgücünü elde tutma ve daha geniş yetenek havuzu oluşturma şeklindedir.
- ▶ **Esnek Çalışmanın Dezavantajları:** Esnek çalışmanın dezavantajları araştırma katılımcıları tarafından daha çok çalışanlar açısından ele alınmıştır. Esnek çalışmanın dezavantajları konusundaki katılımcı görüşleri; çalışma saatlerinin belirsizleşmesi ve uzaması, güvencesizlik (kayıt dışı, düzensiz ve geçici çalışma, sigortalılık ilişkisinde kesintiler ve sosyal güvenceden yoksun olma), kötüleşen sağlık, ayrımcılık ve örgütlenme güçlüğü gibi hususları ön plana çıkarmıştır. Bununla birlikte, sınırlı sayıda katılımcı işverenin işgücü üzerindeki gözetim ve kontrol gücünün zayıflaması ve güven ilişkisinin tesis edilmediği durumlarda çalışan ve işveren arasında ortaya çıkabilecek sorunlara da değinmiştir.
- ▶ **Esnek Çalışmanın Cinsiyetle İlişkilendirilmiş Risk Dinamikleri:** Nitel araştırma bulguları, çeşitli esnek çalışma modellerinin neden olduğu cinsiyet eşitsizliklerini belirgin bir şekilde ortaya koymuştur. Bu bağlamda, bazı katılımcılar, esnek çalışma biçimlerinin özellikle kadınların yoğun olduğu sektörlerde ikincil bir işgücü piyasası oluşturabileceği ve bu durumun kadınların seçe-

neklerini kısıtlayabileceği riskine dikkat çekmiştir. Katılımcıların görüşlerinden hareketle, esnek çalışan cinsiyetle ilişkilendirilmiş risk dinamikleri; esnek çalışmanın kadınlarla özdeşleşmesi, cinsiyet eşitsizliklerinin artması, kariyer gelişimi önündeki engeller ile yoğun çalışma temposu ve ev içi sorumluluklar için denge kurulamaması şeklinde tanımlanmıştır.

- **Görünmeyen Tehlike (Esnek Çalışma ve Ev İçi Şiddet):** Katılımcıların neredeyse tamamının ortak bir görüşe sahip olduğu husus, esnek çalışma ile ev içi şiddet arasındaki ilişkinin karmaşık olduğu ve bu ilişkiyi etkileyen birçok faktör bulunduğuudur. Özellikle sosyal tarafları temsil eden katılımcılara göre, Covid-19 salgını döneminde zorunlu evden çalışmanın kadınların mevcut bakım yükünü daha da artırması ve salgının yarattığı güvensizlik ve belirsizlik hissi ile birlikte, kadına yönelik ev/aile içi şiddette artış yaşandığı belirtilmiştir. Söz konusu bulgu, cinsiyetler arası güç eşitsizliği ve kadına yönelik şiddetin toplumsal temelleriyle ilişkilendirilmiştir.
- **Çalışan Hakları:** Sosyal tarafları temsil eden katılımcılar, esnek çalışmaya dair yasal düzenlemelerin özellikle Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin, *uzaktan* iş ilişkisinin işçi ve işveren arasında düzenlenmesi yönünde *liberal* bir yaklaşımı yansıttığı ifade etmişlerdir. Bu, yönetmeliğin işçi ve işverenin iş ilişkilerini kendi aralarında düzenlemesine daha fazla esneklik tanıdığı anlamına gelmektedir. Bazı katılımcıların Yönetmeliğe yönelik *liberal* tanımlaması, mevcut düzenlemelerin çalışan haklarını tam anlamıyla koruyamadığı yönünde endişeleri yansıtmaktadır. Söz konusu katılımcılar, mevcut yasal mevzuatın çalışan haklarını tam anlamıyla koruyamadığı endişesiyle iş ilişkilerini, sınırları ve potansiyel riskleri daha belirgin bir şekilde tanımlanmış bir çerçeve içinde düzenlemenin gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Bu anlamda, bazı katılımcılar, esnek çalışmanın, işgücü piyasasından uzaklaşan kadınların istihdamını sürdürme konusunda önemli olduğunu düşünürken; diğerleri ise esnek çalışmanın çalışan haklarını olumsuz etkilediğini ve cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirdiğini düşündükleri için daha kapsamlı bir düzenleme çağrısında bulunmuşlardır.

Öneriler

Esnek çalışma modelleri, çalışanların iş ve özel/aile yaşamlarını dengelemelerini sağlayan bir çalışma modeli olarak kabul edilmektedir. Esnek çalışmanın yaygınlaştırılabilmesi için hukuki çerçevenin dikkatli bir şekilde tasarlanması ve çalışanların tercihlerinin göz önünde bulundurulması gereklidir. Toplum, esnek çalışmayı daha çok sadece kadınlar için çalışırken aynı zamanda bakım sorumluluklarının da karşılanabilmesinin bir çözümü olarak gördüğü sürece, bu çalışma modeli cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebilecektir. Aynı zamanda, yaygınlaştırma hedefinden uzaklaşan bir sınırlılık söz konusu olacaktır. Dahası, esnek çalışma iş ve özel/aile yaşamı arasındaki sınırları belirsizleştirme riskini de beraberinde getirdiğinden, olumsuz etkilere de neden olabilecektir. Dolayısıyla, cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, esneklikle güvenlik arasında yeni bir denge yaratmaya odaklanan ve bakım sorumluluklarına yönelik sadece kadınları hedef alan politikalar yerine, bu sorumluluğun kamu, ebeveynler ve işveren arasında ve aynı zamanda kadınlarla ve erkekler arasından adil bir biçimde yeniden dağıtılmasını hedefleyen politika önlemlerine ihtiyaç vardır.

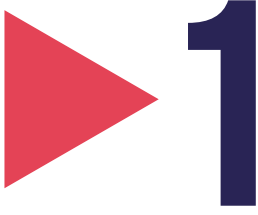
Esneklik, işverenlerin ekonomik koşullara uyum sağlama yeteneğini artırmak için önemli bir politika aracıdır ancak işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren yönlerinin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Esnek çalışma taleplerinin, ev işleri ve bakım sorumlulukları nedeniyle özellikle kadınlar arasında yaygın olduğu yönündeki toplumsal algı, cinsiyet eşitsizliğini işgücü piyasasında derinleştirebilir. Cinsiyet eşitliği, her şeyden önce ekonomik iyileşmenin önemli bir önkoşulu olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle, bakım sorumluluklarına makul maliyetle ve kaliteli çözümlerle yanıt vermek önemlidir.

Esnek çalışmanın insan yakışır iş ve işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitliği üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri göz önünde bulundurulduğunda, bu endişelerin giderilmesi için nitel araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda dikkate alınması gereken hususlar şu şekildedir:

- Esnek çalışmayı düzenleyen mevzuat ve ikincil düzenlemeler, çalışanların aleyhine olabilecek belirsizliklere izin vermemelidir. Esnek çalışma modellerine ilişkin düzenlemeler

uluslararası çalışma standartlarına uygun olarak hayata geçirilmeli, sosyal tarafların görüşlerine başvurulmalıdır.

- ▶ Esnek çalışanlar için insana yakışır çalışma koşulları güvence altına alınmalıdır.
- ▶ Esnek çalışanlar için çalışma ve dinlenme süreleri net olarak tanımlanmalı, bu sürelerin sınırsız, sağlık ve güvenliği tehdit eden çalışma saatlerine dönüşmesi engellenmelidir.
- ▶ Çalışma saatleri, ara dinlenmeler ve hafta tatilleri dışında çalışanın *ulaşılamama hakkına (bağlantıyı kesme hakkı)* saygı gösterilmelidir.
- ▶ Esnek çalışanlar fazla çalışmaları belirleme ve fazla çalışma ücreti alma konusunda hak kaybına uğramamalı ve işverenler yasal yükümlülüklerine bağlı kalmalıdır.
- ▶ Uzaktan ve/veya hibrit esnek çalışanlar ile geleneksel olarak işyerinde çalışanlar arasında ücret, terfi, eğitim, kariyer gelişimi, çalışma saatleri ve ek menfaatler gibi alanlarda uygulamada ayrımcılıktan kaçınılmalıdır.
- ▶ Esnek çalışanlar için toplu sözleşme ve örgütlenme özgürlüğünü engelleyen uygulama ve düzenlemelere izin verilmemelidir.
- ▶ Uzaktan çalışma için gerekli ekipman, program ve yazılım desteği ve işle ilgili diğer giderler (elektrik, su, doğalgaz, internet, cep telefonu faturaları vb.) netleştirilmeli ve işveren tarafından karşılanmalıdır. Yemek ve benzeri yardımlar için yapılan ödemeler uzaktan çalışanlar için de devam etmelidir.
- ▶ Uzaktan çalışma yapılsa dahi iş sağlığı ve güvenliğinden işveren sorumludur. Bu kapsamda işverenin çalışanı işin niteliği hakkında bilgilendirmesi, gerekli eğitimleri vermesi, sağlık takibini sağlaması ve sağlanan ekipmanla ilgili gerekli güvenlik önlemlerini uygulaması denetlenmelidir.
- ▶ Çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi için gerekli önlemler alınmalı, bu tür durumlar ortaya çıktığında caydırıcı yaptırımlar uygulanmalı ve mağdurlar korunmalıdır. Ayrıca, çalışanlar bu konular hakkında düzenli olarak bilgilendirilmelidir.
- ▶ İşle ilgili amaçlarla kullanılan denetim araçları sınırlandırılmalı, çalışanın mahremiyetine saygı gösterilmesi sağlanmalıdır. Kötüye kullanım durumunda cezai tedbirler açıkça düzenlenmelidir.
- ▶ Uzaktan çalışmada korunması gereken veriler ve çalışanın bu konudaki yükümlülükleri belirlenirken, işveren tarafından verilerin korunmasına yönelik teknik güvenlik önlemlerine öncelik verilmeli, çalışana siber güvenlik ve diğer güvenlik önlemlerine ilişkin programlar ile yeterli bilgilendirme yapılmalıdır.



Giriş

Esnek çalışma, son yıllarda modern işyerlerinin karşılaştığı çeşitli zorluklara potansiyel bir çözüm olarak büyük ilgi görmüştür. Esnek çalışma, çalışanların ne zaman, nerede ve nasıl çalışacakları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlayan ve geleneksel çalışma şekillerine ve konumlara alternatifler sunan düzenlemeleri kapsamaktadır. Esnek çalışma, geleneksel çalışma saatleri ve mekanlarının dışında, çalışanlara işlerini daha esnek bir şekilde yürütme imkânı sunan çalışma düzenlemeleridir. Bu bakımdan, zamansal esneklik, çalışma süresi ve haftanın çalışılan günlerine yönelik düzenlemeleri kapsarken; mekânsal esneklik çalışanların işlerini belirli bir iş yerinden bağımsız olarak, uzaktan çalışma gibi yöntemlerle farklı mekânlarda gerçekleştirmelerine olanak tanımaktadır. Esnek çalışma modelleri, iş-yaşam dengesini, üretkenliği ve çalışan memnuniyetini artırma potansiyeli nedeniyle avantajlı görülmektedir.

Esnekliğe olan ilgideki artış, işgücü piyasasının hem talep hem de arz tarafındaki çeşitli gelişmelere bağlanabilir. Talep tarafında esnekliğe duyulan ihtiyaç, daha değişken piyasa koşulları, artan rekabet ve teknolojik gelişmelere kolayca uyum sağlayabilecek bir işgücüne sahip olma ihtiyacı nedeniyle artmıştır. Arz tarafında ise daha iyi bir iş ve yaşam dengesine yönelik artan bir talep söz konusudur ve bu da çalışma süresi esnekliği için daha yüksek bir istek anlamına gelebilmektedir.

Cinsiyet eşitliği, istihdam koşullarının çeşitli yönlerinde süregelen eşitsizliklerle birlikte, acil çözüm üretilmesi gereken önemli bir küresel sorun olmaya devam etmektedir. Bugünün işgücü piyasasında kadınlar işgücüne tam ve eşit katılım konusunda bariyerlerle karşılaşmaya devam etmektedir. Söz konusu bariyerler, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini, eğitim fırsatlarına erişimlerini ve karar alma rollerinde temsil edilmelerini sınırlandırmaktadır. Bununla birlikte, kadınlar, aynı işleri yapan erkeklerden daha az kazanmaktadır. Ücretlerde cinsiyet açığı, kadınların sosyo-ekonomik olarak güçlenmesi önündeki engellerden biridir.

Kadınlar iş bulmakta erkeklere göre daha fazla zorluk yaşamakta, iş bulduklarında ise düşük ücretli, düzensiz, kayıt dışı veya güvencesiz işlerle erkeklere kıyasla daha fazla eşleşebilmektedir. Yasal düzenlemelere rağmen, bugün hala çok sayıda kadın hamilelik veya çocuk bakımı nedeniyle işlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu husus, kadınlar açısından iş güvencesi sorununu gündeme getirmektedir. Diğer taraftan, cinsiyet temelli kalıp yargılar, kadınların kariyerlerinde yükselmesini engelleyebilmekte ve ayrımcılığa yol açmaktadır. Ayrıca, ücretsiz ev içi sorumlulukların eşitsiz dağılımı kadınlara orantısız bir yük getirmekte ve cinsiyet eşitsizliğinin istihdam sürecinde de devam etmesine katkıda bulunmaktadır. Buna ek olarak, kadınların işyerinde şiddet ve taciz riskleriyle karşılaşma olasılığı daha yüksektir ve bu durum yaşadıkları zorlukları daha da artırmaktadır.

Esnek çalışma biçimleri ile cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkinin anlaşılması, kapsayıcı ve eşitlikçi çalışma ortamları yaratmak isteyen politika yapımcılar ve sosyal taraflar için büyük önem taşımaktadır. Esnek çalışma, bakım sorumluluklarını üstlenen kadınlar için iş-yaşam dengesini kolaylaştırmak gibi cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili belirli sorunları çözüme kavuşturma potansiyeline sahip olsa da bakım sorumluluğunun sadece kadınlardan beklenmesi şeklindeki yaklaşımın devam etmesine ve

farklı esnek çalışma biçimlerinin kadınların istihdama erişimini ve istihdamda kalmasını, çalışma koşullarını, kariyer ilerlemesini, sendikalaşmalarını, güçlenmelerini ve karar alma mekanizmalarına katılımlarını nasıl etkilediğini eleştirel ve bütüncül bir şekilde analiz etmek önemlidir.

Esnek çalışma, bireysel yararların yanı sıra özellikle cinsiyet eşitliği ve insana yakışır işlere erişim konusunda olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma biçiminin daha çok kadınlar tarafından kullanılması nedeniyle esnek çalışma düzenlemeleri, özellikle yarı zamanlı çalışma ve uzaktan çalışma gibi modeller, kadınların kariyer gelişiminde geri kalmalarına neden olabilir. Ayrıca, geleneksel ofis ortamında daha fazla bulunmayan çalışanlar, terfi ve kariyer fırsatlarından yeterince faydalanamayabilirler. Esnek çalışma modelleri, kadınların ev içi sorumluluklarını artırabilir. Uzaktan çalışma gibi modeller, kadınların iş ve ev işlerini aynı anda yürütmelerine neden olabilir, bu da kadınların iş yükünü artırarak, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Dahası, kadınların sosyal izolasyon yaşamasına ve iş yerindeki ağ kurma fırsatlarından mahrum kalmalarına da yol açabilir. İş yerindeki sosyal etkileşimler, kariyer gelişimi ve destek sistemleri için önemlidir.

Esnek çalışma düzenlemeleri, ücret eşitsizliğini de artırabilecektir. Bu bakımdan, kadınların esnek çalışma modellerine daha fazla yönelmeleri, cinsiyet temelli ücret farklarını derinleştirebilir. Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi çalışma modelleri, özellikle iş güvencesi ve sosyal haklar açısından risk taşıdığından, bu şekilde çalışan kadınların uzun vadede ekonomik ve sosyal güvenliklerini tehlikeye atabilecektir. Dolayısıyla, esnek çalışma modellerinin cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri karmaşık ve çok boyutludur. Kadınlar için esnek çalışma imkanları, iş-yaşam dengesi açısından avantajlar sağlarken, aynı zamanda cinsiyet eşitsizliğini artırıcı riskler de barındırmaktadır. Bu nedenle, esnek çalışma düzenlemelerinin tasarımı ve uygulanması sürecinde cinsiyet eşitliği perspektifinin dikkate alınması gereklidir.

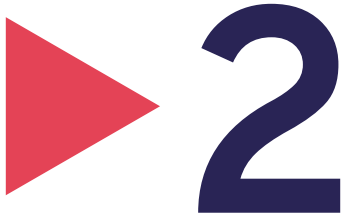
Bu araştırma, esnek çalışma biçimleri ile işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini bir arada değerlendiren, daha adil, kapsayıcı ve insana yakışır bir çalışma geleceğini desteklemeyi amaçlamaktadır. İstihdama erişim, çalışma koşulları, kariyerde ilerleme, sendikal temsil, güçlenme, ücretsiz ev içi rollerin dağılımı, şiddet ve taciz riskleri gibi çeşitli boyutları ele alan bu araştırma, esnek çalışmanın cinsiyet eşitliğini ve insana yakışır işe erişimi teşvik etmedeki potansiyel faydalarını ve zorluklarını ortaya koymayı amaçlamıştır.

Bu çalışmanın temel hedefi, her geçen gün çeşitlenen esnek çalışma düzenlerinin, çalışan hakları ile işgücü piyasası aktörlerinin talep ve beklentilerini daha adil ve kapsayıcı bir şekilde karşılamaya yönelik politikaların geliştirilmesine ve Türkiye işgücü piyasasında daha eşitlikçi bir ortamın oluşturulmasına yönelik adımların atılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın ikinci bölümünde, esneklik kavramının çeşitli boyutları ile esnek çalışma düzenine ilişkin risk ve fırsatlar ele alınmış, sonrasında üçüncü bölümde kadın istihdamı ve cinsiyet eşitsizliği çerçevesinde küresel işgücü piyasası ve Türkiye işgücü piyasası görünümü incelenmiştir. Çalışmada, kadınların işgücü piyasasındaki durumlarına odaklanılarak, esnek çalışma taleplerinin kadın işgücü açısından bakım sorumluluklarıyla nasıl ilişkilendirildiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Esnek çalışma modelleri arasında özellikle evden çalışmanın, kadına yönelik ev içi şiddet üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirebilmek amacıyla kadına yönelik şiddete ayrıca odaklanılmıştır. Dördüncü bölümde, araştırmanın metodolojisi üzerinde durulmuş ve saha araştırmasından elde edilen bulgular kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir. Son olarak, beşinci bölümde, çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı öneriler sunulmuştur.

Çalışma kapsamında tekstil sektörü ile bilgi ve iletişim teknolojileri, finans, medya ve iletişim gibi esnek çalışma modellerinin yaygın olduğu sektörlerde bir saha araştırması da gerçekleştirilmiştir. Saha araştırmasında nitel araştırma metodolojisi kullanılmıştır. Durum çalışması deseni, katılımcıların esnek çalışma modellerinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerine ilişkin bakış açılarını, bakım sorumlulukları ile esnek çalışma talebi arasındaki ilişkiyi ve esnek çalışmanın potansiyel risk ve fırsatlarını ortaya çıkarmak amacıyla seçilmiştir. Araştırmada, hedef grubu temsil eden katılımcıların esnek çalışma biçimleri ile işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi nasıl tanımladıkları değerlendirilmiştir.

Araştırmanın hedef kitlesi, kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve esnek çalışma modelleri konusunda deneyim sahibi işveren ve çalışanlardan oluşmaktadır. Tabakalı amaçlı örnekleme yaklaşımı benimsenerek, 26 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Ekim-Aralık 2023 döneminde gerçekleştirilen bu görüşmelerde, kamu kurumlarını, uluslararası kuruluşları, işveren sendikalarını ve işçi sendikalarını temsil eden katılımcılar yer almıştır. Saha çalışmasından elde edilen bulgular, teorik arka plan ile ilişkilendirilerek çalışanların, işverenlerin, işçi ve işveren örgütlerinin, kamu kurum ve kuruluşları ile uluslararası çalışma norm ve standartlarının ortaya koyduğu bakış açılarını içeren bir analizle değerlendirilmiştir.

Türkiye’de kadınların esnek çalışma modellerine erkeklerden daha fazla yöneldikleri görülmekle birlikte, bu modellerin kadınlar için daha uygun çalışma seçenekleri olup olmadığı konusundaki tartışmaların odak noktası, daha kapsayıcı ve adil bir işgücü piyasası oluşturmak için esnek çalışma modellerinin kadınlar için sunduğu fırsatlar kadar yol açtığı zorlukların da tartışılmasıdır. Bu bakımdan, çalışmanın işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini geliştiren, kadınların güçlenmesini destekleyen ve herkes için insana yakışır işlere giden yolları açan uygulamaları şekillendirmeye katkı sunması beklenmektedir.



Esneklik

1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizin, küresel düzeyde ekonomik yapıları etkilemesi, çalışma şekillerinde de önemli değişikliklere yol açmıştır. Küreselleşme, ekonomik kriz, yapısal işsizlik, rekabet ve teknolojik gelişmeler, sektörel yapıdaki değişiklikler ile işgücü yapısındaki değişimler, esnek çalışma türlerinin ortaya çıkmasına ve istihdam modellerinde değişikliklere neden olmuştur (Çelik, 2007). Esneklik, *teknolojik gelişmelere ve çağın gerektirdiği yeniliklere uyum sağlama* anlamına gelmektedir (Öztürkoğlu, 2013). Bu bölümde öncelikle esneklik tanımlanarak, esnek çalışma modelleri, esnek çalışma düzeninin muhtemel risk ve fırsatları ele alınacaktır.

2.1. Kavramsal Çerçeve

Esnekliğin tanımlanmasında işçi ve işveren tarafları için farklı kavramsallaştırmaların kullanıldığı görülmektedir. İlk olarak, esnekliğin işverenler açısından anlamı, işgücünün gerekli zaman ve sayıda kullanılmasıdır (Tarcın, 2001). Standing'e (1999) göre ise -yine talep yönlü bir yaklaşımla- esneklik, işgücü piyasasının ulusal ve uluslararası rekabet edilebilirlik için değişen talep ve dalgalanmalara hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verebilme yeteneğini ifade etmektedir. Buna karşılık, çalışanlar bakımından esnek çalışma, çalışan ve işveren arasındaki anlaşmaya bağlı olarak çalışma sürelerinin çalışanların tercihleri ya da ihtiyaçlarına göre uyumlaştırılması anlamına gelmektedir (Tarcın, 2001).

Esneklik tanımlanırken geleneksel çalışma modeline atıf yapılarak esnek çalışmanın farklılaşan yönlerine de odaklanıldığı görülmektedir. Bu bakımdan, esnek çalışma; iş ilişkisinin başlangıç ve bitişinin yasal mevzuatta koruyucu şekilde düzenlendiği, önceden belirlenmiş kurallarla çalışma yerine tarafların çalışma koşullarını ihtiyaçlara göre çeşitli şekillerde düzenleyebildikleri serbest bir düzendir (Ekonomi, 1994).

Kutu 1. Esneklik Türleri

Esnekliğe ilişkin temel sınıflandırmalardan biri, Atkinson'un (1984) sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik ve ücret esnekliği şeklindeki modelidir.

- **Sayısal Esneklik:** Sayısal esneklik, sürekli değişen ekonomik ve koşullar altında, işverenlerin talep dalgalanmalarına ve üretim tekniklerindeki yeniliklere bağlı olarak çalışan sayısında ihtiyaç duyduğu müdahaleleri yapabilmesidir (Treu, 1992). Sayısal esneklikte, işveren çalışanların çalışma saatlerini esnek şekilde düzenleyebilmekte ve çalışan sayısını ayarlayabilmektedir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010). İşveren, böylece işgücü maliyetlerini kontrol edebilmektedir. Kısmi süreli çalışma, vardiyalı çalışma, fazla ve fazla sürelerle çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme yöntemi gibi modeller, sayısal esnekliğin görünümleridir.
- **Fonksiyonel Esneklik:** İşgücünün değişen şartlara uyum sağlayarak işletme içindeki çeşitli görevleri yerine getirmesi olarak tanımlanabilecek fonksiyonel esneklik, işgücünün miktarına değil niteliğine atıf yapmaktadır. Bu tür esneklikle çalışanlar, işyerinde belirlenmiş sıkı iş tanımlarının ötesine geçebilmeli ve değişik sorumlulukları üstlenebilmelidir. Fonksiyonel esneklik, işgücü yapısının esnekliğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, bir işyerinde talep dalgalanmaları, teknolojik gelişmeler ve pazarlama politikalarındaki değişikliklere uyum sağlama kapasitesini içermektedir. Bu bakımdan, fonksiyonel esneklik, yüksek nitelikli işgücünü talebi ile ilişkili olduğundan eğitim önemli bir faktördür (Öztürkoğlu, 2013).
- **Ücret Esnekliği:** İşverenin ücret yapısını ve düzeyini ekonomik dalgalanmalara ve işgücü piyasası dinamiklerine göre belirleyebilmesi serbestisidir (Yavuz, 1995). Çalışanlar açısından verimlilik ve motivasyon artışı ile ilişkilendirilen ücret esnekliği, işveren yönünden işgücü maliyetlerinin azaltılması yoluyla işletme karlılığını artırmaktadır.

Literatürde Atkinson'un sınıflandırmasına uzaklaştırma stratejilerinin de eklendiği görülmektedir.

- **Uzaklaştırma Stratejileri:** İstihdamın dışsallaştırılması anlamına gelen bu esneklik türünde işletmedeki bazı işler, asıl işveren yerine alt işverenlik gibi başka kişi ya da kuruluşlarca yapılmaktadır (Köstekli, 2009).

2.2. Esnek Çalışma Modelleri

Giderek artan sayıda firma işgücüne esnek çalışma düzenlemeleri sunmakta, ne zaman ve nerede çalışacakları konusunda daha fazla kontrol imkânı vermektedir. Çok sayıda ülke çalışanlara esnek çalışma talep etme hakkı tanımaktadır (Hegewisch, 2009). Esnek çalışma fırsatlarının yaygınlaşması, birkaç on yıldır süregelen dijital dönüşümün işgücü piyasası üzerindeki etkileri ile yakından ilişkilidir. Dijitalleşme ile iş esnekliğinin artması, uzaktan çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Taşınabilir bilgisayarların, tabletlerin ve akıllı telefonların kullanımı işgücü piyasasında yaygınlaştıkça ve internet altyapısı ve erişim geliştikçe, işgücünün giderek artan bir kısmı her zaman, her yerde çalışarak esnek çalışma modellerini benimsemiştir (Eurofound, 2020; Eurofound ve ILO, 2017).

Öte yandan esnek çalışma fırsatlarının yaygınlaşması sadece dijital dönüşümle sınırlı değildir, aynı zamanda şirketlerin üretim ve yönetim biçimlerindeki radikal değişimlerle de bağlantılıdır. Bu anlamda, dijitalleşmenin yanı sıra, piramit ve MP çalar tarzı şirket yapılanmaları gibi yeni yönetim modelleri, küresel tedarik zincirleri ve sermayenin dinamik yapısı da esnek emek talebini şekillendirmektedir. Bu dönüşümler, yalnızca teknolojik yeniliklerden değil, aynı zamanda işletmelerin maliyetleri düşürme, verimliliği artırma ve küresel rekabet avantajı sağlama stratejilerinden kaynaklanmaktadır.

Esnek çalışma uygulamaları, işletmelerin sabit maliyetlerini azaltmalarına olanak tanımaktadır. Örneğin, uzaktan çalışma modelinin benimsenmesi, ofis alanı ve ilgili altyapı maliyetlerinde önemli tasarruflar sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar, uzaktan çalışmanın, çalışan başına düşen ofis maliyetlerini %30'a kadar düşürebildiğini göstermektedir (Davis, 2020). Aynı zamanda, esnek çalışma saatleri, işletmelerin talep dalgalanmalarına daha hızlı yanıt vermelerini ve işgücü maliyetlerini optimize etmelerini de mümkün hale getirmektedir. Bununla birlikte, esnek çalışma saatleri, çalışanların en verimli oldukları saatlerde çalışmalarına olanak tanıyarak, iş performansını da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bloom ve meslektaşları (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, uzaktan çalışanların verimliliklerinin, ofiste çalışanlara kıyasla %13 oranında daha yüksek olduğu bulunmuştur. Esnek çalışma modelleri, işletmelere küresel yetenek havuzuna erişim imkânı da sunmaktadır. Bu durum, yetenekli çalışanları coğrafi sınırlamalardan bağımsız olarak işe almayı mümkün hale getirmekte ve işletmelere rekabet avantajı sağlamaktadır. McKinsey'in (2021) *COVID-19 Sonrası İşin Geleceği* başlıklı raporunda, esnek çalışma modellerinin benimsenmesinin, işletmelerin daha geniş ve çeşitli yetenek havuzlarına erişim sağlamasına ve bu durumun da inovasyon ve rekabet gücünü artırdığına dikkat çekilmiştir.

İş dünyasındaki hızlı değişim, dijitalleşme ve iş yapma modellerindeki yenilikler, geleneksel çalışma modellerini kökten dönüştürerek esnek çalışma modellerinin yükselişine neden olmuştur. Bu süreç, aynı zamanda esnek çalışma düzenlerini daha da esnekletirmiş; işgücü piyasasında kısmi süreli çalışma, geçici istihdam ve yoğunlaştırılmış iş haftaları gibi *geleneksel* esnek çalışma modelleriyle uzaktan çalışma, platform tabanlı işler gibi daha *yeni nesil* esnek modeller arasında bir ayrımı da mümkün hale getirmiştir. Başka bir ifadeyle, -ironik bir şekilde- uzun zamandır uygulanan bazı esnek çalışma modelleri, söz konusu dönüşümün etkisiyle *geleneksel* bir nitelik kazanmış gibi görünmektedir.

Yeni nesil esnek çalışma biçimleri sayesinde işi uzaktan yönetme imkânı, işverenlerin giderek daha fazla miktarda dış kaynak kullanmasına imkân sağlamıştır (Rubery, 2015). Bu durum, aynı zamanda sabit çalışma süresine sahip geleneksel tam zamanlı belirsiz süreli sözleşmelerden, *bağımsız yükleniciler, müşteriler ve aracılar arasında karmaşık ve çok yönlü ilişkiler ağı* içinde yer alan ve geleneksel çalışma modelinden daha çok uzaklaşan, daha az güvenceli istihdam biçimlerine doğru bir yönelim anlamına gelmektedir (Bergvall-Kareborn ve Howcroft, 2014; Piasna ve Drahokoupil, 2017; Rubery, 2015).

İlk olarak, *geleneksel* esnek çalışma modelleri içinde sayılabilecek **kısmi süreli çalışma, tam zamanlı çalışanlarla karşılaştırıldığında daha düşük çalışma saatleri ile istihdam edilme anlamına gelmektedir. Türkiye'de İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışmayı da kapsayan genel çatıdır** (Öztürk ve Yıldırım, 2022). Diğer taraftan, kısmi süreli çalışma saatlerinin daha az olduğu ancak süreklilik taşıyan bir çalışma modeliyken; çağrı üzerine çalışma aralıklı olarak ve işverenin davet üzerine bağlı olan bir esnek çalışma modelidir.

Çağrı üzerine çalışma, çalışanın işveren çağırdığında işyerine giderek çalışmasıdır. Bu çalışma modeli, talebin düşük olduğu dönemlerde çalışma sürelerini azaltma, talebin yüksek olduğu dönemlerde ise çağrı üzerinde çalışma yaptırılması anlamına gelmektedir (Gök-Metin ve Yıldız, 2021). Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulama şekli olarak tanımlanan çağrı üzerine çalışma, İş Kanunu'nun 14.maddesinde düzenlenmiştir. Çağrı üzerine çalışmanın aşırı esnekleşmiş ve son derece güvencesiz bir modeli olan sıfır saatlik sözleşme, işçinin çalışma saatlerinin garanti edilmediği ve çalışmak için her zaman hazırda beklemesinin gerektiği bir sözleşme türüdür (Man, 2015, s. 95; Adams ve Prassl, 2018, s.1-2; Marica, 2019, s.72-73; Öztürk ve Yıldırım, 2022, s.63).

Çağrı üzerine çalışanlara, iş sözleşmesinde asgari çalışma saatleri garanti edildiğinde *minimum saatlik çalışanlar* olarak adlandırılmakta; buna karşılık, sıfır saatlik sözleşmelerde işverenlerin işçilere her gün, her hafta veya her ay sabit sayıda çalışma saati sunması gerekmemektedir. Bu bağlamda, çalışanlara asgari çalışma saatlerinin garanti edilmediği sıfır saatlik sözleşmelerde işverenin takdirine/talebine bağlı olarak belirlenmiş fiili çalışma saatlerine çalışanların cevap vermesi beklenmektedir (Campbell, 2018, s.1).

Geçici iş ilişkisinde ise bir işveren kendi çalışanını başka bir işverene geçici olarak göndermektedir. Geçici çalışmada yaygın bir model olan özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi kurulmasının genel niteliğine bakıldığında, çalışan ve işveren arasındaki ikili sözleşmenin, geleneksel istihdam ilişkisinden çok farklı olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin farklılaşması, aynı zamanda sendikal örgütlenme açısından toplu pazarlık ve grev hakkı gibi temel hakların fiilen kullanılmaması anlamına gelmektedir. Bu şekilde çalışanların bağlı oldukları özel istihdam bürolarının beyan ettikleri işkolunda mı, fiilen çalıştıkları iş kolunda mı örgütlenecekleri, toplu iş sözleşmesinin kiminle imzalanacağı, çalışma süresinin bir yıldan az olması durumunda toplu iş sözleşmelerinden nasıl yararlanılacağı gibi konular çalışanların temel haklarından yararlanmasındaki fiili engeller olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yoğunlaştırılmış iş haftası, bir diğer esnek çalışma modelidir. Bu modelin, İş Kanunundaki örneği **denkleştirme süresidir**. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekillerde dağıtılması durumunda, işçinin bir haftalık dönem içerisindeki çalışmasının 45 saati aşması nedeniyle ortaya çıkan çalışma modeline, **yoğunlaştırılmış iş haftası** denilmektedir. Yoğunlaştırılmış iş haftası ile kastedilen denkleştirme dönemlerinde yoğun çalışılan haftalardır (Yücel-Bodur, 2019, s.292). Denkleştirme uygulaması ile çalışma süresindeki fazla veya eksik çalışmanın belirli bir zaman diliminde daha az veya fazla çalışmak suretiyle denkleştirilebilmesine yönelik esneklik sağlanmaktadır (Soyer, 2003).

Uzaklaştırma stratejilerinden biri olan **alt işverenlik** uygulamasına ilişkin İş Kanununa ilişkin düzenlemede, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ya da hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği işe teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıranlar (gerçek veya tüzel kişiler veya tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları), alt işveren olarak tanımlanmıştır. Güvenlik, yükleme boşaltma, servis, yemek ve bahçe bakımı gibi hizmetler, alt işveren ilişkisinin en fazla kurulduğu alanlardır (Süzek, 2010).

Esnek istihdam biçiminde geçici çalışma, alt işveren ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi sözleşme biçimleri ile işverene hem sözleşme esnekliği hem de esnek çalışma saatleri üzerinden finansal esneklik sağlamaktadır. Ayrıca, bu çalışma biçimlerinden bazılarında işçiler herhangi bir yere geleneksel şekilde bağlı olmaksızın (örneğin, çağrı üzerine çalışma) çalışılabileceğinden coğrafi esneklik; çoklu görevlendirmeler ve esnek proje grupları oluşturulabilmesi açısından da organizasyonel esneklik de sağlanmaktadır (Vielle ve Walthery, 2004).

