

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANA BİLİM DALI

İKTİSAT PROGRAMI

**KÜRESELLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMIN ESNEKLEŞMESİ
VE KİSMİ SÜRELİ İSTİHDAM**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yavuz Kağan YASIM

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem KALÇA

2011

TRABZON

ONAY

Yavuz Kağan YASIM tarafından hazırlanan Küreselleşme Sürecinde İstihdamın Esnekleşmesi ve Kısmi Süreli İstihdam adlı bu çalışma 10.06.2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İktisat dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Adem KALÇA (Başkan- Danışman)

Prof. Dr. Hasan ÖZYURT

Yrd. Doç Dr. Hasan AYYILDIZ

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım./...../2011

Doç. Dr. Yusuf ŞAHİN

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

29.11.2011

Yavuz Kağan YASIM

ÖNSÖZ

Son 30 yılda dünyada birçok alanda yaşanan gelişmeler ‘‘Küreselleşme’’ olarak ifade edilmektedir. Bu süreci ortaya çıkaran ekonomik, teknolojik, sosyal ve siyasi gelişmeler aynı zamanda yine bu süreçten önemli bir şekilde etkilenmiştir. Coğrafi ve her türlü sınırların ortadan kalkmasıyla dünya küresel bir köy olarak ifade edilmeye başlanmıştır. Egemen kültürler toplumları şekillendirmeye çalışırken, bir yandan da yerel kültürlerin yaşamlarının devamının gerekliliğini ifade etmektedirler.

Yaşanan süreçte ortaya çıkan yeni kurumlar daha fazla liberalleşme, daha fazla özgürlük, daha fazla dış ticaret çağrılarını yaparken, istihdam piyasası üzerinde de önemli değişiklikler yaratmaktadır. Bu değişikliklerden birisi de istihdamın esnekleşmesidir. İstihdam piyasasındaki katı kurallar çalışanlar açısından bir güvence olarak görülmeyle beraber, işverenler tarafından işsizliği artıran, rekabeti engelleyen ve verimliliği düşüren bir etken olarak ifade edilmektedir. Esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli istihdam son yıllarda toplam istihdam içerisinde aldığı pay ve tercih eden gruplar açısından en önemli ve üzerinde konuşmaya değer çalışma biçimlerinden birisidir. Bu çalışma da kısmi süreli istihdamın küreselleşme ile birlikte yaşadığı sayısal ve yapısal değişim, kimler tarafından arzu edildiği, taraflar üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

Yüksek lisans ders ve tez hazırlanma sürecindeki desteklerinden dolayı Sayın Prof. Dr. Hasan ÖZYURT ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Adem KALÇA’ya, derslerimize giren tüm hocalarımıza ve yoğun iş tempomun yanına yüksek lisans çalışmalarımı eklemem sebebiyle gereken zamanı ayıramadığım kıymetli eşim ve biricik kızımın teşekkürü bir borç bilirim.

Haziran 2011

Yavuz Kağan YASIM

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	IX
ABSTRACT	X
TABLolar LİSTESİ	XI
GRAFİKLER LİSTESİ	XII
KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
GİRİŞ	1-3

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KÜRESELLEŞME	4-22
1.1. Küreselleşmenin Tanımı.....	4
1.2. Tarihsel Süreç.....	5
1.3. Küreselleşme Sürecini Ortaya Çıkaran Nedenler.....	6
1.3.1. Ekonomik Nedenler.....	6
1.3.2. Teknolojik Gelişmeler.....	7
1.4. Küreselleşmenin Ortaya Çıkardığı Değişiklikler.....	8
1.4.1. Ekonomik Değişiklikler	8
1.4.1.1. Dış Ticaret.....	8
1.4.1.2. Doğrudan Yabancı Yatırım.....	9
1.4.1.3. Gelir Dağılımı Bozukluğu.....	11
1.4.1.4. Dış Borçlar.....	14
1.4.1.5. Ekonomik Krizler.....	15
1.4.1.6. Çok Uluslu Şirketler.....	17
1.4.2. Siyasi Değişiklikler	18
1.4.3. Kültürel Değişiklikler	19
1.4.4. Sosyal Değişiklikler	20
1.5. Çalışma Hayatındaki Değişiklikler.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

2.	ESNEK ÇALIŞMA	23-55
2.1.	Esnek Çalışmanın Tanımı	23
2.2.	Esnek Çalışmanın Tarihsel Süreci.....	25
2.3.	Esnekliğin Nedenleri.....	27
2.3.1.	Teknolojik Gelişmeler.....	28
2.3.2.	İşletmenin Çalışma Zamanı ile İşçi Çalışma Zamanı Arasında Uygunluk...29	
2.3.3.	Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişiklikler.....	29
2.3.4.	Rekabet ve Verimlilik Artışı.....	30
2.3.5.	Ekonomik Kriz ve İşsizlik.....	30
2.4.	Esnek Çalışma Biçimleri.....	32
2.4.1.	Fonksiyonel Esneklik.....	32
2.4.2.	Sayısal Esneklik.....	33
2.5.	Dünyada Esnek Çalışmanın Görünümü.....	34
2.5.1.	Avrupa Birliğinde Esnek Çalışma.....	34
2.5.2.	ABD’de Esnek Çalışma	39
2.5.3.	Türkiye’de Esnek Çalışma	42
2.5.4.	Diğer Ülkelerde Esnek Çalışma	45
2.6.	Tarafların Esnekliğe Yaklaşımı.....	48
2.6.1.	İşveren Tarafının Yaklaşımı.....	48
2.6.2.	İşçi Tarafının Yaklaşımı.....	49
2.6.3.	Sendikaların Yaklaşımı.....	51
2.6.3.1.	İşçi Sendikaları.....	51
2.6.3.2.	İşveren Sendikaları.....	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.	KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA	56-108
3.1.	Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı ve Özellikleri.....	56
3.1.1.	İş süresi.....	59
3.1.2.	Süreklilik.....	60

3.1.3.	İsteğe Bağlılık.....	60
3.2.	Kısmi Süreli Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler ve Etkileri.....	60
3.2.1.	İşveren Açısından.....	61
3.2.1.1.	Hizmet Yoğun Ekonomi.....	61
3.2.1.2.	Çalışmanın Tüm Zamana Yayılması.....	62
3.2.1.3.	Personel Devir Hızını Düşürmek.....	62
3.2.1.4.	İşgücü Kıtılığı.....	62
3.2.2.	Çalışanlar Açısından.....	64
3.2.2.1.	Öğrenciler ve Gençler.....	65
3.2.2.2.	Kadınlar.....	67
3.2.2.3.	Yaşlılar.....	67
3.2.2.4.	Hastalar ve Sakatlar.....	67
3.2.2.5.	İhtisaslaşmış İşgücü.....	70
3.3.	Kısmi Süreli Çalışmada Gönüllü- Zorunlu Ayırımı.....	70
3.3.1.	Gönüllü Kısmi Süreli Çalışmanın Nedenleri.....	72
3.3.1.1.	Tam süreli çalışmayı istememe.....	73
3.3.1.2.	İşçilerin aile ve çalışma yaşamının bağdaştırılması.....	73
3.3.2.	Zorunlu Kısmi Süreli Çalışmanın Nedenleri.....	76
3.3.2.1.	İşsiz Kalmama veya Tam Süreli İş Bulamama.....	77
3.3.2.2.	Kendi İstekleri Dışında Kısmi Süreli Çalışmaya Geçenler.....	78
3.4.	Kısmi Süreli Çalışanlar ile Tam Zamanlı Çalışanların Sosyo-Ekonomik Karşılaştırması	79
3.4.1.	Ücret Farklılıkları.....	80
3.4.2.	Eğitim Farklılıkları.....	83
3.4.3.	Hukuki Statü ve Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri.....	84
3.4.3.1.	Dünya'daki Uygulamalar.....	84
3.4.3.2.	Türkiye'deki Uygulamalar.....	87
3.4.4.	Geçişkenlik.....	90
3.4.5.	Personel Devir Hızı	93
3.4.6.	Sektörler.....	93
3.5.	Kısmi Süreli Çalışmanın İkili Yapısı.....	96
3.6.	Kısmi Süreli Çalışmada Kadının Yeri.....	99
3.6.1.	Kadınların Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Nedenleri	100

3.6.1.1.	Aile ve İş Dengesinin Kurulması.....	101
3.6.1.2.	Başka İstihdam Şekillerine Geçiş Aracı	102
3.6.1.3.	Çocuk Bakım Maliyetlerinin Yüksekliği	102
3.6.1.4.	Genel Ücret Seviyesindeki Yükselme	105
3.6.2.	İşverenlerin Kısmi Süreli Çalışan Kadınları Tercih Nedenleri	106
3.6.3.	Kadının Toplam Kısmi Süreli İstihdam İçindeki Yeri	106
SONUÇ.....		109
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....		114
ÖZGEÇMİŞ.....		121

ÖZET

1980'lerin başında artan rekabet ve teknolojik gelişmeler dünyada sınırları ortadan kaldırmıştır. Küreselleşme olarak ifade edilen bu süreç toplumların yaşamlarında da büyük değişimler yaratmıştır. Çalışmada öncelikli olarak bu değişimler açıklanmış, bunların istihdam piyasalarında ortaya çıkardığı yeni çalışma şekilleri üzerinde durulmuştur. Esnek çalışma olarak isimlendirilen bu çalışma biçimleri arasında özellikle kısmi süreli çalışma bu çalışmanın üzerinde yoğunlaştığı çalışma biçimidir. Tam zamanlı çalışmadan farklı olarak günün belirli saatlerinde veya haftanın belirli günlerinde yapılan çalışma, kısmi süreli çalışma olarak isimlendirilmektedir ve toplam istihdam içerisinde sürekli artış göstermektedir. Bazen işveren bazen de çalışan arzusuyla ortaya çıkan bu çalışma şekli, uluslar arası kuruluşlar tarafından işsizlikle mücadele, dezavantajlı grupların istihdamı ve verimlilik gibi nedenlerle hükümetlere tavsiye edilen politikalardan birisidir. Özellikle kadın istihdamı içerisindeki önemi nedeniyle de sivil toplum örgütleri tarafından desteklenmekte bazen de eleştirilere uğramaktadır.

Anahtar sözcükler: Kısmi Süreli Çalışma, Küreselleşme, Kadın İstihdamı, Esnek Çalışma

ABSTRACT

The increasing competition in the beginning of 80's and technologic developments suppressed the borders in the world. The process called as globalization changed the way of people's living. During this study first these changes are explained and then actions of these changes in the labor market are emphasized. Part-time working which is one of the work called as flexible work is the main focus of this study. Different from full-time working part-time working is performed in the half of the day or on determined days of the week and constantly rising in the total employment. The action which is demanded by the employer or employee is advised to governments by international foundations due to struggle with unemployment, employment of disadvantaged groups and efficiency. Especially, because of its importance in women employment it is both supported and sometimes criticized by non-governmental organizations.

Key Words: Part-time Work, Globalization, Employment of Woman, Flexible Work

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	2009 Yılı En Çok Doğrudan Yabancı Yatırım Çeken 10 Ülke.....	9
2	Gelişmekte Olan 20 Ülke (2004 Yılı İhracat Rakamlarına Göre).....	14
3	AB-25 Ülkeleri İstihdam Yapısı, 2004 Yılı.....	34
4	Avrupa Ülkelerinde Toplam İstihdam Ve Kısmi Süreli İstihdam Oranları, 2009.....	36
5	Kısmi Süreli Çalışanların Sektörel ve Nedensel Dağılımı, ABD,2011	40
6	Tam Zamanlı ve Kısmi Süreli Çalışanlar ve İşsizler, 16 yaş üstü, ABD,2010	40
7	Meslek Grupları İtibariyle Standart Dışı Çalışanların Oranı, ABD,1997.....	41
8	Bazı Ülkelerde Kısmi Süreli İstihdamın Toplam İstihdama Oranı, 2000-2009	47
9	Toplam İstihdam İçerisinde Kısmi Süreli İstihdam Oranı, 1973-1996	58
10	Sağlıklı Ve Özürlü Kadınların İşgücü Piyasasındaki Statüleri, İspanya	69
11	Kısmi Süreli Çalışanların Kısmi Süreli Çalışma Nedenleri, İngiltere	75
12	Kısmi Süreli İstihdam İçinde Zorunlu Kısmi Süreli Çalışanların Oranı, 2000-2009	77
13	Kısmi Süreli İstihdamın Sektörel Dağılımı, AB, 1994	95
14	ABD'de İşlerin Kaliteleri,1997	98
15	AB Ülkelerinde Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Kadın İşgücünün . Oranı, 2000-2007	107
16	Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışanlar Arasında Kadın İşgücü Oranı, 2000-2007.....	108

GRAFİKLER LİSTESİ

<u>Grafik Nr.</u>	<u>Grafiğin Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	İhracatın Dünya GSYİH'sına Oranı	8
2	Dünya'da Doğrudan Yabancı Yatırım Akımları	10
3	Bölgelerin Doğrudan Yabancı Yatırımlardan Aldığı Paylar	11
4	Ekonomik Performans, Sahra Güneyi Afrika-Güney Asya	12
5	Düşük ve Orta Gelirli Ülkelerin Ortalama Gelir Projeksiyonu	13
6	Yıllık Reel GSYİH Büyüme Oranları, Dünya ve Bölgeler	16
7	Sosyal Haklarda Yaşanan Gelişme Süreci	20
8	İstihdam Oranları, AB27, 2000-2009	38
9	Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma Oranları, 2000-2009	43
10	Bazı Ülkelerde Dönemler Bazında Kısmi Süreli İstihdam Değişikliği	45
11	Kanada'da Kısmi Süreli Çalışanların Yaş Ve Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Payı	46
12	İşyerinde Çalışma Düzenlemeleri Kimin Tarafından Yapılıyor?	50
13	Seçilmiş Ülkelerde İşgücü İçinde Kısmi Süreli Çalışan Gençlerin Oranı	66
14	18-65 Yaş Arası Kısmi Çalışan Engelli ve Sağlıklıların Oranı	68
15	Seçilmiş Ülkelerde Toplam İstihdam İçinde Gönüllü-Zorunlu Kısmi Süreli Çalışmanın Dağılımı,2008	71
16	OECD'de Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Çalışanların ve Toplam Kısmi Süreli İstihdam İçinde Zorunlu Kısmi Süreli Çalışmanın Dağılımı	72
17	İşsizlik ve Kısmi Süreli İstihdam Oranları,1957-1989	78
18	Kısmi Süreli Çalışma ile Tam Zamanlı Çalışma - Kalite Karşılaştırması	80
19	Seçilmiş Ülkelerde Sektörlere Göre Kısmi İstihdam Oranı	94
20	Meslek Grubuna göre Kadın-Erkek Çalışanların Oranı, ABD, 1997	96
21	Kısmi Süreli İstihdamın Yaş-Cinsiyete göre Yıllar Bazında Dağılımı, Kanada	100
22	Doğum Yılına Göre Bekar ve Evli-Çocuklu Kadınların Kısmi Süreli Çalışma Olasılıkları	101
23	6 Yaşın Altında Çocuğu Olan Çiftlerin Çalışma Şekilleri, Fransa	103
24	Seçilmiş Ülkelerde 16 Yaşından Küçük Sayısına Göre Kadınların İstihdam Oranları, 2007	105

KISALTMALAR LİSTESİ

- AB : Avrupa Birliği
- ABD : Amerika Birleşik Devletleri
- ACTU : Australian Council of Trade Unions (Avustralya Sendikalar Birliği)
- CAEAS : Contingent and Alternative Employment Supplements (Şartlı ve Alternatif İstihdam Destekleri)
- ÇUŞ : Çok Uluslu Şirketler
- DTÖ : Dünya Ticaret Örgütü
- DYY : Doğrudan Yabancı Yatırım
- ETUC : European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
- GATT : General Agreement on Tariffs and Trade (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması)
- GSMH : Gayrisafi Milli Hasıla
- GSYİH : Gayrisafi Yurt içi Hasıla
- IMF : International Monetary Fund (Uluslar arası Para Fonu)
- İ.K. : İş Kanunu
- KİT : Kamu İktisadi Teşebbüsleri
- NAFTA : North American Free Trade Agreement (Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Antlaşması)
- OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
- R.G : Resmi Gazete

GİRİŞ

Dünyada son otuz yılda ekonomik, siyasal, teknolojik, sosyal, kültürel tüm alanlarda yaşanan değişme süreci, dünyanın hiç olmadığı kadar küçülmesine neden olmuştur. Küreselleşme olarak isimlendirilen bu dönem, dünya genelinde malların, hizmetlerin, finansal piyasaların, yatırımların, teknolojinin, üretim faktörlerinin, bilginin, eğitimin, fikirlerin, demokrasinin, kültürün, sağlığın, hukuk, siyaset ve çevresel faktörler gibi ortak değerlerin, sürekli ve hızlı bir biçimde bölgesel veya ulusal sınırları aşarak uluslararasılaştığı bir dönem olarak ifade edilmektedir. Bu dönemde dünya bir yandan bütünleşirken bir yandan da bölgeselleşmiş ve kutuplaşmıştır. Bilgi, yeni dönemin anahtar gücü olmuştur. Bu süreçte çalışma hayatında önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Küreselleşme ile birlikte yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmış ve bunlar toplam istihdam içerisinde önemli yer işgal etmeye başlamışlardır. Çalışma hayatı üzerindeki etkileri açısından küreselleşme, ayrıntılı olarak incelenmesi gereken bir konudur.

Yeni istihdam şekilleri standart istihdam biçimlerinden farklı özellikleri ile standart dışı veya esnek istihdam biçimleri olarak isimlendirilmiştir. Şirketler için rekabet ve karlılığın ana fenomen haline gelmesi, çalışanların çalışma biçimlerini belirlerken daha esnek, değişen koşullara anında uyum sağlayan, maliyetleri minimuma indirici şekilde planlanmasına ve verimliliğin esas alınmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında yaşanan bu değişimler, küreselleşmenin tam anlamıyla ne olduğunun ve nasıl geliştiğinin açıklanmasının yanında sonuçlarının da ayrıca değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Çalışmanın birinci bölümü bu konuya ayrılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise küreselleşmenin ortaya çıkardığı önemli değişikliklerden biri olan esnek çalışma biçimleri açıklanmıştır. Esneklik, arz ve talepte meydana gelen değişimlerden işletmenin etkilenmemesi ya da daha az düzeyde etkilenmesi, rekabet koşullarına uyum sağlayabilmesi amacıyla üretim sisteminin ve çalışma ilişkilerinin genellikle işveren lehine ve/veya sözleşme hükümlerine göre değiştirilebilmesi ve kurallara bağlı kalmaksızın ani değişime uyum sağlanabilmesi olarak tanımlanabilir. Literatürde esneklik sınıflandırması genel olarak, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri olarak yapılmıştır ve kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma, iş

paylaşımı, yoğunlaştırılmış haftada çalışma, telafi çalışması ve alt işverenlik gibi birçok farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla oldukça farklı açılardan konunun incelenilmesi mümkündür. Konunun dağılmaması ve bir bütünlük içinde kalınması amacıyla bu çalışmada özellikle çalışma sürelerindeki esneklik üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise bu esneklik türlerinden son yıllarda üzerinde en çok tartışılan türlerinden biri olan part-time istihdam üzerinde durulmuştur. Literatürde part-time, yarı zamanlı çalışma gibi terimler de kullanılmakta ise de, bu çalışmada Türk İş Kanununda yer aldığı şekilde, "kısmi süreli istihdam" terimi kullanılacaktır. İşyerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süre ile çalışmaya kısmi süreli çalışma denilmektedir. İş süresi, süreklilik ve isteğe bağlılık kısmi süreli çalışmayı diğer kısa süreli çalışmalardan ayıran unsurlar olmakla beraber, isteğe bağlılık, bugün üzerinde en fazla tartışılan unsurdur. Gençler, yaşlılar, sakatlar ve özellikle kadınlar gönüllü ve/veya zorunlu olarak bu istihdam şekli içerisinde yer almaktadırlar.

Kısmi süreli istihdam içerisindeki en büyük payı kadın çalışanlar almaktadır. Kadınların özellikle aile ve çocuk bakım yükümlülükleri onların bir tam zamanlı işe girerek istihdam piyasası içerisinde yer almalarını engellemektedir. Bu da kadınları hem ekonomik hem de sosyal olarak erkeğin arkasına itmektir. Bu olumsuzluğu bir nebze de olsun gidermek için kısmi süreli istihdam, bazıları için "ne yardım, ne serden" anlayışı içerisinde bir çözüm yolu olarak tercih edilebilmektedir. Bu yüzden kadınlar içinde kısmi süreli istihdam oranı her geçen dönem sürekli olarak artış göstermektedir. Kadınlar, kısmi süreli istihdam içerisindeki önemi ve toplam kısmi süreli istihdam içerisinde aldıkları pay nedeniyle ayrıntılı olarak incelenecektir.

Çalışma yapılırken Türkiye için gelişmiş ülkelere göre yeni bir konu olması ve yeterli kaynak bulunmaması nedeniyle yerli kaynaklardan faydalanılmakla beraber mümkün olduğunca yabancı kaynaklardan yararlanılmaya çalışılmıştır. Konu ile ilgili uluslar arası kuruluşların güncel istatistiklerinden faydalanılmıştır. Bu çalışmada ilgili literatürler taranarak küreselleşmenin çalışmayı esnekleştirip, kısmi süreli istihdamın kullanımını şekillendirdiği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye' de bu konuda yapılan çalışmaların birçoğunda içerikler benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada benzer konuların tekrarından kaçınılmaya çalışılmıştır. Süreç oldukça uzun bir dönemi kapsamakla beraber,

nem ve yoğunluğu itibariyle son otuz yıl incelemeye dahil edilmiştir. Bu tespit, bir iddiada bulunmaktan ziyade, durumu ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma, değerlendirme ve sonuç bölümüyle tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KÜRESELLEŞME

1.1. Küreselleşmenin Tanımı

Son yıllarda birçok platformda gündeme gelen kavramlardan biri de küreselleşmedir. Küreselleşmenin tanımı ile ilgili kesin bir fikir birliği yoktur. Bazı yazarlar sadece ekonomik boyutuyla küreselleşmeyi tanımlarken, bazıları ise siyasi ve kültürel boyutunu da tanıma dahil etmektedirler. Amerikan Ulusal Savunma Enstitüsü küreselleşmeyi “malların, hizmetlerin, paranın, teknolojinin, fikirlerin, enformasyonun, kültürün ve halkların hızlı ve sürekli bir biçimde sınır ötesine akışı” olarak tanımlamaktadır”(Tağraf, 2002:35). Her yönüyle yapılacak bir tanım ise şu şekilde yapılabilir: “Dünya genelinde malların, hizmetlerin, finansal piyasaların, yatırımların, teknolojinin, üretim faktörlerinin, bilginin, eğitimin, fikirlerin, demokrasinin, kültürün, sağlığın, hukuk, siyaset ve çevresel faktörler gibi ortak değerlerin, sürekli ve hızlı bir biçimde bölgesel veya ulusal sınırları aşarak uluslararasılaşma sürecidir.” (Seymen ve Çeken, 2004: 55)

Küresel sözcüğünün kökeni çok eskilere dayanmakla birlikte bugünkü anlamda gündeme gelmesi 1960’larda başlamış ve 1980’lerle gündemdeki yerini almıştır. “1978-1980 yıllarında, Çin’de Deng Xiaoping tarafından piyasa reformlarının yapılması, İngiliz başbakanı Margaret Thatcher ve onun İngiliz planlı ekonomisine saldırısı ve ABD başkanı Ronald Reagan ve onun ekonomik deregülasyon programının seçilmesi ile bu süreç başlamıştır”(Robert, 2010:56). “Küreselleşme, kimileri tarafından arzulanan, desteklenen bir süreç iken, kimileri tarafından da eleştirilen, ortaya çıkardığı olumsuzluklar nedeniyle tasvip edilmeyen bir süreçtir. Küreselleşme karşıtları küreselleşmeyi “kapitalizmin öteki şekli ya da emperyalizmin yeni yüzü” olarak tanımlamaktadırlar”(Erdem,2009:244).

Birleşmiş Milletler Örgütü’nün hazırladığı İnsani Kalkınma Raporuna(2000) göre küreselleşme şu dört alanda farklı özellikler taşımaktadır:

* Yeni pazarlar: Yabancı para ve sermaye piyasaları küresel olarak birbirine bağlıdır ve 24 saat işlem yapılabilir.

* Yeni araçlar: İnternet linkleri, mobil telefonlar ve medya ağları ile ulaşım ve iletişimde çabukluk söz konusudur.

* Yeni aktörler: Dünya Ticaret Örgütü ulusal hükümetlerin üstünde bir otoritedir. Çok uluslu şirketler bir çok ülkeden daha büyük bir ekonomik güce sahip olup küresel sivil toplum kuruluşları da bunlara dahildir.

* Yeni kurallar: Ülkeler arasında yapılan ticaret, hizmet ve entelektüel mallarla ilgili çok taraflı antlaşmalar ulusal hükümetlerin gücünü daraltmakta ve ulusal hükümetleri daha çok bağlamaktadır.

1.2. Tarihsel Süreç

Küreselleşen dünya kavramı özellikle son 20 yılda gündemden düşmeyen bir ifade olmuştur. İktisat tarihçileri küreselleşme döneminin başlangıcı olarak sanayi devrimini göstermektedirler. ‘‘1870 ile 1914 yılları arası modern dünya ekonomisinin doğuşu olarak kabul edilmektedir. Küreselleşmenin bu ilk modern adımını, biri 1940’ların sonundan 1970’lerin ortasına, diğeri 1970’lerin ortasından günümüze kadar devam eden iki basamak takip etmiştir. Küreselleşmenin ikinci modern basamağı 2. Dünya savaşının sonunda başlamıştır. Bu süreç, Dünya Bankasını ve Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşmasını (GATT) ortaya çıkaran Uluslar arası Para Fonunun (IMF) kurulmasına neden olan 1944 Bretton Woods konferansının belirlediği küresel ve ekonomik sistemle birlikte ortaya çıkmıştır’’(Goldin ve Reinert;2006:6).

‘‘Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren iktisadi, siyasi, kültürel yapı ve süreçlere damgasını vuran; temelde kapitalizmin gelişmesi, yayılması ve derinleşmesi anlamını taşıyan, IMF, Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar ile çokuluslu şirketlerin yeni teknolojik devrimlerle beslenen bu süreç, dünya ekonomisini tek bir bütün olmaya yöneltmektedir. Sermaye, üretim ve hizmet faaliyetleri, ticari ve teknolojik gelişmeler uluslararası bir nitelik kazanmaktadır’’ (Şaylan:1996’ dan aktaran Uyanık, 2008:212). II. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası seviyede sistemin kendisini oluşturmasını amaçlayan yeni kurumsal yapılanma ile 1944 yılında Bretton

Woods sürecinin dinamiklerinden olan IMF, Dünya Bankası ve DTÖ' nün temelleri atılmıştır. Uluslararası ticaretin yayılması ve dengeli büyümesi, sabit döviz kurunun denetlenmesi ve uluslararası ticaret sırasında döviz değişimini kolaylaştırarak dünya ticaretini teşvik etmek amacı taşıyan IMF yanında savaş sonrası ekonomileri yeniden inşa etmek amacıyla Dünya Bankası kurulmuştur. 1994 yılında DTÖ' ye dönüşecek olan GATT ise uluslararası ticareti yönetecek kuralları belirlemek ve ulusal ticaret sınırlamalarını azaltmak amacı ile yapılmıştır.

“Gelişmiş ülkeler bu süreci başlatmakla beraber, gelişmekte olan ülkeler sürecin taşıyıcısı konumundadır. Gelişmiş ülkelere oluşan G7 ülkeleri daha sonra bu birlikteliği yeterli görmeyerek G-20'nin (Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, Endonezya, İtalya, Japonya, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Güney Kore, Türkiye, İngiltere, ABD ve AB) temellerini atmıştır. G-20 üyelerinin seçiminde bu ülkelerin hem bölgesel bir güç, hem de GSMH'larının yüksek, nüfuslarının fazla olması esas alınmıştır. Dünya ekonomisindeki dinamikleri Batı'nın tek başlarına yönlendiremeyeceğinin anlaşılması ile küresel ekonomide yükselişe geçen gelişmekte olan ülkelerin yardımına olan ihtiyacı da arttırmıştır. Bu süreçte Çin, Hindistan gibi ülkeler başta olmak üzere, Batı'nın “diğerleri” olarak tabir ettiği ekonomilerin küresel sisteme ilişkin kararlarda yer alması gerektiği bilinci de doğmuş ve bu anlayış G-20 toplantılarının ve kararlarının önemini daha da arttırmıştır”(Apak ve Yılmaz, 2010:16).

1.3. Küreselleşme Sürecini Ortaya Çıkaran Nedenler

1.3.1. Ekonomik Nedenler

“1970'li yılların başlarında uzun süreli büyümenin kaynaklarını oluşturan Keynezyen refah devleti uygulamaları; iç pazarların doyması, tüketicilerin seri üretim mamulleri yerine, kişisel ihtiyaçlarına cevap veren esnek tarzdaki ürünleri tercih etmesi, hammadde fiyatlarının aşırı yükselmesi ve stagflasyon küreselleşme yönünde önemli değişimler ortaya çıkarmıştır”(Uyanık, 2008: 212). “Kapitalizmin yaşadığı yapısal krizin sonucu olarak ortaya çıkan küreselleşme sürecinde IMF ve Dünya Bankası' nın da katkılarıyla neoliberal ekonomi politikaları, azgelişmiş ülkelerin, mal ve faktör piyasalarında fiyat müdahalelerinin kaldırılması, KİT' lerin özelleştirilmesi, dış ticaret ve

finans piyasalarının liberalizasyonu, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi, eğitim, sağlık gibi kamu hizmetlerinde özelleştirmelerin yaygınlaştırılması gibi amaçları ön planda tutarak bu ülkeleri dışa açık serbest piyasa ekonomisi doğrultusunda dönüştürmeye etkin katkıda bulunmuştur”(Senses, 2004 :1 ve Went, 2004: 7’den akt. Uyanık, 2008:212).

“Küreselleşme sürecine hız katan birçok faktör olmakla beraber bunlardan biri de Çok Uluslu Şirketlerdir. Bunların ortak özellikleri, birden fazla ülkede faaliyet göstermeleri, merkezi denetim, bütün şirket bölümleri için birbirine uygun bir politika izlenmesi, değişik ülkelerdeki küçük şirketlerin faaliyetlerini kontrol eden işletmeler olması şeklinde belirlenebilir” (Gerşil, 2004:148). “Çok uluslu şirketlerin, esnek ya da yalın üretim tarzını benimsemelerinden dolayı, endüstri ilişkilerinde izledikleri politikalar, oldukça esnek bir yapılanmaya sahiptir” (Kocabaş, 2004). Küreselleşme ile birlikte çok uluslu şirketler dünya ekonomileri üzerinde söz sahibi olmuşlar, verimlilik ve karlılık ise bir ön koşul haline gelmiştir.

1.3.2. Teknolojik Gelişmeler

“Teknolojik gelişmelerin hızla yayılması, üretim teknik ve teknolojisindeki yenilenmeler, bilgisayar, internet kullanımındaki ilerlemeler, iletişim teknolojisindeki hızlı yayılma dünya çapında yeni teknolojilerin üretilmesi ile beraber bunların ekonomiye yansımaları dünyada küreselleşme eğilimini hızlandırmıştır” (Uyanık, 2008:213). “2. Dünya savaşı sonrasında ortaya çıkan yeni yatırım fırsatları ve teknolojik gelişmeler, işletmelerin etkinliğine küresel bir boyut getirmiş ve değişen dünyada artan rekabet ve yeni pazarlar bulma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Teknolojideki gelişmeler ile sınırlar arası işlem ve iletişim masraflarında önemli ölçüde azalma gözlenmiş, bu da ticaretin ve yatırımların liberalleşmesine olanak sağlamıştır” (Narula ve Dunning, 2008:437). “Ne var ki, bu olumlu gelişmeler dünyanın sadece belirli bölgeleri ve ülkeleri için geçerli olup, geri kalan pek çok gelişmemiş ülke hala bilişim yoksunluğu ya da daha da şiddetlisi olarak karanlığın içinde bulunmaktadır” (Uluç, 2003:263).

1.4. Küreselleşmenin Ortaya Çıkardığı Değişiklikler

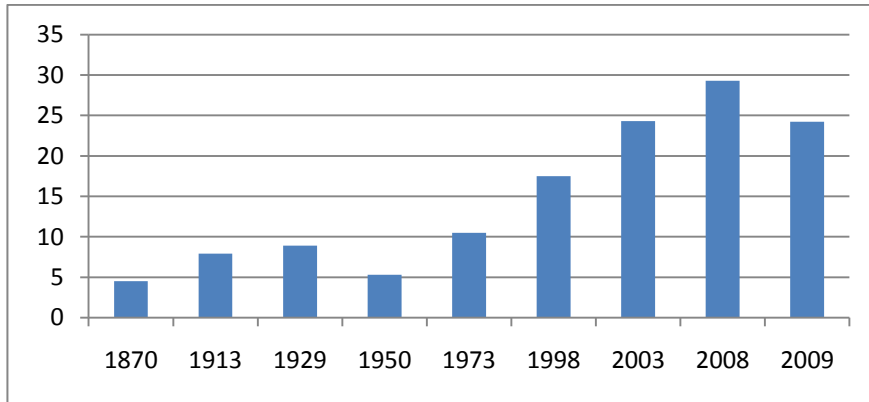
1.4.1. Ekonomik Değişiklikler

Küreselleşme sürecinin en önemli etkilerinden biri dünya ekonomisi üzerine olmuştur. ‘Ülkelerin GSYİH’ ları sıçrama yapmış, dış ticaret uzaklık tanımaksızın hem yatay hem de dikey olarak büyümüş, doğrudan yabancı yatırımlar artmış, çok uluslu şirketler denen ülkeler ötesi bir ekonomik güç ortaya çıkmış, işveren-işçi ilişkisi bir daha geri dönülemeyecek biçimde değişmiştir. Ülkelerin hiçbirinin ekonomik yönden kendileri için tam anlamıyla yeterli olmadıkları zamanla anlaşmıştır’’(Topoğlu, 2010:92).

1.4.1.1. Dış Ticaret

Gelişmiş ülkeler teknoloji ve mamul ürün ihracı ile zenginliklerini artırmaktadır. Küreselleşme süreci diğer bazı ülkelerinde zenginleşmenin kaynağı olarak ihracatı görmelerine ve ihracata dayalı gelişme modelleri izlemelerine neden olmuştur. Dünya ülkelerinin ihracat gelirleri GSYİH’ları içerisinde her geçen gün artış göstermektedir. Grafik 1’ den de görülmektedir ki bu oran 1950’lerde %6’yı bulmazken, 1998’de %17’ler seviyesine çıkmıştır. 2008 krizinden önce ise Dünya Bankası, ihracatın dünya GSYİH’ sına oranını %29,3 olarak belirlemiştir.

Grafik 1 : İhracatın Dünya GSYİH’sına Oranı



Kaynak: Ocampo ve diğerleri, 2003:18 ve <http://search.worldbank.org>

1.4.1.2. Doğrudan Yabancı Yatırım

Dünyada 1980 sonrasında doğrudan yabancı yatırım miktarında da büyük artış görülmüştür. Bu dönemden sonra içe dönük sanayileşme stratejisi izleyen ülkelerin finansman ihtiyacı, gelişmiş ülkelerdeki finansal kuruluşların fonları bu ülkelere aktarmasıyla karşılanmıştır. Kriz dönemlerinde rakamlar gerilese de bu trend artarak devam etmektedir. Gelişmekte olan ülkelere yönelen doğrudan yabancı yatırımın payı 1990'daki %20,6'lık orandan 1996'da %30,2'ye; doğrudan yabancı yatırımın Gayrisafi Sabit Sermaye Oluşumuna oranı aynı yıllarda %3,2'den %8,7'ye yükselmiştir. Tablo1'den de görülmektedir ki ‘‘1980’lerde doğrudan yabancı yatırım rakamları yüz milyar doları bulmazken, 2007 yılında ikibuçuk trilyon dolara yaklaşmıştır. 2009 yılı rakamlarına göre dünyada en fazla uluslar arası doğrudan yatırım çeken ikinci ülke 95 milyar dolar ile Çin olmuştur. En çok doğrudan yabancı yatırım (DYY) çeken ilk 10 ülke içinde 5 ülke gelişmekte olan ülkeler sınıflandırmasında olan ülkelerdir. Türkiye bu sıralamada 7,6 milyar dolar ile 32. Sırada yer almaktadır’’(UNCTAD, 2010). ‘‘Az gelişmiş ülkelerin sermaye, teknoloji ve bilgi kaynağı olarak gördükleri DYY’ye bağımlılıklarının giderek artması dünya ekonomisinde gelişmiş ülkelerle geride kalan ülkeler arasındaki farklılıkların gittikçe derinleşmesine neden olmaktadır’’ (Narula ve Dunning, 2008:422)

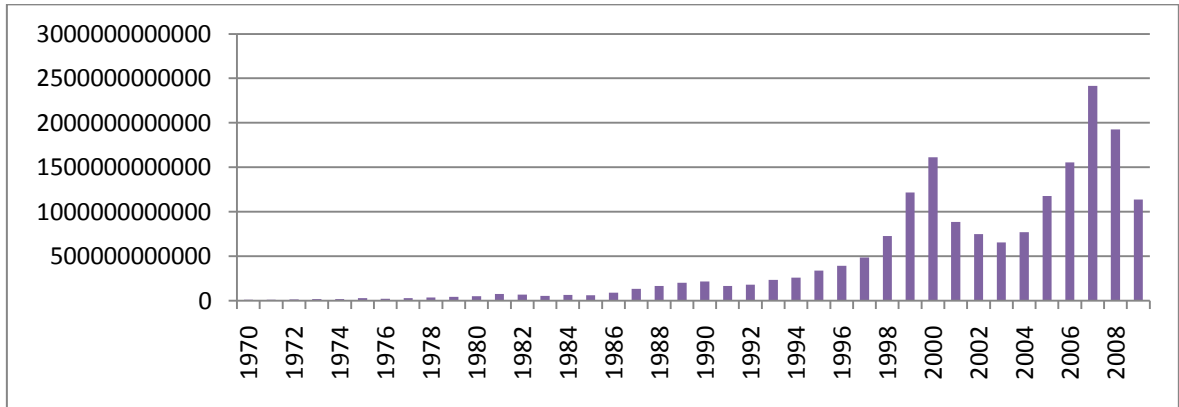
Tablo 1: 2009 Yılı En Çok Doğrudan Yabancı Yatırım Çeken 10 Ülke

ÜLKE	SIRA	MİKTAR (MİLYAR DOLAR)
ABD	1	129,9
ÇİN	2	95,0
FRANSA	3	59,6
HONG KONG	4	48,4
İNGİLTERE	5	45,7
RUSYA FED.	6	38,7
ALMANYA	7	35,6
SUUDİ ARABİSTAN	8	35,5
HİNDİSTAN	9	34,6
BELÇİKA	10	33,8
Toplam		556,8

Kaynak: UNCTAD, 2010

“Doğrudan yabancı yatırım temelli kalkınma stratejileri geliştirmekte olan ülkelerde son yıllarda oldukça sık gözlenmektedir. Küresel açıdan bakıldığında doğrudan yabancı yatırımların arttığı görülse de ülkelerin bu tür yatırımları (bilhassa teknolojik ve örgütsel yetkinliklerin içsel olarak artırmaya yönelik olanlarını) kendilerine çekme rekabeti de git gide artmaktadır” (Narula ve Dunning, 2008:417). Bu yüzden Türkiye’de yabancı sermayeyi teşvik için bir takım düzenlemelere gitmiştir. “17 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu ile doğrudan yabancı yatırımların gerçekleştirilmesinde izin ve onay sistemi kaldırılarak, bilgilendirme sistemine geçilmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle yabancı sermayeli şirket sayılarında hızlı bir artış gözlenmiş ve 2003 yılında sayıları bir önceki yıla oranla %88,4 oranında artmıştır” (Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, 2005)

Grafik 2: Dünyada Doğrudan Yabancı Yatırım Akımları (ABD Doları)

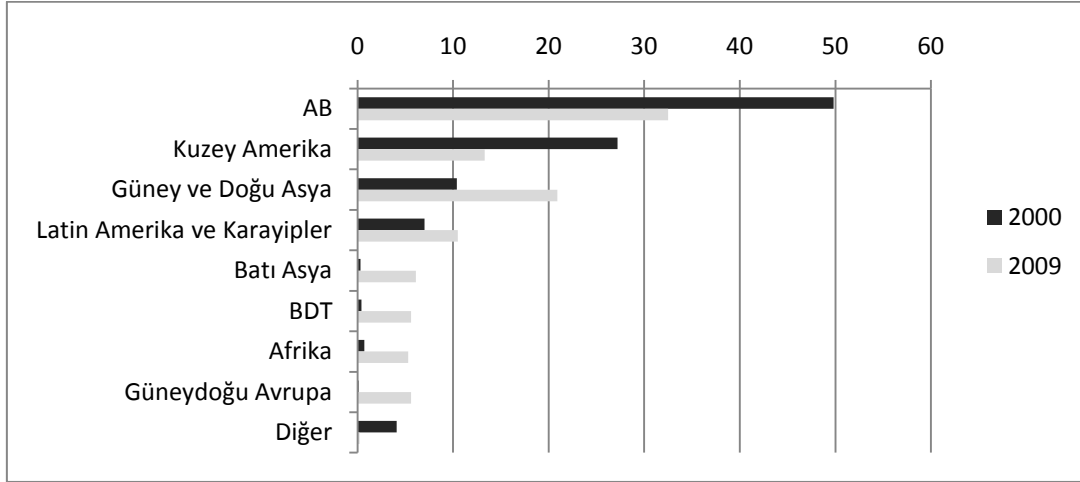


Kaynak: www.worldbank.org verilerinden grafikleştirilmiştir.

“Yurtiçine gelen DYY geliştirmekte olan ülkeler için tek seçenek olmasa da en verimli seçenek olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu en azından dört nedenden kaynaklanmaktadır. Birincisi, teknolojik ve örgütsel bilgi birikimine sahip olabilmek çok külfetlidir ve bu yükü pek çok geliştirmekte olan ülke karşılayabilecek yerli sermayeye sahip değildir. İkincisi, liberal pazarlarda firmalar, diğer şeyler sabit kalmak koşuluyla, yüzde yüz iştirakler ya da ortak teşebbüsler yoluyla rekabet güçlerini korumak ister. Üçüncüsü, yerli bir sektörü baştan yaratırken “yavru sanayi” koruması yerinde olabilir ancak DTÖ kuralları çerçevesinde pazar koruması sınırlandırılmıştır. Dördüncüsü, uygun ve güçlü bir

yerli sektör desteklemede gerekli olan destek kaynakları genellikle sermaye ya da bilgi-yoğun kaynaklardır” (Narula ve Dunning, 2008:426).

