

Esnek Çalışma'nın Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımına Etkileri *

Araştırma Makalesi /Research Article

Cemalettin KALAYCI¹
Fatma YILDIRIM²

ÖZ: Küreselleşme süreciyle birlikte hız kazanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler üretim tekniğini, üretim yerini, iş yapma biçimlerini, işyeri büyüklüğü etkilemektedir. İşgücü piyasalarında meydana gelen dönüşümün bir sonucu olarak ortaya çıkan esnek çalışma, kadınların çalışma hayatında karşılaştığı engelleri aşmasında ve iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasında bir çıkış kapısı olarak değerlendirilmektedir. Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, esnek çalışma uygulamalarını kadınlar erkeklere oranla nispeten daha çok tercih etmektedirler. 2022 yılında OECD ortalaması bakımından geçici çalışan kadınların oranı (%12,5) geçici çalışan erkeklerin oranından (%10,5), kadın kısmi süreli istihdam oranı (%24) ise erkek kısmi süreli istihdam oranından (%9,6) fazladır. Esnek çalışmanın kadınlar için tam günlük iş bulamamaya karşın işsiz kalmama, ailevi sorumluluklarını yerine getirebilme serbestliği sağladığı için iş-yaşam dengesini kurabilme ve artan ekonomik koşullar karşısında aile bütçesine katkı sağlama avantajı tanısı da iş güvencesinden yoksunluk, düşük ücretle istihdam edilme ve koruyucu mevzuattan yararlanamama gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Bu kapsamda standart istihdam biçimlerinde olduğu gibi esnek çalışma uygulamalarında da koruyucu yasal mevzuatlara ihtiyaç bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Esnek Çalışma, Esnek Çalışma Türleri

The Effects of Flexible Working on Women's Participation in the Labor Market

ABSTRACT: Technological and economic developments accelerating with the globalization process affect production technique, production location, ways of doing business and workplace size. Flexible working, which emerged as a result of the transformation in labor markets, is considered as a way out for women to overcome the obstacles they face in working life and to harmonize work-family life. Although it varies from country to country, women prefer flexible working practices relatively more than men. In 2022, on OECD average, the proportion of women in temporary employment (12.5%) is higher than the proportion of men in temporary employment (10.5%), and the proportion of women in part-time employment (24%) is higher than the proportion of men in part-time employment (9.6%). Although flexible working offers women the advantages of not being unemployed despite not being able to find a full-time job, achieving a work-life balance as it allows them to fulfill their family responsibilities and contributing to the family budget in the face of increasing economic conditions, it also has disadvantages such as lack of job security, low wages and inability to benefit from protective legislation. In this context, there is a need for protective legislation in flexible working practices as in standard forms of employment.

Keywords: Women's Employment, Flexible Working, Flexible Working Types

Geliş Tarihi / Received: 09/07/2024

Kabul Tarihi / Accepted: 26/08/2024

* Bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Prof. Dr. Cemalettin KALAYCI danışmanlığında Fatma YILDIRIM'ın tamamladığı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Prof.Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ckalayci@ktu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7625-8767>.

² Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Mezunu, fatmayildirim-05-@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0009-8320-8555>.

1. Giriş

Küreselleşme süreci ile birlikte artan teknolojik gelişmeler, üretim sürelerini kısaltmış, ekonomik sınırları ortadan kaldırmış, işçi ve işverenler her geçen gün daha rekabetçi bir piyasa içine sürüklenmiştir. Özellikle 1970'li yıllarda kendisini gösteren ekonomik durgunluk ve kriz ortamı birçok işletmenin kapanmasına, işsizliğin artmasına neden olmuş, artan işsizlik oranı ve ekonominin küreselleşmesi sonucu uluslararası pazarda maliyet avantajı sağlamak isteyen işletmeler arasında ucuz işgücü rekabeti doğmuştur. Küreselleşme ile meydana gelen ekonomik değişimler ve artan rekabet ortamı işgücü piyasasını da derinden etkilemiş ve yaşanan bu değişimlerin işgücü piyasasına yansımaları esnek çalışma biçimlerinin hayata geçirilmesi şeklinde olmuştur.

Esnek çalışma, işverenlerin ve çalışanların hızla değişen piyasa koşullarına, rekabet şartlarına, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek amacıyla çalışma tür ve süreçlerini istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir. Tam zamanlı çalışmadan farklı olarak esnek çalışmada, taraflar bireysel veya toplu iş sözleşmesi gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını ihtiyaçlar doğrultusunda bizzat belirleyebilmektedirler.

Toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan kadınlar esnek çalışmanın en güçlü taraflarından birisidir. Kadınlar genellikle cinsiyete dayalı iş bölümü gereği, aile içerisinde var olan rolleri ile çalışma yaşamına katılması sonucu sahip olacağı çalışan kadın rolünü dengede tutabilmek amacıyla esnek çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece çalışan kadınların çalışma saatlerini ve çalışma yerlerini özgürce belirleyebilmeleri rol çatışmasını en aza indirecektir. Ayrıca kadının çalışma hayatına katılması yalnızca aileye ek gelir sağlamayacak, aynı zamanda ailenin yaşam standartlarını yükseltecektir.

Esnek çalışma uygulamaları, ülkelerin eğitim seviyelerine, demografik ve coğrafi yapılarına, gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak her ülkede farklı dinamiklerde gerçekleşmektedir. Zaman içerisinde değişen koşullar çalışma kavramının olduğu gibi esnek çalışma kavramının da dinamiklerini değiştirmiş, farklı ülke ve kültürlerde yaşayan kadınların esnek çalışmayı tercih etme nedenleri arasında ciddi farklara neden olmuştur. Tüm faktörler göz önüne alındığında çalışma yaşamında ikincil işgücü konumunda olan kadınların işgücü piyasasına katılmasında esnek çalışma uygulamalarının etkisi oldukça büyüktür.

Çalışmanın amacı, esnek çalışma biçimlerinin kadın istihdamı üzerine etkilerini irdelemektir. Bu kapsamda esnek çalışma biçimlerinin oldukça yaygın olduğu OECD ülkelerindeki mevcut uygulama örnekleri incelenerek, esnek çalışma türleri bağlamında kadınların çalışma hayatına katılımının artırılmasına yönelik politika önerileri sunulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde esnek çalışma kavramı ve esnek çalışmaya yol açan faktörler ele alınmış, buna bağlı olarak ortaya çıkan esnek çalışma türleri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Esnek çalışmada kadın istihdamının boyutlarının ele alındığı üçüncü bölümü ise çalışmadan elde edilen bulguların tartışıldığı sonuç bölümü takip etmektedir.

2. Esnek Çalışma ve Esnek Çalışma Türleri

2.1. Esnek Çalışma

Teknolojinin hızla gelişmesine bağlı olarak normal çalışma sürelerinin yetersiz kalması, ekonomideki gelişmeler ve bu gelişmelerin iş ilişkilerine olan etkisi, işyerlerinde çalışma sürelerinin kısaltılması ve buna bağlı olarak birden fazla işte çalışmanın yaygınlaşması yeni çalışma şekillerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Yüksel, 2008: 51).

Esnek çalışma kavramı çalışma yaşamında çok çeşitli tanımlara sahip olmakla birlikte kapsamı esneklik kavramına göre daha dardır. Değişim ve yeni şartlara uyum sağlamak olarak da ifade edilen esneklik; çalışma yaşamında işletmelerin hızla değişen ve gelişen ekonomik yapıya, sosyal ve uluslararası rekabet şartlarına, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmeleri amacıyla çalışma türleri ve şartlarını istedikleri gibi belirleyebilmeleri serbestisi olarak da tanımlanabilir (Demir ve Gerşil, 2008: 68-69).

Tam zamanlı olarak yapılan işlerin dışında kalan tüm işler şeklinde de tanımlanan esnek çalışma, çalışanlara çalıştıkları saatlerin miktarı ve planlaması ile işlerinin fiziksel konumu üzerinde esneklik veya kontrol sahibi olma seçeneği sunan bir dizi alternatif çalışma düzenlemesini ifade eder. Bu düzenlemeler, mevcut dinamik çalışma ortamında yönetimin beklentileri ile çalışanların ihtiyaçları arasındaki farklılıklar konusunda uzlaştırma sağlamayı amaçlamaktadır (Kanlis, 2016: 1).

Küreselleşme olgusu ile birlikte, uluslararası rekabet, ekonomik kriz, teknolojik ilerlemeler sonucu çalışma hayatında meydana gelen değişimler ve buna bağlı olarak çalışanların değişen yapısı sonucunda çalışma yaşamında yerini alan esnek çalışma, işçi ve işverene göreceli fayda ve sakıncalar sunan bir sistem olarak ortaya çıkmaktadır (Yücel, 2017: 2819). Bu doğrultuda esnek çalışma kavramı çalışmanın sosyal tarafları bakımından farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Çalışanların bir kısmı esnek çalışmayı, çalışma hayatını kendi tercihleri doğrultusunda şekillendirme ve özel yaşamlarına uygun olan çalışma şekillerini tercih edebilme serbestisi olarak değerlendirirken, diğer kısmı özgürlüklerine getirilen kısıtlama ve güvencesiz çalışma olarak düşünmektedirler. İşverenler açısından bakıldığında ise bazı işverenler çalışanları daha rahat kontrol ve koordine etmelerini sağlayan bir mekanizma olarak düşünürken, diğerleri bu düşünceyi tamamen reddederek esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki kontrol ve denetimi tamamen kaybettirdiğini savunmaktadırlar (Yavuz, 1994: 9).

2.2. Esnek Çalışma Türleri

Tarihsel süreç içerisinde hızla artan küreselleşme, artan teknolojik gelişmeler ve sanayileşmiş ülkeler arasındaki artan rekabet unsuru gün geçtikçe esnekleşmeye olan ihtiyacı arttırmıştır. Bu ihtiyaç nedeniyle, çalışma şekilleri esnekleşmeye başlamış ve zamanla farklı esnek çalışma uygulamaları ortaya çıkmıştır. Bu uygulamalar sayısal esneklik, çalışma süresi esnekliği, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve fonksiyonel esneklik olarak sıralanabilir.

