



KADIN EMERİNDE GÜNCEL BİR TARTIŞMA: İŞ VE AİLE YAŞAMININ UZLAŞTIRILMASI A CONTEMPORARY DISCUSSION ON WOMEN'S LABOR: ACCOMMODATING THE COMBINATION OF WORK AND FAMILY LIFE

İrem ERDEM*

Öz

Kadının çalışma yaşantısına katılımı ile birlikte yine kadın ile özdeşleştirilmiş olan ev içi sorumluluklar ve iş yaşantısı arasında bir gerilim gelişmiştir. Bu çalışmada söz konusu gerilim faktörü toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde anlaşılmaya çalışılmıştır. Kadının iş yaşamına katılımının önünde birincil derecede sınırları olan ailevi sorumlulukların erkekler ve devlet ile paylaşılması noktasında Türkiye'de iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yönelik uygulamalara ve zafiyetlerine yer verilmiştir. Araştırmada yapılan nihai değerlendirmeye göre uzlaştırımcı politikalar yetersiz olup öz itibarıyla toplumsal cinsiyet algısı üzerinde dönüştürücü bir işlev görmemektedir.

Anahtar Kelimeler: İş, Aile, Cinsiyete Bağlı İşbölümü.

Abstract

The participation of women in business life has led to tension between domestic responsibilities, which have long been associated with women, and professional life. This study discusses the mentioned tension factor from the perspective of the gender-based division of labor. In the study, the implementations and vulnerabilities in Turkey associated with the accommodation of business and family lives are analyzed in terms of the sharing of family responsibilities, as the primary factor restricting the participation of women in business life, with men and the state. The study concludes that policies aimed at ensuring that women can accommodate both their work and family lives together are lacking, and that in essence, have no transformative impact on gender perception.

Keywords: Work, Family, Gender-Based Division of Labor.

GİRİŞ

Modern toplumlarda iş, birey için son derece önemli bir olgu haline gelmiştir. Bu önemin kaynağında öncelikle maddi getirisi, psikolojik fayda ve sağladığı kimlik gelmektedir. Sosyal bir varlık olarak nitelendirdiğimiz insan için iş bir toplumsallaşma aracıdır. Bununla birlikte bireyin ait olduğu aile sistemi de yaşayan bir sistemdir ve yaşayan sistemlerin ortak özelliği olarak kendi dinamikleri ve iç dengesi vardır. Bu dengenin sağlanabilmesi emek, sevgi, aileye ayrılan zamanla ilgilidir (Aycan vd., 2007, 11). Bireylerin yerine getirdiği en önemli roller olarak iş ve aile içerisindeki roller kişinin hayatını kontrol ederken bu sorumlulukların aynı anda yerine getirilememesi durumunda ortaya çıkan çelişki de bireyin yaşantısında çok önemli olmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, 5-6). İş ve aile unsurlarının kendi içindeki dengesi ile birlikte iş ve aile yaşantısı arasındaki karşılıklı dengenin sağlanması konusunda iki unsuru uzlaştırıcı politikaların önemli işlevi bulunmaktadır.

İş ve aile yaşamının uzlaştırılmasına yönelik politikaların içeriğini ev içi iş yükü ile iş yerindeki sorumlulukların bağdaştırılması amacı taşıyan yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmaları oluşturmaktadır (İlkkaracan, 2010, 8).

Toplumsal yaşam içinde birey çok çeşitli rol ve sorumluluklara sahiptir. İş yaşantısında yer alması bu sorumluluklardan biriyken iş dışında aile yaşamının organize edilmesi bu alandaki çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi işlerin yapılması gerekmektedir. Bu görevlerin kim tarafından gerçekleştirileceği noktasında ise toplumsal işbölümüne bakmak gerekir (Özaydın, 2013, 48). Söz konusu işbölümü paylaşımında yeniden üretim rolleri biyolojiden (doğurma özelliğinden) kaynaklı şekilde büyük ölçüde kadınlara atfedilmektedir. Bu nedenle cinsiyete dayalı işbölümü kadınların erkeklerle eşit şartlarda çalışma yaşantısına katılmalarını engelleyen bir ayrımcılık üretmektedir (Molyneux, 2008, 147-148). Modern sanayiinin gelişimi ile iş ve ev ayrılaşmasının oluşması, üretimin yoğun emekten makineleşen fabrikalara kayması erkeklerin ev dışında istihdam edilerek kamusal alan aktörleri haline gelmesini sağlamıştır. Kadınlar da ekonomik baskılar, iki gelirin gerekli olduğu yönündeki kabuller ve kadın hareketlerinin eşitlik talepleri sonucunda daha çok 'ücretli işe' katılım gösterirken ev sorumluluklarından kopmamışlardır. Kadının ev içerisindeki işler ile çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi duygusal ve sosyal ilişkileri gerçekleştirme görevi devam etmiştir (Başak vd., 2013, 19). Kadının kamusal açılımı yanında ev içi sorumlulukları üstlenmesi durumu kadın ve erkeğin

* Gazi Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi.



eşit şartlarda iş piyasasına katılımını engellerken aynı zamanda kadının iş-aile yaşantısının çakışabilen rollerini sürdürmekte güçlük yaşamasını, bu alanlar arasında uyumlaştırıcı politika ihtiyaçlarını doğurmuştur.

