

SENDİKALARIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK YAKLAŞIMLARI^(*)

(**) **Aslan Tolga ÖCAL**

(***) **Yusuf Erdem TUNÇ**

ÖZ

Kadın işgücünün artışı, demografik dönüşümler ve işletmelerin verimlilik beklentileri, çalışanların iş-yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır. Her ne kadar işletmeler, verimliliği artırmak amacıyla iş-yaşam dengesine yönelik çeşitli politikalar üretseler de, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında insani merkezli bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple iş ve özel yaşam dengesinin kurulmasında, sendikalara önemli roller düşmektedir. Bu çalışma; esnek çalışma, cinsiyetler arası eşitlik ve ebeveynlik izinleri kapsamında sendikaların ne tür politikalara başvurduklarını genel olarak değerlendirmektedir. Bu alanlarda başarılı olabilmek için sendikaların her şeyden önce yeni çalışan gruplarını da içerecek şekilde sendikal örgütlenmeye ağırlık vermeleri gerekmektedir. Sendikal örgütlenme arttıkça sendikalar, iş ve özel yaşam arasındaki çatışmaların birinci dereceden muhatabı olacaklar ve sorunun

çözümüne yönelik politikalar üretmede etkinliklerini artıracaklardır.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Sendikalar, Esnek Çalışma, Cinsiyet Eşitliği, Ebeveynlik İzni.

THE APPROACHES OF TRADE UNIONS CONCERNING WORK-LIFE BALANCE

ABSTRACT

Rising women employment, demographic transformations and productivity expectations of the companies make it difficult for the workers to establish their work-life balance. Even though the companies develop policies aimed at work-life balance in order to boost productivity, a human centered approach has been needed to achieve a work-life balance. To this end, trade unions may play an essential role in establishing a work-life balance. This study evaluates in general terms the policies of the trade unions within the scope of flexible

(*) **Makalenin Geliş Tarihi** / 01.02.2019 - **Makale Kabul Tarihi** / 18.03.2019

(**) **Doç. Dr.** / Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, atolgaocal@gmail.com

(***) **Arş. Gör.** / Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yusuferdemtunc@ktu.edu.tr

employment, gender equality and parental leave. The trade unions should focus on organisation types incorporating new working groups so that they can succeed in these fields. In parallel with the rising organization, trade unions will have to deal with the conflicts between work and private life and they will enhance their activities to solve this problem.

Keywords: Work-Life Balance, Trade Unions, Flexible Work, Gender Equality, Parental Leave.

GİRİŞ

Özellikle son otuz-kırk yılda, esnek çalışma biçimlerinin yaygın hale gelmesi, kadınların işgücü piyasalarında ücretli işçi olarak daha fazla yer almaları, dünyadaki yaşanan nüfusun ve tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış ile ekonomik krizlerin etkileri, İş-Yaşam Dengesi (İYD) tartışmalarını alevlendirmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1983'te yürürlüğe giren 156 sayılı sözleşmesinde, özellikle aile sorumluluğu taşıyan kadın ve erkek işçilerin iş ve aile yaşamına dair sorumluluklarını yerine getirirken, bu sorumluluklar arasında çatışma olmaksızın haklarını kullanma ve eşit muameleye tabi tutulmaları hususuna dikkat çekilmektedir. Böylelikle iş ve özel yaşam arasındaki ilişkinin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi ve bu sebebe bağlı iş yaşamı ayrımcılıklarının engellenmesi ge-

rekliliğine vurgu yapılmış olmaktadır.

Psiko-sosyal süreçleri içeren İYD; işletmeler açısından çalışanların esenliklerine, ailevi ilişkilerine ve kişisel yaşamlarının diğer unsurlarına zarar vermeksizin verimliliğin maksimize edilmesini içermektedir. Ayrıca İYD politikaları işe alım ve iş yaşamı esnasında yüksek verimliliğe sahip çalışanları istihdam ederek, zorlu bir piyasada rekabet üstünlüğünü elde etmeyi de sağlamak zorundadır (Jones ve diğerleri, 2006:1). Ancak burada belki de gözden kaçırılan en can alıcı nokta, bu yaklaşımların temelinde genellikle işletmenin faydasının bir amaç olması, işçilerin faydasının ise bir araç olmasıdır. Oysaki dengenin sağlanmasında insan, temel unsur olarak yer almalıdır. İnsan unsurunun geri plana itildiği yaklaşımlar karşısında, çalışma ilişkileri içerisinde çalışanların haklarının korunması noktasında, İYD'nin sağlanması hususunda sendikalara büyük roller düşmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın anlamındaki değişim, artan iş yükü, kadınların iş yaşamında daha çok yer alması, tek ebeveynli aile sayısındaki artış ve serbest zamanın öneminin artması gibi nedenlerle İYD günümüzde farklı alanlardaki çalışmalara konu olmaktadır. İYD bakış açısına göre farklı şekillerde tanımlanabilecek

bir kavramdır. Çalışanlara göre "iş ve aile sorumluluklarını yönetebilme ikilemi" iken, işverenler açısından "çalışanların isteyken işlerine odaklanabilmesini sağlayacak bir şirket kültürü oluşturulmasının zorluğu" anlamına geldiği söylenebilir (Kul Parlak, 2016: 9). Bir başka tanımda İYD, bireyin iş ve aile rolleri ile eşit oranda meşgul olarak her iki rolden de aynı tatmini sağlamasıdır (Greenhaus ve Collins, 2003: 513). Yine bir diğer tanıma göre ise, bireylerin kendi sorumluluklarını ve arzularını yerine getirirken, işin ve toplumun ortak faydasını da gözetmeleridir (Chandra, 2012: 1041). İYD, çalışan bireyin özel yaşamındaki ihtiyaç ve sorumluluklarıyla, iş yaşamındaki ihtiyaç ve sorumluluklarının birbirleriyle çelişmeden ve birbirlerine engel olmadan yerine getirilebilmesi olarak tanımlanabilir.

