

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

**SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN
TÜRK İŞ HUKUKUNDA
AİLENİN KORUNMASI**



**FİLİZ KİTABEVİ
İSTANBUL
2025**



Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti.
Genel Yayın No | General Publication Number: 1247
Sertifika no | Certificate Number: 77398

Filiz Kitabevi
Yayın No | Publication Number: 2026/8

Kitap Adı: Sosyal Politika Açısından Türk İş Hukukunda Ailenin Korunması
Book Title: Protection Of The Family In Turkish Labor Law In Terms Of Social Policy
ISBN: 978-625-5697-94-3
DOI: doi.org/10.64161/filiz.9786255697943

Yazar(lar) | Author(s): Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT | orcid.org/0000-0001-9193-0550
Kurum | Institution: Bandırma Onyedİ Eylöl Üniversitesi

Yayın Türü | Publication Type: Kitap | Book - Monograph
Yayın Dili | Language: Türkçe | Turkish
Ebat | Dimensions: 16 x 23 cm
Baskı Sayısı | Edition: 1
Sayfa Sayısı | Pages: 221

Yayın Tarihi | Publication Date: Ocak 2026 | January 2026
Yayın Yeri | Place of Publication: İstanbul, Türkiye
Mizanpaj ve Kapak | Layout and Cover Design: Vildan YAVUZ / Özge DANE
Baskı ve Cilt | Printing and Binding: Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti.
(Sertifika no: 77398)

Konu Kategorisi | Subject Categories: Sosyal Politika.

© All rights reserved | Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım Petrol Ürünleri
San. ve Tic. Ltd. Şti.



Filiz Kitabevi Basım Yayın Dağıtım
Petrol Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti.
Mollahüsrev Mah. Cemalyener Tostyalı Cad. No: 57A
Vefa-Fatih / İstanbul • Tel: +90 (212) 527 07 18
www.filizkitabevi.com • bilgi@filizkitabevi.com

ÖNSÖZ

İnsan, kendi aklının yine kendi doğası üzerinde tahakkümüne şahit olduğumuz 21.yüzyılın tam ortasında öz gerçekliğini kaybetmiş bir varlıktır. Üstelik tahakkümünün idrakinde olduğu kadar kaybını idrak edemeyen duruşuyla inşa ettiği toplumun sorunlarına muhataptır. 21.yüzyılın sorun sarmalı olarak ifade edebileceğimiz bu durumda, birçok toplumsal sorun birbirini doğurmaktadır, birçok yenilik birbirinden beslenmektedir. Bahsi geçen atmosferin postmodern ve öz gerçekliğinden uzaklaşmış insanları olarak bizler, yeni kimliklerin inşa edildiği bu tahakküme mecbur bırakılarak hayatlarımızı sürdürmekteyiz. Yeni kimlikler son teknoloji aracılığıyla neredeyse damarlarımıza kadar zerk edilmiş suni gerçekliğiyle, kaybettiklerimizin yerinde durmaktadır. Bu sunilik, kendini “yeni” oluşuyla var etmektedir.

Yeni kimlikler, insanın toplumsal birçok süreci yeniden anlamlandırması demektir. Bu anlamlandırmanın ilk halkası ise ailedir. Aile ile başlayan yeniden anlamlandırma süreci tüm toplumu inşa etmektedir. Değer sistemlerinin yozlaştığı günümüzde insanın doğru yolda olup olmadığının sağlamasını yapmak neredeyse imkânsızdır. Üstelik artık çoklu doğruluklar söz konusudur. Ancak ailenin tüm bu muğlaklık, postmodern yapı, yeniden inşa süreçlerinde korunması gereken en temel toplumsal kurum olduğu iddiasındayız. İnsan, yeni düzende eğer kendine bir konum biçecekse var olabilmek için aileyi korumak durumundadır. Bu koruma politika üstü bir nitelikle ailenin varlığını garanti ettiği müddetçe tarihin devamından bahsetmek mümkündür.