Kültürel kalıplar doğrultusunda kadının görev tanımlamasında öncelikle eş ve anne rollerinin gelmesi nedeniyle kadınlar ancak bu görevlerin aksatılmaması koşuluyla emek piyasasında ikincil konumda varlık gösterebilmektedir. (İlkkaracan,2010,23) Kadınlar aile içi sorumluluklar nedeniyle daha az çalışma saati, kısmi zamanlı çalışma, daha az seyahat etme ya da seyahat etmeme gibi seçenekleri içeren pozisyonlara yönelmek zorunda kalmakta bu durum zamanla kadın işi/erkek işi ayırımına yol açmakta, ayrımlaşma cinsiyetçi işbölümü ile ücret eşitsizliklerine neden olmaktadır.(İlkkaracan,2010,42) Nitekim piyasada kadınlar ucuz işgücü olarak görülmekte, sürekli işlerde daha az tercih edilmekte, sosyal güvencesiz olarak daha düşük statü ve daha düşük ücretle çalışmaktadır (Demirbilek, 2007, 21.)Kadınların aile içi sorumlulukları nedeniyle iş ve meslek seçiminde alt kademelerde yer almaları ya da gerçekleştirmek istedikleri pozisyonda yer alamamaları durumuna değinen bu nokta dışında kadınlar açısından iş ve aile dengesini güçleştiren diğer önemli unsur ise şudur: iş yaşamında istikrarsız, güvencesiz çalışma koşulları yanında bölünmüş ve tahmin edilemeyen çalışma takvimi ile müşteri taleplerinin karşılanması odaklı ve yüksek işveren baskısına dayalı çalışma rutini içeren yoğun iş talepleridir (Özmete ve Eker, 2012, 2). Çalışma örgütleri tarafından bu tip çalışma biçiminin tersi olarak sosyal korumanın sağlandığı, hakların güvence altına olduğu, özgür, eşit ve insan onuruna yaraşır işleri tanımlamak üzere “uygun iş” kavramı geliştirilmiş ve çalışma koşullarının bu doğrultuda yaygınlaştırılması amaçlanmıştır (Kapar, 2007, 3).

Ev sorumluluklarının görece farklılıklarla birlikte kadınıla özdeşleştirilmiş olmasından dolayı bir çalışan sorununun çok kadın sorunu ortaya çıkmakta, iş/aile yaşamının uzlaştırılması özellikle kadınlar için acil politika üretimini gerektiren bir sorun alanı olarak var olmaktadır. Soruna yönelik çözüm noktasında hedeflenenin, toplumsal cinsiyete bağlı işbölümü eşitsizliklerinin ve ayrımcılıkla mücadelenin mi yoksa kadının eş-anne sorumluluklarını aksatmaması, özel alanın korunması ve geçici iş ilişkilerinin yaygınlaştırılmasının mı olduğu önemlidir. Bu sorun başlığı için çözümünde kabul edilen değerler kompozisyonu dikkate alınmalıdır.

1. AİLE VE İŞ KAVRAMINA BAKIŞ

1.1. Ailenin Tanımı

Sosyolojik açıdan aile; “içinde insan türünün belli bir biçimde üretildiği, topluma hazırlanma sürecinin belli bir ölçüde ilk ve etkili biçimde cereyan ettiği, cinsel ilişkilerin belli bir biçimde düzenlendiği, eşler ve ana-babalarla çocuklar (ailenin biçimine göre başka yakınlar) arasında belli bir ölçüde içten, sıcak, güven verici ilişkilerin kurulduğu, yine içinde bulunulan toplumsal düzene göre ekonomik etkinliklerin az ya da çok bir ölçüde yer aldığı bir toplumsal kurum” (Ozankaya, 1991) olarak tanımlanabilir.

Aile kurumunun görevleri ve bu görevlerin aile içinde paylaşımı kadının iş ve aile yaşantısı arasındaki gerilimin doğmasında önemli etmendir. Bu bağlamda ailenin görevleri konusundaki sınıflandırmalara değinecek olursak :

- 1-Ailenin varlığını koruyan, neslin devamlılığını sağlayan biyolojik görev.
- 2 -Ailenin üyelerinin maddi gereksinimlerine yanıt veren ekonomik görev.
- 3-Aile üyelerinin maddi ve manevi zararlara karşı koruyan koruyuculuk görevi.
- 4- Ailedeki duygusal dengenin geliştirilmesi işlevi gören psikolojik görev.
- 5-Aile üyelerinin yetiştirilmesi ile sosyalleştirilmesini sağlayan eğitim görevi (Gökçe, 2004, 188).

Aile içindeki iş bölümü cinsiyete dayalı ayrımcılığın temelini teşkil etmektedir (Hartman, 1994, 173-174). Aile özel alanı ile ekonomi, eğitim gibi ev dışını kapsayan kamusal alanın astlık/üstlük ilişkisi şeklinde bölünmesinin temel nedeni erkeklerin kamusal alandaki sorumlulukları ile görünürlük kazanması değil kadınların birincil sorumluluklarının özel alan olması gerektiğine dair beklentilerdir. Özel alandaki düzenleme biçimi erkekleri kamusal alana katılım konusunda teşvik ederken kadınların katılımını kısıtlamaktadır (Bora, 2004).

