

İŞ-YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN ESNEK ÇALIŞMANIN ANALİZİ

Nurgün KUL PARLAK

Dr., nur-parlak@hotmail.com

Özet

Günümüzde hemen hemen her alanda kullanılan esneklik, anahtar bir kavrama dönüşmüş durumdadır. Esnekliğin, işverenlerin hızla değişen piyasa taleplerine uyum sağlamasına yardımcı olması ve çalışanlara iş-yaşam dengesi için seçenekler sunması bu kavrama önem kazandırmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına artan katılımı ve emek piyasalarındaki dönüşümle tartışılan iş ve aile yaşam dengesi, bu dengeyi sağlayacak politika ve uygulamaları gündeme getirmiştir. Buna bağlı olarak esneklikle ilgili tartışmalar başlamış, ebeveyn izni ve çocuk bakım politikaları kadar esnek çalışma da, iş-yaşam dengesi politikalarının en önemli düzenlemelerinden biri haline gelmiştir. Bu çalışma esnek çalışmanın iş-yaşam dengesine katkısını değerlendirmektedir. Bu makalede sağlıklı bir iş yaşam dengesi açısından esnek çalışmanın önemli fakat yeterli olmadığı, olumsuzları azaltacak çeşitli tedbirlerin alınması gerektiği ileri sürülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Yarı Zamanlı Çalışma, İş-yaşam Dengesi

AN ANALYSIS OF FLEXIBLE WORKING REGARDING WORK-LIFE BALANCE

Abstract

Currently flexibility is a key concept term used almost in all fields. This concept is of increasing importance for in labour relations since it enables employers adapt to the rapidly changing market demands and provides employees with options concerning work-life balance. Due to the transformation of work and employment relations along with enhancing women's participation in the labour market have motivated the policy and practices of work life balance. As a result the discussions about flexibility of work and employment relations as well as work-life -balance have been in the top of the academic and industrial agenda. This study seeks to evaluate the role and prominence of the flexible patterns of work in connection with the practices of work-life balance. It claims that flexible working is important but is not sufficient to attain a successful work-life balance. Therefore some policies should be developed in other to alleviate its negative effects.

Key Words: Flexible Working, Working Time Flexibility, Part-time Work, Work-life balance

GİRİŞ

20. yüzyılın son yirmi yılında aile ve demografik yapıdaki köklü değişiklikler, modern endüstriyel toplumlarda yeni ihtiyaçları ve sorunları ortaya çıkarmaktadır. Küreselleşme, uluslararası/ulusal rekabet baskısı, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik değişimlerle beraber sermayenin uluslararası hareketliliği, üretim yöntemlerini ve iş organizasyonlarını oldukça önemli derecede etkilemekte, yeni üretim yöntemlerini ortaya çıkarmaktadır. Değişen piyasa koşulları karşısında yeniliklere cevap vermek amacıyla istihdamın geleneksel biçimleri yavaş yavaş çözümlenerek yeniden yapılanmakta, iş organizasyonları ile çalışma süresi esnekleşerek daha karmaşık ve farklılaşmış bir yapıya dönüşmektedir. İstihdam yapısındaki dönüşüm, iş-aile yaşam sorumluluklarını ve bunlar arasındaki çatışmanın düzeyini etkileyerek esnek çalışma düzenlemelerini (EÇD) gündeme getirerek politikaları yönlendirmektedir. Bu dönüşümler karşısında gelişmiş pek çok ülke, hem ekonomik şartlara uyum sağlayabilme, hem de cinsiyete dayalı işbölümündeki önemli değişimler kadar çalışma süresi biçimlerinde çeşitlilik, yerinden yönetim ve bireyselleşme yönünde belirgin bir eğilimle karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, çalışma süreleri ile ilgili yeni politikaların gündeme gelmesi kaçınılmazdır. Bilhassa yarı zamanlı çalışmanın norm haline gelmesi, doğum oranlarının düşmesi ve ebeveyn olmanın ertelenmesiyle kadınların işgücü piyasasında uzun süre kalmaları, azınlıkların ve gençlerin işsizlik karşısında geçici işlerde çalışmak zorunda kalması gibi durumlar emek arzı yönünden esneklik baskısını oluşturmak eğilimindedir.

Diğer taraftan esnek çalışma biçimlerinin işgücü ve işletme yapıları kadar aileleri de, etkileyerek bireylere iş-aile yaşamı arasındaki gerilim ile çatışmayı azaltabilecek fırsatlar sunması bu eğilimi güçlendirmektedir. Kadınların bilhassa annelerin emek piyasasına girmesiyle, erkeğin ekmek kazandığı aile modeli değişmekte her iki ebeveynin çalıştığı iki gelirli aile sayısı artmaktadır. Çalışanlar, iş ile aile hayatlarını dengeleyecek ve işin getirdiği stresten uzak, istedikleri şekilde kullanabilecekleri iş-dışı zaman için EÇD'ni talep etmektedir. Dolayısıyla, ebeveynlerin iş ve aile sorumluluklarının sağlıklı bir dengede devam ettirebilmesinin EÇD'ne dayalı olması, ülkelerin esnek çalışmayı sağlayacak politikaları uygulamaya yönlendirmektedir. Bu eğilimler, çalışma süresi düzenlemelerine yansiyarak daha fazla esneklik ile iş-yaşam dengesinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu durum, Batı Avrupa ülkelerinde esnekliğin “çalışma” tartışmalarında önemli bir konu haline gelmesine yol açmakta küresel anlamda rekabet edebilmede daha fazla esnek istihdamın “kaçınılamayan bir ihtiyaç” olarak algılanmasına neden olmaktadır. Ayrıca işin geleceği hakkındaki tartışmalarda

esnekliğin anahtar kelime olarak kullanılması bu ihtiyacı daha da pekiştirmektedir. Algıdaki bu değişim sonucunda, EÇD ile gerek verimliliğin arttırılmasına gerekse işveren ve çalışanın beklentileri karşılanmaya çalışılmaktadır. Bunun için işveren ile çalışanların beklentilerine cevap verecek olan çalışma zamanının esnekliği ön plana çıkmakta, bununla ilgili düzenlemelerin ve uygulamaların pek çok ülkenin gündeminde yer almasına neden olmaktadır.

1. Esneklik ve İş-yaşam Dengesi

İstihdamın Post-Fordist çizgide yeniden yapılanması, esneklik kavramını ortaya çıkarmaktadır. Literatürde ortak bir tanımı olmasa da genel olarak esneklik, ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimlere cevap verebilme ve uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Karuppan,2004: 533). İşverenler kadar çalışanlar için de oldukça önemli bir kavram olan esneklik, 1980’lerden beri, emek piyasası, iş organizasyonu ve çalışma hayatının her boyutunda yoğun bir şekilde tartışılmaktadır (Rodgers,2007:2-8). Bu çerçevede emek piyasalarında esneklik, ücret esnekliği, esnek üretim, esnek çalışma, teknik esneklik, emek süreci esnekliği, mali esneklik, pazarlama esnekliği gibi birbirine benzer ancak farklı anlamlara gelen kavramların kullanıldığı görülmektedir. Esneklik ve esnek çalışma için de geçerli olan bu durum, esneklik kavramını oldukça muğlak ve tartışmalı bir hale getirmektedir (Parlak, 2011: 36).

Esneklik kavramı ile ilgili literatürde çok sayıda yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan Atkinson ve arkadaşlarının geliştirdiği “Esnek Firma” teorisi, istihdam ilişkilerini ortaya çıkarması nedeniyle iş-yaşam dengesi açısından temel oluşturmaktadır. Esnekliğin istihdam boyutuna odaklanan esnek firma teorisine göre, değişen şartlara uyum sağlayabilecek işletmeler sayısal ve fonksiyonel olmak üzere iki farklı esneklik uygulamaktadır. Bunlardan ilki olan sayısal esneklik, değişen piyasa şartları karşısında işletmelerin emek girdisinin sayısı ve çalışma saatlerini düzenleme yeteneğidir. Öte yandan işlevsel esneklik ise, firma için elzem olan vasıflarla donatılmış işgücünün çok sayıda farklı işler yapabilme yeteneğidir. Bu bağlamda Atkinson’un modelinde sayısal esneklik sağlayan çevre işgücü iken, işlevsel esneklik sağlayan çekirdek işgücüdür (Humphreys, Fleming ve O’Donnell, 2000). Böylelikle işletmeler, sayısal esneklikle piyasadaki değişimlere, işlevsel esneklikle ürünlere yönelik talebe göre hareket edebilme yeteneği kazanabilmektedir. Atkinson’unun modeli temelinde geliştirilen bu esneklik tasnifi, iş-yaşam dengesi açısından önem arz etmektedir. Bu modelde esneklik, iki temel eksene ayrılmaktadır (Leschke, 2008: 16). Tablo 1’de görüldüğü gibi, ilk ekseninde, sayısal

ve işlevsel esneklik yer alırken diğer ekseninde içsel ve dışsal esneklik yer almaktadır. Buna göre, dört farklı türde esneklik söz konusudur. Bunlardan ilki içsel sayısal esnekliktir.

Tablo 1. Esneklik Türleri

	Sayısal Esneklik	İşlevsel Esneklik
İçsel	Yarı zamanlı çalışma, esnek zaman düzenlemeleri, yıllara göre hesaplanmış çalışma saatleri, çalışma süreleri muhasebesi	Çoklu görev, iş zenginleştirme, çoklu vasıflılık, takım çalışması
Dışsal	Süresi belirli hizmet sözleşmesi, serbest çalışan, kiralık işçi bulma kurumları, düzensiz iş, mevsimlik çalışma, geçici işten çıkarma	Taşeron çalışanlar, dışardan tedarik ve serbest lisans

Kaynak: Leschke Janine, Unemployment Insurance and Non-Standard Employment:

Four European Countries in Comparison, Germany: VS Verlag, 2008, s.16.

İşletmelerin üretimlerine göre, çalışma saatlerini, izin ve tatillerini düzenleyerek çalışan sayısını ayarlayabilmektedir. Yarı zamanlı çalışma, fazla çalışma, düzensiz saatlerde çalışma bu ekseninde değerlendirilmektedir (Zeki Parlak, 2011: 40). Bu eksenindeki içsel sayısal esneklik türünü ifade eden çalışma süresi esnekliğidir. Emek arz yönü kadar verimliliği arttırmak ve iş-yaşam dengesi için de önem arz etmektedir. Zira bireylerin değişen ihtiyaçlarına ve sorumluluklarına cevap verebilecek bir iş-yaşam dengesini, çok çeşitli esnek çalışma süreleri (yarı zamanlı çalışma saatleri, sıkıştırılmış çalışma haftası, iş paylaşımı, esnek zaman programları, tele çalışma, yıllık çalışma saatleri gibi) ve kariyere ara verme sistemi gibi düzenlemelerle seçenekler sunmaktadır (Plantenga ve Remery, 2010: 19). Bu seçeneklerle işçi ve işveren açısından ekonomik ve sosyal değişimlere cevap verebilecek çözümler öne çıkmakta, kaliteli yaşam perspektifiyle daha geniş bir boyut kazanmaktadır. Dolayısıyla esnek çalışmanın kaliteli yaşam üzerindeki etkisi ile ilgili tartışmalar, iş ve aile yaşamı arasındaki karmaşık ve çok katmanlı ilişki nedeniyle devam etmekte, gözlemsel ve deneysel bulgulara dayanarak iyimser ve kötümser bakış açısıyla ele alınmaktadır (Valenduc ve Vendramin, 2001). Ancak içsel sayısal esnekliğin, cinsiyet farklılıklarını belirginleştirmesi ve tüm işgücünü etkilemesi şeklinde iki uçlu bir sonuç ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu durumda, esnekliğin yansımaları dikkati çekmektedir. Bilhassa ekonomik krizler neticesinde, artan rekabet baskısı altında üretim maliyetlerini düşüren ve etkinlik kazanımına önem veren neo-liberal ekonomik politikalarla desteklenen sayısal esneklik türlerinin uygulanması, standart istihdam ilişkilerinin yerine standart olmayan istihdamı yaygınlaşmaktadır (Parlak, 2011: 34).