Bu çalışmanın amacı, böylesine önem atfettiğimiz ailenin korunmasına katkıda bulunmaktır. Elbette ailenin korunmasının birçok boyutu söz konusudur. Toplumun her alanında etkin olan bir kurumun tek boyuttan ele alınarak korunması mümkün değildir. Üstelik daha önce ifade ettiğimiz gibi iç içe geçmiş bir yapının tek boyutlu bir korumaya imkân tanımayacağı aşîkârdır. Ailenin bahsi geçen çok boyutlu yapısı çalışmanın zorluğunu teşkil etmektedir. Bu çok boyutluluk, iş hukukunda ailenin korunması ele alınırken sınır çizilmesini ve koruma alanlarının gruplandırılmasını zorlaştırmıştır. İş hukuku, sosyal

politikanın birincil muhatabı olan ailenin günümüzde karşı karşıya kaldığı çıkmazların çözümünde aktif rol oynayan yahut çıkmazları üreten bir disiplindir. Bu sebeple iş hukukunda ailenin korunmasını sosyal politika açısından değerlendirmemizin ailenin korunması açısından önemli katkı sunacağı ümidi taşımaktayız.

Çalışma süreci boyunca, ailenin korunması hakkında üzerinde durulması gereken birçok hususu çalışan bir anne olarak yaşayarak öğrendim. Öğrendiklerimi bilimsel çerçevede ele almamı sağlayan ufku bana kazandıran değerli hocam Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU, Prof. Dr. Faruk TAŞÇI ve Prof. Dr. Başak Işıl ALPAR'a teşekkürü borç bilirim. Çalışmada sıklıkla bahsettiğim çalışan kadınların aile ve çalışma hayatı arasında yaşadıkları zorlu denge-sizlik halini yaşamama fırsat vermeyen, her zaman desteklerini başucumda hissettiğim annem Aysel ÇİLOĞLU ve babam Mustafa ÇİLOĞLU'na, anne-babalığını ve kardeşliğini benden esirgemeyen, yükümü omuzlayan YÖRÜBULUT ailesine, çalışmanın neredeyse her cümlesini kendisiyle tartıştığım, her zorlandığımda beni teşvik eden eşim Muhammet YÖRÜBULUT'a ve nihayet bana ailenin asıl önemini öğreten, anne olma şerefini tattıran değerli kızım Zeynep Asya YÖRÜBULUT ve değerli oğlum Asım Alperen YÖRÜBULUT'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	XIII
ABSTRACT	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM:

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞ AŞAMASINDA İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

1.1. Taraf Ehliyeti Bakımından Korunması.....	5
1.1.1. Taraf Ehliyeti	5
1.1.2. Taraf Ehliyetine Getirilen Sınırlamalar	8
1.1.2.1. Yaş.....	9
1.1.2.2. Cinsiyet.....	10
1.1.2.3. Sağlık Durumu ve Mesleki Yeterlilik	11
1.2. Sözleşme Özgürlüğü Bakımından Korunması.....	12
1.2.1. Sözleşme Özgürlüğü	12
1.2.2. Sözleşme Özgürlüğüne Getirilen Sınırlamalar	13
1.2.2.1. Sözleşme Yapma Zorunluluğu.....	14
1.2.2.1.1. Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu.....	14
1.2.2.1.2. Askerlik veya Kanuni Bir Ödev Nedeniyle İşten Ayrılan İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu	17

