

Ülke Örnekleri ile Türkiye de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü

Part-Time Work in Turkey with Country Examples

Tekin AKGEYİK

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2017, Cilt 7, Sayı 2, Sayfa 33-62
December 2017, Volume 7, Issue 2, Page 33-62

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2017/2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 7 - Sayı: 2 - Yıl: 2017
Volume: 7 - Issue: 2 - Year: 2017

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Erdoğan ÜVEDİ
Murat ASLAN
Faruk KAHVECİOĞLU

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR
Asuman KAÇAR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*
Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi/Press Date: 20/12/2017

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM-TR
EBSCO HOST -US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL -PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
DERGİPARK - TR
tarafından indekslenmektedir.



© Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara
Basım Yeri / Printed by: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: <http://www.sgg.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York-USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. Nürşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Örsan AKBULUT
TODAİE

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Türksel KAYA BENGSHIR
TODAİE

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Mugla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim
Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji
Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
Üniversitesi SBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü

Geliş Tarihi/Received : 03.08.2017
Güncelleme Tarihi/Revised : 09.11.2017
Kabul Tarihi/Accepted : 19.12.2017

Part-Time Work in Turkey with Country Examples

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security
Cilt: 7 Sayı: 2 Yıl: 2017
Volume: 7 Issue: 2 Year: 2017
Sayfa Aralığı: 33-62
Pages: 33-62

Tekin AKGEYİK*

ÖZ

Bu makalenin amacı, Türkiye’de yarı zamanlı çalışanların ve istihdamın niteliğini uluslararası karşılaştırmalar çerçevesinde analiz etmektir. Makalenin birinci bölümünde literatür taraması yöntemi, ikinci bölümde ise, TÜİK’in işgücü ve SGK’nın işyeri ve sigortalılara ait istatistikleri kullanılmıştır. Çalışma bulguları, Türkiye’de yarı zamanlı çalışan sayısının 2009 ile 2016 yılları arasında yüzde 17 oranında arttığını göstermektedir. İstatistikler yarı zamanlı işleri erkeklere kıyasla kadınların daha fazla tercih ettiğine işaret etmektedir. Yarı zamanlı çalışmanın bir diğer karakteristik özelliği bu nitelikli işlerde genç ve yaşlı grupların daha fazla istihdam edilmesidir. Ayrıca veriler eğitilmiş olmayan grupların yarı zamanlı çalışmaya daha eğilimli olduklarını ortaya koymaktadır. Nihayet istatistikler yarı zamanlı istihdamın büyük ölçüde kayıt dışı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Yarı zamanlı çalışan, yarı zamanlı istihdam, esnek çalışma, kayıt dışılık

ABSTRACT

The aim of present paper is to examine the nature of part-time worker and employment in Turkey in the context of international comparisons. Literature review methodology was used in the first part of the paper. In the second part, the data from the Turkish Statistical Institute and the Social Security Institution were used. The figures illustrate that the in the number of part-time employees Turkey rose 17 percent between 2009 and 2016. The statistics indicate that women are more likely to be in part time employment compared to men. Another characteristic of part-time work is that it is more popular among people and young old. Moreover data point out that part-time employment is more prevalent among less educated people. Finally, data shows that part time workers largely are informal.

Keywords: Part time employee, part time employment, flexible work, informality

Önerilen atf şekli : Akgeyik, T. (2017). Ülke Örnekleri ile Türkiye’de Yarı Zamanlı Çalışmanın Görünümü. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 33-62.

* Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akgeyik@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Yarı zamanlı çalışma özellikle son çeyrek asırlık dönemde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasını esnekleştirme çabalarının ve dezavantajlı gruplara (kadın ve gençler gibi) istihdam yaratma amacının bir sonucu olarak ön plana çıkmış bir istihdam biçimidir. Bu dönemde yarı zamanlı işlerin istihdam yaratma kapasitesi ülkeler arasında ciddi farklılıklar gösterirken, yarı zamanlı çalışanların görünümü belirgin şekilde paralellikler göstermiştir.

Türkiye’de yarı zamanlı çalışma mevzuata 2003 yılında 4857 sayılı Yasa’nın 13. maddesi ile dâhil olmuştur. Düzenlemenin gerekçesi, “sayıları gittikçe artan kısmî süreli çalışmaları teşvik etmek” olarak açıklanmıştır (TİSK, 2009: 92). Yarı zamanlı çalışma, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistiklerine ancak 2009 yılında girmeye başlamıştır. Türkiye’de yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranı gerek AB gerekse OECD ortalamalarının oldukça gerisindedir. Nitekim bu oran 28 AB üyesi ülke arasında 2016 yılında yüzde 18,9 olarak gerçekleşmiştir. Yarı zamanlı istihdamın en yüksek olduğu ülke yüzde 46,6 ile Hollanda iken, yüzde 5,7 ile Macaristan son sırada yer almaktadır (Eurostat, 2017). Benzer bir durum OECD karşılaştırmaları için de geçerlidir. 35 üye ülkenin yarı zamanlı istihdamın ortalaması yüzde 16,7 düzeyindedir. Hollanda OECD ülkeleri arasında da ilk sırada yer alırken, Türkiye (yüzde 9,5) dâhil 12 ülkede yarı zamanlı istihdam yüzde 10’unun altına kalmaktadır (OECD, 2017: 203).

Yarı zamanlı istihdamı desteklemek amacıyla kalkınma planlarına ve strateji dokümanlarına özel hedefler konulmuştur. Örneğin 2014-18 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı” kapsamında “esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması” hedefini benimsemiş ve “kısmi çalışma oranını” performans göstergesi olarak tanımlamıştır. Bu hedefin gerçekleştirilmesi için Plan, “esnek çalışma biçimlerinin çalışanların haklarını gözetir biçimde yaygınlaştırılmasını” sağlayacak politikaların hayata geçirileceğini belirtmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 164).

Öte yandan 2014 yılında yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi ise, yarı zamanlı çalışanların oranının 2023 yılına kadar AB seviyesine yükseltileceği hedefini tanımlamıştır. Strateji, bu amaçla, yarı zamanlı çalışanların “ekonomik ve sosyal haklara erişebilme imkânlarının geliştirileceğine” işaret etmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 31).

Bu hedef ve politikalara rağmen yarı zamanlı istihdamın son yıllarda göreceli olarak gerilediği görülmektedir. Nitekim 2009-2012 döneminde 580 bin artan (yüzde 24) yarı zamanlı işler, 2013-2016 döneminde ise, 373 bin (-yüzde 12) azalmıştır. Bu gerilemede en büyük pay kadınlara aittir. Son 3 yıllık dönemde yarı zamanlı çalışan kadınların oranı yüzde 16,5 oranında azalmıştır. Aynı dönemde yarı zamanlı istihdam erkekler arasında ise sadece yüzde 1,9 düzeyinde gerilemiştir.

Bu makalenin amacı, Türkiye’de yarı zamanlı çalışanların ve istihdamın niteliğini uluslararası karşılaştırmalar çerçevesinde ele almaktır. Makale bu amaçla iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, yarı zamanlı istihdamın iş yaratma potansiyeli ve niteliği uluslararası deneyimler çerçevesinde ortaya konulmaktadır. İkinci bölümde ise, konu Türkiye boyutuyla değerlendirilmektedir.

Makalenin birinci bölümünde literatür taraması yöntemi, ikinci bölümde ise, TÜİK’in işgücü ve SGK’nın işyeri ve sigortalılara ait istatistikleri kullanılmıştır. Buna karşılık yarı zamanlı istihdama ilişkin TÜİK verilerinin 2009’dan itibaren yayınlanıyor olması bu çalışma açısından sınırlılık yaratmaktadır. SGK istatistikleri ise, 2012 yılında itibaren yarı zamanlı çalışanları istatistiklerine dâhil etmiştir. Ayrıca SGK istatistikleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve ücret gibi kırılımlara yer vermemektedir. Bu nedenle yarı zamanlı çalışanların görünümüne ilişkin SGK ve TÜİK verilerini karşılaştırma imkânı söz konusu olamamıştır.

I- ULUSLARARASI DÜZEYDE YARI ZAMANLI ÇALIŞMA

Esnek istihdamın bir türü olan yarı zamanlı istihdam birçok ülkede giderek genişleme eğilimindedir. Yarı zamanlı çalışmanın istihdam potansiyeli, yarı zamanlı işlerin niteliği ve yarı zamanlı çalışanların görünümü ülkeler arasında farklılaşma eğilimindedir. Bu bölümde yarı zamanlı istihdamın iş yaratma kapasitesi, yarı zamanlı çalışanların ve yarı zamanlı işlerin niteliği ülke örnekleri kapsamında değerlendirilmektedir.

A- Tanım

1994 yılında kabul edilen 175 sayılı ILO Sözleşmesi, yarı zamanlı istihdamı tam süreli benzer işe kıyasla daha kısa mesaili çalışma ve yarı zamanlı çalışanı da tam süreli emsal işçiye göre daha kısa mesai yapan kişi olarak tanımlamaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 4). 1997 sayılı Avrupa Yarı

zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi de benzer bir tanımı benimsemiştir (Eurofound, 2007: 2).

Bu tanımsal çerçeve ulusal mevzuatımıza da aynen aktarılmıştır. Nitekim Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesine göre, “İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma yarı zamanlı çalışmadır”.

Yarı zamanlı çalışma, gönüllü ve gönüllü olmayan olarak iki kategoride sınıflandırılabilir. Gönüllü, tam süreli istihdama geçmek istemeyen yarı zamanlı çalışanları ifade ederken, gönüllü olmayan ise, tam süreli istihdamda iş bulamadığı için yarı zamanlı olarak çalışmak zorunda olan grupları tanımlamaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 3). Gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışma literatürde eksik istihdam olarak tanımlanmaktadır. Uygulamada gönüllü ve gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında kariyer beklentileri ve çalışma kültürü açısından önemli farklılıklar söz konusudur (Zukin and Horn, 2015: 4).