Bu gerçek, esnek istihdam ilişkilerinde göz ardı edilmeyecek iki farklı boyutu vurgulamaktadır. Nitekim esnek istihdam bir taraftan, işletmelere artan rekabet şartları altında değişen emek ihtiyacını minimum maliyet ve yasal sınırlamalarla düzenleyebilme kabiliyeti kazandırırken, diğer taraftan ağ yapılanması içinde toplumsal sözleşmeyi (social contract) parçalayarak bireyler arasındaki güven ilişkisini zayıflatmakta en önemlisi cinsiyet farklılığını belirginleştirmektedir (Stohl, 2005: 242-243). Walby ve Olsen'nin İngiltere'de yaptıkları ampirik çalışma, bu durumu vurgulamaktadır. Buna göre, esnek çalışma biçimleriyle (bilhassa yarı zamanlı çalışmada) kadın istihdamının artışı, ayrımcılığı yansıttığı kadar kadının emek piyasasındaki dezavantajlı konumunu da pekiştirmektedir (2002: 35-40). Aynı zamanda ekonomik ve sosyal duruma göre, kadınlar arasındaki belirgin farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Zira emek yoğun üretimin küreselleşmesi ile gelişmiş ülkelerde yüksek ücretli, sendikalı, ömür boyu istihdam sunan işler yok olmuştur. Bu işler yerine, genellikle hizmet sektöründe düşük ücretli, düşük vasıflı, geçici, mevsimsel ve güvencesiz olan eğreti olarak isimlendirilen işler baskın hale gelmiştir. Bu işler genel olarak niteliksiz, kariyer beklentisi olmayan işgücünü (kadınlar gibi) talep etmektedir. Sözleşme esnekliği ile işgücünün esnek usulde istihdamına ve esnek sürelerle çalışmasına imkân sağlamaktadır. Bu, istihdam edilen nitelikleri gereği geçici, vasıfsız çalışanlar ile gençler ve kadınlar açısından iş güvencesinin azalması, ücretlerin düşmesi ve çalışma şartlarının kötüleşmesi anlamına gelmektedir (Özdemir ve Parlak, 2010: 33). Fudge ve Owens, bunun nedenini, esneklik kavramının özellikleri ile ilişkilendirmektedir. Bu özelliklerden ilki, çalışanların istihdamda devamlı olarak kalabilmesindeki belirsizliktir. İkincisi, etkin toplu pazarlık gücü olmayan ve sendikasızlaşmaya dayalı olan emek süreci, çalışma koşulları, ücretler ve çalışma temposu üzerindeki çalışanların kontrol düzeyinin düşük olmasıdır. Üçüncüsü, düzenleyici koruma düzeyinin düşük olmasıdır. Sonuncusu ise, yarı zamanlı çalışmada görüleceği gibi, gelir seviyesinin yetersiz olmasıdır.

Tüm bu özellikler, esnek veya atipik gibi standart dışı istihdam biçimlerinde görülmesi, korunmamış ulusal piyasaların küreselleştiği, yoğun rekabet ve istikrarsızlık gibi bir ortamda, üretim süreci ile emeğin esnekleşmesinin zorunlu hale geldiğini göstermektedir (2006: 11). Böylece işgücünün cinsiyet yapısı, kadın istihdam oranının artması, buna bağlı olarak evli çocuk sahibi olan aile sorumluluğuna sahip kadınların daha çok esnek çalışmayı tercih etmesinin, piyasaların dalgalı ve istikrarsız oluşuyla birleşerek tüm gelişmiş ülkelerde esnek çalışmayı norm haline getirmektedir. Daha ötesi yaygınlaştırmaktadır. Dolayısıyla bu, esnekliğin bir işretlik kaynağı (Fudge ve Owens,

2006: 10) olduğunu göstermektedir¹. Bunun neticesinde, esnekliğin olumsuz sonuçlarıyla kadınların yüzleşmesi kaçınılmaz hale gelmekte (EC, 2010) ve kadınlar erkeğin ücretini tamamlayan ikincil istihdamda kalmaya devam (Fudge ve Owens, 2006: 11) etmektedir². Bu yönüyle esneklik, iş-yaşam dengesi için önemli bir seçenek olmadığı söylenebilir. Esnek çalışma biçimlerinin, daha çok başka bir iş bulabilme şansı olmayan, bakım sorumluluğu ile beraber gelir elde etme zorunluluğu olanlar için bir seçenek olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi için EÇD'nin, hem aile ve demografik değişimlere hem de ekonomik değişimlere yanıt olarak algılanması ve çözüm olarak sunulması, günümüzde bu düzenlemelerin kamu politikaları ve işyeri uygulamaları üzerindeki etkilerinin çeşitli boyutlarıyla değerlendirilmesini gerektirmektedir. Çok katmanlı bir yapıda yer alan esnek çalışma biçimleri, değişen koşullara ve taleplere uyum sağlamak adına çalışma biçimini ve uygulamaları etkilediği kadar kamu politikalarını, ekonomik faktörleri, kültürleri, norm ve beklentileri yönlendirmektedir (Lewis ve Dulk, 2008).

Bu durumu gerek Avrupa İstihdam Stratejisinde esnek çalışma vurgusu³, gerek AB Komisyonu'nun, esnek çalışma biçimleriyle çalışanların haklarını düzenlemeye yönelik teşebbüsleri yansıtmaktadır. Sosyal, ekonomik, sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle esnek, atipik şekilde çalışanların korunma ihtiyacı, ilk kez Çalışanların Temel Hakları 1989 Sosyal Şartın'da (7. ve 8. Maddeler) kabul edilmiştir. Böylelikle çalışanların yaşam koşulları ve çalışma standartlarını yükseltmenin AB düzeyindeki önemi vurgulanmıştır. Ayrıca AB Komisyonu, esnek çalışmayı teşvik etmek amacıyla standart sözleşmeleri ile istihdam edilenlerle aynı şekilde muamele edilmesi gerektiğini de savunmaktadır. Bu, öncelikle esnekliğin iş-yaşam dengesini sağlayan uyumlaştırma politikaları için bir araç olarak ele alınmadığını göstermektedir. Buna rağmen, AB Komisyonu'nun Sağlık ve Güvenlik Çerçeve Yönergesini kabul etmesi önemlidir. Bu Yönerge ile AB, atipik esnek

¹ Nitekim Eurofound'un, ampirik çalışmasının sonuçları, bu konuyu işaret etmektedir. Bu çalışmada AB'de erkek ve kadınlar arasında en yaygın çalışma biçiminin tam zamanlı bir iş olduğu vurgulanmaktadır. Ancak haftada ortalama 40 saatlik tam zamanlı çalışmanın, ev ve bakım sorumluluklarıyla uyumlu olmamasına rağmen, öncelikli tercih olması şaşırtıcıdır. Böyle bir tercihte etkili olanın, EÇD'nin düşük kariyer fırsatları ve düşük ücret sunan işsizlik olduğunu söylemek mümkündür (Eurofound, 2007).

² Zira ayrı alanlar yaklaşımı ve erkeğin ekme kazandığı aile modeli çerçevesinde üretim ve yeniden üretim arasındaki ilişki temel olarak istihdam ve sosyal güvenlik sistemi ile şekillenmiştir. Buna göre iş, koruma ve organizasyon standartları, kadının geleneksel yeniden üretimdeki rolünün tersine, tamamen erkeğin 'ekmek kazanan' rolü çevresinde tanımlanmıştır. Böylece, erkeğin ev ve bakım sorumluluklarından muaf tutulmasıyla, kamusal alanda çalışması daha uygun hale gelmektedir (Reskin ve Padavic, 2002:23).

³ 1997 Lüksemburg İş Zirvesi'nde başlatılan Avrupa İstihdam Stratejisi ile EÇD'nin hem işveren hem çalışanların yararına olduğu kabul edilmektedir. İş yaşam dengesinin uyumlaştırılması ile EÇD arasındaki bu ilişki, 2000 Lizbon Zirvesinde tekrar yenilenmiştir.

çalışanları tanımakta ve standart çalışma biçimleriyle çalışanlara sunulan asgari standartlar getirilmektedir. Daha sonra çalışma şartlarının iyileştirilmesine temel oluşturan 1993 Çalışma Süresi Yönergesi'nin kabul edilmesi, AB'nin tüm çalışanları içeren standartları belirlediğini göstermektedir. Genel olarak, esnek çalışma biçimleriyle çalışanlara yönelik önlemlerin yer aldığı 1998 Yarı Zamanlı Çalışma ve 1999 Belirli Süreli Çalışma Yönergelerinin kabulü ise, uyumlaştırma çabalarını destekler niteliktedir (Caracciolo Di Torella ve Masselot, 2010: 105). Bu durum, AB'nin bir yandan, esnekliği küreselleşmenin taleplerine uyum sağlayabilmede bir araç olarak algıladığını diğer taraftan, değişim süreçlerine maruz kalan bireyler için yeterli korumanın gelir açısından var olmasının gereğini öngördüğü anlamındadır.⁴

2. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Esnek çalışmanın emek arz yönü ifade eden çalışma sürelerinde esneklik, iş-yaşam dengesinin önemli bir bileşenidir. “Çalışma sürelerinde esneklik” kavramı, işçi ve işverenin talebiyle çalışma gününün geleneksel (standart) çalışma sürelerinden ve çalışma yerinden farklı olarak düzenlenmesini ifade etmektedir. Standart iş günü, 9:00-17:00 saatleri ile Pazartesi-Cuma günleri arasındaki haftalık 40-48 saatlik çalışmayı tanımlamaktadır (Rau, 2003). Hizmet sözleşmesinin en önemli kısmını oluşturan çalışma süresi, yasal düzenlemelerle belirlenmektedir. Haftalık normal çalışma saati, yasal olarak ilk defa 1919 yılında ILO'nun 1 Sayılı Sözleşmesi ile belirlenmiştir. Buna göre çalışma süresi, günlük 8, haftalık olarak 48 saattir. Bu sözleşmenin ardından, çok sayıda çalışma süresi sözleşmesi⁵ kabul edilmiştir. Daha sonra, çalışanların yaşamları ve çalışma koşulları hakkındaki endişelerle çalışma süresi, yıllar içinde haftalık 48 saatten 40 saate doğru yavaş yavaş azaltılmıştır. Çoğu ülke için tarihsel bir başarı olarak kabul edilen bu durum, iş-dışı zamanın ekonomik değerinin tanınmasıyla farklı bir anlam kazanmıştır. Daha doğrusu, ekonomik ve sosyal değişimlerin etkisiyle iş-dışı zamanı

⁴ AB bu durumu, güvenceli esneklik kavramı ile açıklamaktadır. Buna göre, güvenceli esneklik, iş güvenliğinden daha ziyade istihdam güvenliğinin sağlanması anlamındadır. Bu kavram, işletmelerin piyasa talebine göre çalışma saatlerini esnekleştirirken, çalışanların bir işten başka bir işe kolay bir şekilde geçebilmesinin işsizliğe karşı sosyal koruma sağlayacağını ifade etmektedir (Elke ve Clasen, 2009).

