

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
DOKTORA TEZİ

## **KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KADIN İŞGÜCÜ**

**Neşe SAĞLAM**

Danışman

**Prof. Dr. Tijen ERDUT**

**2009**

## YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “**Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03/09/2009  
Neşe SAĞLAM  
İmza

## DOKTORA TEZ SINAV TUTANAĞI

### Öğrencinin

**Adı ve Soyadı** : Neşe SAĞLAM  
**Anabilim Dalı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
**Programı** : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
**Tez Konusu** : Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü  
**Sınav Tarihi ve Saati** :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün ..... tarih ve ..... Sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliğinin 30.maddesi gereğince doktora tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini ..... dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA	<input type="radio"/>	OY BİRLİĞİ	<input type="radio"/>
DÜZELTİLMESİNE	<input type="radio"/>	OY ÇOKLUĞU	<input type="radio"/>
REDDİNE	<input type="radio"/>		

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. \*\*\*  
Öğrenci sınava gelmemiştir. \*\*

- \* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.  
\*\* Bu halde adayın kaydı silinir.  
\*\*\* Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez, burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	<input type="radio"/>	Evet
Tez, mevcut hali ile basılabilir.	<input type="radio"/>	
Tez, gözden geçirildikten sonra basılabilir.	<input type="radio"/>	
Tezin, basımı gerekliliği yoktur.	<input type="radio"/>	

### JÜRİ ÜYELERİ

.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....
.....	<input type="checkbox"/> Başarılı	<input type="checkbox"/> Düzeltme	<input type="checkbox"/> Red	.....

### İMZA

**ÖZET**  
**Doktora Tezi**  
**(Kısmi Süreli Çalışma ve Kadın İşgücü)**  
**(Neşe SAĞLAM)**

Kısmi süreli çalışmanın artması özellikle, sayısal esnekliği uygulamayı benimsemiş organizasyonların başlıca yöntemlerinden biri olması bakımından önemlidir. Son yirmi yıldır tam süreli çalışmaya göre kısmi süreli çalışmada yükseliş eğilimi vardır.

Kısmi süreli çalışmanın kadınlar için başlıca işlevi ücretli çalışma ile ailelerine ilişkin sorumluluklarını bağdaştırmasıdır. Ancak, kısmi süreli çalışmanın kadın işçiler için bazı eksiklikleri vardır. Öncelikle, kısmi süreli çalışma ücret düzeyinin düşük olması, istihdam güvencesinin yokluğu ile nitelendirilir. İşyerinde eğitim ve terfi olanakları sınırlıdır. Kısmi süreli kadın işçilerin sendika üyeliği oranı düşük düzeydedir.

Kısmi süreli çalışma işgücü piyasasına katılmayı kolaylaştırabilir. Ancak, kısmi süreli kadın işçiler toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışmanın işsizlikle mücadele aracı olarak teşvik edildiği ülkelerde, gönülsüz kısmi süreli çalışmanın artması tehlikesi vardır. Üstelik eksik istihdam çoğunlukla gönülsüz kısmi süreli çalışma olarak bilinmektedir.

**Anahtar Kelimeler: Kısmi Süreli Çalışma, Kadın İşgücü, Eksik İstihdam, İstihdam Güvencesi, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.**

**ABSTRACT**  
**Doctoral Thesis**  
**(Part-time Work and Female Labour Force)**  
**(Neşe SAĞLAM)**

**Dokuz Eylül University**  
**Institute of Social Sciences**  
**Department of Labour Economics and Industrial Relations**  
**Labour Economics and Industrial Relations Program**

The spread of part time work is especially significant as it is one of the major measures that organizations adopt to attain numerical flexibility. Over the past 20 years there has been a trend increase in part time relative to full time employment and it has been strongly feminised.

Part time employment can fulfil main function for women: that of reconciling paid work and family responsibilities. However, there are some drawbacks of part-time work for women workers. First of all, part time work is characterised by lower wages, lack of employment security. In addition that, promotion and training opportunities at work place are limited. Trade union membership rates lower for female part-time workers.

Part-time work can facilitate access to the labour market. But part time women worker are subject of gendered discrimination. In addition that, there is a danger that involuntary part time work will increase in countries where part time employment is being encouraged as a means of combating unemployment. Moreover, underemployment is often referred to as involuntary part time work.

**Key Word: Part-time Work, Female Labour Force, Underemployment, Employment Security, Gendered Discrimination.**

## KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KADIN İŞGÜCÜ

YEMİN METNİ.....	ii
TUTANAK .....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
KISALTMALAR .....	ix
TABLO LİSTESİ.....	x
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM:

#### KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İŞGÜCÜNE GÖRE DAĞILIMI

I. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI.....	3
A. TANIM.....	3
B. UNSURLARI .....	11
1. İş Süresinin Kısa Olması .....	11
2. Sürekli ve Düzenli Olması .....	14
3. Gönüllü Olması .....	16
II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İŞGÜCÜNE GÖRE DAĞILIMI ....	19
A. TOPLAM İSTİHDAM İÇİNDE KADIN İŞGÜCÜNÜN ORANI .....	19
B. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLAR ARASINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN ORANI.....	21
C. KADIN İŞGÜCÜ İÇİNDE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN ORANI ..	23
D. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜNÜN SEKTÖREL DAĞILIMI.....	25
E. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜNÜN MESLEKİ DAĞILIMI.....	26
F. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜNÜN YAŞ DAĞILIMI .....	29
G. GÖNÜLSÜZ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜ ORANI .....	31

## İKİNCİ BÖLÜM:

### KADIN İŞGÜCÜ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN GEREKÇE VE BİÇİMLERİ

I. KADIN İŞGÜCÜ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN GEREKÇELERİ .....	35
A. EKONOMİK GEREKÇELERİ.....	35
B. SOSYAL GEREKÇELERİ .....	46
C. SİYASAL GEREKÇELERİ.....	57
D. HUKUKSAL GEREKÇELERİ.....	67
II. KADIN İŞGÜCÜ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN BİÇİMLERİ .....	77
A. YARIM GÜN ÇALIŞMA.....	77
B. KAYAN SÜRELERLE ÇALIŞMA .....	79
C. İŞ PAYLAŞIMI.....	81
D. SIKIŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI.....	84
E. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA .....	85
F. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN YILLIK DÜZENLENMESİ.....	88

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

### KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İŞGÜCÜ BAKIMINDAN SONUÇLARI

I. EKONOMİK SONUÇLARI.....	91
II. SOSYAL SONUÇLARI.....	104
III. SİYASAL SONUÇLARI .....	112
IV. HUKUKSAL SONUÇLARI.....	120
SONUÇ .....	131

YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	136
EKLER.....	143



## **KISALTMALAR**

**A.k.** Aynı Kaynak

**AB** Avrupa Birliği

**BLS** United States Bureau of Labor Statistics

**ETUC** European Trade Union Confederation

**OECD** Organization for Economic and Cooperation

**s.** Sayfa No

**UÇÖ** Uluslararası Çalışma Örgütü

**Vol** Volume

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> AB. Ülkelerinde Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Kadın İşgücünün Oranı.....	20
<b>Tablo 2:</b> ABD.'de Toplam İstihdam İçinde Tam Süreli ve Kısmi Süreli Çalışan Kadın İşgücü Oranı .....	21
<b>Tablo 3:</b> OECD. Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışanlar Arasında Kadın İşgücünün Oranları.....	22
<b>Tablo 4:</b> OECD. Ülkelerinde Kadın İşgücü İçinde Kısmi Süreli Çalışanların Oranı .....	24
<b>Tablo 5:</b> İngiltere'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	26
<b>Tablo 6:</b> AB. Ülkelerinde Kadın ve Erkek İşgücünün Mesleklere Göre tam süreli ve Kısmi Süreli Dağılımı .....	27
<b>Tablo 7:</b> AB.'nde Kısmi ve Tam Süreli İşçilerin Cinsiyete ve Mesleki Statüye Göre Dağılımı.....	28

## GİRİŞ

Kısmi süreli çalışma standart dışı istihdam biçimlerinden biridir. Son yıllarda kısmi süreli çalışma oranında gelişmiş ülkelerde önemli bir artış görülmektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki ve hizmet sektöründe istihdamın artışı ile aynı zamanda gerçekleşmiştir. Kısmi süreli çalışma kadın işgücünün yoğunlaştığı bir çalışma biçimidir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın kadınların iş yaşamı ile aile yaşamlarındaki sorumluluklarını yerine getirmek için zamanlarını dengelemelerini sağlamasının yanı sıra, çalışma koşullarından bakımından başta cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaları olmak üzere, karşılaştıkları güçlükler ve bu güçlüklerin yol açtığı sorunlar sorgulanmalıdır.

Kadınların ücretli bir işte çalışması ile esnek işgücü uygulamaları, enformelleşme ve istihdamın niteliğinin bozulması arasında yakın bir ilişki vardır. Kadınların işgücüne katılımları arttığı ölçüde, cinsiyete dayalı ayrımcılık da artmaktadır. Bir başka deyişle, kadın işgücünün istihdamı, bir enformelleşme biçimi haline gelmektedir. Bu bağlamda sayılarının giderek artan kısmi süreli kadın işgücünün çalışma koşulları dolaylı olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmalarına yol açmaktadır.

Kısmi süreli işlerin çoğu ücret düzeyi düşük ve niteliksiz hizmet işlerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınların becerilerini güncelleştirmek ve işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamak için güçsüz konumda olmaları, işsizlik karşısında korunmaya duydukları gereksinimi arttırmakta ve yeniden iş bulmaları giderek güçleşmektedir. Bunun yanı sıra kısmi süreli çalışma koşullarından kaynaklanan nedenlerle kadın işçilerin sendikalaşmaları pek mümkün olamamaktadır. Bu koşullar istihdam edilebilirliklerini güçleştirdiği gibi, iş güvencesinden yoksun olmalarına yol açmaktadır. Bu çalışmada sayıları giderek artan kısmi süreli çalışan kadınların çalışma yaşamlarının kalitesi bakımından yaşadıkları bu güçlükleri ortaya koymaya çalışmıştır.

Tezin birinci bölümünde kısmi süreli çalışma kavramı ile kısmi süreli çalışmanın kadın işgücüne göre dağılımı açıklanacaktır. Bu bağlamda, kısmi süreli

çalışmanın kadın işgücüne göre dağılımına ilişkin bilgiler sunulacaktır. Bu bilgiler kısmi süreli çalışanlar arasında kadın işgücünün oranı, kadın işgücü arasında kısmi süreli çalışanların oranı ile kısmi süreli çalışan kadın işgücünün sektörel, mesleki ve yaşa dağılımı ile gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranlarından oluşan alt başlıkları içermektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde kadın işgücü açısından kısmi süreli çalışmanın ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal gerekçeleri ile kısmi süreli çalışma biçimleri incelenecektir. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise kısmi süreli çalışmanın kadın işgücü açısından ekonomik, sosyal, siyasal ve hukuksal sonuçları ele alınacaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM:

### KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İŞGÜCÜNE GÖRE DAĞILIMI

#### I. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI

##### A.TANIM

Kısmi süreli çalışma yeni bir kavram değildir. Ancak, günümüzde yeni bir anlam ve önem kazanmıştır. Çünkü gerek iş süresinin esnekleştirilmesi, gerekse iş süresinin kısaltılması gereksiniminin ortaya çıkması pek çok yeni çalışma biçiminin gelişmesine yol açmış ve kısmi süreli çalışma kavramının da bu gelişmelerden etkilenecek değişikliğe uğramasına neden olmuştur<sup>1</sup>.

Günümüzde kısmi süreli çalışma, kısa süreli çalışanların bir kısmı için kendi istekleri ile kabul ettikleri bir çalışma biçimi iken, bir kısmı için işgücü piyasasına katılmanın ve işgücü piyasasında kalmanın tek yolu haline gelmeye başlamıştır. Yakın zamana kadar kadınlar, gençler ve yaşlılardan oluşan kısmi süreli çalışanlara son yıllarda bu grupların dışında olup, tam süreli çalışma ilişkisinden kısmi süreli çalışma ilişkisine geçmek durumunda kalan işçiler de eklenmiştir. Buna göre, kısmi süreli çalışma, yapısı gereği geçici ve aralıklarla yapılan bir çalışma olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle de tam süreli çalışma ile eşit statüde bir istihdam biçimi olması yönündeki çabalar giderek önem kazanmıştır<sup>2</sup>.

İkinci Dünya Savaşı sonrası Fordist dönemde egemen olan standart istihdam biçimi belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanılarak, tam gün, tek bir işverene bağlı olarak ve işverenin işyerinde yapılan çalışmadır<sup>3</sup>. Standart istihdam biçimine ilişkin düzenlemeler iş yasaları, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde

---

<sup>1</sup> Tijen ERDUT; Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), İzmir, 1998, s. 69- 70.

<sup>2</sup> A. k.; s. 70.

<sup>3</sup> Arne KALLEBERG; "Nonstandart employment relations: Part-time, temporary and contract work," Annual Reviews of Sociology. Vol. 26, 2000, s. 341.

oluşturulmuş ve işçi, işveren ve devlet arasındaki uzlaşmaya dayandırılmıştır. Bu anlamda, standart istihdam biçimi normatif bir çalışma biçimini temsil etmiştir<sup>4</sup>.

Bu dönemde çalışanlar bakımından istihdam, sosyal koruma ve örgütlenme gibi konularda yüksek düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler sağlanmıştır. Güvenceler büyük ölçüde istikrarlı ekonomik büyüme sayesinde yaygınlaştırılmıştır<sup>5</sup>. Standart istihdam biçimi yolu ile ekonomik ve sosyal risklere karşı işçilerin korunması, sosyal eşitsizliğin azaltılması, ekonomik etkinliğin artırılması gibi hedeflere ulaşılmaya çalışılmış ve büyük ölçüde başarılı olunmuştur. Gerçekten, gelişmiş refah devletlerinde işçiler büyük ölçüde ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmuş, sosyal eşitsizlik azaltılmıştır<sup>6</sup>. Kitle üretimi, İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki ekonomik büyüme döneminde istikrarlı biçimde talebi karşılamada ve ekonomik istikrarın korunmasında önemli rol oynamıştır<sup>7</sup>. Standart istihdam biçimi iş organizasyonunun modern biçimlerinin geliştirilmesine de engel olmamıştır<sup>8</sup>.

Küreselleşme ile birlikte standart istihdam biçiminden farklı çalışma biçimleriyle çalışanların sayısı hızla artmaya başlamıştır<sup>9</sup>. Avrupa ülkeleri gibi pek çok gelişmiş ülkede 1970'li yılların ortalarından itibaren ekonomik alanda yaşanan sorunlar, sosyal alana da yansımıştır<sup>10</sup>. 1970'lerde ortaya çıkan ekonomik kriz nedeniyle işverenler işçi sendikalarının iş sürelerinin kısaltılması talebine karşı iş sürelerinin esnekleştirilmesi düşüncesini ileri sürmüşlerdir. Bu dönemde küresel ekonomik değişimler piyasalarda belirsizliği artırmış ve işletmelerin rekabet üstünlüğünü kazanmak için müşteri taleplerini karşılamada daha esnek olmaları yönünde büyük bir baskı yaratmıştır. Piyasa dalgalanmaları, yoğunlaşan rekabet ve daralan kâr oranlarıyla karşı karşıya kalan sermaye, sendikaların zayıf düşmesinden ve işsiz kalan ve eksik istihdam edilen işçilerin oluşturduğu işgücü fazlasından

---

<sup>4</sup> Hasan Ejder TEMİZ; "Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması," Çalışma ve Toplum Dergisi. 2004/2, s. 56.

<sup>5</sup> A. k.; s. 56.

<sup>6</sup> Gerhard BOSCH; "Towards a new standart employment relationship in Western Europe?" Paper to be presented at the 13th World Congress (Berlin, September 8- 12), International Industrial Relations Association, 2003, s. 16.

<sup>7</sup> ERDUT; s. 42.

<sup>8</sup> BOSCH; s. 16.

<sup>9</sup> TEMİZ; s. 56.

<sup>10</sup> A. k.; s. 56.

yararlanarak esnek çalışma biçimlerini ve iş sözleşmelerini kabul ettirmeye çalışmıştır. Bunun sonucunda esnek işgücü uygulamaları hemen bütün ülkelerde hızla yaygınlaşmıştır<sup>11</sup>. Bu bağlamda işverenler artık iş sürelerinin kısaltılması talebinin karşılanmasının güç olduğunu iddia etmiş ve iş yasalarının kuralılaştırılarak iş süresinin esnekleştirilmesini önermişlerdir. Böylece iş sürelerinin verimliliği artıracak biçimde yeniden düzenlenmesiyle yeni işçiler istihdam edilmeksizin talep değişikliklerine ve dönemsel dalgalanmalara uyum sağlanması amaçlanmıştır. İşgücü piyasalarının yeniden yapılandırılması sürecinde giderek daha fazla sayıda çalışan normatif standart istihdam biçiminin dışında çalışmaya başlamıştır<sup>12</sup>.

Fordist kitle üretiminin geçerliliğini giderek kaybetmesinde yıllarda yeni teknolojilerin gelişiminin de büyük etkisi olmuştur. Yeni teknolojilere dayalı üretimde sermaye yoğun ve maliyeti arttıran makinelerin kullanılması ile bu makinelerin faaliyet sürelerinin uzatılması ve kullanım zamanlarının en iyi şekilde ayarlanması ve yüksek verimlilik elde edilmesi için iş organizasyonu tümüyle esnekleştirilmiştir. Yeni teknolojiler çalışanların birden çok alanlar uzmanlaşmasını gerektirmiştir. Uzmanlaşma işin daha çok yoğunlaşmasına ve işin yürütümünün ademi merkezileşmesine yol açarken, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini, farklılaştırılmasını ve bireyselleştirilmesini de beraberinde getirmiştir<sup>13</sup>. Bir başka deyişle, esneklik sadece üretim biçimi değil, aynı zamanda işgücü süreçlerini de etkilemiştir. Bu nedenle esneklik bağlamında işgücünün kutuplaşması ve/veya bölünmesi gündeme gelmiştir. Buna göre, tam süreli istihdam edilen, yaratıcı iş güvencesine sahip çekirdek işgücü için fonksiyonel esneklik uygulanmıştır. Sayısı oldukça az olan bu çekirdek grubun çevresinde ise, gün içinde esnek saatlerle çalışan, ücret düzeyleri farklı olan, iş güvencesi olmayan, önemli bir bölümü işsizlerden veya geçici olarak işe alınanlardan oluşan kalabalık bir çevresel işgücü grubu bulunmaktadır<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Faruk SAPANCALI; Sosyal Dışlanma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, Yayın No. 09.1600.0000.000/DK.03.048.314, İzmir, 2003, s. 86.

<sup>12</sup> TEMİZ; s. 56.

<sup>13</sup> Münir EKONOMİ; "Türk İş hukukunda Esnekleşme Gereği," Çalışma Hayatında Esneklik. Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994, s. 58-59.

<sup>14</sup> SAPANCALI; s. 86.

Esnek çalışma ilişkilerinin yaygınlaşması ve kısmi süreli çalışmanın artması, sayısal esnekliği uygulamak için işletmelerin benimsediği başlıca yöntemlerden biri olarak özel bir önem taşımaktadır<sup>15</sup>. İş süresinin kısalması, işçilerin fazla mesai ücreti almaksızın daha yoğun çalışmaları anlamına gelmiştir. Bu anlamda kısmi süreli çalışma sözleşmesi, işverenin yönetim hakkının kapsamını genişletmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin istihdam edilmesi ile işgücünün daha etkin kullanımı amaçlanmıştır<sup>16</sup>.

1970'li yıllardan sonra yaşanan ekonomik gelişmeler, tam istihdama dayalı toplumsal alandaki ideolojik uyumun zayıflamasına neden olmuş, kurumsal çerçevenin esnekliği sağlayacak biçimde oluşturulmasının koşullarını hazırlamıştır. Özellikle artan enflasyon karşısında gelir dağılımı konusunda yaşanan ideolojik uyum bozulmuştur. Giderek aratan rekabet karşısında, işgücü piyasasındaki katı yapılanmanın yüksek toplumsal ve mali yükler getirdiği ileri sürülmüştür. İşgücü maliyetlerinin yapısı ve düzeyi vurgulanarak, kitlesel boyutlara varan işsizlik sorunu da işgücü piyasasının esnek olmayışı ile açıklanmıştır. Bu iddialara ilişkin gerekçeler arasında ücretlerin çok yüksek olması ve esnek olmaması da sayılmaktadır. Bunun yanı sıra, ücret dışı işgücü maliyetini oluşturan sosyal yardımların da miktarının gereğinden fazla artarak işsizliğe yol açtığı savunulmuştur. Ücret farklılıklarının gereğinden çok az oluşunun işgücü akıcılığını engellediği ve tasarruf ile çalışma lehine yatırımı teşvik edici olmadığı belirtilmiştir. Buna bağlı olarak işgücü akıcılığının azaldığı ve bunun, yapısal düzenlemelere engel olduğu ve ayrıca istihdamın korunmasının da yeni işçi alımlarını engelleyen katı bir uygulama olduğu ileri sürülmüştür<sup>17</sup>. Gelişmiş ülkelerde işsizlikte yaşanan artışın nedeninin işletmelerin gereksinim duyduğu esnekliği engelleyici katı işgücü piyasası düzenlemeleri olduğu iddia edilmiştir. Bu nedenle, geçici ve kısmi süreli sözleşmelerin yaygınlaştırılması işsizliğe bir çözüm olarak görülmüştür<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Janet WALSH; "Espriencing part-time work: temporal tensions, social relations and the work-family interface," British Journal of Industrial Relations. Vol. 45, No. 1, March 2007, s. 155.

<sup>16</sup> ERDÜT; s. 37.

<sup>17</sup> A. k.; s. 54.

<sup>18</sup> TEMİZ; s. 65.



Bu dönemde işsizlik sorununun çözümünde esnek istihdam biçimlerinden yararlanma düşüncesi yeni liberal ideoloji olmuştur. Yeni liberal politikalarla iş sözleşmesinin işverence sona erdirilmesini sınırlandıran yasal düzenlemelerin istihdam üzerinde olumsuz etkiler yaratacağı ileri sürülerek atipik iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılması önerilmiştir. Bu yaklaşıma göre, iş güvencesi sağlayan düzenlemeler işverenleri yeni işçi almaktan caydırabilecek, çalıştırılan işçi sayısında talepteki dalgalanmalara göre değişiklik yapması maliyeti artıracaktır. Bu savı destekleyen deneysel kanıtlar kesin olarak bulunmamakla birlikte, hükümetler ve işverenler tarafından iş sözleşmeleri üzerindeki yasal denetimin gevşetilmesinin işgücü piyasasında esnekliği arttırmanın zorunlu koşulu olduğu ileri sürülmüştür. Bu nedenle, gerek esnek istihdamın teşvik edilmesi, gerekse iş sözleşmesinin sona erdirilmesi üzerindeki yasal denetimin gevşetilmesi hükümetlerin çalışma yaşamına ilişkin reform girişimlerinde yer alan başlıca konuları oluşturmuştur<sup>19</sup>.

Yeni klasik kuram işçilerin ve işverenlerin rasyonel davrandıklarını ve işgücü piyasalarının işlevini en iyi biçimde yerine getirdiğini varsaymaktadır. Bu kurama göre, işçiler iş seçiminde kendi kişisel donanımlarını (örneğin eğitim durumları, iş deneyimleri), bir işte çalışmalarını engelleyici kendilerine özgü kısıtlamaları (örneğin bakıma muhtaç küçük çocuğunun olması) ve iş koşullarına ilişkin tercihlerini dikkate aldıktan sonra, yüksek ücret alabileceği bir işe girme çabasındadır. İşverenler ise işyerinde verimliliği en üst düzeye çıkarmak ve maliyetleri de olabildiğince azaltmak yoluyla kârlarını arttırma çabasındadır. Bununla birlikte, rekabet ve işgücü piyasasının etkinliği nedeniyle, işverenler işçilerine verecekleri ücret düzeyini işçilerin marjinal verimliliklerini dikkate alarak belirlemektedir<sup>20</sup>.

İşgücü arzı bakımından, yeni klasik kuram, kadının işgücü sermayesinin iki bakımdan yetersiz olduğunu savunmaktadır. Birincisi, işgücü piyasasına sundukları kişisel donanımlarının yetersizliğidir. Örneğin, kadının, çalışılan iş alanına ilişkin eğitiminin yetersiz olması veya başvurduğu iş için niteliklerinin uygun olmamasıdır.

---

<sup>19</sup> Muneko OZAKI; Toplu Pazarlık Yolu İle Esneklik (Türkçe Yayına Hazırlayan: Rüçhan IŞIK), Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara, 2003, s. 6.

<sup>20</sup> Richard ANKER; "Theories of occupational segregation by sex: An overview," International Labour Review. Vol.136, No. 3, August 1997, s. 2.

İkincisi de kadının işgücü piyasasına girdikten sonra edindiklerinin yetersiz oluşudur. Örneğin kadın işçiler genellikle evlilik, annelik, çocuk bakımı gibi gerekçelerle kariyerlerine ara vermeleri nedeniyle erkeklere oranla daha az iş deneyimi kazanmaktadır. Bununla birlikte, yeni klasik kurama göre, kadınlar işverenleri tarafından maliyeti yüksek işçiler olarak görülmektedir. Kadın işçilere ilişkin dolaylı işgücü maliyetlerinin yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Bu kurama göre, verimlilikleri düşük ve maliyetleri yüksek olduğu için, kadınlara erkeklere göre daha az ücret verilmektedir<sup>21</sup>.

Kurumsal kuram ve işgücü piyasasının bölünme kuramı da yeni klasik ekonomik düşünceden hareket etmektedir. Bu kuramların başlangıç noktası kurumların, örneğin sendikaların ve işletmelerin, kimin işe alınacağına, işten çıkarılacağına ve terfi edeceğine ve kime ne kadar ücret verileceğinin belirlenmesinde önemli rol oynadığı varsayımdır. Kurumsal kuram aynı zamanda, özellikle işgücü piyasasının belirli yönlerden bölünmesine dayanmaktadır. Bu bölünmenin en iyi bilineni ikili işgücü piyasası kuramıdır. İkili işgücü piyasası kuramı “birincil” ve “ikincil” sektör biçiminde ayırım yapmaktadır. İşgücü piyasası bölünmesine ilişkin bir diğer kuram, işgücü piyasasını “durağan” ve “gelişmeye açık” işler ile “formel” ve “enformel” sektör olmak üzere ayırtmıştır. Birincil sektördeki işler ücret, iş güvencesi, terfi etme olanakları ve çalışma koşulları bakımından daha iyi olanaklar sunmaktadır. Birincil sektördeki işler göreceli olarak iş güvencesi içermektedir ve işgücü devri daha düşüktür. Birincil sektörde faaliyet gösteren işletmeler işletmeye özgü becerilere sahip ve işletmeye bağlı işgücü arayışı içindedir<sup>22</sup>.

Çekirdek işgücünün yerine getirdiği işlerde, işverenler giderek artan biçimde nitelikli işçilere bağımlı olmaktadır. İşverenler teknik bilgiye yaptıkları önemli yatırımları kaybetmemek için bu işçileri kriz zamanlarında ellerinde tutmak istemektedirler. Bunun sonucunda işverenler organizasyonda içsel (işlevsel) esnekliği arttırmaya çabalamaktadır. Böylece piyasanın giderek artan karmaşıklığı karşısında içsel esnekliğin artırılmasını sağladığı için nitelikli işgücünün işte kalma

---

<sup>21</sup> A. k.; s. 2.

<sup>22</sup> A. k.; s. 5-7.

süresinde istikrarın sağlanması da olası hale gelmektedir. Bu bağlamda, çekirdek işgücü daha eğitimli ve dolayısıyla da çok yönlü yeteneklere sahip olmak zorundadır. Bu nedenle, çekirdek işgücünün aldığı eğitim becerilerin çok yönlülüğünü sağlamalıdır<sup>23</sup>. İşverenlerin birinci işgücü piyasasında sürekli işlerde istihdam etmek üzere nitelikli çekirdek işgücünü erkek işçiler arasından seçtiği görülmektedir. Birincil işgücü piyasasında ücret düzeyleri de daha yüksektir.

İkincil işgücü piyasasındaki işler ise ücret, çalışma koşulları ve iş güvencesi bakımından birincil sektöre göre çok yetersizdir ve iş güvencesi yoktur. İkili işgücü piyasasının bir kutbunda “kadın meslekleri” baskınken, diğer kutbunda “erkek meslekleri” baskın durumdadır. Bu ayrışma, sayısı az olan kadın mesleklerinde çok sayıda kadının yığılması nedeniyle kadın işçilerin ücretlerinin düşük düzeyde belirlenmesine neden olmaktadır. Diğer yandan, erkek meslekleri olarak nitelenen işlerin ücretlerinin nispeten daha yüksek düzeyde olması söz konusudur<sup>24</sup>.

İşgücü piyasasının bölünmesine ilişkin bir diğer yaklaşım da istatistiksel ayrımcılık kuramıdır. Bu kuram, çeşitli işçi grupları arasında (örneğin kadınlar ve erkekler), ortalama olarak verimlilik, beceri düzeyi ve iş deneyimi bakımından farklılıklar olduğu varsayımına dayanmaktadır. Yine bu kurama göre, işe yerleştirme ve terfi kararları ile ilgili maliyetler de çeşitli işgücü gruplarına göre yükselebilmektedir. Bu koşullar altında çeşitli gruplardaki (örneğin, kadınlarla erkekler) kişilerin yeterlilikleri arasındaki farklılığın maliyeti, ortalama olarak uygun kadın ya da erkek işçinin seçilmesine ilişkin karar verme maliyetinden daha az olduğunda, belirli gruplara karşı ayrımcılık yapmalarının (örneğin kadın işçiler) işverenler için rasyonel olduğu ileri sürülmektedir. Bu bakımdan istatistiksel ayrımcılık kuramı, çoğu kadının birçok erkek işçiden daha fazla eğitime ve iş deneyimine sahip olmasına rağmen, bazı mesleklerin niçin tamamen erkeklere açık olduğu hakkında bir açıklama sağlamaktadır<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> BOSCH; s. 627.

<sup>24</sup> ANKER; s. 5-7.

<sup>25</sup> A. k.; s. 6

Feminist kuram veya toplumsal cinsiyet kuramı esasen ekonomistlerin dikkate almadıkları işgücü piyasası dışı değişkenler ile ilgidir. Toplumsal cinsiyet kuramının temel dayanak noktası işgücü piyasasında ekonomik ve sosyal haklarını edinmek bakımından kadın işçilerin zarara uğradıkları ve bunun sonucunda da gerek toplum içindeki, gerekse aile içindeki statülerinin ikincil hale gelmesidir. Tüm toplumlarda evi geçindirmek erkeğin temel sorumluluğu olarak algılanırken, ev işleri ve çocuk bakımı kadının başlıca sorumluluğu olarak görülmektedir. Toplumun bu ataerkil düzeni ve sorumlulukların bu şekilde bölüşülmüş olması kadınları işgücü piyasasına girmeden önce niçin erkeklerle kıyaslandığında daha az insan sermayesine sahip olduklarını belirlemede oldukça etkilidir. Bu aynı zamanda kız çocuklarına niçin daha kısıtlı eğitim olanağı sunulduğunu, bilim ve sanat alanlarına yönelmelerinin niçin sınırlı kaldığını da açıklamaktadır. Genellikle, kadınların, işgücü piyasasına yönelik temel becerilere erkeklere oranla daha az sahip oldukları iddia edilmektedir. Aynı etkenler kadınların niçin, ortalama olarak daha düşük düzeyde iş deneyimi elde edebildiklerinin açıklanmasına da etkilidir. Çünkü kadınlar işgücü piyasasından erken veya geçici biçimde (evlilik, annelik gibi nedenlerle) çekilmek zorunda kalabilmektedirler. Buradan kadınların, çocuklarına ve evlerine ilişkin sorumluluklarını meslek seçimlerini doğrudan etkilediği açıkça görülmektedir. Bunun yanı sıra, iş süresi bakımından kısmi süreli işlerin esnek yapısı ve işe giriş/kariyere ara vermek üzere işten ayrılma/işe geri dönüşün göreceli olarak kolaylaştırıcı nitelikte olması kadınların her iki alandaki sorumluluklarını bağdaştırmasına olanak tanımaktadır. Feminist kuram ile yeni klasik kuram bu konuda fikir birliğindedir<sup>26</sup>.

Yazında kısmi süreli çalışmaya ilişkin yorumların kutuplaşma eğilimi gösterdiği vurgulanmaktadır. Buna göre, birbirinin zıddı olan iki düşünce vardır. Birinci yorum, kısmi süreli çalışmanın işçilerin ve işverenlerin kendileri için en uygun seçimlerinin sonucu olduğu düşüncesini yansıtmaktadır. Buna göre, esneklik hem işçi, hem de işverenin yararına sonuçlanabilecektir. Örneğin, işyeri gerekleri ile aile/boş zaman dengesinin sağlanabileceği veya kısmi süreli çalışmanın geçici veya kalıcı işsizlikten kurtulmaya çözüm oluşturacağı düşünülmektedir. İkinci yorumda

---

<sup>26</sup> A. k.; s. 7-9.

ise, kısmi süreli işlerin ikincil işgücü piyasasına özgü bir unsur olduğu ve tam süreli istihdam arayışındaki birçok işçi için düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları ile ilişkili olduğu düşüncesi ileri sürülmektedir<sup>27</sup>. Buna göre, kısmi süreli çalışmanın olumsuz yönü işverenlerden kaynaklanan maliyetlerin azaltılmasına yönelik kısa dönemli yaklaşımla yaratılan düşük ücretli, becerilerin geliştirilmesine yönelik olmayan, rutin işlerden kaynaklanmaktadır.

Bu bağlamda, kısmi süreli çalışma, normal iş süresinden kısa, sürekli ve düzenli çalışmayı içeren, isteğe bağlı olmakla birlikte ücret ve diğer çalışma koşullarının güvence altında olmadığı ve daha çok kadın işgücünün tercih edildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilmektedir.

## **B. UNSURLARI**

### **1. İş Süresinin Kısa Olması**

Kısmi süreli çalışma kavramının en önemli unsuru iş süresinin kısalığıdır. Kısmi süreli çalışmadaki iş süresinin kısalığı unsuru, UÇÖ. tarafından benimsenen tanımdan yola çıkılarak belirlenmiş ve öğretilerde çoğunluk tarafından kabul edilmiştir<sup>28</sup>.

1994 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında kısmi çalışma süresi ile ilgili 175 sayılı Sözleşme ve 182 sayılı Tavsiye Kararı ile kabul edilmiştir<sup>29</sup>. 175 sayılı UÇÖ. Sözleşmesinde kısmi süreli işçi için şu tanım yapılmıştır: “Kısmi süreli işçi, normal çalışma süresi tam süreli çalışan emsal işçilerden kısa olan kişidir”. Tanımda yer alan "tam süreli çalışan emsal işçi" deyimini, aynı kuruluştaki kıdem diploma/beceri gibi diğer hususlar da dikkate alınarak, aynı tipte iş sözleşmesiyle veya çalışma ilişkisiyle aynı veya benzer bir iş/meslekle meşgul olan tam süreli işçi” anlamına gelmektedir (madde 1/d). Tanımın “emsal” sözcüğünü içermesinin nedeni,

---

<sup>27</sup> WALSH; s. 172.

<sup>28</sup> Tankut CENTEL; Kısmi Çalışma. Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. İstanbul, 1992, s. 27.

<sup>29</sup> Patrick BOLLE; “Part-time work: solution or trap?” International Labour Review. Vol. 136, No. 4, 1997, s. 2-3.

tam süreli çalışan işçiler için normal sayılan aylık veya haftalık iş sürelerinin, kısmi süreli işçiler için ilgili mesleğe veya faaliyete göre dikkate değer biçimde değişmesidir. UÇÖ.'nün 175 sayılı sözleşmesinde kısmi süreli çalışanların iş süresi ile ilgili olarak, bu sürelerin haftalık veya belirli bir istihdam dönemi üzerinden ortalama olarak hesaplanabileceği belirtilmiştir. Buna göre, kısmi süreli çalışan işçinin iş süresi, normal iş süresi hafta veya yıl üzerinden ortalama alınarak hesaplanmakta olup, bu işçilerin iş süreleri, tam süreli emsal işçininkinden kısadır<sup>30</sup>.

Kısmi süreli çalışmada iş süresinin kısalığı, temel alınacak veya karşılaştırma yapılacak zaman dilimi üzerinden düşünülmektedir. Buna göre, ölçüt alınacak zaman dilimi “hafta” olduğunda, işçi haftanın bazı günlerinde tüm süreli çalışsa bile, bu durum, onun tam süreli bir işçi niteliği taşıdığını göstermez. Çünkü haftalık toplam çalıştığı süre, normal haftalık toplam iş süresinden kısadır ve bu işçi kısmi süreli işçi olarak kabul edilmektedir<sup>31</sup>.

UÇÖ.'nün 175 sayılı sözleşmesinde bulunan “normal iş süresi tam süreli emsal işçilerinin çalıştığı süreden kısadır”, deyimini her bir ülkenin ulusal yasasına göre farklı biçimde yorumlanmaktadır<sup>32</sup>. Bir başka deyişle kısmi süreli çalışmanın normal iş süresinden ne kadar kısa olması gerektiği ülkeden ülkeye değiştiğinden, bu konuda genelleştirilmiş, sabit bir ölçüt söz konusu değildir. Bazı ülkelerde kısmi süreli çalışma normal iş süresinin en az yüzde 20 aşağısı olarak kabul edilmekte iken; bu oran başka ülkelerde üçte biri veya beşte ikisi olarak uygulanmaktadır. Bazı ülkelerde ise, “belirli bir saatin altındaki çalışma” diye ifade edilmektedir<sup>33</sup>. Kanada ve İngiltere’de kısmi süreli çalışma, 30 saatten az olan işlerin tanımının kapsamına alınması ile olmuştur. Fransa’da kısmi süreli çalışma yasada belirlenen toplam normal iş süresinin en az yüzde 20 aşağısında olan iş süresi esas alınmıştır. 1 Ocak 2000’den itibaren de haftalık 35 saatten az olması ölçüt olmuştur. Almanya’da ise ölçüt alınan bu süre 36 saattir. Bu durumun aksine, Japonya’da kısmi süreli çalışma, iş süreleri ile değil, işletmedeki statü ile ilişkilidir. Gerçekten Japonya için yapılmış

---

<sup>30</sup> A. k.; s. 4.

<sup>31</sup> CENTEL; s. 29.

<sup>32</sup> BOLLE; s. 4-5. KALLEBERG; s. 342.

<sup>33</sup> Arif YAVUZ; Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Yayını, Ankara, 1995, s. 39.

olan son araştırmalar göstermiştir ki, buradaki işçilerin en az yüzde 20-30'u, iş süreleri aslında tam süreli çalışan bir işçi kadar olmasına rağmen kendi işverenleri tarafından kısmi süreli olarak sınıflandırılmıştır<sup>34</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir diğer düzenleme Avrupa Birliği (AB.) sosyal partnerleri, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi Odaları ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) arasında 1997'de imzalanan çerçeve anlaşmadır. Kısmi süreli çalışma hakkındaki Çerçeve Anlaşma Avrupa Topluluğu Anlaşmasının 139(2) numaralı maddesinde belirtilen usullere göre 15 Aralık 1997 tarihinde 97/81/EC sayılı Konsey yönergesi ile uygulamaya konulmuştur. Bu çerçeve anlaşma, AB. Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilmesini takiben bir yönerge bünyesinde, Maastricht Anlaşmasına eklenen sosyal protokolün koşullarına uygun biçimde geliştirilmiştir. AB.'nin kısmi süreli çalışmaya ilişkin Çerçeve Anlaşmasındaki tanım, UÇÖ.'nün 175 sayılı sözleşmesindeki tanımla benzerlik göstermektedir. Bu tanıma göre, kısmi süreli çalışan işçi "normal iş süresi haftalık veya yıllık istihdam dönemi üzerinden ortalama alınarak hesaplanan işçi olup, bu işçilerin iş süreleri, tam süreli benzer bir işçinin iş süresinden kısadır"<sup>35</sup>.

Kısmi süreli çalışma için uluslararası bir karşılaştırma yapmak amacıyla Ekonomik ve Kalkınma İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 1997'de yapılan bir araştırma önemli bulgular sunmuştur. Bu araştırmaya göre, kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu ülkelerde yapılan ulusal tanımlarda, haftalık iş süresi 30 saati aşmayan işler kısmi süreli çalışma olarak sınıflanmaktadır. Bu ülkeler normal haftalık iş süresi alt sınırı olarak 35 saate dayanarak bir tanım yapma eğilimindedir. Kısmi süreli çalışmanın fazla yaygın olmadığı ülkelerin ulusal tanımlarında, haftalık 35 saatten kısa süren olup, tam süreli olarak nitelenen işlerin oranı yüksektir. Kısmi süreli çalışmanın fazla yaygın olmadığı ülkelerde ulusal bir tanım yerine, bir alt sınır temelinde oluşan (normal iş süresinin 30 saat mi, 35 saat mi olduğu) bir tanım esas alındığında ise kısmi süreli çalışmanın oranı ülkeler arasında fazla bir değişkenlik göstermemektedir. Ne var ki, ülkeler arasında tek tip bir eşiğin/alt sınırın ölçüt olarak

---

<sup>34</sup> KALLEBERG; s. 342.

<sup>35</sup> BOLLE; s. 4.

kullanılması kısmi süreli çalışmanın sıklığına ilişkin görelî pozisyonu pek fazla değiştirmemiştir<sup>36</sup>.

Kısmi süreli çalışanların önemli bir kısmı bu çalışma biçimini tercih etmekle birlikte, iş süresinin kısalığından ve eksik istihdam edildiklerinden yakınmaktadır. Örneğin 1998 yılında yapılan bir anket çalışmasında, AB. üyesi 15 ülke ile Norveç'te haftalık 20 saatin altında çalışan kısmi süreli çalışanların yüzde 46'sı iş sürelerinin kısalığından yakınarak, haftada en az 25 saat çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir<sup>37</sup>.

## 2. Sürekli ve Düzenli Olması

Kısmi süreli çalışma, iş süresinin “normal iş süresinden” kısa olmakla birlikte, sürekli ve düzenli bir ücretli çalışma biçimidir<sup>38</sup>. İşyerindeki normal iş süresinden daha kısa bir süreye dayanması, kısmi süreli çalışma ve diğer kısa süreli çalışmaların ortak özelliğidir. Kısmi süreli çalışma, karşıtını oluşturan tam süreli çalışmadan bu özelliği ile ayırt edilmektedir. Kısmi süreli çalışmayı oluşturan iş süresinin kısalığı, sürekli olma niteliği taşımalıdır. Buna göre, iş süresindeki kısalma iş ilişkisinin devamı boyunca söz konusu olmalıdır<sup>39</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın düzenli olarak yapılan ve süreklilik gösteren bir çalışma olması, bu çalışma biçimini, geçici nitelikteki ekonomik ve teknik nedenlerle yapılan diğer kısa süreli çalışmalardan ayırmaktadır ve bu özelliği, kısmi süreli çalışmanın ikinci unsurunu oluşturmaktadır. Ayrıca, kısmi süreli çalışma isteğe bağlı bir çalışma biçimi olması yönüyle, işyerinde karşılaşılan herhangi bir güçlük nedeni ile işverenin isteği ile yaptırılan kısa süreli çalışmadan ayrılmaktadır.

Bu anlamda kısmi süreli çalışmanın, sonradan ortaya çıkan koşullar nedeniyle iş süresinin zorunlu olarak, yani tarafların iradesi dışında kısalmasına dayanan kısa

---

<sup>36</sup> A. k.; s. 6.

<sup>37</sup> Ahmet SELAMOğLU; “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri,” [www.isguc.org](http://www.isguc.org), C. 6, Sayı 1, 2004, s. 3.

<sup>38</sup> KALLEBERG; s. 342.

<sup>39</sup> CENTEL; s. 27-29.



sürelî çalışmadan ayırt edilmesi gerekir<sup>40</sup>. Bu bağlamda kısmî sürelî çalışma, ekonomik ve teknik zorunluluklar ile talep değışikliklerinden kaynaklanan ve işyerinde üretimin azalmasına neden olan ve işçinin aslında tam sürelî çalışmak isteyip de çalışmadığı, mecburi olarak kabul ettiği çalışma türü değildir. Kısmî sürelî çalışma bu yönü ile kısa sürelî çalışmadan ayrılmaktadır<sup>41</sup>.

Kısmî sürelî çalışmanın düzenli olarak yapılan bir çalışma olması sadece belirsiz sürelî iş sözleşmeleri ile sağlanmamaktadır. Belirli sürelî sözleşmelerle de kısmî sürelî çalışma söz konusu olabilmektedir<sup>42</sup>. Buna karşılık süreklilik göstermeyen iş ilişkilerinde kural olarak, “rastlantısal çalışma” veya “geçici çalışma” gibi çalışma biçimlerine başvurulmaktadır<sup>43</sup>.

Rastlantısal çalışma kısa dönemli ve istikrarsız biçimde çalıştırılmayı ifade etmektedir. İşçilerin açık veya dolaylı biçimde, uzun vadeli bir hizmet sözleşmesi yapmadıkları ve asgari çalışma süresi sistematik olmayan biçimde değışebilen bir çalışma biçimidir. Geçici çalışma işverenlerin bazı işçileri ya belirli sürelî bir sözleşmeye göre ya da üstlenilen işin veya görevin tamamlanma süresine göre belirlenmiş kısa bir süre için, geçicilik esasına göre işe almasıdır<sup>44</sup>.

Günümüzde hızla yaygınlaşan kısmî sürelî çalışma, geçici çalışma, belirli sürelî çalışma, mevsimlik çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinin, standart istihdam biçimine göre daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değışkenlik içermesi, bu yeni istihdam biçimlerinin “eğreti istihdam” biçiminde tanımlanmasında etken olmuştur<sup>45</sup>. Eğreti istihdam, normatif bir model olan standart istihdam biçimini zayıflatmıştır. Eğreti istihdam biçimleri sektörler ve ülkelere göre çeşitlilik göstermekle birlikte, ortak bir noktada birbirlerine yakınlaşmışlardır. Bu ortak nokta geleneksel işçi-işveren ilişkisinin

---

<sup>40</sup> A. k.; s. 31.

<sup>41</sup> YAVUZ; s.39, CENTEL; s. 31.

<sup>42</sup> YAVUZ; s. 39.

<sup>43</sup> CENTEL; s. 30.

<sup>44</sup> KALLEBERG; s. 353-354.

<sup>45</sup> TEMİZ; s. 56.

dışına çıkılmasıdır. Bu süreçte, ücretli istihdam ile kendi hesabına çalışma arasındaki sınırlar giderek belirsiz hale gelmiştir<sup>46</sup>.

### 3. Gönüllü Olması

Kısmi süreli çalışmanın üçüncü unsuru, gönüllü olmasıdır<sup>47</sup>. Bir başka deyişle kısmi süreli çalışma, ilke olarak işçi ile işverenin özgür iradelerine dayanmalıdır. Kısmi süreli çalışma ilişkisinin serbestçe kurulması ilkesi, genellikle taraflar arasındaki ilişkinin sözleşme temeline dayanmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim İsviçre hukukunda Borçlar Kanununun 319. maddesi 2. bendinin işçi ile işveren arasındaki bir sözleşmeden söz etmesi, kısmi süreli çalışmanın serbestçe kurulma özelliğine açık bir hukuki dayanak oluşturmaktadır. Çünkü “sözleşme” deyimini tarafların rızasına işaret etmektedir. Bununla birlikte kısmi süreli iş ilişkisinin sözleşme temeline dayanmadığı, yani iş süresindeki kısılmanın işin niteliğinden kaynaklandığı durumlarda da serbestçe kurulma özelliği ortadan kalkmaz<sup>48</sup>. İşçinin kısmi süreli çalışmayı kendi iradesi ile kabul etmesi, bu çalışma biçiminin “normal bir çalışma rejimi” haline gelmesine neden olmaktadır<sup>49</sup>.

Bununla birlikte “gönüllü olma” ve “gönülsüz olma” deyimleri işçilerin, kısmi süreli çalışmayı gerçekten tercih edip etmediklerini sorgulamak için de kullanılmaktadır. Burada işçinin kendi isteğiyle yaptığı çalışma hayırseverlik, yani para karşılığı olmayan faaliyetler anlamına gelmemektedir. Aksine, gönülsüz olması ile uygun bir iş olursa, tam süreli çalışmayı tercih edecek olan, ancak böyle iş bulamadığı için kısmi süreli çalışmak zorunda kalan işçilerin durumu anlatılmak istenmektedir<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> Carlos FRADE, Isabelle DARMON; “New models of business organization and precarious employment: towards the recommodification of labour,” *Journal of European Social Policy*. Vol. 15, No. 2, 2005, s. 109.

<sup>47</sup> YAVUZ; s. 39.

<sup>48</sup> CENTEL; s. 31.

<sup>49</sup> ERDUT; s. 70.

<sup>50</sup> Richard K. CAPUTO, Mary CIANNI; “Correlates of voluntary vs. Involuntary part-time employment among US women,” *Gender, Work and Organization*. Vol. 8, No. 3, July 2001, s. 313.

Bununla birlikte, işverenlerin ekonomik, teknolojik ve yapısal vb. gerekçelerle işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda tam süreli çalışan işçilerini tam süreli çalışma biçiminden, zorunlu olarak kısmi süreli çalışma biçimine geçirdiği uygulamalar bulunmaktadır<sup>51</sup>. Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın özellikle işsizliğin yüksek, tam süreli çalışma olanaklarının yetersiz olduğu ve bazı sektörlerde ise yeterli işgücünün bulunmadığı gelişmekte olan ülkelerde gönüllü olmaktan uzaklaştığı görülmektedir<sup>52</sup>.

Kısmi süreli çalışma özellikle kadınlarda ve gençlerde gönülsüz bir tercih olarak ortaya çıkmaktadır<sup>53</sup>. İkinci Dünya Savaşından sonra Amerika'da kadınların işgücüne katılma oranı istikrarlı olarak yükseliş göstermiştir ve 1997'de, 20 yaş ve üzeri kadınlarda (yüzde 64) en yüksek orana ulaşmıştır. Bu katılım artışı büyük oranda kısmi süreli çalışmanın yayılmasının sonucudur. Özellikle de gönülsüzce kısmi süreli çalışanların kısmi çalışma içindeki oranı 1968'de yüzde 7 iken 1997'de yüzde 15'den fazla olduğu saptanmıştır<sup>54</sup>. 1990'lı yılların başında AB.'de yaklaşık yüzde 80 oranında kadın kısmi süreli işçinin ve yaklaşık yüzde 65 oranında kısmi süreli erkek işçinin kısmi süreli çalışmayı isteyerek yaptıkları ileri sürülmüştür<sup>55</sup>.

Bununla birlikte, kısmi süreli çalışmanın gönüllü bir çalışma biçimi olması, esasen kısmi süreli çalışanların serbest tercihlerini yansıtmayabilmektedir. Her şeyden önce, çocuk ve yaşlıların bakımı ile diğer işleri içeren ev işlerinin paylaşımında kadınlar erkeklere göre çok daha fazla sorumluluk yüklenmektedir. Bu nedenle kadınların kısmi süreli bir işte çalışması, onların serbest iradeleriyle tercih yaptıkları anlamına gelmeyebilir. Üstelik gönüllü ve gönülsüz yapılan kısmi süreli çalışma arasındaki farklılığın ayırt edilmesini amaçlayan araştırmalarda, işçilerin bu işi gerçekten tercih ettiklerinden mi, yoksa onu seçmeye zorlandıkları için mi yaptıklarının sorgulanmadığı gözlenmektedir. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre, kısmi süreli çalışan kadın işçilerin yüzde 14'ü tam süreli bir işte çalışmayı

---

<sup>51</sup> ERDUT; s. 78.

<sup>52</sup> CENTEL; s. 31.

<sup>53</sup> TEMİZ; s. 69-70.

<sup>54</sup> CAPUTO, CIANNI; s. 312.

<sup>55</sup> Elena BARDASI, Janet C. GORNICK; "Explaining cross-national variation in part-time/full time wage differentials among women," Prepared for presentation at the workshop on "Comparative Political Economy of Inequality," Cornell University, New York, March 31, 2002, s. 8.

istemmiş ancak aileleri ile ilgili sorumlulukları onları engellemiştir. Başka ülkelerde yapılan çalışmalar da kadınların aile sorumlulukları ve çocuk bakımı nedeniyle tam süreli işler yerine çoğunlukla kısmi süreli işlere yöneldiğini göstermektedir. Ayrıca, araştırmacıların büyük bir çoğunluğu kısmi süreli iş arayan ve kısmi süreli çalışmayı gerçekten “tercih eden” kadınların çoğunun, işgücü piyasasında alınan talep yanlı önlemler nedeniyle bu işe girmek zorunda kaldığı saptanmıştır. Bir başka deyişle, kısmi süreli iş arayan kadınların birçoğu için bu durum eksik istihdam ile sonuçlanmaktadır. Çünkü esasen buna razı olmadıkları ve ücreti düşük olan bir işte çalışmayı tercih etmediklerinden, kısmi süreli de olsa bir iş bulmuş olmak için, daha az ücret veren ve muhtemelen tercih etmedikleri sektörlerle kaymak zorunda kalmaktadırlar<sup>56</sup>.