1.2. İşin Tanımı

Bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal olarak enerji harcayarak kendisi ya da başkaları için mal ve hizmet ürettiği maddi bir karşılığı olan amaçlı faaliyetlerdir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009, 77). İş ve çalışma kavramları birbiri ile ilişkilidir. Çalışma eylemi işin üretilebilmesi için zorunlu olarak gerekmektedir (Çalık ve Ereş, 2006, 30). Çalışma faaliyetinde amaç gelir elde etmek ise iş kavramından söz etmek mümkündür (Kapız, 2002, 214).

İşin kritik birkaç özelliğinin vurgulanması bu çalışma açısından önemlidir:



1)Çalışma sosyal bir aktivitedir. Kişi kendi başına çalışıyorsa dahi bu işini ilişkiler ağına bağlı olarak gerçekleştiriyordur. Bu yanıyla çalışma bireysel değildir.

2)İşin anlamı ile ilgili argümanların yanı sıra bu argümanların daha güçlü olanın lehinde bir çözümlenmeye tabi tutulması önemlidir.

3) Kimi çalışma şekilleri bilinen şekilde süregelirken kimileri ise son derece kısadır.

4) İş faaliyetlerindeki cinsiyet, etnik köken ve sınıf farklılıklarına dayanan eşitsizlikler kapitalizmin yükselişini talan etmektedir.

5)İş olgusunu, ev ve erkeklerin egemenliğinden ayrı düşünmek ev ile iş yerinin birbirine güçlü biçimde bağlı olması nedeniyle teorik olarak mantıksızdır (Grint, 1998, 58).

Bu çalışmada odaklanılan nokta da cinsiyete bağlı olarak iş olgusunun kadın ve erkek arasında nasıl paylaşıldığı ve bu paylaşımın erkek egemenliği çerçevesinde anlaşılmasıdır.

Kadın ve erkeğin yaptıkları işler açısından ayrışması bir cinsiyetin diğerine göre avantajlı konumu cinsiyetçi işbölümüne yani kadının daha düşük nitelikli ve daha düşük ücretli işlerde çalışmasına ev içerisinde de sorumlulukları ağırlıklı olarak üstlenmesine işaret eder (Özateş Gelmez, 2014, 10-16).

2.İŞ VE AİLE YAŞAMININ UZLAŞTIRILMASI POLİTİKALARININ İÇERİĞİ

Polat(2014,17) iş ve aile yaşamını uzlaştırma çalışmalarının;

-İzin Politikaları

-Esnek Çalışma Politikaları

-Çocuk Bakım Politikaları olmak üzere 3 eksenle ele alınabileceğini belirtirken

İlkkaracan (2010, 8)

-Çalışma zamanı ve izinlerine ilişkin mekanizmalar ile

-Bakım hizmetlerine ilişkin mekanizmalar olarak iki gruba toplar.

2.1.İzinler

Doğuma bağlı izinler, analık izni, babalık izni ve emzirme izni olarak gruplandırılabilir. (Bakırcı,2006)

4857sayılı İş Kanunu m.74 uyarınca kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğum sonrasında sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre ile çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha süre eklenir. Sağlık durumunun uygun olması durumunda hekimin onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda kadının çalıştığı süre doğum sonrasındaki izinlerine eklenir.

İş Kanunu m.120 ek madde 2'ye göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da anne veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü durumunda üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir.

Devlet Memurları Kanunu m.104/A uyarınca, kadın memura; doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik halinde ise doğum öncesi sekiz haftalık iznine iki hafta daha eklenir. Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmasına engel olmadığını doktor raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği halinde doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilir. Bu durumda doğum öncesinde çalışılan süre doğum sonrası analık iznine eklenir.

DMK'nın 104/B uyarınca, memura eşinin doğum yapması üzerine, isteği halinde on günlük babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü durumunda isteği üzerine yedi gün izin verilir.

Doğum sonrasında anneye ve babaya tanınan izin süreleri arasındaki anlamlı farklılık doğrultusunda ebeveyn izni kavramına yönelecek olursak; çiftlerin her ikisini kapsayan bu kavram kadınların iş ve aile yaşamının dengelenmesinde, istihdamda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında ve babaların ailedeki sorumluluklarına katılımının artırılmasına olanak sağlayacak bir seçenek olarak değerlendirilmelidir (Işığışık, 2005, 785).

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacı doğrultusunda bakıldığında doğum sonrası izinlerinin ana ve baba açısından oranlarının bakım sorumluluğunun cinsiyete dayalı işbölümü doğrultusunda kadının sorumluluk alanı olarak yeniden üretilmesine sebep olduğu söylenebilir.

