

**T.C  
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE'DE GÖNÜLSÜZ KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN  
LOJİSTİK REGRESYON MODELİ İLE ANALİZİ:  
HANE HALKI İŞGÜCÜ ANKETİNDEN BULGULAR**

**Çağlayan ERDOĞAN**

**ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI**

**Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ**

**TEKİRDAĞ 2017**

**Her hakkı saklıdır**

**T.C.**  
**NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA İKTİSADI ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Çağlayan ERDOĞAN tarafından hazırlanan **”Türkiye’de Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışmanın Lojistik Regresyon Modeli İle Analizi: Hane Halkı İşgücü Anketinden Bulgular”** konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca ..... günü saat .....’da yapılmış olup, tezin\* ..... OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ (Danışman)		
Prof. Dr. Murat ÇETİN		
Doç.Dr. Sayım YORGUN		

---

\* Jüri üyelerinin tezle ilgili karar açıklaması kısmında “Kabul Edilmesine / Reddine” seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

**T.C.**  
**NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE;**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp, sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

15/09/2017

Çağlayan ERDOĞAN

## TEŐEKKÖR

Bu araştırma TŒrkiye’de gönŒlsŒz kısmi sŒreli çalışma konusuyla ilgili olarak yapılmıŐtır. Çalışmanın yapılması sırasında genellikle makro ve mikro verilerden yararlanılıp bu verilerin istatistik analizleri yapılmıŐtır. Makro ve mikro verileri temin etmemizde bize yardımcı olan tŒm kurum ve kuruluŐların yŒneticilerine teŐekkŒr ederiz. Ayrıca tez çalışması sŒresince bana her konuda yardımcı olan ve desteklerini esirgemeyen tez danıŐmanım Yrd. Doç. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ’e teŐekkŒr ederim.

ağlayan ERDOğAN

## ÖZET

Bu araştırmada, Türkiye, Avrupa ve dünyanın gelişmiş ekonomilerinde kısmi süreli çalışma türü hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır. Türkiye'de yarı zamanlı çalışma, yeni bir istihdam biçimi olarak iş yasanına ülkenin ekonomisine ve istihdama katkısı olarak önerildi. Öncelikle, bu konu sadece teorik olarak incelenmiştir. İşletmelerin, yöneticilerin ve yasanın bakış açısı anlaşılmaya çalışıldı ve iletildi. Teorik anlamda, konunun incelenmesi tamamlandıktan sonra Avrupa Birliği ülkelerinde kısmi çalışma saatleri sayısı 2015 yılına kadar incelenmiş ve sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır. Son olarak, 2014 yılında Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK), kısmi süreli çalışma ile ilgili veriler verildi. Çalışma, sosyo ekonomik belirleyicileri ve Türkiye'de yarı zamanlı istihdamın cinsiyete göre farklılıklarını araştırmaktadır.

Bu araştırmada Türkiye, Avrupa ve dünyanın bazı gelişmiş ülkelerindeki kısmi süreli çalışma koşulları ile ilgili bilgi verme amaçlanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İş Kanunu, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Tam Süreli İş Sözleşmesi, Bölünebilir Menfaat, Ayrımcılık

## **ABSTRACT**

In this research, it was tried to give information about the type of part-time work in Turkey, Europe and some developed economies of the world. Some of the new types of employment in Turkey have been proposed in the conclusion of the part-time work in the labor law, about the country's economy and its contribution to employment. First of all, the subject has been studied theoretically. The point of view of the businesses, managers and the law has been tried to be understood and conveyed. In the theoretical sense, after the examination of the subject has been completed, the number of partial working hours in the European Union countries has been examined by 2015 and the results have been tried to be interpreted. Finally, in 2014, the Turkish Statistical Institute (TURKSTAT) was provided with data on partial-time work in Turkey.

In this study tries to investigate socio- economic predictors and differences of the involuntary part-time employment in Turkey by genders.

**Keywords:** Labour Code, Part Term Employment Contract, Full-Term Employment Contract, Divisible Benefits, Discrimination

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>TABLolar</b> .....	<b>ix</b>
<b>KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>1. İŞGÜCÜ PİYASASI VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA</b> .....	<b>3</b>
1.1. Dünya Geneline İşgücü Piyasası.....	3
1.2. Dünya’da İşsizlik Sorunu.....	5
1.3.Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı.....	9
1.4.Kısmi Çalışmanın Özellikleri.....	11
1.4.1. Mesai saatlerinin normal çalışma süresinden az olması .....	12
1.4.2. Çalışma sözleşmesinin sürekli olması.....	13
1.4.3. Çalışma ilişkisinin iradi olması.....	13
1.5.Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Şekil Şartları .....	14
1.6.Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Sigorta Hakları .....	15
1.7.Kısmi Süreli Çalışanların Birden Fazla İşyerinde Çalışması.....	16
1.8.Kısmi Süreli Çalışmanın Yararları ve Sakıncaları.....	16
1.8.1.Kısmi süreli çalışmanın yararları .....	16
1.8.1.1. Kısmi süreli çalışmanın devlet açısından yararları .....	17
1.8.1.2. Kısmi süreli çalışmanın işverenler açısından yararları .....	18
1.8.1.3.Kısmi süreli çalışmanın işgörenler açısından yararları .....	19
1.8.2. Kısmi süreli çalışmanın sakıncaları .....	20
1.8.2.1. Kısmi süreli çalışmanın devlet açısından sakıncaları.....	20
1.8.2.2. Kısmi süreli çalışmanın işveren açısından sakıncaları.....	21
1.8.2.3. Kısmi süreli çalışmanın işgören açısından sakıncaları.....	21
<b>2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA</b> .....	<b>23</b>
2.1. Eşit Davranma.....	23
2.2. Ücret.....	23
2.3. Bölünebilir Menfaatler .....	24
2.4.Emsal İşçi.....	25

2.5.Hafta Tatili .....	25
2.6.Genel Tatil Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri .....	26
2.7.Yıllık izin .....	26
2.8.Kıdem Tazminatı.....	27
2.9. Geçişler .....	28
2.10. Kısmi Çalışmada Sosyal Güvenlik.....	28
<b>3. GÖNÜLSÜZ KISMİ SÜRELİ İSTİHDAM .....</b>	<b>29</b>
3.1. Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışmanın Sebepleri.....	32
3.1.1. Demografik sebepler .....	32
3.1.2. İşin özellikleri ile ilgili sebepler.....	34
3.2. Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışma .....	35
3.2.1. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kısmi süreli çalışma.....	35
3.2.2. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışma .....	37
3.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı .....	39
3.4. Gönülsüz kısmi süreli çalışanların OECD ülkelerinden örnekler .....	44
<b>4. TÜRKİYE'DE GÖNÜLSÜZ KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN LOJİSTİK REGRESYON MODELLEME İLE ANALİZİ .....</b>	<b>47</b>
4.1 METOD .....	47
4.1.1 Veri.....	47
4.1.1.1. Bağımlı değişken.....	47
4.1.1.2. Bağımsız değişkenler .....	48
4.1.2. Analiz tekniği .....	49
4.1.3. Araştırma Bulguları.....	50
4.1.3.1. Betimleyici Analiz .....	50
4.1.3.2. Lojistik regresyon modelleri .....	56
<b>Sonuç ve Öneriler .....</b>	<b>62</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>66</b>
<b>İnternet ve diğer kaynaklar .....</b>	<b>77</b>



## TABLÖLAR

<b>Tablo 1:</b> Avrupa Birliği'nde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanların Oranı (2006-2015).....	38
<b>Tablo 2:</b> Avrupa Birliği Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanları Cinsiyete Göre Dağılımı .....	40
<b>Tablo 3:</b> Avrupa Birliği Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar (15-74) yaş aralığı .....	43
<b>Tablo 4:</b> Gönülsüz kısmi süreli çalışma OECD'den bazı örnekler (15-74 yaş aralığı) .....	44
<b>Tablo 5:</b> Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdam.....	51
<b>Tablo 6:</b> Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdam.....	57

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AY</b>	: Ayrım Yasağı
<b>BLS</b>	: Bureau of Labor Statistics
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ĐİE</b>	: Devlet İstatistik Enstitüsü
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>ILO</b>	: International Labour Organization
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>KP</b>	: Kalkınma Planı
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kanunu
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TUİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UÇÖ</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>WESO</b>	: World Employment and Social Outlook
<b>YHGK</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YÜİY</b>	: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

## GİRİŞ

Kısmi süreli çalışma işveren ile işçinin normal mesai süresinden daha az çalışmayı kabul etmesi olarak tanımlanabilir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003). ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu'nun (Bureau of Labor Statistics) tanımında, kısmi süreli çalışma bir çalışanın bir haftalık normal çalışma mesaisinde 35 saatten daha az çalışmasıdır (Borowczyk-Martins and Lalé, 2016; Glauber, 2017). ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'nde ise kısmi süreli çalışma, "normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma" olarak tanımlanmaktadır.

Kısmi süreli çalışma tarzı ülkemizde henüz yaygınlaşmamasına rağmen, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 5510 sayılı kanunda kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinin 2/3'üne tekabül eden çalışma olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli çalışma, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği çalışma türüdür (m.13/I). Kanunun madde gerekçesinde kısmi süreli çalışma süresi, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden (3/2) daha az süreli olarak nitelendirilmiştir (Çelik, 2012).