⁵ Bu sözleşmeler şu şekilde sıralanabilir: En az bir günlük hafta tatili ilkesini getiren 1921 yılında 14 Sayılı Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 1930'da ticaret sektöründe ve ofislerde çalışanlar için çalışma haftasını 48 saate çıkaran 30 Sayılı İş Saatleri Sözleşmesi (Ticaret ve Ofisler), dünyanın ekonomik kriz ve savaşla harap olduğu 1935'te yeni bir standartı oluşturan 47 Sayılı Kırk-Saatlik Hafta Sözleşmesi ve 1957'de 106 Sayılı Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi. ILO'nun bu sözleşmelerini diğer ücretli gece iş ve tatil ile ilgili sözleşmeler izlemiştir (Lee, 2007: 1-2).

oluşturmanın önemli bir hedef haline gelmesi, çalışma sürelerinin azaltılmasını gündeme getirmiştir. Nitekim ILO'nun 1962'de 116 Sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması Tavsiye Kararı ile birçok ülkede 40 saatlik haftalık çalışma, "kabul edilebilir sosyal standart" haline gelmiştir. Gerek ILO standartları gerekse de İnsan Hakları Evrensel Beyannamesiyle beraber yeni bölgesel insan hakları belgeleri (1996 Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve San Salvador Protokolü gibi) ile bu eğilim belirginleşmiş, çalışma süreleri tutarlı ve homojen bir şekilde azalma eğilimine girmiştir. Sonuç olarak, ulusal düzenlemeler ve uygulamalar açısından sanayileşmiş ülkeler arasında farklılık var olsa da çalışma saati, son yüzyılda önemli ölçüde azalmıştır (Lee, 2007). Ancak çalışma saatlerinin azaltılmasında ekonomik kalkınma ve gelir artışı önemli olsa da, ülkeler arasındaki çalışma saat sınırlarının evrimi oldukça karmaşık bir düzeyde seyretmektedir.

Diğer taraftan tüm dünyada bilhassa gelişmiş ülkelerin işletmelerinde esnek zamanlı çalışma ve çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının yaygınlaştığı görülmektedir. Bu uygulamalar, kısmen ülkelerde yerleşik çalışma süreleri geleneğinden kısmen de, çalışan annelerin istihdam ve bakım sorumluluklarını destekleyen politikaların kapsamına bağlı olarak değişmektedir (Gornick ve Meyers, 2004). Ne var ki, günümüzde değişim ve dönüşümlerin etkisiyle iki gelirli aile modelinin yaygınlaşmasına ve erkeğin eskiye oranla aile sorumluluklarında daha fazla iş paylaşımında bulunmasına rağmen, kadının ailenin bakım sorumluluğundaki esas rolü değişmemektedir. Bu ciddi bir gerilim kaynağı oluşturmaya devam etmektedir. Son yıllarda odağın, verimlilik kadar çalışanları ve ailelerini de içeren daha geniş sosyal etkileşime⁶ yönelmesi (Podro,2011) ile beraber çalışma sürelerinin bireyselleşmesi, ebeveynlerin iş ve aile yaşamındaki stres ve çatışma düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. Bu gerilim ile baş edebilmek için ebeveynler öncelikle anneler, sağlıklı iş-yaşam dengesi için EÇD'ni kullanmaktadır. Bu değişimlerin, küreselleşme ve yoğun rekabetten gelen baskılarla gelişen "24 saat toplumunun" yaygınlaşmasıyla bütünleşmesi (Lee, McCann ve Messenger, 2007: 88),

⁶ Günümüzde işyeri çalışanlara ve ailelerine ekonomik açıdan gelir elde ettiği kadar bireylerin teknik ve sosyal açıdan yeni beceriler geliştirmesine imkân veren amaç, statü ve dostluk sağlayabileceği bir ortam sunmaktadır. Küresel sahnede rekabet edebilme yeteneği, yenilik, verimlilik, kalite ve güvenilirliği arttıracak istihdam ilişkilerinin iyi düzeyde yönetilmesine bağlı olmaktadır (Podro, 2011).

⁷ Ekonomik rekabette ve teknolojide değişimlere uyum sağlayabilmede araç olarak kullanılan çalışma sürelerinde esnekleşme ve bireyselleşme, çalışma süresinin katı ve kapsamlı karakterinin kaybolmasıyla hukuki bir temelde yeniden tanımlanmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle beraber küresel ekonomi taleplere zamanında cevap verebilmekte, farklı saat dilimlerinde rekabet edebilmede ve dünyanın herhangi bir konumunda ticari ilişkilerini sürdürebilmektedir (Adam, 2001). Diğer bir ifadeyle esnek çalışma süreleri, 7/24 üretim ve tüketim yapılabilmeyi sağlamaktadır.

geleneksel çalışma saatlerini değiştirerek çalışma, bakım ve iş-dışı zamanın sınırlarını belirlemektedir. Çalışanların, çalışma süresinin daha az kurallarla düzenlenmesi anlamına gelen EÇD ile iş ve iş-dışı zaman arasındaki sınırların tanımlaması, pek çok farklı esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Diğer taraftan hizmet sektörünün üretim ve istihdam açısından ekonomideki önemi ve ağırlığının artması çalışma sürelerinin esnekliğini yaygınlaştırmakta (Anxo, Fagan, McCann ve Messenger, 2004) adeta itici bir rol oynamaktadır (Seifert, 2000). Zira hizmetin sadece insanların karşılıklı iletişimiyle sunulması, hizmete ihtiyaç duyulan zamanla çalışma sürelerinin örtüşmesini gerektirmektedir (Lee, 2004).

Bu nedenlerle 21. yüzyılda eğilim, daha fazla esnek çalışma ve bireyselleşmiş çalışma saatleridir. Bu eğilimler neticesinde, yarı zamanlı çalışmanın oranı ile çalışma süresini düzenleyen çerçeveye bağlantılı olarak çalışma saatlerinin dağılımı çeşitlenmiştir (Lee, 2004). Bu çeşitlenmeye karşılık yasal düzenlemeler, taraflarca anlaşılacak çerçeve sınırlarının izin verdiği ölçüde özel çözümlere odaklanmaktadır. Bu noktada çalışma saatlerinin belirlenmesinde ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemi kadar işçi ve işveren arasındaki ikili görüşmelerin, toplu sözleşmelerin ve mevzuatın farklı rolleri öne çıkmaktadır. Toplu sözleşmenin kapsamı ve gücünün ağırlıkta olduğu bir ülkenin yasal mevzuatı, diğer bir ülkeninkinden farklı veya aynı olabilir. Avrupa ülkelerinin genelinde görüleceği gibi, çalışma sürelerinin uzunluğu farklılık arz etse de kurumsal çerçevenin ve sendikaların rolü çok daha önemlidir. Buna karşılık, Anglo-Sakson ülkelerde çalışma süresinin azaltılmasına yönelik girişimler genel olarak yeterli değilken geçiş ekonomileri, gelişmekte olan ülkeler ve dünyanın diğer bölgelerindeki girişimlerle birlikte düşünüldüğünde, daha karmaşık bir tablo ortaya çıkmaktadır. Ancak genel itibarıyla çalışma saatlerinin bireyselleştiğini söylemek mümkündür⁸. Buna göre, çalışma sürelerinde farklı esnek çalışma türleri mevcuttur. Bunlar; yarı zamanlı çalışma, esnek zaman programları (kayan çalışma süreleri, esnek zaman, zaman bankası), tele çalışma, çalışma sürelerinin yıllık olarak hesaplanması, sıkıştırılmış çalışma haftası ve iş paylaşımı şeklinde sıralanabilir. Yaygın olan standart çalışma sürelerinde çalışma olsa

⁸ Esnekliğin, çalışma süresi gibi istihdam sözleşmesinin yapısını da değiştirmesi dikkat çekicidir. İş, belirli bir sürede tamamlanmayı gerektiriyorsa istihdam sözleşmesi, standart olmayan belirli süreli sözleşmelerle düzenlenmektedir. Bu sözleşmeler, kısa sürelerde ve basit istihdam koşulları altında, işçi istihdamını sağlayarak, işverenlere esneklik sunmaktadır. Aynı zamanda belirli süreli sözleşmeler, iş güvenliği ve gelir açısından düşük, mesleki eğitime erişimde eksiklik ile tanımlanmaktadır. Belirli süreli sözleşmeyle istihdam edilenlerin emeklilik düzenlemelerinin dışında kalmalarıyla, çalışanlara nazaran işverene işgücü sağlamada daha fazla esneklik ve istikrar getirdiği vurgulanmaktadır (Portugal ve Varejão, 2009). Daha açık bir ifadeyle, çalışanlar düzenli ve tam zamanlı bir iş bulamadıklarında bu tür esnek çalışmayı tercih etmektedir. Dolayısıyla belirli süreli iş sözleşmelerinin vasıfsız çalışanlardan ziyade vasıflı çalışanlara yararlı olduğu ifade edilmelidir (Amuedo-Dorantes ve Serrano-Padia, 2005: 42-47).

da, bu esnek çalışma biçimlerinde çalışma oranlarında artış yaşanmaktadır. İş-yaşam dengesi için bireylere seçenekler sunmaktadır. 2012’de yapılan geniş kapsamlı AB İşgücü Araştırmasına göre, AB’deki tüm işgücünün sadece %21.4’ünün çeşitli esnek çalışma biçimleriyle çalışmakta olduğunun belirtilmektedir (Brinkley, 2013: 14). Bu esnek çalışma biçimlerinden yarı zamanlı çalışma dışında esnek zaman programları ve tele çalışma dikkat çekmektedir. Bu çalışma biçimleri genel olarak yüksek vasıf gerektiren işlerde yaygındır (Anxo vd., 2010). Literatürde esnek zaman programlarının, iş-yaşam dengesine katkıda bulunacağı ve buna bağlı olarak yaşam kalitesinin geliştiği kabul görmektedir. Riedman ve diğerlerinin (2006: 7), çalışanların özellikle yöneticilerin %68’inin, esnek çalışma programlarını iş-yaşam dengesini sağlamak amacıyla tercih ettiğini gösteren çalışması bunu doğrulamaktadır. Vasıf düzeyi düştükçe, esnek çalışma programlarıyla çalışma düzeyi düşmekte, standart başlama ve bitiş sürelerinde çalışma artmaktadır (Hardarson, 2007: 4). Tele çalışma için de aynı durum söz konusudur ve yüksek vasıflı çalışanların tele çalışmayı kullanma eğilimde olduğunu görülmektedir (Eurofound, 2010: 7). Diğer çalışma sürelerinde esneklik biçimlerinin kullanıldığını ancak pek çok ülke için yaygınlaşmadığını, buna bağlı olarak istatistiki bilgilerin yetersiz olduğu ifade edilmelidir.