Grafik 3: Bölgelerin Doğrudan Yabancı Yatırımlardan Aldığı Paylar (%)



Kaynak: UNCTAD, 2010

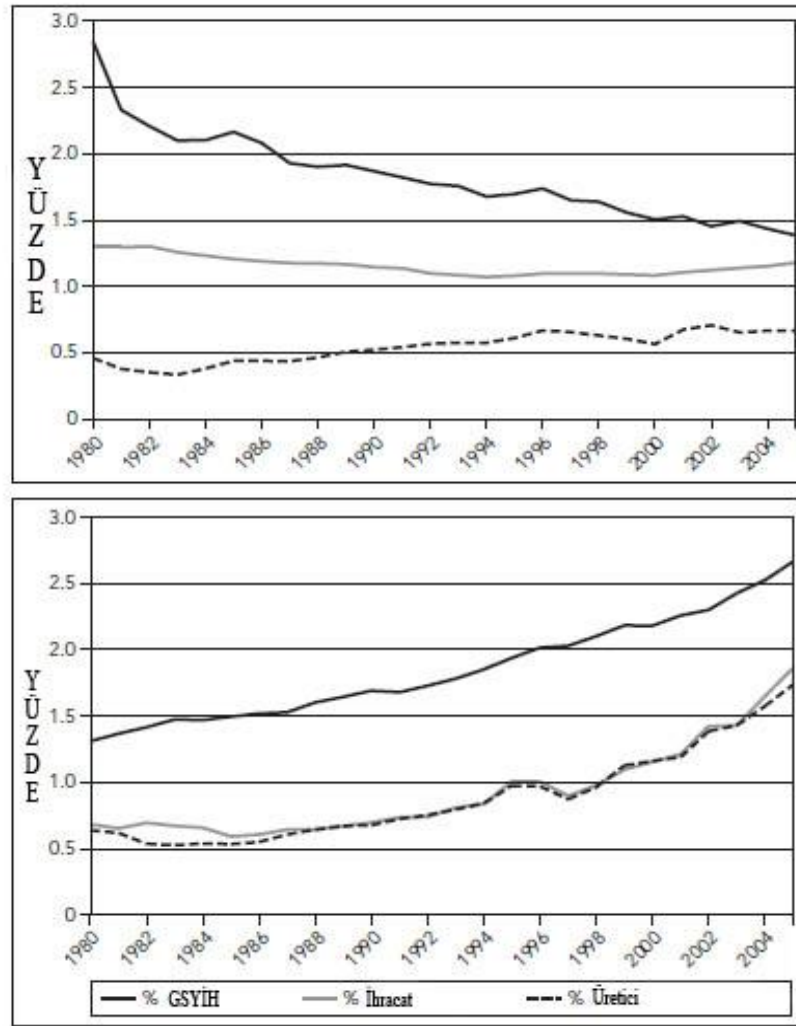
Bölgeler arasında doğrudan yabancı yatırımların dağılımında değişim yaşanmaktadır. Gelişmiş bölgelerin doğrudan yatırımlardan aldığı pay azalırken, gelişmekte olan bölgelerin payı artmaktadır. DYY’lerin gelir dağılımı üzerinde önemli etkileri vardır. Bu gelişmenin etkisi gelir dağılımında kendisi göstermektedir.

1.4.1.3. Gelir Dağılımı Bozukluğu

“Küreselleşme toplumlar arasındaki gelir dağılımı adaletsizliğini ortaya çıkarmaktadır. En zengin ülkeyle en fakir ülkenin ortalama geliri arasındaki oran 19.yüzyılın sonunda 9’a 1 iken, bu oran 60’a 1’e inmiştir” (Erdem, 2009:250-256). “Dünyadaki ekonomik kutuplaşma da her geçen gün derinleşmektedir. Dünyadaki ülkeler, gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler olarak üçe bölünmüştür. Gelişmekte olan ülkelerle gelişmiş ülkeleri yakalayan yeni endüstriyelleyen ülkeler ile gerilerde kalan, daha az gelişmiş ülkeler arasındaki fark hatırı sayılır büyüklüklere ulaşmıştır” (Narula ve Dunning;2008:415). Küreselleşme süreci gelişmiş ülkelerle geri kalmış ülkeler arasındaki farkın her geçen gün daha da açılmasına neden olmaktadır. Gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler arasında yaşanan gelir dağılımı adaletsizliği, hem ülkeler, hem de ülke içindeki gruplar açısından küreselleşmeye yönelik en önemli tehdidi oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler

Örgütünün 2000 yılı İnsani Kalkınma Raporuna göre en zengin %20'lik gelir grubu dünya gelirinin %86'sını, ortadaki %60'lık grup %13'ünü, en alt %20'lik grup ise %1'ini almaktadır. Mal ve hizmet ihracatındaki ise en zengin %20'nin payı %82 iken, en alt %20'lik dilimin payı %1'dir. Gelişmekte olan ülkeler olarak isimlendirilen ülke grubunun performansı ise ümit vericidir.

Grafik 4: Ekonomik Performans, Sahra Güneyi Afrika (Üstte)- Güney Asya (Alta) Dünyadaki Oranları, 1980-2004



Kaynak: Lin ve Pleskoviç, 2009:52

Grafik 4' de görülmektedir ki geri kalmış ülkelerin dünya hasılasından aldıkları pay her geçen gün gerilemektedir. Buna karşın Çin'in başını çekmekte olduğu gelişmekte olan

lkeler, gelişmiş ülkelerle olan farklarını her geçen gün kapatmaktadırlar. Bugün Çin, bir zamanlar ABD'nin, Japonya'nın, Kore'nin yaptığı gibi dünya ortalamasının çok üzerinde büyüme rakamlarına sahiptir. Dünya bankasının önümüzdeki 20 yıla ilgili yapmış olduğu projeksiyona bakıldığında düşük ve orta gelirli ülkelerin gelirlerinin önümüzdeki dönemde artmaya devam edeceği görülmektedir. Bu artış, gelişmiş ülkelerin gelir artışından daha fazla olacaktır. Dolayısıyla, bu ülkelerin kişi başına düşen gelirlerinin oranı, yüksek gelirli ülkelerin kişi başına düşen gelirlerine göre oransal olarak artmaya devam edecek, bugün %17'ler seviyesinde iken, Dünya Bankasının tahminine göre 2030 yılında %22' yi geçecektir.

Grafik 5: Düşük ve Orta Gelirli lkelerin Ortalama Gelir Projeksiyonu



Kaynak: World Bank, 2007: xiii

İhracat rakamlarına bakıldığında ise 20 gelişmekte olan ülkenin arasında ihracatın %25' i Çin tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu ülkelerden ondrd ihracatlarının yarısından fazlasını gelişmiş ülkelere gerçekleştirmektedir. 1980 ile 2003 yılları arasında ise gelişmiş ülkelere yapılan ihracat oranı 58.7'den 54.9'a gerilemiştir. Bunun nedeni, gelişmekte olan ülkelerin kendi aralarındaki ticaretin de gelişmesi olarak gösterilebilir.

Tablo 2: Gelişmekte Olan 20 Ülke (2004 Yılı İhracat Rakamlarına Göre)

EKONOMİ	Nihai Mal İhracatı, 2004(2000 yılı fiyatlarıyla,milyon \$)	Toplam İhracat İçinde Sanayileşmiş Ünelere Yapılan İhracatın Dağılımı (%)	
		<u>1980</u>	<u>2003</u>
Çin	491	46.4	54.6
Hong Kong, Çin	226	62.9	40.6
Kore	209	67.2	43.7
Tayvan, Çin	146	68.0	43.5
Meksika	139	87.2	94.1
Singapur	134	41.1	38.9
Malezya	86	59.8	46.0
Tayland	65	58.0	51.5
Hindistan	55	49.6	46.7
Polonya	54	38.0	74.8
Çek Cumh.	54	24.2	90.4
Türkiye	48	58.1	64.9
Brezilya	46	59.7	54.3
Macaristan	44	32.6	79.3
İsrail	33	81.8	74.6
Endonezya	32	77.7	51.6
Filipinler	32	75.4	54.5
Slovakya	21	24.2	69.1
Güney Afrika	21	66.8	64.4
Pakistan	10	37.0	55.6
Toplam	1947	58.7	54.9

Kaynak: Spence ve Leipziger, 2010:210

“Ülkeler ve/veya bölgeler arasındaki bu farklılığın nedenlerinden birisi bilgi ve bilgiye ulaşmada kullanılan teknolojinin eksikliğidir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin Batı Avrupada, Kuzey Amerikada, Doğu ve Güneydoğu Asyada yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Afrikanın büyük bir bölümünün, Güney ve Batı Asyanın ve Doğu Avrupanın, çeşitli nedenler dolayısıyla, küreselleşme sürecinin ve bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla entegre olan dünya ekonomisinin yarattığı nimetlerden yeterince yararlandığını söylemek ise oldukça zordur”(Uluç, 2003:257).

1.4.1.4. Dış Borçlar

Ekonominin küreselleşmesi, ülkeleri bir çok handikapın içine sokmaktadır. Bunlardan birisi de borçlardır. Ülkelerin dış borç yükü 1970’lerden itibaren katlanarak büyümüştür. “Dünya ekonomisinde 1970’li yıllarda özellikle gelişmekte olan ülke

ekonomilerinde küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği finansal liberalizasyon eğilimleri, ülkelerin makroekonomik yapılarında beklenen iyileşmeyi sağlayamamıştır. Bu ülkelerde finansal liberalizasyona erken (makro ekonomik şartlar olgunlaşmadan) geçilmesi ve sığ finansal piyasaların varlığı piyasaları daha da kırılğan hale getirmiş ve ekonomilerde kriz baş göstermiştir” (Şimşek, 2008:184). “Sürdürülemeyen borçlar ise ortaya borç krizlerini çıkarmıştır. Bu krizleri tetikleyen neden ise Meksika'nın 1982'de döviz borçlarını ödemeyi durdurduğunu ilan etmesi olmuştur. Aylar içerisinde borç krizi Brezilya ve Arjantine de sıçramıştır. 1982'de gelişmekte olan ülkelerin toplam dış borcu yaklaşık 750 milyon dolar ve kişi başına dış borç da yaklaşık 200 dolar civarındadır” (Goldin ve Reinert; 2006: 141). “Türkiyenin 1989 yılındaki dış borç stoku 41,7 milyar \$ iken 2003 yılında bu tutar 133,2 milyar \$ gibi ciddi bir seviyeye ulaşmıştır. Bu ise bize sermaye hareketleri serbestliğinin dış borçlanmayı önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaştırmaktadır” (Topoğlu, 2010: 93). Türkiye' nin 2009 yılındaki dış borç stoku 268,2 milyar dolar seviyelerindedir (www.hazine.gov.tr).

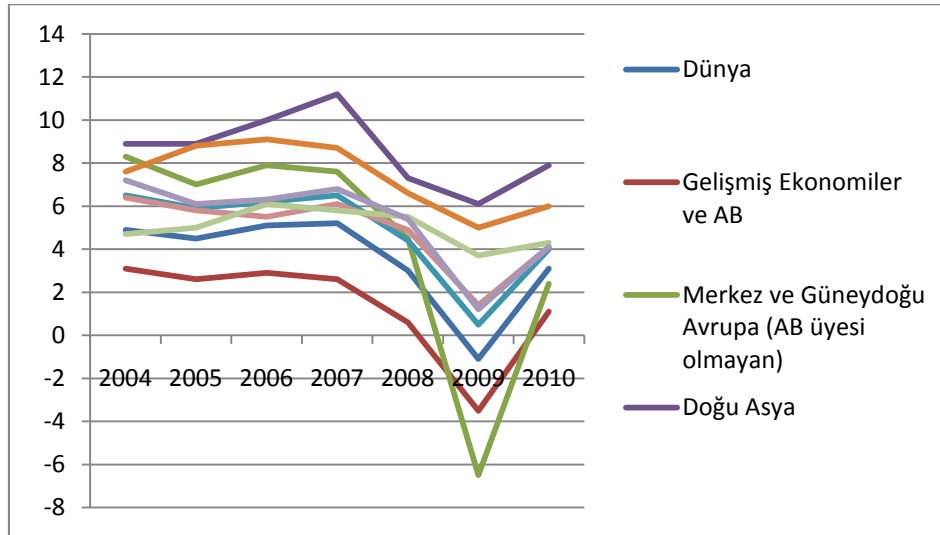
1.4.1.5. Ekonomik Krizler

“Gelişmekte olan ülkelerde uluslararası sermaye akımlarındaki dalgalanmalar, konjonktürel dalgalanmaların önemli bir nedenidir. Çünkü bu ülkelerde yurt içi ve yabancı piyasalar arasındaki finansal bütünleşme derecesi düşüktür. Dolayısıyla bir ülkeden ani bir sermaye çıkışı olduğunda bu değişiklik, dışsal bir şok olarak ülke ekonomisine yansımakta ve finansal istikrarı ve buna bağlı olarak makroekonomik istikrarı bozmaktadır” (Şimşek, 2008:198). “Latin Amerika ülkelerinin, ardından Güneydoğu Asya'nın, Meksika'nın ve ardından Türkiye'nin krizlerle yüzyüze kalmasının altındaki temel nedenlerden biri, denetimsiz bir finansal serbestleşme sürecine girilmiş olmasıdır” (Topoğlu, 2010: 89).

Küreselleşme, ülkelerde yaşanan ekonomik krizleri artırmakla kalmamış, aynı zamanda bir ülkede yaşanan krizin tüm ülkelere yayılmasına da aracılık etmiştir. Bunun en büyük örneği 2008 de yaşanan dünya ekonomik krizidir. 1929 krizi ile kıyaslanan 2008 krizi, sermaye hareketlerinin günümüzde ulaştığı düzey dolayısıyla oldukça geniş bir etki alanına sahip olmuştur. Bu kriz, gelişmiş bir ülkede başlamasına karşın, önce diğer gelişmiş ülkelere, daha sonra ise gelişmekte olan ülkelere sirayet etmiş, ardından tüm dünyaya yayılmıştır. Dünyanın GSYİH 'sının 2009 yılında %1,1 oranında küçüldüğü

tahmin edilmektedir. Gelişmiş ülkeler, Latin Amerika ve Avrupa’da bu küçülme daha belirgin olmuştur. Ama dünyanın tüm ülkelerindeki büyüme hızları bir önceki döneme göre düşüş göstermiştir. Grafik 6’ dan görüldüğü üzere, Çin’in büyüme rakamları, krizin etkisiyle %14’lerden %5’lere kadar düşmüştür. Buna karşın en çok büyüyen ekonomi olma özelliğini sürdürmeye devam etmektedir. ABD , Japonya, Almanya, G.Kore, İngiltere, Brezilya, Rusya gibi ülkeler ise krizden derin yara alarak ekonomileri küçülmüştür. Bu ülkeler coğrafi olarak birbirinden uzak ve gelişmişlik seviyeleri birbirinden farklı olmasına karşın, dünyadaki gelişmelere verdikleri tepki ortaktır. Bu da dünyanın küreselleştiğinin bir göstergesidir.

Grafik 6: Yıllık Reel GSYİH Büyüme Oranları, Dünya ve Bölgeler



Kaynak: ILO; 2010:45 (Not: 2009 yılı ilk tahminler, 2010 yılı projeksiyon)

“Gelir dağılımında yaşanan eşitsizlikler, istihdamda meydana gelen dönüşümler, finansal krizler, az gelişmiş ülkelerin durumu küreselleşme sürecinde yaşanan önemli sorunlardan bazılarıdır” (Uluç, 2003:257).

1.4.1.6. Çok Uluslu Şirketler

Küreselleşme ile dünya daha önce karşılaşmadığı, siyasi iktidarlardan bağımsız yeni bir güçle tanışmış ve son 30 yılda yaşanan gelişmeler, çok uluslu şirketler (ÇUŞ) olarak isimlendirilen bu süper güçlerin dünyayı şekillendirmesine imkan yaratmıştır. ÇUŞ, “iki veya daha fazla ülkede, mülkiyeti kısmen veya tamamen kendisine ait olarak üretim ve pazarlama faaliyetlerini yürüten, kendisine ait işletme stratejileri olan ve bu stratejileri tüm bağlı kuruluşları veya şubelerinde uygulayan işletmelere denir” (Gerşil, 2004:148). Bu şirketler sınır tanımaksızın liberalleşen tüm gelişmekte olan ve geri kalmış ülkelerin içerisine sızarak, o ülkeler için hem bir fırsat, hem de bir tehdit olmuştur. Diğer ülkeleri teknoloji ve verimlilik gibi yeni dünya değerleriyle tanıştıran çok uluslu şirketler, talep ve arz koşullarına kolaylıkla cevap verebilmektedir. “Bugünlerde çok uluslu şirketler pek çok ülkede faaliyet göstermekte ve pek çok ülkeye yatırım yapma şansına sahip olmaktadır. Bu eğilim, 1990’lardan itibaren artarak devam etmektedir” (Narula ve Dunning 2008:433-434).

“Hükümetler de bu şirketleri ülkelerine çekebilmek için farklı teşvikler uygulamaktadır. Çok uluslu şirketlere hükümetlerce sunulan finansal desteğin amacına hizmet edip etmediği tartışılır hale gelmiştir. Sübvansiyonlar, küresel firmalarca farklı amaçlarda kullanılmakta, bunların takibi çok güç gerçekleşmektedir ki bu olay sübvansiyonların hükümetlerin hedeflerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır” (Narula ve Dunning 2008:436). “Küreselleşme, firmalar arasındaki rekabetin sertleşmesini, bu nedenle teknolojinin hızla geliştirilmesini ve üretime uygulanmasını zorunlu kılmıştır. Dünya piyasalarında üstünlük kurmayı ve bunu devam ettirmeyi amaçlayan çok uluslu şirketler, önceleri yatırımlarının yüzde yetmişini gelişmiş ülkelere yöneltirken, 1980’li yılların ortalarından itibaren yatırımlarını ağırlıklı olarak sosyal hakların gelişmediği, sendikaların zayıf, ücretlerin düşük olduğu ülkelere yönlendirmişlerdir. Aynı zamanda emek maliyetlerini düşürebilmek için firmalarında çalışma hayatında esneklik sağlayacak uygulamalarında öncülüğünü yapmışlardır. Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı, bir taraftan çokuluslu şirketlerin işletmelerinde uyguladıkları “sayısal esneklik” , “fonksiyonel esneklik” gibi üretim yönetimi uygulamalarını, diğer taraftan da “ödünç iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma” gibi yeni çalışma biçimlerini gündeme

getirmiştir” (Kutal, 2005:24). Bu çalışma biçimleri ikinci bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.4.2. Siyasi Değişiklikler

20 yy, siyasi açıdan çok önemli değişimlere neden olmuştur. Yaşanan iki dünya savaşı ile yeni sınırlar çizilirken aynı zamanda yeni kutuplaşmalar da ortaya çıkarmıştır. 1989’da soğuk savaşın bitişi ile 30’dan fazla ülke kıt kaynakların dağıtımında ana yol olarak seçtiği merkezi planlamayı terk etmiştir. Küreselleşme dünya genelinde bir yandan sınırları ortadan kaldırırken bir yandan da bölünmeyi hızlandırmıştır. İnsanlar artık bir bölgesel gücün vatandaşı olma taraftarı iken aynı zamanda vatandaşı olduğu siyasi yapının etnik grubunda değilse kendi kendini yönetim talepleriyle ortaya çıkmaktadır. Bugün dünyanın bir çok ülkesinde benzer sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin Avrupa’da Avrupa Birliği vatandaşlığı özendirilmeye çalışılırken, İspanya, İtalya, Belçika gibi ülkelerde bölgesel farklılıklar gündeme getirilip ayrı bir siyasi teşkilat arzusu dillendirilmektedir.

Avrupa Birliği, Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Antlaşması (NAFTA) gibi bölgesel örgütler, diğer üretim faktörlerinde olduğu gibi işgücünün de serbestçe hareket edebilmesinin önünü açmaya çalışmaktadır. Bunlar gerçekleşirken insan hakları, demokrasi, özgürlükler gibi kavramlar da sıklıkla telaffuz edilmekte ve bu kavramlar sınır tanımadan modern dünyanın gerekleri arasında girmektedir. “Küreselleşme süreci demokrasinin ve demokratik hakların aktif olmasını, azınlık haklarını, farklı kimliklerin kültürlerini yaşatma taleplerini muhatap ülkelerin siyasal sorunlarının önemli parçaları arasında saymaktadır” (Erdem, 2009:249). “Son yıllarda yeryüzüne bir bütün olarak bakılması, nükleer silahlarla ilgili düşünceler, Çernobil ve 11 Eylül gibi bazı olaylar dünyanın tehdit ve tehlikeler bakımından küreselleştiğine dair mesajlar vermiştir. Yeni dönemde “devlet üstü” yetkilerle donatılmış yeni küresel ya da bölgesel örgütlenmeler, klasik “devlet” yapısını siyasal alanda sarsmaya başlamıştır.”(Erdem, 2009:242) “Küreselleşme ile ulus devlet kavramının öneminin giderek azaldığı görülmektedir”(Topoğlu, 2010: 91). Hükümetlerin sorumluluklarına karşın ellerindeki güçler zayıflamaktadır. Bu nedenle ülkeler bir seçim yapmak zorundadır. Ya daha çok küreselleşme ile sınırları ortadan kaldırıp devlet üstü örgütlenmelere yetki devri

gerçekleştirecekler ya da dünyaya kapalı bir yönetim tercih ederek kendilerine yetmeye çalışacaklardır.

1.4.3. Kültürel Değişiklikler

“Toplumsal ilişkilerde zaman ve mekan açısından genişleme, derinleşme, küçülme ve hızlanma etkileri yaratan küreselleşme; değişimi, bu değişime karşı olumlu yada olumsuz tepkileri, hem aktörler, hem kurumlar hem de düşünsel anlamda yenilikleri zorunlu hale getirmiştir. Böylece küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan köklü yapısal değişimde, sanayi toplumu yerini farklı yapısal özellikler gösteren bilgi toplumuna bırakmaktadır” (Dikkaya ve Özyakışır, 2006: 155-156’dan aktaran Uyanık, 2008:213). “Bu toplumda bilgi, en büyük sermaye haline gelmiştir. Katma değerli faaliyetler günden güne daha bilgi-yoğun olmakta, bu durum sadece ileri teknoloji sektörlerinde değil, daha öncelerde doğal kaynaklı ya da emek-yoğun olarak tanımlanan sektörlerde de gözlenmektedir” (Narula ve Dunning, 2008:417).

“Küreselleşmenin başlıca sonuçlarından biri, endüstriyelmiş ülkelerle, üst düzey gelişmekte olan ülkelerin gelir seviyelerinin, tüketim davranışlarının ve kurumsal yapılarının birbirine benzemeye başlamasıdır” (Narula ve Dunning, 2008:416). Bu durum neoliberal politikanın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Küreselleşme, dünyada ortak bir kültür yaratmak için elindeki tüm imkanları kullanmaktadır. Özellikle çok uluslu şirketlerin piyasa ekonomisinin gereği olarak tüketen bir toplum ihtiyacı duyması, sanatı ve teknolojiyi bu amaçla kullanmalarının önünü açmaktadır. Bir yandan kültürel çeşitlilik savunulurken bir yandan da hakim kültürler zayıf kültürleri ortadan kaldırmaktadır. “Bugün, insanların dünyanın dört bir yanında aynı sinema filmlerini (Hollywood) seyretmesi, aynı marka ürünleri (Coca-Cola, McDonald’s, Marlboro, Blue-jeans, vs.) tüketmesi, belirli tikel¹ kültürel kodların ya da sembollerin küresel hale geldiğinin bir göstergesidir” (Coştu, 2005:100). Bu nedenle, “küresel olarak tanımlanan olgu, egemen tikelin kendi kendisini temsil etmesi ve meşrulaştırması olarak tanımlanabilir” (Stuart H. , Ankara 1998: 94.’den aktaran Coştu, 2005:100). “Küreselleşmenin toplumların ekonomik, politik ve kültürel boyutta bütünleşmesi ve toplumlar arası farklılığın yok olması ya da azalması şeklinde anlaşılması gerekir. Zira küreselleşme, kendi içinde hem

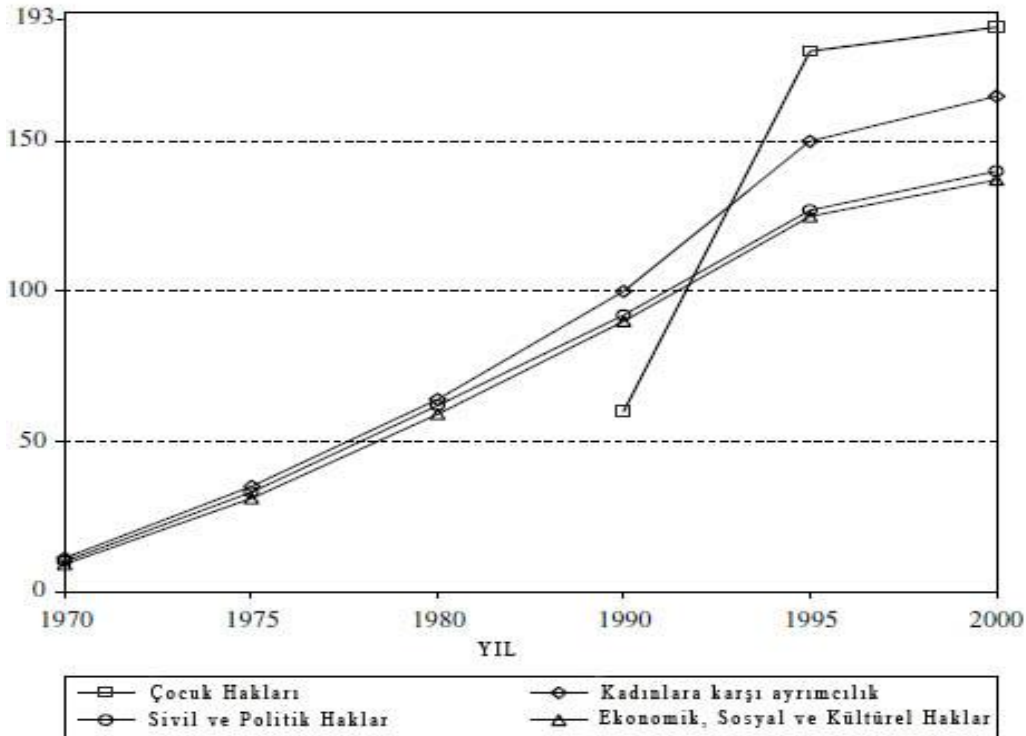
¹ Bir türün bütün bireylerine değil de bir veya birkaç bireye ilişkin olan.

toplumlararası bütünleşmeyi, hem de farklılaşmayı içeren çok yönlü bir gelişmedir” (B. Smart, 1994:152’den aktaran Uluç, 2003:256). ‘‘Global ekonomik dengelere ve evrensel kazanımlara paralel hareket edemeyen toplumlar, küreselleşme süreci tarafından kültürel değerlerini kısmen de olsa baskı altında esnetmeye maruz kalmaktadırlar’’ (Erdem, 2009:246).

1.4.4. Sosyal Değişiklikler

Küreselleşme sosyal hayatta da önemli değişikliklere yol açmıştır. Birleşmiş milletlerin belirlediği endekse göre son 40 yılda, toplumların duyarlılıklarında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Çocuk hakları, sivil ve politik haklar, ekonomik ve kültürel haklar ve kadınlara karşı pozitif ayrımcılık toplumlar tarafından önemsenen ortak değerler olmuştur.

Grafik 7: Haklarda Yaşanan Gelişme Süreci



Kaynak: Birleşmiş Milletler(1998)’den akt. Ocampo ve diğerleri, 2003:8

Küreselleşme toplumların birbirleriyle etkileşimini kolaylaştırmıştır. Teknoloji sayesinde bilgiye her an ve sansürlü olarak ulaşılabilme imkanı, toplumlar arası etkileşimi bir yandan kolaylaştırırken bir yandan da zorlaştırmıştır. Bugün, Kuzey Afrika ve Orta Doğu'da yaşanan sancuların temelinde bu gelişmeler aranmalıdır. Artık toplumlarda beklentiler farklılaşmıştır. Katılımcı demokrasi, sosyal adalet ve toplumsal barışın sağlanması için devletlere daha büyük görevler düşmektedir.

1.4.5. Çalışma Hayatındaki Değişiklikler

Küreselleşme ile iş dünyasında, dolayısıyla toplumların sosyo-ekonomik yapısında meydana gelen değişimlerin en önemlilerinden biri çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimdir. "1980'li yıllara kadar verimliliği temel alan kitle üretimi ve buna uygun hiyerarşik ya da bürokratik organizasyon yapıları küreselleşme ve yoğun uluslararası rekabetin etkisiyle yaşanan hızlı değişim sürecinin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmıştır. Kitle üretimi az gelişmiş ülkelerde ve geleneksel işletmecilik anlayışı taraftarlarınca tercih edilirken, çağdaş veya post modern işletmeler esnek üretim ve uzmanlaşmaya öncelik veren yeni yapılar aramaya başlamışlardır" (Kanbur, 2008: 388). Bu süreç, esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak adlandırılan çalışma biçimlerinin çalışma yaşamında geniş bir uygulama alanı bulmasına yol açmıştır. "Küreselleşme ile birlikte ulusal çalışma ilişkileri sistemindeki değişim –aşınmaya dönük- geleneksel anlamda çalışma ilişkilerinin tarafları arasında yeni ve farklı oluşumları beraberinde getirmektedir. Üretim, sözleşme, görev(fonksiyon), çalışma zamanı, süresi ve mekanı ile ilgili esnek uygulamalar, bu değişikliklerin başında gelmektedir" (Seymen ve Çeken; 2004: 58-61).

"Küreselleşmenin getirdiği acımasız rekabet, teknolojik ilerlemeler ve bilgi ekonomisi, işgücü piyasalarının da bu gelişmelere uyumunu gerektirmektedir. Uyum yeteneğini sağlayan en önemli faktör ise esnekliktir" (Kanbur, 2008:3). Çalışma hayatının temelini oluşturan işgücünün, esnek çalışma biçimleriyle tanışması toplumsal yaşamda da önemli değişiklikler yaratmıştır. "Küreselleşme ile birlikte sendikacılığın önemli ölçüde güç kaybettiği görülmektedir. Son 10 yıl içerisinde, karşılaştırmalı verilerin sağlanabildiği 66 ülkeden 35'inde sendikalaşma oranı %20 düzeyinde bir düşüş göstermiştir" (Seymen ve Çeken, 2004: 58). Toplu pazarlıklar yerini bireysel pazarlıklara bırakmıştır. Böylece

çalışma ilişkileri ve dolayısıyla çalışma biçimleri büyük bir değişime uğramış, bu değişim de sürekli bir hal almıştır. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde esnek çalışma, ayrıntılı olarak incelenecektir.

Küreselleşme ile ifade edilen olumlu ve olumsuz taraflar farklı büyüklüklerde de olsa bir arada bulunmaktadır. Bu sürecin önünde durabilmek mümkün değildir. Küreselleşmenin olumsuz etkilerini bertaraf etmeye, en azından minimuma indirmeye, olumlu etkilerinden ise mümkün olduğunca fazla yararlanmaya çalışmak, bu süreçten avantajlı çıkabilmek için bir gerekliliktir. Dünyayla entegre olma adına sınırsız bir serbesti, gelişmekte olan ülkelerin önünde bir handikap olmaktadır. Bugün küreselleşmenin savunuculuğunu yapan ülkeler, kendi çıkarları söz konusu olduğunda hemen korumacı önlemlere yönelebilmekte ve gerektiğinde askeri ve politik güçleriyle haklılıklarına bakmaksızın kendileri için gerekli gördükleri tedbirleri alabilmektedirler. Küreselleşmenin geleceğiyle ilgili temel belirleyici demografik trendler olacaktır. ‘‘Dünya nüfusunun 2030’da 6.5 milyardan 8 milyara yükseleceği tahmin edilmektedir ve büyümenin %97’den fazlası gelişmekte olan ülkelere kaynaklanacaktır. Küresel işgücü 3 milyardan 4,5 milyara çıkacaktır. Eğer dünya bankasının küresel ekonomik bakış konusundaki raporu gerçekleşirse küresel ekonomik büyüme 2006-2030 yıllarında 1980-2005 yıllarında büyüdüğünden daha hızlı büyüyecektir. Bu büyüme artan oranda gelişmekte olan ülkeler tarafından gerçekleştirilecektir. Küresel ekonominin çıktısı 2005 yılında 35 trilyon dolar iken 2030’ da 72 trilyon dolara yükselecektir’’ (Worldbank, 2007).

Yaşanan bu büyük dönüşümde çalışma ilişkilerindeki değişim, toplumun tüm kesimlerini etkilemektedir. Özellikle esnekleşme biçiminde ortaya çıkan bu değişim, küreselleşme açısından arz ettiği önem nedeniyle ikinci bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ESNEK ÇALIŞMA

2.1. Esnek Çalışmanın Tanımı

Küreselleşmenin istihdam piyasalarında yarattığı en önemli etkilerden biri işgücünün esnekleşmesi olmuştur. Artık istihdam biçimleri eskiden olduğu gibi standart değildir. “Standart çalışma uygulamaları tek işverenli, düzenli, tam zamanlı işlerdir” (Kalleberg, 2003:158). Daha geniş bir tanımla “genellikle çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı bir ilişkiyi ifade eder.(...) Fordist üretim sürecinde hakim istihdam modeli olarak ortaya çıkan standart istihdam ilişkisi, çalışanlar, işverenler ve devletin üçlü uzlaşması içinde gelişmiştir” (Temiz, 2004:56). Bugün ise bu uzlaşma yerini rekabet ve ortak kazanımlara bırakmıştır.

Özellikle son otuz yılda, endüstri sektöründeki istihdam hacmindeki daralma eğilimi, gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü niteliğindeki değişimler ve standart dışı çalışma türlerinin tüm dünyada yaygınlaşması gibi nedenlerle klasik anlamdaki işçi ve işyeri kavramlarının da değiştiği, yeni bir işçi tipinin (bilgi işçisi) oluştuğu gözlenmektedir. “Yeni işçi tipi erkeklerden daha hızlı artan oranla kadınlardan oluşan, vasıf düzeyi yükselmiş, sendikal harekete eskiye oranla daha uzak duran ve standart dışı çalışma koşullarını tercih eden bir yapıdadır” (Gerşil ve Aracı, 2006). Bu standart dışı çalışma koşullarını içerisinde barındıran esnek istihdam modellerinde, “artık bir hizmet akdine dayanarak, yasalarla sınırlanmış olan belirli gün ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün belli bir saatinde işverene ait işyerine gelip çalışan ve belirli sürelerde izinlerini, tatilini kullanan standart bir işçi tipi yoktur” (Kocabaş, 2004). “Çalışma sürelerinde esneklik; işçi açısından iş süresinin başlangıç ve bitişinin kendi kişisel durumuna göre ayarlanabilmesi, işletme açısından ise ihtiyaç duyulan sürede işin yapılmasını ifade etmektedir.” (Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliğinde Esnek Çalışma, 2007:47)

“Standart istihdam ilişkisinden farklı olarak son 30 yılda ortaya çıkan ve hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve kendi hesabına çalışma gibi yeni istihdam biçimleri, standart istihdam ilişkisine göre çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik içermektedir” (Temiz, 2004: 56). Bugün esnek istihdam biçimlerinin kullanımı konusunda bir eleştiri olmamakla beraber gündemi oluşturan konu, bu esnekliğin çalışanlara bir güvencesizlikle beraber sunulmasıdır. Günümüzdeki tartışmalar güvenceli esneklik (flexcurity) üzerinden yürümektedir.

Standart dışı çalışmak, çalışanlara çalışma zamanını kendine göre ayarlama, aile sorumluluklarını yerine getirme, eğitimlerine devam edebilme gibi fırsatlar sunmakla beraber “standart dışı çalışmanın avantajları, düşük iş güvencesi, düşük ücret ve düşük ücret dışı haklar ile dengelenmektedir” (Krahn, 1995:35). “Standart dışı istihdam düzenlemelerinin altındaki endişe bazı işlerin hızlıca büyümesi ve bunların çalışanlar için düzenli tam zamanlı işlerden daha kötü olmasıdır” (Kalleberg, 2003:256). “Esneklik kavramının çalışma hayatında uygulanışı, büyük oranlarda çalışma saatleri ile ilgili olmasına rağmen, elbette ki başka alanlarda ve şekillerde de uygulamalarla karşılaşılmaktadır” (Sosyal Politika Boyutunda A..., 2007:40). “OECD ‘ye göre işgücü piyasasında esneklik esasen beş biçimde gerçekleştirilebilir” (Munck, R, 2003’ den aktaran Temiz, 2004: 64):

- i) Çalışanların sayısının işyerinin gereksinimlerine göre ayarlanmasıyla ortaya çıkan dış sayısal esneklik,
- ii) Çalışma saatleri ve dağılımın işverenin ihtiyaçlarına göre belirlendiği iç sayısal esneklik,
- iii) İşlevsel esneklik olarak ifade edilen çalışanların işlerinin işverenin gereksinimine göre ayarlanması,
- iv) Ücret esnekliği, yani üretkenlik ve piyasa koşullarına göre ücret ödenmesi,
- v) Dışsallaştırma, yani işletmenin işlerinin bir kısmını taşeron sözleşmesi yoluyla işletme dışında gerçekleştirmesi biçimindedir.

“Genel esneklik tanımlamaları dışında işveren kanadından gelen bir görüşe göre, çalıştırmada esneklik, işe alma ve işten çıkartma şartlarında esnekliktir. İşçilere göre

esneklik ise, çalışma şart ve türünü kendi ihtiyacına göre belirleyebilme özgürlüğüdür” (Sosyal Politika Boyutunda ... , 2007: 39). Görülmektedir ki esneklik kavramına yaklaşım taraflar ve tarafların beklentileriyle paralel olarak farklılık göstermektedir.

2.2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Süreci

“Standart dışı istihdam ilişkileri yeni değildir. Her zaman tam zamanlı çalışma modeline uymayan çalışma düzenlemeleri vardır ve tarih ikincil işgücü, değişken ve geçici işin olduğu esnek işgücü piyasası örnekleriyle doludur”(Kalleberg, 2000:342). Buna karşın, işgücünün esnekleşmesindeki niteliksel ve sayısal değişiklikler 2.Dünya Savaşından sonra ve özellikle de 1970’lerden sonra gündemi meşgul eden bir konu haline gelmiştir. Bu süreç küreselleşme ile birlikte gelişmiştir. Bu döneme bakıldığında istihdam ilişkilerinin yapısında önemli değişimler yaşanmakta, “fordist üretim tarzında bir düşüş, esneklik gibi alternatiflerinde ise yükseliş vardır” (Kalleberg, 2003:155). “Fordist üretim sisteminden post-fordizm’e dönüşüm, başka bir ifadeyle refah devleti zihniyetinden, rekabet devleti zihniyetine dönüşüm işgücü piyasalarında önemli birçok değişiklikleri de beraberinde getirmiştir(...) Yeni istihdam biçimleriyle beraber işgücünün kutuplaştığı, esneklik uygulamaları ile birlikte ücretlerin olumsuz etkilendiği yeni bir dönem yaşanmaktadır”(Uyanık, 2008:213).

“20. yüzyılın ortalarına doğru çalışma ilişkilerini belirleyen pek çok faktör 1990’lı yıllarla birlikte küreselleşme sürecinden günümüze kadar önemli değişime uğramıştır. Özellikle imalat sanayinde yoğunlaşan istihdama, istikrarlı ve güvenli bir kamu sektörüne ve güçlü bir sendika hareketine dayanan geleneksel endüstri ilişkileri 1960 ve 1970’li yıllarda zirveye ulaşmıştır” (Gerşil, 2004:150). Sanayileşmiş Avrupa ülkelerinde 1970’lerin ortalarından itibaren artan işsizlik oranları, ekonomilerin durgunluktan çıkamamaları, sendikaların baskıları ve ülkelerin yüksek refah düzeylerine ulaşmış olmaları işsizlikle mücadelede çalışma sürelerinin kısaltılmasını da içeren çalışma paylaşımını önemli bir araç haline getirmiştir ve 1980’lerin sonlarına kadar yaygın bir şekilde uygulanmıştır. Çalışma paylaşımında Avrupa’nın izlediği yol standart haftalık çalışma süresini kısaltmak olmuştur. “Çalışma sürelerinin kısaltılması uygulamasında fazladan iş alanı oluşturmak için mevcut çalışanların çalışma süreleri kısaltılır. Uygulamanın temel dayanağı, işçilerin çalışma süreleri kısaltıldığında firmaların üretim

düzeyini korumak ve arttırmak için daha çok işçi istihdam edecekleridir” (Biçerli, t.y.:59-60).

“Hollanda ve Almanya gibi ülkelerde işverenlerin çalışma sürelerinde daha fazla esneklik arayışı, sendikaların daha fazla iş yaratmak için çalışma saatlerinin kısaltılması yolundaki talepleriyle canlanmıştır”(Ozaki, 2003: 97). “Çalışma paylaşımının istihdam üzerindeki etkisi hakkında Almanya için yapılan bir çalışmada, uygulama ile istihdam arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre standart çalışma süresindeki bir saatlik azalma, saatlik ücretle çalışan işçilerin istihdamını %0,3-0,7 oranında artırmıştır” (Jennefer H. , 1996’dan aktaran Biçerli, 2007:488). Bu politikanın istenilen sonucu verememesinin, bu sayede açılan kısmi zamanlı işlere girenlerin çoğunun işsizler değil aktif olmayanlar grubundan olmaları ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Daha kısa çalışma süreleri önceden çalışmayı düşünmeyen çok sayıda evli kadının çalışmak üzere piyasaya girebilmelerine ve eksik istihdam oranları ile ikinci işte çalışma oranlarının yükselmesine neden olmuştur. Bu ise işgücünün etkin olmayan bir şekilde kullanılması anlamına gelmektedir. “Bu konuda A.B.D. için yapılan bir çalışmada 5 milyon kişinin eksik istihdam edilmesi veya istek dışı bir şekilde kısmi süreli olarak çalıştırılmasının üretim ve istihdam açılarından fırsat maliyetinin 2.5 milyon kişinin işsizliğine eşit olduğu ileri sürülmektedir” (Biçerli,t.y.:64). “Esneklik arayışlarını etkileyen önemli faktör, azalan çalışma saatleri karşısında kapasite kullanım oranlarının korunmasının hatta artırılmasının mümkün olduğunun farkına varılmasıdır” (Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007:36).

“1970’ lerin ortalarında başlayan değişimin ortaya çıkardığı şartlar, ülkelerin, şirketlerin ve çalışanların istihdamda daha yüksek esneklik aramasına kılavuzluk etmiştir. Bu nedenle standart istihdam ilişkileri sökülmeğe başlamıştır. Küresel ekonomik değişiklikler, rekabeti ve firmaların arasındaki belirsizliği artırmış ve firmalar daha yüksek kazanç ve tüketicinin taleplerini yanıtlamak için kaldığı yüksek baskıdan dolayı çalışanlarıyla daha esnek sözleşmeler yapmak durumunda kalmışlardır” (Kalleberg, 2000:342).