Kriz dönemlerinde iktisadi büyüme hızı zayıflamakta, yeni yatırımlar yapılamamakta, istihdam sağlanamamakta ve bunun sonucunda işsizlik artmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışma, istihdam esnekliğini arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görölmektedir. Kısmi süreli çalışma her ne kadar bir gönüllü istihdam biçimi olarak kabul edilse de, bazen çalışanların kendi özgür seçimlerini yansıtmayabilir. Özellikle evdeki çocuk ve yaşlı bakımı ile ev işlerini sosyo-kültürel değerlerin kadınlara yüklemiş olduğu bir görev gibi görölmeleri ve bu nedenle kadınların kısmi süreli işleri tercih etmeleri onların kısmi süreli çalışmaya gönüllü olduklarını göstermez. Çünkü gönüllü ve gönülsüz kısmi süreli çalışma arasındaki farklılıkları tespit etmek için yapılan araştırmalarda temelde, çalışanların bu tip işleri kendi özgür tercihleriyle mi? yoksa bu tip işlerde çalışmak zorunda kaldıkları için mi? yaptıklarına odaklanılmaktadır (Bardasi and Gornick, 2002).

Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından düzenli olarak yayınlamakta olan 2014 yılına ait hane halkı işgücü anketi mikro verileri kullanılmıştır. Bu araştırmada Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli istihdam üzerinde sosyo-ekonomik faktörlerin etkileri cinsiyete göre analiz edilmektedir. Uluslararası literatürde gönülsüz kısmi süreli istihdamla ilgili hatırı sayılır miktarda deneysel ve teorik çalışma olmasına rağmen, Türkiye özelinde kısmi süreli istihdamla ilgili önemli çalışmalar bulunmakla birlikte, gönülsüz kısmi süreli istihdamla ilgili yapılmış çalışmaların önemli ölçüde eksik olduğu da görülmektedir. Borowczyk-Martins and Lalé (2016) yaptıkları çalışmalarında, ABD verilerini kullanarak, gönülsüz kısmi süreli çalışanlar, gönüllü kısmi süreli çalışanlar ve işsizlerin işçi heterojenliğinin gözlemlenen boyutlarının cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum gibi farklı kategorileri arasındaki dağılımlarını incelemiştir. Yine benzer şekilde Cam (2012) da çalışmasında, İngiltere işgücü anketi verilerini kullanarak, gönülsüz kısmi süreli istihdamın sosyo-ekonomik değişkenlerle olan ilişkisini araştırmıştır.

Bu çalışma, Türkiye özelinde gönülsüz kısmi süreli istihdamla ilgili yapılacak çalışmalara örnek oluşturmak ve bu açığı kapatmak için temel olarak çalışma demografik faktörler (yaş, medeni durum, bölgeler), işyeri özellikleri (işyeri ölçüğü ve endüstri kolları), fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve yürütülen meslekler açısından cinsiyetler arasındaki farklılıkların gönülsüz kısmi süreli istihdam üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan araştırmanın metodu temelde Türkiye’deki hane halkı iş gücünün Chi-Square test ve Binary Lojistik modeller kullanılarak analiz edilmesine dayanmaktadır.

Tezin birinci bölümünde İş gücü Piyasası ve Kısmi süreli çalışma konuları hakkında bilgi verilmiştir. Kısmi süreli çalışmanın tanımı özellikleri ve çeşitli kesimler tarafından yararları hakkında bilgi verilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde Türkiye’de kısmi süreli çalışma ile ilgili hukuki düzenlemeler ve kısmi süreli çalışmanın özellikleri hukuki açıdan incelenmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde ise gönülsüz kısmi süreli çalışmanın tanımı, sebepleri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği’nde kısmi süreli çalışma

son yıllardaki rakamlar da dikkate alınarak incelenmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tezin son bölümünde ise Türkiye’de 2014 yılı rakamlarına göre gönülsüz kısmi süreli çalışanlar Lojistik Regresyon Modelleme ile analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

## **1. İŞGÜCÜ PİYASASI VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA**

### **1.1. Dünya Geneline İşgücü Piyasası**

Dünya geneline bakıldığında işgücü piyasasında kökten değişiklikler olduğu görülmektedir. Yönetim ve organizasyonda meydana gelen yeni yönetim teknikleri işgücü piyasasını önemli ölçüleri etkilemektedir. Yalın üretim, downsizing (küçülme), kademe azaltma (flat organizations) gibi yönetim teknikleri işgücü piyasasını da etkilemekte buna bağlı olarak işletmelerin işgören sayısı azaltılmakta veya çalışma süreleri yeniden düzenlenmektedir.

Ülkeler iş hukuklarını sektörel bazda değerlendirip her sektöre uygun çalışma kanunları düzenlemektedir. Ayrıca kadın çalışanların çocuk sahibi olma ve çocuk bakımı gibi hayatlarının vazgeçilmez unsuru olan bedensel nitelikleri de kanun yapıcılar tarafından göz önünde bulundurularak kanunlar tanzim edilmeye başlanmıştır. Tüm bu değişimler Türkiye Devleti tarafından da takip edilmekte iş hayatına ilişkin tüm bu güncel gelişmelere uygun bir şekilde kanunlar, yönetmelikler ve düzenlemeler yapılmaktadır. Son yıllarda atipik çalışma yöntemlerinden biri olan kısmi süreli çalışma işletmeler tarafından sıkça kullanılan bir çalışma tarzı olmaya başlamıştır. Önceleri önemsiz ve gündelik işler için kullanılan kısmi süreli çalışma artık günümüzde birçok nitelikli işgöreninde bu şekilde çalışmaya başlamasıyla yaygınlaşmaya ve önemli bir hal almaya başlamıştır. Örneğin bir üniversitede istihdam edilen bir öğretim üyesi aynı zamanda başka üniversiteler ya da kurumlarla

da çalışma mesaisinin bir kısmını ayırarak çalışmaya başlamış bu ve benzeri örnekler kısmi süreli çalışmanın önemini göstermektedir.

Hükümetler ellerinde bulunan insan kaynaklarından en üst seviyede yararlanabilmek, ekonominin içerisinde bulunan işletmeleri daha başarılı kılacak kısmi süreli çalışma uygulamalarını kolaylaştıracak iş hukuku kanunlarını süratle çıkarmaya çalışmaktadır. Bir işgörenden en üst düzeyde yararlanabilmek için kısmi süreli çalışmaların uygulanması kaçınılmaz görünmektedir. Ayrıca çalışanların özel yaşamları, sağlık durumları ve cinsiyetleri de tam süreli çalışmayı kısıtlamakta dolayısıyla bu tür işgörendenlerin iş yaşamının dışına itilmesi zorunluluğu doğmaktadır. Bu tür özel durumları olan işgörendenlerin işgücü piyasasının dışına itilmesi hiç şüphesiz ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileyecektir.

ILO'nun raporuna göre 2015 yılında dünya genelinde istihdama bakıldığında çalışanlardan sadece %25'nin düzenli bir çalışma sözleşmesine göre istihdam edildiği tespit edilmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran dünya geneline göre biraz daha iyidir yani yaklaşık olarak %40'tır. Geriye kalan çalışanların bir kısmı aile işlerinde ya da kendi hesabına çalıştığı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kaydı olmaksızın faaliyetlerine devam etmektedir. ILO'nun bir başka güncel tespitine göre kısmi süreli çalışma kadınlar arasında yaygınlaşmaktadır. 2009-2013 yıllarını kapsayan dönemde kısmi süreli işlerde çalışanların sayısında artış tam zamanlı işlerdeki artışı geride bırakmıştır (<http://www.ilo.org/>).

2015 yılında Dünya Ekonomisi %3,1 oranında büyümüştür ki bu oran bir önceki yıl %1,5 civarında öngörülmüştü. Küresel krizden sonra büyüme oranları yavaşlamış özellikle Çin ve Brezilya gibi ülkelerde büyüme hızı iyice düşmüştür. Bu ekonomik daralma küresel işsizlikte de bir artışa neden olmuştur. 2015 yılında dünya genelinde işsizlerin sayısı 197,1 milyona ulaşmıştır. 2015 yılında birçok gelişmiş ülkede, özellikle kuzey Amerika, Orta ve Kuzey Avrupa Ülkeleri, büyüme oranı beklenilenin üstünde çıkmıştır. Ancak son gelişmelere rağmen güney Avrupa ülkelerinde işsizlik oranları halen daha yüksek seviyelerdedir.

2015 yılında dünya genelinde meydana gelen ekonomik daralma 2016 yılında emek piyasasında özellikle gelişmekte olan ülkelerde olumsuz etkiler oluşturacak gibi görünmektedir. 2016 yılında 2,3 milyon ve 2017 yılında ise 1,1 milyon kişi daha işsizler kervanına katılacak gibi görünüyor. Gelişmekte olan ülkelerde orta sınıf olarak nitelendirilebilecek olan çalışanların (günlük 5 ile 13 dolar arasında gelir elde edenler bu rakamlar satın alma gücüne göre değişmektedir) oranı 2011’de %36 iken 2015’de %40’a yakın bir seviyeye ulaşmıştır. Gelişmiş ülkelerde ise orta sınıfın oranının geçmişe nazaran düşük bir hızla da olsa yükselmesi bekleniyor. Yayınlanan rapor yeniden gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki sosyal sorunların ortaya çıkacağını göstermektedir. Bu ülkelerdeki düşük büyüme oranları çalışanların orta sınıfa geçiş hayallerini daha da azaltmakta bu durumun ise toplumsal boyutta sorunlara yol açacağı öngörülmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki işgücü piyasasındaki gelişim dahi istikrarsız ve kısıtlıdır. Gini indeksi ile ölçülen gelir dağılımındaki eşitsizlik özellikle G-20 ülkelerinde dikkat çekici bir şekilde yükselmektedir. Küresel kriz meydana geldiğinden beri üst gelir seviyesinde olanların sayısı bir yükselme meydana gelmiş toplumun %40’ını oluşturan en düşük gelir seviyesine sahip olanlarda buna bağlı olarak daha da artmıştır. 2015 yılında dünya genelinde 327 milyon çalışan fakirlik sınırının altında gelir elde etmiştir. Fakirlik sınırı olarak günlük gelir düzeyi 1,9 doların altında olanlar kast edilmektedir. 967 milyon kişi ise orta gelirli olarak sayılabilecek 1,9-5 dolar günlük gelir seviyesine sahiptir (<http://www.ilo.org>).