Eurofound (2015) tarafından yapılan bir araştırmada, geleneksel veya esnek istihdamdan farklı olan bir dizi *yeni nesil* istihdam biçiminin ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Söz konusu çalışmada, 2000 yılından itibaren Avrupa'da *yeni* olan veya giderek daha önemli hale gelen dokuz esnek çalışma biçimi şu şekilde sıralanmıştır (Eurofound, 2015):

- **Birlikte İşverenlik:** Bir grup işverenin işçileri müştereken işe aldığı ve onlardan müştereken sorumlu olduğu bir istihdam biçimidir.
- **İş Paylaşımı:** Bir işverenin tek bir tam zamanlı pozisyonu ortaklaşa doldurmak için birkaç işçiyi, -genelde sadece iki işçiyi- işe aldığı istihdam biçimidir.
- **Ödünç İş İlişkisi:** Bir şirketin ya da özel istihdam bürolarının işçileri geçici olarak ve belirli bir amaç için diğer şirketlere *ödünç verdiği* bir istihdam biçimidir.
- **Çağrı Üzerine Çalışma:** İşverenin işçiye düzenli olarak iş sağlamakla yükümlü olmadığı istikrarsız ve süreklilik taşımayan ancak istendiğinde işe çağırma esnekliğine sahip olduğu bir istihdam biçimidir.
- **Tele Çalışma (Bilgi İşlem Tabanlı Mobil Çalışma):** Bilgi ve iletişim sektöründeki gelişmelerin etkisiyle iş organizasyonundan uzakta çalışma biçimidir.
- **Kupona Dayalı Çalışma:** İşverenin bir işçiden aldığı hizmet için nakit ödeme yerine üçüncü şahıslardan (genellikle bir devlet kurumu) aldığı makbuzla ödeme yaptığı istihdam biçimidir.

- **Serbest (Freelance) Çalışma- Portföy Modeli:** Aynı anda çok sayıda farklı işveren için kendi nam ve hesabına çalışma şeklinde gerçekleşen istihdam biçimidir.
- **Platform Çalışması:** Kuruluşların belirli sorunları çözmek, belirli projeleri yürütmek, hizmet ya da ürün satın alabilmek için çevrim içi bir platform kullanarak çok sayıda çalışan bulduğu istihdam biçimidir.
- **İşbirliğine Dayalı İstihdam:** Serbest meslek sahipleri ve küçük ve orta ölçekli işletmeler arasındaki iş birliğine dayalı olarak gerçekleştirilen istihdam biçimidir.

Yeni nesil esnek çalışma biçimlerinin en görünür olanı, **uzaktan çalışma**, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak işyeri dışında gerçekleştirilen çalışma biçimidir. Uzaktan çalışmada, esas işyeri ile çalışanlar arasında elektronik iletişim araçları ile yapılandırılmış bir bağ kurulmaktadır. Covid-19 salgını ile tüm dünyada en çok görülen uzaktan çalışma biçimi, **evden çalışma**, başka bir ifadeyle *ev tabanlı e-iştir*. Covid-19 salgını, özellikle fiziksel mesafenin azaltılması amacıyla uygulanan kapanma ve önlemler dolayısıyla işgücü piyasalarının -mümkün olduğu ölçüde- evlere taşınmasına neden olmuştur. Geleneksel olarak en yaygın uzaktan çalışma türü olan ev tabanlı çalışma, bilgi iletişim teknolojilerinin evden kullanılması ile yapılan çalışmayı tanımlamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2008). Covid-19 salgını ile uzaktan çalışmaya zorunlu geçiş, sadece geleneksel iş yapma modellerinin terk edilmesine neden olmamış, aynı zamanda salgın sonrası dönemde de pek çok firmanın uzaktan çalışma ve işyerinden çalışmanın bir arada ve/ veya dönüşümlü olarak uygulandığı **hibrit çalışma** modeline ya da merkez ofislerini kalıcı olarak kapatarak tamamen uzaktan çalışma modeline geçmesi, yerleşik (işyeri ortamında) çalışma kültürünün ve mekânsal esnekliğin etkilerinin daha fazla tartışılmasına yol açmıştır.

Küresel salgın döneminde üzerinde en fazla durulan husus, uzaktan çalışmanın *iş sürekliliğini sağlama* açısından üstlendiği roldür (ILO, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization [ILO]) tahminlerine göre, Covid-19 salgını süresince küresel istihdamın %7,9'u kalıcı şekilde evden çalışmıştır. Bu, yaklaşık 260 milyon kişinin salgın döneminde kalıcı şekilde evden çalıştığı anlamına gelmektedir (ILO, 2020). Salgın öncesinde küresel istihdamın yalnızca yaklaşık %2,9'unun evden çalıştığı düşünüldüğünde, daha önce hiç evden çalışmamış pek çok kişinin salgın süresince bu deneyime sahip olduğunu söylemek mümkündür. Salgın sonrasında da birçok sektör ve işletme, uzaktan çalışma ya da hibrit çalışma modellerini kalıcı olarak benimseyerek halihazırda da uygulamaya devam etmektedir (Barners vd., 2022). Bu durum, çalışma hayatında esnek çalışma modellerinin önemini ve yaygınlığını artıran diğer bir faktördür.

Bugünün işgücü piyasasında, işler giderek daha parçalı bir yapı arz etmektedir. Bu yapı içinde, özellikle bazı sektörlerde yürütülen bazı faaliyetlerin *tek seferlik sözleşmeler* yoluyla sunulacak hizmet ve görevlere bölünmüş olduğu görülmektedir (Howcroft ve Rubery, 2019). Bu süreçte, dijital dönüşümün işgücü piyasasına bir diğer yansıması gig ekonomisi veya *talep üzerine/ısmarlama* (on-demand) işlerin artmasıyla, yeni nesil çalışma biçimlerinden biri olan **serbest (freelance) çalışma** işgücünün bir kısmı için uzun zamandır bir gerçeklik haline gelmiştir (De Stefano, 2016). Geçtiğimiz on yılda, söz konusu kişilerin, *daha istikrarlı* olan işlerinin yanı sıra, çevrim içi platformlar aracılığıyla aracılık edilen çok sayıda küçük ölçekli görevde çalışmasını da içeren platform çalışmasının ortaya çıkmasıyla *aşırı esneklik* doruğa ulaşmıştır. Platformlar ve uygulamalar aracılığıyla talep üzerine çalışma gibi çalışma biçimlerinin, emeğin gündelikleştirilmesine yönelik çok daha geniş bir eğilimin parçası olduğu söylenebilir (Bowles ve MacPhail, 2008).

Esnek çalışma açısından önemle üzerinde durulması gereken bir diğer çalışma modeli, her geçen gün daha fazla gündeme gelen **platform çalışması**dır. Son yıllarda, platform çalışması, çalışanları müşterilere bağlanmasını kolaylaştırılan dijital platformlar aracılığıyla sunulan önemli bir esnek istihdam biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Bireyin kısa süreli işler bulmak ve yerine getirmek üzere bir firma ya da aracı tarafından sağlanan bir uygulama/internet sitesi üzerinden işi yerine getirdiği iş organizasyonudur (Kallaberg ve Dunn, 2016, s.11; De Stefano, 2016, s.475; De Stefano, 2018, s.69; Chen, 2020, s.126). Bu çalışma modeli ile verilen işleri yerine getiren bireyler her iş sonucun-

da kazanç elde etmektedir. Burada uygulama ya da internet sitesi tarafından bireyin elde ettiği kazancın bir bölümü -değişen oranlarda- *komisyon ücreti* olarak kesilmektedir. Platform işi, araç çağırma, yemek teslimatı, çevrim içi serbest çalışma ve diğer gig ekonomisi hizmetleri de dahil olmak üzere çok çeşitli faaliyetleri kapsamaktadır. Platform çalışması, gelir elde etme ve esneklik için yeni fırsatlar sunarken, özellikle kadınlar için benzersiz zorlukları da beraberinde getirmektedir. Örneğin, platform çalışmasının doğası gereği, işlerin güvencesiz ve düzensiz olması, kadınların gelir istikrarını sağlamalarını zorlaştırmaktadır (Hunt ve Samman, 2019).

Yeni nesil çalışma modelleri arasında diğerleri ile karşılaştırıldığında daha yeni olduğu görülen bir çalışma biçimi de **faaliyete dayalı çalışmadır** (*activity-based working/ hot desking*). Bu tür bir çalışma, çalışanlara farklı iş türleri için farklı çalışma ortamları sağlayan bir işyeri modelidir. İşverenler, her çalışana tek bir özel iş mekânı vermek yerine, anlık ihtiyaçlarına göre seçim yapabilecekleri çeşitli ortamlar sunmaktadır. Model, çoğunlukla açık ve yarı açık ortamlarda, farklı ofis görevlerine en iyi şekilde uyması beklenen farklı işyeri türlerinin ortak kullanımı ile karakterize edilmektedir. Daha önce de vurgulandığı üzere, modern bilgi ve iletişim teknolojilerinin ek desteği, çalışanlara en uygun buldukları şekilde, zamanda ve yerde çalışma konusunda daha fazla özerklik ve özgürlük sağlamaktadır (Van der Voordt, 2004; Haapakangas vd., 2019).

Hileli/sahte kendi hesabına çalışma (*bogus self-employment*) olarak tanımlanan ve esnekliğin güvencesizlikle doğrudan birleştiği bir diğer yeni nesil esnek çalışma biçiminde, bir işverenin bir çalışana kendi hesabına çalışan şeklinde davranması ancak ondan bağımlı bir çalışan gibi hareket etmesini beklemesidir (Thörnquist, 2013). Bu durum hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı işler için geçerli olabilmektedir. Hileli kendi hesabına çalışma, daha çok bir işçinin görevlerini yerine getirme şeklinin *yanlış* olması ile ilgilidir. İşverenlerin bu çalışma modeline başvurmadaki yaygın nedenlerden biri, olağan istihdam maliyetlerine katlanmadan yeni çalışanları işe almak istemesidir. İşveren, çalışanı aralarındaki iş ilişkisinde/sözleşmede kendi hesabına çalışan/ serbest çalışan olarak göstermektedir. Bu sayede de diğer çalışanlarda olduğu gibi herhangi bir fayda sağlamak, hastalanması durumunda ücret ödemek veya ücretli izin vermek, işten çıkması durumunda da kıdem ve/veya ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmamaktadır (Thörnquist, 2013). Dolayısıyla, hileli kendi hesabına çalışanların emeklilik yardımlarına, işten çıkarma haklarına veya iş ilişkisinin korunmasına yönelik diğer güvenceli haklara erişimi yoktur.

2.3. Esnek Çalışma Düzenine İlişkin Fırsatlar ve Riskler

Esnek çalışma modelleri içinde kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma gibi *geleneksel* modellerin, işgücü piyasasına ilk kez girecek olan kişiler için iş tecrübesi kazanma fırsatları sunabileceği; ayrıca, daha önce işgücü piyasasına girmiş ancak çeşitli şekillerde ayrılmış olanlar için yeniden girme imkânı verebileceği düşünülmektedir (ILO, 2016, s.186). Bu bakımdan, geçici bir süreci kapsamaması öngörülen esnek çalışma, çalışan açısından işgücü piyasasına alışma, kişisel ve sosyal ağ geliştirme, beceri kazanma gibi avantajlar sağlayabilecektir. Söz konusu esnek çalışma modelleri, işveren tarafında ise potansiyel işgücünü tanımak, bireyin işyerinin talep ve beklentilerine uyum sağlama yeteneğini değerlendirmek ve kalıcı şekilde işyerinde istihdam edilip edilmeyeceği kararını verebilmek bakımından fırsat sunabilecektir. Ancak burada üzerinde durulması gereken husus, söz konusu çalışma biçimlerinin *gönülsüz* veya *zorunlu* bir tercih olmaması gerekliliğidir. Bu esnek çalışma modellerinin işgücü piyasasında tam zamanlı bir işe geçişte basamak -dolayısıyla, geçici bir durum olup olmadığı yönündeki tartışmayı yönlendiren iki boyut söz konusudur (ILO, 2016, s.187):

- Uzun dönemli olmayan bu işlerin çalışanlar için bir gelecek sunup sunmaması.
- Söz konusu işlerin geçici olması nedeniyle sona ermesi durumunda bu işlerde çalışanların işsizlik ya da işgücü piyasasından çekilme riski ile karşı karşıya olup olmaması.

Dolayısıyla, bu tür esnek işleri iş güvencesi içinde tanımlamak mümkün değildir. Bununla birlikte, esnek çalışmanın geleneksel türlerinden bir diğeri olan belirli süreli sözleşmeler ile çalışma da iş

ilişkinin sonlandırılması açısından çalışanlara daha düşük bir koruma sunmaktadır. Bu anlamda, belirli süreli çalışmanın sonlandırılmasının işveren açısından daha kolay olması ile kıdem tazminatından yararlanma hakkının bulunmaması, güvencesizliğin bir başka görünümüdür. Ayrıca, gündelik çalışanların da genellikle sosyal güvence veya iş güvencesi ya da istihdam sürekliliği ile ilişkilendirilmesi mümkün değildir. ILO tarafından yapılan bir araştırmadan elde edilen sonuçlar, esnek çalışma modelinden geleneksel tam zamanlı çalışma modeline geçişlerin yıllık olarak %55'in altında kaldığı ve hatta bazı durumlarda %10'un altında gerçekleştiğini göstermektedir (ILO, 2016, s.188). Buna karşılık, Danimarka, İtalya, Hollanda, Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde işsiz kalmaktansa geçici bir işte çalışmanın düzenli bir iş bulma üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, söz konusu etkinin yeni mezun ve gençler gibi kırılgan gruplar için daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir.

Esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının sunduğu fırsatlardan biri, çalışma saatlerinin çalışan performansının daha yüksek olduğu zaman aralığına göre düzenlenmesine olanak sağlaması nedeniyle işgücü verimliliğinin artmasıdır. Bu da hem yüksek kapasite kullanımı anlamına gelmekte ve firmanın verimliliğini artırmakta hem de daha uzun sürelerle hizmet verilmesine imkân sunmaktadır (Crompton, 2002). Dahası, sık izin alma ve devamsızlık gibi sorunlar ile fazla çalışmaların da azalmasını sağlayacaktır.

Çalışma saatlerinin esnek şekilde belirlenmesi, diğer taraftan çalışanın çalışma zamanını kendi ihtiyaçları ve tercihlerine göre belirlemesine olanak verdiğinden iş ve özel yaşamı arasındaki dengeyi daha rahat kurmasını sağlayacak, zamanı iyi kullanma becerisini geliştirecek, motivasyonunu ve bağlılığını artıracaktır. Bununla birlikte, esnek çalışma özellikle büyük şehirlerdeki ev ve işyeri ya da işin veya yüz yüze toplantıların gerçekleştirildiği diğer mekanlar arasındaki mesafe uzunluğu nedeniyle yolda harcanan zaman ve ulaşım maliyeti ile trafik gibi sorunların çözümüne de katkı sunmaktadır (TİSK, 2022).

McKinsey Küresel Enstitüsü tarafından hazırlanan *Covid-19 Sonrası İşimizin Geleceği* başlıklı rapora (2021) göre, 10 kuruluştan 9'u uzaktan çalışma ve işyerinde çalışmanın karma bir modelini sunan hibrit çalışmaya geçmektedir. McKinsey Küresel Enstitüsü tarafından Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, Japonya, İspanya, İngiltere ve ABD'den oluşan ve küresel işgücünün neredeyse yarısına ev sahipliği yapan söz konusu ülkeler kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, firmaların önemli bir bölümünün uzaktan çalışmayı benimsediğini, uzaktan çalışma sürecinde üretken olmaya devam ettiğini ve uzaktan çalışma sayesinde daha esnek davranılabildiği için çalışan memnuniyetinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır (McKinsey Küresel Enstitüsü, 2021). Ancak esnek çalışmanın, çalışma saatlerinin belirsizleşmesi ve iş yükünün artması, iş arkadaşlarıyla kurulan bağın ya da ilişkilerin zayıflaması ve iş ortamının sunduğu sosyalleşme imkanının azalması gibi dezavantajlarının da olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Esnek çalışma düzenleri, cinsiyet eşitliğini hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bakımdan, iş esnekliğinin artması, kadınların ve diğer bazı kırılgan grupların işgücü piyasasına daha fazla katılmalarının umut verici bir yolu olarak görülebilmektedir (De Stefano, 2016; Golden, 2001; Jacobs ve Gerson, 2004; Lott, 2015; Overseas Development Institute, 2019). Örneğin, kadınlar açısından esnek çalışmanın -çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilen- ücretsiz bakım sorumluluklarının ücretli istihdamla birleştirilmesi için fırsat sunduğu ileri sürülmektedir. Bu anlamda, mevcut durumda bakım ve ev içi işlerde birincil sorumluluk kadınlarda olduğundan, bu tür düzenlemeleri en çok kadınların talep edeceği ve bunlardan en çok kadınların faydalanacağı varsayılmaktadır. Dahası, işin artan esnekliğinin, iş-yaşam dengesini iyileştirmenin ve ücretsiz iş dağılımındaki cinsiyet eşitsizliklerini potansiyel olarak azaltmanın bir yolu olarak kabul edildiği görülmektedir.

Diğer taraftan, esnek çalışma koşullarının potansiyel olarak cinsiyetler arası eşitsizlikleri azaltacağı yönündeki varsayım şüpheye açıktır. Bu bakımdan, esnek çalışma koşulları iyileştirilmediği takdirde, esnek çalışma kadınlara özgü bir çalışma biçimi olarak görülmeye devam edebilir ve kadın işgücü bu tür işlerde yoğunlaşabilir. Hane içindeki işler ve bakım yükünün kadınlarda kalmaya devam etmesi durumunda, esnek çalışma cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak yerine pekiştirebilecektir.

Kadınların esnek çalışmaya *zorunlu* yönelimi, onları düşük ücretli ve güvencesiz işleri kabul etmeye zorlayabilecek ve kariyer ilerlemelerini engelleyebilecektir. Bu bağlamda, esnek çalışma düzenlerinin kadınlar için gerçekten faydalı olabilmesi için, işyerinde ve toplum genelinde cinsiyet eşitliğini teşvik edecek kapsamlı politikalar ve destek mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Örneğin, esnek çalışma imkanları sunulurken, bu işlerin sosyal güvence ile desteklenmesi, ücret eşitliğinin sağlanması ve kariyer gelişimi için fırsatlar sunulması önemlidir. Ayrıca, bakım sorumluluklarının toplumsal olarak daha adil bir şekilde paylaşılmasını teşvik eden politikalar geliştirilmelidir. Böylelikle, esnek çalışma modelleri cinsiyet eşitliğini sağlamada daha etkili bir araç haline gelebilecektir.

Kutu 2. Esnek Çalışma Modellerinin Çalışanlar Açısından Taşıdığı Riskler (ILO, 2016)

- İstihdam güvencesizliği
- Düşük ücret düzeyi
- Çalışma süreleri
- Şiddet ve taciz de dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği riskleri
- Sosyal güvencesizlik
- Eğitim fırsatlarından yeterince yararlanamama
- Kariyer fırsatlarına erişimde zorluklar
- İşyerinde temsil ve kararlara katılmada zorluklar
- Ayrımcılık
- Örgütlenmede zorluklar

Öte yandan, bazı esnek istihdam biçimleri, çalışanları cinsiyet eşitliğinin sağlanması için hayati önem taşıyan geleneksel işgücü ve sosyal korumaların çoğundan mahrum bırakmaktadır (Howcroft ve Rubery, 2019; ILO, 2018a; Overseas Development Institute, 2019; Piasna ve Drahoukoupil, 2017). Örneğin, serbest (freelance) çalışma, platform çalışması ve proje bazlı çalışma gibi esnek çalışma modellerinde, istihdam statüsü nedeniyle sosyal koruma çerçevesi yetersizdir. Burada, çalışanların istihdam statülerinin -çalışan mı yoksa serbest meslek sahibi mi oldukları şeklinde- tartışmalı olması, sadece sosyal koruma açısından değil, aynı zamanda çalışma süresi, kazançlar veya sosyal haklar gibi hususlar açısından da kilit bir konudur (Eurofound, 2019). Dolayısıyla, söz konusu esnek çalışma modelleri insana yakışır iş fırsatlarına ve sosyal güvenceye erişim açısından *zaten geride kalan* kadınlar için cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesi sonucunu doğurabilmektedir.

Esnek çalışma biçimlerinin cinsiyet kalıplarını güçlendirdiği yönündeki endişelerden biri de çalışma sürelerinin uzaması ile ilgilidir. Esnek çalışma nedeniyle çalışma saatlerinin uzamasındaki cinsiyet farklılıklarını inceleyen bazı çalışmalar, erkeklerin çalışma saatlerinin uzaması olasılığının kadınlar- dan daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Glass ve Noonan, 2016; Lott ve Chung, 2016). Bu bağlamda, esnek çalışmanın uygulanma biçimi ve sonuçlarının cinsiyete dayalı iş bölümü tarafından şekillendirildiği söylenebilir. Yukarıda esnek çalışmanın cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olumlu katkısı olarak belirtilen, söz konusu çalışma biçiminin kadınlar tarafından bakım verme amacıyla kullanılması hususu, karşıt bakış açısı içinde *esnek çalışanların bakım/ev işlerini genişlettiği* şeklinde de değerlendirilebilmektedir (Sullivan ve Lewis, 2001; Hilbrecht vd., 2013). Öyle ki, kadınlar esnek çalışma düzenine geçtiklerinde, örneğin evden çalıştıklarında, çevrelerindeki kişilerin kadınların çalışırken aynı zamanda ev işlerini de yapmalarını beklediklerini gösteren araştırma sonuçları mevcuttur (Sullivan ve Lewis, 2001; Hilbrecht vd., 2013; Shaw vd., 2003).

Uzaktan çalışmanın bireysel düzeyde yol açtığı dezavantajlar açısından üzerinde durulması gereken diğer bir husus, söz konusu çalışma modelinin nerede çalışılacağı konusunda daha fazla

özerklik sağlaması nedeniyle personel arasında daha az etkileşim ile sonuçlanabilmesi ve bu durumun da sosyal destek ve geri bildirim alma olasılığını azaltabilmesidir. Uzaktan çalışma, ayrıca işin hiçbir zaman tamamlanmadığı yönünde bir algıya da yol açabilmektedir (Demerouti vd., 2014; Peters ve Van der Lippe, 2007).

Uzaktan çalışmanın yalnızlık, sinirlilik, endişe, suçluluk ve stres yarattığını ortaya koyan bazı çalışmalar söz konusudur (Mann ve Holdsworth, 2003). Bireysel ve kişilerarası boyutlarıyla olan bu potansiyel bağlantıların yanı sıra, araştırmalar uzaktan çalışma yoğunluğunun yeterlilik boyutu üzerinde de etkileri olduğunu göstermiştir (Hoornweg vd., 2016). Son olarak, uygun bilgi ve iletişim teknolojileri olanaklarının sağlanmaması, aşırı bilgi yükü, e-postalara ve sosyal medyaya hızlı yanıt verme baskısı ve bu konularla başa çıkmak için yetersiz beceriler, aşırı iş yükünün yaşanmasına neden olabilmektedir (Rennecker ve Derks, 2012; Demerouti vd., 2014).

Diğer taraftan, kadınların, yeni nesil esneklik modellerinden biri olan platform çalışmalarındaki temsili önemlidir. Kadınların platform faaliyetlerinde giderek daha fazla yer almasına rağmen, bugüne kadar yapılan çok az araştırma kadınların platform çalışmalarındaki eğilimlerini ortaya koymaya yönelik bir bakış açısı içermektedir. Brancati ve meslektaşları tarafından yapılan bir çalışma (2020), kadınların Avrupa ülkelerinde platform çalışanlarının %38'ini temsil ettiklerini ve ana gelir kaynağı platform çalışmasına dayanan genç kadınların oranının 2017 ve 2018 yılları arasında %7,1 puan arttığını göstermektedir. Söz konusu çalışmadan elde edilen bulgular, platform çalışmalarında yer alan kadınların, geleneksel olarak kadın işgücüne katılma oranlarının düşük veya kadınların esnek istihdam biçimlerinde ve düşük ücretli işlerde yoğunlaşma eğiliminde olduğu ülkelerde daha yaygın olduğunu ortaya koymuştur (Brancati vd., 2020). Bununla birlikte, araştırma sonuçlarına göre kadınlar, ev ve bakım işleri platformları tarafından sağlananlar gibi serbest, mikro-görev ve yerinde hizmetlerde yoğunlaşmaktadır.

Esneklik, uzaktan çalışabilme ve çeşitli görev seçenekleri gibi faktörler, platform çalışmasını özellikle bakım sorumluluklarını yerine getirmek isteyen veya kayıtlı istihdama sınırlı erişim gibi geleneksel istihdam engelleriyle karşılaşan kadınlar için cazip hale getirmektedir. Diğer taraftan, sunduğu fırsatlara rağmen, platform çalışması genellikle mevcut cinsiyet eşitsizliklerini sürdürmekte ve güçlendirmektedir. Öyle ki, Brancati ve meslektaşları (2020) çalışmalarında, dijital platformların çevrimdışı ekonomide mevcut olan ve kadınların erkeklere göre daha düşük iş yoğunluğu ve kazançlarının yanı sıra güçlü mesleki ayrışmaya da yansıyan önemli cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretmeye devam ettiğini tespit etmişlerdir.

Platform çalışması, çalışanlara hangi işleri yapacaklarını, çalışma sürelerini ve işlerini nasıl organize edip gerçekleştireceklerini seçme özgürlüğü de dahil olmak üzere, işyeri ve çalışma programları açısından önemli ölçüde özerklik sunabilmektedir (Eurofound, 2018). Bu da özellikle kadınlara fayda sağlayabilir ve kadınların işlerini, bakım ve aile içi diğer sorumluluklardaki *orantısız payları* ile birleştirmelerine destek olabilir. Dolayısıyla, söz konusu çalışma modeli, kadınların işgücüne katılımını artırmak için bir fırsat olarak görülebilmektedir (De Stefano, 2016; Overseas Development Institute, 2019). Diğer taraftan, platform çalışmasının sunduğu özerklik ve esneklik, sağlanan hizmetin türüne ve her bir platformun iş yönetimi uygulamalarına bağlı olarak önemli ölçüde değişmektedir (Eurofound, 2018; ILO, 2018a).

Platform işinde çalışan kadınlar, erkek meslektaşlarına kıyasla daha düşük kazanç, daha yüksek ücretli görevlere veya projelere sınırlı erişim ve sosyal koruma eksikliği gibi çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Dahası, platform algoritmaları ve derecelendirme sistemleri cinsiyet önyargılarını sürdürerek kadın çalışanlara ayrımcılık ve eşitsiz muamele yapılmasına yol açabilme potansiyeline sahiptir (Overseas Development Institute, 2019). Platform işleri, ayrıca uzun ve düzensiz çalışma saatleri, iş güvencesinden yoksunluk ve çalışma koşulları üzerinde sınırlı kontrol içermektedir. Bu faktörler, platform işinde çalışan kadınların stres düzeylerinin artmasına, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına ve tükenmişlik riskinin yükselmesine katkıda bulunabilir. Geleneksel çalışma modeline göre genişleyen ve belirsizleşen işyerinde taciz ve şiddete karşı yeterli korumanın olmaması, platform çalışanı kadınlar için ek riskler de oluşturmaktadır.

Platform çalışması gibi esnek modeller, güvencesiz ve düşük ücretli işler sunduklarından bu modellerin çalışanların genel refahları ve yaşam kaliteleri üzerinde de ciddi sonuçları olması muhtemeldir. Bu bakımdan, platform çalışanlarının *serbest çalışan* olarak sınıflandırılması, işle ilgili risklerin (ve maliyetleri azaltma maliyetlerinin) çoğunu çalışana kaydırmaktadır ve onları iş güvencesi ile sosyal korumadan mahrum bırakmaktadır (De Stefano, 2016; Overseas Development Institute, 2019). Bununla birlikte, çalışanların iş güvenliği ve örgütlenme hakkı açısından da bazı riskler söz konusudur. Platform işlerinde cinsiyete dayalı istihdam kalıpları ve örneğin ebeveyn izni gibi sosyal korumanın bazı boyutlarının cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri nedeniyle platform çalışması, kadınları ve erkekleri farklı şekillerde etkileyebilmektedir.

Farklı hizmet türleri ve platformlar arasında kadın ve erkeklerin değişen düzeylerde temsil edildiği düşünüldüğünde, platform çalışmasının sağladığı özerkliğin cinsiyetler arasında farklılaşacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin, yazılım geliştirme gibi daha yüksek iş özerkliği ile ilişkilendirilen belirli platform hizmetlerinin sağlanmasında halihazırda erkekler hâkim durumdadır. Kadınlar ise ev hizmetleri ya da çeviri işleri gibi daha çok daha düşük iş ve/veya ücret güvencesi ile sınırlı iş özerkliği kombinasyonu sunan platform uygulamalarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Pesole vd., 2018; Urzi-Brancati vd., 2020). Bu durum da önemli bakım ve aile sorumlulukları olan kişileri, yani kadınları, dezavantajlı duruma düşürebilmekte ve işgücüne katılmaları açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Kadın ve erkeklerin çeşitli hizmet türleri ve platformlar arasında farklı düzeylerde temsil edildiği göz önüne alındığında, platform çalışmalarının sağladığı iş özerkliğinin cinsiyete göre değişiklik göstereceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin, daha yüksek iş özerkliği ile ilişkilendirilen yazılım geliştirme gibi belirli platform hizmetlerinde erkekler ağırlıktadır. Buna karşılık, kadınlar daha düşük iş ve/veya ücret güvencesi sunan ve sınırlı iş özerkliği sağlayan ev hizmetleri veya çeviri işleri gibi platform uygulamalarında yoğunlaşmaktadır (Pesole vd., 2018; Urzi-Brancati vd., 2020). Bu durum, özellikle bakım ve aile sorumlulukları olan kadınların işgücüne katılmaları halinde düşük iş ve/veya ücret güvencesi nedeniyle dezavantajlı hale getirebilmekte ya da sınırlı iş özerkliği bakımından işgücüne katılımlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Yaptıkları işin parçalı yapısı ve serbest çalışan/bağımsız yüklenici statüleri nedeniyle, serbest çalışanlar ile platform çalışanları genellikle ebeveyn izni de dahil olmak üzere temel sosyal korumalara erişimden yoksundur. Ülkelere göre önemli ölçüde değişmekle birlikte, bu tür istihdam modellerinde çalışanların önemli bir kısmının hastalık ve sağlık yardımlarına, işsizlik ödeneğine, ücretli tatil haklarına, işle ilgili kaza ve hastalıklara karşı sigortaya, yaşlılık ve maluliyet yardımlarına, annelik ve babalık yardımlarına erişimi çok sınırlı düzeydedir veya hiç yoktur (Avrupa Komisyonu, 2020; Eurofound, 2018; ILO, 2018a; Overseas Development Institute, 2019).

Cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler bulunmamakla birlikte, bu durum kadınlar için erkeklerden daha yaygın bir durum olabilir. Diğer taraftan, esnek çalışmaya daha fazla kazanç elde etmek üzere *adeta bir ek iş olarak* yönelenlerin önemli bir kısmı için sosyal koruma kapsamı, geleneksel ekonomideki ana işleri aracılığıyla sağlanmaktadır. Örneğin, platformlar aracılığıyla çevrim içi hizmetler sunan erkeklerin bunu diğer işlerden elde ettikleri geliri *tamamlamak* için yapma olasılığı kadınlara göre daha yüksektir (Adams ve Berg, 2017). Ancak kadınların erkeklere göre sosyal güvenliğe daha az erişimi olduğu, başka bir ifadeyle daha yüksek kayıt dışı çalışma eğilimine sahip oldukları düşünüldüğünde, *tamamlama* fonksiyonu onlar için geçersiz hale gelmektedir (Behrendt vd., 2019). Bu bakımdan, özellikle doğum ve çocuk bakımıyla ilişkili sosyal korumaya erişim eksikliği, kadınların istihdamda kalma becerilerini sınırladığından ve ücretsiz bakım sorumluluklarının daha eşit bir şekilde paylaşılmasını engellediğinden, cinsiyet eşitsizliğine yol açmaktadır. EIGE'nin ebeveyn izni ile ilgili bir çalışması (2020) Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, serbest çalışan veya istikrarlı bir istihdam ilişkisi bulunmayan esnek çalışanların, ebeveyn iznine erişimlerinin yetersiz düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Uzaktan veya serbest çalışmalar ile platform tabanlı bazı çalışmalar, görevlerin hızlı bir şekilde tamamlanmasını gerektirmektedir. Bununla birlikte, belirtilen herhangi bir modelde işverenin/

işi verenin (müşterinin) denetimi olmaksızın uzaktan çalışanların kesintisiz çalışıp çalışmadığı, çalışanların ekran görüntülerinin alınması veya tuş vuruşlarının ya da fare tıklamalarının kaydedilmesi gibi yöntemlerle izlenmektedir (ILO, 2018a). Bu tür çalışma biçimlerinin, esnek çalışmayı bakım sorumluluklarıyla birleştirmek isteyen hali hazırda çoğunlukla kadınlar açısından uygun olmadığını ve muhtemelen cinsiyete dayalı ücret farkına katkıda bulunduğunu söylemek mümkündür (Adams ve Berg, 2017).

Esnek çalışma biçimlerinin iletişim, iş birliği ve etkileşim için daha iyi fırsatlar sağlaması avantajlı yönleri içinde değerlendirilirken (Engelen vd., 2019), çalışma biçimi nedeniyle iş arkadaşları arasında daha düşük bir topluluk duygusuna atıfta bulunularak daha az sosyal uyumla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin, faaliyete dayalı çalışmaya ilişkin çalışan şikayetleri; mahremiyet ve konsantrasyon eksikliği, depolama alanı kaybı ve çalışma alanını kişiselleştirememekten kaynaklanan kişisel ve grup kimliği kaybı şeklindedir (Gorgievski vd., 2010). Özellikle iş arkadaşlarının konuşmaları ve telefon görüşmeleri nedeniyle dikkatin dağılması ile görsel ve işitsel mahremiyetin olmamasının çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe neden olduğu görülmektedir (Brunia vd., 2016).

Esnek çalışmanın tamamen uzaktan/evden çalışma, serbest çalışma, platform çalışması ve faaliyet bazlı çalışma gibi modellerinde sendikalar tarafından temsil genellikle çok sınırlıdır. Serbest çalışanların ve/veya platform çalışanlarının sendikalara katılmasının veya örgütlenmesinin önündeki temel engellerden biri, doğrudan tek bir işverene -ve hatta tek bir işkoluna- bağlı olarak çalışmamaları ve bu nedenle toplu pazarlık hakkının dışında tutulmalarıdır (Eurofound, 2018). Örgütlenme açısından diğer bir zorluk ise bu tür çalışma modellerinde sunulan işlerin parçalı yapısı nedeniyle genellikle çalışanların birbirleriyle iletişiminin çok sınırlı olmasıdır (ILO, 2018a). Söz konusu çalışanlar için örgütlenmenin zayıf olması, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerini de artırmaktadır. Öyle ki, bireysel müzakereye dayanan ücret pazarlığında kadınların genellikle daha düşük ücret aldıkları görülmektedir (Barzilay, 2018; Barzilay ve Ben-David, 2017; Drahokoupil ve Piasna, 2017).

Oldukça çeşitlilik arz eden esnek çalışma biçimlerinde işle ilgili ayrımcılığın karmaşık ve çok yönlü bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin, serbest çalışanlar ile platform çalışanları, ayrımcılık ve tacizle daha fazla karşılaşabilmektedir. Söz konusu çalışma biçimleri, Avrupa Birliği'nin cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı mevzuatının uygulanmasında zorluklar yaratmakta ve bu çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılığı kanıtlamasını zorlaştırmaktadır. Bu durumun başlıca nedeni, işin farklı müşteriler için düzensiz olarak gerçekleştirilen küçük görevlere bölünmesidir (Countouris ve Ratti, 2018). Söz konusu parçalanma, ayrımcılık iddialarının kanıtlanması bakımından ayrımcılık kaynaklarının tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Buna karşılık, örneğin platform çalışmasının çalışanlar ve müşteriler arasında sanal ortamlarda anonim etkileşimlere fırsat sağlaması durumunda, cinsiyet veya etnik köken gibi çalışanların bireysel özelliklerine dayalı ayrımcılık azalabilecektir (De Stefano, 2016; Eurofound, 2019).

Araç paylaşımı ve ev kiralama gibi belirli platform iş türlerinde cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddetin yaygınlığı konusunda endişeler söz konusudur. Mağdurların ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerindeki ani etkilerin ötesinde, bu durumun daha geniş işgücü piyasası sonuçları olabileceğinin unutulmaması gerekmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde Uber sürücüleri üzerinde yapılan bir araştırma, kadın sürücülerin, suç oranının daha yüksek olduğu ve içkili mekanların daha fazla bulunduğu bölgelerde araç kullanmaya daha az istekli olduklarını göstermektedir (Cook vd., 2018).