“İşgücü piyasası esnekliğini harekete geçirme 1980’ lerde anahtar politika haline gelmiş ve OECD Jobs Study ve Avrupa Komisyonunun Büyüme, Rekabetçilik ve İstihdam üzerine Beyaz Kağıt’ı Avrupadaki geniş esneklik ihtiyacını ileri sürmüştür” (Adnett, 1996:

11). ‘‘Dünya pazarlarına yönelik üretim ve fiyat rekabetinde başarılı olabilmek için hükümetler giderek daha fazla kuralsızlaşmaya yönelmiş, işgücünü koruyucu yasal düzenlemeler katılık yarattıkları gerekçesiyle kaldırılmış veya gevşetilmiştir’’ (Tokgöz, 2007:1). ‘‘Esneklik, rekabet, performans ve teknoloji faktörleri giderek önem kazanmıştır’’ (Gerşil, 2004:151). ‘‘AB’de esneklik ve esnek çalışma prensipleri üzerindeki tartışmalar 20.yy’da kalmış, bugün ise esnekliğin günün koşullarına nasıl uydurulup, maksimum memnuniyetin nasıl sağlanacağı tartışılır hale gelmiştir’’ (Hekimler, A. , 2006’dan aktaran Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007:30).

2.3. Esnekliğin Nedenleri

Esnek iş saatleri, esnek yan avantajlar ve diğer esnek düzenlemeler gibi yenilikler, işçilere birey muamelesi etmenin başlangıcı olmaktan başka firmaya da daha büyük esneklik katan şeylerdir (Toffler, 1992 :197).

Kısmi zamanlı çalışma, geçici ya da mevsimlik çalışma, taşeron işçiliği, evde çalışma, tele-çalışma gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkan esnek istihdam modeli, sermayeye işgücünün sosyal maliyetlerinden kurtulma ve kar oranlarını artırma imkanı vermiştir. ‘‘Esnek işgücü piyasaları tartışmaları işletme bazında kullanılan çekirdek işgücü ve ihtiyaç duyulduğunda istihdam edilen çevre işgücü kavramlarını beraber getirmiş ve bu süreç ikili iş gücü piyasasının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Firmalar talep edilecek çekirdek işgücünü yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin öngördüğü yeteneklere sahip olacak ve sürekli çalışmak üzere istihdam edilecektir. Diğer taraftan bu işgücü grubu dışında kalanlar ise firmanın pazardaki rekabet gücüne göre esnek istihdam ilişkileri çerçevesinde değerlendirilecektir’’ (Uyanık, 2008:215).

Piyasaların esnek çalışma biçimlerini tercih etmesinin nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Seymen ve Çeken; 2004: 62):

- i) Maliyetleri düşürme,
- ii) Değişen Pazar şartlarına hızlı uyum,
- iii) Stoksuz üretim yapma, atıl işgücü bulundurmama,
- iv) Tam gün çalıştırılması mümkün olmayan işgücünden yararlanma,

- v) Sanal ortamda çalışan işgücünden yararlanma,
- vi) Tam gün istihdamın getireceği riskleri ve fazladan maliyetleri çalışanlara ve topluma aktarma,
- vii) Sağlık ve emniyet riskleri büyük olan işlerin getireceği maliyetlerden kurtulma,
- viii) Eğitim masraflarını çalışanlara ve devlete yükleme,
- ix) İşe devamsızlığı azaltma

Bu tercihleri ortaya çıkaran nedenleri ise aşağıdaki şekilde sınıflandırabilmek mümkündür.

2.3.1. Teknolojik Gelişmeler

Küreselleşmenin nedenlerinden birisi olan teknolojik gelişme, esneklik ihtiyacını artırmakla beraber esnekliğin uygulanabilirliğini artıran bir etken olmuştur. ‘‘Yeni teknolojik gelişmelerin ve üretim modelindeki değişimin etkisiyle, geleneksel çalışma biçimleri değişime uğramış ve kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, esnek zamanlı çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ekonomik yapıda ağırlık kazanmaya başlamıştır’’ (Altan, 1996 dan akt. Kocabaş, 2004). Mevcut üretim teknolojisi, akıllı sistemler aracılığıyla üretim sürecinin başından sonuna kadar insan müdahalesini gerektirmeyen, gerektiğinde otokontrol gerçekleştiren yapılara dönüşmüştür. ‘‘Artık ileri teknoloji vasıtasıyla biçimlenen yeni iş süreçleri tam zamanlı ve sürekli istihdam ihtiyacını ortadan kaldırmaktadır’’ (Uyanık, 2008: 215).

‘‘Standart dışı çalışmanın benimsenmesini, şirketlerin üretimlerini özelleştirmeleri, geçici çalışanlarını projeler için toparlamaları ve dışarıdaki hazır birçok arz ediciye güvenmelerini kolaylaştıran kominikasyon ve bilgi sistemlerindeki teknolojik gelişmeler kolaylaştırmıştır’’ (Kalleberg, 2000:342). Artık işletmeler gerek iş süreçlerinde gerekse işgörenlerin temininde daha hızlı ve daha verimli olabilmektedirler. İşletmenin dışında ihtiyaç anında kolayca ulaşılabilecek, hazır bir çalışan gruba beklemektedir. Dolayısıyla çalışanları tam süreli ve işyerine bağlı olarak bulundurmamak maliyetleri artıran bir etken olmanın dışına çıkamamaktadır.

2.3.2. İşletmenin Çalışma Zamanı ile İşçi Çalışma Zamanı Arasında Uygunluk

“Esneklikle ilgili çeşitli açıklamalardaki ortak unsur, piyasa koşulları ve teknolojideki değişmelere karşı hızlı uyum becerisidir” (Adnett, 1996:12). Günümüzde piyasalardaki değişimler çok hızlı ve beklenmedik bir şekilde gelişebilmektedir. “Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işgücü talebinin dolaylı talep olması ile bağlantılıdır” (Kuzgun, 2007:844). Piyasalarda mal ve hizmetlere olan talep değişiklikleri paralel bir şekilde işgücüne olan talebi de etkilemektedir. Bu yüzden arz-talep dengesinin sağlanmasında hız ve zamanlama büyük önem kazanmıştır. İşletmenin çalışma zamanı günün 24 saatine, haftanın her gününe yayılabilmektedir. “Esnek çalışma ile çalışma sürelerinde meydana gelen değişim sayesinde, belirli üretim süreçlerinin, kesintisiz devam etmesi, pahalı üretim araçlarından daha iyi yararlanılması ve bu sayede üretim maliyetlerinin düşürülmesi sağlanabilmiştir” (Sosyal Politika ..., 2007:42). Rekabet edebilirlik için esneklik vazgeçilmez bir ön koşul haline gelmiştir. Çalışanlar açısından ise işletmenin çalışma zamanına uyum sağlama arayışı, kendi ihtiyaçlarına uygun zamanlarda çalışabilmenin önünü açmıştır.

2.3.3. Sektörel Yapıda Meydana Gelen Değişiklikler

“Özellikle 1980’li yıllardan sonra neo-liberal politikaların da yardımıyla, gelişmiş ülke ekonomileri yeniden yapılanırken, imalat sanayi yeni sanayileşen gelişmekte olan ülkelere doğru kaymış ve gelişmiş toplumlarda hizmet sektörü egemen hale gelmiştir” (Temiz, 2004: 63). Bu toplumlarda özellikle “pek çok genç ve özellikle genç kadınlar hizmet sektöründe istihdam edilmektedirler. Örneğin 1990’ların ortalarında 15-29 yaş grubundaki gençlerin yaklaşık %64’ü hizmet işlerinde çalışmaktaydı” (Korpi ve Levin, 2001: 73). “Standart çalışma şeklinin yoğun olduğu imalat sektörünün gelişmiş ülkelerde yerini hizmet sektörüne bırakması, aynı oranda bu ülkelerde esnek çalışma biçimlerine olan işveren talebini de artırmıştır. Buna karşın sanayi üretiminin gelişmekte olan ülkelere kayması, bu ülkelerde yeterli örgütlenmelerin olmaması, güçsüz sendikalaşma ve zayıf demokratik yapılar, işçilerin çalışma koşullarının her geçen gün daha da zayıflamasına neden olmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde hizmet sektörünün yanı sıra tarımda makineleşmenin ve teknoloji kullanımının artmasıyla da tam zamanlı çalışan işçilere duyulan talep azalmıştır. “Avrupa tarım işletmelerinde aile ve sürekli işgücünün %22’si tam zamanlı çalışırken, %47’sinin çalışma süresi normal çalışma süresinin dörtte birinden daha azdır. Çiftçilerin üçte ikisi ise işletmelerinde yarım günden daha az çalışmaktadır. AB’nde tarımda kısmi süreli işlerde kadınlar (%90), erkeklere göre (%76) daha fazla önem taşımaktadır.(...)Topluluğun Güney Avrupa ülkelerinde kısmi süreli çalışma diğer üye ülkelere göre çok hızlı yayılmaktadır. Yunanistan, Portekiz, İtalya ve İspanya’da tüm çiftçilerin yarısına yakını kısmi süreli çalışırken, diğer 11 topluluk üyesi ülkede kısmi süreli çalışma %30’un altındadır” (Keskin, 2004:3).

2.3.4. Rekabet ve Verimlilik Artışı

“Ekonomik ve teknolojik faktörler, işadamlarının artan rekabete cevap vermeleri, ekonomik durgunluk ve işgücü ihtiyacındaki değişiklikleri karşılayabilmelerinde bir araç olarak esnek çalışma düzenlemelerini teşvik etmektedir” (Stavrou ve Kilaniotis; 2010:541). “Rekabet gücünü belirleyen faktörler arasında yer alan ‘ucuzluk ve kalite’ çalışma hayatının boyutlarını ve standartlarını etkileyecek teknolojik yenilikler, yurtiçi ve yurtdışı fiyatlar, yerli paranın yabancı paralar karşısındaki değeri, işgücü verimliliği ve reel ücretlerdeki değişimler gibi birçok faktörü gündeme getirmektedir” (Uyanık, 2008:214). “Verimli ve rekabetçi bir ekonomi için, yönetim gerektiğinde vites değiştirerek yeni üretim biçimlerine yanıt vermek için esnek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır” (Krillo ve Masso, 2010:342). “Ortaya çıkan küresel ekonominin yoğun rekabet ortamı, işletmeleri üretim sürecinde ve iş organizasyonunda esnek olmaya yönlendirmiştir” (Temiz, 2004: 63).

2.3.5. Ekonomik Kriz ve İşsizlik

“Devletlerin ekonomik kriz ve işsizliğe tedbir arayışlarının da yeni istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasında etkili olduğu görülmektedir” (Demircioğlu ve Engin; 2002: 17). Petrol krizi ile başlayan 1970’li yıllarda, ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve belirsizlik ve ülkelerin ekonomik performansındaki düşüş, işsizliği önemli ölçüde artırmıştır. Bu gibi dönemlerde işsizliğin azaltılmasında uygulanmak üzere esnek çalışma

biçimleri ilk göz önünde bulundurulan tedbirlerin başında gelmektedir. “Kısmi süreli çalışma tarihsel olarak ekonomik durgunluk dönemlerinde artmış, ekonomik gelişme dönemlerindeyse düşmüştür” (Kalleberg, 2000:343, Tilly, 1991:10). “Fakat uzun dönemli bakıldığında artışlar düşüşleri aşmaktadır. Öyle ki 1950’lerden beri kısmi süreli istihdam edilenlerin oranı ortalama olarak yılda %19 oranında artma eğilimindedir. Kısmi süreli istihdam oranındaki en hızlı artış 1970’lerde gerçekleşmiştir” (Tilly, 1991: 10). Petrol kriziyle başlayan bu dönem esnek çalışma biçimleri için bir milat olmuştur. “Bu işler, aynı zamanda işçi ücretlerini zaptetmek ve ekonomik durgunluk zamanlarında standart işleri “tampon bölge” gibi korumak için kullanılmaktadır” (Krillo ve Masso, 2010:347). Dolayısıyla standart dışı işler ücretlerdeki aşırı yükselmenin önüne geçmekle beraber, özellikle kriz dönemlerinde standart çalışanların işten çıkarılma riskini de azaltmaktadır. “Kanada’da kısmi çalışma oranları 1970’ler boyunca düşük hızla artış göstermiş, sonrasında 1981-82 resesyona rastlayan keskin bir sıçrama yaşanmıştır (1981 de %13’den 1983’de %15’e). 1983 ve 1990 arasında kısmi süreli çalışma oranı çok az değişmiş fakat 1990-92 resesyondan sonra 1993’te %17’ye fırlamıştır”(Krahn, 1995:36).

“Ülkelerin işsizlik ve istihdam sorunlarına yönelik politikalarının hemen hemen hepsinde, kapsamlı makro ekonomik politikaların oluşturulması, reformlar, işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler, ürün piyasalarının liberalleştirilmesi ve değişik boyutlardaki esneklik uygulamaları görülmektedir”(Selamoğlu, 2003:172). Fakat bu politikalardan istenilen sonuca ulaşıldığı şüphelidir. Çünkü ekonomik büyüme ile istihdam artış rakamları paralel gitmemektedir. Ekonomik göstergeler büyümeyi işaret etse dahi son 30 yıldaki istihdam rakamları büyümenin çok altında kalmaktadır. “Günümüzde yeni iş alanlarının yaratılması kadar, var olan iş alanlarının korunması da esnek çalışma saatleri ve esnek istihdam modelleri ile mümkün hale gelebilmektedir. Esneklik uygulamaları gerek çalışan ve gerekse işveren açısından birçok avantaj sağlamakta, kişilere iş temin etmesi sayesinde toplumsal huzura da katkıda bulunmaktadır” (Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007:30).

2.4. Esnek Çalışma Biçimleri

“Günümüzde belirsiz süreli sözleşmelerle tam gün istihdam edilen işçilere çekirdek işçi denilmekte; buna karşılık esnek çalışma biçimleri ile istihdam edilenlere de çevre işçileri denilmektedir”(Kutal, 2005: 25). “Çalışmaların ortaya koyduğu yaygın kanı, devam eden ekonomik değişime yönetimin artan iki çeşit işyeri esnekliğiyle tepki gösterdiğidir; fonksiyonel ve sayısal esneklik. Fonksiyonel esneklik, işverenlerin üretim süresince minimum duraklamayla, çalışanların bir görevden başka bir göreve konuşlandırma yetenekleriyle ilgilidir. Sayısal esneklik ise işverenlerin tam zamanlı standart çalışanlar yerine kısmi süreli veya diğer standart dışı şekilleri kullanarak, değişen ekonomik durumlarda işyeri organizasyonunun ebadını ayarlama yeteneğini yansıtmaktadır” (Krillo ve Masso, 2010:342). “Esneklik konusundaki bu iki strateji, farklı yazarlar tarafından fonksiyonel-sayısal esneklik, içsel-dışsal esneklik, kabile(klan)-piyasa, dinamik-statik esneklik ve organizasyon odaklı- iş odaklı istihdam ilişkileri olarak ifade edilmektedir” (Kalleberg, 2001:480).

2.4.1. Fonksiyonel Esneklik

“Fonksiyonel esneklik, işçilerin iş tanımlarının değişen üretim yükümlülüklerine bağlı olarak değiştirilebilmesidir”(TISK, 1999:11). Diğer bir deyişle, “işletmede çalışanlara değişik alanlarda görev ve sorumluluk yüklenebilmesi anlamına gelmektedir. Fonksiyonel esneklik, işgücünün miktarı ile ilgili değil, onun vasıf ve yetenekleri ile ilgilidir” (Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007:46).

İşletmelerde, işçilerin yalnız bir alanda/ departmanda değil, ihtiyaç duyulan diğer tüm alanlarda çalıştırılmasını amaçlayan fonksiyonel esneklik, işçi eksenlidir. İşçiler çeşitli eğitim ve kurslarla, bilgi ve becerilerini geliştirmekte vasıf kazanmaktadırlar. Böylelikle, bant usulü, detay gerektirmeyen dar/basit alandan işletmenin tümünde, daha karmaşık alanlarda çalıştırılabilir hale getirilmektedirler. İşletmede bu vasıflara sahip az sayıdaki çekirdek iş gücü, sürekli olarak tam süreli çalışmak zorundadırlar (Topçu, 2006: 19).

2.4.2. Sayısal Esneklik

“İstihdam seviyelerini değişken talebe göre ayarlayan personel sağlama stratejileri genel olarak “ sayısal esneklik” olarak adlandırılmaktadır. Esnekliğin bu çeşidine normal, tam zamanlı çalışanlarla ulaşabilmek oldukça güçtür” (Kalleberg, 2000:355). “Sayısal esnekliğin asıl çevresel işgücü istihdamında söz konusu olduğu belirtilmektedir” (Kuzgun, 2007:843). “Sayısal ve dışsal esneklik, şirketlerin kendi düzenli, tam zamanlı çalışanı olmayan çalışanları kullanarak, talepteki artış-azalışlara göre kendi işgücü miktarını ayarlama yetenekleriyle ilgilidir.(...) Bir şirketin dışsal işgücü birkaç farklı çeşit standart dışı istihdam ilişkisini içermektedir. Şirketler kısmi süreli ve kısa süreli geçici işçileri kullanarak istihdam süresini sınırlandırabilmektedir”(Kalleberg, 2003:155).

Kısa süreli istihdamda, ihtiyaç dönemlerinde yapılan kısa süreli sözleşmelerle işletmenin o dönem için ihtiyaç duyduğu işgücünün temini sağlanmaktadır. “İşverenler geçici istihdamı tam zamanlı istihdama tampon olarak kullanmaktadır ve bu şekilde geçici istihdamı kullanarak sayısal esneklik elde etmektedirler” (Kalleberg, 2000:373). Kalleberg (2003) ‘in yapmış olduğu çalışmada hem sayısal hem de fonksiyonel esnekliği kullanan işletmelerin oranı %36 (242/669)’ dır. Yarısı ise (333/669) sayısal esnekliği yüksek performans uygulaması olarak kullanmaktadır. “Sayısal esneklik tutumlarıyla ilgili önemli bir durum, son yıllardaki kısmi süreli ve geçici istihdamdaki hızlı büyüme ve kendi namına çalışanlardaki artıştır” (Adnett, 1996: 12). Günümüzde sayısal esneklik farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bunlar, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma, telafi çalışması ve alt işverenliktir.

Bu çalışmanın ana temasını kısmi süreli çalışma oluşturmaktadır ve bundan sonra esneklik olarak sayısal esneklik kastedilecektir.

2.5. Dünyada Esnek Çalışmanın Görünümü

2.5.1. Avrupa Birliğinde Esnek Çalışma

“AB komisyonunca hazırlanan Nisan 1997 tarihli “Yeşil Kağıt- Green Paper ” iki ayrı konu üzerine yoğunlaşmaktadır. Bunlardan birincisi çalışma sürelerinin sözleşmelerde işveren ve işçiye göre ayarlanması, ikincisi çalışma sürelerinin kısılması sonucunda yeni istihdam imkanlarının ortaya çıkmasıdır” (Sosyal Politika Boyutunda..., 2007:65). Bu tavsiyelerden “kısa çalışma neticesinde yeni iş imkanlarının doğması” uygulamada başarılı sonuçlar veremese de çalışma sürelerindeki esneklik her geçen daha da geniş uygulama alanı bulmaktadır. Bunun nedeni bu tavsiyenin iki sosyal tarafın da arzularını ifade etmesidir.

Tablo 3: AB-25 Ülkeleri İstihdam Yapısı, 2004 Yılı, 15 Yaş ve Üstü

İstihdam Altındaki Kişi Sayısı		
Toplam: 194.5 Milyon		
%44 Kadın %10,6 25 Yaş altı %10,9 55-64 Yaş arası		
Kısmi Süreli İş		Tam Zamanlı İş
Toplam: 34,3 milyon		Toplam: 159.6 milyon
%78 Kadın		%36.7 Kadın
%14.5 25 Yaş altı		%9.8 25 Yaş altı
%13,5 55-64 Yaş arası		%10.4 55-65 Yaş arası
Tam Zamanlı İşe Uygun Olmayan	Tam Zamanlı İşe Uygun Olan	
Toplam: 23,9 milyon	Toplam: 5,9 milyon	
%80.5 Kadın	%72,2 Kadın	
%14,7 25 Yaş altı	%16,6 24 Yaş altı	
%13.8 55-64 Yaş arası	%8.8 55-64 Yaş arası	

Kaynak: Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliğinde Esnek Çalışma, 2007:33

2004 yılı rakamlarına göre AB-25 ülkelerinde istihdam edilen 194,5 milyon kişinin %44’ü kadındır. Toplam istihdam edilenlerin 34,3 milyonu kısmi süreli çalışmakta ve bunların %78’i kadın, %14,5’i 25 yaş altı ve %13,5’i 55-64 yaş arasındadır. Kısmi süreli istihdam erkeklerden ziyade kadınların tercih ettiği bir çalışma şekli olarak görülmektedir.

Fakat kısmi süreli çalışanların 5,9 milyonunun tam zamanlı bir işe uygun olduğu belirtilmektedir. Bu da kısmi süreli çalışma şekli içerisinde bazen zorunlu olarak bulunulduğunu göstermektedir.

“ABD ‘nin aksine Avrupa’da, işsizliği azaltmak için kullanılan ve 1980’ den beri istihdamın ana kaynağı olan kısmi süreli istihdam hızlı bir şekilde artmaktadır”(Kalleberg, 2000:343). “Kısmi süreli çalışma AB’nde son 10 yılda yaklaşık %30 oranında artış göstermiştir”(Temiz, 2004:68). Esnek çalışma biçimlerinin Avrupa’da istihdama sağladığı katkı istatistiklere de yansımaktadır. “AB üyesi altı ülkede işsizlik, kısmi süreli çalışma ve kadınların işgücüne katılım oranları değerlendirildiğinde, işsizlik oranları düşük ülkelerin aynı zamanda yüksek kısmi süreli çalışma oranlarına sahip oldukları görülmektedir” (Selamoğlu, 2003:173). Tablo 4 ‘de bu tespiti görebilmek mümkündür. Gerek toplam istihdam oranının gerekse kadınların istihdam oranının yüksek olduğu ülkelerde kısmi süreli çalışma oranının yüksek olduğu görülmektedir. Kısmi süreli istihdamın en yüksek olduğu ülke olan Hollanda, aynı zamanda %77 ile de Avrupaki en yüksek toplam istihdam oranını sergilemektedir. “Hollanda’da kadınların yüksek istihdam oranı, yüksek kısmi süreli çalışma oranlarıyla kaynaşmıştır”(Bosch ve diğerleri, 2010:35). Buna karşın Bulgaristan, Slovakya, Macaristan gibi ülkeler ise kısmi süreli istihdam oranının ve aynı zamanda kadın istihdam ve toplam istihdam oranlarının da en düşük olduğu ülkeler arasındadır. AB-27 ülkeleri içinde toplam istihdam içindeki kısmi süreli istihdamın oranı 2002 yılında %15,7 iken, 2009 yılında %18,1’ e çıkmıştır. Kısmi süreli istihdam oranındaki en yüksek değer %47,7 ile Hollanda’dadır. Onu Norveç (%27,8), İsveç (%26) ve Danimarka (%25,2) izlemektedir. Bu ülkeler aynı zamanda dünya ortalaması üzerinde sendikalaşma oranına sahiptir. Kısmi süreli istihdam oranının en düşük olduğu ülkeler ise Bulgaristan (%2,1), Slovakya (%3,4) ve Çek Cumhuriyeti (%4,8)’ dir.

Kısmi süreli istihdam içerisinde kadınların istihdamdaki payının etkisi büyüktür. Hollanda ve İsveç’in yüksek kısmi süreli çalışma ve kadın istihdam oranlarından bu sonuca ulaşabilmek mümkündür. “Hollanda, kısmi süreli istihdam konusunda karakteristik özellikler taşımaktadır. Ortalama olarak Hollanda’da kısmi süreli çalışan kadınların, tam zamanlı çalışan kadınlara göre yaş ortalaması biraz daha yüksektir, çoğunlukla evlidirler ve küçük çocukları vardır. Eğitim seviyeleri de tam zamanlı çalışanlara göre biraz daha düşüktür. 1980’lerde Hollandalı politika yapıcılar, kısmi süreli çalışmayı iş ve diğer (aile,

çocuk bakımı) sorumlulukları uyumlulaştırmak için kullanılabilir bir yöntem olarak tavsiye etmişlerdir. Hükümet, kısmi süreli çalışanları korumak ve pozisyonlarını güçlendirmek için politikalar uygulamıştır. İsveç te ise kadınların istihdam oranı 1980'lerin ortalarına kadar artış gösterse de o dönemden bugüne düşmüştür'' (Bosch ve diğerleri, 2010:36).

Tablo 4: Avrupa Ülkelerinde Toplam İstihdam Ve Kısmi Süreli İstihdam Oranları, 2009

	ERKEK	KADIN	TOPLAM	Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Oranı (15-64 yaş)
EU27	70,7	58,6	64,6	18,1
HOLLANDA	82,4	71,5	77	47,7
NORVEÇ	78,3	74,4	76,4	27,8
DANİMARKA	78,3	73,1	75,7	25,2
İSVEÇ	74,2	70,2	72,2	26
AVUSTURYA	76,9	66,4	71,6	23,7
ALMANYA	75,6	66,2	70,9	25,4
İNGİLTERE	74,8	65	69,9	25
FİNLANDİYA	69,5	67,9	68,7	13,3
SLOVENYA	71	63,8	67,5	9,5
PORTEKİZ	71,1	61,6	66,3	8,4
ÇEK CUMH.	73,8	56,7	65,4	4,8
FRANSA	68,5	60,1	64,2	17,1
ESTONYA	64,1	63	63,5	9,4
BULGARİSTAN	66,9	58,3	62,6	2,1
İRLANDA	66,3	57,4	61,8	20,7
BELÇİKA	67,2	56	61,6	23,2
YUNANİSTAN	73,5	48,9	61,2	5,8
SLOVAKYA	67,6	52,8	60,2	3,4
LİTVANYA	59,5	60,7	60,1	8
İSPANYA	66,6	52,8	59,8	12,6
POLONYA	66,1	52,8	59,3	7,7
ROMANYA	65,2	52	58,6	8,5
İTALYA	68,6	46,4	57,5	14,1
MACARİSTAN	61,1	49,9	55,4	5,2
TÜRKİYE	64,5	24,2	44,3	10,6
ORT.	70,1	58,9	64,5	15,4

Kaynak: Eurostat Newsrelease, 2010 (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

''AB 'de istihdam piyasasını etkileyen devlet kurallarının en az olduğu ülke İngilteredir''(Kalleberg, 2001:544). ''İngiltere'de istihdam edilen kadınların % 40'ı,

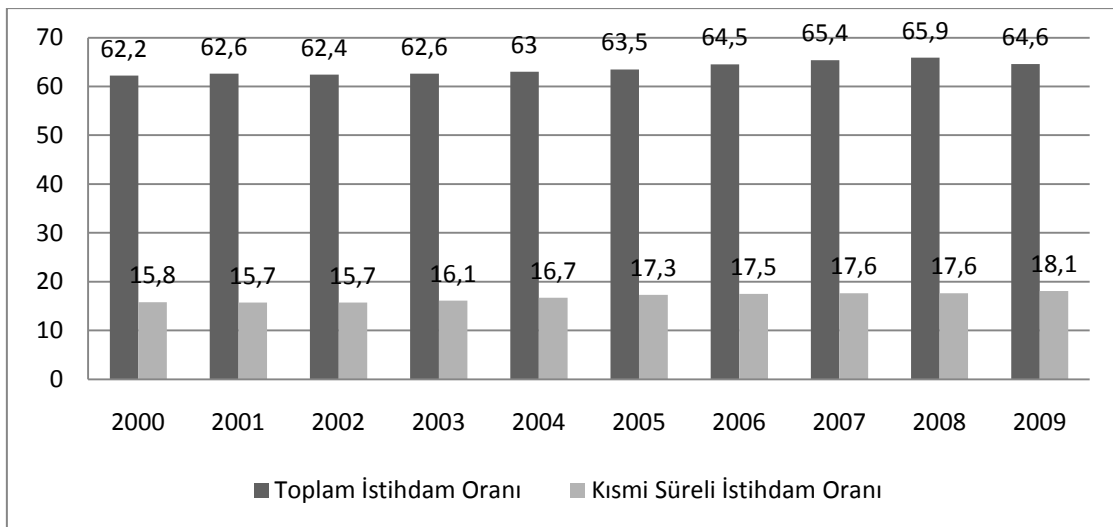
yaklaşık 6 milyon kadın şu anda kısmi süreli çalışmakta ve 2/3 'ü de yetişkin kariyerlerinin bir yerinde kısmi süreli çalıştıkları bilinmektedir. (...)Buna karşın çok az bir kısmı için kısmi süreli çalışma, çalışma hayatlarının genel kuralıdır. Büyük çoğunluk bir veya daha fazla dönemli kısmi süreli çalışmasını tam zamanlı çalışma dönemleriyle değiştirmekte, birçoğu da işgücü piyasasına ara vermektedir" (Connolly ve Gregory, 2010:908). "İskandinav ülkeleri Avrupa'nın geri kalanından daha yüksek seviyede sözleşme ve çalışma zamanı esnekliği sergilemektedirler. Mesela Danimarka esnek güvenlik sistemi ve İsveç istihdam piyasasını düzenleme politikaları AB'nde esneklikle bağlantılı olarak takip edilmektedir. İsveçte kamu ve özel sektör işverenlerinin yarısından fazlası çalışanlarına çalışma süreleriyle ilgili bir dereceye kadar esnekliğe izin vermekte, böylece iş ve aile yaşamını daha iyi dengeleme imkanı vermektedirler. Bunlar 1960'larda başlangıçta sendikaların baskısıyla gündeme gelmiş fakat daha sonra artan verimlilik, düşük personel devir hızı ve devamsızlık, daha mutlu işgücü gibi faydalar işverenler tarafından fark edilmiştir. (...)Norveç hükümeti 2006 yılında çıkardığı bir kanunla çalışan ebeveynlerin aile sorumlulukları ile işi uyumlulaştırmaları için tüm çalışanlara esnek çalışma saatleriyle ilgili haklar tanımıştır"(Stavrou ve Kilaniotis 2010:545). "Kısmi süreli çalışma İskandinav ülkelerinde (Finlandiya hariç) genellikle ortaktır ve % 20' nin üzerindeki işgücü kısmi süreli çalışmaktadır"(Tisk, 1999: 20). "Avrupa Komisyonu 1980' lerde Hollandadaki istihdamdaki net artışın 2/3'ünün kısmi süreli istihdamdan kaynaklandığını ve Almanya, Fransa, İrlanda ve Belçika'da da kısmi süreli çalışanların istihdamdaki artışın önemli bir oranını oluşturduğunu belirtmiştir. Fakat aynı dönemde Yunanistan'da kısmi süreli istihdam düşmüştür" (Adnett, 1996:12).

Tüm Avrupa bölgesi için esnekliğin çalışan ihtiyaçlarına göre organize edildiğini düşünmek aşırı iyimser bir düşünce olacaktır. "Anglo bölgesindeki kısmi süreli sözleşmeler çalışanlardan ziyade işverenler için daha uygundur ve organizasyonlardaki sorunlarda işveren ihtiyaçlarına öncelik vermektedir. Ayrıca kısmi süreli işin Anglo ülkeleri arasında daha kısa süreli olması, bu bölgedeki daha yüksek devir hızını açıklayabilmektedir. Anglo bölgesinde kısa süreli çalışanlar, İskandinavların aksine büyük olasılıkla ya işi bırakmaktadır ya da sözleşmesini yenilememektedir" (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:551).

Kısmi süreli çalışma Batı Avrupa ülkelerinde de önemli derecede artmaktadır. Son 20 yılda ABD ve Avustralya’ da yeni kısmi süreli çalışma şekilleri toplam istihdamın artmasına katkıda bulunmaktadır. Eurostat verilerine göre 1987 yılında AB-12 ülkelerinde çalışan insanların % 13’ü kısmi süreli istihdam edilmekteydi. Bu rakam 2007 ‘de % 21’e yükselmiştir. 2004-2005 yıllarında yaratılan istihdamın yaklaşık % 65’ini kısmi süreli istihdam oluşturmaktadır. “Bu eğilimi açıklayan bazı faktörler vardır. İşgücü arzı açısından, ana faktörler kadınların ve yüksek eğitilmiş gençlerin istihdam içindeki oranlarının artması, talep açısından ise hizmet sektörünün büyümesi ve küresel rekabetin artması gibi yapısal değişiklikler kısmi süreli çalışmadaki artışı desteklemektedir” (Krillo ve Masso, 2010:5).

Avrupa ülkelerinde kısmi süreli çalışma genel olarak 1973’ten günümüze sürekli artış göstermiştir. “1991 yılından itibaren İngiltere’de, tam gün istihdam edilenlerin sayısında önemli bir düşüş görülmeye başlanmıştır. Aynı dönemde Belçika, Almanya, İtalya, Hollanda ve Portekiz’ de görülen istihdam artışının önemli bir bölümünü ise kısmi çalışma oluşturmaktadır” (TİSK; 1999:20) 1985-1997 yılları arasında Almanya, İspanya, Fransa, İtalya, Hollanda ve İngiltere gibi ülkelerde kısmi süreli istihdam ortalama olarak %35 artış göstermiştir. “1980’ler boyunca özellikle Belçika ve Fransa’da hızlı bir biçimde büyümüştür” (Adnett, 1996: 13).

Grafik 8: İstihdam Oranları(%), AB-27(2000-2009)



Kaynak: Eurostat Newsrelease, 2010 (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

“AB’nde 1992-94 yılları arasında tam zamanlı işlerde yıllık ortalama %1.5 oranında gerileme yaşanırken, istihdamda yaşanan artış tamamen kısmi süreli işlerden kaynaklanmıştır. 1997-2002 döneminde ise tam zamanlı istihdam yıllık ortalama %1.5 artarken, kısmi süreli istihdamdaki artışı yaklaşık %2.5 düzeyindedir”(Temiz, 2004:69). AB’nde kısmi süreli çalışma 2000’li yıllarda da devam etmektedir. 2000 yılında %15,8 olan kısmi süreli istihdam oranı 2009 yılı itibariyle %18,1’ e ulaşmıştır(Grafik 8). Eski büyüme hızı kesilmiş olsa da son 10 yılda 2,3 puan artış göstermiştir. Toplam istihdam oranının aynı süreçte 2,4 puan arttığı düşünüldüğünde, bu artışın neredeyse tamamı kısmi süreli çalışmadan kaynaklanmaktadır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise “AB’nde kısmi süreli çalışmada kadınların oranı sürekli artmaktadır. Erkeklerin sadece %6’sı kısmi süreli çalışırken, bu oran kadınlar için %33’e yükselmektedir. Kadınların kısmi süreli istihdam oranları Hollanda’da %71,3’e İngiltere’de ise %44’e dayanmaktadır” (Korpi ve Levin, 2001: 71).

2.5.2. ABD’de Esnek Çalışma

ABD, dünyanın bir numaralı ekonomisi olması münasebetiyle tüm ekonomik ve sosyal ilişkilerde dünyada belirleyici ve etkileyici ülke olmaya devam etmektedir. Küreselleşme ile kurumlarını ve örgütlenme yapılarını tüm dünyaya yayan ABD, esnek çalışma biçimlerinin de en yaygın kullanıldığı ülkelerin başında gelmektedir. “ABD’ de çalışan işçilerin yaklaşık 1/ 5 ‘i standart dışı çalışma biçimlerinin en yaygın türü olan kısmi süreli çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışanların oranı 1957’ de % 13’ ten 1993 ‘ te % 19’ a çıkmıştır ve bunun büyük kısmı 1980’ den önce oluşmuştur” (Kalleberg, 2000:343). “1995 ‘te 17 yaşın üzerindeki 84 milyon (%65) Amerikalının birincil işi standart tam zamanlı işler iken diğer 17 milyon, standart işlerde kısmi süreli çalışmakta ve kalan 20 milyon bir takım standart dışı işlerde tam zamanlı veya kısmi süreli olarak çalışmakta idi” (Kalleberg, 2003:259). “Kısmi süreli çalışanlar ABD’nde işgücünün 1/5’ini oluşturmaktadır. Ekonominin tarım dışı sektörlerinde 1989 ‘ da yaklaşık 20 milyon kişi kısmi süreli çalışmaktaydı ve bu toplam çalışanların %18,1’ini oluşturmaktadır. Bunların %92’sinin genellikle kısmi süreli çalışmakta olduğu rapor edilmiştir ve onların dörtte biri – yaklaşık 5 milyon kişi – tam zamanlı işi tercih eden gönülsüz kısmi süreli çalışanlardır” (Tilly, 1991: 10).

Tablo 5: Kısmi Süreli Çalışanların Sektörel ve Nedensel Dağılımı, ABD (bin adet)

	OCAK 2010	OCAK 2011	FARK %
TÜM SEKTÖRLER	26618	26336	-1,07
Ekonomik Nedenlerle Kısmi Süreli Çalışanlar	8367	8407	0,48
Durgunluk Veya Ticari Nedenler	5831	5771	-1,04
Sadece Kısmi Süreli İş Bulabildiği İçin	2271	2510	9,52
Ekonomik Olmayan Nedenlerle Kısmi Süreli	18251	17929	-1,80
TARIM DIŞI SEKTÖRLER	26380	25794	-2,27
Ekonomik Nedenlerle Kısmi Süreli Çalışanlar	8239	8242	0,04
Durgunluk Veya Ticari Nedenler	5761	5661	-1,77
Sadece Kısmi Süreli İş Bulabildiği İçin	2286	2513	9,03
Ekonomik Olmayan Nedenlerle Kısmi Süreli	18141	17552	-3,36

Kaynak:U.S. Bureau of Labor Statistics (<http://data.bls.gov/cgi-bin/print.pl/news.release/empstat08.htm>)

Tablo 6: Tam Zamanlı ve Kısmi Süreli Çalışanlar ve İşsizler,16 Yaş Üstü, ABD, 2010(Bin)

	TAM ZAMANLI	KISMİ ZAMANLI			İŞSİZ	
	Toplam	Toplam	Ekonomik Nedenlerle	Ekonomik Olmayan Nedenlerle	Tam Zamanlı İş Arayanlar	Kısmi Süreli İş Arayanlar
TOPLAM	111.714	27.350	6.956	18.876	12.970	1.854
ERKEK	63.501	9.858	3.316	6.066	7.827	799
KADIN	48.214	17.491	3.648	12.810	5.144	1.055

Kaynak: U.S. Household Data Annual Averages (<ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/1f/aat8.txt>)

ABD’ de 2011 ocak itibariyle 26.336.000 kişi tüm sektörlerde kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Bir önceki yılın aynı dönemine göre %1.07’lik azalma görülmektedir. Bu dönemde ekonomik nedenlerle kısmi süreli çalışanlar artmakla birlikte, ekonomik olmayan nedenlerle kısmi süreli çalışmayı bırakanlardaki azalma daha fazla olmuştur. Son bir yıldaki düşüş tarım sektörüyle biraz törpülenmiştir. Tarım sektörünün hesaptan çıkarılmasıyla kısmi süreli çalışanlardaki düşüş %2,27’ye yükselmektedir. Sadece kısmi süreli iş bulabildiği için kısmi süreli çalışanların sayısı son bir yılda %9,52 artmıştır. Hala

kısmi süreli çalışanlar içinde ekonomik olmayan nedenlerle çalışanların sayısı, ekonomik nedenlerle bu çalışma şeklinin içerisinde yer alanların iki katından fazla ise de bu oran tüm dünyada her sene ekonomik nedenlerle çalışanların aleyhine bozulmaktadır.

Tablo 7 : Meslek grupları İtibariyle Standart Dışı Çalışanların Oranı (ABD,1997)

	Düzenli Tam Zamanlı	Düzenli Kısmi Süreli	Kısa Süreli Geçici	Geçici Yardım Acentası
<u>ERKEKLER</u>				
Yönetici	14,9	3,6	13,9	4,6
Profesyonel	13,2	10,6	18,5	9,5
Tekniker	3,4	2,6	3,0	8,1
Satış	9,7	15,0	4,7	1,6
Büro Yönetimi	6,4	9,7	5,8	13,9
Ev yardımcısı	,0	,1		
Koruma hizm.	3,0	2,0	3,1	1,8
Hizmet	6,2	24,1	5,8	6,1
Tamir	19,6	7,1	18,5	10,4
Makine op.	9,2	2,9	8,9	21,3
Şöför	7,3	5,5	7,7	7,8
İşçi	4,9	13,9	6,8	12,0
Tarım	2,1	2,9	3,3	2,9
<u>KADINLAR</u>				
Yönetici	16,6	4,7	15,7	8,8
Profesyonel	19,3	13,5	21,3	4,3
Tekniker	4,0	3,2	3,3	3,9
Satış	10,1	19,2	6,8	1,7
Büro Yönetimi	26,6	24,1	26,8	50,4
Ev yardımcısı	0,6	1,9	2,5	,3
Koruma hizm.	0,6	,6	1,0	,3
Hizmet	10,8	26,1	9,7	9,3
Tamir	2,2	,9	2,7	1,0
Makine op.	6,4	1,9	6,5	13,6
Şöför	,8	1,3	,7	
İşçi	1,5	2,0	2,4	5,8
Tarım işçisi	,4	,5	,5	,6

Kaynak: Kalleberg, 2003:166-167.

Kısmi süreli çalışan oranının yüksekliği birçok firmanın bu istihdam biçimini tercih ettiğinin bir göstergesidir. ‘‘ABD ‘ deki şirketlerin yaklaşık yarısı kısmi süreli çalışan kullanmaktadırlar’’ (Kalleberg ve diğerleri, 2003:538). ‘‘ABD’ deki birçok organizasyon, işyerinde hem sayısal hem de fonksiyonel esnekliği kullanmaktadır. Mesela ABD kurumlarının % 36’ sı fonksiyonel esnekliğin iki veya daha fazla çeşidini kullanarak her iki esneklik biçimini de kullanmakta iken, yarısı fonksiyonel esnekliğin en az bir çeşidini kullanarak her iki esnekliği de uyumlaştırmışlardır’’ (Kırillo ve Masso, 2010:347). ‘‘1991 yılında ABD’de yapılmış olan ve 188 büyük işletmeyi kapsayan bir araştırmada, işletmelerin %77’sinin esnek çalışma saatlerini ve %48’inin iş paylaşımı programlarını uyguladıkları saptanmıştır’’(Seymen ve Çeken, 2004: 62).

ABD’de 2010 yılı itibariyle kısmi çalışanların yaklaşık %25’i ekonomik nedenlerle kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Bu grupta kadın –erkek oranı birbirine yakın olmakla beraber, toplam kısmi süreli istihdam içerisinde kadın payının yüksekliği göz önüne alındığında, kadınların ekonomik olmayan nedenlerle kısmi süreli olarak çalıştığı görülmektedir. Aynı zamanda işsiz olupta iş arayanların yaklaşık %13’ü kısmi süreli bir iş aramaktadır.

Her iki cinsiyet içinde, sektörel değerlendirilme yapıldığında, esnek çalışma türlerinden biri olan kısmi süreli çalışmayı tercih edenlerin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yer aldığı görülmektedir (Tablo 7). Kadınlar için büro işleri diğer yüksek oranı oluşturmaktadır. Erkekler kısa süreli geçici işlerde profesyonel tamir işlerinde ağırlıklı olarak yer alırken, kadınlar profesyonel ve büro hizmetlerinde yer almaktadırlar. Yardım acentalarında ise erkekler makine operatörü hizmetlerinde ağırlıklı olarak bulunmakla beraber, kadınların yarısı büro hizmetlerinde yer almaktadır.