Yarı zamanlı çalışma tam süreliден daha az çalışma sürelerini ifade etmesine rağmen, tanımda yer alan süre sınırı ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin Amerika’da 35 saatten az çalışmalar yarı zamanlı çalışma olarak kabul edilmektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 4). İngiltere’de ve Türkiye’de yarı zamanlı istihdam 30 saate kadar olan çalışmaları, Almanya’da, 36 saatlik çalışmayı tanımlamaktadır. Fransa’da ise, 35 saatlik haftalık mesai süresinin en az yüzde 20 altındaki çalışma süresi yarı zamanlı istihdamı ifade etmektedir (European Parliament, 2016: 71). Buna karşılık, Japonya’da yarı zamanlı çalışma mesai süresiyle değil şirketteki statü ile ilişkilendirilerek tanımlanmaktadır. Bu ülkede yapılan çeşitli araştırmalara göre, işverenleri tarafından yarı zamanlı olarak kategorize edilmiş çalışanların yüzde 20 ile 30’u gerçekte tam süreli işçiler kadar çalışmaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 4).

B- Yarı Zamanlı İstihdamı Destekleyen Koşullar

Yarı zamanlı çalışma 1970’li yıllarda itibaren daha esnek ve standart olmayan işgücü piyasalarının ortaya çıkmasının bir sonucu olarak genişlemeye başlamıştır (Fagan, Norman vd., 2014: 3). Özellikle 2000’li yıllarda birçok ülkede yarı zamanlı istihdam tam süreli istihdama oranla ciddi biçimde artmıştır. Bu artışta farklı ekonomik, sosyal ve kurumsal yapıların etkili olduğu görülmektedir.

1- Ekonomik Faktörler

Ekonomik faktörlerin etkisi ülkeler arasında farklılıklar gösterebilmektedir. Gelişmiş ekonomilerde yarı zamanlı istihdam işgücü piyasası esnekliğini geliştirmenin bir aracıdır. Uluslararası rekabetin yoğunlaşması, işletmeler için esnekliği gerektiren yeni üretim ve organizasyon yöntemlerini gündeme getirmektedir. Yarı zamanlı çalışma bu esnekliği sağlamak amacıyla işverenler, hükümetler ve sendikalar tarafından talep edilmektedir.

Öte yandan işsizlik ve artan kadın işgücü oranlarının da yarı zamanlı istihdamı destekleyen ekonomik koşullar olduğu söylenebilir. Politika yapıcılarını yüksek işsizlikle başa çıkmada yarı zamanlı istihdamın etkili bir araç olduğu görüşündedir. Bu açıdan yarı zamanlı istihdam hem erkek hem kadınlar için tam süreli işe geçiş noktası yaratmaktadır. Yarı zamanlı çalışmanın özellikle işsizliğin daha yoğun yaşandığı gelişmiş ülkelerde gençlerin ve kadınların işgücü piyasasına daha kolay girmesini mümkün kıldığı düşünülmektedir (ILO, 2017: 14). Örneğin Kıta Avrupa’sında 2008 Krizi sonrası dönemde yarı zamanlı istihdam işsizlikle mücadele etmenin önemli bir aracı olmuştur. Bu nedenle bazı ülkelerde (İsveç, Polonya, Norveç ve Romanya gibi) kriz sonrasında yarı zamanlı istihdam gerileme trendine girmiş veya duraklamıştır.

Çin ve Vietnam gibi bazı Uzak Doğu ülkelerinde ise, yarı zamanlı çalışma, kırsal kesimden kentlere göç eden gruplara istihdam yaratmada önemli bir rol oynamaktadır (Nguyen and Nguyen vd, 2016: 4).

Öte yandan Kuzey Amerika deneyimi belirgin biçimde farklıdır. Bu bölgede yarı zamanlı istihdam ekonomik dalgalanmalardan bağımsız olarak gelişmektedir. Örneğin Kanada’da kriz döneminde yüzde 19’a ulaşan yarı zamanlı çalışma oranı, yükselmeye devam etmektedir. Bu durum yarı zamanlı istihdamın gelişiminde yapısal faktörlerin etkisine işaret etmektedir. Kanada ekonomisinin kompozisyonundaki değişim bu gelişmenin en temel parametresidir. Özellikle yarı zamanlı istihdama açık olan perakende ve benzeri diğer hizmetlerin artan önemi bu dönüşümü desteklemektedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 5).

Benzer bir eğilimin ABD için de geçerli olduğu görülmektedir. Bu ülkede yarı zamanlı çalışanlar her zaman işgücünün önemli bir unsuru olmuştur. ABD’de yarı zamanlı istihdamın kökleşmesini sağlayan başat unsur ekonomide ve toplumda gördüğü kabuldür. Yarı zamanlı çalışanların ve işlerin tipolojisi geniş bir yelpazede değişmektedir. Ders aralarında ve hafta sonlarında kafelerde çalışan üniversite öğrencilerinden çok uluslu şirketler için çalışan bilgisayar

yazılımcılarına kadar birçok kişi ve meslek grubu yarı zamanlı bir nitelik göstermektedir (Zukin and Horn, 2015: 3).

2- Sosyal Faktörler

Yarı zamanlı istihdamın genişlemesini destekleyen toplumsal dinamikler de mevcuttur. Her şeyden önce, yarı zamanlı istihdam bireylerin çalışma yaşamı ile sosyal aktiviteler (aile sorumlulukları, eğitim, boş zaman ve sivil toplum aktiviteleri gibi) arasında denge kurmasına olanak sağlamaktadır. Bu olgu özellikle kadınlar arasında esnek çalışma taleplerini desteklemektedir (Eurofound, 2007: 2). Bu nedenle yarı zamanlı çalışanların çoğu, çocuk, yaşlı anne-baba veya diğer yetişkin aile bireylerinin bakım sorumluluğunu taşıyan kadınlardır. Dolayısıyla kadınların önemli bir bölümü yarı zamanlı çalışmayı iş-aile sorumluluklarını dengeleyebilmek için gönüllü olarak tercih etmektedirler. Bu tercih, bir açıdan ulaşılabilir ve nitelikli yuva olanakları yetersizliğinin, bir diğer açıdan aile rollerindeki cinsiyet eşitsizliğinin bir yansımasıdır. Geleneksel kültür, aile ve çocuk yetiştirmeye ilişkin öncelikli sorumluluğu kadınlara vermektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 9). Sonuçta geleneksel aile modeli yarı zamanlı istihdamdaki cinsiyet farkını genişletmektedir. Nitekim 2015 yılında yarı zamanlı kadın çalışanların yüzde 42,4'ü “aile” veya “çocuk ya da engelli yetişkin bakımı” gibi sorumluluklara sahip olduğunu kaydetmiştir. Bu oran, yarı zamanlı erkek çalışanlar arasında sadece yüzde 11,8'dir. Dolayısıyla geleneksel sorumluluklar kadınların istihdam sürelerini etkilemekte ve tam süreli istihdama geçiş fırsatlarını sınırlamaktadır (ILO, 2017: 14).

3- Kurumsal Yapılar

İstihdam süresini düzenleyen kurumsal yapılar yarı zamanlı istihdamın genişlemesini etkileyen bir diğer faktördür. Bu kapsamda çalışma mevzuatı, toplu iş sözleşmeleri ile sosyal koruma ve sosyal hizmeti kapsayan refah devleti düzenlemeleri yer almaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 5).

C- Yarı Zamanlı İstihdamın Boyutları

Yarı zamanlı çalışmanın oranı birçok ülkede son 35-40 yıllık dönemde yükselme eğilimindedir. Buna karşılık, gelişmekte olan birçok bölge için güncel oranlara ilişkin yeterli veri mevcut değildir. Dünya Bankası'nın “Jobs” raporu yarı zamanlı istihdamın sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasalarının en önemli özelliği olduğunu belirtmektedir (World Bank,

2012: 7). ILO ise, son 20 yıllık dönemde yarı zamanlı çalışmanın gelişmiş ülkelerde sürekli yükselme eğiliminde olduğunu, ancak gelişmekte olan ve geçiş ekonomilerinde bu durumun değişken bir karakter gösterdiğini ortaya koymaktadır (Fagan, Norman, vd., 2014: 5).

Yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranı açısından Hollanda açık ara ilk sırada yer almaktadır. Bu ülkede istihdamın 1/3’ü, kadın istihdamının ise, yaklaşık yüzde 60’ı yarı zamanlı statüdedir. İrlanda, İngiltere, Almanya, Yeni Zelanda, Japonya ve Norveç’te istihdamın yaklaşık yüzde 20 ile yüzde 25’i yarı zamanlı bir niteliğe sahiptir. Avustralya’da 1966 yılında toplam istihdamın yüzde 10’u (Abhayaratna, Andrews vd., 2008: XVIII) düzeyinde olan yarı zamanlı istihdam sonraki yarı asırlık dönemde 2,5 kat artarak yüzde 25 düzeyine ulaşmıştır.

Tablo 1. Kısmi Süreli İstihdamın Oranı (2016)

Ülke	Kadın (yüzde)	Erkek (yüzde)	Toplam (yüzde)
ABD	17,1	8,5	17,6
Almanya	36,9	9,1	22,1
Avustralya	38,4	15,1	25,9
Belçika	30,0	6,9	17,8
Brezilya	26,5	11,5	17,9
Danimarka	26,7	17,3	21,7
Finlandiya	17,7	10,6	14,0
Fransa	22,0	7,0	14,2
Güney Afrika	13,3	5,6	9,0
Hollanda	59,8	18,7	37,7
İngiltere	37,5	11,6	23,8
İrlanda	34,8	11,9	22,8
İspanya	22,3	7,1	14,1
İsveç	17,8	10,1	13,8
İtalya	32,6	8,5	18,6
Japonya	37,1	11,9	22,8
Kanada	26,4	12,6	19,2
Kolombiya	26,1	8,6	15,9
Kore	16,5	6,8	10,9
Macaristan	5,0	2,6	4,0
Meksika	26,9	12,0	17,7
Norveç	27,2	12	19,2
Polonya	9,0	3,4	6,0
Portekiz	11,5	6,8	9,1
Şili	25,0	12,2	17,4
Türkiye	17,8	5,8	9,5
Yeni Zelanda	32,1	11,6	21,2
Yunanistan	16,1	7,2	11,0

Kaynak: (OECD, 2016: 203).

İspanya'da ise, 2007 yılından sonra yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 12,9'dan yüzde 14'e yükselmiştir. Bu ülkede birçok Avrupa ülkesinden farklı olarak hem kadınlar (yüzde 61,8) hem de erkekler (yüzde 70) arasında gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam daha yaygındır (Kyyra, Arranz vd., 2017: 2).

İngiltere'de yarı zamanlı istihdamın büyük çoğunluğu gönüllüdür. Gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamın payı 2008 ile 2016 yılları arasında toplam istihdamın yüzde 2,5'den yüzde 3,8'ine (yarı zamanlı çalışan gruplar arasında yüzde 10,7'den yüzde 16'ya) yükselmiştir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 11). ABD'de ise, 26 milyon yani tarım dışı işgücünün yaklaşık 1/6'sı (yüzde 17) yarı zamanlı olarak çalışmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 3).