Bu açıklamalardan sonra, esnek çalışma düzenlemelerinin tüm boyutlarıyla ele alınmasının oldukça zor olduğunu belirtmek önemlidir. Öncelikle, AB düzeyinde EÇD ile ilgili net bir bilgi vermek o kadar kolay olmamaktadır. Bu, kısmen veri eksikliğinden, kısmen de yasal düzenlemelerden veya toplu sözleşmeden bağımsız olarak firma düzeyinde çözülmesinden kaynaklanmaktadır. Bu da istatistiklerde yer almasını engellemektedir (Plantenga ve Remery, 2005: 8-9). Buna bağlı olarak, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma zaman bankası ve esnek zaman programları gibi bazı çalışma süresi esneklik uygulamaları, gerek organizasyonlarda gerekse AB üyesi ülkelerde farklılık göstermektedir. Aynı zamanda bu farklılıklar, AB üyesi ülkelerin farklı önceliklerdeki politika önlemlerinin önemine işaret etmektedir. Çalışma süresi esnekliği, çeşitli gerekçelerle⁹ birçok ülkenin politika gündeminde yer almaktadır. Esnek çalışmanın etkin bir politik araç olmasının dışında çoğu ülkede iş ve aile hayatının

⁹ İngiltere örneğinde olduğu gibi çoğu ülke, yarı zamanlı çalışmayı tüm çalışanlar için teşvik ederken emek piyasasına katılım oranını arttırmada esnekliği bir araç olarak kullanmaktadır (Hegewisch, 2009). İskandinav ülkeleri ise, esneklik ve iş güvencesinde bir denge oluşturma çabasıyla esnekliği kullanmaktadır. Nitekim iradi olmayan yarı zamanlı çalışanların varlığı bunu kanıtlamaktadır. Ek olarak, zaman bankacılığı ve yıllık saat gibi esnek çalışma süreleri düzenlemeleri fazla çalışmanın yaygınlığını azaltmak isteyen ülkeler için de etkin bir araç olmaktadır. Aynı zamanda mali ve ekonomik kriz dönemlerinde esnekliğin, işverenlere ekonominin değişen koşullarına uyum sağlamak, maliyetleri düşürmek ve rekabet gücünü arttırmak için önemli bir araç olarak hizmet ettiği görülmektedir (Hartmut, 2000).

uyumlaştırılmasına önemli katkılar da sağlamaktadır. Ancak ülkelerdeki farklı kültürel değerler ve normlar, sosyal politikayı beslediği kadar farklı refah devletleri rejimlerine, kamusal iş, aile sunumlarının kapsamına ve doğasına yansımaktadır (EFILWC, 2011:2-14). Bu bağlamda işgücü piyasasının aile dostu politikalarla yeniden yapılanmasının sürdürüldüğü görülmektedir. Bu, hem çalışma süresi düzenlemelerinde esnekliğin hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik girişimlerin, ekonomik iyileşmenin önemli bir ön şartı olarak tanımlandığı anlamına gelmektedir.

3. İş-yaşam Dengesi ve Yarı Zamanlı Çalışma

Çalışma sürelerinde esneklik türleri uygulamada oldukça çeşitlidir. Bu çeşitlilik, çalışma sürelerinin düşürülmesiyle birlikte emek piyasasının arz ve talebine göre artan, çalışma sürelerinde esneklik türlerinin yaygınlaşmasından kaynaklanmaktadır (Herman, 1999). Tam zamanlı çalışanlar da dâhil olmak üzere işverenin ve çalışanın arzusuna göre çalışma süresinin tahsisinde (çalışma haftasına ve çalışma yılına düzensiz bir şekilde dağılımı) esnekliğin arttığı dikkati çekmektedir. Bu eğilimler, standart normal çalışma gününün sınırlarının genişlemesine ve atipik saatlerde çalışmanın yaygınlaşmasına kısacası esnek çalışma sürelerinin çeşitlenmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte esnek zaman programları, tele çalışma, çalışma sürelerinin yıllık olarak hesaplanması, sıkıştırılmış çalışma haftası, iş paylaşımı gibi diğer çalışma sürelerinde esneklik türlerine nazaran yarı zamanlı çalışmanın oranının hızlı bir şekilde arttığı ve esnek çalışmanın en yaygın biçimi olduğu dikkat çekmektedir. Yarı zamanlı çalışma, çalışma süreleri esnekliğinde farklı bir yere sahiptir. Bu esnek çalışma biçimini, yetişkin erkek çalışanlara kıyasla gençler, emekliler bilhassa da kadınlar daha çok tercih etmektedir. Dolayısıyla çalışma sürelerinde esnekliğinin esas biçimini, yarı zamanlı çalışmanın oluşturduğunu ve bu şekilde çalışanların genellikle kadınlar olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda yarı zamanlı çalışma, artan işsizliğe ilaveten aile ve çalışma hayatı sorumluluklarının beraberce yürütülebilmede bir çözüm olarak sunulmaktadır (Sandor, 2007: 6-7).

AB'nin 1997 yılındaki Yarı Zamanlı Çalışma Yönergesi (97/81/EC) ve ILO'nun 175 Sayılı Sözleşmesinde vurgulandığı gibi, işçi ve işveren arasında sözleşmeyle normal haftalık çalışma süresinden daha az ve düzenli olarak yapılan çalışma biçimidir (Sandor, 2007: 5).

1970'lerden sonra AB ülkeleri, Kanada, Japonya ve ABD gibi gelişmiş ülkelerin tüm sektörlerinde yayılmaya başlamıştır. 1980-1990 yılları arasında ise, yaşanan

değişimlerin etkisiyle farklı bir boyut kazanarak hızlı bir şekilde artmıştır. Yarı zamanlı çalışma kadınlar, gençler ve emekliler tarafından en uygun istihdam biçimi olarak tercih edilmektedir (Buddelmeyer, 2008: 7). Nitekim bu çalışma biçimi, 1997-2003 arasında sabit bir şekilde yükselirken ekonomik durgunluğun söz konusu olduğu 2008-2009'da AB-27 için %18.8 oranıyla çok hızlı artış göstermesi yarı zamanlı çalışmaya atfedilen önemi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışma süresi esneklik türlerinden olan yarı zamanlı çalışma, ekonominin durgunluk döneminde etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Diğer taraftan yarı zamanlı çalışma, hem iş-yaşam dengesi açısından çalışanlara hem de maliyetler (ücret ve diğer sosyal maliyetler) açısından hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlere, önemli ölçüde esneklik sağlamaktadır (Buddelmeyer vd., 2008: 13-14). Esnekliğin bu araçsal özelliğinin, AB'nin Yarı Zamanlı Çalışma Yönergesinde vurgulanmasıyla birlikte, doğasında var olan iğretlilik, AB'yi yasal bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bu çalışma biçimine yönelik ilk yasal girişim, Sosyal Ortaklar'ın müzakereleri ile 1996'daki Sosyal Politika Anlaşmasınının 3. maddesi (yeni 138. madde) altında başlamıştır. 1997'de Yarı Zamanlı Çalışmada Çerçeve Anlaşması ile anlaşmaya varıldıktan sonra Yarı Zamanlı Çalışma Yönergesi uygulamaya konulmuştur. Bu Yönerge, yarı zamanlı çalışanlara karşı ayrımcılığın önlenmesi, bu çalışma biçiminde kalitenin artırılması ve iradi olarak yarı zamanlı işlerin gelişiminin teşvik edilmesi gibi hedefleri öncelikli hale getirmektedir. Ek olarak, bu Yönergede çalışan ebeveynlerin ihtiyaçlarını göz önüne alarak iradi yarı zamanlı çalışmanın ve çalışma zamanının esnek bir şekilde düzenlemenin geliştirilmesi vurgulanmaktadır. Bu hedeflerle Yarı Zamanlı Çalışma Yönergesinde, esnekliği iş-yaşam dengesine nazaran işin organizasyonunu modernize ve küresel ekonomiye uygun işleri teşvik etmede bir araç olarak sunulduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Yarı Zamanlı Çalışma Yönergesinin, işgücü piyasasının esnekleşmesine yardımcı olduğunu ancak iş ve aile hayatının uyumlaştırmayı geliştirmede etkin olmadığını söylemek mümkündür. Buna paralel olarak, çalışanlara, esnek zamanlı çalışmayı seçip seçmeme tercihi ile geçimi sağlayacak yeterli geliri sunacak bir yasal çerçeve sağlanmamaktadır. Aynı zamanda, Yönergede hedeflenen yarı zamanlı çalışmanın kalitesinde iyileştirmelerin, uygulamada yüksek vasıf gerektiren işlerde görülmesi, bu hedefi anlamlı kılmamaktadır (Di Torella ve Masselot, 2010: 106-110). Bu durum, yarı zamanlı çalışmanın, (Tablo 2), bireyler, şirketler ve hükümetler açısından farklı öneme sahip olduğu ancak farklı sonuçlara yol açtığı anlamına geldiğini göstermektedir.

3.1. AB ülkelerinde yarı zamanlı çalışma

Çoğu ülkede yaygınlaşan yarı zamanlı çalışma oranının, ülkeden ülkeye değiştiği görülmektedir. Örneğin ABD'de¹⁰ hizmet, ticaret, finans, sigorta, perakende gibi sektörlerin gelişmesine paralel olarak en yaygın atipik çalışma biçimi, yarı zamanlı çalışmadır. Buna karşılık AB ülkelerinde yarı zamanlı çalışma bu oranları farklılık göstermektedir. Tablo 2'de 1992-2012 yılları arasındaki bu değişim izlenebilir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların Oranı (%)

Ülkeler	Çalışanlar	1992	2002	2007	2012
Hollanda	Erkek	15	21.3	23.8	24.9
	Kadın	63	73.2	75.7	76.9
	Toplam	-	-	-	49.2
Almanya	Erkek	2.1	5.5	8.9	9.1
	Kadın	30.5	39.9	45.9	45.0
	Toplam	-	-	-	25.7
Belçika	Erkek	2.3	6.2	8.1	9.0
	Kadın	31.5	41.0	43.4	43.5
	Toplam	-	-	-	24.7
Avusturya	Erkek	-	4.3	5.9	7.8
	Kadın	-	36.9	41.9	44.4
	Toplam	-	-	-	24.9
Lüksemburg	Erkek	1.1	1.4	2.6	4.7
	Kadın	16.5	26.6	37.8	36.1
	Toplam	-	-	-	18.5
İngiltere	Erkek	5.7	8.8	9.9	11.5
	Kadın	42.9	43.1	41.2	42.3
	Toplam	-	-	-	25.9
Norveç	Erkek	-	10.2	13.4	14.3
	Kadın	-	43.2	44.0	41.5
	Toplam	-	-	-	27.2
Danimarka	Erkek	10.5	11.2	13.7	14.8
	Kadın	37.3	31.8	36.7	35.8
	Toplam	-	-	-	24.8

¹⁰ Detaylı veriler için bakınız: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/part-time-employment-2013-1_emp-pt-table-2013-1-en#page1

İsveç	Erkek	-	9.7	10.5	12.5
	Kadın	-	31.1	38.6	38.6
	Toplam	-	-	-	25.0
Finlandiya	Erkek	-	7.4	8.0	9.1
	Kadın	-	16.8	18.6	19.4
	Toplam	-	-	-	14.1
Bulgaristan	Erkek	-	1.2	0.9	2.0
	Kadın	-	2.6	1.9	2.5
	Toplam	-	-	-	2.2
Slovakya	Erkek	-	1.2	1.2	2.8
	Kadın	-	2.8	4.5	5.5
	Toplam	-	-	-	4.0
Yunanistan	Erkek	2.4	2.0	2.4	4.7
	Kadın	5.7	6.9	8.3	11.8
	Toplam	-	-	-	7.6
Macaristan	Erkek	-	1.9	2.6	4.3
	Kadın	-	4.7	5.6	9.3
	Toplam	-	-	-	6.6
Polonya	Erkek	-	5.8	4.3	4.5
	Kadın	-	9.2	9.2	10.6
	Toplam	-	-	-	7.2

Kaynak: Plantenga Janneke ve Chantal Remery, Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality, A Comparative Review Of 30 European Countries, European Commission, Luxembourg, 2010: 98-99 ve European Union Labour force survey - annual results 2012.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics adresinden düzenlenmiştir.