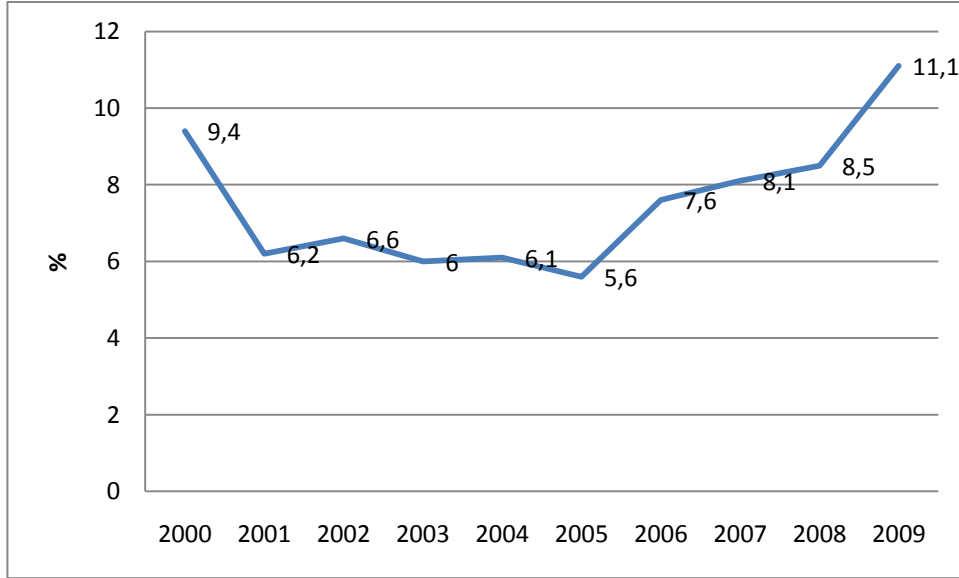
2.5.3. Türkiye’de Esnek Çalışma

Kısmi süreli çalışma, Türk çalışma hayatında ilk defa IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1982 yılı Programı’nda resmi politika olarak yerini almıştır (Resmi Gazete [R.G.], 29.07.1982 /17405). Programda işsizlik sorununun büyümesi ve açık işsizliğin artması nedeniyle çalışma hayatımızda esneklik sağlanması, kısmi süreli ve esnek zamanlı çalışma statülerinin çalışma mevzuatına getirilmesi için gerekli değerlendirmelerin yapılacağı

belirtilmiştir. Çalışma hayatında esneklik uygulama alanı bulmakta ise de, mevzuatın katı hükümleri uzun süre geçerliliğini sürdürmüştür. “Türkiye’de mikro düzeydeki istihdam politikalarında esneklik arayışlarının nedenleri arasında hiç kuşkusuz 1475 sayılı (eski) İş Yasasının esnekliğe olanak tanımayan katı hükümleri ve yaşanmakta olan ekonomik krizin etkileri vardır”(Kutal, 2005:27).

Türkiye’de 2009 yılı rakamlarıyla kısmi çalışma oranı %11,1’ dir. Son on yılda %18 artış yaşanmıştır. Yaşanılan 2001 kriziyle kısmi süreli çalışmada azalma görülmekle beraber, ekonominin toparlanması bu oranlarında artmasına neden olmuştur.

Grafik 9: Türkiyede Kısmi Süreli Çalışma Oranları (2000-2009)



Kaynak: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I (10 Oct 2010) verilerinden grafikleştirilmiştir.

“Türkiye’de işsizlik olgusu da esnek çalışma modellerinin işsizliğe bir çözüm olarak benimsenmesine neden olmuştur” (Kuzgun, 2007:844). Özellikle %25’i bulan genç nüfus işsizliğini azaltmak ve kadın istihdamını artırmak için esnek çalışma modelleri desteklenmektedir. “AB’ne uyum sürecinin de Türkiye’de işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde etkili olduğu kabul edilmektedir” (Kuzgun, 2007: 844). Avrupayla hukuk, ekonomi gibi alanlarda yapılan uyumlulaştırma çabaları istihdam piyasalarının da uyumlulaştırılmasını gerekli kılmaktadır.

“Türkiye’de yasal düzenlemelerin belirgin özelliği, iş mevzuatının 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi öncesinde küreselleşme ve esnekleşme olgusu karşısında gerek işletmelerin rekabet kabiliyetini, gerek işçileri koruma açısından yetersiz kalmasıdır” (Kutal, 2005:33). “Türkiye’de esnek çalışma biçimleri 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Fakat 4857 sayılı kanundan önce de uygulamada mevcut olup, Yargıtay’ın çeşitli içtihatlarına konu olmuştur”(Kutal, 2005:26). İşçi sendikaları da esneklik ile ilgili hükümlerin yasal düzenleme içinde yer almasını, her ne kadar yasa kabul edilmeden önce uygulamaların önünde duramamış olmalarına rağmen, kendileri açısından olumsuz değerlendirmektedir. İşçi sendikaları tarafından yapılan bu değerlendirmelere kısmen de olsa hak vermemek mümkün değildir. Daha önce kazanılmış olan bir çok hak, bugün esneklik adına ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır.

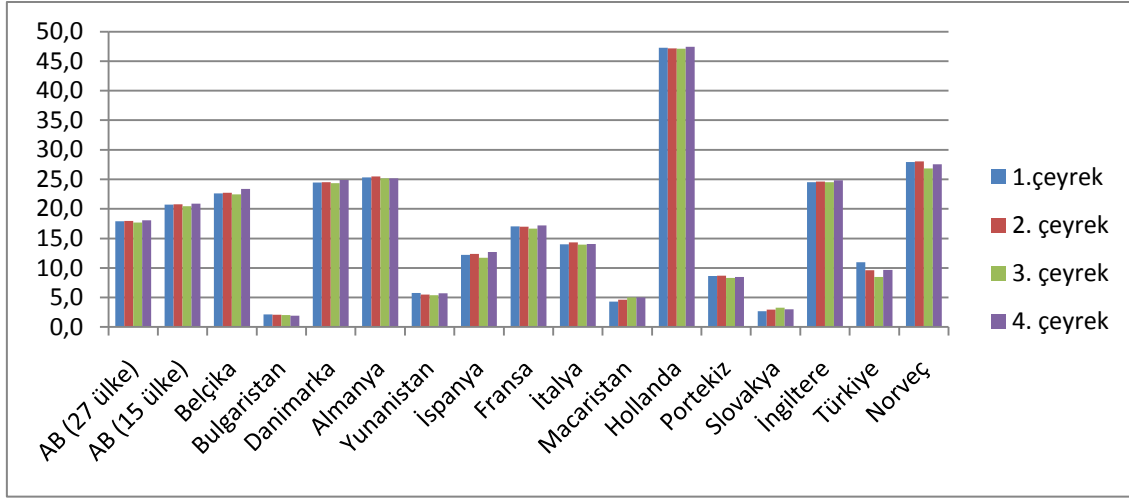
Gerek toplu sözleşme müzakerelerinde, gerek toplu iş sözleşmelerinin uygulanması sırasında işletmelerin esneklik talepleri şu gerekçelere dayanmaktadır (Kutal, 2005: 28):

- i) Rekabet koşulları esnekliği gerektiriyor.
- ii) Yüksek maliyetler ancak esneklikle aşılabilir.
- iii) İşyeri yoksa işçi de yoktur.
- iv) Esnek davranılmadığı takdirde kriz ve ekonomik darboğazlar aşılamayacaktır.
- v) Esnekliği kabul dışında seçenek yoktur.

“İşgücü talebinin dolaylı talep olması ve Türkiye’de ekonomik faaliyet düzeyinde dönemsel olarak meydana gelen daralmaların sıkça yaşanması, kısa dönemde ekonomik faaliyet düzeyine göre firmanın işgücü talebinin ayarlanmasını zorunlu kılmaktadır” (Kuzgun, 2007:851). Bu talep değişikliğine karşı kısmi süreli çalışmadaki dönemsel değişikliği Grafik 10 ‘dan görebilmek mümkündür.

Hollanda, Almanya, İngiltere gibi sanayileşmiş ve kısmi süreli çalışma oranı yüksek olan ülkelerde üçer aylık dönemler bazında belirgin değişiklikler görülmemekle beraber özellikle Türkiye’de dönemler arasındaki farklar dikkat çekmektedir.

Grafik 10: Bazı Ülkelerde 3'er Aylık Dönemler Bazında Kısmi Süreli İstihdam Değişikliği



Kaynak: Eurostat 2008 ve 2009 verilerinden hazırlanmıştır.

2.5.4. Diğer Ülkelerde Esnek Çalışma

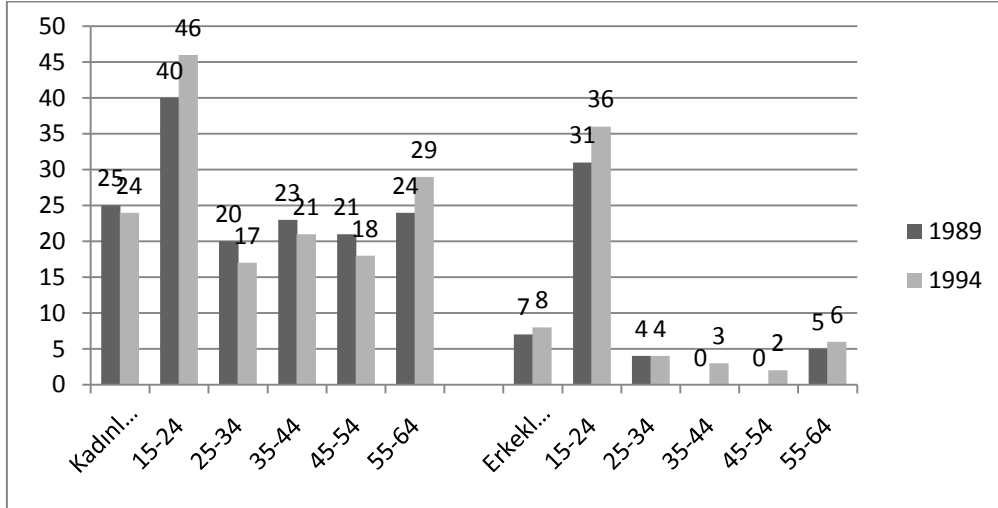
Dünyadaki gelişmiş ve gelişmekte olan diğer ülkelerde de ABD, AB ve Türkiye' ye paralel süreçler izlenmektedir. "OECD Job Study deki tavsiye politikalarından birisi, gönüllü kısmi süreli çalışmanın teşvikini de içeren çalışma zamanı esnekliğini artırmadır" (OECD, 2006: 245). "Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinde çalışan kadınların ortalama olarak dörtte biri ve erkeklerin onda biri kısmi süreli çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışanların en yüksek olduğu ülke Hollanda'dır ve çalışanların %35' inden fazlası kısmi süreli çalışmaktadır. Çalışanların %20'sinden fazlasının kısmi süreli çalıştığı Avustralya, İngiltere, İsviçre, Almanya ve Yeni Zelenda' da da bu oran yüksektir" (OECD, 2010: 1).

"Kısmi süreli çalışan sayısı, ABD 'de 2000 verilerine göre toplam çalışan sayısının %17,7'sini, AB' nde 1999 verilerine göre %16,4'ünü, OECD ülkelerinde ise 1999 verilerine göre toplam çalışan sayısının %15,8'ini oluşturmaktadır. Bunlara ek olarak profesyonel çalışan on kişiden birinin de kısmi süreli olarak çalıştığı belirtilmektedir" (Corwin, Lawrence ve Frost, 2001:121 'den aktaran Ünlücan ve Özgen, 2002: 257). "Bir çok ülke, kısmi süreli istihdamda 1980' ler boyunca ve 1990'ların başında büyük artışlar görmüş veya en azından önceki onyıla göre durağan kalmıştır" (OECD, 2010: 1). "Kısmi

çalışma oranları Kanada’da 1970’ler boyunca düşük hızla artış göstermiş, sonrasında 1981-82 resesyona rastlayan keskin bir sıçrama yaşanmıştır. (1981 de %13’ den 1983 ‘te %15’e) 1983 ve 1990 arasında kısmi süreli çalışma oranı çok az değişmiştir. Fakat 1990-92 resesyonu 1993 ‘te oranı %17’ye fırlatmıştır. Kısmi süreli çalışma Kanada’ da yüzyılın ortalarından beri artmaktadır ama bu trend 1981-82 resesyondan beri ve tekrar 1990’lardaki resesyona hızlanmıştır” (Krahn, 1995:35-36). ‘‘Kanada’da Kısmi süreli çalışma 1976’dan 1995’ e kadar tam zamanlı istihdama göre 3 kat artış göstermiştir’’ (Seymen ve Çeken, 2004: 61).

Kısmi süreli çalışmanın yaş ve cinsiyete göre dağılımına bakıldığında tüm dünyada olduğu gibi Kanada’da da kadınların ve genç nüfusun önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Kadınların payı %24 civarında olmakla beraber erkeklerin oranı sadece %8 ‘dir. Yaş gruplarına bakıldığında ise özellikle genç (15-24) ve yaşlı (55-64) nüfus gruplarının esnek kısmi süreli çalışma oranlarında 89-94 yılları arasında belirgin bir artış gözlenmektedir.

Grafik 11: Kanada'da Kısmi Süreli Çalışanların Yaş Ve Cinsiyete Göre Toplam İstihdam İçindeki Payı



Kaynak: Krahn, 1995:40

Benzer sonuçlar sadece batı da değil doğuda da görülmektedir. ‘‘Doğu ve Güneydoğu Asyadaki firmalar, önemli işçi itirazları olmadığından sayısal esneklik

stratejilerini benimsemektedirler’’ (Kalleberg, 2001:495). Bundan en fazla payı alan grup da kadınlardır. ‘‘Japonya’da tüm kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı %80’ den fazladır’’ (Houseman, 1995:251).

AB’nde son 10 yılda kısmi süreli çalışma yaklaşık %12 artmıştır. Bu sonuç esasen tam zamanlı sürekli çalışanların görece olarak düşüşünü yansıtmaktadır. Ülkeler bazında bakıldığında ise sadece Fransa’da %6’ lık ve Belçika’da %4’lük bir düşüş görülmektedir. Tablodaki diğer tüm ülkelerde ise bir artış görülmektedir. OECD ülkelerindeki artış ise %36 gibi yüksek bir orana sahiptir.

Tablo 8: Bazı Ülkelerde Kısmi Süreli İstihdamın Toplam İstihdama Oranı

YIL	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2000-2009 % ARTIŞ
Hollanda	32,1	33,0	33,9	34,5	35,0	35,6	35,4	35,9	36,1	36,7	14
Avustralya	..	24,1	24,0	24,3	23,8	24,0	23,9	23,7	23,8	24,7	2
İngiltere	23,0	22,7	23,2	23,5	23,6	23,0	23,2	22,9	23,0	23,9	4
Almanya	17,6	18,3	18,8	19,6	20,1	21,5	21,8	22,0	21,8	21,9	24
Norveç	20,2	20,1	20,6	21,0	21,1	20,8	21,1	20,4	20,3	20,4	1
Japonya	17,7	18,2	18,1	18,3	18,0	18,9	19,6	20,3	15
Kanada	18,1	18,1	18,8	18,9	18,5	18,3	18,1	18,2	18,4	19,1	6
Danimarka	16,1	14,7	15,5	16,2	17,0	17,3	17,9	17,3	17,7	18,9	17
Belçika	19,0	17,0	17,6	18,3	18,5	18,5	18,7	18,1	18,3	18,2	-4
G7 Ülkeleri	11,9	12,0	15,8	16,0	16,3	16,2	16,1	16,3	16,6	17,4	46
AB 19	15,2	15,1	15,2	15,4	16,0	16,5	16,5	16,6	16,6	17,0	12
Avrupa	14,8	14,4	14,6	14,7	15,3	15,7	15,9	16,0	16,0	16,6	12
OECD Ülkeleri	11,9	12,0	14,4	14,6	15,0	15,1	15,1	15,2	15,4	16,2	36
İtalya	12,2	12,2	11,6	11,7	14,7	14,6	15,0	15,2	15,9	15,8	30
ABD	12,6	12,8	13,1	13,2	13,2	12,8	12,6	12,6	12,8	14,1	20
Fransa	14,2	13,8	13,8	13,0	13,2	13,2	13,2	13,3	12,9	13,3	-6
Finlandiya	10,4	10,5	11,0	11,3	11,3	11,2	11,4	11,7	11,5	12,2	17
İspanya	7,7	7,8	7,6	7,8	8,4	11,0	10,8	10,7	11,1	11,9	54
Türkiye	9,4	6,2	6,6	6,0	6,1	5,6	7,6	8,1	8,5	11,1	18
Kore	7,0	7,3	7,6	7,7	8,4	9,0	8,8	8,9	9,3	9,9	41
Portekiz	9,4	9,2	9,6	9,9	9,6	9,4	9,3	9,9	9,7	9,6	2
Yunanistan	5,5	4,9	5,4	5,6	5,9	6,4	7,4	7,7	7,9	8,4	52
Rusya	2,9	3,6	3,4	3,3	3,4	3,5	3,2	3,1	3,2	..	

Kaynak: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I

2.6. Tarafların Esnekliğe Yaklaşımı

2.6.1. İşveren Tarafının Yaklaşımı

“Son 30 yılda teknoloji ve işgücü demografisinde meydana gelen değişiklikler, işverenlerin kendi çalışanları ile yüksek esnekliğe olan ihtiyaçları üzerinde durmalarına neden olmuştur”(Kalleberg, 2000:353). Küreselleşmenin ortaya çıkardığı talepteki oynaklık ve rekabet, işletmelerin sürekli ve tam zamanlı çalışan ihtiyaçlarını azaltmış, buna karşın daha esnek; yani ihtiyaç duyulduğunda çalışan, maliyetleri artırmayan işgücüne olan talebi ise arttırmıştır. “Firma için işgücü talebinin iş yüküne göre ayarlanmasında işgücü maliyetini azalttığı için çevresel işgücü istihdamı önem taşımaktadır” (Kuzgun, 2007:843). Bu yüzden firmalar istihdam stratejilerini belirlerken katı kuralların olmadığı, daha esnek bir yapılanmayı tercih etmektedirler. Bu tercihler firmayı rakipleri karşısında avantajlı konuma getirmektedir. “Bu açıdan post-fordist örgütlenme biçimlerinin gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde uluslararası rekabetin zorlamasının sonucunda ortaya çıktığı kabul edilmektedir”(Felstead, A, 1999’dan aktaran Kuzgun, 2007:842). “Bunlara ilaveten firmanın emek yoğun veya sermaye yoğun üretim teknolojisi kullanımına ilişkin tercihi de firmanın esnekliğe dayalı istihdam stratejisi üzerinde belirleyicidir. Özellikle, özgün bir üretim teknolojisi kullanan bir firma açısından, işgücünün niteliği ve işgücüne yapılan beşeri sermaye yatırımı, firmanın çekirdek ve çevresel işgücü talebi üzerinde belirleyici olacaktır” (Kuzgun, 2007: 845).

“İşverenler için bir handikap ise esnek çalışanlardan alınan verimdir. Özellikle kısmi süreli çalışanların motivasyonunda azalma görülmektedir.(...) Bunların işletmeye entegrasyonunun sağlanması ve onların işletmeye katkılarının tam zamanlı çalışanlar gibi değerlendirilmesi motivasyonun artırılmasında önemli rol oynamaktadır. Özellikle işe yeni başlayan kısmi süreli çalışanların bu duyguyu hissetmeleri gerekmektedir”(Ünlücan ve Özgen, 2002:259-260). Esnek çalışanlarla ilgili yaşanan sıkıntılar, onların kendilerini her an kapı dışında bulacak ilk kişiler olarak görmeleri, aynı zamanda asıl işgücü olarak gördükleri merkez çalışanlarla aynı sosyal haklara sahip olmamaları nedeniyle çalıştıkları işyerlerini benimseyememelerinden kaynaklanmaktadır.

“İşverenler, yetişkinlerin bakım yükümlülükleri konusunda danışmanlık ve bir dizi esnek çalışma düzenlemelerini de içeren aile programları ve işlerine bakışını genişleten bir dizi aile dostu politikaları benimsemeye başlamışlardır. Son dönemlerde araştırmacılar, işlerin doğası, işyeri ortamı ve daha ziyade işyeri kültürünün, çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengeleme becerisi konusunda dikkate değer etkisi olduğunu kabul etmeye başlamışlardır”(Berg ve diğerleri, 2003:168-169). Bu gelişmeler esnek çalışanların verimlilik artışına neden olmaktadır. Buna karşın “esnekliği ve esnek çalışma biçimlerini kuralsızlık olarak algılayıp esnekliğe dört elle sarılan bazı çevreler, esneklik ortamında her türlü kuraldan uzak biçimde işçilerini çalıştıracaklarını sanmaktadırlar” (Sosyal Politika Boyutunda ... , 2007:43). Görülmektedir ki, esnek istihdam modelleri bazı işverenler tarafından rekabet ve verimlilik için bir önkoşul olarak görülmekte iken, bazıları içinse kuralsızlaşma olarak algılanmaktadır.

2.6.2. İşçi Tarafının Yaklaşımı

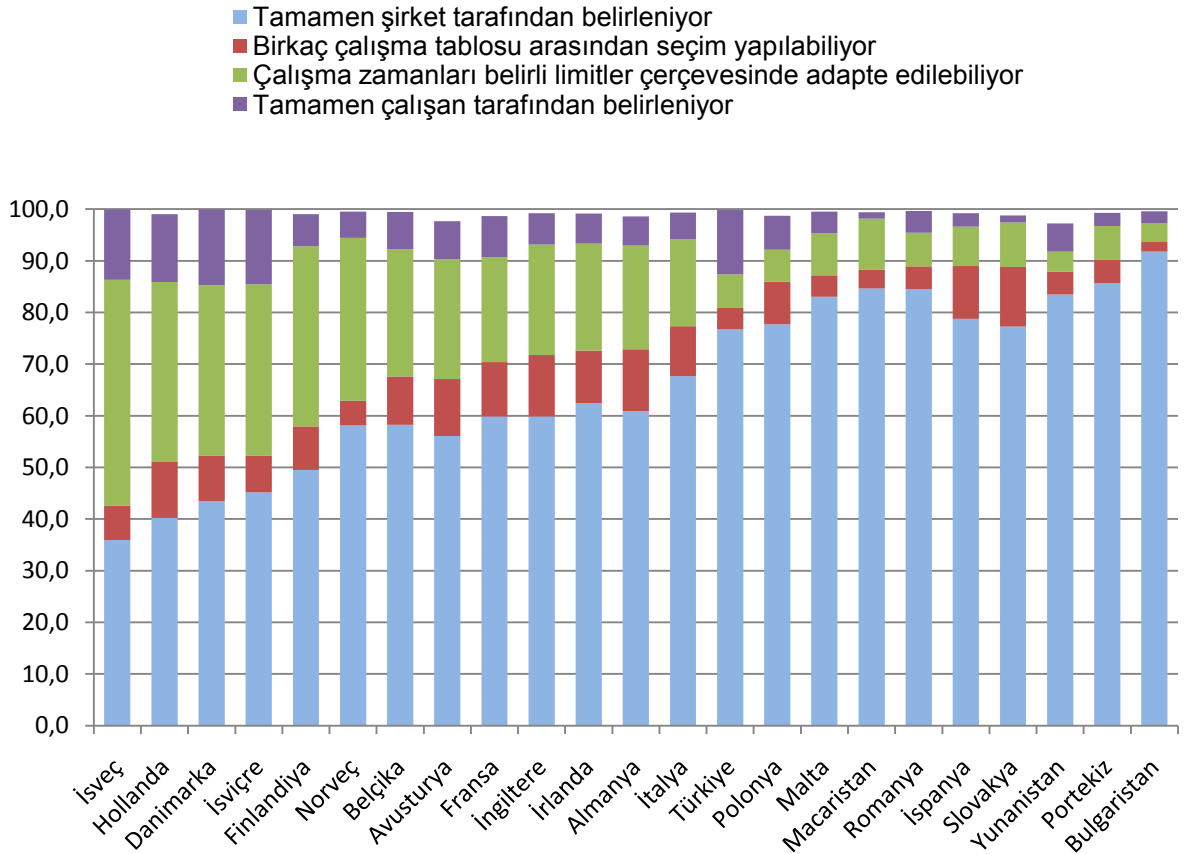
İstihdamda esnekliğe yaklaşımın taraflarca farklı algılandığı görülmektedir. İşveren ve devlet işsizliği azaltıcı ve verimliliği artırıcı bir çözüm yolu olarak görürken, işçi tarafı güvencesizlik, istikrarsızlık ve daha düşük sosyal ve ekonomik şartlar olarak algılamaktadır. Bu “işin “karanlık tarafı”dır ve yarattığı etkiler oldukça az belgelenmektedir. Esnekliğin diğer yüzü güvencesizliktir ve işgücünün iş güvencesizliğinde genel bir yükseliş vardır”(Kalleberg, 2003:156).

“Şirketler kısmi süreli çalışan kullanarak istihdam süresini sınırlayabildikleri gibi, kısmi süreli çalışanlar genellikle organizasyonun birincil üyeleridir ve bu yüzden ana işgücünün bir parçası olarak düşünülebilirler”(Kalleberg, 2001:483). Fakat işgücünün algılaması bunun tam tersidir. Çünkü esneklik ayarlamaları genellikle işverenler tarafından yapılmaktadır. Aşağıda yer alan seçilmiş bazı ülkelerde, çalışma saatini hangi tarafın belirlediğine yönelik 12 no’lu grafikte birçok ülkede düzenlemelerin tamamen işveren tarafından yapıldığı görülmektedir. İsveç, Hollanda, Danimarka, Finlandiya gibi kuzey Avrupa ülkelerinde çalışma zamanlarının belirli limitler çerçevesinde uyumlulaştırılması söz konusu iken, Yunanistan, Portekiz, Bulgaristan gibi ülkelerde ise çalışma saatiyle ilgili düzenlemelerin nerdeyse tamamen işveren kontrolünde olduğu görülmektedir. Türkiye’de

ise çalışma saati düzenlemelerinin %80'ine yakını tamamen işveren tarafından belirlenmektedir.

Çalışanlar için esnek çalışma düzenlemelerinin kimin tarafından yapıldığı önemlidir. Çalışanların tercihlerine göre düzenlemelerin yapıldığı ülkelerde kısmi süreli çalışma oranının da yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma zamanını belirleme işgörenlerin isteklerine bırakıldığında, zorunluluklar nedeniyle istihdam dışında bulunan grupların çalışma hayatına çekilebilmesi mümkün olabilecektir.

Grafik 12: İşyerinde Çalışma Saati Düzenlemeleri Kimin Tarafından Yapılıyor?



Kaynak: http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836_996_1_1_1_1,00.html

2.6.3. Sendikaların Yaklaşımı

“Sendikalar Fordist üretim yapısının hakim olduğu, büyük çaplı işçi kitlelerinin aynı iş yerinde çalıştığı, üretimin dev fabrikalarda yapıldığı, mavi yakalıların hakim olduğu zamanlarda en parlak dönemlerini yaşamışlardır”(Gerşil, 2004:156). Küreselleşme ile birlikte sendikal harekette de önemli değişiklikler olmuştur. İstihdam oranları sürekli artarken bu sendikalaşma oranlarına yansımamaktadır. İşgücünün, geçici çalışma, kısmi çalışma ve taşeronlaştırma gibi uygulamalar ile esnekleşmesi ve sendikaların bireysel eğilimleri karşılamakta yetersiz kalması sendikal hareketin güç kaybetmesindeki nedenlerden birkaçıdır. İstihdam piyasasında tarafları simgeleyen işçi ve işveren sendikalarının doğal olarak birbirlerinden farklı görüş ve arzuları bulunmaktadır. Bu da esnekliğe yaklaşımlarını ayrı olarak değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

2.6.3.1. İşçi Sendikaları

Sendikalar, standart işlerde çalışanların geleceğe daha güvenle bakmalarını sağlamaktadırlar. Örneğin “Norveçte güçlü sendikalar ve yüksek iş güvencesi vardır”(Stavrou ve Kilaniotis, 2010:545). Ama aynı şeyi standart dışı çalışan işçiler için söyleyebilmek zordur. “Kısmi süreli çalışma bireysel davranışı öne çıkaran, toplu davranışı dışlayan, sendikal kültürden uzak bir istihdam türüdür”(Kalça ve Baş, 2002:7). Teknolojik gelişmelerin çalışanların nitelik düzeyini yükseltmesi, beyaz yakalıların, kadınların, gençlerin istihdamdaki payının artması, kısmi süreli çalışma, gibi standart dışı istihdam türlerinin gelişmesi ve yeni meslek gruplarının doğması sendikalar bakımından yeni üyelerin kaydedilmesini güçleştirmiş, işgücünün sendikalardan beklentileri de farklılaşmış ve çeşitlenmiştir. “ACTU (Australian Council of Trade Unions)’nun da belirttiği gibi kısmi süreli çalışan işçiler, istihdamı ve sendika üyeliğini yaşamları açısından fazla önemsememektedirler” (Ozaki, 2003:102).

Kalleberg, Reynolds ve Marsden (2003: 545)’ in çalışmasındaki bulgular işçi sendikalarının sayısal esnekliği sevmediği yönündeki argümanları içermektedir. Çünkü bu tip düzenlemeler iş güvenliğini ve standart tam zamanlı çalışanların yerini tehdit etmektedir (Krillo ve Masso, 2010:342). Fakat bu durum her ülke için geçerli değildir. “Kısmi süreli çalışma oranının en yüksek olduğu ülke olan Hollanda’daki sendikalar,

esnekliğe tabi olan konu ve esnekliğin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin kararın bütünüyle işverenin takdirine bırakılmayıp kolektif kurallar sonucunda belirlendiği sürece, daha fazla esnekleşmeden yanadır”(Ozaki, 2003:103). Görülmektedir ki “çalışanların ve işçi sendikalarının işyeri esnekliğe karşı tepkileri karışıktır. Onlar genellikle, kazanılan para, emeklilik ve sağlık güvencesi ile ölçülen standart dışı işler “kötü işler” olarak ifade edildiğinden beri, sayısal esnekliği sevmemektedirler” (Kalleberg, 2000: 342). İşgücünün esnek kullanımı ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesine yol açarak, toplu çıkarları savunmak durumunda olan işçi sendikaları için etkinlik kaybına neden olmakta, bu da onların esnekliğe çekinceyle yaklaşmalarına neden olmaktadır. Fakat ortaya çıkan gelişmeler işçi sendikalarının esnekliğe bakış açılarını değiştirmesine neden olmaktadır. Yaşanan süreçte esnekliğin önünde durabilmek mümkün değildir. Dolayısıyla reddetme politikası işçi sendikalarının daha fazla güç kayetmesine neden olmaktadır. “Sendikaların ayakta kalabilmek için kanunlara dayanmaktan çok, esneklik uygulamalarında işverenlerle ortak kararlar almaya ve bu anlamda yönetime daha çok katılmaya önem vermeleri gerekmektedir”(Gerşil, 2004:155). “Sendikacılığın girdiği bu yeni evrede işçiler, birey olarak öne çıkmakta ve işletmelerde verimliliği ve karlılığı artırmaya yönelik politikalara katılarak üretim sürecinde daha etkin bir rol üstlenmektedirler” (Kocabaş, 2004). “2004 yılında İngiltere’de yapılan bir çalışma, standart dışı işlerin daha düşük çalışma koşulları (düşük ücret, sağlık sigortasının ve emeklilik imkanının olmaması) taşıdığını ifade etmektedir. Çünkü işçi sendikaları tarafından daha az temsil edilmektedir: Standart işler için 1/3, standart dışı işlerde ise 1/5 temsil oranı vardır” (Krillo ve Masso: 2010:343). “Esnek çalışma düzenlemelerinde çalışan hakları, sendikalarında olayın içinde olduğu yerlerde daha iyi korunmaktadır. Esnek çalışma düzenlemeleri gibi aile dostu politikalar genellikle sendikalaşmanın yüksek olduğu firmalarda ve/veya geniş hizmet gereksinimi olan örgütlerde yoğun bir şekilde bulunmaktadır” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010 :543-544).

“Çevre işgücünün örgütlenmesi önündeki en önemli güçlüklerden biri esneklik uygulamaları olmaktadır. Nitekim gelişmiş ya da sendikaların yerleştiği gelişmekte olan ülkelerde sendikalı işçi sayısı giderek azalmış ve 1990’lı yılların sonuna gelindiğinde çalışanların %20’den fazlasının sendikalı olduğu ülke neredeyse parmakla gösterilecek kadar azalmıştır”(Uyanık, 2008:216). Daha önceki bir çok çalışma, sendikalaşmanın esnek istihdam düzenlemeleri ile ilişkisi konusunda hem fikirdir. Fakat onlar bu ilişkinin yönü konusunda hem fikir değillerdir. Sendikaların ana aktivitelerinin içinde iş kalitesini

yükseltmek ve üyelerinin, özellikle daha kıdemlilerin iş güvencesini korumak bulunmaktadır. Genel olarak bu, sendikaların dışsal işgücünün kullanımına muhalefet ettiklerini akla getirmektedir. Abraham, Lautsch, Gramm ve Schnell, Houseman gibi yazarların hepsi, sendikaların yapısı ile kısmi süreli çalışanların kullanımı arasında negatif ilişki bulmuşlardır” (Kalleberg ve diğerleri, 2003:534). Kore Cumhuriyeti’nde yapılan bir araştırmaya göre sendikaların yalnızca %4,3’ü kısmi süreli çalışanları sendikalara kabul etmektedir”(Ozaki, 2003:102). “Sendikaların esneklik uygulamaları ile ilgili olumsuz yaklaşımlarını destekleyen noktalar vardır. Yeni çalışma türleri küreselleşme sürecinde çalışanları güvencesiz ve korumasız bırakmaktadır” (Gerşil ve Aracı, 2006).

Son 20 yılda istihdamda meydana gelen artışın büyük kısmı kadın işgücünden kaynaklanmıştır ve kadın işgücünün esnek istihdam içerisindeki payı her geçen gün artmaktadır. “Geçmişte kadınların emek piyasasında daha az yer almaları ile doğru orantılı olarak sendikalara üyelik oranlarında görülen düşüklük anlaşılabilir bir olgu idi. Ancak özellikle son 20 yılda kadınların ekonomik etkinliklerinde önemli bir artış olmasına rağmen, sendikalaşma oranlarında aynı paralele bir artışın olmadığı gözlemleniyor” (Urhan, 2009:87). Bu durumu iki nedene bağlayabilmek mümkündür. Birincisi daha önce ifade ettiğimiz gibi sendikaların kısmi süreli çalışanlara bakış açısı, diğeri ise “sendikal hareket erkek egemen bir hareket olarak gelişmiş olmasıdır. Sendikalar kadınların haklarını savunurken bile bunu kadınların önceliklerini göz önünde bulundurmadan erkek egemen bir bakış açısı ile yapmaktadır”(Urhan, 2009:85). Kadınların beklentilerini karşılayamayan sendikaların, kısmi süreli çalışan kadınların beklentileri karşılaması, dolayısıyla kadın üye sayısını artırması mümkün görünmemektedir. “Japonya’da kadın işgücünün sendikalaşma oranı 2002 yılında %15,5 , Kore’de 2001 yılında %7,4 iken , kısmi çalışanlar kadınlar için bu oran %2 ‘dir”(Urhan, 2009:87).

“Walters, İngiltere’de kısmi süreli istihdam edilen kadınların sendikalara yönelik tutumlarını incelemiştir. Perakende sektöründe çalışan 50 kadınla yapılan görüşmelerde, kısmi süreli istihdam edilen kadınlar arasında sendika üyeliği oranının neden tam süreli istihdam edilen kadınlardan düşük olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Bu araştırma sonucunda kısmi süreli istihdam edilen kadınlar içinde sendikalara yönelik tutumların sendika üyesi olma isteğini etkilediği belirlenmiştir. Örnekteki kadınların rasyonel seçim kuramına göre hareket ederek, sendika üyesi olmadıkları ileri sürülebilir. Çünkü

sendikaların haklarını korumakta etkin olmadığını değerlendirmekte ve buna karşılık sendika üyelik aidatı ödemek istememektedirler” (Seçer, 2009: 46-47). “Sendikalar, kadın işçilerin yoğunlukta olduğu enformel sektöre ulaşmayı başaramamışlardır” (Urhan, 2009 :91).

Sayısal esnekliğe karşı işçi sendikalarının birçok ülkede yoğun muhalefetinin olduğu açıktır. Buna karşın “çalışanlar ve onların sendikaları fonksiyonel esnekliği ise bağirlarına basmaktadır”(Krillo ve Masso, 2010:343).

2.6.3.2. İşveren Sendikaları

“İşgücünün esnek kullanımı, bir taraftan standart dışı çalışma biçimleri yaratarak, diğer taraftan ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesine yol açarak, toplu ve ortak çıkarları savunmak durumunda olan sendikalar için etkinlik kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle işçi sendikaları özellikle esnek çalışma modellerine çekinceyle yaklaşırken, işveren sendikaları daha ılımlıdır” (Kocabaş, 2004). “İşveren örgütleri genellikle çalışma yeri, işin ve işçilerin niteliklerinin uygun olması durumunda, kısmi süreli çalışmanın verimi yükselteceği, iş yerinde çalışmadan boşa geçen sürelerin azalacağı ve işverene daha esnek bir personel politikası uygulama olanağı sağlayacağı belirtilerek, sağlıklı bir ekonomik düzen ve daha fazla istihdam sloganı ile kısmi süreli çalışmayı desteklemektedirler” (Eyrenci, 1989:17). “Esneklik sayesinde rekabet güçlerini artıracak olan işletmeler, sonuçta çalışanların yararına sonuçlara yol açmaktadır. Tüm bu gelişmeler karşısında işçi sendikalarına empoze ettirilmeye çalışılan esnekliğe ilişkin yanılığların, gerçekle ilgisinin bulunmadığı söylenebilir” (Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007: 43).

“Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) , kısmi süreli çalışmayı çalışanların kendi özel yaşamlarını düzenlemelerinde ve çalışmalarını organize etmelerinde kullanması gereken bir araç olarak görürken, zamanla işverenlerin işçileri yönetme aracı haline geldiğini ve bu çelişkinin düzeltilmesi gerektiğini ifade etmektedir” (Kalça ve Baş, 2002: 25). Dolayısıyla süreç işçilerin aleyhine işlemektedir. İşveren sendikalarının öne sürdüğü savlar geçerli olmakla beraber, işçilerin şikayetlerini dikkate almak ve gerekli kanuni ve yapısal düzenlemelerin yapılmasını sağlamak gerekmektedir. Günümüzde uluslar arası örgütler gündeme “güvenceli esneklik-flexcurity” kavramını getirmişlerdir ve tartışmalar bunun üzerinden devam etmektedir.

Sayısal esneklik içerisinde en yoğun tartışılan uygulamalardan birisi kısmi süreli istihdamdır. Çalışmanın bundan sonraki bölümü de kısmi süreli istihdam ile ilgili literatür bilgileri ve çalışmaları içermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

3.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı ve Özellikleri

“Çalışma sürelerinin değişken hale getirilmesi, bir başka deyişle, klasik şekil olan sabah başlayıp akşam sona eren mesainin yerine, vardiyalı çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, yoğunlaştırılmış çalışma modelleri gibi değişik zamanlı çalışma şekillerinin uygulanması, çalışma zamanına göre esnekliğin çeşitli uygulamaları olarak karşımıza çıkmaktadır” (Sosyal Politika Boyutunda..., 2007: 48). Son 30 yılda küreselleşme ile birlikte bu çalışma şekilleri istihdam içerisinde her geçen gün büyümektedir. Özellikle bunların içinde kısmi süreli istihdam, işletmeler ve çalışanlar üzerinde yarattığı etkiyle önemli bir yer tutmaktadır.

Kısmi çalışma tanımları arasında “Uluslararası çalışma örgütünün tanımı en çok kabul gören tanım konumundadır. Bu tanıma göre, normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan çalışmaya kısmi süreli çalışma denmiştir. Türk İş hukuku öğretisinde yer alan tanıma göre kısmi süreli çalışma, işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süre ile çalışılması olarak tanımlanmaktadır” (Sosyal Politika Boyutunda..., 2007: 56). “Kısmi çalışmadan söz edebilmek için iş süresindeki kısalmanın ne ölçüde olması gerektiği konusunda çeşitli ülkeler pozitif düzenleme ile haftalık belirli bir saat tutarının yerine getirilmesini aramıştır. Belirli bir saat tutarının yasa ile belirlenmediği hallerde, kısaltmanın önemli ölçüde olması gerektiği kabul edilmektedir” (Demircioğlu ve Engin; 2002: 46). “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çıkarmış olduğu İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 6. maddede Kısmi Süreli Çalışma “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.”olarak tanımlanmıştır”(R.G. 06 Nisan 2004/25425).

“Kısmi süreli istihdam birçok ülkede ve OECD ‘de yoğun olarak tartışılmaktadır” (Bosch ve diğerleri, 2010: 37). “Kısmi süreli istihdam genellikle çalışma saatinin normalden az olduğu düzenli ücretli istihdam olarak tanımlanır. ABD ‘de kısmi süreli istihdam 35 saatten az çalışılmasına denir. Bu tanımlama ülkelere göre değişiklik gösterir. Kanada ve İngiltere normal olarak kısmi zaman eşiği olarak 30 saati kullanır. Fransa’da kısmi süreli istihdam yasal çalışma süresinin en az % 20 ‘ si (2000 yılında 35 saat) iken Almanya’da 36 saatten az olarak tanımlanır. Buna karşın Japonya’da kısmi süreli istihdam açık olarak çalışılan süreye göre değil firmadaki statüye göre belirlenmektedir. Japonya’da yapılan anketlere göre işverenler tarafından çalışanların % 20-30’ u çoğunlukla tam zamanlı çalışanlar kadar çalışsalar dahi kısmi süreli olarak sınıflandırılmaktadır” (Kalleberg, 2000: 343). Japonyada “bu çalışanların kısmi süreli olarak sınıflanmasının nedeni onlara hayat boyu istihdam garantisi, otomatik ücret artışı ve kıdemine bağlı olarak prim verilmemesi ve diğer sosyal haklardan da faydalanamamalarıdır” (Houseman, 1995: 249). “Ulaşılan veriler incelendiğinde kısmi süreli çalışanlar için fiili gerçek haftalık çalışma süreleri, Almanya hariç tam zamanlı işlerde kabaca fiili gerçekleşen haftalık çalışma sürelerinin yarısı dolaylarında seyretmektedir” (Sosyal Politika Boyutunda..., 2007: 71).

Basit ifadeyle kısmi süreli çalışma, tam zamanlı çalışmadan daha az çalışma olarak ifade edilmiştir. Fakat iş, endüstri ve ülkelerdeki son çeşitlenmelerden beri kısmi süreli çalışma işlevsel olarak ‘sorunlu’ olarak değerlendirilmektedir. Düzenlemelerdeki ve uygulamalardaki farklılıklar onu ülkeler ve çalışılan süreler açısından mukayese etmede sorunlu yapmaktadır. Nitekim 1992 İşgücü Anketine göre Avrupa topluluğunda sanayi ve hizmetler sektöründeki kadın çalışanların %31’i kendini kısmi süreli olarak değerlendirmekte iken, tüm kadın çalışanların %25’i haftada 10-29 saat arası çalışmaktadır. Haftada 30- 34 saat çalışan kadınların 2/3’ü kendilerini tam zamanlı çalışan sınıfına sokmaktadır (Adnett, 1996:13).