## **1.2. Dünya’da İşsizlik Sorunu**

İşsizlik kelimesi sözlükteki anlamına göre işsiz kalma ve iş bulamama anlamlarına gelmektedir. Bu konu ekonomistler tarafından en çok incelenen konulardan biri olarak daima ülkelerin gündeminde kalmıştır. 1950’lerden başlayıp 1980’lere kadar süren döneme “altın çağ” denilmiştir çünkü bu dönemde dünya genelinde istihdam konusunda pek sorun yaşanmamıştır. Ancak 1980’lerden sonra özellikle küreselleşmenin etkisiyle işsizlik dünya genelinde önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Küreselleşme tüm dünya ülkelerinin ekonomilerini tehdit eder hale gelmiştir (Özsöz, 2012).

1980'lerden sonra Türkiye ve Dünya'da önemli bir dönüşme süreci başlamıştır. Bu döneme damgasını vuran en önemli kavram küreselleşme olmuştur. Küreselleşme tüm toplumları etkileyen bir güç olarak ülkelerin işgücü piyasalarını ve istihdam politikalarını da etkilemeye başlamıştır. İşletmeler bu durumun farkına vararak üretim merkezlerini (fabrikalarını) daha ucuz işgücü temin edebilecekleri bölgelere doğru kaydırmaya başlamıştır. Bu durumda gelişmiş ülkelerde bilgiye dayalı çalışan işgörenlerin sayısında bir artış meydana gelirken az gelişmiş ülkelerde imalat sanayinde çalışanların sayısı artmaya başlamıştır. Bu durum az gelişmiş ülkelerin ve gelişmiş ülkelerin emek piyasalarını olumsuz yönde etkilemeye başlamıştır. Böylece işsizlik tüm dünya ülkelerinin ortak sorunu olmaya başlamıştır (Yeşilyurt, Temel ve Yapraklı, 2015). İşgücü piyasasına küresel anlamda bakıldığında her ülkedeki çalışanlar birbiri ile rakip haline gelmeye başlamış dünyanın birçok ülkesi işgücü piyasasında maliyetleri (emeğin fiyatını) düşürücü ucuz işgücü kaynakları olarak düşünölmeye başlanmıştır (Uyanık, 2008). Küreselleşme ile birlikte işgücü piyasalarında büyük bir değişim yaşanmaya başlanmıştır. İşgücü piyasasının hali hazırdaki durumuna bağılı olarak dünya ekonomisinde işsizlik artmaya başlamıştır. Birçok ülkede işsizlik sorunu kalıcı bir sorun olmaya başlamıştır. Türkiye'de küreselleşmenin getirmiş olduğı işsizlik sorunundan etkilenen ölkelerden biri olmuştur (Gürses, 2009).

İşsizlik kavramı, gelişmiş ve gelişmekte olan her ülkenin uğraştığı en önemli sosyal sorunların başında gelmektedir. Ölkemiz özellikle 1980'lerden sonra teknolojik olarak gelişirken, buna bağılı olarak üretim sistemleri de gelişmiş ve işgücünün bu gelişmelere ayak uydurması çok zor hale gelmiştir. Ayrıca nüfus artışına bağılı olarak da artan işgücüne istihdam olanakları oluşturmak önemli bir sorun haline gelmiştir (Gürses, 2009). Teknolojinin gelişmesi ile eski yöntemlerle emek yoğun işletmeler giderek sermaye yoğun işletmeler haline gelmeye başlamış ve çalışma düzeni konusunda değişiklikler meydana gelmiştir. Bunun yanında zaman ve yer sınırlarının internet bağlantısı ile ortadan kalkması finans pazarların dünya çapında ve anlık olarak birbirine bağılanması durumunu meydana getirmiştir (Yılmaz ve Çetin, 2007). Globalleşme ile beraber 1980'lerden sonra uygulanan iktisat politikaları, özelleştirmeler, sendikaların güçsüzleşmesi, çok uluslu şirketlerin ucuz



işgücü arayışında olması gibi faktörler yüzünden tüm dünyada işsizlik oldukça önemli bir sorun haline gelmiştir. Türkiye'nin de bu gelişmelerden etkilenmemesi mümkün olmamış ve 1980'lerden başlayarak ülkemizde de işsizlik problemi giderek ağırlığını hissettirmeye başlamıştır (Gürses, 2009).

1980'lere doğru dünya genelinde işsizlik sürekli ve hızlı bir artış içine girmiş bulunmaktadır. Bunun en önemli nedeni kapitalist sistemin yeniden yapılanma sürecidir (Ataman, 1998). Bu yapılanma süreci sonunda Neoliberal ekonomi baskın duruma gelmeye başlamıştır (Erdoğan ve Ak, 2003). Bu durum 1980'li yıllardan itibaren artan işsizliğin nedenlerini ve sistem tarafından nasıl görüldüğünü de açıklar. Kapitalist sistemin yeniden yapılanma süreci küreselleşme süreci olarak da adlandırılır. Esasen 1980'li yıllardan itibaren sistemin içine girdiği yeniden yapılanma süreci bir üst aşamaya geçerek küreselleşme sürecine dönüştü demek de olanaklıdır. Küreselleşme süreci, üretimin ve bölüşümün yeni bir dönüşüm içine girdiği, yerel ve geleneksel toplumsal bağların çözüldüğü, ulus devletlerin belirleyiciliğinin azalmaya yönlendirildiği, gruplar ve kişiler arasındaki her türlü ilişkinin kolaylaşıp yaygınlaştığı, gerek toplumlar arasında gerekse aynı toplum içindeki sürtüşmelerin yayılma tehlikesinin her zamankinden daha çok olduğu, sınırların ve geleneksel aktörlerin öneminin azaldığı, farklı bir bireyselleşmenin geçerli olduğu değerler sisteminin ortaya çıkmasına neden olan bir süreç olarak ifade edilir (Köse, 2003). Yeni bir yoğunlaşma ve merkezileşme süreci olarak küreselleşme süreci, emperyalist gelişmiş ülkelerde yeni bir yapılanma ve dünyanın paylaşımında yeni bir düzeni zorunlu kıldı. Serbest bölgeler, ikili ve bölgesel yatırım anlaşmaları, yatırımların, finans piyasalarının, uluslararası ticaretin önündeki kısıtlamaların kaldırılması, özelleştirmeler, teknolojiye yaşanan gelişmeler, üretim, çalışma ve istihdam koşullarında esnekleşme gibi gelişmeler yenedünya düzeninde belirleyici oldu. (Mahmutoğulları, 2008). Yenedünya düzeni içinde ekonomik yapı, mali piyasaların serbestleştirilmesi ile mali sermayenin ulusal engellerden kurtulması, egemen ve üretken sermayenin dünyanın şu ya da bu yöresinde en kârlı alanların devlet tekelinden arındırılarak kendisine açılması üzerine kurulur. (Güler, 2005). Küreselleşmiş dünyada ekonomik yapı böyle şekillenirken siyasi yapıda, geleneksel devlet egemenliğine dayalı ulus-devletlerin gücü ve etkinliği azaldı; güvenlik, barış

ve demokrasi gibi ortak değerler, devletlerarası ilişkileri aşarak küresel çapta değer kazanan olgular haline geldi (Günsoy, 2006). Küresel çapta sınırların ortadan kalkması, kültürel sınırların ötesindeki çağdaş yaşam ve eylem deneyimleri, hem geleneksel düşüncelerin yok olmasına, hem de yeni simgesel ifade biçimlerinin ortaya çıkmasına neden oldu. Küreselleşmiş dünyada kültürel yapı ve küresel kültürel akışlar, büyük ölçüde, mesajlarını iletmek için güçlü iletişim teknolojilerine sahip küresel medya imparatorlukları tarafından oluşturuldu. Küreselleşme süreci ile oluşan yenedünya düzeninin yaşanan bu dönüşümlere bağlı olarak, eski düzene kıyasla yoksulluk, işsizlik, gelir dengesizliği, ümitsizlik gibi toplumları tehdit edici bir takım sorunların nitel ve nicel olarak çoğalmasına neden olduğu öne sürülür. Yılmaz ve Çetin tarafından 1970’li yılların sonundan itibaren etkisini daha da artıran küreselleşme olgusuna ilişkin tartışmalardan birinin küresel değişimler sonucunda işsizlik probleminin dünya ölçeğinde daha da yaygınlaştığı şeklindeki inanç olduğu vurgulanır (Yılmaz ve Çetin, 2010).

Avrupa’da 1970’li yıllardan sonra işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır İkinci Dünya savaşından sonra Avrupa’da ki ülkelerin birçoğu ekonomilerini tam istihdam seviyesine getirme gayreti içinde olmuştur (Ökütçü, 2013). 1995’den sonra Avrupa Birliği ülkelerinde işsizliğin önlenmesi amacıyla çok önemli kararlar alınmıştır. Avrupa birliğinin birçok toplantısında istihdam ve işsizlik önemli gündem maddelerinden biri olmuştur (Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, 2010). 2012 yılında Avrupa Birliğinde işsizlik oranı %10,9’a ulaşmıştır. Alınan tasarruf tedbirleri ve bütçe kesintileri nedeniyle işsizlik rakamları rekor seviyelere ulaşmıştır (<http://www.ab.gov.tr>).

Avrupa Birliği bölgesinde 2012 yılı itibariyle 17,4 milyon kişi iş aramaktadır. İş arayan bu kesimin yaklaşık %25’ini 25 yaşın altındaki gençler oluşturmaktadır. İtalya, Almanya, İspanya, Yunanistan, Kıbrıs, Litvanya, Letonya ve Estonya gibi Avrupa Birliği üyesi ülkelerde işsizlik oranları sürekli artmaktadır. Avrupa’da ülke yönetimi daha çok kemer sıkma politikalarını uygulayarak sosyal problemlerin daha fazla arttığına neden oldukları öne sürülmektedir. 2012 yılında Avrupa Birliği işsizlik sorununu çözmek amacıyla bir İstihdam Stratejisi uygulamaya

koymuştur. Ancak uzmanlara göre bu uygulama sorunun çözümünde yetersiz kalacaktır ancak ye ülkelerin oluşturacağı büyük bir büyüme projesi ile sorunların çözülebileceği düşünülmektedir (<http://www.ab.gov.tr>).