1.2.2.1.3. Toplu İşten Çıkarılmış Olan İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu	18
1.2.2.2. İçerik ve Şekil Belirleme Sınırları	18
1.3. Sözleşmenin Geçersizliği ve İptali Bakımından Korunması	19
1.4. Sözleşmenin Devri Bakımından Korunması	20
1.5. İstisnalar Bakımından Korunması	22
1.5.1. Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Her Çeşit Yapı İşleri	22
1.5.2. Bir Ailenin Üyeleri ve Hısımları Arasında Evlerde El Sanatlarının Yapıldığı İşler.....	22
1.5.3. Ev Hizmetleri	26
1.6. Sözleşmenin Türü Bakımından Korunması.....	29
1.6.1. İkili İş İlişkilerinde.....	29
1.6.1.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri.....	29
1.6.1.2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi.....	30
1.6.1.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi	31
1.6.1.2.1.1. Belirli İş Sözleşmesinin Yapılmasında Objektif Koşulların Aranması.....	31
1.6.1.2.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenebilmesinin Esaslı Nedene Bağlı Olması	33
1.6.1.2.1.3. İşçinin Haksız Feshe Karşı Korunması	34
1.6.1.2.1.4. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Ayrım Yasağı	35
1.6.1.2.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi	36
1.6.1.3. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi	36
1.6.1.3.1. Tam Süreli İş Sözleşmesi	37
1.6.1.3.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi.....	37
1.6.1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Aile ve Çalışma Hayatı Dengesine Olumlu Etkisi	38
1.6.1.3.2.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Aile Ekonomisine Katkısı.....	39
1.6.1.3.2.3. Ebeveynlik Sebebiyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı	41
1.6.1.3.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Ayrım Yasağı	42
1.6.1.3.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi	43
1.6.1.3.4. Mevsimlik İş Sözleşmesi	44
1.6.1.3.5. Uzaktan Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesi	46

1.6.1.3.5.1. İşçiye Çalışma Koşullarını Düzenleme İmkânının Tanınması.....	48
1.6.1.3.5.2. Uzaktan Çalışma İle Aile Hayatının İç İçe Geçmesinin Engellenmesi.....	50
1.6.1.3.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Ailenin Mahremiyetinin Korunması	51
1.6.1.3.6. Takım Sözleşmesi.....	52
1.6.2. Üçlü İş İlişkilerinde.....	53
1.6.2.1. Geçici İş İlişkisi	53
1.6.2.1.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi.....	54
1.6.2.1.1.1. Gebelik, Doğum, Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması, Askerlik ve Diğer Askı Hallerinde Geçici İş İlişkisi Kurulabilmesi.....	55
1.6.2.1.1.2. İşverenin Geçici İşçiye Eşit Davranma Borcu	57
1.6.2.1.1.3. Geçici İşçinin Ücretinin Güvence Altına Alınması.....	58
1.6.2.1.1.4. Geçici İşçinin Çalışmadığı Dönemde Eğitim ve Çocuk Bakım Hizmetlerinden Yararlanabilmesi.....	60
1.6.2.1.2. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi	60
1.6.2.2. Alt İşverenlik	61
1.6.2.2.1. Alt işveren İlişkisinin Kurulabilmesinin Koşullara Bağlı Olması ..	62
1.6.2.2.2. Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu	64
1.6.2.2.3. Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın Önlenmesi.....	64

İKİNCİ BÖLÜM:

İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINDA İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

2.1. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar Bakımından Ailenin Korunması	67
2.1.1. İşçinin Borçları Bakımından Korunması.....	67
2.1.1.1. İş Görme Borcu.....	67
2.1.1.1.1. İşçinin İşi Bizzat Yapması.....	67
2.1.1.1.2. İş Görme Ediminin Devredilebilmesi.....	68
2.1.1.1.3. İş Görme Borcunun İhlalinde Yaptırımların Sınırlandırılması	68
2.1.1.2. İtaat Borcunun Dürüstlük Kuralları ile Sınırlandırılması.....	70