Bu nedenle tam süreli iş bulamadıkları için kısmi süreli çalışmayı kabullenmek zorunda kalmaları durumunda, kısmi süreli çalışma “eksik istihdamın” bir biçimine dönüşmektedir<sup>57</sup>. Eksik istihdamın örtülü ve açık olmak üzere iki biçimi vardır. Örtülü eksik istihdam, işgücü kaynağının yanlış dağılımı veya işgücü ile diğer üretim faktörleri arasındaki temel bir dengesizliği yansıtan bir kavramdır. Eksik istihdamın özellikleri düşük gelir, işgücünün becerilerinden yeterince yararlanılmaması ve düşük verimliliklerdir. Eksik istihdamın açık biçimi ise gönülsüz kısmi süreli çalışma ile doğrudan ilişkilidir ve ek işte çalışma veya bir iş bulma çabasında olanların normal süresinden daha kısa bir süre için çalışmayı gönülsüz olarak kabul etme anlamına gelmektedir<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> A. k.; s. 8.

<sup>57</sup> BOLLE; s. 6.

<sup>58</sup> A. k.; s. 6.

## II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İŞGÜCÜNE GÖRE DAĞILIMI

### A.TOPLAM İSTİHDAM İÇİNDE KISMİ SÜRELİ KADIN İŞGÜCÜNÜN ORANI

Kısmi süreli çalışmanın toplumsal cinsiyet bağlamında incelenmesi, kısmi süreli çalışmanın erkek işçilere kıyasla kadın işçiler arasında daha yaygın olduğunun görülmesi bakımından yararlıdır. Kısmi süreli çalışma büyük ölçüde kadın istihdamına özgü bir karakter taşımaktadır<sup>59</sup>. Kadınlar Fordist üretim döneminde işgücü piyasasından dışlanan en önemli grubu oluşturmaktadır<sup>60</sup>. Bununla birlikte, 1980 ve 1990'lı yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılımındaki önemli artış esneklik uygulamalarına bağlı olarak gerçekleşmiştir. Devletin piyasaya müdahaleden kaçınması ve işgücü piyasasında esnekliğin yaygınlaşması sonucunda istihdamın toplumsal cinsiyete göre dağılımında bir değişim meydana gelmiştir. Günümüzde çok daha fazla sayıda kadın işgücü piyasasına katılabilmektedir. Çok sayıda kadının ileri yaşlara kadar işgücü piyasasında yer alması aile sorumluluklarının da bir arada yürütülebilmesi düşüncesiyle desteklenmektedir<sup>61</sup>. UÇÖ. kadınların işgücü piyasalarına katılım oranlarındaki artışın 2010 yılına kadar süreceği öngörüsünde bulunmaktadır<sup>62</sup>. Tablo 1'de AB. ülkelerinde toplam istihdam içinde kısmi süreli çalışan kadın işgücü oranı verilmiştir.

Kısmi süreli çalışma son on yılda en fazla gelişmiş ülkelerde artış göstermiştir. Tablo 1'deki verilere göre, 1996–2007 yılları arasında, AB.'nin genelinde ortalama yüzde 30 civarında sabit bir oranda kalmıştır. Kısmi süreli çalışmanın oranının gelişmiş ülkeler arasında giderek arttığı ve gelişmiş ekonomiler arasında önemli değişim gösterdiği görülmektedir. Bu verilere göre AB.'nde toplam istihdamda kısmi süreli çalışan kadın işgücü bakımından düşük orana (yüzde 10'un altında) sahip ülkeler Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Yunanistan, Macaristan, Slovenya ve Slovak Cumhuriyetidir.

<sup>59</sup> ILO; "Part-time workers," Key indicator labour market (KILM) 5, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm05.pdf>, International Labour Office; s. 4.

<sup>60</sup> SAPANCALI; s. 89.

<sup>61</sup> TEMİZ; s. 64.

<sup>62</sup> BOLLE; s. 14.

**Tablo 1: AB. Ülkelerinde Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Kadın İşgücünün Oranı**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
AB ( 27 ülke)	:	29.2	28.7	28.5	28.9	28.6	28.5	29.0	30.0	30.9	31.2	31.2
AB ( 25 ülke)	:	29.8	29.3	29.6	29.5	29.6	29.7	30.2	31.4	32.3	32.6	32.6
AB ( 15 ülke)	31.5	32.2	33.0	33.2	33.2	33.3	33.3	33.8	35.1	36.1	36.7	36.7
Euro Bölgesi	28.5	29.5	30.6	31.1	31.3	30.9	30.9	31.5	33.0	34.6	35.2	35.2
Euro bölgesi (15 ülke)	28.0	28.9	29.8	30.2	30.3	30.6	30.6	31.2	32.8	34.4	35.0	35.1
Euro bölgesi (13 ülke)	28.0	28.9	29.8	30.3	30.4	30.7	30.7	31.3	32.8	34.4	35.1	35.2
Euro bölgesi (12 ülke)	28.0	28.9	30.0	30.5	30.6	30.9	30.9	31.5	33.0	34.6	35.2	35.4
Belçika	31.4	32.4	34.5	36.9	37.4	36.9	37.4	39.1	40.5	40.5	41.1	40.6
Bulgaristan	:	:	:	:	:	3.6	3.0	2.6	2.7	2.5	2.5	2.1
Çek Cum.	:	:	9.9	9.9	9.3	8.5	8.3	8.5	8.3	8.6	8.7	8.5
Danimarka	34.7	34.9	35.5	34.7	34.1	31.6	30.3	32.7	33.8	33.0	35.4	36.2
Almanya	33.9	35.3	36.4	37.2	37.9	39.3	39.5	40.8	41.6	43.5	45.6	45.8
Estonya	:	:	11.4	10.4	10.9	11.3	10.7	11.8	10.6	10.6	11.3	12.1
İrlanda	22.0	25.4	30.0	30.1	30.3	30.7	30.6	31.0	31.5	:	:	:
Yunanistan	8.7	8.5	10.0	10.0	7.8	7.2	8.0	7.7	8.5	9.3	10.2	10.1
İspanya	16.5	17.0	16.8	17.1	16.8	16.8	16.8	17.1	17.9	24.2	23.2	22.8
Fransa	30.0	31.2	31.6	31.4	30.8	30.1	29.8	29.6	29.9	30.2	30.2	30.2
İtalya	12.9	13.4	14.3	15.6	16.5	16.6	16.9	17.3	25.0	25.6	26.5	26.9
Kıbrıs Rum Kesimi	:	:	:	11.1	13.9	12.9	11.3	13.2	13.6	14.0	12.1	10.9
Letonya	:	:	13.1	13.2	12.8	11.9	12.0	12.7	13.2	10.4	8.3	8.0
Litvanya	:	:	:	:	11.1	11.4	12.3	11.8	10.5	9.1	12.0	10.2
Lüksemburg	20.5	21.0	22.0	24.0	25.1	25.8	25.3	30.7	36.3	38.2	36.2	37.2
Macaristan	:	5.6	5.5	5.5	5.2	5.2	5.1	6.2	6.3	5.8	5.6	5.8
Malta	:	:	:	:	15.5	17.5	18.3	21.3	19.3	21.1	21.5	24.6
Hollanda	68.1	67.3	67.6	68.9	71.0	71.3	73.1	74.1	74.7	75.1	74.7	75.0
Avusturya	27.6	28.5	30.5	32.2	32.2	35.0	35.9	36.0	38.0	39.3	40.2	41.2
Polonya	:	13.6	13.2	13.6	13.4	12.7	13.4	13.2	14.0	14.3	13.0	12.5
Portekiz	14.5	16.6	17.1	16.7	16.4	16.4	16.4	16.9	16.3	16.2	15.8	16.9
Romanya	:	17.5	18.3	18.2	18.6	18.4	13.0	12.2	11.2	10.5	9.8	10.4
Slovenya	:	:	:	7.2	7.8	7.4	7.5	7.5	11.0	11.1	11.6	11.3
Slovak Cum.	:	:	3.8	3.2	3.1	3.5	2.7	3.8	4.2	4.1	4.7	4.5
Finlandiya	15.2	15.3	15.9	16.9	17.0	16.8	17.5	17.7	18.4	18.6	19.2	19.3
İsveç	34.9	34.7	34.3	33.3	32.3	33.0	33.1	35.5	36.3	39.6	40.2	40.0
İngiltere	44.6	44.6	44.4	44.0	44.4	43.9	43.8	43.9	43.8	42.6	42.5	42.2
Hırvatistan	:	:	:	:	:	:	10.5	11.2	11.2	13.4	11.7	11.3
Türkiye	:	:	:	:	19.6	14.0	13.7	12.8	15.3	13.5	17.8	19.7
İzlanda	:	:	:	:	:	:	:	36.2	36.8	37.5	30.1	36.7
Norveç	:	:	:	:	43.0	42.9	43.3	45.3	45.4	44.2	45.2	44.1
İsviçre	53.5	55.2	55.4	56.2	55.6	57.2	57.0	58.4	58.8	58.8	58.4	59.0

: Veri elde edilememiştir.

KAYNAK: EUROSTAT;

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=0&language=en>

(29.11.2008).

Kısmi süreli çalışma gibi standart dışı istihdam biçimlerinin gelişimi, kadınların işgücüne katılım oranlarının artışı, hizmetler sektörünün genişlemesi, üretim sürecindeki teknolojik ve örgütsel değişimle eş zamanlı olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda birçok Batı Avrupa ülkesinde kısmi süreli çalışma biçimlerini tercih ettiklerini ifade eden çalışanların oranı yüksektir<sup>63</sup>. ABD.'de ise toplam istihdamda kısmi süreli kadın çalışanların oranı Amerikan İşgücü İstatistik

<sup>63</sup> SAPANCALI; s. 156.

Bürosu (BLS)'nin yapmış olduğu 1970–2007 yılları dönemine ilişkin araştırmadan edinilebilir<sup>64</sup>.

**Tablo 2: ABD.'de Toplam İstihdam İçinde Tam ve Kısmi Süreli Çalışan Kadın İşgücü Oranı**

YILLAR	Tam Süreli Çalışan Kadın İşgücü (%)	Kısmi Süreli Çalışan Kadın İşgücü (%)
1970	73.9	26.1
1980	73.2	26.8
1990	74.8	25.2
2000	75.4	24.6
2001	75.2	24.8
2002	74.7	25.3
2003	74.4	25.6
2004	74.3	25.7
2005	74.8	25.2
2006	75.3	24.7
2007	75.3	24.7

KAYNAK: U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS); Current Population Survey, U.S. Department of Labor, 2007, <http://www.bls.gov/cps/cpsoccind.htm> (21.01.2009) s. 70.

Tablo 2'ye göre 1970–2007 yılları arasında toplam istihdamda kısmi süreli kadın işgücü oranının hafif bir düşüş eğilimindedir. Ancak aynı araştırmanın erkek işgücüne ilişkin verilerine bakıldığında, 1970 yılında yüzde 8,5 gibi çok düşük bir orandan, 1980 yılında yüzde 9,6'ya, 1990 yılında yüzde 10,1'e ve 2007 yılında ise yüzde 10,5 düzeyine yükseldiği görülmektedir<sup>65</sup>.

## **B. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLAR ARASINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN ORANI**

Tablo 3'de ise OECD. ülkelerinde kısmi süreli çalışanlar arasında kadın işgücü oranı verilmiştir. Tablolardaki veriler tam süreli çalışmaya ilişkin ulusal tanımlara dayalı veriler üzerinden edinilmiştir. Verilerin hesaplanmasında tam süreli

<sup>64</sup> United States Bureau of Labor Statistics (BLS); Current Population Survey, U.S. Department of Labor, 2007, <http://www.bls.gov/cps/cpsoccind.htm> (21.01.2009), s. 70.

<sup>65</sup> A. k.; s. 71-72.

çalışma için yaygın bir ölçüt olarak benimsenen haftada 30 saat ve üzerinde yapılan çalışma esas alınmıştır.

**Tablo 3: OECD. Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışanlar Arasında Kadın İşgücünün Oranı**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Avustralya	72.9	71.8	71.5	71.9	71.3	72.0	71.0	70.9
Avusturya	86.1	85.9	85.9	86.2	86.5	84.1	83.7	82.5
Belçika	83.8	83.8	82.5	82.7	82.1	81.9	81.0	81.5
Kanada	69.2	68.9	68.8	68.8	68.8	68.6	68.2	68.0
Çek Cum.	76.1	75.1	74.6	74.3	73.6	75.5	74.5	73.5
Danimarka	75.4	72.8	71.4	70.7	70.1	68.6	71.0	70.2
Finlandiya	65.7	65.6	66.2	65.2	65.4	65.3	65.8	66.0
Fransa	82.4	83.1	82.9	82.2	82.5	81.8	81.9	...
Almanya	85.5	85.5	84.6	84.6	83.9	82.7	80.4	80.3
Yunanistan	63.7	65.3	67.4	68.3	71.1	72.4	68.9	70.3
Macaristan	71.2	68.3	69.9	69.0	67.8	70.4	70.4	68.6
İzlanda	77.6	76.4	75.6	77.1	77.6	79.0	76.0	76.2
İrlanda	74.5	76.9	77.2	77.1	79.2	...	...	77.6
İtalya	72.1	73.8	74.6	76.9	77.2	78.1	78.4	77.9
Japonya	72.9	72.2	71.1	70.9	71.3	71.7	72.2	72.2
Lüksemburg	90.4	90.6	90.7	92.9	91.2	91.8	91.3	93.0
Meksika	53.1	52.2	56.5	52.6	52.1	54.9	53.2	53.9
Hollanda	77.6	78.1	77.4	77.2	77.5	77.5	77.0	76.7
Yeni Zelanda	71.6	72.6	72.0	73.0	72.8	74.2	73.4	71.6
Norveç	78.2	76.9	77.8	76.3	75.4	75.5	75.5	75.1
Polonya	56.0	55.7	56.6	57.3	58.4	59.1	59.6	60.8
Portekiz	67.5	66.9	65.9	66.3	65.8	66.5	64.4	64.4
Slovak Cum.	72.3	70.6	66.9	71.5	71.2	71.3	74.1	76.4
İspanya	77.7	78.3	79.8	80.3	80.3	78.1	78.5	79.5
İsveç	77.6	77.0	76.6	75.5	74.1	74.3	74.4	72.2
İsviçre	80.3	79.9	81.5	80.8	80.9	81.1	79.6	79.8
Türkiye	55.0	62.2	58.4	56.8	58.9	59.5	58.7	59.8
İngiltere	80.6	80.7	79.8	78.5	78.3	77.9	77.8	77.4

KAYNAK: OECD; "Incidence of FTPT employment –national definitions", OECD. StatExtracts, [http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTN\\_I](http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTN_I), (29.11.2008).

Tablo 3'e göre, OECD. ülkelerinde kısmi süreli çalışanlar arasında kadınların oranının en yüksek olduğu ülkeler Lüksemburg, Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, İsviçre ve İngiltere'dir. Bu ülkelerde söz konusu oran yüzde 80'in üzerindedir. Lüksemburg yüzde 90 ile ilk sırada yer almaktadır. Avustralya, İzlanda, İrlanda, İtalya, Japonya, Hollanda, Norveç Slovak Cumhuriyeti, İspanya ve İsveç ortalama yüzde 70 ile yüksek oranlara sahip diğer ülkelerdir. Bu ülkeleri Kanada, Finlandiya, Yunanistan, Macaristan ve Portekiz yüzde 65–70 arasında değişen oranlarla izlemektedir. Kısmi süreli çalışanlar arasında kadın işgücünün oranının en düşük olduğu ülkeler ise yüzde 50–58 arasında değişen oranlarla Meksika, Polonya,



Türkiye'dir. Ancak bu ülkelerde bile söz konusu oran yüzde 50'nin altına hiç düşmemiştir. Oranın en düşük olduğu ülke Meksika'dır.

Kısmi süreli çalışanların içindeki kadın işgücünün oranına ilişkin ABD.'ye ait 2006 yılı verilere bakıldığında, ulusal tanım esas alındığında oran belirtilmemiş olmakla birlikte, haftada 30 saatten az çalışanlar için yüzde 67,8, haftada 35 saatten az çalışanlar için ise yüzde 68,4'dür. Bu oran, haftada 1–19 saat arasında çalışanlarda yüzde 67,5, haftada 20–29 saat arası çalışanlarda yüzde 68, haftada 30–34 saat çalışanlarda ise yüzde 70 olarak gerçekleştiği görülmektedir<sup>66</sup>.

OECD. ülkelerinde kısmi süreli çalışanların içindeki erkek işgücünün oranı, Tablo 3'de belirtilen kısmi süreli çalışanların içindeki kadın işgücü oranlarından oldukça düşüktür. OECD. ülkelerinde kısmi süreli çalışanların içindeki erkek işgücünün oranının en yüksek olduğu (yüzde 40 ve üzeri) ülkeler Meksika, Polonya ve Türkiye'dir. Bu ülkeleri yüzde 20–40 arası değişen oranlarla Avusturya, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Japonya, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Slovak Cumhuriyeti, İspanya, İsveç ve İngiltere izlemektedir. Kısmi süreli çalışan erkek işçilerin oranının oldukça düşük olduğu (yüzde 20'nin altı) ülkeler Avusturya, Belçika Fransa, Almanya, İsviçre iken, Lüksemburg en düşük orana (yüzde 7–9) sahip ülkedir. ABD.'de toplam istihdamdaki kısmi süreli çalışan erkek işgücü oranına ilişkin 2006 yılı verilerine bakıldığında, ulusal tanıma göre yapılan tanıma göre bu oran yüzde 10,6, haftada 30 saatten az süreyle çalışanlar için yüzde 7,8, haftada 35 saatten daha az çalışanlar için ise yüzde 10,3'tür<sup>67</sup>. Buna göre kısmi süreli çalışma erkek işgücü arasında pek yaygın değildir. Tüm veriler kısmi süreli çalışmada kadın işgücünün erkeklere oranla baskın olduğu görüşünü doğrulamaktadır.

---

<sup>66</sup> Johanna ABHAYARATNA, Les ANDREWS, Hudan NUCH, Troy PODBURY; Part Time Employment: the Avustralian Experience. Avustralian Government, Productivity Commission, June 2008, s. 221.

<sup>67</sup> A. k.; s. 222.

## C.KADIN İŞGÜCÜ İÇİNDE KISMI SÜRELİ ÇALIŞANLARIN ORANI

Tablo 4'e göre, OECD. ülkelerinde 2000–2007 yılları arasında kadın işgücü içinde kısmi süreli çalışanların oranının yüksek olduğu ülkeler Hollanda, Avustralya, Avusturya, İzlanda, İrlanda, Meksika, Norveç, İsviçre ve İngiltere'dir. Özellikle İsviçre'de ve Hollanda'da bu oran yüzde 50'ler düzeyindedir. Kadın işgücü arasında kısmi süreli çalışanların oranının en düşük olduğu ülkeler ise, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan ve Slovak Cumhuriyeti'dir.

**Tablo 4: OECD. Ülkelerinde Kadın İşgücü İçinde Kısmi Süreli Çalışanların Oranları**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Avustralya	43.9	44.5	45.6	46.0	45.4	45.9	45.1	44.7
Avusturya	32.3	34.3	35.3	36.0	37.8	39.3	40.2	41.2
Belçika	39.9	37.7	37.7	39.7	41.0	40.7	42.6	41.9
Kanada	27.2	27.0	27.7	27.9	27.2	26.8	26.2	26.1
Çek Cum.	9.3	8.5	8.3	8.5	8.3	8.6	8.7	8.5
Danimarka	35.2	31.6	31.4	32.0	33.9	32.7	35.9	36.5
Finlandiya	17.0	16.8	17.5	17.8	18.4	18.6	19.2	19.3
Fransa	31.0	30.4	29.7	29.6	29.9	30.2	30.2	...
Almanya	37.9	39.3	39.5	40.8	41.6	43.9	45.7	46.2
Yunanistan	8.0	7.2	8.0	7.4	8.6	9.1	10.4	10.5
Macaristan	4.7	4.0	4.3	5.1	5.1	5.3	4.4	4.4
İzlanda	43.7	43.2	42.1	37.1	37.4	38.1	37.5	37.5
İrlanda	30.9	31.3	30.7	31.3	31.9	...	...	32.7
İtalya	16.5	16.6	16.9	17.3	25.0	25.6	26.5	26.9
Japonya	29.1	30.3	30.9	31.4	31.3	31.7	31.5	31.3
Lüksemburg	26.0	25.6	26.4	30.7	36.3	38.2	36.2	39.7
Meksika	34.8	36.1	32.7	35.7	37.0	35.4	37.7	38.0
Hollanda	55.0	55.3	56.9	56.4	58.0	58.2	57.3	57.6
Yeni Zelanda	37.9	37.9	38.0	37.6	36.7	36.9	36.0	36.7
Norveç	43.0	42.8	43.4	42.9	43.2	42.6	43.5	42.3
Polonya	13.5	12.7	13.4	13.2	14.0	14.2	13.0	12.5
Portekiz	16.5	16.4	16.3	17.0	16.3	16.2	15.8	16.9
Slovak Cum.	3.2	3.5	2.7	3.8	4.2	4.1	4.7	4.5
İspanya	16.8	16.8	16.7	16.8	17.9	24.2	23.2	22.8
İsveç	34.9	34.2	34.2	34.1	34.5	36.0	35.9	36.4
İsviçre	53.5	55.2	55.4	56.3	56.8	56.6	56.5	57.1
Türkiye	19.3	14.0	13.5	12.3	14.9	13.5	17.8	19.2
İngiltere	44.4	44.3	43.9	44.2	44.2	43.1	42.6	42.5

KAYNAK: OECD; "Incidence of FTPT employment –national definitions", OECD. StatExtracts, [http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTN\\_I](http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTN_I), (29.11.2008).

OECD. verilerine göre, erkek işgücü içinde kısmi süreli çalışanların oranının en yüksek düzeylere ulaştığı ülkeler Avustralya, Danimarka, İzlanda, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, İsveç, İsviçre ve İngiltere'dir. Ancak bu ülkelerde

de oranın yüzde 10–15 düzeyinde kaldığı görülmektedir. Erkek işgücü arasında kısmi süreli çalışanların oranının yüzde 10'un da altında olduğu ülkeler Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Fransa, Almanya, Macaristan, İrlanda, İtalya, Japonya, Lüksemburg, Polonya, Portekiz, Slovak Cumhuriyeti, İspanya ve Türkiye'dir. Bununla birlikte, hemen hemen tüm ülkelerde erkek işgücü arasında kısmi süreli çalışanların oranının, 2007 yılına doğru giderek artma eğiliminde olduğu belirtilmelidir.

Kadınlar arasında kısmi süreli çalışma oranının ülkeler arasında önemli ölçüde farklılaştığı görülmekle birlikte, örneğin ABD., Finlandiya, Portekiz ve İspanya'da haftada 35 saat ve üzeri olan tam süreli çalışma kadınlar arasında daha yaygındır<sup>68</sup>.

#### **D. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜNÜN SEKTÖREL DAĞILIMI**

Kısmi süreli çalışma esnek istihdam biçimleri arasında en hızlı yayılanıdır. Bu durum, büyük ölçüde perakende ticaret, finans, sigorta, gayrimenkul hizmetlerinde gözlenen artışın istihdama kısmi süreli çalışmada artış biçiminde yansımından kaynaklanmaktadır<sup>69</sup>. Gerçekten, hizmetler sektörünün genişlemesi, giderek artan sayıda kadının işgücü piyasasına katılması ve işverenlerin esnekliğin artırılması konusundaki girişimleri kısmi süreli çalışmanın başlıca itici güçleri olarak gösterilebilir. Gelişmiş ülkelerde istihdamın kaynağı büyük ölçüde hizmet sektörü olduğundan, kısmi süreli çalışmadaki artışın devam etmesi beklenmektedir<sup>70</sup>. Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın sanayiden çok hizmet sektöründe bulunan düşük ücretli ve niteliksiz işler üzerine yoğunlaşma eğiliminde olması kısmi süreli çalışmanın yaygın bir niteliği haline gelmektedir<sup>71</sup>.

---

<sup>68</sup> Colette FAGAN; "Gender and working time in industrialised countries," Prepared for the Working Time and Work Organization Team (WTWO) at the International Institute for Labour Studies, International Labour Office, 2004, s. 6.

<sup>69</sup> KALLEBERG; s. 345.

<sup>70</sup> BOLLE; s. 14.

<sup>71</sup> WALSH; s. 155.

**Tablo 5: İngiltere’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (2003/4) Yüzdesi**

	Kısmi Süreli	Tam Süreli	Kadın istihdamının tümünde
Tarım-Balıkçılık	*	*	*
Enerji-Su	*	*	*
İmalat	05	11	08
İnşaat	02	02	02
Dağıtım, Otel-Restoran	26	17	20
Nakliyat-İletişim	03	04	04
Banka, Finans-Sigorta	13	17	15
Kamu İdaresi, Eğitim-Sağlık	44	42	43
Diğer Hizmetler	08	06	07

\*Yüzde 1’den az.

KAYNAK: Jane MILLAR, Tess RIDGE, Fran BENNETT; Part-time Work and Social Security: Increasing The Options. Department for Work and Pensions, Research Report, No: 351, [http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/rr\\_abstracts/rra\\_351.asp](http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/rr_abstracts/rra_351.asp), (31.01.2008), Leeds, United Kingdom, 2006, s. 14.

Tablo 5’te, kısmi süreli ve tam süreli çalışan işçilerin oranlarını karşılaştırarak, kadın işçilerin sektörel dağılımını göstermektedir. Genelde, kadınlar başlıca üç sektörde yoğunlaşmıştır. Bu sektörler dağıtım, oteller ve restoranlar; banka, finans ve sigorta sektörü ile kamu idaresi, eğitim ve sağlık sektörleridir. Bu sektörlerde çalışan kadın işçiler, istihdam edilen kadın istihdamının tümünde yaklaşık yüzde 78’ini, tam süreli istihdam edilen kadınların yüzde 76’sını ve kısmi süreli istihdam edilen kadın işçilerin de yüzde 83’ünü oluşturmaktadır<sup>72</sup>. Bu tabloya göre kısmi süreli kadın işçilerin büyük oranda hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmektedir.

### **E. KISMI SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜNÜN MESLEKİ DAĞILIMI**

Tablo 6’da görüldüğü gibi, kısmi süreli çalışan kadın işgücünün büyük oranda müşteri hizmet ve satış işleri, büro işleri, teknisyenlik ve yardımcı profesyonel

<sup>72</sup> Jane MILLAR, Tess RIDGE, Fran BENNETT; Part-time Work and Social Security: Increasing the Options. Department for Work and Pension, Research Report, No. 351, [http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/rr\\_abstracts/rra\\_351.asp](http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/rr_abstracts/rra_351.asp), 2006, UK, s. 14.

meslek mensupları ve profesyonel meslek mensupları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Üst düzey yöneticilik kademelerinde yer alan kısmi süreli kadın işgücü çok düşük orandadır.

**Tablo 6: AB. Ülkelerinde Kadın ve Erkek İşgücünün Mesleklere Göre Tam Süreli ve Kısmi Süreli Dağılımı (2000)**

Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi (ISCO) Meslek Grupları	ERKEK (%)			KADIN (%)		
	Tam Süreli	Kısmi Süreli	Toplam (T.S+K.S)	Tam Süreli	Kısmi Süreli	Toplam (T.S+K.S)
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	9	6	9	9	3	6
Profesyonel Meslek Mensupları	10	19	11	12	16	14
Teknisyenler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	13	14	13	16	14	15
Büro işlerinde çalışanlar	8	7	8	24	19	22
Müşteri hizmeti ve mağaza, piyasa satış işçileri	8	12	8	18	27	21
Nitelikli tarım ve su ürünleri işçileri	5	7	5	3	2	3
Zanaatkarlar ve ilgili işlerde çalışan işçiler	27	12	25	6	3	5
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	12	8	12	4	2	3
Nitelik gerektirmeyen işler	7	15	8	8	14	11
Silahlı kuvvetler	1	...	1	...	...	*

\*: Yüzde 0.5'den düşük değerleri göstermektedir.

KAYNAK: Colette FAGAN, Brendan BURCHELL; "Gender, jobs and working conditions in the European Union," European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions, 2002, s. 21.

**Tablo 7: AB.’de Kısmi ve Tam Süreli İşlerin Cinsiyete ve Mesleki Statüye Göre Dağılımı (2002)**

MESLEKSEL STATÜ	ERKEK			KADIN		
	Tam süreli	Kısmi Süreli	Toplam	Tam Süreli	Kısmi Süreli	Toplam
Beyaz-yakalı idari meslekler	59	5	64	30	6	36
Beyaz-yakalı profesyonel işler	44	7	51	29	20	49
Beyaz-yakalı büro ve hizmet işleri	28	4	32	39	29	68
Mavi-yakalı zanaat ve ilgili işler	79	5	84	12	4	16
Mavi-yakalı beden işleri	57	8	65	18	17	35

KAYNAK: “Part time work in Europe,” European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, s. 4–5.

Kısmi süreli çalışma çoğunlukla belli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşmıştır. 2002 yılı Eurostat İşgücü Araştırmasına göre, meslek statüsü de kısmi süreli çalışan işgücü ve özellikle de kadın işgücü için önemlidir. Kadın işgücünün belirli işler için örneğin beyaz-yakalı profesyonel işler ve beyaz yakalı büro ve hizmet işleri veya mavi yakalı beden işlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Burada da görüldüğü gibi, toplumsal cinsiyet konusu dikkate alınmaksızın, özellikle idari işlerde ise kısmi süreli çalışma oranı düşüktür.

Kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğunu kadın işgücü oluşturmaktadır. Kadın işgücü genellikle ücret ve sosyal koruma düzeyi düşük, kariyerde ilerleme umudu çok az olan işlerde çalışmaktadır<sup>73</sup>. Özellikle, yüksek teknoloji gerektirmeyen emek-yoğun üretim yapan hazır giyim sektöründe çok büyük oranda kadın işgücü istihdam edilmektedir. Ayrıca, bu sektör geliştirmekte olan ülkelerde ihracata dönük büyüme stratejilerinin uygulanma alanı olmuştur. Bu nedenle, geliştirmekte olan

<sup>73</sup> Heide INGEBORG; ABC of Women Workers’ Rights and Gender Equality. International Labour Office, Geneva, 2000, s. 58.

ülkelerde endüstrileşme bir tür “kadın işgücüne dayalı” büyüme stratejisine dayalı olduğu ileri sürülebilir<sup>74</sup>.

## F. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜNÜN YAŞ DAĞILIMI

Ek Tablo 1’de OECD. ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadın işgücünün yaşa göre dağılımı incelenmektedir.

Yaş gruplarının karşılaştırması yapıldığında, kısmi süreli kadın işgücünün 15–24 yaş grubu ve 55–64 yaş grubunda yoğunlaştıkları görülmektedir. Ek Tablo 1’e göre, kendi hesabına çalışanların da dahil edildiği toplam istihdamda 2007 yılına göre, 15–24 yaş grubu kısmi süreli çalışan kadın işgücünün oranının en yüksek olduğu (yüzde 50 ve üzeri) ülkeler Avustralya, Kanada, Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Hollanda, Norveç, İsveç’tir. Buna karşılık, bu yaş gurubunda toplam istihdamda 2007 yılında çok düşük orana sahip ülkeler ise Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Slovak Cumhuriyetidir. Ayrıca 2007 yılına göre İzlanda, Norveç, Yeni Zelanda, İspanya, İsveç’te 15–24 yaş grubu toplam istihdamda kısmi süreli çalışan kadınlar içinde en yüksek düzeyli gruptur. Ücretli biçimde çalışanların oluşturduğu bağımlı istihdamda 2007 yılına göre, 15–24 yaş grubu kısmi süreli çalışan kadın işgücünün oranının en yüksek olduğu (yüzde 50 ve üzeri) ülkeler yine Avustralya, Kanada, Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Hollanda, Norveç, İsveç’tir.

Ek Tablo 1’e göre, kendi hesabına çalışanların da dahil edildiği toplam istihdamda 2007 yılına göre, 25–54 yaş grubu kısmi süreli çalışan kadın işgücünün oranının en yüksek olduğu (yüzde 50 ve üzeri) tek ülke Hollanda’dır. Buna karşılık, bu yaş gurubunda toplam istihdamda 2007 yılında çok düşük kadın işgücü oranına sahip ülkeler ise Çek Cumhuriyeti, Norveç, Yunanistan, Macaristan, Polonya, Portekiz ve Slovak Cumhuriyeti’dir. Bağımlı istihdamda 2007 yılına göre 25–54 yaş grubu kısmi süreli çalışan kadın işgücünün oranının en yüksek olduğu (yüzde 50 ve üzeri) İsviçre olmakla birlikte Hollanda’ya ilişkin bir veri elde edilememiştir.

<sup>74</sup> Juniata ELIAS; “International labour standarts, codes of conduct and gender issues: A review of recent debates and controversies,” Non-State Actors and International Law. No. 3, 2003, s. 295.

Bağımlı istihdamda bu yaş grubunda 2007 yılında en düşük orana sahip ülkeler ise Polonya, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan, Portekiz ve Türkiye'dir.

Toplam istihdamda 2007 yılına göre, 55–64 yaş grubu kısmi süreli çalışan kadın işgücünün oranının en yüksek olduğu (yüzde 50 ve üzeri) ülkeler Hollanda, İsviçre, Kanada, Danimarka, Almanya, İngiltere'dir. Buna karşılık, bu yaş gurubunda toplam istihdamda 2007 yılında çok düşük kadın işgücü oranına sahip ülkeler ise, Yunanistan ve Macaristan'dır. Bağımlı istihdamda ise 2007 yılına göre, 55–64 yaş grubu kısmi süreli çalışan kadın işgücünün oranının en yüksek olduğu (yüzde 50 ve üzeri) ülkeler İngiltere, İsviçre, Almanya, Kanada, Belçika, Danimarka'dır. Bağımlı istihdamda bu yaş grubunda 2007 yılında en düşük orana sahip ülkeler ise Yunanistan, Macaristan ve Türkiye'dir.

Bu durum, kadınların kısmi süreli çalışmayı genellikle 15–24 ve 55–64 yaş arasındaki dönemlerde tercih ettiklerini göstermektedir. Yaşları 15–24 arası olan genç kadın işgücü ile 55 yaş ve üstü yaşlı kadın işçilerin kısmi süreli çalışmaları olasılığı, birincil grup olan 24–54 yaş grubundan daha yüksek görülmektedir<sup>75</sup>.

Buna karşılık OECD'nin bu araştırmasında aynı kategorilerde erkeklere ilişkin verilere bakıldığında, toplam istihdamda 2007 yılına göre, 15-24 yaş grubu kısmi süreli çalışan erkek işgücünün oranının en yüksek olduğu ülkeler Hollanda (yüzde 50), Danimarka (yüzde 45), Norveç (yüzde 37), Avustralya (yüzde 35), Kanada (yüzde 36), Yeni Zelanda (yüzde 33)'dir. Bu ülkelere ilişkin oranlar bağımlı istihdamda da yaklaşık olarak aynıdır. Bunun yanı sıra, hem toplam istihdamda hem de bağımlı istihdamda 2007 yılında erkek işgücüne ilişkin en düşük oranlara sahip ülkeler Çek Cumhuriyeti (yaklaşık olarak yüzde 3), Macaristan (yaklaşık yüzde 2), Portekiz (yaklaşık olarak yüzde 5,5), Lüksemburg'dur (yaklaşık yüzde 5). Buna göre aynı yaş kategorisindeki kadın işgücü ile kıyaslandığında, kadın işgücünün erkek işgücünden daha fazla oranda kısmi süreli çalıştığı görülmektedir.

---

<sup>75</sup> KILM 5; s. 1.



25–54 yaş grubunda erkek işgücüne ilişkin verilere bakıldığında, hem toplam istihdamda, hem de bağımlı istihdamda ülkelerin oldukça düşük oranlarda olduğu görülmektedir. Örneğin bu kategoride en yüksek orana sahip ülke olan Meksika'nın toplam istihdamda 25–54 yaş grubu kısmi süreli erkek işgücü oranı yüzde 15,6, bağımlı istihdamda ise yüzde 13'dür. Bu durumda 25–54 yaş grubundaki erkeklerin kısmi süreli çalışmaya pek yönelmedikleri görülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, bu yaş grubundaki kadın işgücünün de oranının düşük olmasına rağmen, erkeklerden daha yüksek düzeydedir.

55–64 yaş grubunda erkek işgücüne ilişkin verilere bakıldığında ise hem toplam istihdamda hem de bağımlı istihdamda kısmi süreli çalışan erkek işgücünün oranı 25–54 yaş grubundan genel olarak daha yüksek düzeydedir. Örneğin, bu kategoride toplam istihdamda en yüksek orana sahip ülkeler Meksika (yüzde 22,7), İngiltere (yüzde 15,9), Avustralya (yüzde 16,8), Polonya'dır (yüzde 14,4). Bağımlı istihdamda da aynı şekilde, Meksika (18,4), Avustralya (yüzde 14,2), Belçika (yüzde 13,6)'dır. Ancak, 55–64 yaş grubu kadınlarla kıyaslandığında, bu yaş grubundaki kısmi süreli kadın işgücünün erkek işgücüne göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, veriler topluca değerlendirildiğinde, erkek işgücünün de kadın işgücü gibi 15–24 ve 55–64 yaş arasında kısmi süreli çalışmaya, 25–54 yaş döneminden daha fazla yöneldikleri açıktır. Ayrıca tüm yaş gruplarında kadın işgücünün erkek işgücünden daha çok kısmi süreli çalışmaları görülmektedir. Bu durum kısmi süreli çalışmanın kadınlara özgü bir istihdam biçimi olduğu görüşünü bir kez daha doğrulamaktadır.

## **G. GÖNÜLSÜZ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜ ORANI**

Ek Tablo 2'd2 OECD. ülkelerinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadın işgücü oranı verilmiştir. OECD.'nin esas aldığı tanımlamaya göre, gönülsüz kısmi süreli çalışma, tam süreli bir işe erişemediği için normal iş süresi haftada 30 saatten az olacak biçimde kısmi süreli bir işte çalışmak durumunda olan işçileri kapsamaktadır.

Gönülsüz kısmi süreli çalışan toplam işgücündeki gönülsüz kısmi süreli çalışan işgücü oranı bakımından, kadınların erkeklerden yüksek oranda olduğu görülmektedir. Bu durumun tek istisnası Türkiye'dir. Ek Tablo 2'de da görüldüğü gibi Türkiye'de toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı 2000 yılında yüzde 25 ve 2002 yılında yüzde 33'tür. Türkiye'de toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde erkeklerin oranı ise 2000 yılında yüzde 75 ve 2002 yılında ise yüzde 100'dür. Ancak 2004 ve 2005 yıllarında Türkiye'de toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranının artış gösterdiği görülmektedir.

Ek Tablo 2'ye göre, 2000 yılında toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranının en yüksek olduğu (yüzde 80 ve üzeri) ülkeler İzlanda (yüzde 91), Lüksemburg (yüzde 90), Portekiz (yüzde 81), Slovak Cumhuriyeti'dir (yüzde 88). 2007 yılına gelindiğinde ise, Fransa (yüzde 82,6), Slovak Cumhuriyeti (yüzde 79,6), İspanya (yüzde 79,7), İsviçre (yüzde 78) ile en yüksek oranlı ülkelerdir. Buna karşılık 2000 yılında toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde erkeklerin oranının en yüksek olduğu (yüzde 40 ve üzeri) ülkeler Türkiye (yüzde 75), İrlanda (yüzde 43,4), 2007 yılında ise İngiltere (yüzde 39,5) ve ABD. (yüzde 41,2)'dir.

Ek Tablo 2'ye göre, toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranının 2000 yılında en yüksek olduğu (yüzde 20 ve üzeri) ülkeler Kanada (yüzde 24,4), Çek Cumhuriyeti (yüzde 23,3), Fransa (yüzde 20), Yunanistan (yüzde 27,5), Yeni Zelanda (yüzde 25,8), Portekiz (yüzde 25,1), Slovak Cumhuriyeti (yüzde 28,7), İspanya (yüzde 22,2), İsveç (24,8)'dir. 2007 yılında ise gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranının en yüksek olduğu ülkeler, Avustralya (yüzde 24,4), Kanada (yüzde 21,5), Fransa (27,9), Yunanistan (28,3), İtalya (yüzde 27), Portekiz (yüzde 32), Slovak Cumhuriyeti (yüzde 28,9), İspanya (yüzde 32,9), İsveç (yüzde 22,1)'tir.

OECD. verilerine göre, toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan erkeklerin oranının 2000 yılında en yüksek olduğu (yüzde 30 ve üzeri) ülkeler, Yunanistan (yüzde 30) ve Yeni Zelanda'dır (yüzde 36,2). 2007 yılında ise, Avustralya (yüzde 36,3), İtalya (yüzde 34,9), Polonya (yüzde 33,7) ve İspanya'dır

(yüzde 33). Genel bir gözlem olarak hem kadınlarda, hem de erkeklerde gönülsüz kısmi süreli çalışma oranının giderek artmakta olduğu açıktır. Bununla birlikte, toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranının erkeklerinkinden daha yüksek olduğu, buna karşılık, toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranının ise tam aksine erkeklerden düşük olduğu görülmektedir. Bölgelere göre değerlendirildiğinde ise, toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranının Asya’da (yüzde 66) ve Kuzey Amerika’da (yüzde 69) Avrupa Birliği, Avrupa ülkeleri genel ortalaması ve G7 ülkelerinden daha düşük oranda olduğu görülmektedir.

1970’den önce ABD.’de kısmi süreli çalışmanın artışı büyük oranda gönüllü kısmi süreli çalışma biçiminde olmuş ve daha çok kadınların ve gençlerin kısmi süreli çalışmayı tercih etmesinden kaynaklanmıştır. 1970 sonrasında ise kısmi süreli çalışmadaki artışın neredeyse tümünün, tam süreli çalışmayı tercih etmesine rağmen işsiz kalmamak için zorunlu olarak kısmi süreli çalışanlardan kaynaklandığı saptanmıştır. Bu kişiler 1996 yılına göre, kısmi süreli çalışanların dörtte birini oluşturmaktadır. ABD.’de 1970’li yılların başından bu yana toplam gönüllü kısmi süreli istihdam oranı değişmemiştir. Bununla birlikte, 1996 yılında yapılan bir araştırmadan edinilen bulgulara göre, kısmi süreli çalışmanın gerçekte gönüllü olmayan niteliğe sahip olduğu ileri sürülebilmektedir. Çünkü bu araştırmada kısmi süreli çalışanların yaşa göre dağılımının değiştiği görülmektedir. Buna göre, yaşları 22–54 arasında olan kadınların istekli biçimde kısmi süreli çalışan olmaları olasılığı daha düşüktür. Ancak yaşları 16–24 arasında olan gençler ile 55 yaşın üzerindeki erkeklerin kısmi süreli çalışmaya gönüllü olmaları olasılığı daha yüksektir. Bu bakımdan son yıllarda ABD.’de kısmi süreli çalışma işgücünün daha kısa süre çalışmak isteğinden kaynaklanan bir tercihini yansıtmaktan uzaklaşmış, bunun yerine işverenlerin işgücü maliyetini azaltma ve esnekliği artırma taleplerinin karşılanmasına hizmet eden bir çalışma biçimi haline gelmiştir<sup>76</sup>.

Tam süreli çalışmak isteyen işçilerin gönülsüz olarak kısmi süreli çalışması, makro-ekonomik ve toplumsal koşullarda “eksik istihdam” ile aynı anlama

---

<sup>76</sup> KALLEBERG; s. 344.

gelmektedir<sup>77</sup>. Yirmi birinci yüzyılın başında, Avrupalı işgücünün yüzde 40'dan fazlasının işsiz ya da geçici veya kısmi süreli istihdam biçiminde eksik istihdam edildiği ileri sürülmektedir<sup>78</sup>. Güncel ekonomik kriz nedeni ile işgücü piyasalarındaki çalkantının bir göstergesinin de gönülsüz kısmi süreli istihdam oranındaki artış olduğu belirtilmiştir. 2006 yılının ortalarından bu yana, ekonominin durgunluğundan dolayı işgücüne olan talebin gevşemesi nedeniyle tam süreli iş bulamayan birçok insan kısmi süreli çalışmayı kabul etmek durumunda kalmıştır. Kasım 2008'de ekonomik nedenlerden dolayı ABD.'de 7.3 milyon kişi kısmi süreli çalışmak zorunda kalmıştır. Oysa 2006 yılı nisan ayında bu rakam 3.9 milyondur. Bu durumda gönülsüz kısmi süreli istihdam bu zaman diliminde yüzde 2,4'ten, yüzde 5,1'e yükselmiştir<sup>79</sup>. Bazı ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışma oranının, kısmi süreli çalışan erkek işgücünün oranının düşük olduğu ülkeler arasında yüksek olmasına rağmen, gönülsüz kısmi süreli çalışan işgücünün büyük çoğunluğu kadındır<sup>80</sup>.

---

<sup>77</sup> BOLLE; s. 2.

<sup>78</sup> Zeki ERDUT; "Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika," Çalışma ve Toplum Dergisi. No. 2, 2004, s. 17.

<sup>79</sup> BLS.; "Involuntary part-time work on the rise," Issues in Labor Statistics. United States Bureau of Labor Statistics, December 2008, s. 1.

<sup>80</sup> FAGAN; s. 7.

## İKİNCİ BÖLÜM:

### KADIN İŞGÜCÜ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN

#### GEREKÇE VE BİÇİMLERİ

### I. KADIN İŞGÜCÜ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN GEREKÇELERİ

#### A. EKONOMİK GEREKÇELER

1980'lerden bu yana dünya ekonomisinde meydana gelen radikal ve geniş kapsamlı ekonomik, sosyal gelişmeler küresel istihdamı derinden etkilemiştir. Bu gelişmeler hem kadın, hem de erkek çalışanların çalışma koşullarını değiştirmiştir. Bu değişimin iki temel dayanağı vardır. İlki, küreselleşme süreci, ikincisi ise piyasaların serbestleştirilmesi, özelleştirme, fiyat istikrarının korunması, piyasaların liberalleşmesi, kamu sektörünün kapsamının daraltılması, malların, hizmetlerin ve sermayenin sınır ötesi akışının teşvik edilmesi, enflasyonun düşürülmesini içeren politikalarındaki değişim sürecidir. Değişimin bu iki temel dayanağı birbirlerini etkilemiş ve desteklemiştir. Örneğin, liberalleştirme politikası ile makroekonomik istikrarın sağlanmasına yönelik politika küresel bütünleşme süreci için gerekliliği sıklıkla vurgulanmaktadır. Aynı zamanda, kuralsızlaştırma ve özelleştirme politikaları piyasalar yönünden ulusal sınırlar arasındaki bütünleşmeyi kolaylaştırmaktadır<sup>81</sup>.

Çokuluslu işletmenin ağı içinde devinimi sağlayan güç, tüketici talebindeki değişimleri en az stok maliyeti ile tam zamanında karşılamak için gereken uyum sağlama esnekliğidir<sup>82</sup>. Esnek işletme modeli kısmi süreli çalışmanın gelişmesinin başlıca nedenlerinden biridir<sup>83</sup>. Çokuluslu işletmenin esnek iş organizasyonu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda ekip halinde çalışma geçerli olup, esasen ürün

<sup>81</sup> James HEINTZ; Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications. Employment Strategy Papers, International Labour Office, Geneva, 2006/3, s. 13.

<sup>82</sup> Tijen ERDUT; "İşgücü Piyasalarında **Enformelleşme** ve Kadın İşgücü," Çalışma ve Toplum. Birleşik Metal İş Konfederasyonu (DİSK) Yayınları, No. 3, 2005, s. 3.

<sup>83</sup> Sarah JENKINS; "Restructuring flexibility: case studies of part-time female workers in six workplaces," Gender, Work and Organization. Vol.11, No.3, May 2004, s. 308.

ve/veya süreçte yenilik yapma becerisine sahip sınırlı sayıda “çekirdek” işgücünün kendi belirledikleri işleri gördükleri bilinmektedir. Bu yönüyle esnek iş organizasyonu çokuluslu işletmelerde karşılaştırmalı üstünlüğün kaynağı haline gelmiştir<sup>84</sup>. Çokuluslu işletmelerin uluslararası üretim faaliyetlerinin eşgüdümü ve küresel işletmelerin organizasyonel yapısı değişim geçirmiştir. Çokuluslu işletmeler geçmişte üretim ve eşgüdüm süreçlerinin hiyerarşik yapılanmasına dayandırılmıştır. Bu yapıya göre, üretim ve eşgüdüm süreçleri işletmenin sınırları kapsamında, dikey biçimde bütünleşmiştir<sup>85</sup>.

1980’li yılların ortasından itibaren, ticaret ve yatırımın önündeki engellerin kaldırılması, nakliyatın ucuzlaması, teknolojiye gelişmeler, çokuluslu işletmelerin piyasada rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla, üretim işlemlerini düşük maliyetli, hammaddeye kısa sürede kolayca ulaşabilecekleri veya politik bakımdan kendileri için uygun bölgelere taşımalarını mümkün hale getirmiştir. Bu sayede üretimin bir bölümü ulusal ve yerel piyasalarda gerçekleşmeye devam etse de üretimin giderek artan bir bölümü de işlevsel olarak, küresel piyasalara mal veya hizmet tedarik etmek için küresel üretim sistemine dahil olmuştur. Yarı mamul mal, ucuz işgücü sağlamaları ve nispeten korunmakta olan yabancı piyasalarda kendi mallarını satabilmeleri için yurt dışından tedarikçiler kullanmışlardır. Hem yurt içinde hem de yurt dışında, işletmenin asıl işinin dışındaki hizmet ve üretim faaliyetler için dış kaynaklardan yararlanma yoluna gidilmesinde gözlenen artış, organizasyon ve eşgüdüm süreçlerinin bir ağ biçimine dönüşmesine yol açmıştır. Bu ağ veya diğer adıyla şebeke çokuluslu işletmeler, küçük ve orta boy işletmeleri ve (evde çalışanları da içeren) enformel sektördeki üretim birimlerinden oluşmaktadır. Küresel organizasyon şeması bir piramide benzetilirse, piramidin tepesinde çokuluslu işletme vardır ve kökeni genellikle gelişmiş ülkededir. Piramidin ortasında çoğunlukla, birinci kademedeki tedarikçiler bulunmaktadır. En altta ise bazıları kayıt dışı olan, farklı yerlerdeki küçük üretici işletmeler yer almaktadır<sup>86</sup>. Bu durumda gelişmiş

---

<sup>84</sup> Zeki ERDUT, “Piyasa Ekonomisi ve Sosyal Politikalar,” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mezunlar Cemiyeti, [www.ifmc.org.tr/userfiles/zekierdutensontebliğ.doc](http://www.ifmc.org.tr/userfiles/zekierdutensontebliğ.doc), (Erişim Tarihi: 08.04.2009) 2007, s. 9.

<sup>85</sup> Susan HAYDER, “Social dimension of global production systems: A review of the issues,” Working Paper, No. 25, Policy Integration Department, International Labour Office, Geneva, November, 2004, s. 4-5.

<sup>86</sup> A. k.; s. 4-5.

lkeler retim sürecinin teknoloji ve bilgi yoğun aşamalarında uzmanlaşarak yüksek katma değer elde ederken, katma değeri düşük emek yoğun imalat aşamalarını gelişmekte olan ülkelerde formel üretim sisteminin dışındaki taşeron işletmelere doğru yerelleştirmektedir<sup>87</sup>. Böylece retici ya da tasarımcı, hizmet veren ve tedarikçi olmak üzere işlev gören taşeronluk iş organizasyonunun diğer bölümünü oluşturmaktadır. Günümüzde okuluslu taşeron işletmeler de etkinlik göstermekle birlikte, teknik şartnamelere uygun biçimde işlev üstlenmiş taşeron işletmeler esasen emek yoğun imalat aşamasında ucuz işgücünden yararlanmak üzere uzmanlaşmiş ve teknolojik kapasiteye sahip gelişmekte olan ülkelerde yoğunlaşmaktadır. Bir başka deyişle, esnek iş organizasyonunun ikinci bölümünde asıl işlevi gören küçük ve orta ölçekli işletmelerdir ve gelişmekte olan ülkelerde yerelleşmişlerdir<sup>88</sup>.

Ekonomik durgunluk dönemlerinde enformel ekonomi ve yeniden üretim ekonomisinin formel ekonomik faaliyetlerdeki gerilemeyi telafi edecek biçimde genişlemesiyle, işe almayı ve işten çıkarmayı sürdürebilen işletmeler, işçilerinin sayısını ekonomideki dalgalanmalarla uyumlu olarak düzenleyebilmektedir. Bu bağlamda, güncel sermaye birikim modeli işgücü piyasasında enformelleşmeyi iki yolla arttırmaktadır. Birincisi, gelişmiş ekonomilerin formel istihdamı arttırmaksızın katma değer yaratılmasına bağlı olarak üretim artışı sağlayabilmeleri işgücü piyasasında aşağıdan yukarı doğru gelişen bir enformelleşme etkisi yapmaktadır. İkincisi, işgücü piyasasında güvencelerin ortadan kaldırılması, daha çok enformel istihdam yaratılması ve sendikal örgütlenmenin geriletilmesinin yukarıdan aşağı doğru gelişen bir enformelleşme etkisi yapmasıdır<sup>89</sup>.