İşsizliğin bireyler ve onların aileleri üzerinde olumsuz etkileri, bütün toplum için huzursuzluk kaynağı oluşturur. Hatta işsizlik döneminin uzaması, var olan sosyal, ekonomik ve siyasal sisteme karşı duyulan güvenin sarsılmasına yol aarak sosyal çalkantılar yaratabilir. Bu bağlamda işsizliğin doğrudan yol açtığı en önemli kayıp, bir ülkenin sahip olduğu kıt üretim faktörlerinden biri olan emeğin üretime katılamamasından doğan kayıptır. Ülkenin sahip olduğu işgücünden yararlanamaması anlamına gelen bu durum, üretim arttırılmaması veya azalması sonucunu doğurarak ekonomik gelişmeyi engelleyebilir. Hatta ekonomik gerilemeye yol açabilir. Bu nedenle, işsizlik toplumun tümüyle yoksullaşması sonucunu doğuran bir olaydır (İyidiker, 1987).

Özellikle 1980’li yıllardan itibaren çoğu gelişmiş ülkede kısmi süreli çalışanların toplam istihdam içindeki payı artmaya başlamış ve bu eğilim günümüze kadar devam etmiştir. İşsizlikle mücadele ve istihdam artışı sağlamada son derece önemli bir gelişme olan bu durum; aynı zamanda eksik istihdam ve iş güvensizliğinin yaygınlaşması bakımından ise son derece düşündürücüdür (Ghose, Majid ve Ernst, 2010).

### **1.3.Kısmi Süreli alışmanın Tanımı**

Kısmi süreli çalışma işveren ile işgörenin normal mesai süresinden daha az çalışmayı kabul etmesi olarak tanımlanabilir (nal, 2005). Türk İş Hukuku’nda kısmi süreli çalışma normal haftalık çalışma saatlerinin daha azaltılarak istihdam etme durumudur. (Seyyar, 1998). İşgören istatistikleri bürosunun tanımına göre ise (Bureau of Labor Statistics, BLS) kısmi süreli çalışma bir işgörenin bir haftalık normal çalışma mesaisine 35 saatten daha az çalışmasıdır (Martins ve Lal, 2016). Kriz dönemlerinde iktisadi büyüme hızı zayıflamakta, yeni yatırımlar yapılamamakta, istihdam sağlanamamakta ve bunun sonucunda işsizlik artmaktadır.

Bu nedenle, esneklik istihdamı arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görülmektedir (Eriş, 1999).

Kısmi süreli çalışma tarzı ülkemizde henüz yaygınlaşmamasına rağmen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanzim edilmiştir. 5510 sayılı kanunda kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinin 2/3'üne tekabül eden çalışma olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı kanun ise kısmi süreli çalışmayı normal çalışma süresine göre belirgin bir şekilde daha az çalışma olarak nitelendirmiştir. ILO'da ise, kısmi süreli çalışma normal süreden daha az, süreklilik ve düzenlilik arz eden bir çalışma türü olarak belirlenmiştir (Evrencik, 1989).

Son yıllarda kısmi süreli çalışma oldukça rağbet gören bir çalışma türü olarak ortaya çıkmıştır (Evcil ve Geçer, 2001). Kısmi süreli çalışmalara rağbetin artmasındaki neden hizmetler sektöründe istihdam edilen işgörenlerin sayısında meydana gelen artıştır. Hizmetler sektöründe üretilen hizmet o anda tüketiliyor olması bu çalışma türünün daha çok tercih edilmesinin önemli gerekçelerinden biridir. İşletmeler açısından kısmi süreli çalışmanın faydası yukarıdaki gibidir. İşgörenler açısından ise özellikle evli ve çocukları olan kadın çalışanların iş dünyasına kazandırılması anlamından bu çalışma türü oldukça uygun ve uyumludur (Alpagut, 2008). Ülkemizde bu çalışma türü daha çok emekli olmuş kişiler, ev hanımları ve öğrenciler tarafından tercih edilmektedir (Şakar, 2008). Esnek çalışma türünün en yaygın olarak kullanılan şekli kısmi süreli çalışmadır (Karakaş, 2007). Bu çalışma türünün üç önemli unsuru sürenin kısalığı, çalışma sözleşmesinin süreklilik arz etmesi ve tarafların hür istekleri dahilinde bu çalışmanın gerçekleştirilmesi (Noyan, 2007). Oysa belirli süreli çalışmada süreklilik yoktur ve mevsimlik ve geçici işlerde ise düzenlilik unsuru yoktur oysa kısmi süreli çalışma bu unsurlar nedeniyle sözü edilen çalışma türlerinden farklılık arz etmektedir (Ünal, 2005; Yalçınkaya, 2006).

Kısmi süreli çalışma Anayasadaki bazı ilkelerin geçerliliğinin sağlanması açısından da önemliliğe sahiptir. Aynı zamanda kısmi süreli çalışanlar işyerinin sunmuş olduğu bazı haklardan eşit şekilde istifade etmelidir (Centel, 1994). Kısmi

sürelî çalışma kadın çalışanlar tarafından daha fazla tercih ediliyor olması eşitlik ilkesinin yani cinsiyete göre ayrımcılık yapılmamasını da sağlamaktadır (Argun, 1994).

#### **1.4.Kısmi Çalışmanın Özellikleri**

Kısmi sürelî çalışmanın ne olduğu konusunda birçok farklı tanım bulunmaktadır (Oğuz, 2007). Bu tanımları sınırlandırmak mümkün değildir ancak elbette ki konu üzerinde en önemli otorite ILO'dur. ILO'nun yapmış olduğu tanımlamadan ise kısmi sürelî çalışmanın üç tane önemli özelliği göze çarpmaktadır. Birinci özellik bu çalışma türündeki süre, ikincisi gönüllülük ve üçüncüsü ise düzenlilik ve sürekliliktir (Yavuz, 1995).

Tam sürelî çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde işgören bir hafta boyunca tüm mesai süresini ilgili işyerinde geçirmek durumundadır. Oysa kısmi sürelî çalışmada böyle bir zorunluluk yoktur. Türk iş Hukuku mevzuatında doğrudan kısmi sürelî hizmet sözleşmelerini düzenleyen hüküm yoktur. Bununla birlikte İş Kanunu hükümleri kısmi sürelî hizmet sözleşmelerinin niteliğine uygun olduğu ölçüde, bu tür sözleşmeler içinde uygulanır (Sümer, 2002).

Kısmi sürelî çalışma eski bir kavramdır. Fakat son zamanlarda bu çalışma türü farklı boyutlarda kazanmıştır(Erdur, 1998). Bu tip çalışma Türkiye'de ilk kez 1982 yılında bir politika olarak yürürlüğe konulmuştur (Kutal, 1991). Altıncı kalkınma planında kısmi sürelî çalışma konusuna yer verilmiştir. Yine Yedinci kalkınma planında da kısmi sürelî çalışma tipi ile istihdama yönelik katkıları sağlanması ön görülmüştür (DPT, VII KP.51). Ayrıca VII. KP için hazırlanan Kadın Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda kadın istihdamını artırmak için kısmi sürelî işlerin yaygınlaştırılması vurgulanmakta "Kadınları çalışma yaşamına özendirme amacıyla, esnek çalışma saatleri uygulamasına gidilebilir" denilmektedir Bu bağlamda, ülkemizde kısmi sürelî çalışma şeklinin kadın istihdamını artırıcı bir araç olarak görüldüğü söylenebilir. Dünya genelinde bu konu ile ilgili düzenlemelerde büyük eksiklikler olduğu görülmektedir. Türkiye'de işçi-işveren arasındaki hukuku düzenleyen kanunların hazırlandığı dönemlerde kısmi sürelî çalışma tipinin fazla yaygın olmaması sebebiyle

kanunun bazı yönlerinin eksikliği günümüzde hissedilmektedir (Eser, 1997). Kısmi süreli olarak istihdam edilen işgörenlerin, normal iş süresi hafta veya yıl üzerinden ortalama alınarak hesaplanır (Bolle, 1997).

#### **1.4.1. Mesai saatlerinin normal çalışma süresinden az olması**

Kısmi süreli çalışmadan bahsedebilmek için en önemli unsur çalışma sürelerinin diğer tam süreli çalışma süresinden daha az olmasıdır. Bu çalışma süresinin kısalığı kısmi süreli çalışmanın en tipik örneğidir (Tokol, 1992). Bu sebepten kısmi süreli çalışmanın daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle tam süreli çalışmanın daha iyi anlaşılması gerekmektedir. 1965 yılında ILO'nun yapmış olduğu bir toplantıda kısmi süreli çalışmanın tanımlanması yapılırken özellikle kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden daha az olduğunu belirterek tam süreli çalışmaya atıfta bulunmuştur (Centel, 1994). 1995 yılında yapılan toplantıda ILO yine kısmi süreli çalışmayı normal süreden daha az çalışma olduğunu belirterek süre konusunun bu çalışma tipindeki önemini vurgulamaya devam etmiştir (<http://www.ilo.org>). Yani kısmi süreli çalışmayı tama olarak betimlemek için normal çalışma süresinin ne olduğunu bilmek gerekmektedir. Mesela iş hukuku açısından 40 saat olarak belirlenen normal çalışma süresi iken kısmi süreli çalışmanın süresi belirlenirken bu değerle mukayeseye gidilecektir (Özkara, 1993). Tam süreli çalışma (ya da diğer adıyla normal çalışma) bir haftalık toplam çalışma saatleridir (Eyrenci, 1989). Kıyaslama yapabilmek için normal çalışma saatleri kavramının baz alınması gerektiği belirtilse de sektörler arası normal çalışma saati farklılıkları da bu kavramı biraz daha girift hale getirmektedir. Örneğin geceleri hizmet veren bir restoran ile gündüzleri çalışma yapan bir bankanın normal çalışma saatleri ve vakitleri birbirinden farklılık göstermektedir (Argun, 1994). Türk iş hukukunda normal çalışma haftalık 45 saattir. Yine Türk iş hukuku mevzuatına göre kısmi süreli çalışma normal çalışma süresinin 2/3'ü kadardır. Bu oran kısmi süreli çalışma için hesaplanırsa  $45 \times \frac{2}{3} = 30$  saat değeri bulunacaktır. Ancak bazı sektörlerde normal çalışma süresi 40 saat olarak kabul edildiğinden o sektörlerde yine oranı kullanarak yapılan hesaplamalar  $40 \times \frac{2}{3} = 26,5$  saatlik çalışmanın kısmi süreli çalışma için haftalık çalışma saati olduğu görülecektir (Değirmencioğlu, 2002). Kısmi süreli