“Kısmi süreli çalışma, geçici çalışma gibi diğer standart dışı çalışma biçimleriyle birlikte de kullanılmaktadır. İngiltere’de yapılan çalışmada geçici çalışanların % 54’ ünün kısmi süreli çalıştığı tespit edilmiştir”(Kalleberg, 2000: 343) Yıllar içerisindeki değişikliklere bakıldığında neredeyse tüm ülkelerde kısmi süreli çalışanların oranında bir

artış görülmektedir (Tablo 9). 1980 öncesi oldukça düşük seyreden kısmi süreli çalışma oranları, küreselleşmeyle beraber artış sürecine girmiştir.

**Tablo 9: Toplam İstihdam İçerisinde Kısmi Süreli İstihdamın Oranı
(Ulusal ve AB Verileri)**

	1973	1979	1983	1990	1993	1996	2001	2009
AVUSTURALYA	11,9	15,9	17,5	21,3	23,9	25	24,1	24,7
BELÇİKA	3,8	6	8,1	10,9	12,8	14	17,0	18,2
KANADA	9,7	13,8	16,8	17	19,1	18,9	18,1	19,1
DANİMARKA	-	22,7	23,8	23,3	23,3	21,5	14,7	18,9
FİNLANDİYA	-	6,6	7,7	7,2	8,6	7,9	10,5	12,2
FRANSA	5,9	8,1	9,6	11,9	13,7	16	14,2	13,3
ALMANYA	10,1	11,4	12,6	15,2	15,1	-	18,3	21,9
YUNANİSTAN	-	-	6,5	4,1	4,3	-	4,9	8,4
İTALYA	6,4	5,3	4,6	4,9	5,4	6,6	12,2	15,8
JAPONYA	13,9	15,4	16,2	19,2	21,1	21,8	17,7(2002)	20,3
HOLLANDA	-	16,6	21,2	31,7	25	36,5	33,0	36,7
YENİ ZELANDA	11,2	13,9	15,3	20	21,2	22,4	-	-
NORVEÇ	22,9	27,3	29,6	26,5	27,1	26,6	20,1	20,4
PORTEKİZ	-	7,8	-	5,9	7,4	8,7	9,2	9,6
İSPANYA	-	-	-	4,9	6,6	7,7	7,8	11,9
İNGİLTERE	16	16,4	19	21,7	23,4	22,2	22,7	23,9
ABD	15,6	16,4	18,4	16,9	17,6	18,3	12,8	14,1

Kaynak: OECD Employment Outlook, 1998: 161 ve <http://stat.oecd.org>

“Kısmi süreli istihdamdaki artışın büyük kısmı durgunluk dönemlerinde ortaya çıkmıştır”(OECD, 1998:161). Özellikle kriz dönemlerinde, işini kaybeden tam zamanlı çalışanlar yeniden bir tam zamanlı iş bulana kadar bulabildikleri kısmi zamanlı işlerde çalışmaktadırlar. “Yapılan araştırmaların sonuçları da kısmi süreli çalışmanın geliştiği ülkelerde işsizlik oranının düşük olduğu yönündedir”(Alpagut, 2008:28). “İşsizliğin yaygınlaşmasına bağlı olarak, kısmi zamanlı çalışma ABD, Kanada, Fransa ve Belçika gibi ülkelerde kamu istihdam politikası içinde işsizliğe çözüm olarak desteklenmektedir”(Felstead, 1999:12’den aktaran Kuzgun, 2007:849). Kısmi süreli çalışma oranının yüksek olduğu ülkelerdeki düşük işsizlik oranları, bu tezi doğrular niteliktedir.

“Esnek istihdam düzenlemelerinde çalışmak cinsleri kötü iş riskinde farklı etkileyebilmektedir” (Kalleberg, 2003:256). Kadınlar ve erkekler kısmi süreli çalışmadan oldukça farklı şekilde etkilenmektedir. Nitekim kısmi süreli çalışma oranlarında da cinsiyetler arasında bariz farklar vardır. “Çalışanların ortalama bir işte kaldıkları süre, kısmi süreli çalışan için 3,4 yıl, tam zamanlı çalışan kadın için 5,7 yıl, erkek için ise 8,1 yıldır”(Tilly, 1991:12). Ayrıca “kısmi süreli işler ağırlıklı olarak düşük nitelikli uğraşlardır. Neticede yönetici ve profesyonelleri de içeren kayda değer sayıda yüksek niteliklere sahip kadın, kısmi süreli işe geçtiklerinde meşguliyet alanlarının niteliklerini düşürüyorlar. Bu durum “Equal Opportinutes Commision- Eşit Fırsatlar Komisyonu” tarafından “the hidden brain drain -saklı beyinin mali yükü” olarak isimlendirilmiştir “(Connolly ve Gregory, 2010: 928). “Esnek çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler hem işçi hem de işveren açısından birtakım olumsuzluklar yaratmış ve bu olumsuzlukları ortadan kaldırmak için hükümetler endüstriyel eğitim ve iş piyasası politikalarını tekrar gözden geçirmişlerdir. Böylece işletmelerin giderlerini azaltma ve kar oranlarını yükseltme temeline dayanan yönetim biçimlerinin ve işçi açısından da daha iyi çalışma koşulları sağlayıcı, kariyer yapma ve aileyle daha fazla zaman geçirebilme olanağı tanıyan çalışma şekillerinin ortaya konulmasına çalışılmıştır”(Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliğinde Esnek Çalışma, 2007: 69).

Kısmi süreli çalışmanın diğer modellerden ayrımı yapılırken üç unsur üzerinde dikkatle durmak gerekmektedir.

3.1.1. İş Süresi

Kısmi süreli çalışma, “normal çalışma süresinden daha kısa, düzenli ve isteğe bağlı bir çalışma şekli” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kısmi süreli çalışmanın diğer çalışma türlerinden en keskin farkı iş süresi ile ilgilidir. Kısmi süreli çalışmada ayırt edici unsur, kısa çalışma süresidir.

Kısmi süreli iş, her gün belirli saatlerde ya da her gün yarım gün olabileceği gibi, haftanın veya ayın belirli günlerinde tam gün, yarım gün ve belirli saatlerde olabilir (Kalça ve Baş, 2002:2).

3.1.2. Süreklilik

“Süreklilik unsuru kısmi süreli çalışmayı kısa süreli çalışmadan ve belirli süreli çalışmadan ayırt etmektedir”(TİSK, 1999: 19-20). “Süreklilik unsuru, kısmi süreli çalışmayı özellikle ekonomik nedenlerle geçici ve belirli bir süre için işyerinde uygulanan kısa çalışmadan ve işyerinde geçici bir gereksinmeyi karşılamak amacıyla ve her iş ediminin yeni ve genellikle belirli süreli hizmet sözleşmesiyle yerine getirildiği yardımcı veya fırsat oldukça yapılan çalışmalardan da ayırt etmektedir”(Eyrenci, 1989:24).

3.1.3. İsteğe Bağlılık

İsteğe bağlılık unsuru ise gönüllü olarak çalışmayı belirtmektedir. Gönüllülük esası kısmi süreli çalışmanın kısa çalışma ve eksik istihdam kavramları ile karıştırılmasını önlemektedir. Bu unsurda esas , “çalışanın kısmi süreli çalışmayı, işveren iradesiyle işsiz kalmamak için değil, kendi iradesiyle istiyor olmasıdır. Doğal olarak da uygulamada en çok tartışma yaratan unsurdur” (TİSK, 1999: 19-20).

“Kısmi süreli istihdam çoğunlukla gönüllü bir seçim olarak görünmekte ise de, bu seçim, bakım görevi veya ders çalışma sorumluluklarına ayrılacak sınırlı zaman veya hastalıklar, yetersizlikler nedeniyle uzun saatler çalışılmaması gibi dışsal baskıların yansımasıdır” (OECD, 2010: 2). Günümüzde kısmi süreli çalışmanın tercih nedenlerine baktığımızda tamamiyle isteğe bağlılıktan söz edebilmek mümkün değildir. Kriz dönemlerinde kısmi süreli çalışma oranının artması da bunun göstergelerinden birisidir.

3.2. Kısmi Süreli Çalışmayı Ortaya Çıkaran Nedenler ve Etkileri

“Son 25 yılda tüm sanayileşmiş toplumlardaki sosyal ve ekonomik değişiklikler, şirketlerin üretim süreçlerindeki büyük esneklik ihtiyacı ve teknolojiye hızlı gelişmelere adapte olacak istihdam sistemleri, işgücü piyasasındaki büyük farklılık, üretim piyasasındaki büyüyen uluslararası rekabet, fiyat rekabeti ve ulusal piyasalardaki finansal birleşmeler üzerinde durmaktadır”(Kalleberg, 2003:154). “Çalışma sürelerinde esnekliğin, çalışma şart ve sürelerini devletçe konulmuş katı kurallar yerine tarafların kendi irade ve kararları ile belirlemelerine imkan veriyor olması her iki tarafın da menfaatini

korumaya yönelik olmasından kaynaklanmaktadır”(Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007:55). “Zamanla görülmüştür ki hem işverenler hem de işçiler farklı motivasyonlarla çalışma zamanının esnekleştirilmesini isteyebilmektedirler. Bu konuda zaman zaman iki kesimin de çıkarları birbirleriyle çakışabilmektedir. Dolayısıyla kısmi süreli çalışmayı ortaya çıkaran etkenleri ve onların etkilerini ayrı ayrı değerlendirmekte fayda vardır.

3.2.1. İşveren Açısından

“Bazı esnek çalışma düzenlemeleri çalışan dostu olmaktan ziyade işveren dostudurlar. Hafta sonu ve fazla çalışmayı da içeren bu çalışma şekilleri, sosyal olmayan biçimler (non-social) olarak dile getirilmekte ve her zaman gönüllü bir seçim olmasa dahi iş hayatında büyüyen bir uygulama alanı bulmaktadırlar”(Stavrou ve Kilaniotis, 2010: 542). “Avrupa ülkelerinde yayınlanan bazı araştırmalarda yöneticilerin büyük kısmı kısmi süreli çalışmaya geçişin ana nedeni olarak firma ihtiyaçlarını göstermişlerdir” (OECD, 1998:160). Mümkün olan en yüksek esnekliğe sahip, dolayısıyla talep değişikliklerine anında cevap verebilen, maliyetleri düşük bir işgücü işverenlerin öncelikli tercihidir. Özetle “kısmi süreli çalışanların işveren tarafından tercih edilmesinin en önemli nedeni ekonomik olarak ifade edilmektedir” (Ünlücan ve Özgen, 2002: 258).

“Son yıllarda çalışanların esnekliği ve onun kullanılışı sosyal araştırmalarda ve işyeri yönetiminde merkezi bir yer almıştır” (Krillo ve Masso, 2010:342). “Esnekliğin işyeri ve çalışanlar açısından yarattığı etki sürdürülebilirlik açısından önem taşımaktadır. “Esnek düzenlemelerin kullanımı, geniş şirketler, sezonsal sektörler ve kadın işgünün fazla olduğu şirketlerde benzer özellikler taşımaktadır” (Kalleberg ve diğerleri, 2003:525). İşverenler açısından kısmi süreli çalışanların tercih edilme nedeni dört başlıkta toplanabilir.

3.2.1.1. Hizmet Yoğun Ekonomi:

“Kısmi süreli sözleşmenin işveren bakımından tercih edilirlilik gerekçesi özellikle hizmet yoğun ekonominin gelişmesi ve depolanmaları mümkün olmayan bu hizmetlerin tüketime bağlı olarak üretilmeleri gereğidir” (Alpagut, 2008:28). “Talep tarafında kısmi süreli çalışma ihtiyacının artması, hizmet yoğun ekonomilerin artmasının doğal bir sonucu olup depolanmaları mümkün olmayan bu hizmetlerin, tüketici tarafından tüketildikçe üretilmeleri gerektiği gerçeğini ifade eder”(TİSK, 1999).

3.2.1.2. Çalışmanın Tüm Zamana Yayılması

“Kısmi süreli çalışma, akşam, gece ve hafta sonlarını da çalışma saatlerine dahil etmek için de kullanılmaktadır. AB işgücü araştırmaları göstermektedir ki, tüm kısmi süreli çalışanların üçte biri akşam, gece, hafta sonu çalışmaktadır. Bu durum tam zamanlı çalışanlardan biraz daha yüksektir”(OECD, 1998:160). Böylece işverenler tarafından yapılan yatırımların atıl kalmasının önüne geçilmekte, üretim başına sabit maliyetin düşmesi sağlanmaktadır.

3.2.1.3. Personel Devir Hızını Düşürmek

Stavrau (2010), işten ayrılan elemanın maliyetinin onun yıllık gelirinin %150’si kadar olduğunu, esnek çalışma düzenlemelerinin maliyetinin ise onun yıllık gelirinin sadece %32 si olduğundan bahsetmektedir. Dolayısıyla “işverenler için esnek çalışma düzenlemeleri personel devir hızı maliyetlerini düşürebilecek bir yöntem olabilir” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:542). Daha sonra bahsedeceğimiz zaman problemleri nedeniyle işten ayrılanların, kısmi süreli çalışma ve esnek düzenlemeler sayesinde kendi belirledikleri saatlerde çalışabilmesi sağlanabilmekte, böylece yetişmiş işgücü kayıpları da azalmaktadır.

3.2.1.4. İşgücü Kıtlığı

Bazı çalışmalar işgücü kıtlığının, geçici ve kısmi süreli çalışanların kullanımı ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ancak yöneticilerin algılamasında işgücü kıtlığının kısmi süreli işgücü kullanımı ile pozitif ilişkili fakat geçici işçi kullanımı ile negatif bağlantı kurduklarını bulmuştur (Kalleberg ve diğerleri, 2003: 533).

Kısmi çalışmanın işverenler açısından bazı avantajları şu şekilde sıralanabilir (TİSK, 1999: 20-21) :

i) İşletmelerin girdiği işkolunda ya da ekonomik durumda meydana gelen dalgalanmalar sonucu oluşan üretim azalması veya artması gibi dönemlerde iş sürelerinin de kısmi süreli işçi kullanılarak azaltılması veya artırılması mümkün olmakta; diğer taraftan yıllık izinler gibi öngörülebilir veya hastalık nedeniyle işe gelememe gibi beklenmeyen durumlarda kısmi süreli çalışanlar kullanılarak üretim veya hizmetin devamı sağlanmaktadır.

ii) Kısmi süreli çalışanlar günlük çalışma sürelerinin az olması nedeniyle işlerine daha fazla dikkat gösterebilmekte; bu da kısmi süreli çalışanları tam zamanlı çalışanlara göre verimliliklerini artıran önemli bir faktör olmaktadır.

iii) Kısmi süreli çalışanlar, tam zamanlı çalışanların çalışmadıkları dönemlerde veya ara verilen zamanlarda kullanılabilirlerdir.

iv) İşe gelmeme veya geç gelme durumu kısmi süreli çalışanlarda daha az görülmektedir.

v) Kısmi süreli çalışan istihdam edilmesi halinde işyerindeki makinelerin ve ekipmanın uzun süreli kullanılabilmesi imkanı doğmakta, diğer taraftan genellikle perakende satış yapan yerlerin geç vakte kadar hizmet sunabilmesi sağlanabilmektedir.

vi) Kısmi süreli çalışmalar fazla çalışma yapılmasını ve bunun sonucunda fazla mesai ödemelerini gereksiz kılarak maliyetlerde bir azalmaya neden olabilmektedir.

vii) Tam zamanlı çalışan çekirdek kadroya ödenen extra sosyal yardımların kısmi süreli çalışanlara uygulanmaması nedeniyle işletme bu yönüyle de maliyet düşürücü avantaj yakalayabilmektedir.

Kısmi çalışmanın işverenler açısından dezavantajları şöyle sıralanabilir (TİSK, 1999;21):

i) Genellikle sabah veya öğleden sonra gelmek isteyenler arasında problem yaşanabilmektedir.

ii) Kısmi süreli çalışanlar kendi kişisel durumları nedeniyle çalışma sürelerinin değiştirilmesine sıcak yaklaşmamakta ya da bunlar için süre değiştirme mümkün olmamaktadır.

iii) Kısmi süreli çalışanlar, işverene karşı kendisini daha az bağımlı hissetmekte ve kendisini işyerinin bir parçası olarak görmeyebilmektedir.

iv) Kısmi süreli çalışanların istihdamına ilişkin idari masraflar bir tam zamanlı çalışana yapılanlar kadar olabilmektedir.

v) Personel devir hızı oranları kısmi süreli çalışanlarda daha yüksek olmaktadır.

vi) Kısmi süreli çalışanlar, ihtiyaç duyulduğunda diğer şehirlere ve bölgelere seyahat etme konusunda gönülsüz davranabilmektedirler.

vii) Çalışan sayısını artırdığından kontrol mekanizmasının işlemlerini zorlaştırmaktadır.

viii) Kısmi süreli çalışanlarda para için çalışmak tek hedef olacağından işin gelişimi için emek harcamak, yeni fikirler geliştirme eğiliminin ikinci planda kalması olarak ifade edilebilir(Kalça ve Baş, 2002: 25).

3.2.2. Çalışanlar Açısından

Esnek istihdam modelleri ve özellikle kısmi süreli çalışma, bazı grupların işgücüne katılımının önünü açmaktadır. Özellikle son 30 yıldır sürekli artış gösteren işsizliğin azaltılması için hükümetler politikalar üretmektedir. Pasif istihdam politikaları² son yıllarda yerini aktif istihdam politikalarına bırakmıştır. “Aktif istihdam politikaları³ yüksek maliyetleri gerektirdiğinden genelde programlar oluşturulurken işsizlerin tümü değil belirli dezavantajlı gruplar hedeflenerek, bu grupların programlardan yararlanmaları sağlanmaktadır” (Biçerli, 2007:490). Kadınlar ve özürülüler bu dezavantajlı grupların başını çekmektedir. Kısmi süreli istihdam bu grupların işgücüne katılımında önemli bir etkidir. “İşçiler bakımından kısmi çalışma, özellikle kadınlar başta olmak üzere iş ve sosyal yaşamı bağdaştıracak bir çalışma düzeni yaratılmasına imkan tanımaktadır” (Alpagut, 2008: 28). Dünya ve AB uygulamalarında görüldüğü gibi, kadınlar daha çok kısmi çalışma türünü tercih etmektedir. Ayrıca “AB komisyonunun istihdam artırma amacıyla üye devletlere ilk sırada tavsiye ettiği esnek çalışma biçimi de “kısmi çalışma” ve “kısmi çalışmanın yaygınlaştırılması”dır. Komisyonun özellikle kısmi çalışma üzerinde durması; kadınlar, öğrenciler gibi grupların kendilerine en uygun olan çalışma zamanını seçmelerine olanak sağlaması ve düzenli bir çalışma rejimi olmasından kaynaklanmaktadır”(Kutal, 2005:39).

Kısmi süreli istihdamı yoğun tercih eden gruplar sadece kadınlar değildir. “İşleri ile iş dışı aktivitelerini kaynaştırmak isteyen öğrenciler, sağlık problemi olan çalışanlar ve emekliliğe geçiş kararı vermiş yaşlı çalışanlar gibi diğer demografik grupların kısmi süreli çalışmadaki öneminde son on yılda artış görülmektedir” (OECD, 2010: 1). “1994 tarihinde Avrupa Konseyi Essen Zirvesi’nde işsizlik sorunu ele alınarak beş temel esas saptanmıştır. Bunların arasında istihdam alanında özel zorluk yaşayan genç, yaşlı, kadın ve

² İşsizlik sigortası, kıdem tazminatı, erken emeklilik gibi araçları içeren, işgücüne, işsiz kaldığı dönemde gelir desteği sağlayarak iş piyasasından kopmaması temel felsefesi üzerine kurgulanmış çeşitli politika araçlarından oluşmaktadır.

³ İş arayan ile işvereni bir araya getiren, istihdam danışmanlığı hizmetleri, işgücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik eğitim hizmetleri ve sübvans edilen geçici iş yaratma hizmetlerini içeren politikalarından oluşmaktadır.

uzun süreli işsizlerin iş yaşamına katılımlarının teşvik edilmesi de yer almaktadır”(Alpagut, 2008:8).

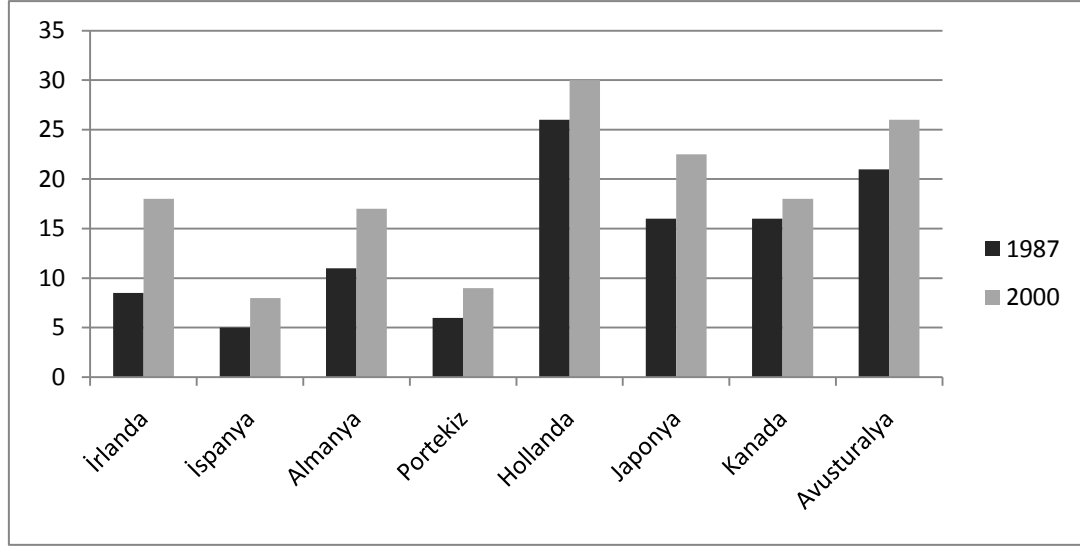
“Avrupa ülkelerinde ise işsizlikte yaşanan şiddetli artışın nedeninin işletmelerin gereksinim duyduğu esnekliği engelleyici katı işgücü piyasası düzenlemeleri olduğu ileri sürülmüştür. Bu nedenle geçici ve kısmi süreli sözleşmelerin artan kullanımı işsizliğe bir çözüm olarak ileri sürülmüştür” (Korpi ve Levin, 2001: 128). “Oysa gelişmeler bunun aksine olurken bu dönemde pek çok ülkede ısrarla süregelen işsizlik sorununa işgücü piyasalarında güvencesizlik ve istikrarsızlık eşlik etmiştir” (Korpi ve Levin, 2001:67). Dolayısıyla son 20 yılda kısmi süreli çalışma işsizlik sorununa umulduğu gibi bir çözüm olamazken işgücü piyasasındaki güvencesizliğin de hazırlayıcısı olmuştur. “Tüm esnek çalışma düzenlemeleri hem işverenler hem de çalışanlar için iyi değildir. Bazıları daha çok çalışan merkezli ve diğerleri ise daha çok işveren merkezlidir. Çalışan merkezli esnek çalışma düzenlemeleri genellikle çalışanların aile, okul veya diğer çalışmama seçenekleri yerine işyerinden uzakta çalışmaya ve çalışma zamanlarında esnekliğe izin vermektedir” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:542). Dolayısıyla esnek çalışma düzenlemeleri çalışanlar için bazen kötü çalışma düzenlemelerinin olduğu, istihdam güvencesini içermeyen ve mecbur olunan bir çalışma şekli iken, bazen de istihdam piyasasında yer almanın kolay ve tercih edilen bir yolu olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle aşağıda açıklanan gruplar için kısmi süreli çalışma önemli bir şanstır.

3.2.2.1. Öğrenciler ve Gençler

“Son 10 yılda gönüllü kısmi süreli çalışmanın dezavantajlı grupların iş piyasasında yer almalarında oynadığı rol konusunda büyük bir uzlaşma vardır” (OECD, 2006:102). “Genç ve yaşlı katagorilerinde tam zamanlı istihdam oranı düşüktür ve bu asıl olarak bu iki gruptakilerin yüksek gönüllü kısmi süreli çalışma oranlarının bir sonucudur. Genç çalışanlar için bu, okula kayıtlı olmanın bir sonucudur” (Farber, 1999:5). “Öğrencilerin genelde, eğitimlerine katkıda bulunmak amacıyla gönüllü olarak kısmi süreli çalışmayı tercih ettikleri ifade edilmektedir” (Ünlücan ve Özgen, 2002:25). Bu grubun tam zamanlı çalışabilmesi mümkün değildir. Bir yandan eğitimlerini devam ettirebilmek için okula devam etme, bir yandan da hem geçinebilmek hem de iş tecrübesi edinebilmek için bir an önce iş piyasası içerisinde olma arzusu gütmektedirler. Grafik 13’ de seçilmiş ülkelerin

tamamında, 1987 ile 2000 yılları arasında gençlerin kısmi süreli istihdam edilme oranlarının artmış olduğu görülmektedir.

Grafik 13: Seçilmiş Ülkelerde İşgücü İçinde Kısmi Süreli Çalışan Gençlerin Oranı



Kaynak: Temiz, 2004: 73

Kısmi süreli çalışma gençler için sadece gönüllü bir çalışma şekli değildir. “Son dönemlerde gençlerin işsizlik oranlarının yetişkinlere göre 2-3 kat daha yüksek olması onları standart dışı istihdam koşullarında çalışmaya zorlamaktadır” (Temiz, 2004:65) Nitekim Türkiye’de de genç işsizliği %25’lere yaklaşmıştır. Dolayısıyla okulunu bitirmiş ama tam zamanlı bir iş bulamamış gençler için kısmi süreli çalışma, çalışamamanın bir alternatifi olmaktadır. “Gençlerin önemli bir kısmı özellikle eğitimleri sürecinde kısmi süreli ya da geçici süreli işlere yönelmektedir. Örneğin Yunanistan’da gençlerin %60’ı gönüllü olmamasına rağmen kısmi süreli işlerde çalışmaktadır. Öte yandan AB’nde genç erkeklerin %22’si, genç kadınların ise %14’ü tam süreli iş bulamamaları nedeniyle bu tür standart dışı işlere yönelmektedir” (Korpi ve Levin, 2001:74).

3.2.2.2. Kadınlar

“Kısmi süreli istihdamda geleneksel olarak kadınlar egemendir ve bugün kısmi süreli çalışanların %70’ den fazlasını kadınlar oluşturmaya devam etmektedir” (OECD, 2010: 1). “Çocuk bakımına ve yaşlı yakınların bakımına katkıda bulunmak isteyen kadınların da kısmi süreli çalışmayı gönüllü olarak tercih ettikleri ifade edilmektedir” (Ünlücan ve Özgen, 2002: 25). Kısmi süreli istihdam içerisindeki önemi nedeniyle kadınların yeri çalışmanın 4. bölümünde daha geniş olarak incelenecektir.

3.2.2.3. Yaşlılar

Yaşlılar için tam gün çalışabilmek fiziki açıdan güçtür. Bu yüzden kısmi süreli istihdamı emekliliğe yumuşak geçiş için kullanmaktadırlar. Bu sayede gün boyu çalışmak zorunda olmadan, iş ve sosyal hayattan kopmamakta ve gelirlerini de belli bir seviyede tutabilmektedirler. Cinsiyet farklılığı dikkate alındığında, “özellikle 24-54 yaşları arasındaki kadınlar kısmi süreli işi daha fazla tercih etmektedirler. Erkeklerde ise genelde gençler ve ihtiyarlarda kısmi süreli işe olan talebin arttığı tespit edilmiştir” (Kalça ve Baş, 2002:3). “Tam zamanlı istihdam oranındaki düşüklük, yaşlı çalışanlar için emekliliği yaklaşan çalışanların işgücü arzındaki düşüşü yansıtır” (Farber, 1999:5). Ayrıca “emekli olan kişilerin birçoğunun, emekli olduktan sonra kısmi süreli olarak işgücüne katkıda bulunmak istedikleri ifade edilmektedir”(Ünlücan ve Özgen, 2002:25).

Cinsiyetler birlikte değerlendirildiğinde, toplam istihdam içinde kısmi süreli istihdamdaki artış büyük oranda gençler (25 yaş altı) ve yaşlılar (55 ve üstü) dan kaynaklanmaktadır (OECD, 1998: 161).

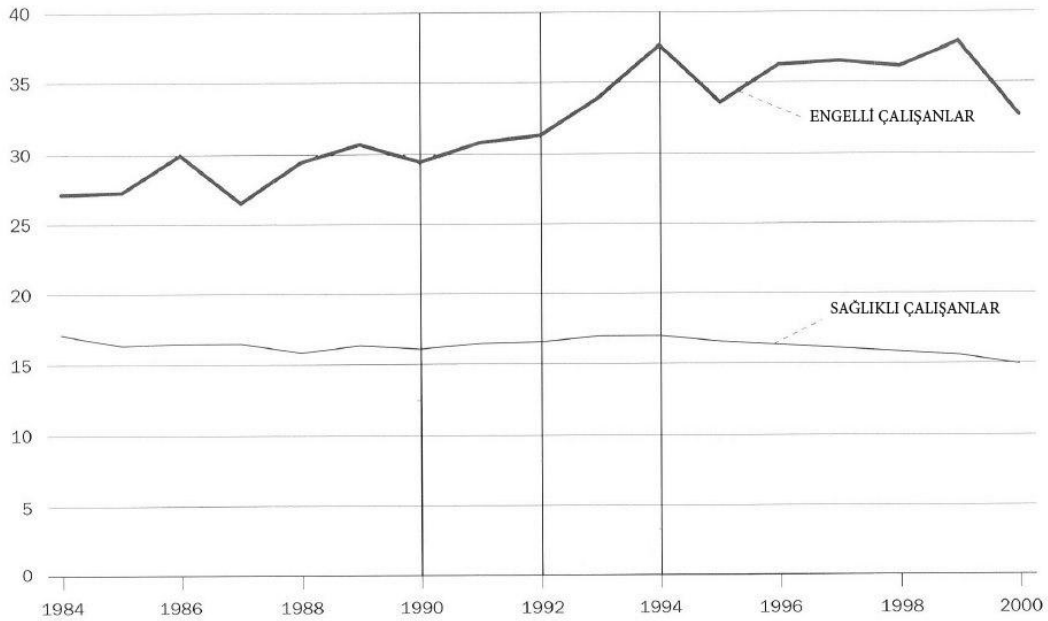
3.2.2.4. Hastalar ve sakatlar

“Kısmi süreli çalışma, bazı çalışanlar, kısmi süreli çalışanlar ve esnek zamanlı çalışanlar için istihdam piyasası içerisinde yer almamak ile gelir elde ettikleri bir istihdam arasındaki farktır” (Hotchkiss, 2004: 25). Bu grupta yer alanlar, sağlık problemleri veya bedensel yetersizlikleri nedeniyle tam süreli yerine kısmi süreli çalışmayı tercih edenler veya çalışmak zorunda kalanlardır. “Avrupa çapında çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık %16’sına tekabül eden 44.6 milyon kişinin uzun süreli sağlık problemi veya sakatlığı

vardır’’(Pagan, 2009:73). Bu oldukça yüksek bir orandır. Birçok ülkede, sosyal devlet ilkesi gereği, bu gruplara bir takım yardımlar ve/veya çalışma hayatında avantajlar sağlanmaktadır. Karşılıksız yardımların sürdürülebilirliği ve ekonomiye getirdiği yük tartışılabilir bir konudur. Buna karşın onların istihdam piyasasında yer alması için benzer düzenlemeler yapılmaktadır. Bunlar arasında en çok tercih edileni engelli çalıştıranlara sağlanan vergi avantajlarıdır.

Grafik 14 ‘te engelli ve sağlıklıların kısmi süreli çalışma oranlarına bakıldığında engellilerin oranının sağlıklıların oranının iki katı olduğu görülmektedir. Bu da engelliler için kısmi süreli çalışmanın tercih edilen bir çalışma şekli olduğunu göstermektedir.

Grafik 14: 18-65 Yaş Arası Kısmi Çalışan Engelli ve Sağlıklıların Oranı



Kaynak: Hotchkiss, 2004:26

‘‘Engelli kişilerin kısmi süreli çalışmadaki oranları konusundaki bazı çalışmalarda (genellikle ABD’de) kısmi süreli istihdamın onları istihdam piyasasına entegre etmek ve yetersizliklerini düşürmek için bir enstrüman olarak kullanılabileceği dikkat çekmektedir’’ (Pagan, 2009: 73). Görünen o ki tam süreli çalışma, birçok hasta ve sakat için oldukça yorucu ve yıpratıcıdır. Bu yüzden onlar için en uygun çalışma biçiminin kısmi süreli çalışma olduğu söylenebilir. Hasta ve sakat kişilerin kısmi süreli istihdamdaki oranlarıyla

ilgili olarak ilk çalışma Pagan (2009: 74) tarafından 13 Avrupa ülkesini kapsayan Avrupa Hanehalkı anketi kullanılarak yapılmış ve çalışmada bu grubun kısmi süreli istihdam içindeki yüksek oranları tespit edilmiştir. Aynı zamanda görülmüştür ki bu grup büyük oranda kendi istekleriyle kısmi süreli çalışmaktadırlar.

Tablo 10 : Sağlıklı ve Özürlü Kadınların İşgücü Piyasasındaki Statüleri (oran), İspanya, 2002

	Sağlıklılar	Özürlüler
1. İstihdam Edilenler	46,68	21,73
a) Kısmi Süreli	16,64	20,02
- İşçi	86,53(16,99)	86,29(21,34)
- Kendi İşinde	13,41(14,70)	13,71(14,42)
- Toplam	100	100
b) Tam Zamanlı	83,36	79,98
c) Toplam	100	100
2. İşsiz	9,05	5,34
3. İşgücü Dışında	44,27	72,93
Toplam	100	100

Not: Parantez içindekiler İşçilerin ve Kendi hesabına çalışanların Kısmi Süreli istihdam oranlarıdır.

Kaynak: Pagan, 2009 :76

Tablo 10'dan da görülmektedir ki özürlüler büyük oranda işgücü dışındadırlar. İspanya'da sağlıklı bireylerin yaklaşık %47'si istihdam edilirken bu oran özürlüler için %22'ye gerilemektedir. Buna karşın özürlülerin kısmi süreli çalışma oranları kendi içinde sağlıklılardan yaklaşık 3,5 puan daha fazladır. Dolayısıyla en büyük dezavantajlı gruplardan biri olan özürlülerin hem topluma kazandırılması, hem de geleceklerinin garanti altına alınması için kısmi süreli istihdam güçlü bir silah olabilir. Türkiye'de de "kısmi süreli çalışma, evde parça başı ücret karşılığı istihdam etme gibi esnek istihdam biçimlerinin dezavantajlı grupların işsizliğinin çözümünde alternatif olarak benimsenmiş bulunmaktadır" (Kuzgun, 2007:849).

3.2.2.5. İhtisaslaşmış İşgücü

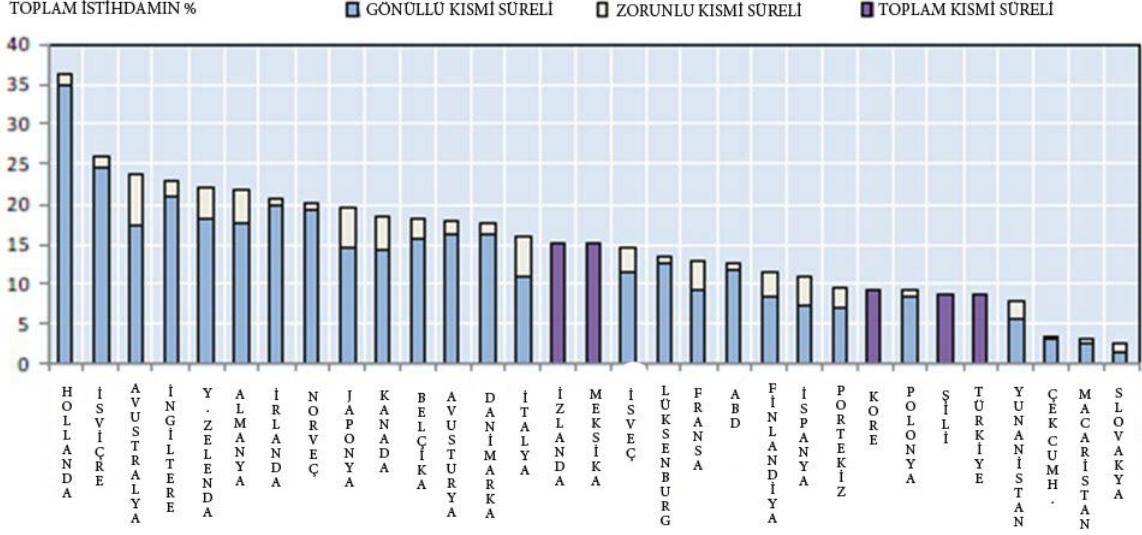
“Yeni yüzyılda çok iyi eğitim görmüş, teknolojiyi kullanabilen, küresel düşünen, yaratıcı bir iş gücü tipi ortaya çıkmıştır ve bunlara altın yakalılar denmiştir. Firmalar söz konusu işgücünü elinde tutabilmek amacıyla bu kişilerin işlerini yaparken büyük özerklik tanımaktadırlar”(Gerşil, 2004:151). Bu grupta yer alan işçiler, vasıflı ve kalifiye kişiler olup yaptıkları iş uzmanlık gerektiren ve işyerinde sürekli durmayı gerektirmeyen işlerden olduğu için kısmi süreli iş sözleşmesi ile kendilerini tek bir işverene bağlamak yerine, birden fazla işverenin yanında çalışıp daha fazla gelir elde edebileceklerdir. Doktor, mali müşavir, avukat gibi kişiler için kısmi süreli çalışma bu anlamda daha karlı ve verimli olabilmektedir. “Vasıflı ve kalifiye işgücü açığının bulunduğu ekonomilerde kalifiye işgücünün birden fazla alanda yararlanmak üzere kısmi çalışmaların desteklendiği görülmektedir” (Kalça ve Baş, 2002: 7).

3.3. Kısmi Süreli Çalışmada Gönüllü- Zorunlu Ayırımı

Kısmi süreli çalışanların bazılarının bunu gönüllü olarak yaptığı, bazılarının ise birtakım şartlar gereği kısmi süreli olarak çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir. “Tam zamanlı çalışmayı tercih ettiği halde, ekonomik nedenlerden dolayı kısmi süreli çalışanlar zorunlu (voluntary) kısmi süreli çalışan, geri kalanlar ise gönüllü (involuntary) kısmi süreli çalışan olarak sınıflandırılır” (Farber, 1999:4).

Toplam kısmi süreli istihdam içerisinde gönüllü ve zorunlu çalışanların oranları ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. 15 no’lu grafikte, Hollanda, İsviçre, İngiltere gibi ülkeler hem kısmi süreli çalışma oranının yüksek, hem de çalışanların gönüllü tercih ettikleri ülkeler olarak göze çarpmaktadır.

Grafik 15: Seçilmiş Ülkelerde Toplam İstihdam İçerisinde Gönüllü-Zorunlu Kısmi Süreli Çalışmanın Dağılımı, 2008



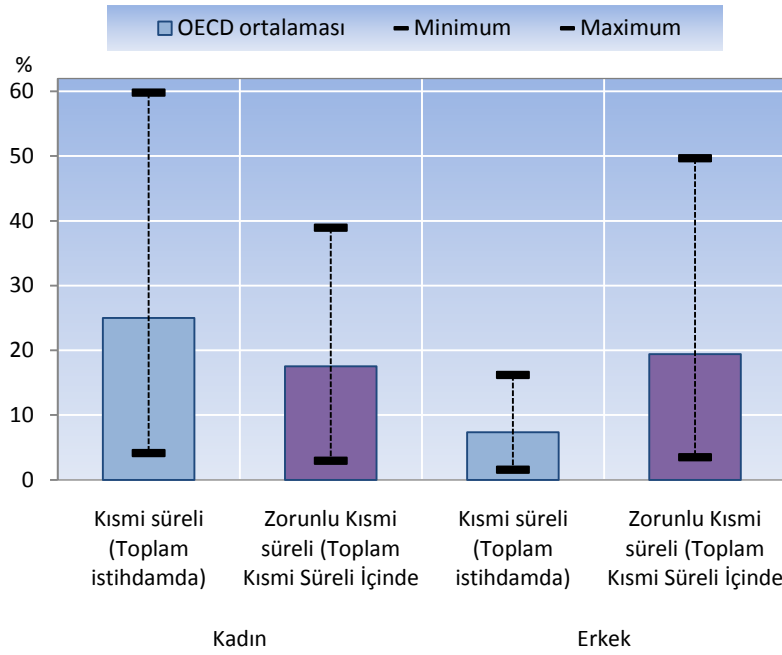
Kaynak: OECD Position Paper, 2010: 2

“ABD ‘deki kısmi süreli çalışmadaki artışın büyük kısmı, 1970’den önce temelde, kısmi süreli çalışmak isteyen kadın ve gençlerden oluşan gönüllü kısmi süreli çalışmadaki büyümeden kaynaklanmaktaydı. 1970 ‘den sonra neredeyse artışın tamamı kısmi süreli çalışanların çeyreğini oluşturan, tam zamanlı çalışmayı tercih edeceklerden (örn: isteğe bağlı olmadan kısmi süreli çalışanlar) oluşmuştur. 1970’lerin başlarından beri gönüllü kısmi süreli istihdamın genel miktarı değişmese bile içeriği değişmiştir. (Örn: 22-54 yaş arası kadınlar arasında gönüllü kısmi süreli çalışma arzusu yüksek iken, erkeklerde 16-24 yaş ve 55 yaş üstündekiler gönüllü kısmi süreli çalışmaya daha yakın durmaktadır” (Kalleberg, 2000:344).

“1970’lere kadar kısmi süreli çalışmadaki büyüme trendi, gönüllü kısmi süreli istihdam içerisinde yer alan kadınlar ve gençler tarafından sürdürülmekteydi. Fakat bu zamandan sonra gönüllü kısmi süreli istihdamdaki yükseliş oranı azalmış ve büyüyen gönülsüz kısmi süreli istihdam oranı büyüme trendini sürdürmeye devam etmiştir. 1969 ile 1989 yılları arasında kısmi süreli istihdam oranı %2,6 büyümüş ve bunun 1,7’si zorunlu kısmi süreli çalışmadaki büyümeden kaynaklanmıştır”(Tilly, 1991: 11). Bu durum kısmi süreli çalışmanın yavaş yavaş gönüllü bir çalışma türü olmaktan çıkarak, zorunluluklar

nedeniyle yapılan bir çalışma türü haline geldiğinin bir göstergesidir. OECD 2010 istihdam raporunda özellikle erkeklerde zorunlu kısmi süreli çalışmanın %20'lere ulaştığı görülmektedir. Bu oran halen tolere edilebilir seviyelerdedir. Buna karşın özellikle ekonomik kriz dönemlerinde zorunlu kısmi süreli çalışmada artış göze çarpmaktadır.