Formel işletmeler ve hane halkları için çalışan veya belirli bir işvereni olmayanların enformel işletmeler dışındaki enformel istihdamı; belirli bir işveren için kısmi süreli çalışanları kapsamaktadır. okuluslu işletmeler tarafından doğrudan istihdam edilen işçilerin formel istihdama katılma olasılığı daha yüksektir. Bununla birlikte, formel işletmelerin ücretli işçileri doğrudan işe alarak enformel çalışma ilişkileriyle çalıştırmaları da olasıdır. Enformel işçiler kısmi veya geçici süreli sözleşmelerle, endüstride işletme dışından veya taşeron sözleşmeleriyle formel

---

<sup>87</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 17

<sup>88</sup> ERDUT; Piyasa, s. 9.

<sup>89</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 25-26.

işletmeler için çalışabilmektedir. Enformel çalışma yeterli istihdam olanaklarının bulunmadığı koşullarda tercih edilmektedir<sup>90</sup>.

Birçok ülkede piyasaların serbestleştirilmesinin ardından işsizlik oranı yükselmiştir<sup>91</sup>. Avrupa ülkelerinde hızla artan kronik işsizliğin kısmi süreli çalışmayı arttırıcı etkisi olmuştur<sup>92</sup>. Ekonomik büyümenin durgun bir seyir izlemesi açık biçimde işsizliğe yol açmıştır. Özellikle, ekonomiler tüm işçiler için yeterince tam süreli iş yaratamadığından Avrupa ülkelerinde işsizlik daha yoğun yaşanmıştır<sup>93</sup>. AB.'de kısmi süreli çalışma işsizliğe bir çözüm olarak düşünülmüştür<sup>94</sup>. Örneğin Hollanda'da 1983 -2000 yılları arasında yılda yüzde 2 oranında iş yaratılarak, AB. ortalamasının dört kat üzerine çıkmıştır. Kısmi süreli çalışmanın yayılması bu duruma katkı yapan önemli bir faktör olmuştur. 1983'ten sonra yaratılan yeni işlerin dörtte üçü kısmi süreli olmuştur ve çoğunda kadınlar istihdam edilmiştir. Bu nedenle kadınların işgücü piyasasına katılım oranı 1975 yılında yüzde 33'ten, 1990 yılında yüzde 46'ya ve 2000 yılında da yüzde 63'e yükselmiştir<sup>95</sup>.

Tam süreli bir iş bulamadıkları için kısmi süreli çalıştığını ifade edenlerin sayısı da oldukça yüksektir. Bir bütün olarak Avrupa ülkelerinde, kısmi süreli çalışan toplam işçilerin yaklaşık yüzde 19'u tam süreli bir iş bulamadıkları için gönülsüz biçimde kısmi süreli çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Hollanda'da kısmi süreli çalışanların yüzde 3'ü ve Norveç'te yüzde 11'i gönülsüz olarak kısmi süreli çalışmaları ile ilgili olarak bu gerekçeyi ileri sürmüşlerdir ve her iki ülkede de bu oran toplam kısmi süreli işçilerin ortalamasının altındadır. Buna karşılık, gönülsüz kısmi süreli çalışmayı işgücü piyasası koşullarına atfetme oranı Fransa'da yüzde 32, İsveç'te yüzde 27 oranı ile toplam kısmi süreli işçilerin ortalamasının üzerindedir<sup>96</sup>.

---

<sup>90</sup> A. k.; s.17-21.

<sup>91</sup> HEINTZ; s. 51.

<sup>92</sup> BARDASI, CORNICK; s. 6.

<sup>93</sup> KALLEBERG; s. 342.

<sup>94</sup> Piet ALLAART, Lutz BELLMANN; "Reasons for part-time work: An empirical analysis for Germany and The Netherlands," *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 7, 2007, s. 558.

<sup>95</sup> Erling RASMUSSEN, Jens LIND, Jelle VISSER; "Divergence in part time work in New Zealand, the Netherlands and Denmark," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.42, No.4, December, 2004, s. 643.

<sup>96</sup> Harald BIELENSKI, Gerhald BOSCH, Alexandra WAGNER; *Working Time Preferences in Sixteen European Countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, s. 54.



Bununla birlikte, iletişim ve bilgi sistemlerindeki teknolojik gelişmeler standart dışı istihdam biçiminin benimsenmesine yol açmıştır. Çünkü bu gelişmeler işletmelerin uzmanlaşmalarını, projeleri için kısa sürede geçici işçi bulmalarını kolaylaştırmış ve bu yüzden de işletmeyi dışarıdaki tedarikçilere daha bağımlı hale getirmiştir. Daimi işçileri koruyucu iş yasaları ve bu yasalar doğrultusunda getirilen yükümlülükler, standart dışı istihdam biçimini maliyetlerden ve yasal yükümlülüklerden kaçınmayı isteyen işverenler için cazip duruma getirmiştir. Esnekliği tercih eden evli kadın işçilerin ve yaşlı işçilerin sayısının artması gibi, işgücünün demografik yapısındaki değişimler de standart dışı istihdamın artışına neden olmuştur<sup>97</sup>. İşgücüne katılım oranındaki artışla birlikte ithalatın artmasından kaynaklanan iş kayıplarının eş zamanlı gerçekleşmesi de standart dışı istihdam biçimlerinin artmasına yol açmıştır. Birçok ülke için, ticari açıklığın istihdama etkisi toplumsal cinsiyete özgüdür. İhracatlarının artması nedeniyle istihdamın arttığı birçok ülkede, gelişen bu ihracat sektörlerinde kadın işgücünün istihdamının da arttığı görülmektedir<sup>98</sup>. Yeni liberalizm yaklaşımı makro ekonomik yönetimde işsizlik sorunu karşısında işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması, yani işgücü piyasalarında esnekliğin artırılması yönünde politik bir mekanizma önermektedir. Buna göre, işgücü piyasasında enformelleşmenin gerekçesi formel istihdamın içerdiği koruyucu düzenlemelerin katılıklarıdır ve sorunun çözümü işgücü piyasasının kuralsızlaştırılarak işgücü esnekliğinin sağlanmasında aranmalıdır<sup>99</sup>.

Kadınların istihdamı ile toplumsal cinsiyete göre işbölümü ve ticaretin liberalleşmesi arasında karmaşık bir bağ oluşmuştur. İthalatın artmasından dolayı erkeklerin istihdamında bir azalma oluşması durumunda, hanehalkının geçimini sağlamak bakımından, kadınların işgücü arzında bir artış oluşabilmiştir. Bazı koşullarda, bu kadınlardan bazıları gelişen ihracat sektörlerinde, eğreti istihdam biçimlerinde iş bulabilmiştir<sup>100</sup>. Bu bakımdan kısmi süreli çalışma, işgücü piyasalarının kadın işgücünün yüksek oranda istihdam edildiği sektörlerde yoğunlaşma eğilimindedir<sup>101</sup>.

---

<sup>97</sup> KALLEBERG; s. 342.

<sup>98</sup> HEINTZ; s. 51.

<sup>99</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 30.

<sup>100</sup> HEINTZ; s. 51.

<sup>101</sup> JENKINS; s. 307.

Kısmi süreli çalışmanın artmasında işçilerin tercihlerinin rolünü vurgulayan bir bakış açısı işsizlik ile kısmi süreli çalışmadaki artış arasında olumsuz bir ilişkiyi öngörür. İşgücü kıtlığı ile karşı karşıya kalan işveren, istihdam edilmeyenleri işgücüne dahil etmek için onlara kısmi süreli işleri sunabilir. Örneğin evli kadınlar, öğrenciler ve yaşlılar gibi istihdam edilmeyen kesim, eğer kısmi süreli bir işe girebilirlerse bu sayede işgücüne katılabilirler. Sonuç olarak, kısmi süreli çalışmadaki büyük artış yüksek işsizlikten çok, düşük işsizlik nedeniyle de meydana gelebilir. İşçilerin ve işverenlerin birbirlerine karşı göreceli güçleri işsizliğin düzeyinden etkilenebilmektedir. Bir meslekte yüksek oranda işsizliğin olması kısmi süreli çalışmanın gelişme göstermesini kolaylaştırabilir. Çünkü böyle bir durumda işverenler işçilerin gereksinimlerine ve tercihlerine pek duyarlı olmayabileceklerdir. Yüksek işsizliğin olduğu durumda işçiler istihdam için daha az seçeneğe sahiptir ve çalışabilecekleri işler için seçici davranmamaktadırlar. Çalıştıkları işi bırakabilme olasılıkları da düşüktür. Buna karşılık, işgücü arzının kıtlığı işçilere daha fazla iş seçeneği sunar ve işgücü piyasasında pazarlık gücünü artırır. İstedikleri işte çalışabilme olanakları da artar. Üstelik katı işgücü piyasası, işten çıkanların yerine yenilerini işe almanın maliyetinin daha yüksek oluşu, tam süreli bir işi tercih etseler de istedikleri işi yapma olanağını sunarak işvereni işçilerini elinde tutmaya teşvik eder. Ulusal düzeyde yapılan çalışmalar işsizlik oranındaki artışın gönülsüz kısmi süreli istihdam oranındaki artış ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın artışı ile işsizlik arasında mutlak bir ilişki kurulmalıdır<sup>102</sup>.

Bununla birlikte, küresel üretim sistemlerinin oluşmasıyla birlikte küresel ekonomiye dahil olmak için düşük gelirli gelişmekte olan ülkelerden bazılarının imalat alanında büyük ihracatçılar haline gelmesi kadınların ücretli çalışmaya katılmasında etkili olmuştur. Bu ülkelerden bazılarının imalat sanayindeki istihdam ve ücretler üzerinde bu durumun mutlak etkisinin olduğu düşünülmektedir. Nitekim Çin, Hindistan ve Malezya için, imalatın gelişmesi istihdamdaki gelişmeyi de hızlandırmıştır<sup>103</sup>. Asya'nın büyük bir bölümünde (örneğin, Bangladeş), daha küçük çapta Latin Amerika'da (örneğin, Meksika) hammaddelerden uzaklaşarak hafif

---

<sup>102</sup> Naomi CASSIRER; "Change in the part time work across occupations, 1970-1990," Research in Social Stratification and Mobility, Vol: 20, s. 150.

<sup>103</sup> HAYDER; s. 11.

sanayi ürünlerine doğru ihracat ürünlerinin çeşitlendirilmesi ve artışı kadınlar ve genç kızlar için ücretli çalışmaya katılmak için önceden tahmin edilmeyen olanaklar sağlamıştır. Gelişmekte olan ülkelerde, imalat sektöründe ihracat arttıkça, kadın işgücünün istihdamı da artmıştır. Güney Afrika'da hükümet tekstil, giyim gibi sektörlerin zenci işçilerin yoğun olarak bulunduğu sınır bölgelerinde yerleşmeleri için teşvikler sunmuştur. Bu bölgelerde işe alınanların çoğunu kadınlar oluşturmuştur<sup>104</sup>.

Endüstrileşmiş ülkeler arasında da işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve esnekliğin artırılmasına ilişkin işverenlere yönelik baskılar kısmi süreli çalışmanın da aralarında olduğu atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır<sup>105</sup>. Nitekim OECD. ülkelerinde atipik istihdam kadın işgücüne özgü çalışma biçimi olarak yaygınlaşmaktadır<sup>106</sup>.

İşçiler bakımından düşünüldüğünde de işsizlik tam süreli çalışmak isteyen hem erkek, hem de kadın işgücünü kısmi süreli işlere başvurmaya yöneltmiştir<sup>107</sup>. Sahra-altı Afrika'dan ve Latin Amerika'dan edinilen kanıtlar ekonomik durgunluk dönemlerinde yapısal uyum programlarının kabul edilmesinin istihdam yaratmada ve iş güvencesinde kötüleşmeye neden olduğunu göstermiştir. Erkeklerde eksik istihdamın ve işsizliğin artmasıyla, düşük gelirli ailelerin kadın üyeleri işgücü piyasasına katılmıştır. Bu nedenlerle işgücü piyasasına katılan kadınların sayıları oldukça yüksektir. Bununla birlikte, yeni klasik kuram, arz ve talep dengesini ve akılcı tercih unsurunu vurgulamaktadır. Buna göre kadınlar, eğitim düzeyleri işin gerektirdiğinin çok üzerinde bile olsa belirli işleri tercih edebilmektedir. Eğer bu işler iş süresinde büyük bir esneklik sağlıyorsa veya ailesine karşı sorumluluklarına uygun biçimde rahatlıkla işten çıkıp, tekrar girebilme imkânı varsa tercihlerini bu işlerden yana kullanabilmektedirler. İşverenler ise kadınlara ve erkeklere göreceli değer biçerek, insan sermayesi bakımından (eğitimleri, iş deneyimleri gibi) donanımlarını

---

<sup>104</sup> Ruth Dixon MUELLER; Women and the Labour Market in Changing Economies: Demographic Issues. Policy and Research Paper, No.18, IUSSP, 2000, s. 3.

<sup>105</sup> BARDASI, GORNICK; s. 6.

<sup>106</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 30.

<sup>107</sup> BARDASI, GORNICK; s. 6.

ve işgücü maliyetlerini dikkate alarak ve böylece maliyet tasarrufu sağlayarak, kendi kazançlarını çoğaltma düşüncesiyle hareket etmektedirler<sup>108</sup>.

Yeni klasik iktisat kuramında rekabetçi bir piyasa ortamında ücretler, işgücünün, marjinal ürün verimliliğine eşittir ve eşit üretkenliğe sahip işçilerin, en azından uzun dönemde, eşit ücret alması gerektiğini belirtmiştir. Kârını maksimize etmek isteyen işverenlerin bulunduğu rekabetçi bir piyasa ortamında ücret ayırmacılığının uzun dönemde var olabilmesi mümkün değildir. Eğer kadın çalışanlar erkeklerle eşit üretkenliğe sahip olduğu halde onlardan daha az ücret alıyor ise bu kadın işçilerin işverene maliyetinin tercih edilen erkek işçilerden daha az olduğunu göstermektedir. Bunun sonucunda, kârını maksimize etmek isteyen işverenler tercihini daha az maliyetli kadın işçilerden yana kullanırlar ve serbest piyasa süreci, ayırmacılığın ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Aksi durumda, yani işveren önyargılı ve yerleşik düşüncelerle davranarak serbest piyasa ortamında ayırmacılığa devam ederse, bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalmakta, kazancı ve satışları azalmaktadır. İşveren, ayırmacılık yapmayan rakipleri karşısında uzun süre ayakta kalamayarak piyasayı terk eder. Kısaca, rekabetçi bir piyasanın normal işleyişinde, işle ilgili, eşit özelliklere ve verimliliğe sahip kişiler arasında, ücret ayırmacılığının uzun dönemde devam edemeyeceği ileri sürülmektedir. Oysa birçok ülkede kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında, süreklilik gösteren bir ücret ayırmacılığının olduğu bilinmektedir. Özellikle var olan ayırmacılığı ölçmeye çalışan ekonometrik araştırma sonuçları bunu kanıtlamıştır<sup>109</sup>.

Yönetim sistemlerinde ve yeni bilgi ve üretim teknolojilerindeki gelişmeler de sınır ötesi üretim hattının eşgüdümünün küresel bir temelde sağlandığını göstermektedir. Küresel üretim ağlarının ortaya çıkması çokuluslu işletmelerin artık, dış kaynaktan yararlanırken buradaki işlemler üzerinde gücünü ve etkisini kullandığını kanıtlamaktadır<sup>110</sup>. Çokuluslu işletme tarafından tasarım ve üretim miktarları sıklıkla değişime konu edilmekte ve gelişmekte olan ülkelerde yerleşik taşeronlar siparişin miktarı, kalite ve teslim süresi yönünden sürekli denetim altında

---

<sup>108</sup> MUELLER; s. 5.

<sup>109</sup> Serap PALAZ; "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri," Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı: 9, Mayıs 2003, s. 91.

<sup>110</sup> HAYDER, s. 1-4.

tutulmaktadır<sup>111</sup>. Bir başka deyişle, aşamalar halinde bölünmüş üretimi düzenleyen çokuluslu işletme taşeronu olan işletmelerden ürün değil, üretim aşamalarını satın alırken, kendi içinde bir monopson piyasası oluşturmaktadır. Bir başka deyişle, çokuluslu işletme satın alacağı üretim aşamalarının her biri için fiyatı önceden belirlemektedir ve bu aşamaların tek alıcısıdır. Günümüzde liberal ideolojinin “yeni” olarak anılmasının gerekçelerinden biri de bu piyasanın yapısal işleyişinden ileri gelmektedir<sup>112</sup>.

İş sürelerinde esnekliğe yönelmenin asıl gerekçesini işletmelere, müşteriden kaynaklanan mal ve hizmet talebindeki dalgalanmalara düşük maliyetle ve hızla karşılık verebilecek donanımın kazandırılması oluşturmaktadır<sup>113</sup>. Çünkü piyasa ekonomisinde karar süreçlerinde piyasanın kendi işleyişine göre oluşacak fiyatların tek yol gösterici olması salık verilmektedir<sup>114</sup>. Yeni rekabet stratejisi bağlamında çokuluslu işletmenin fiyat, kalite, hız ve fark rekabetine dayalı olarak pazar payı elde etmesi ve bu payı koruyup, geliştirmesi gerekmektedir. Çokuluslu işletmenin üretim ve iş organizasyonlarında yarattığı değişime örnek vermek gerekirse, bir İngiliz tekstil işletmesi, tasarımını İtalya’da gerçekleştirdiği tişörtün dokumasını Çin’de gerçekleştirmekte, Hong-Kong’lu bir deniz taşıma şirketi aracılığıyla Kuzey Amerika’da son kullanıcıya satabilmektedir. Bu anlamda, beş işgücü piyasası çokuluslu işletmenin ağında karşılıklı bağımlı hale gelmektedir. Bu bağımlılık çalışanların birbiriyle sadece (varsa) sanal ortamda iletişim kurmak suretiyle fiyat, kalite, hız ve fark rekabetini gerçekleştirmelerine olanak tanımaktadır<sup>115</sup>.

Kısmi süreli çalışma ekonomik durgunluk süresince artış ve ekonomik genişleme döneminde ise azalış sergilemektedir<sup>116</sup>. Nitekim 1980’li yıllardaki ekonomik durgunluk işverenleri ekonomik belirsizliğin maliyetini standart dışı işgücüne yönlendirmeye ve kendi çekirdek işgücünü azaltmaya teşvik etmiştir. İşverenler ayrıca, ekonomik koşullar gerektirdikçe kendi işgücünü azaltmak veya arttırmak için standart dışı işgücü kullanarak işgücü maliyetlerinde esneklik

---

<sup>111</sup> ERDUT, Enformelleşme, s. 31.

<sup>112</sup> ERDUT; Piyasa, s. 30.

<sup>113</sup> Muneko OZAKI; Toplu Pazarlık Yolu İle Esneklik. (Türkçe Yayına Hazırlayan: Rüçhan IŞIK), Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara, 2003, s. 27.

<sup>114</sup> ERDUT; Piyasa, s. 1

<sup>115</sup> A. k.; s. 9.

<sup>116</sup> KALLEBERG; s. 343.

sağlamaktadır. Çünkü kısmi süreli çalışma tipik biçimde, tam süreli işlere kıyasla düşük düzeyde ücretler ve az miktarda sosyal yardım sunmaktadır. İşverenler maliyeti azaltmak ve esnekliği arttırmak için çalışmalarında kısmi süreli çalışmayı hesaba katabilmektedir. Maliyet baskısı birincil olarak endüstri veya işletme düzeyinde görülmektedir. Özellikle rekabetin yoğun olduğu sektörlerle ilişkin işlerdeki maliyet baskıları kısmi süreli çalışmanın üzerinde onu azaltan veya arttıran etki yapmaktadır. Kurationsızlaştırma ve yoğun yabancı rekabete maruz kalan endüstriler, diğer endüstrilere kıyasla maliyet etkinliğine daha fazla gereksinim duymaktadır. Yüksek düzeyde rekabetin olduğu iş ortamı rekabetin olmadığı ortama kıyasla, çekirdek işgücünü azaltmak ve işi çevresel işgücüne kaydırmak yoluyla maliyeti kısmak konusunda işveren üzerinde daha fazla baskı yaratmaktadır<sup>117</sup>.

İstihdam biçimleri ve çalışma ilişkileri eğitim yatırımları ve işlerin gerektirdiği beceri güçlüğüne göre değişmektedir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın artış potansiyeli işlerin teknolojik bakımdan karmaşıklığına da bağlanabilmektedir. İşverenler yüksek miktarda eğitim yatırımı gerektiren işlerden çok, eğitim için az yatırımın yeterli olduğu işler için kısmi süreli istihdamı tercih etmektedir. Böylelikle, çekirdek işgücü için uzun vadede eğitim yatırımı için harcadıkları bütçeyi telafi etme amacını taşırlar. Buna ek olarak, rutin hale gelmiş görevler kısmi süreli istihdama daha uygun görülmektedir. Bir başka deyişle, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasında rutin görevleri içeren işler, çok yönlü görevleri içeren işlere göre daha uygundur. İşverenlere göre de sıkıcı ve rutin görevler, süresi kısa olduğu için, kısmi süreli işlere daha uygundur<sup>118</sup>.

Hizmetler sektörünün gelişim göstermesi işgücü piyasalarındaki yeniden yapılanmanın önemli bir unsurudur ve kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasında çok etkili olmuştur<sup>119</sup>. Gerçekten, küresel üretim sisteminin en belirgin olduğu sektörler gelişmiş teknoloji içeren sektörler ve emek yoğun üretim yapan tekstil, giyim, ayakkabı gibi sektörler iken, giderek artan biçimde, yazılım geliştirme, müşteri çağrı merkezi gibi dünyanın farklı bölgelerinden tedarik edilebilen hizmetler sektöründe de

---

<sup>117</sup> CASSIRER; s. 148.

<sup>118</sup> A. k.; s. 150.

<sup>119</sup> BARDASI, GORNICK, s. 6.

belirginleşmiştir<sup>120</sup>. Kısmi süreli işçilerin büyük çoğunluğu hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Örneğin 1994’de AB.’de kısmi süreli işçilerin yüzde 84’ü hizmetler sektöründe istihdam edilmiştir. AB. ülkelerinde, 1983–1992 yılları arasında, kısmi süreli çalışmadaki artışın üçte birini sektörel değişimlerin oluşturduğu görülmüştür. Ancak, bazı ülkelerle ilgili, özellikle İngiltere için söyledikleri gibi, 1980’li yıllarda hizmetler sektörüne doğru kayma nedeniyle kısmi süreli çalışan kadın işgücünün istihdamındaki artışta hizmetler sektörünün etkisi çok büyük olmuştur<sup>121</sup>. AB.’de toplam kısmi süreli çalışanların yüzde 80’inin hizmetler sektöründe çalıştığına işaret edilmiştir. İngiltere ile ilgili bir araştırma işgücünün yüzde 44’ünün kısmi süreli olarak otel ve taşımacılık sektörlerinde istihdam edildiğini göstermiştir<sup>122</sup>.

Günlük ve haftalık olarak müşterilerin talebinin en yoğun olduğu zaman dilimlerine göre çalışma saatlerinin ayarlanmaktadır. Böylece standart bir çalışma haftasının ötesine geçen çalışma saatleri elde edilmektedir. Bir başka deyişle işletmenin hizmet verme süresi böylece uzatılmaktadır. Kısmi süreli işçilerin talep edilmesinin diğer bir nedeni, yoğunlaştırılmış zaman dilimlerinde işverenlerin işçilerden daha fazla çaba sarf etmelerini istemeleridir<sup>123</sup>.

İşletmenin tüketiciye sunduğu hizmetlerin günün belirli birkaç saatinde yoğunlaştırıldığı veya iş yükünün başka biçimlerde, örneğin (özürlü veya yaşlı kişilere bakım gibi) gün içinde veya hafta içinde (alışveriş günlerinde) yeniden dağıtıldığı ya da işletmenin müşteriye hizmet süresinin uzatıldığı işletmelerde personelin optimal istihdamı önemlidir ve esasen bu çaba esneklikle ilişkilidir. Buna bakımdan Avrupa İşgücü Araştırmasından elde edilen bulgulara göre, ortalama olarak, kısmi süreli çalışan her üç işçiden biri akşam, gece, hafta sonu veya düzenli olarak vardiyalı çalışmaktadır. İşletme için en uygun saatlere göre kısmi süreli işçilerin çalıştırılmasının arkasındaki temel düşünce, tam süreli işçilere serbest zamanlar için ücret ödemeyi önlemektir. Ancak, haftada sabit iş saatlerinde çalışan kısmi süreli işçiler ile düzensiz saatlerde çalışan kısmi süreli işçiler arasında farklılık vardır. Düzensiz kavramı burada işletmedeki iş yüküne göre çalışılan iş süresinin

---

<sup>120</sup> HAYDER; s. 1-2.

<sup>121</sup> BARDASI, GORNICK, s. 6.

<sup>122</sup> JENKINS; s. 308.

<sup>123</sup> A. k.; s. 321.

değişmesi veya beklenmedik biçimde işe gelmeyen işçilerin yerine başkalarının ikame edilmesi anlamına gelmektedir. Birçok durumda, düzensiz işlerde çalışılan ortalama süre kısadır. Almanya’da bu kategorideki işçiler için en önemli ölçüt ayda ortalama 325 avro’dan az ücret almaları ve haftada 15 saatten kısa süreli çalışmalarınıdır. Ayrıca bu işçiler sosyal sigortadan da yararlanamamaktadır<sup>124</sup>.

Sektör farklılığı kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörler ve erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları sektörler biçiminde bir sınıflandırma yapılmasına neden olmaktadır. Örneğin, OECD. ülkeleri içinde kısmi süreli çalışan kadın işgücünün en fazla olduğu Hollanda’da eğitim, sağlık ve diğer kamu hizmetlerinde kısmi süreli çalışma oranı oldukça yüksektir. Bu sektörlerde özellikle de haftada 24 saatten uzun süreli kısmi süreli çalışma yaygındır. Almanya’da sanayi sektöründe toplam kısmi süreli istihdam, Hollanda’da sanayi sektöründeki toplam kısmi süreli istihdamdan yüksektir. Hollanda’da idari teşkilat dışında, sağlık ve sosyal hizmetleri içeren kamu sektöründe kısmi süreli işlerin oranı önemli ölçüde yüksektir<sup>125</sup>.

## **B. SOSYAL GEREKÇELER**

Günümüzde maliye, sosyal güvenlik ve sağlık politikaları kadınları ücretsiz çalışma veya tam süreli işler arasında seçim yapmaya zorlamaktadır<sup>126</sup>. Kadınların kısmi süreli çalışmayı serbest veya zorunlu tercihleriyle mi seçtikleri, kısa ve uzun vadeli kazançlarının ne olacağı kısmi süreli çalışmaya ilişkin literatürde tartışılan konular arasındadır<sup>127</sup>.

Kişilik hakkı, yani kişinin maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı kısmi süreli çalışmaya yol açan nedenlerin irdelenmesi ve işverenin yönetim hakkının içeriğinin belirlenmesi bakımından kısmi süreli çalışma ile yakından ilgilidir. Kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesinin gerekçeleri arasında yer alan “kişinin kendine serbest zaman ayırabilme isteğini” hukuken meşru kılan temel de, kişinin anayasa

<sup>124</sup> ALLAART, BELLMANN; s. 558.

<sup>125</sup> A. k.; s. 566.

<sup>126</sup> Catherine HAKIM; “Part time work by women in OECD countries: A sociological perspective,” Focus. Institute for Research on Poverty, Universty of Wisconsin-Madison, Vol. 20, No.1, 1998-1999, s. 42.

<sup>127</sup> BARDASI, GORNICK; s. 9.



güvencesi altındaki kişilik hakkıdır. Nitekim kişi (işçi) kendisine ayırabildiği zaman ölçüsünde maddi ve manevi varlığını sürdürme ve geliştirme olanağına sahiptir<sup>128</sup>.

OECD. ülkelerinde farklı zamanlarda ve farklı öneme sahip iki eğilim ortaya çıkmıştır. 1980’li yıllarda egemen olan birinci eğilim, işgücünde, özellikle de kadın işgücü arasında kısmi süreli çalışmanın tam süreli çalışmaya ikame edilmesidir. İkinci eğilim, hem kadınlar, hem de erkekler arasında kısmi süreli çalışmanın yayılmaya devam etmesinin yanı sıra, 1980’li ve 1990’lı yıllarda bazı ülkelerde kadınların çalıştığı tam süreli işlerde bir artışın ortaya çıkmasıdır<sup>129</sup>.

Eşitlik ilkesi, genel olarak, aynı olana eşit ve aynı olmayana da, niteliğine göre farklı davranmayı gerektirmektedir. Buna göre kısmi süreli çalışanlara, tam süreli çalışanlardan farklı iş koşullarının sağlanması, genel eşitlik esası ile ters düşebilir. Bu bakımdan gerek toplu iş sözleşmesinin tarafları gerekse hizmet sözleşmesinde işveren, kısmi süreli işlerde çalışan işçilere ilişkin iş koşullarında eşitlik ilkesini gözetmek zorundadır<sup>130</sup>.

Ancak, kısmi süreli çalışan kadınların oranının yüksek olduğu göz önüne alınırsa, feminist akademisyenler kısmi süreli çalışma ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiye özel bir ilgi göstermişlerdir<sup>131</sup>. Feminist cinsiyet ayrımcılığı kuramı kadınların neden ikincil ve daha düşük işlerde yoğunlaştığını açıklamaya çalışmıştır<sup>132</sup>. Bu yaklaşım işgücü piyasalarının ve ekonomik sistemlerin yapısal niteliklerinden çok, sosyal normların ve kültürel uygulamaların önemi üzerinde durmaktadır<sup>133</sup>. Feminist iktisatçılara göre, kadınların hem evde, hem de işyerinde ayrımcılığa maruz kalmalarının nedeni, “ataerkil/erkek egemen” sistemin hakim olduğu sosyal ve geleneksel değer yargılarıdır. Böylece birbiriyle etkileşim içinde olan ekonomik ve sosyal değişkenler cinsiyet ayırımını yaratmaktadır. Kadın mesleklerinin genelde ev kadınlığının, anneliğin bir uzantısı olan öğretmenlik, hemşirelik, temizlik işleri ve çocuk bakıcılığı gibi işler olduğundan çoğu toplumda kadınların yaptıkları bu işlerin önemsiz görülmektedir. Kadınların yaptıkları işler, çoğu zaman, yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha fazla yetenek ve

---

<sup>128</sup> CENTEL; s. 45.

<sup>129</sup> HAKIM; s. 42.

<sup>130</sup> CENTEL; s. 44.

<sup>131</sup> CASSIRER; s. 154.

<sup>132</sup> PALAZ; s. 99.

<sup>133</sup> MUELLER; s. 5.

deneyim gerektiren işler olsa da salt kadın işi olarak görüldüğü için daha az ücret ödenmektedir<sup>134</sup>.

Hâkim olan feminist görüşe göre, çocuk bakımı zorunluluğundan dolayı kısmi süreli çalışma kararı, kadınların zorunlu olarak kabul ettiği bir karardır. Yani kısmi süreli çalışma olumlu bir tercih değil, fedakârlık için bir uzlaşma zemini oluşturmaktadır. Kısmi süreli işler standardın altında çalışma koşulları içerdiğinden yeni politik girişimleri gerektiren sosyal bir sorun meydana getirmektedir. Bu bakış açısının birincil iddiası kısmi süreli çalışmanın, tam süreli çalışmadan farklı bir niteliğe sahip bir işgücü bağlılığı türü içerdiğidir. Bu tür bir işgücü bağlılığı türü, kısmi süreli işlerin uyum sağlamak zorunda olduğu piyasa dışı diğer bazı faaliyetlere öncelik vermektedir. Kadınlar kısmi süreli çalışmada, bu tür bağlılıkla çalışan en geniş grubu oluşturmaktadır. Ancak bazı erkek kısmi süreli çalışanlar, özellikle erkek öğrenciler de, kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinde çalışmaktadır<sup>135</sup>.

Toplumsal cinsiyet ilişkileri hem piyasa, hem de piyasa dışındaki çalışmayı organize etmenin yöntemlerini belirlemektedir. Kadınların birincil sorumluluğunun çoğunlukla piyasa dışındaki yani ücretsiz ev işleri olduğu düşünülmektedir. Bu durum kadının hem formal, hem de enformel işgücü piyasasına katılma konusundaki kişisel kararını kısıtlamaktadır<sup>136</sup>. İş sürelerinin yeniden yapılandırılması, çocuklarını büyütürken kadınların istihdama olan ilgilerinin artması ile paralel biçimde meydana gelmiştir. Endüstrileşmiş ülkelerin birçoğunda evli çiftler için geçerli olan evi geçindirenin erkek olduğuna ilişkin geleneksel düşünce, ücretli çalışan çiftlerin artmasıyla zayıflamaktadır<sup>137</sup>. Bu bağlamda, standart istihdam biçiminin önemi artık savunulmamaktadır. Buna göre, aileyi geçindiren başlıca kişi

---

<sup>134</sup> PALAZ; s. 99.

<sup>135</sup> HAKIM; s. 41-42.

<sup>136</sup> HEINTZ; s. 11.

<sup>137</sup> Collette FAGAN, Brendan BURCHELL; Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, VIII-2002, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/>, (Erişim Tarihi: 07,-08.2008), s. 7.

olan erkeklerin çalıştırıldığı standart istihdam biçiminin, güçlü olmanın bir zorunluluk olduğu ataerkil güç ilişkilerinin bir anlatımı olarak görülmektedir<sup>138</sup>.

Batı ülkelerindeki tüm kadınlar hanehalkı işgücü olarak aileye katkı yapmaktadır. Çocuk yetiştirme ise başlıca sorumlulukları olmaya devam etmektedir. Kadınlar ebeveyn olmak ile istihdamı birlikte yürütmek için erkeklerden çok daha yoğun bir baskı altında kalmaktadır. Sonuç olarak, birçok anne kısmi süreli bir iş aramakta ve bu işe girmektedir. Kısmi süreli çalışmayı çoğu zaman karşı karşıya kaldıkları çoklu taleplerle başa çıkmak için en uygun çözüm olarak görmektedirler<sup>139</sup>.

Endüstrileşmiş ülkelerde kısmi süreli çalışmanın gelişmesine katkı yapan en önemli bir faktörlerden biri küçük çocukları olan kadınların ücretli çalışmaya katılımlarındaki artıştır. 1960 ile 1990 yılları arasında kadınların katılım işgücü piyasasına katılım oranı OECD. ülkelerinin hepsinde artmıştır. Bunlar arasında en çarpıcı artış anne olan kadınlar arasında görülmüştür. Bazı ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı son yirmi yılın iki katına çıkmıştır<sup>140</sup>. Burada temel faktör kısmi süreli çalışmanın ev işleriyle ilgili ve kadın işi olarak görülen görevleri içererek toplumsal cinsiyete dayalı sınıflandırmaya göre oluşturulmuş olmasıdır<sup>141</sup>. Bu durum özellikle kadınların egemen olduğu sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler için geçerlidir. Bu modelin daha çok, kadın işgücü arzının, işletmelerin kadın işgücü talebinden nispeten daha fazla miktarda olduğu zaman uygulanması olasıdır<sup>142</sup>. Bu, müşterilerle iletişimi gerektiren ve sağlık hizmeti gibi görevlerin kadınlara verilmesi bakımından önemlidir. Bu organizasyonlarda cinsiyet, sınıf ve yaş ilişkileri ile bu ilişkilerin işin kalitesi, içeriği ve süresi ile olan ilgisini işverenin nasıl algıladığı arasındaki bağ, kısmi süreli çalışmanın neden tercih edildiğinin anlaşılması bakımından önemlidir. Spesifik biçimde, kısmi süreli çalışma müşterilerle ilgilenme ve bakım işleri için kullanılmaktadır. Bu işler için özellikle, bu tür görevleri yerine getirmek için en uygun oldukları düşünülen çocuklu kadınlar baskın biçimde tercih

---

<sup>138</sup> BOCOSH; s. 617-618.

<sup>139</sup> BARDASI, GORNICK; s. 9.

<sup>140</sup> A. k.; s. 9.

<sup>141</sup> JENKINS; s. 325-326.

<sup>142</sup> Florence JOUMOTTE; "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries," Economics Department Working Papers, No.376, OECD, 2003, s. 13.

edilmektedir. Bu sadece kadın işgücünün becerisi ile değil, aynı zamanda kadınların kariyerlerinde ilerleme veya eğitim gibi taleplerde bulunmamalarıyla da ilgili görülmektedir<sup>143</sup>.

Dolayısıyla toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan sorumluluklar, kadınların eğreti olarak kabul edilen kısmi süreli çalışma biçimlerini özellikle tercih etmelerine neden olmaktadır. Bu durum kadınların hem istihdama katılarak aile bütçesine katkıda bulunmasına, hem de aile ve çocuk sorumluluklarını yerine getirmesine olanak tanımaktadır<sup>144</sup>. Kısmi süreli çalışma aile ve iş sorumluluklarını birleştirebilmelerine olanak tanıyarak, kadınların işgücü piyasalarına katılmalarını kolaylaştıran bir araç olarak kabul edilmektedir<sup>145</sup>.

Gerçekten, OECD. ülkelerinde 24–55 yaş arası kadınlar arasında kısmi süreli çalışanların oranı toplam yüzde 23,2 iken, iki veya daha fazla çocuk sahibi olan kadınlarda bu oran yüzde 36,6'ya kadar yükselmektedir. Buna karşılık, erkeklerde durum tam tersine dönmektedir. Çocuksuz erkekler arasında kısmi süreli çalışanların oranı yüzde 4,2 iken, çocuklu erkeklerde bu oran yüzde 2,9'a gerilemektedir<sup>146</sup>.

ABD.'de kısmi süreli çalışma oranı birçok Avrupa ülkesine göre düşük düzeydedir. Ancak yine kısmi süreli çalışma kadınlar için erkeklerden daha uygun görülmektedir. Yaklaşık olarak her 5 kadından biri aile yükümlülükleri ve çocuğunun bakımı nedeniyle kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir<sup>147</sup>. Bazı ülkelerde ise gece ve hafta sonlarına yönelik kısmi süreli çalışma programlarında çalışmayı seçen küçük çocuğu olan kadın işçilerin sayısı yüksektir. Bunun aksine, sınırlı sayıda erkek işgücü aile sorumluluklarını dikkate alarak iş süresini kısaltma yoluna gitmektedir<sup>148</sup>. Almanya, Avusturya, İngiltere, İsviçre ve Belçika gibi bazı ülkelerde kadınların büyük çoğunluğunun aile sorumlulukları (çocuk veya yaşlı aile üyesinin bakımı gibi) nedeniyle kısmi süreli çalışmayı istedikleri görülmektedir<sup>149</sup>.

---

<sup>143</sup> JENKINS; s. 325-326.

<sup>144</sup> SAPANCALI; s. 112.

<sup>145</sup> JAUMOTTE; s. 12.

<sup>146</sup> SAPANCALI; s. 112.

<sup>147</sup> FAGAN, BURCHELL; s. 7.

<sup>148</sup> A. k.; s. 1.

<sup>149</sup> JAUMOTTE; s. 12.

Kısmi süreli çalışmanın artmasına zemin hazırlayan bir gelişme de artık ebeveynlerinin yaşamlarını güvenceye altına almaya ilişkin kaygıları taşımadığı ve çalışma yaşamında aktif biçimde esnekliği talep eden bir kuşağın doğmasıdır<sup>150</sup>. Bunun yanı sıra çocuğunu büyütmede olan bekâr annelerin sayısında da artış gözlenmektedir. Toplumda kurulmuş olan toplumsal cinsiyete ilişkin iş bölümü kadının ilgilerini, erkeklerden çok daha fazla, işinden çok evindeki sorumluluklarına yoğunlaştırmalarına dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyete ilişkin bu ayırım kadınları, iş sürelerini ev işlerine ilişkin sorumluluklarına uygun olacak biçimde düzenlemeye yöneltmiştir. Bu durumun başlıca örneğini de kısmi süreli çalışma oluşturmaktadır<sup>151</sup>. Bununla birlikte, kısmen, kısmi süreli çalışmada kadınlar erkeklerden daha mağdur olmaktadır. Çünkü kadının ailedeki rolü ve çalışma taahhüdüne ilişkin varsayıma göre, işçilerin bireysel tercihleri dikkate alınmaksızın, kadının ve kadının çalışmasının kısmi süreli zaman dilimine uygun olduğu düşünülmektedir. Cinsiyet klişesi kadın ve erkeği birbirinden farklı işgücü türleri olarak betimlemektedir. Buna göre, kadın işçilerin evi geçindiren erkeğe yardımcı olduğu, kadın için ücretli işten önce aile sorumluluklarının geldiği kabul edilmektedir<sup>152</sup>.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin yapılmış yeni-klasik analize göre kısmi süreli çalışmayı bir “elde edilen ile vazgeçilenler arasında denge kurulması durumu” olarak kavramlaştırmak yararlı görülmektedir. Birçok kadın için kısmi süreli çalışma, düşük ücret pahasına esneklik sunmaktadır. Birçoğu için ise kısmi süreli çalışma tam süreli ev kadınlığı ile tam süreli çalışma arasında bir “uzlaşma” durumudur. Bazı akademisyenler, özellikle de feministler, uzun vadeli kayıplara karşı kısa vadeli kazançlardan biri olarak kadınlar için, elde edilenler ile vazgeçilenler arasında bir denge kurulması durumunu değerlendirmiştir<sup>153</sup>. Bu bakımdan, bir yandan özellikle küçük çocuğu olan birçok kadın kısmi süreli çalışmaya “gönüllü” yönelirken, diğer yandan ise tam süreli çalışma seçeneği olmayıp, örneğin çocuk bakımı olanağının olmaması gibi kadınlar için kısmi süreli çalışma işgücü piyasası ile kendi arasında bir bağ oluşturmaktadır<sup>154</sup>.

---

<sup>150</sup> BOSCH; s. 617-618.

<sup>151</sup> FAGAN, BURCHELL, s. 1.

<sup>152</sup> CASSIRER, s. 154.

<sup>153</sup> BARDASI, GORNIC; s. 10.

<sup>154</sup> A. k.; s. 3.

Kısmi süreli çalışmanın diğer nedenleri gözden kaçırılmamalıdır. Özellikle gönülsüz kısmi süreli çalışma birçok ülkede ulaştığı yüksek oran ile dikkat çekmektedir. ABD., İngiltere, Hollanda ve Norveç'te kısmi süreli çalışanlar arasında gönülsüz olanların oranı yüzde 10'nun altındayken, İsveç, Fransa, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de kısmi süreli çalışan yaklaşık her 5 kişiden biri gönülsüzdür. Kısmi süreli çalışan erkeklerin oranının düşük olduğu ülkelerdeki erkekler arasında gönülsüz kısmi süreli çalışmanın oranının yüksek olmasına rağmen, gönülsüz kısmi süreli çalışanların çoğunluğu kadın oluşturmaktadır<sup>155</sup>.

Son yıllarda kadınların işgücüne katılımında meydana gelen büyük artış kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasına katkı yapmıştır. Kadınların bu artan katılım oranının temelinde birçok faktör vardır. Bu faktörler sosyal politikalar ve eğitim politikalarındaki değişimler, yasal düzenlemelerdeki değişimler, erkek çalışanların ücret düzeylerinin düşmesine neden olan ekonomi politikalarındaki değişimler olarak örneklendirilebilir. Bunlara kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, doğurganlık oranının azalması, kentleşmenin artması ve toplumsal cinsiyet normlarında değişimler de eklenebilir<sup>156</sup>. Kadınların işgücüne katılım oranının hemen her yerde artmış olması işgücü içinde kadınların oransal olarak da artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, bu küresel değişimlerin hane halkının ekonomik kaynaklarının ve iş süresinin düzenlenmesi üzerinde önemli etkileri olmuştur<sup>157</sup>.

Ülkeler arasında kadın ve erkeklerin işgücü katılımları arasında farklılıklar vardır. Bu farklılık gelişmekte olan ülkelerde daha belirgindir. Özellikle Cezayir, Sudan, Lübnan, Suriye, Mısır gibi ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 10 ile 20 arasında değişmekte olup (erkeklerin yaklaşık yüzde 80), dünyadaki diğer bölgelere oranla düşük düzeydedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, kadınlar genellikle tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanı olarak işgücüne dâhil olmakta, ücretli istihdama girişleri sınırlı kalmaktadır<sup>158</sup>.

Dünyadaki işgücünün yüzde 40'dan fazlası kadındır. Bazı bölgelerde örneğin Sahra-altı Afrika'da kadın işgücünün oranının oldukça yüksek olması tarımda ve

---

<sup>155</sup> FAGAN, BURCHELL, s. 7.

<sup>156</sup> BARDASI, GORNIC; s. 7.

<sup>157</sup> HEINTZ; s. 13.

<sup>158</sup> SAPANCALI; s. 110.

ticarete kadınların geleneksel rollerinin baskınlığının bir göstergesidir. Çin, Vietnam, Rusya Federasyonu, Orta ve Doğu Avrupa gibi diğer bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranının fazla (işgücünün yaklaşık olarak yüzde 50'si) olması, ekonominin tüm sektörlerinde kadın işgücüne gereksinim duyulan ekonomik ve sosyal politikaların sonucudur. Yüksek gelirli endüstri sonrası dönemi yaşayan ekonomiler gibi, diğer ekonomilerde halen kadınların işgücüne katılmaları hizmet sektöründe istihdamın artmasının sonucudur. Bu bölgelerde, gelişmiş refah devletleri ile cömert sosyal politikaların bileşimi kadınların hem çocuklarına büyütmesini, hem de bir işte çalışmasını kolaylaştırmaktadır. Kuzey Afrika, Orta Doğu ve Latin Amerika gibi bölgelerde ise kadınların işgücüne katılım oranı önemli derecede düşüktür. Bu bölgelerde kadınların evin dışında çalışması hakkında daha çok muhafazakâr gelenekleri sergilemektedir. Fakat kadın işgücünün oranı son yirmi yılda Kuzey Afrika'da, Orta Doğu'da, Latin Amerika'da ve Karayipler'de artmıştır. Güney ve Güneydoğu Asya ve Latin Amerika'nın büyük bir kısmında ihraç malları üretimi kadın işgücünün oranının artışına katkı yapmıştır. Sadece Orta Asya'daki bağımsızlığını yeni kazanmış devletlerde, ekonomik kargaşa ve Sovyet Rusya'nın yıkılışının ardından kadın işgücünün oranında önemli düşüşler olmuştur<sup>159</sup>.

Gelişmiş ülkelerde ise, başta Kuzey Avrupa ülkeleri olmak üzere, sosyo-kültürel, ekonomik ve kurumsal gerekçelere bağlı olarak kadınların işgücüne katılımı artmıştır. Böylece kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki fark önemli ölçüde daralmıştır. Örneğin AB.'de bu fark 90'lı yıllarda yüzde 25'ten, günümüzde yüzde 18'e gerilemiştir. Bu gerilemede sosyal normlarda, yaşam biçiminde ve aile yapılarındaki değişim, tarım ve endüstriden hizmetler sektörüne doğru ekonomideki yapısal dönüşüm ve atipik çalışma biçimlerinin artması gibi işgücü piyasasındaki kurumsal değişimler etkili olmuştur. Ancak fark yine de tamamen ortadan kalkmamıştır. OECD. ülkelerinde 2001 yılında erkeklerin işgücüne katılımı yüzde 80,5 iken, kadınlarınki yüzde 59,3 olmuştur. AB. ülkelerinde erkekler arasında işsizlik oranı yüzde 6,5, kadınlar arasında ise yüzde 8,7'dir. Ayrıca 1990'lı yılların sonunda, AB.'de tam süreli bir işte çalışan 125.5 milyon kişinin sadece üçte birinin kadın olduğu görülmektedir. İşletme sahibi ve bağımsız çalışanların beşte

---

<sup>159</sup> MUELLER; s. 1.

birinden daha azı, buna karşılık ücretsiz aile çalışanlarının yaklaşık üçte ikisi kadındır<sup>160</sup>.

Kadınların kısmi süreli bir işe girmeye karar vermelerinde kendilerinin ve ailelerinin ekonomik durumunun mutlak bir etkisi vardır. Hane halkının gelir kaynağı azaldığında, ailenin kadın üyeleri gelir getirecek işlere yönelmeyi düşünmektedir<sup>161</sup>. 1990'lı yıllar ekonomik çalkantının yaşandığı bir dönemdir. Liberalleşme, özelleştirme, yapısal reformlardan oluşan uluslararası politikalar sonucunda hem ülke içinde, hem de ülkeler arasında gelir dağılımı bozulmuştur. Bazı ekonomiler güçlenirken, bazıları çöküş yaşamıştır<sup>162</sup>. Örneğin OECD. ülkeleri arasında kısmi süreli kadınların oranının en yüksek olduğu Hollanda'da kısmi süreli çalışmanın en önemli itici gücünün muhtemelen uygun aile desteğinden yoksunluğun olduğu ileri sürülmektedir. Hollanda refah devleti genç ailelere verdiği yardım ve hizmetler bakımından Avrupa refah devletlerinin çoğundan daha yetersiz düzeyde destek sunmaktadır<sup>163</sup>.

Son yıllarda literatürde kısmi süreli çalışmanın çoğu zaman, işgücü piyasasında bir fırsat oluşturduğu ve bireysel koşullar elverdiğinde, tam süreli istihdama geçebilmek için, geçici bir aşama olarak görülebileceği vurgulanmaktadır. Bu akışkanlık, kısmi süreli çalışmanın hem kadın, hem de erkek çalışanlar açısından yaş dağılımı da etkileyebilecektir<sup>164</sup>.

Eğitim durumunun kısmi süreli çalışma ile doğrudan ilişkisi vardır. Eğitimini bitirmiş olan gençler tam süreli çalışmayı tercih etmektedir<sup>165</sup>. Öğrenci olan kısmi süreli çalışanların oranı ülkeler arasında belirgin biçimde farklılık göstermektedir. Öğrenci olup da kısmi süreli çalışanların oranının yüksek olduğu ülkeler Danimarka (yüzde 35), Finlandiya (yüzde 28), ABD. ve İrlanda'dır (her bir ülkede yüzde 19).

---

<sup>160</sup> SAPANCALI; s. 102.

<sup>161</sup> HEINTZ; s. 15.

<sup>162</sup> MUELLER; s. 3.

<sup>163</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 645.

<sup>164</sup> A. k.; s. 639.

<sup>165</sup> ALLAART, BELLMANN; s. 559.



Ülkelerin her birinde kısmi süreli işlerde çalışan erkeklerin öğrenci olma olasılığı kadınlardan daha yüksektir<sup>166</sup>.

Diğer yandan, gençler eğitimleri ile çalışma yaşamlarını çoğunlukla kısmi süreli işlerde birlikte yürütebilmektedirler. Birçok ülkede, Almanya istisna olmak üzere, en genç yaş grubunda kısmi süreli çalışanların oranı oldukça yüksektir<sup>167</sup>. Hollanda'da 20 yaşın altında ve öğrenci birçok genç kısmi süreli çalışmaktadır. Almanya'da ise, çıraklık eğitiminin (tam süreli bir işte çalışmak üzere işverenle tam süreli sözleşmeyle çıraklık eğitimi görenler) önemi nedeniyle bu oran daha azdır. Uluslararası literatürde, bu yönüyle Almanya'nın bir istisna olduğu belirtilmiştir. Örneğin Yeni Zelanda'da formel eğitime katılımın güçlü biçimde yayılması ile ilişkili olarak, kısmi süreli çalışan genç işçilerin sayısı artmıştır. Yeni Zelanda 2003 yılı istatistiksel verilerine göre, kısmi süreli çalışan işçilerin yaklaşık yüzde 30'u 24 yaş ve 24 yaşın altındadır. Genel olarak, 1990 yılı sonrasında Yeni Zelanda OECD ülkeleri arasında istihdam artışını en güçlü yaşayan ülkelerden biri olmuştur. Ancak bu artış büyük oranda kısmi süreli çalışmadaki artıştan kaynaklanmaktadır<sup>168</sup>.

Vergilendirme ile iş ve aile yaşamının bağdaştırılması politikaları kadınların işgücüne katılımında önemli bir etki yapmasına rağmen, ekonometrik analizler kadınların eğitim düzeyinin yükselmesinin, işsizliğin azaldığı iyi işleyen bir işgücü piyasasının varlığının ve kültürel tutumların değişiminin kadının işgücüne katılımının belirleyen başlıca unsurlar olmayı sürdürdüğünü göstermektedir. Kadının eğitimini arttıran kamu politikaları kadının işgücüne katılımında başlıca etkiye sahiptir. Ancak, kadınlarının eğitime ilişkin tercihlerinin büyük ölçüde kariyer beklentilerinin ne olduğuna ve iş ve aile yaşamının bağdaştırılmasını sağlayan politikalara dayanabileceği de belirtilmektedir. Bu politikalarının başarıyla uygulandığı yerlerde, kadınlar kendi eğitimlerine daha çok yatırım yapmaktadır<sup>169</sup>.