Ayrımcı yargıların platform çalışanlarının müşteri puanlamalarına da yansıdığı görülmektedir (Rosenblatt vd., 2017). Bu durum özellikle, çalışanların müşteri puanlamalarına itiraz etme olanağının bulunmadığı, itibar sistemlerinin yalnızca çalışanlar için geçerli olduğu, sorunlu müşteri davranışlarını işaretleme olanağının bulunmadığı ve müşteri puanlamalarının çalışanların platformu kullanmaya devam etme becerilerini ve/veya ücretlerini doğrudan etkilediği platformlar için endişe vericidir (EIGE, 2021).

Hileli kendi hesabına çalışmanın Türkiye'deki bir görünümü, Covid-19 salgını ile önemli boyutlara ulaşan *esnaf-kurye modelidir*. Esnaf-kurye modeli günümüzde işverenlerin işçi maliyetlerini azaltma

çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biridir. Bu modelde, kurye olarak belli bir firmanın taşımacılık faaliyetlerini yerine getiren kişi, teknik olarak kendi hesabına çalışan kişi olarak faaliyet göstermektedir. Geleneksel kargo taşımacılığı sektöründeki kuryeler ile taşıma şirketleri arasındaki iş sözleşmeleri ile İş Kanunu kapsamında belli haklara sahipken, esnaf-kurye modelinde temel işçilik haklarına erişimin kısıtlanması, sosyal güvenlik statüsünün değişmesi, örgütlenme eksikliği, güvencesiz çalışma riskleri ortaya çıkmaktadır. *Girişimci olarak* faaliyet gösteren esnaf-kuryelerin bağımsız ve kendi hesabına çalışma statüsü nedeniyle çalışma süresi, ücret, fazla çalışma, dinlenme ve yıllık izin gibi temel düzenlemelerin işverenler açısından bağlayıcılığı kalmamaktadır (Kıdak, 2021).

2.4. Esnek Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler

Çalışmanın önceki bölümünde ele alınan esnek çalışmanın taşıdığı riskler açısından en önemli husus, esnek çalışmanın hukuki olarak ne şekilde düzenlendiğidir. Bu bölümde konu ile ilgili ILO normları ve AB düzenlemeleri ile Türkiye'deki yasal mevzuat ele alınacaktır.

2.4.1. Esnek Çalışmaya İlişkin ILO Düzenlemeleri

ILO'nun 175 sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesinde (1994) kısmi zamanlı çalışan, *haftalık veya ortalama çalışan bir işçiye göre daha az çalışan kişiyi* tanımlamaktadır. ILO Sözleşmesinde yer alan bu tanımlama kısmi zamanlı çalışmanın yaygın tanımı ile uyumludur. Diğer taraftan, istatistiksel amaçlar doğrultusunda, yarı zamanlı çalışma genellikle belirli bir saat sayısı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanları tam zamanlı ve yarı zamanlı olarak ayıran eşik ülkeden ülkeye değişmekle birlikte genellikle haftada 30 ya da 35 saattir (ILO, 2004). ILO'ya göre, kısmi zamanlı çalışmanın aldığı biçimler, yalnızca çalışılan saatlerin sayısına göre değil, aynı zamanda bunların iş günü, hafta, ay ve yıl içindeki dağılımına göre de büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. Bu bakımdan, yarı zamanlı çalışma, iş paylaşımı (tam zamanlı bir işin iki yarı zamanlı işe bölünmesi), kademeli emeklilik (emeklilik yaşına yaklaşan yaşlı işçiler için azaltılmış çalışma süresi) ve yarı zamanlı olarak alınabilen ebeveyn izni (ebeveynler için azaltılmış çalışma saatleri) kısmi zamanlı çalışmanın farklı görünümleridir (ILO, 2004).

Evde çalışanlara ilişkin 177 sayılı ILO Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararında (1996), uzaktan çalışma kavramına doğrudan atıfta bulunulmasa da evde çalışma ve işyeri dışında çalışmanın genel ilkelerini içererek uluslararası alanda önemli bir temel oluşturmuştur. ILO sözleşmesi ve tavsiye kararı, bu bakımdan, uzaktan çalışmanın uygulanabilirliği, evde çalışma olanağı, işyeri dışında yürütülebilen çalışma modelleri konusunda temel ilkeleri içermesi açısından önemlidir.

Sözleşme, evde çalışanların işyerinde çalışanlarla eşit haklara sahip olması gerektiğini ve tüm iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle, sözleşme, evden çalışmanın potansiyel sorunlarını ele alarak, çalışanın işyeri dışında çalışmasından kaynaklanan sorunları kapsayan ilk uluslararası belge olma özelliğini taşımaktadır (Alp ve Sönmez, 2011, s.5-6). Bununla birlikte, tavsiye kararının evden çalışma bağlamında örgütlenme hakkı, özel hayatın korunması, dinlenme hakkı gibi konulara ve uzaktan çalışma ile ilgili ortaya çıkabilecek sorunlara karşı alınacak tedbirlere odaklandığı görülmektedir.

ILO'nun 177 Numaralı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 1.maddesinde evden çalışma şu şekilde tanımlanmıştır: *Evde çalışma, evde çalışan olarak nitelendirilecek bir kişi tarafından,*

- İşverenin iş yeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi belirlediği diğer yerlerde
- Ücret karşılığı
- Kullanılan malzeme, materyal veya kullanılan diğer araçları kimin sağladığından bağımsız olarak işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetin üretilmesi işidir.

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 100. oturumunda kabul edilen ve doğrudan ev işçilerinin haklarına odaklanan ilk uluslararası sözleşme niteliğinde olan 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İşler Sözleşmesi'nde (2011) ev işleri; *ev ya da hanehalkı için veya ev içerisinde icra edilen işler* olarak tanımlanmıştır. 201 sayılı Tavsiye Kararı ise sözleşmeyi tamamlayıcı niteliktedir. Sözleşme, tek veya birden fazla işveren için yatılı ya da gündüzlü, yarı veya tam zamanlı çalışan göçmen veya yerel işgücü için geniş bir kapsam sunmaktadır. Sözleşmede, esnek çalışma modelleri içinde değinilen özel istihdam büroları açısından da etkin bir denetim mekanizmasının düzenlenmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bu bakımdan, suiistimal edici uygulamalar karşısında etkin koruma, denetim ve caydırıcı cezai yaptırımların öngörüldüğünü söylemek mümkündür.

2.4.2. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin AB Direktifleri

*93/104/EC Sayılı Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesinin Bazı Yönleri Hakkında Direktif*¹, çalışanların azami çalışma süreleri ve asgari dinlenme sürelerini düzenlemeye yöneliktir. Bu direktif, genel olarak çalışma hayatını ve işgücü piyasasını kapsayan bir çerçeve sunarak çalışma sürelerinin esneklik kazanmasını sınırlamaya yönelik hedeflere odaklanmıştır. Direktife göre, haftalık azami çalışma süresi 48 saat olarak belirlenmiştir. Ancak, bu sürenin üzerinde çalışma imkânı da bulunmaktadır. Bu kapsamda, dört haftayı kapsayan bir dönemde 192 saatlik bir esneklik alanı tanımlanmıştır. Direktif, sosyal taraflara da düzenleme yapma yetkisi vererek, toplu sözleşmeler ve işyeri sözleşmeleri aracılığıyla sektör veya işyeri düzeyinde çalışma sürelerinin esnek hale getirilmesine olanak tanımaktadır (Dur, 2009, s.19). Direktif, ayrıca ara dinlenme ve günlük dinlenme konularındaki düzenlemeleri ulusal mevzuat ve sosyal taraflarla varılan anlaşmalara bırakarak, bu konularda da esneklik sağlamaktadır. Ancak, yıllık izin konusunda esneklik tanımamıştır.

Bu direktifin kabulünden sonra, AB'de çeşitli esnek çalışma modelleri yaygınlaşmıştır. Ancak, direktif genel çalışma sürelerine odaklandığı için tüm esnek çalışma modellerini kapsayamamıştır. Bu eksikliğin giderilmesi amacıyla kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, belirli süreli istihdam ve mevsimlik çalışma konularını içeren üç direktif tasarısı Komisyon'a havale edilmiştir. Bu tasarılar arasında kısmi süreli çalışma ve belirli süreli çalışmaya ilişkin olanlar kabul edilmiştir (Dur, 2009, s.20).

*97/81/EC Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi*², Avrupa Kamu Hizmeti Sağlayan İşverenler ve İşletmeler Merkezi (CEEP), Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği (UNICE) arasında imzalanan bir çerçeve anlaşmanın direktife dönüştürülmüş halidir. Bu belge, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, kısmi süreli çalışmanın niteliğinin artırılması, gönüllülük esasının teşvik edilmesi ve çalışma saatlerinin işçi ve işveren ihtiyaçlarına uygun bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Dur, 2009, s.21).

Direktif, Çerçeve Anlaşma kapsamında kısmi süreli çalışanların maruz kaldığı ayrımcılıkla mücadele etmeyi ve kısmi süreli çalışma kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Bu çerçevede, haftalık veya yıllık toplam ortalama olarak daha az süreli çalışan bir kişi, tam gün çalışan bir işçiyle karşılaştırıldığında *emsal nitelikte kısmi süreli çalışan* olarak tanımlanmıştır. *Emsal nitelik* kavramı, aynı işyerinde, aynı hizmet sözleşmesi türü ve aynı vasıflara sahip bir işi yerine getiren tam gün çalışan bir kişiyi ifade etmektedir (Tan, 2014, s.52). Direktifin 4. maddesinde, sadece kısmi süreli çalışan olduğu için emsal nitelikteki tam gün çalışana göre dezavantajlı konumda olan işçiye korunarak ayrımcılık yasaklanmıştır. Direktif, aynı zamanda tam süreli çalışanın kısmi süreli bir işe geçiş isteği veya kısmi süreli çalışanın çalışma süresini artırma taleplerinin, belirli şartlar dahilinde işveren tarafından dikkate alınması gerektiği önemli bir düzenleme getirmiştir.

*1999/70/EC Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma Direktifi*³, 97/81/EC sayılı Direktif gibi ETUC, UNICE ve CEEP arasında imzalanan Çerçeve Anlaşmaya dayanarak oluşturulmuştur. Bu direktif, iş

1. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1993:307:0018:0024:EN:PDF>.

2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>.

3. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:EN:PDF>.

sözleşmeleri ya üye ülkelerin yasaları ya da toplu iş sözleşmelerine göre belirli süreli iş sözleşmelerine dayalı olarak istihdam edilenleri kapsamaktadır. Direktifin amacı, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar ile belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar arasında ayırım yapılmamasını sağlamak ve birbirini ardına imzalanan iş sözleşmelerinin kötüye kullanımını önlemektir (İren, 2008, s. 73).

Direktif, üye ülkeler ve sosyal tarafların suiistimallerin önlenmesi için tedbir almasını zorunlu tutmaktadır. Bu bakımdan, direktifte belirli süreli sözleşmelerin hangi durumlarda art arda aynı işçiyle imzalanabileceği düzenlenmiştir. Süresiz çalışanlar ile belirli süreli çalışanlar arasında fırsat eşitliği sağlamak adına Direktif, iki önemli tedbiri içermektedir. İlk olarak, iş yeri veya işletme düzeyinde sürekli bir iş fırsatı ortaya çıktığında, bu bilginin belirli süreli çalışanlara iletilmesi gerekliliğini öngörmektedir. Ancak, bu bilgilendirme zorunluluğu, belirli süreli çalışanlara öncelik tanımamaktadır. İkincisi, belirli süreli çalışanların niteliklerini geliştirmek amacıyla işverenlere mesleki ve ileri eğitim faaliyetlerini destekleme yükümlülüğü getirmektedir (Dur, 2009, s. 23). Belirli süreli sözleşmelerin üst üste imzalanmasıyla bu istihdam biçiminin kötü niyetle kullanılmasını önlemek için üye devletler, kendi yasalarını veya toplu sözleşmeleri veya ülkedeki geleneklere göre sosyal tarafların görüşlerini alarak gerekli tedbirleri oluşturmakla sorumludur (İren, 2008, s. 76).

*2008/104/EC Sayılı Geçici Çalışma Direktifi*⁴, Avrupa Komisyonu tarafından 1995 yılında başlatılan ancak sosyal taraflar arasında anlaşmazlık nedeniyle uzun süren çalışmaların ardından, 19 Kasım 2008 tarihinde kabul edilen bir direktiftir. Bu direktifin temel amacı, geçici olarak diğer işletmelere devredilen çalışanlara yönelik koruyucu bir çerçeve oluşturmaktır. Direktif, AB üye devletlerinde geçici çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve geçici çalışanlara yönelik ayrımcılığı önlemeyi, özellikle özel istihdam büroları aracılığıyla geçici olarak çalışan işçilerin haklarını güvence altına almayı ve üye ülkeler arasındaki farklılıkları azaltmayı hedeflemektedir.

Direktifin giriş bölümünde, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışmanın, işletmelerin yanı sıra çalışanların iş ve özel yaşamlarını uyumlu bir şekilde düzenleme açısından faydalı olduğuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Eşit muamele ilkesine getirilebilecek istisnaların, ulusal düzeyde sosyal tarafların uzlaşması ve temel bir koruma düzeyinin sağlanmasıyla mümkün olabileceği belirtilmiştir. Direktif, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışmayı gerçekleştiren özel ve kamu işletmelerini, kâr amaçlı olsun ya da olmasın ekonomik faaliyette bulunan işletmeleri kapsamaktadır. Geçici çalışmanın sınırlandırılmasının ancak geçici çalışanların korunması, iş sağlığı ve güvenliği gereklilikleri, işgücü piyasasının düzenli işleyişi ve ihmalin önlenmesi amacıyla mümkün olabileceği belirtilmiştir.

Direktif, işgücü piyasasında esneklik ile iş güvencesi arasında denge kurarak, geçici çalışmanın daha sürdürülebilir ve adil bir çalışma biçimi haline gelmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Direktife göre, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışana uygulanacak kurallar, aynı işi yapmak üzere sürekli istihdam olunması durumunda uygulanacak temel çalışma ve istihdam koşullarıyla aynı olmalıdır. Direktifte ayrıca istihdam, toplu hizmetler ve mesleki eğitimden faydalanma hakları gibi konular da düzenlenmiştir. Buna göre, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışanlar, sürekli işlerin duyurusundan haberdar edilecektir. Ayrıca, özel istihdam bürolarının geçici işçi çalıştıran işletmeler tarafından istihdamın sağlanması nedeniyle geçici çalışandan herhangi bir ücret alınamayacağı belirtilmiştir (ÇSGB, 2013, s. 21-22).

2.4.3. Türkiye’de Esnek Çalışmaya İlişkin Hukuki Çerçeve

Esnek çalışma, Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ile hukuki çerçevesini kazanmıştır. İş Kanununa tabi çalışma süreleri 4857 Sayılı İş Kanunun 41 ila 60 ve 63 ila 74. maddeleri arasında, 76. maddesinde ve başta 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği olmak üzere diğer yönetmelikler ile düzenlenmiştir. İlgili hükümlerin bir kısmı doğrudan çalışma süresini düzenlemekle birlikte bir kısmı dinlenme sürelerini düzenleyerek çalışma süresinin düzenlenmesini sağlayan çalışma süresine ilişkin dolaylı hükümlerdir.

4. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>.

İş Kanununa göre, tarafların anlaşması ile haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilmesi mümkündür. Denkleştirme adı verilen bu uygulama ile işçi bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalıştırılabilirken, diğer haftalarda 45 saatin altında çalıştırılmakta ve haftalık çalışma süresi normal çalışma süresini aşmayacak şekilde denkleştirilmektedir. Örneğin, işyerinde dört haftalık denkleştirme dönemi uygulanıyorsa işçinin ilk iki hafta 60 saat çalışması halinde diğer haftalarda 30 saat çalıştırılması ile çalışma süresi denkleştirilebilecektir. Denkleştirme uygulamasının işyerinde önceden ilan edilmesi gerekmektedir. İş Kanununun 63.maddesinde yer alan düzenlemeye göre, denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilmesi mümkündür.

Alt işverenlik ilişkisi, Türk hukukuna 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte girmiştir (Aykaç, 2011). Bu tarihte hukuken tanımlanan alt işveren ilişkisi, 1967 yılında asıl işverenin hukuki sorumluluğunun daraltılmasıyla devam eden bir gelişim göstermiş, Anayasa Mahkemesinin kanunu iptal etmesi sonrası 1475 sayılı İş Kanununda alt işverenlik ilişkisi varlığını sürdürmüştür. 1980 sonrası ise alt işverenlik ilişkisinin amacı dışında kullanılması başlamış ve yaygınlaşmıştır. Özellikle 1990'lı yıllarda alt işverenlik uygulaması yardımcı işlerin dışına taşmış, yararlı bir uygulama olmaktan çıkmış ve başlı başına alternatif bir çalışma modeli haline gelmiştir (Özveri, 2004). 4857 sayılı İş Kanununda alt işverenlik tanımlanmamış, asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmaktadır. Doktrinde yer alan tanımlamaya göre ise alt işveren, *diğer bir işverenin yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran işverendir* (Mollamahmutoğlu, 2008).

4857 sayılı İş Kanununda kısmi süreli iş sözleşmesi; *işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir* şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde ise **işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın** kısmi süreli çalışma olduğu ifade edilmiştir. Buna göre, haftalık 30 saat veya bu sürenin altında kalan çalışma, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir.

İş Kanunu'nun 7.maddesi uyarınca, geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilmektedir. Geçici iş ilişkisinde üçlü bir hukuki ilişki söz konusudur. Bunlar; asıl işveren ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesi, asıl işveren ile geçici işveren arasındaki işçi sağlama sözleşmesi ve geçici işçi ile geçici işveren arasındaki ilişkidir. Bununla birlikte, geçici işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi mevcut değildir. İş Kanunundaki düzenlemeye göre, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için öncelikli şart işçi ile işçiyi devreden işveren arasında geçerli bir iş sözleşmesinin var olmasıdır. Ayrıca, geçici iş ilişkisinin kurulması işçinin buna rıza vermesine bağlıdır. Kanun uyarınca işçinin geçici iş ilişkisine devir esnasında ve yazılı olarak rıza vermesi gerekmektedir.

Türkiye'de geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam büroları *özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, İŞKUR'dan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlar ile eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir* şeklinde tanımlanmaktadır (İŞKUR, 2023).

4857 sayılı İş Kanunu öncesinde tartışmalı konulardan biri olan **çağrı üzerine çalışma**, kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte yasal bir zemin kazanmıştır. İş Kanununun 14.maddesine göre çağrı üzerine çalışma süresi; hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde tarafların, işçinin ne kadar süreyle çalışacağını belirlemedikleri takdirde, haftalık yirmi saat olarak kabul edilmiştir. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın, ücrete hak kazanmaktadır.

2016 yılında İş Kanununun 14.maddesinde yapılan değişiklikle uzaktan çalışma yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverence oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yahut teknolojik araçlar vasıtasıyla işyeri dışında olacak şekilde yerine getirmesi esasına dayalı olarak oluşturulan ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi şeklinde tanımlanmıştır. Uzaktan çalışmanın başlıca unsurları; işverence iş organizasyonu oluşturulması gerektiği, iş görme ediminin işçi tarafından ev ya da işyeri dışından teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla yerine getirildiği ve yazılı olarak yapılması gereken bir sözleşme ile iş ilişkisinin kurulmasıdır.

İlgili düzenlemede, ayrıca bu şekilde kurulacak iş ilişkileri açısından sözleşmede yer alması zorunlu olan hususlar belirtilmiş, esaslı bir neden olmadıkça uzaktan çalışanların normal çalışanlardan farklı bir işleme tabi tutulamayacağı hüküm altına alınmış ve işverenin yükümlülükleri genel olarak belirlenmiştir. Diğer yandan, düzenlemede uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

2021 yılının Mart ayında, başka bir ifadeyle Covid-19 salgını sırasında ancak yayımlanan yönetmelikte ise çalışma sürelerinin belirlenmesi konusunda mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla işçi ve işverenin anlaşması öngörülmüş ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nasıl alınacağı ile bu sürecin kontrol ve denetiminin nasıl sağlanacağına ilişkin açık hükümlere yer verilmemiş, ayrıca uzaktan çalışanların izolasyon sorunu, iş arkadaşları ile birlikte olma, çevrim dışı kalma (bağlantıyı kesme⁵) ulaşılamama ve uzaktan çalışmayı sonlandırıp normal çalışmaya dönme haklarına ilişkin hususlarda hukuki belirlilik sağlanamamıştır.

Hukuki açıdan uzaktan çalışmanın uygulanması, iş sözleşmesinin taraflarının bu konuda anlaşmasına bağlıdır ve uzaktan çalışmanın iş ilişkisinin başından itibaren öngörülmesi mümkün olduğu gibi, mevcut bir iş ilişkisinde uzaktan çalışmaya geçilmesi de mümkündür (Aydınöz, 2014). Uzaktan çalışmaya geçiş sürecinde işçinin kabulü ön şart olduğu gibi işverenin bu konuda işçiyi bilgilendirmesi gerekmektedir. Ancak 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgını süresince uzaktan çalışmaya geçiş, pek çok ülkede olduğu gibi, Türkiye'de de gönüllülük esasına bağlı olarak değil, salgının yayılmasının engellenmesine yönelik tedbirler çerçevesinde bir zorunluluk olarak hayata geçmiştir. Bu kapsamda, iş sözleşmelerinin niteliğinde bir değişiklik olmadan, işin görülme biçimi değişmiştir. Resmi olarak Türkiye'de ilk Covid-19 vakasının görüldüğü 11 Mart 2020 sonrasında salgının yayılmasının engellenmesi adına fiziksel mesafe koşullarına uyulmasına yönelik tedbirlerin hızla alınması ile uzaktan çalışmaya geçiş süreci çok hızlı bir şekilde ve işçinin onayı olmaksızın gerçekleşmiştir. Bu çerçevede, salgın döneminde uzaktan çalışmanın Türkiye açısından zorunlu bir deneme sürecine dönüştüğü görülmektedir (Hekimler, 2021).

Uzaktan çalışma açısından iş-yaşam dengesi çok önemliyken Türkiye'de ilgili yönetmelikte konuya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olması, uzaktan çalışma nedeniyle ortaya çıkan kira, elektrik, internet gibi giderlerin karşılanması konusunda işçi ve işverenin anlaşmasının esas olması, fazla çalışma yapıldığının ispatının işçi üzerinde bırakılması (Baycık vd., 2021) gibi nedenlerle salgın döneminde yaşanan uzaktan çalışma deneyiminin çalışanların refah ve esenliğini korumakta yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir. Bu nedenle, uzaktan çalışma konusunda daha kapsayıcı ve sorun alanlarına yönelik olarak ayrıntılı düzenlemeler öngören bir yasal çerçeveye ihtiyaç duyulmaktadır.

5. Bağlantıyı kesme hakkı, ilerleyen dönemde iş hukuku alanında çokça gündeme gelecek bir konu olacaktır. Bağlantıyı kesme hakkının hukuki açıdan tanımlanması ve işçinin derhal fesih hakkı da dikkate alınarak hakkın ihlaline bağlı denetim ve yaptırımın düzenlenmesi gerekmektedir. Bu konu, kişilik haklarının korunması ve işverenin işçi koruma, gözetme borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Bu bakımdan, uzaktan çalışmayı düzenleyen bireysel iş sözleşmesinde konunun mutlaka bir hüküm olarak düzenlenmesi şarttır.



İş Gücü Piyasasında Kadınlar: Eğilimler ve Zorluklar

Son yıllarda kaydedilen önemli ilerlemelere rağmen, kadınların işgücündeki ve istihdamdaki temsili erkeklere kıyasla düşük kalmaya devam etmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması, çok yönlü etkileri olan karmaşık bir sorundur. Bu durum sadece bireysel olarak kadınların potansiyellerini ve ekonomik bağımsızlıklarını tam olarak gerçekleştirmelerini engellemekle kalmamakta, aynı zamanda ülkelerin sosyo-ekonomik gelişme performanslarını da olumsuz etkilemektedir. Bu eşitsizliğe yol açan, kadınların işgücüne ve istihdama katılmalarını etkileyen faktörleri anlamak, bu soruna çözüm sağlamaya yönelik etkili stratejiler ve politikalar geliştirmek açısından büyük önem taşımaktadır.

Toplumsal normlar ve kültürel beklentiler genellikle kadınların aile içindeki rolünün annelik olduğu inancı, geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirmektedir. Bu tutumlar, sınırlı eğitim ve ekonomik fırsatlarla birleştiğinde, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan bir döngünün devam etmesine neden olmaktadır. Ayrıca, cinsiyete dayalı ayrımcılık, esnek çalışma olanaklarının ve kurumsal bakım hizmetlerine erişimin sınırlı olması, iş-yaşam dengesini kurmaya çalışan kadınlar için ek engeller oluşturmaktadır.

3.1. Küresel İşgücü Piyasası Görünümü

Küresel işgücü piyasasında genel olarak cinsiyet eşitsizliği hâkimdir. Bu eşitsizliğin ilk yansıması, kadınların eşit olmayan işgücü piyasası olanakları ile karşı karşıya kalmasıdır. Bu bağlamda, işgücüne katılmak isteyen kadınlar erkeklere göre iş arama ve bulma sürecinde daha fazla zorlanmaktadır. Dahası, iş bulması ve istihdama katılması durumunda da insana yakışır iş olanaklarından erkekler kadar yararlanamamakta, eşit işler için eşit kazançlar elde edememekte, istihdam fırsatları açısından ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Diğer taraftan, kadınlar erkeklere göre işsizlikten de daha fazla etkilenmektedir.

ILO verilerine (2024) göre, kadınların işgücüne katılım oranı 2023 yılı itibarıyla %48,7 düzeyindedir. Buna karşılık, aynı dönem için işgücüne katılma oranı erkekler için %73 seviyesinde gerçekleşmiştir (ILO, 2024). Benzer şekilde, istihdam oranlarında da cinsiyetler arasındaki fark belirgindir. ILO verilerine göre, aynı dönem itibarıyla kadınlar ve erkekler için istihdam oranları sırasıyla %46,1 ve %69,4'tür (Tablo 1) (ILO, 2024).

► **Tablo 1. Küresel İşgücü Piyasası: Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri Açısından Cinsiyet Farkı (15+ Yaş Grubu)**

Göstergeler	2019		2020		2021		2022		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İşgücü (Milyon)	1.384,5	2.097,1	1.366,6	2.082,5	1.405,1	2.120,5	1.430,7	2.163,8	1.472,4	2.195,7
İşgücüne Katılma Oranı (%)	48,0	73,1	46,8	71,7	47,6	72,2	47,9	72,9	48,7	73,0
İstihdam Edilenler (Milyon)	1.306,1	1.981,2	1.276,6	1.945,2	1.318,1	1.994,2	1.351,6	2.053,2	1.394,5	2.085,0
İstihdam/ Nüfus Oranı (%)	45,3	69,1	43,7	67,0	44,6	67,9	45,2	69,1	46,1	69,4
İşsizler (Milyon)	78,5	115,9	90,0	137,3	87,0	126,4	79,2	110,6	77,9	110,7
İşsizlik Oranı (%)	5,7	5,5	6,6	6,6	6,2	6,0	5,5	5,71	5,3	5,0
İş Açığı (Milyon)	219,7	219,3	244,7	254,8	238,0	238,3	223,0	217,5	220,7	214,1
İş Açığı Oranı (%)	14,4	10,0	16,1	11,6	15,3	10,7	14,2	9,6	13,7	9,3

Kaynak: ILO, *World Employment and Social Outlook:Trends 2024*.

Kadınlar, Covid-19 salgınının neden olduğu işgücü piyasası zorluklarından erkeklere göre daha fazla etkilenmiştir. Salgın döneminde kadınların işgücü piyasasından ayrılma ve piyasa dışında kalma olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür (ILO, 2022). Bu anlamda, salgın nedeniyle yaşanan işgücü piyasası şokunun kadın istihdamı açısından son yıllarda elde edilen kazanımların bir kısmının kaybedilmesine yol açtığını söylemek mümkündür.

Küresel işsizlik verileri cinsiyetler itibarıyla değerlendirildiğinde, kadınların daha yüksek işsizlik riski altında olduğu görülmektedir. ILO verilerine göre, 2023 yılı için erkeklerde %5 seviyesinde gerçekleşen işsizlik oranı, kadınlar için %5,3 düzeyindedir. Bu oranlar, küresel düzeyde 77,9 milyon kadın ve 110,7 milyon erkeğin işsiz olduğunu anlamına gelmektedir (Tablo 1).

İşgücü piyasalarını derinden etkileyen COVID-19 salgını döneminde özellikle çok sayıda ülkede uzaktan eğitime geçilmesi sebebiyle çocuk bakım sorumluluklarını yerine getirmek üzere çok sayıda kadının işgücü piyasasından çekildiği görülmüştür (ILO, 2020). Bu bakımdan, kavramsal olarak işgücü ve dolayısıyla işsizlik içinde değerlendirilemeyecek kadınların yaşadığı istihdam kaybının sadece işsizlik oranındaki değişim çerçevesinde yorumlanmasının yetersiz kalacağını söylemek mümkündür. Salgının küresel işgücü piyasası etkileri bakımından kadınlar, özellikle de genç kadınlar, en kötü etkilenenler arasında yer alırken, toparlanmanın da daha yavaş olduğu gruplardan biri olmuştur. İşgücü piyasası şoklarının olmadığı zamanlarda bile, insana yakışır iş açıkları kadınlar açısından daha belirgindir (ILO, 2022).

3.2. Türkiye İşgücü Piyasası Görünümü

Türkiye işgücü piyasasının temel sorun alanlarından biri, kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının düşük olmasıdır. Bu durum sadece hane refahı bakımından değil, aynı zamanda makro düzeyde sosyo-ekonomik büyüme ve kalkınma açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, Türkiye’de kadınların işgücüne katılma eğilimlerinin düşük olması, potansiyel işgücünün üretim sürecinde yeterince kullanılmaması anlamına geldiğinden sosyo-ekonomik büyüme ve gelişmeyi de olumsuz etkilemektedir. OECD verilerine göre, 2022 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde 15-64 yaş grubundaki kadınlar için işgücüne katılma oranı ortalama olarak %62,3 düzeyindedir (OECD, 2023). Buna karşılık, aynı dönem itibarıyla Türkiye söz konusu ortalamanın önemli ölçüde gerisindedir. Benzer bir durum, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ile karşılaştırıldığında da söz konusu-

dur. Bu anlamda, Avrupa İstatistik Ofisi (Statistical Office of the European Union-EUROSTAT) verilerine göre aynı dönem için AB 27 ülkelerinde kadınların istihdam oranı ortalama olarak %64,9 düzeyindedir (Tablo 2) (EUROSTAT, 2023).

► **Tablo 2. 15-64 Yaş Grubunda Cinsiyetler İtibarıyla AB Ülkelerinde İstihdam Oranları, 2022 (%)**

Ülkeler	Kadın	Erkek
AB 27	64,9	74,7
Euro Bölgesi (20 Ülke)	64,8	74,1
Belçika	63,2	69,8
Bulgaristan	66,8	73,8
Çekya	68,5	82,2
Danimarka	74,5	79,0
Almanya	73,1	80,6
Estonya	75,3	77,5
İrlanda	68,4	78,1
Yunanistan	51,2	70,3
İspanya	59,5	69,3
Fransa	65,6	70,8
Hırvatistan	60,4	69,5
İtalya	51,1	69,2
Güney Kıbrıs	67,3	78,5
Letonya	70,2	72,5
Litvanya	73,6	73,9
Lüksemburg	67,1	73,0
Macaristan	69,9	78,8
Malta	71,0	83,4
Hollanda	78,1	85,4
Avusturya	70,0	78,0
Polonya	65,4	77,3
Portekiz	69,5	74,1
Romanya	54,4	71,5
Slovenya	69,8	76,2
Slovakya	67,6	75,0
Finlandiya	73,9	74,7
İsveç	74,7	79,4
İzlanda	81,2	85,2
Norveç	75,4	80,0
İsviçre	75,4	83,4
Sırbistan	57,9	71,0
Türkiye	30,4	65,0

Kaynak: EUROSTAT, Labour Statistics, 2023.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinin yer aldığı Tablo 3'ten de görüldüğü üzere, temel işgücü göstergeleri itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında kadın ve erkekler arasında belirgin bir farklılaşma vardır. 2023 yılı itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılma oranı (%35,8) erkeklerin işgücüne katılma oranının (%71,2) yarısından daha azdır. Benzer şekilde, istihdam oranlarında da cinsiyet açığı olduğu görülmektedir. Aynı dönem itibarıyla kadın ve erkek istihdam oranları sırasıyla %31,3 ve %65,7'dir. İşgücüne ve istihdama katılma oranları açısından cinsiyetler arasındaki fark, işsizlik bakımından da söz konusudur. Bu anlamda, Türkiye işgücü piyasasında 2023 yılı itibarıyla kadınlar için %12,6 düzeyinde olan işsizlik oranı, erkek işsizlik oranının (%7,7) 4,9 puan üzerindedir (Tablo 3) (TÜİK, 2023).

► **Tablo 3. Cinsiyetler İtibarıyla Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri, 15 + Yaş Grubu (2018-2022)**

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı (%)		İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2018	34,2	72,7	29,4	65,7	13,9	9,5
2019	34,4	72,0	28,7	63,1	16,5	12,4
2020	30,9	68,2	26,3	59,8	15,0	12,3
2021	32,8	70,3	28,0	62,8	14,7	10,7
2022	35,1	71,4	30,4	65,0	13,4	8,9
2023	35,8	71,2	31,3	65,7	12,6	7,7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

2018–2022 dönemine ilişkin temel işgücü piyasası göstergeleri değerlendirildiğinde dikkati çeken bir başka husus da Covid-19 salgını sürecinin hem kadınlar hem de erkekler için işgücüne katılma ve istihdam oranlarını olumsuz yönde etkilemiş olmasıdır. Türkiye’de ilk vakanın 2020 yılı Mart ayında görülmesinin ardından, salgın süreci ekonomideki birçok sektörü olumsuz etkilemiş ve buna bağlı olarak 2020 yılı sonunda işgücüne katılma ve istihdam oranları 2019 ve öncesi dönemle kıyaslandığında önemli ölçüde gerilemiştir.

Türkiye işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılma eğilimleri çok boyutludur. Bu anlamda, kadınların işgücü piyasasına katılma davranışı sadece ekonomik faktörlerin etkisi altında değildir. Bir kadının çalışma tercihi aynı zamanda hanehalkının sosyo-ekonomik düzeyi ve cinsiyet rolleri ile yakından ilişkilidir. Bu bakımdan, geleneksel cinsiyet rolleri, Türkiye’de işgücü piyasasına katılma tercihinin önemli belirleyicilerinden biridir. Dolayısıyla, Türkiye işgücü piyasasında kadınlar için gelişmiş ülkelerin gerisinde olan işgücüne katılma ve istihdam eğilimlerinin hem ekonomik hem de sosyo-kültürel perspektiften analiz edilmesi gerekmektedir.

TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre 2023 yılı itibarıyla işgücüne dâhil olmayan 21 milyon 198 bin kadın bulunmaktadır. Söz konusu grubun neredeyse yarısı *ev işleri ile meşgul* olduğu için işgücüne katılmadığını beyan etmiştir (TÜİK, 2024). Bununla birlikte, TÜİK tarafından yayınlanan İstatistiklerle Kadın 2023 Raporu’na (2024) göre, 2022 yılı itibarıyla hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki nüfusta istihdam oranı %60,5 düzeyindedir. Söz konusu gösterge açısından cinsiyetler arası farklılığa bakıldığında, erkekler için %90,5 olan istihdam oranının kadınlarda %28’e gerilediği görülmektedir. Çocuk sahibi olmanın istihdama katılma davranışı üzerindeki etkilerini ortaya koyan bu veriler, kadınların işgücü piyasasına katılamamalarının ve/veya çekilmelerinin ya da aktif çalışma hayatından bakım sorumluluklarını yerine getirmek üzere belirli bir dönem -genellikle kariyerin verimli dönemlerinde- uzak kalmalarının esas olarak bakım işleri ile ilgili toplumsal rol dağılımından kaynaklandığını göstermektedir.