İzin politikalarına ilişkin olarak yapılacak temel değerlendirme kadının evdeki sorumluluklarını paylaşabileceği bir kaynağı olmaması nedeniyle iş piyasasından uzun süreli olarak uzaklaşması ve iş-aile dengesinin aile yönünde ağırlık kazanarak kadınların erkeklere kıyasla işgücü piyasasındaki dezavantajlı



konumunu pekiştirmesi doğrultusundadır. Bu savı destekleyen bir veri olarak aşağıda kadınların işgücüne katılım oranlarını yüksek olduğu ülkelerde doğum, babalık, ebeveyn izni ve destekleyici hizmetler gibi iş ve aile yaşamının uyumunu sağlayan hizmetlere yer verilmiştir.

Tablo 1: Kadın İstihdamının Yüksek Olduğu Ülkelerde Doğum, Babalık ve Ebeveyn İzinleri

Ülke	Kadınların İşgücüne Katılımı	Doğum İzni	Babalık İzni	Ebeveyn İzni	Destekleyici Uygulamalar
İsveç	%77	-480 Gün -Ebeveyn arasında paylaşılabilir -390 gün(kazancın %80'i) -Kalan 90 gün sabit ücretlendiriliyor -60 gün anneler, 60 gün babalar tarafından kullanılıyor	-60 gün	-480 gün -Ebeveyn arasında paylaşılabilir -390 gün(kazancın %80'i) -Kalan 90 gün sabit ücretlendiriliyor -60 gün anneler, 60 gün babalar tarafından kullanılıyor	-Çalışan ebeveynlerin çalışma saatlerine göre düzenlenmiş okul saatleri
Almanya	%71	-14 hafta (doğum öncesi 6,sonrası 8)		-3 yıl -Çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveynler izni paylaşılabilir -Evlat edinen ebeveynler için de aynı -İş arayan ebeveynler için iş arama, çocuk bakımı destekleri -Yalnız annelere çocuk bakım hizmeti ve iş olanaklarında öncelik	- Hasta çocuğun bakımı için her ebeveyne yılda 10 gün, yalnız anneye 20 gün tam-ücretli izin kullanma hakkı -İkiden fazla çocuğu olan ebeveynler için 25 gün, yalnız anneler için 50 gün tam-ücretli izin hakkı
İngiltere	%67,9	-26 hafta (doğum sonrası) -Süre sonunda öncelikli ücretle işe dönme hakkı -Doğum izni 26 hafta daha uzatılabilir	-2 hafta -26 haftalık ek doğum izni		-Emziren anneye iş yerinde hijyenik emzirme odası -Esnek çalışma saatleri(farklı mola saatleri) -Sağılan sütü saklamak için buzdolabı) -Yalnız annelere yeniden işe dönmeyi destekleyici eğitim -Eğitim süresince ücretsiz çocuk bakımı hizmeti -6 yaşından küçük çocuğu olan anneler için esnek çalışma saatleri
Fransa	%64,6	-1. ve 2.çocuk için 16,3.çocuk için 26 hafta -Çalışan anneler ikiz doğum için 34 hafta -Hamilelikte komplikasyon: doğum öncesi 2.sonrası 4 hafta ekleniyor -Anne hemen işine dönmek istiyorsa 8 hafta -Ücrete denk	İlk 4 ay içinde kullanılma k üzere 14 günü (ilk 3 gün ücretli, son 11 gün 'capped compensation')	-1 yıl(asgari ücretin %35'i) -3 yıla kadar uzatılabilir -İşyerindeki pozisyon korunuyor -2.çocuğun doğumundan sonra iki ebeveyn de kullanabiliyor -Çalışma saatlerini azaltma hakkı	-Yeniden işe dönmeyi destekleyici eğitim merkezleri -3 yıllık bakım sürecinde kazanılan becerinin onaylanması -Çalışan ebeveynlerin çalışma saatlerine göre düzenlenmiş okul saatleri

Kaynak: Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi,UNİCEF,2013

2.2.Esnek Çalışma Politikaları

Kadının ucuz emek gücü olarak kabul edilmesi, kadınların formal işgücü piyasasının beklentilerini karşılayamayacağı kabulü ve diğer ayrımcılıklar kadın emeğinin piyasa içerisindeki yerinin enformel piyasada yoğunlaşmasına neden olmaktadır (Toksöz ve Özşuca, 2002, 32). Bakım hizmetlerinin özelleştirilip ticarileştirilmesi, izin olanaklarının kısıtlı olması kadınların istihdama dahil olmasını engelleyerek onları ev içi emeğin taşıyıcısı haline getirirken artan yoksulluk ve haneye ekonomik katkı sağlama zorunluluğu onları emek piyasasına dahil etmektedir. Bu iki çelişik durumun çözümleyicisi ise çoğu zaman, yarı zamanlı çalışma, evden çalışma gibi esnek çalışma türlerine dahil olarak emek piyasasında varlık kazanmaktır.



Çınar (1994, 369-380) kadınların esnek istihdamı seçmesi ile ilgili belirleyici unsurlar olarak küçük çocuklu kadınların daha esnek çalışma saatleri, eşlerden izin alma konusunda daha az problem yaşanması, kadının çalışması ile ilgili toplumsal anlamda sorun teşkil eden durumlarla ilgili daha az sorun yaşanması, işgücü piyasasındaki kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliklerine yer vermiştir.