---

<sup>166</sup> FAGAN, BURCHELL; s. 7.

<sup>167</sup> ALLAART, BELLMANN; s. 566-567.

<sup>168</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 641.

<sup>169</sup> JAUMOTTE; s. 26.

1960'lı yıllarda Danimarka'da tam istihdam hedefine büyük ölçüde yaklaşıldığı refah devleti yönünde değişim, kadın işgücünün ücretli çalışmaya katılımı ile birlikte gerçekleşmiştir. Kadınların ücretli çalışmaya katılmalarının sağlanması kısmi süreli işlerin artırılması yolu ile olmuştur. Danimarka bu alanda OECD. ülkeleri arasında lider konumuna getirmiştir. Ancak, 1970'li yılların sonundan itibaren, kısmi süreli kadın istihdamında çarpıcı bir düşüş yaşanmıştır. Diğer OECD. ülkelerinde bu dönemde kısmi süreli kadın istihdamının artması göz önüne alındığında, bu düşüş oldukça şaşırtıcıdır. Bunun yerine, kısmi süreli istihdam genç işgücün arasında yayılan bir istihdam biçimine dönüşmüştür. Çünkü güncel verilere göre kısmi çalışanların yaklaşık yüzde 60'ı 30 yaşın altındadır ve eğitim yaşamını sürdürmektedir. Bununla birlikte karşılaştırmalı araştırmalar Danimarka'da işe ve kariyere oldukça önem verildiğini göstermektedir. Kısmi süreli istihdamla karşılaştırıldığında çalışma koşulları görece daha iyi olmasına rağmen, çoğu zaman uzun dönemli bir kariyer planlaması yapılması olanaksız hale gelmiştir. Danimarka'da kadınlar arasında tam süreli çalışmaya kayma, refah devleti önlemlerince desteklenen "kendini geçindirmeye önem verme" eğilimiyle açıklanmaktadır<sup>170</sup>.

Yukarıda da değinildiği gibi, kısmi süreli çalışanlar arasında kadınların oranının yüksek olduğu göz önüne alınırsa, feminist akademisyenlere göre kadınların çoğunluğu kişisel nedenlerden veya istihdam seçeneklerini kısıtlayan aile sorumluluklarından dolayı kısmi süreli çalışmaktadır. Yine de düzenli bir tam süreli işi tercih eden ancak kısmi süreli çalışmak zorunda kalan kadın işgücünün oranı önemli ölçüde yüksektir. Sonuç olarak kısmi süreli çalışmadaki herhangi bir gelişim kadınların mağdur olmaya açık hale gelmeleri ile ilgili kaygı üretmektedir<sup>171</sup>.

Kadınların işgücüne katılmalarındaki artışa rağmen, toplumsal cinsiyet ayırımı işgücü piyasalarının değişmeyen özelliğidir. Bu ayrımcılık iş sürelerinin farklı düzenlenmesine yansıtılmaktadır. Erkek işgücünün egemen olduğu iş alanlarında çoğu kez fazla çalışma tercih edilirken, kısmi süreli işlerin çoğunluğunu kadın işgücü üstlenmektedir. Kısmi süreli işlerin çoğu düşük ücretli ve düşük nitelik düzeyini gerektiren hizmet işlerinde yoğunlaşmıştır. Yönetim kademeleri ve

<sup>170</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 645-647.

<sup>171</sup> CASSIRER; s. 154.

profesyonel işler gibi birçok alanda kısmi süreli çalışma fırsatı sınırlıdır. Bunun aksine, yüksek statülü beyaz yakalı bu işlerin çoğu halen, esnek veya uzun iş sürelerinin gereği nedeniyle, genellikle aile yaşamının gerektirdiği zamanın kullanımına uyumsuz biçimde organize edilmektedir. Bir başka deyişle, iş süresi düzenlemeleri toplumsal cinsiyet ayrımcılığını destekleyen biçimde işleyebilen farklı işlerle ilişkilendirilmektedir. Oldukça uzun iş süreleri veya fazla çalışma uygulamaları erkeklerin egemen olduğu bazı iş alanlarına kadınların girebilmesine yönelik engellerden biridir. Ekonomide işletmelerin benimsediği iş sürelerine ilişkin politikalar kadınlara açık olan işlerin sadece kısmi süreli işler olduğunu göstermektedir. Örneğin İngiltere’de kısa “marjinal” iş sürelerini içeren kısmi süreli işler, kadınların baskın olduğu örneğin temizlik, perakende satış gibi el emeğine dayalı hizmet işlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yüzden erkeklerin egemen olduğu alandaki işlerde çalışmaya istekli olmadıkça veya daha nitelikli bir işe girebilecek kişisel donanımları olmadıkça, tam süreli işe girmek konusunda kadınlara yönelik olanaklar sınırlanmaktadır. Bu nedenle, kadınların büyük çoğunluğu tam süreli iş seçeneklerinin yokluğu nedeniyle kısmi süreli işlerde eksik istihdam edilebilmektedir<sup>172</sup>.

Birçok ülkede, işçilerin, kısmi süreli çalışmaya karar vermesi ile ayrılmaz biçimde bağlantılı olarak, örneğin saat başı ücretin çok düşük olması gibi başka bir dizi maliyete katlanmaları gerekmektedir. Kısmi süreli çalışan kadın işçilerin tipik biçimde, ücretlerin çok düşük olduğu sektörlerde yoğunlaştıkları açıktır. Kısmi süreli çalışma ile ilgili bu sonuç, işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik ile ilişkili görülmektedir<sup>173</sup>.

### **C. SİYASAL GEREKÇELER**

On dokuzuncu yüzyılın sonu ile yirminci yüzyılın başlarında, üretim olanaklarının köken ülkeden başka bir yere taşınabilmesi ile birlikte çokuluslu işletmeler küresel ekonomide yeni aktör durumuna gelmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası küresel ekonominin yeniden yapılanmasında önemli bir rol oynamıştır. Çokuluslu işletmelerin çoğunluğunun merkezi gelişmiş ülkelerdedir. Küresel

---

<sup>172</sup> FAGAN, BURCHELL; s. 2.

<sup>173</sup> BARDASI, GORNICK; s. 4.

ekonomünün biçimlenmesindeki rolü giderek daha baskın hale gelen çokuluslu işletmelerin ve bağlı işletmelerin dünya ticaretinin üçte ikisini oluşturdukları tahmin edilmektedir. Buna göre, çokuluslu işletmeler uluslararası üretimi ve doğrudan yabancı yatırımları da organize etmektedirler. Küreselleşmenin artması ile merkezi gelişmiş ülkelerde olan çokuluslu işletmelerin siyasal güçlerinde de benzeri görülmemiş artış meydana getirmiştir<sup>174</sup>.

Yüksek sermaye hareketliliği bir yandan ulus devletlerin ürün ve işgücü piyasalarının işleyişini, diğer yandan da kamusal politikaları belirleme gücünün azalmasına yol açmıştır. Bu arada çokuluslu işletmelerin özerkliği de artmıştır. Sonuçta devletin ve sosyal tarafların işgücü piyasasındaki ilişkilerdeki rollerinin değişmesine yönelik büyük baskılar ortaya çıkmıştır. Böylece endüstri ilişkilerinin ademi merkezileşmesi ve işgücü piyasalarında kuralsızlaştırılmanın başlaması, çoğu zaman esnekleşme ile birlikte gerçekleşmiştir. Ancak kimi ülkelerde de yeniden merkezileşmeye doğru bir eğilim de görülmektedir<sup>175</sup>.

Endüstrileşmiş ülkelerde koruyucu devlet uygulamaları ve işgücü piyasasının düzenlenmesi giderek artan ve süreklilik kazanan işsizlik sorununun başlıca nedenleri arasında sayılmıştır. Bu çerçevede, liberal anlayış da sosyal refah devleti modellerindeki koruyucu kurumsal önlemleri serbest piyasadan sapma olarak değerlendirmekte ve serbest piyasayı tahrip eden hiçbir yaklaşımın başarılı olamayacağını savunmaktadır. Bu bağlamda Avrupa ülkelerinde de yoğun işsizlik sorunu, doğrudan emek piyasalarındaki katı yapı ile ilişkilendirilmektedir. İşverenin katlanmakla yükümlü olduğu hizmet sözleşmesini fesih maliyetleri başta olmak üzere, istihdam güvencesine ilişkin diğer koruyucu hükümler, asgari ücretin uygulanması ve işsizlik sigortası kapsamında yer alan ödenekler piyasadaki katı kurumsal yapının temel unsurları olarak ifade edilmektedir<sup>176</sup>. Dolayısıyla, işgücü piyasasını piyasa güçlerine uygun olarak dengeye gelecek biçimde esnekleştirmek için kuralsızlaştırma ve koruyucu devletin rolünü azaltma eğilimi taşıyan politikalar salık verilmiştir. Bu tür bir politika yeni liberal hükümetlerin iktidarda olduğu pek

---

<sup>174</sup> HAYDER; s. 2-4.

<sup>175</sup> OZAKI; s. 69.

<sup>176</sup> Nilgün TUNÇCAN ONGAN; “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi,” Çalışma ve Toplum Dergisi, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, No.3, 2004, s.123.

çok ülkede uygulamaya konulmuştur. Gerçekten günümüzde yeni liberal politikalar devlet, emek ve sermaye arasındaki ilişkileri değiştirmektedir. Ekonomik faaliyet, geçmişte olduğu gibi devlet müdahalesi ve sosyal taraflar aracılığıyla değil, piyasa güçleri tarafından biçimlendirilmektedir. Uluslararası sermaye piyasalarındaki etkinlikler artık ulusal işgücü piyasalarınınki ile örtüşmemektedir. Emekle sermaye arasındaki bakışimsızlığın yol açtığı riskler ve üstünlükler bundan ileri gelmektedir<sup>177</sup>.

Yeni liberal anlayış, salt sanayileşmiş ülkelerde değil, aynı zamanda işgücü piyasasının kuralsızlaştırılmasının giderek, yapısal uyum programları başlığı altında kabul edilen koşullar arasında sıklıkla yer aldığından, gelişmekte olan çok sayıda ülkede de yaygınlaşmıştır. Yapısal uyum programlarını uygulayan gelişmekte olan ülkelerde mali ve parasal politikaların, toplam talep ve istihdamı artırmak yerine, enflasyonu denetim altına almak için uygulamaya konulması talebi kısmayı beraberinde getirdiğinden ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Bu ülkeler, ihracatı ve doğrudan yabancı yatırımları teşvik etmek için işgücü maliyetlerinin azaltılmasına dayalı karşılaştırmalı üstünlükleri sürdürmek zorunda olduklarından, verimlilik artışlarının ücret veya istihdam artışı olarak çalışanlara yansıtılmasını ve formel istihdam artışını sınırlayan, yasal ve sosyal korumayı azaltan, çalışanların pazarlık güçlerini zayıflatan işgücü piyasası politikaları izlemektedir<sup>178</sup>.

Yapısal uyum programlarının uygulanması kadınların formel ekonomideki istihdamlarının azalmasına neden olmuştur. Devlet geleneksel olarak kadınların formel ekonomideki en büyük işvereni ve kamu sektörü ücretlerle çalışma koşullarında eşitliğin güvencesi olmuştur. Bu nedenle, özelleştirme uygulamalarıyla kamu sektörünün küçültülmesi kadınların işgücü piyasasındaki konumunu da olumsuz yönde etkilemiştir<sup>179</sup>.

Yirminci yüzyıl boyunca, işgücü piyasaları ve üretimdeki sosyal ilişkiler ulusal yasalar ve politikaların, sendika-yönetim müzakerelerin ve işletme politikaların karşımı yoluyla ulusal bir temelde düzenlenirken, küresel tedarik

---

<sup>177</sup> ERDUT; Piyasa s. 2-3.

<sup>178</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 28-29.

<sup>179</sup> A. k.; s. 34.

zincirinin genişlemesi karşısında bunların artık yeterli olmadığı ifade edilmektedir<sup>180</sup>. Geleneksel ekonomik ve sosyal politikaların iki aktörü, yani ulus devlet ve işçi sendikasının zayıflatılması, bu gerilemede etkili olan yapısal uyum programlarının uygulamaya konulması ve bu süreçte rolü giderek artan işletmenin sosyal alanda da hemen hemen tek yanlı belirleyici güç haline gelmesiyle kendini göstermektedir. Bu durumda, ulus devlet, ayrıcalıklarından bir kısmını kendi dışında uluslararası ya da bölgesel kuruluşlara, kendi içinde de özel sektöre bırakmaktadır. Gerçekten, küreselleşme devletlerin geleneksel olarak sahip oldukları özerkliğin giderek tartışmalı hale gelmesiyle ölçülmektedir. Uluslararası rekabetin yoğunlaşmasının yol açtığı sosyal güçlükler artmakta, hükümetlerde, sorunları çözmek ve durumu iyileştirmek için daha az istek ve beceri görülmektedir. Bu anlamda, hemen her yerde kamu harcamalarını kısma, vergileri azaltma, piyasaları, özellikle işgücü piyasalarını kuralsızlaştırma ve yeniden dağıtım önlemlerine ilişkin siyasal yükümlülükten kurtulma ile kendini gösteren bir yönetim anlayışı kendini göstermektedir<sup>181</sup>.

Değişim isteğinin iki gerekçesi bulunmaktadır: İlk gerekçe, uluslararası düzeyde rekabet gereğidir. Küreselleşmeden ileri gelen uluslararası rekabetin yoğunlaşması, ücretler de içinde olmak üzere, maliyetleri azaltmayı ve üretim sistemini esnekleştirmeyi daha çok gerektirdiği kanıtı sıklıkla ileri sürülmekte; bunun da, sosyal politika alanındaki kazanımlar üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu arada, artan sermaye akıcılığı, yetkili kamu makamları ve çalışanlar karşısında işletmelerin pazarlık gücünü artırmaktadır. Çalışanlar yerelleşmenin tehlikelerine karşı güçsüz duruma düşerken, doğrudan yabancı yatırımları çekmek ve bunu sürdürmek isteyen devletler ödünler vermek zorunda kalmaktadır. İkinci gerekçe ise, soğuk savaş süresince sosyal politikalara sağlanan desteği uyaran tehdidin kısmen ortadan kalkmasıdır. Bir başka deyişle, komünizmin çöküşüyle, sosyal çalkantıya neden olan ve özgür dünyanın tehdit edilmesi anlamını taşıyan kötü çalışma koşullarının yarattığı kaygı ortadan kalkmıştır<sup>182</sup>.

---

<sup>180</sup> Amelita KING DEJARDING; "Gender dimension of globalization," A discussion paper presented at the meeting on "Globalization-Decent Work and Gender", Oslo Conference on Decent Work, September 4, 2008, Policy Integration and Statistics Department, International Labour Organization (ILO), Geneva, 2008, s. 3.

<sup>181</sup> ERDUT; Piyasa, s. 3.

<sup>182</sup> A. k.; s. 2.

Sosyal devlet ilkesi ile kısmi süreli çalışma arasındaki ilişki, kısmi süreli işlerde çalışanların sosyal korumaya gereksinimi olan bir kesimi oluşturması nedeniyledir. Nitekim anılan ilişki, temelde, kısmi süreli işlerde çalışanlara tanınacak sosyal korumanın niteliği ve içeriği konusunda kurulmaktadır. Bu anlamda, kısmi süreli çalışma ile ilgili getirilecek yasal çerçeve hükümler, eğer kapsam itibariyle sosyal düşünceye ters nitelikte bir düzenlemeyi içerirse sosyal devlet ilkesine ters düşecektir. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin bir yasal düzenleme öncelikle, sosyal devlet ilkesinin sosyal adaleti gerçekleştirmeye yönelik olduğunu ve sosyal adalet düşüncesinin temelinde de eşitlik ilkesinin yattığını göz önünde bulundurup, hukuka aykırı ayrımlar içine girmemek zorundadır. Burada söz konusu olan haksız ayırım yasağının tüm çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında olduğu kadar, kısmi süreli çalışanların da kendi aralarında da olmaması gerekmektedir<sup>183</sup>.

Çeşitli refah devleti modellerinin kadın işgücüne ve kısmi süreli çalışmaya yönelik tutumlarını ve bunların gelişim sürecine yönelik politikaları karşılaştırma olanağı sunan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın konusunu oluşturulan modeller kapsamında altı refah devleti örnek olarak alınmıştır. Buna göre liberal refah devletlerine örnek olarak, Kanada, İngiltere ve ABD., muhafazakâr refah devletlerine örnek olarak Almanya ve İtalya ve tek sosyal demokrat refah devleti modeli olarak İsveç gösterilmektedir. Farklı politik yapılaraya sahip olan bu refah devletleri modellerinin her birinde işgücü piyasasında kadınlara yönelik izlenen politikadaki farklılıklar vurgulanmıştır. Bu bağlamda, refah devleti modellerinin kadınların istihdam düzeyleri üzerinde farklı etkiler yaptığı ileri sürülmüştür. Kadınların istihdam oranı sosyal demokrat ülkelerde en üst düzeyde gerçekleşmiştir. Bu ülkelerde hem işgücü arzı, hem de işgücü talebi kamu hizmetlerinin yaygın biçimde sağlanması yoluyla artırılmıştır. Liberal model kapsamındaki ülkelerde kadın istihdamın orta düzeyde gerçekleştiği öngörülmüştür. Bu ülkelerde kadınları da kapsayacak biçimde işgücünün metalaştırıldığı ve özellikle kadın işgücü için işgücü piyasasında gelir elde etme seçeneklerinin sınırlı olduğu belirtilmiştir. Muhafazakâr sosyal demokrat ülkelerde ise gerek hizmet sektörü yeterince gelişmemiş olması,

---

<sup>183</sup> CENTEL; s. 43.

gerekse kadınların ev işleriyle yetinmesine yönelik politikaların benimsenmesi sonucunda kadın istihdamının en düşük düzeyde gerçekleştiği öngörülmüştür<sup>184</sup>.

Bu araştırmadan edinilen bulgulara göre, kadınların işgücüne katılım oranının dikkat çekici biçimde ve büyük ölçüde refah devleti modeline göre değişmekte olduğu belirlenmiştir. Almanya’da bu oran yüzde 54 ve İtalya’da yüzde 39 iken, İngiltere’de biraz gerilemekle birlikte yüzde 58 oranına ulaştığı, İsveç, ABD. ve Kanada’da ise yüzde 62–67 ile daha yüksek düzeye ulaştığı belirtilmiştir. İkinci saptama, istihdam edilen kadınlar arasında kısmi süreli çalışma oranının örnek alınan ülkeler arasında önemli ölçüde değiştiğidir. Bu araştırmada örnek olarak alınan tek sosyal demokrat ülke olan İsveç 6 ülke içinde yüzde 34 ile kısmi süreli çalışan kadın işgücü oranının en yüksek olduğu ülkedir. Muhafazakâr iki ülke olan İtalya’da kısmi süreli çalışma oranı yüzde 12 iken Almanya’da yüzde 32’dir. Liberal model kapsamında sayılan ülkelerdeki çok daha az düzenlenmiş işgücü piyasaları arasında da önemli farklılıklar vardır. ABD. ve Kanada’da yüzde 19 ile istihdam edilen kadınlar arasında kısmi süreli çalışma oranı önemli ölçüde düşük iken, İngiltere’de kısmi süreli çalışma yüzde 28 ile neredeyse Almanya’daki kadar yaygındır<sup>185</sup>.

Sosyal demokrat bir ülke olan Danimarka’da kısmi süreli çalışan kadınların oranındaki ilk artış görece daha kolay açıklanabilmektedir. İşgücüne olan yüksek talep ve düşük işsizlik oranı ile çocuk bakımı, eğitim ve ulaşım kolaylıkları gibi geniş kapsamlı olanaklar sunan sosyal demokrat refah devletinin gelişmesi aynı anda gerçekleşmiştir. Sosyal demokrat refah devletlerinin işgücü piyasasında, ailede ve eğitim sisteminde eşitliği öngören ideolojik taahhütlerinin olduğunu ileri sürüldüğünden, bu durum diğer ülkelere göre, Danimarka’da kadınların işgücü piyasasına katılmalarını kolaylaştırmıştır. Ayrıca kadınlar kısmi süreli çalışmayı ücretli bir işe girmek için bir başlangıç aşaması olarak görmektedir. Bir başka deyişle kısmi süreli çalışma kadınlar için ücretli çalışma ile ücretsiz çalışma arasında bir köprüdür. Başlangıçta, vergi ödemelerinin bireyselleştirilmesi ve kısmi süreli çalışanlara sosyal yardımlar ödenmesi yoluyla kısmi süreli istihdamı avantajlı duruma getirmek için vergi ve yardım sistemi de kullanılmıştır. Ayrıca sendikalar,

---

<sup>184</sup> BARDASI, GORNIC; s. 12-13.

<sup>185</sup> A. k.; s. 12-13.



yasal düzenlemeleri etkileyerek ve toplu iş sözleşmelerini kullanarak kısmi süreli çalışmanın olumsuz yönlerini gidermeye çalışmışlardır<sup>186</sup>.

Yeni liberal politikaları benimseyen bazı hükümetler son zamanlarda endüstri ilişkilerine aktif biçimde müdahale etmekten vazgeçerken, bazı hükümetler de üç taraflı görüşmelere katılmayı sürdürmüştür. Endüstrileşmiş Kıta Avrupa'sı ülkeleri, Orta ve Güney Amerika ülkeleri ile Asya ülkelerinde endüstri ilişkileri özerk nitelik taşımaktadır. Buna göre Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İngiltere ve ABD. gibi ülkelerde devlet ya toplu sözleşme sürecinde hiç taraf olmamış ya da son zamanlarda endüstri ilişkileri alanından çekilmeye başlamıştır. Dolayısıyla özerkliğin anlamı devletin, endüstri ilişkilerinde aktif rol almaması ve böylece işverenlerin ve sendikaların karşılıklı ilişki içine girmesidir. Bu gruptaki ülkelerin ortak özelliği toplu sözleşme yapısının, özellikle Kıta Avrupa'sı ülkelerinin toplu sözleşme yapılarından genel olarak daha ademi merkezîyetçi olmasıdır<sup>187</sup>.

Örneğin, İngiltere ve ABD. geleneksel olarak işletme düzeyinde özerk endüstri ilişkilerinin olduğu ülkelerdir ve hükümet bu ilişkilere dahil olmaktan kaçınmaktadır. Ancak bu iki ülke arasında önemli farklılıklar vardır. ABD.'de toplu pazarlık süreci, 1935 tarihli Ulusal İşçi-İşveren İlişkileri Yasası tarafından kapsamlı bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu yasa toplu pazarlık görüşmelerinde yer alacak birimleri belirlemekte, belirli kesimlere tek yetkililik statüsü tanımakta, toplu sözleşme yükümlülüğü getirmekte, bu arada temel olarak sözleşmelerde ele alınması zorunlu olan veya tercihe bağlı olması konular üzerinde durmaktadır. İngiltere'de ise bu tür ayrıntılı düzenlemenin bir eşdeğeri olmamakla birlikte, 1980'li yıllarda endüstri ilişkilerinin, özellikle de sendikaların tutumlarının düzenlenmesi yönünde bir eğilim güçlenmiştir. Avustralya ve Yeni Zelanda da ise yakın zamana kadar, çalışma koşullarının hakemlik kurumu aracılığı ile belirlenmesinde devletin müdahalesinin olması her iki ülke için de endüstri ilişkilerinin başlıca özelliği olmuştur<sup>188</sup>. Ancak 1984'ten sonra, Yeni Zelanda'yı OECD.'nin en fazla

---

<sup>186</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 645.

<sup>187</sup> OZAKI; s. 69-70.

<sup>188</sup> A. k.; s. 69-70.

kuralsızlaşmış ülkelerden biri haline getirmek için ekonomik, sosyal alanda ve işgücü piyasalarında geniş çaplı reform hareketleri başlatılmıştır<sup>189</sup>.

Yeni Zelanda'da 1991'de Çalışma İlişkileri Yasası ile birlikte, çok işverenli toplu sözleşmelerden işletme düzeyindeki sözleşmelere doğru belirgin bir kayma gerçekleşmiştir. 1991 yılı mayıs ayında, işverenlerin yüzde 50'si, çok sayıda işvereni kapsayan toplu iş sözleşmeleri kapsamına girerken, bu oran 1992 Ağustosunda önce yüzde 9'a, bir yıl sonra da yüzde 6'ya düşmüştür. Böylece 1994–95 yıllarında gerçekleştirilen sözleşmelerin ise yüzde 80'i işletme düzeyinde bağlanmış. Ademi merkezileşme süreci bazı örneklerde daha da ilerlemiş ve sonuçta toplu sözleşmeler yerini bireysel sözleşmelere bırakmıştır. Sözleşme düzenindeki bu değişiklikler, Yeni Zelanda'daki ücret belirleme yöntemlerini de etkilemiştir. Buna göre, daha önce geçerli olan çok katmanlı ücret belirleme sistemlerinin yerini, yalnız asgari ücret yasasının uygulanması ile sınırlanan ademi merkezi işletme sözleşmeleri almıştır<sup>190</sup>.

Yeni Zelanda'nın 1991 tarihli Çalışma İlişkileri Yasası ile uzlaştırma ve uyuşmazlıkların hakem yoluyla çözümlenmesinden vazgeçilmesi ve toplu pazarlık sisteminin ademi merkezileştirilmesi endüstri ilişkilerindeki dönüşümü kolaylaştırmıştır. Çalışma İlişkileri Yasasında sendikaların toplu pazarlık güçleri azaldığı ve hakemlik sistemi kaldırıldığı için, kısmi süreli istihdama ilişkin topluca düzenlemeler yapma olanağı da ortadan kalkmıştır. Ayrıca, Çalışma İlişkileri Yasasının etkileri kamu politikası ve istihdam uygulamalarında başka birkaç değişiklikle de desteklenmiştir. 1990 yılında yapılan yasal bir düzenleme ile perakende satış sektöründe rastlantısal (gündelik) çalışma ve kısmi süreli çalışma teşvik edilmiştir. Ormancılık, inşaat, yerel yönetim ve sosyal hizmetlerde dış kaynaklardan yararlanmaya başvurulabilmesi taşeronların ve rastlantısal işçilerin sayısını arttırmıştır. Toplu pazarlığın kapsamının daralması ile turizm sektöründe, otellerde ve restoranlarda rastlantısal ve kısmi süreli istihdamın artması eş zamanlı gerçekleşmiştir<sup>191</sup>.

---

<sup>189</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 640.

<sup>190</sup> OZAKI; s. 73.

<sup>191</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 640.

Ekonomik durgunluk ile kapsamlı reformların birlikte gerçekleşmesi yaygın işgücü düzenlemelerine, iş süreleri modellerinde esnekleşmeye, istihdam ve işsizlik oranında dalgalanmalara yol açmıştır. 1985’de hanehalkı işgücü araştırması başladığından bu yana iş sürelerinde ve iş modellerinde radikal değişimler yapılmıştır. Bunlar iki farklı iş süresi esnekliği yaklaşımı ile birlikte bölünmüş bir işgücü piyasasına yol açmıştır. Geleneksel 40 veya 38 saatlik haftalık iş süresi yaygın olmaktan çıkarak, özellikle erkek işgücünün iş sürelerinde çarpıcı düşüşler olmuştur. Bu gelişme ile eş zamanlı olarak, erkekler arasında daha uzun sürelerle (50 saat ve daha fazla) çalışanların oranı yükselmiştir. Günümüzde toplam erkek işgücünün yaklaşık üçte biri bu gruptadır. Erkek işçilerin halen en uzun sürelerle çalışanların büyük bir kısmını oluşturmasına rağmen (kadın işçilerin üç katı), benzer uzunlukta sürelerle çalışan kadınların sayısında da artış (yüzde 10’un üzerinde) vardır. İlginç biçimde, uzun iş süresinin kadına ilişkin modeli kısmi süreli erkek istihdamının adeta bir yansımasıdır. Düşük bir düzeyden başlamış, fakat ivmesi giderek yükselmiştir. Neredeyse kadın işçilerle aynı orana (yüzde 10’un üzerinde) ulaşmıştır. Bu durum, profesyonel ve ağırlıklı olarak genç yaştaki kadınların, erkek meslektaşlarının iş süresi modelini üstlenmeye başladığının açık bir göstergesidir<sup>192</sup>.

Yeni Zelanda’da standart dışı istihdam edilen işçiler için eşitlik ve sosyal koruma konusundaki kayıplar 1990’lı yıllardan beri akademik araştırmalarda yaygın olarak tartışılmaktadır. Ekim 1999’da hükümet işgücü piyasası için çeşitli girişimlerde bulunmuştur. 2000 yılında Çalışma İlişkileri Yasası ile analık izni, bölgesel istihdam planları, çocuk bakımı ve endüstriyel eğitime aktarılan kamusal fonların miktarının artırılması, resmi asgari ücret düzeyinin artırılması, işçilerle işverenler arasında iletişimin ve problem çözme araçlarının artırılması amaçlanmıştır. Yasa sendikacılığı ve toplu pazarlığı geliştirmiştir. Sendikal yoğunluk ve toplu pazarlığın kapsamı zaman içinde değişmesine rağmen, Çalışma İlişkileri Yasası halen sendikaların ve toplu pazarlığın daha etkin bir rol oynamasını mümkün kılmaktadır. Hükümet çocuk bakımını kolaylaştırmak için fonları arttırarak kadınların ücretli bir işe girmelerini teşvik etmeyi planladığını açıklamıştır. Düşük düzeyde işsizlikle birlikte işgücü piyasasında akıcılığın artırılmasına sağladığı destek vergilendirme, refah ve çalışma ilişkilerindeki değişimler de ücretsiz çalışmadan,

---

<sup>192</sup> A. k.; s. 641.

ücretli çalışmaya geçişi desteklemiştir. Bu değişimler kısmi süreli çalışmayla ilişkilendirilmiş, çalışma koşullarını ve maddi kazanımları iyileştirmiş ve işçilerin kısmi süreli çalışmaya ilişkin yaklaşımlarını etkilemiştir<sup>193</sup>.

OECD. ülkeleri içinde kısmi süreli kadın işgücü bakımından oldukça yüksek orana sahip Hollanda'da 1980'li yılların başında, kamu politikası ve toplu iş sözleşmeleri için kapsamlı düzenlemeler başladıktan sonra güçlü biçimde yayılmıştır. Kısmi süreli çalışmanın bu hızlı gelişimini çeşitli faktörler etkilemiştir. Bu faktörler işveren baskısı, sosyal reformlar ve işgücü piyasası reformları, sendikaların ve işçilerin tutumundaki değişimlerdir. İşverenlere göre, kısmi süreli çalışma birkaç farklı amaca hizmet etmektedir. 1991 yılına ait bir araştırmada, işletmelerin yüzde 60'ının kısmi süreli çalışmayı ek işgücü taleplerinin karşılanması için en uygun araç olarak düşündükleri saptanmıştır. Aynı araştırmaya göre, işletmelerin yüzde 30'u kısmi süreli çalışmayı, yeni işgücü kaynaklarına erişmek için oldukça yararlı görmektedir. İşletmelerin yüzde 29'u kısmi süreli çalışmanın, uzayan iş süreleri için esnek çalışma saatlerine uymaya yardım ettiğini belirtmiştir. İşletmelerin yüzde 20'si kısmi süreli işlerin fazla çalışmaya ilişkin maliyetleri kısıtlamaya yardım ettiğini vurgulamıştır<sup>194</sup>.

Kısmi süreli işlerin çoğalması için işverenlerin yaptığı baskı, karşı çıkan sendikaların daha olumlu bir tutum sergilemeye başlamaları ile sonuçlanmıştır. Geleneksel biçimde, Hollandalı işçi sendikaları diğer Avrupa ülkelerindeki meslektaşlarının konuya ilişkin şüpheci yaklaşımını paylaşmıştır. Kısmi süreli işler marjinal, eğreti ve tam süreli istihdama zarar verici olarak görülmüştür. Sendikalar kısmi süreli işlerin artmasının ikincil ve sendikasız bir işgücü piyasası yaratmasından endişelenmektedir. 1990'lı yılların başında, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu (FNV.) kadınlar ve erkekler için kısmi süreli çalışmaya yönelik hakların ve kısmi süreli işçilerle tam süreli işçiler için eşit hakların tanınmasını desteklemeye başladığı zaman bu bakış açısı değişmiştir<sup>195</sup>.

İşçi sendikaları kısmi süreli işçilerle tam süreli işçiler arasındaki iş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamalarındaki farklılıkları azaltmakta bazı başarılar

---

<sup>193</sup> A. k.; s. 642.

<sup>194</sup> A. k.; s. 643.

<sup>195</sup> A. k.; s. 643.

kazanmıştır. Bu başarılar 1980’li ve 1990’lı yıllar boyunca, hükümet, işverenler ve sendikalar arasında müzakere edilen kamu politikasındaki kademeli iyileştirmeler yoluyla artırılmış ve toplu pazarlığa ilişkin iyileştirmelerle de desteklenmiştir. Müzakere edilen iyileştirmelere örnek olarak 1982’de istihdamın arttırması, hükümetin rolünün yeniden belirlenmesi, çalışma koşullarının düzeltilmesi ve ücret artışları ile ilgili düzenlemeler için Wassenaar Ana Sözleşmesi, 1980’li yıllarda sosyal güvenlik reformları, 1990’da vergi reformu ve 1996’da Çalışma Süreleri Yasası gösterilebilir. Bu iyileştirme çabaları kadınların ücretli istihdama katılmalarını güçleştiren engelleri azaltmıştır. Ayrıca standart çalışma saatlerinde genel bir indirimi de teşvik etmiştir. İş süreleri konusunda karar verme süreci ademi merkezileştirilmiş ve işçilerin katılımına daha fazla olanak tanınmıştır. Güvenceli esneklik kavramı ile refah ve işgücü piyasasına katılım arasında esnek bir etkileşim sağlanması amacı ortaya konulmuştur<sup>196</sup>.

#### **D. HUKUKSAL GEREKÇELER**

Yüzyılı aşkın bir süredir iş hukuku, sosyal politikanın –özellikle kıta Avrupa’sında- en belirgin, kilit unsurdur. Bu anlamıyla iş hukukunun temel kaynağı ulusal mevzuattır. İş hukukunun bu temel kaynağının amacı, birey olarak işçileri güvensizliğe karşı korumak ve toplu pazarlık ortamını sağlamaktır. İşçiler bir yandan ulusal yasalarla desteklenen asgari ücret ve çalışma koşulları ile korunurken, diğer yandan aynı işçiler, sendikaları aracılığı ile toplu pazarlıktan yararlanmaktadır. İşçiler ayrıca sosyal güvenlik amaçlı ulusal mevzuatın emeklilik, işsizlik sigortaları ile işin sona erdirilmesi ile ilgili ödemelerinin de güvenceli koruması altındadır. Ancak yirminci yüzyılın son yirmi, özellikle de son on yılında, Fordizm döneminin yukarıda değinilen özelliklerini yansıtan iş hukukunun klasik niteliklerinde çok önemli değişiklikler olmuştur. İş hukukunun temelde koruduğu tam gün süreli çalışmadan, esnek çalışma sistemlerine doğru, bir ölçüde bağımsız ve rastlantısal istihdama ve iş ilişkilerine yönelik başlamıştır. Bu değişim, güvenli bir istihdam

---

<sup>196</sup> A. k.; s. 644.

ilişkisinden, daha serbest, ama daha az güvenli bir istihdama ve iş ilişkisine doğru olmaktadır<sup>197</sup>.

Kısmi süreli çalışmada iş süresinin kısalığının önemini çalışma koşulları bakımından değerlendirmek için, öncelikle standart istihdam biçimine değinmek gerekmektedir. Standart istihdam biçiminin yaygın olduğu dönemde imalat sanayinde, iş sürelerini değiştirmekten daha çok, stokları elde tutmak yoluyla işletmelerin talepteki dalgalanmalara uyum sağlanmasına olanak veren, kitle üretimi egemendir. Hizmet sektöründeki birçok alanda da standart iş süresi, işyerinin hizmet verdiği süreye uygun biçimde düzenlenmiştir<sup>198</sup>. Fordist kitle üretim dönemine ait standart istihdam biçimi sosyal koruma sağlayan, istikrarlı, bağımlılık ilişkisine dayalı ve tam süreli olma nitelikleri taşımaktadır. Çalışma koşulları (örneğin, iş süresi, ücret, sosyal yardımlar) iş yasaları, toplu iş sözleşmesi veya sosyal güvenlik yasasıyla asgari düzeyde belirlenmektedir. İşin istikrarlı oluşu işçi ile işveren arasındaki uzun dönemli bir çalışma ilişkisine dayanırken, tam süreli çalışma yeterli sosyal koruma konusunda işçilere güvence sunmaktadır. İşverenlerin kendi çıkarları doğrultusunda keyfi kararlar almasını sınırlayan kuralların konulması (örneğin, işten çıkarmaya karşı koruma) ve sosyal korumanın sağlanması, işgücü piyasasında işçilerin pazarlık gücünü arttırmakta ve ekonomik, sosyal haklarını savunmaları için stratejik konumlarının güçlenmesini sağlamaktadır. Bu bakımdan, standart istihdam biçimi sosyal eşitsizliğin azaltılmasında önemli bir araç olmuştur. Standart çalışma biçimi böylece sadece işçiler için değil, aynı zamanda bir bütün olarak toplum için de değer oluşturmuştur<sup>199</sup>.

Standart istihdam biçimine ilişkin bu koşullar, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan gelişmeler sonucunda değişmiştir. İmalat sanayinde kitle üretiminin büyük bölümü işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere aktarılmış olup, üretim sadece siparişe yönelik biçimde gerçekleşmeye başlamıştır. Çünkü artık piyasada olası talep değişikliklerine karşı, stok oluşturmanın maliyeti çok yüksektir. Eş zamanlı olarak, hizmet sektöründeki, işletmelerin müşterilerine hizmet verdiği günlük süre uzamıştır. Bundan dolayı hizmetin tamamlanma süresini, yani, iş süresini, müşteri sayısındaki

---

<sup>197</sup> OZAKI; s. 1.

<sup>198</sup> BOSCH; s. 627.

<sup>199</sup> A. k.; s. 618-621.

artış ve azalışlara göre düzenlenme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bilgi-yoğun işlerde, örneğin yazılım geliştirme gibi projelerde, teslim süresi üreticinin üzerinde bir zaman baskısı oluşturmaktadır. Bu bakımdan işletmelerin varlığını sürdürebilmesi için esnek istihdam biçimlerine yönelmek bir çözüm olarak görülmüştür. Bir başka deyişle, standart istihdam biçimiyle işletmenin faaliyetini sürdüremeyeceği ileri sürülmüştür<sup>200</sup>.

Küresel ekonomideki belirsizlik ve istikrarsızlık artarken, yeni liberal politikalar işgücü piyasaları için baskın bir yaklaşım olmuştur. İşgücü piyasalarını düzenleyen kurumsal yapının istihdam hacmindeki başarıyı belirleyen en önemli değişkenlerden biri olduğu yaklaşımı ağırlık kazanmıştır. Özel küresel yönetim girişimleri de artmıştır. Piyasalar ve işgücü hareketleri sınırları aşmışken ve hızla yayılırken, sosyal politika çerçevesi halen ulusaldır. Güncel araçlar –yasalar, UÇÖ. Sözleşmeleri, işçi sendikaları- ve işgücüne yönelik düzenlemelerin çoğu sürekli, düzenli ve tam süreli istihdam biçimine dayandırılmıştır. Çoğunluğu erkek işgücünün oluşturduğu bu istihdam, çoğunluğu kadınların oluşturduğu ücretsiz bakım hizmetleriyle uyumlu değildir. Ücretli çalışanların korunması ve hakları öncelikli olarak kendi işverenleri tarafından sağlanmaktadır. İşçi örgütleri ve toplu pazarlık, işsizlik sigortası ve diğer haklara ilişkin uygulamalar güçlü bir işveren desteğini gerektirmektedir. Bu modele, yeni ve gelişmekte olan iş ilişkileri tarafından meydan okunmaktadır. Bu yeni iş ilişkileri esnekliğin artırılmasına, küresel üretim sistemi bünyesinde ve ulusal düzeyde çalışanların akıcılığına dayandırılmaktadır<sup>201</sup>.

Ekonomik küreselleşme ile birlikte işletmelerin yatırımlarını coğrafi olarak dağıtabilme olanaklarının artması, işverenlerin birçok ülkede pazarlık güçlerini arttırmıştır<sup>202</sup>. Bu koşullarda tüm dünyada işverenler esneklik taleplerini kabul ettirmede genel olarak başarı kazanmışlardır. Sözleşme serbestliği ilkesini öne çıkaran işverenler ve örgütleri, yasal düzenlemelerin yalnız esnek iş ilişkilerinin kabul edilemez biçimde kullanıldığı durumlara özgü olarak yapılabileceğini savunmuşlardır. İşverenler birçok ülkede, işgücü piyasasında esnekliğin önünde

---

<sup>200</sup> A. k.; s. 627.

<sup>201</sup> DEJARDING; s. 3.

<sup>202</sup> OZAKI, s. 12.

başlıca engel olarak gördükleri katı yasal düzenlemelerden rahatsız olmuşlardır<sup>203</sup>. Bu katı yasal düzenlemelerin piyasa güçlerinin serbestçe davranmalarına en önemli engel olduğu ileri sürülmüştür<sup>204</sup>.

Standart istihdam biçiminde, gündelik işin aksine, işçilere salt çalıştığı günler için değil, aynı zamanda çalışmadığı süreler veya istihdam edilebilirliğini arttırmak için yaptığı yatırımlar (iş başında öğrenme, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, vb. yoluyla) için harcanan süreleri de kapsayacak biçimde ücret ödenmektedir. Taraflar için karşılıklı yükümlülükleri içeren iş sözleşmesi salt bugüne değil, aynı zamanda geleceğe de odaklıdır. Bu yükümlülükler her iki taraf için istihdamın asgari süresinin belirlenmesi ve sözleşmenin sona erdirilmesi için kurallara bağlı kalınmasına ilişkin taahhüdü içermektedir. Bu yaklaşımın esası, çalışanların “meta” olarak görülemeyeceği düşüncesidir. Çalışanların yaşamlarını sürdürebilmeleri ve işgücünün yeniden üretimi hem kendileri, hem de toplum için gerekli görülmektedir. Bu bakımdan, metalaştırmama makul bir düzeydeki bireysel refah ve güvencenin ön koşulu olarak kabul edilmektedir. İş güvencesi ve standart istihdam biçimine bağlı diğer hakları içeren refah devleti örgütlenmesi metalaştırmamaya ilişkin anlayışı yansıtmaktadır<sup>205</sup>.

Sosyal demokrat ve korporatist modelde refah devleti düzenlemelerinin amacı işgücünü piyasanın istikrarsızlığından korumaktır. Çeşitli sosyal koruma önlemleri, hastalık, kaza ve işsizlik gibi nedenlerle çalışmadıkları dönem içinde işçilere gelir güvencesi sağlayabilir. Örneğin, azami iş süreleri ve izin hakları saptanarak, işverenlerin aşırı esneklik taleplerinden işçileri koruyarak uzun dönemde işçilerin istihdamlarının sürekliliği sağlanır. Standart iş süresinden ve gerekli normlardan sapıldığında (primlerin ödenmemesi, iş süresinde dikkat çeken değişiklikler yapılması gibi) normlara sadık kalmayı sağlayan kuralların saptanmış olması işçilerin özel yaşamını da kolaylaştırabilir. Bu nedenle, standart istihdam biçimi işçilere uzun vadeli planlama yapma olanağı sunar. Bu planlar salt günlük yaşamlarının planlanmasına değil, aynı zamanda istihdam edilebilirliklerini sürdürmek ve arttırmak için gerekli eğitim ihtiyaçlarını karşılamalarına veya daha ileri eğitim

---

<sup>203</sup> A. k.; s. 92.

<sup>204</sup> BOSCH; s. 617-618.

<sup>205</sup> A. k.; s. 618.



almalarına yönelik de olabilir. Sosyal koruma ve işverenlerin kendi çıkarlarına uygun keyfi karar almasının düzenlemeler yoluyla sınırlandırılması, örneğin işten çıkarmaya karşı koruma, işgücü piyasasında işçilerin pazarlık gücünü artırır ve haklarını savunmalarını sağlar. Bununla birlikte, işçiler artan verimlilikten daha fazla pay alabilirler ve esnekliği kabul etmelerinin yarattığı kayıpları fazla çalışma primleri olarak telafi edebilirler. Bu bakımdan, standart istihdam biçimi sosyal eşitsizliğin azaltılması için önemli bir araç olmuştur. Ancak yine de işgücünün ticari bir meta olarak görülmesi ile karıştırılmaması önemlidir<sup>206</sup>.

İstikrarlı ekonomik kalkınma ve kitle üretimi döneminde standart iş ilişkisine göre oluşturulmuş standartlardan işletmeler de yararlanmıştır. Geçmişte hem imalat sektöründe, hem de hizmet sektöründe iş organizasyonu tam süreli istihdama dayandırılmıştır. Buna göre iş süresi günde 8 saat, haftada önceleri 48, daha sonra ise 45 saat olarak belirlenmiştir. İş süresinin bu geleneksel uygulaması iş organizasyonu sistemlerinin başlıca dayanağı olmuş ve genellikle olağan karşılanmıştır. Bu nedenle, işçilerin standart iş süresi, çok belirgin biçimde, dışsal, zorla kabul ettirilen bir düzenleme değildir. Bu durum, iş organizasyonunun geleneksel biçiminin hem işçiler, hem de işletmeler için alışılmış bir nitelik taşımasının esas nedenidir. Standart istihdam ilişkisinde belirlenmiş standart iş süresinin ve işçilerin haksız işten çıkarılmasına karşı korumanın işgücü maliyetlerini artırdığı iddiası işletmelerin işgücüne yönelik stratejilerini dikkatle planlamaya yöneltmiştir<sup>207</sup>.

Metalaştırmama üzerinde bu kadar durulması toplumsal cinsiyet bakımından eleştirilmektedir. Çünkü metalaştırmamaya ilişkin haktan yararlanabilmek için işgücü piyasasında potansiyel katılımcı olmak esastır. Refah devletlerinden bazıları tüm vatandaşlarının katılımını teşvik etmiş ve arttırmışken, diğerleri kadınların ailelerine ilişkin sorumluluklarını sınırlamayı başarmıştır. Korporatist modelde, geleneksel olan aileyi erkeğin geçindirmesi yaklaşımı, örneğin okulların sadece sabahçı olması, çocuk bakımına ilişkin olanakların yeterli olmaması, evli çiftlerin her ikisini de vergilendirme sistemi, kadının kocasının standart istihdam biçimine göre istihdam edilmesinden dolayı edindiği sosyal güvenlik hakları gibi bir takım destekleyici önlemler yoluyla daha da istikrarlı duruma getirilmiştir. İsveç refah

---

<sup>206</sup> A. k.; s. 619.

<sup>207</sup> A. k.; s. 620.

devleti de 1950 ve 1960'lı yıllarda, geleneksel yaklaşımı desteklemiştir ve günümüzde aşamalı olarak sağlığı yerinde olan tüm yetişkinlerin istihdam edildiği varsayımına dayalı bir sosyal demokrat refah devletine dönüşmüştür. Avrupa'daki refah devletlerinde kazanılan haklardan bireysel haklara geçilmesi, standart çalışma biçimindeki değişimin önemli unsuru olarak görülmektedir<sup>208</sup>. Serbest piyasayı, özelleştirmeyi ve diğer yapısal reformları gerektiren makro ekonomik politikalar, istihdamın ve sosyal güvenliğin sağlanması ile ilgili sorumluluğun devletten, piyasasının talebine uyması beklenen bireye geçmesi yolu ile bazı durumlarda insanların vazgeçilemez ve devrolunamaz olan çalışma hakkına ilişkin evrensel ilkeleri ihlal etmektedir<sup>209</sup>.

Yirminci yüzyılın son yirmi yılındaki bu dönüşüm ile ortaya çıkan esneklik; çalışma ekonomisi, sosyal politika ve iş hukukunun ayrı ayrı ilgilendiği, ancak bu alanlarla örtüşen kavramdır. Esneklik, uyum sağlayabilme, kuralsızlaştırma, işveren için işgücünü daha serbest biçimde, daha özgürce yönetmektir. Esneklik hem kavram, hem de strateji olarak iddialı, diğer yandan da belirsizdir. Esnekliğin, kuralsızlaştırmanın amacı ve aracı mı olduğu, yoksa kuralsızlaştırmanın mı esnekliğin amacı ve aracı olduğu hâlâ yeterince açık ve belirgin değildir. İş süresi, esneklik için ödün uygulamalarında en çok gündemde olan alandır. Aynı amaçla işin yeniden organizasyonunda da iş süresiyle bağlantılı olarak bütün düşünülebilecek olasılıklar üzerinde pazarlık edilmektedir. Bu pazarlıkların konusunu hafta sonu çalışması, vardiyalı çalışma, fazla çalışma, kısmi süreli çalışma, çalışma süresinin yıllık belirlenmesi gibi seçenekler oluşturmaktadır<sup>210</sup>.

Günümüzde piyasa ekonomisinin uygulamalarını değişime zorlayan bir diğer etken çokuluslu işletmenin üretim ve iş organizasyonuna bağlı olarak işgücü piyasasında uyum sağlama zorunluluğudur. Bu uyum sağlamanın gereği olarak işgücü piyasasının iki katman halinde eklemelenmesi söz konusudur. Birincil katman ya da işgücü piyasasında ürün ve süreçte yenilik yapan çekirdek işgücü yer almaktadır. Bu piyasa işlevsel esneklikle belirginleşmektedir. İşlevsel esneklik esasen iş organizasyonunun esnekliğidir, bu da teknik organizasyonel esneklikle

---

<sup>208</sup> A. k.; s. 624.

<sup>209</sup> MUELLER; s. 10.

<sup>210</sup> OZAKI; s. 1.

tamamlanır. Bu piyasada sınırlı sayıdaki çalışanlardan beklenen sürece hız ve fark katmalarıdır. Oysa hem işgücü piyasası bakımından, hem de mesleksi açıdan asıl üzerinde durulması gereken ikincil katman veya işgücü piyasasıdır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yerleştirilmiş emek yoğun imalat aşamalarında egemen olan esnekliklerin görüldüğü bu piyasadır. Çok sayıda çalışanın yer aldığı işgücü piyasasının bu katmanında sayısal esneklik geçerlidir. Çokuluslu işletme talep ve teknolojiye değışime koşut olarak işgücünün uyum sağlarnasını sayısal esneklikle gerçekleştirmektedir. Bir başka deyişle, piyasadaki dalgalanmaya koşut olarak işçi işe alınacak ya da süreç dışında hazır tutulacaktır. Bu nedenle ikincil işgücü piyasası atipik çalışma ile de simgelenmektedir<sup>211</sup>.

Sayısal esneklik kendi içinde iş süresi ve ücret esnekliğı biçiminde ikiye ayrılmaktadır. İş süresi esnekliğı işçinin kişiliğine bağılı olarak belirlenen ve referans süresi hafta olan iş süresi yerine, bundan böyle donanım kullanım süresinin siparişe bağılı olarak uzatılmasını ifade etmektedir. Bu anlamda, iş görme edimi bakımından işçinin kişiliğinin önemi yoktur. Yeri her an ve her yerde bir başkası tarafından doldurulabilen bir uyum sağlama süreci içine girilecektir. Bu anlamda, ücret esnekliğinin ayrıntılarına girmeye herhalde gerek yoktur. Ancak, ücretin “asgari” ya da “sosyal” tanımlarının geçerliliğini yitirmeye yüz tuttuğunu belirtmek gerekir<sup>212</sup>.

Enformel ekonomide heterojenlik istihdam statüleri, beceriler, verimlilik, diğler sektörlerle ve devletle olan bağlantıların çeşitliliğini anlatmaktadır. Bu anlamda, esnekliğin doğal sonuçlarından biri olan işgücü piyasasının heterojen niteliğı ücret, çalışma koşulları ve sosyal korumaya erişim bakımından birbirinden farklı istihdam biçimleriyle ortaya çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde formel ekonomide yaratılan işlerin ve ücretlilerin sayısı sınırlı kalırken, kırsal ve kentsel bölgelerde enformel bağımsız çalışanlar çoğunluğu oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının formel ve enformel olarak bölünmüş ve heterojen yapısı, gelişmekte olan ülkeleri gelişmiş ülkelerden farklı kılan bir özellik olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte, formel ve enformel ekonomi arasındaki bağılar güçlendiğı ölçüde, gelişmiş ülkelerde de işgücü piyasası türdeş niteliğini yitirmekte ve düzenli ücretli istihdam enformelleşmektedir. Günümüzde enformel çalışma salt küçük işletmelerin geçimlik faaliyetlerini,

---

<sup>211</sup> ERDUT; Piyasa, s.10.