Kadınların işgücüne katılma ve istihdam kararları ile eğitim düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu bakımdan, eğitim düzeyleri yükseldikçe kadınların işgücüne ve istihdama katılma eğilimi artmaktadır. 2023 yılı itibarıyla 15 yaş ve üzerindeki nüfusta okuma yazma bilmeyen çalışma çağındaki kadınlar için sırasıyla %13,8 ve %13,4 seviyesinde olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yükseköğretim mezunlarında %68,9 ve %59,3'e yükseldiği görülmektedir (Tablo 4) (TÜİK, 2024).

► **Tablo 4. 15+ Nüfusta Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Kadınlar İçin İşgücüne Katılma ve İstihdam Eğilimleri (%)**

	Dönem	Eğitim Düzeyleri							
		Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen, Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul (Genel/ Meslek)	Genel Lise	Meslek Lisesi	Yükseköğretim
İşgücüne Katılma Oranı	2018	16,1	21,0	31,3	33,9	22,2	34,7	42,7	71,6
	2019	15,4	21,2	30,3	33,9	23,6	34,1	42,2	71,5
	2020	12,4	17,6	26,3	28,3	20,4	29,9	37,0	65,6
	2021	12,8	17,4	28,0	-	24,0	32,5	38,5	67,6
	2022	13,9	20,7	29,5	-	25,4	36,1	43,0	68,8
	2023	13,8	20,7	29,0	-	25,6	37,6	45,0	68,9
İstihdam Oranı	2018	15,5	19,1	28,5	28,3	19,0	27,7	33,8	59,4
	2019	14,5	18,6	27,1	27,0	19,1	26,3	31,3	58,3
	2020	11,7	15,7	24,1	23,1	16,7	23,8	28,3	54,6
	2021	12,1	15,7	25,5	-	20,0	26,0	30,1	56,2
	2022	13,4	18,9	27,3	-	21,5	29,2	34,8	58,3
	2023	13,4	19,0	26,9	-	22,1	30,5	36,9	59,3

Kaynak: TÜİK, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.

Kadınların işgücüne katılma kararlarının önemli tetikleyicilerinden biri gelir elde etmek ve aile bütçesine katkı sağlamaktır. Bu bakımdan, daha yüksek eğitim derecelerini tamamlayanların daha yüksek kazançlar elde etmesi, eğitim düzeyleri ile işgücüne ve istihdama katılma kararı arasındaki ilişkiyi pekiştirmektedir. Tablo 5'ten de görüldüğü üzere, TÜİK verilerine göre kadınlar ve erkekler arasında her eğitim düzeyinde elde edilen kazançlarda farklılık söz konusudur.

► Tablo 5. 15+ Nüfusta Eğitim Düzeylerine Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (TL)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kadın	Okur Yazar Olmayan	10.839	11.852	13.475	17.020	21.181	38.574
	Bir Okul Bitirmeyen	12.840	13.576	18.765	19.211	23.141	42.123
	Lise Altı Eğitimli	15.233	17.431	22.137	23.672	30.233	61.845
	Lise ve Dengi Okul	23.277	25.049	32.114	33.359	40.276	74.188
	Yükseköğretim	37.899	42.238	50.788	56.814	68.026	124.372
	Toplam	25.405	28.214	35.828	40.116	48.745	91.693
Erkek	Okur Yazar Olmayan	13.684	17.305	21.165	23.642	30.799	54.886
	Bir Okul Bitirmeyen	18.567	20.506	24.917	29.373	39.994	73.258
	Lise Altı Eğitimli	25.311	29.149	35.263	38.058	50.953	95.710
	Lise ve Dengi Okul	32.555	36.678	44.480	50.988	69.085	126.147
	Yükseköğretim	52.145	57.848	70.639	75.360	99.836	179.521
	Toplam	32.589	37.072	45.648	50.678	68.047	125.709

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2024.

Türkiye işgücü piyasasında yer alan kadınların işteki durumlarına bakıldığında, TÜİK verilerine (2024) göre, 2023 yılı itibarıyla istihdamdaki kadınların %72,13'ünün ücretli ve yevmiyeli çalıştığı; buna karşılık, %16,5'inin ücretsiz aile işçisi olduğu, %9,4'ünün kendi hesabına çalıştığı ve sadece %1,7'sinin de işveren olduğu görülmektedir. TÜİK verilerinden hareketle, istihdamda yer alan her on kadından yedisinin ücretli ve yevmiyeli bir işte çalıştığını söylemek mümkündür. Bu bakımdan, Türkiye'de işgücü piyasasına katılan kadınlar, çoğunlukla ücretli işlerde çalışma eğilimindedir.

► Tablo 6. 15+ Nüfusta İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu: İstihdam Edilen Kadınlar

Dönem	Ücretli veya Yevmiyeli Çalışanlar	İşveren	Kendi Hesabına Çalışanlar	Ücretsiz Aile İşçileri	Toplam
2018	5.893	112	875	2.138	9.018
2019	5.947	129	801	2.047	8.924
2020	5.728	146	758	1.674	8.306
2021	6.217	174	803	1.812	9.005
2022	7.045	164	905	1.802	9.915
2023	7.488	177	970	1.712	10.346

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Çalışmanın ana eksenini, esnek çalışma modelleri ile kadın istihdamı arasındaki ilişkiye odaklandığından esnek çalışma modellerinden biri olan yarı zamanlı çalışmaya ilişkin Türkiye işgücü piyasasında cinsiyetler arası farklılaşmanın ortaya konulması da önemlidir. Tablo 7'den de

görüldüğü üzere, TÜİK verilerine göre 15+ yaş grubunda 2022 yılı için erkeklerde %6,7 düzeyinde olan yarı zamanlı çalışma oranı kadınlarda %16,1'dir. Yarı zamanlı çalışan kadın oranı, erkeklerin neredeyse iki katıdır. Söz konusu oranlar, yarı zamanlı çalışmanın Türkiye'de kadınlar arasında daha yaygın olduğunu göstermektedir. Kadınların daha yüksek düzeyde yarı zamanlı çalıştığı durumlar, işgücü piyasasında ücret, terfi vd. koşullar açısından nispeten daha iyi imkânlarla sahip tam zamanlı işlerde erkeklerin daha fazla yer aldığına da işaret edebilmektedir.

► **Tablo 7. 15 + Yaş Grubunda Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların İstihdam İçindeki Oranı (%)**

Dönem	Kadın	Erkek	Toplam
2018	19,1	7,1	10,9
2019	17,4	7,1	10,4
2020	19,5	9,3	12,4
2021	16,4	7,0	9,9
2022	16,1	6,7	9,8

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2023.

Bir diğer esnek çalışma modeli olan evden çalışmanın toplam istihdam içindeki oranlarına ilişkin EUROSTAT verilerine (2023) göre, 2020 yılı itibarıyla Türkiye'de evden çalışan kadın ve erkeklerin oranı sırası ile 7,6 ve 0,9'dur. Buna karşılık, AB 27 ülkeleri arasında ortalama evden çalışma oranı kadın ve erkekler için %13 ve %11,2'dir. Söz konusu veriler, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'de evden çalışmanın toplam istihdam içinde daha düşük bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, AB ülkelerinde kadınlar ve erkekler için evden çalışma oranlarının birbirine yakın olduğu düşünüldüğünde, evden çalışmanın cinsiyetler arasında daha dengeli bir dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

► **Tablo 8. Toplam İstihdam İçinde Evden Çalışanların Oranı, 15-64 Yaş Grubu (%)**

Dönem	Kadın	Erkek	Toplam
2016	5,2	0,3	1,8
2017	6,1	0,3	2,1
2018	6,3	0,3	2,2
2019	5,8	0,4	2,1
2020	7,6	0,9	3,0

Kaynak: EUROSTAT, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status, 2023.

Tablo 7 ve tablo 8'den görüldüğü üzere, Türkiye'de kadınların esnek çalışma modellerine katılımı hem yarı zamanlı çalışma hem de evden çalışma açısından erkeklerden daha yüksek oranlardadır. Bu durum, Türkiye'de öncelikle kadınlardan evdeki bakım işlerini yerine getirmeleri beklendiği için, kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek için esnek çalışma modellerine daha fazla başvurmak durumunda kaldığı ve kadınların bakım politikalarındaki mevcut sınırlılıklar ve cinsiyet rollerine dayalı beklentiler nedeniyle, ancak bu modellerin kadınlar için işgücü piyasasında kalma fırsatlarını artırdığı şeklinde değerlendirilebilir.

Kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları zorluklardan bir diğeri kayıt dışı çalışmanın erkeklerle göre daha yüksek olmasıdır. Bu durum, esas olarak kayıt dışı istihdamın daha fazla olduğu tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar içinde kadınların payının yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Tablo 7'den de görüldüğü üzere, kadınların tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı gerek tarım dışı sektörlerdeki eğilime gerekse tarım sektöründe kayıt dışı çalışan erkeklerin oranına göre yüksektir. TÜİK verilerine göre, 2023 yılı itibarıyla tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı kadınlar için %90,6'dır. Aynı kategorideki erkekler için söz konusu oran %73,5 düzeyindedir (Tablo 9) (TÜİK, 2024). Bu bağlamda, Türkiye'de tarım sektöründe istihdam edilen her on kadından dokuzunun sosyal güvenceden yoksun şekilde çalıştığını söylemek yanlış olmayacaktır.

► **Tablo 9. 15+ Nüfusta Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerde Kayıt Dışı İstihdam Oranları**

Dönem	Kadın			Erkek		
	Tarım	Tarım Dışı	Toplam	Tarım	Tarım Dışı	Toplam
2018	90,8	25,3	42,3	75,8	21,5	29,6
2019	95,6	24,7	42,5	78,9	22,8	31,1
2020	94,2	20,6	37,5	76,0	19,2	27,9
2021	94,2	18,7	35,8	77,8	17,0	25,9
2022	90,0	19,2	33,7	72,5	15,7	23,3
2023	90,6	18,8	32,2	73,5	15,6	23,1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Türkiye işgücü piyasasında kadınların taşıdığı işsizlik riskinin daha detaylı analiz edilmesi açısından ele alınabilecek ilk unsur, eğitim düzeyidir. Bu bakımdan, işgücüne katılma ve istihdam kararları ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiye benzer şekilde işsizlik eğilimlerinin kadınlar için eğitim düzeyleri bakımından farklılaşan yapısının da ortaya konulması gerekmektedir. Tablo 10'dan da görüldüğü üzere, 2023 yılı itibarıyla eğitim düzeyleri yükseldikçe genel olarak işsizlik oranları da artmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyleri yükseldikçe -boş zamanın fırsat maliyeti artacağından- işgücü piyasasına girme ve iş arama eğiliminin de arttığı şeklindeki teorik varsayımın göstergesidir (Durkaya ve Hüsnüoğlu, 2018; Erdem ve Tuğcu, 2012). Bu bakımdan, daha önce de ifade edildiği üzere eğitim düzeyleri yükseldikçe kadınlar işgücü piyasasına daha fazla katılmakta ve dolayısıyla daha çok iş aramaktadır.

Diğer taraftan, söz konusu veriler, işgücü piyasasındaki kadınlar arasında en yüksek işsizlik riskinin genel lise (%18,5) ve mesleki bilgi ve becerilerin kazanılmasına yönelik eğitim programlarına sahip meslek lisesi (%18) mezunları için söz konusu olduğunu ortaya koymakla birlikte, yükseköğretim mezunlarındaki işsizlik oranının (%14) da lise mezunlarına yakın seviyede gerçekleştiği görülmektedir (Tablo 10). Ancak bu husus, cinsiyetler açısından farklılaşmaktan çok Türkiye işgücü piyasasının bir diğer yapısal sorunu olan okuldaki işe geçişteki zorlukları işaret etmektedir.

► Tablo 10. 15+ Nüfusta Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Kadınlar İçin İşsizlik Eğilimleri (%)

Dönem	Eğitim Düzeyleri							
	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen, Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul (Genel/ Mesleki)	Genel Lise	Meslek Lisesi	Yükseköğretim
2018	3,4	9,1	9,0	16,3	14,4	20,2	20,7	17,1
2019	5,8	12,1	10,4	20,3	19,3	22,8	25,8	18,5
2020	5,6	10,7	8,5	18,3	18,0	20,3	23,5	16,8
2021	5,3	9,4	8,8		16,5	19,9	21,8	16,8
2022	3,8	8,8	7,5		15,4	19,1	19,1	15,2
2023	3,3	8,3	7,0		13,6	18,5	18,0	14,0

Kaynak: TÜİK, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.

Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının gelişmiş ülkelerin gerisinde kalması, şüphesiz işgücü piyasasının sadece arz boyutuyla ilgili değildir. İşgücü piyasasının talep kesimini temsil eden işverenler tarafından uygulanan ayrımcılık da kadının işgücü piyasasına erişimi, istihdamda kalması ve daha yüksek işsizlik riski taşıması gibi hususlar üzerinde etkilidir. *İşgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın* esas olarak istihdama erişimde *fırsat eşitsizliği* ve istihdam sürecinde de *işlem eşitsizliği* şeklinde ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Erdut, 2006). İlk olarak, cinsiyet nedeniyle işgücü piyasasında uygulanan ayrımcılık, erkeğe tanınan fırsatların kadına tanınmaması şeklinde tanımlanabilir. İşgücü piyasasına girişte işler arasında *erkek işi* ve *kadın işi* şeklinde ayırım yapılarak (Uşen ve Güngör-Delen, 2011), yüksek nitelik ve beceri gerektiren, yüksek gelirli, kariyer imkânlarının daha iyi ve toplumsal saygınlığının daha yüksek olduğu işler erkeklere; daha düşük nitelikli ve becerili, düşük ücretli ve kariyer imkânlarının da daha sınırlı olduğu işler ise kadınlara atfedilmektedir (Yılmaz, 2010). Bu bakımdan, çok sayıda kadın, toplumun kendisi için *uygun gördüğü* işlerde çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır.

İşgücü piyasasındaki fırsat eşitsizliğini ölçmeye odaklanan ampirik araştırmalar, -farklı derecelerde de olsa- cinsiyetin söz konusu eşitsizliğin önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır (Abrams vd., 2013; ILO ve Gallup, 2017; Usha, 1983; Menendez-Espina vd., 2020; Palaz, 2002; World Bank, 2022). Bu bağlamda, kadınlar medeni durumlarına bağlı olarak veya küçük yaşta çocuk sahibi olma nedeniyle ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Çocuk sahibi olma halinde doğuma bağlı yasal izin haklarından dolayı kadınların belirli sürelerle işten uzak kalacak olmaları, işverenler tarafından verimlilik kaybı ve maliyet artışı şeklinde değerlendirilerek işgücü piyasasına girişte kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. İşlem eşitsizliğinin farklı görünüşleri ise kadınların daha düşük ücret ve yan haklar elde etmesi (ücret eşitsizliği), işte ilerleme ve kariyer fırsatlarının kadınlar açısından sınırlı olması, işten çıkarmalarda daha yüksek risk taşımaları şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasında taşıdıkları işsizlik riski açısından önemli olan bir husus da söz konusu riskin süresidir. İşsizlik sürelerinin uzaması ve daha fazla sayıda işgücünü kapsaması, doğrudan iş bulmada yaşanan zorlukları yansıtmaktadır. Bu bakımdan, çok sayıda kadın uzun sürelerle iş aradıktan sonra ümidini kaybedebilmekte ve işgücü piyasasının dışına çıkabilmektedir. TÜİK verilerine (2024) göre, 2024 yılı itibarıyla iş arayan kadınların %57,1'i 6 aydan daha kısa süreli, %15,1'i 6 aydan fazla 1 yıldan az, %18,8'i 1 ila 2 yıldır, %5,7'si 2 ila 3 yıldır ve %3,3'ü de 3 yıl ve daha fazla süreyle iş aramaktadır (Tablo 11). Ümidini kaybetmiş işgücü etkisi ile işgücü piyasasının dışına çıkma hususunda en yüksek riski 3 yıl ve daha uzun süredir iş arayan işsizlerin taşıdığını söylemek mümkün-

dür. Ayrıca, söz konusu grup iş aramaktan vazgeçmesi halinde kadınların işgücüne katılma eğilimlerini de olumsuz yönde etkileyebilecektir.

► **Tablo 11. İş Arama Süreleri İtibarıyla Kadın İşsizlerin Sayısı (Bin Kişi)**

Dönem	İşsizlik Süresi							Toplam
	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 Yıl ve Daha Fazla/2 Yıldan Az	2 Yıl ve Daha Fazla/3 Yıldan Az	3 Yıl ve Daha Fazla	
2018	489	315	168	65	286	87	44	1.455
2019	548	378	201	91	369	118	56	1.762
2020	374	322	206	74	320	110	57	1.462
2021	424	303	167	77	407	117	60	1.554
2022	522	339	164	54	299	106	58	1.542
2023	531	324	163	63	282	86	50	1.498

Kaynak: TÜİK, Merkezi Dağıtım Sisteminden hesaplanmıştır.

3.3. Bakım Sorumluluklarının Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri

Ev içi iş yükü ile çocuk, yaşlı ve engelli bakım sorumlulukları, cinsiyet eşitsizliği, işgücüne katılma davranışı, istihdamda kalma süresi ve istihdam sürekliliği, ücret düzeyleri ve iş kalitesi gibi temel işgücü piyasası göstergelerindeki cinsiyet farklılıklarının analizindeki *temel halkadır*. Bu bağlamda, sosyal normların şekillendirdiği cinsiyet rolleri nedeniyle ücretsiz olarak genellikle kadın tarafından üstlenilen bakım sorumlulukları, kadınların işgücüne katılmasının önündeki temel engellerden biridir (Ferrant vd., 2014; ILO, 2018a). ILO verilerine göre, 2023 yılı itibarıyla küresel düzeyde 708 milyon kadının ücretsiz bakım işleri nedeniyle istihdamda olmadığı ya da bir iş aramadığı, başka bir ifadeyle işgücünün dışında kaldığı görülmektedir. Buna karşılık, aynı durumdaki erkeklerin sayısı 40 milyondur (ILO, 2024).

İşgücü piyasasına katılımdaki cinsiyet eşitsizliğini anlamak için ev içi iş yükü, çocuk, yaşlı ve engelli bakım sorumlulukları, işgücüne katılma davranışı, istihdamda kalma süresi, istihdam sürekliliği, ücret düzeyleri ve iş kalitesi gibi faktörler arasındaki ilişkiyi analiz etmek önemlidir. ILO'nun *İnsana Yakışır İşin Geleceği İçin Bakım Çalışması ve Bakım İşleri* (2018) çalışmasında, çocuk sahibi olmanın işgücü piyasasına katılma davranışı bakımından cinsiyetler arasındaki farklılık tanımlanırken kadınlar için *annelik nedeniyle istihdam mahrumiyeti*, erkekler içinse *babalık sebebiyle istihdam primi* ifadelerinin kullanıldığı görülmektedir. Çocuk/ çocukların yaşlarının da dikkate alındığı analizlere göre, küçük yaş grubunda çocuğu olan annelerin istihdamda katılma eğilimleri bakımından küresel düzeyde benzerlik söz konusudur. Bununla birlikte, küresel düzeyde küçük çocukların anneleri ve babaları arasındaki istihdam oranlarında görülen farklılaşmanın, başka bir ifadeyle *ebeveyn istihdam farkının* 40,3 puan ile yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (ILO, 2018a). Söz konusu çalışmaya göre, Türkiye'de küçük çocuğu olan kadınların istihdam oranları %24 seviyesindeyken, anne olmayan kadınlar için bu oran %34'tür.

Bakım sorumlulukları olan kadın ve erkeklerin, kısa vadede başka gelir alternatiflerinin olmaması ve bir işe ihtiyaç duymaları nedeniyle sosyal güvence içermeyen, başka bir ifadeyle kayıt dışı işleri kabul etme olasılıkları daha yüksektir (ILO, 2018a, s.94). ILO verilerine (2018) göre, küresel dü-

zeyde bakım sorumlulukları olan kadın çalışanların %47,4'ü kayıtlı istihdam içinde yer alırken, bu tür sorumlulukları olmayan kadınların %51,6'sı kayıtlı istihdamdadır. Bununla birlikte, söz konusu eğilim erkekler için de geçerlidir. Bu bağlamda, bakım sorumlulukları bulunan ve ücretli işlerde çalışan erkeklerin sosyal güvenceye sahip olma olasılığı, bakım sorumlulukları olmayanlara göre daha düşüktür (ILO, 2018a, s.94). Dolayısıyla, küresel düzeyde bakım sorumlulukları olan kadın ve erkeklerin bakım sorumlulukları olmayanlara göre, kayıt dışı istihdamda yer alma olasılıklarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Farklı bölgelerde, farklı sosyo-ekonomik gruplarda ve farklı kültürlerde genellikle kadınlar tarafından üstlenilen bakım sorumlulukları, hem ekonomik faaliyetin önemli bir yönüdür hem de bireylerin, ailelerinin ve toplumların refahına katkıda bulunan vazgeçilmez bir faktördür (Stiglitz vd., 2007). Ev içi yüklerin ve bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasındaki dağılımı üzerinde etkisi olan ilk faktör, cinsiyet rolleri ve sosyal normlardır. Ev içi iş yükü ve bakım sorumluluklarının üstlenilmesindeki cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasasına yansımalarının, kadınların işgücü piyasasında aktif olarak yer alabilmeleri ve kendilerine sunulan istihdam fırsatlarının türü/kalitesi ve sürekliliği üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

Bireyler her gün belirli bir zamanlarını yemek pişirmek, temizlik yapmak, çocuklara, hastalara, engellilere ve yaşlılara bakmak için harcamaktadırlar. Söz konusu işlerin yerine getirilmesini kadının *ayrıcalığı* olarak gören cinsiyetçi sosyal normlar nedeniyle söz konusu işler için kadınlar erkeklerle göre orantısız şekilde daha fazla zamanlarını ayırmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasına katılan ve istihdamda yer alan kadınlar için *çifte iş yükü* yaratmaktadır. Çocuk sahibi olmak, özellikle de okul öncesi yaş grubunda -bakıma muhtaç- çocuğa/ çocuklara sahip olmak, kadınların işgücüne katılımında önemli bir belirleyicidir (Hsylop, 1999; Haynes vd., 2006; Tansel ve Kan, 2012; Shiu ve Hu, 2013; Güneş, 2019; ILO ve UN Women, 2020). Bu anlamda, refahın dağıtımında etkili aktörler (devlet, aile ve piyasa) tarafından bakım sorumluluklarının üstlenilmesine ilişkin toplumsal yaklaşım ve politika yapıcılarının bakış açısı, cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önemli sonuçlara sahiptir (Ferrant vd., 2014). Söz konusu yaklaşım kadın ve erkeklerin işgücü piyasasındaki seçimlerini genişletebilecek ya da kadınları, kadınlık ve annelikle ilişkili geleneksel rollerle sınırlayabilecektir (Razavi, 2007). Dolayısıyla, bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasında eşit olmayan dağılımı, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve ekonomik açıdan güçlenmelerinde bir *fren* etkisi yaratabilmektedir.

Cinsiyet rollerinin bir hane içindeki iş bölümünü nasıl şekillendirdiğine ve kadınların işgücüne katılma eğilimleri üzerindeki etkilerine ilişkin küresel görünümü ortaya koymak üzere Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD]) tarafından yayınlanan zaman kullanımı verileri dikkate alınabilir. Söz konusu verilere göre, OECD ülkelerinin tümü ile OECD dışında yer alan Çin, Hindistan ve Güney Afrika'da erkeklerle göre kadınların ücretsiz bakım işleri⁶ için harcadıkları zaman daha fazladır (OECD STAT, 2022). Bu bakımdan, dünyanın dört bir yanındaki kadınların günlük yaşam rutinleri bakımından benzer bir özelliğe sahip oldukları söylenebilir. Bu özellik de ücretsiz bakım işinin kadınların sorumluluğu olarak görülmesidir. Dolayısıyla, bakım sorumlulukları açısından yaşanan cinsiyet eşitsizliklerinde bölgesel farklılıklar olsa da bunun küresel bir olgu olduğunu söylemek mümkündür.

OECD ortalaması bakımından yaklaşık 2 kat düzeyinde olduğu görülen cinsiyetler arası farklılaşma, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu bir dizi ülke (Japonya, Kore, Hindistan ve Portekiz gibi) için çok daha yüksektir. Türkiye'de ücretsiz bakım işleri için erkekler gün içinde yaklaşık bir saatlik bir zaman ayırırken, kadınların bu işlere yönelik harcadıkları zaman 5 saattir. (Tablo 12) (OECD STAT, 2022).

6. Ücretsiz bakım işleri (Unpaid care work): Ücretsiz bakım işleri, esas olarak bireylerin bakımı, ev işleri ve ücretsiz bakım işleri şeklinde bir hane içinde yaşayanlara sağlanan tüm ücretsiz hizmetleri ifade etmektedir. Bu faaliyetlerin teorik olarak iş olarak kabul edilmesinin nedeni; söz konusu işlerin gerçekleştirilmesi için üçüncü bir kişiye ödeme de yapılabileceğidir. Diğer taraftan, Birleşmiş Milletler Kadın Kalkınma Fonu (UNIFEM) bu tanıma küçük atölyelerde, sokaklarda ve ev eksenli işlerde genellikle görünmeyen "kayıt dışı" ücretli çalışma ile sivil toplum kuruluşlarındaki gönüllü veya ücretli çalışmayı da dâhil etmektedir (UN, 2000).

► Tablo 12. Cinsiyetler İtibariyle Ücretsiz ve Ücretli İşler İçin Harcanan Zaman (Bir Gün İçin Toplam Dakika)

Ülke	Ücretsiz İşler için Harcanan Zaman		Ücretli İşler için Harcanan Zaman	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Avustralya	171,6	311,0	304,1	172,0
Avusturya	135,3	269,2	364,8	248,8
Belçika	144,2	237,3	273,7	199,2
Kanada	148,1	223,7	340,5	268,3
Danimarka	186,1	242,8	260,1	194,6
Estonya	160,2	249,2	264,1	244,9
Finlandiya	157,5	235,8	248,6	209,9
Fransa	134,9	224,0	235,1	175,4
Almanya	150,4	242,3	289,5	205,5
Yunanistan	95,1	259,5	274,3	184,5
Macaristan	162,3	293,8	272,7	202,5
İrlanda	127,0	292,5	340,8	194,9
İtalya	130,7	306,3	220,8	133,1
Japonya	40,8	224,3	451,8	271,5
Kore	49,0	215,0	419,0	269,4
Letonya	129,7	253,3	376,9	288,5
Litvanya	151,6	292,0	354,3	279,3
Lüksemburg	121,1	239,6	330,0	238,9
Meksika	131,4	331,3	478,3	236,3
Hollanda	145,4	224,9	284,9	201,4
Yeni Zelanda	141,0	264,0	338,0	205,0
Norveç	168,5	227,4	277,4	200,0
Polonya	158,8	295,0	314,8	203,2
Portekiz	96,3	328,2	372,3	231,3
Slovenya	166,5	286,2	299,8	234,2
İspanya	145,9	289,1	236,2	166,8
İsveç	171,0	220,2	313,0	275,2
Türkiye	67,6	305,0	358,3	133,9
Birleşik Krallık	140,1	248,6	308,6	216,2
Amerika Birleşik Devletleri	165,8	271,3	331,7	247,0
OECD Ortalaması	136,5	263,4	317,8	217,7
OECD Üyesi Olmayan Ülkeler	Çin	91,0	234,0	390,0
	Hindistan	51,8	351,9	390,6
	Güney Afrika	102,9	249,6	294,2

Kaynak: OECD STAT, 2022.

Ücretsiz bakım işlerinde cinsiyet eşitsizliği ile bir ülkenin gelişmişlik ve refah düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. OECD'nin zaman kullanımı verileri, ücretsiz bakım işlerine harcanan zamanın cinsiyetler arasında daha eşit dağıldığı ülkelerin yüksek gelirli ülkeler olduğunu göstermektedir. Bu durumun nedeni, yüksek gelirli ülkelerde erkeklerin genel olarak ev içi iş yükünü ve bakım sorumluluklarını daha fazla üstlenmesidir (Ferrant vd., 2014). Buna ek olarak, bu ülkelerde bakım hizmetlerinin daha yaygın ve erişilebilir olması ile özellikle çocuk bakım izinlerinin her iki ebeveyn için de daha kapsamlı düzenlenmesi bu eşitliğin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Genel olarak, yüksek gelirli ülkelerde bakım ekonomisine yapılan yatırımların daha fazla olması da bu süreci desteklemektedir. Bu ülkelerdeki daha yaygın ve kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin, kadınların işgücüne katılımını artırdığı ve cinsiyet eşitsizliğini azalttığı çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Söz konusu araştırmalar, bu tür yatırımların hem cinsiyet eşitliğini artırdığını hem de ekonomik büyümeye katkı sağladığını göstermektedir (European Institute for Gender Equality, 2019; ILO, 2023c; Gromada ve Richardson, 2021).

ILO ve BM Kadın Birimi iş birliğinde 84 ülkenin verileri kullanılarak yapılan bir başka analiz, küresel düzeyde cinsiyete dayalı sosyal normların gerek kadınların gerekse erkeklerin işgücü piyasasına katılımını şekillendirmeye devam ettiğini; bu anlamda, çocuk sahibi olmanın, kadınların işgücüne katılımını evlenmekten daha fazla sekteye uğrattığını ortaya koymuştur. Araştırma, 25-54 yaş grubundaki erkeklerin işgücüne katılım oranının %95 olduğunu, başka bir ifadeyle söz konusu yaş grubundaki erkeklerin neredeyse tamamının işgücüne katıldığını; buna karşılık aynı yaş grubundaki kadınların işgücüne katılım oranının %52 düzeyinde kaldığını göstermektedir (ILO ve UN Women, 2020). Bu veriler itibarıyla işgücüne katılımda son derece yüksek bir cinsiyet farkının (43 puan) olduğunu söylemek mümkündür.

Kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark, aile durumlarına göre ayrıştırıldığında; araştırmadan elde edilen sonuçlar, erkeklerin işgücüne katılım oranlarının, aile durumuna göre kadınlarinki kadar değişmediğini göstermektedir. Bu anlamda, işgücüne katılımdaki ortalama cinsiyet farkı, tek başına yaşayan (bekâr) çalışma çağındaki bireylere odaklanıldığında tamamen kapanmamakla birlikte oldukça daralmaktadır. Başka bir ifadeyle, 25-54 yaş grubunda bekâr (yalnız yaşayan) kadınlar da aynı kategorideki erkeklere benzer şekilde işgücüne yüksek oranlarda katılma eğilimindedir. Öte yandan, bu yaş grubundaki evli kadınlar dikkate alındığında işgücüne katılımdaki cinsiyet farkı genişlemekte ve dahası evli ve çocuk sahibi kadınlar söz konusu olduğunda daha da yükselmektedir (ILO ve UN Women, 2020).

► **Tablo 13. Aile Durumuna Göre İşgücüne Katılma Eğilimindeki Cinsiyet Farkı, 25-54 Yaş Grubu (%)**

Aile Durumu	Kadın İKO	Erkek İKO
Küresel Düzey (Toplam)	52	90
Bekâr Birey (Tek Kişilik Hane)	82	90
Başkaları ile Yaşayan Bekâr Birey (Akrabalık bağı olmayanlar ile)	75	92
Tek Ebeveynli Aile	69	91
Sadece Eşlerden Oluşan Çekirdek Hane	64	94
Eşler ve Çocuklardan Oluşan Çekirdek Hane	48	97
Geniş Aile	45	92

Kaynak: ILO ve UN Women, 2020.

ILO ve BM Kadın Birimi araştırmasında, cinsiyetler arasındaki farkın nedeninin büyük ölçüde kadınların işgücüne katılma oranındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Başka bir deyişle, değerlendirmeye konu olan ülkelerde erkeklerin işgücüne katılma eğilimleri, hane türleri arasında

benzer -yüksek- bir eğilim göstermekte ve aile durumuna (çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve yaşı gibi) göre çok fazla değişmemektedir. Bununla birlikte, söz konusu değişim kadınların işgücüne katılımındaki değişimin tersi yönündedir (ILO ve UN Women, 2020; ILOSTAT, 2020). Daha açık bir anlatımla, aile durumundaki değişim, örneğin çocuk sahibi olma, kadınların işgücüne katılma eğilimlerini olumsuz yönde etkilerken, aynı durum erkeklerin işgücüne katılımlarını artırmaktadır. Bu bulgu da dünyanın hemen her yerinde, en azından bir dereceye kadar, geleneksel cinsiyet rollerinin, ev içi iş yükü ve çocuk bakım sorumluluklarının paylaşımı ile hangi hane üyesi/ üyelerinin istihdamda yer alması gerektiği gibi hanehalkı kararlarını yönetmeye devam ettiğini göstermektedir.

► **Tablo 14. Aile Durumu ve Çocuk/ Çocukların Yaşına Göre İşgücüne Katılma Eğilimindeki Cinsiyet Farkı, 25-54 Yaş Grubu (%)**

Aile Durumu	Kadın İKO	Erkek İKO
Küresel Düzey (Toplam)	52	95
Bekâr (Tek Kişilik Hane)	82	90
Tek Ebeveynli Aile (6 yaşından küçük en az bir çocuklu)	66	90
Tek Ebeveynli Aile (Tüm çocuklar 6 yaşından büyük)	70	91
Sadece Eşlerden Oluşan Çekirdek Aile	64	94
Eşler ve Çocuklardan Oluşan Çekirdek Aile (6 yaşından küçük en az bir çocuklu)	49	97
Eşler ve Çocuklardan Oluşan Çekirdek Aile (Tüm çocuklar 6 yaşından büyük)	48	96

Kaynak: ILO ve UN Women, 2020.

Çocuk sayısı ve çocuğun ya da çocukların yaşı, bir kadının işgücüne katılıp katılmayacağına ilişkin kararı açısından önemli bir belirleyicidir. Bu bağlamda, 6 yaşından küçük bir çocuğun varlığı, küresel düzeyde ve pek çok ülkede kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, ikinci bir küçük çocuğun varlığı, kadınların işgücüne katılımını daha da azaltmaktadır. Bu durumun sebebi; küçük yaşlarda ve/veya daha fazla sayıda çocuğa sahip olmanın, daha büyük yaşlarda ve/veya daha az çocuğa sahip olmakla karşılaştırıldığında, hane içindeki çocuk bakım sorumlulukları ve ev işlerinin yoğunluğunu artırmasıdır. Dahası, özellikle daha fazla sayıda çocuğa sahip olmak, hanehalkı bütçesi üzerindeki baskıyı da artırmaktadır (ILO ve UN Women, 2020). Bu bakımdan, ILO ve BM Kadın Birimi araştırmasından da görüldüğü üzere, çocuk bakımı ve ev işlerine ilişkin sorumluluklar geleneksel olarak kadınlara, haneye gelir sağlama sorumluluğu ise erkeklere düşmektedir. Dolayısıyla, özellikle evli ve küçük yaşta çocukları olan kadınların işgücü piyasasına katılımındaki negatif yönlü büyük farklılaşma, artan çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların kadınlar tarafından üstlenileceğini varsayan toplumsal normlarla açıklanabilir. Küçük çocuğu olmayan hanelerde söz konusu ihtiyaçlar azaldığından kadınlar istihdamda katılmaya devam edebilmektedir.

Diğer taraftan, çoğunlukla kadın olan yalnız ebeveynler açısından ise durum biraz farklıdır. Bu bakımdan, yalnız anneler, çocuklarının yaşı ne olursa olsun, diğer kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde işgücüne katılmaktadır. ILO ve BM Kadın Birimi iş birliğinde yürütülen araştırmadan elde edilen sonuçlar, tek ebeveynli ailelerde kadınların işgücüne katılma oranlarının -diğer tüm kategorilerde olduğu gibi erkeklerin gerisinde kalmakla birlikte- %69 ile evli ve çocuklu kadınlara (%48) göre önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermektedir (ILO ve UN Women, 2020). Üstelik, 6 yaşından küçük çocuk sahibi olma da yalnız ebeveyn anneler için işgücüne katılma eğilimi açısından çok büyük bir fark (yalnızca 4 puan) yaratmamaktadır. Bu durum büyük ölçüde yalnız bir ebeveyn olmakla ilişkili ekonomik baskıdan kaynaklanmaktadır. Daha açık bir anlatımla, anne ve çocuk ya da çocuklardan oluşan tek ebeveynli ailelerde sadece ev işleri ve bakım sorumlulukları değil, aynı za-

manda hanenin geçimini sağlama görevi de kadın tarafından üstlenildiğinden, söz konusu kadınlar işgücüne girmekte ve ücretli bir iş bulmak için çaba göstermektedir.