2.2.1. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik genellikle firmaların çıktıdaki dalgalanmaları karşılayabilmek için işgücü girdilerinin seviyesini değiştirebilme serbestisidir (Atkinson, 1986: 5). Dış esneklik veya istihdam esnekliği olarak da tanımlanan sayısal esneklik, günün koşullarına, değişen ekonomik şartlara ve buna bağlı talep değişikliklerine hızlı bir şekilde cevap verilebilmesini sağlamak için işçi sayısının artırılıp azaltılması şeklinde ifade edilebilir (Karakoyun, 2007: 21). Şirketler sayısal esneklikten yararlanarak, ihtiyaç duyulan işgücü ile etkin bir şekilde istihdam edilen işgücü arasındaki çakışmayı doğru bir şekilde sağlayabilmek için toplam çalışan sayısını kısa vadede kolayca artırıp azaltabilirler (Valverde vd., 2000: 651).

2.2.2. Çalışma Süresi Esnekliği

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, tarafların çalışma sürelerini serbest bir şekilde kendilerinin belirlemesine imkân veren bir esnek çalışma türüdür. Çalışma sürelerinde esneklik kavramı işçi ve işveren açısından farklı anlamlara gelmektedir. İşçi açısından işin başlangıç ve bitiş süresinin kendi kişisel ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak durumuna göre ayarlaması anlamına geliyorken, işletme açısından işin ihtiyaç duyulan sürelerde yapılması anlamına gelmektedir. Örgütler aynı zamanda maliyetleri düşürmek içinde bu çalışma biçimini talep etmektedirler. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, işe başlama ve işin bitişini açısından geleneksel işe başlama ve işin bitiş sürelerinden farklı sürelerin belirlenmesi şeklinde de ifade edilebilir. Zamana göre yapılan bu esneklik türü çalışma sürelerinin bireyselleşmesini sağlamaktadır. Çalışma sürelerinde esnekleşmeye gidilmesinin altında yatan sebep; işletmelerde maksimum kapasite kullanımı ve talepteki değişimlere uyum sağlamaktır (Pinhas, 2006: 72; Çelenk, 2008: 35).

2.2.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği işverenlerin ücret yapısı ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve ekonomik koşullara göre değiştirebilme serbestisidir. Aynı zamanda çalışanların bireysel verimlilik, performans ve yeteneklerine göre serbestçe ödüllendirilebilmesini de ifade eder. Ücret esnekliği uygulaması ile işveren yalnızca işgücü maliyetini düşürmekle kalmayıp, ayrıca ücreti işçiler için bir motivasyon ve güdüleme aracı olarak kullanmaktadır. Böylelikle nitelikli çalışanlar firmaya çekilebilecek ve işlevsel esnekliği uygulamak için de standartlaştırılmış ve topluca saptanan ücretler yerine kişiselleştirilmiş ücret verilmesi sağlanacaktır. Söz konusu değişken ücret ödeme planları uygun şekilde tasarlanırsa, çalışanların motivasyonu ve verimliliği üzerinde doğrudan etkili olacaktır. Bu politikalar, ödeme düzeylerinin ve yapılarının firmanın ihtiyaçlarına göre dalgalanmasına izin vererek, ödeme maliyetleri üzerinde artırılmış bir kontrol sağlamaktadır. Böylece, ödeme stratejisi, dış düzenleme biçimleri tarafından dikte edilen ücretler yerine iş stratejisini takip eden ücretler durumuna gelecektir. Şirketlerin artan rekabet ortamı karşısında ayakta kalabilme isteğine dayanan bu sistemde, işçi daha çok ücret alabilmek için motive olacak ve işletme artan performanslar ve verimlilik sayesinde

rekabette avantajlı konuma gelecektir. (Sönmez, 2006: 188; Kalaycı, 2018: 26; Valverde vd, 2000: 653).

2.2.4. Fonksiyonel Esneklik

Piyasa koşullarındaki ve teknolojideki hızlı değişimler, organizasyonları daha uyumlu ve esnek olmaya zorlamaktadır. İşletmeler yaşanan bu hızlı değişime uyum sağlama yeteneklerini artırmak için; işletmenin yapısını ve iş süreçlerini, iş sözleşmelerini veya çalışma saatlerini değiştirmek, işgücünün yetkinliklerini ve uyarlanabilirliğini arttırmak gibi çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir. İşletmelerde görevler ve çoğu iş öğeleri belirli iş tanımları altında bir araya getirildiğinden, fonksiyonel esneklik tek bir işe ayrılan görev demetini değiştirmek ve çalışanlara farklı görev demetleri atamak anlamına gelmektedir. Bir diğer ifade ile fonksiyonel esneklik, çalışanların mevcut görevlerden farklı görev ve faaliyetleri gerçekleştirebilmelerini yani bu yeni görevler için gerekli beceri ve bilgilere sahip olmalarını veya geliştirmelerini gerektirir (Van Dam, 2003: 138). Fonksiyonel esneklik çalışanların aynı organizasyon içinde farklı görevleri yerine getirme yeteneğini temsil eder. İşçiler bu sayede hem görevlerde hem de karar verme yetkilerinde daha etkin olabilirler (Richbell vd., 2011: 5).

2.2.5. Uzaklaştırma Stratejileri

Uzaklaştırma stratejileri diğer esneklik türlerinden farklı bir esnek çalışma türünü ifade etmektedir. Burada kastedilen işletmenin bazı işlerini kendi örgüt yapısı içerisinde karşılamak yerine, dışarıdan (uzaktan) başka bir ilgili işgörenlerden hizmet alımı yaparak yani alt işveren (taşeron) vasıtasıyla karşılamasıdır (Atkinson, 1986: 4). Uzaklaştırma aynı zamanda iş sözleşmelerinin ticari sözleşmelerle yer değiştirmesini temsil eder. Bir şirket kendi üretim yapısına uymayan, asıl işe yardımcı nitelikteki işleri yapabilmek için kendi işgücünü ve potansiyelini kullanmak yerine bu işleri başka kişilere veya kuruluşlara devredebilir. Burada söz konusu olan şey bir işletmenin uzmanlık alanı dışındaki işleri yapmasının hem zaman hem de maliyet olarak işletmeyi zarara uğratabilecek olması ya da işletmenin gerekli işgücü ve zamanı asıl işe ayırarak daha fazla kar edebiliyor olmasıdır. Asıl iş dışındaki işlerin işletme kaynakları kullanılmadan yapılmasıyla kaynak israfı önlenemez ve işletmeler uzman olmadıkları alanlar için taşeron firmalardan ve uzman kişilerden yararlanacaktır. Kaynak israfının önlenmesi ile birlikte işletmelerde etkinlik ve verimlilik de artacaktır (Çelik, 2007: 10-11).

2.3. Esnek Çalışma Biçimleri

Küresel rekabetin bir sonucu olarak ekonomik baskılar, iş ortamındaki çalkantılı ve öngörülemeyen değişiklikler, istihdam uygulamalarının tasarım ve yapısında yeniden yapılanmaya yol açmıştır. Firmalar, maksimum esnekliği teşvik eden insan kaynakları uygulamalarını benimseyerek hızla değişen koşullara uyum sağlamada proaktif olmaları gerektiğinin farkına varmışlardır (Lim ve Teo, 2000: 560). İçinde bulunulan bu durum işçi ve işverenleri farklı hukuki bir ilişki kurmaya yönlendirmiştir.

ve böylece klasik çalışma biçimlerinin yerini evde çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli çalışma ve tele çalışma gibi esnek çalışma modelleri almaya başlamıştır.

2.3.1. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi olarak da adlandırılan geçici iş ilişkisi, bir işverenin işçisinin iş görme edimini belirli veya geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesini ifade etmektedir. Devreden işveren ile işçi arasında yapılan bireysel iş sözleşmesi sona ermeyip, devam etmektedir (Yüksel, 2008: 53). Diğer bir ifadeyle geçici iş ilişkisi, işverenin kendisine bir iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan işçisini kendisinin de yazılı rızasını alarak holding bünyesinde ya da aynı şirketler topluluğuna bağlı farklı bir işyerinde veya yapmakta olduğu işine benzeyen işlerde çalıştırılmak şartıyla başka bir işverene geçici olarak devretmesidir (Öztürkoğlu, 2013: 123). Bu tip çalışma uygulamasında işçiye ücretini ödünç veren işveren ödemekte, ancak işçi işin yerine getirilmesi bakımından ödünç alan işverene karşı sorumlu olmaktadır (Şen, 2000: 53-54). Kısaca ödünç iş ilişkisi, işçi, ödünç veren işveren ve ödünç alan işveren arasında kurulan hukuki bir ilişkidir.

İşletmeler talebin arttığı dönemlerde artan talebi karşılayacak ilave çalışan ihtiyacını karşılamak, finansal açıdan sıkıntı içerisine girilen dönemlerde işgücü maliyetini dönemselsel olarak azaltmak, mevsimlik ya da özel uzmanlık gerektiren işlerde yeni çalışan istihdam etmek yerine, ihtiyaç duyulan personeli geçici olarak temin etmek ve iş yükünün azaldığı dönemlerde personelini işten çıkarmak yerine ihtiyacı olan başka bir işletmeye geçici olarak vermek gibi gerekçelerle geçici iş ilişkisini kullanmaktadırlar (Başmanav, 2016: 142). Böylece ödünç iş ilişkisi işletmelere hem işlevsel hem de sayısal esneklik sağlamaktadır.