Bazı Avrupa ülkelerinde, yarı zamanlı işlerin istihdama katkısı oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır. Örneğin son 5 yıllık dönemde yarı zamanlı istihdam Letonya ve Polonya'da yüzde 6,9'dan yüzde 6,3'e, Romanya'da yüzde 9'dan yüzde 7,2'ye ve Bulgaristan'da, yüzde 2'den yüzde 1,9'a gerilemiştir Yarı zamanlı istihdamın gerileme yaşadığı bir diğer Güney Avrupa ülkesi Macaristan'dır. Bu ülkede, 2012-2016 döneminde yarı zamanlı istihdam 2 puan gerileme kaydetmiştir (yüzde 6,7'den yüzde 4,7'ye). Aynı dönemde yarı zamanlı istihdamın gerilediği bir diğer ülke Portekiz'dir. Portekiz'de yarı zamanlı istihdamın oranı 1,7 puan azalarak yüzde 9,1'e gerilemiştir (Eurostat, 2017). Yarı zamanlı istihdamın söz konusu dönemde gerileme yaşadığı diğer ülkeler Ürdün, Güney Afrika ve Rusya Federasyonu'dur (Fagan, Norman, 2014: 5).

Güney Amerika'da ise, yarı zamanlı istihdam Arjantin (yüzde 32) ve Peru'da (yüzde 26) önemli bir istihdam potansiyeli yaratmaktadır. Aynı eğilimin Şili ve Ekvator (yüzde 10) ile Brezilya'da (yüzde 16) olduğunu söylemek güçtür. Buna karşılık, Şili, Meksika ve Peru'da yarı zamanlı istihdamın son yıllarda güçlü bir büyüme trendi sergilediği görülmektedir (Maurizio, 2016: 18).

Brezilya'da gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam belirgin şekilde düşüktür (yüzde 7). Bu oran, Şili, Arjantin ve Peru'da, yüzde 25'e ulaşırken, Ekvator'da, durum daha kötüdür. Bu ülkede yarı zamanlı çalışanların en az yarısı gönüllü olmayan konumdadır (Maurizio, 2016: 18). Özellikle 15-24 yaş grubundaki gençler arasında yüksek oranlı işsizliğin gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışmanın açıklayıcı değişken olduğu görülmektedir. Nitekim, Şili, Arjantin Ekvator, Şili ve Peru'da gençler arasındaki işsizlik oranı genel işsizlik düzeyinden (yüzde 5,4), 2,1 ile 2,6 kat arasında değişen oranlarda daha yüksektir (ILO, 2017).

D- Yarı Zamanlı Çalışanların Görünümü

1- Kadınların Ağırlığı

Kadınlar birçok ülkede yarı zamanlı istihdamın ağırlıklı kısmını oluşturmakta ve kadın istihdamı bunun bir sonucu olarak genişlemektedir. Aile içi sorumluluklar bu olguyu güçlendiren en önemli faktördür (Maurizio, 2016: 20). Örneğin ABD’de nüfusun yüzde 52’ini oluşturan kadınlar yarı zamanlı çalışanların yüzde 65’ini oluşturmaktadır. Bu ülkede erkeklere kıyasla gönüllü yarı zamanlı çalışan kadın sayısı iki kat daha yüksektir (Zukin and Horn, 2015: 5). Kuzey İrlanda’da devamlı statüdeki yarı zamanlı kadınların sayısı aynı statüdeki erkeklerden 4,7 kat daha yüksektir. Geçici yarı zamanlı işlerde ise, bu parite 2,1’e gerilemektedir. (Wilson, 2017: 22). Yarı zamanlı istihdamın ağırlıklı olarak kadın işgücünden oluştuğu bir diğer ülke İngiltere’dir. İngiltere’de yarı zamanlı çalışan kadınların oranı (yüzde 42) erkeklerin 3,5 katına ulaşmaktadır (Powell and Mor, 2017: 4).

Tablo 2. Kısmi Süreli İstihdamda Kadınlar

Ülkeler	Yarı Zamanlı İstihdamda Kadınların Payı (yüzde)
Lüksemburg, Almanya, Avusturya,	>yüzde 79
Belçika, Fransa, İsviçre, İngiltere, Avustralya, Yeni Zelanda	76-79
İspanya, İzlanda, Hollanda, İsveç, İrlanda, Japonya, Kanada, Brezilya	70-75
Norveç, Polonya, Danimarka, Finlandiya, Portekiz, Güney Afrika, Şili, Meksika, ABD, Portekiz,	60-69
Yunanistan, Kore, Zimbabve	50-60
Romanya, Trinidad ve Tobago, Tayland, Endonezya	<50

Kaynak: (Eurostat, 2017) (Fagan, Norman vd., 2014: 8).

Benzer biçimde Norveç, Danimarka, Finlandiya, Polonya, Güney Afrika, Şili ile Meksika’da kadınların yarı zamanlı istihdamdaki payı yüzde 70’lere ulaşmaktadır. Bu oran, Yunanistan, Kore ve Zimbabve gibi bazı ülkelerde yüzde 60’ın altında kalmaktadır. Buna karşılık Romanya, Trinidad ve Tobago, Tayland ve Endonezya’da yarı zamanlı istihdamda kadınların oranı erkeklerin gerisindedir (Eurostat, 2017; Fagan, Norman vd., 2014: 7).

Öte yandan bazı ülkelerde yarı zamanlı istihdamda erkeklerin payı son yıllarda artma eğilimindedir. İngiltere (yüzde 25), Meksika (yüzde 43), Kanada (yüzde 33) ve Japonya (yüzde 29) bu ülkelerden bazılarıdır (Fagan, Norman vd., 2014: 7). İngiltere’de özellikle gönüllü olanlara (yüzde 11) kıyasla gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamda erkeklerin payı belirgin biçimde yüksektir (yüzde 37)

(Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12). Avustralya’da ise, 1966 yılında sadece yüzde 4 düzeyinde olan (Abhayaratna, Andrews vd., 2008: XVIII) yarı zamanlı erkek çalışan sayısı son 50 yıllık dönemde 3,8 kat artarak yüzde 15’e yükselmiştir. İspanya, Portekiz ve İtalya’da ekonomik kriz koşulları 2007-2014 döneminde erkekler arasında yarı zamanlı çalışan sayısının yüzde 80 oranında artmasına yol açmıştır (Kyyra, Arranz vd., 2017: 2).

2- Gençler ve Emekliler

Yarı zamanlı istihdamda gençlerin (25 ve altı) ve ileri yaştaki grupların (65 ve üstü) daha egemen bir karakter gösterdiği açıktır. Örneğin Hollanda ve Danimarka’da 15-24 yaş grubundaki gençlerin en az yüzde 60’ı yarı zamanlı statüde çalışmaktadır. Kanada ve Norveç’te ise, bu kategorideki her iki gençten biri yarı zamanlıdır (Fagan, Norman vd., 2014: 9). Kuzey İrlanda’da devamlı yarı zamanlı çalışanların yüzde 14’ü bu yaş grubunda yer alırken, geçici nitelikli yarı zamanlı işlerdeki her iki gençten biri 14-24 yaş kategorisine dahildir (Wilson, 2017: 22). ABD’de ise, yarı zamanlı çalışanlar çoğunlukla 18-29 yaş grubundaki gençlerden (yüzde 37 ile yüzde 22 arasında değişmektedir) oluşmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 4).

Gençlerin ağırlığı bu yaş grubunda görülen yüksek işsizlik oranlarına atfedilebilir. Nitekim ILO verilerine göre, üye ülkelerin ortalaması açısından 15-24 yaş grubundaki işsizlik oranı (yüzde 18,7) genel işsizlik oranının (yüzde 8,6) 2,2 katıdır. Benzer bir oran AB-28 için söz konusudur. Bu oran İtalya, Romanya ve Lüksemburg gibi ülkelerde 3 katını aşma eğilimindedir. Bu olgu söz konusu yaş gruplarında gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamın yüksek oranlara ulaşmasına yol açmaktadır. İngiltere’de gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam özellikle genç işgücü (15-24) arasında daha yaygın şekilde görülmektedir. Bu ülkede gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların yaş ortalaması gönüllü yarı zamanlı veya tam süreli olanlara kıyasla daha düşüktür. Nitekim gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların yaklaşık yüzde 45’i 35 yaşından gençtir. Oysa gönüllü yarı zamanlı çalışanları için bu oran yüzde 23 civarındadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12).

Gençlerin yarı zamanlı istidamdaki ağırlığını destekleyen bir diğer faktör, öğrenci istihdamının genişlemesidir (Fagan, Norman vd., 2014: 9). Araştırmalar yarı zamanlı çalışan öğrencilerin oranında ciddi bir artış olduğunu göstermektedir. Örneğin Portekiz’de mevsimlik istihdamın yüzde 20’sini, İtalya’da yüzde 30’unu, İrlanda’da yüzde 69’unu ve Hollanda’da ise yüzde 91’ini öğrenciler oluşturmaktadır (Robotham, 2012: 66).

Yarı zamanlı istihdamı ileri yaş grupları arasında popüler kılan başat faktör emeklilik sonrası işgücü piyasasına dönüş isteğidir. Birçok OECD ülkesinde bu yaş grubundaki yarı zamanlı istihdam çalışma yaşamını uzatan esnek emeklilik planları gibi tedbirlerle desteklenmektedir (Maurizio, 2016: 20). Belçika (yüzde 68,2), Almanya (yüzde 67,7), İsveç (yüzde 65,9) ve İngiltere (yüzde 63,2) bu yaş kategorisinde lider konumdadırlar (Fagan, Norman vd., 2014:98).

Yaş görünümü açısından üzerinde durulması gereken bir diğer husus, kadın ve erkekler arasındaki farklılıklardır. Örneğin 25-55 yaş grubundaki erkekler arasında yarı zamanlı istihdam yüzde 2,9 (Polonya) ile yüzde 9,3 (İrlanda) arasında değişirken, aynı yaş grubundaki kadının çalışanlar için yarı zamanlı istihdam yüzde 55,7’ye (Hollanda) kadar çıkmaktadır (Fagan, Norman vd., 2014: 8). Bu farklılık belirli ölçüde yarı zamanlı kadın işgücünün aile sorumluluklarının bir yansımasıdır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12).