2.1.1.3. Sadakat Borcunun İşçinin Ailesini Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması	70
2.1.1.4. Rekabet Etmeme Borcunun İşçinin Ekonomik Geleceğini Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması	71
2.1.2. İşverenin Borçları Bakımından Korunması	72
2.1.2.1. Ücret Ödeme Borcu	72
2.1.2.1.1. Ücretin Sosyal Niteliği	73
2.1.2.1.1.1. Sosyal Ücret	73
2.1.2.1.1.2. Aile Yardımı	74
2.1.2.1.2. Ücretin Miktarının Belirlenmesi	76
2.1.2.1.2.1. Emsal İşçinin Esas Alınması	78
2.1.2.1.2.2. Asgari Ücret Uygulaması	79
2.1.2.1.2.2.1. Asgari Ücretin Uluslararası Standartlara Uygun Olarak Tespit Edilmesi	79
2.1.2.1.2.2.2. Asgari Ücretin Tespitinde Ailenin Dikkate Alınması	81
2.1.2.1.3. Ücretin Ödenmesi	83
2.1.2.1.3.1. Nakden ve Banka Aracılığıyla Ödenmesi	83
2.1.2.1.3.2. Düzenli Aralıklarla Ödenmesi	85
2.1.2.1.3.3. Avans Olarak Ödenebilmesi	85
2.1.2.1.4. Ücretin Ödenmemesi Halinde Korunması	86
2.1.2.1.4.1. Ücretin ve Faizin Talep Edilmesi	86
2.1.2.1.4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	87
2.1.2.1.5. Ücretin Güvence Altına Alınması	88
2.1.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu	89
2.1.2.2.1. İşçinin Kişiliğinin Korunması	89
2.1.2.2.1.1. Kişisel Verilerin Korunması	89
2.1.2.2.1.2. İşçinin Tacizden Korunması	90
2.1.2.2.2. İşçinin Sağlığının ve Güvenliğinin Korunması	90
2.1.2.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri Alma Borcunun Kapsamı	91
2.1.2.2.2.1.1. İşverenin Sorumluluğu	92
2.1.2.2.2.1.2. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu	94
2.1.2.2.2.2. Ailenin Zararının Tazmini	95

2.1.2.2.2.2.1. Maddi Zararın Tazmini	96
2.1.2.2.2.2.1.1. İş Göremezlik Ödenęi	96
2.1.2.2.2.2.1.2. Maddi Tazminat	97
2.1.2.2.2.2.2. Manevi Zararının Tazmini	98
2.1.2.3. Eşit Davranma Borcu	99
2.2. Çalışma Süreleri Bakımından Korunması	102
2.2.1. Normal Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi	103
2.2.1.1. Haftalık ve Günlük Çalışma Süresinin Sınırlandırılması	103
2.2.1.2. Gece Çalışmasında Aile Düzeninin Dikkate Alınması	104
2.2.2. Denkleştirme Süresinin Düzenlenmesi	105
2.2.3. Fazla Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılması	106
2.2.4. Kısa Çalışma	107
2.3. Dinlenme Süreleri Bakımından Korunması	108
2.3.1. Ücretli Tatiller	108
2.3.2. Mazeret İzni	108
2.3.3. Analık İzni	110
2.3.3.1. Ücretsiz İzin	111
2.3.3.2. Süt İzni	113
2.3.4. Yıllık Ücretli İzin	114
2.4. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Bakımından Korunması	117
2.4.1. Kanun'da Düzenlenen Askıya Alınma Halleri Bakımından Korunması	119
2.4.1.1. Askerlik ve Kanuni Ödev	119
2.4.1.2. Sağlık Sebepleri	121
2.4.1.3. Gebelik ve Doğum	122
2.4.1.4. Zorlayıcı Sebepler	122
2.4.1.5. Gözaltı ve Tutuklama	123
2.4.1.6. Grev ve Lokavt	124
2.4.1.7. Ailevi Nedenler	125
2.4.2. İş Sözleşmesinde Düzenlenen Askıya Alınma Halleri Bakımından Korunması	126
2.4.3. İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasının Hukuki Sonuçları Bakımından Korunması	128
2.4.3.1. İşçiyi Gözetme Borcunun Askıya Alınmaması	128