15 Mayıs Dünya Aile Günü dolayısıyla ILO tarafından açıklanan Modellenmiş Tahminler (ILOEST) veritabanı, Mayıs 2024 versiyonu ile aile yapısının kadınların ve erkeklerin işgücü katılımı üzerindeki etkilerini gösteren yeni araştırma sonuçlarını açıklamıştır. Bu çalışma, -yukarıda açıklanan diğer çalışmalarla benzer şekilde- kadınların çocuk bakımı sorumluluklarını orantısız bir şekilde üstlenmesinin, işgücü katılımındaki cinsiyet farkının önemli bir nedeni olduğunu ortaya koymaktadır. ILO verilerine göre, 25-54 yaş arası yetişkinlerin küresel işgücü katılım oranında son yirmi yılda bir değişiklik olmamasına rağmen, kadınlar ve erkekler arasındaki işgücü katılım farkı hala belirgin düzeydedir.

ILO'nun Modellenmiş Tahminleri verilerine (2024) göre, hanehalkının kimlerden oluştuğu, özellikle çocuklu hanelerde cinsiyet eşitsizliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Küçük çocukların varlığı, kadın işgücü katılımını erkeklerinkine kıyasla çok daha fazla etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, altı yaşın altında çocuğu olan ve eşiyle ya da geniş aile olarak yaşayan kadınların işgücü katılımı düşük düzeydedir. Bu anlamda, küçük çocuklu kadınların işgücü katılımı, küçük çocuğu olmayanlara kıyasla 12 ila 14 puan daha düşüktür (ILOSTAT, 2024). Küçük çocuklu erkeklerde ise işgücü katılım oranı, küçük çocuğu olmayan erkeklere göre çok daha az etkilenmekte ve yüksek seviyesini korumaktadır. Buna karşılık, küçük çocuklu bekâr annelerin işgücü katılım oranı, işgücüne katılmalarını gerektiren zorluklarla başa çıkmaları gerektiğinden, daha yüksek seviyededir.

Yine BM Kadın Birimi (2021) tarafından yürütülen ve araştırma alanı Lübnan olan bir diğer çalışmada, evlilik ve çocuk sahibi olmanın bir kadının çalışma olasılığının oldukça önemli belirleyicileri olduğu ortaya konulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, ataerkil normların baskın olduğu Lübnan'da evli olmak, 25 ila 34 yaş grubundaki kadınların işgücüne katılma olasılığını azaltmaktadır (UN Women, 2021). Lübnan için 2018 yılında yapılan bir başka araştırmaya göre, 3 yaşından küçük çocuk annesi olan çalışan kadınların oranının, çocuğu olmayan kadınlara göre 14 puan gibi dikkat çekici bir farklılık göstermektedir. Ayrıca, BM Kadın Birimi tarafından AB adına yürütülen 2021 yılına ilişkin diğer bir araştırma ise tamamı kadınlardan oluşan katılımcıların %31'inin çocuk bakımı sorumlulukları (%26), eşlerinin çalışmalarına izin vermemesi (%22) ve ev içi yükler (%19) gibi nedenlerle ücretli bir işte çalışmayı hiç düşünmediğini ortaya koymuştur (European Union ve UN Women, 2021). BM Kadın Birimi ve Dünya Bankası tarafından aynı dönemde yapılan bir araştırmanın elde edilen önemli bir sonuç, kadınların istihdam kararı verirken esnek çalışma seçenekleri, evde küçük çocuk olmaması, kreş olup olmaması, eşin ve ailenin teşviki gibi konuları erkeklere göre daha fazla dikkate aldıklarıdır (UN Women ve World Bank, 2021).

TÜİK tarafından bakım sorumluluklarının işgücü piyasasına katılım üzerindeki etkisini değerlendirmek üzere 2018 yılında hanehalkı işgücü anketi ile birlikte uygulanan *İş ve Aile Yaşamının Uyumu* modülü kapsamında elde edilen sonuçlar, Türkiye için benzer bir görünüme işaret etmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, istihdamdaki kadınların %11,9'u en az bir ay çalışmaya çocuk bakımı nedeniyle ara vermiş ve %1,3'ü de çocuk bakımı nedeniyle hiç çalışmamıştır. Aynı araştırmanın bir diğer önemli sonucu ise, çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle kadınların %5,3'ü çalışma saatlerini azaltırken, %2,5'i daha az zorlayıcı görevler üstlendiğini ifade etmiş olmasıdır. Bu sonuçlar bakım sorumluluğunun, kadınları işgücü piyasasından uzaklaştırdığını ve kariyer basamaklarını çıkmayı güçleştirdiğini göstermektedir.

Diğer taraftan, çalışma süreleri cinsiyetler itibarıyla değerlendirildiğinde erkeklerin daha uzun sürelerle çalışma olasılığının daha yüksek olmasına karşılık, kadınların kısa saatlerle çalışma ile zamana bağlı eksik istihdam yaşama olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu anlamda, ILO verilerine göre, küresel düzeyde kayıt dışı istihdamdaki kadınlar kayıtlı istihdamdaki kadınlara kıyasla haftada ortalama 2,4 saat daha az; kayıt dışı istihdamdaki erkeklere kıyasla ise haftada 7 saat daha az çalışmaktadır (ILO, 2018b, s.72).

İş gücü piyasasından uzun süre uzak kalmak, becerilerin ve iş deneyiminin aşınmasına neden olabilmektedir. Kadınlar işgücüne yeniden katıldıklarında, işgücü piyasasının hızla değişen yapısı

göz önüne alındığında, uygun iş bulmakta zorluklarla karşılaşabilmektedir. Ayrıca, bakım sorumlulukları nedeniyle istihdamın kesintiye uğraması, kadınların emeklilik birikimleri ve sosyal güvenlik hakları üzerinde de uzun vadeli sonuçlar doğurabilecektir. Bu durum da ilerleyen yaşlarda finansal güvensizliğe yol açabilecektir.

Çocuklarına bakmak için işgücü piyasasından uzaklaşan kadınlar genellikle kariyer durgunluğu ile de karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, kariyerde ilerleme, daha yüksek ücretler ve sosyal haklar gibi fırsatlarının azalmasına yol açabilecektir. Bu aynı zamanda cinsiyetler arası ücret farkının daha da açılmasına neden olabilecektir. Diğer taraftan hem iş hem de bakım sorumluluklarını yönetmek önemli ölçüde stres ve tükenmişliğe yol açabilmektedir. Söz konusu sorumlulukları sürekli olarak dengelemenin zihinsel ve duygusal bedeli, kadınların genel refahını etkileyebilecektir. Bununla birlikte, çalışan kadınlar bakım sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine daha az bağlı oldukları önyargısı çerçevesinde işveren temelli ayrımcılığa da maruz kalabilmektedir.

Özetle, küçük çocuğu olan kadınlar genellikle işgücü piyasasına katılımlarını ve istihdamda kalmalarını etkileyen bir dizi zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Çocuk bakım sorumluluğunun toplumsal rol dağılımı nedeniyle daha çok kadınların üzerinde olması, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve işgücü piyasasında tutunmalarını olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. Özellikle erken çocukluk dönemindeki bakım sorumlulukları, kadınları tercihten ziyade zorunluluktan kaynaklanan seçimler yapmaya itebilmektedir. Bu zorluklar, çalışan ebeveynleri destekleyen, cinsiyet eşitliğini teşvik eden, kadınların ve ailelerin farklı ihtiyaçlarını karşılayan daha kapsayıcı politikaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu noktada, esnek çalışma modellerinin kadınların işgücü piyasasına katılımı üzerindeki etkisi de dikkate alınmalıdır.

Esnek çalışma modelleri, kadınlar için bir tercih mi yoksa çocuk bakım sorumlulukları ve diğer toplumsal rollerin yarattığı zorunluluklar nedeniyle yöneldikleri bir çözüm mü sorusu önemlidir. Çoğu durumda, esnek çalışma, kadınların kendi tercihleri ile yoğunlaştıkları bir çalışma biçiminden ziyade, bu bölümde açıklanan zorlukların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını artırmak ve cinsiyet eşitliğini sağlamak adına esnek çalışma modellerinin teşviki, ancak bu modellerin tercih ya da zorunluluk arasındaki dengesini iyi analiz eden, kadınların tercihlerini güçlendiren bir perspektifle ele alınmalıdır.

Diğer taraftan, bakım sorumluluklarına ilişkin sorunların çözümü yalnızca esnek çalışma modelleriyle sınırlı kalmamalıdır. Bu bakımdan, daha kapsamlı ve bütüncül politikalara ihtiyaç vardır. İlk olarak, çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakım sorumluluğu olan -kadın ve erkek tüm- çalışanlara yönelik politikalar ve mevzuatların gözden geçirilmesi, bakım ekonomisine kamu yatırımlarının artırılması ve ev içinde bakım sorumluluğunun daha adil dağılımı için farkındalık çalışmalarına odaklanmak gerekmektedir. Ayrıca, çözümün uluslararası norm ve standartlar çerçevesinde şekillendirilmesi de önemlidir. İyi tasarlanmış bakım izni politikalarının ve hizmetlerinin uygulanması, insana yakışır işler yaratmanın yanında çalışanların bakım yükü nedeniyle ayrımcılığa uğramadan işgücüne girmelerine, işgücünde kalmalarına ve ilerlemelerine olanak tanırken, iş-yaşam dengesi ve bakım sorumluluklarının kadın ve erkek arasında daha eşit bir şekilde paylaşılmasına da yardımcı olacaktır.

3.4. Kadına Yönelik Şiddet

Kadına yönelik şiddet önemli bir halk sağlığı sorunu ve insan hakları ihlalidir. Kadına yönelik şiddet; bireysel olarak kadınlar, aileleri, kuruluşları ve toplum için önemli sağlık sorunları ile sosyal ve ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Kadınların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının yanı sıra maddi ve mali istikrarları üzerinde de önemli etkileri vardır. Etkilenen bireyler, işverenler ve toplum için de önemli ekonomik maliyetler söz konusudur. İşyerinde kadınlara yönelik şiddet önemli bir sorun olmakla birlikte, istatistiki veriler yeterince gelişmiş değildir. İşyerinde kadınlara yönelik şiddetin failleri; işverenler, iş arkadaşları veya müşteriler/hastalar/öğrenciler ve benzerleri olabilmektedir (CNV International, 2015).

İşyerinde cinsiyete dayalı şiddetin içeriği şu şekildedir (ICTILO, 2023):

- İş arkadaşlarından, amirlerden veya yöneticilerden gelen zorbalık, fiziksel ve sözlü taciz.
- Cinsel taciz ve istenmeyen cinsel yaklaşımlar.
- Tecavüz ve cinsel saldırı dahil olmak üzere cinsel istismar ve şiddet.
- Hamilelikle ilgili istismar ve taciz.
- Psikolojik istismar ve yıldırma.
- Fiziksel ve cinsel şiddet tehditleri ve eylemleri.
- Kötü sağlık ve güvenlik (bina ve ekipman güvenliği dahil) gibi kötü çalışma koşulları.
- Yetersiz veya uygun olmayan sıhhi tesisler ve bunların kullanımına ilişkin kurallar.
- İstenmeyen aşırı uzun çalışma saatleri ve öngörülemeyen veya geç gelen fazla mesai talepleri.

İşyerinde cinsel taciz ise iş ortamında meydana gelen ve bir kişinin kendisini rencide edilmiş, aşağılanmış veya korkutulmuş hissetmesine neden olması makul olarak beklenebilecek, istenmeyen nitelikteki davranışları ifade etmektedir (VicHealth, 2012). Fiziksel bir işyerinin yanı sıra istihdamla ilişkili durumlarda (örneğin sosyal etkinliklerde, konferanslarda veya işyeri dışındaki yerlerde) yaşanan taciz de işyerinde cinsel taciz kapsamındadır.

İşyerinde cinsel taciz, cinsel düşmanlığı (açıkça cinsel içerikli sözlü ve sözsüz davranışlar) ve cinsiyetçi düşmanlığı (cinsel içerikli olmayan ancak cinsiyete dayalı aşağılayıcı sözlü ve sözsüz davranışlar), istenmeyen cinsel ilgiyi (cinsel içerikli istenmeyen, saldırgan ilgi) ve cinsel zorlamayı (iş avantajları karşılığında cinsel iş birliği talepleri) içermektedir (VicHealth, 2012). İşyerinde cinsel tacize örnek olarak cinsel içerikli şakalar, kişinin cinsel yaşamı hakkında sorular, tekrarlanan randevu talepleri, cinsel içerikli posterler veya müstahcen e-postalar ve kısa mesajlar gösterilebilir.

İşyerinde cinsel taciz ve şiddet, kadınların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olup, refahlarını ve güvenlerini sarsmakta ve korkuya dayalı bir çalışma ortamına yol açmaktadır. En kötü durumlarda, işyerinde, işyerine bağlı yatakhanelerde ve işyerine gidiş gelişlerde yaşanan tecavüz ve cinsel şiddet, kadınlar için HIV/AIDS ve diğer cinsel yolla bulaşan hastalıklara yakalanma riskini de beraberinde getirmektedir (ITCİLO, 2023). Cinsiyete dayalı şiddet ister işyerinde ister kamuya açık yerlerde veya evde gerçekleşsin, işverenler için bir maliyeti vardır. Bu durum verimliliğin azalması, işe devamsızlığın artması, sağlık ve güvenlik riskleri ve işveren için artan sağlık masrafları yoluyla işyerini etkileyebilmektedir.

Esnek çalışma modellerinden biri olan evden çalışma ile ilişkilendirilen şiddet türü ise daha çok ev içi şiddettir. Ev içi şiddet, aynı evde yaşayanlardan biri tarafından aynı hanedeki bir diğer üyenin yaşamını, fiziksel veya psikolojik bütünlüğünü ve bağımsızlığı tehlikeye sokan, kişiliğine ve kişilik gelişimine ciddi düzeyde zarar veren eylem ya da ihmaldir. Ev içi şiddet, *fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemi* şeklinde ortaya çıkabilmektedir (ILO, 2021).

Ev içi şiddetin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkisi yıkıcıdır ve hatta can kaybıyla sonuçlanabilmektedir. Aynı zamanda, şiddete maruz kalan kadınlar açısından ekonomik bağımlılığa yol açabilmekte ve işgücü piyasasına girme, kalma veya ilerleme yeteneğini etkileyebilmektedir. Dahası, aile içi şiddetin fiziksel ve duygusal etkileri nedeniyle bir çalışanın performansı düşebilecek; tıbbi yardım almak veya yasal işlemlere katılmak için işten izin alması durumunda, mağdurun işe bağlılığı sorgulanabilecektir (ILO, 2021). Ev içi şiddet, işgücü piyasasına katılımı cinsiyet eşitsizliklerini daha da kötüleştirmekte ve erkeklerle kadınların kazandıkları arasındaki uçurumun genişlemesine katkıda bulunabilmektedir. Dolayısıyla, ev içi şiddet verimliliğin düşmesi, devamsızlık, izin ve hastalık günlerinin artması ile mağdurların işgücünden ayrılması nedeniyle bireyler, işletmeler, ekonomiler ve toplumlar için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Kutu 3. 190 Sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı⁷

90 sayılı Sözleşmede şiddet ve taciz; *fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bu durumlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditler* şeklinde tanımlanmaktadır.

Sözleşme;

- İşyerlerinin özel veya kamusal alanlarında,
- Çalışanların ücretlerinin ödendiği yerlerde, dinlenme alanlarında, yemekhanelerde, yıkanma ve giyinme alanları ile tuvaletlerde,
- İşle ilgili seyahatlerde, gezilerde, eğitimlerde, etkinlik ve sosyal faaliyetlerde,
- Bilgi iletişim teknolojileri tarafından sağlananlar da dâhil olmak üzere işle ilgili tüm haberleşme kanalları aracılığıyla,
- İşveren tarafından sağlanan konaklama yerlerinde ve
- İşe gidiş geliş sırasında yaşanan/mevdana gelen tüm şiddet ve taciz hallerini kapsamaktadır.

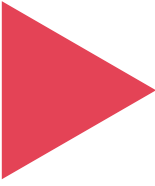
Sözleşme, özel ve kamu ayrımı yapılmaksızın, kentsel ve kırsal alandaki tüm kayıtlı veya kayıt dışı sektörleri içermektedir. Sözleşme, ayrıca iş sözleşmelerinden kaynaklanan statüleri dikkate alınmaksızın;

- Çalışanları,
- Stajyer ve çırakları,
- İşyerinde eğitim görenleri,
- İstihdam ilişkisi sona erenleri,
- Gönüllü çalışanları,
- İş arayanları,
- İş başvurusunda bulunanları,
- İşverenin görev, yetki ve sorumluluklarını kullananları kapsamaktadır.

Sözleşmede belirtildiği üzere, hükümetler, işveren ve işçi örgütleri ve işgücü piyasası kurumları, çalışma hayatında aile içi şiddetin tanınmasına, buna müdahale edilmesine ve etkilerinin ele alınmasına yardımcı olabilir. Ev içi şiddetin ortadan kaldırılmasında devlet birincil sorumluluğa sahip olmakla birlikte, belgelerin kabul edilmesine yol açan tartışmalarda işverenlerin bu tür şiddetten sorumlu olmamakla birlikte, bu tür şiddetin ele alınmasında müttefik olabilecekleri belirtilmiştir. Bu bağlamda, bazı işverenler halihazırda işyerinde aile içi şiddetin etkilerini azaltmaya yönelik tedbirler almışlardır. Ayrıca konu, aile içi şiddet mağdurları için izin gibi tedbirlerin belirlendiği belirli ulusal mevzuat ve toplu sözleşmelere dahil edilmiştir.

Covid-19 salgını ile evden çalışma gibi esnek çalışma modellerinin artmasıyla çalışma alanı fiziksel işyeri ortamının ötesine geçmiştir. Bu durum, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin görünümünün de çeşitlenmesine neden olmuştur. Bir yandan, evden çalışmada kadınların ev işleri ve bakım sorumluluklarını daha fazla üstlenmesi, diğer yandan işgücü piyasası dinamikleri yüzünden işsizliğin ve gelir güvencesizliğinin artması, hane içi cinsiyete dayalı şiddetin artmasına yol açmıştır. Bu bakımdan, kadınlar, fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddet ve taciz karşısında daha korunmasız hale gelmiştir (ILO, 2023b).

7. ILO, Convention concerning the elimination of violence and harassment in the World of work (No.190), Geneva, 21 June 2019; Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No.206), Geneva, 21 June 2019.



4

Araştırma Modeli

Araştırma modeli; araştırmanın amacı, yöntemi, hedef kitlesi, veri toplama aracı ve veri analizi ile araştırma sürecinin yönetimine ilişkin planlama ve etik unsurlar konularını kapsamaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Hedefleri

Araştırmanın amacı, esnek çalışma biçimleri ile işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Çalışmada, farklı esnek çalışma biçimlerinin kadınların istihdam erişimini ve istihdamda kalmasını, çalışma koşullarını, kariyer ilerlemesini, eğitim fırsatlarına erişimini, sendikalaşmalarını, güçlenmelerini, karar alma mekanizmalarına katılımlarını, ücretsiz ev içi rollerin dağılımını, şiddet ve tacize maruz kalma risklerini nasıl/ne şekilde etkilediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Bu araştırma ile amaçlanan, politika geliştirme sürecine katkı sağlanması ve daha kapsayıcı ve eşitlikçi çalışma ortamlarının teşvik edilmesi amacıyla esnek çalışmanın işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği ve insana yakışır işlere erişim açısından potansiyel faydaları ve zorlukları hakkında daha derin bir bakış açısının ortaya konulmasıdır.

Bu doğrultuda, saha araştırmasının hedefleri şu şekilde sıralanabilir:

- ▶ Esnek çalışma düzenlemelerinin kadınların istihdama erişimleri ve istihdamda kalmaları (istihdam sürekliliği) üzerindeki etkilerini değerlendirmek.
- ▶ Esnek çalışma ile ücret, fazla çalışma, sosyal güvenlik ve ücretli izin dahil olmak üzere kadınların çalışma koşulları arasındaki ilişkiyi incelemek.
- ▶ Esnek çalışma biçimlerinin kadınların kariyerlerinde ilerleme ve eğitim fırsatlarına erişimleri üzerindeki etkisini analiz etmek.
- ▶ Esnek çalışma düzenlemeleri ile kadınların sendikalaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak.
- ▶ Esnek çalışmanın işgücü piyasasında var olan cinsiyet eşitliği üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirmek.
- ▶ Esnek çalışmanın hanelerdeki ücretsiz ev içi rollerin dağılımı ve cinsiyet eşitsizliğine dayalı kalıp yargıların sürdürülmesi üzerindeki etkisini analiz etmek.
- ▶ Esnek çalışma düzenlemelerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizin yaygınlığını araştırmak.

Bu hedefler doğrultusunda araştırma, esnek çalışma biçimleri ile işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş arasındaki ilişkinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamayı ve nihai olarak kadınlar için daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma ortamını teşvik eden politika ve müdahaleler için arka plan sağlamayı amaçlamaktadır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yöntemi, belirli bir tema hakkında literatürde çok fazla bilginin olmadığı durumlarda, daha sessiz telaffuz edilen, keşfedilmesi ve hakkında fikir sahibi olunması gereken konuları çalışırken kullanılmaktadır. Özellikle karmaşık bir yapıya sahip, hakkında derinlemesine bilgi sahibi olunması gereken konularda ve farklı toplumsal kesimler üzerine çalışma yapılırken nitel çalışma yöntemi tercih edilmektedir (Creswell, 2007). Ele alınan konu hakkında derin bir kavrayışa ulaşma çabasının söz konusu olduğu nitel yöntemle tasarlanmış araştırmalarda sorunlar, içerisinde oluşup geliştiği değerler sisteminden yalıtılarak analiz edilmemekte; durumlara egemen olan ilişkiler ağı kendi doğal ortamında yorumlanmaya veya bunların anlamları ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır (Neuman, 2014). Bu bağlamda, çalışma kapsamında gerçekleştirilen alan araştırması için nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Araştırma modelinin tasarımı, aşağıdaki şekilde sunulmuştur.

► **Şekil 1.** Araştırma Modelinin Tasarımı



Katılımcıların temel olarak esnek çalışma modellerinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri, bakım sorumlulukları ve esnek çalışma talebi arasındaki ilişki, esnek çalışmanın potansiyel risk ve fırsatları konusundaki görüş ve düşünceleri ile konuya ilişkin önceki deneyimleri ve çözüm önerilerinin açığa çıkarılmasında nitel araştırma deseni olarak durum çalışmasından yararlanılmıştır. Bu bağlamda, araştırmadan elde edilen bulgular duruma bağlı temalarla tanımlanmıştır. Durum çalışmasında odak, tekil veya çoğul bir durumun derinlemesine incelenmesidir (Creswell, 2007). Bu çalışmada durum çalışması deseninin odağı, hedef grubu temsil eden katılımcıların esnek çalışma biçimleri ile işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş arasındaki ilişkiyi nasıl tanımladıklarının değerlendirilmesidir.

4.3. Araştırma Alanı

Nitel saha araştırması, *Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler* programının pilot sektörlerinden biri olan tekstil sektörü ile esnek çalışma modellerinin daha yaygın olduğu bilgi ve iletişim teknolojileri, finans, medya ve iletişim sektörlerinde gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü için gerçekleştirilen görüşmeler kapsamında platform çalışanlarının da görüşleri alınmıştır.

Aşağıdaki tabloda araştırma alanındaki sektörler ile bu sektörlerde yaygın olan esnek çalışma modelleri sunulmuştur.

► **Tablo 15.** Sektör- Esnek Çalışma Eşleşmeleri

	Kısmi süreli çalışma	Esnek çalışma saatleri	Serbest (freelance) çalışma	Evden çalışma	Tele çalışma	Platform çalışması	Proje bazlı çalışma	Faaliyete dayalı çalışma
Tekstil	x			x				
Bilgi iletişim teknolojileri	x	x	x	x	x	x	x	x
Finans		x		x	x		x	
Medya ve iletişim	x	x		x	x	x	x	

4.4. Hedef Kitle

Araştırmanın hedef kitlesi, kamu kurumları, sosyal taraflar, STK'lar, uluslararası kuruluşlar ve esnek çalışma modelinde çalışma deneyimleri olan işverenler ve çalışanlardır. Bu bağlamda, tabakalı amaçlı örneklem gidilerek hedef kitleyi temsil gücüne sahip 26 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tabakalı amaçlı örneklem yöntemi ile seçilen katılımcılar, farklı çıkar gruplarının, örgütsel yapıların ve kurumsal aktörlerin bilgi, deneyim ve perspektiflerini bir arada değerlendirmeye imkân tanımıştır. Bu şekilde, çalışmada ele alınan konuların farklı bakış açılarını içerecek şekilde tüm yönleriyle incelenmesi hedeflenmiştir. Aşağıdaki tabloda, araştırma alanı içinde yer alan sektörler itibarıyla hedef grupları temsil eden katılımcı sayıları sunulmuştur. Kamu kurum ve kuruluşları ile uluslararası kuruluşlar, çalışmanın bütüncül yapısı dikkate alınarak araştırma odağına ilişkin daha genel değerlendirmeleri açığa çıkarmak üzere belirlenmiştir.

Nitel araştırma kapsamında Ekim-Aralık 2023 döneminde kamu kurum ve kuruluşlarını temsil eden 7, uluslararası kuruluşları temsilen 1, işveren sendikalarını temsilen 2 ve işçi sendikalarını temsilen araştırma alanı içinde yer alan tüm sektörlerde toplamda 9 kişi ile görüşülmüştür. Bununla birlikte, esnek çalışmanın araştırma sektörlerindeki görünümünü daha iyi anlamak amacıyla çalışan ve işveren deneyimlerini ortaya koymak üzere 7 görüşme gerçekleştirilmiştir. Söz konusu görüşmeler içinde serbest (freelance) çalışma, proje bazlı çalışma ve dijital platform aracılığıyla çalışma deneyimlerine yer verilmiştir. Nitel görüşmeler, genel olarak çevrim içi şekilde gerçekleştirilmekle birlikte, bazı görüşmeler yüz yüze yapılmıştır.

► Tablo 16. Katılımcıların Dağılımı

Hedef Kitle	Sektör	Katılımcı Sayısı
Kamu Kurum ve Kuruluşları	Kamu Sektörü	7
Uluslararası Kuruluş	--	1
Serbest (Freelance) Çalışan (Gazeteci, Sosyal Medya Uzmanı)	Medya ve İletişim Sektörü	2
Esnek Çalışma Deneyimine Sahip Çalışan	Finans Sektörü	1
Proje Bazlı Çalışan Girişimci	Danışmanlık	1
Dijital Platform Çalışanı	Eğitim Sektörü	1
İşveren	Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü, Finans Sektörü	2
Sosyal Taraflar – İşçi	Tekstil Sektörü	3
Sosyal Taraflar – İşçi	Finans Sektörü	2
Sosyal Taraflar – İşçi	Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü	1
Sosyal Taraflar – İşçi	Medya ve İletişim Sektörü	3
Sosyal Taraflar – İşveren	--	2
Toplam		26

Araştırmanın hedef gruplarından biri olan esnek çalışma deneyimine sahip çalışanlar ile gerçekleştirilen görüşmeler, esnek çalışma modellerinin çalışanlar üzerindeki bireysel etkilerini anlamak, deneyimlerini değerlendirmek ve bu modellerin iş-yaşam dengesi ve bakım sorumlulukları üzerin-

deki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla önemli bir bileşeni oluşturmuştur. Farklı cinsiyet temsiliyetine sahip çalışanlarla yapılan görüşmeler, esnek çalışma modellerinin cinsiyet temelli deneyimlerini anlamak adına özel bir öneme sahiptir.

Nitel araştırma kapsamında işçi ve işveren sendikaları ile yapılan görüşmeler, esnek çalışma modellerinin çalışma hayatı ve çalışanlar üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlamak için sağlanan değerli bir katkıyı temsil etmektedir. İşçi sendikaları ile yapılan görüşmeler, çalışanların esnek çalışma düzenlerine yaklaşımını ve sendikaların bu yeni çalışma modellerine yaklaşımını anlamak adına önemli bir kaynak teşkil etmiştir. İşçi sendikalarının konuya ilişkin farklılaşan bakış açıları, çalışan ihtiyaç ve hakları, güvence ve esnek çalışma koşulları gibi konular ön plana çıkmıştır.

Diğer taraftan, işveren sendikaları ile yapılan görüşmeler, işverenlerin esnek çalışma modellerini nasıl uyguladığını ve esnek çalışma sistemlerine yönelik -mevcut yapının ötesindeki- talep ve beklentilerini anlamak açısından katkı sağlamıştır. İşveren sendikalarının bakış açıları, iş dünyasında geleneksel ile yeni nesil çalışma modelleri arasındaki farklılaşma ve etkileşimin nasıl sağlandığının ve özellikle sektörler düzeyinde değişen çalışma normlarına yönelik uyum ihtiyacına ilişkin genel eğilimlerin değerlendirilmesine de olanak sunmuştur.

Saha araştırması kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri ile yapılan görüşmeler, esnek çalışma modellerinin mevzuat ve yasal düzenlemeler içindeki konumunu anlamak amacıyla taşımaktadır. Bu bakımdan, kamu kurum ve kuruluşlarından katılımcılar, esnek çalışma düzenlerinin yasal çerçevesini, çalışan haklarına etkilerini, bu modellerin istihdam politikalarındaki rolünü ve işgücü piyasasına etkilerini değerlendirmede katkı sunmuştur.

4.5. Veri Toplama Aracı

Derinlemesine mülakatlar için hazırlanan soru formları, kamu kurumları, sosyal taraflar, uluslararası kuruluşlar, işverenler ve esnek çalışma deneyimine sahip çalışanların esnek çalışma modelleri ile bu modellerin kadın istihdamı ve kadınların çalışma koşulları üzerindeki etkilerine ilişkin bakış açıları ve deneyimleri konusunda bilgi toplamayı amaçlamıştır. Bu bakımdan, katılımcıların araştırmaya yapacakları katkıların genel analizi tamamlayacak değerli niteliksel veriler sağlayacağı öngörülmüştür. Soru formları her bir hedef grup (kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluş, sosyal taraf-işçi, sosyal taraf-işveren, çalışan ve işveren) için ayrı ayrı hazırlanmış ve çalışmanın ekinde sunulmuştur.

4.6. Veri Analizi

Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen görüşmelerde açığa çıkarılan hususlar tematik olarak analiz edilmiştir. Bu bakımdan, nitel verilerin analizinde tümevarımsal bir yapı içinde görüşme deşifrelerinden kod ve temaların oluşturulmasıyla özelden genele giden bir süreç izlenmiştir. Analizin başlangıcında veriler kodlanarak alt bölümlere ayrılmış, ancak nihai olarak daha geniş ve bütüncül bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma bulgularının anlamlandırılmasında ve yorumlanmasında kullanılan ana temalar ve kodlar için bir kodlama-temalama haritası hazırlanmıştır. Aşağıdaki tabloda kodlama-temalama haritası sunulmuştur.

► Tablo 17. Kodlama- Temalama Haritası

Ana Tema	Alt Tema
Esnek çalışmanın anlamı	- Zamansal esneklik - Mekânsal esneklik
Esnek çalışma: Kim için?	Esnek çalışma talebi
Covid-19 salgını sonrası yeni normal	Evden ya da hibrit çalışma
Esnek çalışmanın avantajları	Çalışanlar Açısından; - Zaman yönetimi ve kişisel planlama özgürlüğü - Maliyet avantajı - Evde çalışma 'konforu' - İş-aile uyumu - Motivasyon ve verimlilikte artış - Ek iş olanakları - Diyet ve sağlıklı yaşam - İşyerinde sınırları belirleme ve kadına yönelik şiddet ve tacizden korunma - Cinsiyet eşitliğine katkı İşverenler Açısından; - İşyeri maliyetlerinden tasarruf - Artan çalışan memnuniyeti ve sadakati - Nitelikli işgücünü elde tutma ve daha geniş yetenek havuzu
Esnek çalışmanın dezavantajları	- Çalışma saatlerinin belirsizleşmesi ve uzaması - Güvencesizlik - Kötüleşen sağlık - Ayrımcılık - Örgütlenme güçlüğü
Esnek çalışmanın cinsiyetle ilişkilendirilmiş risk dinamikleri	- Esnek çalışmanın kadınlarla özdeşleşmesi - Cinsiyet eşitsizliklerinin artması - Kariyer gelişimi önündeki engeller - Yoğun çalışma temposu ve ev içi sorumluluklar için denge kurulamaması
Görünmeyen tehlike	Esnek çalışma ve ev içi şiddet
Çalışan hakları ve mevzuat boşlukları	- Belirsizleşen çalışma süreleri - Sosyal haklarda kayıplar - Kişisel maliyetlerin artması (ev içi sabit maliyetler) - Bağlantıyı kesme hakkı - İşin objektif şekilde ölçülmesi - Uzaktan yapılan işin değersizleştirilmesi

4.7. Etik Unsurlar

Nitel araştırmada konunun seçiminden ve yöntemin tasarlanması ve elde edilen verilerin yorumlanmasına kadar tüm süreç, etik ile ilişkilidir (Glesne, 2014). Bu görüş, araştırmacının araştırmak üzere hangi konuyu seçtiği ve araştırmayı nasıl planladığının, araştırmacının doğası ve amaçlarına ilişkin felsefi ve etik duruşuyla doğrudan ilişkili olması gerekliliğine dayanmaktadır.

Bu çalışmanın başlangıcından itibaren her aşamasında dürüstlük, gizlilik, sorumluluk ve adil paylaşım şeklindeki tüm etik ilkelere uyulmuştur. Katılımcılara, araştırmaya katılım hakkında bilinçli karar verebilmeleri için araştırma konularına ilişkin yeterli bilgi sağlanmıştır. Katılımcılar tarafından verilen cevapların, hiçbir şahsın kimlik bilgileri açığa çıkarılmadan, tamamen objektif ve bilimsel kriterler çerçevesinde değerlendirileceği, katılımcılar tarafından verilen bilgilerin kimseyle pay-

laşılmayacağı ve araştırmacı tarafından hiçbir şekilde başka amaçlarla kullanılmayacağı taahhüt edilmiştir. Katılımcılara, katılımda gönüllülüğün esas olduğu ve görüşmenin herhangi bir yerinde, hiçbir yaptırıma uğramaksızın araştırmadan çekilebilecekleri konusunda bilgi verilmiştir. Katılımcıların anonimliğinin korunması amacıyla görüşme dökümlerinde ve veri analizinde katılımcıları açığa çıkarabilecek herhangi bir demografik özellik kullanılmamış ve görüşmeler araştırmacının hedef kitlesi içinde yer alan kurum ve kuruluşlara göre kodlanmıştır. Bu şekilde, araştırmaya katılanların haklarının korunması amaçlanmıştır. Görüşmeler sırasında, katılımcılara talepleri halinde görüşme dökümlerinin kendileri ile paylaşılabilmesi konusunda bilgi verilmiştir. Araştırmanın bilimsel ve toplumsal faydalarının, tüm olası risklerden fazla olmasına dikkat edilmiştir.

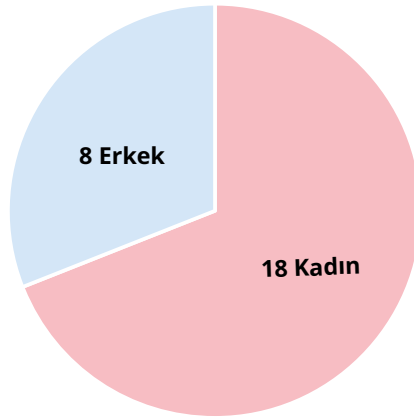
4.8. Bulgular

Nitel saha araştırmasından elde edilen bulgular, öncelikle katılımcı profili açısından ele alınacak, sonrasında kodlama-temalama haritasında yer alan temalar altında değerlendirilecektir.

4.8.1. Katılımcı Profili

Araştırmanın katılımcı profili, esnek çalışma modellerinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini anlamak ve özellikle bakım sorumluluklarına sahip çalışanların deneyimlerini daha derinlemesine incelemek amacıyla belirlenmiştir. İlk olarak, 26 katılımcıdan 8'i erkek, 18'i kadındır. Bu anlamda, katılımcıların %31'i erkek ve %69'u kadındır. Söz konusu cinsiyet dağılımı, bakım sorumlulukları ile ev içi yükler de dikkate alınarak *esnek çalışma modellerinin kadın istihdamı üzerinde daha fazla etkiye sahip olabileceği* yönündeki varsayımı sınama amacını taşımaktadır.