2.3.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

İşyerinde yapılacak işin sınırlı bir sürede tamamlanıyor olması nedeniyle işçiye duyulan ihtiyaç geçici nitelik gösterebilir. İşletmeler yıllık izin, analık ve hastalık izni nedenleriyle mevcut olmayan işçinin yerine yeni işçi alınması gibi kişiye ilişkin nedenlerden veya acil sipariş, özel üretim siparişi, yılbaşı ve bayram dönemindeki iş yoğunluklarının artması gibi işletmeye ilişkin nedenlerden dolayı geçici işgücü çalıştırma gereksinimi duymaktadırlar (Alpagut, 1998: 65-99). Belirli süreli iş sözleşmeleri, firmaların işçileri kadrolu olarak istihdam etmek yerine, daha kolay işe alma ve işten çıkarmalarına imkân vererek sayısal esneklik sağlanmasını mümkün kılan bir esnek çalışma modelidir.

Kısa dönemler içerisinde iş ilişkilerinin kurulması amacıyla uygulanan sözleşme türlerinden biri olan belirli süreli iş sözleşmesi esnek çalışmada önemli bir yere sahiptir. Bu sözleşme türü daha çok işletmeye yeni katılan işçileri deneme amacıyla kullanılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesinde işçiler geleceğe yönelik bir beklenti içinde olmadıklarından, işlerde motivasyon kaybı ve işyerine bağlılığın azalması gibi olumsuzluklarla karşılaşılabilir. Aynı zamanda, işlerin belirli bir süreyi kapsamaması işçilerin yükselerek üst bir göreve gelme ihtimalini azaltmaktadır (Serbes, 2019: 41-42).

2.3.3. Kısmi Süreli (Part Time) Çalışma

Kısmi süreli çalışma, esnek çalışma türlerinden en yaygın olanıdır. Literatür incelendiğinde kısmi süreli çalışmanın kesin bir tanımı bulunmadığı görülmektedir. Ülkelere hatta bölgelere göre farklı birçok tanımı olan kısmi süreli çalışma genel olarak normal haftalık çalışma süresinin altında kalan çalışma olarak ifade edilmektedir. Ancak belirlenen çalışma süresi ülkeden ülkeye hatta bölgeden bölgeye değişiklik gösterebilmektedir.

Kısmi süreli çalışma klasik kısmi süreli çalışma ve esnek kısmi süreli çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. Klasik kısmi süreli çalışma, çalışma zamanının kesin olarak belirlendiği bir çalışma biçimidir. Burada çalışanın çalışmakla yükümlü olduğu çalışma süresi taraflar arasında serbestçe belirlenmektedir (Karlıdağ, 2011: 25). Diğer kısmi süreli çalışma türü olan esnek kısmi süreli çalışma biçiminde ise çalışma süresi ve biçimi tarafların iradesine bırakılmaktadır. Bu iki türü birbirinden ayıran en önemli özellik klasik kısmi süreli çalışmada çalışma süresinin taraflarca çalışmanın başında belirlenmesine karşın esnek kısmi süreli çalışmada işin nitelik ve gerekliliklerine göre daha sonradan belirlenebiliyor olmasıdır (Zeytinoglu, 2004: 460).

2.3.4. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, genellikle iş kayıplarına alternatif olarak kullanılan, işi işçiler arasında yaymak için çalışma saatlerinde kısa vadeli azalmayı ifade eder. En yaygın anlamda iş paylaşımı, iki çalışanın bir tam zamanlı pozisyonda aynı işi paylaştığı, maaş ve faydalarının ise çalışılan süreye göre bölüştürülmesi şeklinde bir düzenlemeyi ifade etmektedir. (Humphreys vd., 2000: 18). İş paylaşımı; bir tam zamanlı işin görevlerini paylaşan iki veya daha fazla kişiyi içermekte olup, iş paylaşanlar bütün bir işten sorumludur (Branine, 1998: 20).

İş paylaşımı kısmi süreli çalışmaya benzemekle birlikte tam gün süreli olmasından dolayı ondan ayrılmaktadır. Kısmi süreli çalışma söz konusu işin niteliği gereği günün belli bir zaman dilimi içerisinde bir kişi tarafından yerine getirilmesini ifade ederken, iş paylaşımı iki veya daha fazla kişi tarafından tam gün süreli işlerin yapılmasıdır. Burada çalışanlar, işi ve ücreti aralarında çalışmalarlarıyla orantılı olarak paylaşmaktadırlar (Karlıdağ, 2011: 38). İş paylaşımının üç temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar: Yapılacak işin süresinin işçi tarafından belirlenmesi, işi paylaşma yoluyla iş akdini yerine getirecek işçilerin ekip oluşturması ve son olarak da iş paylaşımının grup çalışması olmasından dolayı gruptaki çalışanların her birinin diğerinin yerini alabilecek nitelikte olması yani gerektiğinde işi tek başına yürütebilmesi şeklinde sıralanabilir (Şen, 2000: 48-49). Burada iş paylaşımı yapan çalışanlar çalışma süresi içinde işin durmaksızın sürdürülmesi sorumluluğu altına girmektedirler (Yavuz, 1994: 78). Daha önce de belirtildiği gibi iş paylaşımının önemli bir özelliği, işin belirli görevleri yerine getiren çalışanların ortak sorumluluğu altında olmasıdır. Bu özellik, örneğin iş arkadaşlarının hasta olması

veya başka nedenlerle işe gelememesi durumunda, iş ortaklarının birbirlerinin yerine geçme yükümlülüğünü içerir.

2.3.5. Kayan İş Süreleri

Kayan iş süresinde, işçi çekirdek süre olarak adlandırılan zaman diliminde zorunlu olarak çalışmakta, günlük işe başlama ve işi bitirme süresini kendisi düzenleyebilmekte, aylık veya haftalık zaman dilimlerinde günlük çalışma süresini aşmadan günlük iş süresi uzunluğunu kendisi belirleyebilmektedir (Günay, 2004: 7). Bu uygulamada günlük işe başlama ve bitirme sürelerinde her gün değişiklik yapılabilmektedir. Geleneksel iş uygulamasında olduğu gibi belirli bir çalışma periyodu boyunca aynı saatte işe giriş-çıkış yapma mecburiyeti yoktur (Çamlı, 2010: 33).

2.3.6. Yıllık İş Süreleri

Yıllık iş süreleri, yıl boyunca çalışılacak toplam saat sayısı sabit olmakla birlikte, çalışanın günlük ve haftalık çalışma düzenleri üzerinde esnekliğin olduğu bir sistemdir. Esnek çalışmanın bu türü piyasa dalgalanmalarına karşı işyerinin veya çalışanın mağdur olmaması için geliştirilmiştir. Uygulamada çalışanların bir yıl içerisindeki tam, fazla ve eksik çalışmalarının dengelenerek ortalama tek bir çalışma süresinin belirlendiği görülmektedir. Bu bağlamda özellikle yıl içerisinde iş hacminde değişiklik olan işletmeler tarafından tercih edildiği görülmektedir. Bu sistemde çalışan, talebin arttığı dönemlerde yoğun bir şekilde çalışırken, talebin az olduğu dönemlerde ise daha az çalışıp izin yapmaktadır. Ancak herhangi bir ihtiyaç durumunda kısa süreli ihbar yoluyla işleme çağırılabilir. Çalışanların ücreti ise dönem itibarıyla fiili olarak çalıştığı süreye göre değil, kendisi için ortalama olarak belirlenen süreye göre maktu olarak ödenmektedir (Pinhas, 2006: 92). Yani yıllık çalışma süresine bağlı kalınacak şekilde işgören az çalıştığı dönemlerde bile yine tam çalışmış gibi ücret alacaktır.

2.3.7. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Sıkıştırılmış çalışma haftası olarak da adlandırılan yoğunlaştırılmış iş haftası, günlük çalışma saatinin arttırıldığı ve bununla beraber haftalık çalışılan gün sayısının azaltıldığı bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Bu sistemde günlük çalışma süresi 8 saatten daha fazla olarak yapılmakta ve buna bağlı olarak çalışma haftası içerisinde çalışılan gün sayısı azaltılmaktadır (Di Milia, 1998: 200-206). Yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışanın bir günde çalışması gereken saat sayısının arttırılarak çalışma günlerinin 5-6 günden daha kısa bir süreye sıkıştırılması şeklinde de tanımlanmaktadır. (Baltes vd., 1999: 498). Yani yoğunlaştırılmış çalışma haftasında haftalık iş süresinin 5 veya 6 iş gününden daha az süreye sıkıştırılması söz konusudur. Çalışan burada haftalık 45 saatlik iş süresini tamamlamak için daha az işgününde daha fazla çalışma yapacaktır. Bu esnek çalışma modelinde haftalık iş süresi, sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak dağıtılabileceği gibi farklı şekillerde de dağıtılabilmektedir (Günay, 2004: 10).

2.3.8. Vardiya Modelleri

Günümüzde yaygın olarak uygulama alanı bulan vardiyalı çalışma, en eski esnek çalışma modellerinden birisidir. Sürekli olarak faal vaziyette bulunan işyerlerinde, işin veya işyerinin niteliği dolayısıyla, günün veya haftanın tüm zamanlarında, aynı günün birbirini izleyen değişik zamanlarında ayrı işçilerin çalıştırılmasıyla yapılan çalışma biçimine vardiyalı çalışma denilmektedir (Korkusuz, 2005: 2). Vardiyalı çalışma mal ve hizmet üretiminin kesintiye uğramaması açısından önemli olan bir esnek çalışma türüdür. ILO tarafından yapılan tanıma göre vardiyalı çalışma; bir işletmenin günlük çalışma saatlerinden daha uzun süre faaliyette bulunabilmesi amacıyla gündüz veya gece tüm zamanlarda, çalışanlardan birinin bir diğerinden sonra işe gelip çalışması suretiyle çalışma zamanının düzenlendiği bir yöntemdir (ILO, 2004: 1). Söz konusu yöntem ile birlikte işletmenin faaliyetleri aralıksız olarak 24 saat boyunca sürdürülebilmektedir.