Buna göre 2012’de, yarı zamanlı çalışmanın en fazla olduğu ülke, %49.2 oranı ile dünyanın ilk yarı zamanlı ekonomisi olarak tanımlanan Hollanda’dır. Bu çalışma biçiminin bu derece fazla olmasını Kalleberg (2000: 343), Hollanda’nın, işsizlikle mücadelede yarı zamanlı çalışmayı kullanmasıyla ilişkilendirmektedir. Bunun dışında, Finlandiya (%14) haricinde İskandinav ülkelerinde yarı zamanlı çalışma yaygındır. Bu oran, İsveç’te %25, Norveç’te %27.2, Danimarka’da ise, %24.8’tür. Diğer ülkelerde örneğin İngiltere’de %25.9, Almanya’da %25.7, Belçika’da %24.7, Avusturya’da %24.9 olan yarı zamanlı çalışma oranı, Bulgaristan (%2.2), Slovakya (%4) ve Yunanistan’da (%7.6) düşmektedir. Bu rakamlar Avrupa’nın kuzey ülkelerinde yarı zamanlı çalışma oranının yüksek olduğunu güneyde ise, düştüğünü göstermektedir (Riedmann vd., 2010: 14).

Ülkeler arasında bu farklılığın kısmen yarı zamanlı çalışmanın tanımından kaynaklandığını söyleyebilmek mümkündür. Buna göre, ABD’de yarı zamanlı çalışma, haftalık 35 saatten daha az olan çalışma kabul edilirken, Kanada ve İngiltere’de haftalık 30 saatten daha az, Almanya’da 36 saatten daha az çalışma, yarı zamanlı çalışmadır. Haftalık çalışma süresi 35 saatin altında olan Fransa’da ise, 28 saatin altında çalışma (yasal haftalık çalışmanın %20 daha az), yarı zamanlı çalışma olarak tanımlanmaktadır. Bundan farklı olarak Japonya’da ise, yarı zamanlı çalışma, çalışanın işletmedeki statüsü ile ilgili olduğundan yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışanlar aynı sürelerde çalışmaktadır (Kalleberg, 2000: 343). Bu tanım farklılığına ilaveten, mevzuat ve sosyal güvenlik hakları da ülkeler arasında oldukça farklıdır. Leschke (2008: 180-187), Almanya, Danimarka, İspanya ve İngiltere arasında yaptığı karşılaştırmalı analizinde bu durumu vurgulamakta ve çeşitli boyutlardan ülkelerin farklı uygulamalarını göstermektedir.

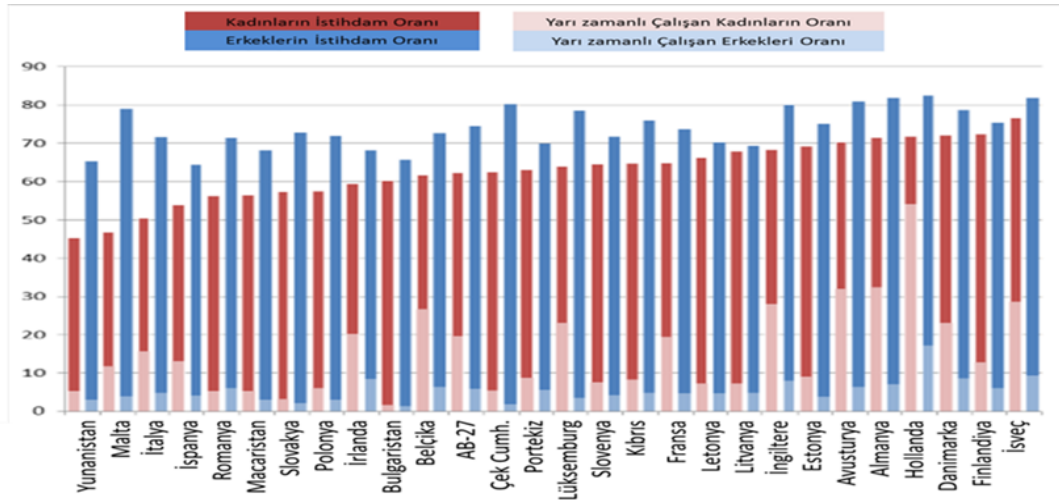
Diğer taraftan çoğu ülkede yarı zamanlı çalışanların oranı önemli ölçüde değişse de kadınlar, erkeklere göre daha fazla yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu, kadınların çocuk bakımı ile ev işlerinde daha fazla sorumluluk sahibi olduğunu ve tam zamanlı istihdam imkânlarının azalmasına ek olarak ücretlerin de düştüğünü, ailenin geçimi için ikinci bir ücretin gerekliliğini belirtmektedir. Yarı zamanlı erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasındaki farklılık, AB üyesi ülkelerde farklı düzeylerde seyretmektedir. Öncelikle kadınların yarı zamanlı çalışma oranlarının erkeklerinkinden daha fazla olduğu görülmektedir. Nitekim Tablo 3’den takip edileceği üzere, 2012 yılı için bu oranlar, Hollanda %76.9, Norveç %41.5, İngiltere %42.3, İsveç %38.6, Danimarka %35.8 ve İrlanda’da %34.9 düzeyindedir. Tersine, en yüksek yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranları, Danimarka’da %14.8, Norveç’te %14.3, İsveç’te %12.5 ve İngiltere’de %11.5 iken, bu oranlar Bulgaristan (%2), Slovakya (%2.8), Macaristan (%4.3) ve Polonya’da (%4.5) oldukça düşüktür (Tablo 2).

Diğer bir gösterge ise, 1992-2007 yılları arasında ortalamanın üzerinde yarı zamanlı çalışma oranına sahip ülkelerdeki esnek çalışma biçiminin artmış olmasıdır. Tablo 2’ye tekrar bakıldığında, gerek kadınlar gerekse erkekler için en yüksek yarı zamanlı çalışma oranının Hollanda’da olduğu görülmektedir. 1992 yılında %15 olan erkeklerin yarı zamanlı çalışma oranı, 2007’de %23.8’e 2012’de %24.9’a yükselmiştir. Kadınlar için bu rakamlar yıllara göre sırasıyla (1992, 2007, 2012) %63, %73.2, ve %76.9’a yükselmiştir. Bu, cinsiyetler arasında açıklığın (2012 yılı için %52’lik bir fark) söz konusu olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, Almanya, Belçika, Avusturya ve Lüksemburg’da kadınlar arasında yarı zamanlı çalışma oranının, istikrarlı bir biçimde yükseldiği gözden kaçmamaktadır. Buna göre, Almanya’da 1992’de %30.5 iken 2012’de %45.9’a, Belçika’da

1992'de %31.5'ten 2012'de %43.5'e, Lüksemburg'da 1992'de %16.5'ten 2012'de %36.5'e yükselmiştir. Bu artış, özellikle Belçika (1992'de %2.3, 2012'de %9) ve Almanya (1992'de %2.1, 2012'de %9.1) gibi ülkelerde yarı zamanlı çalışan erkeklerde görülmektedir. Ancak bu oranlar, kadınların yarı zamanlı çalışma oranlarından daha düşük seviyede kalmaktadır. Tablo 2'den benzer durumun, diğer ülkeler için de söz konusu olduğu takip edilebilir.

Öte yandan, Grafik 1'de cinsiyete göre, yarı zamanlı çalışanların oranları görülmektedir.

Grafik 1. Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanlar ve İstihdam Oranları (%), 2012



Kaynak: EC, Commission Staff Working Document Report on Progress on Equality Between Women and Men in 2012, SWD (2013) 171 Final, Brussels, 2013, s.8.

Hollanda, Almanya, Avusturya, Belçika, İngiltere, İsveç, Danimarka ve Lüksemburg'da yarı zamanlı çalışmanın yüksek oranlarda iken, Bulgaristan, Romanya, Slovakya ve Macaristan gibi ülkelerde düşük olması, problemli bir durumun işareti olarak algılanmaktadır. Buna göre, yarı zamanlı çalışma oranlarının hem erkek hem kadın için %10'unun altında seyretmesi, EÇD'nin genellikle yetersiz olduğunu göstermektedir. Bununla beraber, daha önce de belirttiği gibi, Avrupa ve ABD'de¹¹ genellikle yarı zamanlı çalışanların kadınlardan oluşması, bu tür çalışmayı yaygın hale getirmiştir. Yarı zamanlı çalışmanın yaygınlaşmasında, hizmet sektörünün gelişmesi ve işgücünün daha kısa sürelerde çalışma isteğini yansıtması yanında işgücü maliyetlerinden tasarruf etmek ve esnek bir işgücüne sahip olmak isteyen işverenlerin bu yöndeki talepleri de rol

¹¹ ABD'de OECD verilerine göre, 2012 yılında yarı zamanlı çalışan kadınların oranı %65.6'dır. Diğer ülkelerin verileri için bakınız: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/part-time-employment-2013-1_emp-pt-table-2013-1-en#page1

oynamaktadır (Kalleberg, 2000: 344). Plantenga ve Remery'nin (2010: 4) 50–199 ve 200'den daha fazla çalışanın olduğu büyük firmalarda çalışanların nerdeyse %80'in, 50'den daha az sayıda çalışana sahip küçük firmalarda çalışanlarının yarısının yarı zamanlı olduğunu belirtmesi bu durumu göstermektedir. Ayrıca EC'un, 30 ülkede yaptığı araştırmadaki veriler, bunu doğrulamaktadır. Buna göre, AB-27'de firmaların %67'si yarı zamanlı işçi çalıştırmaktadır. Hollanda'da yaklaşık %90, Belçika ve Almanya'da %82 ve İngiltere'de de %80 oranında firma yarı zamanlı çalışana sahip iken, Bulgaristan ve Portekiz'de %20'den daha az firmada yarı zamanlı çalışan bulunmaktadır.