Mies, Benholdt-Tjomsen ve Werlhof (2008, 184) ise kadınların evdeki rol ve sorumluluklarının uzantısı niteliğindeki işlere yönlendirildiklerini ya da zorlandıklarını, kadınların daha az ücretli ve düşük statülü işler için gönüllü olmadıklarını ancak işlerin ya düşük statülü oldukları için kadınları barındırdığı ya da kadınların çalışması nedeniyle bu işlerin düşük ücretli olduğunu ortaya koyar. Bu döngü aynı zamanda erkeğin evin geçimini sağlayan kişi kadının ise anne ve eş olduğu ve ev dışında çalışmasının ikincil öneme sahip olduğu gibi toplumsal kabullerden dolayı kadınların daha düşük ücretli ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır.(Palaz,2003,95) Enformel sektörün toplumsal cinsiyetle ilgili boyutlarını üç farklı başlık altında toplayacak olursak: Bunlardan ilki enformel sektörde aktif olarak çalışan kadınların oranının erkeklere göre daha yüksek olmasıdır. İkincisi; enformel sektörde çalışan kadınların çoğunluğunu sürekli bir işi olamayan geçici işçiler ve taşeron işçiler oluşturmaktadır. Çok az bir kısmı kendi işinin sahibi, işveren konumunda çalışmaktadır. Üçüncü olarak hem kadınların hem erkeklerin ortalama gelirleri enformel sektörde formel sektöre oranla düşük olmakla beraber kadınlar ve erkekler arasındaki elde edilen gelir açısından fark enformel kesimde daha fazladır (Carr, Chen ve Tate, 2000, 127).

Esnek çalışmasının etkileri konusunda ise Durusoy-Öztepe (2013, 264)yaptığı araştırmada kadınların evden çalışmasının aile bireylerinin de ücretsiz aile işçisi olarak emek sürecine dahil olması sonucunu doğurduğunu bir katılımcının şu sözleriyle ortaya koymuştur: "Bizim saatimiz belli olmuyor. Yeri geliyor akşama kadar çalışıyoruz. En aşağı 10 saat. Ben mesela 100 malı 3 saatte çıkarıyorum. Öyle hesaplıysam 200 malı 6 saatte,7 saatte çıkarıyorum. Benim çocuklarım da eşim de yardım ediyor bana. Öyle olunca benim işim daha çabuk bitiyor, günde 300 tane malı rahat çıkarırım."

2.3. Çocuk Bakım Hizmetleri

Kadınların çalışma yaşamına katılmasında bakım hizmetlerinin kim tarafından sağlanacağı, kadının bakım emeği dışında var olan seçenekleri önemli belirleyiciler olmaktadır.

Araştırmalardan edinilen bulgular da bu savı destekler niteliktedir. 1997'de İstanbul'da yapılan bir araştırma daha önce çalışmış ancak sonra işlerini bırakmış kadınların yarısından fazlasının işlerini "evlenmek ya da doğum", "eşlerinin ya da ailelerinin istekleri" , " eve, çocuklara ya da ailenin hastalanan bireylerine bakmak" gibi ailevi gerekçelerle terk ettiği saptanmıştır (İlkkaracan, 1998, 291). Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver(2000,42) ise 1996 yılında yaptıkları araştırmalarında iş yaşamına katılım sorunları konusunda çocuğu olduktan sonra çalışmayı bırakan kadınların %77'sinin çocuklarını bırakacak yer olmadığından çalışmayı terk ettiklerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda çocuk sahibi olan kadınların ev dışında çalışma yaşantısına dahil olması bakımı birlikte sürdürebileceği kişi ve kurumların varlığı ile ilgilidir. Akriba seçeneği olmadığı durumlarda kreş ve bakıcı tercihi ortaya çıkmaktadır. Bu tercih ise kadının ücret durumuna bağlıdır ve ücret yeterli olmadığı takdirde bu seçenekler ortadan kalkmakta ve kadınlar çalışma yaşamını terk etmek zorunda kalmaktadır (Bolcan, 2006, 44). TÜİK'in 2016 yılında düzenlenmiş olduğu "Aile Yapısı Araştırması " istatistikleri hanedeki bakım ihtiyacının kadın işi olarak görüldüğünün kanıtı niteliğindedir. Verilere göre 0-5 yaş arası çocukların gündüz bakımı hanelerin %86'sında anneler tarafından sürdürülürken daha sonra %7,4 ile en fazla anneanne ve babaanne üstlenmektedir. Bakımın kreş veya anaokulunda sağlanma oranları %2,8, bakıcı tarafından yerine getirilme oranı%1,5'tir.

Çalışan annelerin çocuk sahibi olduklarında kurumundan karşılaşılabileceği güçlükler sıralandığında yelpazenin genişliği destek hizmetlerine olan ihtiyacı ortaya koymaktadır (Ulutaş, 2014, 66):

- Çocuk bakımı ve hamilelik ile ilgili yasal izinler konusundaki sınırlılıklar
- İşveren ile çalışma arkadaşlarının izinlere yönelik eleştirel yaklaşımları
- Hamilelik ve çocuk bakımı izinlerinin uygulanmasındaki tutarsızlıklar
- İş yükünün yarattığı yorgunluk ve stres
- Çalışma saatlerinin/günlerinin düzensizliği
- Eve iş getirme
- İş koşullarının zorluğu
- Ev ve iş arasındaki uzaklık
- Finansal destek yetersizlikleri



Folbre işgücüne katılımın artmasının bakım hizmetlerine yönelik etkisini üç başlıkta toplamaktadır. Bu sınıflandırma kadının iş yaşantısına katılımı ile bakım emeği arasındaki bağları anlamak açısından önemlidir.