3- Kıdem Faktörü

Yarı zamanlı çalışanların belirgin niteliklerinden biri oldukça sınırlı iş kıdemi sürelerine sahip olmalarıdır. Bu durum yarı zamanlı işlerin geçici karakterine atfedilebilir. Örneğin Peru ve Arjantin’de yarı zamanlı çalışanların yaklaşık 1/3’ü 3 ay ve daha az kıdeme sahiptir. Şili’de aynı kıdem süresi için bu oran yüzde 39’a çıkmaktadır. Ekvator’da ise, 1 yıldan daha kısa süreli kıdeme sahip yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 30,5 düzeyindedir (Maurizio, 2016: 20).

Benzer bir eğilim Kıta Avrupa’sında da geçerlidir. Örneğin İngiltere’de gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ortalama kıdem süresi (4,2 yıl) tam süreli çalışanlara (9,2 yıl) kıyasla çok daha kısadır. Gönüllü yarı zamanlı çalışanlar için ise, bu sürenin (8,8 yıl) tam süreli çalışanlara yakın olduğu görülmektedir. Buna karşılık ekonomik kriz dönemine rağmen her üç grup için de ortalama kıdem süresi artma eğilimindedir. Bu durum, ekonomik kriz döneminde gönüllü veya gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların işlerini koruyabildiğini ifade etmektedir. İngiltere’dekinin aksine Yunanistan’da gönüllü olan (6,7 yıl) ve olmayan yarı zamanlı çalışanlarla (5,8 yıl) tam süreli (11,4 yıl) arasındaki ortalama kıdem süreleri farkı çok daha yüksektir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

ABD’de ise, özellikle gönüllü yarı zamanlı çalışanların yarısından fazlası (yüzde 52) üç yıldan daha uzun bir süredir yarı zamanlı bir işte çalışırken, bu oran gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında yüzde 39’a gerilemektedir. Bu durum, kriz dönemde tam süreli bir işe geçmeyi isteyen çoğu kişinin bunu başaramadığını göstermektedir (Zukin and Horn, 2015: 8).

4- Diğer Sosyo-Demografik Unsurlar

Eğitim düzeyi ile yarı zamanlı istihdam arasında ilişki ülkeler arasında değişkenlik göstermektedir. Örneğin Yunanistan'da tam süreli çalışanlara (13,5 yıl) kıyasla eğitim düzeyi düşük olanlar arasında yarı zamanlı istihdam daha yaygındır. Özellikle gönüllü olmayan gruplar (11,7 yıl) arasında bu durum daha belirgindir. Benzer bir eğitim görünümü İngiltere için de geçerlidir. Bu ülkede gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ortalama eğitim düzeyi 11,7 yılda kalmaktadır. Bu süre, hem gönüllü yarı zamanlı çalışanların (11,9 yıl) hem de tam süreli çalışanların (12,5 yıl) gerisinde kalmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 14).

Güney Amerika ülkelerinde durum biraz daha karışıktır. Arjantin ve Ekvator'da eğitim düzeyi arttıkça yarı zamanlı çalışma azalırken, Brezilya ve Şili'de tersi geçerlidir. Peru'da ise, tüm eğitim düzeylerinde yarı zamanlı çalışma benzer oranlara sahiptir (Maurizio, 2016: 20). ABD'de ise, gönüllü olmayanlarla olanlar arasında eğitim görünümü belirgin şekilde farklılaşmaktadır. Örneğin gönüllü yarı zamanlılar arasında üniversite mezunlarının oranı yüzde 28 iken, bu oran gönüllü olmayanlar arasında yüzde 20'ye gerilemektedir. Buna karşılık, gönüllü olanların sadece yüzde 21'i lise mezunu olmasına karşılık, gönüllü olmayan yarı zamanlıların yüzde 31'i lise mezunudur (Zukin and Horn, 2015: 5).

Yarı zamanlı çalışanların etnik yapısına ilişkin sınırlı veri mevcuttur. Örneğin Yunanistan'da yabancı kökenli yarı zamanlı çalışanların payı gönüllü olmayanlar arasında yüzde 24'e ulaşırken, gönüllü olanlar arasında, yüzde 17'ye gerilemektedir. İngiltere'de de tam süreli (yüzde 92) ve gönüllü yarı zamanlılara (yüzde 95) kıyasla İngiliz kökenliler gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamda daha düşük oranlarda (yüzde 89) temsil edilmektedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12). ABD'de ise, gönüllü yarı zamanlı çalışanlar beyazlardan oluşurken, gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar, ağırlıklı olarak azınlıklardan özellikle de Latin Amerikalı (Hispanik) göçmenlerden oluşmaktadır. Nitekim Amerikan toplumunun yüzde 63'ü beyazlardan oluşurken, gönüllü yarı zamanlı çalışanların yüzde 72'si beyazdır. Gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ise, beyazların oranı yüzde 54'e gerilemektedir. Buna karşılık Hispanikler arasında gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdamın oranı yüzde 23, siyahlar arasında ise yüzde 15 düzeyindedir. Oysa bu iki grup toplamda gönüllü yarı zamanlı işgücünün sadece yüzde 21'ini oluşturmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 5).

Yarı zamanlıların bir diğer niteliği birden fazla işte çalışmalarıdır. İngiltere'de gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanlar arasında ikinci bir işte çalışanların oranı yüzde 9 düzeyindedir. Buna karşılık gönüllü olanlar arasında bu oran

daha düşüktür (yüzde 7). Yunanistan’da ise, hem gönüllü (yüzde 4) hem gönüllü olmayan (yüzde 2) gruplar için ikinci bir işte çalışma eğiliminin daha sınırlı düzeyde kaldığı anlaşılmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

ABD’de veriler, yarı zamanlı işgücünün 1/3’ünün çoklu iş yaptığını göstermektedir. Yüzde 27’si iki iş, yüzde 6’sı da üç veya daha fazla işte çalıştığını bildirmektedir. Ayrıca iki veya daha fazla işte çalışan işgücünün yüzde 30’u birden fazla yarı zamanlı işte çalışanlar (yüzde 18) ile eş zamanlı olarak hem yarı zamanlı hem de tam süreli (yüzde 15) işte çalışanlar arasında bölünmektedir (Zukin and Horn, 2015: 5).

Medeni ve ailevi durumu açısından yarı zamanlı çalışanların görünümü ülkeler arasında farklılık göstermektedir. İngiltere’de gönüllü yarı zamanlı çalışanların yüzde 76’sı evli iken gönüllü olmayanlar arasında bu oran yüzde 49’a gerilemektedir. Ayrıca gönüllü yarı zamanlı çalışanların yüzde 70’i çocuk sahibidir. Bu oran, gönüllü olmayanlar arasında yüzde 43’te kalmaktadır. Benzer bir eğilimi Yunanistan’da görmek olasıdır. Bu ülkede gönüllü grubun yüzde 62’si, gönüllü olmayanların ise, yüzde 56’sı evlidir. Buna karşılık gönüllü olanlarla (yüzde 48) olmayanlar (yüzde 42) arasındaki çocuklu olma farkı daha sınırlı düzeyde kalmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12). ABD’de ise, iki ayrı yarı zamanlı işte çalışanlar arasında evlilik oranı yüzde 49 düzeyinde iken, aynı anda hem tam süreli hem de yarı zamanlı işte çalışanlar arasında bu oran yüzde 56’ya yükselmektedir (Zukin and Horn, 2015: 5).

E- Yarı Zamanlı İşlerin Görünümü

1- Çalışma Süresi

Yarı zamanlı çalışanların mesai süresi ülkeden ülkeye değişmekle birlikte Meksika ve Kore dışındaki ülkelerde yarı zamanlı kadınların erkeklerden daha uzun süre çalıştığı görülmektedir. Yarı zamanlı istihdamın yaygın olduğu Almanya, Hollanda ve Yeni Zelanda gibi ekonomilerde kısa mesai anlaşmaları ön plana çıkmaktadır. Belçika ve Fransa’da ise, daha uzun mesailer genel kabul görmektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 5). İngiltere’de gönüllü yarı zamanlı çalışanlar (20,6 saat) gönüllü olmayanlara (21 saat) göre daha az çalışmaktadır. Oysa Yunanistan’da ortalama haftalık mesai süresi gönüllü olmayanlar arasında 20,5 saat olmasına karşılık, gönüllü yarı zamanlılar için 21,5 saate kadar çıkmaktadır (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 12).

ABD’de yarı zamanlı çalışanlar için haftalık ortalama çalışma süresi 20 saattir. Ekonomik gerekçelerle çoğu çalışan için haftalık çalışma süresi 25 saate kadar çıkmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 6). Yarı zamanlı çalışanların önemli bir

bölümü (yüzde 80) 15 ile 34 saat arasında değişen mesailer yapmaktadır. Veriler, 1-14 saat arasında çalışan yarı zamanlı işgücünün sadece yüzde 15 olduğuna işaret etmektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 5).

ABD’de çoklu işte çalışan yarı zamanlı işgücünün haftalık çalışma süresi daha uzundur. Çoklu işte çalışan gönüllü yarı zamanlıların yüzde 18’i haftada 25 saat, gönüllü olmayanlar ise 35 saat çalışmaktadır. Bu süre, tam süreli çalışmaya neredeyse denk gelmektedir. Gönüllü olsun veya olmasın hem yarı zamanlı hem de tam süreli işte çalışanların (tüm yarı zamanlı çalışanların yüzde 15’i) haftalık mesaisi 50 saate ulaşmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 6).

Uzun süreli yarı zamanlı çalışmanın daha yaygın olduğu bir diğer ülke Japonya’dır. Araştırmalar, bu ülkede yarı zamanlı çalışanların yaklaşık yüzde 30’unun 35 saatin üzerinde çalıştığını göstermektedir (Fagan, Norman vd., 2014: 5).

2- Sektörel ve Mesleki Yapı

İngiltere’de, yarı zamanlı çalışanlar düşük nitelikli beyaz yakalı ve mavi yakalı mesleklerde yoğunlaşmıştır. Buna karşılık gönüllü yarı zamanlı çalışanlar ile gönüllü olmayanlar arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Gönüllü yarı zamanlı işgücü daha çok kamu idaresi, sağlık veya eğitim sektörlerinde idari veya sekreterlik işleri yaparken, gönüllü olmayan yarı zamanlı gruplar ise, ağırlıklı olarak kurye, otel ve restoranlarda giriş veya kişisel hizmet veya satış pozisyonlarında çalışma eğilimindedirler (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 13).