2.3.9. Çağrı Üzerine Çalışma

Kısmi süreli çalışmanın özel şekillerinden biri olan çağrı üzerine çalışma, iş görenin önceden yapılan bir hizmet akdi uyarınca işveren tarafından çağırıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Çağrı üzerine çalışmanın temelinde yatan sebep işletmeye esneklik sağlayarak, işletmenin talep değişikliklerine uyumunu temin etme ihtiyacıdır. Bu sistem ile talep daralmalarının yaşandığı dönemlerde isteğe bağlı olarak iş sürelerinin azaltılması mümkün olurken, talebin arttığı dönemlerde ise çağrı üzerine çalışma uygulamasından faydalanılarak talep artışlarına çözüm bulunmaktadır. Ayrıca ekonomik durgunluk döneminde çalışma sürelerinin azalması iş görenlerin işten çıkarılmasının önüne geçmektedir (Öztürkoğlu, 2013: 119-120).

Düzenli olmadığından ara sıra çalışmayı kabul edenler tarafından tercih edilen çağrı üzerine çalışma, çoğunlukla talebin arttığı dönemlerde hastane, otel, lokanta, gazetecilik işletmelerinde ve bazı endüstri kollarında yaygın olarak görülmektedir. İşçinin ne kadar süre ve ne zaman çalışacağı işverene bırakılan bu çalışma modelinde, işçi ancak iş çıkması halinde ve işverenin çağrısından sonra çalışabilmektedir (Yüksel, 2008: 52). Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin iki farklı uygulama bulunmaktadır. Birincisinde belirli bir dönemde çalışılacak süre işçi ve işveren arasında yapılan sözleşme ile belirlenirken, ikincisinde çalışılacak süre işveren tarafından belirlenmektedir.

2.3.10. Tele Çalışma

Tele çalışma, evden çalışan ve işverenin veya müşterinin ofisine çevrimiçi ya da çevrimdışı olarak bağlı olabilecek bir bilgisayardan çalışan insanları içerir. ILO tele çalışmayı “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlamaktadır (ILO, 1990: 3). Tele çalışma konusunda henüz literatürde bir kavram birliği bulunmamaktadır. ILO’nun yaptığı bir çalışmaya göre literatürde 50’den fazla tele çalışma tanımı bulunmaktadır.

Tanımlar üzerinde yapılan incelemeler, iletişim ağlarının artan kümelenmesi ve yeni çalışma biçimleri sonucunda bu tanımların “organizasyon”, “mekân” ve “teknoloji” olmak üzere üç temel unsur üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Ayrıca tanımların %60’tan fazlası bu kavramsal temellerin iki veya daha fazlasının birleşimine dayanmaktadır (ILO, 2016: 3).

Tele çalışmanın uygulamada farklı biçimleri bulunmaktadır. Bunlar; evde büro, uydu büro, komşu büro, gezici büro ve elektronik hizmet bürosu şeklinde sıralanabilir. Yaşanan teknolojik gelişmeler, tele çalışma uygulamalarının giderek daha kolay hale gelmesini sağlamaktadır. Bilişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte elektronik ekipman fiyatlarının diğer maliyet unsurlarına kıyasla düşmeye devam edeceği gerçeği nedeniyle tele çalışmanın çekiciliği de artacaktır.

2.3.11. Evde Çalışma

Eve iş verme olarak da adlandırılan evde çalışma, en eski esnek çalışma türlerinden birisidir. Genel olarak evde çalışma, bir işverene bağlı olarak işverenin denetimi olmaksızın sözleşme gereği evde çalışma şeklinde ifade edilmektedir (Hatman, 2002: 71).

Evde çalışmanın iki ayrı uygulaması bulunmaktadır. Bunlardan ilki vasıfsız işgücüne dayanan ve uzun yıllardan beri kullanılan ucuz işgücünü kapsayan evde çalışmayı oluşturmaktadır. Burada yapılan çalışmada kişinin evde kendi adına pazarlamak üzere bir şeyler üretmesi söz konusu olmaktadır. Diğer bir evde çalışma uygulaması ise özellikle internet ve bilgisayar teknolojisinin gelişmesi ile birlikte 1990’lı yıllardan itibaren, zaman ve mekândan bağımsız olarak çalışma imkanının ortaya çıkmasıyla yaygınlaşan evde çalışma biçimidir. Bu tür çalışmada önemli ölçüde bilgi ve teknolojik donanım ihtiyacı vardır (Alp ve Sönmez, 2011; 18-24; Kaya ve Doğan, 2016: 1080).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ile ortaya çıkan yeni atipik çalışma modellerinden biri olan evde çalışma; çalışanın işin tamamını veya sadece işin bir kısmını geleneksel olarak işletme içinde yapması yerine, işi evinde yapmasıdır. Bu çalışma normal çalışma saatleri içerisinde yapılabileceği gibi dışında da yapılabilir. Burada çalışanlar telefonlar, faks makineleri, bilgisayar modemlerinin yanı sıra elektronik ve sesli posta sistemlerini kullanarak kuruluşlarıyla iletişim kurarlar. Evde çalışma haftada birkaç gün yapılabileceği gibi bir hafta evde bir hafta ofiste olacak şekilde de planlanabilmektedir. Evde çalışma geleneksel, merkezileştirilmiş işyerinin coğrafi ve örgütsel sınırlarını ortadan kaldırmak için bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojilerini kullanan bir çalışma biçimidir (Lim ve Teo, 2000: 561).

3. Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı

Esnek çalışma seçenekleri, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra işe girmelerini ve çalışmaya devam etmelerini zorlaştıran birçok engeli ortadan kaldırmaya yardımcı olma potansiyeline sahiptir. Avrupa’daki demografik, toplumsal ve ekonomik gelişmeler standart çalışma düzeninin, modern bir toplumun değişen

yaşam tarzları ve beklentilerinin gerisinde kaldığını göstermektedir. Politika yapımcıları ve işverenler, 21. yüzyılda yaşam tarzlarını daha iyi yansıtabilmeleri için işyerinin çalışanların değişen ihtiyaçlarına yanıt vermesini ve böylece ülkedeki tüm insan kaynaklarından yararlanılmasını sağlamalıdır (Silim and Stirling, 2014: 3).

Esnek çalışma özellikle kadın çalışanların ailevi sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında bir denge kurmalarına yardımcı olmaktadır. Yapılan bazı araştırmalarda çalışanların birçoğu, kendilerine zaman ayırmak istemelerinin yanı sıra ailevi sorumluluklarını yerine getirmenin ve aileleri ile daha fazla zaman geçirmek istemelerinin esnek çalışma kararlarını etkilediğini belirtmişlerdir. Aile yaşamı, iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmakta en çok zorlanan ve bu konuda daha çok baskıya maruz kalan kadınlar için esnek çalışma biçimleri daha cazip olmakta ve genellikle çalışma yaşamına katılmak için bir çıkış kapısı olarak görülmektedir (Çakır, 2001: 1).

3.1. Esnek Çalışmada Kadın İstihdamının Boyutları

3.1.1. Geçici İstihdamda Kadınlar

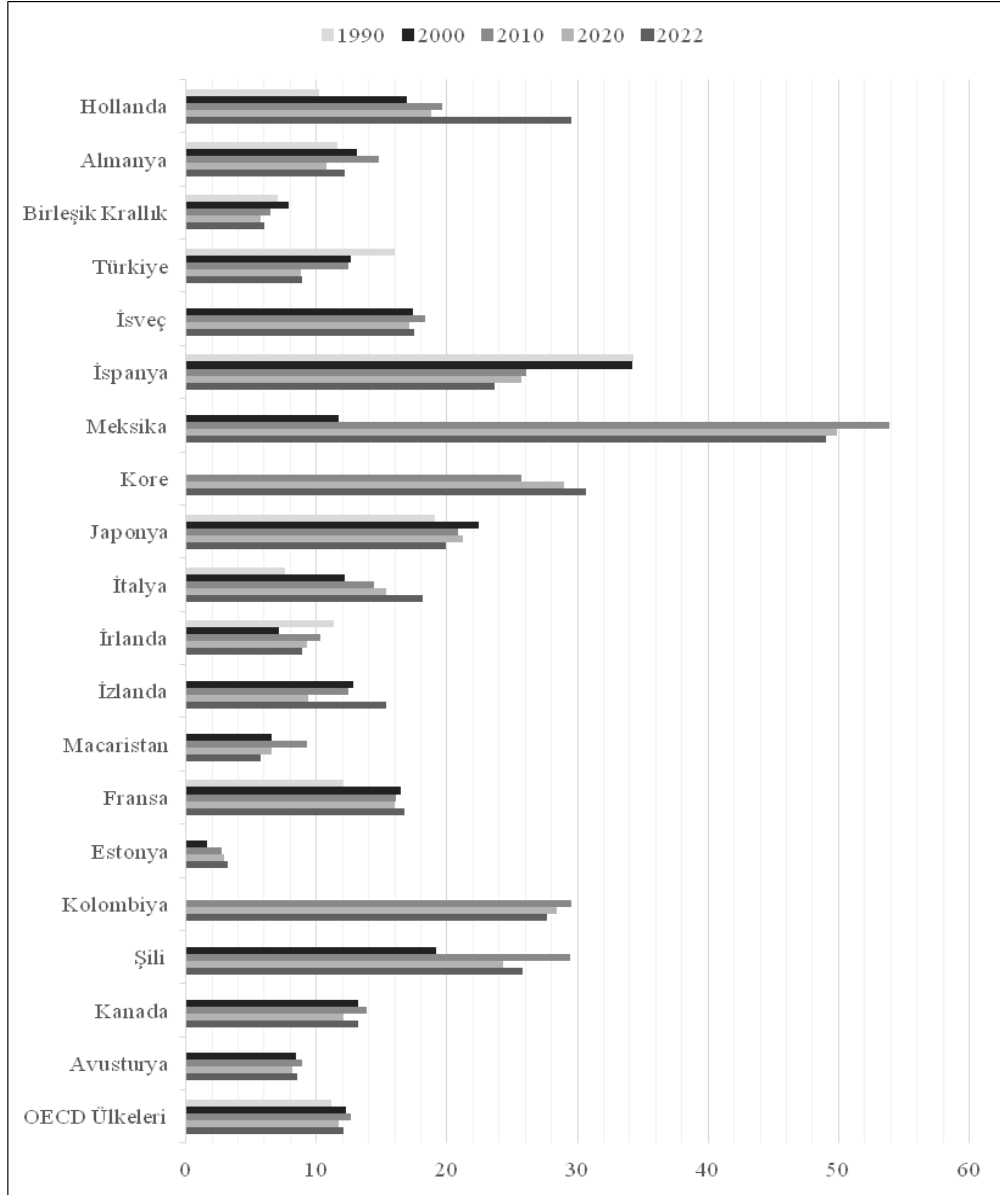
Toplumsal tutumlar ve koruyucu yasalarla pekiştirilen, sürekli iş sözleşmelerinin norm haline geldiği bir işgücü piyasasında, öncelikle mevsimsel iş yükü dalgalanmaları yaşayan işverenlerin kısa süreli işgücü ihtiyaçlarını karşılamının veya daimî çalışanlara tatil, hastalık izni, doğum izni veya diğer devamsızlık biçimlerinde teminat sağlamanın bir aracı olarak geçici çalışma varlığını sürdürmektedir (Atkinson, 1986: 15). Geçici istihdam son yıllarda neredeyse tüm gelişmiş piyasa ekonomilerinde önem kazanmış olup, çoğu ülkede tüm geçici işlerin yarısından fazlası kadınlar tarafından yapılmaktadır (Horwitz ve Smith, 2010: 593).