-Giderek daha çok kadın ücretli işgücüne dahil olurken piyasa dışı çalışma yine kadınlar tarafından sürdürülmektedir. Kadınların ücretli işgücüne katılması hane içinde harcayabileceği emek zamanının daralması anlamına gelmektedir. Ev işleri konusunda ev aletleri ve ihtiyaçlarının piyasadan temin edilmesi (hazır yemekler vb.) yükü azaltırken, çocuk ve yaşlı bakımı için piyasada bakım hizmeti alınsa dahi iş saatleri dışında bakımı büyük ölçüde kadınlar sürdürmektedir.

-Çocuk büyütmenin maliyetinin artmasıyla doğurganlık oranları azalmaktadır.

-Devletin çocuklu aileler için sunduğu gelir transferleri veya aile ödenekleri çocuk büyütme maliyetlerinin bir kısmını üstlenmektedir. Bu durum çocuk bakımı için düzenli çalışmaya katılmayan; geçici veya kısmi zamanlı olarak çalışmak zorunda kalan kadınların yoksulluk riskini artırmaktadır (Toksöz, 2012, 115-116).

Yer verilen araştırma sonuçları ve konu hakkındaki değerlendirmeler ışığında erişilebilir ve kaliteli çocuk bakım hizmetinin yaygınlaştırılmasının temel gereksinim olarak öne çıktığı, çocuk bakımında kadın, erkek, devlet, iş veren gibi farklı aktörlerin birlikte yer alarak toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde modeller geliştirilmesi gerektiği söylenebilir.

2.3.1. Ülkemizde Çocuk Bakımı ve Eğitime İlişkin Kurumsal Hizmetler

-İşverenler ve kamu kurum ve kuruluşlarının kendi personeli için açtıkları kreş ve gündüz bakımevleri/oda ve yurtlar

-Milli Eğitim Bakanlığına, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına, Belediyeler bağlı kreş ve gündüz bakımevleri

-Özel kreş ve gündüz bakımevleri (Bakırcı, 2010, 70-73).

2.3.2. İşverenleri Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in m.13'e göre yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den fazla kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın bir yer kurulması zorunludur.

2.3.3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kendi Personeli İçin Açtıkları Kreşler ve Gündüz Bakım Evleri

Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Kreşler ve Gündüz Bakımevleri Hakkında Yönetmelik'in m.20'ye göre il ve ilçe merkezleri kapsamına dahil olan memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğunun bulunması durumunda giderlerin ilgili kurumlarca bakımevinden yararlanacak çocuk sayısına göre ortak karşılanması şartıyla mülki idare amirinin denetim ve gözetiminde çocuk bakımevi açılabilir.

2.3.4. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Kreş ve Gündüz Bakımevleri

2828 sayılı Sosyal Hizmetleri ve Çocuk Esirgeme Kanunu m.3/f(3) "Kreş ve Gündüz Bakımevleri"; 0-6 yaş grubundaki çocuklar için, bedensel ve ruhsal sağlıklarını korumak, geliştirmek ve bu çocuklara temel değerleri ile alışkanlıkları kazandırmak amacıyla kurulan ve yatılı olmayan sosyal hizmet kuruluşlarını ifade eder.

2.3.5. MEB'e Bağlı Okul Öncesi Eğitim Kurumları

Milli Eğitim Bakanlığı'nın Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin m.4-1(a) Anaokulu: 36-66 aylık çocuklar için eğitim amaçlı açılan okulu

(b) Anasınıfı: 48-66 aylık çocuklar için eğitim amaçlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarına bağlı olarak açılan sınıfları ifade etmektedir.

2.3.6. Belediyelere Bağlı Okul Öncesi Eğitim Kurumları

Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda okul öncesi eğitim kurumlarının açılabilmesine ilişkin madde bulunmamaktadır.

2.3.7. Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri

Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik m.4/f Gündüz Bakımevi: 25-66 aylık çocuklara hizmet veren kuruluşları m.4/4 Kreş: 0-24 aylık çocuklar için hizmet veren kuruluşları ifade etmektedir.



Türkiye’de çocuk bakım ve eğitim kurumları çeşit açısından sınırlıdır ve yoğun olarak MEB’e bağlı okullar bünyesinde 3-5 yaş arası çocukların ağırlığını oluşturduğu, eğitim amaçlı kurumlardır. Kurumlar konusundaki bu kısıtlılık farklı toplumsal katmanlardan çocuklu aileleri özel anaokulları, özel kreş ve gündüz bakımevi gibi maliyeti yüksek kurumlar için yeterli kaynaklara sahip değillerse seçeneksiz bırakmaktadır (Ecevit, 2010, 100).