Kuzey İrlanda’da devamlı statüdeki yarı zamanlı çalışanların ağırlıklı olarak üç sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu yönetimi, sağlık ve eğitim sektörlerinde çalışan yarı zamanlı çalışanların oranı yüzde 39,2 düzeyindedir. Kurye, otel ve restoran sektöründe ise, yarı zamanlı işgücünün yüzde 31,9’u çalışmaktadır. Bu ülkede bankacılık sektöründe çalışan yarı zamanlıların oranı yüzde 12,3 düzeyindedir (Wilson, 2017: 22).

Yunanistan’da hem gönüllü hem de gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam kişisel hizmetler/satış pozisyonlarında yoğunlaşmaktadır. Gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların yüzde 30’u giriş niteliğindeki işlerde çalışmaktadır. Kurye, otel, restoran ve benzeri diğer hizmet sektörleri yarı zamanlı istihdamın ön plana çıktığı alanlardır. Ayrıca kamu yönetimi, sağlık ve eğitim sektörlerinde yarı zamanlı işlerin payı tam süreli istihdamın yaklaşık yüzde 35’i düzeyindedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

Güney Amerika ülkelerinde de yarı zamanlı istihdamın sektörel niteliği benzer nitelikler göstermektedir. Örneğin Arjantin’de temizlik işlerindeki

pozisyonların yüzde 80’i yarı zamanlı iken, yarı zamanlı işlerin ¼’ü bu sektörde yoğunlaşmaktadır. Diğer Güney Amerika ülkelerinde de temizlik hizmetleri istihdamının yaklaşık yüzde 30’u yarı zamanlıdır. Arjantin, Brezilya ve Şili’de ev hizmetleri ile eğitim ve sağlık gibi kamu alanlarında (hem kamu hem de özel sektörde) yarı zamanlı çalışma yaygındır. Ekvator ve Peru’da ise, yarı zamanlı çalışma diğer sektörlerde de (tarım faaliyetleri dahil) gözlenen önemli bir istihdam biçimidir (Maurizio, 2016: 20).

3- Ücret ve Kazançlar

Yarı zamanlı istihdamın ortalama saatlik ücretlerine ilişkin uluslararası veriler farklılaşmaktadır. Örneğin ABD’de özellikle gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların daha az kazandığı açıktır. Nitekim bu grubun yüzde 40’ı toplam yıllık gelirin %30,000’den daha az olduğunu bildirmiştir. Oysa bu oran gönüllü yarı zamanlı çalışanlar arasında yüzde 18’de kalmaktadır (Zukin and Horn, 2015: 5).

Tablo 3. Ortalama Saatlik Kazançlar (2014)

Ülke	Yarı Zamanlı (€)	Tam Süreli (€)	Oransal Fark (yüzde)
AB-28	13,97	15,63	11,9
Almanya	14,24	19,76	38,8
Avusturya	13,61	16,84	23,7
Belçika	17,50	20,69	18,2
Bulgaristan	1,91	2,37	24,1
Çek Cumhuriyeti	5,05	5,39	6,7
Danimarka	23,32	29,51	26,5
Finlandiya	17,11	19,99	16,8
Fransa	15,47	17,86	15,4
Hollanda	15,50	20,86	34,6
İngiltere	14,19	20,44	44,0
İrlanda	21,03	25,56	21,5
İspanya	9,58	12,47	30,2
İsveç	17,78	21,62	21,6
İsviçre	31,46	35,05	11,4
İtalya	10,85	16,34	50,6
İzlanda	13,45	17,87	32,9
Macaristan	5,29	4,57	-13,6
Norveç	25,85	32,95	27,5
Polonya	5,68	5,65	-0,5
Portekiz	6,19	7,55	22,0
Romanya	2,07	2,83	36,7
Türkiye	4,32	3,83	-11,3
Yunanistan	5,90	9,98	69,2

Kaynak: (Eurostat, 2014).

AB-28’de ise, ortalama saatlik ücret açısından yarı zamanlı çalışanlar tam süreliyle kıyasla yüzde 11,9 oranında daha az kazanmaktadır. Ücret farkı özellikle yarı zamanlı kadın istihdamının daha yüksek olduğu ülkelerde (İngiltere ve Almanya gibi) artmaktadır (Matteazzi and Pailhe vd, 2013: 2). Daha düşük ücret ve çalışma süreleri yarı zamanlı işgücünün yoksulluk riskiyle daha fazla karşılaşmasına yol açmaktadır (Horemans, 2017: 14). Nitekim ABD’de yarı zamanlı çalışanlar arasında yoksulluk oranı (yüzde 25) tam sürelielerin 5 katıdır (European Parliament, 2017: 6) .

Saatlik ücret farkının tam süreli lehine en yüksek olduğu ülke Yunanistan’dır (yüzde 70). Bu ülkede, ayrıca, gönüllü yarı zamanlı çalışanların ortalama saatlik ücretleri gönüllü olmayanlara göre yüzde 5 daha yüksektir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

Ortalama saatlik ücret farkının yüzde 40’ın üzerinde olduğu diğer ülkeler İtalya (yüzde 50,6) ve İngiltere’dir (yüzde 44). İngiltere’de yarı zamanlı çalışan kadınlar erkeklerden yüzde 6 daha fazla kazanmaktadır (Powell and Mor, 2017: 9). Buna karşılık gönüllü yarı zamanlı çalışanlarla gönüllü olmayanlar arasında ortalama saatlik ücret farkı yüzde 30’a ulaşmaktadır. Gönüllü yarı zamanlılarla tam süreli çalışanlar arasındaki ücret farkı ise, yüzde 9’a gerilemektedir (Veliziotis, Matsaganis vd., 2015: 16).

Ücret farkının yarı zamanlı çalışanlar lehine olduğu ülkeler de söz konusudur. Macaristan, Türkiye ve Polonya bu ülkelerdir. Macaristan’da yarı zamanlı çalışanlar yüzde 13,6 oranında daha fazla kazanırken, Türkiye’de bu oran yüzde 11,3’tür.

Güney Amerika ülkelerinde de ortalama saatlik ücretler yarı zamanlı pozisyonlar lehine daha yüksektir. Oransal fark ülkeler arasında değişmektedir. Örneğin Ekvatorda yüzde 25 olan ücret farkı Şili’de yüzde 75’e kadar çıkmaktadır (Maurizio, 2016: 20).

II- TÜRKİYE’DE YARI ZAMANLI ÇALIŞMA

Uluslararası deneyimler yarı zamanlı çalışmanın birçok ülkede önemli bir istihdam potansiyeli yarattığını göstermektedir. Bu potansiyelden kadınlar, gençler ve emekliler daha fazla yararlanmaktadır. Buna karşılık, yarı zamanlı istihdamın hem ücret hem de çalışma koşulları açısından tam süreli çalışanlara kıyasla daha dezavantajlı bir konumda oldukları görülmektedir.

Bu bölümde Türkiye’de yarı zamanlı istihdamın iş yaratma potansiyeli ele alınacak, yarı zamanlı çalışanların ve işlerin niteliği analiz edilecektir.

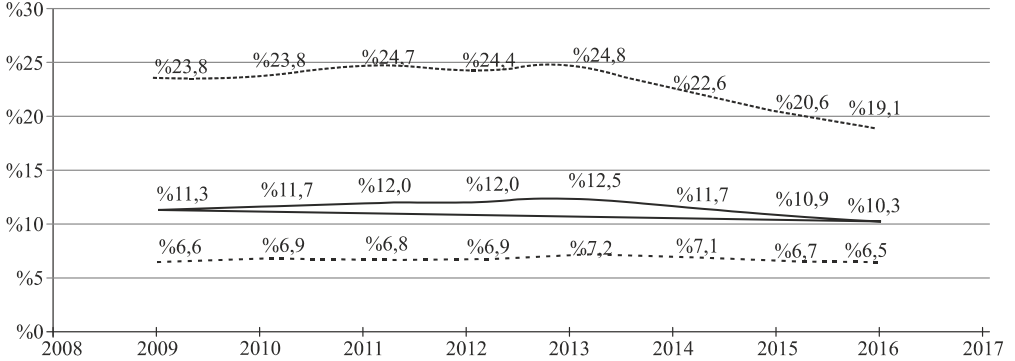
A- İş Yaratma Potansiyeli

1- Genel Eğilimler

TÜİK işgücü istatistikleri, 2009 yılında toplamda 21,3 milyon işin yüzde 11’inin (2,4 milyon) yarı zamanlı statüde olduğunu göstermektedir. 2009 yılına kıyasla 2016 yılında yarı zamanlı işler yüzde 17 oranında artarak 2,8 milyona ulaşmıştır. Aynı dönemde yarı zamanlı kadın istihdamı yüzde 14 oranında artarken, yarı zamanlı işlerde çalışan erkek sayısı yüzde 21 oranında genişlemiştir.

2009 yılında yüzde 12,8 düzeyinde olan yarı zamanlı işlerin tam süreli işlere oranı, sonraki dönemde istikrarlı bir şekilde yükselerek 2014 yılında yüzde 14,2’ye ulaşmıştır. Özellikle ekonominin güçlü şekilde büyüdüğü 2010 (yüzde 15,4) ve 2011 (yüzde 18,1) yıllarında yarı zamanlı işlerde çok hızlı bir yükseliş gözlenmektedir.

Grafik 1. Yarı Zamanlı İstihdamın Toplam İstihdama Oranı (2009-2016)



Kaynak: (TÜİK, 2017).

Buna karşılık son yıllarda yarı zamanlı istihdamın göreceli olarak gerileme eğiliminde olduğu görülmektedir. Gerçekten de 2013 yılında yüzde 14,2’ye ulaşan yarı zamanlı işlerin tam süreli işlere oranı 2016 yılı sonunda yüzde 19 azalarak (2,7 puan) yüzde 11,5’e gerilemiştir.

Türkiye’de yarı zamanlı istihdamın oranı OECD ülkelerinin oldukça gerisinde kalmaktadır. OECD ülkeleri arasında yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranı ortalama yüzde 17 düzeyindedir. Dolayısıyla Türkiye’de yarı zamanlı istihdam oranı OECD ortalamasının ancak 2/3’üne ulaşabilmektedir. Yarı zamanlı istihdam oranı ile Türkiye Macaristan, Polonya, Kore ve Portekiz’le birlikte OECD ülkeleri arasında en alt sırada kalmaktadır.