► Şekil 2. Katılımcı Profili: Cinsiyet



Toplamda 26 katılımcıdan oluşan bu örneklemin çalışanları temsil eden hedef grubu için cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve geçmiş istihdam deneyimleri gibi çeşitli faktörlere odaklanmıştır. Bu bakımdan, esnek çalışmaya ilişkin çalışan deneyimlerinde bakım sorumluluklarının etkisinin daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla bu kategorideki katılımcıların tamamının kadın olması tercih edilmiştir. Bununla birlikte, katılımcıların medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmamaları da dikkate alınarak, bu özelliklerin esnek çalışma deneyimleri üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirmek amacıyla -her grubu temsil edecek şekilde- titiz bir seçim yapılmıştır.

Ayrıca, esnek çalışma modelleri ile geleneksel çalışma modelleri arasındaki karşılaştırmaları daha etkili bir şekilde yapabilmek için, katılımcıların daha önce geleneksel çalışma modellerinde istihdam deneyimlerine de özel bir vurgu yapılmıştır. Bu, esnek çalışma modelinin avantajlarını ve dezavantajlarını anlamak için bir referans noktası sağlamak amacını taşımaktadır.

4.8.2. Esnek Çalışmanın Anlamı

Esnek çalışma deneyimine sahip katılımcılardan bazılarının, esnek çalışmanın kendileri için ne anlama geldiğini açıklarken; esnek çalışmayı genel olarak *zaman* ve *yer* unsurları açısından değerlendirdikleri görülmüştür. Bu bakımdan, ön plana çıkan iki husus; çalışanların çalışma saatlerini *ne zaman* ve *nerede* gerçekleştirdikleri ile ilgilidir. Dört farklı sektör ile dijital çalışma platformu çalışanlarını da dikkate alan nitel saha araştırmasında, katılımcılar tarafından esnek çalışma modelleri arasında en fazla uzaktan çalışmanın bir türü olarak evden çalışmanın değerlendirildiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, katılımcılar tarafından tanınır olduğu görülen diğer esnek çalışma modelleri;

- ▶ Esnek çalışma saatleri
- ▶ Yarı zamanlı çalışma
- ▶ Parça başı evden iş alma
- ▶ Dijital çalışma platformu aracılığıyla iş alma
- ▶ Serbest (freelance) çalışma
- ▶ Proje bazlı çalışma
- ▶ Çağrı üzerine çalışma
- ▶ Sıkıştırılmış iş haftaları şeklindedir.

4.8.3. Esnek Çalışma: Kim İçin?

Çalışmanın odağı, esnek çalışma imkanlarının kadınların istihdamı üzerindeki etkilerini ortaya koyma amacı taşıdığından esnek çalışma talebinin cinsiyete göre değişip değişmediği hususu da araştırılmıştır. Bu bakımdan, katılımcıların önemli bir bölümü, esnek çalışma düzenlemelerini talep eden çalışanların çoğunluğunun kadın olduğunu, erkeklerin evden çıkmayı ve işyerine gitmeyi tercih ettiklerini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Saha araştırmasında, kadınların çoğu zaman ücretli ya da ücretsiz doğum izninden döndükten sonra, bakım sorumluluklarını yerine getirmek üzere yarı zamanlı çalışma, evden çalışma veya esnek çalışma saatleri gibi esnek çalışma seçeneklerine sahip olmak istedikleri ifade edilmiştir.

Katılımcılara göre bakım sorumluluklarını yerine getirmek için esnek çalışma düzenlemeleri talep eden bir erkek çalışan yoktur. Bununla birlikte, esnek çalışmayı *daha yeni nesil bir talep* olarak tanımlayan ve bu anlamda esnek çalışma talebinin cinsiyetten bağımsız olduğunu belirten katılımcılar da olmuştur. Söz konusu katılımcılar tarafından, işyerlerinde görece daha yeni olan genç nesil çalışanların, esnek çalışmaya daha yatkın olduğu ve dolayısıyla bu yöndeki talebinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Daha kıdemli çalışanların geleneksel çalışma modeline (işyerinde işin başında ve tam zamanlı şekilde) daha aşina olmaları ile esnek çalışmanın gerektirdiği dijital okuryazarlık düzeylerinin daha düşük olması sebebiyle esnek çalışma talepleri düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durumu, kariyerlerindeki önceki deneyimlerin ve alışkanlıkların bir *mirası* olarak tanımlamak mümkündür. Dolayısıyla, esnek çalışma talebinin cinsiyete ve kuşağa göre değiştiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İşçi tarafını temsilen araştırmaya dahil olan sosyal tarafların esnek çalışmaya yönelik yaklaşımları farklılaşmaktadır. Buna göre, esnek çalışma modellerine karşı olmadıklarını ve güvenceli esnekliği desteklediklerini ifade eden katılımcılar, bu durumun süreklilik kazanmasından daha ziyade özellikle kadınların ihtiyaç duydukları dönemlerde bu tercihte bulunabilmelerinin bireysel ve/veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla güvence altına alınmasını istediklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışma gibi esnek modellerin ise kadınlar açısından mezuniyet sonrası tam zamanlı istihdama geçişte ve/veya doğum sonrası dönemde belirli bir süre için uygulanabileceğini belirtmişlerdir. Bu çalışma modelinin süreklilik kazanması durumunda ise özellikle sosyal güvenlik boyutunun iyi değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

Bizim esnek çalışma modellerine karşı durma gibi bir bakışımız yok. Altyapısının iyi oluşturulması gerekiyor, dezavantajları ortadan kaldırılmalı. Tam zamanlı istihdama geçişte bir ara olarak görüyoruz. Doğum nedeniyle kısmi zamanlı çalışma, mezuniyet sonrası tam zamanlı istihdama girmeden kısmi süreli çalışma. Sürekli hale gelmesi değil, sosyal güvenlik sistemi açısından da düşünmek gerekiyor. Part time çalışmada sigortalılık, işsizlik sigortasından faydalanma, emeklilik primlerinin doldurulabilmesi gibi sorunlar var (Sosyal taraf, erkek katılımcı 2).

Nitel araştırma bulgularından hareketle, esnek çalışma düzenlemelerinin kimin ihtiyaçlarını karşılaması gerektiği konusunda ise katılımcıların fikir birliği içinde olduklarını söylemek mümkün değildir. Bu bakımdan, esnek çalışmanın esas olarak çalışanın ihtiyaçlarına uygun bir çalışma şekli olduğunu belirten katılımcıların yanı sıra, diğer bazı katılımcılar, bazı işverenlerin işyerlerini tamamen kapatarak uzaktan çalışmaya geçme kararını tek taraflı alabildiklerini ifade etmişlerdir.

4.8.4. Covid-19 Salgını Sonrası Yeni Normal: Evden ya da Hibrit Çalışma

Katılımcıların neredeyse tamamı, esnek çalışmaya ilişkin genel değerlendirmelerinde Covid-19 salgınının etkisinin üzerinde durmuştur. Bu bakımdan, katılımcılara göre salgın döneminde *hazırlıksız* ve *zorunlu* bir esnek çalışma modeli olarak -daha önce hiç esnek ya da evden çalışmamış olanlar da dahil olmak üzere- pek çok çalışanın tecrübe ettiği evden çalışma, salgın sonrasında da bu deneyimin aynı veya hibrit çalışma düzeni şeklinde sürdürülmüştür. Bu durum, geleneksel iş modellerinin yerine zaman ve mekan yönünden daha esnek modellerin benimsendiğini göstermektedir.

Çalışanlar hedef grubunu temsil eden katılımcılar, söz konusu deneyimle özellikle haftanın bir veya birkaç günü evden ve kalan günleri de işyerinden olmak üzere hibrit çalışma düzenine olan taleplerinin arttığını belirtmiştir. Bununla birlikte, çok sayıda katılımcı söz konusu talep artışının kadınlar için daha fazla olduğunu düşündüklerini de ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar salgın sonrası artan esnek çalışma taleplerinin sadece iş-yaşam dengesini düzenlemekle kalmadığını, trafik gibi sorunları aşmak ve kendilerine daha fazla zaman ayırmak gibi nedenlerle hem kadınlar hem de erkekler için tercih edilebilir olduğunu düşündüklerini vurgulamışlardır.

4.8.5. Esnek Çalışmanın Avantajları

Bu bölümde, katılımcıların esnek çalışmanın avantajları konusundaki görüşlerine yer verilmiştir.

Zaman Yönetimi ve Kişisel Planlama Özgürlüğü

Katılımcıların büyük ölçüde üzerinde durdukları avantajlardan biri, evden çalışmanın zamanın daha etkili kullanılmasına olanak tanımasıdır. Katılımcılara göre, bu olanak, çalışanların iş saatlerini daha esnek bir şekilde düzenleyebilmesini ve kişisel yaşamıyla işini daha iyi dengeleyebilmesini sağlamaktadır. Zaman yönetimi açısından evden çalışmak, bireye iş ve özel yaşam arasında daha fazla kontrol sağlayarak, özellikle yoğun bir iş programına sahip veya proje bazlı çalışma nedeniyle iş teslimi baskısı altında olan çalışanlar için avantajlı bir seçenek olabilmektedir.

Maliyet Avantajı

Katılımcılar tarafından üzerinde durulan bir diğer avantaj, esnek çalışmanın ulaşım ve zaman maliyeti yönünden tasarruf sağlanmasıdır. Bu anlamda, işyerine gitmek ve/veya çalışma arkadaşları ya da müşteriler ile yapılacak fiziki toplantılara katılmak için harcanan süre veya trafik stresi gibi faktörler esnek çalışmada artık bir sorun olmaktan çıkmaktadır.

Evden çalışma, bazı katılımcılara göre çalışanların iş sonrası aktivitelere daha fazla zaman ayırabilmelerine ve sosyal yaşamlarını geliştirebilmelerine olanak tanımaktadır. Bu durumun çalışanların hem iş hem de kişisel hayatlarını daha dengeli bir şekilde sürdürebilmelerine yardımcı olduğunu söylemek mümkündür.

*İş çokken işe yönelik kullanıyorum zamanı, iş azken de o vakti kendime harcıyorum, vakit kazan-
cı. Akşam altıdan sonra, yemek yap, çocuğun ödevini yap, hep bir telaş. Ama evden çalışınca,
diğer işleri gün içinde de yapabildiğim için altından sonra spora giderim, sosyalleşirim. Ev ka-
dınlığı en zor meslek (Finans sektörü, kadın çalışan 1).*

*Evde daha çok çalışabiliyorsunuz ve dinlenebiliyorsunuz da. İki arada evin işini yapabiliyor veya
kendinize zaman da ayırabiliyorsunuz. İşten çıkıp eve gittiğinizde ev işlerini yaptıktan sonra ar-
tık size zaman da kalmıyor. Vakit yetmiyor. Mutfakta vakit geçirebilecek zaman da kalmıyor.
İşyerinden eve gidince bir şey yapmak istemiyorsun. Bir kadın için çok verimli olabilir, evli ya da
bekar, çocuklu ya da çocuksuz. Yola zaman dahi harcanmıyor, o da bir kayıp (Sosyal taraf, kadın
katılımcı 3).*

Esnek Çalışma 'Konforu'

İş düzenini ve çalışma saatlerini kişisel ihtiyaçlara göre ayarlayabilme esnekliğinin hem iş hem de kişisel yaşamları için değerli bir zaman tasarrufu sağlaması, bazı katılımcılar tarafından önemli bir *konfor alanı* olarak tanımlanmıştır. Söz konusu katılımcılara göre, ev ortamında çalışmak, daha rahat bir atmosferde işlerini yürütmelerine olanak tanımaktadır. Esnek çalışma deneyimine sahip katılımcıların önemli bir bölümü, esnek çalışmanın işlerini daha etkili bir şekilde yönetmelerini sağ-
laması nedeniyle iş performansını artırdığını düşündüğünü belirtmiştir.

*Pandemi ile evden çalışmaya başladık. Banka da çok hızlı geçti. Şubecilikte zor ama hala yürütebiliyoruz biz süreci. Genel müdürlük birimleri ve bölge müdürlükleri evden çalışıyor. Haftanın 2-3 günü evden çalışıyoruz. Evden çalışma, çok ciddi konfor alanı. Çalışan anne ola-
rak esnek çalışma fırsatı çok iyi. Erkekler de memnun. Ters mesai sistemi var bizde. Evden çalışırken sabah 06.00'da başlayabiliyorsunuz. İş düzenini, günlük çalışma saatlerini kendimiz belirliyoruz böyle olunca. Daha çok çalışılıyor hem. Ev konforu, saç toplu, pijamayla. Evden çalışma, sessizlik demek. Hem ev-iş arası benim 23 kilometre, öyle olunca büyük bir avantaj maliyet açısından 1,5-2 saat yol yapıyorum, benzin maliyeti, zaman maliyeti azalıyor (Finans sektörü, kadın çalışan 1).*

İş-Aile Uyumu

Katılımcıların önemli bir bölümüne göre, esnek çalışma düzeni çalışan anneler için iş sorumlu-
lukları ile aile hayatını dengeleme şansı sunmaktadır. Belirli bir düzen içinde çalışma saatlerinin kendileri tarafından belirlenebilmesi, özellikle çocuklarıyla ilgilenen kadınlar için büyük bir avantaj oluşturmaktadır. Esnek çalışma modelinin, bu şekilde çalışmanın da geleneksel çalışma modeli gibi kayıtlı olduğu ve nispeten hak kaybı yaratmadığı finans gibi sektörlerde çalışan kadınlar için anlamlı olabileceğini söylemek mümkündür. Esnek çalışma düzenleri, bu bağlamda gerek bakım sorumlulukları gerekse kişisel zaman yönetimi açısından söz konusu sektörlerde kadınların daha fazla yer almalarına ve kariyerlerini sürdürmelerine yardımcı olabilecektir.

Motivasyon ve Verimlilikte Artış

Bazı katılımcılara göre, esnek çalışma çalışanların;

- İşlerine daha fazla odaklanmaları,
- Daha verimli olmaları,
- Daha fazla motive olmaları anlamına gelmektedir.

Esnek çalışma deneyimine sahip katılımcılardan bazıları da daha sakin bir ortamda ve kendi şart-
larında daha iyi odaklanabildiklerini belirterek evden çalışmanın verimliliği ve iş performansını ar-
tırabileceğine ilişkin görüşlerini desteklemişlerdir. Bu bakımdan, evden çalışmanın proje bazlı ve/
veya kreatif ve bağımsız çalışma gerektiren sektörlerde çalışanlar için özellikle avantajlı olabildiği
üzerinde durulmuştur.

Hibrit çalışma verimli olabiliyor. Gerekliği zaman işyerine gelmek, gerektiği zaman evden çalışmak. Sosyallik işyerinin bir parçası, sohbet muhabbet de var. Evden çok daha verimli çalıştım. Evden çalışmada çok sayıda toplantı alabiliyorsunuz. İşyerinde fiziki olarak şansız olmuyor, bir iki toplantıyı ancak yapabiliyorsunuz. Zaman kaybı değil. Evden bir günde birden fazla kurumla birden fazla hizmet verebiliyorsunuz (Sosyal taraf, kadın katılımcı 3).

Bazı katılımcılar, çalışanların esnek çalışmaya değer verdiklerini ve karşılığında işverene işyerindeki çalışmanın ötesinde bir şey vermeye hazır olduklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Söz konusu katılımcılar, bunun da çalışma motivasyonu ve verimliliği artırdığını düşünmektedir.

Nitel araştırmadan elde edilen bulgulara göre, çalışan memnuniyeti, hibrit çalışma modellerinin benimsenmesinde etkili bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Finans gibi bazı sektörlerde yetkili sendikaların, -işveren ile iş birliği içinde- anketler aracılığıyla çalışanların tercihlerini belirleme yönündeki yaklaşımı, işverenin ve çalışanın ihtiyaçlarını dengede tutma çabasını yansıtmaktadır.

Ek İş Olanakları

Evden çalışmanın çalışanlar açısından bir diğer avantajı daha çok yeni nesil çalışma biçimleri (serbest (freelance) çalışma ve platform çalışması gibi) içinde yer alanlar için ek iş fırsatları sağlayabilmektedir. Çalışanların kendilerine ait işleri yönetme olanağı ile yakından ilişkili olan bu husus, serbest (freelance) çalışanların farklı projelerde yer alma şansını artırmaktadır. Bu bakımdan, bir katılımcı ek gelir elde etme fırsatlarının, ekonomik belirsizlik dönemlerinde çalışanlar için ek avantaj sunabileceğini vurgulamıştır.

Diyet ve Sağlıklı Yaşam

Katılımcılardan biri, evden çalışmanın bir diğer avantajının, bireyin kendi diyetini daha iyi yönetebilmesi olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıya göre, ev ortamında, birey ihtiyaç duyduğu yiyecekleri seçebilmekte ve sağlıklı bir yaşam tarzını daha kolay sürdürebilmektedir. Bu durum, çalışanın enerjisinin yemek alışkanlıklarına bağlı olarak daha dengeli olmasını sağlamaktadır. İşyeri ortamındaki yemek seçeneklerinin sınırlı olması ve/veya bazı durumlarda sağlıksız seçeneklerin baskın olması gibi sorunlar evden çalışma avantajını daha belirgin hale getirebilmektedir.

Yemen gereken şeyi yiyebiliyorsun, yemek zorunda olduğun şeyi değil (Medya ve iletişim sektörü, serbest çalışan, kadın katılımcı 1).

İşyerinde Sınırları Belirleme ve Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizden Korunma

Kadınların işyerinde karşılaştıkları sorunlardan biri de fiziki taciz ile tacize varan ısrarcı davranışlardır. Cinsel tacizin çeşitli görünümleri şeklinde karşımıza çıkan, sadece fiziksel temasla sınırlı olmayan ve çalışanlar açısından son derece rahatsız edici durumların evden çalışma halinde sınırlandığı üzerinde duran bir katılımcı, bu hususu evden çalışmanın avantajları arasında tanımlamıştır.

Katılımcı tarafından kadınların hayır demekte zorlanmaları ve erkeklerin insancıl davranışları yanlış anlamaları gibi cinsiyet eşitsizliği dinamikleri ve güç ilişkileriyle bağlantılı olan pek çok durumda, şiddet mağduru ve şiddet faili arasında açık ve sağlıklı iletişimin kurulamadığı ifade edilmiştir. Dahası, pek çok kadının bu tür davranışlar nedeniyle işyerinde rahatsızlık hissettiklerinde, bu durumu dile getirmekte ve sınırları belirlemede zorlanmalarının, onların ruhsal ve duygusal sağlığını da etkileyebileceği üzerinde durulmuştur. Bu durum, işyerinde sözlü ve cinsel tacizle ve/veya rahatsız edici ısrarlı tutumla mücadelede toplumsal normların ve beklentilerin de etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, aynı zamanda işyerindeki güven ortamının önemine dikkat çekmekte ve özellikle kadın çalışanların kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir ortamın ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Evden çalışmanın bir diğer avantajı taciz meselesi. Sadece fiziki taciz değil. Tacize varan ısrar. Çalışma ortamındaki bazı davranışlar rahatsız edici olabiliyor. İşyerinde net bir ret çekemeyebilirsiniz. Ekip ruhunu bozmamak için kadınlar hemen hayır diyemiyorlar. İnsancıl davranışlar erkekler

tarafından yanlış anlaşılabilir. Ofis bu bakımdan daha klostrofobik olabiliyor. Akşam eve birlikte yürüyelim mi? Evden önce bir kahve içmeye gidelim mi? Veya fiziki olarak dokunması, işteki samimiyet gibi göstermeye çalışması (Medya ve iletişim sektörü, serbest çalışan, kadın katılımcı 1).

Diğer taraftan, çalışma hayatında şiddet ve tacizle mücadele, işyeri ve ev alanı da dahil olmak üzere çok daha geniş kapsamlı değerlendirilmelidir. Bu anlamda, söz konusu katılımcının görüşlerinden yola çıkılarak kadınların şiddet ve tacizden uzak, güvenli şekilde çalışmasının yolunun *evden çalışma* olduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Yukarıda yorumlanan katılımcı görüşü, nitel araştırmadan elde edilen bulguların kapsamlı ve şeffafça ortaya konulmasının bir yansımasıdır. Bu bağlamda, ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi ile 206 sayılı Tavsiye Kararı çerçevesinde gerek kadınlar gerekse erkekler için şiddet ve tacizden uzak güvenli çalışma ortamının sağlanmasının işverenin yükümlülükleri arasındadır. Bununla birlikte, çalışma ortamlarının herkes için adil, güvenli ve kapsayıcı olmasını sağlamak çalışma hayatının tüm aktörlerinin ortak sorumluluğudur.

Esnek Çalışmanın Cinsiyet Eşitliğine Katkısı

Sınırlı sayıda katılımcı, esnek çalışma modelinin, erkek çalışanlar için de memnuniyet yarattığını ifade etmiştir. Bununla birlikte, esnek çalışma talebi ve uyumunun cinsiyet faktörü dışında yaş, eğitim düzeyi, çalışılan sektör ve işteki konum gibi değişkenlerden de etkilendiği gözlenmiştir. Bu bakımdan, örneğin, finans ya da bilgi ve iletişim teknolojileri sektörleri gibi çalışma alanlarında otominin yüksek olduğu işlerde çalışanlar (örneğin, yazılımcılar veya yöneticiler) için esnek çalışma geleneksel cinsiyet rollerine meydan okuyarak, erkek çalışanların da iş ve özel/aile hayatlarını daha iyi dengelemelerine olanak sağlamaktadır.

İşyeri Maliyetlerinden Tasarruf

Nitel araştırma kapsamında katılımcıların esnek çalışmanın işveren açısından sağladığı avantajlar konusundaki görüşleri de ele alınmıştır. İlk olarak, önemli sayıda katılımcıya göre, esnek çalışma modelleri içinde evden çalışma düzenine kalıcı olarak geçilmesi veya hibrit çalışma düzeni ile belirli çalışma günlerinin evde tamamlanması yaklaşımı, işveren açısından mekânsal maliyetlerin minimize edilmesi ve iş sürekliliğinin sağlanması şeklinde öncelikli hedeflere odaklanmaktadır. Bu durumda, özellikle uzaktan çalışma modeliyle işverenin iş süreçlerini *sürdürülebilir* hale getirmeyi amaçladığı söylenebilir.

Esnek çalışma düzeni işveren yönünden değerlendirildiğinde işyerinin kapatılmasının, kira, yemek ve diğer ofis maliyetleri gibi sabit maliyetlerden tasarruf edilmesini sağladığı belirtilmiştir. Fiziksel işyeri alanı, enerji tüketimi, ofis malzemeleri ve benzeri giderlerin azaltılması, işverenlere maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Dolayısıyla, esnek çalışma modellerinin, işyeri altyapısı üzerindeki mali yükü hafiflettiği söylenebilir. Ancak esnek çalışma düzeninde söz konusu maliyetlerin kimin tarafından yüklenildiği hususu tartışmalıdır. Bazı işverenlerin evden çalışmada ortaya çıkan ve esas olarak çalışanın üzerinde olan benzer maliyetleri karşıladığı, ancak çok sayıda işverenin bu maliyetlere ortak olmakta *gönülsüz* olduğu üzerinde durulmuştur.

Esnek çalışma deneyimine sahip katılımcılar, bu hususta kendi deneyimlerini şu şekilde paylaşmışlardır:

Evden çalışmada laptop hızlı çalışmayı sağlayacak. Benim laptopum var, ama masaüstü ile çalışanlar, uzaktan çalışmak istemediler bizim işyerinde. Firmanın vermesi lazım. İster evde ol, istersen havaalanında çalışabiliyorsun. Sonra ergonomik sandalye. Ben evin her sandalyesini denedim. Evden çalışmaya yönlendiren işveren tüm masrafları karşılamalı. Sabit maliyetlerin çalışan için desteklenmesi gerekiyor. Yol gibi birkaç masrafı edelim diye düşünüyorum ama aslında kârlı bir çalışan değilim diğer masrafları düşündüğünüzde. Ben eve ve çocuğuma vakit ayırdığım için benim için daha iyi bir avantaj... Sistemin çok iyi kurulması lazım. Günlük yemek ücreti mesela, evden çalışırken de alıyorum ben. Ama yemekhanesi olan alamıyor. O masrafı evde kendisi karşılıyor (Finans sektörü, kadın çalışan 1).

Artan Çalışan Memnuniyeti ve Sadakati

Çok sayıda katılımcıya göre, esnek çalışma, çalışanların bireysel üretkenliklerini artırmaktadır. İşverenler, esnek çalışma düzeni sayesinde çalışanların kendi tercihleri ve üretkenlik zamanları doğrultusunda çalışmalarına izin vererek, işlerini daha verimli bir şekilde tamamlamalarına olanak tanımaktadır. Katılımcılar, esnek çalışmanın, çalışanların iş-yaşam dengesini daha iyi yönetmelerine imkân sunması yönünden çalışan memnuniyetinin de yükseleceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, *daha mutlu, memnun ve sadık* çalışanlar, işletmede kalmaya eğilimli olacağından uzun vadeli bir değer oluşturabilecektir. Bu, aynı zamanda işgücü devrini de azaltacaktır.

Nitelikli İşgücünü Elde Tutma ve Daha Geniş Yetenek Havuzu

Nitel araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan biri de bilgi ve iletişim teknolojileri gibi yüksek nitelikli işgücünün istihdam edildiği sektörlerde, esnek çalışma alternatiflerinin işverenlerin nitelikli işgücünü elde tutma stratejileri arasında yer almasıdır. Bu bakımdan, katılımcılardan biri çalışana esnek çalışma seçeneğinin sunulmasının, özellikle yazılımcılar gibi *her an her yerden çalışabilecek* işgücünü elde tutmada (tamamen uzaktan veya hibrit şekilde) kritik bir rol oynadığını düşündüğünü ifade etmiştir. Bu bakımdan, işverenlerin yüksek nitelikli çalışanları kaybetmektense onlara esneklik sunmayı tercih ettikleri söylenebilir.

4.8.6. Esnek Çalışmanın Dezavantajları

Esnek çalışmanın dezavantajları katılımcılar tarafından daha çok çalışanlar açısından ele alınmıştır. Bununla birlikte, sınırlı sayıda katılımcı işverenin işgücü üzerindeki gözetim ve kontrol gücünün zayıflaması ve güven ilişkisinin tesis edilmediği durumlarda çalışan ve işveren arasında ortaya çıkabilecek sorunlar konusuna dikkat çekmiştir.

Çalışma Saatlerinin Belirsizleşmesi ve Uzaması

Saha araştırması kapsamında uzaktan çalışma gibi esnek modellerin getirdiği avantajlarla birlikte, çalışanların yaşadığı zorluklar da belirtilmiştir. Bu zorluklar arasında katılımcılar tarafından en çok vurgulanan hususlar;

- Çalışma saatlerinin belirsizleşmesi ve esnek çalışmaya atfedilen anlam (*nasıl olsa evden çalışıyor, aslında o kadar da çalışmıyor* algısı) nedeniyle ortaya çıkan ve çoğu zaman karşılığı ödenmeyen fazla çalışma,
- Sosyal izolasyon,
- İşle ev arasındaki sınırların belirsizliği,
- Yemek ve yol yardımının ödenmemesi gibi bazı sosyal haklarda işverenin sorumluluklarını tam olarak yerine getirmemesi şeklindedir.

Nitel bulgular, esnek çalışma modellerinde işveren ve çalışan arasındaki güvenin önemini vurgulamaktadır. İşveren, uzaktan çalışan çalışanına güvenmeli ve çalışan da işverenin güvenini zedeleyecek şekilde davranmamalıdır. Güven eksikliği, çalışanın işini tam anlamıyla yapmasını zorlaştırabilmektedir.

Mesai saatini bir çalışan tamamlıyorsa, işlerini yerine getirdiği sürece hak kaybı olmamalı. Yönetici ve işçi, işveren ve işçi arasındaki güvenin sağlanması gerekiyor. Yoksa işveren, işçi uzaktan çalıştığında onun çalıştığına güvenmiyor. Karşılıklı bir güvensizlik söz konusu. Uzaktan çalışan kaytarıyordur gibi bir bakış da var. Aynı şekilde işverenine inanmayan bir işçi de tüm yetenek ve niteliklerini ortaya koymuyor (Sosyal taraf, kadın katılımcı 1).

Güvencesizlik

Çok sayıda katılımcıya göre esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar açısından en büyük dezavantajı, kayıt dışı istihdamın yaygın bir eğilim olmasıdır. Teorik çerçevede ele alındığı üzere, esnek çalışma modelleri genellikle geleneksel tam zamanlı işlere göre daha az sosyal güvence sağlamaktadır. Katılımcılar tarafından özellikle serbest çalışma ve platform çalışması ile tekstil gibi bazı sektörlerde evden çalışma modellerinde çalışan bir kişinin kısa ve uzun vadeli sosyal risklere karşı savunmasız durumda olduğuna vurgu yapılmıştır. Bununla birlikte, esnek çalışmanın *düzensiz ve geçici* görünümü içinse sigortalılık ilişkisinin *süreklilik* niteliği işaret edilerek, bu şekilde çalışmanın doğası gereği uzun vadeli sigorta kollarına erişimi kısıtladığı üzerinde durulmuştur. Katılımcıların görüşlerinden yola çıkılarak, güvencesizlik ile esnek çalışma arasındaki diğer bir ilişki, iş güvencesi ve kıdem tazminatı alma hakkı ekseninde kurulabilir. Katılımcıların bir bölümü, esnek çalışma modellerinin genellikle daha fazla iş güvencesizliği anlamına geldiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu bakımdan, belirli süreli sözleşmeler, proje bazlı çalışma veya serbest çalışma gibi esnek çalışma modelleri, çalışanların istihdam güvencesi konusunda belirsizlik yaşamalarına neden olmaktadır.

Esnek çalışma birazcık daha dayı başı sisteminin kibarlaştırılmış hali. Gel sen çalış, ben ihtiyacım olunca seni çağırırım. Bu insanları çalışma hayatının içine nasıl katacaksın, sigortalı hale getireceksin. Bir aylık sigortalılık mı var. Nasıl emekli edeceksin. Çocuk sahibi olan kadınların ücretli izin haklarının süresi için esneklik konuşulmalı. Daha uzun süreli ücretli ve ücretsiz izin hakları tanınmalı (Sosyal taraf, erkek katılımcı 3).

Esnek çalışmanın kadınların istihdama erişimleri üzerindeki etkileri; nicelik olarak daha fazla kişiyi belki istihdama sokacağız ama sosyal güvence, kıdem tazminatı hakkı ne olacak. Kadınlar, bu şekilde joker eleman haline gelecek. Bunun sanayi sektöründe de yansıması olacak. Gece çalışan kadınlarımız, gece vardiyasında çalışan var. Bizim fabrikalarda görüyoruz, fabrikalarımızda kreş vardır bizim. Bazen görüyoruz, kadın sabah 5.30-06.00'da vardiyaya çocuğu ile gelmiş. O saatte çocuk için zor. Oradaki esneklik çalışma saatlerinde olmalı, esneklikten kastım tolerans. Veya Türkçesi idare etmek. Yani, o kadın çocuğuyla 8'de gelsin, geç çıksın (Sosyal taraf, erkek katılımcı 3).

Kötüleşen Sağlık

Evden çalışma deneyimine sahip katılımcıların söz konusu çalışma modelinin dezavantajları konusundaki diğer görüşlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Evden çalışmada, öğle yemeği geçiştirilebilmektedir. Buna karşılık, işyerinde öğle yemeği, çay molası gibi ara dinlenmeleri söz konusudur.
- İşyerinde ara dinlenmelerde yürüyüş yapma ya da spora gidebilme gibi seçenekler varken, evde çalışıldığında kadın çalışanlar iş arasında evin işleri ile ilgilenmektedir.

Evden çalışmak, çok sağlıklı değil, yemek öğününü geçiştiriyorsun. İşyerinde mola saatin var, çay kahve saatin belli. Öğle arasında yürüyüş yaparsın, pilatese gidersin. Evden çalıştığın vakit evin işleri gözüne batıyor. İş yaparken ara verince ütümü yapayım, yemek yapayım başlıyorsun (Finans sektörü, kadın çalışan 1).

Bu bakımdan, bazı katılımcılar evden çalışmanın çok sağlıklı olmadığını düşündüklerini dile getirmişlerdir.

Ayrımcılık

Esnek çalışma ile ilgili olarak gündeme gelen bir diğer husus, bu çalışma modelinin ayrımcılığa yol açıp açmadığına ilişkindir. Bu anlamda, esnek çalışmanın taşıdığı ayrımcılık riskini iki boyutta değerlendirmek mümkündür. İlk olarak, geleneksel çalışma modeli içinde işyerinden çalışmaya devam edenler ile aynı işi yapmasına rağmen esnek çalışma modelinde yer alanlar arasında -cinsiyetten bağımsız- bir ayrımcılığın söz konusu olup olmadığı tartışmalıdır. İkinci boyut ise esnek

çalışmanın daha çok kadınlar tarafından tercih edildiği kabulünden hareketle, işgücü piyasasında mevcut cinsiyet eşitliğini artırıp artırmamasına ilişkindir. Katılımcıların konuya ilişkin görüşlerinin farklılaştığı görülmüştür. Bu anlamda, bazı katılımcılar esnek çalışmanın ayrımcı uygulamalara yol açabildiğini düşündüğünü ifade ederken, diğer bazı katılımcılar esnek çalışmanın ayrımcılık üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı yönünde görüş belirtmiştir.

Esnek çalışmanın çalışanlar arasında ayrımcı uygulamalara yol açabileceği endişesini taşıyan katılımcıların üzerinde durdukları hususlar; ekonomik ve sosyal haklara erişim ile ilerleme açısından fırsat eşitsizliği, çalışan performansının değerlendirilmesi açısından ortaya çıkan önyargılar ile gerek kadınlar gerekse diğer kırılgan gruplar için fırsatlara erişimin sınırlandırılması şeklinde sıralanabilir. Birkaç katılımcı tarafından esnek çalışma nedeniyle ortaya çıkan ayrımcılığın *gözden uzak olanın gönülden de uzak olması* atasözü ile açıklandığı görülmüştür.

Nicel olarak bile ilk işten çıkarılanlar kadın. Kayıt dışında hassas olan kadın. Ailevi sorumluluklar açısından ilk işten ayrılan kadın (Kamu kurumu, erkek katılımcı).

Ayrımcılığa sebep olabilir. Kadınların joker eleman gibi görünüp kadın istihdamı üzerinde olumsuz etki de yapabilir. Çalışma barışını bozar. Eşit işe eşit ücreti bozar. Kadın esnek çalışınca ücret açısından bir ayrımcılığa uğrayabilir (Sosyal taraf, erkek katılımcı 3).

Esnek çalışma modelleri, fiziksel olarak bir arada bulunmayı gerektirmeyen bir çalışma biçimidir. Uzaktan çalışan bireylerin, iş arkadaşları ve yöneticileriyle daha az etkileşimde bulunması da bir tür *uzaklık* yaratmaktadır. Pek çok katılımcı tarafından esnek çalışmanın önemli bir dezavantajı olarak tanımlanan bu fiziksel uzaklık, işyerindeki sosyal bağları ve iletişimi azaltabilmektedir. Gözden uzak olanın, yani fiziksel olarak bir arada olmayanın, iş yerindeki günlük olaylardan, duygu ve düşüncelerden haberdar olması zorlaşacaktır. Bazı katılımcılara göre bu durum, ekip içi ilişkileri ve iş yerindeki sosyal dinamikleri olumsuz etkileyecektir.

Evden çalışanların aslında çalışmadıkları algısı. Çalışmak, işyerinde yapılan bir şey olarak görülüyor, gitmek gerekiyor. Çalışma hayatı sosyal bir yer. Kadın için güçlenme kaynağı. Hayattan yalıtıksınız, ne kadar dijital olarak connected olsanız da. Psikolojik kırılganlığınız da artıyor. Pandemi'deki çalışmalar da bunu gösterdi biraz (Uluslararası kuruluş, kadın katılımcı).