<sup>212</sup> A. k.; s.10.

bağımsız çalışanları ve ücretsiz aile çalışanlarını değil, aynı zamanda çeşitli biçimler altında ücretli çalışanları da içerecek kadar çok çeşitlenmiştir. Formel işletmelerin rekabet edebilirliği artırmak için işgücünü esnekleştirmesi ile formel istihdamın yerini enformel istihdamın güncel biçimleri (kısmi süreli, geçici çalışma bürosu aracılığıyla veya doğrudan işe alma yöntemiyle geçici veya belirli süreli, çağrı üzerine veya bağımsız sözleşmelerle ve taşeron işletmeler aracılığıyla istihdam vb.) almaktadır<sup>213</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın oranının ülkeler arası farklılık göstermesinin nedenlerinden biri iş yasalarında, sosyal güvende ve vergi kurallarının biçimlenmesindeki farklı hükümet politikalarının kısmi süreli çalışma üzerindeki olumlu veya olumsuz etkileridir. İşçilerin tercihlerindeki önemli faktörler toplumsal cinsiyet ve yaştır. Küçük çocuğu olan genç kadınlar kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedir. Birkaç ülkede analık izni kısmi süreli çalışma temelinde mümkündür. Bebeği doğduğunda ve çocuğu bakım çağındaki bir kadın bu süre zarfında eğer işgücü piyasasından geri çekilirse, çoğunlukla kısmi süreli bir işin ardından piyasaya yeniden girmeyi yeğlemektedir. Sağlık sorunlarından dolayı ya da kademeli emeklilik planlarının cazipliği nedeniyle yaşlı işçiler de kısmi süreli çalışmayı tercih edebilir. Almanya kadar Hollanda'da da yaşlı işçilere yönelik, ücretlerin tam karşılığı olmaksızın onların iş sürelerini azaltan birkaç (sıklıkla toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sektörlere dayanan) düzenlemeler bulunmaktadır<sup>214</sup>.

Kısmi süreli çalışma istek ve tercihleri konusunda toplumsal cinsiyete ilişkin rol modeller itici güç olmaktadır. Bu nedenle, kısmi süreli bir iş çoğu zaman evli kadınlar, küçük çocuklu kadınlar, eğitim düzeyi düşük olan kadınlar tarafından tam süreli çalışmadan daha fazla tercih edilmektedir. Ancak, politik değişkenler de kısmi süreli işgücünün arzını etkilemektedir. Eşler arasında gelirin dağıtılması için –ve böylece iş sürelerinin- vergi teşvikleri, evli kadınların evde oturmak veya kısmi süreli çalışmak arasında yapacakları seçimi etkileyebilmektedir. Diğer yandan, analık izni, çocuk bakımı için zaman ayırabilecek durumda olmak da bir işe girmek veya boş zamanı tercih etmek ya da kısmi süreli çalışma veya tam süreli çalışma arasında

<sup>213</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 18-19.

<sup>214</sup> ALLAART, BELLMANN; s. 559.

yapılacak tercihi etkileyebilmektedir. Kanada’da çocuk bakımı için yapılan parasal yardımlar hem kısmi süreli, hem de tam süreli çalışmayı teşvik etmiştir<sup>215</sup>.

OECD. ülkelerinde kadınların işgücüne katılımının altında yatan faktörler araştırılmıştır. Araştırma, küçük çocuğu olan ailelerde erkeğin evi geçindirmesine ilişkin geleneksel tercihin zayıfladığını ve kadın işgücü arzındaki artışın büyük bir potansiyel taşıdığını göstermiştir. Piyasadaki başarısızlığın ve kadınların katılımına engel olabilecek değişimlerin gözden geçirilmesinden sonra, bu çalışmayla kadınların işgücüne katılımını etkileyecek yeni deneysel verilere ulaşılmıştır. Bu araştırma bazı önemli politik sonuçları ortaya çıkarmıştır. Buna göre, tek gelirli ailelerle karşılaştırıldığında, çift gelirli ailelerde kazanç sahibi ikinci kişinin çalışmasını teşvik etmek için daha düşük düzeyde vergilendirilmeleri, evli kadınların işgücü piyasasına geri dönmelerini sağlayarak, kadınların işgücüne katılımını arttırmaktadır. Böylece, iş arama konusunda fazla aktif olmayan kadınların kısmi süreli bir işe sahip olmak için harekete geçmelerine yol açmaktadır. Kısmi süreli çalışma olanaklarının artması ayrıca kadınların işgücü piyasasına katılımının artmasını da sağlamaktadır. Ancak bu artış her ülkede aynı düzeyde gerçekleşmemektedir<sup>216</sup>.

Gerçekten, kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesi ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Avrupa ülkelerinin çoğunda iş sözleşmelerinin tercihe göre düzenlenmesine rağmen, kısmi süreli çalışma Avrupa ülkelerinin çoğunda kadınlar tarafından cazip görülmemektedir. Kısmi süreli çalışma ücretlerde azalmaya, sosyal güvenlik kapsamında daralmaya, iş güvencesizliğine ve eğitimin kısıtlanmasına neden olduğundan kadınların bu işlerde marjinalleşmesi tehlikesini ortaya çıkarmaktadır. Böyle durumlarda, politikaların tam süreli işlere erişebilmeyi arttırması veya kısmi süreli çalışmada geçirilen iş sürelerinin kariyere ilişkin gelecekteki olumsuz sonuçlarının azaltmasını hedeflemesi önerilmiştir. Aslında çocuk bakımı için aktarılan toplam para olan “çocuk yardımı”, kadın işgücü arzını, özellikle de potansiyel kısmi süreli işçilerin arzını azaltıcı nitelikte gelir etkisi meydana getirmektedir. Kadın işgücü arzını yükseltmek bakımından, çocuk bakımı için daha iyi bir başka seçenek çocuk bakımı sübvansiyonudur. Ücretli analık izninin

---

<sup>215</sup> JAUMOTTE; s. 13.

<sup>216</sup> A. k.; s. 25-26.

koşulu da kadınların iş ve aile yaşamını uzlaştırmasına yardım ederek ve gelir güvencesi yoluyla işgücü piyasasına bağlılığını güçlendirerek kadın işgücünün katılımının artırılmasına yol açar. Ancak, uzun bir zaman dilimi için analık izninin alınması işgücü piyasası becerilerine, gelecekteki kariyer ve kazanç beklentilerine zarar verebilir. Çocuk bakımı olanaklarının yetersiz oluşu tam süreli çalışmayı kısmi süreli çalışmadan daha fazla sınırlamaktadır. Çocuk bakımı olanaklarının sunulması ve analık izni kadınları kısmi süreli çalışmaktan daha çok tam süreli çalışma için teşvik etmektedir<sup>217</sup>.

Danimarka’da çocuk bakımına ilişkin olanakların iyileştirilmesi kısmi süreli istihdamın artmasına yol açmıştır. Ancak daha sonra bu durum “tam süre” düşüncesi değişince tam süreli istihdamda da artışa yol açmıştır. Buna göre, standart çalışma haftası 1970’li yılların başında toplam 44 saat iken, 1980’li yılların sonunda 37 saate inmiştir. Çocuk bakımı olanaklarının iyileştirilmesi ve aile yapısındaki değişimin rolü olmakla birlikte, kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya kaymanın esas nedeninin işsizlik sigortasındaki değişimin kısmi süreli çalışmanın çekiciliğini azaltması olduğu ileri sürülmüştür. Bu durumun başlıca nedeninin de işsizliğe yönelik sosyal yardımlara ulaşmanın kısmi süreli işçiler için kısıtlanması ve bu yardımları hak edebilmek için gerekli olan iş süresi alt sınırının yükseltilmesi olduğu belirtilmiştir<sup>218</sup>.

UÇÖ. sözleşmeleri ulusal aktörler için uluslararası standartlar sağlamaktadır, ancak onaylanmaları ve uygulanmaları ulusal politik bir sürece bağlıdır<sup>219</sup>. UÇÖ.’nün 175 sayılı sözleşmesi, bu nedenle, kısmi süreli çalışma için asgari standartlar belirlemiştir. Bu standartlar iki ilkeye dayanmaktadır. Birincisi, kıyasen uygulama yapılması, diğeri ise ayrımcılık yapılmaması ilkesidir. UÇÖ.’nün 100 sayılı sözleşmesinde belirtildiği gibi, kısmi süreli istihdamda kadın işgücünün yoğun olmasından dolayı, kısmi süreli çalışan işçilere ödenen ek ödenekler ve ücretler konusunda “eşit işe eşit ücret ilkesi” önemli bir unsurdur<sup>220</sup>.

---

<sup>217</sup> A. k.; s. 25-26.

<sup>218</sup> RASSMUSSEN, LIND, VISSER; s. 646.

<sup>219</sup> DEJARDIN; s. 3.

<sup>220</sup> BOLLE; s. 10.

Uluslararası düzeyde, iki gelişme son zamanlarda kısmi süreli istihdamın arttırılmasına ve buna ilişkin güçlüklerle olan ilginin arttığını göstermektedir. Bu gelişmelerden ilki kısmi süreli çalışmaya ilişkin 1994 yılında Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen 175 sayılı sözleşme ile 182 sayılı tavsiyedir. İkinci gelişme ise, yine bu konuda AB. sosyal partnerleri, yani Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi Odaları ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) arasında 1997’de imzalanan çerçeve anlaşmadır. Bu çerçeve anlaşma, AB. Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilmesini takiben bir yönerge olarak, Maastricht Anlaşmasına eklenen sosyal protokolün koşullarına uygun biçimde geliştirilmiştir<sup>221</sup>.

## **II. KADIN İŞGÜCÜ AÇISINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN BİÇİMLERİ**

### **A. YARIM GÜN ÇALIŞMA**

Kısmi süreli çalışmanın da aralarında bulunduğu esnek istihdam biçimlerini incelemeyen önce standart istihdam biçiminin yapısına kısaca değinmek gerekir. UÇÖ. Sözleşmelerin hükmüne göre, standart iş süresi programı günde 8 saat ve haftada 48 saat olmasına rağmen, bazı ülkelerde standart iş süresi düzenlemesi günde 8 saat fakat haftada 40 saat olarak uygulanmaktadır. Örneğin, Avustralya’da Milletler Topluluğu Standart İş Süresi Programı tam süreli çalışan işçilerin büyük çoğunluğu için haftada 38 ile 40 saat arasındadır. Çin’de ve Orta Afrika Cumhuriyeti’nde ve Slovenya’da standart çalışma süresi günde 8 saat ve haftada 40 saattir. Buna karşılık bazı ülkelerde standart iş süresi günde 8 saat ve haftada 44 saattir. Bu programın uygulandığı ülkeler ise Estonya, Litvanya, İsveç ve ABD.’dir<sup>222</sup>.

Özellikle endüstrileşmiş ülkelerde, çalışma yaşamının kalitesi konusunda kaygılar artmıştır. Bu çeşitli gelişmeler işçilerin, çalışma yaşamlarına ilişkin ihtiyaçlarını ve tercihlerini biçimlendirmiştir. Bunların arasında, iş süresinin özellikle

---

<sup>221</sup> A. k.; s. 2-3.

<sup>222</sup> ILO; **Hours of Work**. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 93rd Session 2005, International Labour Office (ILO), Geneva 2005, s.77

de kadın işçiler için, işçinin niteliklerine göre düzenlenmesi önem kazanmıştır. Tüm bu değişimler hizmet sözleşmelerinde iş sürelerine ilişkin hükümlere yansıtılmıştır. Buna göre, standart istihdam biçimi olan tam süreli, sürekli ve haftanın her günü olan çalışma yerine kısmi süreli çalışma ve diğer esnek iş süresi modelleri geliştirilmiştir<sup>223</sup>. Klasik kısmi süreli çalışma, kavram olarak işletmedeki normal iş süresine oranla daha kısa süreli olan ve çalışma saatlerinin ve miktarı ile konumunun daha önceden kesin biçimde belirlendiği bir istihdam türüdür. Klasik kısmi süreli çalışmanın uygulama biçimi ise yarım gün çalışmadır<sup>224</sup>.

Yarım gün çalışmanın yasal düzenlenişinin kendine özgü biçimleri bir ülkeden diğerine önemli farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde, kısmi süreli çalışma iş yasaları yoluyla düzenlenmektedir. Moldova Cumhuriyeti, Polonya, Portekiz, Rusya Federasyonu, Slovenya ve Tunus'ta bu tür düzenlemeler bulunmaktadır. Bu tür bir düzenleme, özel düzenlemeler veya yol gösterici ilkelere göre de yapılabilmektedir. Örneğin, Çin'de, yarım gün çalışma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan resmi bir belgeye göre yürütülmektedir. Singapur'da ise özel tüzüklerle yürütülmektedir. Birleşik Arap Emirlikleri'nde ise Çalışma Bakanlığının kararnameğine göre düzenlenmektedir. Örneğin, Estonya'da yasal iş süresi günde 8 saat, haftada toplam 40 saattir. Buradaki iş yasası yarım gün çalışmayı, işveren tarafından, standart iş süresinden daha kısa iş süresi olarak belirlenen bir çalışma biçimi şeklinde tanımlamaktadır. Kısmi süreli çalışmanın uygulanışı da işveren ile işçi arasında imzalanan bir sözleşme yoluyla gerçekleşmektedir<sup>225</sup>.

Yarım gün çalışmanın ön planda olduğu başlıca ülkeler Almanya, Japonya, Hollanda, Norveç ve ABD.'dir. Bu ülkelerdeki işletmeler geçici süreli çalışmadan çok yarım gün çalıştırmaya eğilimlidir. Bu durumun anılan ülkeler için ortak bir gerekçesi vardır. Bu ülkelerdeki işgücü piyasası oldukça esnektir. Özellikle de Japonya, Hollanda, Norveç ve İsveç için bu durum daha belirgindir. Ulusal işgücü

---

<sup>223</sup> A. k.; s. 9.

<sup>224</sup> CENTEL; s.77-78.

<sup>225</sup> ILO; Hours, 77-78.



piyasaının esnekliği, işgücü hacmini talepteki dalgalanmalara göre ayarlamının bir aracı olarak geçici işçilere duyulan gereksinimi azaltmaktadır<sup>226</sup>.

Öğleden önce veya sonra ya da akşam yapılan ve süresi genellikle normal günlük iş süresinin yarısı kadar olan yarım gün çalışmaya, temelde işletmenin daha uzun süre açık tutulması ve yapılacak işlerin yığılmasından veya azlığından doğan işgücü gereksinimini karşılamak için başvurulmaktadır<sup>227</sup>. Fransa’da maliyetlerden tasarruf sağlama isteği yarım günlük çalışmanın yaygınlaşmasında önemli rol oynamıştır. 1992 tarihli yasa uyarınca işletmede çalışılan saatleri sabit tutarken, yarım gün çalışma esasına göre yeni işler yaratan ya da tam süreli işleri yarım günlük işlere dönüştüren işverenlere sosyal sigorta prim ödemelerinde yüzde 50 indirim uygulanmıştır. Ancak bu indirim 1993 yılında yüzde 30’a indirilmiştir<sup>228</sup>.

## **B. KAYAN SÜRELERLE ÇALIŞMA**

Kayan sürelerle çalışma, işçilere belirli sınırlar çerçevesinde çalışma saatlerini kendi gereksinmelerine göre planlama olanağı veren bir yöntemdir. Ancak bu çalışma programına göre, tüm işçiler sadece “çekirdek süre” veya “blok süre”<sup>229</sup> denilen belirli bir zaman diliminde işletmede olmak zorundadırlar<sup>230</sup>. Bu çalışma biçimini yarım gün çalışma biçiminden ayıran başlıca özellik, çalışılacak saatleri daha sonra belirleme olanağının işçi veya işverene tanınmasıdır<sup>231</sup>.

Günlük iş sürelerine yayılmış kayan sürelerle çalışmanın iki türü vardır. Birincisi, çalışmaya erken veya geç başlayıp işi erken veya geç bırakma olanağını işçiye sağlayan çalışma tipidir<sup>232</sup>. Günlük çalışma süresi 8 saati aşmadığı sürece, bu durum hukuksal açıdan sorun yaratmamaktadır<sup>233</sup>. İkinci türünde ise işçi sadece belirli bir blok süre içinde çalışmak zorunda olup, çalışma fazlasını veya açığını

---

<sup>226</sup> OZAKI; s.11.

<sup>227</sup> CENTEL; s.36.

<sup>228</sup> OZAKI; s.12.

<sup>229</sup> ERDUT; s.37.

<sup>230</sup> ILO; Hours, s.83.

<sup>231</sup> CENTEL; s.37.

<sup>232</sup> ERDUT; s. 37.

<sup>233</sup> Götz HUECK; “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar,” (içinde) Çalışma Hayatında Esneklik. Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, Kasım 1994, İzmir, s.118.

belirli zaman parçaları içerisinde denkleştirme olanağına sahiptir<sup>234</sup>. Buna göre, kayan sürelerle çalışmada işçi blok süre olarak isimlendirilen sürede zorunlu olarak çalışmaktadır. Blok çalışmanın dışındaki kalan günlük iş süresi içinde işçi işe başlama, ara dinlenmesi, işi bitirme ve hatta haftalık veya aylık zaman dilimleri içinde, günlük çalışma süresi uzunluğunu kişisel olarak veya günlere göre değişik biçimlerde belirleme olanağına sahiptir. İşçinin, günlük iş süresini kendisinin belirlediği hallerde, işçi blok süre dışında kalan saatlerdeki çalışmasını borçlanma yöntemi ile başka günlere taşıyabilmektedir. Ancak haftalık veya aylık zaman dilimlerinde daha az veya daha fazla yapılan çalışmanın, yine blok süre dışında yapılması esastır<sup>235</sup>.

Bu tür esnek çalışma programı Beyaz Rusya, Kanada, Çek Cumhuriyeti, El Salvador, Finlandiya, İtalya, Japonya, Meksika, Polonya, Portekiz, Slovenya, İsviçre ve ABD.'de kullanılmaktadır. Günlük iş saatlerine yayılmış kayan sürelerle çalışma programında Japonya'da, işinin başlangıç ve bitiş zamanları işçinin kendi kararına bırakılmıştır. İşçi bir haftada (veya bir ayda) belirli saatler içinde kalacak biçimde (zorunlu çalışma saatleri) belirli bir gün (veya hafta) için kendisine uygun olan çalışma saatlerini saptamaktadır. Bu durum, işçi ve işveren arasında yapılan bir yazılı anlaşmayla kayıt altına alınmaktadır. Hükümet işe başlama ve işi bırakma saatlerini işçilerin kendi kararlarına bıraktığı için, haftalık veya günlük yasal iş süresi için belirlenmiş bir üst sınır bulunmamaktadır. Yine de, sabit saatleri aşan çalışmaların fazla mesai sayılması gerektiği kabul edilmektedir. Hükümete göre, günlük iş saatlerine yayılmış kayan sürelerle çalışma UÇÖ.'nün 1 ve 30 numaralı Sözleşmeleri ile çatışmaktadır. Çünkü her iki sözleşmede de günlük iş süresine bir üst sınır getirmiştir<sup>236</sup>.

Endüstri işletmelerinde günlük iş sürelerine yayılmış kayan sürelerle çalışmanın UÇÖ.'nün 1 numaralı Sözleşmesine uygun olması için iş süreleri bir yandan haftalık olarak hesaplanırken, diğer yandan da iki koşulun karşılanması gerekmektedir. Bu koşullardan biri, yapılan programda haftanın bir veya birden fazla gününde 8 saatin altında çalışmak koşuluyla, günlük iş süresinin 10 saati

---

<sup>234</sup> CENTEL; s.41.

<sup>235</sup> ERDUT; s. 37.

<sup>236</sup> ILO; Hours, s. 83.

aşmamasıdır. Diğer koşul bu çalışma programının başlatılmasının yetkili kamu makamı tarafından veya işçi ve işveren örgütleri ya da bunların temsilcileri arasında yapılacak bir anlaşma ile onaylanmasıdır<sup>237</sup>.

Eğer iş süresinin hesaplanması için bir haftadan daha uzun bir süre esas alınırsa, bu programın UÇÖ.'nün 30 numaralı sözleşmesine uygun olması için başka bazı koşulları taşıması gerekmektedir. Birinci koşul, bu tür bir programın günlük 8 saat ve haftalık 48 saat sınırının uygulanamayacağı kabul edildiği “istisnai bir durum” olarak öne sürülmesidir. İkinci koşul, bu programın işçi ve işveren örgütlerinin aralarında yapılacak bir anlaşma yoluyla kabul görmesidir. Bu anlaşma hükümete sunulur ve hükümet tarafından bir düzenlemeye dönüştürülür. Üçüncü koşul, bu programın kapsamındaki hafta sayısı üzerinden, her bir hafta için ortalama iş süresinin 48 saati aşmamasıdır. Ticaret ve büro çalışması alanında ise günlük iş saatlerine yayılmış kayan sürelerle çalışma programının UÇÖ.'nün 30 numaralı Sözleşmesine aykırı olmaması için, iş süreleri haftalık olarak hesaplanırken, günlük iş süresinin 10 saati aşmayacak biçimde olmasının sağlanması gerekmektedir. Bu durumda kamu makamları tarafından bir düzenleme yapılması gerekmemektedir<sup>238</sup>.

Kayan sürelerle çalışma, hangi tipte olursa olsun, işçiye iş süresinin uzunluğunu ve konumunu kendi isteğine göre ayarlama olanağı tanır. İşçi açısından, bu olanağın tanınması son derece yararlı olmaktadır. Ancak, işletme için, bu tip çalışma biçimini seçen işçinin işyerinde bulunmadığı zamanlarda yerine geçecek işçiyi sağlama gücünü de beraberinde getirmektedir<sup>239</sup>.

### C. İŞ PAYLAŞIMI

İş paylaşımı ilk olarak ABD.'de 1930'lu yıllarda hükümet tarafından zorunlu olarak uygulanmıştır. Daha sonra İskandinav ülkelerinde ve özellikle de İngiltere'de olmak üzere Avrupa ülkelerinde yayılmıştır. Önce kamu sektöründe, daha sonra da özel sektörde denenmiştir. Özellikle evli kadın işçiler iş ve aile sorumluluklarını

---

<sup>237</sup> A. k.; s.83.

<sup>238</sup> A. k.; s.84.

<sup>239</sup> CENTEL; s. 41.

dengeli biçimde yerine getirmek, öğrenciler eğitimlerini sürdürmek ve emeklilik yaşına gelmiş işçiler ise emekliliğe kademeli geçiş için iş paylaşımını seçmişlerdir<sup>240</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan iş paylaşımı hem kısmi süreli çalışmanın kendine özgü niteliklerini yansıtmakta, hem de en yaygın uygulama biçimi olarak dikkat çekmektedir. İş paylaşımı isteğe bağlılık ve süreklilik niteliği nedeniyle kısmi süreli çalışmanın diğer biçimlerine benzemektedir. Ancak, uygulamada iş paylaşımı bazı yönlerden kısmi süreli çalışmanın diğer biçimlerinden ayrılmaktadır. Buna göre, iş paylaşımı genellikle çalışma saatleri dışına da taşan, işi paylaşanlar arasında işbirliği ve ilişkiyi gerektiren bir ekip çalışmasıdır<sup>241</sup>. İş paylaşımı tam süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır<sup>242</sup>.

İş paylaşımında işi paylaşan işçiler belirli ölçüde sorumluluk taşımaktadır. İş paylaşımında iş ilişkisi öncelikle işçinin girişimi ile kurulmaktadır. İş paylaşımına katılan işçi ekibin oluşturulmasından, ortaklarının bulunmasından, sorumlulukların bölüşülmesinden ve işlerin tamamlanmasından sorumludur. İş paylaşımında, paylaşılan iş belirli bir nitelik düzeyi gerektirmektedir. İş paylaşımı kariyer olanakları sunabilen bir kısmi süreli çalışma biçimidir<sup>243</sup>.

İş paylaşımında işler bazen “zaman” esas alınarak yapılmaktadır. Bu durumda ekiple çalışanlardan her biri benzer işler yapmaktadır. Örneğin sosyal hizmet görevlileri, bilgisayar programcıları yarım gün çalışmaktadır veya çeşitli haftalara, hatta yılın yarısına dağılacak biçimde çalışmaktadır. Kimi zaman da işletmeler birbirini tamamlayacak nitelikte becerilere sahip işçilerin bir araya gelmesinden doğabilecek yararlar elde etmek istemektedir. Bu durumda da “işler” esas alınarak bir paylaşımına gidildiği görülmektedir<sup>244</sup>.

İş paylaşımının bir diğer özelliği işi paylaşan ekip üyelerinin birbirinin yerini alma borcudur. Ancak işin bütünüyle yerine getirilmesi konusunda ortaklara düşen sorumluluk hem ülkeden ülkeye, hem de bir ülkedeki uygulamaları bakımından

---

<sup>240</sup> YAVUZ; s. 51.

<sup>241</sup> ERDUT; s. 71.

<sup>242</sup> YAVUZ; s.50.

<sup>243</sup> ERDUT; s. 71.

<sup>244</sup> A. k.; s. 71.

farklılık göstermektedir. Örneğin ABD.'de grup üyelerinden herhangi birinin herhangi bir nedenle çalışmaması durumunda, diğerlerinin onun yerine geçmek zorunda olduğu iş paylaşımı grupları bulunmaktadır. Bu grubu oluşturanlar arasında, birbirinin yerine geçme yükümlülüğünün bulunmadığı iş paylaşımı grupları da vardır<sup>245</sup>.

İş paylaşımının değişik şekilleri vardır. İşçiler birer gün olabileceği gibi, her gün yarım gün de çalışabilmekte veya bir hafta ara ile dönüşümlü olarak çalışabilmektedir. İş paylaşımının yaygın olarak dört tipi vardır: bölünmüş gün, bölünmüş hafta, değişimli hafta, sabit olmayan takvim biçimindedir. Bölünmüş günde, iş paylaşımında bulunanlar her gün yarım gün çalışmakta, biri öğleden önce, diğeri öğleden sonra işbaşı yapmaktadır. Bölünmüş haftada iş süresi gün değil, hafta esas alınarak bölünmektedir. Biri haftanın ilk yarısı, diğeri ikinci yarısı işbaşı yapmaktadır. Değişimli hafta modelinde ise, çalışanlar haftayı bölmeden bir hafta boyunca çalışmaktadır. Birinin çalıştığı hafta diğeri çalışmamakta ve sırasıyla işbaşı yapmaktadırlar. Sabit olmayan takvim modeli, iş paylaşımının oldukça esnek bir türüdür. Burada, çalışma süresinin nasıl paylaşılacağı belirli bir takvime bağlı değildir. İşletmenin durumuna ve çalışanların kişisel ihtiyaçlarına göre iş süreleri belirlenmektedir<sup>246</sup>.

İş paylaşımında zamanın, işlerin, ücret ve yan ödemelerin paylaşımında dikkat edilecek nokta: işin yapısı, işçilerin gereksinimleri ile beceri ve deneyimlerinin oluşturduğu bileşimin en iyi biçimde değerlendirilmesidir. Aslında tam süreli olan iş paylaşımının klasik anlamdaki kısmi çalışmaya göre üstünlüğü, daha yüksek nitelikli olabilmesi ve ücretin daha yüksek tutulabilmesidir<sup>247</sup>.

İş paylaşımı hükümetler tarafından işsizliği azaltıp istihdamı teşvik etmek için kullanılmıştır. İş paylaşımının bu etkisi iki şekilde olmaktadır. Birincisi, ekonomik durgunluk döneminde talebin kısılması nedeni ile işletmenin üretimini azalması halinde, işverenlerin işçi çıkarmak yerine, iş paylaşımına gitmeleri şeklinde görülmektedir. Böylece önceden bir işçinin yaptığı işin, birden fazla işçi tarafından yapılarak, işçi çıkarılmadan, mevcut istihdam korunmaktadır. İş paylaşımının

---

<sup>245</sup> A. k.; s.72.

<sup>246</sup> YAVUZ; s. 51.

<sup>247</sup> ERDUT; s. 72.

işsizliği azaltmasının ikinci yolu ise, işletmeye dışarıdan işçi alınıp, tam süreli istihdamdan iş paylaşımına geçilmesi ile işsiz olanlara iş olanağı sunulmaktadır<sup>248</sup>.

Taraflar arasında iş süresi bölündüğü gibi; alınan ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır. Bir başka deyişle, paylaşılmış olan tam süreli işin getirisi olan emeklilik maaşı, izinler, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de, ücretler işi paylaşanların arasında paylaşılmaktadır<sup>249</sup>.

#### **D. SIKIŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI**

Sıkıştırılmış iş haftası, haftalık standart iş süresinin korunarak, çalışılan gün sayısının azaltılması yöntemi ile düzenlenen bir çalışma biçimidir<sup>250</sup>. Sıkıştırılmış iş haftası, normal iş haftasının birkaç güne sığacak biçimde planlandığı biçimde iş süresinin organize edilmesi anlamına gelir. Hafta sonu çalışma yapılmasının gerekmesi halinde, bu sürenin telafi edilmesi ortalama haftalık iş süresi kısaltılabilmektedir. Hafta boyunca fazladan çalışılacak günler için, rotasyon planları da uygulanabilmektedir<sup>251</sup>. İşverenler, sıkıştırılmış saatlerle çalışmayı, makinelerin kullanım sürelerini arttırmanın yanı sıra işe devamsızlığın azalması, verimliliğin artırılması ve işin niteliğinin iyileştirilmesi için de tercih etmektedir<sup>252</sup>.

Sıkıştırılmış iş haftasının uygulandığı ülkeler Belçika, Kanada, Estonya, Moldova Cumhuriyeti, Filipinler, Portekiz, Polonya, Güney Afrika, İsviçre, Türkiye ve ABD.'dir<sup>253</sup>. Örneğin Belçika'da, haftanın dört günü veya sadece hafta sonları çalışmaya olanak tanıyan sıkıştırılmış iş haftası programları vardır. Sadece hafta sonları çalışıldığında, iş iki ekip tarafından 12 saatlik vardiyalarla gerçekleştirilmektedir. Benzer programlar Polonya'da da görülmektedir. Polonya'daki sıkıştırılmış iş haftası düzenlemeleri günde en fazla 12 saate kadar çalışılabilmesine izin vermektedir. Portekiz'de, birkaç güne sıkıştırılmış iş haftasının

---

<sup>248</sup> YAVUZ; s. 54.

<sup>249</sup> A. k.; s.54.

<sup>250</sup> ERDUT; s. 38.

<sup>251</sup> ILO; Hours, s.78.

<sup>252</sup> ERDUT; s.38.

<sup>253</sup> ILO; Hours, s.78.

normal bir iş gününün üst sınırı olan sekiz saatlik çalışmaya uygun biçimde yapılması olasıdır. Hükümete göre, haftada beş iş gününden daha az çalışılması (haftada dört iş günü olması durumunda) sadece, haftalık iş süresinin toplam 32 saati aşmaması halinde mümkündür. Buna rağmen, bir haftada 5 iş gününe sığdırılarak yapılan uygulama da yaygındır<sup>254</sup>.

UÇÖ'nün 1 numaralı Sözleşmesine uygun olması için, endüstride sıkıştırılmış iş haftası programları eş zamanlı olarak iki koşulu sağlamalıdır. Birincisi program haftanın bir veya birden fazla günündeki çalışma süresi sekiz saatten az olmamak koşuluyla, günlük iş süresi 10 saati aşmayacaktır. İkincisi bu program yetkili kamu makamı tarafından veya işçi ve işveren organizasyonları veya temsilcileri arasında bir yapılmış bir anlaşmayla onaylanmalıdır. Bu nedenle, endüstriyel girişimlerde sıkıştırılmış iş haftası programlarının bazılarının şu gerekçelerle UÇÖ'nün 1 numaralı sözleşmeye aykırı oldukları söylenebilir. Birincisi günlük iş süresinin 10 saat tavanının üzerinde olmasına yol açan programlardır. İkincisi, yetkili kamu makamının onayını almayan programlar veya işçi ve işveren organizasyonları veya temsilcileri arasında kararlaştırılmamış olup, işverenin tek yanlı girişimi ile yapılan programlardır<sup>255</sup>.

## **E. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA**

Çağrı üzerine çalışma kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimidir. Bu çalışma biçimi kayan sürelerle çalışmanın ve kısmi süreli çalışmanın kapsamındaki diğer esnek çalışma biçimlerinin aksine, iş süresinin uzunluğu ile işin ne zaman yerine getirileceğini belirleme yetkisini işçi yerine işverene tanımaktadır<sup>256</sup>.

Çağrı üzerine çalışma iki şekilde olabilmektedir. Her iki şekilde de, işçinin çalışması çağrı üzerine olmakta ve bu yetki işverene ait bulunmaktadır. Aralarındaki fark ise, iş süresinin belirlenmesi biçimi ile ilgilidir. Birinci şekilde, taraflar önceden, çalışılacak süreyi (haftalık, aylık veya yıllık) anlaşarak birlikte belirlemektedir. Yapılan sözleşme ile işçi ne kadar süre çalışacağını bilmektedir, ancak bu çalışmanın

---

<sup>254</sup> A. k.; s.79.

<sup>255</sup> A. k.; s.79.

<sup>256</sup> ERDUT; s. 37.

ne zaman yapılacağı ise belirsizdir. İkinci şekilde ise, çalışılacak sürenin tespiti tek taraflı olarak işverene bağlıdır. İşveren ne zaman çalışılacağına karar verebileceği gibi, ne kadar süre çalışılacağını da kendisi belirlemektedir. İşçinin, çalışılan süreyi belirlemede hiçbir işlevi yoktur<sup>257</sup>. Çağrı üzerine çalışma, hizmet sözleşmesindeki hükümlere uygun olarak, işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu istihdam biçiminde işe çağrılmak, işe başlamak için şart koşulmuş ve çağrı yapılmaksızın çalışmak olanaksız hale gelmiştir<sup>258</sup>.

Çağrı üzerine çalışma 1970'lerden beri uygulanmakta olup, giderek yaygınlaşmıştır. Çağrı üzerine çalışmaya Almanya'da "kapasiteye bağlı değişken iş süresi (kapovaz)" denilmektedir. Bu istihdam biçimi özellikle Almanya'da çok yaygındır ve Alman İstihdamı Teşvik Yasasında çağrı üzerine çalışmaya ilişkin kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. 1986 yılı itibarıyla Almanya'da çağrı üzerine çalışanlar kısmi süreli çalışanların yüzde 10'unu oluşturmuştur<sup>259</sup>. Kapovaz programının tamamen işverenin çıkarına yönelik bir girişim olduğu belirtilmektedir. Bu tür bir program aslında işverenin ihtiyacına göre ve henüz mevcut olmayan iş hacmine bağlı olarak yapılmaktadır<sup>260</sup>.

Çağrı üzerine çalışma ekonomik durgunluk dönemlerinde talebin ve üretimin azalması halinde, iş süreleri kısaltılarak, işçi çıkarmanın önlenmesini sağlamaktadır. Ekonomik büyüme dönemlerinde ise artan talebi karşılamak için iş süreleri arttırılmaktadır<sup>261</sup>. Bu istihdam biçiminde işçilerin, aniden ortaya çıkan ihtiyaç halinde işe çağrıldığında hemen işe başlamaya hazır durumda olacak biçimde beklemek zorundadır<sup>262</sup>.

Çağrı üzerine çalışmanın uygulanmasında işçinin iş süresini oluşturan zaman dilimlerinin (günlük, haftalık gibi) belirlenmesinde, işçiye ne kadar zaman önceden haber verileceği ve işçinin her seferinde ne kadar süre çalışacağı konusunda bazı sorunlar yaşanmaktadır. Bu konudaki en önemli nokta, çağrı üzerine çalışmada çalışılacak sürenin hizmet sözleşmesi ile önceden belirlenmesidir. Aksi halde işçi

---

<sup>257</sup> ERDUT; s. 37; YAVUZ; s. 69.

<sup>258</sup> YAVUZ; s. 68.

<sup>259</sup> A. k.; s. 68.

<sup>260</sup> HUECK; s.120.

<sup>261</sup> YAVUZ; s.68.

<sup>262</sup> HUECK; s.121.



mağdur olabilmektedir. Bir başka önemli nokta, işverenin belirli bir süre önceden işçiye çağrıda bulunmasıdır. İşverenin işçiyi çağırdığı anda işbaşı yapması mümkün olmayabilecektir. İşçi ikinci bir işte çalışabilir veya o andaki özel işleri bu çağrıya olumlu yanıt vermesini engelleyebilir. Bu gibi sorunların yaşanmaması için, çağrının belirli bir süre önceden yapılması daha uygun olacaktır. Örneğin Alman İstihdamı Teşvik Yasasına göre, çağrının en az dört gün önceden yapılması gerekmektedir. Aksi halde yapılan çağrı işçiyi bağlamamaktadır<sup>263</sup>. Bu durumda işçi çağrıya uymak zorunda değildir. Ancak, işçi (tamamen serbest olarak) yani çağrıya uyarak işe gelebilir. O zaman işçinin yaptığı bu çalışmanın, borçlanılan iş süreleri yerine sayılması ve ücretin buna göre ödenmesi gerekmektedir<sup>264</sup>.

Çağrı üzerine çalışmanın uygulandığı ülkeler Estonya, Finlandiya, Almanya, İtalya, Meksika, İsviçre, Türkiye ve ABD.'dir. Örneğin, Finlandiya'da, işçinin, işveren tarafından işe gelmesi talep edildiğinde işine gelebilecek biçimde, evinde veya başka bir yerde hazır bulunması için işçi ve işveren önceden anlaşabilir. Bu bekleme süresi iş süresinden sayılmamaktadır. Ancak, Finlandiya İş Yasasına göre, bekleme süresinin sıklığı ve uzunluğu, işçinin serbest zamanını aşırı derecede engelleyici olamaz. Bu koşullar altında, bekleme süresini çok uzun tutan bir düzenleme yaptıklarında, işçi ve işveren ücret konusunda da önceden anlaşmaya varmak zorundadır. Bir başka deyişle, işçilerin serbest zamanlarını kullanmaları konusunda bekleme süresinden doğan sınırlamalar ücretin miktarının hesaplanması sırasında dikkate alınmak zorundadır. En azından, işçinin evinde geçirdiği bekleme süresinin yarısı ücrete ya ödeme biçiminde ya da bu geçen süreye karşılık gelen iş süresi kadar izin vermeye tabi olmalıdır. Eğer bekleme süresi işin yapısı gereği ise veya zorlayıcı bir sebepten kaynaklanıyorsa, kamu işletmelerindeki memurlar bunu reddedememektedir. ABD.'de ve AB.'de çağrı üzerine çalışma uygulamaları, bu tür düzenlemelerin sözleşmeye ne ölçüde aykırı düştüğü, çağrı üzerine çalışmak için geçen bekleme süresinin işçinin serbest zamanını ne ölçüde etkilediğine bağlıdır<sup>265</sup>.

---

<sup>263</sup> YAVUZ; s.69.

<sup>264</sup> HUECK; s.122.

<sup>265</sup> ILO; Hours, s.85-86.

## F. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN YILLIK DÜZENLENMESİ

Kısmi süreli çalışmanın yıllık düzenlenmesi işçi ve işverenlerin gereksinimlerinin karşılanmasına yöneliktir. Bu çalışma biçiminde, işçinin yıl içerisinde çalışacağı saatlerin toplamı önceden belirlenmektedir. İşçi yılın başında belirlenen süre kadar çalışmak üzere borçlanır ve yıl boyunca çalışma kredisini doldurur ve yılsonunda tamamlar. Bu model, periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işletmelerde kullanılmaktadır<sup>266</sup>. Kısmi süreli çalışmanın yıllık düzenlenmesi iş süresinin haftalık değil, yıllık temelde tanımlanıp, hesaplandığı bir programdır. Bu programda normal haftalık ve günlük iş süresine ilişkin üst ve alt sınırlar gözetildiği sürece, fazla çalışma ücreti ödenmez. Bu programın kullanılması iş süresinin işgücü arzı ve işgücü talebinin mevsimsel veya başka değişkenlerle uyumlulaştırılmasına olanak sağlamaktadır<sup>267</sup>.

Ücret çoğunlukla yıllık ortalama ücret hesaplanarak ödenmektedir. Yıllık iş süresinin kısmi olarak düzenlenmesi ayrıca vardiya çalışması ile ilgili olarak da kullanılmaktadır. Yıllık iş süresinin kısmi olarak düzenlenmesi Belçika, Almanya, Yunanistan, Polonya ve Tunus'ta uygulanmaktadır. Örneğin Yunanistan'da, sözleşmeye göre iş süresinin haftada 40 saat olarak uygulandığı işletmelerde, kurumsal anlaşma, işveren ile işletmedeki yetkili işçi sendikası arasında yapılan bir anlaşma veya işverenler ile iş konseyi arasındaki anlaşma yoluyla yıllık iş süresi belirlenebilir. Bu anlaşmaya göre, yıllık toplam 138 saatlik çalışma günlük veya haftalık iş süresinden biri artırılarak veya azaltılarak yıl içerisine dağıtılabilir. Ancak işçilerin izinlere ilişkin mevcut yasal hükümlere olduğu kadar, haftalık ortalama iş süresinin en üst sınırının fazla çalışmayı da içerecek biçimde gözetilmesi bu anlaşmanın koşullarındandır. Bu durumda, referans dönem olan "bir yıl" içinde haftalık iş süresinin ortalama uzunluğu, fazla çalışma hariç, en çok 38 saati aşamayacaktır<sup>268</sup>. İsviçre hükümeti sadece haftalık en çok iş süresi koşuluna uyulması haliyle sınırlı olmak üzere, yıllık iş süresinin yasal olduğunu kabul etmiştir. Bu nedenle, bu sınıra uygun olmayan bir anlaşma yasal kabul edilmemektedir. İş

---

<sup>266</sup> ERDUT; s.38.

<sup>267</sup> ILO; Hours, s. 81.

<sup>268</sup> A. k.; s. 82.

süresi yıl boyunca serbestçe dağıtılamayacağı için, İsviçre’de yıllık iş süresinin kısmi olarak düzenlenmesi koşullu olarak yasal sayılmaktadır<sup>269</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın yıllık düzenlenmesi belirli durumlarda UÇÖ.’nün 1 ve 30 numaralı Sözleşmelerinde belirtilen standartlarla çelişebilmektedir. Buna göre, düzenlemenin UÇÖ.’nün 1 numaralı sözleşme ile uyumlu olması için, endüstri işletmelerindeki iş sürelerinin yıllık olarak belirlenmesine ilişkin bir düzenlemenin aynı zamanda bazı koşulları taşıması gerekmektedir. Bu koşullardan biri, günde 8 ve haftada 48 saatlik üst sınırın uygulanamayacağı kabul edilmiş düzenlemelere “istisnai durum” olarak başvurulmalıdır. İkinci koşul bu düzenlemelerin, işçi ve işveren örgütleri arasında yapılan ve hükümete sunulduktan sonra düzenlemeye dönüşen bir anlaşma yoluyla yürürlüğe konulmasıdır. Üçüncü koşul da böyle bir anlaşmada esas alınan hafta sayısı üzerinden haftalık iş süresinin ortalamasının 48 saati aşmamasıdır<sup>270</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın yıllık düzenlenmesinin UÇÖ.’nün 30 numaralı Sözleşmesi ile uyumlu olması için, ticaret ve büro işlerinde üç koşulun bir arada karşılanması gerekmektedir. Birincisi, 30 numaralı sözleşmenin 3 ve 4’ncü maddesinde öngörölmüş olan sınırları “uygulamaz” hale getiren koşullarda iş sürelerinde tamamlanmayı gerektiren çalışmaların “istisnai durum” olarak yürürlüğe konulmasıdır. İkincisi, hafta sayısı üzerinden çalışılan saatlerin ortalaması haftada 48 saati ve herhangi bir günde çalışılan toplam süre 10 saati aşmamalıdır. Üçüncü koşul ise işçilerin ve işverenlerin örgütlerine danışıldıktan sonra kamu yetkilileri tarafından kural haline getirilmiş bir düzenlemenin gerekliliğidir<sup>271</sup>.

Burada kısmi süreli işçilerin, kendi çalışma sürelerinin uzunluğunu ve düzenlenmesini etkileyebilme boyutunu örneklerle incelemek gerekirse, bazı ülkelerde, işçiler çoğunlukla aileye ilişkin nedenlerden dolayı, çeşitli programlarla kendi iş sürelerinin uzunluğuna ve düzenlenmesine etki yapabilmektedir. Örneğin, Fransa’da, işçiler, aile sorumluluklarını yerine getirmek için en az haftada bir veya birkaç kez iş sürelerinin kısaltılmasını talep edebilirler. Portekiz’de, toplu iş sözleşmelerinin, kısmi süreli işlere başvurabilmeleri için işçilerin, ailelerine ilişkin

---

<sup>269</sup> A. k.; s.82.

<sup>270</sup> A. k.; s.82.

<sup>271</sup> A. k.; s.83.

sorumluluklarına öncelik vermesini iş yasaları özellikle öngörmektedir. İş yasası, böylece, 12 yaşın altında veya engelli çocuğu olan işçilerin kısmi süreli çalışmalarına olanak tanımaktadır.

Cezayir, Finlandiya ve Slovenya’da da işçiler aileyle ilgili nedenlerden dolayı kısmi süreli çalışmayı isteyebilmektedir. Almanya’da, Kısmi Süreli Çalışma ve İş süresinin Sınırlanması Anlaşması (Part-time and Limited Duration Act) hükmünde, eğer o işyerinde en az 6 aydır çalışıyorsa ve o işyerinde en az 15 işçinin (stajyerler hariç) çalışması koşuluyla, işçiler üzerinde mutabık kalınan iş süresinin azaltılmasını veya çalışma saatlerinin dağılımında bir değişikliği isteyebilir. Sözü edilen anlaşmaya bağlı olarak kısmi süreli çalışmaya ehil olmak belirli bir çalışma alanı ile sınırlandırılmamıştır. İşçiler ayrıca ailelerine karşı yükümlülüklerini (çocuk veya yakınlarına ilişkin bakım hizmetleri gibi) yerine getirmek için, iş sürelerinin kısaltılmasını isteyebilirler. Moritanya’da işçiler, belirli bir dönem için tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya yönelebilirler. Daha sonra da tekrar tam süreli çalışmaya dönüş yapabilirler<sup>272</sup>.

Bazı ülkelerde, işçiler çalışma sürelerinin kısaltılmasını veya iş süresi üzerinde yapılmış herhangi bir düzenlemeyi değiştirmeyi talep edememelerine rağmen, halen ek izinlere, kadın işçilerde süt iznine veya çocuk bakımı gibi nedenle izinlere hakları vardır. Bu durum Beyaz Rusya, Brezilya, Kanada, Kosta Rica, Estonya, Gırnata, Macaristan, Umman, Madagaskar, Polonya, Güney Afrika, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Arap Emirliklerinde ve Vietnam’da görülmektedir<sup>273</sup>.

---

<sup>272</sup> A. k.; s.86.

<sup>273</sup> A. k.; s. 86.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

### KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN KADIN İŞGÜCÜ BAKIMINDAN SONUÇLARI

#### İEKONOMİK SONUÇLARI

İşverenler, kadınların işletmeye ve endüstriye özgü becerilere yatırımlarını teşvik etmenin maliyetinin erkek çalışanlara göre yüksek olduğunu ileri sürmektedir. Bu maliyetlerin işverenler için salt büyük bir finansal yük yaratmakla kalmadığı, aynı zamanda sürekli statüde çalışan kadın işçilerin yerine geçici işçilerin işe alınmasından kaynaklanan ek maliyetleri de gerektirdiği belirtilmektedir<sup>274</sup>. Kadınların ücretli bir işte çalışmaya başlamaları esnek işgücü uygulamalarının, istihdamın niteliğinin bozulmasının gerisindeki önemli bir faktör olarak görülmektedir. Kadınlar işverenler tarafından erkek işgücünün yerine konulabilecek, yeni ve düşük maliyeti olan işgücü kaynağı olarak değerlendirilmektedir<sup>275</sup>.

Tüm çalışmalar göstermektedir ki, bazı durumlarda dar tanımlanmış bazı mesleklerde kadınlar erkeklerden daha fazla kazanmalarına rağmen, genel olarak geniş tanımlı veya çok yönlü işlerde kadınların ortalama ücreti erkeklerinkinden düşüktür. Önemli miktarda kısmi süreli işçilerin bulunduğu işletmelerde ortalama haftalık veya aylık ücretlerin, normal iş süresinin sayısına bölünmesi yoluyla saat ücretine dönüştürülmesi kısmi süreli kadın işçilerin uğradığı zararı arttırmaktadır<sup>276</sup>.

Literatürde kısmi süreli çalışmanın ikili yapısının ve bu yapının olumlu ve olumsuz çağrışımları belirtilmiştir. Olumsuz çağrışımları işverenler için, düşük ücretli, güvencesiz, sıkıcı ve çalışma koşulları kötü işlerin yarattığı kısa vadeli, maliyet tasarrufu sağlama ile ilişkilidir<sup>277</sup>. Örneğin kısmi süreli çalışan işçiler gibi, iş

---

<sup>274</sup> Tijjen ERDUT; **Çalışma** Yaşamının Kalitesi. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayını, İzmir, 2006, s. 94.

<sup>275</sup> HEINTZ; s. 33.

<sup>276</sup> Derek ROBINSON; "Differences in occupational earning by sex," International Labour Review. Vol. 137, No.1, 1998, s. 12.

<sup>277</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 639.

süresi kısa olanlar işletme dışı işgücü piyasasında: “dışarıdakiler” biçiminde nitelendirilebilmektedir. Bu durum onların organizasyona bağlılığını ve statülerini derinden etkileyen sonuçlar doğurmaktadır<sup>278</sup>. Olumlu çağrışımları ise, esnekliğin hem işverenler hem de işçiler için kazan-kazan durumunu elverdiği zeminle ilişkilendirilmiştir. Bu, örneğin kısmi süreli kadın işçinin ve/veya işletmenin talebi ile aile sorumlulukları ve serbest zaman arasında dengeyi sağlayabilme durumunun oluşması veya kısmi süreli çalışmanın işsizliğe kısa veya uzun vadeli bir çözüm olarak görülmesidir<sup>279</sup>.

Kısmi süreli işler ve kısmi süreli çalışanlar türdeş olmayan bir yapı sergilemektedir. Türdeş olmayan bu yapı “kısmi süreli çalışmanın ikili yönü” olarak da nitelendirilmektedir. Bir yanda öğretmen, hemşire, kütüphane memuru, editör gibi nitelikli profesyonel işlerdir. Kısmi süreli işlere ilişkin “yeni kavram” çoğunlukla nitelikli işçileri işletmede tutabilmek için kullanılır. Diğer yandan düşük nitelikli ve düşük ücretli, yani çevresel işgücüne ait kısmi süreli işler yaratılmaktadır. Benzer biçimde, kısmi süreli çalışma ikili işgücü piyasası kuramına uyarlanmıştır. Nitelik düzeyi yüksek işler ile kısmi süreli işler arasındaki farkı belirten bir çalışma yapılmıştır. Avrupa’daki kısmi süreli işlerin çoğunlukla düşük ücretli ve düşük statülü işlerden oluşan ikincil işgücü piyasasıyla bağlantılı olduğu görülmüştür<sup>280</sup>.

Ücret ve yan ödemelerdeki eşitsizlik, kısmi süreli çalışan kadın işçilerin ve 15–25 yaş arasındaki işçilerin artmasına mal edilebilmektedir. Kadınlara uygulanan ücret eşitsizliği cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarından kaynaklanmaktadır. 15–25 yaş arasındaki işçilere uygulanan ücret eşitsizliği ise, bu gruptaki işçilerin işgücü piyasasına yeni girmiş olmalarıyla açıklanmaktadır. Bununla birlikte eğer bu işçiler bir de kadın ise, bu durum, iki yönlü neden-sonuç süreci olarak görülebilir. O zaman kısmi süreli çalışmada kadınların sayısı oldukça fazla olduğundan ortalama daha az ücret verildiği ileri sürülebilir<sup>281</sup>.

175 sayılı sözleşme ve tavsiye sunulurken, UÇÖ. kısmi süreli işçilerin çalışma koşullarını inceleyen bir ön rapor yayımlamıştır. Buna göre, kısmi süreli

---

<sup>278</sup> WALSH; s. 156.

<sup>279</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 639.

<sup>280</sup> KALLEBERG; s. 345.

<sup>281</sup> BOLLE; s. 8-9.

çalışan işçilerin saat ücretleri tam süreli çalışan işçilerden düşüktür. Böyle bir farklılaştırma aynı işletmenin içinde eşdeğer iş performansı gösterenler için bile görülebilmektedir. Bu durum birkaç faktörden ileri gelmektedir. Buna göre, kısmi süreli işçileri, saat başı ücret oranı ulusal ortalamaya kıyasla düşük olan iş kollarında ve sektörlerde çalıştırma eğilimi vardır. Buna ek olarak kısmi süreli işçileri düşük nitelik gerektiren işlerde çalıştırma, yani çevresel işgücü olarak istihdam etme ve dolayısıyla formenlik gibi denetime ilişkin görevlerden dışlama eğilimi vardır. Kısmi süreli işçilerin örneğin, primler, tatil ve hastalık ödemeleri, eğitim ödenekleri, kıdem ödemeleri gibi ek ödemelerden dışlanma olasılığı da yüksektir. İşten çıkarılma durumunda, tazminata ilişkin ödemeleri, belirli hakları kazanmak için gerekli asgari çalışma süresinin ne kadar olması gerektiği, burada önemli bir sorudur<sup>282</sup>.