Görüldüğü üzere İYD, üzerinde mutlak bir uzlaşa sağlanamamış muğlak bir kavramdır (Fleetwood, 2007: 352). Kavram üzerinde fikir birliği olmasa da, İYD genel bir çerçeveye sahiptir. Günümüzde git-tikçe daha fazla dikkat çeken İYD ile ilgili çalışmaların odak noktasını genellikle yoksullar ya da düşük gelirli oluşturmaktadır (Lambert, 1999: 174). Oysaki sendika üyelerinin büyük bir çoğunluğunu orta gelirli işçi sınıfı oluşturmaktadır. Buna ek olarak sendika üyelerinin yapısı da zaman içinde değişmektedir. Erkek yoğun ve düşük

eğitilmiş mavi yakalı işçilerden, kadın üyelere ve lisans mezunlarına doğru bir geçiş yaşanmaktadır. Tahminlere göre Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde 2020 yılına kadar sendika üyelerinin çoğunluğunu kadınlar oluşturacaktır. Eğitim açısından bakıldığında ise, sendikalıların yüzde 30'dan fazlasını lisans eğitimi almış çalışanların oluşturduğu görülmektedir (Zullo, 2012).

Sendikaların İYD'le ilişkileri göz önünde bulundurulduğunda, İYD çerçevesinde pek çok faaliyet alanına sahip oldukları görülmektedir. Bu faaliyet alanlarına; sendikaların yasal değişiklikler için lobi faaliyetleri yürütmeleri, çeşitli menfaatleri sağlamak için pazarlık etmeleri ve çalışanlara mevcut yasal haklarını kullanmaları konusunda destek sunabilmeleri örnek olarak verilebilir (Budd ve Brey, 2003: 85). Sendikalar ayrıca çalışanlara yönelik yeni politikalar üretilmesinde ve mevcut politikaların takibinde de görev alabilirler.

Demografik yapıdaki değişiklikler, kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer alması ve aile yapısındaki değişimler ile sendikaların bunlara verdiği tepkiler bağlamında, sendikaların İYD ile ilgili oynayabileceği roller konusunda literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre sendikalar İYD konusunda yeterince etkili değildir. Gregory ve Milner'a (2009: 4) göre bu durumun

en temel gerekçesi, sendikaların İYD politikalarına gerekli ilgiyi göstermemeleridir. Bu ilgi eksikliğinin oldukça farklı nedenlere dayandığı söylenebilir. İlk neden, erkek yoğun bir üye yapısına sahip sendikaların, kadınlara ilişkin bir konu olarak değerlendirdikleri İYD'ni, kendi üyelerini ilgilendirmeyen bir durum olarak algılamalarıdır (Rubery ve Fagan, 1995: 209). Bir diğer neden ise, tam süreli çalışan alanlarda yoğun olarak örgütlü olan sendikaların esnek çalışma biçimlerine soğuk bakmalarıyla alakalıdır. Esnek çalışmayla ilişkilendirilen İYD, sendikalara kimi zaman üyelerini kaybetmelerine yol açacağı endişesini vermektedir. (Kirtton ve Greene, 2006: 441). Üçüncü bir neden ise sendikaların İYD uygulamalarını, sendika ya da diğer sivil toplum kuruluşlarının değil de devletin bir görevi ve sorunu olarak görmeleridir (Gregory, 2009: 105). Sendikaların İYD'ne yönelik uygulamalarda toplu pazarlık güçlerinin sınırlı oluşu ise dördüncü bir neden olarak değerlendirilebilir (Ravenswood ve Markey, 2011: 487).

Farklı bir bakış açısına göre ise, sendikalar İYD konusunda pozitif yönde etkili olmaktadır. Özellikle ebeveyn izinleri hakkında bilgilendirme ve söz konusu izinlerden yararlanma konusunda sendikaların üyelerine yönelik olumlu etkisi bulunmaktadır (Budd, 2003: 101). Benzer şekilde tazminat hakları

konusunda da sendikalı işçilerin daha bilinçli oldukları gözlemlenmektedir (Hirsch ve diğerleri, 1997: 233). Ancak bu bulgular sendikaların İYD'ne ilişkin konularda etkin olduklarını göstermek açısından yeterli değildir. Bu durum sendikaların, üyelerini özellikle yasal haklar konusunda bilgilendirme işlevini tatminkâr bir şekilde yerine getirdiklerine dair olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Buna karşın, sendikaların işlevi yasal konularda üyelerini bilgilendirmenin ötesinde bir anlam taşımamalıdır. Literatürde sendikaların İYD bağlamında etkin olup olmadığı üzerine farklı görüşlerin bulunması, bir başka deyişle yazarların İYD kavramı ve sendikaların bu konuda vermeleri gereken mücadeleye ilişkin algıları konusundaki farklılıklar, sendikaların İYD'ne etkisi konusunda çelişkili ampirik bulgulara yol açmaktadır.

2. İYD VE SENDİKALAR ARASINDAKİ İLİŞKİNİN UNSURLARI

Bu çalışma kapsamında İYD ile sendikalar arasındaki ilişki 3 açıdan incelenmektedir. Bunlardan birincisi esnek çalışma biçimleridir. Esnek çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma, haftalık çalışma süresi, telafi çalışması, kısa çalışma, fazla çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, geçici iş ilişkisi, tele çalışma, esnek emeklilik vd. olarak sıralanabilir.

İkinci olarak, kadınlara yönelik politikalar ele alınacaktır. Kadınlara yönelik politikalar; cinsiyet ve fırsat eşitliğini sağlayıcı düzenlemeler ve kadınların sorumluluklarını hafifletici önlemler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Son olarak ise, ebeveynlik izinlerine ilişkin düzenlemeler değerlendirilecektir. Bu başlık altında ise; çocuk bakım hizmetleri ve aile sorumlulukları sebebiyle kadınların işten uzak kalmasına ve iş yaşamına geri dönüşteki sorunlarının önlenemesine yönelik konular üzerinde durulacaktır. Bu konular elbette geçirgenlik içermektedir. Bir diğer ifadeyle bu 3 başlık birbirleriyle bağlantılı ve iç içe bir yapıya sahiptir. Bu sebeple, zaman zaman başlıkların altında diğer başlıklarla kesişen noktalar bulunmaktadır.

2.1. Esnek Çalışma Biçimleri ve Sendikalar

En kısa ifadeyle hızla değişen şartlara uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilecek esneklik, işverenlere rakipleri karşısında gerek ulusal ve gerekse de uluslararası rekabette önemli üstünlükler sağlamaktadır. Buna ek olarak değişen çalışma şekilleri ve işgücü demografisi karşısında, esnek çalışma biçimleri alternatif bir çözüm olarak sunulmaktadır. Esnekliğin, özellikle de kadın istihdamının artması ve İYD'nin sağlanması noktasında önemli rol oynadığı söylenebilir.