Grafik 16 : OECD' de Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Çalışanların ve Toplam Kısmi Süreli İstihdam İçinde Zorunlu Kısmi Süreli Çalışmanın Dağılımı, 2010



Kaynak: http://www.oecd.org/document/46/0,3343,en_2649_34747_40401454_1_1_1_37457,00.html

Genel olarak bakıldığında (grafik 16) toplam kısmi süreli istihdam içerisindeki istemeyerek kısmi süreli çalışmak zorunda kalanların oranı OECD ortalamasında hala %20'lerin altında görünmektedir. Ama ülkeler arasında büyük farklılıklar olduğu da açıktır. Bazı ülkelerde özellikle erkekler için bu oranın %50 gibi oldukça yüksek noktalara ulaştığı görülmektedir.

3.3.1. Gönüllü Kısmi Süreli Çalışmanın Nedenleri

Wenger ve Kalleberg(2006:373) yaptıkları çalışmada, demografik yapı veya gönüllü kısmi süreli istihdam gibi arz faktörü ile geçici istihdamın büyüyen yükselişi arasında oldukça kısıtlı deliller bulmuştur. "Kısmi süreli çalışma, tam zamanlı çalışmadan daha güvensiz olmasına ve daha az ücret ödemesine rağmen, kısmi süreli

çalışanların %75'inin gönüllü olarak kısmi süreli çalışanlardan oluştuğu belirtilmektedir. Kişisel tercih, eğitim ve aile sorumlulukları, kısmi süreli işlerin gönüllü olarak tercih edilmesindeki en önemli faktörler olarak ifade edilmektedir'' (Worklife Report, 2000:7'den aktaran Ünlücan ve Özgen, 2002:257).

3.3.1.1. Tam Süreli Çalışmayı İstememe

''Kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğu tam zamanlı çalışmak istememektedirler''(OECD, 2010: 2). İngiltere İşgücü Anketi (2004) , kadınların % 79'unun tam zamanlı iş istemediği için kısmi süreli çalıştıklarını gösteriyor. ''Booth ve Van Ours, yaptıkları İngiltere Hanehalkı Anket çalışmasında, İngiliz kadınların kısmi süreli işlerinden memnun olduklarını, tam zamanlı çalışan kadınlara göre daha yüksek iş memnuniyeti ve çalışma saatlerinden daha da yüksek memnuniyet duyduklarını ortaya koymuştur'' (Connolly ve Gregory, 2010: 926). ''Houseman, şirketlerde kısmi süreli istihdamla ilgili yaptığı anketlerde, çalışanların % 54'ü kısmi süreli çalışma nedenini, kendi talebi olarak ifade etmiştir. Bu sonuca göre, kadın çalışanların aile sorumlulukları onları esnek çalışma çizelgesi aramaya zorlayabilmektedir'' (Kalleberg ve diğerleri, 2003:536).

''Stres, kısmi süreli işlerin gönüllü olarak tercih edilmesindeki diğer bir faktördür. Tam zamanlı çalışanlarla karşılaştırıldığı zaman, kısmi süreli çalışanların stres olgusunu daha az yaşadıkları ifade edilmektedir''(Ünlücan ve Özgen, 2002:258). ''Hollanda İşgücü Anketi (1992-2005) kullanılarak yapılan araştırmaya göre 1950'lerden sonra doğan jenerasyonlar arasında kısmi süreli çalışma arzusu kesinlikle artış gösterirken, tam zamanlı çalışma arzusu da sert bir biçimde azalış göstermektedir''(Bosch ve diğerleri, 2010: 50). Görülmektedir ki yeni jenerasyonlar vakitlerinin tamamını çalışmaya ayırmak yerine kendilerine de vakit ayırmayı tercih etmektedirler. Bunun nedenleri arasında stres faktörü, ailelerin çekirdek aileye dönüşmesi nedeniyle çocuk bakım ihtiyacı ve milli gelirdeki artış nedeniyle oluşan maddi tatmin yer almaktadır.

3.3.1.2. İşçilerin Aile ve Çalışma Yaşamının Bağdaştırılması

''Çalışma ve aile yaşamına ilişkin duyarlılıklar daha esnek iş sözleşmelerine geçişte önemli rol oynamıştır. Bir çok işçi istikrarlı ve tam zamanlı bir işin getirdiği güvenceleri

yeğlerken, özellikle kadınlar olmak üzere, sayıca önemli bir başka kesim de, ev ve aile sorumluluklarına daha fazla zaman ayırabilmek için daha esnek iş sözleşmelerine olumlu yaklaşmaktadırlar”(Ozaki, 2003:141). “Kısmi süreli çalışan birçok genç kadın bunu işleri ile bakım sorumluluklarını dengelemek için yapmaktadır” (OECD; 2010: 1). “Ödemeler ve ailesi için çalışan bir çok insan için çalışma saatlerinin artması, iş ve aile yaşamının dengelenmesinde artış gösteren kritik bir sorundur”(Berg ve diğerleri, 2003:168). Bu sorunun çözümünde de esnek çalışma türleri ve özellikle kısmi süreli çalışma önemli yer tutmaktadır.

“Aile sorumluluğu kadınlar için oldukça önemli bir konudur. Kadınlar işi ile çocuğu ve ailesi arasında bir denge sağlamak zorundadır” (Korpi ve Levin; 2001:71). Bu denge sağlanmadığı takdirde kadınların işgücü piyasasında yer almaları zorlaşmaktadır. Bu sorunu en aza indirmek için çeşitli uluslar arası kuruluşlar tavsiye kararları almaktadır. Nitekim “Avrupa İstihdam Stratejisinin aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefi esnek çalışma biçimlerinin etkin kılınmasını öngörmektedir”(Tokgöz, 2007:53). “Kadınlar, özellikle çocuk yetiştirme ve yaşlı yakınların bakımını üstlenmesi nedeniyle, tam zamanlı çalışma yerine kısmi süreli çalışmaya mecbur kalmaktadırlar” (Ünlücan ve Özgen, 2002: 258). Bu durumun sonuçları istatistiklere de yansımaktadır. İngiltere’ de, “özellikle 20-40 yaşları arasındaki çocuksuz kadınların %80’i tam süreli istihdam içerisindeyken, çocuk sahibi kadınlarda bu oran %40’ a düşmektedir”(Connolly ve Gregory, 2010:913).

“Çalışanların çalışma ve aile yaşamlarını dengelemedeki becerileri aile durumları kadar işlerin ve işyerlerinin karakterine de bağlıdır. Mesela kendi çalışma saatleri konusunda önemli kontrole sahip, esnek zaman fırsatı ve çocuk bakımı konusunda destek sağlayan işyerine sahip çalışanların, bu avantajları sunmayan iş ve işyerlerine göre kendi iş-aile yaşamlarını dengeleme becerileri daha yüksek olacaktır”(Berg ve diğerleri; 2003:170). “Avrupa İstihdam Stratejisinin yapı taşlarından biri de tüm politikalar bağlamında cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak ve özellikle kadın istihdamını artırılmasına yönelik olarak aile ve çalışma yaşamı arasında uyum sağlamak hedefine vurgu yapılmaktadır. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerini etkin kılmak, erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri meslek ve iş alanlarına kadınların daha kolay girmelerini sağlamak, kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk ve yaşlı bakımı gibi

sosyal yükümlülüklerini hafifleten düzenlemeleri geliştirmek... önemli politikalar” (Tokgöz, 2007:52).

Tablo 11: Kısmi Süreli Çalışanların Kısmi Süreli Çalışma Nedenleri, İngiltere

	Tam Zamanlı İş Bulamayanlar	Tam Zamanlı İş İstemeyenler	Hasta veya Sakat	Öğrenci
Aralık-Şubat 2008	9,8	71,27	2,39	15,93
Aralık-Şubat 2009	11,4	70,46	2,47	15,12
Mart-Mayıs 2009	12,6	69,48	2,64	14,69
Haziran-Ağustos 2009	13,2	68,77	2,42	14,91
Eylül-Kasım 2009	13,7	68,26	2,41	18,69
Aralık-Şubat 2010	13,9	68,13	2,38	15,01
ORT.	12,14	69,65	2,47	15,87

Kaynak: United Kingdom, Labour Force Survey kullanılarak hesaplanmıştır.

Bir çok ülkede olduğu gibi Avusturya’da da esnek çalışma düzenlemelerini içeren hükümet politikaları, aile ve iş sorumluluklarını dengeleme probleminin üstesinden gelebilmek için çalışmaktadır. ‘‘Avusturyalı çalışanlar arasında yapılan araştırmada, esnekliğin ailelerin iş seçimindeki ana faktör olduğunu göstermiştir. Mesela kadınların çoğunluğu sürekli kısmi süreli çalışmayı tam zamanlı istihdamdan daha fazla tercih etmektedirler. Buna rağmen Avusturya aile ve işin uyumlaştırılmasında 14 OECD ülkesi arasında 13. sıradadır’’ (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:545). ‘‘İngiltere’de, 6 yaşından küçük çocuğa sahip aileler arasında, tam zamanlı işe sahip baba – kısmi süreli işe sahip annenin tercih oranı % 42; buna karşın, iki tarafın da tam zamanlı çalışmayı tercih oranı % 21, tam zamanlı baba- çalışmayan anneyi tercih oranı sadece % 13’ dür’’ (Connolly ve Gregory, 2010: 908). Görülmektedir ki kadınlar ailevi sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken iş hayatından da kopmak istememektedirler. İrlanda’da gerçekleştirilen bir istihdam araştırmasına göre ise ‘‘kısmi süreli çalışanların çoğunluğu kendilerini, eksik istihdam edilenler olarak değil, kısmi süreli çalışanlar olarak tanımlamıştır. Bu da kişilerin tam zamanlı iş bulamadıkları için değil, kendileri öyle istedikleri için kısmi süreli çalıştıklarını göstermektedir’’(Ozaki, 2003:141). İngiltere’de (Tablo 11), kısmi süreli çalışanların yaklaşık % 70’i tam zamanlı çalışmayı istemediği için bu çalışma şeklini tercih

etmektedirler. Tam zamanlı iş bulamadıkları için kısmi süreli çalışanların oranı ise yaklaşık %13'dür. Öğrenci olduğu için kısmi süreli çalışanların oranı %15, hasta veya sakat olduğu için kısmi süreli çalışanların oranı ise %2,5 seviyelerindedir.

3.3.2. Zorunlu Kısmi Süreli Çalışmanın Nedenleri

Son yıllarda ABD ve diğer ülkelerdeki (Japonya gibi) kısmi süreli istihdam, işgücünün daha kısa saat ihtiyaçları için organize edilen aktivitelerden çıkararak, işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamak, düşük ücret ve daha esnek işgücü gibi tercihler için yerini almıştır. Gönülsüz kısmi süreli istihdamdaki mevcut artış, kısmi süreli işgücüne karşın, tam zamanlı işçilerin işverenlere maliyetini yükselten kanuni yapının bir sonucudur (Kalleberg, 2000:344).

“Kısmi süreli istihdam büyük oranda gönülsüz kısmi süreli istihdamın büyümesine bağlı olarak 1970 ‘ de % 16,4’den 1990’ da %18’e çıkmıştır. 1980’ lerin ortasında banka çalışanlarının neredeyse tamamı tam zamanlı çalışırken, 1990’ ların başında %60’ı kısmi süreli istihdam ediliyordu” (Kalleberg, 2003:273). “Kanada’da uzun dönemli bakıldığında zorunlu kısmi süreli çalışma, 1976’da kısmi süreli çalışanların %12’sinden, 1990’da %23’e, 1994’te %36’ya olmak üzere daima artış göstermiştir” (Krahn, 1995:36). Zorunlu kısmi süreli çalışan olarak isimlendirilen çalışanların en çok olduğu Avusturalya, Japonya, İtalya Almanya, Kanada, İspanya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerdeki kısmi süreli çalışanların en çok üçte biri bir tam zamanlı işi tercih etmektedirler. Burada demografik gruplar arasında açık farklılıklar vardır.

Kısmi süreli çalışanlar zorunlu olarak bu grupta yer alsalar da çalışmadan ayrılanların oranı düşüktür. “Sadece evlenen kadınlardan gönülsüz kısmi süreli istihdam edilenlerinin iş kaybında kayda değer bir yükseklik vardır” (Farber, 1999:15-17). Diğer araştırma sonuçlarıyla beraber değerlendirildiğinde evlenen kadınların eşlerinin gelir durumuna bağlı olarak gönülsüz kısmi süreli çalışmayı terk edebilmeleri mümkündür.

**Tablo 12: Kısmi Süreli İstihdam İçinde Zorunlu Kısmi Süreli Çalışanların Oranı
(2000-2009)**

Ülkeler	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2000-2009 % Değişim
Kanada	25,36	25,81	26,92	27,55	26,73	25,58	24,07	22,18	22,56	27,57	9
Danimarka	10,96	10,66	14,26	12,54	13,88	14,45	12,76	9,98	8,73	11,10	1
Fransa	20,83	18,18	19,99	25,01	24,02	26,48	27,69	27,39	29,46	28,66	38
Almanya	10,21	10,13	10,55	12,54	13,78	17,91	19,13	18,49	19,95	18,33	80
Japonya	8,25	7,55	21,09	20,44	19,89	18,18	17,91	16,73	17,58	23,81	189
Hollanda	3,70	2,60	2,54	3,47	3,92	4,49	4,53	3,72	3,09	4,35	18
İspanya	22,19	19,61	20,32	20,06	20,41	31,45	33,63	33,47	35,90	46,79	11
Türkiye	0,20	0,15	0,21	0,39	0,17	
İngiltere	8,15	7,69	7,21	7,01	6,24	7,00	7,63	8,31	..	5,81	-29
ABD	4,60	4,81	5,23	5,88	6,39	6,09	5,45	5,46	6,17	8,05	75
Avrupa	11,78	11,25	11,25	12,40	13,69	16,11	16,29	16,17	16,79	16,94	44
OECD ülkeleri	13,79	12,09	13,39	14,05	14,26	14,85	14,48	14,31	14,97	17,26	25

Kaynak: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=INVPT_I

Zorunlu kısmi süreli istihdam OECD ülkelerinde son 9 yılda %25 oranında artış göstermiştir. Sadece İngiltere’de %29’luk bir düşüş yaşanırken, Japonya’da %189’luk bir artış yaşanmıştır. Kısmi süreli istihdam içinde gönüllü kısmi süreli istihdam hala en büyük payı oluştursa da, görülmektedir ki zaman çalışanların aleyhine işlemektedir. Kısmi süreli çalışma, çalışanların gönüllü bir tercihi olmaktan çıkarak, işverenlerin maliyetlerini düşürmek için uyguladığı bir yöntem haline gelmektedir. Zorunlu kısmi süreli çalışmanın nedenlerini aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür.

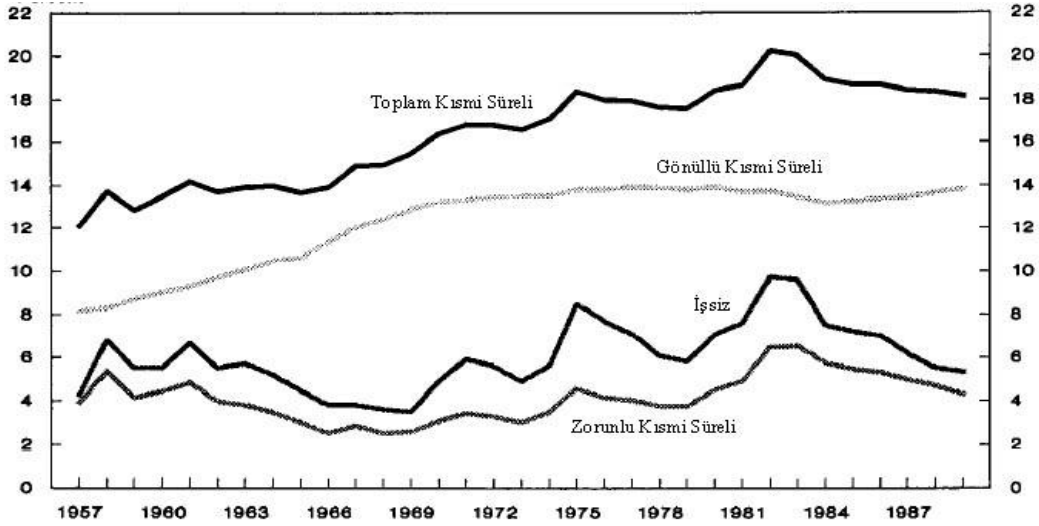
3.3.2.1. İşsiz Kalmama Veya Tam Süreli İş Bulamama

“İş arayan kişiler, sadece kısmi süreli iş bulabilenler ve çalışması gereken emekliler mecburi olarak kısmi süreli çalışmaktadırlar”(HR Briefing, 2000: s5 den aktaran Ünlücan ve Özgen, 2002: 258). “Özellikle kadınlarda ve gençlerde kısmi süreli çalışma istem dışı bir tercih olarak ortaya çıkmaktadır”(Korpi ve Levin, 2001:70). “Bulunan kayıtlı işler giderek rizikolu bir nitelik kazanmaktadır: düşük ödemeli, karsız, sürekli olmaktan ziyade geçici, tam gün olmaktan ziyade yarım gün”(Altuğ, (t.y.):10). Bu olumsuzluklara karşın kısmi süreli istihdam içerisinde yer alma bir mecburiyet olarak ortaya çıkmaktadır. “Kısmi süreli çalışmanın aşırı yaygınlaşması, işgücü piyasasında tam

zamanlı istihdam fırsatının fazla olmadığı bir göstergesi olarak yorumlanabilir” (Selamoğlu, 2003:173). Dolayısıyla tam süreli iş bulamayanlar işsiz kalmak yerine kısmi süreli olarak çalışmayı tercih etmektedirler.

Grafik 17’ de 1957 ile 1989 yılları arasındaki kısmi süreli istihdamın dağılımı ve işsizlik oranları görülmektedir. İşsizliğin artışı ile zorunlu kısmi süreli çalışmadaki artış birbirine paralel değişmektedir. Özellikle son 30 yılda dünyada yaşanan krizler ve devamında yaşanan işsizlik oranlarındaki artışlar, çalışanların artık iş bulamadıkları için, mecburen kısmi süreli çalışmaya yönelmelerine neden olmaktadır. Bu da her geçen dönem kısmi süreli istihdam içerisindeki gönülsüzlerin oranını yükseltmektedir.

Grafik 17: İşsizlik ve Kısmi Süreli İstihdam Oranları, 1957-89



Kaynak: Tilly, 1991: 12

3.3.2.2. Kendi İstekleri Dışında Kısmi Süreli Çalışmaya Geçenler

“Kısmi süreli işlerde kadın ve gençlerin sayısı dikkat çekici fazlalık gösterirken, sabit işlerde çalışanlarla kendi işinin sahibi olan kişilerde kadın ve gençlerin sayılarında ciddi bir düşüşe rastlanmaktadır” (Sosyal Politika Boyutunda..., 2007: 35). “Eğer standart dışı işler sistematik olarak standart işlerden kötüyse bu, standart dışı istihdamdaki büyümenin, büyük oranda çalışanların tercihinden çok işveren tercihinden kaynaklandığını

göstermektedir” (Kalleberg, 2003:273). Kısmi süreli çalışmadaki büyüme işverenlere geniş esneklik imkanı verebilirken, bu çalışanların arzularıyla uyuşmayabilmektedir. “İşgücü anket sonuçlarına göre, kısmi süreli çalışanlardan gerçekten tam zamanlı bir işi tercih edenlerin oranı, Belçika, Fransa, Yunanistan, İrlanda ve İtalya’da % 30 ve üzeri, Danimarka, Lüksemburg ve İngiltere’de ise %10’un altındadır” (Adnett, 1996:13-15).

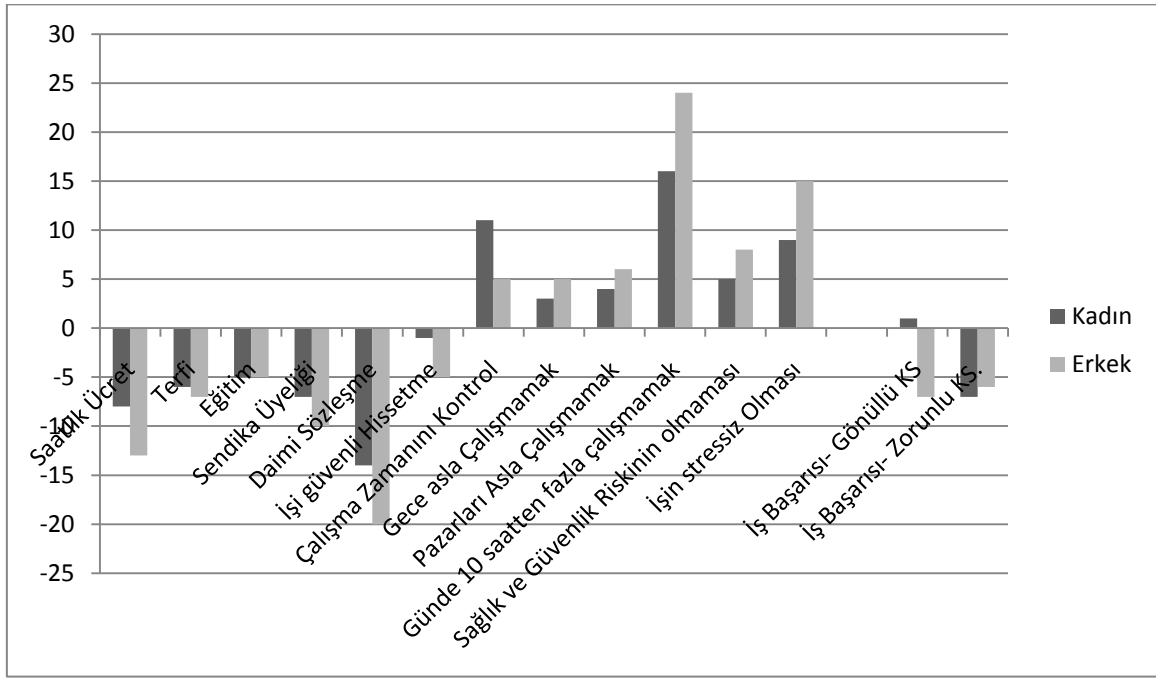
“Unutulmaması gereken nokta, kısmi süreli çalışanların önemli bir kısmı, bu çalışma biçimini tercih etmekle birlikte, çalışma sürelerinin kısalığından ve eksik istihdam edildiklerinden dolayı şikayet etmektedirler” (Selamoğlu, 2003: 175). Çalışanların bu istihdam şekli içerisinde yer almaları bazen kendi arzuları dışında ortaya çıkmaktadır.

3.4. Kısmi Süreli Çalışanlar ile Tam Zamanlı Çalışanların Sosyo-Ekonomik Karşılaştırması

Kısmi süreli çalışma, tam zamanlı çalışmadan farklı özelliklere sahiptir. OECD ülkelerinde yapılan araştırmada, iki çalışma biçimi arasında bazı konularda derin farklar olduğu görülmektedir. Bu farklar cinsiyetlere göre de değişiklikler göstermektedir. Saatlik ücret, terfi imkanları, sendika üyeliği, daimi sözleşmeyle çalışma, işi güvenli hissetme konularında kısmi süreli çalışanların düşünceleri olumsuz bir tavır sergilemektedir. Buna karşın çalışma zamanını kontrol ve iş stresi açılarından tam süreli çalışanlardan daha memnun oldukları görülmektedir.

Tam zamanlı çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında birçok konuda farklılıklar olmakla beraber, en fazla merak edilen dolayısıyla da araştırılan konu, ücret farklılıkları olmuştur.

Grafik 18: Kısmi Süreli Çalışma ile Tam Zamanlı Çalışma- Kalite Karşılaştırması



Kaynak: OECD Position Paper, 2010: 3

3.4.1. Ücret Farklılıkları

“Bazı standart dışı işler (sözleşmeli çalışma gibi) genellikle standart işlerden daha iyi kazandırmakta iken, diğer standart dışı çalışma şekillerinde (özellikle kısmi süreli ve geçici çalışma) gelir daha azdır”(Kalleberg, 2000:358). “Kısmi süreli çalışanların çalışmak istediği saatler ve o saatlere ödenen ücretler genellikle iyimser değildir” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:543). “Önceki çalışmalar birçok AB ülkesinde ve ABD’de kısmi süreli ve tam zamanlı çalışanların saatlik ücretleri arasında kayda değer farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle kısmi süreli çalışanlar tam zamanlı çalışanlardan genellikle saatlik olarak daha az kazanmaktadır” (Krillo ve Masso, 2010:5). “1989’ da ortalama bir kısmi süreli çalışan ortalama bir tam zamanlı çalışanın %58’i kadar kazanmaktadır” (Tilly, 1991:12).

Yapılan birçok araştırma benzer sonuçlara işaret etmektedir. Buradan kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanlara göre saat başı daha az kazanma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılabilir. Ancak kısmi süreli ve tam zamanlı çalışanların bireysel ve iş

karakteristiklerini de hesaba katmak gerekir. ‘‘Ortalama ücretler basitçe kıyaslandığında, kısmi süreli çalışanların ücretleri, tam zamanlı çalışanların ücretlerinden her zaman çok daha azdır. Çünkü kısmi süreli çalışanların fazlaca kullanımının altında bir iş stratejisi olarak işçi maliyetlerini düşürmek yönündeki çabalar nedeniyle, kısmi süreli çalışanların gelirleri ücret dışı kazançlardan uzaktır. Buna rağmen benzer karakterlerdeki kısmi süreli ve tam zamanlı çalışanların gelir karşılaştırılmasında göze çarpan, ortalama basit farklar genel olarak çalışanların karakteristik özelliklerine bağlıdır. Karakteristiklerdeki bu farklılıklar hesaplamalardan çıkarıldığında, kısmi süreli ve tam zamanlı çalışanların ücretleri sürpriz bir şekilde benzerlik gösterir’’(Kosters, 1995:263).

Montgomery ve Cosgrove (1995:132) çalışmalarında yüksek nitelikli işçiler için firmaların tam zamanlı işçilere göre daha düşük ücret vermediklerini bulmuştur. Düşük nitelikli çalışanlar için ise ücret farklılıkları görülmüştür. Bu şu sonuca işaret etmektedir, ya kısmi süreli çalışanların verimliliği doğal olarak daha düşüktür ya da kısmi süreli veya tam zamanlı çalışanlar arasında kendilerinden kaynaklanan farklar vardır. Bu sonuçlar Blank ‘ın ABD’ deki araştırma sonuçları ile uyumaktadır. Blank, kısmi / tam zaman ücret farklılığını, ya kısmi süreli ve tam zamanlı işler arasındaki farka ya da iki tip çalışan arasındaki dikkate alınmayan verimlilik farkına dayandırmaktadır. Kosters (1995:273), yaptığı çalışmada gerçek kısmi süreli ücret farkının, kısmi süreli ve tam zamanlı işçilerden toplanmış basit karşılaştırmaların öne sürdüğünden çok daha az olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların farklılıkları hesaba katıldığında, kısmi süreli ücret farklılığındaki parite erkekler için 59 ve kadınlar için 76’ dan, her iki cinsiyet içinde %92’ye gerilemektedir.

Ücret farklılıklarını açıklamaya yönelik teorilerden biri olan Compensating Wage Differentials Theory’ e göre, kısmi süreli –tam zamanlı ücret farklarının büyüklüğü ve yönü işverenlerle işçilerin mevcut pazarlık güçlerine bağlıdır. Çalışanlar eğer sadece çalışma koşullarına önem verirlerse, düşük ücret seviyelerini tercih edebilirler. İşverenler ise işlerinin doğası gereği ekonomik nedenlerle kısmi süreli çalışanları tercih ediyorlarsa çalışanlarına yüksek ücret vermeyi göze alabilirler. Almanya ve Danimarka’da yapılan bir çalışmada işgücü piyasasında çalışanların tercihi, işverenlerin ihtiyaçlarından daha önemli bulunmuştur. Estonya’da yapılan bir çalışmada ise sektörel etkilerin önemli olduğu görülmüştür... Segmentation Theory ise tam zamanlıdan ziyade kısmi süreli çalışmayı tercih eden istihdam piyasası gruplarına odaklanmıştır. Bunlar en iyi bilinen

örnekleriyle kadınlar, öğrenciler ve yaşlılardır. Ücretli iş ve aile sorumluluklarını uzlaştıran en iyi yöntem olduğu için kadınlar tarafından genellikle kısmi süreli çalışma tercih edilmektedir. Öğrenciler zaman sıkıntıları nedeniyle, yaşlılar ise sağlık problemleri veya aşamalı emeklilik nedeniyle kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Bu çalışan katagorileri için zamanlama ve çalışılan saatler önemli olduğu için işverenlerin pazarlık gücü yüksektir ve daha düşük ücret verebilmektedirler. Bunun aksi olarak işverenler tam zamanlıdan ziyade kısmi süreli çalışana tercih etmek durumunda ise çalışanlar genellikle daha yüksek pazarlık gücüne sahiptirler ve daha yüksek saat ücreti talep edebilmektedirler. Bu özellik gün boyunca (veya hafta veya sezon) tahmin edilebilir talep artışlarının olduğu birçok hizmet sektörü şirketlerince uygulanmaktadır (Krillo ve Masso, 2010:10-11).

“Kısmi süreli çalışmanın kadınların ücretlerine etkisi ile ilgili literatürde ilk çalışma Owen (1978) tarafından yapılmış ve kısmi /tam zamanlı ücret farkını % 17 olarak bulmuştur. Jones ve Long (1981) National Longitudinal Survey’yi kullanarak yaptığı çalışmada aradaki farkı evli kadınlar için %7,5 olarak bulmuş, Simpson (1986) Kanada verilerini kullanarak yaptığı araştırmada bekar kadınlar için %18, evli kadınlar için % 3 olarak bulmuştur” (Montgomery ve Cosgrove; 1995:119). Bunun aksi durumlar da yok değildir. “Estonya’da kısmi süreli çalışan kadınlar saatlik olarak tam zamanlı çalışanlardan daha fazla kazanmaktadır. Erkekler içinse tersi geçerlidir. Bu birçok gelişmiş ülkeye göre farklı ve ilginç bir durumdur. İlk bakışta cinsiyet farklılığının, tam – kısmi süreli ücret farklılığında kadınlara destek olduğu anlamına gelebilir. Estonya’da kadınlar daha yüksek ücretli kısmi süreli işlere ayrılmaktadırlar”(Krillo ve Masso, 2010:49-50). “Orta ve Doğu Avrupa’da, özellikle Estonya ve diğer baltık ülkelerinde ücretler arasındaki eşitsizlik eski AB ülkelerine nazaran daha fazladır. Bu da düşük asgari ücret, düşük sendika yoğunluğu ve kollektif düzenlemelerdeki eksiklik gibi istihdam piyasası organizasyonlarının bir sonucudur” (Krillo ve Masso, 2010: 5).

Montgomery ve Cosgrove (1993:95-96) yaptıkları bir araştırmada ise kısmi süreli çalışanların ücretlerindeki bir artışın, çalışılan saatleri düşürdüğünü göstermiştir. Yüksek nitelikli çalışanlar (öğretmenler) ve düşük nitelikli çalışanlar (öğretmen yardımcıları) arasında yaptıkları araştırmada ücret kazanımlarındaki %1’lik bir artışın kısmi süreli çalışılan saatlerdeki miktarı öğretmenler için % 0,43, yardımcılar için ise %0,35 oranında düşürdüğünü bulmuştur.

3.4.2. Eğitim Farklılıkları

“Özellikle işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyi, işgücünün çevresel veya çekirdek işgücü olarak algılanmasında belirleyici olacaktır” (Kuzgun, 2007:856). Kısmi süreli çalışanlar çevresel işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. “Kısmi süreli istihdam ile ilgili çarpıcı bir fark, yüksek eğitim seviyelilerin düşük eğitim seviyelilere göre daha yüksek tam zamanlı istihdam oranına sahip olmalarıdır”(Farber, 1999:5). “Küreselleşme ile, vasıfsız işçiler yüksek ücret alma ve istihdam olanaklarını kaybederlerken, vasıflı işgücü piyasaları canlanmıştır”(Erdem, 2009:251). Dolayısıyla piyasada arzulanan eğitim seviyesinde olmayanlar için tam zamanlı istihdama geçiş zorlaşmıştır. “Kısmi süreli çalışanlar için eğitim, her zaman tam zamanlı çalışmaya geçiş arzusunu artırmakta ve istihdam piyasasından çıkma arzusunu da düşürmektedir” (Blank, 1989:299).

“Düzenli kısmi süreli işin önemli bir oranı mesleki işlerden oluşmaktadır. Bu işlerde çalışan kadınların ve erkeklerin $\frac{1}{4}$ ‘ü hizmet işlerinde ve kadınların diğer $\frac{1}{4}$ ‘ ü ise idari işler ve satıcılık işlerinde çalışmaktadırlar. Aynı zamanda düzenli kısmi süreli çalışan kadınların % 14 ‘ ü ve erkeklerin yaklaşık % 11’ i profesyonel meslek sahibidirler” (Kalleberg, 2003:165). “Tüm eğitim seviyelerinde kadınlar, birbirlerine yakın oranlarda kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler” (Connolly ve Gregory, 2010:913). Kadınların yoğun olarak yer aldığı sektörlerden biri de sağlık sektörüdür. “Sağlık sektörü hem basit işler, hem de profesyonel işler için (hemşireler), hastanenin günün 24 saati, haftanın 7 günü hizmet vermenin yolu olarak kısmi süreli çalışanları kullanmaktadır”(Kalleberg, 2000:345). “İşgücü eksikliğinden dolayı standart dışı çalışan arayan şirketler, hemşireler gibi kısmi süreli çalışmaya isteksiz veya imkanı olmayan kişileri çalıştırabilmektedirler” (Kalleberg ve diğerleri, 2003:533). Eğitim seviyesi çalışanların çalışma şekillerinin belirlenmesinde önemli bir etkidir ve eğitim tam zamanlı çalışma olasılığını artırmakla beraber bazı profesyonellerin de kısmi süreli çalışmasına neden olmaktadır. Bu profesyoneller için tam zamanlı, bir işyerine ve zamana bağlı olarak çalışmak hem daha düşük kazanç hem de verimsizlik anlamına gelmektedir. Onlar mekandan ve zamandan bağımsız olarak mesleklerini devam ettirmeyi tercih etmektedirler. Dolayısıyla kısmi süreli istihdam onlar için biçilmiş kaftandır.

3.4.3. Hukuki Statü ve Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri

“Ülke ve bölgeleri kapsayan kültür gibi farklı sosyal ve kanuni yapılar farklı esnek çalışma şekillerini kapsamak veya teşvik etmektedirler. Bazı ülkelerde kanuni düzenlemeler mevcut esnek çalışma düzenlemelerini desteklerken, diğerlerinde ise işgücü piyasası koşullarına göre doğal ve isteğe bağlı olarak ortaya çıkmaktadır”(Stavrou ve Kilaniotis, 2010:543). “Çalışma hayatını düzenleyen yasal düzenlemeler, işgücü maliyetini etkileyerek firmaya iç ve dış pazarda önemli rekabet üstünlüğü sağlayabilmektedir” (Kuzgun, 2007:845). Bu yüzden istihdamla ilgili düzenlemeler işgücü için önemli olduğu kadar işletmeler içinde hayati önem taşımaktadır.

3.4.3.1. Dünyadaki Uygulamalar

“Emek piyasası koşullarının işçiler aleyhine değişmesi ve işverenlerin endüstri ilişkilerindeki inisiyatiflerinin artması, endüstri ilişkilerinde yeniden yapılanmayı gündeme getirmiştir”(Baydur,1996 dan akt. Kocabaş, 2004). “İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları 20.yy’ın son çeyreğinde çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı”, “toplularlık hakkı” ve “iş güvencesi” gibi bazı sosyal hakların, en azından “ çevre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız kılmıştır”(Kutal, 2005:25). “Düşük ücret, sağlık sigortasından ve emeklilik haklarından yoksunluk “ kötü işlerin” genel özellikleridir”(Kalleberg, 2003:260) ve kısmi süreli çalışma birçok çalışan tarafından kötü işler olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların ve işletmelerin kısmi süreli istihdamı tercih etmelerinde hukuki düzenlemeler önemli yer tutmaktadır. İşletmeler için ücret dolayısıyla emek, bir üretim faktörü ve maliyet unsuru olmasına karşın çalışanlar için ücret hayatın devamlılığı için gerekli bir kazanımdır. Çalışanların beklentilerinde ücret en önemli unsur olmakla beraber işgücünün talebi zamanla değişime uğramıştır. “Kısmi süreli çalışanların talebinde maaş dışındaki hakların etkisi az değildir. Yüksek kazanımlar kısmi süreli çalışanların verimliliğini artıracaktır” (Montgomery ve Cosgrove, 1995:87). Böylece hem çalışanlar hem de işletmelerin ortak noktalarda buluşabilmeleri mümkün olmaktadır. Bunun için gerekli düzenlemeler kanunlardaki emredici hükümler veya toplu iş sözleşmeleri ile yapılabilmekle beraber bir çok uluslar arası kuruluşta çeşitli önerilerde bulunmaktadır.

“AB-15 ülkelerinde yasalarla da desteklenen esnek çalışma biçimleri giderek yaygınlaşma ve uygulama artış eğilimi göstermektedir. Birliğe 2004 yılında üye olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise üyelik süreci içerisinde gerçekleştirilen uyum kanunlarıyla iç hukuk, AB yönergeleri yönünde yeniden düzenlenmiş, çalışma mevzuatlarındaki katı hükümler yerlerini esnek düzenlemelere bırakmıştır” (Özcüre, 2010: 221). “AB’nin 97/81 sayılı Yönergesinin amacı, kısmi süreli çalışan işçilere karşı ayrımcılığın önlenmesi, bu tür çalışmanın kalitesinin artırılması, çalışmanın gönüllülük esasına bağlanmasıyla kolaylaştırılması ile işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak çalışma sürelerinde esnekliğe katkıda bulunmaktır” (Alpagut, 2008:28).

Katı istihdam korumasının istihdamda düşüş yaratacağı öne sürülmekle birlikte bir OECD çalışmasında istihdamdaki katılıkla toplam işsizlik oranında bir ilinti kuramamakla beraber, katılığın toplam istihdam düzeylerini düşürdüğüne dair bazı tespitler yapılmıştır. “OECD, sıkı istihdam korumasının, işverenleri geçici personel istihdamına teşvik ederek ve uzun süreli işsizleri istihdam etme konusunda risk alma isteklerini azaltarak “işverenlerin istihdam stratejilerini değiştirebileceği” sonucuna varmıştır”(TİSK, 2001). “1994’ den beri birçok OECD ülkesi, çalışanların ve işverenlerin, hem çalışma çizelgelerinde değişikliğe izin verilmesi, hem de klasik hafta çalışması dışındaki esneklik taleplerine izin verilmesinin yaygınlaştırılması için reformları yasalaştırmıştır. Avusturya, Belçika, Fransa ve İngiltere’de saatler yıllıklaştırılmıştır. Haftalık çalışma süresi bazen artmakta bazen azalabilmektedir. Norveç, Polonya ve Slovakya’da işverenlere fazla mesai saatlerini ayarlama ve/veya fazla mesai ücretlerini düşürme konusunda büyük bir esneklik getirilmiştir” (OECD, 2006:110). “Almanya’da 1.1.2001’de “Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir” (Alpagut, 2008:23).

“Sosyal sigorta mevzuatı da dahil olmak üzere gerekli yasal değişikliklerin yapılması ile iş yasaları bir çok ülkede esnek bir yapıya dönüştürülmüştür. 1993’ de Hollanda hükümeti, kısmi süreli çalışanların pozisyonlarını güçlendirmek için, yasal asgari ücret ve minimum tatil sürelerini içeren kısmi süreli kontratların uygulanabilirliğini genişletmiştir. 1996’ da hükümet bir kanunla kısmi süreli çalışanlara ücret, fazla mesai ödemesi, eğitim gibi konularda eşit muamele için belirgin kurallar getirmiştir. 2000’ de çalışanlara işyerlerinden, çalışma saatlerinin artırılmasını veya azaltılmasını talep etme hakkı vermiştir. İşverenler işin durumuyla ters düşmedikçe bu talebi kabul etmek

zorundadırlar” (Bosch ve diğeri; 2010:36). “Batı ülkelerinde işçiyi akit feshine karşı koruyan hükümlerden kısmi süreli çalışanların da aynen yararlanabilecekleri kabul edilmektedir. Çünkü işçinin kısmi süreli çalışması iş ilişkisinin sona ermesi açısından farklılık arz etmemektedir” (Kalça ve Baş, 2002:21).

“Kısmi süreli çalışanların içinde düşük seviyeli meslek grubundaki erkek ve kadınlar daha az kazanmakta, daha az sağlık hizmeti almakta ve diğeri meslek sahiplerinden daha az işsizlik ödeneğinden faydalanmaktadır” (Kalleberg, 2003:170). “Kısmi süreli çalışanlar ikinci sınıf vatandaş muamelesi görmemek için, tam zamanlı çalışanlarınkine yakın ücret ve sosyal hak talebinde bulunmaktadır. Almanya gibi kimi ülkelerde federal yasalar kısmi süreli çalışanlara bu korumayı sağlamaktadır. ABD gibi başka ülkelerde ise kısmi süreli çalışanlarla ilgili konuların pazarlıkla çözüme bağlanması gerekmektedir”(Ozaki, 2003:141).

“Bazı yazarlar, ücret dışı yararların tüm çalışanlara sağlandığı durumlarda, kısmi süreli çalışanlara olan talebin olumsuz yönde etkileneceğini; bunun nedeninin ise yararların, tam zamanlı çalışan bir kişi yerine kısmi süreli çalışan birden fazla kişiye sağlanacak olmasından dolayı, maliyetlerin artması ve işverenin daha az kısmi süreli çalışana iş olanağı sağlayacak olması olarak açıklamaktadır”(Montgomery ve Cosgrove, 1993:87). “Aksine kısmi süreli çalışanların sayısındaki artışın en önemli nedenlerinden biri, işletmenin tam zamanlı çalışanlara sağladığı ücret dışı yararların - paralı tatil, sosyal güvenlik, sağlık gibi - kısmi süreli çalışanlara da sağlanması olarak belirtilebilir” (Montgomery ve Cosgrove, 1993:88). “Kısmi süreli çalışma yaklaşımı, yüksek ücret dışı yararların sağlanması nedeniyle çalışmayı düşünenleri çalışmaya teşvik etmekte ve birçok yetenekli bireyi işgücüne katmaktadır” (Ünlücan ve Özgen, 2002:260). “İngiltere’de, ana amacı çocuk bakım desteğini artırmak olan “Welfare to Work- Sosyal Destek” programı, bu amaç için iyi hedeflenmiştir ve bu grubun istihdama katılım oranlarında ve gelirlerinde artış konusunda başarılı olmuştur” (Connolly ve Gregory, 2010:927).