Birçok araştırma, Amerika'daki kısmi süreli çalışanların saat ücretinin, eğitim, iş deneyimi ve ilgili diğer faktörler gözden geçirildikten sonra bile, tam süreli çalışanlardan çoğu zaman düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Kısmi süreli çalışanlar iş tecrübesi ve kıdemle ilişkili olarak tam süreli çalışanlere göre düşük düzeyde kazanmaktadır. Amerika'da kısmi süreli çalışan işçilere ayrıca tam süreli çalışan işçilere göre daha az miktarda yan ödeme verilmektedir<sup>283</sup>.

Kadınların işgücü piyasasındaki statüsü daha çok cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıkla belirlenmektedir. İşgücü piyasasında kadın ve erkeklerin yoğun olduğu işler ve istihdam statüleri bakımından ortaya çıkan bölünme çalışma koşullarının karşılaştırılmasını güçleştirmekte ve kadın istihdamına ilişkin sorunları gizlemektedir. Çalışmanın cinsiyet ayrımcılığına dayalı mekanizmalarla ve güç süreçleriyle düzenlenmesi yaşamın diğer alanları üzerinde de etki yapmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşullarında eşitliğin sağlanması işgücü piyasasında kadın ve erkek işgücünü mesleki ve istihdam statüsüne göre ayıran katılıkların ortadan kaldırılmasına bağlıdır<sup>284</sup>.

UÇÖ.'nün raporunda belirtilmiştir ki, ister bireysel isterse grup halinde düşünülün, kısmi süreli çalışan işçiler sıklıkla zararlı çıkmaktadır. Zararlı çıktıkları

---

<sup>282</sup> A. k.; s.8.

<sup>283</sup> KALLEBERG; s. 345. Aynı görüşte: BARDASI, GORNIC; s. 17, BOLLE; s. 15-16, RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 641.

<sup>284</sup> Tijen ERDUT; Enformelleşme, s. 41.

durumlar Şu konulara ilişkindir: doğrudan veya dolaylı ücretlendirme, sosyal güvenlik kazanımları, eğitim (iş sağlığı ve güvenliği eğitimi dahil) ve sendikal faaliyetlere katılma, işçi olarak temsil edilme haklarından mahrum olmalarıdır. Bu dezavantajlar bir tür ayrımcılık ile bağlantılıdır. Bu ayrımcılık üstü kapalı bir biçimde, terfi etme ve kariyerde ilerleme olasılıklarını etkilemeye yöneliktir<sup>285</sup>. Birçok ülkede, örneğin saat başı ücretin çok düşük olması gibi etkenler, kısmi süreli çalışmanın ileri derecede cinsiyete dayandırılan yapısı ve endüstrileşmiş ülkelerde bu istihdam türünün yükselişe geçmiş olması üzerindeki olumsuz yorumlara yol açmıştır. Birçok ülkede özellikle kısmi süreli kadın işçilerin tipik biçimde, ücretlerin çok düşük olduğu sektörlerde yoğunlaştıkları oldukça açıktır. Kısmi süreli çalışma ile ilgili bu sonuç, hem kadınlar hem de kadın-erkek arasında işgücü piyasasındaki eŐsitsizlik ile ilişkilidir<sup>286</sup>.

Kadınların benzer işi yapmalarına rağmen erkeklere oranla daha düşük ücret almaları başka bir sorundur. Birçok ülkede sanayi ve hizmet sektörlerinde toplam ücretli istihdam içinde kadınların sayısındaki artışa rağmen, aldıkları ücretin erkeklerin ücretinin ancak dörtte üçü düzeyinde seyretmesi bu doğrultuda değerlendirilebilir. Gerçekten cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınlarda önemli dışlanmışlıklara neden olmaktadır. Bu ayrımcılık kadınların ekonomik durumu ile sosyal konumuna yansımakta ve doğurganlık, ölüm, gelir eŐsitsizliđi ve yoksulluk gibi çeşitli alanlarda kendini göstermektedir<sup>287</sup>.

AraŐtırmaların çoğunda kadın ve erkek işçilerin meslekler arasında eşit biçimde dağılmadığı tespit edilmiştir. Yani, işgücü piyasasında kadınların ve erkeklerin biri diğerinden ayrı tutulmuştur. Ayrıca, düşük ücretli işlerde kadınların sayısı oldukça fazladır ve böylece mesleki ayrımcılık toplumsal cinsiyet ücret aralığına başlıca katkısı olan faktördür<sup>288</sup>. Avrupa Birliğinde, kısmi süreli işçiler oransız biçimde büro işleri, hizmet ve satış iŐlerindedir ve bu işlerde kadın işgücünün yoğunluğu ileri derecede olup, düşük ücretli işlerdir. Bu durum Amerika ve Kanada için de geçerlidir. Kısmi süreli çalışma konusunda oluşan literatür, tam tersi durumun

---

<sup>285</sup> BOLLE; s. 9.

<sup>286</sup> BARDASI, GORNIC; s. 4.

<sup>287</sup> SAPANCALI; s. 114.

<sup>288</sup> BARDASI, GORNIC; s. 10.



hem İtalya’da hem de İsveç’te, mesleki ayrımcılığın farklı biçimde biçimlendiği yerler olabildiğini belirtmiştir. Muhtemelen, kısmi süreli işçilerle tam süreli işçiler arasındaki ücret farklılığı bu ülkelerde dar olabilmektedir. Kısmi süreli çalışmanın oranının İtalya’da düşük olduğu belirtilmiştir. Bu oranın düşük oluşu, işgücü talebi-yanlı faktörlerle (sendikaların işverenler üzerindeki güçlü baskısı) ve işgücü arzı-yanlı faktörlerle (genel olarak kadın istihdamının oranının düşük olması) ile açıklanmıştır. 1990’lı yıllarda İtalya’da, diğer birçok ülkenin aksine, kısmi süreli çalışmanın, işten atılmaya alternatif olarak kullanılmak üzere, oransız biçimde imalat sektöründe olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle İtalya’da kısmi süreli işlerdeki kadınların mavi yakalı işlerde yüksek oranda bulunduğu tahmin edilmektedir<sup>289</sup>.

1992 yılına kadar 111 üye ülke tarafından onaylanan 1951 tarihli 100 sayılı sözleşmesine dayanarak, UÇÖ. 1992 yılında, kısmi süreli çalışmada kadın işgücünün çoğunlukta olmasından dolayı, kısmi süreli çalışan işçilere ödenen yan ödemeler ve ücretler konusunda “eşit işe eşit ücret ilkesinin” önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir<sup>290</sup>. Bununla birlikte bazı ülkelerde (İsveç, Fransa, Belçika, Hollanda, İspanya) iş yasaları, kısmi süreli işçilerin ucuz işgücü kaynağı olarak kullanılmasını önlemek için, tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlara eşit davranmaya zorlamaktadır<sup>291</sup>.

İsveç’te, kısmen iş süresi politikalarından dolayı, İsveçli ebeveynler, çocukları yedi yaşına basana kadar, tam süreli işçilerle eşit olarak dağıtılmış ücretle kısmi süreli çalışma hakkına sahiptir. Sonuç olarak, kısmi süreli çalışan İsveçli birçok kadın, geçmişte yaptıkları –veya gelecekte yapacakları - tam süreli işçiler ile aynı işlerde yer almaktadır. İsveç’in iş süresi politikası, ebeveyn izni politikası ile bütünleştirilmiştir. Ebeveyn izni politikası, tatilin kısmi süreli saatler ile kombinasyonuna olanak vermektedir ve de kısmi süreli işçilerle tam süreli işçiler arasındaki bütünleşmenin düzeyinin yükselmesine yol açmaktadır. Büyük olasılıkla, bu “kısaltılmış-süre” politikası olmayan ülkelerde, kısmi süreli iş arayan kadınların önemli bir oranı, belirli işleri ve meslekleri seçmeye zorlanmaktadır. Bu belirli işler

---

<sup>289</sup> A. k.; s. 17.

<sup>290</sup> BOLLE; s. 8-9.

<sup>291</sup> KALLEBERG; s.345-346.

ve meslekler de, kısmi süreli çalışmanın çok fazla miktarda görüldüğü ve birçok durumda yetersiz ücret verilen işler ve mesleklerdir<sup>292</sup>.

Son yirmi yıldan bu yana gelişmiş ülkelerde kısmi süreli çalışma oranında dikkate değer bir yükseliş yaşanmıştır. Bu durumun kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki yükselişi ve hizmet sektöründeki ilerleme ile eş zamanlı gerçekleştiği görülmüştür. Üstelik bu ülkelerin birçoğu işsizlik sorununu şiddetli biçimde yaşamaktadır. Kısmi süreli çalışmanın artması genellikle, işsizliğin azaltılmasının bir aracı olarak görülmektedir<sup>293</sup>.

Terfi ve teşvik önlemleri, bu nedenle, örneğin aile sorumlulukları olanlar veya yaşlılar gibi özel kategorideki işçilerin yanı sıra, yönetimle ilgili engelleri azaltmak ve gelir vergisi konuları, sosyal güvenlik sistemleri, işsizlik yardımları, kariyer beklentileri, mesleki eğitim hedeflemesi yoluyla her iki bakış açısına göre onun dezavantajlarının üstesinden gelme çabasıdır. Teşvik önlemlerinin bir bölümü ya genel olarak ya da işgücü piyasasına yeni işçilerin girmesini sağlamanın bir aracı olarak, doğrudan kısmi süreli çalışmanın maliyetlerine yöneliktir. Genellikle, Almanya'da, Fransa'da, Belçika'da ve İngiltere'de yapıldığı gibi, böyle önlemler vergi muafiyeti/indirimi yoluyla kısmi süreli istihdamın sübvanses edilmesini veya sosyal güvenlik primlerinin azaltılmasını içermektedir. Ancak sorun, özellikle ülkelere gelen verilerin kısmi süreli işçilerin saat başı verimliliğinin çoğunlukla yüksek olduğunu bildirmesinden bu yana, bu tür önlemlerin kısmi süreli çalışmanın ekstra maliyetlerini fazlasıyla karşılayabilmesinden dolayı, işverenler için tam süreli işçilerden kısmi süreli işçileri işe almanın cazip duruma geldiği noktadadır. ABD.'de, örneğin, yarım gün çalışan kısmi süreli işçilerin verimliliğinin tam süreli işçilerin verimliliğinin yüzde 64'ü kadar olduğu belirtilmiştir. İleri sürülen açıklamalar, işe devamsızlıklarının daha az olması nedeniyle, kısmi süreli işçilerin, özellikle de eskiden tam süreli çalışmış olanların, daha verimli biçimde çalıştıkları ve bu işçilerden normalde tam süreli işçilerin yerine getirebilen görevleri yapmalarının onlardan beklenebileceği şeklindedir<sup>294</sup>.

---

<sup>292</sup> BARDASI, GORNIC, s. 43.

<sup>293</sup> BOLLE; s. 13.

<sup>294</sup> A. k.; s. 15-16.

Böylece, teşvik önlemleri ve kısmi süreli işçilerin yüksek verimliliğinin ileri sürülerek, işsizlikle mücadelenin bir aracı olarak kısmi süreli istihdamı teşvik eden ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışmanın artacak olması tehlikesi vardır. Güncel ekonomik istatistiklerin (CES)'in Fransa'da yaşananlara ilişkin raporunda belirtilenler özetle ifade edilmiştir. Buna göre, 1990'lı yılların ilk yarısında kısmi süreli çalışmanın gelişiminin hızlanması kısmen, 1992 yılının sonundan itibaren kamu yetkilileri tarafından işletmelere sunulan mali desteklerin bir sonucudur. Nitekim 1983 ile 1992 yılları arasında Fransa'da kısmi süreli çalışmanın düzeyinde bir değişim gözlenmiştir: 1983 yılında ücretlerde sınırlamanın başlangıcı ve 1992'de, artan işsizliğe bir tepki olarak kısmi süreli çalışmanın mali bakımdan desteklenmesi dikkat çekmiştir. Bunun sonucu olarak, ya kısmi süreli çalışmayı sürdürürken ya da tam süreli çalışmaya geçmek yoluyla daha uzun süreli çalışmaya istekli olduğunu kendileri bildiren özel sektördeki kısmi süreli işçilerin oranı 1992'de yüzde 31,4'ten, 1995 yılında yüzde 38,8'e yükselmiştir. Bu artış erkekler arasında (yüzde 40,6'dan yüzde 50,8'e) ve 25 yaşın altındakilerde (yüzde 44,8'den yüzde 54,5'e) göze çarpmaktadır. Bu rakamlar iş arayanlara ve gençlere sunulan ve büyük çoğunluğu kısmi süreli çalışma temelinde olan, iş deneyimini sübvans eden sözleşmelerin sayısının artması ile ilgilidir. 1995'de sübvans edilen iş sözleşmelerinden çıkar elde edenlerin ve stajyerlerin yüzde 76,5'i kısmi süreli çalışmıştır<sup>295</sup>.

Bazı kısmi süreli işçiler, haftalık veya aylık asgari çalışma saati sağlanmaksızın, çağrı üzerine çalışmaktadır. Özellikle bu işçiler için asgari bir gelirin garanti edilmemesi bir yana, bu işçiler haftalık, aylık veya diğer temellerde hesaplanan asgari iş sürelerine tabi olan belirli haklardan, kazanımlardan da dışlanmaktadır<sup>296</sup>.

UÇÖ.'nün kısmi süreli çalışmaya ilişkin raporunda, kısmi süreli çalışmayı teşvik etmek veya kolaylaştırmak için üye ülkeler tarafından ortaya konulan çeşitli önlemler listelenmiştir. İşverenlere göre bu önlemler, kısmi süreli çalışmanın üstünlüklerinden çok sakıncaları gösterilmek istenmiştir. İşverenlere göre kısmi süreli çalışma işçi başına işe alma ve eğitim maliyetleri gibi maliyetleri ve ücret tavanına tabi sosyal güvenlik katkılarını arttırmaktadır. Buna ek olarak mesela kısmi

---

<sup>295</sup> A. k.; s. 17.

<sup>296</sup> BOLLE; s. 9.

sürelî işçiler arasındaki eşgüdümü sağlama gibi iş organizasyonuna ilişkin güçlükleri de arttırır. Örneğin perakende ticarete faaliyet gösterirken ve hizmet verilen sürelerin düzenlenmesi veya tam süreli işçi gerektirmeyen ekstra iş yüklerinin üstesinden gelinmesi açısından bakıldığında; ekonomideki değişim ve esnekliğe olan büyük gereksinimden dolayı kısmi çalışmanın kendilerine üstünlükler sağladığını belirtmişlerdir<sup>297</sup>.

Yeni Zelanda'da iş süresinin uzamasını isteyen kısmi süreli işçilerin oranı 1986 yılında yüzde 12,2'den 1999 yılında yüzde 29,2'ye yükselmiştir. Eş zamanlı biçimde, kısmi süreli çalışan çok sayıda işçi tam süreli bir işte çalışmayı tercih ettiğini beyan etmiştir ve bu işçilerin oranı da 1986'da yüzde 2,2'den, 1999'da yüzde 6,8'e yükselmiştir. Bu göstergeler kısmi süreli çalışmanın oranının yüksek olmasının işçilerin tercihlerinin yansıması olmadığını açıklamaktadır<sup>298</sup>.

Yeni Zelanda'da "kısmi süreli işçilerin genellikle saat ücretlerinin düşük, işte kalma süreleri kısa ve iş başında eğitim alma olanakları çok sınırlı olduğundan, kısmi süreli istihdamın düşük kalitede ve düşük ücretli işlerle ilişkili olduğuna" dair resmi istatistiklerde bazı göstergeler vardır. Araştırmalarda, işgücü piyasasının bu kesiminde parasal kaygıların (bazen iş süresinin yeterli miktarda olmadığı ile ilişkilendirilir) baskın olduğu fark edilmiştir. Uygun istihdam olanaklarının ve çalışma koşullarının mevcut olmasının veya yokluğunun işçilerin tercih hakkını kısıtlaması, perakende sektöründeki atipik iş süreleri modelleriyle örneklendirilmiştir. Konu ücret düzeyine, iş süresine ve kariyerde ilerleme olanağına geldiğinde, perakende sektöründeki çok sayıda işçinin tercih hakkı kısıtlanmıştır. Aynı biçimde, yapılan bir araştırma sonucuna göre bölgesel istihdam olanaklarının azalması birçok işçiyi, iş ve gelir güvencesizliğini kabul etmeye sevk etmektedir. Haftalık çalışma saatini çok kısa bir süreye düşürerek, kısmi süreli işçileri rastlantısal (günlük) işçi olarak kullanan birçok işverenin olduğu saptanmıştır. Genel olarak, standart dışı çalışma saatleri ve düşük ücretli işler 1990'lı yıllarda daha da yaygınlaşmıştır. Günümüzde kısmi süreli işçilerde kadınların baskın olmasıyla,

---

<sup>297</sup> A. k.; s. 15-16.

<sup>298</sup> RASMUSSEN, LIND, VISSER; s. 641-642.

kadınların birkaç sektörde kümelenmesiyle, atipik istihdamda kadınların ağırlıkta olmasıyla, kısmi süreli işlerin kadın işgücü yoğunluklu yapısı da bariz biçimdedir<sup>299</sup>.

Hollanda'da, talep yönlü değişimlerin ve daha iyi koşulların, kısmi süreli çalışmanın gelişimini ne derece etkilediği açıklık kazanmamış olmasına rağmen, kadınların bu tür işlere olan ilgisini arttırıcı yönde gelişmiştir. Hollanda'da gönülsüz kısmi süreli istihdam açıkça beyan edilme düzeyinin düşüklüğü dikkat çekicidir. Eurostat araştırmalarında Hollanda'ya ilişkin rakamlar da, gönülsüz kısmi süreli istihdam bakımından en düşük düzeyde ülke olduğunu göstermektedir. Eurobarometer verilerine göre, kısmi süreli çalışma Hollandalı kadın işgücü tarafından olumlu bir gözle değerlendirilmektedir. Ancak Avrupa'nın başka yerlerindeki kadınlar, sözleşmeye ait durumlar, işte kalma süresi, algılanan kariyer şansı, işinden memnun olma ve sosyal güvenlik söz konusu olduğunda, kısmi süreli çalışma konusunda Hollandalı kadın işçiler kadar olumlu düşünmemektedir. Kısmi süreli çalışmanın tüm bu yönleri Hollanda da bile, anılan koşulların tam süreli çalışanlara yönelik durumundan daha yetersizdir. Buna ek olarak, kısmi süreli işçilerin yüzde 5,5'inin aslında tam süreli bir işte çalışıyor olmayı istediği fakat böyle bir işe giremediği için kısmi süreli çalıştıkları belirtilmiştir. Eurostat, 1998 verilerine göre, AB.'de, bu konudaki oran yüzde 19,7 olduğu için, AB.'nin genelinde, kısmi süreli çalışanların yaklaşık dörtte biri için tam süreli bir işe giremediği için zorunlu olarak çalışması söz konusudur. Gönülsüz kısmi süreli çalışmanın düzeyi düşük iken, kısmi süreli çalışmanın olumsuz etkilerinin tümüyle üstesinden gelinememiştir. Kısmi süreli işler düşük ücret verilen hizmet ve inşaat sektörleri üzerinde yoğunlaşma eğilimindedir. Kısmi süreli işçiler, iş eğitimine katılmaya tam süreli işçiler kadar eğilimli değildir. Kısmi süreli işçiler için uzun vadeli kariyer yolu yaratma olanağı çok düşüktür<sup>300</sup>.

Danimarka'da kadınlar arasında tam süreli çalışmaya çok büyük eğilim vardır. AB.'nde işçiler ve işverenler üzerine yapılan araştırmada Danimarkalı kadınların, AB'deki diğer kadın işgücüne kıyasla, iş sürelerinin düzenlemesinden hayli memnun görüldükleri saptanmıştır. Danimarkalı kadınlar tam süreli istihdam oranlarının yüksekliğine rağmen, daha az sayıda saatte çalışmayı istemek

<sup>299</sup> A. k.; s. 642.

<sup>300</sup> A. k.; s. 644.

bakımından AB. ortalamasının aşağısındadır. Ayrıca Danimarkalı kadınlar, Avrupa'da hiç alışılmadık biçimde, daha kısa süreli çalışmaya Danimarkalı erkekler kadar istekli değildir. Araştırmada ayrıca tam süreli çalışan işçilerin kısmi süreli çalışmayı isteyip istemedikleri sorgulanmıştır. Danimarkalı tam süreli çalışan işçiler için bu hiç de cazip bir seçenek olarak görülmemiştir. Nitekim anketi cevaplayanların yüzde 82'si "hayır" cevabı vermiştir. Bu soruya AB ülkeleri çapında ise yüzde 64 "hayır" denmiştir. Danimarka'da kısmi süreli çalışmanın olumsuz yönleri, diğer AB üyesi ülkelere kıyasla daha az bulunmasına rağmen, yine de kısmi süreli çalışma kadınlara çok cazip gelmemektedir<sup>301</sup>.

Danimarkalı kısmi süreli kadın çalışanların, AB'deki diğer ülkelerdeki meslektaşlarına oranla iş sürelerinin azaltılmasına daha az istekli oldukları görülürken, artan iş yükünün etkisi de halen saptanabilir. Ülkeler arasında sadece Danimarka'da işçilerin büyük çoğunluğu iş süresinin azaltılması için ücret artışından vazgeçmeye gönüllü olmuştur. Danimarka ve Finlandiya, bu iki ülke, çalışan kadınların iş sürelerinin en uzun olduğu ülkelerdir. Tatil süresinin uzatılması ve ücretli analık izninin uzatılmasına ilişkin son dönemdeki başarılı kampanya göstermiştir ki, Danimarkalı işçiler serbest zamanın artmasına daha fazla öncelik vermektedir. Bu nedenle, gelir ile serbest zaman arasındaki denge yer değiştirmiş olabilir, fakat çarpıcı özellikler şunlardır: Danimarkalı kadınların sadece küçük bir azınlığı kısmi süreli çalışmayı bir çözüm olarak görmektedir. Çalışılan saatlerin azaltılması konusunda kadın işçiler erkeklerden daha az isteklidir<sup>302</sup>.

1990'lı yılların ortalarında OECD'ye üye 6 ülke arasında kısmi süreli ve tam süreli kadın işçiler arasındaki ücret aralığını saptamak üzere bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya konu olan ülkeler İsveç, İtalya, Almanya, Kanada, İngiltere ve ABD.'dir. Araştırma bulgularına bakıldığında ücret dağılımının çarpıcı biçimde değiştiği görülmüştür. Tahmin edildiği gibi, sosyal demokrat örnek olan İsveç ücret eşitsizliğinin en düşük düzeyde olduğu ülkedir (Gini=140). İki muhafazakâr refah devleti olan İtalya ve Almanya'da, ücret eşitsizliği orta dereceli (sırasıyla, Gini katsayısı=186 ve 198) görünmektedir. Üç liberal refah devletinde ise ücret adaletsizliği oldukça önemli boyuttadır. Buna göre, Kanada'da Gini katsayısı değeri

---

<sup>301</sup> A. k.; s. 647-648.

<sup>302</sup> A. k.; s. 648.

234, İngiltere’de 242 ve ABD’de ise en yüksek düzey ile 251’dir. Kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği sosyal devletin boyutuna göre değişiklik gösterme eğilimindedir. Ücret eşitsizliğinin en yüksek olduğu ülkeler, düzenlemenin en az boyutta olduğu liberal ülkelerdir. Ücret eşitsizliğinin orta düzeyde olduğu ülkeler ise muhafazakâr; en düşük olduğu ülkeler ise eşitlikçi, sosyal demokrat refah devletleridir<sup>303</sup>.

Söz konusu araştırmada İtalya dışında, tüm ülkelerde kadınların çoğunluğu kısmi süreli çalışandır ve satış, büro hizmetleri gibi işlerde çalışmaktadır. Kısmi süreli ve tam süreli olanların ayrı ayrı olmak üzere, mesleklere göre ortalama ücretler bildirilmektedir. Burada üç önemli bulgu vardır. Birincisi, İtalya hariç olmak üzere, kısmi süreli işçiler arasında kadınlara en düşük ücretin ödendiği meslek grubunda (yani mavi yakalı işlerde) yoğunlaşmamıştır. Satış, büro hizmetleri ve diğer hizmet işleri onların yoğunlaştığı işlerdir ve bu işlerin ücret düzeyi her yerde bir miktar fazladır, ancak profesyonel ve idari işlerinkinden düşüktür. İkincisi, tüm mesleklerde kısmi süreli işçiler tam süreli işçilerden daha az gelire sahiptir. Ancak bu durumun birkaç istisnası vardır: İngiltere ve Almanya’da profesyonel ve idari görevler ve İsveç’te satış, büro hizmetleri ve hizmetler bunun istisnasıdır. Üçüncüsü, çok sayıda kadın işçinin çalıştığı mesleklerdeki (satış, büro işleri ve hizmetler) kısmi süreli/tam süreli ücret farklılaştırması, İsveç dışında her yerde önemli miktardadır. Bu meslek grubunda kısmi süreli ücret cezası/indirimi şöyle sıralanmaktadır: ABD. ve İtalya’da yüzde 18, İngiltere yüzde 7, Almanya yüzde 10, Kanada’da yüzde 4’tür<sup>304</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın eksik istihdama yol açtığı konusunda genel bir fikir birliği vardır<sup>305</sup>. Gerçekten, kısmi süreli iş arayan ve bunu gerçekten tercih eden birçok kadın, talep yönlü faktörler tarafından zorlanmıştır. Bir başka deyişle, birçok kadının kısmi süreli bir iş araması eksik istihdama maruz kalmıştır. Feragat sahibi olmayı ve düşük ücretli bir işte çalışmayı tercih ettiklerinden değil, daha az ücret veren sektörlerle kaymak zorunda kaldıkları için kısmi süreli işi tercih etmişlerdir.

<sup>303</sup> BARDASI, GORNIC; s. 39.

<sup>304</sup> A. k.; s. 35.

<sup>305</sup> BOLLE; s. 2; BARDASI, GORNIC; s. 39, Roger WILKINS; “The consequences of underemployment for the underemployed,” *Journal of Industrial Relations*. Vol. 49, No.2, 2007, s. 247, ILO; “Time-related underemployment,” *Key indicator labour market (KILM) 12*, <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/kilm12.pdf>, (Erişim Tarihi: 07.04.2008), International Labour Office, 2008, s. 3, FAGAN, BURCHELL; s. 2.

Birçok kadın azaltılmış iş süreleri ile seçebildiğinde, sıklıkla, seçimin getirdiği bu maliyete aslında katlanmak zorunda kalmışlardır<sup>306</sup>.

Avustralya’da Hanehalkı, Gelir ve İşgücü Dinamikleri (HILDA) 2001 yılı araştırmasında toplanan bilgiler kullanılarak; eksik istihdamın gelirler, sosyal yardım ve kişisel refahın üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar işsizliği açık biçimde çok kötü sonuçlarını kanıtlarken; aynı zamanda eksik istihdamın, gelirler, refah bağımlılığı ve kişisel refah üzerindeki zararlı etkilerde rolü olduğunu göstermektedir. Olumsuz etkileri, daha uzun süreli bir işte çalışmayı tercih eden, hem kısmi süreli çalışan hem de tam süreli çalışan işçilere ilişkindir. Ancak eksik istihdamın zararlı etkileri kısmi süreli işçiler için ve özellikle de tam süreli istihdam edilmek isteyen kısmi süreli işçiler için daha büyüktür<sup>307</sup>.

Gelişmiş ülkelerde eğretilik genellikle esnek istihdam biçimleri biçiminde olduğundan, kısmi süreli çalışma da eğreti nitelik taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal dışlanma biçimi olarak eğreti istihdam belirlenirken kısmi süreli ve geçici çalışanların toplam istihdama oranından yararlanılmaktadır<sup>308</sup>. Buna göre, kadın işgücü ücretli çalışmanın eğreti biçimlerinde görülen düşük kaliteli işlerde yoğun biçimde bulunmaktadır. Birbiriyle karşılaştırıldığında, tüm faktörler hane halkını yoksulluk riski gibi büyük tehlikelere açık duruma getirmektedir<sup>309</sup>.

ABD.’de kadınların istihdam düzeyi yüksek olmakla birlikte, hem kadınlar ve erkeklerin ücretleri arasındaki fark, hem de kadın ve çocuk yoksulluğu Avrupa ülkelerine göre daha yüksektir. Nüfus artışıdaki azalma da Avrupa’da olduğundan daha büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Avrupa’da Kuzey ülkelerinde kadınların istihdamı ve ücretleri büyük ölçüde kamu sektöründe (sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlerde) istihdam yoluyla artırılmıştır. Kadınların yüksek düzeyde istihdamı, ücret eşitsizliğinin azaltılması ile ebeveyn iznini de içerecek biçimde birçok kamu hizmeti ve yardımlarını kapsayan “her iki eşin çalışmasına dayalı cinsiyet politikası modeli” uygulanmaktadır. Kıta Avrupa’sının (Fransa dışında) diğer ülkelerinde ise, geleneksel aile modeline uygun olarak ailelere destek hizmeti çerçevesinde yüksek

---

<sup>306</sup> BARDASI, GORNIC; s. 10.

<sup>307</sup> WILKINS; s. 247.

<sup>308</sup> SAPANCALI; s. 151.

<sup>309</sup> HEINTZ; s. 13.



ücretler ve cömert parasal yardımlar sunulmaktadır. Bu nedenle, Avrupa ülkelerinde çocuk ve kadın yoksulluğu oldukça düşüktür<sup>310</sup>.

Yeni liberal politikaların etkisi ile değerlerin değişmesi yeni bir risk ve eşitsizlik kaynağıdır. Değerler kişilerin vazgeçtikleri ile yani kaybettikleri fırsatlarla ölçülmektedir. Kısmi süreli iş arayan bir kadın, çocuklarına bakmak üzere yaptığı bir tercihten dolayı, tam süreli çalışan bir erkek işçiyle aynı oranda ücret alma fırsatını yitirebilmektedir. Kadın çalışanın maliyeti de işverenin tercihi ile dengelenmektedir<sup>311</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın da aralarında bulunduğu standart dışı istihdam biçimlerinde istihdam güvencesi yoktur. Standart dışı istihdam edilen işçiler çoğunlukla açıkça veya üstü örtülü biçimde işletmede belirsiz süreli sözleşmelere sahip değildir. Bu nedenle onların işte kalma süreleri, çalışma planları ve ücretleri oldukça değişken olup, işverenin kendilerine gereksinim duyup duymamasına dayalıdır. İşverenin bu işçilere iyi ücret vermesinin temel nedeni, işçilerin işletmeye olan bağlılığını kazanmak yoluyla işgücü devrini azaltmaktır. Ancak, eğer bu işçilerin işletmede tutma çabası yoksa işverenler ücret ve diğer yan ödemeleri düşük düzeyde tutmaktadır. Bu nedenle, işçilerin iş güvenceleri ve ücretleri işletmenin onlara gereksinim duyup duymamasına göre şekillenmektedir. Bu belirsizlik standart dışı istihdam biçimlerinde standart istihdam biçimine göre çok yaygındır<sup>312</sup>.

Amerika'da işletmelerin standart dışı işçi istihdam etmelerinin nedeni genellikle, işlem maliyeti ve yönetsel maliyetler ve özellikle de toplam tazminin yüzde 30-40 oranını içeren yan ödemeler gibi istihdam maliyetlerini azaltmaktır. Gerçekten, yan ödemelerden kaçınmak işverenlerin standart dışı işçi istihdam etmelerinin başlıca amacıdır. Bu bağlamda kısmi süreli işler sağlık sigortası, işsizlik sigortası ve emeklilik aylığına hak kazanmak bakımından tam süreli işçilere göre olumsuz durumdadır. Çünkü ilgili yasaya (Employment Retirement Security Act)

---

<sup>310</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 42.

<sup>311</sup> Tijjen ERDUT; "İş ve **Gelir** Güvencesi," I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi Tebliği (22-24 Ocak 2004, Ankara), (içinde) Yaşam Boyu Sosyal Koruma. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayını, Ankara, 2004, s. 151.

<sup>312</sup> Arne KALLEBERG, Barbara F. RESKIN, Ken HUDSON; "Bad jobs in America: Standart and nonstandart employment relations and job quality in United States," American Sociological Review. Vol. 65, No.2, April 2000, s. 261-262.

göre, işverenler bir yılda toplam 1000 saatten az süreyle istihdam ettikleri işçilerinin emeklilik planlarından muaf tutulmaktadır<sup>313</sup>.

## II. SOSYAL SONUÇLARI

İşletmelerin kısmi süreli kadın işçileri istihdam etmesine ilişkin tartışmalar, bu işçilere yönelik tutumların, işletmede onları marjinalleştirme stratejisine yönelik olduğu konusundaki iddialar üzerinde yoğunlaşmaktadır<sup>314</sup>.

Kadınların kentlere göçü ve işgücüne katılımının, onların bireysel haklarını güçlendirmesi ve özgürlüklerini arttırması beklenmektedir. Ancak, kadınların bir yandan ataerkil baskılardan kurtulmaları sağlanırken, diğer yandan da toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcı ve eğreti çalışma koşullarına maruz kalmaları söz konusudur<sup>315</sup>.

Kısmi süreli çalışma önemli ölçüde, toplumsal cinsiyete dayandırılmıştır ve bu durumun hem kısa, hem de uzun vadede sonuçları vardır<sup>316</sup>.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelişen standart istihdam biçimi açık biçimde erkeklere özgü bir özellik taşımaktadır<sup>317</sup>. Kadınların işgücüne katılım oranı hemen her yerde artmıştır<sup>318</sup>. Kısmi süreli çalışmada kadınların sayısının aşırı olmasının arkasında başka faktörler de vardır: niteliklerde ve ücretlerde eşitsizlikler vardır. Buna göre evli çiftlerde, diğerine göre daha düşük geliri olanın kısmi süreli çalışan olması çok muhtemeldir<sup>319</sup>.

Kısmi süreli istihdamın özellikle hizmet sektöründe yayılmıştır. Nitekim imalat sektörü ile kıyaslandığında hizmet sektöründe çok daha fazla sayıda kadın işçi istihdam edilmektedir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın özellikle kadın işgücü

---

<sup>313</sup> A. k.;s. 261-262.

<sup>314</sup> JENKINS; s. 308.

<sup>315</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 39.

<sup>316</sup> BARDASI, GORNIC; s. 8.

<sup>317</sup> Raymond MARKEY, Ann HODGHINSON, Jo KOWALCZYK; "Gender, part time employment and employee participation in Australian workplaces," Employee Relations. Vol.24, No.2, 2002, s.139.

<sup>318</sup> HEINTZ; s. 33.

<sup>319</sup> BOLLE; s. 11.

için bir tuzak olup olmadığı sorgulanmaktadır<sup>320</sup>. Avrupa Birliğindeki kısmi süreli işçilerin tümünün yüzde 80'inin hizmet sektöründe çalıştığına işaret edilmiştir<sup>321</sup>.

Son araştırmalar endüstrileşmiş ülkeler arasında kısmi süreli çalışma oranının önemli ölçüde çeşitlilik olduğunu göstermektedir. Bu çeşitlilik bir takım faktörlerin etkisi ile şekillenmiştir. Bu faktörler işgücü piyasalarının yapısında, makro ekonomik koşullarda, sosyal güvenlik yasalarında, kısmi süreli istihdam hakkında kamu politikalarında ve sendikaların bu konudaki tercihlerinde, iş-aile programlarının geçerliliğinde, işe ilişkin tutumlarında ülkeler arasındaki çeşitliliği içermektedir. Yine de, bu çeşitliliğe rağmen, OECD ülkelerinde kısmi süreli işçiler arasında kadınlar oldukça yüksek orandadır. Avrupa/OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadın oranı yaklaşık olarak yüzde 80 oranındadır. Bu durum da endüstrileşmiş ülkeler arasında kısmi süreli çalışmanın “kadın işi” olarak nitelenmesine yol açmıştır<sup>322</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın çalışma biçiminin ve daha da önemlisi, kadının iş yaşamı ile evle ilgili işleri arasındaki bölünmesine ilişkin kendine özgü kaçınılmaz sonuçları vardır. Esasen kısmi süreli çalışma istihdamın bireylerin iş ile aile sorumlulukları arasında daha iyi bir denge kurabileceği biçimde yönlendirilmesi bakımından iş sürelerinin biçimlenmesindeki bir yeniden yapılanmayı içermektedir<sup>323</sup>.

Kısmi süreli kadın işçilerin tipik olarak genel eğitim düzeylerinin daha yetersiz kariyerleri boyunca işletmede alabilecekleri eğitimin de sınırlı olduğu görülmektedir. Gerçekten niteliksiz işlere girenlerin buldukları işleri değiştirmek için işletmedeki eğitimden ve beceri geliştirme olanaklarından yararlanmaları güçtür. Niteliklerini güncelleştirmek ve işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamak için güçsüz konumda olmaları, işsizlik karşısında korunmaya duydukları gereksinimi arttırmakta ve yeniden iş bulmaları giderek güçleşmektedir<sup>324</sup>. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışma, kadınlar için düşük statülü ve güvencesiz iş anlamını taşıırken,

---

<sup>320</sup> A. k.;s. 11.

<sup>321</sup> JENKINS; s. 307-308.

<sup>322</sup> BARDASI, GORNIC; s.3.

<sup>323</sup> WALSH; s. 156.

<sup>324</sup> ERDUT, Çalışma, s. 95.

evlilik veya çocukla birlikte işi bırakıp daha sonra tekrar çalışma yaşamına dönmek isteyen kadınlar için de başka sorunlara neden olmaktadır. Bu kişilerin iş bulmada zorlandıkları gibi, bilgi ve yeteneklerinin de yetersiz kaldığı görülmektedir<sup>325</sup>.

Kısmi süreli çalışma ile ilişkilendirilmiş kısa iş süreleri yaygın biçimde, iş süreleri için oluşturulmuş olan normlara bir meydan okuma olarak anlaşılma ile birlikte, aynı zamanda işçilerin iş ve iş dışı faaliyetlerinin sınırlarının yeniden çizilmesi olarak da görülmektedir. Kısmi süreli çalışmanın, esnekliğin işçi-yanlı biçimi olduğu savunulmakta ve bu bakımdan çalışma saatleri konusunda işçilerin bireysel tercihlerinin giderek çeşitlendirildiğinin bir göstergesi olduğu ileri sürülmektedir. Bu iddianın yanı sıra, aile sorumluluklarına öncelik veren kadınlar için, kısmi süreli çalışmanın, sorumlulukları az olan ve çok fazla emek gerektirmeyen işleri içerdiği için cazip geldiği ve ailesine daha fazla zaman ayırmasını sağlamak bakımından üstünlük sunduğu belirtilmiştir<sup>326</sup>.

Kadın çalışanlara istihdamları boyunca daha düşük ücret ödenmesinin gerekçesi insan sermayelerinin yetersiz ve işgücü piyasasına katılımlarının istikrarsız olmasıdır. Bu yaklaşım kadınların gerek tercihlerini, gerekse insan sermayelerini etkileyen koşullar görmezden geldiği ve sosyo-kültürel normların rolünün sorgulanmasından kaçınıldığı için eleştirilmektedir. Oysa ataerkil normlar ve tutumlar ebeveynlerin kız çocuklarının eğitime ilişkin karar verme süreçlerini etkilemektedir. Bu nedenle, kadın çalışanlar için işgücü piyasasında fırsat eşitliği yoktur<sup>327</sup>.

1990'lı yılların başında AB'nde kısmi süreli kadınların yaklaşık yüzde 80'i ve kısmi süreli erkek çalışanların da yaklaşık yüzde 65'i kısmi süreli çalışmaya gönüllü olduklarını beyan etmiştir. Oysa, "gönüllülüğün" anlamını irdelemek gerekmektedir. Yüksek oranda kısmi süreli işçinin gönüllü olması bu işçilerin kendi istihdam durumlarını ideal buldukları anlamına gelmemektedir. Her şeyden önce, endüstrileşmiş ülkelerde evde cinsiyete ilişkin işbölümü kadına orantısız sorumluluklar vermektedir. Bu nedenle birçok kadın kısmi süreli iş aramaktadır ve bu da "aslında bu işi tercih ettikleri" anlamına gelmemektedir. Buna ek olarak,

---

<sup>325</sup> SAPANCALI; s.114.

<sup>326</sup> WALSH; s. 157.

<sup>327</sup> ERDUT, Çalışma, s. 95.

İngiltere için yapılan araştırmada görülmüştür ki, kısmi süreli çalışan kadınların yüzde 14'ü tam süreli çalışabilecekken eve ilişkin sorumlulukları bunu önlemiştir. Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar göstermiştir ki, çocuklarının güvenli biçimde bakılmaları ile ilişkili sorunlar nedeniyle kadınlar sıklıkla tam süreli çalışmaktan çok kısmi süreli bir iş aramaktadır<sup>328</sup>.

Özellikle gönülsüz kısmi süreli çalışma, ülkeler arasındaki yüksek oranı ile dikkat çekmektedir. ABD. ve İngiltere'de, Hollanda ve Norveç'te kısmi süreli çalışanların yüzde 10'undan azı gönülsüz iken; İsveç, Fransa, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de kısmi süreli çalışan yaklaşık olarak her 5 kişiden biri gönülsüzdür. Kısmi süreli çalışan erkeklerin oranının düşük olduğu ülkelerdeki erkekler arasında gönülsüz kısmi süreli çalışmanın oranının yüksek olmasına rağmen, gönülsüz kısmi süreli çalışanların çoğunluğu kadındır<sup>329</sup>.

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki artış, salt daha çok sayıda kadının geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan işlerde istihdam edilmesi değil, aynı zamanda işlerin geleneksel kadın istihdamının özelliklerini taşıyacak biçimde dönüştürülmesi anlamına da gelmektedir<sup>330</sup>. İşletme yönetimi işgücünün cinsiyet, yaş ve sınıf karakterini kısmi süreli işlerin niteliklerine uygun biçimde düzenleme çabasıdır, özellikle de müşteri hizmetleri ile ilgili görevlerde bu durum çok belirgindir. Önemli ölçüde, çocuklu kadınların bu tür işlerin gerektirdiği becerileri sahip oldukları ve dolayısıyla da bu işlere uygun ve aynı zamanda fedakâr oldukları düşünülmektedir. Böylece kısmi süreli kimi işler giderek kadın işgücüne özgü hale gelmiştir. Bu durum sadece kadın işgücünün becerisi ile ilgili değil, aynı zamanda kadınların organizasyondan, kariyerlerinde ilerleme veya eğitim gibi taleplerde bulunmamalarından da ileri gelmektedir<sup>331</sup>.

İşgücünde kadınların varlığındaki yükselişe rağmen, cinsiyete dayalı ayrımcılık işgücü piyasalarının değişmeyen özelliğidir. Bu ayrımcılık iş sürelerinin farklı düzenlenmesi ile ilişkilidir. İş süresi koşulları erkek egemen ve kadın egemen istihdam alanları arasında çoğunlukla değişmektedir. Kısmi süreli işlerin çoğu düşük

---

<sup>328</sup> BARDASI, GORNIC; s.9.

<sup>329</sup> FAGAN, BURCHELL; s. 7.

<sup>330</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 34.

<sup>331</sup> JENKINS; s. 325-326.

ücretli ve düşük nitelik düzeyini gerektiren hizmet işlerinde yoğunlaşmıştır. İşletmelerin iş sürelerine ilişkin politikaları, kadınlara açık olan işlerin büyük oranda, kısmi süreli işler olduğunu göstermektedir. Örneğin İngiltere’de marjinal (haftada toplam 15 saatten kısa süreli olan işler) kısmi süreli işler, kadınların hakimiyetindeki örneğin temizlik, perakende satış gibi el emeğine dayalı hizmet işlerinde egemendir. Bu yüzden erkeklerin egemen olduğu alandaki işlerde çalışmaya istekli olmadıkça veya daha nitelikli bir işe yerleşecek kişisel donanımları olmadıkça, tam süreli işe girmek konusunda kadınlara yönelik olanaklar sınırlanabilir. Bu nedenle kadınların büyük çoğunluğu tam süreli iş seçeneklerinin yokluğu nedeniyle kısmi süreli işlerde eksik istihdam edilebilmektedir<sup>332</sup>.

Avustralya’da büyük bir bankada bir grup kısmi süreli kadın işçi üzerine yapılmış bir araştırmada kısmi süreli istihdam ilişkilerine dair iki konu araştırılmıştır. Birincisi, bu tür çalışmanın kadın işçilerin iş ve aile yaşamı arasında kontrolü sağlamalarına katkısı olup olmadığıdır. İkincisi ise, kısmi süreli çalışmanın işteki sosyal ve kişiler arası ilişkilere ilişkin sonuçlarıdır. Bireysel bankacılık sektöründe çalışan kısmi süreli kadın işçiler üzerinde yapılmış bir araştırmadır. Anket bankanın kısmi süreli kadın işçileri, işçilerin sendika temsilcileri ve şube yöneticileri ile yapılmıştır. 1297 anket doldurulmuştur ve anketi cevaplama oranı yüzde 65’tir<sup>333</sup>.

Avustralya’da bankacılık sektörü son yıllarda yeniden yapılanma sürecini yaşamaktadır. Bu sektörde işverenlerin stratejisi, esnek iş uygulamaları yoluyla, maliyetten tasarruf elde etmeye odaklanmıştır. Bunun yanı sıra satışlarının artmasına ve hizmet kültürüne verilen öneme uygun rekabet strateji izlemişlerdir. Bunun bir sonucu olarak banka, kısmi süreli çalışan işçilerin haftalık ortalama çalışma saatlerini azaltmak yolu ile kısmi çalışan işçi oranını arttırmıştır<sup>334</sup>.

Bununla birlikte, Avustralya’da kısmi süreli işçilerin çalışma koşulları ve ücretleri diğer ülkelerdeki kısmi süreli çalışan işçilerden daha iyi olma eğilimindedir. Bu durum, ücrete ilişkin kararların endüstri çapında hakim olmasının, eşit ücret koşulunun ve belirli sektörlerde örgütlenme düzeyinin görece olarak yüksek oluşunun yansımasıdır. Örneğin, finans sektörü sendikası en büyük bankalarda en yüksek

---

<sup>332</sup> FAGAN, BURCHELL; s. 2.

<sup>333</sup> WALSH; s. 160.

<sup>334</sup> A. k.; s. 160.

oranda (yüzde 60–70) üyeye sahiptir. Bu durum Amerika'daki banka sektöründeki sendika üyelik oranıyla bütünüyle zıtlık oluşturmaktadır. Burada oran yüzde 1'den bile azdır. Ankete verilen yanıtlar incelendiğinde, 277 yanıt iş süresinin miktarı ile ilgili olduğu kadar, çalışma saatlerinin ve tatilin programlanması ve zamanlanması ile ilgili sorunları vurgulamıştır. Bu yanıtların çoğunluğu kısmi süreli çalışmanın düzenlenmesinin ve çalışma saatlerinin programlarının dağınık, kısa-saatleri içeren yapısıyla ilgili kaygılarını dile getirmiştir. Yaklaşık 100 yanıt kısmi süreli saatlerinin haftanın birkaç güne yoğunlaştırılması ve/veya yarım gün çalışmaktansa tam süreli çalışma isteğini göstermiştir. Aynı biçimde, birçok açıklama da kısmi süreli çalışmanın kısa saatleri içermesini eleştirilmiş ve daha uzun saatlerde çalışmanın yeğlendiği dile getirilmiştir. Buna ek olarak, yaklaşık 80 yanıt da, iş ve iş-dışı yaşamı dengelemek konusunda kısmi süreli çalışmanın etkisine vurgu yapmıştır. İşletme yönetiminin kısmi süreli işçilere karşı tutumlarında çelişkiler olduğu oldukça belirgindir. Organizasyon onların kariyer gelişimlerine ve eğitimlerine yatırım yapmaya isteksizdir ve temel iş tasarımına katılmalarına gönüllü değildir. Kısmi süreli işçiler esasen esnek çalışma biçimleri için kullanılmaktadır. Bununla birlikte, söz konusu bu düzenlemeden rahatsız olan bankadaki müdürlerin tümü, ön hat işçilerinin hizmet sağlamadaki önemine ve bu işçilerin davranışlarının müşteriye elde tutma ve hizmet işlem maliyetlerinin kalitesi üzerinde önemli etkisi olduğuna inanmaktadır<sup>335</sup>.

Araştırmanın konusu olan bankada aynı zamanda, kısmi süreli işçilerle işletmenin üst kademe yönetimi arasında da sorun yaşandığı görülmüştür. Kısmi süreli işçilerden bazıları yönetimin kendilerine karşı iyi davrandığına inandığını belirtirken; kısmi süreli işçilerin çoğunluğu, haksız biçimde, işletmede verimli çalışmamakla suçlandıklarını düşünmektedir. Gerçekten de, tam süreli işçilerle işletme yönetiminin tek güç kaynağı olarak bir araya gelme eğilimi vardır. Örneğin yönetimin kısmi süreli işçileri değerli görmediği ve onların düşüncelerini genellikle ciddiye almadığı biçiminde bir düşünce vardır. Dört yıllık tecrübesi olan kısmi süreli bir kadın veznedar yönetimin bu güne kadar veznedarlarla görüşmeye teşebbüs etmediğini ve kendilerini işletmede ikincil hissettiklerini belirtmiştir. Kısmi süreli işçiler yönetimin, kendilerinin sadece alt kademe görevleri yapabilecekleri

---

<sup>335</sup> A. k.; s. 160-161.

düşüncesine itiraz etmektedir. Bu düşünce ile bağlantılı olarak, kısmi süreli işçilerin, eğitim ve terfi olanakları konusunda da mağdur oldukları algısı ortaya çıkmıştır. İşlerinin niteliğini belirten yorumlar, kısmi süreli işçilerin yaklaşık üçte birinin kısmi süreli işlerin kalitesi konusunda kaygılı olduğunu göstermiştir. Özellikle kısmi süreli kadınlardan 225'i eğitim ve beceri geliştirme, terfi olanakları ve üstlendikleri görevlerin yapısı ile ilgili konularda sıkıntılarını belirtmiştir<sup>336</sup>.

Araştırmadan edinilen bulgulara göre, kısmi süreli çalışma kadınlara hem iş hem de aileleriyle ilgilenmekten doğan yüklerinin azalmasına katkıda yapmasına rağmen, iş süresinin azaltılması zaman baskısını tümüyle ortadan kaldıramamaktadır. Bu bulgular kısmi süreli çalışmanın başlı başına, en azından işçiler için esnekliği tümüyle garanti etmediği iddiası ile tutarlıdır. Nitekim çalışma saatlerinin çocukların okullarının tatil olduğu zamanlara denk gelmesi kısmi süreli kadın işçilerin yaşamlarındaki öngörülebilirliğin ve düzenliliğin ve iş ve iş-dışı zaman arasındaki sınırların belirli bir biçimde bozulmasına yol açan önemli sorunlara yol açmaktadır. Bu takdirde işverenin işçilerden çalışma saatleri dışında yapılan eğitim oturumlarının yanı sıra okul tatil günlerini içeren olağandışı vakitlerde çalışılması talep etmesi, iş-aile yaşamının çatıştığı algısına yol açmıştır. Bundan dolayı, kısmi süreli çalışma sıklıkla iş ve iş-dışı faaliyetler arasındaki dengeyi sağlamayı kolaylaştıran bir düzenleme olarak nitelendirilmesine rağmen, ailelerinin ve işverenlerinin taleplerini eş zamanlı karşılamak için olağanüstü çaba sarf eden kadın işçiler halen rol çatışması yaşamaktadır<sup>337</sup>.

1990'lı yılların ortalarında OECD.'ye üye 6 ülke arasında kısmi süreli ve tam süreli kadın işçiler arasındaki ücret aralığını saptamak üzere bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya konu olan ülkeler İsveç, İtalya, Almanya, Kanada, İngiltere ve ABD.'dir. Bu ülkelerdeki kısmi süreli kadın işçilerin mesleki dağılımına bakıldığında, 6 ülkenin tümündeki kısmi süreli işçiler, profesyonel ve idari meslekleri içeren, yüksek ücretli meslekler grubunda yetersiz sayıdadır. Bu durum özellikle İngiltere ve İtalya'da göze çarpmaktadır. Kanada'da, ABD'de ve İsveç'teki kısmi süreli işçiler de kadınların mesleki derecelendirmede, en düşük dilimdeki, yani mavi yakalı işlerde az sayıdadır. Almanya, İngiltere ve özellikle İtalya'da ise bunun

---

<sup>336</sup> A. k.; s. 170.

<sup>337</sup> A. k.; s. 174.



tersi söz konusudur, yani mavi yakalı işlerde çalışan kısmi süreli kadın sayısı fazladır<sup>338</sup>.