3.2. İradi olmayan yarı zamanlı çalışma

Yarı zamanlı çalışmada iş-yaşam dengesi için dikkat çekici önemli bir mesele bu çalışma biçiminin taraflar açısından önemidir. Tablo 3'da görüldüğü gibi yarı zamanlı çalışmanın farklı taraflarca farklı nedenlerle tercih edilmektedir. Bu tercih, yarı zamanlı çalışmada, iradi (gönüllü) ve iradi olmayan yarı zamanlı çalışma gibi bir ayrıma neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, yarı zamanlı çalışmanın emek piyasasında iş ve aile hayatının sorumluluklarını dengelemede olumlu etkiye sahip olması nedeniyle iradi olarak yarı zamanlı çalışmayı tercih edenler söz konusudur. Yarı zamanlı çalışmanın çalışanlar açısından önemini Plantenga ve Remery'nin, yaptığı çalışmadaki yaş grupları arasında yarı zamanlı çalışmanın tercih edilme oranlarına bakarak değerlendirmektedir. Bilindiği gibi çalışanlara iş-dışı zamanın değerlendirmesine imkân sağlayan yarı zamanlı çalışma, ebeveynler kadar gençler ve yaşlı çalışanlar için de önemlidir. Yazarların çalışmasına göre, Norveç, Danimarka ve İrlanda gibi ülkelerde yarı zamanlı çalışan kadınlar arasında 15-24 arasındaki genç kadınların, bu çalışma biçimini daha çok tercih ettiği görülmektedir.

Tablo 3. Üçlü Bir Yapıda Yarı Zamanlı Çalışmanın Önemi

	İşverenler	Bireyler	Hükümetler
Olumlu Etki	<ul style="list-style-type: none">•Konjonktürel koşullara göre çalışma saatlerinin ayarlanması•Üretim ve işçilik maliyetlerinin ayarlanabilmesi ile verimlilikte artış•Çalışanların ihtiyaç ve tercihlerini karşılayabilme	<ul style="list-style-type: none">•İş-yaşam dengesine yönelik çözüm sunması•İşgücü piyasasından girişin/çıkışın kolaylaşması•Ömür boyu memnuniyetin sağlanması	<ul style="list-style-type: none">•Emek piyasasına katılımın, özellikle kadınların katılımının artması
Olumsuz Etki	<ul style="list-style-type: none">•İşe alım, eğitim, sosyal güvenlik gibi sabit maliyetlerin toplam işgücü maliyetini artırması	<ul style="list-style-type: none">•Tam zamanlı çalışmaya göre düşük ücret•Düşük sosyal güvence ve yardımlar•Düşük kariyer fırsatı•Düşük iş tatmini/iş kalitesi•Yarı zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçişin zorluğu	<ul style="list-style-type: none">•İnsan sermayesine yatırım açısından, yüksek eğitilmiş yarı zamanlı çalışanların kaynak israfına yol açması•Yarı zamanlı işlerin, tam zamanlı pozisyonlara yer bırakmaması

Kaynak: Eszter Sandor, European Company Survey 2009: Part-time Work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin: Eurofound, 2011, s.6.

Bu yaş grubundaki kadınların bu tercihi, yarı zamanlı çalışmanın geçici bir durum olduğunu göstermektedir. Belçika, Almanya ve Avusturya'da ise, yarı zamanlı çalışan kadınların oranının yaşla (25-49 arası) beraber yükselmesi, iş-yaşam dengesini önemsediklerini işaret etmektedir. Hollanda, Almanya, Belçika ve Lüksemburg'da görece olarak çalışmak için başka alternatifleri olmadığından 50 yaş ve üstü kadınların, yarı zamanlı çalıştıkları dikkat çekmektedir (2010: 41).

Erkekler açısından bu durum, kadınlara göre daha farklıdır. Erkeklerin yarı zamanlı çalışmasının en yüksek olduğu yaş aralığı, 15-24 yaş arasındadır. Bu oran, Hollanda, Danimarka, Norveç ve İrlanda'da yüksektir. Bu durum, iş ve eğitimin beraber yürüdüğü anlamına gelmektedir. 25-49 yaş aralığındaki erkeklerde, yarı zamanlı çalışma oranı, pek çok ülke için azalırken, 50 yaş sonrası erkeklerde bu oran, 25-49 yaş

aralığına göre artmaktadır. Bilhassa Hollanda, Belçika ve İngiltere’de bu durum gözlenmektedir. Bu yaş grubu için, aşamalı bir emeklilik planı çerçevesinde işgücü piyasasında aktif kalmak amacıyla yarı zamanlı çalışma çekici bir seçenek olabilmektedir. Örneğin, Belçika, 50 yaş üstü erkeklere, çalışma süresinin azaltmasını farklı bir biçimde sunarak yavaş yavaş emekliliğe teşvik etmede yarı zamanlı çalışmayı kullanılmaktadır. Aynı zamanda, yaşlı erkek çalışanlar arasında yüksek yarı zamanlı çalışma oranı, aktif işgücü piyasası politikalarının etkisini işaret etmektedir. Bu bağlamda, yarı zamanlı çalışmada cinsiyet aralığının en küçük olduğu yaş aralığı 15-24’tür. Başka bir ifadeyle 15-24 yaş aralığındaki hem erkek hem de kadınların yarı zamanlı çalışmayı tercih etmeleri cinsiyet aralığını azaltmakta, 50 yaş üstü için cinsiyet aralığı büyümektedir. Bilhassa Hollanda’da, 25-49 ve 50 yaş üstündeki erkekler arasında yarı zamanlı çalışma oranlarının azalmasından dolayı ömür boyu cinsiyet farkının büyük olması göz önünde bulundurulmalıdır (Plantenga ve Remery, 2010: 42). Görüldüğü gibi, çalışanlar yarı zamanlı çalışmayı, eğitim, bakım sorumluluklarının sürdürülmesine ve iş-dışı zamanın değerlendirilmesine olumlu katkıları nedeniyle tercih etmektedir. Aynı zamanda yarı zamanlı çalışmanın en fazla yaygın olduğu sektörün hizmet sektörü olması dikkat çekicidir. Öncelikle sağlık, eğitim, konaklama, gıda ve perakende satış işlerinde daha çok tercih edilirken imalat, enerji, ulaşım ve iletişim sektöründe yarı zamanlı çalışma oranının azalması önemlidir (Sandor, 2007: 16).

Ancak emek piyasasında iradi tam zamanlı çalışanlar kadar, tam zamanlı iş bulamayıp iradi olmayan yarı zamanlı çalışanların varlığı söz konusudur (Standing, 1999: 112). Zira 1980 yılına kadar kadınların ve öğrencilerin tercih etmesiyle iradi yarı zamanlı çalışma yaygın iken, 1980 sonrasında iradi olmayan yarı zamanlı çalışma yaygınlaşmıştır. Bu değişimde, işverenin maliyetlerini düşürüp verimliliği arttırmak için esnek işgücü talep etmesi etkin rol oynamıştır (Kalleberg, 2000: 344).

Bununla birlikte iradi olmayan yarı zamanlı çalışma, gizli işsizlik probleminin artışı anlamına gelmektedir. 2011 verilerine göre, AB-27’de yarı zamanlı çalışanlar içinde %25’ten fazlası iradi olmayarak yarı zamanlı çalışmaktadır. Yunanistan, İtalya ve İspanya’da bu oran artmaktadır. Yarı zamanlı çalışanların %50’den fazlası, iradi olmayan yarı zamanlı çalışma yapmaktadır. 2008-2011 yılları arasında bu oranın yükselmesi oldukça çarpıcıdır. Örneğin İrlanda’da 2008 yılında bu oran, yaklaşık %11 seviyesinde iken, 2011 yılında %38’e yükselmesi hızlı bir ivmeyle gerçekleşmiştir. Diğer taraftan iradi olmayan yarı zamanlı çalışma oranının, Hollanda, Lüksemburg, Avusturya ve Belçika’da %10’un altında seyretmesi negatif bir ilişkiyi yansıtmaktadır (ETUI, 2013: 65-66). Buna göre verilere bakıldığında, yarı zamanlı istihdamın yüksek olduğu ülkelerde iradi

olmayan yarı zamanlı istihdamın düşük olduğu görülecektir. Bu kısmen, yarı zamanlı çalışmanın kurumsal bağlamının önemini ortaya koymaktadır (Plantenga ve Remery, 2010: 43). Bu bağlamda, iradi olmayan yarı zamanlı çalışma, işverenlerin ekonomik şartlara göre çalışanlarını ayarlayabilme imkânı olarak ele alınabilir. Emek piyasasındaki şartlar, işverenin emek talebini etkilemektedir. İş imkânlarının sınırlı olduğu emek piyasasında çalışanlar, bu durumda oldukça etkiye açıktır ve işsizlik yerine tercih edilen saatlerde çalışma olasılıkları yüksektir. Bu çerçevede çalışanların tercihiyle beraber yarı zamanlı işlerin arttığı söylenebilir.

Ancak iradi olmayan yarı zamanlı çalışmanın, sadece ekonomik şartlarla açıklanması yetersiz kalmaktadır. Veriler incelendiğinde, ev ve aile sorumlulukları neticesinde yarı zamanlı çalışmayı kadınların daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Bielenski ve Wagner (2004), bu tercihin, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğinden ve tam zamanlı çalışmadaki finansal teşviklerin düşük olmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bunun dışında Kremer (2007: 92-97), kurumsal engeller ve iki gelirli aileleri cezalandıran vergi politikalarının olumsuz etkilerinin¹² sonucunda, iradi olmayan yarı zamanlı çalışmanın arttığını belirtmektedir. Dolayısıyla bu açıklamalarla, iradi olmayan yarı zamanlı çalışmanın iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağlayamayacağını söylemek mümkündür.

3.3. Yarı zamanlı çalışmanın iş-yaşam dengesi açısından önemi

Yarı zamanlı çalışmanın, aile sorumlulukları olan ebeveynlere (annelere), iş-yaşam dengesi için bir araç olup olmadığını ampirik çalışmalara göre değerlendirmek gereklidir. İlk olarak, Buehler ve O'Brien'nin (2011), araştırması, yarı zamanlı çalışmanın, öncelikle küçük çocuklu aileler için oldukça önemli olduğunu belirtirken iş ve aile sorumlulukları arasındaki çatışmanın azaldığını ve ailenin geçimi için bir gelir sağlandığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan çocuk bakım kurumlarının ucuz olmayışı ve iyi kalitede çocuk bakımının sağlanamayışı karşısında küçük çocuklu annelerin, yarı zamanlı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir (Sandor, 2007: 5). Bunun için Tablo 4'de,

¹² Vergi politikalarının bu olumsuz etkisi, bazı Avrupa ülkelerinde görülmektedir. Bilindiği üzere, artan oranlı vergi sisteminde, ücret yükseldikçe vergi oranları da yükselmektedir. Bu durum, hanehalkında ikinci tam zamanlı ücret kazanıldığında da söz konusudur. Dolayısıyla ikinci tam zamanlı ücret üzerinde vergi yükünün fazla olması yarı zamanlı çalışmayı teşvik etmekte, kadınların yarı zamanlı, düşük ücretli işlerde çalışmasını arttırmaktadır. “Düşük ücret tuzağı” olarak tanımlanan bu durumda, yarı ve tam zamanlı çalışmadan alınan ücret, farklı olmamakta kadınlara yarı zamanlı çalışma daha cazip gelmektedir. Bununla birlikte bu yüksek vergi yükü, istihdam oranlarının yüksek düzeylerde olması durumunda ciddi bir problem oluşturmamaktadır (Giuseppe, vd., 2004).