2- Gönüllü ve Gönüllü Olmayanlar

TÜİK istatistikleri yarı zamanlı istihdamın yüzde 16,5'inin (462 bin) tam süreli bir iş bulamadığı için çalışan kişilerin (eksik istihdam) oluşturduğunu göstermektedir. Son 3 yıllık dönemde bu grubun sayısı (500 binden 462 bine) azalmasına rağmen aynı dönemde yarı zamanlı çalışanların sayısı da (3 milyondan 2,8 milyona) azaldığı için oransal istikrarını (yüzde 16,5) korumuştur.

Öte yandan gönüllü olmayan yarı zamanlı çalışanların oranı toplam istihdamın yüzde 1,7'sine karşılık gelmektedir. Bu oran, 2014 yılından sonra (yüzde 1,7) azalma trendine girmiştir (TÜİK, 2016).

Tablo 4. Kısmi Süreli Çalışanların Niteliği (2016)

Niteliği	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın(yüzde)
Gönüllü	83,5	73,8	91,0
Gönüllü Olmayan	16,5	26,2	9,0

Kaynak: (TÜİK, 2017).

Gönüllü olmayan yarı zamanlı istihdam erkekler arasında 2,9 kat daha yüksek görünmektedir. Nitekim yarı zamanlı çalışan her 4 erkekten en az biri gönüllü olmayan bir nitelik gösterirken, bu oran kadınlar arasında yüzde 9'a gerilemektedir. 2014-2016 döneminde gönüllü olmayan yarı zamanlı kadın çalışanların oranı azalırken (yüzde 10,4'ten yüzde 9'a), erkeklerin oranı artmıştır (yüzde 24,8'den yüzde 26,2'ye). Bu eğilim, söz konusu dönemde ekonomide ve istihdam piyasasında yaşanan sorunların bir göstergesi olabilir.

B- Yarı Zamanlı Çalışanların Profili

1- Cinsiyet

Veriler, Türkiye'de yarı zamanlı çalışmanın birçok ülkeye benzer biçimde erkeklere kıyasla kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiğini göstermektedir. TÜİK işgücü istatistikleri 2016 yılı itibariyle istihdam edilen her 5 kadından yaklaşık 1'i yarı zamanlı çalışan statüsündedir. Oysa bu oran erkekler arasında sadece yüzde 6,5 düzeyindedir.

Yarı zamanlı çalışan kadın oranı açısından Türkiye, İsveç (yüzde 18), Finlandiya (yüzde 18) ve ABD (yüzde 17) gibi ülkelerle aynı düzeydedir (OECD, 2016: 203). Buna karşılık, yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranı OECD ülkeleri arasında Kore (yüzde 6,8), Belçika (yüzde 6,8), Portekiz (yüzde 6,9) gibi ülkelerle birlikte en alt sırada kalmaktadır (OECD, 2016: 203).

Öte yandan toplam yarı zamanlı istihdamın yüzde 56'sını kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran, 2011-13 periyodunda yüzde 60'lara kadar tırmanmıştır. Bu oran, Türkiye'nin Yunanistan (yüzde 50-yüzde 60) ve

Romanya (yüzde 50<) (Fagan vd., 2014: 8) dışında tüm Avrupa ülkelerinin gerisinde kaldığını göstermektedir.

Tablo 5. Yarı Zamanlı Çalışanların Cinsiyet Dağılımı (2016)

	Erkek		Kadın	
	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)
Yarı zamanlı	1,221	6,5	1,585	19,1
Tam Süreli	17,672	93,5	6,727	80,9

Kaynak: (TUİK, 2017).

Buna karşılık son yıllarda yarı zamanlı kadın istihdamının göreceli olarak gerileme eğiliminde olduğu görülmektedir. 2013 yılında her 4 kadından 1’i yarı zamanlı statüde çalışırken, bu oran sonraki 3 yılda hızla azarak 2016 yılı sonunda yüzde 19’a gerilemiştir.

Erkekler arasında ise, yarı zamanlı istihdam göreceli olarak istikrarını korumakla birlikte son 3 yıllık dönemde sınırlı da olsa gerileme trendi göstermiştir. Bu dönemde yarı zamanlı erkeklerin oranı yaklaşık 0,7 puan düşerek yüzde 6,5’a gerilemiştir.

2- Eğitim

Türkiye’de Yunanistan, Arjantin ve Ekvatora gibi ülkelere benzer biçimde vasıf düzeyi düşük grupların yarı zamanlı çalışmaya daha fazla eğilimli oldukları görülmektedir. Sözelimi okuma yazma bilmeyen çalışanların yüzde 29’u yarı zamanlı olarak çalışırken, okuma yazma bilen ancak herhangi bir okulu bitirmemiş çalışanların ise, yüzde 20’si yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Yarı zamanlı çalışmanın en düşük olduğu grup yüzde 5 ile yükseköğretim mezunlarıdır.

Tablo 6. Yarı Zamanlı Çalışanların Eğitim Dağılımı (2016)

Eğitim Düzeyi	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
Okuma Yazma Bilmeyen	29	15	34
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	20	11	30
İlkokul	13	8	25
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	12	9	25
İlköğretim	11	7	25
Genel Lise	7	5	13
Lise Dengi Mesleki Okul	5	4	11
Yüksek Öğretim	5	3	8

Kaynak: (TUİK, 2017).

Eğitim ve cinsiyet görünümü bir arada analiz edildiğinde verilerin kadınlar lehine belirgin biçimde evrildiği görülmektedir. Nitekim okuma yazma bilmeyen kadınlar arasında yarı zamanlı istihdam yüzde 34 iken, bu oran aynı nitelikteki erkekler arasında yalnızca yüzde 15'tir. Ayrıca yükseköğretim mezunu erkekler arasında yarı zamanlı istihdam oranı sadece yüzde 3 iken, bu oran kadınlar arasında 2,7 kat daha yüksektir (yüzde 8).

3- Yaş

Veriler, özellikle genç ve ileri yaş grubundaki çalışanlar arasında yarı zamanlı çalışmanın daha belirgin bir eğilim olduğunu göstermektedir. Sözelimi 65 ve üstü yaş grubundaki çalışanların yüzde 26'ı yarı zamanlı statüde istihdam edilmektedir. Bu oran, İspanya (yüzde 27) ve ABD (yüzde 29) (Fagan vd., 2014: 9) gibi ülkelerle paralellik göstermektedir. Bu yaş grubunda kısmi süreli istihdamın yaygınlığında işgücüne yeniden dâhil olan emeklilerin etkisi olabilir.

Yarı zamanlı çalışmanın yaygın olduğu ikinci grup, beklendiği gibi gençlerdir. Almanya (yüzde 19), Meksika (yüzde 23), Kore (yüzde 26) ve Şili (yüzde 24) (Fagan vd., 2014: 9) gibi OECD ülkelerine benzer biçimde Türkiye'de 15-19 yaş grubundaki her 4 gençten en az 1'i yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Bu açıdan yarı zamanlı istihdamın gençlerin işgücüne katılımını destekleyen bir rol oynadığı söylenebilir. Yarı zamanlı istihdamın en düşük olduğu gruplar ise, 25-29 ve 30-34 yaş kategorileridir (sırasıyla yüzde 6 ve yüzde 7).

Tablo 7. Yarı Zamanlı Çalışanların Yaş Dağılımı (2016)

Yaş Grupları	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
65+	26	23	35
15-19	26	21	34
60-64	20	15	31
55-59	17	13	27
50-54	12	8	24
45-49	9	4	19
20-24	9	6	14
40-44	8	4	18
35-39	8	3	17
30-34	7	3	16
25-29	6	3	12

Kaynak: (TUİK, 2017).

Cinsiyet kriteri dâhil edildiğinde istatistiklerin dramatik biçimde değiştiği görülmektedir. Örneğin 15-19 yaş grubunda istihdam edilen her 100 genç kadından 34’ü yarı zamanlı çalışırken, bu oran aynı yaş grubundaki erkekler arasında sadece 21’dir. 65 ve üzeri kadınlar arasında ise, bu oran daha yüksektir (yüzde 35). Ayrıca 60-64 yaş grubu kadın işgücü arasında da yarı zamanlı istihdam belirgin bir karakter göstermektedir (yüzde 31).

4- Medeni Durum

TÜİK 2014 sonrası dönemde istihdamın medeni durumuna ilişkin verileri yayınlamamaya başlamıştır. 2013 yılı istatistikleri dikkate alındığında yarı zamanlı istihdamın eşini kaybetmiş işgücü arasında daha yaygın olduğu görülmektedir.

Bu gruptaki her 100 çalışanın 33’ü yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmektedir. Eşini kaybetmiş olan kadınların (yüzde 37) aynı statüdeki erkeklere (yüzde 23) kıyasla yarı zamanlı çalışmaya daha eğilimli oldukları görülmektedir.

Tablo 8. Yarı zamanlı Çalışanların Medeni Durumu (2013)

Medeni Durum	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
Eşi Ölmüş	33	23	37
Evli	13	7	29
Boşanmış	11	7	14
Bekâr	10	8	15

Kaynak: (TÜİK, 2017).

Evli çalışanlar yarı zamanlı istihdamı tercih eden bir diğer gruptur (yüzde 13). Benzer biçimde evli kadın çalışanlar (yüzde 29) aynı nitelikteki erkek çalışanlara kıyasla 4,1 kat daha yüksek oranda yarı zamanlı çalışmaya yönelmektedir. Bu eğilimde geleneksel olarak aile ve çocuk sorumluluklarının hala kadınlara ait olmasının büyük etkisi olduğu açıktır.

5- İşteki Statü

TÜİK istatistikleri yarı zamanlı istihdamın ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan kişiler arasında daha belirgin bir karakter olduğuna işaret etmektedir. Ücretsiz aile işçilerinin yüzde 34’ü yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Bu oranı kendi ve nam hesabına çalışanlar izlemektedir. Bu grupta yer alan her 100 kişiden 18’i yarı zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Ücretli statüde çalışanlar arasında ise, yarı zamanlı istihdam oranı sadece yüzde 5 düzeyindedir. Bir diğer ifade ile 18

milyon ücretli çalışanın sadece 937 bini yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir.

Tablo 9. Yarı Zamanlı Çalışanların İstek Statüsü (2016)

İşteki Statü	Toplam (yüzde)	Erkek (yüzde)	Kadın (yüzde)
Ücretsiz Aile İşçilerin	33,5	25,5	36,7
Kendi ve Nam Hesabına Çalışanlar	18,1	13,0	44,5
Ücretli Statüde Çalışanlar	5,1	3,7	8,5
İşveren	1,9	1,6	5,4

Kaynak: (TUİK, 2017).