2.4.3.2. Fesih Hakkının Korunması	128
2.4.3.3. Ücretin Korunması.....	129

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

3.1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi Bakımından Korunması	131
3.1.1. İkale Sözleşmesinde Makul Yararın Gözetilmesi	131
3.1.2. Belirli Sürenin Sona Ermesinde İşçiye İhbar ve Kıdem Tazminatı Ödenebilmesi.....	132
3.1.3. İşçinin Ölümü Hâlinde Ailesinin Hak Sahibi Olması	133
3.1.3.1. Ölüm Tazminatı	133
3.1.3.2. Ölüm Aylığı.....	134
3.1.3.3. Ölüm Geliri	136
3.1.3.4. Ölüm Toptan Ödemesi.....	136
3.1.3.5. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	137
3.1.3.6. Evlenme Ödenği.....	140
3.1.3.7. Cenaze Ödenği	140
3.2. İş Sözleşmesinin Fesih ile Sona Ermesi Bakımından Korunması	140
3.2.1. Bildirimli Fesihte Korunması.....	141
3.2.1.1. Feshin Belli Bir Süre Önceden Bildirilmesi	141
3.2.1.2. İhbar Tazminatı.....	142
3.2.1.3. İş Güvencesi	144
3.2.1.3.1. Feshin Geçerli Nedene Bağlı Olması	146
3.2.1.3.1.1. Geçerli Nedenler	146
3.2.1.3.1.1.1. İşçinin Yetersizliği veya Davranışları.....	146
3.2.1.3.1.1.2. İşletmenin, İşin veya İşyerinin Gerekleri	149
3.2.1.3.1.2. Geçersiz Nedenler	150
3.2.1.3.1.2.1. Medeni Hâl	150
3.2.1.3.1.2.2. Hamilelik ve Doğum.....	150
3.2.1.3.1.2.3. Ailevi Yükümlülükler	151
3.2.1.3.2. Feshin Son Çare Olması	151

3.2.1.4. Kötü Niyet Tazminatı	152
3.2.1.5. Sosyal Seçim İlkesi.....	153
3.2.1.6. Yeni İş Arama İzni.....	154
3.2.2. Bildirimsiz Fesihle Korunması	155
3.2.2.3. Sağlık Sebepleri	155
3.2.2.3.1. İşyerinde Bulaşıcı Hastalık Olması	155
3.2.2.3.2. İşin Yapılmasının İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı için Tehlikeli Olması	156
3.2.2.4. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Sebepler	156
3.2.2.4.1. Ücretin Ödenmemesi	156
3.2.2.4.2. İşverenin İşçinin ve Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Davranışlarda Bulunması	157
3.2.2.4.3. İşverenin İşçiye ve Ailesine Sataşması, Suç İşlemesi ve Teşvik Etmesi.....	158
3.2.2.5. Zorlayıcı Sebepler.....	158
3.2.3. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Feshinde Korunması	158
3.2.3.1. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliğin İşçi Tarafından Reddedilebilmesi	159
3.2.3.2. İşveren Tarafından Esaslı Değişiklik Feshinin Geçerli Neden ile Yapılabilmesi.....	160
3.3. Sona Ermenin Hukuki Sonuçlarında Korunması.....	161
3.3.1. Kıdem Tazminatı.....	161
3.3.1.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	161
3.3.1.1.1. En Az 1 Yıllık Kıdem Koşulunun İşçi Lehine Değerlendirilmesi	162
3.3.1.1.2. Sözleşmenin Belirli Sebeplerle Sona Ermesi Koşulunda Ailenin Dikkate Alınması	162
3.3.1.1.2.1. Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshedilmesi	162
3.3.1.1.2.2. Sözleşmenin İşçi Tarafından Feshedilmesi	163
3.3.1.1.2.2.1. Askerlik Sebebiyle Fesih	163
3.3.1.1.2.2.2. Kadın İşçinin Evlenmesi Sebebiyle Fesih.....	163
3.3.1.1.2.2.3. Emeklilik, Malullük veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Fesih.....	164
3.3.1.1.2.2.4. İşçinin Ölümü	165