çalışma normalden daha az süreli çalışmadır (Kuşaksız, 2006). Bir çalışma tipini bu çalışma kategorisinde değerlendirmek için işgörenin bir hafta boyunca kaç saat çalıştığı hesaplanmalıdır ve bu süre en fazla 30 saat olmalıdır (Güner, 2009). Kısmi süreli çalışmada bir diğer önemli konu ise çalışma sözleşmesinin başlangıç ve sona erme tarihleridir (Kayhan, 2007). Kısmi süreli çalışma süreklilik arz eden bir çalışma türüdür (Mollamahmutoğlu, 2005). İş hayatında, bir işletmede danışmanlık hizmeti veren hukukçu, mühendis, işyeri doktoru gibi çalışanlarla kısmi süreli iş sözleşmesinin yapıldığı görülmektedir. Kısmi süreli çalışan işgörenlerin birden çok işyerinde çalışma olanakları bulunmaktadır.<sup>1</sup>

#### **1.4.2. Çalışma sözleşmesinin süreli olması**

İster yazılı bir sözleşme ile belirlensin ister karşılıklı tarafların şifahen anlaşmaları yoluyla olsun kısmi süreli çalışmalarda bir süreklilik söz konusudur. Bu özelliği nedeniyle kısmi süreli çalışma kısa çalışma, geçici iş sözleşmesi ve mevsimlik çalışma gibi çalışma türlerinden ayrılmaktadır (Meriç, 2005). İş ilişkisinin sürekli olması bunun belirsiz süreli olması anlamına gelmemektedir. Buna bağlı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi bazen belirli bir süreye kadar devam etme şeklinde de oluşturulabilir (Kutal, 2000). Esas söylenilmek istenen kısa mesai saatlerinin belirli bir süre boyunca devam ettirilmesidir (Meriç, 2005). Süreklilik özelliği devri nitelikte ise buna gerçek anlamda kısmi süreli çalışma eğer değilse biçimsel anlamda kısmi süreli çalışma denilir. Bir işgörenin her hafta sadece 2 saat çalışması gerçek anlamda kısmi süreli çalışma iken bir öğrencinin çalışma saatlerinin okul durumuna göre düzenlenmesi biçimsel anlamda kısmi süreli çalışmaya örnek olarak verilebilir. Ancak her iki durumda da iş süresi süreklilik arz eder. Bu yüzden her iki çalışma türü de kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir (Centel, 1994).

#### **1.4.3. Çalışma ilişkisinin iradi olması**

Kısmi süreli çalışmada taraflar sözleşmeyi imzalarken karşılıklı istek ve rızaları söz konusudur. İşgören yapması gereken işin ne olduğunu sorumluluklarının,

---

<sup>1</sup> YARGITAY 9. Hukuk Daire'sinin 21.4.2005 tarihli, Esas No:2005/11972 ve Karar No: 2005-14128 Erişim Tarihi: 21.07.2016

yükümlülüklerinin neler olduğunu bilmektedir (Ekmekçi, 2000). Kısmi süreli çalışma işveren ile işgörenin kendi istekleri ile kurulan bir çalışma türüdür (Eser, 1994). Yani her iki tarafta normal çalışma süresinin normalden daha kısa süreli olduğunu bilmekte ve bunu hiçbir baskı altında kalmadan kabul etmektedir. Şartlar nedeniyle her iki tarafta bu çalışma tipini isteyerek kabul etmişlerdir. İsteyerek çalışma unsuru özellikle işgören açısından daha önemlidir. Alınacak ücretin azalması ancak buna bağlı olarak yapılan çalışma süresinin de azalması işçi tarafından bilinir ve kabul edilir. Bu durum işgören tarafından tercih edilmiştir (Kutal, 1991).

Bu çalışma türü bazen işin, işkolunun ve iş sektörünün kendine has özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bazense hükümetler makroekonomik bir sorun olan işsizlikle mücadele edebilmek için hem işletmeleri hem de işgörenleri bu şekilde çalışmaları için teşvik etmektedir. Ancak her iki durumda da tarafların hür iradeleri söz konusudur. Herhangi bir aldatma ve baskı altında kalma durumu söz konusu değildir (Centel, 1994).

Kısmi süreli çalışma; ekonomik sebeplerden, talepte yaşanan değişimlerden, işyerinde meydana gelen üretim miktarındaki düşüşten veya işçinin tam gün çalışmak isteyip de çalışmadığı mecburi olarak bu çalışmayı kabul ettiği durumlardan kaynaklanan bir çalışma türüdür (Yavuz, 1995). Gönüllülük unsuru uzman çalıştırılması haricinde belirlenmiş süreye dayalı çalışmaların hiçbiri de uygulanan bir durum değildir (Selamoğlu, 2003).

### **1.5.Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Şekil Şartları**

Kısmi süreli çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması bu sözleşmelerin önemli şekil şartlarından biri olarak 2008 yılına kadar uygulanı gelmiştir. Ancak bu durum herhangi bir hukuki kurala dayanmıyordu. 2008 yılında yapılan düzenleme ile bu tür çalışma yapabilmek için iş sözleşmesinin yazılı olması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Kısmi süreli çalışma haftalık çalışma saati dikkate alınmaksızın 30 gün olarak bildirilir. Kısmi süreli iş sözleşmesinde ayın bazı günlerinde tam gün, ayın bazı günlerinde belirlenmiş saatlerde veya ayın her günü belirlenmiş saatlerde



yapılması durumları söz konusudur. Bu durumlardan hangisi uygulanıyorsa bu durumun SGK'ya bildirilmesi gerekecektir <sup>2</sup>.

## 1.6.Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Sigorta Hakları

Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi içerisinde kısmi süreli çalışan ile tam süreli çalışan arasında sosyal sigorta haklarından yararlanma anlamında herhangi bir ayrımcılık bulunmamaktadır. Bu anlamda kısmi süreli çalışanlarda kısa ve uzun vadeli sigorta hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptirler. Örneğin iş kazası konusunda durum aynı tam süreli çalışanlara tanınan haklar gibidir. Sözelimi bir kısmi süreli çalışan işe girdikten hemen sonra bir iş kazası yaşayacak olsa bu durumda sigorta hakkından yararlanabilecektir (Temir, 2016).

Kısmi süreli çalışanların meslek hastalığı olarak bildirilen haktan yararlanabilmesi için birinci koşul bu hastalığın ilan edilen hastalıklar listesi içerisinde yer alması ve işgörenin o işte çalışması gerekmektedir. İkinci koşul ise hastalığın teşhisinin konulmasından evvel en az 90 günlük hastalık sigortasının ödenmiş olmasıdır. Bu süre tam süreli çalışanlar için 90 gün olarak belirlenmiştir ancak kısmi süreli çalışanlar için hesaplanması durumunda farklı rakamlar ortaya çıkacaktır. Bir işgören bir işletmede her hafta toplam 4 gün her gün de 3'er saat çalışıyor olsun. Bu işgörenin haftalık çalışma saati  $4 \times 3 = 12$  saat olacaktır. Bu durumda bu işgörenin meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için gereken toplam çalışma günü şu şekilde hesaplanır: Haftada 12 saat çalışan işgören 2 saat hafta tatilini hak eder. Bu durumda haftalık hak ettiği 14 saatlik ücrettir bunu 4 ile çarparsak aylık hak edilecek ücret 56 saat olur.  $56 / 7 = 8$  gün eder. Virgülden sonraki ondalık kısım bir üste yuvarlanır. Yani bu işgörenin aylık çalışma gün sayısı 8 gün olur. Bu kısmi süreli çalışanın 90 gün prime ulaşabilmesi için  $90 / 8 = 11$  ay 4 gün çalışmış olması gerekecektir. Ancak haftada 2'şer saat ve 5 gün çalışan bir işgören için çalışılacak ay ve gün sayısı yukarıda ki hesaplama yöntemine göre yapılıp yeniden hesaplanacaktır (Temir, 2016).

---

<sup>2</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulama Tebliği

Kısmi süreli çalışanların yaşlılık sigortasından yararlanabilmeleri için erkeklerin en az 58 kadınların ise 60 yaşında olmaları birinci şarttır. İkinci şart ise 9000 gün pirim ödemiş olmaktır. İşsizlik sigortası kanunu kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir ayırım yapmamaktadır. Ancak bu sigortadan istifade edebilmek için işten çıktıktan/çıkarıldıktan önceki dönemde en az 600 gün sigortalı olarak çalışmış olmak ve son 120 gün içinde prim ödemeye devam ederek sürekli çalışmış olmak şartı yer almaktadır (Temir, 2016).