Türkiye’de bakım hizmetleri alanında gelişme kaydedilmekle birlikte bu noktada aile sorumluluğu temelli bir yaklaşımın olduğu ve kamunun etkin bir rolünün olmadığı görülmektedir. Bakım konusundaki bu boşluk nedeniyle gelir düzeyi yüksek olan kadınlar bakım hizmetini piyasadan temin ederken, diğerleri çalışma hayatından koparak bu sorumluluğu yerine getirmektedir (Gökbayrak, 2009, 72).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma boyunca yer verilen; izinler, esnek çalışma biçimleri, bakım hizmetlerini barındıran uyumlaştırma politikalarının merkezinde kadının bulunduğu, erkeğin yeri ve sorumluluğunun kadın odaklı yaklaşımın gerisinde kaldığı görülmektedir. Sosyalizasyon süreci içerisinde öncelikli sorumluluğunun çalışmak ve gelir getirici faaliyette bulunmak olduğu kabulü geliştiren erkekler karşısında kadınlar eş ve anne sorumlulukları ile yetişmekte; meslek edinme ile kariyer gelişimi konusunda geri planda kalmakta, çalışma yaşantısına katılanlar ise iş ve aile sorumlulukları arasında uzlaşma sağlamak için sahip oldukları aile ya da akraba destek mekanizmalarını değerlendirmekte bu kaynaklara sahip olmayanlar için kamu kaynaklarının yetersiz olması iş yaşamından çekilmeleri durumuna sebep olabilmektedir. Bu anlamda kadınların kamusal yaşantıya daha fazla sayıda ve etkin biçimde katılabilmeleri için geliştirilmesi gereken politikalar olması gerekmektedir. Politikalar konusunda dikkat edilmesi gereken en önemli husus ise cinsiyet eşitliğine dayanan bir yaklaşımın izlenmesidir. Aksi takdirde söz konusu politikaların da kadına yönelik olarak gelişen ev ve aile sorumluluklarının başat görevlisi olma stereotipini yeniden ürettiği düşünülmektedir. Ev ve kamusal alanda iş bölümünde eşitlik ve bakım sorumluluğunun paylaşılmasının kadının dezavantajlı konumunu dönüştürmek konusunda anlamlı bir katkısı olacağı; iş, ev yaşamı ve çocuk bakımı konusundaki sorumlulukların cinsiyetler arasında dengelenmesinin iş ve aile yaşamının uzlaştırılmasında başat olduğu değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme ışığında mevcut uygulamaların kadını toplumsal yaşantıda güçlendirmekten çok aileyi güçlendirmeye yönelik olduğu düşünülmektedir. Buna karşın eril bakış açısıyla yapılandırılmamış önerilere yer verilmeye çalışılmıştır:

Bakımın evde sunulabilmesi için ücretli ebeveyn izni gibi düzenlemelerle birlikte bu hizmetin kamusal olarak sunumunun da yaygınlaştırılması ve ulaşılabilir nitelikte olmasının bakımın aile içinde yapılıp yapılmayacağına tercih edilebilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Çocuk bakımının ve genel olarak bakım hizmetinin anne ve babanın ortak sorumluluğu olduğu kabulüyle özel alanda cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere ücretli ebeveynlik izni düzenlemesi yapılmalıdır.

Toplumsal cinsiyet algılarının ve kültürel kalıpların dönüşümü için eğitimin her kademesinde cinsiyetler arası fırsat eşitliğinin sağlanması ve eğitim içeriğinde etkin mücadele gerçekleştirilmesi, erkek ve kadın kimliklerinin inşa edilmesi sürecinde önemli bir alan olarak görülmekte ve değerler sisteminin ataerkil öğretilere göre şekillendirilmesinin kadın ve erkeği, kadının ev ve bakım işleri ile sorumlu kişi olarak kabul edilmesine götürdüğü düşünülmektedir.

Çalışma koşullarında esnekleşme, yarı zamanlı çalışma türlerinin yaygınlaşmasının kadınların emek piyasasına katılımını ataerkil toplum yapısına uygun hale getiren bir formül olduğu düşünülmekte, kadın ve erkek için “uygun iş” , “insana yaraşır iş” in esas olması ve çalışma koşullarının buna göre düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir. İşgücü piyasasından kopmamak için esnek çalışma/yarı zamanlı çalışma metodunun kadınlar için mecburi istikamet haline geldiği bunu bir seçim haline getirebilmek için öncelikli olarak kadını bu alana iten ev içi ve bakım emeğini erkekler ve kamu ile paylaşması üzerine kurulu bir anlayışın politika yapımcılar tarafından kabul edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aycan, Zeynep & Eskin, Mehmet & Yavru, Serap (2007). *Hayat Dengesi, İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bakırcı, Kadriye (2010) . Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme. İçinde: İlkaracan, İ. (editör). *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.
- Başak,Suna& Kingır,Sevgi&Yaşar, Şehnaz (2013).*Kadının Görünmeyen Emeği:İkinci Vardiya*.Ankara:Anka Kadın Araştırma Merkezi.
- Bolcan, Aybike Elif (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bora, Aksu (2004). Kamusal Alan Sahiden “Kamusal” Mı?. İçinde: Özbek,M. (editör). *Kamusal Alan*, İstanbul: Hil Yayınları.
- Carr, Marilyn & Chen, A. Martha & Tate, Jane (2000). Globalization Home-Based Workers. *Feminist Economics*,s.123-142.
- Çalık, Temel & EREŞ, Figen (2006). *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.