Esnek çalışma biçimleri İYD'nin başlıca konularından birini oluşturmakta olup, yapılan akademik çalışmalarda çokça birlikte anılmaktadır (Bonney, 2005: 395; Rigby, 2010: 208). Hatta esnek çalışma biçimlerinin en çok karşılaşılan sonuçlarından birisinin, İYD'nin gelişimine sağladığı olumlu katkıları olduğunu iddia eden yazarlar bulunmaktadır (Skinner ve Pock, 2011: 67).

Esnek çalışma; fonksiyonel, coğrafi, sözleşme, sayısal ve finansal esneklik gibi pek çok yöntemle uygulanabilmektedir. Bunlara örnek olarak; kısmi süreli çalışma, haftalık çalışma süresi, telafi çalışması, kısa çalışma, fazla çalışma, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, geçici iş ilişkisi, ödünç işçi bürosu, tele çalışma, esnek emeklilik vd. gösterilebilir.

Yapılan çalışmalara göre esnek çalışma biçimlerine olan ilgi gün geçtikçe artmaktadır. Özellikle kadınlar ve gençler arasında esnek çalışma biçimlerinin oldukça tercih edildiği görülmektedir. (Sullivan ve Gershuny, 2001: 335; Rigby, 2010: 215-216). Literatürde işgücünün genelinin esnek çalışmaya bakışını yansıtan akademik çalışmalara rastlanmaktadır. Bu akademik çalışmalardan birinde çalışanların yüzde 25'inin esnek çalışmayı istemedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. (Skinner, 2011: 71). Yine bir başka çalışmada ise, işçilerin yüzde 67'sinin kendilerine esnek ça-

lişmanın teklif edilmesini istediği görülmüştür (Powwownow, 2017). Son olarak bir başka çalışmada ise, çoğunluğu kadın olmak üzere yarı zamanlı çalışanların yüzde 55'inin tam zamanlı bir işte çalışmak istemediği sonucuna varılmıştır. (Hogarth ve diğerleri, 2011: 24).

Bireylerin esnek çalışma isteklerinin altında pek çok farklı neden yatmaktadır (Galinsky ve diğerleri, 1996: 111). Kadınlar açısından bakıldığında, esnek çalışma bazı durumlarda en pratik seçenek olarak algılanmaktadır (Rigby, 2010: 215-216). Devlet ve işverenlerin de esnek çalışma biçimlerini tercih ettikleri görülmektedir. (Skinner, 2011: 66). Ancak bu konuda ağırlıklı olarak işverenlerin istekleri etkili olmakta ve bunun sonucunda günümüzde işçiler çoğu zaman rızaları olmadan esnek çalışma biçimleriyle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Esnek çalışma biçimlerinde istihdam edilenlerin sayısı ise gün geçtikçe daha da artmaktadır (Skinner, 2011: 65). Tam süreli olarak çalışmak isteyen kesimlerin, gönülsüzce kısmi süreli olarak çalışmaları ise, beşeri sermayenin eksik kullanımına dolayısıyla süre bakımından eksik istihdamın yaşanmasına yol açmaktadır. O halde gönüllü olarak esnek çalışmayı tercih edenlerle, gönülsüz olarak esnek çalışmaya maruz kalanları, işgücü piyasasına etkileri bakımından birbirinden ayırarak ele almak gerekmektedir.

Skinner ve Pocock'un (2011: 72) çalışmasına göre, esnek çalışma isteği kadınlarda erkeklere oranla iki kat daha fazladır. Çalışmada varılan bir diğer sonuca göre ise, yaş ile esnek çalışma isteği arasındaki ilişki negatif yönlü olup, yaş arttıkça esnek çalışma isteği azalmaktadır. Ebeveynlikten kaynaklı sorumluluklar, kadınların esnek çalışma isteğinde etkili olmakla birlikte erkeklerde bu etki daha sınırlı kalmaktadır. Arthur (2002: 19) yapmış olduğu çalışmada kısmi süreli çalışma isteğinde en belirleyici unsurun yüzde 44'lük oranıyla aile ile vakit geçirme isteği olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Pek çok biçim uygulanabilen esnek çalışmanın, işçinin çıkarından çok işverenin çıkarlarına hizmet ettiğine ilişkin görüşler ağırlıktadır (Gerstel, 2001: 283; Gregory, 2009: 135). Esnek çalışma türleri ayrıca işletmelerin, işgücünü minimum maliyetle ve minimum yasal sınırlamayla istihdam etmeleri anlamına geldiği için eleştirilmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 8). Ancak kayıt dışı istihdamla mücadelede yardımcı olarak kayıt dışılığı azaltması, kadınların daha yoğun olarak işgücü piyasasına katılmasına imkân tanınması ve İYD'ni sağlamaya olan olumlu etkisi sebebiyle çoğu kez istihdam politikalarında da bir tercih sebebi olmaktadır.

Sendikaların bu konudaki görüşleri ise oldukça çeşitlidir (Gerstel, 2001: 283). Ancak sendikaların

genel tutumu, esnek çalışma biçimlerine karşı çıkılması yönündedir. Sendikaların esnek çalışma biçimlerine karşı çıkmasında bu tür çalışma biçimlerinden kaynaklanan olumsuz sonuçlar etkili olmaktadır. Bu olumsuzlukların başında; çoğu zaman işçilerin zorunlu fazla çalışmaya maruz kalarak haftada 60-70 saat çalışmaları (Gerstel, 2001: 284), kısmi süreli çalışanların daha fazla çalışma isteğinde olmaları (Rigby, 2010: 209), esnek çalışmanın işçileri kariyer olanakları kısıtlı, özü kapalı işlere mecbur bırakması ve yükselme adına olumsuz etkileri olması (Barker, 1993: 47), strese, aileden dönemselsel olarak uzaklaşmaya ve psikolojik sorunlara yol açması (Welch ve Worm Verner, 2006: 287), uzun dönemli iş güvencesini ortadan kaldırması (Smithson ve Lewis, 2000: 695) gibi sorunlar gelmektedir. Ayrıca sendikalar esnek çalışan kişilere ulaşmakta ve sendikal hizmet arzı sunmakta başarılı olamamaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin, daha çok kadınlar tarafından tercih edilmesi de, sendikaların bu kesime ulaşmalarını daha da zorlaştırmaktadır.

Bazı sendikalar ise esnek çalışmaya daha farklı yaklaşmaktadır. Örneğin, Gregory ve Milner'in (2009: 135) Fransa'da yaptıkları çalışmaya göre, sendikalar esnek çalışmaya ancak yasal sınırlar çerçevesinde sıcak bakmakta ancak cinsiyet ayrımcılığına sebep olabi-

leceği düşüncesiyle yine de şüphe ile yaklaşmaktadırlar.