## **1.7.Kısmi Süreli Çalışanların Birden Fazla İşyerinde Çalışması**

Kısmi süreli çalışan işgörenler birden fazla işyerinde çalışma hakkına sahiptir. Yasal olarak bu hakka sahip olmasına işgörenler uygulamada bazı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Örneğin işgören hem kamu kurumunda hem de özel bir işletmede çalışma durumunda hangi sosyal güvenlik kurumunun sigortasından yararlanacaktır. 5510 sayılı yasaya göre kamu görevlisi kamu görevi yok ise ilk önce çalışmaya başladığı iş ilişkisi dikkate alınarak sigortalanacaktır. İkinci önemli sorun ise çalışılacak haftalık çalışma süresinin haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşma durumudur. Kısmi süreli çalışanların İş kanununa göre fazla süreli çalışmaları yasaklanmıştır. Bu durumda kısmi süreli çalışanların haftalık 45 saatlik yasal çalışma süresini aşmamaları gerekmektedir<sup>3</sup>.

## **1.8.Kısmi Süreli Çalışmanın Yararları ve Sakıncaları**

Kısmi süreli çalışma işletmeler, çalışanlar ve makroekonomik anlamda da devlet açısından bazı yararları ve sakıncaları sahiptir. Aşağıdaki kısımlarda kısmi süreli çalışmanın yararları ve sakıncaları açıklanmaya çalışılmaktadır.

### **1.8.1.Kısmi süreli çalışmanın yararları**

Kısmi süreli çalışma bazı özellikleri nedeniyle kriz dönemlerinde değişen arz ve talep dengeleri sonucunda bir çözüm önerisi olarak düşünülmekte ve

---

<sup>3</sup> 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Yasası ve Uygulama Tebliği

işletmeler tarafından tercih edilen bir çalışma türü haline gelmektedir. Bu çalışma türü dünya genelinde son dönemlerde oldukça yaygınlaşmaktadır. Esnek çalışma türlerinden biri olan kısmi süreli çalışma bazı özellikleri sebebiyle emek piyasasında emek talep edenlerin (işletmelerin) bazı özel ihtiyaçlarını karşılamada kullanılabilecek faydalı bir çalışma türüdür. Bu çalışma türü ile düşük eğitilmiş insanların da istihdama katkısı söz konusu olup işsizliğin azaltılması için gerekli bir yöntem olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş tecrübesi olmayan kişilerin iş dünyasına girmelerinde önemli bir adım olarak bu çalışma türünden istifade ettikleri söylenebilir. Bu durum işgörenlerin kariyer planlarına destek olacaktır (NTVMSNBC, 2005).

Yapılan bir araştırmada kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanların iş tatminleri arasında önemli bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kısmi süreli çalışanların çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler konusunda diğer gruptan daha tatminkâr oldukları tespit edilmiştir (Çakır, 2001).

Kısmi süreli çalışma devlet, işletme ve işgören açısından bazı yararlarla sahiptir. Aşağıdaki kısımlarda bu üç grubun temel olarak elde ettikleri kazanımlar anlatılmaya çalışılacaktır.

### **1.8.1.1. Kısmi süreli çalışmanın devlet açısından yararları**

Hükümetler için en önemli makroekonomik sorunlardan biri işsizliktir. Çünkü işsizlik birçok toplumsal ve ekonomik sorunlara neden olmaktadır. Kısmi süreli çalışma sayesinde iş sayısı artırılarak daha fazla insana istihdam sağlanmaktadır. İstihdamın artırılmasının devlete belli başlı faydaları vardır bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- İşsizlik sigortası gibi pasif istihdam politikaları için harcanan giderlerde azalma sağlanabilir.
- Suç oranlarındaki artış, toplumsal huzursuzluk gibi sebeplerle toplumun bütününe etkileyen olaylarda bir azalma meydana gelir.

- Sosyal güvenlik kurumlarına ödenen primlerin artması, kişilerin gelirleri üzerinden alınan vergilerdeki artış gibi konularda makroekonomik anlamda hükümetlerin istediği olumlu gelişmelerdir.

### **1.8.1.2. Kısmi süreli çalışmanın işverenler açısından yararları**

Kısmi süreli çalışma işletmeler ve yöneticiler açısından bazı faydalar sağlamaktadır. Bu faydaları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Doğan ve Türk, 1997; Yavuz, 2006; Oğuz, 2007):

- İşletmelerin en önemli maliyetlerinden biri olan işçilik maliyetlerinde belirgin bir azalma sağlanır. Bazı işlerin niteliği gün içinde tam olarak çalışmayı gerektirmez sadece belirli saatlerde çalışmakla yapılabilecek işler vardır. Bu işler için tam süreli işgören istihdam etmek fazladan maliyete yol açacaktır. Bazı işlerde sadece haftanın belirli günleri yapılmaktadır. Yine bunlar içinde kısmi süreli işgören çalıştırmak işletme maliyetlerini aşağılara çeker.
- Pazarın istediği kadar üretimi tam zamanında yapmaya yardım ederek gereksiz stok oluşturmanın da önüne geçerek işletme maliyetlerinin azaltılmasına yardımcı olur.
- Bazı uzmanlar istihdamı çok maliyetlidir bu tür uzmanların kısmi süreli olarak çalıştırılmaları işletme açısından daha düşük maliyetlere yardım eder.
- İşgörenlerin eğitimi konusunda işletmenin yükümlülüğü azalır (Yavuz, 1995).
- İşgörenlerin mesailerine zamanında ve devamlı olarak gelmelerini takip etmek işletme yönetimleri açısından oldukça stresli bir durumdur. Esnek çalışma türlerinden biri olan kısmi süreli çalışma sayesinde bu takibi yapma gerekliliği de yok edilmektedir (Çelenk, 2008).
- Çalışma saatleri içinde olan işgörenler arasındaki sohbetler azalacak bu da işin daha hızlı ve verimli yapılmasını sağlayacaktır (Doğan ve Türk, 1997).
- İşletmelerin tam kapasite çalışabilmelerine olanak sağlayacaktır (Doğan ve Türk, 1997).
- Bazı sektörlerde kesintisiz üretimin devam etmesi gerekmektedir bunun sağlanabilmesi için kısmi süreli çalışma önemli bir olanak sağlar (Yavuz, 2006).

- Kısmi süreli çalışma sayesinde fazla mesai yapma kavramı da yok edilecektir. Fazla mesaiye ödenen ücretlerde ise normal tarifenin genellikle çok üzerindedir. Kısmi süreli çalışma sayesinde tam süreli personele fazla mesai yaptırılarak ödenen yüksek fazla mesai ücretlerinin azaltılması nedeniyle maliyetlerde belirgin bir düşüş görülecektir (Oğuz, 2007).

### **1.8.1.3.Kısmi süreli çalışmanın işgörenler açısından yararları**

Kısmi süreli çalışma işgörelere şu faydaları sağlayabilir (Yavuz, 2006; Oğuz, 2007):

- Bazı uzmanlık isteyen işlerde çalışan kişilerin (hukukçu, hekim, danışmanlık hizmeti verenler vb.) birden fazla işte çalışmak suretiyle daha fazla gelir elde etme imkânına kavuşacaklardır.
- Öğrenimlerine devam eden öğrencilerin hem eğitim giderlerini karşılamalarına yardım edecek hem de iş dünyasına adım atmasına yardımcı olacaktır.
- Bazı insanların bazı sebeplerden dolayı tam süreli olarak çalışabilme imkânı yokken kısmi süreli çalışmadaki esnek çalışma saatleri sayesinde çalışabilmeleri mümkün olacaktır.
- Tam süreli işlerde çalışmamaktan dolayı ruhsal bunalımlar yaşayan insanların bu durumdan kurtulmalarına yardımcı olacaktır.
- İnsanların ailelerine ve kendi özel yaşantılarına daha fazla zaman ayırabilmelerine olanak sağlayacaktır.
- Özellikle bazı ev hanımlarının normal işlerde çalıştıkları zaman aile yaşantısını ihmal etme olasılığı varken kısmi süreli çalışma sayesinde bu kişiler aynı zamanda aile ekonomisine ek gelir sağlayabileceklerdir.
- Bedensel ve/veya zihinsel engelli bireylerin kısmi süreli çalışabilmeleri daha kolaydır bu sayede onların topluma adapte edilmesi de sağlanabilir.
- İşgörenler serbest ve esnek zaman elde edebilir (Yavuz, 2006).
- İşgörenlerin yaşam kalitesini yükseltmesine yardımcı olabilir (Oğuz, 2007).

## **1.8.2. Kısmi süreli çalışmanın sakıncaları**

Kısmi süreli çalışanların aldıkları ücretler tam süreli çalışanlara nispetle daha azdır. Bu durum elbette onlar açısından önemli bir olumsuzluktur. Aynı zamanda kısmi süreli çalışanların terfi etme imkânları da diğer çalışanlara göre daha az mümkündür. Bu durumlar bazı işgörenlerde işyerine olan bağlılıklarının azalmasına neden olabilir. İstatistiklere göre kısmi süreli çalışmayı en çok tercih eden grup ev hanımları ve öğrencilerdir. Onların amacı genellikle sadece para kazanmaktır. Bu durum işi sadece bir araç olarak görme olumsuz sonucunu doğurur bu da işgörenlerin işyerine bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Kısmi süreli çalışanların işyerinde fazla bulunamaması nedeniyle iş arkadaşlarıyla iş ilişkileri geliştirme olasılıkları da azalmaktadır. Bu durumda yine işyerine bağlılığı olumsuz etkileyebilir (Çakır, 2001).

İlerleyen bölümlerde kısmi süreli çalışmanın olası bazı olumsuz etkilerinin devlet, işgören ve işveren cephesinden neler olabileceği açıklanmaya çalışılacaktır.