Nitel bulgulara göre, uzaktan çalışma, işyerindeki kararlar, işler ve fırsatlara olan erişimde eşitsizliklere yol açabilmektedir. İşyerinde fiziksel olarak bulunmak, önemli toplantılara katılmak ve özellikle yöneticilerle iletişimde bulunmak, uzaktan çalışanlar için daha zor olabildiğinden, kariyer gelişimi ve terfi fırsatları açısından ayrımcılık ortaya çıkabilmektedir. Bazı katılımcılara göre, uzaktan çalışanların performansını ölçmek genellikle zor olduğundan, yöneticiler ve/veya işverenler önyargılı davranabilmekte ve özellikle uzaktan çalışanları, haksız bir şekilde değerlendirebilmektedir.

Esnek çalışma kadın ve erkekler aynı şekilde kullandığında bile ayrımcı. Kadının hayatını işgal eden iş dışı talepler çok fazla, kadın büyük bir yorgunluk yaşıyor. Bu da kendisine olumsuz bir dönüş oluyor. Zaman ve stres yönetimini yönetememekle de suçlanabiliyorlar. Risk; kadınlar çok büyük bir çalışma yükü olarak gördüğümüz şey, işveren tarafından çalışmamıştır o, çocuk bakmıştır (Uluslararası kuruluş, kadın katılımcı).

Esnek çalışma modellerinin cinsiyet eşitsizliğini daha da artırdığı görüşünde olan katılımcılar, kadınların ev işlerinin ve çocuk bakımının yükünü daha fazla üstlenmeleri ve uzaktan çalışma sırasında bu sorumlulukların işle birleşmesi nedeniyle cinsiyet eşitsizliğinin olumsuz sonuçlarından daha fazla etkileneceklerini düşündüklerini belirtmişlerdir.

Türkiye'deki tüm kadınları esnek çalışma ile eve gönderdiğimizi düşünelim. Sokaktan çekilecek, görünürlüğü azalacak. Kamusal alanı zaten erkeklerle eşit paylaşmıyoruz. Hem kadınların özgüveni hem de erkeklerin kadınlarla bir arada yaşama pratiklerini azaltabilir. Kadının profesyonel üretiminde profesyonelliğinin sorgulanmasına gidilebilir. Bu uzun vadede böyle bir hak ihlaline yol açar. Hem kadın hem engelli olduğunda aynı şey onun için de geçerli olacak. İş onu hiç değilse evden çıkarıyor. Üretimde ama sosyal hayatta yok. Eşit işe eşit ücrette de gerileme

ortaya çıkabilir. Bu bir olasılık. Eşit işe eşit ücret kıyaslaması için o erkekle aynı ortamda çalışıyor olmanız gerek. Kadınlar zaten hak ettikleri ücreti istemekte çekingenler. Eve yolladığınızda daha da kötüleşebilir (Sosyal taraf, kadın katılımcı 4).

Esnek çalışma, cinsiyet eşitsizliğini artırabilir. 'Onun çocuğu var' erkekler için hiç söylenmiyor. Baba için kullanılmıyor. Esnek çalışan kadın, şartları da söz konusu olduğunda, part time çalışıyor, uzaktan çalışıyor, esnek çalışıyor diye hak etse bile, daha iyi olsa bile haklarını alamıyor. Bir de ya hamile kalırsa ya evlenirse de var. Evden çalıştığın için o rekabete ortak bile olamazsın. Ya kocası çalıştırmazsa ya evlenir de kıdemini alır giderse (Medya ve iletişim sektörü, serbest çalışan, kadın katılımcı 2).

Diğer taraftan, bazı katılımcılar esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi kurmada eşit fırsatlar yaratmasına dikkat çekerek ayrımcılığa yol açmayacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar esnek çalışmanın kadın istihdamını olumlu yönde etkilemesi açısından pozitif ayrımcı bir uygulama olduğu yönündeki görüşlerini paylaşmıştır. Bu görüşte, esnek çalışmanın bir seçenек, başka bir ifadeyle *gönüllü bir tercih* olduğu vurgulanmıştır.

Bu bir tercih. İşçi tarafı olumsuz yaklaşıyor. Kadınları eve kapatacağını düşünüyorlar. Bir kadın esnek çalışmak istiyorsa neden çalışmasın. Zaten evde olan bir kadının istihdam edilebilirliğini artırıyor (Sosyal taraf, kadın katılımcı 2).

Ayrımcılığa neden olmaz esnek çalışma. Yöneticinin tarzına/ tutumuna göre değişir. Bizim şirketimizde böyle bir ayrımcılık söz konusu değil. Performans değerlendirme açısından bir farklılaşma olmaz. Yönetici zaten kadın düşmanı ise (kadın çalışan istemiyorum diyorsa) herhangi bir farklılık olmayacaktır. Yöneticinin ahlaki önemli, iş ahlaki ve kişisel ahlaki. Gözden ırak gönülden ırak demesi için tutumunun da o yönde olması gerekir. Kadın ya da erkek olarak ayırmak da doğru olmaz (Sosyal taraf, kadın katılımcı 1).

Örgütlenme Güçlüğü

İşçi tarafını temsilen araştırmaya katılan kişilerin önemle üzerinde durduğu bir husus da esnek çalışanlar için örgütlenmenin daha güç olmasıdır. Söz konusu katılımcılara göre, bazı esnek modellerde çalışanların iş ilişkisindeki statüleri nedeniyle (işçi olmamaları) zaten sendikaya üye olma hakları bulunmamaktadır. Bununla birlikte, örgütlenme açısından bir diğer güçlük, sürekliliği olmayan bir çalışma modeli içinde istihdam edilenleri örgütlemenin oldukça zor olması şeklinde belirtilmiştir. Katılımcılar, esnek çalışma modellerinin, çalışanların farklı yerlerde veya farklı zamanlarda çalışmaları anlamına gelmesi nedeniyle iş birliği ve iletişim sağlama ile fiziksel olarak bir araya gelmenin çok zor olduğunu ifade etmişlerdir.

Bir arada değiller, dağılmış şekildeler. Çalışanları bir işyerinde toplu şekilde bulamıyorsunuz. Evlere dağıldıkları için bir araya gelip konuşup sorunları paylaşamıyorlar, bireysel sorun gibi kalıyor. Freelancer'lar; sendikaya üye olamıyorlar çünkü bir işyerine bağlı değiller. Bunu biz de çözmekte zorlanıyoruz. En azından gazeteci olarak onları tanımlamaya çalışıyoruz. Uluslararası düzeyde de bunu dikkate alıyoruz. Basın kartı (IFJ, EFJ kartlarını alıyoruz), tanınırlığı aşıyoruz ancak sendika üyeliği konusunu aşamıyoruz. Onları üye yapabilesek bile işyeri örgütlenmesini nasıl sağlayacağız? Tek bir işveren söz konusu değil, dağılmış bir yapı var, bir sözleşme ile işkolunu örgütlemeniz gerekiyor? Hakkını korumak için kime gideceğim ben? (Sosyal taraf, kadın katılımcı 4)

4.8.7. Esnek Çalışmanın Cinsiyetle İlişkilendirilmiş Risk Dinamikleri

Nitel araştırma bulguları, önemli ölçüde farklı esnek çalışma modelleri arasındaki cinsiyet eşitsizliklerini vurgulamıştır. Bu bakımdan, katılımcılardan bazıları, esnek çalışma biçimlerinin yoğunlaştığı alanlar itibarıyla kadınların daha fazla yer aldığı ikincil bir işgücü piyasası oluşturabileceği ve bu durum kadınların seçeneklerini sınırlandırabileceği riskine dikkat çekmiştir. Bu bakımdan, katılımcı görüşlerinde ön plana çıkan iki temel risk faktörünü şu şekilde tanımlamak mümkündür:

- Esnek çalışma modelleri, kadınlar arasında belirli iş kategorilerinde yoğunlaşmasına işaret eden katılımcılara göre bu durum, işgücü piyasasında cinsiyet temelli bir katmanlaşmaya neden olabilmektedir. Kadınların genellikle esnek çalışma modellerine yönlendirilmesi de kariyer seçeneklerini daraltabilecektir.
- Esnek işlerin ikincil bir işgücü piyasasına dönüşebildiği endişesini dile getiren katılımcılar, bu tür işlerin genellikle düşük statülü, düşük güvenceli ve düşük ücretli olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, kadınların işgücü piyasasında daha alt seviyelerde konumlanmalarına ve daha sınırlı kariyer fırsatlarına sahip olmalarına yol açabilmektedir.

Kadınlar esnek çalışma biçimlerinde yoğunlaştıkça esnek işler kadınlaşıyor. Bu da işgücü piyasasında bir katmanlaşmaya neden oluyor. Esnek işler, ikincil bir işgücü piyasasına dönüşüyor. Burası da kadınlaştığı için kadınların seçenekleri azalıyor, kadınlara hep bu tür işler teklif ediliyor (Uluslararası Kuruluş, kadın katılımcı).

Nitel araştırmadan elde edilen bulgulara göre, bakım sorumluluklarının büyük ölçüde ve hatta münferit olarak kadınların üzerine yüklenmesi, esnek çalışma biçimlerinin kadınlarla özdeşleştirilmesine yol açabilmektedir. Diğer taraftan, esnek çalışma düzenlemelerin işgücü piyasasında ikincil işler yarattığı endişesi ile ilişkili olarak diğer kırılgan grupların da risk altında oldukları da düşünülmektedir. Katılımcılardan bazıları, özellikle göçmen işgücü üzerinde durmuştur. Bu bakımdan, göçmenlerin ikincil işgücü piyasasının alt katmanlarında kalması, bu grup içinde özellikle kadınların belirli sektörlerde ve iş türlerinde sıkışmasına neden olabilecektir. Bu durum da söz konusu kadınlar için daha düşük ve güvencesiz işlerde bir *kapana kısılma hali* söz konusu olabilecektir. Söz konusu sıkışmışlık aynı zamanda kariyer gelişimleri açısından sınırlı fırsatlar anlamına da gelebilecektir.

Katılımcıların önemli bir bölümü, kadınların özellikle bakım sorumlulukları nedeniyle çalışma saatlerinin esnek şekilde düzenlenmesine ihtiyaç duydukları zamanlarda esnek çalışmalarının kabul edilebileceğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Ancak bazı katılımcılar, özellikle çocuk bakım sorumluluklarının genellikle kariyerin erken dönemlerine denk gelmesi nedeniyle muhtemel esnek çalışma döneminin aslında kadınların işgücü piyasasında kendilerini en çok geliştirebilecekleri yıllara rastladığı üzerinde de durmuştur. Kariyer gelişimi ile esnek çalışma dönemi bağlamındaki bu çakışmanın önemli bir risk olduğu belirtilmiştir. Söz konusu risk, kadınların profesyonel potansiyellerini tam olarak ortaya koymalarını da zorlaştırabilecektir.

Esnek çalışma, dünyanın en kötü şeyi değil bence. İnsanlar yoruluyor, dinlenmeye ihtiyaç duyuyorlar. Çocuğun, yaşlının, evin bakımı kadının üzerinde. Kadın da yoruluyor, dolayısıyla esnek çalışmak isteyebilir. Ama ona illaki esnek çalış demek doğru değil, Tercih etmek önemli. Tercih yapmadan sen esnek çalış diye dayatılırsa kötü bir şey. Bizim sektörde freelance çalışma. O kadar korkunç bir şey ki, hiçbir sosyal güvencen yok. Hasta olsan hastaneye gidemezsin. Sen bunu bize dışarıdan yaz. Peki, ne kadar vereceksiniz (300 lira). Sen onu iki dakikada yazarsın, bir de para mı soruyorsun? Benim işim bu yazmak, ama neden para kazanamıyorum. Sana freelance için para vereceğiz ama sen her şeyini kendin hallet. Uçak biletin, yol ve yemek paran. 1000 lira ile hayatını geçindiremeyeceğin için bir sürü yerden 1000 liralık iş yapıyorsun ve en sonunda deliriyorsun. Sistem tıkanıyor. (Medya ve iletişim sektörü, serbest çalışan, kadın katılımcı 2).

Esnek çalışmadaki temel avantajlardan biri olarak nitelenen zaman esnekliği (işin zamanlamasında esneklik), bazı katılımcılara göre, esnek çalışma açısından bir diğer risk unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu katılımcılar, zaman esnekliğinin kadınlar açısından bir tür *sömürü mekanizması* haline dönüşebileceği üzerinde durmuşlardır. Özellikle evden çalışan kadınlar, kendilerine ait olan en verimli zaman dilimlerinde (*prime time*) iş ve ev taleplerini karşılamak zorunda kalabilmektedir.

Zaman esnekliği bu sefer kadınların kendilerini sömürmesine dönen bir şey oluyor. Hayatın ve evin sizden talepleri sizin prime time'inizde oluyor. Önce şu işi yapayım, akşam çalışırım, hafta sonu çalışırım. Bu sefer kadınlar çok büyük baskı altında kalabiliyor (Uluslararası Kuruluş, kadın katılımcı).

Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle yeni çalışma düzeninin temel yansıma alanlarından biri belirgin hız etkisidir. Bu anlamda, çalışanların hayatları, neredeyse her açıdan işle bağlantılıdır. İş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmak için önerilen çoğu yapı genellikle esnekliği vurgulamaktadır. Ancak, esnek çalışmanın zaman ve mekân kavramlarını sınırsızlaştırdığı ve belirsizleştirdiği açıktır. Bu durum, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleştiği bir ortamın oluşmasına neden olduğundan, iki yaşam alanı arasındaki ayırım giderek daha muğlak hale gelebilmekte ve genellikle birbiriyile iş içe geçebilmektedir.

Diğer taraftan, iş ve ev talepleri arasında denge sağlamak, kadınları sürekli bir baskı altında tutabilmektedir. Ev işleri ve bakım sorumluluğu ile işteki sorumluluklar arasında kadınların yaşadığı baskı, esnek çalışma düzenindeki *sürekli erişilebilirlik beklentisinden* kaynaklanmaktadır. Çalışma saatleri dışında çalışmanın iş yükünü artırması ve kadınları daha fazla baskı altında bırakması, esnek çalışma modelinin, işin ev yaşamını ya da ev işlerinin işi ya da evdeki ve işteki sorumlulukların özel hayatı daha fazla işgal etmesine neden olabileceğini göstermektedir.

Bazı katılımcılar kadınların iş ve ev işleri arasında denge sağlama konusunda *yoğun bir çalışma temposu* içinde olduklarını düşündüklerini belirtmiştir. Söz konusu katılımcılar, özellikle evden çalışma pratiklerinde ortaya çıkan bu *dengeyi sağlayamama halini*, kadın çalışanların evden çalışmaya ve dolayısıyla esnek çalışma düzenlerine karşı oldukları varsayımı ile açıklamıştır. Katılımcılara göre, kadınların uzaktan çalışmaya karşı olmaları, iş-aile yaşamı dengesindeki zorlukları işaret etmektedir. Ayrıca, ataerkil toplum dinamikleri de bu bakımdan *zorlayıcı* bir unsurdur.

Pandemide başlangıçta tüm çalışanlara çok konforlu geldi uzaktan çalışma, ama zaman içinde öyle olmadığı görüldü. Kadınların hem iş hem de ev işlerinde yoğun bir çalışma temposunda olduğunu gördük. Kadınların büyük bir kısmı, uzaktan, evden çalışmaya karşı olduğunu görüyorum. İş-ev yaşamı dengesi, kadını çalışmadan uzaklaştıran bir yapıda (Sosyal taraf, erkek katılımcı 1).

Katılımcılara göre, evden çalışan kadınlar için ev alanı ve iş alanının üst üste binmesi, evde olma nedeniyle süreklilik çalışma talepleri ve esnek çalışma düzeni, kadınları psikolojik ve fiziksel olarak çok yormaktadır. Bu durum, kadınların stresle baş etmelerini zorlaştırabilmekte ve uzun vadede sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Ayrıca, evden çalışmanın gerek işgücü piyasasındaki gerekse ev halkı nezdindeki algısı, kadınların karşı karşıya kaldığı diğer bir zorluktur. Bu durum, aynı zamanda kadınların evden çalışmanın getirdiği avantajlardan tam anlamıyla yararlanmalarını da engelleyebilmektedir.

4.8.8. Görünmeyen Tehlike: Esnek Çalışma ve Ev İçi Şiddet

Katılımcıların neredeyse tamamının üzerinde görüş birliğine sahip olduğu üzere, esnek çalışma ve ev içi şiddet arasındaki ilişki karmaşık bir konudur ve birçok faktör bu ilişkiyi etkileyebilmektedir. Özellikle sosyal tarafları temsil eden katılımcılara göre, Covid-19 salgını döneminde zorunlu olarak evden çalışmanın zaten büyük ölçüde kadınların üzerinde olan ev işi ve bakım yükünü daha da artırması ile salgının yarattığı güvensizlik ve belirsizlik hissinin eşlik ettiği derinleşen stresin neden olduğu olumsuz sonuçlardan biri, kadına yönelik ev/aile içi şiddetteki artış olmuştur. Söz konusu deneyimden yola çıkarak, evden çalışmanın kadına yönelik ev içi şiddete neden olup olmayacağı konusunda her iki yönde de görüş bildiren katılımcılar mevcuttur. Buna göre, evden çalışmayı ev içi şiddet açısından muhtemel bir risk faktörü olarak algılayan katılımcıların konuya ilişkin görüşlerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Daha önce de ifade edildiği üzere evden çalışma, zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi konularında baskı yaratabilmektedir. Bu durum, aile içinde stres ve gerginlik seviyelerini artırabilecektir. Yüksek stres düzeyleri de ev içi şiddetin tetikleyici faktörlerinden biri haline gelebilecektir.
- Toplumsal normlar ve cinsiyet rolleri, esnek çalışma modelleriyle birleştiğinde, geleneksel rol beklentilerini değiştirebilecektir. Bu durum, bazı bireyler arasında gerilimlere ve şiddet potansiyeline neden olabilecektir.

- Esnek çalışma modelleri, iş ve özel hayat arasındaki sınırları belirsizleştirebileceğinden aile içi ilişkilerde sorunlara ve çatışmalara yol açabilecek; sorunlar büyüdükçe de ev içi şiddet potansiyelini artabilecektir.
- Evden çalışma modelinin kadını eve bağlaması, ev içi şiddet durumunda sosyal izolasyon ve kontrol mekanizmalarını artırabilecektir. Bu durum da şiddet mağduru kadını, sosyal destek sistemlerinden iyice uzaklaştırılabilir ve şiddet uygulayan kişi tarafından daha fazla kontrol altına alınmasına yol açabilecektir.
- Esnek çalışmanın düşük ücretli ve gelir güvencesinin olmadığı veya düşük düzeyde gerçekleştiği görünümü, ekonomik belirsizliğini artırabilecektir. Ekonomik belirsizlik, hane içinde finansal baskılara yol açarak ve ev içi şiddetin bir nedeni veya tetikleyene dönüşebilecektir.

Ancak erkek de evdeyse, o zaman bir risk faktörü olabilir. Şiddet eğilimi, sektör ya da eğitim düzeyine göre değişmiyor, yani okumuşu da şiddet uyguluyor. Burada yine kişisel bir değerlendirme yapmak lazım. İki kişi bir araya geldiğinde stres düzeyi artıyor. Kültür de çok etkili. Bu işin çok değişkenin etkisi altında olduğunu söylemek gerekiyor. Bir ortamda kişi sayısı ne kadar artarsa o ortamda kaos olma ihtimali artıyor. Fiziksel koşullar önemli evdeki. Kişinin kaçabileceği bir yer var mı? Ofisi var mı mesela. Anne, baba, çocuklar da evdeydi pandemide. Yakın temas söz konusu kadın için, kapıyı kapatıyorum çalışmıyorum demesi mümkün değil. Trafikte bile birbirimizin boğazına sarılıyor. Sürekli stres halinde olan bir toplum. Bunu da değerlendirsek ve yaşam koşullarının da zorlaşmış olmasını, hayat pahalılığını dikkate alırsak aileler sürekli bir mücadelede. Bir araya geldiklerinde stres yoğunlaşıyor ve tahammül azalıyor. O zaman da şiddet riski artıyor. Kadınlarımızın evden çalışmak istememelerinin bir nedeni de budur. Erkekler zaten evden çalışmak istemiyor, evden kaçabilmek için (Sosyal taraf, kadın katılımcı 1).

Evden çalışma ev içi çatışmayı artırır. Ama bunun ne kadar şiddete döneceği başka dinamiklere bağlı. Ekstra ekstra talepler karşısında kadının ev içindeki pazarlık gücü azalıyor. Yani sonuçta evde (Uluslararası kuruluş, kadın katılımcı).

Diğer taraftan, görüşmeler sırasında bazı katılımcılar salgın döneminin kendine özgü koşullarını ayrıca değerlendirmek gerektiğini, halihazırdaki evden ya da hibrit çalışma deneyimlerinin doğrudan ev/ aile içi şiddetle ilişkilendirilemeyeceğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Söz konusu katılımcıların bakış açıları, ev/ aile içi şiddetin dinamiklerinin çok farklı olduğu ve kadınların evden çalışmalarının ev içi şiddet üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığı yönündedir. Evden çalışmanın kadına yönelik şiddetle ilişkilendirilemeyeceğini düşünen katılımcıların görüşlerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Esnek çalışma ile aile içi şiddet arasında doğrudan bir nedensellik ilişkisi kurmak genellikle zordur. Aile içi şiddetin temelinde, cinsiyetler arasındaki güç ilişkisi, toplumsal normlar, bireysel özellikler gibi çok sayıda başka faktör bulunmaktadır. Dolayısıyla, esnek çalışma ile aile içi şiddet arasında ilişki kurmak *zorlama* olabilir.
- Esnek çalışma modellerinin ev içi şiddet üzerindeki etkisi, kültürel ve toplumsal normlardan büyük ölçüde etkilenebilir. Ev/Aile içi şiddet konusunda toplumlar arasında önemli farklılıklar olduğundan, esnek çalışma ile ev/aile içi şiddet arasındaki ilişkinin genelleştirilmesi zordur.

Şiddet ile evden çalışma arasındaki ilişki doğrudan ilişkilidir demek doğru değil. Bu toplumsal bir sorun. Her iki cinsiyet için de ev içi şiddet bir sorun. Pandemi döneminde birlikte kaldılar, gerginlik oldu şartlar gereği. Şiddet toplumsal bir hastalık (Sosyal taraf, erkek katılımcı 3).

Esnek çalışma ve ev içi şiddet arasındaki muhtemel ilişkiyi açıklamaya yönelik katılımcı görüşlerinden de anlaşıldığı üzere, katılımcılar tarafından üzerinde durulan faktörlerin her biri, esnek çalışma modelleri ile ev içi şiddet arasındaki potansiyel ilişkiyi çeşitli düzeylerde etkileyebilir. Ancak, pek çok katılımcının da vurguladığı üzere her durum farklıdır ve burada belirtilen hususların dışında eğitim düzeyinden ruhsal sorunlara kadar çok sayıda nedeni vardır. Bu bakımdan, genellemelerden kaçınılmalıdır. Konuya ilişkin araştırmaların ve artması, bu ilişkiyi daha iyi anlamak ve önlemek bakımından önemlidir.

4.8.9. Çalışan Hakları

Sosyal tarafları temsil eden katılımcılar tarafından esnek çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerin ve özellikle *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği*'nin, *uzaktan* iş ilişkisinin işçi ve işveren arasında düzenlenmesi yönünde *liberal* bir yaklaşımı yansıttığı belirtilmiştir. Söz konusu katılımcılar, yasal mevzuatın çalışan haklarını tam olarak koruyamadığı düşüncesiyle sınırları ve muhtemel riskleri daha belirli şekilde tanımlanmış bir iş ilişkisine ihtiyaç olduğunu ifade etmişlerdir. Daha açık bir anlatımla, gerek esnek çalışmanın bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaşan kadınların işte kalmasında ve kadın istihdamını artırmada önemli olduğunu düşünen gerekse çalışan haklarını olumsuz etkilediği ve cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirdiği görüşünde olan katılımcıların benzer görüşlere sahip olduğu husus, esnek çalışma modellerine ilişkin çalışan hakları ve güvencelerinin daha kapsamlı bir şekilde düzenlenmesine yönelik koruyucu bir çerçeve talebidir.

Katılımcıların esnek çalışmada çalışan haklarının güvence altına alınmasına ilişkin görüş ve değerlendirmeleri şu şekilde özetlenebilir:

- ▶ Çalışmadan elde edilen bulgular, işverenin uzaktan çalışanlardan belirsizleşen çalışma saatleri içinde sürekli olarak iş talep edebildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışanların sürekli olarak iş beklenen bir konumda olmasına neden olduğundan iş-yaşam dengesini zorlaştırabilmektedir. Çalışma saatleri ve ara dinlenmeler, çalışanın esnek çalışma düzenine göre net ve çalışanı koruyacak şekilde belirlenmelidir. Bu anlamda, çalışma saatlerini belirlemede özerkliğe sahip olan çalışanlar için *bağlantıyı kesme hakkı* düzenlenmelidir.
- ▶ Uzaktan çalışma, işin verimli bir şekilde tamamlanmasını sağlayabilmektedir ancak uzaktan yapılan işin objektif bir şekilde ölçülmesi önemlidir. Nitel araştırmadan elde edilen bulgular, çalışanların ne kadar süre boyunca ekran başında olduğu ve işlerini ne kadar etkili bir şekilde yaptıklarını değerlendirmenin zorluğunu ortaya koymaktadır.
- ▶ Evden çalışma, iş-yaşam dengesini artırması için insani ihtiyaçlar ve çalışma saatlerinin uzunluğu, molalar gibi faktörlerin göz önünde bulundurulması gereklidir. Bu anlamda, çalışanların yaptıkları işlerin değersizleştirilmemesi; yemek yeme, çay/kahve içme ve diğer sosyal ihtiyaçlarına saygı gösterilmesi önemlidir.
- ▶ Ev, işyeri olarak kabul edilmeli ve iş sağlığı güvenliği standartlarına uygun olmalıdır. Bu anlamda, geleneksel çalışma düzeninde olduğu gibi çalışanlar, evde çalıştıkları süre boyunca işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmalıdır.
- ▶ Yemek yardımı gibi işyerindeki çalışanlara sunulan tüm ekonomik ve sosyal haklar evden çalışanlar için de sağlanmalıdır. Ayrıca, hibrit çalışma modelleri kapsamında işveren tarafından yol yardımı da verilmelidir.
- ▶ İşyerindeki sabit maliyetlerin azalmasına karşılık, evin işyeri haline gelmesi ile ortaya çıkan bireysel maliyetlerdeki artış (elektrik, su, internet ve ısınma bedeli) işveren tarafından karşılanmalıdır.
- ▶ Dijital okuryazarlık düzeyi düşük olan çalışanlar için destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. İşverenler, eşitlik ilkesine dayalı bir yaklaşım benimsemeli ve dijital becerilere erişimdeki farklılıkları azaltmak için ihtiyaç duyulan desteği sağlamalıdır.



Sonuç ve Öneriler

Toplumsal kalıp yargılar nedeniyle ev işleri ve bakım işleri (ücretsiz işler) kadınlarla, ücretli işler ise erkeklerle ilişkilendirilmektedir. Bakım ve ev işleri için harcanan zamanın kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz dağılımı, cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme kaydedilmesinin önündeki en büyük engellerden biri olmaya devam etmektedir. Bu nedenle, mevcut ve gelecekteki politika girişimlerinin, işte ve evde geçirilen zamanın herkes için daha dengeli bir şekilde dağıtılmasının hedeflenmesi önemlidir. Kadınların bakım ve ev işleri için harcadıkları orantısız zaman, istihdama katılımları kadar sosyal ve kişisel faaliyet fırsatlarını da etkilemektedir. Bu husus ayrıca kadınların esnek ve -çoğu zaman- güvencesiz işlere katılımını artırarak istihdam modellerini ve beklentilerini de etkilediğinden ücret ve emeklilik gelirlerinde de cinsiyete dayalı farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

Esnek çalışma modelleri, genellikle çalışan ebeveynlerin iş ve özel/ aile yaşamlarını birleştirmelerini destekleyen bir uzlaşma olanağı olarak değerlendirilmektedir. Esnek çalışmanın yaygınlaştırılabilmesi için esnek çalışma modellerine ilişkin hukuki çerçevenin dikkatli bir şekilde tasarlanması ve çalışanların tercihlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Bu bakımdan, toplumsal bakış açısı son derece önemlidir. Esneklik, çalışma süresini düzenlemenin *kadınca* bir yolu olarak görüldüğü süreçte, esnek çalışma düzenlerinin cinsiyet farklılıklarını değiştirmekten ziyade teyit etme olasılığı daha yüksek olacaktır. Dolayısıyla, Türkiye’de çalışma zamanını esnek şekilde düzenleme, esas olarak *kadınlara özgü* bir yol olarak görülmeye devam ettikçe, bu çalışma modellerinin kullanımının sınırlı kalacağı unutulmamalıdır. Dahası, esnek çalışma modelleri çalışma ve özel ve/veya aile yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşmasına yol açabileceğinden olumsuz bir etki de yaratabilecektir. Öyle ki, esneklikle çalışma ve boş zaman arasındaki kesin sınırların ortaya kalkması durumunda, akşam veya hafta sonu çalışmasının normalleşmesi tehlikesi söz konusudur ve bu durum da özel ve/veya aile yaşamına baskı yapabilecektir.

Cinsiyet eşitliği açısından bakıldığında, daha bireyselleştirilmiş çalışma saatleri veya modelleri çalışanların iş yükümlülükleri ile özel yaşamlarını dengeli hale getirmelerine yardımcı olabileceğinden, çalışma süresi düzenlemelerinde artan esneklik olumlu olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, daha bireyselleştirilmiş çalışma saatlerinin kadınların işgücüne katılımı üzerinde olumlu bir etkisi olması muhtemeldir. Ancak daha fazla esnekliğin cinsiyet eşitliği üzerinde bazı olumsuz etkilerinin de olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bu anlamda, çoğu ülkede kısmi zamanlı çalışma hala kariyer ve eğitim fırsatlarının düşük olduğu düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle, çalışma sürelerinde veya çalışma modellerinde daha yüksek esnekliğin daha fazla cinsiyet eşitliği açısından istenen etkiyi yaratacağını iddia etmek zor görünmektedir. Söz konusu etkinin sağlanabilmesi özellikle esneklik ile güvenlik arasında yeni bir denge yaratmaya odaklanan politika önlemlerini gerektirmektedir.

Kadınların ev işleri ve bakım sorumlulukları nedeniyle esnek çalışmaya daha fazla ihtiyaç duydukları yönündeki toplumsal bakış açısı, bazı durumlarda ev içi rol dağılımındaki cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasasında derinleşmesine yol açabilmektedir. Üstelik, iş ve evdeki yükü dolayısıyla pek

çok kadın kendine, sağlığına ve dinlenmeye zaman ayıramamakta, fiziksel olarak zorlanmakla kalmamakta ve sağlık problemleri yaşamaktadır. Bununla birlikte, esnek çalışma taleplerinin kadınlar açısından gönülsüz, başka bir ifadeyle zorunlu olduğu durumlar da dahil olmak üzere bakım sorumlulukları ilgili yükümlülüklerine makul maliyetle ve kaliteli çözümler bulmak ve onların iş-yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olmak önemlidir. Örneğin; tek ebeveynli aileler/ çocuğunu yalnız büyüten ebeveynler için ücretli ek izinler -kadın istihdamının önünde engel teşkil etmeyecek şekilde- tartışılmalıdır.

Tüm bu hususlarla birlikte, işletmeler kurumsal kültürel normlarının ve çalışma modellerinin çalışanlarının aile içi rollerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini zorlaştırıp zorlaştırmadığını da sorgulamalıdır. Ev içi yükümlülüklerin *işvereninin konusu olmadığına* ilişkin kalıp yargılar çalışanlar açısından ilave zorluklar yaratabilmektedir. Evden çalışma düzeninin giderek yaygınlaştığı dikkate alındığında, kurumsal normlar kadınların çalışma hayatına etkin katılımının önünde giderek daha da önemli bir engel haline gelebilecektir.

Küresel ekonominin ve işgücü piyasasının karşı karşıya olduğu riskler düşünüldüğünde, esneklik elbette işverenlerin değişen ekonomik koşullara uyum sağlama yeteneğini artırmak için önemli bir politika aracıdır. Ancak mevcut tartışmalarda cinsiyet eşitsizliği boyutunun ön plana çıkmadığı, aile dostu işgücü piyasası yapılarında kaydedilen ilerlemenin tam olarak sürdürülemediği görülmektedir. Bu anlamda, sadece çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin esnekliğin değil, aynı zamanda cinsiyet eşitliğinin de ekonomik iyileşmenin önemli bir ön koşulu olduğu unutulmamalıdır.

► **Şekil 3. Politika Eksenleri: Çalışan Hakları Açısından Boşlukların Kapanması**



Diğer taraftan, esnek çalışmanın çalışanlar açısından özellikle insana yakışır iç açıkları ve cinsiyet eşitsizliği açısından olası olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması ve çalışanların örgütlenme kültüründen uzaklaşmamaları ile işe aidiyetlerini kaybetmemeleri için nitel araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda dikkate alınması gereken hususlar şu şekilde sıralanabilir:

- Esnek çalışmayı düzenleyen kanun ve ikincil mevzuatta çalışanlar aleyhine olacak belirsizliklere izin verilmemelidir. Esnek çalışma modelleri ile ilgili düzenlemeler, uluslararası standartlara uygun şekilde hayata geçirilmeli ve sosyal tarafların konuya ilişkin görüşleri alınmalıdır.
- İnsan onuruna yaraşır iş ve çalışma koşulları, esnek çalışanlar için de garanti edilmelidir.

- Esnek çalışanlar için çalışma ve ara dinlenme süreleri net olarak belirlenmeli ve bu sürelerin *sınır konulmayan* ve iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden çalışma sürelerine dönüşmesi engellenmelidir.
- Çalışma saatleri dışında, ara dinlenme sürelerinde ve hafta tatillerinde çalışanın, *ulaşılamama hakkına (bağlantıyı kesme hakkına)* saygı gösterilmelidir.
- Fazla çalışmaların belirlenmesi ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi konusunda esnek çalışanlar hak kaybı yaşamamalı, işverenler yasal yükümlülüklerine uymalıdır.
- Uzaktan ve/veya hibrit şekilde esnek çalışanlar ile -geleneksel olarak- işyerinde çalışanlar arasında ücret, terfi, eğitim, kariyer gelişimi, çalışma süresi, yan ödemeler gibi hiçbir konuda pratikte hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Esnek çalışanlar için toplu sözleşme ve örgütlenme özgürlüğünü engelleyecek uygulama ve düzenlemelere izin verilmemelidir.
- Uzaktan çalışma modelinde gerekli ekipman, program ve yazılım desteği ve iş ile ilgili yapılan diğer harcamalar (elektrik, su, doğalgaz, internet, cep telefonu faturaları vb.) netleştirilmeli, bu harcamalar işveren tarafından karşılanmalıdır. Uzaktan çalışmaya geçiş sonrasında da çalışana yemek ve benzeri ödemelerin yapılmasına devam edilmelidir.
- Çalışma işyerinden uzakta yapılsa da işveren işçi sağlığı iş güvenliğinden sorumludur. Bu bakımdan, işverenin, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirip bilgilendirmediği, gerekli eğitimi verip vermediği, sağlık gözetimini sağlayıp sağlamadığı ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini alıp almadığı hususları denetlenmelidir.
- İş gereği kullanılan gözetim araçları sınırlandırılmalı, çalışanın özel hayatının gizliliğine saygı gösterilmelidir. Bu durumun kötüye kullanılması halinde cezai yaptırımlar caydırıcı şekilde düzenlenmelidir.
- Uzaktan çalışmada korunması gereken veriler ve çalışanın bu konudaki yükümlülükleri belirlenirken, öncelikle işverence verilerin korunması konusunda teknik güvenlik önlemleri alınmalı, siber güvenlik başta olmak üzere diğer güvenlik önlemlerine ilişkin programlar çalışanın kullanımına sunulmalı ve çalışan bilgilendirilmelidir.