Esnek çalışma karşısında sendikaların genel tavrının çekingen ya da tamamıyla karşıt olması, sendikaların esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilere karşı mesafeli oldukları anlamına gelmemektedir. Aksine bu kişileri sendika üyesi yapmaya yönelik adımlar atmaktadırlar. Ancak Birleşik Krallıkta gerçekleştirilen bir anket çalışmasının sonuçları, birçok işçinin sendika üyesi olmamasının asıl sebebinin, sendikaların bu işçileri sendikalaştırmak için yeterince uğraşmadıkları olduğunu ortaya koymaktadır. (Croucher ve Brewster, 1998: 449). Aslında bu durum sendikaların genel olarak örgütlenmede yaşadıkları sorunlarla ilişkilendirilebilir. Bilindiği üzere özellikle 1980'lerden sonra neo-liberal politikaların ağırlık kazandığı, kurumların ve devlet yönetimlerinin dönüşüm gösterdiği ve başta sendikal temsil ve örgütlenmenin önünde çeşitli engellerin oluşturulduğu bir döneme girilmiştir (Öcal, 2005: 566). Gerek bu politikaların etkisi ve gerekse de sendikaların bu ani değişim karşısında yeni politikalar üretme konusunda fazlaca etkili olamamaları, üye kayıpları yaşamalarının yanı sıra yeni üye edinme noktasında yetersiz kalmalarına da yol açmıştır. Ortaya çıkan yeni çalışan tiplerine yönelik politikalardaki sorunlar, sendikaları bu

kesimlere sendikal hizmet arzı sağlama noktasında güç durumda bırakmaya devam etmektedir.

Günümüzde artan istihdam ve esnek çalışmanın olumsuz özellikleri göz önünde bulundurulduğunda sendikalara büyük görevler düşmektedir. Bu görevlerin ifası aynı zamanda sendikaların varlığının devamlılığı açısından da zorunludur. Çünkü esnek çalışma, işgücü piyasasında gitgide daha fazla karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca esnek çalışma biçimleri pek çok durumda istihdamın zorunlu bileşenlerinden biri haline gelmiştir. Bu noktada sendikalar, toplu pazarlık süreçlerinde esnek çalışma biçimlerini de göz önünde bulundurmak zorundadır.

Buna ek olarak sendikalar ile-tişim yeteneklerini geliştirmek suretiyle daha fazla esnek çalışan işçiye ulaşmalı ve sendika üyesi olsun veya olmasın işçileri esnek çalışmanın çerçevesini oluşturan yasalar konusunda bilgilendirmelidir. Böylelikle işçiler esnek çalışma biçimlerinin sebep olabileceği olumsuzluklardan korunabilecek ve İYD'ne katkıda bulunabilecek politikalarından daha fazla yararlanabileceklerdir.

2.2. Cinsiyet Eşitliği ve Sendikalar

İYD literatürde daha çok kadınlarla ilişkilendirilen bir sorundur. Bu durumda kadınların toplumsal rolleri etkili olmaktadır. Söz ko-

nusu toplumsal roller, doğdukları andan itibaren hem erkek hem de kız çocuklara yüklenmektedir (Gambles ve diğerleri, 2006: 76). Ancak günümüzde bu rollerde büyük değişimler olmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına daha yoğun katılımlarıyla, yavaş yavaş ekmek kazanan erkek aile modeli terkedilmekte olup çift kazananlı aileye doğru bir geçiş yaşanmaktadır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 68). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) verileri, kadınların işgücüne katılma oranlarının sürekli bir şekilde arttığını doğrulamaktadır. 2017 yılında OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 64'tür (OECD, 2018a). Ancak kadınların işgücüne katılımındaki bu artış, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne bağlı olarak iş yükünün yanında ev ve çocuk bakımı gibi konularda kadına sorumluluk yüklemeye devam etmektedir. Bu ise, kadının işi ile özel yaşamı arasında çatışma yaşamasına yol açmaktadır (Altıok Gürel, 2018: 31). Diğer yandan söz konusu sosyo-ekonomik değişimler kadınları aynı zamanda potansiyel birer sendika üyesi haline getirmektedir (Briskin, 2013: 120). Bunu desteklercesine günümüzde kadınların sendikaya katılımları gittikçe artmaktadır (Baird ve Williamson, 2008: 334). Her ne kadar sendikalaşma oranları günümüzde genel olarak azalmaktaysa da, sendika üyeleri içerisindeki kadın

üye oranı artmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde 2005 yılında bu oran yüzde 42,2 iken 2007 yılında yüzde 45,4 olarak gerçekleşmiştir (Sechi, 2007: 13). Bu durum aynı zamanda kadınların sendikaların karar mekanizmalarında ve toplu pazarlık süreçlerinde göz önünde bulundurulmaları sonucunu da doğurmaktadır (Dean, 2006: 22; Gregory, 2009: 133). Benzer şekilde İYD isteklerinin gerçekleşmesinde sendikalar büyük önem arz etmektedir (Heery, 2007: 522). Kadın üye ve yönetici sayısındaki artış, sendikaların kadınlarla ilişkilendirerek reddettikleri İYD konusunda bir an evvel çözüm üretmelerini gerekli kılmaktadır. Kaldı ki kadın üye sayısındaki bu artış sürdükçe özellikle sendikalarda yönetici pozisyonundaki kadınların bu konuya çok daha fazla önem vermeleri beklenmektedir.

İYD'nin kadınlarla ilişkilendirilmesinin altında yatan temel sebeplerden biri İYD'nin esnek çalışma ile olan yakın ilişkisidir. Esnek çalışma biçimleri ise, daha çok kadınlar tarafından tercih edilmektedir (Sullivan, 2001: 335). Esnek çalışmanın kadınlar tarafından daha fazla kabul görmesinde toplumsal cinsiyetçi roller ya da bir başka deyişle toplum tarafından erililik ile ücretli çalışma arasında yakın ilişki kurulurken, dişiliğin ücretli çalışmadan ziyade annelik ile ilişkilendirilmesi etkili olmaktadır (Fine-Davis ve diğerleri, 2004:

87). Bu durum sonucunda kadınlar işgücü piyasasında başta ücret eşitsizliği olmak üzere emeklilik ve ekonomik güvenceye ilişkin sorunları, erkeklere nazaran daha fazla yaşamaktadırlar.