### **1.8.2.1. Kısmi süreli çalışmanın devlet açısından sakıncaları**

Kısmi süreli çalışmanın devlet açısından şu sakıncaları bulunmaktadır (Serter, 1991):

- Bazen işyerlerinin ve çalışanların kısmi süreli çalışmaları devlete bildirmemesi devletin işsiz görünen bu kişilere işsizlik yardımı ödemelerini yapmaya devam etmesine neden olur. Bu durum kısmi süreli çalışmada sıkça görülmekte ve denetlenmesi daha zor olmaktadır çünkü kısmi süreli çalışanlar çoğu zaman işyerinde bulunmamaktadır. Bu durumda devlet iki yönlü zarar görecektir: Birincisi çoğunlukla devletin mülkiyetinde olan sosyal güvenlik kurumları gelir elde edemeyecek ikincisi ise devlet sosyal yardım ödemelerini bu çalışanlara ödemeye devam ederek ek gidere katlanmaya devam edecektir.
- İşletme yönetimleri işgörenlerin eğitimi planlamasını yaparlarken genellikle kısmi süreli çalışanları bu plana dahil etmemektedir. Bu durumda kısmi süreli

çalışanların eğitim harcamaları devlet üzerinde ek bir gider olarak kalmaya devam etmektedir.

- Kısmi süreli çalışanların elde ettikleri gelirler tam süreli çalışanlara göre daha düşük olduğundan bu kişilerden alınan gelir vergileri de daha azdır. Bu durum devletin gelirlerinin artırılmamasına neden olur.

### **1.8.2.2. Kısmi süreli çalışmanın işveren açısından sakıncaları**

Kısmi süreli çalışmanın işletmeler açısından şu sakıncaları bulunmaktadır (Çelenk, 2007):

- Kısmi süreli çalışanların işletme bağlılıkları tam süreli çalışanlar gibi olamamaktadır. Bu durum onların verimliliklerinin daha düşük olmasına yol açar bu durumda işçilik maliyetlerinin yükselmesine neden olur.
- Kısa vadede işletmelerin rekabet gücünü arttırmasına rağmen uzun vadede bu çalışanlara fazla eğitim yatırımı yapılmaması nedeniyle teknolojik gelişmelere tam adapte olmayan kısmi süreli çalışanlar işletmenin rekabet gücünü azaltabilir.
- Bir işletmede kısmi süreli çalışan işgören aynı zamanda bir diğer işletmede de çalışabilmektedir. Kısmi süreli çalışılan iki işletme birbirleriyle rekabet eder durumdaysa kısmi süreli çalışanın elde etmiş olduğu sır niteliğindeki bilgileri diğer işletme yönetimi ile paylaşabilme riski bulunmaktadır. Ya da bu kötü niyetli durum olmasa dahi işgörenin bir işletmede öğrendiklerini rakip işletmede kullanması işletme için önemli bir sakıncadır.
- Kısmi süreli çalışan personelin denetlenmesi ve yönetilmesi diğer çalışanlara göre biraz daha zorluk arz etmektedir.

### **1.8.2.3. Kısmi süreli çalışmanın işgören açısından sakıncaları**

Kısmi süreli çalışmanın işgörenler açısından şu sakıncaları bulunmaktadır (Erdoğan, 1993):

- İşgörenlerin çalışmış oldukları işin süreklilik arz etmesini isterler. Aynı zamanda işgörenlerin yapmış oldukları işten haz duymaları iş doyumunu getirir ki bu da işgörenlerin verimliliğini ve yaptıkları işin kalitesini arttırır. Ancak kısmi süreli çalışanların işlerinin sürekliliği konusunda önemli endişeleri vardır. Bunun

nedeni işletme yönetimlerinin küçülmeye gittiklerinde (downsizing) akıllarına ilk gelen kısmi süreli çalışanların işlerine son vermek olduğu birçok büyük işletme vakasına görülmüştür. Kısmi süreli çalışanların sürekli olarak işin içinde olmamaları işletmeye bütünsel olarak bakmalarını engelleyip iş tatminsizliğine yol açabilme ihtimali de bulunmaktadır.

- Kısmi süreli çalışanlar için önemli bir olumsuzluk ise elde edilen gelir konusunda yaşanır. Alınan ücretin çok düşük düzeyde olması işgörenin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamada bazı zorluklar yaşayacağını söyleyebiliriz.
- Kısmi süreli çalışanlar sosyal güvenlik haklarından mahrum edilmemektedir. Ancak onların tam süreli çalışanlar gibi bu haklardan yararlandıkları da söylenemez. Bu durumda kısmi süreli çalışanlar açısından önemli bir olumsuzluktur.



## **2. TÜRK İŞ HUKUKUNDA KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA**

Türkiye Cumhuriyetinde kısmi süreli çalışma ile ilgili uygulanması gereken temel ilkeler, ücretlendirme, işgörenlerin ve işverenlerin hakları, sorumlulukları, yetkileri, işgörenlerin kısmi süreli çalışmalarının tanımlanması İş Hukuku'nda düzenlenmiştir. İş Hukuku'nda kısmi süreli çalışma temel ilkeleri ile ilgili kanun maddeleri verilmiş ve daha sonra bu temel ilkelerle kanunun uyuştugu, çatıştığı hükümler incelenmiş ve son olarak da kanunların yorumlanması konusu aşağıdaki bölümlerde yapılmaya çalışılmıştır.

### **2.1. Eşit Davranma**

Türkiye'de iş hukukunda temel ilke olarak kısmi süreli çalışanların eşitlik ilkesine dayalı olarak işlemlere tabi tutulması İş kanununun 13. Maddesinde belirtilmiştir. Aynı kanunun 5. Maddesi de kısmi süreli çalışanlara farklı işlemler yapılmasını yasaklamıştır. İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesine göre haklı ve makul bir durum olmadıkça işletme yönetimlerinin çalışanlarına farklı işlem yapılmasını men etmektedir. Eşitlik ilkesi kısaca eşit durumdakilere eşit davranılması olarak betimlenebilir (Tunçomağ,1989). Ancak yine de eşit davranma ilkesi bir işletmede çalışan işgörenler arasında her konuda mutlak bir eşitlik olarak tasavvur edilmemeli, eşit durumdaki işgörenler arasında ayrımcılık yapılmasını engellemek olarak mütalaa edilmelidir. Bu durumda işletme yönetimleri işgörelere esaslı sebepler olmadıkça farklı işlem yapamazlar (Çelik, 1994).

### **2.2. Ücret**

Kısmi süreli çalışanlarla yapılan sözleşmede taraflar ücret konusunda mutabık kaldıkları sürece bir sorun yoktur. Ancak yine de bu serbestliğin bazı sınırlandırmaları mevcuttur. Çünkü sözleşmenin yapıldığı esnada taraflardan birinin zor durumda olması sözleşmenin yapılmasına neden olabilir ancak bu irade hukuksuz olan hükmün devam ettirilmesi anlamına gelmez. Yukarıda bahsedilen sınırlamalardan biri hesaplanacak ücretin asgari ücretin altında olamayacağıdır

(Yeşilyurt, 2006). Asgari ücretle ilgili yapılan düzenleme de yönetmeliğin 6. Maddesine göre asgari ücret bir günlük çalışma esas alınarak belirlenmektedir<sup>4</sup>. Aynı maddeye göre aylık, haftalık, saat veya parça başına yapılan işlerde de bu yevmiye tutarı hesaplamalarda temel alınacak ücrettir. Buna göre diğer zaman dilimlerini ve çalışma türlerini kapsayan durumlarda da kısmi süreli çalışan kişinin alacağı ücret asgari ücretin yevmiye tutarına göre belirlenmelidir ve bu tutarın altında olamaz (Özdemir, 2006). Yargıtay'da aynı hükme göre birden fazla işyerinde çalışan kısmi süreli çalışan işgörenin asgari ücretini çalışan gün veya saatler oranında hesaplanması gerektiğini bildirmiştir. Günlük çalışma süresi 7,5 saat olduğundan kısmi süreli çalışanların ücretlerinin hesaplanması da bu süre baz alınarak hesaplanır (Demir, 2003).

Ücret esnekliği, işletmelerin ücret sistemini ve değerini farklılaşan emek pazarına ve kompleks pazar ekonomisi kurallarına göre adapte etme serbestisini ifade eder (DPT, 2001) Ücret elastikiyetinde işlevsel ve rakamsal elastikiyetin uygulanması teşvik edilmekte, layık olma, yetenek ve performanstaki artışlar ödüllendirilmektedir. Bu esneklikle, işyerinde sendika ve toplu sözleşmenin var olduğu gerçeği göz ardı edilerek ücretler bireyselleştirilmektedir (Köstekli, 1999).

### **2.3. Bölünebilir Menfaatler**

Kısmi süreli çalışanların işletmenin sağlayacağı haklardan yararlanması çalışmış olduğu süreye orantılı olarak uygulanacaktır. Kısmi süreli çalışanların işletmelerin çalışanlarına yıl sonlarında vermiş oldukları yakacak yardımından yararlanılması bu bölünebilir menfaatlerden biridir. Tam süreli çalışan kişilerin haftalık çalışma saati 45 saattir. Bu işyerinde haftada 9 saat çalışan kısmi süreli çalışan normal süreli çalışanın elde edeceği hakkın  $9/45=1/5$  oranını elde eder. Rakamsal olarak yakacak yardım parası yıllık 1.000 TL ise tam süreli çalışan bu yardımın tamamını alırken kısmi süreli çalışan 200 TL yakacak yardımı alacaktır (Yeşilyurt, 2006). Bazı hakların bölünememesinden dolayı bu haklardan yararlanma

---

<sup>4</sup> 25540 Sayılı Resmi Gazete, 2004.

konusunda tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışan arasında bir ayırıcılık yapılmadan her iki çalışanın da bu haktan yararlanması sağlanmalıdır (Temir, 2004).