Bu araştırmaya göre, kısmi süreli işçilerle tam süreli işçiler arasındaki mesleki ayrımcılığın en ileri düzeyde olduğu ve düşük ücretli işçilerin kısmi süreli işlerde yoğunlaştığı ülke İngiltere'dir. 1960'lı yıllarda, işgücü kıtlığına karşılık olarak, Birleşik Krallığın aktif devlet politikası kadınları kısmi süreli işlere almaya başlamıştır. O dönemdeki işgücü kıtlığının üstesinden gelmek için özellikle de evli kadınlar, onların asıl sorumluluklarının evleri olduğu varsayılarak, işe alınmıştır. Bir başka deyişle, evleri ile ilgili sorumluluklarını yerine getirecek biçimde, kısmi süreli işler düzenlenmiştir. Bu nedenle kısmi süreli çalışma, bariz biçimde basit, sorumluluk ve terfi beklentisi olmayacak biçimde tasarlanmıştır<sup>339</sup>.

Kadınların işgücüne katılımı ile eğretilişme arasında rastlantısal ilişkisinin var olduğu varsayımı yanılıdır. Yani, kadınların işgücüne katılımının gelişme kaydetmesi ve standart dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması paralel süreçlerdir. İşgücü piyasalarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yüksek oranda seyrini sürdürdüğü için, düşük işlerde çalışan kadın işgücü sayısının artması, kadınların erişebilecekleri istihdam olanaklarının düşük nitelik düzeyi gerektiren işlerde artırılmasından kaynaklanmaktadır<sup>340</sup>.

Kadınların işgücü piyasasına katımlarının artması, çocukların ve yaşlıların bakım sorumluluklarının dağılımına ilişkin yeni toplumsal riskler ve yeni gereksinimler yaratarak refah devletinden beklenti ve talepleri dönüştürmektedir. Tek ebeveynli ailelerin ve eşlerin çalıştığı ailelerin sayılarının artması, erkek endüstri işçisinin aile reisi olarak ailenin geçimini sağladığı geleneksel modelden farklı risklerle karşılaşılmasına ve yardım taleplerinde önceliklerin, çocuk ve yaşlıların bakımı ile ebeveyn izninden yana değişmesine neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde hem erkeğin, hem de kadının gelir elde ettiği çift gelirli aile modelinin yaygınlığı yanında, tek gelirli aile modeli olasılığının da artması ve evli olmayan annelere yönelik hizmet gereksinimi yaratmaktadır. Bu anlamda, reform girişimleri çerçevesinde refah devleti salt bir gerileme değil, aynı zamanda da bir yeniden

<sup>338</sup> BARDASI, GORNIC; s. 34-35.

<sup>339</sup> A. k.; s. 10.

<sup>340</sup> HEINTZ; s. 33.

yapılanma süreci geçirmektedir. Geleneksel yardımların azaldığı sırada, çoğunlukla aynı reform girişimlerinin parçası olarak yeni haklar da tanınmaktadır. 1990’larda çocukların yetişme ve yaşlıların bakım dönemleri için emeklilik aylığı kredileri, maliyetlerin azaltılmasına ilişkin emeklilik aylığı reform paketlerinin standart bir parçası haline gelmektedir<sup>341</sup>.

Artan kadın istihdamı refah devletinde kadın işgücünün talebi bakımından olduğu kadar arzı bakımından da dönüşüm yaratmaktadır. Yirmi birinci yüzyılda refah devletlerinin finansmanı bir yandan kadınların işgücüne katılımlarının artmasının milli gelire yapacağı katkıya, diğer yandan da gelecek kuşağı yeniden üretme konusundaki istekliliklerine bağlıdır. Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ve nüfusla birlikte erkek işgücü istihdamının azalması karşısında yüksek istihdam düzeylerinin korunması için refah devletinde kaynakların kadınların istihdamının en üst düzeye çıkarılmasını sağlayacak biçimde kullanılması gerekmektedir. Bu anlamda, kadın istihdamının artırılması aileye dönük sosyal hizmetlerin genişlemesinin hem gerekçesi, hem de sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü eş zamanlı olarak kadınlar için çalışma olanağı sağlamakta ve işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmaktadır<sup>342</sup>.

### III. SİYASAL SONUÇLARI

İstihdam biçimleri ve kurumsal düzenlemeler bakımından ülkeler arasındaki büyük farklılıkların açıklanmasında, ücretli çalışmanın bireysel tercihe dayandığı iddiası ileri sürülmektedir. Bu bağlamda kısmi süreli çalışmanın da kadın işçilerin bireysel bir tercihi olduğu savunulmaktadır. Ancak, işgücü piyasasının kuralsızlaştırılması, çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması ve ücretli izinlerin sınırlandırılması, çalışan ve ailesini geçindiren kadınlara politik destek verilmediğini de göstermektedir. Bu nedenle, bireysel tercih yaklaşımı işgücü piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanmasında yetersiz kalmaktadır<sup>343</sup>.

1990’lı yılların ortalarında OECD’ye üye 6 ülke arasında kısmi süreli ve tam süreli kadın işçiler arasındaki ücret aralığını saptamak üzere bir araştırma yapılmıştır.

---

<sup>341</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 41.

<sup>342</sup> A. k.; s. 41.

<sup>343</sup> A. k.; s. 44.

Araştırmaya konu olan ülkeler İsveç, İtalya, Almanya, Kanada, İngiltere ve ABD.'dir. Araştırmada önemli bulgular edinilmiştir. Birincisi, kadınların ekonomik faaliyet oranı dikkat çekici biçimde ve büyük ölçüde refah devleti modeline göre değişmektedir. Almanya'da bu oran yüzde 54 ve özellikle de İtalya'da yüzde 39 iken, İngiltere'de bir dereceye kadar gerilemekle birlikte yüzde 58 oranındayken, İsveç, ABD ve Kanada'da kadınların ekonomik aktiflik oranı daha yüksek olduğu (yüzde 62–67) belirtilmiştir. İkincisi, istihdam edilen kadınlar arasında kısmi süreli çalışma oranı bu ülkeler arasında önemli ölçüde değişmektedir. Sıklıkla belirtildiği gibi, bu araştırmada örneklem olarak alınan tek sosyal demokrat ülke olan İsveç, bu 6 ülke içinde, kısmi süreli çalışan kadın işgücü oranının yüzde 34 ile en yüksek düzeyde olduğu ülkedir. Muhafazakâr iki ülke olan Almanya'da yüzde 32 ve İtalya'da yüzde 32'dir. Liberal ülkelerdeki, çok daha az düzenlenmiş işgücü piyasaları arasında da önemli değişiklikler vardır. ABD ve Kanada'da önemli ölçüde düşük oranda (yüzde 19) yaygın iken; İngiltere'de kısmi süreli çalışma neredeyse Almanya'daki kadar yaygındır (yüzde 28). Üçüncüsü, kısmi süreli çalışmanın toplumsal cinsiyet yapısı ülkeler arasındaki benzerliğin genel tarzını açığa çıkarmaktadır. Bu ülkelerin tümünde kısmi süreli erkek işgücünün oranı kısmi süreli kadın işgücünün oranından düşüktür. Bu nedenle kısmi süreli çalışma her yerde “kadın işi” olarak kalmıştır; çünkü kısmi süreli çalışan kadınların oranı yaklaşık yüzde 80'dir<sup>344</sup>.

Gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerde piyasanın kuralsızlaştırılması ve küreselleşme ile birlikte refah devletinin gerilemesi, çalışanların haklarının ve işçi sendikalarının gücünün azalmasına neden olmaktadır<sup>345</sup>.

Kısmi süreli kadın işgücü ile tam süreli kadın işgücünün işçi sendikalarına tutumu farklıdır. Bu farklılık grupların istihdam bağlamına ve çalışma geçmişine dayanmaktadır. Kadın işgücünün kısmi süreli çalışmada yoğunlaştığı bilinmektedir. Bu bakımdan kısmi süreli kadın işçilerin işçi sendikalarına karşı tutumlarının ve deneyimlerinin ne olduğu, işçi sendikalarının yeniden canlandırılmasına yönelik stratejileri ve üye kazanmaları bakımından da bu önemlidir. Konu ile ilgili

<sup>344</sup> BARDASI, GORNIC; s. 13-14.

<sup>345</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 43.

İngiltere'deki kısmi süreli kadın işçiler için yapılan bir araştırma, perakende sektöründeki kısmi süreli işçilerin işçi sendikalarına tutumu hakkında kayda değer bulgular sunmaktadır. Bu araştırmanın örneklem grubundaki kısmi süreli çalışan 62 kadın işçinin 40'ının sendika deneyimi yaşadığını ve bu 40 kadın işçinin ise çok küçük bir azınlığının (sadece 6 kişi) işçi sendikalarına karşı olumlu bir tutum benimsediği açığa çıkmıştır. Sendika deneyimi olan bu 40 kısmi süreli kadın işçinin 34'ünün sendikaya bakış açısı olumsuzdur. Bu olumsuz bakış açısı işçi sendikasının kadınların sorunlarına önem vermediği algısını ve işyerinde sendikanın gücünün ve etkisinin olmaması kanısını içermektedir. Kadınlara yönelik ve kısmi süreli çalışan kadın işçilerin sendikalaşma oranının düşüklüğüne ilişkin yapısal analizden sektör, meslek, fabrika ölçeği ve coğrafik yerleşme, cinsiyet, tam süreli-kısmi süreli olma durumlarının sendika üyesi olma olasılığını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. 1996 yılında yapılan bir başka araştırmada da, kısmi süreli çalışan kadın işçilerin sendikalaşma oranının düşüklüğünün işe bağlılık ve sendikalara karşı tutumdan fazla etkilenmediğini, fakat aslında yapısal faktörlerin örneğin işverenin sendikalaşmaya ilişkin politikasının, mesleki statünün, çalışılan sektörün işçilerin sendikalaşmaya ilişkin tutumlarına çok büyük etki yaptığı ileri sürülmüştür<sup>346</sup>.

Feminist analizciler kariyerleri ve işlerine karşı tutumları ve taahhütler bakımından tam süreliyle kısmi süreli olanların farklılığını vurgulamaktadırlar. Ancak bu analizi yaparken kısmi süreli işçilerin nitelik bakımından farklı türde oldukları fikri sorunlu olabilir. Çünkü kadınların yüzde 60'dan fazlası çalışma yaşamları boyunca bazen hem tam süreli hem de kısmi süreli olarak çalışmıştır ve kariyer geçmişi boyunca çoğunlukla çift yönlü geçişler yapmıştır. Bu araştırmada sunulan örnekteki bulgulara göre, kısmi süreli kadın işçilerin bazıları kısmi süreli işe geçiş yapmadan önce işçi sendikacılığı bilgisine sahiptir. Söz konusu araştırmada sanayi sektöründe tam süreli olarak çalışan kadınlar, çocuk sahibi olduktan sonra, işgücü piyasasına tekrar dönüşlerinde kısmi süreli işlere yönelmiştir. Bu nedenle tutum değişikliği konusunda bir yargıya varırken, kadınları biyografilerini ve iş değişimlerini bir bütün olarak ele almak önemlidir. Ayrıca, işçi sendikalarına karşı olumlu tutumları sendikaya üye olmalarında pek etkili değildir. Örneğin, çalışma

---

<sup>346</sup> Jennifer TOMLINSON; "Female part-time workers' experiences of occupational mobility in the UK service industry," *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 4, 2007, s. 402.

koşullarında, iş süresi ve vardiyalar bir sendikaya üye olmak için kararın şekillenmesinde önemlidir. Sözgelimi, gündüzleri kısmi süreli çalışan işçiler sendikal faaliyetlere tam süreli işçilerle eşit düzeyde bağlılık hissedebilirler. Bunun aksine, hafta sonları veya akşam ve geceleri kısmi süreli çalışanlar ise aynı iletişim deneyimini yaşayamazlar ve sendika temsilcileri ile aralarında yeterli ilişki oluşamaz. Bu nedenle, genel olarak işçi sendikalarına karşı olumlu bir tutumun olmasına rağmen, olumsuz deneyimler yaşandığı bildirilmiştir. Bu yüzden, olumlu tutum, belirli çalışma koşulları ve vardiya saatleri nedeniyle sendika üyeliğine dönüşmemektedir<sup>347</sup>. Bununla birlikte, kadınların işyerinde örgütlü bir sendikanın olup olmaması, kadın işçilerin sendikaya ilgilerinin veya sendikaların işlevleri hakkında bilgilerinin olmaması gibi nedenler de kısmi süreli kadınların sendikalaşma durumunu olumsuz etkilemektedir<sup>348</sup>.

Yapısal faktörler nedeniyle kısmi süreli işçilerin işçi sendikalarına katılma olanaklarına sahip olma olasılıkları azdır. Çünkü çalışanların çoğunluğunu kısmi süreli işçilerin oluşturduğu sektörler ve meslekler örgütlenmeye pek fazla uygun değildir. Aksine, bu sektörler ve meslekler yüksek oranda, kısmi süreli çalışanların sadece çok küçük kısmına sahip sendikaların yoğunlaştığı yerlerdir. Örneğin, 1997 İşgücü Araştırmaları göstermiştir ki, toptancı, perakendeci ve motor ticaretindeki kısmi süreli kadın işçiler için işçi sendikası yoğunluğu sadece yüzde 11'di. Henüz bu sektör neredeyse dörtte bir oranında (yüzde 24) kısmi süreli kadın işçi çalıştırmaktadır. Bu arada, kamu yönetimi sektöründe, kısmi süreli kadın işçiler için sendika yoğunluğu yüzde 44'tür. Henüz burada sadece yüzde 4 oranında kısmi süreli kadın işçi çalışmaktadır. Belirli endüstrilerde ve mesleklerde sendikal örgütlenme oranının niçin düşük olduğunun nedenleri geçmişe dayalıdır. Buna göre, sendikalar, hizmet sektöründeki kadınlar ve kısmi süreli işçilerden ziyade, geleneksel biçimde, erkek işçilerin imalat endüstrisinde örgütlenmiştir<sup>349</sup>.

Geçmişte, işçi sendikaları kendilerine üye olmaları için “tam süreli işçileri” ideal olarak gördüklerinden kısmi süreli işçileri kendilerine üye yapmaya isteksiz

---

<sup>347</sup> A. k.; s. 406.

<sup>348</sup> A. k.; s. 410-414.

<sup>349</sup> Sally WALTERS; “Female part-time workers’ attitudes to trade unions in Britain,” British Journal of Industrial Relations, Vol.40, No.1, 2002, s. 52.

olup ve bu işçilerin gereksinimlerine sempatik yaklaşmamışlardır. Gerçekten, bazı sendikalar kısmi süreli işçileri üye yapmayı doğrudan reddetmiştir. Çünkü kısmi süreliilerin tam süreli işleri ücretini düşürdüklerini düşünülmüştür<sup>350</sup>.

Ancak sendikalar şimdi genel olarak içermeci bir strateji benimseyerek, kadınları ve potansiyel marjinal grupları, örneğin etnik azınlıkları, sakatları desteklemek ve sendikalaştırmak çabasıdadır. Gerçekten şimdi, kadın işçilere ve etnik azınlıkların endüstri ilişkileri ve işçi sendikaları konusundaki deneyimlerine, özellikle eşitliğe ilişkin konular merkez alınarak, yoğun ilgi gösterilmektedir. Bu eşitlikçi yeni gündem boyunca, tartışmalar partnerlik veya karşılıklı kazanım stratejilerinden oluşan bir formda sendikanın canlandırılması için yeni stratejiler üzerine de odaklanmıştır. Partnerlik veya karşılıklı kazanım stratejileri çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, eğitim gibi konuların yanı sıra, yeni üyeler kazanma, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesini içeren geleneksel konular ve işlevlere dayalı modellerin organize edilmesi üzerinde durmaktadır<sup>351</sup>.

Küreselleşme sürecinin yol açtığı yoğun rekabetin derecesine karşılık son yirmi yılda dünyanın her yerinde işletme istihdam ilişkilerinin yönetimi çarpıcı biçimde değişmiştir. Bu değişimin iki elementi işçilerin işletme organizasyonuna bağlılığı veya işyerinde katılım ve güçlü biçimde istihdamın, kadın işgücünün yoğunlaştığı standart dışı istihdam biçimlerinin gelişmesi olmuştur. Standart dışı istihdam biçimlerinin istikrarsız çalışma saatleri, iş güvencesizliği, eğitim ve terfi olanaklarının olmaması ile nitelendirildiği göz önüne alındığında, standart dışı istihdam edilen işçilerin, işyerindeki katılımcı uygulamaları konusunda da tam süreli işçilerden farklı düzeylerde tecrübe yaşadıkları kabul edilebilir. Bununla birlikte, standart dışı istihdamın oldukça güçlü biçimde kadın işgücünün yoğunlaşmasından dolayı, işçilerin katılımı konusunun da toplumsal cinsiyet bağlamında taşıdığı anlamlar bulunmaktadır<sup>352</sup>.

Son zamanlarda işçilerin katılımına ilginin canlanması işçi-işveren işbirliği, sosyal partnerlik ve sosyal diyalog yönünde gelişen uluslararası eğilim ile ilişkilidir. Modern işletme yönetimi kuramcıları, insan kaynakları yönetimi stratejilerinin

---

<sup>350</sup> A.k.; s. 52.

<sup>351</sup> TOMLINSON; s. 405.

<sup>352</sup> MARKEY, HODGHINSON, KOWALCZYK; s. 129.

başarılı olmasında ve işyerinin etkinliğinin en üst düzeye çıkarılmasında yönetim ve işçiler arasındaki iki yönlü işbirliği ve iletişimin önemini vurgulamaktadır. İşçi-yönetim işbirliğinin işçilerin bağlılığına, işçilere danışılmasına ve işçilerin katılımına dayalı olması bu sürecin esasıdır. Gerçekten, bazı araştırmacılar, başarısı organizasyonel bağlama tabi olan diğer insan kaynakları uygulamalarının birçoğunun karşıtı olarak, işçilerin katılımı ve yetkilendirilmesinin, performansın artırılmasına genel yararı olan ilerici yönetim uygulaması olduğunu ileri sürmektedir. Bu vurgu, işyerinde işçilerin yönetime katılmasının gerekçesinde 1960'larda ve 1970'lerde endüstriyel yurttaşlık ve çalışma yaşamının kalitesi üzerindeki insancıl vurgudan 1980'lerden bu yana egemen olan organizasyonel etkinliğe önem vermeye doğru bir dönüşümü göstermektedir. Bunun, küresel ortamdaki yoğun rekabet ve piyasa güçlerine karşılık verme gereksinimi ile ilişkisi olabilir<sup>353</sup>.

İşçilerin doğrudan katılımı, işçilerin kendi çalışma koşullarına bir miktar etki yapabilmelerine olanak tanıdığı bir işyeri uygulaması olarak tanımlanabilir. İşyerinde işçilerin katılımı ve işçilerin işyerine bağlılığı, işgücü piyasası uygulamalarındaki esneklik yoluyla standart dışı istihdam biçimlerinin hızla gelişmesi ile eş zamanlı olarak, işletmedeki insan kaynakları yönetimi uygulamalarının meydana gelen bir olgusu olmuştur. İki temel yaklaşımla bölümlenmiştir: doğrudan katılım ve dolaylı ya da temsilci aracılığıyla katılım biçimindedir. Doğrudan katılım işletmede veya atölyede/fabrikada üretim sürecinde işe veya görevlere yönelik karar almaya işçilerin de katılmasını içermektedir. Doğrudan katılımın en yaygın biçimleri problem çözme ekiplerini veya kalite çemberlerini, karar alma ekiplerini veya yarı özerk çalışma ekiplerini içermektedir. Her iki tür de, işletme yönetimi tarafından, işçilerden oluşan küçük ekipler yoluyla, onların bilgilerine erişmenin bir aracı olarak görülmektedir. Ancak bu tür çalışmalarda işçilerin etkilerinin yine de sınırlı kaldığını belirtmek gerekir. Problem çözme ekipleri sadece yönetime tavsiyede bulunabilir ve genellikle örneğin iş güvenliği, kalite, verimlilik gibi yönetimce tespit edilmiş belirli alanlara odaklanmaktadır. Toplam kalite yönetimi, işçiler ve yöneticilerden oluşan ekipleri içeren organizasyon çapında yapılmış problem çözme ekipleri bu alanlardır. Doğrudan katılım mekanizmalarının oranı son zamanlardan oldukça yaygınlaşmış

---

<sup>353</sup> A. k.; s. 130.

görülmektedir. Ancak yine de, katılım metodu, doğrudan katılımın yoğunluk oranı bakımından ülkeler arasında farklılıklar olduğundan, bir karşılaştırma yapmak zordur.

İşçilerin katılımının dolaylı biçimi veya işçi temsilciliği ortak danışma komiteleri, iş konseyleri ve yönetim kurulunda işçi üyelerin bulunması türlerini içermektedir. İş konseyleri genel olarak bir Avrupa olgusu iken; ortak danışma komiteleri, ağırlıklı olarak, İngilizce konuşan ülkelerde temsil yoluyla katılımın en yaygın biçimidir. Avrupa iş konseyleri ile karşılaştırıldığında, ortak danışma komiteleri işçi temsilciliğinin bir biçimi olarak bir takım sınırlamalara maruz kalmaktadır<sup>354</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması açık biçimde, işçilerin katılım programlarının uygulanabilirliği ve etkinliği bakımından sonuçlar içerir. Çevresel işgücü işyerinde işçi temsili konusunda sorunlar yaşamaktadır<sup>355</sup>.

Avustralya'da yapılan bir araştırmada, işyerlerine ait verilerinin bir ön analizi katılımcı işletme uygulaması ile işletmenin ölçeği arasında ve yine kısmi süreli işçilerin sayısı ile işletmenin ölçeği arasında güçlü bağlantıyı göstermektedir. İşletmenin ölçeği büyüdükçe, işletmedeki kısmi süreli çalışan işçilerin oranı azalmaktadır. Bunun yanı sıra, işletmenin ölçeği büyüdükçe, işletmedeki çeşitli katılımcı uygulamalarının oranı ise artmaktadır. Bu verilere göre, özellikle 50 kişiden az sayıda işçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelerin, çok yüksek yoğunlukta kısmi süreli işçi çalıştırdıklarını açığa çıkarmıştır. Buna göre, küçük ölçekli işletmelerdeki işgücünün yaklaşık yüzde 26'sı, 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işletmelerdeki işgücünün ise yüzde 17'si kısmi sürelidir. Toplamda tüm işletmelerin işgücünün yüzde 18'i kısmi sürelidir. Yine elde edilen verilere göre, bu analizde incelenen, özellikle 50 kişiden az sayıda işçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelerin katılımcı yönetim uygulamalarının büyük bir bölümü diğerlerine nazaran düşük orandadır<sup>356</sup>.

Kısmi süreli çalışan işçilerin iş süreleri daha kısıtlı olduğundan, organizasyonda çok sınırlı düzeyde hesaba katıldıkları ileri sürülmüştür. Böylece

---

<sup>354</sup> A. k.; s. 131.

<sup>355</sup> A. k.; s. 133.

<sup>356</sup> A. k.; s. 136.



kısa süreli çalışma planına sahip olan bu işçiler “dışsallaştırılan” işçiler veya “dışarıdakiler” durumuna düşmeye daha uygun duruma gelmektedir. Kısmi süreli çalışan işçiler tam süreli çalışan emsal işçiler kadar organizasyona dahil edilmediklerinden, organizasyondaki sosyal ilişkilerinde marjinallik yaşamakta ve organizasyonel faaliyetlere katılma konusunda tecrübeleri de düşük düzeyde kalmaktadır. Kısmi süreli çalışan işçilere, bazı durumlarda, tam süreli emsal işçilere göre düşük düzeyde ücret ve prim verildiği ve eğitim olanaklarının da onlarınkinden çok daha sınırlı olduğu çok açık biçimde tespit edilmiştir. Bu durum kısmi süreli çalışan işçilere, organizasyonda kendi statülerinin ne olduğunu tahlil etmelerini sağlayacak mesajlar vermektedir<sup>357</sup>.

Kısmi süreli işçiler için toplantılara katılımın da önemli bir sorun olduğu görülmüştür. Danışma komitelerinin çoğunluğu standart çalışma saatlerinde toplantı yapmaktadır. Ancak, eğer kısmi süreli işçiler danışma komitesinin üyesi iseler, o zaman yeni bir sorun oluşmaktadır: onlar bu temsilcilik görevlerini kendi iş sürelerinde mi yoksa kendilerine ayrılan zamanda mı yerine getirecektir? Eğer bu görev için onlara ek ücret ödeniyorsa bu, işverenler için önemli bir maliyeti göstermektedir. Kısmi süreli işçiler, özellikle de kadınlar, aile sorumlulukları nedeniyle halen katılım uygulaması konusunda güçlüklerle karşı karşıya gelmektedir. Eğer tam süreli işçiler ile kısmi süreli işçilerden oluşan bir karışım söz konusuysa, benzer sıkıntılar ekiplerde, çalışma gruplarında, özellikle de kalite çemberlerinde yaşanmaktadır<sup>358</sup>.

İşletmelerdeki katılımcı uygulamaların etkin olması için, yönetim ve işçiler arasında, tercihen iki yönlü, etkin bir bilgi akışını gerekmektedir. Oysa uygulamada bazı bildirim türlerinin kısmi süreli işçilere hitap etmesi pek olası değildir. Örneğin, toplantılar ve toplumsal işlevler, kısmi süreli işçilerin tümünün işletmede olmadığı zamanlarda olabilmektedir. İşletmenin kantin vb. dinlenme bölümlerinde yer alan, çalışanlar hakkındaki bültenlerinden kısmi süreli çalışanlar çoğu kez yararlanamamaktadır. Yukarıda anılan sorunların bir kısmı Almanya’da iş konseyleri sistemini belirleyen Alman Çalışma İlişkileri Yasasında (German Works Constitution Act) 2001 yılında yapılan reformların konusunu oluşturmuştur. Bu

<sup>357</sup> WALSH; s. 158.

<sup>358</sup> MARKEY, HODGHINSON, KOWALCZYK; s. 134.

reform çerçevesinde yeni hükümler belirgin biçimde, kısmi süreli işçilerin, rastlantısal işçilerin ve geçici işçilerden oluşan “çevresel işgücü” sınıfına mensup işçiler için eşit düzeyde yönetime katılma hakkını sağlama girişimidir ve aynı zamanda, kadın konsey üyelerinin oranını arttırmayı amaçlamaktadır<sup>359</sup>.

Kısmi süreli kadın işçilerin işyerindeki katılımcı yönetim uygulamalarına faydalanma olanağının yetersizliği iddiaları Avustralya’ya ilişkin analiz yoluyla doğrulanmıştır. Bu sonuçlar kısmi süreli işçilerin, işletmedeki katılımcı uygulamaya ilişkin olanaklara, tam süreli işçilerle aynı düzeyde paylaşmadığına ve işletmede yetkilendirmelerinin de düşük düzeyde olduğuna dair güçlü bir kanıt sunmaktadır. Buna göre, kadınların işletmedeki katılımcı uygulamalar için erkekler kadar olanakları yoktur. Kısmi süreli işgücünün çoğunluğunu oluşturdukları için, kadınlar işletmedeki katılım uygulamasında yer alma ve yetkilendirmeden faydalanabilme hakkı yetersiz düzeydedir. Aslında ister kısmi süreli isterse tam süreli olsun, kadınlara orta kademe yöneticileri ve sendika tarafında işyerindeki değişimle ilgili danışılması pek mümkün olmamaktadır<sup>360</sup>.

#### IV. HUKUKSAL SONUÇLARI

Standart çalışma biçimi sosyal eşitsizliğin azaltılmasında önemli bir araç olmuştur. İş güvencesi, endüstriyel yapının ve teknolojinin yavaş ve öngörülebilir biçimde değişeceği beklentisi ile zorunlu olarak işten çıkarmaya veya işin ani kaybına karşı koruma amacı taşımaktadır. Bu amaçla, işe alma ve işten çıkarma uygulamalarına ilişkin düzenlemeler, adil ve uygun süreçleri oluşturan toplu iş sözleşmeleri ve yasal prosedürler ile bildirimsiz olarak iş ilişkisine son vermek isteyen işverene maliyetler yüklemiş ve işini kaybeden işçiler için tazminatlar öngörülerek, iş güvencesi arttırılmıştır<sup>361</sup>.

Keynezyen yöntemde işgücü piyasasını destekleyen refah devletinin öncelikli hedefi, sosyal uyumun arttırılması ve eşitsizliğin azaltılması için nüfusun sosyal riskler karşısında güvence altına alınmasıdır. Bu bağlamda iş hukuku ve iş güvencesi,

<sup>359</sup> A. k.; s. 134.

<sup>360</sup> A. k.; s. 146.

<sup>361</sup> ERDUT; Gelir, s. 136.

sosyal sigortalar ile devlet transferine dayalı bir yapılanma çerçevesinde gelir güvencesini sağlayan önlemler alınmıştır. Refah yönteminde işgücünün işgücü piyasasına hazırlanması ve fiziksel devamlılığın sağlanması devletin işgücünün yeniden üretimine ilk müdahale alanıdır. Bu müdahale sağlık, eğitim sistemlerini, çocuk bakımı, ebeveyn izni, gıda yardımı, dul veya evlenmemiş anneler için transfer ödemeleri gibi, yararlananların çoğunu kadınlar ve çocukların oluşturduğu, katkısız pek çok sosyal yardımı içermektedir. Keynezyen refah yönteminde iş ilişkisi, ekonomik bağımlılık ve sosyal koruma arasında dengenin sağlandığı bir alan haline gelmiştir. Bağımlı çalışan işçi iş ilişkisinin merkezi haline gelmiştir. Çalışanın korunması, temel özellikleri bakımından evrensel biçim alan iş ilişkisi ile eklemlenmiştir. İş ilişkisi, endüstrideki erkek işçilerin tam süreli ve çoğu zaman yaşam boyu süren işlerde, toplu sözleşmeleri ile düzenlenen, standartlaşmış, belirsiz süreli sözleşmelerle istihdamına dayalı egemen biçime göre düzenlenmektedir<sup>362</sup>.

Günümüzde çalışmaya bağlı refah yönteminde ise, işgücünün yeniden üretimine ilişkin olarak sosyal politika işgücü piyasası esnekliği taleplerine ve rekabet edebilirliğe dayanmaktadır. Çalışmaya bağlı refah programları ve aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğin azaltılması iddiasını içermektedir ve içerdikleri doğrudan eğitim veya iş deneyimleri yolu ile beceri zenginleştirmenin bir aracı olarak sunulmaktadır. Böylece katılımcıların istihdam edilebilir hale gelmesine ve marjinal grupların yeniden toplumla bütünleşmesine olanak sağlanacaktır. Bu bağlamda, istihdam edilebilirlik 1990'ların ortalarından itibaren hem ABD.'de hem de Batı Avrupa'da yaygın kabul görmektedir<sup>363</sup>. Bir başka deyişle, işçilerin uzun vadeli beklentilerinin gerçekleştirilmesi veya istihdamın kalitesini arttırmak yerine salt işgücü piyasasına giriş yapabilmelerine önem verilmektedir<sup>364</sup>. Bu bağlamda küresel ekonominin gerekleri çerçevesinde işçiler için iş güvencesinin en iyi biçiminin "istihdam edilebilirlik" kavramında ifade bulabileceğini iddia edilmektedir<sup>365</sup>. Bu noktada kısmi süreli kadın işçiler için uzun vadede, istihdam edilebilirlikleri bakımından bir tehlike vardır.

---

<sup>362</sup> A. k.; s. 135.

<sup>363</sup> A. k.; s. 140.

<sup>364</sup> Katherine RAKE; "Gender and new labour's social policies," Journal of Social Policy. Vol. 30, No. 2, s. 216.

<sup>365</sup> ONGAN; s. 126.

Çoğu ülkede kısmi süreli çalışma işgücü maliyetlerinin azaltılmasını sağlayan özel bir istihdam biçimi olarak görülmekte, kısmi süreli çalışanların ücret ve diğer çalışma koşullarının eşitlenmesi için herhangi bir özel nedenin bulunmadığı savunulmaktadır. Bu durumda kısmi süreli çalışanlar salt gelir düzeyi düşük işlerde çalışmakla kalmayıp, tam süreli işin sağladığı eğitim, kariyer olanakları ve sosyal güvenlik yardımlarından yoksun bırakılmaktadır<sup>366</sup>. Özellikle kadınlar için, kariyer ve eğitim beklentisi olmaksızın kısmi süreli çalışmak, düşük vasıflılığın kalıcı olması tehlikesini taşımaktadır<sup>367</sup>.

UÇÖ. kısmi süreli çalışmanın beceri düzeyi, ücret düzeyi, kariyer olanağı ve yönetimle ilişkiler bakımından tam süreli işlerden daha kötü koşulları içerdiğini göstermiştir. İş güvencesi konusunda, işçiyi işten çıkarmaya karşı koruma veya iş sözleşmesinin süresi bakımından kısmi süreli işçiler ile tam süreli işçiler arasında belirgin bir fark olmadığı ileri sürülmüştür. Ancak, işgücü piyasası arasındaki sınırlar iki grup açısından son derece belirgindir. Özellikle kadın işçiler söz konusu olduğunda, kısmi süreli çalışma, örneğin beceri düzeyinin düşük olması gibi, işe girişte engelleyici bir faktör olarak görülmektedir. Bu faktör de kadın işçinin işgücü piyasasındaki durumunu kötüleştirmektedir. Bu bakımdan kısmi süreli çalışma işe girme beklentisini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, kadınların yaşam boyu istihdam olasılıklarını, yani istihdam edilebilirliklerini ve kazançlarını zayıflatmaktadır<sup>368</sup>. Böylece, ücretli bir işte çalışılmasına rağmen iş ve gelir güvencesizliği riski oluşmaktadır. Bu anlamda, ücretli bir işe sahip olunmakla birlikte eksik istihdamın esnek ve çeşitlendirilmiş biçimleri ile bireysel sorumluluğa terk edilmesinden kaynaklanan risklere maruz kalınmaktadır<sup>369</sup>. Uzun süreli işsizlik veya eksik istihdam kişilerin istihdam edilebilirliklerine yönelik bir tehdit oluşturmaktadır. İş güvencesizliğinin artışı kadın ve erkeklerin farklı deneyimleri ile gizlenebilmektedir. İngiltere’de 1986–1996 yılları arasında kadınların bir işte kalma süresi ortalama sekiz ay artarken, erkeklerinki sekiz ay azalmıştır. Ancak bu

---

<sup>366</sup> ERDUT; s. 79.

<sup>367</sup> RAKE; s. 216.

<sup>368</sup> BOLLE; s. 12.

<sup>369</sup> ERDUT; Gelir, s. 150.

yanıltıcıdır. Erkekler istihdamda çoğunluğu oluşturduğu için, değişim kadın istihdamının azalması yönündedir<sup>370</sup>.

Esnekliğin yaygınlaşması ile birlikte iş ilişkilerinin özel hukuk yükümlülüklerinin zayıflatılarak piyasa ilkelerine tabi kılınması kuralsızlaştırmayı teşkil etmiştir. Ancak, bazı hükümetler haksız işten çıkarma ve ayrımcılığa karşı olanlar gibi bireysel haklarda kuralsızlaştırmaya gitmemiştir. İş süresine ilişkin mevzuat yürürlükten kaldırılmış ve sosyal hakların içi boşaltılmıştır. Haksız işten çıkarmaya karşı bireysel hak genellikle kaldırılmamış ve kadınlarla erkekler arasında eşit ücret ve eşit işlem hakları genişletilmiştir. İşgücü piyasasının bireyselleşmesi amaçlandığında bile, sözleşmenin sona erdirilmesini düzenleyen ve ayrımcılığa karşı olan belirli temel hakların güvenceye alınması gereksinimi duyulmuştur. Ancak burada, iş ilişkisinin kuralsızlaştırılmasını haklı çıkarmak için düzenleyici kuramdan yararlanılmaktadır. Buna göre, işgücü piyasasının düzenlenmesi gerektiğini savunan yaklaşımlarda istihdam hakları ekonomik gelişme için yararlı görülmektedir. Bu yaklaşımlardan birine göre işgücü piyasasına katılan işçiler doğal olarak cinsiyet, sınıf, ırk, eğitim ve öğretim düzeyi bakımından çeşitlilik göstermektedir. Ancak, piyasalar ücret ve çalışma koşullarındaki farklılıkları bireysel olarak işçilerin katma değerine dayanmaksızın belirleme eğilimindedir. Ancak, işçilerin işletmede ürettikleri katma değerlerin birbirinden farklı düzeyde olması durumunda, katma değer üretemeyen işçilerin, ehliyetsiz oldukları halde üretimde kalarak yeniliğe zarar verdikleri ve kısa dönemli stratejilere yol açarak, yıkıcı rekabete neden oldukları ileri sürülmektedir. Bu nedenle, işgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit ücret gibi düzenlemelerin yapılmasının bu aksaklığı giderebileceği savunulmuştur. Bu yaklaşımda ayrıca, bireysel tercihlere katı biçimde bağlı kuralsızlaştırmadan farklı olarak, kaynakların, daha iyi eğitim ve çocuk bakımı olanakları sunma gibi yollarla, işgücü piyasasına girmek isteyenler yararına transfer edilmesi ile sosyal adaletin kısmen gerçekleşmesi önerilmektedir<sup>371</sup>.

Bu bağlamda son zamanlarda hem ulusal, hem de uluslararası düzeyde aynı ya da benzer işleri yapan kısmi süreli ve tam süreli işçiler arasında ücretlendirmede eşitliği güvence altına almayı hedefleyen önemli politik gelişmeler olmuştur. Bu

---

<sup>370</sup> A. k.; s. 150.

<sup>371</sup> A. k.; s. 142-143.

nedenle, UÇÖ.'nün 175 sayılı sözleşmesi ile kısmi süreli çalışma için asgari standartlar oluşturulmuştur. Bu standartlar iki ilkeye dayanmaktadır. Birincisi orantılılık ilkesi, diğeri ise ayrımcılığın olmaması ilkesidir.

Buna göre, UÇÖ.'nün 1994 yılında kabul edilen 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi ve 182 sayılı tavsiye kararı “ayırım yapmama” ilkesini dikkate alarak, kısmi süreli işçilere asgari standartlar sağlamaya çalışmaktadır. Sözleşmenin 4. maddesinde kısmi süreli işçilerin kendileriyle emsal tam süreli işçilerle, olabildiğince aynı düzeyde koruma altına alınmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Koruma alanları sendikalaşma, toplu pazarlık ve işçi temsilciliği hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam ve meslekte ayrımcılığa tabi tutulmama olarak sıralanmaktadır. Sözleşmenin 5. maddesine göre, üye ülkeler, kısmi süreli işçilerin tam süreli işçilere ödenen temel ücretin, çalışma saatleri ile orantılı bir kısmından daha düşük ücret almamalarını temin edeceklerdir. Sözleşmenin 6. ve 7. maddesine göre sosyal sigorta haklarından kısmi süreli işçiler tam süreli işçilerle karşılaştırıldığında çalışılan süre ve elde edilen ücretle orantılı bir kısmından yararlanacaklardır. Kısmi süreli işçilere tanınması gereken haklar özellikle analık, iş sözleşmesinin sona ermesi, ücretli yıllık tatil izni ve hastalık izni olup bunlar da çalışılan saatlerle ve elde edilen ücretlerle orantılı olacaktır<sup>372</sup>.

İstihdamda, ücret dışı yardımlarda ve sosyal koruma sistemlerinde eşit davranmaya ilişkin hukuki düzenlemeler kısmi süreli çalışmanın koşullarının iyileştirilmesine katkı yapabileceği düşüncesi, son zamanlarda AB.'nin 1997 tarihli, kısmi süreli çalışmaya ilişkin yönergesi çerçevesinde güçlenmiştir<sup>373</sup>. Kısmi Süreli Çalışma Hakkındaki Çerçeve Anlaşma UNICE, ETUC ve CEEP tarafından 6 Haziran 1997 tarihinde imzalanmıştır. AB.'nin çerçeve anlaşmasının amacı da, kısmi süreli çalışmaya ilişkin genel ilkeler ve asgari koşullar getirmektir. Anlaşma, sosyal tarafların kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını sağlayacak genel çerçevenin oluşturulması ve kısmi süreli çalışmaya ilişkin fırsatların işverenler ve çalışanlar bakımından kabul edilebilecek şekilde geliştirilmesine yardımcı olma konusundaki istekliliklerini göstermektedir. Anlaşma,

<sup>372</sup> Ayşe ÜNAL; “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri,” İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Yayını, Cilt. 8, Sayı. 1, 2005, s. 4.

<sup>373</sup> FAGAN; s. 21.

sosyal tarafların kısmi süreli işçiler aleyhine ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıyla ilgili genel bir çerçeve oluşturmayı ve işçi-işveren tarafından kabul edilebilir bir temelde kısmi süreli çalışma olanaklarının geliştirilmesini arzu ettiklerini göstermektedir. Ancak bu çerçeve anlaşma sosyal güvenlik ile ilgili konuları üye devletlerin kendi kararlarına bırakmaktadır. Çerçeve anlaşmaya göre, sadece kısmi süreli çalıştıkları gerekçesiyle kısmi süreli işçilere, kendileriyle emsal bir tam süreli işçiden farklı bir işlem yapılamayacaktır. Koşulların uygun olması halinde kısmi süreli çalışanlara, aynı işte çalışılan süre ile orantılı olarak, tam süreli işçilerle aynı koşullar uygulanacaktır. Ancak objektif nedenlerin ortaya konulması halinde, üye devletler sosyal taraflara danışarak, bazı çalışma koşullarından yararlanmalarını çalışma süresi, kıdem, ücret gibi koşullara bağlayabileceklerdir<sup>374</sup>.

Bununla birlikte, getirilen hukuki düzenleme ile kısmi süreli işçilerin belirli bazı çalışma koşullarından yararlanmaları için gerekli nitelikler “ayrımcılık yapılmaması” ilkesine göre düzenli olarak gözden geçirilecektir. Bu doğrultuda üye devletler, sosyal taraflara danıştıktan sonra, kısmi süreli çalışma olanaklarını kısıtlayan hukuki ve idari nitelikteki engelleri belirleyecek ve uygun olması halinde bunları ortadan kaldıracaklardır. Sosyal taraflar toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde kendi yetki alanlarına giren durumlarda kısmi süreli işçilerin olanaklarını sınırlayan engelleri tespit edecek ve uygun olması halinde bunları kaldıracaklardır. Tam süreli çalışan bir işçinin kısmi süreli çalışmaya geçmeyi reddetmesi veya bunun tersi durum tek başına hizmet sözleşmesini fesih nedeni oluşturmayacaktır. Anlaşma, kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçiş veya tam tersi uygulamalar konusunda da işverenlere çeşitli yükümlülükler getirmiştir<sup>375</sup>.

İşgücü piyasasının kuralılaşdırılması formel ve enformel işgücü piyasaları arasındaki farkı belirsizleştirdiğinden, standart dışı çalışma biçimleri bütünüyle yasa dışı olarak nitelenememektedir. Gelişmiş ülkelerde kısmi süreli veya geçici çalışanlar ile çağrı üzerine çalışanlar, ücret düzeyleri ve sosyal korumadan yararlanmaları bakımından, sürekli ve tam süreli çalışanlardan daha düşük ve kariyer gelişimi ile eğitim ve beceri zenginleştirme olanakları daha sınırlı olmasına rağmen, iş ve sosyal

---

<sup>374</sup> ÜNAL; s. 5-6.

<sup>375</sup> A. k.; s. 5-6.

güvenlik mevzuatı kapsamına girebilmektedir<sup>376</sup>. Ancak, kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu pek çok ülkede mevzuat tam süreli çalışan işçiler esas alınarak oluşturulmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışanların ancak karşılaştırma yolu ile tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat kapsamına alınması mümkün olabilmektedir. Kısmi süreli çalışma sözleşmesi, işverenin yönetim hakkının kapsamını genişletmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin istihdam edilmesiyle veya işletmelerin üretim programlarında yoğunluğu az veya çok saatleri ayarlamak suretiyle işgücünün daha etkin kullanımı sağlanmaktadır<sup>377</sup>. Ancak iş süresinin uzunluğuna ilişkin herhangi bir değişiklik, çalışanların ücretleri, emekli aylıkları, işsizlik ödenekleri gibi konularda önemli ölçüde zarar görmelerine neden olmaktadır. Buna ek olarak, kısmi süreli çalışanların sahip olduğu iş koşullarının cinsiyet ayrımına yol açtığı, çalışan kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasını güçleştirdiği ileri sürülmektedir<sup>378</sup>. Haftalık belirli bir sürenin altında çalışan veya belirli bir sürenin altında gelir elde eden işçiler, bazı yasal yorumların kapsamı dışında tutulabilmektedir<sup>379</sup>. Bununla birlikte, ülkeler arası farklılık gösteren sosyal güvenlik ve işgücü piyasası düzenlemelerinin, kısmi süreli işçilerin mesleki kazanımları kadar, ücretli izin haklarını ve eğitim, kariyer arttırma olanaklarını içeren işle bağlantılı korumanın derecesini etkilediği görülmüştür<sup>380</sup>. Kısmi süreli çalışanlar, esasen, tam anlamıyla işletme ile bütünleşemediği gibi, ekonomik güçlüklerin ortaya çıkması halinde işten ilk çıkarılanlar arasında yer almaktadır<sup>381</sup>.

Kısmi süreli çalışanlara özgü uluslararası yasal düzenlemeler yapılmış olsa bile kısmi süreli kadın işçiler, başta iş güvencesi, ücret olmak üzere, hukuki bakımdan çeşitli sorunlarla karşılaşmalarına yol açmaktadır.

Hem 1994 yılında onaylanan UÇÖ.'nün 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Sözleşmesi ve 182 sayılı tavsiyesi, hem de 1997 yılında kabul edilen AB. Komisyonunun Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Yönergesi ücret, yan ödemeler, çalışma koşulları ve işten çıkarma ile ilgili olarak kısmi süreli işçilere eşit

---

<sup>376</sup> ERDUT; Enformelleşme, s. 45.

<sup>377</sup> ERDUT; teknoloji, s. 37.

<sup>378</sup> ERDUT; s.78-79.

<sup>379</sup> A. k.; s. 77.

<sup>380</sup> BARDASI, GORNIC; s. 45.

<sup>381</sup> ERDUT; s. 76-79.



davranılmasının güvence altına alınmasını amaçlamıştır. Ancak Avrupa'nın dışında kısmi süreli çalışanlar için koruma oldukça yetersizdir ve tipik olarak asgari ücret uygulaması ile sınırlı tutulmuştur<sup>382</sup>.

Ayrıca, örneğin AB. Yönergesinin sonucu olarak Avrupa çapında yürürlüğe giren yeni düzenlemeler gibi, ayrımcılık karşıtı ve ücret eşitliğine ilişkin mevzuatların ne derece etkin olduğu halen belirsizdir. İngiltere'deki ilgili mevzuatta yönergenin etkisine ilişkin ilk bulgular, bu etkinliğin sınırlı kaldığını açığa çıkarmıştır. Kısmi süreli işçilerin büyük çoğunluğunun, İngiltere'deki düzenlemenin kendilerine sunduğu kazanımlardan fiili olarak dışlandıkları anlaşılmıştır. Bunun nedeni, ilgili yasanın kısmi süreli çalışanlarla genel olarak benzer işi yapan tam süreli çalışan işçilere göre kısmi süreli işçilere adil biçimde davranılmasını istemesidir. İngiliz hükümetinin değerlendirmesine göre, İngiltere'de kısmi süreli işçilerin altıda birinden daha azı, tam süreli çalışan bir işçiyle genel olarak benzer işi yapmaktadır. Bu durum, İngiltere'nin de aralarında olduğu birçok ülkede kısmi süreli çalışanlarla tam süreli çalışanların farklı sektörlerde ve/veya farklı koşullar altında çalışmalarını gerçeği ile bağlantılıdır. Bu farklı sektör ve/veya koşulların büyük çoğunluğunda kısmi süreli işçiler ücret eşitliğine ilişkin yasanın erişilmez olduğu yani yasa kapsamının dışındaki işlere yerleştirilmektedir<sup>383</sup>.

UÇÖ.'nün 175 sayılı sözleşmesi ile kısmi süreli çalışma için oluşturduğu asgari standartların dayandığı ilkelerden biri olan "ayrımcılık yapılmaması" ilkesi dolaylı olarak ihlal edilmektedir. Kısmi süreli işçilere kıyasla tam süreli işçilere üstünlük sunacak biçimde davranmak, kısmi süreli çalışanların çoğunluğunu oluşturan kadın işçilere karşı dolaylı ayrımcılığın bir örneğidir<sup>384</sup>. Kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizlik erkeklerden çok kadınları etkilemektedir. Kadınlar salt iş mevzuatının tanıdığı hakları yetirmekle kalmayıp, aynı zamanda teftiş hizmetlerinin korumasını sağlamak ve iş mahkemelerine başvurmakta da güçlüklerle karşılaşmaktadır. Sosyal güvenlik olanaklarından dışlanmaktadır<sup>385</sup>. Ekonomik

---

<sup>382</sup> BARDASI, GORNIC; s. 43.

<sup>383</sup> A. k.; s. 44.

<sup>384</sup> ILO; **Time For Equality at Work**. International Labour Office (ILO), International Labour Conference, Report I(B), 91st Session 2003, s. 21.

<sup>385</sup> ERDUT; Gelir, s.151.

Yaşam ve Sosyal Değişim Girişimi (SCELI) verileri de kısmi süreli çalışma ile cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişkiyi somutlaştırmıştır. Gerçekten, bu çalışma kısmi süreli çalışmanın düşük ücret ve beceri düzeyi ile kişisel gelişime ilişkin fırsatları sınırlayıcı nitelikler taşıdığı gerçeğini saptamıştır. Bu özellikler kısmi süreli çalışmanın cinsiyete ilişkin yapısını ve cinsiyete dayalı eşitlik üzerindeki olumsuz etkisini vurgulamıştır. Bununla birlikte, Avrupa çapında yapılan bir araştırma kısmi süreli çalışmanın görülme oranı ile işin cinsiyete ilişkin yapısı arasındaki bağlantıyı doğrulamıştır. Bu bağlamda Avrupa'daki işverenlerin esneklik uygulamalarının halen yoğun biçimde cinsiyete dayalı olduğu belirtilirken; kısmi süreli işler orantısız biçimde düşük ücretli ve düşük statülü işlerde yoğunlaşmaktadır. Böylece, kısmi süreli çalışmanın hizmet sektöründe yoğun olarak görülmesine ve kadınların baskın olmasına ilişkin eğilimin sürmektedir. Bununla birlikte kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma koşullarının kötüleşmesi, ücretlerde indirim yapma yolu ile tam süreli işçilerin durumlarını da kötüleştirebilmektedir<sup>386</sup>.

Kısmi süreli çalışan işçilerin tam süreli çalışanlarla birlikte, ancak daha kötü çalışma koşullarıyla çalışmaları işçi sendikaları tarafından da eleştirilmektedir. Bu anlamda, kısmi süreli çalışanların yasal statüleri her zaman belirli olmayabilmektedir. Yasal alandaki bu belirsizlikler, uygulamada kısmi süreli çalışanların bazı haklardan mahrum kalmasına yol açmaktadır<sup>387</sup>.

İş süresi uygulamalarının çeşitlendirilmesi – ve muhtemelen işçilerin iş süresine ilişkin tercihlerinin çeşitlendirilmesi toplu pazarlığın ademi merkezileştirilmesi ve kapsamın daraltılması yönünde genel eğilim ile birlikte, iş süresine ilişkin standartların nasıl tanımlanacağına ve kurulacağına yönelik yeni meydan okumaları ortaya çıkarmıştır. Geçmişte, iş sürelerine ilişkin devlet müdahalesi ve toplu pazarlık, standart iş süresinin referans noktası olarak tam süreli, haftalık ve günlük işgücü çizelgeleri üzerinde merkezileştirilmiştir. Tam süreli iş gününün süresinin kısaltılması, normal saatlerin dışında (gece, hafta sonu, vardiyalar halinde) yapılan çalışmalar bu düzenlemelere odaklı olmuştur. Daha sonraki on yılda kısmi süreli çalışanlara eşit davranılmasını sağlamaya ilişkin önlemler bu düzenlemeleri takip etmiştir. Benzer biçimde, tam süreye ilişkin bu standart, ulusal

---

<sup>386</sup> JENKINS; s.308.

<sup>387</sup> ERDUT; s. 76-79.

sosyal koruma sisteminin geliştirilmesi için de referans noktası yapılmıştır<sup>388</sup>. Belirli bir çalışma saati eşiğinin altındaki kapsam AB'nin bazı ülkelerinde halen azdır. Amerika ve Japonya gibi Avrupa dışındaki bazı ülkelerde eşit davranmama yaygınlaşmıştır ve kısmi süreli çalışanlar görece daha az kazanmaktadır. Avustralya'da kısmi süreli işçiler önceden iyi durumda iken, toplu pazarlığın ademi merkezileştirilmesi sonucu onların durumları da kötüleşmiştir<sup>389</sup>.