3.3.1.2. Kıdem Süresinin Tespiti Bakımından Korunması	165
3.3.1.3. Kıdem Tazminatının Hesaplanması Bakımından Koruması	167
3.3.1.4. Kıdem Tazminatının Zamanında Ödenmemesi Halinde Korunması	168
3.3.2. İşsizlik Sigortası	170
3.3.2.1. İşsizlik Sigortası Kapsamı	171
3.3.2.2. İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları	171
3.3.2.2.1. Prim Gün Sayısının Düşürülmesi	171
3.3.2.2.2. İşçinin İradesi Dışında İşsiz Kalması Şartına İstisna Getirilmiş Olması	172
3.3.2.2.3. Feshin Doğru Bildirilmemesinden Doğan Zararın Karşılanması	173
3.3.2.2.4. Aile Üyelerinden Birinin Vefatı veya Hastalığı Sebebiyle İŞKUR'a Başvuruda Gecikilen Sürenin Düşülmesi	173
3.3.2.3. İşsizlik Sigortası Kapsamında Sağlanan Yardımlar	174
3.3.2.3.1. İşsizlik Ödenəđi	174
3.3.2.3.2. İşsizlik Yardımı	175
3.3.2.3.3. Hastalık ve Analık Sigortası Primleri	175
3.3.2.3.4. Yeni Bir İş Bulma	176
3.3.2.3.5. Meslek Geliştirme, Değiştirme ve Edindirme Eđitimi	176
3.3.3. Malullük Sigortası	177
3.3.4. Maddi Tazminat	178
3.3.5. Manevi Tazminat	178
SONUÇ	181
KAYNAKÇA	189

PROTECTION OF THE FAMILY IN TURKISH LABOR LAW IN TERMS OF SOCIAL POLICY

ÖZET

Günümüzde toplumlar sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda çarpıcı bir değişim geçirmektedir. Aile, toplumun çekirdeği hüviyetinde olması sebebiyle yaşanan tüm değişimlerden etkilenmesinin yanı sıra değişime yön veren önemli bir sosyal politika aktörüdür. Bu değişim süreci, çalışma hayatını bireylerin yaşamlarının merkezi haline getirmiş, bu durum ailenin ve çalışma hayatının konumlarında bir çatışmaya sebep olmuştur. Aile-iş çatışması toplumların içerisinde olduğu modern dönüşümün önemli bir karakteristik özelliğidir. Aile, değişim ile çatışmanın iki yönlü muhatabı olması sebebiyle kritik bir konumdur. Bu sebeple ailenin korunması ancak çalışma hayatında korunabilmesi ile mümkün hale gelmiştir. İş hukuku, ailenin çalışma hayatında korumasını sağlayabilecek önemli bir disiplindir. Bu çalışma, sosyal politikanın temel aktörlerinden biri olan ailenin, iş hukuku aracılığıyla çalışma hayatında korunmasını sosyal politika bakış açısıyla ele almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Politika, Aile, İş Hukuku, İş-Yaşam Dengesi.

ABSTRACT

Today, societies are changing dramatically in social, cultural and economic fields. Since the family is the core of the society, it is an important social policy actor that directs the change as well as being affected by all changes. The aforementioned change process has made working life the center of individuals' lives, and this has caused a conflict in the positions of family and working life. Family-work conflict is an important characteristic of the modern transformation in which societies are. The family is in a critical position as it is the two-way interlocutor of change and conflict. For this reason, the protection of the family has become possible only if it can be protected in working life. Labor law is an important discipline that can ensure the protection of the family in working life. This study deals with the protection of the family, one of the main actors of social policy, in working life through labor law from a social policy perspective.

Keywords: Social Policy, Family, Labor Law, Work-Life Balance.