Geçici çalışma gelişmiş ülkelerin emek piyasalarında en fazla dikkat çeken esnek çalışma türlerinden biridir. Gelecekte bu çalışma biçiminin en önemli istihdam kaynaklarından birisi olacağı öngörülmektedir. Geçici çalışma, işletmelerin istihdam fonksiyonlarını veya işgücünün idari kontrol ve sorumluluğunu dışsallaştırmak istemelerinden kaynaklanan bir çalışma türüdür (Parlak ve Özdemir, 2011: 20).

Grafik 1’de seçilmiş OECD ülkelerinde geçici çalışan kadınlara ilişkin istihdam verileri sunulmuştur. Grafikte görüldüğü gibi, 1990-2022 yılları arasında OECD ülkelerinde kadınların geçici istihdam oranları ve söz konusu oranın gelişim seyri açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kadın geçici istihdam oranının başta Hollanda, Kore, İtalya ve Estonya olmak üzere bazı OECD ülkelerinde artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Grafikte yer alan ülkeler arasında en yüksek kadın geçici istihdam oranına sahip olan Meksika’da kadınların geçici istihdam oranında 2000 ile 2010 yılları arasında keskin bir artış olsa da 2010-2022 yılları arasında düşüş yaşandığı görülmektedir. Aynı şekilde Türkiye, İspanya, Kolombiya gibi OECD ülkelerinde de kadınların geçici istihdam oranlarının düşüş eğilimi gösterdiği görülmektedir. Sürekli bir artış ya da sürekli bir azalış yerine, çoğu

OECD ülkesinde kadınların geçici istihdam oranı söz konusu dönemde dalgalı bir seyir izlemiştir.

Grafik 1: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Geçici Çalışan Kadınlar (%)



Kaynak: OECD, 2023a: 2; ILOSTAT, 2023a: 3.

Tablo 1’de seçilmiş OECD ülkelerinde geçici istihdamın cinsiyete göre dağılımı 2022 yılı için verilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi tabloda yer alan ülkelere toplam geçici istihdam oranı en yüksek olan ülke %51,4 ile Meksika olmuştur. Onu takip eden ülkeler ise sırasıyla Hollanda (%27,1), Şili (%26), İspanya (%21,1)’dir. Toplam geçici çalışan oranının en düşük olduğu ülkeler ise sırasıyla Estonya (%3,1), İngiltere (%5,4) ve Macaristan (%5,5)’dir. Kadın geçici istihdam oranları

en yüksek olan ülkeler ise sırasıyla Meksika (%49), Hollanda (%29,1), Kore (%25,6) ve Şili (%25,4) iken, en düşük olan ülkeler ise Estonya (%3,2), Macaristan (%5,7) ve İngiltere (%6)'dır. Erkeklerde ise geçici istihdam oranı en yüksek olan ülkeler; Meksika (%53), Şili (%26,4), Hollanda (%25,8) ve İspanya (%18,8) iken, en düşük olan ülkeler; Estonya (%3), İngiltere (%4,9) ve Macaristan (%5,4)'dir. Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte OECD ortalamasına bakıldığında, kadınlarda geçici istihdam oranının (%12,1) erkeklerden (%10,5) daha yüksek olduğu görülmektedir. OECD ortalamasının aksine Almanya, Avusturya, Şili, Meksika ve Türkiye'de geçici istihdam oranı erkeklerde daha fazladır. Türkiye'de 2022 yılında geçici istihdam oranı erkeklerde %11,6 iken kadınlarda %8,9 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre Güncel Geçici İstihdam Oranları (2022, %)

Ülke	Kadın	Erkek	Toplam
Almanya	12,2	12,5	12,4
Avusturya	8,7	9,2	9,0
Estonya	3,2	3,0	3,1
Fransa	16,9	15,8	16,4
Hollanda	29,1	25,8	27,4
İngiltere	6,0	4,9	5,4
İrlanda	9,2	7,7	8,4
İspanya	23,6	18,8	21,1
İsveç	17,7	14,1	15,9
İtalya	18,1	15,7	16,8
İzlanda	15,4	10,4	12,8
Kolombiya	18,9	16,8	17,7
Kore	25,6	16,7	20,7
Macaristan	5,7	5,4	5,5
Şili	25,4	26,4	26,0
Türkiye	8,9	11,6	10,7
Kanada	13,2	10,7	11,9
Japonya	19,9	10,9	15,0
Meksika	49,0	53,0	51,4
OECD	12,1	10,5	11,3

Kaynak: OECD, 2023b: 1; ILOSTAT, 2023a: 4.

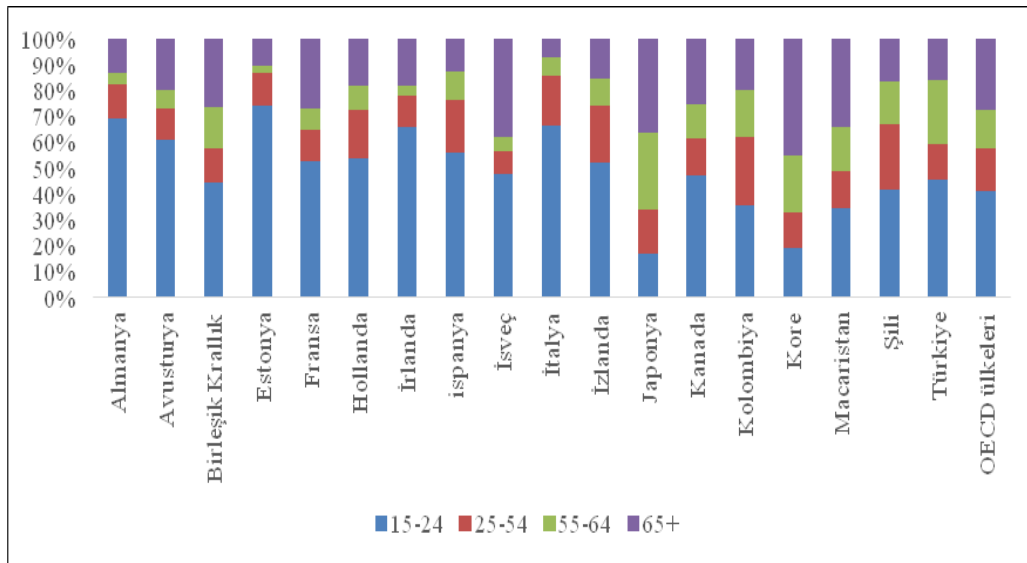
Geçici işlerin endüstriyel ve mesleki profilleri, erkeklerin geçici işlerde çalışma olasılığının neden kadınlar kadar yüksek olduğunu açıklamaya yardımcı olmaktadır. Geçici işler çoğunlukla tarımda ve vasıf gerektirmeyen mesleklerde bulunmaktadır. Bunlar ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılan işlerdir. Bununla birlikte, daha az vasıflı hizmet işlerinin (yani perakende satış memurları ve sekreterler gibi "pembe yakalı" işler) vasıflı, beyaz yakalı işlere ve endüstrideki işlere göre geçici olma olasılığı daha yüksektir. Yine, küçük ölçekli firmaların orta

ve büyük ölçekli firmalara göre geçici işlerde işçi çalıştırma ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir (OECD, 2002: 131-132).

Geçici istihdamın tercih edilmesi yaş gruplarına göre de değişkenlik göstermektedir. Şöyle ki, geçici çalışma, özellikle çocuk sahibi olan kadınlar, bakmakla yükümlü olduğu bireyleri bulunan çalışanlar ve mesleki eğitim ile çalışma hayatını birleştirmek isteyenler için işgücüne katılımın alternatif bir yolu olarak düşünülmektedir. Geçici çalışma işsiz kalmak yerine düzenli bir işe sahip olma olasılığını belirli gruplarda önemli ölçüde artırmaktadır. Özellikle eğitim veya ücret açısından dezavantajlı olan göçmenlerin, genç mezunların hem deneyim sahibi olmalarına yardımcı olmakta, hem de sosyal ağlarını genişleterek işgücüne dahil olmalarını kolaylaştırmaktadır (Aslan ve Açıköz, 2019: 51).