Mali güçlüklerle karşılaşan işletmeler işçilere farklı seçenek sunarak işten çıkarmaları azaltabileceklerini iddia etmişlerdir. Örneğin Fransa'da, sözleşme süresi içinde zorunlu olarak işten çıkarmaya başvurmama karşılığında hem iş sürelerinin, hem de ücretlerin azaltılması biçiminde bir seçenek sunulmuştur. Bir Fransız havacılık kuruluşu olan Sextant Avionique, muhatabı olan işçi sendikasıyla 1993 yılında yaptığı anlaşmada haftalık toplam iş süresinin 1,5 saat azaltılmasını istemiş ve işletmenin özel durumuna göre bu kesintinin 2,5 saate kadar çıkabileceğini kabul ettirmiştir. İş süresindeki bu kısılmanın yıl içindeki karşılığı toplam 9 iş günü olmuştur. İşçilerin, çalışmadıkları 9 iş günü için “uzun dönemde tazminatlı kısa süre çalışma” sistemine göre net ücretlerinin yüzde 60'ını almaları öngörülmüştür. Bu sisteme göre yüzde 60'lık ücret ödemesinin yüzde 23'ünü işverenler, geri kalan yüzde 37'sini de hükümet ödeyecektir. Bu durumda uygulama işçilerin ücretlerinde yüzde 2 oranında bir kesintiye yol açmıştır. Bu tür uygulamaların oluşturduğu bir başka seçenek de işçilerin iki yıl boyunca, gönüllülük temelinde yarım gün çalışmaya yönlendirilmesidir. Bunun karşılığında işçilere, önceki ücretlerinin yüzde 70'ini alacakları güvencesi verilmiştir. Bu seçeneği benimseyenlere ayrıca yılda 5000 dolar tutarında teşvik ikramiyesi verilmektedir. Diğer seçenekler arasında erken emeklilik ya da uzun süre ücretsiz izin de bulunmaktadır. Bütün bu seçeneklerin işletmelerin işten çıkarmaya başvurmaksızın maliyetlerin azalmasını sağlayabildiği ileri sürülmekte ancak işçiler bakımından olumsuz sonuçları dikkate alınmamaktadır<sup>390</sup>.

Standart dışı çalışma ile işverenin hem iş güvencesi, hem de sosyal yardımlara ilişkin sorumluluğu azalırken, piyasa koşullarının getirdiği risk ve

---

<sup>388</sup> FAGAN, BURCHELL; s. 2.

<sup>389</sup> FAGAN; s. 21.

<sup>390</sup> OZAKI; s. 131-132.

sorumluluk işçilere aktarılmaktadır. Bu yaklaşımla, bir yandan çalışma cinsiyet ve sosyal statüden bağımsız düşünülürken, diğer yandan ekonomik ilişkilerinde özgürce seçim yapabilme yeteneğine sahip bir kişi olduğu varsayılmaktadır. Kadın işçiler için çocuk bakmak gibi bir tercih, salt emeğin değişim sürecinde değer kazanmaktadır. Oysa insan olarak eşit muamele ve saygı görme hakkı, başlı başına bir sosyal değer olarak görülmemektedir. Çünkü piyasa kuramlarında tanınan tek değer kişisel çıkarıdır<sup>391</sup>.

---

<sup>391</sup> ERDUT; Gelir, s. 151.

## SONUÇ

Avrupa/OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadın işgücü yaklaşık olarak yüzde 80 oranındadır. Bu durum da endüstrileşmiş ülkeler arasında kısmi süreli çalışmanın “kadın işi” olarak nitelenmesine yol açmıştır.

Kısmi süreli çalışma sözleşmesi, işverenin yönetim hakkının kapsamını genişletmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin istihdam edilmesiyle ve işletmelerin üretim programlarında yoğunluğu az veya çok saatleri ayarlamak suretiyle işgücünün daha etkin kullanımı sağlanmaktadır. Bu nedenle işverenin hem iş güvencesi, hem de yan ödemelere ilişkin sorumluluğu azalırken, piyasa koşullarının getirdiği risk ve sorumluluk işçilere aktarılmaktadır. Kadınlar işletmeler tarafından erkek işgücünün yerine konulabilecek, yeni ve düşük maliyeti olan işgücü kaynağı olarak görülmektedir. Dolayısıyla, ücret düzeyi düşük, iş güvencesinden yoksun ve tekrara dayalı işlerin kaynağı kısa dönemli işgücü maliyetlerinden tasarruf sağlama stratejileridir.

Kadınların işgücüne katılım oranındaki artışa rağmen, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık işgücü piyasalarında oldukça sık karşılaşılan bir sorundur. Bir başka deyişle, kadınların işgücü piyasasındaki statüsü daha çok cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıkla belirlenmektedir. Kısmi süreli işçilere kıyasla tam süreli işçilere üstünlük sunacak biçimde davranmak, kısmi süreli çalışanların çoğunluğunu oluşturan kadın işçilere karşı dolaylı ayrımcılığın bir örneğidir. İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık gelir eşitsizliği ve yoksulluk gibi çeşitli alanlarda kendini göstermektedir.

Kısmi süreli işlerin çoğunlukla düşük ücretli ve düşük statülü işlerden oluşan ikincil işgücü piyasasıyla bağlantılı olduğu görülmüştür. Kısmi süreli işçilerin ücret düzeyleri bakımından ulusal ortalama ücret düzeyine göre daha düşük olan işkollarında çalıştırılma eğilimi bulunmaktadır. Kadınlar benzer işi yapmalarına rağmen erkeklere oranla daha düşük ücret almaktadır. Bu nedenle kadınların işgücüne katılımları arttığı ölçüde, cinsiyete dayalı ayrımcılık da artmaktadır.

Çalışmanın cinsiyete dayalı ayrımcılığına dayalı mekanizmalarla ve güç süreçleriyle düzenlenmesi yaşamın diğer alanları üzerinde de etki yapmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşullarında eşitliğin sağlanması işgücü piyasasında kadın ve erkek işgücünü mesleki ve istihdam statüsüne göre ayıran katılıkların ortadan kaldırılmasına bağlıdır. Bu anlamda, işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için özgün politikalar geliştirilmelidir. Avrupa çapında yürürlüğe giren yeni düzenlemeler gibi, ayrımcılık karşıtı ve ücret eşitliğine ilişkin mevzuatın ne derece etkin olduğu halen belirsizdir.

Kısmi süreli çalışma isteğe bağlıdır. Ancak günümüzde, işverenlerin esneklik talepleri bu çalışma biçimini zorunlu bir tercih haline getirmektedir ve işgücü piyasasının talep yönünden düzenlenmesi amacına hizmet etmek üzere kullanılmaktadır. Bu bağlamda, kısmi süreli çalışmanın isteğe bağlı olma özelliği ortadan kalkmakta, zorunlu bir çalışma biçimi haline gelmektedir. Nitekim gönülsüz kısmi süreli çalışma artış göstermiştir ve gönülsüz kısmi süreli çalışanların çoğunluğu kadındır.

Kısmi süreli çalışmanın eksik istihdama yol açtığı konusunda genel bir fikir birliği vardır. Kadınların büyük çoğunluğu tam süreli iş seçeneklerinin bulunmaması nedeniyle kısmi süreli işlerde eksik istihdam edilmektedir. Eksik istihdam gibi, uzun süreli işsizlik de kişilerin istihdam edilebilirliklerine yönelik bir tehdit oluşturmaktadır. Bu noktada kısmi süreli kadın işçiler için uzun vadede, iş güvencesi bakımından bir tehlike bulunmaktadır. Kısmi süreli kadın işçilerin iş sürelerinin normal iş süresinden kısa olması emekli aylığına hak kazanmaları bakımından da engel oluşturmaktadır.

Küresel ekonominin gerekleri çerçevesinde işçiler için iş güvencesinin en iyi biçiminin istihdam edilebilirlik kavramında ifade bulabileceği iddia edilmektedir. Oysa kısmi süreli çalışma kadın işçilerin istihdam edilebilirliklerine zarar vermektedir. Kadınlar için, kariyer ve eğitim beklentisi olmaksızın kısmi süreli çalışmak, düşük nitelik düzeyinin kalıcı olması tehlikesini taşımaktadır. Genellikle

işletmeler kısmi süreli işçilerin kariyer gelişimlerine ve eğitimlerine yatırım yapmaya ve temel iş tasarımına katılmalarına istekli değildir. Niteliksiz işlerde çalışanların tipik olarak genel eğitim düzeylerinin düşük ve kariyerleri boyunca işletmede alabilecekleri eğitimin de sınırlı olduğu görölmektedir. Becerilerini güncelleştirmek ve işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlamak için güçsüz konumda olmaları, işsizlik karşısında korunmaya duydukları gereksinimi arttırmakta ve yeniden iş bulmaları giderek güçleşmektedir. Bu kişiler, bilgi ve yetenekleri yetersiz kaldığından iş bulmada zorlanmaktadır. Kısmi süreli çalışanlar, esasen, işletme ile tam anlamıyla bütünleşemediği gibi, ekonomik güçlüklerin ortaya çıkması halinde işten ilk çıkarılanlar arasında yer almaktadır.

Bu bağlamda, kısmi süreli çalışan işçilerin tam süreli çalışanlarla birlikte, ancak daha kötü çalışma koşullarıyla çalışmaları işçi sendikaları tarafından da eleştirilmektedir. Kısmi süreli çalışanların yasal statüleri her zaman belirli olmayabilmektedir. Yasal alandaki bu belirsizlikler, uygulamada kısmi süreli çalışanların bazı haklardan mahrum kalmasına yol açmaktadır. Kısmi süreli işçilerin primler, izin ve iş göremezlik ödemeleri, eğitim ödenekleri, kıdem ödemeleri gibi ek ödemelerden dışlanma olasılığı da yüksektir. İşten çıkarılma halinde, toptan ödemeye hak kazanmak için gerekli asgari çalışma süresi önemli sorunlar arasındadır. Bu durum kısmi süreli kadın işçilerin, emeklilik planlarından da muaf tutulmasına yol açmaktadır.

Kısmi süreli kadın işçilerin işçi sendikalarına üye olmaları çok düşük düzeydedir. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Örneğin, çalışma koşullarında, iş süresi ve vardiyalar bir sendikaya üye olmak için kararın şekillenmesinde önemlidir. Hafta sonları veya akşam ve geceleri kısmi süreli çalışanlar ise aynı iletişim deneyimini yaşayamamakta ve sendika temsilcileri ile aralarında yeterli ilişki oluşamamaktadır. Bununla birlikte, kadınların işyerinde örgütlü bir sendikanın olup olmaması, kadın işçilerin sendikaya ilgilerinin veya sendikaların işlevleri hakkında bilgilerinin olmaması gibi nedenler de kısmi süreli kadınların sendikalaşma durumunu olumsuz etkilemektedir.

Yapısal faktörler nedeniyle kısmi süreli işçilerin işçi sendikalarına katılma olanaklarına sahip olma olasılıklarının azdır. Çünkü çalışanların çoğunluğunu kısmi süreli işçilerin oluşturduğu sektörler ve meslekler örgütlenmeye pek fazla uygun değildir. Aksine, bu sektörler ve meslekler yüksek oranda, kısmi süreli çalışanların sadece çok küçük kısmına sahip sendikaların yoğunlaştığı yerlerdir. Belirli endüstrilerde ve mesleklerde sendikal örgütlenme oranının niçin düşük olduğunun nedenleri geçmişe dayalıdır. Buna göre, sendikalar, hizmet sektöründeki kadınlar ve kısmi süreli işçilerden ziyade, geleneksel biçimde, erkek işçilerin imalat endüstrisinde örgütlenmiştir.

Sendikalar şimdi genel olarak içermeci bir strateji benimseyerek, kadınları ve potansiyel marjinal grupları, örneğin etnik azınlıkları, engellileri desteklemek ve sendikalaştırmak çabasıdadır. Gerçekten, kadın işçilere ve etnik azınlıkların endüstri ilişkileri ve işçi sendikaları konusundaki deneyimlerine, özellikle eşitliğe ilişkin konular merkez alınarak, yoğun ilgi gösterilmektedir. Bu konudaki tartışmalar partnerlik veya karşılıklı kazanım stratejilerinden oluşacak biçimde sendikaların canlandırılması için yeni stratejiler üzerine de odaklanmıştır. Partnerlik veya karşılıklı kazanım stratejileri çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, eğitim gibi konuların yanı sıra, yeni üyeler kazanma, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi içeren konular üzerinde durmaktadır.

Kısmi süreli çalışma kadın işgücünün işletmenin talepleri ile aile sorumlulukları ve serbest zaman arasında dengeyi sağlayabilmesine ve ailesine daha fazla zaman ayırmasına katkı yapmaktadır. Buna rağmen, iş süresinin azaltılması kadınların üzerindeki zaman baskısını tümüyle ortadan kaldırmamaktadır. Çalışma saatlerinin çocukların okullarının tatil olduğu zamanlara denk gelmesi kısmi süreli kadın işçilerin yaşamlarındaki öngörülebilirliğin, düzenliliğin ve iş ile iş-dışı zaman arasındaki sınırların bozulmasına yol açmaktadır. Kısmi süreli çalışmada, işverenin işçilerden çalışma saatleri dışında verilen eğitim programlarının yanı sıra okul tatil günlerini içeren olağandışı saatlerde çalışmalarını talep etmesi, iş-aile yaşamlarına ilişkin sorumluluklarının çatıştığı algısına yol açmıştır. Bundan dolayı, kısmi süreli çalışma sıklıkla iş ve iş-dışı faaliyetler arasındaki dengeyi sağlamayı kolaylaştıran bir düzenleme olarak nitelendirilmesine rağmen, ailelerinin ve işverenlerinin taleplerini



karşlamak için olağanüstü çaba sarf eden kadın işçiler halen rol çatışması yaşamaktadır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR\*

ABHAYARATNA Johanna, ANDREWS, Les, NUCH Hudan, PODBURY Troy:

Part Time Employment: the Avustralian Experience. Avustralian Government, Productivity Commission, June 2008.

ALLAART Piet, BELLMANN Lutz: "Reasons for part-time work: An emprical analysis for Germany and The Netherlands," International Journal of Manpower, Vol. 28, No. 7, 2007, s. 557-570.

ANKER Richard: "Theories of occupational segregation by sex: An overview," International Labour Review. Vol.136, No. 3, August 1997.

BARDASI Elena, GORNICK Janet C.: "Esplaining cross-national variation in part-time/full time wage differentials among women," Prepared for peresentation at the workshop on "Comparative Political Economy of Inequality," Cornell Universty, New York, March 31, 2002, 1-61.

BIELENSKI Harald, BOSCH Gerhald, WAGNER Alexandra: Working Time Preferences in Sixteen European Countries. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.

BOLLE Patrick: "Part-time work: solution or trap?" International Labour Review. Vol. 136, No. 4, 1997, s. 1-26.

BOSCH Gerhard: "Towards a new standart employment relationship in Western Europe?" Paper to be presented at the 13th World Congress (Berlin, September 8- 12), International Industrial Relations Association, 2003, s.617-636.

---

\* Dipnotlarda kullanılan kısaltmalar koyu renk dizilmiştir.

CAPUTO Richard K., CIANNI Mary: “Correlates of voluntary vs. Involuntary part-time employment among US women,” Gender, Work and Organization. Vol. 8, No. 3, July 2001, s.312-325.

CASSIRER Naomi: “Change in the part time work across occupations, 1970-1990,” Research in Social Stratification and Mobility, Vol: 20, s. 145-184.

CENTEL Tankut: Kısmi Çalışma. Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. İstanbul, 1992.

DEJARDING Amelita K.: “Gender dimension of globalization,” A discussion paper presented at the meeting on “Globalization-Decent Work and Gender”, Oslo Conference on Decent Work, September 4, 2008, Policy Integration and Statistics Department, International Labour Organization (ILO), Geneva, 2008, s.1-29.

ELIAS Juniata: “International labour standarts, codes of conduct and gender issues: A review of recent debates and controversies,” Non-State Actors and International Law. No. 3, 2003, s. 283-301.

EKONOMİ Münir: “Türk İş hukukunda Esnekleşme Gereği,” Çalışma Hayatında Esneklik. Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir, 1994.

ERDUT Tijen: Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), İzmir, 1998.

ERDUT Tijen: “İş ve **Gelir** Güvencesi,” I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi Tebliği (22-24 Ocak 2004, Ankara), (içinde) Yaşam Boyu Sosyal Koruma. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayını, Ankara, 2004, s. 131-155.

ERDUT Zeki: “**Liberal** Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika,” Çalışma ve Toplum Dergisi. No. 2, 2004, s. 11-37.

ERDUT Tijen: “İşgücü Piyasalarında **Enformelleşme** ve Kadın İşgücü,” Çalışma ve Toplum. Birleşik Metal İş Konfederasyonu (DİSK) Yayınları, No. 3, 2005, s.11-50.

ERDUT Tijen: **Çalışma** Yaşamının Kalitesi. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayını, İzmir, 2006.

ERDUT Zeki: “**Piyasa** Ekonomisi ve Sosyal Politikalar,” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mezunlar Cemiyeti, [www.ifmc.org.tr/userfiles/zekierdutensontebliğ.doc](http://www.ifmc.org.tr/userfiles/zekierdutensontebliğ.doc), (Erişim Tarihi: 08.04.2009) 2007, 1-34.

FAGAN Colette: “Gender and working time in industrialised countries,” Prepared for the Working Time and Work Organization Team (WTWO) at the International Institute for Labour Studies, International Labour Office, 2004, s.1-41.

FAGAN Collette, BURCHELL Brendan: Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, VIII-2002, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/77/>, (Erişim Tarihi: 07.08.2008).

FRADE Carlos, DARMON Isabelle: “New models of business organization and precarious employment: towards the recommodification of labour,” Journal of European Social Policy. Vol. 15, No. 2, 2005, s.107-121.

HAKIM Catherine: “Part time work by women in OECD countries: A sociological perspective,” Focus. Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin-Madison, Vol. 20, No.1, 1998-1999, s. 41-48.

HAYDER Susan: “Social dimension of global production systems: A review of the issues,” Working Paper, No. 25, Policy Integration Department, International Labour Office, Geneva, November, 2004.

HEINTZ James: Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications. Employment Strategy Papers, International Labour Office, Geneva, 2006/3.

HUECK Götz: “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar,” (içinde) Çalışma Hayatında Esneklik. Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, Kasım 1994, İzmir, s.118.

ILO; **Time** For Equality at Work. International Labour Office (ILO), International Labour Conference, Report I(B), 91st Session 2003.

ILO; **Hours** of Work. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 93rd Session 2005, International Labour Office (ILO), Geneva 2005.

ILO: “Part-time workers,” Key indicator labour market (KILM) 5, [http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/ki\\_lm05.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/ki_lm05.pdf), International Labour Office.

ILO; “Time-related underemployment,” Key Indicator Labour Market (KILM) 12, [http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/ki\\_lm12.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/download/ki_lm12.pdf), (Erişim Tarihi: 07.04.2008), International Labour Office, 2008.

INGEBORG Heide: ABC of Women Workers’ Rights and Gender Equality. International Labour Office, Geneva, 2000, s.235-259.

JENKINS Sarah: "Restructuring flexibility: case studies of part-time female workers in six workplaces," *Gender, Work and Organization*. Vol.11, No.3, May 2004, 307-332.

JOUMOTTE Florence: "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries," *Economics Department Working Papers*, No.376, OECD, 2003

KALLEBERG Arne: "Nonstandart employment relations: Part-time, temporary and contract work," *Annual Reviews of Sociology*. Vol. 26, 2000.

KALLEBERG Arne, RESKIN Barbara F., HUDSON Ken: "Bad jobs in America: Standart and nonstandart employment relations and job quality in United States," *American Sociological Review*. Vol. 65, No.2, April 2000, s. 256-278.

MARKEY Raymond, HODGHINSON Ann, KOWALCZYK Jo: "Gender, part time employment and employee participation in Australian workplaces," *Employee Relations*. Vol.24, No.2, 2002, s. 129-150.

MILLAR Jane, RIDGE Tess, BENNETT Fran: *Part-time Work and Social Security: Increasing the Options*. Department for Work and Pension, Research Report, No. 351, [http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/report\\_abstracts/rr\\_abstracts/rra\\_351.asp](http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/report_abstracts/rr_abstracts/rra_351.asp), UK, 2006.

MUELLER Ruth Dixon: *Women and the Labour Market in Changing Economies: Demographic Issues*. Policy and Research Paper, No.18, IUSSP, 2000.

OZAKI Muneko: *Toplu Pazarlık Yolu İle Esneklik*. (Türkçe Yayına Hazırlayan: Rüçhan IŞIK), Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara, 2003.

PALAZ Serap: “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri,” Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı: 9, Mayıs 2003, s. 87-111.

RAKE Katherine: “Gender and new labour’s social policies,” Journal of Social Policy. Vol. 30, No. 2, 2001, s. 209-231.

RASMUSSEN Erling, LIND Jens, VISSER Jelle: “Divergence in part time work in New Zealand, the Netherlands and Denmark,” British Journal of Industrial Relations, Vol.42, No.4, December, 2004, s. 637-658.

ROBINSON Derek: “Differences in occupational earning by sex,” International Labour Review. Vol. 137, No.1, 1998, s. 3- 30.

SAPANCALI Faruk: Sosyal Dışlanma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, Yayın No. 09.1600.0000.000/DK.03.048.314, İzmir, 2003.

SELAMOĞLU Ahmet: “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri,” [www.isguc.org](http://www.isguc.org), C. 6, Sayı 1, 2004.

TEMİZ Hasan Ejder: “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması,” Çalışma ve Toplum Dergisi. 2004/2, s. 55-80.

TUNÇCAN ONGAN Nilgün: “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi,” Çalışma ve Toplum Dergisi, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, No.3, 2004, s. 123-143.

TOMLINSON Jennifer: "Female part-time workers' experiences of occupational mobility in the UK service industry," *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 4, 2007, s. 305-318.

United States Bureau of Labor Statistics (BLS): *Current Population Survey*, U.S. Department of Labor, 2007, <http://www.bls.gov/cps/cpsoccind.htm> (21.01.2009).

United States Bureau of Labor Statistics (BLS).; "Involuntary part-time work on the rise," *Issues in Labor Statistics*. United States Bureau of Labor Statistics, December 2008.

ÜNAL Ayşe: "Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri," *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Yayını, Cilt. 8, Sayı. 1, 2005, s. 1-19.

WALSH Janet: "Espriencing part-time work: temporal tensions, social relations and the work-family interface," *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 45, No. 1, March 2007, s.155-177.

WALTERS Sally: "Female part-time workers' attitudes to trade unions in Britain," *British Journal of Industrial Relations*, Vol.40, No.1, 2002, s. 49-68.

WILKINS Roger: "The consequences of underemployment for the underemployed," *Journal of Industrial Relations*. Vol. 49, No.2, 2007, s. 247-275.

YAVUZ Arif: *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Yayını, Ankara, 1995.



## EKLER

**Ek Tablo 1 : OECD. Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışan Kadın İşgücünün Yaş Dağılımı**

Avustralya		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	50.7	51.6	54.6	54.6	54.8	55.0	53.2	53.0
	25- 54 Yaş Grubu	40.7	41.4	42.2	42.5	41.7	42.2	41.7	41.2
	55- 64 Yaş Grubu	52.3	52.0	50.5	51.3	49.7	50.2	49.0	48.0
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	50.2	51.2	54.2	54.4	54.7	54.7	53.1	52.6
	25- 54 Yaş Grubu	39.2	39.8	40.7	41.1	40.3	40.7	40.3	39.9
	55- 64 Yaş Grubu	51.1	50.3	48.8	49.4	48.4	48.6	47.3	46.5
Avusturya		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	14.0	16.6	15.0	14.9	19.5	23.5	21.8	25.9
	25- 54 Yaş Grubu	35.1	36.8	38.2	39.0	40.3	41.3	42.5	42.8
	55- 64 Yaş Grubu	37.1	39.5	39.4	37.9	45.0	46.0	46.8	47.3
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	...	...	19.1	22.4	21.4	24.5
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	...	...	42.3	43.0	44.6	44.5
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	...	...	52.5	51.6	51.9	49.7
Belçika		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	33.0	26.5	26.4	26.8	32.7	33.7	31.0	35.4
	25- 54 Yaş Grubu	40.4	37.9	38.9	40.3	41.4	40.8	42.7	41.7
	55- 64 Yaş Grubu	44.4	36.5	37.8	44.7	46.5	47.1	52.4	49.1
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	33.0	26.9	27.3	27.5	33.7	33.4	31.9	36.4
	25- 54 Yaş Grubu	40.4	41.4	42.4	43.9	44.9	44.1	46.1	44.7
	55- 64 Yaş Grubu	44.4	40.1	43.7	52.2	51.9	53.7	60.3	54.7
Kanada		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	51.0	50.4	52.4	52.8	52.2	52.4	51.5	52.5
	25- 54 Yaş Grubu	21.3	21.1	21.3	21.2	20.5	20.1	19.4	19.0
	55- 64 Yaş Grubu	30.0	29.1	31.3	31.0	29.6	29.3	28.3	28.5
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	50.4	50.0	51.7	52.0	51.4	51.9	51.3	52.2
	25- 54 Yaş Grubu	19.7	19.6	19.6	19.5	19.1	18.3	17.7	17.5
	55- 64 Yaş Grubu	27.5	26.9	28.8	28.7	27.4	26.8	25.8	26.5
Çek Cum.		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	6.0	5.1	4.3	5.3	5.4	4.6	5.3	7.2
	25- 54 Yaş Grubu	7.8	7.0	7.0	7.1	6.8	7.4	7.3	6.8
	55- 64 Yaş Grubu	27.2	24.2	20.8	18.4	17.3	14.7	15.4	15.5
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	5.7	4.6	4.1	4.7	4.3	4.0	5.1	6.4
	25- 54 Yaş Grubu	7.7	6.9	6.6	6.8	6.4	7.2	6.9	6.5
	55- 64 Yaş Grubu	26.4	23.6	20.0	18.6	16.7	14.0	15.1	14.3
Danimarka		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	57.7	54.0	62.1	60.0	69.3	70.6	70.0	68.6
	25- 54 Yaş Grubu	29.3	26.9	24.9	26.8	26.5	25.4	27.6	29.2
	55- 64 Yaş Grubu	27.2	24.2	20.8	18.4	17.3	14.7	15.4	15.5
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	57.6	53.8	62.0	60.0	69.5	70.4	69.8	68.2

	25- 54 Yaş Grubu	29.6	27.1	25.2	27.5	26.7	25.3	28.1	29.6
	55- 64 Yaş Grubu	40.8	31.9	32.7	29.3	35.8	31.7	38.8	35.5
Finlandiya	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	46.9	45.4	45.3	46.0	48.7	50.3	50.7	49.1
	25- 54 Yaş Grubu	11.7	11.3	11.9	11.8	12.5	12.5	12.8	13.0
	55- 64 Yaş Grubu	22.6	22.4	23.6	25.8	24.3	21.8	22.1	21.1
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	46.3	45.4	45.3	46.1	49.0	50.9	50.7	49.4
	25- 54 Yaş Grubu	11.3	11.2	11.7	11.9	12.2	12.0	12.4	12.4
	55- 64 Yaş Grubu	21.8	21.9	23.1	25.1	24.1	20.8	21.2	19.9
Fransa	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	35.4	34.1	33.6	31.1	31.3	31.8	35.1	...
	25- 54 Yaş Grubu	30.1	29.4	28.8	28.9	29.2	29.5	29.3	...
	55- 64 Yaş Grubu	35.6	35.3	32.8	34.6	34.1	33.4	32.6	...
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
Almanya	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	16.0	17.6	17.5	18.3	19.2	22.4	25.8	26.2
	25- 54 Yaş Grubu	39.7	41.0	41.4	42.7	43.4	45.6	47.0	47.6
	55- 64 Yaş Grubu	48.3	49.3	48.4	49.6	49.6	50.9	53.0	52.5
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	15.3	16.9	16.9	17.6	18.7	21.7	25.2	25.4
	25- 54 Yaş Grubu	40.5	41.8	42.1	43.5	44.3	46.6	47.7	48.1
	55- 64 Yaş Grubu	50.1	51.8	50.4	51.3	51.2	52.3	54.3	53.8
Yunanistan	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	10.4	9.4	10.0	10.3	13.5	16.4	19.0	16.7
	25- 54 Yaş Grubu	7.0	6.3	7.2	6.7	7.8	8.0	9.2	9.4
	55- 64 Yaş Grubu	10.0	9.5	10.3	9.5	9.7	11.2	11.8	13.3
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	8.5	7.1	9.5	9.4	13.5	15.9	16.4	16.6
	25- 54 Yaş Grubu	6.3	5.6	6.5	6.1	7.1	7.1	8.0	8.0
	55- 64 Yaş Grubu	8.7	6.4	7.1	6.9	4.9	7.5	8.2	9.3
Macaristan	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	3.3	2.8	3.7	3.0	4.3	4.7	3.4	4.9
	25- 54 Yaş Grubu	4.0	3.4	3.6	4.3	4.0	4.3	3.7	3.6
	55- 64 Yaş Grubu	17.0	13.8	11.4	12.3	13.6	12.1	9.6	8.8
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	3.2	2.5	3.7	3.1	4.1	4.5	3.4	5.0
	25- 54 Yaş Grubu	3.9	3.2	3.4	4.2	3.9	4.2	3.6	3.6
	55- 64 Yaş Grubu	15.4	13.1	10.9	10.9	11.6	10.5	8.7	8.3
İzlanda	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	53.2	57.4	63.1	45.7	47.8	50.8	50.0	53.1
	25- 54 Yaş Grubu	40.0	39.4	37.8	32.6	32.7	32.5	32.7	32.0
	55- 64 Yaş Grubu	45.6	41.5	35.8	46.9	43.4	44.5	40.0	38.4
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
İrlanda	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007

	15- 24 Yaş Grubu	29.4	27.5	27.9	29.3	31.2	...	...	34.6
	25- 54 Yaş Grubu	29.9	30.6	29.4	29.5	30.1	...	...	29.9
	55- 64 Yaş Grubu	44.0	46.7	46.9	48.5	46.3	...	...	46.9
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	28.9	27.2	27.6	28.9	31.1	...	...	34.8
	25- 54 Yaş Grubu	29.4	30.4	29.2	29.2	30.1	...	...	29.8
	55- 64 Yaş Grubu	45.3	46.9	48.8	49.9	48.4	...	...	47.9
İtalya		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	16.2	15.6	14.6	15.9	27.7	26.8	29.1	30.7
	25- 54 Yaş Grubu	16.7	16.9	17.5	17.8	25.1	26.2	26.9	27.3
	55- 64 Yaş Grubu	13.6	13.7	13.5	13.4	19.9	18.6	19.5	19.5
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	16.2	15.6	15.1	16.4	25.2	25.0	26.7	28.9
	25- 54 Yaş Grubu	17.0	17.3	18.0	18.5	24.8	26.4	27.2	28.0
	55- 64 Yaş Grubu	12.2	12.9	12.3	12.9	16.2	14.8	16.3	17.0
Japonya		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	23.5	25.1	25.7	25.9	26.0	27.1	28.9	26.8
	25- 54 Yaş Grubu	28.0	29.0	29.4	29.7	29.1	29.3	28.5	28.5
	55- 64 Yaş Grubu	31.2	33.4	34.8	35.8	36.3	37.0	37.0	37.0
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
Lüksemburg		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	14.5	11.0	7.8	9.4	12.2	11.4	13.0	16.7
	25- 54 Yaş Grubu	26.8	27.5	27.8	32.7	37.3	39.6	37.0	40.3
	55- 64 Yaş Grubu	30.3	23.4	35.4	31.5	48.2	47.2	46.8	48.5
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	13.9	11.1	7.9	9.4	12.3	11.4	13.1	16.7
	25- 54 Yaş Grubu	27.9	27.8	28.2	34.2	38.0	40.5	37.4	40.6
	55- 64 Yaş Grubu	34.7	24.7	35.5	33.5	49.4	48.6	47.6	49.8
Meksika		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	28.0	30.4	28.1	30.6	32.1	31.0	34.7	33.7
	25- 54 Yaş Grubu	36.0	36.4	32.4	35.6	36.2	34.9	36.8	37.1
	55- 64 Yaş Grubu	43.5	45.4	42.8	44.8	48.8	43.0	46.4	48.6
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	20.1	21.0	19.5	22.8	23.3	21.3	25.6	24.5
	25- 54 Yaş Grubu	29.1	29.7	25.0	29.1	28.7	28.2	30.4	30.1
	55- 64 Yaş Grubu	37.3	39.3	31.4	40.3	42.8	39.8	40.2	41.5
Hollanda		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	54.4	55.7	57.6	59.2	60.8	63.4	65.2	66.1
	25- 54 Yaş Grubu	53.9	54.0	55.2	54.4	55.9	55.5	53.8	53.9
	55- 64 Yaş Grubu	68.3	66.8	69.6	67.0	68.2	67.9	67.1	66.9
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
Yeni Zelanda		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	47.3	46.4	48.3	47.4	48.4	48.4	47.0	49.2
	25- 54 Yaş Grubu	34.4	34.3	34.0	34.2	33.0	33.0	31.9	32.4
	55- 64 Yaş Grubu	43.4	44.4	43.0	39.8	37.7	38.8	38.4	38.3
	Bağımlı İstihdamda								

	15- 24 Yaş Grubu	46.5	45.9	47.9	46.8	47.9	48.1	46.7	48.8
	25- 54 Yaş Grubu	33.1	32.8	32.7	33.0	31.3	30.8	29.8	30.1
	55- 64 Yaş Grubu	41.3	42.7	41.6	39.9	36.9	35.7	36.0	36.3
Norveç	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	58.1	58.9	61.8	63.6	66.7	67.5	68.0	64.9
	25- 54 Yaş Grubu	39.0	38.1	38.0	37.5	37.9	37.1	37.4	35.7
	55- 64 Yaş Grubu	48.9	50.3	49.7	47.2	45.3	46.2	48.8	48.5
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	57.5	58.7	61.4	62.8	66.2	66.9	67.8	65.0
	25- 54 Yaş Grubu	38.8	37.8	38.0	37.3	37.8	36.8	37.4	35.7
	55- 64 Yaş Grubu	48.4	50.4	49.0	46.4	45.1	46.3	49.4	49.0
Polonya	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	19.6	24.3	24.6	23.2	26.0	27.0	23.3	19.9
	25- 54 Yaş Grubu	9.6	8.6	9.5	9.4	10.3	10.5	9.5	9.2
	55- 64 Yaş Grubu	37.2	32.7	31.9	32.1	30.4	29.5	31.4	31.9
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	13.8	16.9	16.5	17.6	19.3	20.3	17.9	15.6
	25- 54 Yaş Grubu	6.7	6.4	7.1	6.9	7.6	7.8	7.3	7.2
	55- 64 Yaş Grubu	31.6	26.6	23.8	24.7	22.5	21.2	25.2	26.6
Portekiz	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	8.2	8.2	8.8	11.4	12.1	12.7	11.8	13.0
	25- 54 Yaş Grubu	11.6	11.1	10.9	11.7	10.8	10.7	9.9	10.8
	55- 64 Yaş Grubu	33.2	34.4	33.4	33.1	30.5	30.0	31.3	30.8
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	7.0	7.3	7.4	9.2	10.6	11.9	11.0	11.8
	25- 54 Yaş Grubu	7.4	6.9	6.9	7.8	7.4	7.5	6.8	8.0
	55- 64 Yaş Grubu	22.1	20.9	23.7	21.4	18.5	16.8	20.1	19.7
Slovak Cum.	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	1.4	1.6	1.9	2.6	3.1	4.2	5.1	4.3
	25- 54 Yaş Grubu	3.0	3.3	2.5	3.2	3.5	3.1	3.8	3.7
	55- 64 Yaş Grubu	16.8	18.4	13.3	18.8	18.4	17.2	14.4	12.8
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	...	...	...
İspanya	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	20.6	20.1	21.0	21.6	22.9	31.4	31.6	31.1
	25- 54 Yaş Grubu	15.9	16.1	15.8	15.9	17.2	22.8	21.8	21.5
	55- 64 Yaş Grubu	18.8	17.5	18.1	17.6	18.5	26.1	23.6	23.7
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	19.9	19.7	20.8	21.7	22.6	30.6	31.0	30.3
	25- 54 Yaş Grubu	15.9	16.2	16.3	16.4	17.6	22.6	21.8	21.7
	55- 64 Yaş Grubu	21.1	18.1	19.9	19.1	19.3	26.1	23.9	24.5
İsveç	Toplam İstihdamda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	15- 24 Yaş Grubu	49.9	50.0	53.2	56.7	59.5	59.6	58.4	57.2
	25- 54 Yaş Grubu	31.9	30.8	30.5	30.2	30.5	32.2	31.7	31.7
	55- 64 Yaş Grubu	39.2	38.7	37.9	36.4	36.4	37.5	38.7	38.0
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	59.7	58.4	57.5
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	32.4	31.9	32.1
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	...	...	...	37.7	38.8	38.0
İsviçre		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007

	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	22.2	23.7	25.7	25.6	26.1	25.7	27.4	27.3
	25- 54 Yaş Grubu	31.9	30.8	30.5	30.2	30.5	32.2	31.7	31.7
	55- 64 Yaş Grubu	66.8	63.8	67.5	68.6	67.4	69.6	68.1	68.2
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	18.8	22.1	23.2	23.1	24.6	23.9	25.0	24.1
	25- 54 Yaş Grubu	56.8	59.1	59.0	59.5	60.1	59.6	59.5	60.0
	55- 64 Yaş Grubu	68.2	65.2	67.7	70.2	68.8	71.2	68.1	68.7
Türkiye		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	16.1	11.7	10.1	9.2	12.8	10.1	13.6	13.5
	25- 54 Yaş Grubu	18.8	14.1	13.6	12.2	14.2	13.7	17.4	18.9
	55- 64 Yaş Grubu	30.0	19.0	19.7	17.5	21.8	19.1	28.7	31.7
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	2.6	2.0	2.1	3.3	2.9	3.2	3.2	3.6
	25- 54 Yaş Grubu	6.3	6.1	7.0	6.3	5.8	6.4	6.0	6.5
	55- 64 Yaş Grubu	28.6	10.0	13.0	15.0	14.3	10.7	12.1	8.6
İngiltere		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Toplam İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	40.6	42.5	41.4	44.3	43.8	43.2	44.2	43.7
	25- 54 Yaş Grubu	42.6	42.0	41.4	41.3	41.2	40.2	39.3	39.4
	55- 64 Yaş Grubu	56.8	57.3	57.7	56.5	56.4	53.7	52.6	52.7
	Bağımlı İstihdamda								
	15- 24 Yaş Grubu	...	...	41.2	44.1	43.8	43.1	44.5	43.7
	25- 54 Yaş Grubu	...	...	40.7	40.5	40.6	39.4	38.5	38.5
	55- 64 Yaş Grubu	...	...	57.0	55.8	55.4	53.0	51.7	51.6
KAYNAK: OECD.StatExtracts, <a href="http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTN_I">http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTN_I</a> , (29.11.2008).									

**Ek Tablo 2: OECD. Ülkelerinde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışan Kadın İşgücü Oranı**

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Avustralya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	61.3	60.9	61.6	63.1	63.5	62.7	63.3	62.9
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	9.9	10.2	10.9	10.6	10.0	9.8	9.4
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	8.1	9.2	9.6	10.1	9.9	9.5	9.3	8.9
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	4.4	5.1	5.3	5.6	5.5	5.4	5.3	5.1
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	25.1	26.4	27.1	27.6	25.1	25.0	24.4
Avusturya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	74.8	81.9	81.6	87.9	79.6	76.2	76.7	76.8
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	1.9	2.1	2.0	2.1	2.8	2.8	3.0	3.0
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	1.8	2.0	1.9	1.9	2.6	2.6	2.8	2.8
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.9	1.0	1.2	1.2	1.7	1.7	1.9	1.9
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	7.9	8.4	7.5	7.9	7.1	9.6	9.6	9.4

Belçika	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	79.5	79.7	79.4	78.6	79.3	78.3	77.8	76.2
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	6.0	5.4	4.8	5.4	5.9	5.2	4.7	4.5
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	5.1	5.0	4.1	4.5	4.8	4.3	3.9	3.7
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	2.2	2.1	2.3	2.5	2.8	2.6	2.3	2.3
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	17.4	16.7	14.6	16.0	17.0	15.6	13.7	13.8
Kanada	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	66.5	66.4	65.2	66.3	67.3	67.0	65.6	66.1
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	6.6	6.7	7.1	7.4	7.1	6.7	6.1	5.6
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	6.2	6.2	6.6	6.9	6.6	6.3	5.7	5.3
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	3.7	3.7	4.0	4.2	4.1	3.9	3.5	3.3
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	24.4	24.9	25.5	26.5	26.2	25.0	23.2	21.5
Çek Cum.	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	84.1	83.4	77.1	76.3	80.5	80.3	77.7	77.4
	Toplam kadın								

	istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	1.3	1.2	0.7	0.8	0.9	1.0	0.8	0.8
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	1.1	1.1	0.7	0.7	0.8	0.9	0.8	0.7
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.6	0.6	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	23.3	23.0	14.6	15.6	18.0	17.3	15.2	13.4
Danimarka	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	77.1	76.5	80.4	70.4	67.8	71.2	74.6	70.7
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	2.9	2.6	3.8	3.1	3.4	3.9	3.7	2.6
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.8	2.5	3.6	2.9	3.2	3.6	3.5	2.5
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.7	1.5	2.7	2.2	2.5	2.7	2.7	1.9
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	12.2	12.4	16.7	14.2	14.3	16.0	14.3	10.9
Fransa	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	75.6	76.5	77.9	83.5	3.8	81.3	81.0	82.6
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	5.0	4.3	4.6	5.9	5.8	6.1	6.4	6.5
	Toplam işgücü içinde								



	gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	4.3	3.8	3.8	5.3	5.1	5.4	5.6	5.7
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	2.1	1.9	2.4	3.4	3.3	3.5	3.7	3.8
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	20.0	17.5	19.3	26.2	24.9	26.6	28.3	27.9
Almanya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	76.8	78.4	74.1	73.8	73.0	71.4	71.5	71.4
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	3.1	3.3	3.3	4.0	4.5	6.1	6.6	6.4
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.9	3.0	3.0	3.7	4.0	5.4	5.9	5.8
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.4	1.5	2.0	2.4	2.7	3.7	4.1	4.1
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	9.3	9.4	9.3	11.1	12.2	15.6	16.8	16.3
Yunanistan	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	63.4	67.4	69.3	73.7	69.3	71.7	71.4	72.1
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	2.6	2.6	3.1	2.8	3.5	3.7	4.0	3.9
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.2	2.2	2.6	2.4	3.0	3.2	3.4	3.4
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi								

	sürekli kadınların oranı	0.8	0.8	1.4	1.3	1.6	1.7	1.9	1.9
	Toplam kısmi sürekli istihdam içinde gönülsüz kısmi sürekli çalışan kadınların oranı	27.5	30.1	31.1	27.3	32.6	33.6	30.7	28.3
Macaristan	Toplam gönülsüz kısmi sürekli çalışanlar içinde kadınların oranı	69.6	63.4	68.0	72.1	68.0	69.6	72.8	72.7
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi sürekli çalışan kadınların oranı	0.6	0.6	0.7	0.9	0.7	0.7	0.7	0.9
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi sürekli kadın işgücü oranı	0.6	0.5	0.7	0.8	0.6	0.6	0.7	0.8
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi sürekli kadınların oranı	0.3	0.2	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4	0.5
	Toplam kısmi sürekli istihdam içinde gönülsüz kısmi sürekli çalışan kadınların oranı	14.0	14.6	17.1	17.9	14.1	13.3	16.8	21.2
İzlanda	Toplam gönülsüz kısmi sürekli çalışanlar içinde kadınların oranı	91.3	86.2	84.0	...	...	...	...	...
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi sürekli çalışan kadınların oranı	2.2	2.0	2.1	...	...	...	...	...
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi sürekli kadın işgücü oranı	2.2	2.0	2.0	...	...	...	...	...
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi sürekli kadınların oranı	1.6	1.4	1.4	...	...	...	...	...
	Toplam kısmi sürekli istihdam içinde gönülsüz kısmi sürekli çalışan kadınların								

	oranı	6.6	6.2	6.6	...	...	...	...	...
İrlanda	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	59.6	59.9	59.6	59.9	61.2	...	...	61.8
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	2.8	2.6	2.5	2.6	1.9	...	...	61.8
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.6	2.5	2.3	2.3	1.7	...	...	0.4
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.2	1.2	1.3	1.4	1.0	...	...	0.4
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	8.4	7.9	7.6	7.7	5.5	...	...	1.1
İtalya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	72.5	74.7	73.9	75.2	72.9	73.9	74.8	73.9
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	4.2	4.3	3.6	3.7	6.7	7.6	7.6	8.1
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	3.6	3.7	3.2	3.2	5.8	6.7	6.8	7.3
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.3	1.4	1.5	1.6	3.0	3.4	3.5	3.7
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	18.0	18.1	15.5	15.6	23.4	26.1	25.8	27.0
Japonya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	72.0	72.9	63.7	64.6	65.9	66.3	66.7	66.0

	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	3.3	3.3	8.3	8.4	8.1	7.5	7.0	7.1
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	3.1	3.1	7.7	7.8	7.6	7.0	6.6	6.7
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.5	1.5	4.9	5.0	4.9	4.6	4.4	4.5
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	8.5	8.2	20.1	19.8	19.5	17.8	17.2	16.4
Lüksemburg	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	90.9	84.6	90.0	91.7	100.0	92.0	91.3	77.8
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	1.4	1.5	1.2	1.5	1.6	3.0	2.6	0.9
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	1.4	1.5	1.2	1.4	1.4	2.7	2.3	0.8
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.6	0.6	0.6	0.7	0.8	1.5	1.4	0.5
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	4.9	4.9	4.5	4.8	5.4	9.6	9.7	3.2
Hollanda	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	68.4	61.8	60.5	60.7	62.9	64.7	72.2	72.9
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	1.9	1.2	1.2	1.7	2.0	2.3	2.6	2.2

	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	1.8	1.2	1.2	1.6	1.9	2.2	2.5	2.1
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.0	0.7	0.8	1.1	1.3	1.5	1.8	1.5
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	3.3	2.1	2.0	2.8	3.2	3.8	4.3	3.6
Yeni Zelanda	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	66.1	66.3	64.4	68.2	66.7	69.3	64.4	64.4
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	9.2	8.7	8.4	8.0	6.4	5.6	5.1	5.5
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	8.6	8.1	7.9	7.5	6.0	5.4	4.8	5.2
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	4.9	4.8	4.7	4.5	3.6	3.3	3.0	3.2
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	25.8	24.1	23.3	22.4	17.9	15.9	14.8	15.9
Norveç	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	71.9	72.9	68.6	68.0	66.2	67.5	70.6	72.5
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	1.9	1.8	1.9	2.4	2.7	2.7	2.2	1.7
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	1.8	1.7	1.8	2.3	2.5	2.6	2.2	1.7

	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.3	1.2	1.3	1.6	1.7	1.8	1.5	1.2
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	5.7	5.5	5.8	7.1	8.0	8.3	6.7	5.4
Polonya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	...	57.6	67.1	64.4	58.7	62.7	62.8	66.3
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	2.3	2.9	2.8	2.7	2.9	2.6	2.1
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	...	1.9	2.3	2.3	2.2	2.4	2.2	1.9
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	...	0.9	1.4	1.3	1.3	1.4	1.3	1.1
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	14.1	17.6	17.0	15.3	16.9	15.8	13.6
Portekiz	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	81.1	89.0	80.0	82.7	76.0	81.4	79.4	78.5
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	3.7	2.9	2.9	3.2	3.3	3.8	3.7	4.6
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	3.6	2.7	2.7	2.9	3.0	3.5	3.4	4.1
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.9	1.5	1.9	2.1	2.1	2.5	2.4	3.0
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde								

	gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	25.1	20.2	19.8	21.3	23.2	26.3	28.0	32.6
Slovak Cum.	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	88.0	88.4	87.1	82.2	78.1	77.7	70.9	79.6
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	0.8	0.9	0.7	1.0	1.1	1.5	1.3	1.3
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	0.7	0.7	0.6	0.7	0.8	1.1	1.0	1.0
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.6	0.5	0.5
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	28.7	30.6	30.8	26.6	25.6	35.5	30.5	28.9
İspanya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	78.7	78.7	78.2	81.4	80.9	79.6	79.7	79.7
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	3.7	3.2	3.2	3.3	3.5	6.8	7.1	6.9
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	3.0	2.8	2.7	2.8	3.0	5.7	6.0	5.9
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.2	1.1	1.4	1.5	1.7	3.4	3.6	3.6
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	22.2	19.5	19.6	19.8	20.1	30.8	33.0	32.9
İsveç	Toplam gönülsüz								

	kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	73.9	74.6	73.3	70.6	67.9	65.8	52.1	68.5
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	5.8	4.8	4.6	4.6	5.2	4.4	2.3	4.4
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	5.0	4.6	4.3	4.3	4.8	4.0	2.1	4.1
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	3.3	3.1	3.0	2.9	3.3	2.7	1.5	2.8
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	24.8	23.0	22.4	22.1	24.9	23.0	12.3	22.1
İsviçre	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	64.0	61.4	68.2	74.6	73.4	76.2	77.2	78.0
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	1.5	1.1	1.2	2.0	2.1	2.5	2.9	2.4
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	1.4	1.0	1.2	1.9	2.0	2.3	2.7	2.3
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.9	0.7	0.7	1.1	1.2	1.4	1.6	1.4
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	3.3	2.4	2.7	4.4	4.6	5.4	6.3	5.2
Türkiye	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	25.0	...	33.3	60.0	50.0	...	...	...
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli								



	çalışan kadınların oranı	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	...	...	...
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	...	...	...
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	...	...	...
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	0.1	0.0	0.1	0.4	0.1	...	...	...
İngiltere	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	60.7	63.2	62.1	57.3	54.5	60.9	59.2	59.2
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	2.5	2.5	2.2	2.0	1.7	2.1	2.2	2.5
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.4	2.3	2.1	1.9	1.6	2.0	2.1	2.3
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.3	1.3	1.5	1.3	1.1	1.4	1.5	1.6
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	6.2	6.1	5.6	5.1	4.3	5.4	5.8	6.4
Amerika Birleşik Devletleri	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	61.8	61.1	59.7	58.2	59.7	61.0	60.6	58.8
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	...	...	...	...	...	...	...
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü								

	oranı	0.9	0.9	1.0	1.1	1.2	1.2	1.0	1.0
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	0.6
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	...	...	...	...	...	...	...
Asya	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	72.0	72.9	63.7	64.6	65.9	66.3	66.7	66.0
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	...	...	...	...	...	...	...
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	3.1	3.1	7.7	7.8	7.6	7.0	6.6	6.7
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.5	1.5	4.9	5.0	4.9	4.6	4.4	4.5
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	...	...	...	...	...	...	...
AB-15	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	72.9	74.4	73.3	74.5	73.5	73.8	73.7	74.1
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	...	...	...	...	...	...	...
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	3.1	3.0	2.8	3.2	3.6	4.4	4.6	4.7
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.5	1.4	1.7	2.0	2.3	2.8	3.0	3.1

	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	...	...	...	...	...	...	...	...
Avrupa	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	72.9	73.0	72.7	73.7	72.5	73.2	73.2	73.8
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	2.8	2.8	2.8	3.1	3.5	4.3	4.3	4.4
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.5	2.5	2.5	2.8	3.1	3.8	3.9	4.0
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.1	1.2	1.4	1.6	1.8	2.2	2.3	2.3
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	10.2	10.3	10.3	11.6	12.4	14.9	15.2	15.3
G7 Ülkeleri	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	69.4	70.1	65.9	66.8	67.6	68.4	68.6	68.2
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	2.6	2.6	3.5	3.8	4.0	4.1	4.0	4.0
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.3	2.3	3.1	3.4	3.6	3.7	3.6	3.6
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.2	1.2	1.9	2.1	2.2	2.3	2.2	2.3
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	13.0	13.0	13.6	14.5	15.0	15.6	15.3	15.2

Kuzey Amerika	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	63.8	63.3	61.9	61.4	62.4	63.2	62.5	61.4
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	2.0	1.7	1.7
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.7	1.5	1.5
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	0.8	0.9	0.9	1.0	1.1	1.0	0.9	0.9
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	6.6	6.9	7.2	7.7	7.9	10.1	9.2	8.8
OECD. Ülkeleri	Toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı	69.5	69.4	66.5	67.3	67.7	68.8	69.0	69.0
	Toplam kadın istihdamı içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	2.4	2.4	3.0	3.2	3.4	3.8	3.7	3.7
	Toplam işgücü içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadın işgücü oranı	2.3	2.4	3.0	3.2	3.4	3.6	3.5	3.5
	Toplam nüfus içinde gönülsüz çalışan kısmi süreli kadınların oranı	1.2	1.2	1.7	1.9	2.0	2.1	2.1	2.1
	Toplam kısmi süreli istihdam içinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı	11.6	11.5	12.2	13.0	13.2	15.1	14.8	14.7
KAYNAK: OECD.Stat Extracts; Incidence of involuntary part time workers. <a href="http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=INVPT_I">http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=INVPT_I</a> , (29.11.2008).									