Ücret geliri toplumun önemli bir bölümünün tek gelir kaynağı olduğu için gelir eşitsizliği yine bireyi olduğu kadar hane halkını da ilgilendirmekte, dolayısıyla toplumun geniş bir kesimini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. İYD sorunları ve ücret eşitsizliğinin artışı bu konuların dünya çapında daha fazla ilgi görmesine sebep olmuştur. OECD ülkelerinde 1995 yılından 2016 yılına kadar ortalama aylık cinsiyetler arası ücret farkı sürekli olarak azalmıştır ve 2016 yılında yüzde 13,89 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2018b). Söz konusu azalmaya rağmen cinsiyet eşitsizliği halen tam anlamıyla önüne geçilemeyen bir sorun olarak devam etmektedir.

Avrupa Birliğinde ise istatistiksel olarak kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği oldukça farklı dağılmakla birlikte halen fazlasıyla görülmektedir. Yaş gruplarına göre cinsiyetler arası ücret farklılıkları; 25 yaşından küçüklerde yüzde 5,7 iken, 25-34 yaş aralığında yüzde 8,7'ye çıkmakta ve 35-44 yaş aralığında ise bu oran yüzde 15,1'e ulaşmaktadır. Özel sektör ve kamu sektörü arasında da fark söz konusu olup, kamuda bu oran yüzde 11,8 iken özel sektörde yüzde 16,9

olarak gerçekleşmiştir (Eurostat, 2018). Üstüne üstlük kadınlar erkeklere oranla kısmi süreli işlerde daha fazla yer alıp daha düşük ücret elde ederlerken, yine iş-yaşam tatminleri de erkeklere oranla daha düşük kalmaktadır. (Skinner, 2011: 70).

Bu durum, İYD ile cinsiyet eşitliği politikaları arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Sendikalar ise artan kadın istihdamı ve üye sayısını da dikkate alarak bu süreçte önemli roller üstlenmek durumundadır. Bugüne kadar uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayıcı politikaların, ayrımcılığın sadece semptomlarını tedavi edebildiği ancak daha derinde yatan sorunları tedavi etmede başarısız olduğu görülmüştür (Kirton ve Greene, 2005: 147). Bu noktada, sadece çalışan kadın sayısındaki artış yeterli değildir. Sendikalı kadın üye sayısındaki artışlar, kadınların sendikaların yönetim kadrolarında daha fazla görev almaları ve sendikaların gücü, cinsiyet eşitliği ve İYD açısından önemlidir (Gershtel, 2001: 278). Nitekim günümüzde sendikalar ile kadınlar arasındaki uyumsuzluk yavaş yavaş yerini uyumlu bir kadın-sendika ilişkisine bırakmaktadır. Kadınlar sendika yönetiminde etkinliklerini artırdıkça toplumsal cinsiyet demokrasisini hayata geçirebileceklerdir.

2.3. Ebeveyn İzinleri ve Sendikalar

İYD'ne yönelik uyumlaştırma politikalarının başında ebeveyn izinleri gelmektedir. Ebeveyn izinleri ilk kez ILO'nun 123 sayılı Kadın İstihdamı Sözleşmesinde (1965) gündeme gelmiştir. Ebeveyn izinlerinin temel amacı; çalışan kadınların İYD kurmalarına yardımcı olmak ve iş yaşamına kadınların katılımını sağlamaktır.

Ebeveyn izinleri dünyada pek çok farklı şekilde uygulanmaktadır. Örneğin kişiler açısından aile veya birey için düzenlenebileceği gibi, ücret açısından da ücretli veya ücretsiz bir şekilde düzenlenebilmektedir. Ayrıca izin süreleri ya da iznin kullanım esnekliği farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar ebeveyn izinlerinin çalışana, işverene ve ekonomiye olan etkilerini belirlemektedir.

Ebeveyn izinleri kadınlar tarafından kullanılabilirdiği gibi erkekler tarafından da kullanılabilir. Ancak izinlerin erkeklerin de katılımı sağlanacak şekilde düzenlendiği ülkelerde dahi ebeveyn izinlerinin daha ziyade kadınlar tarafından kullanıldığı görülmektedir (Gambles ve diğerleri, 2006: 5).

Ebeveyn izni ile işten uzak geçirilen sürelerin, kadınların işgücü piyasası fırsatlarını kaçırmaya yol açma ihtimali bulunmaktadır. Bireyin işten uzak kalmasıyla vasıf kaybına bağlı olarak beşeri sermayesinin olumsuz etkilen-

mesi de söz konusu olabilir. Diğer yandan kısa süreli kullanılan ebeveyn izinleri ise, çocuk bakımı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Gornick ve Meyers, 2005: 6; Kaiser ve diğeleri, 2011: 8). Ebeveyn izni kullanan çalışanların işyerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları da bilinen bir gerçektir (Milner, 2009: 135). Buna ek olarak kadınların kariyer gelişimleri de iş yaşamına ara verilmesine bağlı olarak sekteye uğrayabilmekte, işe geri dönüşlerde de ayrımcılıkla karşılaşabilmektedir. Bu durum kadın yoksulluğu sorununu da beraberinde getirmektedir (Gambles ve diğeleri, 2006: 91).

Ebeveyn izni erkekler tarafından kullanıldığında ise, yönetim tarafından izin alan erkeklerin aynı performans düzeyindeki izin almayan erkeklere göre daha az fazla çalışma yapacağı, daha az dakik olacağı ve işyerinde çalışma arkadaşlarına daha az katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Wayne ve Cordeiro, 2003: 235). Bir diğer ifade ile erkek çalışanın motivasyon ve performans anlamında zafiyet göstermesi beklenmektedir. Ayrıca yöneticiler genellikle ebeveyn izni almayı olumsuz bir davranış olarak görmektedirler. Bunu desteklercesine ebeveyn izni kullananlar çoğunlukla daha düşük ücret artışları almakta ve kariyerlerinde ilerlemeleri daha yavaş olmaktadır (Kaiser ve diğeleri, 2011: 235). Bu durum görüldü-

ğü üzere gerek kadın gerekse de erkek açısından çeşitli ayrımcılıkları ve diğer olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Ancak bilindiği üzere bu izinleri daha çok kullananlar kadınlar olduğundan, konunun muhatabı da genellikle kadınlar olmaktadır.