Grafik 2’de seçilmiş OECD ülkelerinde yaş gruplarına göre geçici çalışan kadın oranları 2022 yılı için verilmiştir.

Grafik 2: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Geçici Çalışan Kadınlar (2022, %)



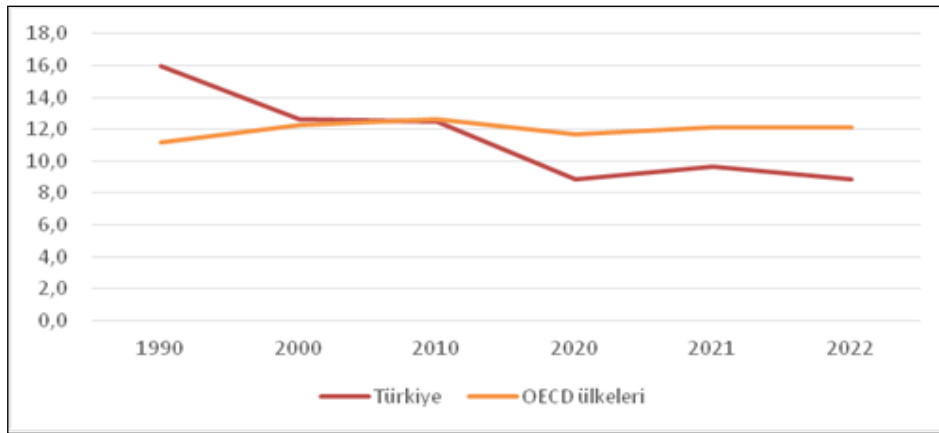
Kaynak: OECD, 2023a: 3.

Grafik 2’de görüldüğü gibi geçici çalışan kadınların dağılımı yaş gruplarına göre farklılık arz etmektedir. Grafikte yer alan ülke verilerine göre Japonya ve Kore hariç diğer OECD ülkelerinde 15-24 yaş grubunda yer alan kadınlar geçici çalışmayı diğer yaş gruplarında yer alan kadınlara oranla daha fazla tercih etmektedirler. Özellikle Almanya, Estonya, İrlanda ve İtalya’da bu fazlalık daha belirgindir. 15-24 yaş grubunda yer alan kadınların geçici çalışmayı tercih etme nedenlerine bakıldığında genellikle eğitim hayatına devam eden kadınların geçici çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Ayrıca yaşanan toplumsal dönüşüm bireylerin boş zaman ihtiyacının artmasına sebep olmaktadır. Tam zamanlı çalışmak yerine kendine ve ailesine daha fazla zaman ayırmak isteyen kadınlar da geçici istihdamı

tercih etmektedirler. Geçici çalışmanın daha fazla tercih edildiği bir diğer grup ise 65 yaş ve üstüdür. Bu yaş grubunda yer alan kadınlar genellikle daha kısa süreli ve geçici işleri tercih etmektedirler. 25-54 ve 55-64 yaş grubu arasında yer alan kadınlar ise geçici çalışmayı diğer yaş gruplarında yer alan kadınlara oranla nispeten daha az tercih etmektedirler.

Grafik 3’de geçici çalışan kadınların oranı Türkiye ve OECD ülkeleri için karşılaştırılmalı olarak sunulmuştur.

Grafik 3: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Geçici Çalışan Kadınların Oranı (%)



Kaynak: OECD, 2023a: 4.

Grafik 3’e bakıldığında, geçici çalışan kadınların oranının 1990 yılında Türkiye’de %16 iken, OECD ülke ortalamasının %11,2 olarak gerçekleştiği ve zaman içerisinde söz konusu oranın Türkiye’de azalan, OECD genelinde ise artan bir seyir izlediği görülmektedir. Geçici çalışan kadınların oranı Türkiye ve OECD ülkelerinde 2000 ve 2010 yılları arasında benzer eğilim gösterse de, 2010 yılı sonrasında Türkiye’de geçici çalışan kadınların oranı dalgalanmakla birlikte azalan bir seyir izlemiştir. Geçici çalışan kadınların oranının 2022 yılında Türkiye’de %8,9 iken, OECD ülkeleri ortalaması %12,1 olarak gerçekleşmiştir.

3.1.2. Kısmi Süreli İstihdamda Kadınlar

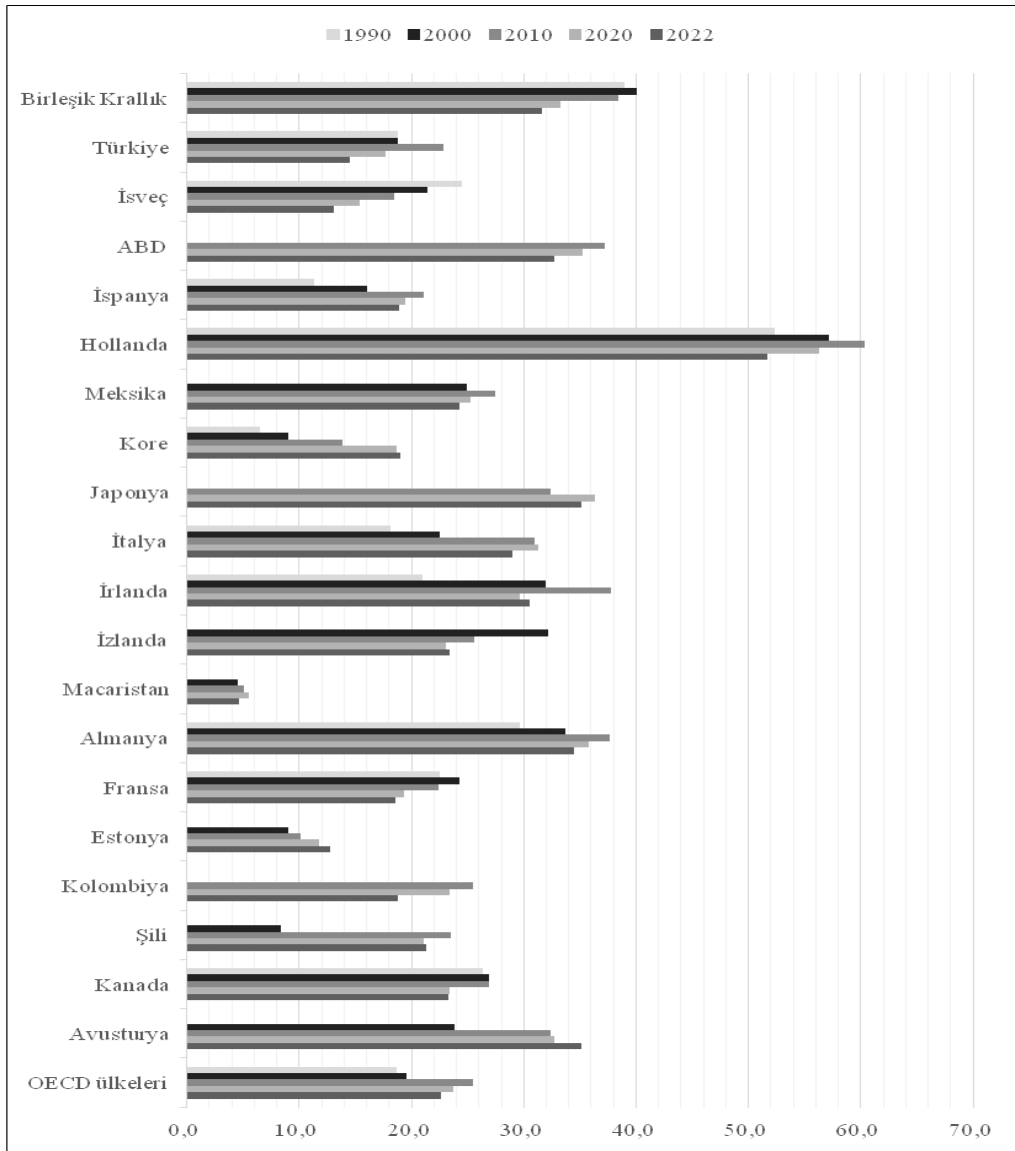
Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinin altında yapılan çalışma olarak ifade edilmektedir. Özellikle son yıllarda gelişmiş ülkelerde oldukça fazla tercih edilen ve kadın istihdamının yoğunlaştığı atipik bir çalışma türüdür. Kadınlar özellikle iş yaşamı ile aile yaşamındaki sorumluluklarını birlikte yerine getirebilmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler.

Kısmi süreli çalışma, ailevi ve kişisel talepler ile işin faydalarını birleştiren ideal bir çalışma yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Tam süreli çalışmaya kıyasla, kısmi süreli çalışma aile ve kişisel ihtiyaçlar için daha fazla zaman ayrılmasına imkan vermektedir. Kısmi süreli çalışan bireyler, azaltılmış saatlerde çalışırken kariyer hedefine ulaşılmasına katkıda bulunan işlerle aktif olarak meşgul olmaya devam edebilmektedirler. Özellikle kadınlar, tam zamanlı anne istihdamına hâlâ

karşı çıkan toplumsal cinsiyet normlarına uyum sağlamak amacıyla kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Yapılan araştırmalar kısmi süreli çalışan kadınların tam zamanlı ev kadınları kadar çocuk bakımına zaman harcadıklarını ve dolayısıyla kadınların yarı zamanlı çalışmasının, ev içi emeğin geleneksel cinsiyete dayalı ayrımını zorlamak yerine pekiştirdiğini ortaya koymaktadır (Roeters ve Craig, 2014: 188).

Grafik 4'te seçilmiş OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınlara ilişkin istihdam verileri sunulmuştur.

Grafik 4: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (%)



Kaynak: OECD, 2023d: 2.