► Kaynakça

- Abras, A., Hoyos, A., Narayan, A., & Sailesh, T. (2013). Inequality of opportunities in the labor market: evidence from life in transition surveys in Europe and Central Asia. *IZA Journal of Labor & Development*, 7.
- Adams, A. & Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. Erişim adresi: <https://ssrn.com/abstract=3048711> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3048711>.
- Adams, A. & Prassl, J. (2018). *Zero- hours work in the United Kingdom*. Conditions of Work and Employment Series, No.101, ILO Publications.
- Alp, E. ve Sönmez, A. (2011). ILO'nun 177 sayılı evde çalışma sözleşmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(5-6), 16-27.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16, 28-31.
- Avrupa Komisyonu. (2020). Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to. Science for policy brief, Erişim adresi: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf.
- Aydınöz, G. (2014). İş hukukunda tele (uzaktan) çalışma. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aykaç, H.B. (2011). İş hukukunda alt işveren. Beta Yayınları.
- Barnes, T., Cotton, D., & Kumar, R. (2022). Covid-19 and the future of work : Continuity and change in workplace precarity. In Di Muzio, T. & Dow, M. (Ed.). *Covid-19 and the global political economy: Crises in the 21st century*, Routledge, 153-168. Erişim adresi: <https://doi.org/10.4324/97810032504-32-13>.
- Barzilai, A. R. (2018). Discrimination without discriminating: Learned gender inequality in the labor market and gig economy. *Cornell JL & Pub. Pol'y*, 28, 545-567. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3426676>.
- Barzilai, A.R. & Ben-David, A. (2017). Platform inequality: Gender in the gig-economy. *Seton Hall Law Review*, 47(393), 393-431. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2995906>.
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021). Covid 19 pandemisinde uzaktan çalışma: Tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 2021/3, 70, 1683-1728.
- Bergvall-Kåreborn, B. & Howcroft D. (2014). Amazon mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213-223.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work?: Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Bowles, P. & MacPhail, F. (2008). Introduction to the special issue on pathways from casual work to economic security: Canadian and international perspectives. *Social Indicators Research*, 88, 1-13.
- Brunia, S., De Been, I., & van der Voordt, T.J.M. (2016). Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 30-47. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2015-0028>.
- Campbell, I. (2018). On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia, ILO, Conditions of Work and Employment Series, No.102, Erişim adresi: <https://www.ilo.org/public-english/condwork/series102/>

[ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626406.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626406.pdf).

- Çelik, N. (2011). *İş hukuku dersleri*. Beta Yayınları.
- Chen, M. (2020). Yeni bir işçi dünyası: GİG ekonomisiyle yüzleşmek. Panitch, L. ve Albo, G. (der.) *Pazar Distopyasının Ötesi* (çev. E. V. Elgür, D. B. Kılınç) içinde Notabene Yayınları, 121-139.
- CNV International (2015). Violence against women at the workplace. Erişim adresi: https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/4/6/6/1/46610795dae021d92b67c15edc-b896c7f3a59a0c/CNV-0037_20151012_Survey_Violence_against_women_at_the_workplace_DEF.pdf.
- Cook, C., Diamond, R., Hall J., List, J. A., & Oyer, P. (2018). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers. NBER Working Paper No. 2473.
- Countouris, N. & Ratti, L. (2018). The sharing economy and EU anti-discrimination law. in Davidson, N, Finck, M., & Infranca, J, (eds.) *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*. Cambridge University Press, 486-498.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry ve reseach design: Choosing among five approach*. Sage Publications.
- Crompton, R. (2002). Employment, flexible working and the family. *The British Journal of Sociology*, 53(4), 537-558.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2013). Özel istihdam büroları aracılığı ile geçici iş ilişkisi, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu.
- Çelik, S. (2007). Türkiye işgücü piyasasının esnekliği ve esnek çalışma önündeki engeller. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Davis, L. (2020). The impact of telecommuting on organizational costs: A comprehensive analysis. *Journal of Business and Economic Research*, 18(3), 45-60.
- Demeroutii E., Derks, D., ten Brummelhuis, L.L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. in Korunka, C. & Hoonakker, P. (ed.) *The Impact of ICT on Quality of Working Life*, 123-141.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'. ILO Publications.
- De Stefano, V. (2018). "Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection. ILO Employment Working Paper, No.246, Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf.
- Drahokoupil, J. & Piasna, A. (2017). Work in the platform economy: Beyond lower transaction costs. *Intereconomics*, 52, 335-340. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0700-9>.
- Dur, V. (2009). Avrupa Birliği'nde esnek güvence ve Türkiye uygulamaları. Sosyal Güvenlik Kurumu, Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Tezi.
- Durkaya, M. ve Hüsnüoğlu, N. (2018). İstihdamda eğitimin rolü. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 19(41), 51-70.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020). Gender equality index 2020: Key findings fort he EU. Erişim adresi: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20203354_mhag20029enn_002.pdf.
- Ekonomi, M. (1994). Türk İş Hukukunda esnekleşme gereği. Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları.

- ▶ Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D., & Bauman, A. (2019). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building Research Information*, 47(4), 468-479, doi: 10.1080/09613218.2018.1440958.
- ▶ Erdem, E. ve Tuğcu, C. (2012). Higher education and unemployment: A cointegration and causality analysis of the case of Turkey. *European Journal of Education*, 47(2), 299-309.
- ▶ Erdut, T. (2006). İşgücü piyasasında ayrımcılık. İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrich Ebert Vakfı, 23-24 Kasım 2006, Ankara.
- ▶ Eurofound (2015), *New forms of employment*. Publications Office of the European Union.
- ▶ Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union.
- ▶ Eurofound. (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*. Publications Office of the European Union.
- ▶ Eurofound. (2020), *Living, working and COVID-19*. COVID-19 series, Publications Office of the European Union.
- ▶ Eurofound & ILO. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- ▶ European Institute for Gender Equality. (2019). Gender equality index 2019: Work-life balance. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/2-domain-of-work?language_content_entity=en.
- ▶ European Union v& UN Women. (2021). European Union sector-specific gender analysis: An in-depth sectoral examination of feminist and women's rights issues in Lebanon. <https://lebanon.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/Publications/2021/10/2021-00537-UN-WOMEN-EU-LebanonFINAL-WEB.pdf>.
- ▶ EUROSTAT (2023). Employment and activity by sex and age. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_3511199/default/table?lang=en.
- ▶ Ferrant, G., Pesando, L. M. ve Nowacka, K. (2014). Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Center. Erişim adresi: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.
- ▶ Glass, J.L. & Noonan, M.C. (2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989–2008. *Social Forces*, 95(1), 217-250. <https://doi.org/10.1093/sf/sow034>.
- ▶ Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş*. Ersoy, A. & Yalçinoğlu, P. (çev.). Anı Yayıncılık.
- ▶ Golden, L. (2001). Flexible work schedules: Which workers get them?. *American Behavioral Scientist*, Sage Journals, 44(7), 1157-1178. <https://doi.org/10.1177/00027640121956700>.
- ▶ Gorgievski, M.J., Van der Voordt, T.J.M., Van Herpen, A.G.A., & Van Akkeren, S. (2010). After the fire: new ways of working in an academic setting. *Facilities*, 28(3/4), 206-224.
- ▶ Gök-Metin, Z. & Yıldız, A.N. (2021). *İş sağlığı ve güvenliği boyutu ile uzaktan çalışma*. TÜRK-İŞ Yayınları.
- ▶ Gromada, A. & Richardson, D. (2021). Where do rich countries stand on childcare. UNICEF. <https://www.unicef.org/innocenti/media/5431/file/UNICEF-Where-Do-Rich-Countries-Stand-on-Childcare-2021.pdf>.
- ▶ Güneş, C. (2019). İşgücüne katılım kararı: Nitel bağımlı değişkenli panel veri modelleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 315-330.
- ▶ Haapakangas, A., Hallman, D.M., Mathiassen, S.E., & Jahncke, H. (2019). The effects of moving into an activity-based office on communication, social relations and work demands

- A controlled intervention with repeated follow-up. *Journal of Environmental Psychology*, 66(2), 1-8. DOI:[10.1016/j.jenvp.2019.101341](https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101341).
- Haynes, M., Western, M., Yu, L. ve Spallek, M. (2006). Methods for categorical longitudinal survey data: Understanding employment status of Australian women. *Methods for Longitudinal Surveys (MOLS2006) Conference*, University of Essex, Colchester, United Kingdom, July 12-14.
 - Hegewisch, A. (2009). Flexible working policies: A comparative review. Equality and Human Rights Commission.
 - Hekimler, A. (2021). *Türk ve Alman iş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid 19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme*. Hekimler, A. (ed.), *Festschrift Für Otto Kaufmann Armağanı içinde*, 215-259.
 - Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C., & Andrey, J. (2013). I'm home for the kids: Contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 454-476.
 - Hoornweg, N., Peters, P., & van der Heijden, B. (2016). *Finding the optimal mix between telework and office hours to enhance employee productivity: A study into the relationship between telework intensity and individual productivity, with mediation of intrinsic motivation and moderation of office hours*. Emerald Group Publishing.
 - Howcroft, D. & Rubery, J. (2019). Bias in, bias out: Gender equality and the future of work debate. *Labour & Industry: A journal of the Social and Economic Relations of Work*, 29(2), 213-227.
 - Hyslop, D. R. (1999). State dependence, serial correlation and heterogeneity in intertemporal labor force participation of married women. *Econometrica*, 67(6), 1255-1294.
 - ICTILO (2023). Global supply chains and gender-based violence in the world of work. https://gbv.ictilo.org/index.php/briefing/show_paragraph/id/63.html.
 - International Labour Organization [ILO]. (2004). Part-time work. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf.
 - International Labour Organization [ILO]. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.
 - International Labour Organization [ILO]. (2013). *Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı*. https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_209877/lang--en/index.htm.
 - International Labour Organization [ILO]. (2018a). *Care work ad care jobs for the future of decent work*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.
 - International Labour Organization [ILO]. (2018b). *Women and men in the informal economy: A statistical update*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_869188.pdf.
 - International Labour Organization [ILO]. (2020). ILO monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition, updated estimates and analysis. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf.
 - International Labour Organization [ILO]. (2021). Çalışma yaşamında şiddet ve taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na ilişkin rehber. Uluslararası Çalışma Ofisi. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_840841.pdf.

- ▶ International Labour Organization [ILO]. (2022). *World employment social outlook: Trends 2022*. Erişim tarihi: 01.09.2022. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.
- ▶ International Labour Organization [ILO]. (2023a). *World employment social outlook: Trends 2023*. Erişim tarihi: 23.11.2023. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang-en/index.htm.
- ▶ International Labour Organization [ILO]. (2023b). 190 sayılı şiddet ve taciz sözleşmesi ve ulusal mevzuat. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-ankara/documents/publication/wcms_840896.pdf.
- ▶ International Labour Organization [ILO]. (2023c). The benefits of investing in transformative childcare policy packages towards gender equality and social justice. ILO Brief. <https://www.ilo.org/resource/brief/benefits-investing-transformative-childcare-policy-packages-towards-gender>.
- ▶ International Labour Organization [ILO]. (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. ILO Statistical Brief. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf.
- ▶ ILOSTAT (2020). Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married. Erişim adresi: <https://ilostat.ilo.org/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>.
- ▶ ILOSTAT. (2024). ILO Modelled Estimates (ILOEST) database, May 2024 version. Erişim tarihi: 07.06.2024. Erişim adresi: <https://ilostat.ilo.org/data/>.
- ▶ International Labour Organization [ILO] ve Gallup. (2017). *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.
- ▶ International Labour Organization [ILO] ve UN Women (2020). Spotlight on goal 8: The impact of marriage and children on labour market participation. Erişim tarihi: 20.09.2022. Erişim adresi: <https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Spotlight-goal8-spread.pdf>.
- ▶ İren, E. (2008). Avrupa Birliği iş hukuku yönergeleri karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- ▶ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2022). Özel istihdam büroları. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/ozel-istihdam-burolari/>.
- ▶ Jacobs, J.A. & Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family and gender inequality*. Harvard University Press.
- ▶ Kallaberg, A.L. & Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in gig economy. *Perspectives on Work*, 20, 10-13.
- ▶ Kidak, E. (2021). *Kargo taşımacılığında kendi hesabına çalışma aldatmacası esnaf kurye modeli*. TÜMTİS Yayınları.
- ▶ Köstekli, İ.Ş. (2009). *Küresel kriz ve Türk sanayi için esneklik-güvence dengesi açılımı*. İstanbul Sanayi Odası Yayınları.
- ▶ Lott, Y. (2015). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations* 21(3), 259-274.
- ▶ Lott, Y. & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765.

- Man, F. (2015). Bir hiper istihdam türü olarak 'sıfır süreli sözleşme: Akışkanlardan gazlara geçiş mi?. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 86-101.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Marica, M. E. (2019). On call (zero hour) contractual arrangements: A new form of employment. *Juridical Tribune Bucharest Academy of Economic Studies*, 9(1), 70-78.
- McKinsey Global Institute. (2021). *The future of work after COVID-19*. Erişim adresi: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19#>.
- Menéndez Espina, S., Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., Las-heras-Díez, H.F., De Witte, H. ve Boada-Grau, J. (2020). The influence of gender inequality in the development of job insecurity: Differences between women and men. *Frontiers Public Health*, 8(526162), 1-9. doi: 10.3389/fpubh.2020.526162.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş hukukunun esasları*. Turhan Kitabevi.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Allyn and Bacon.
- Palaz, S. (2002). Discrimination against women in Turkey: A review of the theoretical and empirical literature. *Ege Academic Review*, 2(1), 1-13.
- Pesole, A., Urzı Brancati, M., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González-Vázquez, I. (2018). *Platform workers in Europe*. EUR29275 EN, Publications Office of the European Union. Doi: 10.2760/742789.
- Peters, P. & Van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: The Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430-447.
- Razavi, S. (2007). The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options. United Nations Research Institute for Social Development, Gender and Development Programme Paper Number 3.
- Rennecker, J. & Derks, D. (2012). Email overload: Fine-tuning the research lens. in Derks., D. & Bakker, A.B. (eds) *The Psychology of Digital Media at Work*. Psychology Press.
- Rubery, J. (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations*, 37(6), 633-644, <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0067>.
- Organization for Economic Cooperation and Development [OECD]. (2023). LFS by sex and age indicators. Erişim tarihi: 21.11.2023. Erişim adresi: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs_sexage_i_r.
- OECD STAT (2022). Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex, latest year, Erişim tarihi: 01.11.2023. Erişim adresi: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>
- Overseas Development Institute (2019). Women in the gig economy: paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. Erişim adresi: https://odi.cdn.ngo/media/documents/women_in_the_gig_economy_final_digital.pdf.
- Öztürk, U. ve Yıldırım, E. (2022), Çağrı üzerine çalışma ve sıfır saat sözleşmeler, A. Özdemir (Ed.) *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar-VI* içinde, Değişim Yayınları, 58-78.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Özveri, M. (2004). Alt işveren uygulaması ve yeni iş yasası. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran 2004.

- ▶ Shaw, S.M., Andrey, J., & Johnson, L.C. (2003). The struggle for life balance: Work, family, and leisure in the lives of women teleworkers. *World Leisure Journal*, 45(4), 15-29.
- ▶ Shiu, J. L. ve Hu, Y. (2013). Identification and estimation of nonlinear dynamic panel data models with unobserved covariates. *Journal of Econometrics*, 175, 116-131.
- ▶ Soyer, P. (2003). İş Kanunu tasarısının çalışma süresinde esneklik sağlayan düzeltmeler. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2003 Yılı Toplantısı:2, Yeni İş Yasası Sempozyumu.
- ▶ Standing, G. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. Macmillan.
- ▶ Stiglitz, J., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2007). Report on the commission on the measurement of economic performance and social progress. Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/>.
- ▶ Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123-145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>.
- ▶ Süzek, S. (2010). Alt işveren ilişkisinin kurulması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 25, 16-27.
- ▶ Tan, E. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye'de esnek istihdam. Avrupa Birliği Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı.
- ▶ Tansel, A. ve Kan, E. Ö. (2012). Labor mobility across the formal/informal divide in Turkey: Evidence from individual level data. ERC Working Papers in Economics, No: 12/01.
- ▶ Tarcan, N. (2001). Çağı yakalama ve rekabet edebilirlikte çalışma mevzuatının rolü: Esnek ve çağdaş İş Kanunu. *MESS Mercek Dergisi*. 24, 26-39.
- ▶ Taşoğlu, J. & Limoncuoğlu, S.A. (2010). 4857 sayılı Kanun kapsamında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-85.
- ▶ Thörnquist, A. (2013). False (boğuş) self-employment in east-west labour migration: Recent trends in the Swedish construction and road haulage industries. Themes on Migration and Ethnic Studies, No.41, Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society.
- ▶ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). (2022). *Yeni nesil çalışma modelleri*. Erişim adresi: <https://www.tisk.org.tr/dokuman/yeni-nesil-calisma-modelleri-raporu-.pdf>.
- ▶ Treu, T. (1992). Labour flexibility in Europe. *International Labour Review*, 131(4-5), 497-512.
- ▶ Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2024). İşgücü istatistikleri (2014 ve sonrası). Erişim adresi: 21.05.2024. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=>.
- ▶ Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2024). İstatistiklerle kadın 2023 raporu. Erişim tarihi: 21.05.2024. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Women-in-Statistics-2023-53675>.
- ▶ UN Women. (2021). The necessity of childcare services during women's economic empowerment and livelihoods programming in Lebanon. https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/Publications/2021/12/Child-care%20Report_Updated.pdf.
- ▶ UN Women ve World Bank. (2021). The status of women in Lebanon: Assessing women's Access to economic opportunities, human capital accumulation & agency. Erişim adresi: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/789321635270783493/pdf/The-Status-of-Women-in-Lebanon-Assessing-Women-s-Access-to-Economic-Opportunities-Human-Capital-Accumulation-and-Agency.pdf>.

- Urzi Brancati, M.C., Pesole, A., & Fernandez Macias, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe*. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, doi:10.2760/459278, JRC118570.
- Usha, S. (1983). Labour market discrimination against women. *Indian Journal of Industrial Relations*, 18(4), 569-584.
- Uşen, Ş. ve Güngör Delen, M. (2011). Eğitimli kadınların çalışma hayatına ilişkin tercihleri: İstanbul örneği. *Kamu-İş*, 11(4). 127-182.
- Van der Voordt, T.J.M. (2004). Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 6(2), 133-148.
- VicHealth (2012). Preventing violence against women in the workplace: An evidence review. https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/VH_Preventing_violence_against_women_09.pdf.
- Vielle, P. & Walthery, P. (2003). Reconciling security with flexibility: A few questions. *Transfer European Review of Labour and Research*, 10(2), 263-281, DOI:10.1177/102425890401000209.
- World Bank. (2022). *Women, business and the law 2022*. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>.
- Yavuz, A. (1995). Çalışma hayatında esnek Çalışmanın ortaya çıkışı, esnekliğin nedenleri ve esneklik türleri. *Çimento İşveren Dergisi*. 9(1), 27-36.
- Yılmaz, F. (2010). Türkiye’de kadın çalışanların mesleki sağlık ve güvenlik koşulları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 268-284.
- Yücel-Bodur, M. (2019). Yoğunlaştırılmış iş haftası, denkleştirme süresi ve bundan doğan hukuki sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), 285-352.

Hukuki Çerçeveseler

- C175, Part-Time Work Convention (1994). ILO, No.175, 81st ILC Session, 28.02.1994.
- C177, Home Work Convention (1996), No. 177, 83rd ILC Session, 20.06.1996.
- C189, Domestic Workers Convention (2011), No.189, 100th ILC Session, 16.06.2011.
- C190, Violence and Harassment Convention (2019), 108th ILC Session, 21.06.2019
- Council Directive 97/81/EC concerning the framework agreement on part-time work, 15.12.1997.
- Council Directive 1999/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work, of 28.06.1999.
- Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, 04.11.2003.
- Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of Council on temporary agency work, 19.11.2008.
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (2004), R.G.: 25425, 06.04.2004.
- R184, Home Work Recommendation (1996), No.184, 83rd ILC Session, 20.06.1996.
- R206, Violence and Harassment Recommendation (2019), 108th ILC Session, 21.06.2019.
- 4857 sayılı İş Kanunu (2003). R.G.: 25134, 10.06.2003.

► Ek 1. Veri Toplama Araçları

Çalışan Görüşme Formu

1. Şu anda esnek bir çalışma düzeninde misiniz? Eğer öyleyse, bu düzen nedir ve ne kadar süredir bu şekilde çalışıyorsunuz?
2. Esnek çalışma düzenine geçmeden önce geleneksel bir iş düzeninde çalıştınız mı? Eğer öyleyse, bu iki çalışma düzeni arasındaki ana farkları nasıl tanımlarsınız?
3. Esnek çalışma düzeninin sizin için avantajları nelerdir?
4. Esnek çalışma düzeninin sizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
5. Özellikle bakım sorumlulukları açısından düşüncelerinizi paylaşır mısınız? Bu anlamda, esnek çalışma size iş-aile/özel yaşamınız arasında denge kurabilmenizde yardımcı oluyor mu?
6. Biraz daha genel bir yaklaşımla esnek çalışma düzeninin kadınlar için sizce ne gibi avantajları veya dezavantajları olabilir?
7. Esnek çalışma düzeninde çalışırken karşılaştığınız zorluklar veya dezavantajlar nelerdir?
8. Esnek çalışma düzeninde cinsiyet ayrımcılığı veya cinsiyet eşitsizliği ile karşılaştınız mı? Eğer öyleyse, bu deneyimlerinizi paylaşır mısınız?
9. Esnek çalışma düzeninin bir çalışan olarak
10. Haklarınız,
11. İşteki verimliliğiniz,
12. Kariyeriniz üzerindeki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
13. Daha fazla kadının bu tür çalışma düzenlerine erişiminin teşvik edilmesi gerektiğini düşünüyor musunuz?
14. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Verdiğiniz cevaplar çok değerli. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?

İşveren Görüşme Formu

1. Bulunduğunuz sektörde ve firmanızda esnek çalışma modellerini nasıl tanımlıyorsunuz?
2. Esnek çalışma modellerini nasıl uyguluyorsunuz?
3. Esnek çalışma modellerini uygulamanızın temel hedefleri nelerdir?
4. Esneklik size hangi avantajları sağlıyor?
5. Çalışanlar açısından esnek çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını nasıl değerlendirirsiniz (Ücret, sosyal güvenlik, ücretli izne erişim, kariyer imkanları)?
6. Kadınların esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanırken karşılaştıkları temel zorluklar veya engeller konusunda ne düşünüyorsunuz?
7. Çalışanlar için firmanız bu zorlukları nasıl ele alıyor?
8. Peki sadece kadın çalışanlarınız açısından değerlendirmenizi istesem. Sizce esnek çalışma modellerinin benimsenmesi kadınların istihdam fırsatlarını ve firmanızdaki istihdama erişim ve istihdamı sürdürme becerilerini nasıl etkiledi/etkiliyor?

9. Kadınların esnek çalışma modellerine katılımını desteklemek ve teşvik etmek için yürüttüğünüz stratejileri veya uygulamalarınızı varsa paylaşabilir misiniz?
10. Cinsiyet eşitliği konusundaki yaklaşımınız nedir? Bu konuda kurumsal ilke ve yaklaşımınız mevcut mu?
11. Sizce kurum/işyeri kültürü, kadınlar için esnek çalışma modellerinin başarılı bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırmada veya engellemede nasıl bir rol oynamaktadır?
12. Firmanızda esnek çalışma düzenlemeleri çerçevesinde kadınların kariyer ilerleme ve gelişim fırsatlarını nasıl teşvik ediyor ve destekliyorsunuz?
13. Kadınların esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanırken dezavantajlı duruma düşmemelerini veya ayrımcılığa maruz kalmalarını önlemek için herhangi bir özel politika veya uygulamanız mevcut mu? Açıklar mısınız?
14. Esnek çalışma modelleriyle bağlantılı olarak cinsiyet eşitliği ve insana yakışır iş konularını ele almak için dış paydaşlarla ortaklık veya iş birliğiniz var mı (Geçmişte oldu mu)?
15. Firmanızdaki deneyimlerden yola çıkarak, esnek çalışma modellerinin kadın istihdamı ve çalışma koşulları üzerindeki etkisini artırmak isteyen diğer firmalar için hangi tavsiyeleri veya en iyi uygulamaları önerirsiniz?
16. Daha genel baktığımızda, sizce kadın istihdamının ve kadınlar için insana yakışır iş olanaklarının artırılması için hangi politikalara ihtiyaç var?
17. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Verdiğiniz cevaplar çok değerli. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Sosyal Taraflar (İşçi) Görüşme Formu

1. Lütfen sendikanızı ve pozisyonunuzu kısaca tanıtır mısınız?
2. Sendikanız, örgütlendiğiniz işkolunu da dikkate aldığınızda üyeleriniz için esnek çalışma düzenlerini destekliyor mu (Destekleniyorsa/Desteklenmiyorsa, neden?)
3. Esnek çalışma modellerini özellikle kadın işçiler açısından değerlendirir misiniz?
4. İşverenlerle müzakereler sırasında bu tür çalışma biçimlerinin hangi avantajları sunabileceğini düşünüyorsunuz?
5. Bu hususu, tüm çalışanlar açısından değerlendirdiğinizde görüşleriniz farklılaşıyor mu? Yani, erkek işçiler için ne düşünüyorsunuz?
6. Esnek çalışma modelleri, sendika üyeleri ve özellikle kadın işçiler için hangi riskleri taşıyabilir?
7. Bu riskleri nasıl yönetmeyi veya azaltmayı planlıyorsunuz?
8. Sendikanız, esnek çalışma düzenlerinin işçilerin haklarını nasıl etkileyebileceğini değerlendiriyor mu? Eğer öyleyse, hangi haklar tehlikede olabilir?
9. Kadın işçiler için özellikle esnek çalışma düzenlerinin avantajları veya dezavantajları nelerdir? Sendikanız, kadın üyelerinizi bu konuda nasıl destekliyor?
10. Sendikanız, esnek çalışma düzenlerinin iş yerinde cinsiyet eşitsizliği veya cinsiyet temelli ayrımcılığa yol açabileceği konusunda nasıl bir yaklaşım benimsemektedir?
11. Esnek çalışma düzenlerinin, işçi sendikaları ve işverenler arasındaki ilişkileri nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
12. Sendikanızın, esnek çalışma düzenleri ve kadın işçilerin hakları konusundaki politika ve stratejileri nelerdir? Bu konuda hangi adımları atmışsınız veya atmayı planlıyorsunuz?

13. Daha önce kadın çalışanlar ya da üyelerinizin tamamı için uyguladığınız/ müzakere sürecine dahil ettiğiniz bir esneklik uygulaması var mı?
14. Güvenceli esneklik kavramına ilişkin yaklaşımınızı tanımlar mısınız?
15. Mülakatınız için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Bu bilgiler, esnek çalışmanın kadın istihdamına etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olacak. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Sosyal Taraflar (İşveren) Görüşme Formu

1. Lütfen sendikanızı ve pozisyonunuzu kısaca tanıtır mısınız?
2. Sendikanız, esnek çalışma düzenini işverenler açısından nasıl değerlendiriyor? Bu tür çalışma modellerini, işverenler için neden cazip buluyorsunuz?
3. Faaliyet gösterdiğiniz sektör/işkolu açısından değerlendirme yapabilir misiniz?
4. Esnek çalışma düzeninin, işverenler açısından işçi memnuniyeti, verimlilik ve rekabetçilik açısından hangi avantajları sunabileceğini düşünüyorsunuz?
5. Esnek çalışma düzeni, işverenler açısından hangi riskleri taşıyabilir veya iş yönetimini zorlaştırabilir? Bu riskleri nasıl yönetmeyi planlıyorsunuz?
6. Esnek çalışma düzeninin uygulanmasında, yasal düzenlemeleri işverenler açısından nasıl ele alıyorsunuz?
7. Esnek çalışma düzeninin uygulanması sırasında işçilerin haklarının korunmasına nasıl katkıda bulunuyorsunuz? İşçi haklarının gözetilmesi konusunda hangi politika ve prosedürleri uyguluyorsunuz?
8. Kadın işçiler için esnek çalışma düzenlerinin avantajları veya dezavantajları nelerdir? İşveren sendikanız, kadın işçileri bu tür düzenlemelere nasıl dahil ediyor?
9. Kadın işçilerin esnek çalışma taleplerini dikkate alıyor musunuz? Size hangi talepler daha çok geliyor?
10. İşveren sendikanız, esnek çalışma düzenlerinin uygulanması sırasında cinsiyet eşitliği veya cinsiyet temelli ayrımcılık konularını nasıl ele alıyor? Hangi önlemleri alıyorsunuz?
11. Esnek çalışma düzenlerinin işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
12. İşveren sendikanızın, esnek çalışma düzenleri ve cinsiyet eşitliği konusundaki politika ve stratejileri nelerdir? Bu konuda hangi adımları atmışsınız veya atmaya planlıyorsunuz?
13. Faaliyet gösterdiğiniz sektör/işkolu açısından iyi uygulama örneklerine ilişkin bilgi/ deneyiminiz var mı?
14. Mülakatınız için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Bu bilgiler, esnek çalışmanın kadın istihdamına etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olacak. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Kamu Kurum ve Kuruluşları için Görüşme Formu

1. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı ve istihdam eğilimleri konusundaki kurumsal görüşünüzü paylaşır mısınız?
2. Kadınların istihdam edilmesini engelleyen başlıca faktörleri nasıl tanımlıyorsunuz?
3. Kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmak için esnek çalışma seçeneklerini nasıl teşvik ediyorsunuz?

4. Esnek çalışma olanaklarının artırılması sizce kadın istihdamının artmasını teşvik eder mi?
5. Konuya ilişkin mevzuattaki boşlukları nasıl değerlendirirsiniz?
6. Bakım sorumlulukları ve esnek çalışma olanakları arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz?
7. Esnek çalışma ve kayıt dışı istihdam eğilimi arasındaki ilişki konusundaki görüşlerinizi paylaşır mısınız?
8. Esnek çalışma düzenlerinin uygulanması konusunda işverenlere veya işçilere yönelik destek ve teşvik politikalarınız nelerdir?
9. İşe alım ve istihdam süreçlerinde esnek istihdam ediliyor olmak sizce cinsiyet ayrımcılığına yol açar mı?
10. Kadınların erkeklere kıyasla benzer işlerde daha düşük ücretler elde ettiklerini düşündüğümüzde, esnek istihdam ücretlerindeki cinsiyet farkını daha da artırır mı?
11. İş yerlerinde cinsiyet temelli şiddeti önlemek ve mağdurlarına destek sağlamak için hangi politikalar uygulanmakta? Esnek çalışma ile kadına yönelik şiddet arasında bir ilişki kurulabilir mi, konuya ilişkin görüşlerinizi paylaşır mısınız?
12. Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek için yürütülen çalışmalarda esnek çalışma kapsamında temel öncelikler neler olabilir?
13. Kadınlar için esnek çalışma olanaklarının artırılması açısından diğer paydaşlarla ortaklık ve işbirliğiniz söz konusu mu? Varsa bizimle deneyimlerinizi paylaşabilir misiniz?
14. Kadın istihdamının artırılması ancak insana yakışır iş unsurlarından uzaklaşmaması için esnek çalışma nasıl düzenlenmeli? İyi uygulama örnekleri konusunda neler düşünüyorsunuz?
15. Bakanlığın/ Kurumunuzun bu konudaki çalışmalarını anlatır mısınız?
16. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Verdiğiniz cevaplar çok değerli. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Uluslararası Kuruluşlar için Görüşme Formu

1. Lütfen STK'nızı ve pozisyonunuzu kısaca tanıtır mısınız?
2. STK'nız, esnek çalışma düzenlerini kadınların istihdamına katkı sağlamak için nasıl değerlendiriyor? Bu tür düzenleri kadın istihdamı açısından önemsiyor musunuz?
3. Sizin böyle bir çalışma deneyiminiz oldu mu?
4. Esnek çalışma modellerinin, kadın çalışanlar açısından hangi avantajları ve fırsatları sunabileceğini düşünüyorsunuz?
5. Esnek çalışma düzeninin, kadın çalışanlar için hangi riskleri veya dezavantajları taşıyabilir? Bu riskleri nasıl azaltmayı veya yönetmeyi planlıyorsunuz?
6. Kadın işçilerin işverenler tarafından esnek çalışma düzenlerine erişimini nasıl artırabiliriz? Bu konuda STK'ların rolü ne olabilir?
7. Esnek çalışma düzeninin kadın işçilerin haklarını veya güvencelerini nasıl etkileyebileceğini değerlendiriyorsunuz? Bu hakları korumak veya güvence altına almak için hangi çalışmaları yürüttünüz?
8. Kadın işçiler için esnek çalışma düzenlerinin iş-özel/aile yaşamı dengesine nasıl katkı sağladığını düşünüyorsunuz?
9. Bu dengeyi desteklemek için hangi politikalar ve programlar uygulanabilir?

10. Esnek çalışma düzenlerinin cinsiyet eşitliği ve cinsiyet temelli ayrımcılık konularındaki etkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz? Cinsiyet eşitliği için neler yapabiliriz?
11. Kadın işçilerin esnek çalışma düzenleri konusundaki taleplerini ve ihtiyaçlarını nasıl daha iyi anlayabiliriz? Bu talepleri karşılamak için neler yapabiliriz?
12. STK'nızın, esnek çalışma düzenleri ve kadın istihdamı konusundaki politika ve stratejileri nelerdir? Bu konuda hangi adımları atmışsınız veya atmaya planlıyorsunuz?
13. Mülakatınız için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Bu bilgiler, esnek çalışmanın kadın istihdamına etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olacak. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?

► Ek 2. Katılımcı Bilgilendirme Formu



Sayın İlgili,

Sizi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yararlanıcısı olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yürütülen ve esnek çalışma düzenlemelerinin kadın istihdamı üzerindeki etkilerini araştıran bir nitel saha araştırmasına katılmaya davet ediyoruz. Çalışma, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, çalışanlar, işverenler ile işçi ve işveren örgütlerinin katılımıyla gerçekleşmesi planlanan, spesifik olarak tekstil, bilgi ve iletişim, finans, medya ve iletişim sektörlerine odaklanan nitel bir saha araştırmasından elde edilen bulguların değerlendirilmesine dayanmaktadır.

Araştırmamızın amacı, esnek çalışma biçimlerinin kadınların istihdama erişimleri, çalışma koşulları, kariyerleri, güçlenmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerini anlamak ve bu konuda iyileştirmeler yapılmasına katkı sağlamaktır. Sizlerin deneyimleri ve görüşleri, bu amaca ulaşmamıza büyük katkı sağlayacaktır.

Görüşmenin yaklaşık 45-50 dakika sürmesi planlanmaktadır.

Gönüllü katılımı esas alan araştırmamız, aşağıda belirtilen etik unsurları dikkate alarak tasarlanmıştır:

- Katılımcılara, araştırmaya katılım hakkında bilinçli karar verebilmeleri için araştırma konularına ilişkin yeterli bilgi sağlanacaktır.
- Katılımcılar tarafından verilen cevapların, hiçbir şahsın kimlik bilgileri açığa çıkarılmadan, tamamen objektif ve bilimsel kriterler çerçevesinde değerlendirileceği, katılımcılar tarafından verilen bilgilerin kimseyle paylaşılmayacağı ve araştırmacı tarafından hiçbir şekilde başka amaçlarla kullanılmayacağı taahhüt edilecektir.
- Katılımcılara, katılımda gönüllülüğün esas olduğu ve görüşmenin herhangi bir yerinde, hiçbir yaptırıma uğramaksızın araştırmadan çekilebilecekleri konusunda bilgi verilecektir.
- Katılımcıların anonimliği korunmaya çalışılmıştır. Bunun için, görüşme dökümlerinde ve veri analizinde katılımcıları açığa çıkarabilecek herhangi bir demografik özellik kullanılmayacak ve görüşmeler buna göre kodlanacaktır. Bu şekilde, araştırmaya katılanların hakları korunacaktır.
- Görüşme dökümleri, katılımcılarla talepleri halinde paylaşılacaktır.
- Araştırmanın bilimsel ve toplumsal faydalarının, tüm olası risklerden fazla olmasına dikkat edilecektir.

Araştırma kapsamında;

- Yüz yüze görüşmelerde yer almak,
- Daha fazla bilgi almak,
- Sonuç raporu almak isterseniz, iletişim bilgilerinizi ve tercihlerinizi bize bu e-postayı yanıtlayarak iletebilirsiniz.

Zaman ayırdığınız ve verdiğiniz destek için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Araştırmacı: Dr. Öğretim Üyesi Işıl Kurnaz

E-posta Adresi: isil.kurnaz@hbv.edu.tr


Yücetepe Mahallesi
85. Cadde No:8
06570 Çankaya/ANKARA


+90 (312) 231 73 60


www.hacibayram.edu.tr


hacibayramveli@hs01.kep.tr



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

www.ilo.org