Ruhm'un (1998: 311) araştırmasına göre, kısa süreli ebeveyn izinleri kadınların iş yaşamına katılmalarını ücretleri belirgin bir şekilde etkilemeden yüzde 3-4 oranında artırmaktadır. Daha uzun süreli ebeveyn izinleri ise saatlik kazançların yüzde 3 oranında azalmasına sebep olurken işgücüne katılımı ise yüzde 4 oranında artırmaktadır. Ebeveyn izninde geçirilen süre ile iş yaşamına geri dönüş arasında bir bağ olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Buna göre ücretsiz ebeveyn izni kullanan kadınlar, diğerlerine göre daha kısa sürede işlerine dönmektedir (Kaiser ve diğeleri, 2011: 218). Ancak iznin süresi arttıkça çalışanın işe dönme ihtimali belirgin bir şekilde azalmaktadır (Lalive ve Zweimüller, 2009: 1362).

Ebeveyn izinlerinin olumlu etkileri de söz konusu olabilir. Ebeveyn izinlerine ilişkin hukuki düzenlemelerin üzerinde haklar tanındığında, yetenekli işçilerin örgüte çekilmesi bunların başında yer almaktadır. (Berg ve diğeleri, 2003: 171). Ebeveyn izinlerinin olumlu etkilerini literatürde uzun ve kısa süreli izinler açısından

değerlendiren yazarlar bulunmaktadır. Uzun süreli ebeveyn izinleri; çalışanın özsaygısına, evlilik memnuniyetine ve çocuğunun gelişimine olan ilgisine olumlu etkide bulunmaktadır. Kısa süreli ebeveyn izinleri ise; çalışanın özsaygısına, evliliğine, eşinden aldığı desteğe ve çocuğuyla arasındaki bağına olumlu tesir etmektedir. (Feldman ve diğerleri, 2004: 459; Papalexandris ve Kramar, 1997: 593; Ruhm, 1998: 285). Bu çalışmalarda, hem uzun ve hem de kısa süreli ebeveyn izinlerinin benzer olumlu özellikler gösterdikleri dikkat çekmektedir.

Tam süreli çalışmayı tercih eden ve aile yaşamının iş yaşamını etkilemesine izin vermeyen çalışanlar, işverenler tarafından ideal çalışan olarak algılanmaktadır (Gambles ve diğerleri, 2006: 29). Ebeveyn izinleri ise bu algıyla doğrudan çatışmaktadır. Söz konusu durumda çalışan, işteki sorumlulukları ile aile sorumlulukları arasında kalmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki ebeveyn izinleri sadece ailelere yapılmış bir yardım değildir. Aynı zamanda işgücü piyasalarını güçlendirmekte ve işgücü devir oranlarını da azaltmaktadır (Gornick ve Ray, 2009: 198).

Çalışanların kazanımlar elde etmesi, mevcut kazanımlarını geliştirmesi ve haklarının farkına varmaları konusunda sendikalara önemli görevler düşmektedir. Hakların bilincinde olmak hak-

lardan yararlanma açısından elzemdir. Bu noktada sendika üyesi çalışanların ebeveyn izinleri konusunda bilgi sahibi olma şansları artmaktadır. Buna ek olarak sendikalı çalışanların ebeveyn izni kullandıklarında, işlerinden atılma endişeleri de sendika üyesi olmayan çalışanlara nazaran daha düşüktür. (Budd, 2003: 85; Gerstel, 2001: 279). Sendikalı çalışan sayısındaki artışla, işinden atılma endişelerindeki azalışa bağlı olarak ebeveyn izinlerinden daha fazla çalışan yararlanabilecektir. Bu durumu doğrular şekilde bazı çalışmalarda, sendika üyesi erkeklerin, sendika üyesi olmayanlara göre ebeveyn izinlerinden daha uzun süre yararlandıkları görülmüştür (Gerstel, 2001: 279; Mishel ve Walters, 2003: 2). Ancak öğretilen sendikaların üyelerinin ebeveyn izninden yararlanmasında kayda değer bir etkiye sahip olmadığına, sadece ebeveyn izni konusunda üyelerinin bilgi sahibi olmaları noktasında etkili olduklarına ilişkin görüşler de bulunmaktadır (Budd ve Brey, 2000: 17; Osterman, 1995: 693).

Tüm bunlar değerlendirildiğinde sendikaların ebeveyn izinlerine ilişkin görüşlerinin, çalışanların ebeveyn izinlerine ilişkin görüşlerini şekillendirmede etkili olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Ebeveyn izinlerinin, İYD adına önemli bir strateji olduğunu ve çalışan açısından başta kadınlar ol-

mak üzere zorlu bir dönemde hem aileye hem de çocuğun gelişimine destek olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Ebeveyn izinleri söz konusu kişileri çeşitli şekillerde desteklemektedir. Bunların başında da işlerini koruyarak izin kullanabilmeleri ve izin süresince finansal olarak desteklenmeleri gerekmektedir. Bu süreçte çalışanların ebeveyn izinleri hakkında bilgilendirilmeleri önemli rol oynamaktadır. Yapılan saha çalışmaları ağırlıklı olarak sendikaların çalışanların bilgilendirilmesi noktasında etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak ebeveyn izinlerinden yararlanma noktasında sendikaların etkileri konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu noktada sendikaların konuya ilişkin görüşleri önem arz etmektedir. Bu sebeple sendikaların ebeveyn izinleri konusunda çalışanları bilgilendirilmeleri ve ortak bir strateji geliştirmeleri gerekmektedir.

SONUÇ

Kadınların işgücüne katılım oranlarının artması, çalışma biçimlerinin değişimi ve aile yapısındaki dönüşümler gibi unsurlar, İYD'ni iş hayatının merkezine oturtmuş durumdadır. Bu çalışmada genel olarak literatüre hakim olan üç önemli konuya sendikaların yaklaşımları çerçevesinden bakılmıştır. Bu konular sırasıyla esnek çalışma biçimleri, kadınlara yönelik politikalar ve ebeveyn

izinleridir.

Esnek çalışma biçimleri daha ziyade kadınlar ve gençler tarafından tercih edilmektedir. Sendikalar genellikle üyelerini bilgilendirme ve bilinçlendirme eğilimindedirler. Bu olumlu bir yaklaşım olmakla birlikte yeterli değildir. Sendikaların iletişim kurmakta zorlandıkları bu iki grupta iletişimi artırmaları ve toplu pazarlık süreçlerine esnek çalışmaya ilişkin konuları dahil etmeleri gerekmektedir.