Grafik 4'ten takip edilebileceği üzere, OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan kadınların oranı 1990-2022 yılları arasında ülkeden ülkeye farklı bir değişim göstermiştir. Kısmi süreli çalışan kadınların oranı bazı ülkelerde (Kore, Japonya, Estonya ve Avusturya) artış eğilimi gösterirken, bazı ülkelerde (Birleşik Krallık, İsveç, ABD ve Kolombiya) ise düşüş eğilimi göstermiştir. Sürekli bir artış ya da sürekli bir azalış yerine çoğu ülkede kadınların kısmi süreli çalışma oranı dalgalı bir seyir izlemiştir.

Tablo 2'de seçilmiş OECD ülkelerinde kısmi süreli istihdamın cinsiyete göre dağılımı 2022 yılı için verilmiştir.

Tablo 2: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Cinsiyete Göre Kısmi Süreli Çalışma Oranları (2022, %)

Ülke	Kadın	Erkek	Toplam
Avusturya	35,7	8,9	21,5
Kanada	24,6	12,4	18,2
Şili	22,2	11,5	16,0
Kolombiya	19,6	8,0	12,8
Estonya	14,6	6,6	10,6
Fransa	19,2	7,3	13,1
Almanya	35,7	10,4	22,2
Macaristan	5,5	2,8	4,1
İzlanda	24,3	11,0	17,2
İrlanda	31,2	9,4	19,6
İtalya	29,1	7,3	16,5
Japonya	38,5	14,3	25,1
Kore	23,3	11,1	16,4
Meksika	25,2	11,6	17,0
Hollanda	52,3	19,7	35,1
İspanya	19,1	6,1	12,1
İsveç	14,6	9,4	11,8
Türkiye	14,9	6,0	8,9
ABD	32,7	21,0	26,5
Birleşik Krallık	32,9	11,8	21,9
OECD Ülkeleri	24,0	9,6	16,1

Kaynak: OECD,2023c: 3; ILOSTAT,2023b: 2.

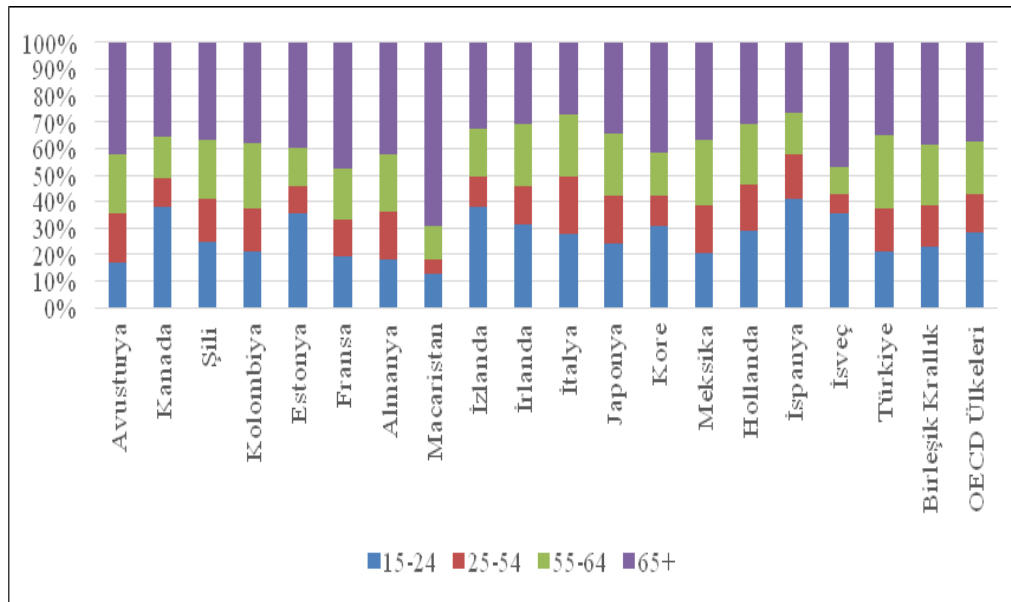
Tablo 2'de görüldüğü gibi 2022 yılında tabloda yer alan ülkeler arasında toplam kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülke %35,1 ile Hollanda olmuştur. Onu sırasıyla ABD (%26,5), Japonya (%25,1), Almanya (%22,2) ve Birleşik Krallık (%21,9) takip etmektedir. Toplam kısmi süreli çalışma oranının en düşük olduğu ülkeler ise sırasıyla Macaristan (%4,1), Türkiye (%8,9), Estonya (%10,6) ve İsveç (%11,8)'dir. Kadın kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülkeler Hollanda (%52,3), Japonya (%38,5), Avusturya (%35,7), Almanya (%35,7) ve Birleşik Krallık (%32,9) iken, en düşük olan ülkeler Macaristan (%5,5), İsveç (%14,6), Estonya (%14,6), Türkiye (%14,9) ve İspanya (%19,1)'dir. Erkeklerde ise kısmi

sürelili istihdam oranı en yüksek olan ülkeler ABD (%21,0), Hollanda (%19,7), Japonya (%14,3) ve Kanada (%12,4) iken, en düşük olan ülkeler Macaristan (%2,8), Türkiye (%6), İspanya (%6,1) ve Estonya (%6,6)'dır. OECD ortalamasına bakıldığında kadın kısmi istihdam oranının (%24), erkeklerden (%9,6) daha yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise kısmi süreli çalışma oranı OECD ortalamasının altında olup, kadınlarda %14,9 iken erkeklerde %6'dır.

Kısmi süreli çalışma kadınlar arasında erkeklere göre çok daha yaygındır. Kadınların kısmi süreli işlerde aşırı temsil edilmesinin ana nedeni, çocukların, yaşlı ebeveynlerin ve bakmakla yükümlü olunan diğer kişilerin bakımına ve diğer ev içi sorumluluklara daha fazla zaman ayırmalarına neden olan geleneksel bakıcı rolleridir. Kısmi süreli çalışan kadınlar hem ev içi sorumluluklarını yerine getirmekte hem de işgücü piyasasına katılmaktadırlar. Kısmi süreli çalışma bu nedenle kadınların işgücüne entegre olmalarını sağlamak için önemli bir araçtır. Kısmi süreli çalışmadaki farklı baskın cinsiyet kalıpları yalnızca ülkenin kültürel ve kurumsal değerlerini değil aynı zamanda ülkenin ekonomik yapısını da yansıtmaktadır. Tam süreli çalışma genellikle imalat sektörleri ile ilişkilendirilirken, kısmi süreli çalışma ağırlıklı olarak hizmet sektörü ile ilişkilendirilmektedir (ILO, 2016: 121-124). Erkekler kadınlardan farklı olarak işsiz kalmamak için kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedir.

Grafik 5'te seçilmiş OECD ülkelerinde yaş gruplarına göre kısmi süreli çalışan kadın oranları 2022 yılı için gösterilmiştir.

Grafik 5: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Yaş Gruplarına Göre Kısmi Süreli Çalışan Kadınlar (2022, %)

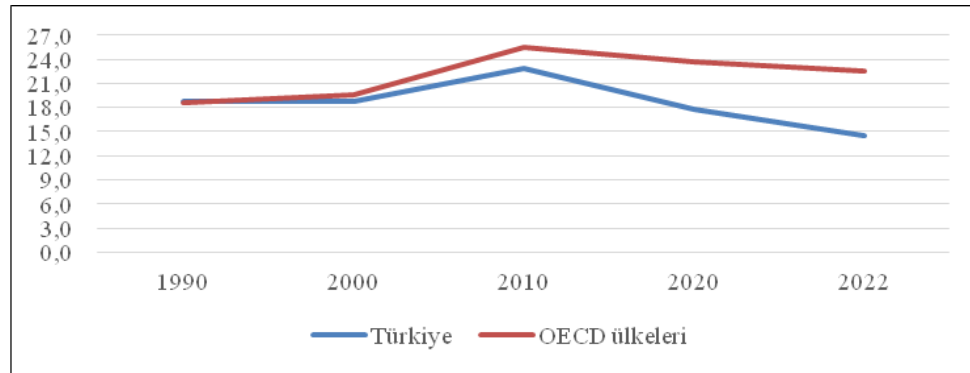


Kaynak: OECD, 2023d: 3.

Grafik 5'te görüldüğü gibi kısmi süreli çalışan kadınların dağılımı yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Grafikte yer alan ülke verilerine göre Kanada, İrlanda, İzlanda, İtalya ve İspanya hariç diğer OECD ülkelerinde, özellikle Macaristan, İsveç, Fransa ve Avusturya'da 65 yaş üstünde yer alan kadınlar kısmi süreli çalışmayı diğer yaş gruplarında yer alan kadınlara oranla daha fazla tercih etmektedirler.

Grafik 6'da kısmi süreli çalışan kadınların oranı Türkiye ve OECD ülkeleri için karşılaştırılmalı olarak sunulmuştur.

Grafik 6: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Kısmi Süreli Çalışan Kadınların Oranı (%)



Kaynak: OECD, 2023d: 4.

Grafik 6'da görüldüğü gibi kısmi süreli çalışan kadınların oranı 1990 ve 2000 yılları arasında Türkiye ve OECD ülkelerinde benzer eğilim göstermiş, 2010 yılı sonrasında ise hem OECD ülkelerinde hem de Türkiye'de azalan bir seyir izlemiştir. 2010 yılı ve sonraki dönemde ise OECD ülkeleri ortalaması Türkiye'de ki kısmi süreli çalışan kadın oranından fazladır.

4.Sonuç ve Değerlendirme

Yaşanan küresel dönüşüm ile birlikte, artan uluslararası rekabet, yaşanan ekonomik krizler ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak çalışma yaşamında yerini alan esnek çalışma biçimleri, çalışanlara çalışma yer, zaman ve saatleri üzerinde kontrol sahibi olma seçeneği sunan bir dizi çalışma düzenlemesi olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışma düzenlemeleri yönetim ile çalışanların beklentilerinin uzlaştırılmasını amaçlamaktadır. Yaşanan bu gelişmeler sonucu kadınlar daha fazla işgücü piyasasına girmekte ve kadın işgücü sayısı günden güne daha da artmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları, kadınların işgücü piyasasındaki işlem maliyetini azaltmakta, ücretli çalışmaya daha fazla zaman ayırmalarını sağlamakta ve piyasadaki üretkenliklerini arttırmaktadır.