2014 yılı için 25-54 yaş aralığında yarı zamanlı çalışan çocuk sahibi kadın ve erkeklerin oranları görülmektedir. Buna göre, AB’de çocuk sahibi olmayan yarı zamanlı çalışan kadınların oranı %20.0 iken en az bir çocuğu olan annelerin oranı %31.3, iki çocuğu olanların oranı %39.2, 3 ve daha fazla çocuğu olan annelerin oranı ise, %45.1’dir.

Tablo 2. 25-54 Yaş Aralığında Yarı Zamanlı Çalışanlar (%), 2014

ÜLKELER	Çocuksuz olan		Bir Çocuğu olan		İki çocuğu olan		3 ve daha fazla çocuğu olan	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
AB	20.0	7.0	31.3	4.5	39.2	4.8	45.1	7.0
Belçika	24.8	8.4	39.4	6.2	45.6	-	51.6	6.4
Bulgaristan	1.6	1.4	1.6	-	3.0	-	-	-
Çek Cumh.	5.7	1.5	7.9	1.5	12.0	0.6	14.0	1.5
Danimarka	24.6	14.1	22.3	4.8	22.4	2.8	31.4	4.0
Almanya	25.3	9.6	59.4	5.3	74.6	4.8	78.8	7.0
Estonya	5.6	5.2	9.6	3.2	9.8	2.9	21.4	-
İrlanda	16.2	12.1	32.7	8.9	37.2	8.6	47.3	8.9
Yunanistan	12.4	7.5	13.3	5.6	13.8	4.9	14.6	5.3
İspanya	21.5	9.5	29.7	6.6	29.9	5.2	30.7	7.6
Fransa	19.3	7.7	24.7	4.3	34.2	4.3	42.9	5.8
İtalya	27.8	9.5	35.7	6.3	42.1	4.9	45.1	7.1
Kıbrıs	12.2	12.8	18.1	8.5	15.8	5.1	16.8	4.0
Letonya	6.1	4.8	7.7	3.5	8.1	-	9.5	-
Litvanya	8.0	5.8	8.6	4.6	8.4	6.0	-	-
Lüksemburg	15.8	2.6	34.9	5.0	48.8	3.1	51.6	-
Macaristan	5.1	3.5	6.7	2.8	10.1	2.8	14.6	2.9
Malta	11.7	3.8	30.3	3.2	45.7	4.0	35.7	-
Hollanda	53.6	20.4	78.7	14.1	86.1	14.0	87.3	12.3
Avusturya	28.6	10.0	57.8	7.0	73.1	5.6	73.2	6.5
Polonya	7.3	4.4	7.8	2.1	8.8	1.9	13.0	2.3
Portekiz	11.0	7.0	8.5	3.6	8.5	3.5	13.7	7.9
Romanya	5.7	7.1	5.9	5.2	8.4	6.5	14.1	10.8

Slovenya	9.9	5.9	8.8	3.2	10.2	3.1	14.1	-
Slovakya	4.4	3.7	5.6	2.5	6.8	2.3	10.9	7.1
Finlandiya	12.1	7.3	12.5	2.6	12.8	2.9	18.2	2.7
İsveç	24.5	11.8	32.8	5.8	37.1	6.4	40.7	6.8
İngiltere	16.3	6.0	44.5	6.2	58.2	5.7	62.0	10.7

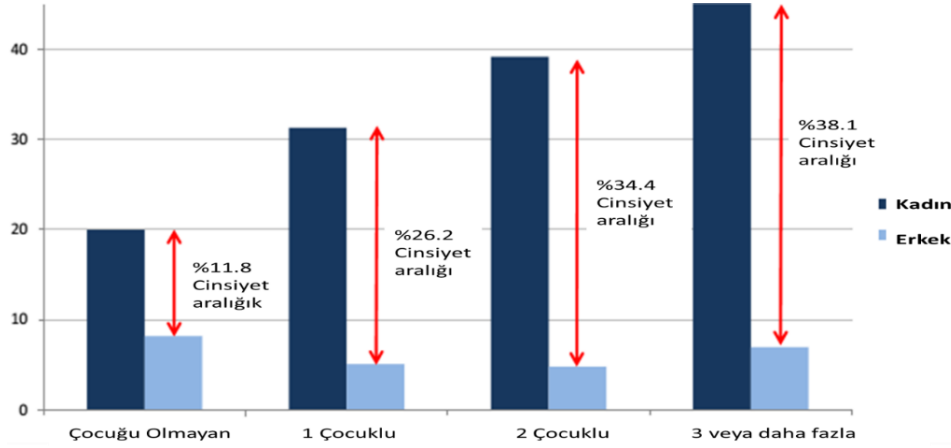
Kaynak: Eurostat, Part-Time Employment of Women in The EU Increases Drastically With Number Of Children, 45/2016, Eurostat Press Office, 2016 (Çevrimiçi)

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8>

Babalar da ise, bu oran (sırasıyla %8.2, %5.1, %4.8 ve %7.0) dikkat çekici bir şekilde düşüktür. Annelerde yarı zamanlı çalışma oranları, çocuk sayısının artmasıyla beraber yükselirken bu oranlar babalarda değişmemekte cinsiyetler arası aralık büyümektedir (sırasıyla %11.8, %26.2, %34.4 ve %38.1). Grafik 2. AB’de erkek ve kadınlar arasındaki bu farklılığı daha net olarak yansıtmaktadır.

Ayrıca çocuk sahibi olmayan kadınların yarı zamanlı çalışma oranları (%20), annelere (%31.3) göre düşüktür. Anne olduklarında belirgin bir sıçrama göstermektedir. Bu, Almanya örneğinde çarpıcıdır. Çocuk sahibi olmayan kadınları yarı zamanlı çalışma oranı %25.3 iken, bir çocuk sahibi olan annelerde bu oran %59.4’e, iki çocuk sahibi annelerde %74.6’ya, 3 ve daha fazla çocuk sahibi olan annelerde ise, 77.8’e çıkmaktadır. Avusturya, İngiltere ve Hollanda’da da bu sıçrama net bir şekilde görülmektedir. Erkeklerde ise bu rakamların, baba olduklarında genel olarak değişmediği gözden kaçmamaktadır.

Grafik 2. AB’de Cinsiyete ve Çocuk Sayısına Göre Yarı Zamanlı Çalışma, (%), 2014



Kaynak: Eurostat, Part-Time Employment of Women in The EU Increases Drastically With Number Of Children, 45/2016, Eurostat Press Office, 2016 (Çevrimiçi)

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8>

Bu veriler karşısında söylenebilir ki, anneler iş ve aile sorumlulukları arttıkça yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Bu tercihte en önemli rol oynayan neden, uzun çalışma saatleri ile iş ve aile sorumluluklarının uyuşmaması ile çocuk bakım hizmetlerinin yeterli ve uygun fiyatlı olmamasıdır. Öte yandan bu durum, aile sorumluluğundaki kadının geleneksel rolünün devam ettiğini ve cinsiyete dayalı işbölümünün emek piyasasına yansımalarını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle AB'nin istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefine uygulamada ulaşamadığını göstermektedir.

Ek olarak, yarı zamanlı çalışmanın, belirli süreli veya kısa sürelerde çalışma gibi esnek çalışmanın diğer biçimleri ile birleştiğinde sorunlu bir mesele haline dönüşmektedir. Bu durum, kadınların işleri çalışması, istihdamda değişkenlik, vasıfsız işler, düşük ücret, düşük kariyer, düşük sosyal güvenlik ve kötü çalışma şartları anlamına gelmektedir. Bu tür işlerde çalışanlar, bazı kanunların kapsamı dışında kalmaktadırlar. Örneğin Almanya’da, 2009 yılında tüm istihdamın %17’si küçük ve orta düzeyde işler olarak tanımlanan işleri çalışmaktadır. Bunun üçte ikisini kadınlar, diğer kısmını da genç ve yaşlı işçiler oluşturmaktadır. Bir diğer örnek Avusturya’da ise, yarı zamanlı kadınların üçte biri iş güvencesi olmayan vasıfsız işlerde çalışmaktadır (Plantenga ve Remery, 2010: 44). Diğer bazı ülkelerde de, benzer durum söz konusu olsa da İsveç, Hollanda ve Belçika gibi ülkelerde yarı zamanlı statüde çalışanlara, yasaların tam zamanlı statüde çalışanlar gibi eşit hakları sağladığı da bilinmektedir. Bu durum, yarı zamanlı çalışanları ucuz emek kaynağı olmaktan çıkarmaktadır. Nitekim son

dönemlerde, yüksek ücret ve yüksek vasıflı prestijli işler için de yarı zamanlı emek talebinin yayılmaya başlaması bunu doğrulamaktadır.

Bu olumlu gelişmeye rağmen, yarı zamanlı işçilerin düzenli çalışanlarla mukayese edilmesi durumunda, yarı zamanlı çalışanların daha düşük ücret aldıkları, bazı imkânlardan (eğitim, yan ödeme ve ikramiye gibi) yararlanamadıkları görülmektedir (Parlak, 2011: 67). Özellikle yarı zamanlı çalışmanın kariyer üzerindeki etkisi olumsuz olabilmektedir. Yapılan ampirik çalışmalar, yarı zamanlı çalışanların terfi imkanlarının kısıtlı olduğunu ve bu durumun sektörlere göre değiştiğini ifade etmektedir. 21 ülkede yarı zamanlı yönetici ve işçi olarak çalışanlar arasında yapılan bir araştırmaya göre, enerji ve finans sektöründe yarı zamanlı çalışma, kariyer yapmada olumsuz etkiye sahip iken, kamudaki eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler ile diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmetlerde daha olumlu etkiye sahiptir (Plantenga ve Remery, 2010: 44). Yarı zamanlı çalışmanın olumsuz etkisi, sadece kariyer üzerinde değil genel olarak ücretler üzerinde de olumsuz etkiye sahiptir. Emek arz ve talep arasındaki uyumsuzluğa, firmaların maliyetlerine, verimlilikle ilişkili faktörlere ve kurumsallaşmanın ücretlere yansımaya bağlı olarak yarı zamanlı çalışanlar ile tam zamanlı çalışanlar arasında ücret farklılığı görülmektedir (O'Dorchai vd., 2007: 4-6). Ancak yarı zamanlı çalışmada da cinsiyete dayalı ücret aralığı fazla olabilmektedir. AB'de genel olarak 2014 yılı itibarıyla %16.1'dir. Slovenya (2.9%), Malta (4.5%), İtalya (%6.5), Polonya (%7.7), Lüksemburg (%8.6) ve Belçika'da (%9.9) bu aralık düşük iken, Estonya (%28.3), Avusturya (%22.9), Çek Cumhuriyeti (%22.1), Almanya (%21.6) ve Slovakya'da (21.1%) büyümektedir (Eurostat, 2016). Bu aralık, çok sayıda kadının düşük ücretli yarı zamanlı işlerde çalıştıkları göz önünde bulundurulduğunda, emek piyasasındaki ayrımcılıkla ilişkili olarak yarı zamanlı istihdama yönelik ayrımcılık artmaktadır. Bu yönüyle bu çalışma biçiminin iş-yaşam dengesine katkısının olumlu olmayacağını söylemek mümkündür. Son olarak, iş-yaşam dengesine ulaşabilmede esnek çalışma düzenlemelerinin çözüm olabilmesi için istihdamda eşitsizlikleri önleyebilecek düzenlemelere ve işverenler kadar çalışanların sorumluluk ve ihtiyaçlarına yönelik olarak ebeveyn izni ile çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesine ihtiyaç olduğu açıktır.