“Avrupa’da kısmi süreli iş genellikle düşük ücret, düşük iş statüsü (satış, catering ve temizlik) ile bağlantılıdır. Buna karşın bazı ülkelerde yüksek statülü kısmi süreli işlerde büyüme vardır. Ülkeler arasındaki değişikliğin bir kaynağı da iş hukuku ve iş güvenliği gibi istihdam düzenlemeleri ile ilgilidir. Bazı ülkelerde (İsveç, Fransa, Belçika, Hollanda,

İspanya) iş kanunları tam zamanlı ve kısmi süreli çalışanlar arasında eşit muameleye zorlamakta, kısmi süreli çalışanların ucuz işçi olarak kullanılmasını önlemektedirler. Tersine İngiltere, Almanya ve Japonya’da kısmi süreli çalışanların saat veya gelirleri eşğin altına düşmekte, böylece mevcut kanunların korumasından yoksun kalmaktadırlar” (Kalleberg, 2000:346). “İngiltere’deki yüksek kısmi süreli çalışma oranı, işverenlerin haksız işten çıkarmadaki yükümlülüklerinden kaçma, işten çıkarma tazminatı, analık nedeniyle ayrılma ve sosyal güvenlik desteği gibi yükümlülüklerinden kaçmaya karşı kısmi bir tepki iken, Hollanda’da işverenlerin kısmi süreli çalışanları tercih etmelerine neden olacak herhangi bir kanun veya finansal teşvik yoktur” (Adnett, 1996:15).

Stavrau ve Kilanistis’in (2010), İngiltere, Avusturya, Kanada, Yeni Zelanda ve ABD ‘yi içeren Anglo grubu ve Finlandiya, İsveç, Norveç ve Danimarka’yı içeren İskandinav Avrupa grubu ile ilgili yaptığı karşılaştırmada, Anglo grubu ülkelerinde çalışma esnekliğindeki insiyatifin öncelikle işverende olduğunu tespit etmişlerdir. Mesela ABD ‘de çalışanlar 50 saatin üzerinde çalışabilmektedirler, kısmi süreli işler ise düşük kaliteli ve genellikle geçici işlerdir. Ayrıca işveren lobisinin artan gücüne karşın sendikalar zayıftır. Bu trend kısmi süreli işlerde eşitliği ve çalışılan zamanla ilgili mevzuat düzenlemelerini başarmayı güçleştirmektedir.

3.4.3.2. Türkiye’deki Uygulamalar

“Türkiye’de kısmi süreli çalışma 1980’lerden sonra yapısal işsizliğe çözüm olarak, ilk defa Dördüncü Beş Yıllık Plan döneminde ele alınmış ve Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık çalışmalarında da, Türkiye’de öğrenci, emekli, ev kadını ve sakatların istihdamında kısmi süreli çalışmaya geçilmesi çözüm olarak önerilmiştir”(DPT, 1985: 134’den aktaran Kuzgun, 2007:849). “Yükseköğretim Kanununun 46. Maddesinde 1992 yılında 3843 sayılı kanunla yapılan değişiklikle, Türkiye’de üniversitelere öğrencilerini kendi bünyelerindeki işlerde kısmi süreli olarak çalıştırma olanağı getirilmesi, Türkiye’de kısmi süreli çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenleme olarak nitelendirilmektedir” (Kuzgun, 2007:849).

“Sayısal esnekliği uygulanamaz hale getiren aşırı korumacı istihdam yasaları sonuç itibariyle, yeniden yapılanmayı ve verimlilikte artışları engellemekte, bu durumda ilgili

şirketlerin uzun vadede rekabet yeteneklerinin kaybolması anlamına gelmektedir” (Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007:45). 1475 sayılı eski İş Kanunu (İ.K.), bu bakış açısı ile değerlendirildiğinde, çalışma hayatının ihtiyaçlarına cevap veremeyecek katılıktaydı. “İş Kanununun çalışma sürelerine ilişkin katı hükümlerinin esnek çalışma yapısına uyumlu hale getirilmesi sadece işverenler açısından değil, çalışanlar açısından da yararlı olabilir” (Gerşil, 2004:151) düşüncesinin tüm kesimlerde ortak bir düşünce olması, mevcut kanunun ihtiyaca cevap verememesi neticesinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. “4857 sayılı İş Kanununda kısmi süreli çalışma düzenlenmiş ve bu noktada 97/81 sayılı AB Yönergesi esas alınmıştır” (Alpagut, 2008:29).

4857 sayılı İş Kanununun kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi başlığını taşıyan 13. Maddesinde ise “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.” şeklinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımını yapmıştır. Böylece uygulamada geniş yer bulmakla beraber, yeni kanun, eski İş Kanununda yer almayan bir çok konuda düzenleyici hükümler getirmiştir. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. (İ. K. md.5)
- Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.(İ.K. md. 13)
- İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.(İ.K. md.13)

“Ülkemizde kuralsızlaşma olarak algılanan esnek çalışma türleri, çalışanı iş güvencesi yanında kısmen sosyal güvenlikten de yoksun bırakmaktadır. Bu tarz esneklik uygulamalarının işsizliği azaltıcı olumlu etkisinden faydalanabilmek ihtiyacı, işçinin korunmasını sağlayıcı düzenlemelerden yoksun biçimde uygulamaya dönüşmüştür” (Gerşil ve Aracı: 2006). Bu endişeler tüm dünyada güvenceli esneklik (flexicurity) kavramının doğmasına neden olmuştur. Bazı yazarlar tarafından Türkçeye “esnek güvenlik” olarak da çevrilmektedir. “Esnek güvenlikte esneklik, esnek iş örgütlenmeleri,

esnek çalışma saatleri ve esnek iş sözleşmeleri gibi çeşitli anlamlara sahip iken güvenlik ise, çalışanın bir işe sahip olması ve mevcut işini koruması anlamında değil de farklı işlere ve farklı işler için gerekli vasıfları güncel tutabilecekleri bir eğitim programına ve işlerini kaybettikleri durumda da kısa süreli işsizlik yardımlarına sahip olmaları anlamına gelmektedir”(Özcüre, 2010:224).

Türkiye’de teorik olarak sosyal sigorta haklarından yararlanma açısından tam gün çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında bir ayrım yoktur. İ.K.’nu haftalık çalışma süresinin üst sınırı olarak 45 saati belirlemiş fakat herhangi bir alt sınır belirlememiştir. “Hafta tatili açısından kısmi süreli çalışanlar için haftalık çalışma süresi ne olursa olsun (kısmi ya da tam) çalışan kişinin hafta tatilini hak edeceği sonucuna varılır ve yasanın 49. maddesinde “işçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir” hükmü yer alır. Böylece kısmi süreli çalışanın haftalık tatil hakkına sahip olduğu ve ücretiyle orantılı bir tatil ücret hakkına sahip olduğu görülmektedir. İş yasasına ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8/d maddesinde kısmi süreli çalışanların fazla çalışma ve fazla sürelerle çalıştırılması ise yasaklanmıştır. (R.G. 2004) Böylece kısmi süreli çalışanların çalışma sürelerinin suistimal edilmesinin önü kapatılmıştır.

Kısmi süreli çalışanların, kısa süreli ve uzun süreli sigorta kolları konusunda ise büyük bir dezavantajları vardır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Yasasına göre (mad. 88); 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olmakla birlikte, 4857 sayılı İ.K.’nun 13 ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli... çalışanların ay içerisinde 30 günden az çalıştığı için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur. Kısmî süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin (saat) 7,5 a bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı olacağı hesaplanır. 7,5 saatin altındaki çalışmalarda 1 güne tamamlanır. Sigortalı genel sağlık sigortasından yararlanmak için kalan süreyi aile içindeki kişi başına düşen gelir durumuna göre, 30 güne kendisi tamamlayacaktır. Dolayısıyla kısmi süreli çalışan için sosyal güvenlik sisteminden faydalanmanın ekstra bir maliyeti vardır. Aynı durum uzun süreli sigorta kolları için de geçerlidir. Emeklilik hakkı kazanmak isteyen bir kısmi süreli çalışan, işverenin ödediği günlerin dışındaki günlerin primini isteğe bağlı sigortalı olarak emeklilik için yeterli gün

sayısına ulaşıncaya kadar 6demek durumundadır. Bu da kısmi s6reli 7alışan i7in emekliliğin uzak bir ihtimal olarak g6r6lmesine yol a7maktadır.

“Kısmi s6reli 7alışma ile ilgili eleştiriler genellikle sendikalar ve 7eşitli 7alışma 6rg6tleri tarafından yapılmakta olup, işg6vencesinin az olduğu ve kısmi s6reli 7alışmanın sendikal hareketi olumsuz etkilediği gibi g6r6şler 7er7evesinde olmuştur” (Kal7a ve Baş, 2002: 1). “Sosyal sigortalardan ka7ırılan iş7ilerin başında kısmi s6reli 7alışanların geldiği, ayrıca iş7i sendikalarının da bunlara yeterli ilgiyi g6stermedikleri g6zlenmektedir”(Kal7a ve Baş, 2002:23). Dolayısıyla tam g6n ile kısmi s6reli 7alışanlar arasında teoride bir ayırım olmaması, pratikte kısmi s6reli 7alışanların bazı hakları elde edebilmesini g67leştirmektedir. Dezavantajlı grupların istihdam politikalarında 6ng6r6len pozitif ayrımcılık, kısmi s6reli 7alışanlar i7in de uygulanabilirse kısmi s6reli 7alışmadan beklenen ama7lara daha kolay ulaşılabilecektir.

3.4.4. Ge7işkenlik

1990' ların başından beri bir7ok OECD 6lkesi kısmi s6reli 7alışmanın kalitesini y6kseltmek ve kısmi s6reli ile tam zamanlı istihdam arasında ge7işi kolaylaştırmak i7in yasal d6zenlemeler yapmışlardır (OECD; 2010: 6).

Artan sayıda OECD 6lkesi, aynı işverende kısmi s6reli ile tam zamanlı 7alışma arasında ge7işi kolaylaştıran yasalar 7ıkarmaktadır. (6rn. Tam zamanlı bir iş7inin 7ocuğu doğduktan sonra birkaç yıl kısmi s6reli 7alışmasına izin veriliyor ve daha sonra tam zamanlı 7alışmaya devam ediyor.) Hollanda 2001 yılında “ 7alışma ve Bakım Yasası ” 7ıkarmış ve bununla k676k 7ocuğu sahip 7iftlere “three quarters job model” (67 7eyrekli iş modeli) vasıtasıyla her eşe tam zamanlı 7alışmanın 3/4'6 kadar 7alışabilme imkanı getirmiştir... Bir7ok AB 6yesi 6lkede, bu gibi reformlar AB' nin 1997'deki kısmi s6reli 7alışanlara eşit muamele ve isteğe bağlı kısmi s6reli istihdamın arttırılması direktifi doğrultusunda, ulusal yasaların ve toplu pazarlık d6zenlemelerinin adapte edilmesinin sonucudur (OECD, 2006:101-102).

“Diğer yandan ge7ici istihdam ve kısmi s6reli istihdam gibi eğreti istihdam bi7imleri, bazen standart istihdama ge7iş i7in bir atlama taşı olarak da sunulabilmekte veya

algılanabilmektedir’’(Korpi ve Levin, 2001:128). Gönülsüz kısmi süreli istihdam işini kaybedenler için önemli bir geçiş stratejisidir. Kısmi süreli istihdam işini kaybedenlerin başına yoğun bir şekilde gelmektedir. Buna karşın zamanla gönülsüz kısmi süreli istihdamın oranı düşmektedir. Bu, kısmi süreli istihdamın birçok işini kaybeden için bir geçiş durumu olduğunu göstermektedir. Farber (1999:2) çalışmasında, işlerini kaybeden çalışanların yine kısmi süreli istihdam edilme ihtimalini yüksek bulmuştur ve tam zamanlı iş bulsalar dahi önceki işlerinden daha az kazanmaktadırlar.

1995 ve 1997 Şubat CAEAS (Contingent and Alternative Employment Arrangements Supplements) tablosunda kısmi süreli çalışanların oranı %15,3 (%10,8 gönüllü, % 4,5 gönülsüz) olarak görülmektedir. Farber (1999:21) buradan aldığı verileri kullanarak yaptığı analizde işini kaybedenlerin kaybetmeyenlere göre alternatif ve kısmi süreli istihdam düzenlemelerine daha yakın olduğunu göstermiştir.

‘‘Kısmi süreli çalışma, kadınların işgücü piyasalarıyla ilişkisinde dinamik bir rol oynamaktadır ve kısmi süreli çalışmanın, tam zamanlı çalışma veya çalışmaktan daha geçişken olduğuna dair deliller vardır. Bu yüzden kısmi süreli çalışma, işgücü piyasasında olmayan kadınların tam zamanlı istihdamı için bir köprü veya bir sıçrama taşı olarak önerilmektedir’’(Blank, 1989:295). ‘‘O’Reilly ve Bathfield’in İngiliz Hanehalkı Anketini kullanarak tüm yaş gruplarındaki kadınlar ile ilgili yaptığı araştırmasındaki bulguya göre, 1990-1995 yılları arasında sadece çok az sayıda kadın kısmi süreli işi, işsizlikten tam zamanlı işe geçiş için bir köprü olarak kullanmıştır. Onların temel bulgusu, kısmi süreli iş, işsizlikle değiştirilebilen özel (exclusionary) bir örnektir. Blank (1998) ise O’Reilly ve Bathfield ‘ın exclusionary tanımını öncelikli olarak desteklememektedir. Daha doğrusu Blank, kısmi süreli istihdama yönelik başlıca iki örnekten bahsetmiştir. Büyük çoğunluk için kısmi süreli istihdam daha sonra geri dönebilecekleri tam zamanlı istihdama geçiş için kullanılan bir yoldur. Amerikan kadını için kısmi süreli çalışmanın birinci rolü, istihdam piyasasındaki yerine devam ederek tam zamanlı kariyeri desteklemektir. Blank tarafından ifade edilen bir diğer ana grup ise, işsizlikten kısmi süreli istihdama geçenler ve sonra tekrar işgücü piyasasından çıkanlardır’’ (Connolly ve Gregory; 2010:909).

Blank (1989) , 1976-84 yılları arasındaki ‘‘Gelir Dinamikleri Anketi’’ ni kullanarak yapmış olduğu, 18-60 yaş arasındaki 3802 kadını kapsayan çalışmasında, kısmi süreli

çalışan kadınların bir sonraki dönemde de kısmi süreli kalabilme oranlarını %62 olarak bulmuştur. Bu oran tam zamanlı çalışanlar için %83' dür. Kısmi süreli çalışanlar %17 oranında işgücü piyasasından çıkarken, %21'i ise tam zamanlı çalışmaya geçmektedir. Bu araştırmada sadece çok az bir kısmının kısmi süreli işi, işsizlikten tam zamanlı işe geçiş için kullandığını tespit etmiştir. (3802 örnekten sadece 256 'sı kısmi süreli çalışmayı bir yol olarak kullanmış.) Bu sonuçlar göstermektedir ki "kısmi süreli çalışma, işsizlikten tam zamanlı çalışmaya geçmek için sık kullanılmamaktadır. Fakat onun yerine diğer istihdam piyasası şekillerine karşı bir alternatif olarak kullanılmaktadır"(Blank, 1989:297).

S.Conrolly ve M.Gregory'in İngiltere'de yaptıkları incelemede buldukları temel prensibe göre, "kısmi süreli çalışma iki temel rolü yerine getirmektedir. Geçmişinde çoğunlukla tam zamanlı çalışma olan kadınlar bir süre kısmi süreli çalışsalar veya işsiz olsalar dahi tam zamanlı çalışmaya geri dönüyorlar. İstihdam geçmişi ağırlıkla kısmi süreli/ işsiz olanların ise sonradan tam zamanlı çalışmaya geçmeleri pek mümkün olmamaktadır" (Connolly ve Gregory, 2010:910). Geçici kısmi süreli çalışma işverenler tarafından eleman seçiminde kullanılan bir yöntem de olabilmektedir. Özellikle geçici yardım acentaları gibi işgücü aracıları ile düzenli tam zamanlı işler için potansiyel çalışanların öncelikli olarak kısmi süreli olarak işe alınabilmektedir. "Mesela "temp-to-perm" (geçiciden düzenliye) düzenlemeleri şirketlere, çalışanların performanslarını takip ederek en verimlisini seçmesine olanak sağlamak ve daimi işçileri işten çıkarma tazminatı gibi yasal maliyetlerden de kendilerini koruma imkanı sağlamaktadır" (Kalleberg ve diğerleri, 2003:534).

OECD (2010) Position Paper'da kişisel durumları nedeniyle iş-yaşam dengesi amacıyla daha kısa süreli çalışmayı seçen kısmi süreli çalışanlar için bir engel veya cezanın olmaması gerektiğini ifade etmiş, buna karşın kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışmaya geçişlerindeki engellerin kaldırılmasını da zor ve çetrefilli bir iş olarak değerlendirmiştir.

3.4.5. Personel Devir Hızı

Stavrau (2010:542) özel sektörde standart olmayan çalışma şekilleri (esnek çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımını içeren) ile devir hızı arasında negatif ilişki olduğunu belirtmektedir. İşgörenlerin iş doyumunu artıracak, ailesine zaman ayırmasını sağlayacak esnek uygulamalar, işten ayrılma arzusunu azaltmaktadır.

Stavrau ve Kilaniotis (2010) çalışmalarında, esnek çalışma düzenlemeleri ile personel devir hızı arasındaki ilişkinin toplumlar arasında aynı olmadığını tespit etmiştir. “Dünyanın farklı bölgelerindeki organizasyonlar, ulusal ve bölgesel kültür ve kurallar, organizasyon şekilleri ve insan kaynakları yönetimi ve sendikalara göre farklı seviyede özerklik uygulamaktadırlar” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:543).

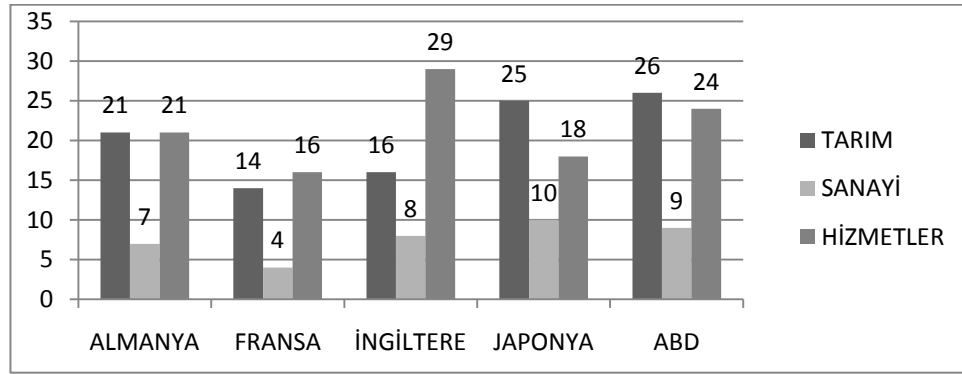
“Vardiyalı çalışma, fazla çalışma ve haftasonu çalışmasını içeren sosyal olmayan saatler (unsocial hours) ve kısmi süreli çalışma düzenlemeleri personel devir hızı ile pozitif ve çalışma zamanı esnekliği ile personel devir hızının negatif ilişkisi istatistiki olarak kayda değer bulunmuştur. Sosyal olmayan saatler kısa dönemli işveren ihtiyaçları olsa bile geleneksel olarak çalışanlar üzerinde bir baskı olarak düşünülmektedir” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:550). Stavrou ve Kilaniotis (2010)’in yaptığı araştırma şunu göstermektedir ki şirketler esnek çalışma düzenlemelerinden mevcut çalışanların devir hızını düşürmek için yararlanabilirler. Çalışan merkezli esnek çalışma düzenlemeleri sayesinde çalışanların hayat standartlarını ve performanslarını yükseltme şansları vardır.

3.4.6. Sektörler

Küreselleşmenin ortaya çıkardığı değişimlerden birisi de sektörlerin ekonomi içerisindeki payı olmuştur. Tüm dünyada tarımın payı düşmekle beraber özellikle sanayileşmiş ülkelerde, üretimin gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasıyla, hizmetler sektörü büyük bir gelişim yaşamıştır. “Hizmet sektörünün giderek önem kazanması ve bu sektördeki işler için kısmi süreli çalışan işçilere daha fazla talebin olması da kısmi süreli çalışmanın giderek artmasında önemli rol oynamıştır” (Sosyal Politika Boyutunda ..., 2007:56). “Amerika’da 1975’ den beri kısmi süreli istihdamın büyümesi tipik olarak birçok kısmi süreli işçinin çalıştığı endüstrilerdeki (hizmet, perakende ticaret, finans,

sigorta ve gayrimenkul) genişleme neticesinde olmuştur. Endüstrileşmiş ülkelerde, kısmi süreli istihdamın büyümesi, hizmet sektörünün büyümesine eşlik etmiştir” (Kalleberg, 2000: 345). Bazı seçilmiş ülkelerdeki sektörlere göre kısmi istihdam oranlarına bakıldığında, sanayi sektöründe halen yoğun bir şekilde tam zamanlı çalışanların tercih edildiği görülmektedir. Tarım sektöründe de kısmi süreli çalışma oranı oldukça yüksektir. Bunun nedenleri arasında tarımda yaşanan makineleşme ve teknoloji kullanımı nedeni ile tam zamanlı çalışan işçilere duyulan ihtiyacın azalması gösterilebilir.

Grafik 19: Seçilmiş Ülkelerde Sektörlere Göre Kısmi İstihdam Oranı



Kaynak: Houseman,1995:253

Avrupa Birliği ülkelerinde özellikle Otel-Restoran, Sağlık-Temizlik ve Eğlence sektörlerinde kısmi süreli istihdamın kullanımı oldukça yaygınlaşmıştır (Tablo 13). Bu sektörler, hizmet sektörü içerisinde yer almaktadır ve tüketici talebi günün yirmidört saati, haftanın yedi günü ve yılın 365 gününe yayılmaktadır. Dolayısıyla işverenler için kısmi süreli istihdamın kullanımı kaçınılmazdır.

Cinsiyet açısından sektörler karşılaştırıldığında (grafik 20) hizmet ve satış sektörleri kadınların olduğu gibi erkeklerinde yoğun bir şekilde kısmi süreli istihdam edildiği sektördür. Fakat kadınlar için büro hizmetleri hem tam zamanlı çalışmada hem de kısmi süreli çalışmada geniş yer tutarken erkekleri bu sektörde görebilmek zordur. Yönetim ve profesyonel meslek gruplarında ise kısmi süreli istihdamın her iki grup içinde tercih edilmediği görülmektedir. “Kısmi süreli çalışanlar, şirketler tarafından büyük olasılıkla satış ve servis gibi işlerde sıklıkla ortaya çıkan, normal iş saati dışındaki zaman çizelgesi problemlerinde kullanılmaktadır” (Kalleberg ve diğerleri, 2003:532).

Tablo 13: Kısmi Süreli İstihdamın Sektörel Dağılımı, Avrupa Birliği, 1994

SEKTÖRLER	%	SEKTÖRLER	%
Ticaret, Bilgisayar, Araştırma	18,7	Petrol Ürünleri, Nükleer Yakıt	5,2
Sağlık, Temizlik, Diğer	29,9	Hava Taşımacılığı	7,2
Toptan satış, Perakende	23,2	Ofis Makinaları	3,4
Eğitim	20,7	Diğer Madencilik	4,6
Kamu İdaresi,	10,9	Metel olmayan Mineral Ürünler	4,1
Eğlence Aktiviteleri	29,0	Kömür Üretimi	1,1
Otel, Restoran	32,3	Elektirik, Gaz vb.	3,4
Finansal Danışman	9,4	Sigorta	9,5
Ağaç, Mobilya	6,4	Kimyasallar	4,5
Kara ve Deniz Taşımacılığı	6,6	Diğer Taşımacılık Araçları	2,5
Enstrüman Mühendisliği	7,1	Yiyecek, İçecek, Tütün	9,2
Kağıt, Baskı	11,8	Motorlu Taşıtlar	2,0
Posta ve Telekomünikasyon	11,2	Metal Ürünleri	3,8
Lastik ve Plastik Ürünleri	5,2	İnşaat	4,2
Su	4,8	Tarım, Balıkçılık	17,8
Maden Cevheri	0	Mühendislik	4,0
Yağ ve Doğal Gaz	3,4	Tekstil, Ayakkabı ve Giyim	6,4
			15,6

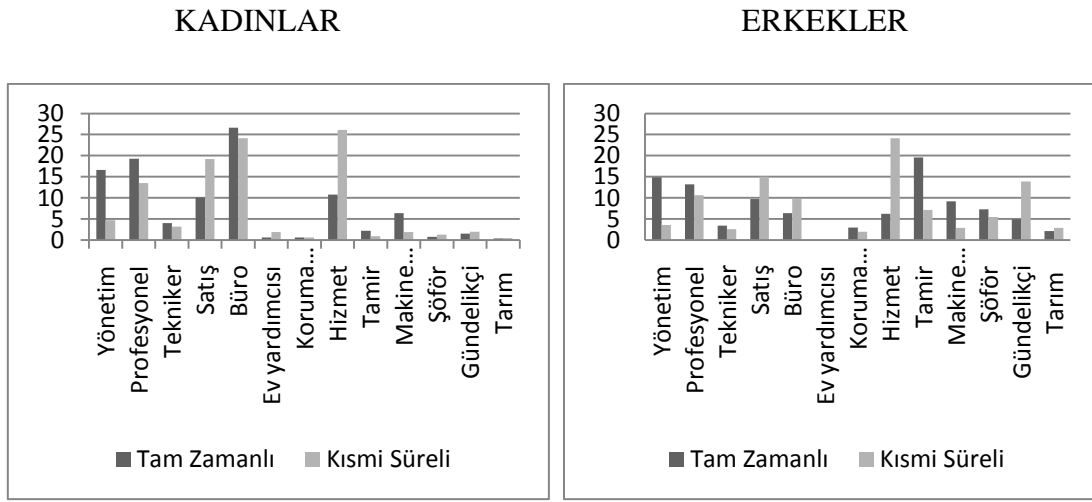
Kaynak: OECD Employment Outlook, 1998:161

“Türkiye’de kısmi süreli işin sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, kısmi süreli işin daha çok tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçileri arasında yaygın olduğu görülmektedir. ... Kısmi süreli işin işsizliğin azaltılması açısından özellikle hizmet ve imalat sektörüne de kaydırılması gerekmektedir. Fakat Türkiye’de ücret hadlerinin düşüklüğü nedeniyle kısmi süreli işler tercih dışı kalmaktadır” (Kalça ve Baş, 2002: 16-17).

Organizasyonların büyüklüğü ve kamu-özel sektör ayırımı açısından bakıldığında ise “geniş organizasyonlar esnek çalışma düzenlerine, küçük organizasyonlardan genellikle daha fazla yatkındır. Kamu kurumlarının özel sektör şirketlerine göre esnek çalışma düzenlemelerini kullanmaları daha olası ve özel sektör içinde esnek çalışma düzenlemeleri üretimden ziyade hizmet sektöründe daha yoğundur” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010:543). “Kamu sektörü hariç tüm sektörlerde işgücü içinde geçici istihdam edilenlerin oranında artış görünmektedir”(Kalleberg, 2000:354). Stavrou(2010), organizasyonel büyüklükle esnek çalışma düzenlemeleri arasında pozitif yönlü ilişki

bulmakla beraber bazı yazarlar tam tersini ifade etmekte veya herhangi bir ilişki bulamamaktadır. “Montgomery, geniş şirketlerin kısmi süreli istihdamı daha az yoğunlukta kullandıklarını tespit etmiştir. Diğer taraftan Wiens- Tvers ve Barry ve Clant, organizasyonel büyüklükle standart dışı işçiden oluşan işgücü ve esnek istihdam düzenlemelerinin kullanımı arasında ayrı ayrı bir ilişki bulamamıştır” (Kalleberg ve diğerleri, 2003:536).

Grafik 20: Meslek Grubuna Göre Kadın-Erkek Çalışanların Oranı, ABD, 1997



Kaynak: Kalleberg, 2003:166 (Verilerden grafikleştirilmiştir.)

3.5. Kısmi Süreli Çalışmanın İkili Yapısı

“Bazı çalışmalar mevcut esnek çalışma şekillerinin olumlu çıktılarından bahsederken, diğerleri de olumsuz çıktılarından bahsetmektedirler” (Stavrou ve Kilaniotis, 2010: 541). “1960’ların sonu ve 1970’lerin başında araştırma ekonomistleri, istihdam piyasasının “iyi” işleri kapsayan birincil kısım ve “kötü” işleri kapsayan ikincil kısım olarak bölündüğünü ileri sürerek kötü işler sorununa dikkat çekmişlerdir. Geçici, dışsal ve diğer standart dışı istihdam büyümesi konusundaki son çalışmalar yine kötü işlere dikkat çekmektedir” (Kalleberg, 2003:256). “Birçok kısmi süreli iş, geniş çaplı olarak düşük ücretli, kariyer gelişimi için fırsatların kısıtlı sunulduğu “kötü işler” olarak sunulmaktadır” (Connolly ve Gregory, 2010:909).

“Kısmi süreli işler ve çalışanlar heterojendir. Bu heterojenlik bazı yazarlar tarafından “kısmi süreli çalışmanın ikili yapısı” olarak değerlendirilmektedir. Mesela Kahn, kısmi süreli işi hem iyi işler (öğretmenler, editörler, hemşireler), hem de düşük ücret ve kazanımların olduğu kötü işleri içeren bir “umut ve ceza” olarak ifade etmektedir” (Kalleberg, 2000:345).

“Kısmi süreli istihdam, hem kadınların kariyerlerine devam etmelerinde oynadığı rol açısından desteklenmekte, hem de başarılı kariyer önünde bir tuzak olduğu için eleştirilmektedir” (Connolly ve Gregory, 2010:926). Yazar çalışmasında bu tanımlamaların hepsinin doğru olduğunu ifade etmektedir. Birçok kadın kısmi süreli çalışma ile tam zamanlı çalışmaya yeniden başlayana kadar verilen arada işgücü piyasasına dahil olmayı sürdürmektedir. Diğerleri için kısmi süreli çalışma dönemi, kısmi süreli çalışma- çalışmama döngüsü içerisinde çalışmamanın bir alternatifi olarak ortaya çıkmaktadır.

Tilly (1991) çalışmasında kısmi süreli istihdamı üç katagoriye ayırmıştır. Bunlar kısa süreli kısmi süreli işler, ikincil kısmi süreli işler ve retention* (alıkoyma, kaybetmeme- bu tipoloji ilk kez yazar tarafından kullanılmıştır) kısmi süreli işlerdir. “Kısa dönemli kısmi süreli çalışma, özellikle üretim, inşaat ve madencilik sektöründe karşılaşılan, işverenin herhangi bir durgunluk döneminde çalışanlarının geçici olarak çalışma sürelerini düşürmesiyle ortaya çıkar. Kısmi süreli istihdamın %90’ı hizmet sektöründedir ve onlar için ikincil ve retention kısmi süreli çalışma önemlidir. İkincil kısmi süreli işler “kötü” kısmi süreli işlerin ana şeklidir. İkincil kısmi süreli işlerin özelliği, düşük yetenek ihtiyacı, düşük ücret ve maaş dışı haklar, düşük verimlilik, fırsat yokluğu ve yüksek devir hızıdır. Diğer taraftan retention kısmi süreli işleri, bebek sahibi olma gibi hayat şartlarının, çalışanları tam zamanlı çalışmadan uzaklaştırdığı “iyi” işler olarak ifade etmektedir. İkincilden farklı olarak bu işler yüksek bedel, yüksek verimlilik ve düşük işçi devrini içermektedir. Burada çalışanların bir avantaj olarak çalışma çizelgesi esnekliği kazanmalarından ziyade yöneticiler çalışanların çizelgelerine uymaktadır”(Tilly, 1991:11).

Kısmi süreli işlerin “iyi” olarak nitelendirilebilecek yönü, zamanın kullanımı açısından olacaktır. “Kısmi süreli çalışanlara oranla, tam zamanlı çalışanlar arasında fazla mesai nispeten daha yaygındır. Öyle ki tam zamanlı çalışan erkekler arasında fazla mesai

oranı %18 iken, kısmi süreli çalışan erkekler arasında bu oran %8 olup, bu fark kadın çalışanlar arasında daha az olmaktadır’’ (Sosyal Politika Boyutunda ...,2007: 72).

Çizilen olumlu tablolara karşın ABD’de yapılan bir araştırma, kısmi süreli çalışanların ücret, kıdem tazminatı, sağlık hizmeti gibi konularda da tam zamanlı çalışanlara göre dezavantajlı olduğunu göstermektedir. Kısmi süreli çalışanlardan düşük ücret aldıklarını, işverenden sağlık hizmeti ve kıdem tazminatı alamadıklarını belirtenlerin oranı tam zamanlı çalışanlara göre daha fazladır (Tablo 14).

Tablo 14: ABD’de İşlerin Kaliteleri, 1997, %

Çalışmanın Şekli	İşveren Sağlık Hizmeti yok		Kıdem Tazminatı Yok		Düşük Ücret	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
Düzenli Tam Zamanlı İşler	29	33	39	39	10	15
Düzenli Kısmi Süreli İşler	84	82	87	78	51	43

Kaynak: Kalleberg, 2003:169

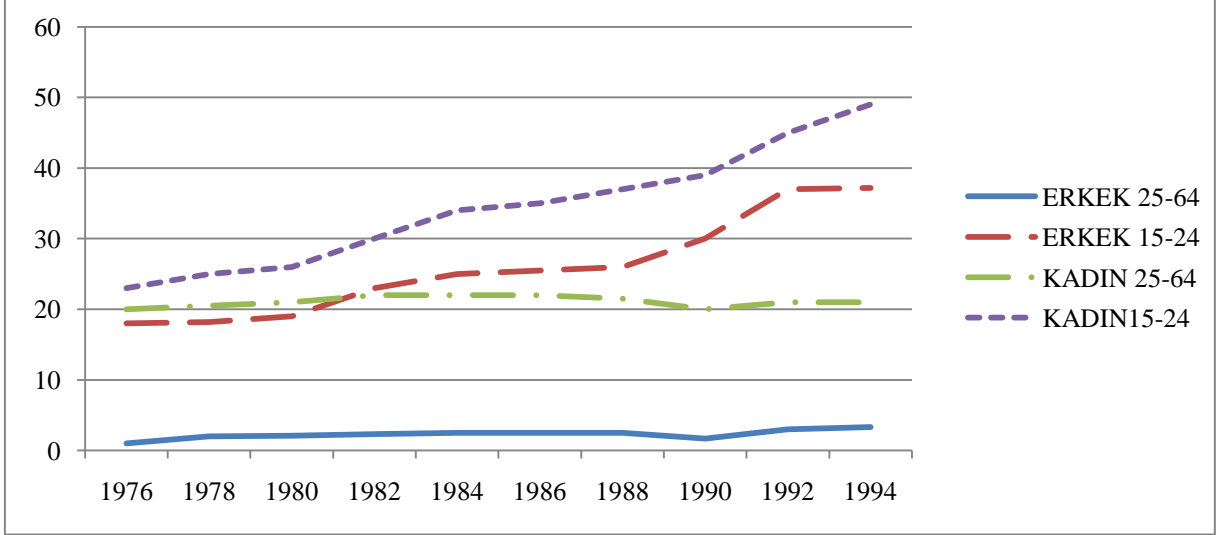
‘‘Kısmi süreli çalışma yaklaşımı birçok yetenekli bireyi işgücüne katmasından dolayı önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısmi süreli işler ve işçiler geleneksel olarak ikinci sınıf işler ve işçiler olarak nitelendirilmekteydi. Fakat artan kısmi süreli çalışan sayısı ve bu bireylere olan ihtiyaç, bu bakış açısının değişmesine yol açmıştır’’ (Ünlücan ve Özgen, 2002:256). ‘‘İstihdam ilişkisinin yapısı, firma ve sektör etkilerinin kısmi süreli çalışmanın çalışanlar üzerinde iyi veya kötü işler olarak ortaya çıkmasını etkilemektedir’’ (Kalleberg, 2003:273).

3.6. Kısmi Süreli Çalışmada Kadının Yeri

Küreselleşme kadın istihdamı üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Tüm dünyada kadınların toplam işgücü içerisindeki payı yükselmektedir. “Kadın işgücü payı 1990’dan 2007’ ye dünyada istikrarlı bir biçimde artmış, en yüksek artış da %7 ile Latin Amerika’da meydana gelmiştir ve Doğu Asya’da küçük bir düşüş yaşanmıştır” (İnce, 2010:58). Bu sürecin kadın işgücü üzerinde sadece tek bir etkisi yoktur. “Bu etki kadının istihdam piyasasındaki yerine göre iyi de olabilir kötü de olabilir” (İnce, 2010:65). “Küreselleşme süreci aile kurumunu ciddi risklerle karşı karşıya bırakmakta, var olan riskleri de artırmaktadır. Bu nedenle odağı ailelerin risklere karşı korunması ve güçlendirilmesi olan aile politikalarının önemi daha da belirgin hale gelmektedir”(Aile ve Toplum dergisi, 2009:32).

“Kısmi süreli çalışmada kadın oranı yüksektir ve kadınlar tarafından alternatif çalışma şekilleri arasında yaygın olarak kullanılmaktadır”(Connolly ve Gregory, 2010:928). “1996 yılında AB’ de kısmi süreli çalışma uygulaması %81 gibi bir oranla kadınlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu oran 1999 yılında %87’ e yükselirken, 2000 yılına gelindiğinde ise AB’nde istihdam edilen tüm kadınlar arasında kısmi süreli çalışanların oranının %33,7’ e kadar çıktığını görmekteyiz. AB’nde kısmi süreli olarak çalışan erkeklerin oranının, erkek istihdamı içindeki oranı en fazla %6,3’ e kadar çıkabilmiştir”(Sosyal Politika Boyutunda...,2007:57). “AB’nde çalışan kadınların Hollanda’da yaklaşık %60 ‘ı, İngiltere’de % 44’ü, İtalya ve Portekiz’de ise sadece % 8’i ve Yunanistan’da %6’ sı kendilerini kısmi süreli çalışan olarak ifade etmektedir” (Adnett, 1996:13). Kanada’ da kısmi süreli işin yaş ve cinsiyete göre dağılımına bakıldığında özellikle genç nüfusta hızlı bir artış görülmekte ve bunların arasında da kadınların oranı artmaya devam etmektedir. “Kısmi süreli iş olanakları ortaya çıktıkça ve bunlar için kadınlar tercih edildikçe, kadınların toplam işgücündeki payı artmaktadır” (İş ve İşçi Bulma Kurumu,(t.y.) :59).

Grafik 21 : Kısmi Süreli İstihdamın Yaş-Cinsiyete Göre Yıllar Bazında Dağılımı, Kanada



Kaynak: Krahn, 1995:36

“Esnek istihdam biçimleri özellikle kadınlar arasında sağlık, eğitim ve hizmetler gibi belirli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaşmaktadır”(Korpi ve Levin, 2001 :71). “Kısmi süreli istihdamdaki farklı düzenlemeleri açıklarken Hollanda, Danimarka ve İngiltere’deki haftada 10 saatin altında çalışan yüksek kadın sayısını da göz önünde bulundurmak gerekir”(Adnett, 1996:13). Bu ülkeler hem kısmi süreli çalışma oranının hem de kadın istihdam oranının yüksek olduğu ülkelerdir. Kadınları kısmi süreli çalışmaya iten nedenler bireysel olabildiği gibi toplumsal ve ekonomik de olabilmektedir.

3.6.1. Kadınların Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih nedenleri

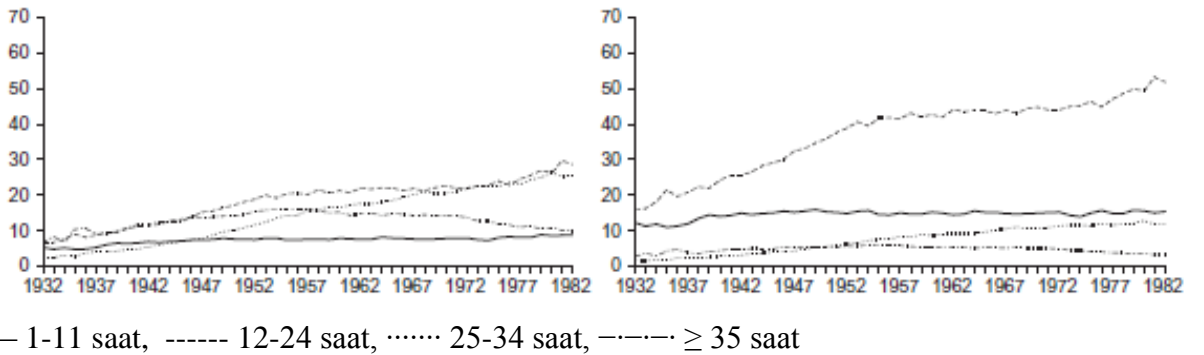
“Ekonomik ilerleme, kadın işgücünün kısmi süreli veya geçici iş şeklindeki ihtiyaçlarına uygun yeni istihdam tarzlarının ortaya çıkmasını kolaylaştırmıştır. Ortaya çıkan bu işler genellikle monotondur; düşük seviyede beceri gerektirir ve istihdam güçlükleri olan gruplarca tercih edilir. Kadınların bu işleri tercih etmesinin farklı nedenleri vardır.

3.6.1.1. Aile ve İş Dengesinin Kurulması

“Kısmi süreli çalışmanın oynadığı rolü tek, homojen olarak nitelendirmek yanıltıcı olabilir. Burada iki yol ortaya çıkmaktadır kadınlar ya kişisel tercihlerine, ailevi sorumluluklarına ya da işgücü piyasası durumuna göre kendi özel yollarını seçeceklerdir” (Connolly ve Gregory, 2010:926). “Kısmi süreli istihdamın avantajı, bireylere iş, aile ve bakım sorumluluklarını dengede tutma imkanı vermesidir” (Bosch ve diğerleri, 2010:35). “Tüm dünyada egemen olan cinsiyete dayalı işbölümü kadınları, çocuk ve yaşlı bakımından, gündelik ev işlerinden sorumlu tutmaktadır”(Tokgöz, 2007:1). “Bir aileye sahip bir bayan işyaşamında dezavantajlı sayılırken bir aileye sahip erkeğin bir servete sahip olduğunun düşünülmesi bilinen bir gerçektir”(Yardımcıoğlu, 2008:148).

“Kadınların doğurganlık yaşı ile çalışma yaşının çakıştığı söylenebilir. Ev kadını olup ailenin sorumluluğunu taşımakta iken, bir de çalışma hayatının yüküne katlanma durumunda olmanın getirdiği çatışmaların kaynağı budur. Kısmi istihdam doğal olarak kadın için çözüm haline gelmektedir” (İş ve İşçi Bulma Kurumu,(t.y.):59). Nitekim, Webber ve Williams ‘ın (2008:19) 54 anne üzerinde yaptıkları çalışmalarında, kadınlar tarafından kısmi süreli işler, aile ve işin birbiriyle uyuşmayan talepleriyle başa çıkabilmek için gönüllü bir araç olarak görülmektedir.