Öte yandan cinsiyet değişkeni dâhil edildiğinde işteki statü açısından kadın ve erkekler arasında ciddi farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Örneğin ücretli statüde çalışan kadınlar arasında yarı zamanlı istihdam edilenler aynı statüdeki erkeklere kıyasla 2,3 kat daha yüksektir. Bu fark kendi nam ve hesabına çalışan söz konusu olduğunda 3,4 katına yükselmektedir.

C- Yarı Zamanlı İşlerin Niteliği

1- Coğrafi Dağılım

SGK'nın işyeri ve sigortalı istatistikleri 2015 yılında yarı zamanlı istihdamın en yaygın olduğu ilin Ankara olduğunu göstermektedir. Ankara'da kayıtlı istihdamın yüzde 9,3'ü yarı zamanlı iş niteliğindedir. Ankara'yı yüzde 3,8 ile İstanbul izlemektedir. Bu ilde kayıt her 100 istihdamın yaklaşık 4'ü yarı zamanlıdır. Adana (yüzde 3,6) ve Çanakkale (yüzde 3,2) yarı zamanlı istihdamın göreceli olarak yüksek olduğu diğer illerdir.

Tablo 10. Yarı Zamanlı Çalışanların Coğrafi Dağılımı (2016)

İl	Toplam İstihdam İçindeki Payı (yüzde)
Ankara	9,3
İstanbul	3,8
Adana	3,6
Çanakkale	3,2
Kars	2,2
Tekirdağ	2,2
Balıkesir	1,4

Kaynak: (SGK, 2017).

SGK kayıtlarına göre yarı zamanlı istihdamın en yaygın olduğu beşinci il ilginç bir şekilde Kars’tır. Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan “İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması” listesinde 68. ve TÜİK tarafından yayınlanan “İllerde Yaşam Endeksi İl Sıralamaları” listesinde 70. sırada yer alan Kars’ta her 100 işten 2’sinin yarı zamanlı istihdam imkânı bulması dikkat çekicidir.

Öte yandan turizm sektörünün yaygın bir karakter sergilediği Antalya (yüzde 0,04), Muğla (yüzde 0,2) ve Aydın (yüzde 0,6) bölgelerinde yarı zamanlı istihdamın oranı oldukça düşüktür. Bu olgu, hem arz hem de talep kaynaklı olabilir. Yarı zamanlı çalışmanın özellikle ekonomik (düşük ücretler gibi) ve sosyal (sosyal güvenlik haklarındaki sorunlar) nedenlerle tercih edilmemesi arz tarafının bakış açısı ile açıklanabilir. İşletmeler de çalışanların iş ve işyerini yeterince benimsemeyecekleri endişesiyle yarı zamanlı istihdama yönelmeyebilirler.

2- Haftalık Mesai Süreleri

Haftalık mesai süreleri kadın erkekler açısından oransal olarak birbirine oldukça yakındır. Ancak veriler kadınların göreceli olarak erkeklere göre daha uzun mesai sürelerine sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim yarı zamanlı çalışan kadınların oranı yüzde 51,4’i haftalık 17 ile 30 saatleri arasında çalışmaktadır. Bu oran erkekler için yüzde 50,1 düzeyindedir. Öte yandan haftada 17-30 saat mesai yapan yarı zamanlı çalışanların yüzde 58’i kadındır.

Tablo 11. Haftalık Mesai Süresi (2016)

Mesai Saati	Erkek		Kadın	
	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)	Çalışan Sayısı (Bin)	Payı (yüzde)
1-16	622	49,8	807	48,6
17-30	599	50,2	778	51,4
Toplam	1221	100	1585	100

Kaynak: (TÜİK, 2017).

3- Sektörel Dağılım

TÜİK verileri tarım sektöründe (bitkisel üretim, hayvancılık, balıkçılık ve ormancılık gibi işkollarında) yarı zamanlı çalışmanın daha yaygın olduğuna işaret etmektedir. Bu sektördeki 5,3 milyon işin 1,3 milyonu yani yüzde 26’sı

yarı zamanlı statüdedir. Buna karşılık, tarım dışı sektörlerde bu oran sadece yüzde 6 düzeyinde kalmaktadır. Bir diğer ifade ile bu sektörlerde 22 milyon işin yalnızca 1,4 milyonu yarı zamanlı niteliğine sahiptir.

Tablo 12. Kısmi Süreli Çalışanların Sektörel Dağılımı (2016)

Sektör	Toplam	Erkek	Kadın
Tarım	yüzde 26	yüzde 19	yüzde 34
Tarım Dışı	yüzde 7	yüzde 4	yüzde 13

Kaynak: (SGK, 2017).

4- Kayıt Dışılık

Yarı zamanlı istihdamın en önemli sorunun kayıt dışılık riskidir. TÜİK verilerine göre, 2009 yılında yarı zamanlı çalışanların yüzde 86'sı kayıt dışıdır. Oysa aynı dönemde tam süreli çalışanlar arasında kayıt dışılık oranı yüzde 38 düzeyindedir. Güncel veriler kayıt dışılık sorununun büyük ölçüde sürdüğünü göstermektedir. 2016 yılında yarı zamanlı işlerin yüzde 80'i kayıt dışı iken, bu oran tam süreli işlerde yüzde 28 düzeyindedir. Dolayısıyla yarı zamanlı istihdamın kayıt dışılık riski, tam süreli bir işe kıyasla 2,9 kat daha yüksektir.

Yarı zamanlı istihdamın kayıt dışılık profili açısından Türkiye Güney Amerika ülkeleriyle paralellikler göstermektedir. Örneğin Brezilya'da kayıt dışı çalışan kısmi süreli çalışanların oranı yüzde 40'a ulaşmaktadır. Ekvator'da durum Türkiye'ye benzer biçimde yarı zamanlı çalışanlar arasında kayıt dışılık yüzde 80'lere ulaşmaktadır (Maurizio, 2016: 20).

Kayıt dışı istihdamın yarı zamanlı çalışan kadınlar arasında daha yaygın bir problem olduğu açıktır. Nitekim her 100 yarı zamanlı kadın çalışanın 82'si kayıt dışı çalışırken, bu oran erkekler arasında 77'ye gerilemektedir.

Tablo 13. Yarı Zamanlı İstihdam ve Kayıt dışılık (2016)

Kayıtlılık	Toplam	Erkek	Kadın
Kayıt Dışı	yüzde 80	yüzde 77	yüzde 82
Kayıtlı	yüzde 20	yüzde 23	yüzde 18

Kaynak: (SGK, 2017).

Yarı zamanlı işlerde kayıt dışılık sorunu SGK verileri tarafından da teyit edilmektedir. 2015 yılı istatistiklerine göre, 4a'lı 14,8 milyon sigortalının sadece yüzde 2,3'ü (339 bin) yarı zamanlı çalışmaktadır. Söz konusu veri,

TÜİK verilerine göre 2,8 milyon olan yarı zamanlı istihdama oranlandığında kayıt dışılığın yüzde 88 düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık, SGK verileri kayıtlı yarı zamanlı istihdamda son yıllarda sınırlı da olsa gelişme olduğuna işaret etmektedir. Nitekim 2012 yılında yarı zamanlı çalışanlar arasında kayıt dışılık oranı yüzde 95 düzeyinde iken, 2016 yılında bu oran 7 puan azalarak yüzde 88’e gerilemiştir.

Veriler, yarı zamanlı çalışanların tam süreliyle kıyasla çok daha yüksek düzeyde kayıt dışı istihdam riski taşıdığını göstermektedir. Bu durum, Türkiye’de birçok ülkeden farklı olarak yarı zamanlı istihdamın gelişimini sınırlayan başat faktörlerden biri olabilir.

SONUÇ

Küresel rekabet baskıları, işgücü piyasası esnekliği arayışları ve artan işsizlik baskısı birçok ülkede esnek çalışma biçimlerini özellikle de yarı zamanlı çalışmayı destekleyen bir ekonomik ve sosyal ortam yaratmıştır. Bu durum birçok OECD ülkesinde son 25 yıllık dönemde yarı zamanlı istihdamın toplam istihdama oranını istikrarlı bir şekilde yükseltmiştir.

Yarı zamanlı çalışmanın istihdam yaratma kapasitesi ülkeler arasında farklılıklar gösterse de yarı zamanlı çalışanların görünümü genellikle örtüşmektedir. Veriler, yarı zamanlı çalışmanın erkeklere kıyasla kadınlara daha fazla hitap ettiğini göstermektedir. Nitekim yarı zamanlı çalışma Trinidad ve Tobago hariç gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınlar arasında daha yaygındır.

Yarı zamanlı istihdam işverenlere esneklik sağlayarak ekonomik avantajlar sağlarken, çalışanlara da iş ve özel yaşam dengesini gözeten sosyal getiriler sağlayabilmektedir. Özellikle aile sorumlulukları olan kadınlar için yarı zamanlı istihdamın sosyal boyutu ön plana çıkmaktadır. Ayrıca yarı zamanlı istihdam gençlerin işgücü piyasasına katılımını destekleyici bir politika aracı konumdadır.

Nitekim yarı zamanlı işlerde 15-24 yaş grubu gençlerin daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Bu açıdan genç işsizliği ile mücadelede yarı zamanlı çalışmanın etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca emeklilik döneminde işgücü piyasasına dönen gruplara da yarı zamanlı istihdamın fırsatlar sağladığı görülmektedir.

Buna karşılık yarı zamanlı işlerin ücret dezavantajı gösterdiği, nitelikli işlerden ziyade ikincil işlerde yoğunlaştığı, kariyer imkânlarının sınırlı olduğu ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışılık niteliğinin ağır bastığı görülmektedir. Nitekim Güney Amerika ülkelerinde yarı zamanlı istihdam

kayıtlı işgücüne göre kayıtlı olmayanlar arasında 2 ile 8 kat arasında daha yüksektir. Bu durum yarı zamanlı pozisyonların yüzde 40 (Brezilya) ile yüzde 86'sı (Ekvator) arasında değişen oranlara karşılık gelmektedir (Maurizio, 2016: 20).

Türkiye'de yarı zamanlı istihdam 1990'lı yıllarda yaygınlaşmaya başlamış, 2003 yılında ise, 4857 sayılı İş Yasasında düzenlenmiştir. Özellikle perakende, turizm, çağrı merkezi, temizlik, güvenlik gibi işkollarının yaygınlaşması yarı zamanlı istihdamı desteklemiş ve geliştirmiştir.