Kadınlar, aile içerisinde var olan annelik ve eş olma rolü ile çalışma yaşamına dahil olması durumunda sahip olacağı çalışan kadın rolünü dengede tutabilmek amacıyla genellikle esnek çalışma uygulamalarını tercih etmektedirler. Esnek çalışma ile birlikte çalışma yer ve zamanını değiştirme serbestliği elde eden kadınlar

yaşadıkları rol çatışmasını en aza indirebilmektedirler. Esnek çalışan kadınlar hem ailevi sorumluluklarını yerine getirerek iş-aile dengesini sağlamakta hem de ekonomik özgürlük kazanarak kendi ayakları üzerinde durabilmektedirler. Esnek çalışma özellikle çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasasından çekilen kadınların işgücü piyasasına tekrar dahil olmasını kolaylaştırmaktadır. Diğer bir ifade ile esnek çalışma bakım sorumlulukları olan kadınların çalışma hayatında kalmalarını kolaylaştırmaktadır.

Kadın işgücünü ekonomiye kazandırmak ve kadın istihdamını artırmak isteyen ülkeler esnek çalışmayı bir çıkış kapısı olarak görmektedirler. OECD ülkelerinde esnek çalışmanın en yaygın türlerinden olan kısmi süreli istihdam ve geçici istihdamda kadınların payının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. 2022 yılı verilerine göre ortalama olarak, geçici çalışan kadınların oranı OECD ülkelerinde %12,1 iken geçici çalışan erkeklerin oranı %10,5'tir. Aynı şekilde ortalama olarak OECD ülkelerinde kadın kısmi süreli istihdam oranı %24 iken, erkek kısmi süreli istihdam oranı %9,6 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye ise hem kısmi süreli çalışan kadın oranı (%14,9) hem de geçici çalışan kadın oranı (%8,9) bakımından OECD ortalamasının altında kalmıştır.

Esnek çalışma kapsamında kadın istihdamının artırılması kadınların esnek çalışmayı tercih etmesine neden olacak politikaların varlığına bağlıdır. Çalışma yaşamında esneklik uygulamaları çalışma biçimlerinin katılığını ortadan kaldırırken onların koruyucu niteliğini de azaltmaktadır. Yalnızca esnekliğe odaklanmak işçiyi korumasız, örgütsüz ve güvencesiz bırakmaktadır. Dolayısıyla tıpkı standart istihdam biçimlerinde olduğu gibi esnek çalışma uygulamalarında da koruyucu yasal mevzuatlara ihtiyaç vardır.

Esnek süreli sözleşmelerin güvenilir istihdam koşulları sağlayabilmesi açısından iş kanunları tarafından düzenlenmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri genellikle tam süreli iş sözleşmelerini kapsayacak şekilde politikalar içermektedir. Mevcut sosyal güvenlik sistemlerinde sosyal güvenlik önlemlerinden yararlanmanın temel şartı belirli süreler boyunca sigortalı olarak istihdam edilmek ve söz konusu sürelerle ilişkin prim katkılarının yapılması ile mümkündür. Esnek çalışma uygulamalarının büyük çoğunluğu zaman esnekliği sağlayan çalışma biçimleri olduğundan sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmakta ya da sosyal güvenlik uygulamalarını kısmi oranda kapsamaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemleri kapsamında olan geleneksel çalışma biçimlerine yönelik mevcut politikalarda değişikliğe gidilmesi ve esnek çalışma gibi standart dışı çalışma biçimleri ile istihdam edilen çalışanların sosyal güvenlik sistemlerinden faydalanmasının sağlanması gerekmektedir.

Esnek çalışma uygulamaları kadınların ekonomik kalkınma süreçlerinde yer alması, işgücüne aktif olarak katılması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla esnek çalışma oranları ile ülkelerin gelişmişlik seviyesi, kadınların işgücüne katılma oranı ve işsizlik oranı arasında oldukça güçlü bir ilişki vardır. Kadın esnek çalışma oranları oldukça yüksek olan

ülkelerde, kadınların işgücüne ve istihdama katılma oranları esnek çalışma oranları düşük olan ülkelere nispeten daha fazladır. Dolayısıyla esnek çalışma uygulamalarına yönelik koruyucu ve teşvik edici politikaların artırılması kadınların daha fazla işgücü piyasasına katılmasına imkân sağlayacaktır. Böylece biryandan istihdam ve üretim artarken, diğer yandan kadınların ekonomik büyümeden daha fazla pay almaları mümkün olacaktır.

Kaynakça

Alp, E. ve Sönmez, Ö., A. (2011). ILO: Uluslararası Çalışma Örgütünün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(6), 16-27.

Alpagut, G. (1998). *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara.

Aslan, B., Y. ve Açıkgöz, Ş. (2019). OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Esnekliği ve Güvence. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 45-68.

Atkinson, J. (1986). Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the 1980s. *International Institute for Labour Studies*, 1-34.

Baltes, B. vd. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496.

Başmanav, Y. (2016). Ödünç İş İlişkisi. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 74, 139-169.

Branine, M. (1998). The Logic of Job-Sharing in the Provision and Delivery of Health Care. *Health Manpower Management*, 24(1), 20-25.

Çakır, Ö. (2001). Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1), 1-1.

Çamlı, L., G. (2010). *Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelenk, H. (2008). *Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, S. (2007). *Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (16), 68-89.

Di Milia, L. (1998). A Longitudinal Study of the Compressed Workweek: Comparing Sleep on A Weekly Rotating 8 H System to A Faster Rotating 12 H System. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 21(3-4), 199-207.

Günay, C., İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik. *Kamu-İş Dergisi*, 7(3), 173-189.

Hatman, Ü. (2002). Esneklik Kavramı Neyi İfade Ediyor. *TMMOB Dergisi*, 131(2), 64-68.

Horwitz, M. ve Smith, D.,A. (1998). Flexible Work Practices and Human Resource Management: A Comparison of South African and Foreign Owned Companies. *International Journal of Human Resource Management*, 9(4), 590-607.

Humphreys, P. vd. (2000). *Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements*. Institute of Public Administration, Dublin.

ILO(1990).Telework. Conditions of Work Digest. https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/8s7mv9/alma992776093402676, (Erişim: 06.06.2022).

ILO (2004). What Is Shift Work?. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_protect/protrav/travail/documents/publication/wcms_170713, (Erişim: 06.06.2022).

ILO (2016). Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/sector/documents/publication/wcms_531111, (Erişim: 06.06.2022).

ILOSTAT (2023a). Share of Temporary Employees by Sex (%). https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0852_SEX_AGE_RT_A, (Erişim: 23.05.2023).

ILOSTAT (2023b). Incidence of Part-Time Employment by Sex-Common Defination(%). https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer31/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0852_SEX_AGE_RT_A, (Erişim: 10.07.2023).

Kalaycı, S. (2018). *Esnek Çalışma Koşullarının Kadın İstihdamına Etkisi ve İşçi Konfederasyonlarının Değerlendirmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kanlis, I. (2016). *Possibilities and Limitations of Flexible Work Arrangements in the Military*. MBA Professional Report, Naval Postgraduate School, <https://apps.dtic.mil/sti/tr/pdf/AD1026671.pdf>, (Erişim: 23.09.2023).

Karakoyun, Y. (2007). *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü*. Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Karlıdağ, Ö. (2011). *Çalışma Yaşamında Esneklik-Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, M. ve Doğan, B., B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(58), 1069-1099.

Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), 1-18.

Lim, V., K. ve Teo, T. S. (2000). To Work or Not To Work at Home an Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes Towards Teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 560-586.

OECD (2002). *Taking the Measure of Temporary Employment*. Employment Outlook, 135-196.

OECD (2023a). Incidence of Permanent Employment. <https://stats.oecd.org/#>, (Erişim: 2.03.2023).

OECD (2023b). Share of Employed in Temporary Employment, By Sex and Age Group. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54750>, (Erişim: 2.03.2023).

OECD (2023c). Incidence of FTPT Employment-Common Definition: Table H1 -Incidence and Composition of Part-Time Employment. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=119416#>, (Erişim: 07.07.2023).

OECD (2023d). Incidence of FTPT Employment-Common Definition. <https://stats.oecd.org/#>, (Erişim: 05.08.2023).

Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.

Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. In *Journal of Social Policy Conferences*, 60, 1-60.

Pinhas, M., M. (2006). *Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Richbell, vd. (2011). Non-Standard Working Time: an International and Comparative Analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(04), 945-962.

Roeters, A., & Craig, L. (2014). Part-Time Work, Women's Work-Life Conflict, and Job Satisfaction: A Cross-National Comparison of Australia, the Netherlands, Germany, Sweden, and the United Kingdom. *International Journal of Comparative Sociology*, 55(3), 185-203.

Serbes, K. (2019). *Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye'deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Silim, A. ve Stirling, A.(2014). Women and Flexible Working: Improving Female Employment Outcomes in Europe. Institute for Public Policy Research, IPPR, 1-34.

Sönmez, P.(2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 177-198.

Şen, S. (2000). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. *TÜHİS Dergisi*, 6(1), 25-55.

Van Dam, K. (2003). Understanding Experts' Attitudes Towards Functional Flexibility. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 138-153.

Valverde, M. vd. (2000). Labor Flexibility and Firm Performance. *International Advances in Economic Research*, 6(4), 649-661.

Yavuz, A. (1994). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, A., E., B. (2008). Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler. *Lisans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 45(519), 49-59.

Yücel, E. (2017). Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma. *International Journal of Human Sciences*, 14(3), 2818-2826.

Zeytinoğlu, E. (2004). Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 62(1-2), 449-466.