Grafik 22: Doğum Yılına Göre Bekar (Sol Tablo) Ve Çocuklu Evli (Sağ Tablo)
Kadınların Kısmi Süreli Çalışma Olasılıkları



Kaynak: Bosch ve diğerleri, 2010:47

Tüm yaş gruplarında bekar kadınların kısmi süreli çalışma oranları, çocuklu ve evli kadınlara göre daha düşüktür. Ayrıca çocuklu kadınlar yüksek oranda haftada 12-24 saat arası çalışmayı tercih etmektedirler.

3.6.1.2. Başka İstihdam Şekillerine Geçiş Aracı

Kadınlar için kısmi süreli istihdam, istihdam piyasasından kopmadan tekrar tam zamanlı işe geçiş yapana kadar kullandıkları bir çalışma şekli olarak da tercih edilmektedir. “Kadınlar ya devamlı çalışanlardır ya da devamlı marjinal işsizdirler. İki grupta kısmi süreli çalışmayı kullanmaktadırlar ama farklı şekilde. Kısmi süreli çalışma iki grup içinde hem bir destek unsuru, hem de gelecek kariyerleri için kullanılan bir yöntemdir” (Connolly ve Gregory, 2010:910).

“İşgücü piyasası konusunda kısmi çalışan, tam zamanlı çalışan ve çalışmayan yetişkin kadınlar üzerinde yapılan ampirik araştırmanın sonucuna göre şu üç durumdan bahsedebilmek mümkündür. 1. Dokuz yıllık dönem boyunca kadınların $\frac{3}{4}$ ‘ünden fazlası aynı istihdam şeklinde kalmışlardır. 2. Kısmi süreli çalışmanın kullanımını konusunda tek ve basit bir yol bulunmuyor. Mesela bazı kadınlar için kısmi süreli istihdam nadiren ortaya çıkan bir alternatif, diğerleri için çalışmamanın nadiren alternatifi, çok az kısım için ise çalışmamakla tam zamanlı çalışmak arasında bir basamak olarak yer almaktadır. 3. Sonuç olarak, çalışma dönem uzunluklarını belirleyen etkenler ve dönemi sona erdiren nedenler, işgücü piyasalarına göre değişiklik göstermektedir” (Blank, 1989:299).

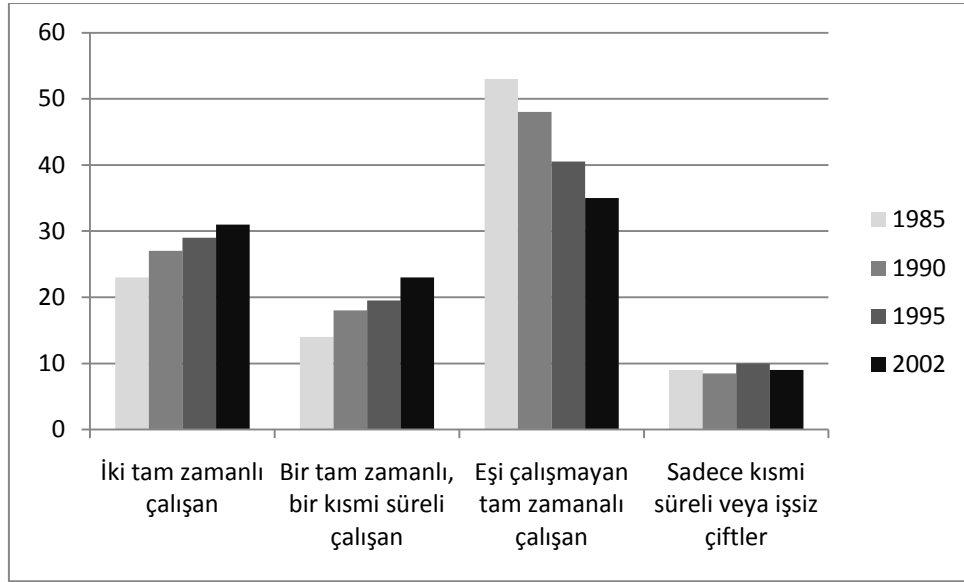
3.6.1.3. Çocuk Bakım Maliyetlerinin Yüksekliği

“Birçok endüstriyel ülkede kısmi süreli çalışanların çoğu kadındır. Bu, kadınların ev işleri ve çocuk büyütmedeki büyük sorumluluklarının bir sonucudur. ABD ‘ deki kısmi süreli istihdam içinde kadınların oranı (yaklaşık % 65), Almanya ve Fransa’nın, (yaklaşık % 90) İngiltere ve Japonya’nın (yaklaşık %80) çok altındadır. ABD ‘ deki kadın kısmi süreli çalışanların oranının düşüklüğü, erkek ve kadın öğrenciler arasındaki yüksek kısmi süreli çalışma sayısından kaynaklanabilir”(Kalleberg, 2000:344). “Çocuk bakım maliyetleri, ev kadınlarının kısmi süreli mi yoksa tam zamanlı mı istihdam edilmesinde belirgin rol oynamaktadır”(Powell,1998:503’ ten aktaran Ünlücan ve Özgen, 2002:259).

“Yeni Zelanda’da 20 saat ve altında çalışanların %95’inin kadın olduğu ve çocuklarının yaşlarının bunda anahtar faktör olduğu ifade edilmektedir” (Fursman ve Zodgekar, 2009:29).

“6 yaşın altında çocuğa sahip kadınların %40’ı ücretli işgücüne dahil değildir. Diğer %40’ı tam zamanlı çalışmaktadır. Haftada 35 saatten az çalışan kısmi süreli çalışanların oranı ise % 17’ dir”(Webber ve Williams; 2008: 15). “Evli ve çocuklu kadınların işgücüne dahil olmamasında aile sorumlulukları yanında çocuk bakım maliyetlerindeki yükseklik de yer almaktadır. The Daycare Trust, 2 yaşın altındaki bir çocuğun kreş masraflarının haftalık ortalama 159 £ olduğunu belirtmektedir. Bu asgari ücretle tam zamanlı çalışan birinin haftalık gelirinin 2/3’ünden fazladır. Kadınları daha sistemli olarak işgücüne dahil edebilmek için kullanılacak stratejilerde çocuk bakım desteğinin gerekliliği açıktır” (Connolly ve Gregory, 2010:927).

Grafik 23: 6 Yaşın altında çocuğu olan çiftlerin çalışma şekilleri, 1985-2002



Kaynak: OECD, 2006 France:103

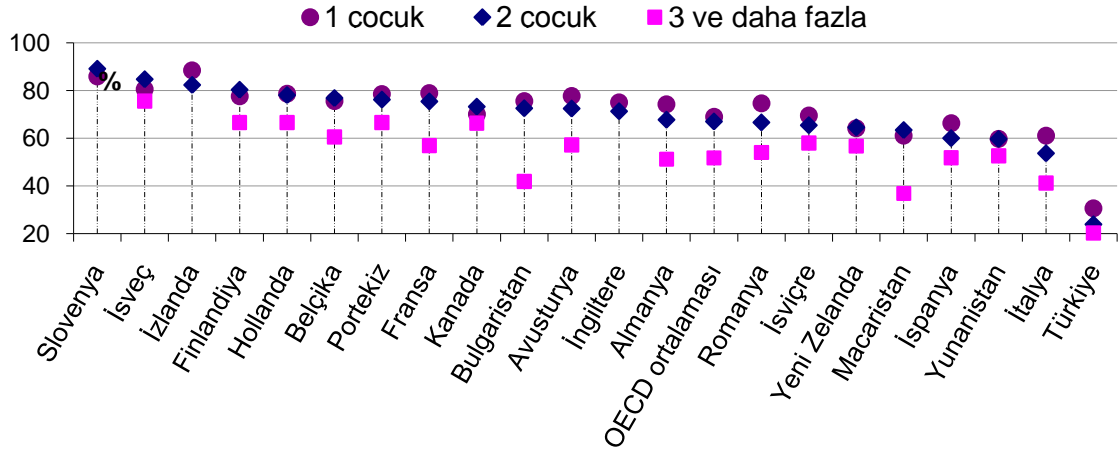
Fransa’da 1985 ile 2002 yılları arasında çiftlerin istihdam şekillerinde sürekli aynı yönde bir değişim meydana gelmiştir. Eşlerin ikisinin de tam zamanlı çalışması yıllar boyunca artış göstermektedir. Bunu ekonomik zorunluluklar ve aile dostu politikadaki

artışla açıklayabilmek mümkündür. Bir tam zamanlı çalışan eşe karşılık diğer eşin kısmi süreli çalışmasındaki artış ise dönemler itibariyle daha büyük oranlarda artış göstermektedir. Grafik 23'e göre tam zamanlı çalışan bir eşin çalışmayan eşi, ya tam zamanlı çalışmaya ya da kısmi süreli çalışmaya geçiş yapmaktadır.

“Çocuk bakım masraflarının yüksek olduğu ve aile dostu politikaların oldukça sınırlı olduğu Avrupa ülkelerinde (İngiltere, İrlanda, Almanya ve Avusturya), tam zamanlı çalışan koca ve kısmi süreli çalışan kadın en çok tercih edilen örnektir. Diğer taraftan çocuk bakımının kamu yatırımıyla desteklendiği İskandinav ülkelerinden Finlandiya’ da çiftlerin % 80’ i, İsveçte %67’ sinde eşlerin ikisinin de tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir” (Connolly ve Gregory, 2010: 927). Hollanda yüksek oranda kadın istihdamını tercih etmekte ve bu kadınların büyük çoğunluğu kısmi süreli olarak çalışmaktadır. Çocuk bakım imkanlarının kısıtlı olması, çocuklu kadınların tam zamanlı çalışma imkanlarını sınırlandırmaktadır. Bu Hollanda’da kısmi süreli istihdamın yüksek oranlarda olmasını açıklayabilir. “Son anket çalışmaları, çocuk bakımının kalitesinin, kadın işgücünün istihdama katılması için önemli olduğunu ortaya koymuştur ki tüm annelerin 2/3 ‘ü kurumların çocuk bakımını, aile bakımından daha az çekici bulmaktadır.” (Bosch ve diğerleri, 2010: 37) “Hangi kadınların kısmi süreli çalışmayı seçecekleri, ülkelere göre farklılık göstermektedir ve iyi-kaliteli çocuk bakımının mevcut olması ve maliyetleriyle ilişkilidir”(Connolly ve Gregory, 2010:927). Kadınlar arasında ekonomik zorunluluklar olmadığı sürece kısmi süreli çalışmayı tercih edenlerin oranı oldukça yüksektir. “Avusturyalı kısmi süreli çalışan kadınlar, tam zamanlı çalışanlara göre hayatlarından daha memnundurlar ve eşleri de tam zamanlı çalışıyorsa daha da mutludurlar” (Bosch ve diğerleri, 2010:37).

Çocuk sayısı da kadınların istihdamını etkileyen unsurlardan birisidir(Grafik 24). “Hollanda’da evli annelerin büyük çoğunluğu haftada 12-24 saat çalışmaktadır” (Bosch ve diğerleri;2010 :46). Çocuk sayısı arttıkça kadınlar istihdamdan uzaklaşmaktadırlar. Dolayısıyla çocuk bakım hizmetleri ve bu hizmetlerin kalitesi, işgücü piyasasındaki esneklik imkanları kadınların çalışma hayatına dönmesinde etkili olacaktır.

Grafik 24: Seçilmiş Ülkelerde 16 yaşından Küçük Çocuk Sayısına Göre Kadınların İstihdam Oranları, 2007



Kaynak: http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html

3.6.1.4. Genel Ücret Seviyesindeki Yükselme

“Kadınların tam zamanlı veya kısmi süreli çalışma olasılıkları bireysel ve aile karakterlerine göre değişiklik göstermektedir. Çocuksuz kadınlar tam zamanlı çalışmaya daha yakındır. Buna rağmen 1970’den sonra doğan çocuksuz kadınlarda kısmi süreli çalışma isteği yüksektir” (Bosch ve diğerleri, 2010:46). “Bazı kadınların çalışma saatlerini azaltması, ücret artışlarından kaynaklanabilmektedir” (Bosch ve diğerleri, 2010:51).

Fakat yapılan araştırmaların hepsi yukarıdaki görüşleri destekler nitelikte değildir. Blank(1989) yaptığı çalışmasında, kadınların istihdam piyasasındaki çalışma biçimlerinin hangi faktörlerden etkilenip etkilenmediğini araştırmıştır. Bu faktörler; medeni durumda değişiklik, 5 yaşın altındaki çocuk sayısı, toplam çocuk sayısı, hane halkının gelirinin artması, emeklilik ve 12 yaşın altındaki çocuk sayısındaki düşmedir. Görülmektedir ki “bir çok kadın, uzun yıllar boyunca, yaşamlarındaki diğer değişikliklere bakmadan, işgücü piyasasında oldukça durağan bir şekilde yer almaktadır ve ortaya çıkan değişikliklerin, bir çok durum değişikliği ile ilgisi de görülmemektedir” (Blank, 1989:297-298).

3.6.2. İşgörenlerin Kısmi Süreli Çalışmada Kadın İstihdamını Tercih Nedenleri

“İşgücü piyasalarında esneklik uygulamalarına bağlı olarak 1980 ve 1990 ‘lı yıllarda istihdam edilen kadınların sayısında önemli artışlar gerçekleşmiştir. Kadın istihdamı sayısındaki artış, yasal değişiklikler ya da kadınların eğitim düzeylerindeki değişikliklerden ziyade daha düşük maliyetlerle daha kolay işten çıkarılabilen yani esnek bir işgücü yaratma isteğinden kaynaklanmaktadır” (Temiz, 2004:64).

Kalleberg ve diğerleri (2003) çalışmalarında yüksek oranda kadın çalışanı olan şirketlerin esnek çalışma düzenlemelerine daha yakın olduğu tezini ortaya atarak bunu doğrular sonuçlara ulaşmıştır. Şirketler, başarılı kadın işgücünü kaybetmemek için onların işten ayrılmalarına neden olan durumları en aza indirmek için çalışmaktadır. “ABD’ nin en büyük altı muhasebe firmasından biri olan Deloitte&Touche firmasının kurduğu “Bayan Terfi Konseyi” nin yönetime bulunduğu önerilerin arasında “daha esnek çalışma saatleri” yer almıştır” (Yardımcıoğlu, 2008:149). “ABD örneğinden bakıldığında bireysel ihtiyaçlara göre programlama, yetenekli bayan elemanları işte tutmanın yaratıcı bir biçimi olabilir. Esnek çalışma programlaması, kısmi süreli çalışma, evde çalışma ve işbölümünden oluşabilir. Esnek çalışma programlaması bir kez yürürlüğe konulduğunda, bayanlar daha zorlu görevleri yerine getirebiliyor olacaklardır. Mevcut çalışanların çalışma saatlerini düzenlemek, yeni çalışanları eğitmekten daha ucuzdur. Bir firma tecrübeli bir bayanı kaybettiğinde ve onun konumuna yeni birisini eğitmek zorunda kaldığında para ve zaman kaybedecektir. Günümüzde birçok firma bayanları işte tutmanın ekonomik faydalarını idrak etmektedirler” (Yardımcıoğlu, 2008: 148).

3.6.3. Kadının Toplam Kısmi Süreli İstihdam İçindeki Yeri

Esnek çalışma biçimleri ve özellikle kısmi süreli çalışma, toplam istihdam içerisinde büyürken, kadınların bunun içindeki oranı da paralel olarak artış göstermektedir. Mesela Avusturya’da toplam kısmi süreli çalışanların oranı 1985 yılı itibariyle yaklaşık % 18 ve bunun içinde kadınların oranı yaklaşık %45 iken, 2009 yılı itibariyle toplam kısmi süreli çalışan oranı %42’lere, kadınların payı ise bu oran içinde %57’lere çıkmıştır.

Tablo 15: AB Ülkelerinde Toplam İstihdam İçinde Kısmi Süreli Kadın İşgücünün Oranı (1996-2007)

	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

Kaynak: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

“Esnek çalışma biçimleri kadınlar için, gelişmekte olan ülkelerde genellikle kayıtdışı ve sosyal korumadan yoksun işlerde, enformel istihdamın sınırlı olduğu gelişmiş ülkelerde ise sosyal güvenlik düzenlemelerinin yetersiz ve ücretlerin düşük olduğu kısmi zamanlı işlerde yoğunlaşmaları anlamına gelmektedir” (Ünlücan ve Özgen, 2002:259). Buna karşın kısmi süreli çalışma hala kadınlar için bir fırsat olarak dile getirilmektedir. Yapılan araştırmalar da bunu destekler niteliktedir. “Sundstrom, yapmış olduğu çalışması ile şu sonuca varmıştır; kısmi süreli çalışma İsveç kadınının işgücü piyasasına katılımını sağlamış, işgücü piyasasındaki pozisyonunu güçlendirmiş ve ekonomik bağımlılığını düşürmüştür”(Bosch ve diğerleri, 2010:36). “Özellikle kadın işgücünün katılım

oranlarının yüksek olduğu Kuzey Avrupa ülkeleri, yüksek kısmi süreli çalışma oranlarına ve buna karşın düşük işsizlik oranlarına sahiptir” (Selamoğlu, 2003:174). Dolayısıyla kısmi süreli işler kadınları istihdam piyasasına sokmak için bir araç olarak kullanılabilir.

Tablo 16: Türkiyede Kısmi Süreli Çalışanlar Arasında Kadın İşgücünün Oranı

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
55	62,2	58,4	56,8	58,9	59,5	58,7	59,8

Kaynak: OECD; “Incience of FT PT employment –national definitions”, OECD. StatExtracts, <http://stats.oecd.org>

Türkiye’de de benzer sonuçlara ulaşabilmek mümkündür. Kadın istihdamı oranları 2000’ den günümüze yaklaşık 5 puan artış gösterse de (Tablo 16), Avrupa ortalamasının oldukça altında, yaklaşık %60’lar civarındadır. Dolayısıyla kadın istihdamının artırılması için esnekliğin bir araç olarak kullanılabilmesi ifade edilmektedir. Buna karşın aksi görüşü savunanlarda vardır. “Esnek çalışmanın kadın istihdamıyla özdeş hale sokulması, Türkiye’de işgücü piyasasına zaten çok sınırlı katılan kadınlara erkeklerle eşit fırsatların sunulması değil, kadınlardan yetersiz katılım biçimlerine razı olmalarını istemek demektir. Kaldı ki esnek çalışma biçimleri çoğu zaman İş kanununun öngördüğü hükümler kapsamında değil sosyal korumadan yoksun informel nitelikte işler olarak tezahür etmektedir”(Tokgöz, 2007:8). Görülmektedir ki “küreselleşmeye bağlı ekonomik politikalar kadın istihdamını artırmaktadır fakat bu artış genel olarak uygunsuz çalışma koşullarında gerçekleşmektedir”(İnce, 2010:66).

SONUÇ

Son yıllarda ‘‘küreselleşme’’ kavramı oldukça sık telaffuz etmeye başlanmıştır. Bunun nedeni dünyada bir daha geri dönüşü mümkün olmayan değişikliklerin ortaya çıkması ve tüm dünyayı etkisi altına almasıdır. 20.yy’ın ikinci çeyreğinden itibaren Dünya Bankası, IMF, DTÖ gibi uluslar arası kuruluşların kurulması ile başlayan süreç, ekonomi ve teknolojiye meydana gelen değişikliklerle hız kazanmıştır. Ekonomide rekabetin artması ve teknolojinin sınırlarını ortadan kaldırması sonucu tüm dünya ortak değerleri paylaşan büyük bir köy haline gelmiştir. ‘‘Dünya genelinde malların, hizmetlerin, finansal piyasaların, yatırımların, teknolojinin, üretim faktörlerinin, bilginin, eğitimin, fikirlerin, demokrasinin, kültürün, sağlığın, hukuk, siyaset ve çevresel faktörler gibi ortak değerlerin, sürekli ve hızlı bir biçimde bölgesel veya ulusal sınırları aşarak uluslararasılaşma süreci’’ olarak tanımlanabilecek küreselleşme, birçok alanda önemli değişiklikler ortaya çıkarmıştır.

Dış ticaret, ülkelerin GSYİH’sı içinde önemli yer tutmaya, sermaye ise sınır tanımadan ülkeler arasında dolaşmaya başlamıştır. Özellikle gelişmiş bir ülkede yaşanan bir ekonomik krizin tüm ülkelere sıçraması kolaylaşmıştır. Yaşanan değişiklikler dünyayı sadece ekonomik açıdan değil sosyal, kültürel, siyasi ve toplumsal alanda da etkilemiştir. Ülkelerin hakimiyetleri uluslar arası kuruluşlar ve çok uluslu şirketlerin baskılarıyla tartışmaya açılmıştır. Sınırların kalkması firmalar açısından öncelikleri değiştirmiş, rekabet ve verimlilik en ön sıraya yerleşmiştir. Bu da işverenlerin çalışanlarına bakış açısını değiştirmiştir. İşçiler önemli bir maliyet unsuru olarak değerlendirilmeye başlanmış, sosyal yönü ikinci plana atılmıştır. Gelişmiş ülkelerin üretim süreçlerini geliştirmekte olan ülkelere kaydırması, sektörlerin ekonomi içerisindeki ağırlığını değiştirmiş, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile yeni bir işçi tipi ortaya çıkmıştır. Bu yeni çalışan tipine bazı yazarlar tarafından ‘‘bilgi işçileri’’ denilmektedir. Yaşanan süreç, istihdam piyasasında katı kuralların yerini esnek düzenlemelerin alması sonucunu doğurmuştur. İşverenlerin ve çalışanların esneklikten anladıkları ve beklentileri bazen paralel gitmekle beraber, daha ziyade birbirleriyle çatışmaktadır. Çatışmanın nedeni, menfaatler arasındaki uyumsuzluktur.

İşverenler özellikle talep değişikliklerine bağlı olarak işgücü sayısını ayarlayabileceği ve gerek istihdam esnasında maliyeti düşüren gerekse işten çıkarırken zorluk yaşamayacakları bir esneklik anlayışını benimserken, çalışanlar, iş yaşamı ile özel hayatlarını birlikte uyumlulaştırabilecekleri, tam zamanlı çalışanlarla aynı sosyal haklara sahip oldukları bir esneklik anlayışını benimsemektedirler. Dolayısıyla tarafların taleplerinin çatışması kaçınılmaz olmaktadır. Fakat bu çatışmada güçlerin dengesinden söz edebilmek mümkün değildir. Fordist üretim tarzının hakim olduğu dönemdeki güçlü sendikacılık, küreselleşme süreci ile güç kaybetmeye başlamıştır. Çalışanların elindeki tek güç bireysel yetenekleri haline gelmiştir. Dünyadaki ülkelerin GSMH'ları artmasına karşın, istihdamdaki büyüme aynı oranda gerçekleşmemiştir. Bugün gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere, tüm ülkeler işsizlik problemiyle karşı karşıyadır. Bu problemin çözümü için aktif istihdam politikaları uygulanmakta fakat arzulanan sonuca ulaşılamamaktadır.

Küreselleşmeyle birlikte yaşanan bir diğer süreç, kadın işgücünün toplam istihdamdaki payının artması olmuştur. Eğitimin tüm toplum kesimlerine yayılması ve ekonomik zorunluluklar kadını istihdam piyasasına itmiş, fakat toplum tarafından yüklenen çocuk ve aile bakımı sorumlulukları nedeniyle işleri daha da zorlaşmıştır. Gerek işletmelerin verimlilik artırarak maliyet düşürme, dolayısıyla rekabet avantajı elde etme çabalarıyla, gerekse kadınlar, öğrenciler, yaşlılar ve engelliler gibi dezavantajlı grupların daha çok istihdam piyasasında yer alma talepleriyle yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Bunlar fordist üretim yapısındaki gibi katı kuralların olmadığı, düzenlemelerin ihtiyaçlar doğrultusunda belirlendiği çalışma şekilleridir. Bunlar çalışma düzenlemelerine göre, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele-çalışma, iş paylaşımı, alt işveren ve evde çalışma gibi isimlendirilmekle beraber genel olarak esnek çalışma şekilleri olarak literatürde yer almaktadır. Bu esnek çalışma şekilleri aynı zamanda uluslararası kuruluşlar tarafından özellikle işsizliği azaltmak için tavsiye edilen bir politika haline gelmiştir. Ekonomideki esnekliği sağlamak üzere geliştirilen yeniden yapılanma politikalarının işgücü açısından iki ayrı, fakat birbirini tamamlayan eğilimin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi; liberal ekonomik anlayışa dönüş ve devletin ekonomideki değişen rolü, ikincisi ise; ulusal düzeyde işgücü piyasasında yapısal esnekliğin sağlanmasıdır.

Son 20 yılda istihdam oranlarındaki artış büyük ölçüde esnek çalışma şekillerinden kaynaklanmıştır. Bunlar arasında en yüksek payı ise kısmi süreli çalışma almaktadır. Kısmi

sürelî çalışma ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmakla beraber, genel kabul gören tanıma göre; normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan çalışmaya kısmi süreli çalışma denmiştir. İş süresinin tam zamanlı çalışmaya göre kısa olması, sürekli yapılan bir çalışma olması ve isteğe bağıllık, diğere çalışma şekillerinden kısmi süreli çalışmayı ayırmaktadır. Fakat bu unsurlardan isteğe bağıllık üzerinde en fazla tartışılan konulardan birisidir. Yapılan araştırmalara göre kısmi süreli çalışanların hepsi gönüllü olarak bu istihdam şekli içerisinde yer almamaktadırlar. Hala düşük bir oran da olsa bazı çalışanlar, ev ve iş hayatını dengede tutma gibi zorunluluklar nedeniyle kısmi süreli çalışmaktadır. Bu oran her geçen dönem artış göstermektedir. Bu artışı doğuran nedenlerin başında ekonomik zorunluluklar yer almaktadır. Yapılan araştırmalara göre kısmi süreli çalışmanın özellikle kriz dönemlerinde arttığı görülmektedir.

İşletmelerin kısmi süreli çalışan taleplerini doğuran ana neden küreselleşmenin ortaya çıkardığı yoğun rekabet ortamıdır. Firmalar hizmet yoğun ekonominin artması, çalışmanın tüm zamana yayılma ihtiyacı, işgücü devir hızının düşürülmesi, işgücü kıtlığı gibi nedenlerle bu çalışan tipine yoğun ilgi göstermeye başlamışlardır. Bu ilgi işgücü açısından da daha önce var olmayan fırsatların doğmasına yol açmıştır. Özellikle daha önce ifade ettiğimiz gibi, kadınlar için iş ve aile dengesinin kurulmasında tartışılmaz yararlar ortaya çıkarmıştır. Bunun dışında öğrenciler ve gençlerin istihdam piyasasına daha erken girmesi, sakat ve dezavantajlı grupların toplumla entegrasyonu ve yaşlıların emekliliğe yumuşak geçişi için tavsiye edilen bir istihdam politikası haline gelmiştir.

Yaşanan bu gelişmeler, aynı zamanda bazı eleştirilerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Birinci eleştiri, kadınların kısmi süreli çalışmaya yönlendirilerek, kadın-erkek eşitliğine aykırı politikaların gündeme getirilmesidir. Bu tavsiyeler nedeniyle kadınlar toplum tarafından tam zamanlı işgücü içerisinde değerlendirilmemekte, böylece kadınların tam zamanlı iş bulması daha da zorlaştırılmaktadır. Kısmi süreli işgücü, ikincil-çevre işgücü olarak değerlendirilmekte, birincil-merkez işgücü olarak da tam zamanlı çalışanlar görülmektedir. Bu yaklaşımın ortaya çıkardığı koşullar, ikinci eleştiri konusunu oluşturmaktadır. Kısmi süreli çalışanlar asıl çalışan olarak görülmediği için, daha düşük ücret, yetersiz sosyal haklar ve yetersiz sosyal güvenlik, onlar için olması gereken, normal bir durum gibi değerlendirilmektedir.

Yapılan birçok araştırmada bu sonuçları görebilmek mümkündür. Kısmi süreli çalışanlar daha düşük ücret ve sosyal haklara sahip olarak çalışmaktadırlar. Bu yüzden kendilerini asıl işgücünün bir parçası olarak görmemektedirler. Bu da verim düşüklüğü ve işçi devir hızı yüksekliğı gibi sonuçlar doğurmaktadır. Kısmi süreli çalışanların ücretleri ile ilgili yapılan çalışmalarda düşük ücret eleştirilerinin genellikle haklı olduğı ortaya çıkmaktadır. Fakat detaylı incelemelerde aradaki ücret farklılıklarının asıl kaynağı olarak kısmi süreli çalışanların profilleri görülmektedir. Çünkü kısmi süreli çalışanların yapılan anketlerde tam zamanlı çalışanlara göre daha düşük eğitim seviyesine ve daha düşük verimliliğe sahip oldukları tespit edilmiştir.

Kısmi süreli istihdam içerisinde en geniş grubu kadın işgücü oluşturmaktadır. Bunun en önemli nedeni kadınların aile ve iş yaşamlarını dengeleyebilmeleri için bu çalışma şeklini gönüllü olarak tercih etmeleridir. Bu yüzden hükümetlerin çocuk bakım politikaları kadın işgücünün istihdama katılmasında belirleyici olmaktadır. Çocuk bakım desteğı verilen ülkelerde kadın istihdam oranları yüksek ve toplam işsizlik oranları da düşüktür. OECD' nin (OECD, 2006:103) yaptığı bir araştırmada, tam zamanlı çalışan bir baba ve kısmi zamanlı çalışan bir anne tercihi, aileler arasında artan bir oranda tercih edilmeye başlanmıştır. Bu da kadınların ailevi sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda iş hayatından kopmak istemedikleri ve ekonomik bağımsızlıklarını devam ettirmek istediklerinin bir göstergesidir.

Küreselleşme, insanların yaşamlarını etkilemeye, değıştirmeye, şekillendirmeye devam etmektedir. Bu süreç ekonomilerde yarattığı iyi etkilerle bazı gruplar tarafından desteklenmekle beraber, özellikle gelir dağılımı bozukluğu, dış borçlar ve krizler nedeniyle de eleştirilere uğramaktadır. Sadece ekonomide yarattığı etkiler değil, siyasal, kültürel ve sosyal alanda ortaya çıkardığı değışikler de bir yandan alkışlanmakta, bir yandan da eleştirilmektedir. Alkışlayan gruplar daha ziyade gelişmiş ülkeler ve sermayeyi elinde bulunduran şirketler olmaktadır. En yoğun eleştiri ise geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelere gelmektedir. Bu zenginleşme süreci içerisinde, emek dışında bir geçim kaynağı olmayan çalışanların durumlarının ise iyileştiğini söyleyebilmek mümkün değildir. İyi eğitilmiş bir azınlık için imkanlar artmakla beraber, büyük bir çoğunluk halen işverenlerin tahakkümü altındadır. Sürecin nasıl yönetildiğı küreselleşmenin sonuçları için de belirleyici olacaktır. Bu süreç yakından takip edilmeli, gerekli tedbirler alınmalı, eğitilmiş

bir genç nüfus yetiştirilmeli, kısır siyasi çekişmelerden uzaklaşarak, gelecekteki küresel ekonomik çıktıdan mümkün olduğunca daha fazla pay almak için uğraşılmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Adnett, Nick (1996), **European Labour Markets: Analysis and Policy**, Pearson Education Limited, England.

Aile ve Toplum Dergisi (2009), Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Yıl 11, Cilt 5, Sayı 18, Ankara.

Alpagut, Gülsevil (2008), AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler, **TİSK Akademi**.

Altuğ, Osman (t.y.), **Kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınması**, www.marmara.edu.tr. (20.01.2010)

Apak, Sadi ve Yılmaz Güneş (2010), G-20 Ülkeleri ve Küreselleşme, **Journal of Accounting and Finance**; Issue 46, s11-24, April.

Berg, Peter ve diğerleri (2003), Balancing Work and Family : The Role of High-Commitment Environments, **Industrial Relations**, Volume 42, Issue 2; p168-188; April.

Biçerli, Mustafa Kemal(t.y.), Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede etkili bir politika mıdır? ,www.eab.ege.edu.tr/pdf/4

_____ (2007), **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayın Dağıtım, İstanbul.

Blank, Rebecca M.(1989), The Role of Part-time in Women’s Labor Market Choices Over time, **The American Economic Review**; Vol.79; No 2, May. <http://www.jstor.org/stable/1827773>

BM Kalkınma Programı (2000), **İnsani Kalkınma Raporu**.

Bosch, Nicole ve diğerleri (2010), **Is Part-time Employment Here to stay? Working Hours of Dutch Women over Successive Generations**, Labour; Volume 24, Issue 1 ; p 35-54;March ; Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing Ltd. www3.interscience.wiley.com/cqi-bin/fulltext/123278345/PDFSTART

Connolly, Sara ve Gregory, Mary (2010), Dual tracks: Part-time work in life-cycle employment for British women, **Journal of Population Economics**, Volume 23, Number 3; June.

Coştu, Yakup (2005), Küreselleşme Üzerine Bazı Düşünceler, **Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt iv, Sayı 7-8, s95-104.

Demircioğlu, Murat ve Engin, Murat (2002), **Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma**; İstanbul Ticaret Odası Yayın no:2002-52; İstanbul.

Erdem, Orhan (2009), Küreselleşme ve (Ulus Devletlere) Etkileri, **e-journal of New World Sciences Academy**, Vol.4; Number 3, (241-255).

Eurostat Newrelease(2010), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>. (29.10.2010)

Eyrenci, Öner (1989), **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul.

Farber, Henry S. (1999), Alternative and Part-time Employment Arrangements as a Response to Job Loss, **Princeton University Industrial Relations Section; Working Paper 391**; February 17.

Fursman, Lindy ve Zodgekar, Nita (2009), New Zealand Families And Their Experiences With Flexible Work, **Australian Institute of Family Studies-Family Masters** :25-36).

Gerşil, Gülşen Sarı (2004), Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma ilişkilerine etkileri, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6; Sayı:1. www.sbe.deu.edu.tr

Gerşil, Gülşen ve Aracı, Mehtap (2006), Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi sendikacılığı ve yaşanan Örgütlenme sorunu, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 16.

Goldin, Ian ve Reinert, Kenneth (Ed.)(2006), Globalization for Development, **Trade, Finance, Aid, Migration and Policy**; Worldbank.

Hotchkiss, Julie L. (2004), Growing Part-Time Employment Among Workers with Disabilities: Marginalization or Opportunity?, **Economic Review-Federal Reserve Bank of Atlanta**;Third Quarter 2004.

Houseman, Susan N.(1995), Part-time Employment in Europe and Japan, **Journal of Labor Research**, Vol. 16, Num.3, Summer , p249-262.

<http://stats.oecd.org> (10.09.2010)

International Labor Office(2010), **Global Employment Trends**, January.

İnce, Meltem (2010), Women in the Turkish Firms in the Globalization Process, **İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1: 55-68.

İş ve İşçi Bulma Kurumu (t.y.), **Değişen bir toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konulu Uluslar arası Konferans**, 7-8 Kasım; İstanbul.

Kalça, Adem ve Baş, Neslihan Ülkü (2002); ‘‘Part-time İş ve Kadın İşgücü’’ **İktisat Dergisi**, 421-428: 59-72

Kalleberg, Arne L. (2000), Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work, **Annual Rev. Sociol.** 26:341-365.

_____ (2001), Organizing Flexibility: The flexible Firm in a New Century, **British Journal of Industrial Relations**, p479-504; December.

_____ (2003), Flexible firms and Labor Market Segmentation, **Work and Occupations**, Vol 30; p154-175.

Kalleberg, Arne L ve Diğerleri (2003), Externalizing Employment: Flexible Staffing Arrangements in US Organizations, **Social Science Research** 32; p525-552.

Kanbur, Aysun (2008), Küreselleşme Sürecinde Post-modern Örgüt Yapıları, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C 13;S 3,387-404.

Keskin, Gülşen (2004), Avrupa Birliğinde Tarımda Kadının Yeri, **Tarımsal Ekonomi Araştırmaları Enstitüsü- Bakış**; Sayı 5, Nüsha 10, Nisan.

Kocabaş, Fatma (2004), Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 10.

Korpi, Tomas ve Levin, Henrik (2001), Precarious Footing Temporary Employment as a Stepping Stone Out of Unemployment in Sweden, **Work, Employment and Society**, Vol. 15, Issue 1, March, s 127-128

Kosters, Marvin H (1995), Part-Time Pay, **Journal of Labor Research**, Volume XVI, Number 3.

Krahn, Harvey (1995), **Non-standard Work On The Rise**, Statistics Canada-Catalogue; Winter ; p35-42.

Krillo, Kerly ve Masso, Jaan (2010), The Part-time/ Full-time Wage Gap in Central and Eastern Europe: The case of Estonia, **University of Tartu- Faculty of Economics and Business Administration Working Paper Series**; Issue 65; February.

Kutal, Gülten (2005), Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**,55. Cilt, Sayı 1, İstanbul.

Kuzgun, İnci Kayhan (2007), Türkiye’de Firma Açısından Esnekliğe Dayalı İstihdam Stratejisi, **Journal of Yasar University**,2 (8), s841-861.

Lin, Justin Yifu ve Pleskoviç, Boris (Ed.)(2009), People, Politics, and Globalization, **Annual World Bank Conference on Development Economic- Global**; World Bank, WashingtonDC.

Montgomery, Mark ve Cosgrove, James (1993), The effect Of Employee Benefits On The Demand For Part-Time Workers, **Industrial and Labor Relations Review**, Oct,93, Vol 47, Issue 1, p87-98.

_____ (1995), Are part-time women paid less? A model with firm-specific effects, **Economic Inquiry**, Jan, Vol 33 issue 1, p 119-133.

Narula, Rajneesh; Dunning, John H.(2008), Industrial Development, Globalization and Multinational Enterprises: New Realities for Developing Countries, (Çev.Keskin, Hidayet, Endüstriyel Kalkınma, Küreselleşme ve Çok Uluslu Şirketler: Gelişmekte olan Ülkeler için Yeni Gerçekler, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C13, S2).

Ocampo, Jose Antonio ve Martin, Juan (Ed.)(2003), Globalization and Development, **United Nations Economic Commision for Latin America and The Caribbean**.

OECD (1998), **Employment Outlook**, Working Hours: Latest Trends and Policy Initiatives.

OECD (2006), **Employment Outlook**, Boosting Jobs and Incomes, OECD Publishing , France, www.oecd.org/statistics/statlink.

OECD (2010), **Position Paper**, How Good is Part-Time Work? July.

Ozaki, Muneto (2003), **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik**(Çeviri: IŞIK, Rüşan),T.İş Kurumu, Ankara.

Özcüre, Gürol (2010), **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye**, Derin Yayınları, İstanbul.

Pagan-Rodriguez, Ricardo (2009), An Emprical Analysis on the Incidence of Part-time Work Among Women with Disabilities, **Disability and Rehabilitation**, 31(2):73-83, Spain.

Robert, Alasdair (2010), The Rise and Fall of Discipline: Economic Globalization, Administrative Reform, and the Financial Crisis, **Public Administration Review**, December.

Seçer, Barış (2009), Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi olma İsteğine Etkisi, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/4.

Selamoğlu, Ahmet (2003), İstihdam politikaları, Esneklik arayışları ve Etkileri, **Petrol-İş 200-2003 yıllığı**, Petrol-İş Yayın 85.

Seymen, Aytemiz ve Çeken, Hüseyin (2004), Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri: Makro ve Mikro Boyutta Bir Değerlendirme, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.9, s 53-77.

Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliğinde Esnek Çalışma (2007), Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, Kasım, İstanbul.

Spence, Michael ve Leipziger, Danny (Ed.)(2010), Globalization and Growth-Implications for a Post-Crisis World, **Commision on Growth and Development**, WorldBank.

Stavrou, Eleni ve Kilaniotis, Christos (2010), Flexible Work and Turnover : An Emprical Investigation across Cultures, **British Journal of Management**, Vol. 21; p541-554.

Şimşek, Hayal A. (2008), Küreselleşme Sürecinde Finansal Krizler ve Maliye Politikaları Teorik bir Değerlendirme, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, C.13 (183-208).

Tağraf, Hasan (2002), Küreselleşme Süreci ve Çok Uluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 3 Sayı 2

T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı (2005), **Doğrudan Yabancı Yatırım Raporu**.

T.C. Resmi Gazete (1982), 17405, 29.07.1982.

T.C. Resmi Gazete (2004), İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, 25425, 06.04.2004

T.C. Resmi Gazete (2006), 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Yasası, 16 Haziran 2006.

Temiz, Hasan Ejder (2004), Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, s55-80; 2004/2,

Tilly, Chris (1991), **Reasons for the continuing growth of part-time employment**, March, www.stats.bls.gov/opub/mlr/1991/03/art2full.pdf (21.02.2010).

TİSK (1999), **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, Yayın no.190, Ankara, Kasım.

TİSK (2001), **Avrupada Esneklik Uygulamaları-Çalışan bir Avrupa Yaratılması**, Yayın no. 204, Şubat.

Toffler, Alvin (1992), **Yeni Güçler Yeni Şoklar**, Altın Kitaplar, İstanbul.

Tokgöz, Gülay (2007), **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslar arası Çalışma Örgütü, Ankara.

Topcuk, Yılmaz (2006); **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Topoğlu, Emre (2010), Küreselleşme, Mortgage Gribi ve Türkiye, **Akademik Araştırmalar Dergisi**, Sayı 45, s89-107.

Uluç, Güliz (2003), Bilişim Teknolojileri, Küreselleşme ve Kalkınma, **EKEV Akademi Dergisi**, Yıl 7, Sayı 16.

UNCTAD (2010), Dünya Yatırım Raporu, İstanbul (www.yased.org.tr).

Urhan, Betül (2009), Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, www.calismatoplum.org/sayi21.urhan.

U.S. Breau of Labor Statistics, <http://data.bls.gov/cqibin/print.pl/news.release/empsit.t08.htm>. (23.02.2011)

Uyanık, Yücel (2008), Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 10/2, s 209-224.

Ünlücan, Doğan ve Özgen, Hüseyin (2002), İşletmelerde Yarı Zamanlı Çalışma ve Motivasyon, **Review of Social Economic and Business Studies**, Vol.2; s256-264.

Webber, Gretchen ve Williams, Christine (2008), Part-time Work and Gender Division of Labor, **Qual Social**, 31:15-36.

Wenger, Jeffrey ve Kalleberg, Arne L. (2006), Employers' Flexibility and Employment Volatility, **American Journal of Economics and Sociology**, Volume 65, Issue 2, p347-382.

Worldbank (2007), **Global Economis Prospects-Managing the Next Wave of Globalization**.

www.oecd.org/document (12.12.2010)

www.worldbank.org (09.01.2011).

Yardımcıoğlu, Mahmut (2008), Muhasebe Mesleğinde Bayanların Durumu: ABD ve Türkiye Karşılaştırması, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**,(38):147-152.

ÖZGEÇMİŞ

Yavuz Kağan YASIM, 15.04.1975' te Vakfıkebir/ Trabzon'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Trabzonda, lise öğrenimini Ankara Atatürk Anadolu Lisesinde tamamladı. 1997 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde lisans eğitimini bitirdi. Daha sonra yaklaşık on sene Coca-Cola Türkiye, Çukurova İthalat ve İhracat Türk A.Ş. ve Evyap Pazarlama ve Ticaret A.Ş. gibi firmalarda çalıştı.

Evli ve bir çocuk babasıdır. İyi derecede İngilizce bilmektedir.