Mevzuatımıza 2003 yılında dâhil olmasına rağmen, yarı zamanlı çalışma TÜİK istatistiklerine ancak 2009 yılında girmiştir. SGK da 2012 yılından sonraki istatistiklerinde yarı zamanlı çalışanlarla ilgili verilere yer vermeye başlamıştır. Dolayısıyla yarı zamanlı çalışma verileri istatistiksel açıdan 2009 yılından sonra analiz edilebilmektedir.

TÜİK "İşgücü İstatistikleri"ne göre, 2009 yılında 2,4 milyon olan yarı zamanlı istihdam sonraki 7 yıllık dönemde 400 bin artarak 2,8 milyona ulaşmıştır. Bu dönemde yarı zamanlı istihdamın tam süreli istihdama oranı yüzde 12,8'den 2013 yılında yüzde 14,2'ye kadar yükselmesine rağmen, 2016 yılında yüzde 11,5'e gerilemiştir. Buna karşılık 2009 yılına kıyasla 2016 yılında yarı zamanlı işler yüzde 17 oranında artmıştır. Yarı zamanlı istihdam oranı ile Türkiye OECD ortalamasının (yüzde 17) oldukça gerisinde kalmaktadır.

Veriler yarı zamanlı istihdamın erkeklere kıyasla kadınlar arasında daha yaygın olduğunu göstermektedir. İstatistikler, her 1 erkeğe karşılık yaklaşık 3 kadının yarı zamanlı olarak istihdam edildiğine işaret etmektedir. Ayrıca kadın işgücünün yüzde 19'u yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih ederken, bu oran erkek işgücü arasında yüzde 6,5'a gerilmektedir. Yarı zamanlı çalışan kadın istihdamı açısından Türkiye OECD ortalamasına (yüzde 25) yakındır ve İsveç (yüzde 18), Finlandiya (yüzde 18) ve ABD (yüzde 17) gibi ülkelerle paralellik göstermektedir. Buna karşılık aynı değerlendirme yarı zamanlı çalışan erkekler için yapılamaz. Türkiye'de yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranı ile Kore (yüzde 6,8), Belçika (yüzde 6,8), Portekiz (yüzde 6,9) ile birlikte OECD ülkeleri arasında alt sıralarında yer almaktadır.

Türkiye'de yarı zamanlı istihdamın bir diğer niteliği genç ve yaşlı işgücü arasında yaygın olmasıdır. Bu durum, İspanya, ABD, Almanya, Meksika, Kore ve Şili gibi OECD ülkeleri ile paralellik göstermektedir. İstatistikler, Türkiye'de 65 ve üstü yaş grubundaki işgücünün yüzde 25'inin yarı zamanlı çalıştığını, bu oranın 15-19 yaş grubunda ise, yüzde 20 düzeyinde olduğunu göstermektedir. Yarı zamanlı istihdama en az ilgi gösteren kategori ise, 25-29 yaş grubudur. Bu işgücü grubundaki her 100 kişiden sadece 5'i yarı zamanlı olarak çalışmaktadır.

Veriler, Türkiye’de yarı zamanlı işlerdeki artışın eğitilmiş olmayan grupları daha fazla etkilediğine işaret etmektedir. Bu olgu Yunanistan, Arjantin ve Ekvatora gibi ülkelerle benzerlikler göstermektedir. Gerçekten de okuma-yazma bilmeyen işgücü arasında yarı zamanlı istihdam yüzde 27 iken, bu oran üniversite mezunları arasında sadece yüzde 4’tür. Yarı zamanlı istihdam lise mezunları arasında da yaygın değildir (yüzde 5).

Medeni durum açısından bakıldığında, yarı zamanlı istihdamın eşini kaybetmiş (yüzde 31) ve evli işgücü (yüzde 12) arasında daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Eşini kaybetmiş kadınların yüzde 35’i yarı zamanlı statüde istihdam edilmektedir. Benzer biçimde evli kadın işgücünün yüzde 29’u yarı zamanlı işleri tercih etmektedir.

Yarı zamanlı işlerin özellikle tarım sektöründe daha fazla ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Bu sektörde işlerin yüzde 26’sı yarı zamanlı iken, tarım dışı sektörlerde yarı zamanlı işler yalnızca yüzde 7’dir. Sektörel dağılıma uygun olarak yarı zamanlı işlerin ücretsiz aile işçileri arasında daha yaygın olduğu görülmektedir. Her 100 aile işçisinden yüzde 34’ü yarı zamanlı çalışan statüsündedir. Bağımlı çalışanlar (işçi, memur gibi) arasında yarı zamanlı istihdamın oranı yüzde 5 düzeyinde kalmaktadır.

Yarı zamanlı istihdamın coğrafi dağılımı da dikkat çekicidir. Ankara, İstanbul, Adana, Çanakkale ve Kars yarı zamanlı çalışmanın daha yaygın olduğu illerdir. Buna karşılık Antalya, Aydın ve Muğla gibi turizm sektörünün güçlü olduğu illerde yarı zamanlı istihdam oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Yarı zamanlı istihdamın en önemli sorunu kayıt dışılık riskidir. Veriler her 5 yarı zamanlı çalışandan 4’ünün kayıt dışı çalıştığını göstermektedir. Bu durum, Türkiye’yi yarı zamanlı çalışan arasında kayıt dışılığın yüzde 80’lere ulaştığı Güney Amerika ülkeleriyle aynı kategoriye taşımaktadır. Türkiye’de kayıt dışılık oranı tam süreli çalışanlar arasında yüzde 28’dir. Dolayısıyla yarı zamanlı bir çalışanın tam süreli bir kişiye kıyasla kayıt dışı istihdam riski 2,9 kat daha yüksektir.

Sonuç olarak yarı zamanlı istihdam Türkiye’de önemli boyutlara ulaşmıştır. Literatür taramasına ve kayıtlı istatistiklere dayalı analizler ülkemiz yarı zamanlı çalışanların ve işlerin görünümünün diğer ülke deneyimleriyle paralellikler gösterdiğine işaret etmektedir. Gelecekte konuyla ilgili ulusal ve il bazlı ampirik araştırmalar yapılmalıdır. Bu amaçla TÜİK’in ve SGK’nın ham verileri kullanılabilir. Böylece yarı zamanlı çalışanların ve işlerin görünümü ve istihdam potansiyeli daha isabetli şekilde analiz edilebilir.

Kaynakça

- Abhayaratna, Joanna; Andrews, Les, Hudan Nuch, Troy Podbury (2008), Part Time Employment: The Australian Experience, *Melbourne: Productivity Commission Staff Working Paper*.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), *Ulusal İstihdam Stratejisi*, Ankara.
- Eurofound, Part-Time Work in Europe, [www.eurofound.europa.eu], (04.08.2017).
- European Parliament (2016), Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies, Brussels: European Parliament Report.
- European Parliament (2017), Employment and Social Situation in the USA, Brussels: European Parliament Report, No: 2017-01.
- Eurostat, “Hourly Earnings by Economic Activity and Contractual Working Time (Enterprises with 10 Employed Persons or More), 2014”, [ec.europa.eu], (04.08.2017).
- Eurostat, “Part-time Employment Rate, 2016”, [ec.europa.eu], (04.08.2017).
- Fagan, Colette; Norman, Helen, Mark Smith and Maria C. Gonzalez Menendez (2014), In Search of Good Quality Part-Time Employment, Geneva: ILO Conditions of Work and Employment Series, No: 43.
- Horemans, Jeroen (2017), Atypical Employment and in-Work Poverty: A Different Story for Part-Timers and Temporary Workers?, *Antwerp, CSB Working Paper*, No: 17/01.
- ILO (2017), World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2017), Unemployment Rate: ILO Modelled Estimates: 2016, [http://www.ilo.org/ilostat, 2017], (09.10.2017).
- Kalkınma Bakanlığı (2013), *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE) 2011*, Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2013), *Onuncu Kalkınma Planı: 2014-2018*, Ankara.
- Kyyra, Tomi; Arranz, Jose M. and Carlos Garcia Serrano (2017), Does Part-Time Work Help Unemployed Workers to Find Full-Time Work? Evidence from Spain, *Bonn: IZA Discussion Paper Series*, No. 10770.
- Matteazzi, Eleonora; Pailhe, Ariane and Anne Solaz (2013), Does Part-Time Employment Widen the Gender Wage Gap? Evidence from Twelve European Countries, *Verona: ECINEQ Working Paper Series*, No: 2013-293.
- Maurizio, Roxana (2016), Non-Standard Forms of Employment in Latin America: Prevalence, Characteristics and Impacts on Wages, Geneva: ILO Conditions of Work and Employment Series, No: 69.
- Nguyen, Huu-Chi; Nguyen-Huu, Thanh Tam and Thi-Thuy-Linh Le (2016), Non-Standard Forms of Employment in Some Asian Countries: A Study of Wages and Working Conditions of Temporary Workers, Geneva: ILO Conditions of Work and Employment Series, No: 69.
- OECD (2016), OECD Employment Outlook 2017, Paris: OECD Publishing.
- Powell, Andrew and Federico Mor (2017), Women and the Economy, House of Commons, *London: Briefing Paper*; No: CBP06838.

Robotham, David (2012), “Student Part Time Employment: Characteristics and Consequences”, *Education and Training*, V. 54 (1): 65-75.

SGK (2017), “İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler: 2015”, [www.sgk.gov.tr], (05.08.2017).

TİSK (2009), *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Yayın No: 293.

TÜİK (2017), “İllerde Yaşam Endeksi: 2015”, [www.tuik.gov.tr], (05.08.2017).

TÜİK (2017),“İşgücü İstatistikleri: 2007-2016”, [www.tuik.gov.tr], (05.08.2017).

Veliziotis, Michail; Matsaganis, Manos and Alexandros Karakitsios (2015), Involuntary Part-Time Employment: Perspectives from Two European Labour Markets, *Brussels: Improve Working Paper*, No. 15/02.

Wilson, Lisa (2017), Patterns and Trends in Employment Arrangements and Working Hours in Northern Ireland, *Ireland: NERI Working Paper Series*, No: 45.

World Bank (2012), *Jobs*, Washington: World Development Report 2013.

Zukin, Cliff and Carl Van Horn (2015), *A Tale of Two Workforces: The Benefits and Burdens of Working Part Time*, New Jersey: John J. Heldrich Center for Workforce Development.