SONUÇ

Esnek çalışma iş-yaşam dengesinin açısından önem arz eden düzenlemelerden biridir. Sayısal ve işlevsel esneklik gibi türleri bulunan esnek çalışma, bireylere iş-aile sorumluluklarını bir arada sürdürebilme imkânı sunmaktadır.

Esnek çalışmanın emek arz yönünü ifade eden çalışma sürelerinde esneklik, iş-yaşam dengesi ile yakından ilişkilidir. Çalışma sürelerinde esneklik, uygulamada yarı zamanlı çalışma ve esnek zaman programları, sıkıştırılmış çalışma haftası ve tele çalışma şeklinde çeşitlilik göstermektedir. Ancak bu çalışma sürelerinde esneklik türlerinden yarı zamanlı çalışma, diğerlerine kıyasla en yaygın çalışma biçimidir ve iş-yaşam dengesi için farklı bir yere sahiptir.

Son yıllarda çalışma istatistikleri, çoğu ülkede yarı zamanlı çalışanların oranının önemli ölçüde değiştiğini göstermekle birlikte kadınlar, erkeklere göre daha fazla yarı zamanlı çalışmaktadır. Kadınlar özellikle anneler tarafından yarı zamanlı çalışma, iş ve aile yaşamı sorumlulukları dengelemek amacıyla tercih edilirken çocuk bakım hizmetlerinin ucuz olmayışı ve iyi kalitede çocuk bakımının mevcut olmayışı karşısında da yarı zamanlı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir. Bu gibi nedenler esnek çalışma düzenlemelerini, iş-yaşam dengesi açısından popüler bir seçenek haline getirmektedir. Ancak yarı zamanlı çalışmanın ebeveynlerin çalışma kalıplarını farklı etkilemesi diğer bir ifadeyle annelerin babalardan daha fazla çocuklarının bakım sorumluluğu için yarı zamanlı çalışmayı tercih etmesi, kadının ekonomik bağımsızlığı, aile ve işyerindeki konumları açısından AB düzeyinde cinsiyet eşitliğinin yeterince sağlanamadığı ifade edilebilir. Diğer taraftan yarı zamanlı çalışmanın, düşük vasıf ve ücret getiren sayısal esneklik ve atipik çalışma biçimleriyle birleştiğinde problemleri bir durumu ortaya çıkardığı dikkat çekmektedir. Bu durum, iş-yaşam dengesi politikalarına uymamaktadır. Esneklik ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır. Diğer bir anlatımla esnek çalışma imkânı sunan işin genellikle geçici, düşük ücretli ve güvencesiz olması, kadın yoksulluğunu arttırmaktadır. Bu yönüyle bu çalışma biçiminin, iş-yaşam dengesine olumlu katkıda bulunduğunu söylemek zordur. Dolayısıyla esnek çalışmanın, istihdam seçeneğinin sınırlı olması durumunda bir seçenek olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda uygulamada esnek çalışmayla ilgili bazı olumsuzluklar olsa da esnek çalışma, gerek kadın istihdamının artması gerekse de iş-yaşam dengesi için oldukça önemlidir. Bu olumsuzlukları azaltmaya ve iyileştirmeye yönelik tedbirlerin alınması gereklidir.

KAYNAKÇA

Adam, B. (2001). *When Time is Money: Contested Rationalities of Time and Challenges to the Theory and Practice of Work*, Working Paper Series, Paper 16, School of Social Science Cardiff University, England.

Amuedo-Dorantes, C.- Serrano-Padia, R. (2005). Fixed-term Employment and Its Poverty Implications: Evidence from Spain, *Focus*, 23 (3), 42-47.

- Anxo, D.- Franz, C.-Kümmerling, A. (2010). *Comparative Analysis of Working Time in the European Union*, A Report based on the fifth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Anxo, D.- Fagan, C.- McCann, D.-Messenger, J.C. (2004). *Introduction: Working Time in Industrialized Countries*, Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding The Balance, (Ed: Messenger J.C), Routledge, London.
- Brinkley, I. (2013). *Flexibility or Insecurity? Exploring the Rise in Zero Hours Contracts*, The Work Foundation Report.
- Buddelmeyer H. – Mourre G.-Ward-Warmedinger M. (2008). *Why Do Europeans Work Part-Time? A Cross-Country Panel Analysis*, European Central Bank, Working Paper Series, No. 872.
- Buehler, C. - O'Brien, M. (2011). Mothers' Part-Time Employment: Associations With Mother and Family Well-Being, *Journal of Family Psychology*, 25 (6), 895–906.
- Di Torella, E. C. –Massetot, A. (2010). *Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy*, Palgrave Macmillan, London.
- EC, (2010). *Flexible Work Arrangements Help Both Employers And Employees, Says New European Commission Study*, IP/10/1377, EC, Brussels. 1-6.
- EFILWC, (2011). *Reconciliation of work Private and Family Life in the European Union*, Dublin.
- Elke V. - Clasen, J. (2009). *Flexicurity—A State of The Art Review, The Reconciliation of Work and Welfare in Europe*, Working Papers 1.
- ETUI, (2013). *Benchmarking Working Europe*, ETUI, Brussels
- Eurofound, (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofound, (2010). *Telework in the European Union*, Dublin.
- Eurostat, (2016). *Part-Time Employment of Women in The EU Increases Drastically With Number Of Children*, 45/2016, Eurostat Press Office, Erişi Tarihi: (01.03.2016) <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8>
- Fudge, J. – Owens, R. (2006). *Precarious Work, Women, and The New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Precarious Work, Women, and The New Economy: The Challenge to Legal Norms, (Ed: J.Fudge-R.Owens), 3-27, Hart Publishing, Oxford.
- Giuseppe, C.-Immervoll, H.-Paturot, D.-Salomäki, H. (2004). *Indicators of Unemployment and Low-Wage Traps, Marginal Effective Tax Rates on Employment Incomes*, OECD Social, Employment And Migration Working Paper No.18.
- Gornick, J.C.- Meyers, M.K. (2004). *Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care*, Changing Life Patterns in Western Industrial Societies, (Ed: J. Z. Giele-E. Holst), 45-67, Elsevier Science Press, Netherlands.
- Harald, B. –Wagner, A. (2004). *Employment Options of Men and Women in Europe*, Changing Life Patterns in Western Industrial Societies Advances in Life Course Research, (Ed:J. Z. Giele-E. Holst), 8, 140-162.
- Hardarson, O. (2007). *The Flexibility Of Working Time Arrangements For Women And Men*, *Statistics in Focus Population and Social Conditions 96/2007*, Eurostat/European Communities.

- Hartmut, S. (2000). *Competition, Flexibility and Working Hours*, WSI-Discussion Paper No. 78, Düsseldorf, 8-12.
- Hegewisch, A. (2009). *Flexible Working Policies: A Comparative Review*, Equality and Human Rights Commission.
- Herman, A. (1999). *Future Work Trends and Challenges for Work in the 21st Century*, A Report of The United States Department Of Labor, 1999.
- Humphreys, P.-Fleming, S.-O'Donnell, O. (2000). *Balancing Work and Family Life: the Role of Flexible Working Arrangements*, Institute of Public Administration, Dublin.
- ILO, (2005). *Employment Relationship*, Report (V) 1, 95th Session 2006, International Labour Conference Publications, Geneva.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Karuppan, M.C. (2004). Strategies to Foster Labor Flexibility, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 53 (6), 532-547.
- Kremer, M. (2007). *How Welfare States Care Culture, Gender, and Parenting in Europe*, Amsterdam University Press, Copenhagen.
- Lee, S. (2004). *Working-Hour Gaps: Trends and Issues*, Working Time And Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding The Balance, (Ed: J.C. Messenger), 29–59, Routledge, London,
- Lee, S.- McCann, D. – Messenger, J.C. (2007). *Working Time Around the World*, Routledge, New York.
- Leschke, J. (2008). *Unemployment Insurance and Non-Standard Employment: Four European Countries in Comparison*, VS Verlag, Germany.
- Lewis, S.-Den Dulk, L. (2008). Parents' Experiences Of Flexible Work Arrangements in Changing European Workplaces: A Multi-Layer Contextual Approach, *Sociological Problems*, Special Issue, 6, 1-28.
- O'Dorchai, S.- Plasman, R.-Rycx, F. (2007). *The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large Is It for Men?*, Université Libre de Bruxelles, DULBEA and IZA Discussion Paper No. 2591, Germany.
- Özdemir, S.-Parlak, Z. (2010). *KOBİ'lerde Esnek Çalışmanın Ulaştığı Boyuta İlişkin Bir Alan Araştırması*, İTO Yayınları, İstanbul.
- Parlak, Z. (2011). *Emek Piyasalarında Esneklik*, International University of Sarajevo Publications, Sarajevo.
- Plantenga J.- Remery C. (2005). *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*, European Commission, Brussels.
- Plantenga J.- Remery C. (2010). *Flexible Working Time Arrangements And Gender Equality, A Comparative Review Of 30 European Countries*, European Commission, Luxembourg.
- Podro S. (2011). *The Future of Workplace Relations–An Acas View*, Acas Policy Discussion Paper, Acas Strategy Unit.
- Portugal P-Varejão, J. (2009). *Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts?*, IZA DP No. 4380.

- Rau B. (2003). *Flexible Work Arrangements, Work Family Encyclopedia*, Sloan Work-Family Network. <https://workfamily.sas.upenn.edu/wfrn-repo/object/h94f69es38006k6s>, Erişim Tarihi: 01.11.2016
- Reskin B.-Padavic I. (2002). *Women and Men at Work*, Sage Publications, London.
- Riedmann A. – Gyes G.- Román A.-Kerkhofs M.-Bechmann S. (2010). *European Company Survey 2009 Overview*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Denmark.
- Riedmann A.-Bielenski, H.-Szczurowska T.-Wagner, A. (2006). *Working Time And Work–Life Balance in European Companies*, Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Rodgers, G. (2007). *Labour Market Flexibility and Decent Work*, Desa Working Paper, No.47.
- Sandor, E. (2011). *European Company Survey 2009: Part-time Work in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound, Dublin.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Palgrave Macmillan, London.
- Stohl C. (2005). *Globalization Theory, Engaging Organizational Communication Theory & Research: Multiple Perspectives*, (Ed: S. May-D.K. Mumby), 223-261, Sage Publication, California.
- Valenduc G-Vendramin, P. (2001). *ICT, Flexible Working And Quality Of Life*, Unity and Diversity European Conference, Brüksel.
- Walby, S.-Olsen, W. (2002). *The Impact of Women’s Position in The Labour Market on Pay and Implications for UK Productivity*, Women and Equality Unit (DTI), London.