- Çınar, Emine (1994). Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: HomeWorking Women in Istanbul, Turkey. *World Development*, S.22, s. 369-380.
- Demirbilek, Sevdâ (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, S.511, s.12-27.
- Durusoy Öztepe, Nagihan (2012). *Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ecevit, Yıldız (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çatışabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, S.4, s. 83-88.
- Ecevit, Yıldız (2010). İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi. İçinde: İkkaracan, İ. (editör). *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.
- Eyüboğlu, Ayşe & Ozar, Şemsa & Tanrıöver, T. Hülya (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik Ve Kültürel Boyutları*, Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). T.C. Resmi Gazete(Sayı: 28737). Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18728&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=kad%C4%B1nlar%C4%B1n%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9F%C4%B1r%C4%B1lma%20%C5%9Farlar%C4%B1yla>
- Gökbayrak, Şenay (2009). Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, S. 2, s. 55-82.
- Gökçe, Birsen (2004). *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Ankara: Savaş Yayınları.
- Grint, Keith (1998). *Çalışma Sosyolojisi*, İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Hartmann, I. Heidi (1994). The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: The Example of House Work. İçinde: Hermann, A. C., Stewart, A. J (editörler). *Theorizing Feminism*. Oxford: Westwiew Press.
- İkkaracan, İpek (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı. İçinde: *Bilanço 98:75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- İkkaracan, İpek (2010). *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.
- İşığışık, Özlem (2005). İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, S.1, s. 778-789.
- İmamoglu, E. Olcay (1991). *Aile İçinde Kadın-Erkek Roller*. *Türk Aile Ansiklopedisi*. Ankara: Türkiye Yazarlar Birliği Vakfı.
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Açılacak Çocuk Bakım Evleri Hakkında Yönetmelik.(1987) .T.C.Resmi Gazete(Sayı:19658). Erişim Adresi:<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=3.5.8712197&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=kamu%20kurum%20ve%20kurulu%C5%9Flar%C4%B1nca>
- Kapar, Recep (2007). Uygun İş Açığı: İnsan Yarasmayan İşler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S.29, s.2-10.
- Mies, Maria & Bennholdt-Thomsen, Veronika & Werlhof, Claudia (2008). *Son Sömürge: Kadınlar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği .(2014).T.C. Resmi Gazete(Sayı: 29072).Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19942&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=okul%20%C3%B6ncesi>
- Molyneux, Maxine (2008). Ev Emegi Tartışması ve Ötesi. İçinde: Acar Savran, G, Tuna Demiryontan, N (editörler), *Kadının Görünmeyen Emegi*. İstanbul:Yordam Kitap.
- Ozankaya, Özer (1991). *Toplumbilim*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Özateş Gelmez, Özge Sanem (2014). *Kadının Bakım Emeginin Evde Bakım Uygulaması Üzerinden Değerlendirilmesi Bir Karma Yöntem Araştırması: Ankara Mamak Örneği*.Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özaydın, Mehmet Merve (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.3, s.47-72.
- Özaydın, Mehmet Merve (2014). *İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması ve Kadın İstihdamı*. Ankara: Anka Kadın Araştırma Merkezi.
- Özdevecioğlu, Mahmut & Aktaş, Aylin (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.20, s.2-20.
- Özdevecioğlu, Mahmut & Doruk Çakmak, Nihal (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.1, s.69-99.
- Özen Kapız, Serap (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.3, s.139-153.
- Özel Kreş ve Gündüz Bakım Evleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik (2015). T.C. Resmi Gazete. Sayı: 29342, Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.20718&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%96zel%20Kre%C5%9F%20ve%20G%C3%BCnd%C3%BCz>
- Özmete, Emine & Eker, İşıl (2012). İş- Aile Yaşamı Çatışması Ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, S.2, s.1-23.
- Özkaplan, Nurcan (2009). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş. *Çalışma ve Toplum*, S. 21, s.15-24.
- Palaz, Serap (2003). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.9, s.88-109.
- Polat, İsmet (2014). Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışmaları. İçinde: Özaydın, M. M. (Editör). *İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması ve Kadın İstihdamı*. Ankara: Ankara Kadın Araştırma Merkezi.
- Toksöz, Gülay ve Özsuca, Şerife (2002). Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri. *İktisat Dergisi*, S.430, s.29-35.
- Toksöz, Gülay (2012). *Kalkınmada Kadın Emegi*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- UNICEF.(2013).<http://www.sck.gov.tr/oecd/Erken%20Yas%CC%A7larda%20CC%A7ocuk%20Refah%C4%B1%20ve%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0stihdam%C4%B1%20Politika%20Belgesi.pdf> (Erişim Tarihi:05.09.2018)
- 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu. (1983).T.C. Resmi Gazete (Sayı:18059). Erişim Adresi:<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf>
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965). T.C. Resmi Gazete. Sayı: 12056, Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
- 4857 sayılı İş Kanunu (2003). T.C.Resmi Gazete. Sayı: 25134, Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- www.tuik.gov.tr