Sendikalar İYD sorununu kadına özgü bir sorun olarak görüp kendilerini bu süreçten tecrit etme yaklaşımından vazgeçerek kadınlara yönelik politikalar geliştirmelidirler. Son yıllarda kadınların işgücüne katılımlarındaki artışın yanı sıra sendikalı kadın sayısının çoğalması, kadınlarla daha sık özdeşleştirilen İYD sorununu sendikaların gündemine getirmektedir. Zaman içerisinde sendikalı kadın üst düzey yöneticilerin artışıyla bu sorunun sendikalarda daha hareketle tartışmaya açılması muhtemeldir.

Ebeveynlik izinlerine gelindiğinde, bu konuda da sendikaların bilinçlendirme konusunda etkin oldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra sendikal gücü yanında hisseden bireylerin işten atılma endişelerinin azaldığı söylenebilir. Ebeveynlik izinlerinden yararlanmanın artmasının, hem birey ve toplum ve hem de işgücü piyasası açısından olumlu sonuçlar doğura-

cağı açıktır. Sendikaların bu noktada ortak stratejiler hazırlaması ve çalışanlara desteğini açıkça göstermesi gerekmektedir.

Elbette bu başlıkların ötesinde İYD istinasız tüm çalışanları farklı düzeylerde de olsa etkilemekte olup, endüstri ilişkileri sistemi içerisinde çalışanların sendikalara ihtiyacını da artırmaktadır. İYD'nin sağlanması hususunda işletmelerde çeşitli politikalar üretmektedir. Ancak görülen o ki işletmelerin yaklaşımının temeli çalışanın daha verimli çalışmasına yardımcı olarak örgütsel çıkarların en üst düzeyde korunması yönündedir. Oysaki İYD'nin görevi, işletme için rekabet üstünlüğü elde etmenin bir aracı olmaktan ziyade, asli unsur olan insanın çalışma yaşamı ile özel yaşamını uyumlaştırması olmalıdır. Psikolojik, fizyolojik ve toplumsal açıdan mutlu bir toplum oluşabilmesinin yolu da, bu rollerin birbiriyle çelişip çatışmasızın uyumlaşmasından geçmektedir. Böyle bir uyumun elbette ekonomik yansımalarının da olması kaçınılmazdır.

Son olarak; bu tartışmaların temelinde yatan en büyük sorun, sendikaların yeni tip çalışanları örgütlemeye yaşadığı güçlükler-

dir. Geleneksel anlamda örgütlenip, sendikal hizmet arzını ölçeğe bağlı olarak sunma anlayışıyla karakterize sendikacılık, günümüzde değişen çalışma koşulları ve artan sayıda kadın ve vasıflı çalışan karşısında örgütlenme sorunları yaşamaya devam etmektedir. İşgücü piyasasında yaşanan dönüşümler karşısında sendikaların acilen gerekli politikaları üretmeleri gerekmektedir. Günümüzde işgücü piyasasında üzerinde sıklıkla durulan ve çalışanlar ve işverenler için elzem bir konuyu oluşturan İYD'ne, sendikalar tarafından sadece belirli kesimlere özgü ya da devletin tek başına çözmesi gereken bir konu olarak bakılması, bu sorunu daha da büyütecektir. Endüstri ilişkilerinin temel aktörü olan sendikalar, işgücü piyasasının da başlıca ilgili tarafıdır. O halde çalışanların artan yükümlülükleri ve zorlukları karşısında sendikaların sessiz kalmaları ya da çalışanları işverenler karşısında kaderlerine terk etmeleri kabul edilemez. Bu sebeple sendikalar kendi aralarında koordinasyon sağlayarak, yeni çalışan tiplerini örgütleme ve İYD konusunda etkinliklerini artırmalıdır.

KAYNAKÇA

Altıok Gürel, Pınar (2018), İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi, İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, 1, ss.31-44.

Arthur, Lore (2002), *Work-Life Balance: Britain and Germany Compared*, London: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society, London.

Baird, Marian; Williamson, Sue (2008), "Women, Work and Industrial Relations in 2008", *Journal of Industrial Relations*, 51, ss. 331-346, <https://doi.org/10.1177/0022185609104301>.

Barker, Kathleen (1993), "Changing Assumptions and Contingent solutions: The Costs and Benefits of Women Working Full- and Part-Time", *Sex Roles*, 28(1-2), ss. 47-71.

Berg, Peter; Kalleberg, Arne L.; Appelbaum, Eileen (2003), "Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments", *Industrial Relations*, 42, ss. 168-188. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00286>.

Bonney, Norman (2005), "Overworked Britons?" *Work, Employment and Society*, 19, ss. 391-401, <https://doi.org/10.1177/0950017005053182>.

Briskin, Linda (2013), "Nurse Militancy and Strike Action", *Workers of the World: International Journal on Strikes and Social Conflicts*, 1, ss. 105-134.

Budd, John W.; Brey, Angela M. (2003), *Unions And Family Leave: Early Experience Under The Family And Medical Leave Act*, *Labor Studies Journal*, 28, ss. 85-105. <https://doi.org/10.1353/lab.2003.0048>

Budd, John W.; Brey, Angela M. (2000), "Unions and Family Leave: Early Experience Under the Family and Medical Leave Act", *SSRN Electronic Journal*, Advance online publication, <https://doi.org/10.2139/ssrn.243609>.

Chandra, Vallury (2012), "Work Life Balance: Eastern and Western Perspectives", *The International Journal of Human Resource Management*, 23, ss. 1040-1056.

Croucher, Richard; Brewster, Chris (1998), "Flexible Working Practices and The Trade Unions", *Employee Relations*, 20(5), ss. 443-452.

Dean, Homa (2006), *Women in Trade Unions: Methods and Good Practices for Gender Mainstreaming*, Brussels,

Eurostat, (2018), *Gender Pay Gap Statistics*, Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Feldman, Ruth; Sussman, Amy L.; Zigler, Edward (2004), "Parental Leave and Work Adaptation at the Transition to Parenthood: Individual, Marital, and Social Correlates", *Journal of Applied Developmental Psychology*, 25, ss. 459-479, <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2004.06.004>

Fine-Davis, Margret; Fagnani, Jeanne; Giovannini, Dino; Hojgaard, Lis; Clarke, Hillary (2004), *Fathers and Mothers: Dilemmas of the Work-Life Balance (Vol, 21)*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Fleetwood, Steve (2007), "Re-thinking Work-life Balance: Editor's introduction", *The International Journal of Human Resource Management*, 18, ss. 351-359.

Galinsky, Ellen; Bond, James T.; Friedman, Dana E. (1996), *The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents*, *Journal of Social Issues*, 52, ss. 111-136, <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1996.tb01582.x>.

Gambles, Richenda; Lewis, Suzan; Rapaport, Rhona (2006), *The Myth of Work Life Balance: The Challenge of Our Time for Men Women and Societies*, England: John Wiley ve Sons Ltd.,

Gauthier, Anne H. (2005), *Trends in Policies for Family-Friendly Societies*, In M, Macura, A, L, Mac Donald, ve W, Haug (Eds.), *The New Demographic Regime: Population Challenges and Policy Responses* (ss. 95-110). New York: Geneva; United Nations.

Gerstel, Naomi; Clawson, Dan (2001), "Unions' Responses to Family Concerns, Social Problems", 48, ss. 277-297, <https://doi.org/10.1525/sp.2001.48.2.277>.

Gornick, Janet C.; Meyers, Marcia K. (2005), *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*: Russell Sage Foundation, https://www.russell-sage.org/sites/default/files/gornick_chapter1_pdf_0.pdf.

Gornick, Janet, C.; Ray, R, (2009), Röpotaj; J, Casey, ve K, Corday, *Network News*.

Greenhaus, Jeffrey H.; Collins, Karen M. (2003), *The Relation Between work-Family Balance and Quality of Life*, *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3), ss. 510-531.

Gregory, Abigail; Milner, Susan (2009), "Trade Unions and Work-life Balance: Changing Times in France and the UK?" *British Journal of Industrial Relations*, 47, ss. 122-146, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2008.00710.x>.

Gümüş, İskender; Türkyılmaz, Berna (2017), "Güney Avrupa ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), ss. 64-88.

Heery, Edmund (2007), "Frame Extension in a Mature Social Movement: British Trade Unions and Part-time Work, 1967-2002", *Journal of Industrial Relations*, 49, ss. 5-29.

Hirsch, Barry T.; Macpherson, David A.; DuMond, J. Michael (1997), "Workers' Compensation Recipiency in Union and Nonunion Workplaces", *Industrial and Labor Relations Review*, 50(2), ss. 213-236.

Hogarth, Terence; Hasluck, Chris; Pierre, Gaëlle; Winterbotham, Mark; Vivian, David (2011), *Work-Life Balance 2000: Results from the Baseline Study*, Retrieved from Department for Education and Employment website: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2001/hogarth_et_al_2001_worklife.pdf.

Kaiser, Stephan; Ringlsetter, Max Josef; Eikhof, Doris Ruth; e Cunha, Miguel Pina (2011), *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*, Berlin: Springer.

Kirton, Gill; Greene, Anne-Marie (2005), "Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction", *European Journal of Industrial Relations*, 11, ss.

141–149, <https://doi.org/10.1177/0959680105053960>.

Kirton, Gill; Greene, Anne–marie (2006), "The Discourse of Diversity in Unionised Contexts: Views from Trade Union Equality Officers", *Personnel Review*, 35, ss. 141–149.

Kul Parlak, Nurgül (2016), *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş–Yaşam Dengesi*, Ankara: Türk Metal Sendikası.

Lalive, Rafael; Zweimüller, Josef (2009), "How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence From Two Natural Experiments", *The Quarterly Journal of Economics*, 124, ss. 1363–1402.

Lambert, Susan J. (1999), "Lower Wage Workers and The New Realities of Work and Family", *American Academy of Political and Social Science*, 562, ss. 174–190.

Mishel, Lawrence; Walters, Matthew (2003), *How Unions Help All Workers*, Washington.

OECD, (2017), *The Pursuit of Gender Equality*, OECD Publishing.

OECD, (2018a), *OECD Labour Force Statistics 2018: Organisation for Economic Co-operation and Development*.

OECD, (2018b), *Gender Wage Gap*, Retrieved from <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>.

Osterman, Paul (1995), "Work/Family Programs and the Employment Relationship", *Administrative Science Quarterly*, 40, ss. 681–700.

Öcal, Aslan Tolga (2005), "Sendikal Kimlik", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 50, ss. 563–573.

Papalexandris, Nancy; Kramar, Robin (1997), "Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work", *Employee Relations*, 19, ss. 581–595, <https://doi.org/10.1108/01425459710193126>.

Parlak, Zeki; Özdemir, Zeki (2011), *Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik*, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60.

Powwownow (2017), *Flexible Working in 2017*, <https://www.powwownow.co.uk/smarter-working/flexible-working-statistics-2017>, Erişim Tarihi: 04.11.2018.

Presser, Harriet B. (2000), "Nonstandard Work Schedules and Marital Instability", *Journal of Marriage and Family*, 62, ss. 93–110, <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00093.x>.

Ravenswood, Katherine; Markey, Raymond (2011), "The Role of Unions in Achieving a Family-friendly Workplace", *Journal of Industrial Relations*, 53, ss. 486–503, <https://doi.org/10.1177/0022185611409113>.

Rigby, Mike; O'Brien-Smith, Fiona (2010), "Trade Union Interventions in Work–Life Balance", *Work, Employment and Society*, 24, ss. 203–220, <https://doi.org/10.1177/0950017010362145>.

Rubery, Jill; Fagan, Colette (1995), "Comparative Industrial Relations Research: Towards Reversing the Gender Bias", *British Journal of Industrial Relations*, 33, ss. 209–236.

Ruhm, Christopher J. (1998), "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe", *The Quarterly Journal of Economics*, 113, ss. 285–317.

Sechi, Cinzia (2007), *Women in Trade Unions in Europe: Bridging The Gaps*, Brussels.

Skinner, Natalie; Pocock, Barbara (2011), "Flexibility and Work-Life Interference in Australia", *Journal of Industrial Relations*, 53, ss. 65–82.

Sullivan, Oriel.; Gershuny, Jonathan (2001), "Cross-national Changes in Time-use: Some Sociological (Hi)stories Re-examined", *The British Journal of Sociology*, 52, ss. 331–347.

Wayne, Julie Holliday; Cordeiro, Bryanne L. (2003), "Who Is a Good Organizational Citizen? Social Perception of Male and Female Employees Who Use Family Leave", *Sex Roles*, 49, ss. 233–246.

Welch, Denice E.; Worm Verner (2006), *International Business Travelers: A Challenge for IHRM*, in Stahl, Björkman vd, (Ed.) 2006 – *Handbook of Research in International*, ss. 279–298.

Zullo, Roland (2012), "The Evolving Demographics of the Union Movement", *Labor Studies Journal*, 37, ss. 145–162.