## **2.4.Emsal İşçi**

Emsal işgören bir işletme aynı veya birbirine çok benzeyen işleri yapan çalışanlara denir. Ancak işletmede bir işin benzerini ya da aynısını yapan yoksa aynı iş kolunda (sektörde) çalışan işgörenlerden bu işe en yakın işi yapanların tespit edilmesi söz konusudur. Diğer bir deyişle kısmi süreli olarak faaliyetlerini yürüten bir işgörenle aynı sektörde ve aynı çalışma şartlarında benzer bir işi ifa eden bir işgören emsal işçi olarak kabul edilebilir (Yeşilyurt, 2006).

Part-time çalışan işgören, farklı uygulamayı zorunlu kılan bir zorunluluk olmadıkça, sadece part-time çalışıyor olması sebebiyle tam süreli emsal işgörene nispetle farklı bir uygulamaya maruz bırakılamaz (Ünal, 2005). Part-time çalışan elemana haksızlık yapıp yapılmadığı emsal işçiye göre belirlenir (Akyiğit, 2005)

Çalışma hayatındaki istihdam biçimi 4857 sayılı yasanın kabulüne dek, tam gün çalışma ilkesine dayalıydı. 1475 sayılı eski İş Kanununa göre; iş sözleşmesi yasalardaki haftalık ve günlük iş sürelerine uygun olarak tamgün çalışma esasına göre yapılmaktaydı. Ancak iş hukuku mevzuatında part-time çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamasına karşın, iş ilişkisinin part-time olarak kurulmasına da kanuni bir engel yoktu (Eyrenci, vd., 2004). Bu dönem boyunca part-time çalışma ilişkisinde ortaya çıkan sorunlara Borçlar Kanunu ve yargı içtihatlarıyla çözüm aranmıştır (Centel, 1992).

## **2.5.Hafta Tatili**

Çalışanların dinlenmesi onların ruh ve beden sağlıklarının bozulmaması için gerekli bir düzenlemedir. Bu hak anayasal bir haktır (Binbir, 2005). İnsanların sosyal yaşantılarını devam ettirebilmeleri için haftada en azından bir günü kendilerine ayırmaları önemli bir sosyal fırsattır. Bu boş gününde insanlar aileleriyle, akrabalarıyla, dost ve arkadaşlarıyla vakit geçirerek çalışma hayatının yorgunluğunu bir nebze olsun atabilmektedir. Bu bir günlük boş gün için işletmeler herhangi bir

kesinti yapmazlar bu boş güne hafta tatili onun için ödenen ücrete ise hafta tatili ücreti denmektedir (Özcan, 2002).

Hafta Tatili Hakkındaki Kanunu 1. Maddesine göre “10.000’den daha fazla nüfusu olan şehirlerde genel kural olarak haftanın herhangi bir günün de iş yerlerinin tatil edilmesi kabul edilmiştir”. İş kanununun 46. Maddesine göre çalışılmayan tatil gününde işgörene ücreti tam ödenir (Koç, 2005). İş Kanununun 46. Maddesinde yedi günlük zaman dilimi içinde işgörenlere bir günün dinlenme günü olarak verilmesi kararlaştırılmıştır. Kanun işgörenleri bu dinlenme gününü hak kazanması için kırk beş saat çalışması gerektiğine dair bir hüküm bulundurmamaktadır. Buna göre haftanın 6 günü günde 3’er saat çalışan bir işgörende hafta tatiline hak kazanır. Ancak hafta tatili ücreti günlük ücretine eşit olur (Temir, 2004). Kısmi süreli çalışanlar, haftanın beş ve daha az gününde çalışıyor ise hafta tatiline hak kazanamazlar. Diğer bir deyişle, işyerinde haftada 3 gün ve 4 gün gibi kısmi süreli çalışanlar hafta tatiline hak kazanamaz (Çağlar, 2005).

## **2.6.Genel Tatil Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri**

Türkiye bir yılda kutlanan dini ve milli bayramlar toplam 14,5 gündür. Bu durum 2429 sayılı Kanunda belirtilmiştir (Koç, 2009). İş kanununun 47. Maddesine göre bu bayramlarda çalışanlara iki günlük yevmiye verilmelidir. Eğer çalışan kişi kısmi süreli çalışırsa ve bu bayramlar onun çalıştığı güne denk geliyorsa almış olduğu ücretin aynısı ödenir. Kısmi süreli çalışmada da işgörenler ulusal ve dini bayramlarda herhangi bir çalışma karşılığı olmadan genel tatil ücretine hak kazanır (Temir, 2004).

## **2.7.Yıllık izin**

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin, 13. maddesi, kısmi süreli çalışmalarla ilgili senelik ücretli izinler konusunu tanzim etmiştir <sup>5</sup>. Kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanların sahip oldukları yılda belirli bir dönem boyunca izinli sayılma

---

<sup>5</sup> 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı resmi gazetede yayımlanmıştır.

hakkına haizdirler. Kısmi süreli çalışanlar İş Kanununun 53. Maddesinde tanzim edilen senelik izin hakkından yararlanabilirler. Burada çalışanın yaşı ve kıdem yılı dikkate alınan unsurlardır. Örneğin tam süreli çalışan kişi bir yıl çalıştıktan sonra birinci yılın bitiminde 20 gün senelik izne hak kazanır. Ancak kısmi süreli çalışan için gün sayısı çalışma süresi ile orantılıdır. Burada izin süresi çalışma süresi ile orantılı olarak kullanılsa da izin ücreti normal ödenecektir (Temir, 2004). Senelik izne hak kazanan kısmi süreli çalışanlarla tam süreli çalışanlar arasında senelik izin süreleri ve ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz (Kurt, 2006).

## **2.8.Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatının hesaplanması konusunda bazı farklı düşünceler ve sistemler bulunmaktadır (Çolak, 2007). Kimi uzmanlara göre kısmi süreli çalışan işgörenin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesi sonucu elde edilen süre üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Ancak bazı uzmanlara göre çalışılan ve çalışılmayan günlerin ayrımı yapılmadan tüm süre üzerinden hesaplama yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Yargıtay bu tartışmalarda daha önceleri fiilen gerçekleştirilen çalışmaların da hesaba katılması görüşündedir (Demir, 2003). Yargıtay kıdem tazminatına esas hizmet süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin başlangıç ve sonunu dikkate almakta çalışılmayan günleri de hesaplama dahil etmektedir (Özdemir, 2008). Kısmi süreli çalışanın kıdem tazminatının hesaplanmasında da iş sözleşmesinin başladığı ve sona erdiği tarihler dikkate alınır (Kurt, 2006).

Kısmi süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanların kıdem süreleri de tam süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlarda olduğu gibi, işgörenin fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri ile sona erdiği tarihe kadar geçen ve çalışmadığı günler de dahil edilmek suretiyle belirlenir. Bu nedenle kısmi süreli hizmet sözleşmeleri değişik işverenler yanında çalışan işgörenler her hizmet sözleşmesi açısından ayrı ayrı kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar (Sümer, 2002).

## 2.9. Geçişler

İş yerinde çalışanların tam süreliiden kısmi süreliye ya da kısmi süreliiden tam süreli çalışmaya geçiş istekleri işveren tarafından dikkate alınarak boş olan kadrolar zamanında duyurulur. Ancak işverenin böyle bir atama yapması zorunluluk değildir. Burada tarafların istekleri ancak bir temenni ve hatırlatma olarak düşünülmelidir bu isteklerin herhangi bir hukuki bağlayıcılığı bulunmamaktadır (Topçu, 2009).

## 2.10. Kısmi Çalışmada Sosyal Güvenlik

Sosyal sigortalar kanununa göre çalışanların sigortayla ilgili hak ve yükümlülükleri çalışmaya başlanılan tarihten itibaren yürürlüğe girmektedir. Bu durum kısmi süreli çalışanlar için de geçerlidir. Kısmi süreli çalışanların sigorta bildirimleri günde 7,5 saat çalışan tam süreli çalışanın bu 7,5 saat çalışma süresine göre hesaplanır. Ancak primlerin ödenmesi SPEK bildiriminin 5510 sayılı Kanunca tespit edilen prime esas kazançlar dikkate alınarak yapılmalıdır (Yıldız, 2009).

Buna göre yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 çalışma günü olan 7,5 saate tamamlanmalıdır. Örneğin bir ayda 90 saat çalışan ve kendisine bu çalışma saatine göre ödeme yapılan bir kısmi süreli çalışanın  $90/7,5= 12$  gün sigortalı olduğu kabul edilecek ve sigorta primleri 12 gün üzerinden ödenecektir. Ancak işveren bu durumu Ek-10 belgesini doldurarak sosyal sigortalar kurumuna bildirmesi gerekecektir (Şakar, 2006). Ancak işgören geri kalan farkı kendisi ödeme hakkına sahiptir (Yıldız, 2006).

### 3. GÖNÜLSÜZ KİSMİ SÜRELİ İSTİHDAM

Son yıllarda kısmi süreli çalışma oldukça rağbet gören bir çalışma türü olarak ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli istihdama olan ilginin artmasına, uluslararası rekabetin yoğunlaşması, yeni üretim yöntemleri ve organizasyon biçimleri, artan işsizlik ve işgücünden esnek zamanlı çalışmaya ilişkin talepler önemli ölçüde katkıda bulunmuştur (Ünal, 2005). Bunun yanı sıra, hizmetler sektöründe istihdam edilenlerin sayısındaki artışların da katkısı azımsanmayacak derecededir. Hizmetler sektöründe üretilen hizmetin anında tüketiliyor olması, bu çalışma türünün daha çok tercih edilmesinin önemli gerekçelerinden biridir. İşletmeler açısından kısmi süreli çalışmanın faydası yukarıdaki gibi açıklanırken, çalışanlar açısından ise, özellikle evli ve çocukları olan kadın çalışanların iş dünyasına kazandırılması anlamında bu çalışma türü oldukça uygun ve onların durumlarıyla uyumludur (Alpagut, 2008). Ülkemizde kısmi süreli çalışma türü daha çok emekli olmuş kişiler, ev hanımları ve öğrenciler tarafından tercih edilmektedir (Özdamar ve Çakar, 2011).

Esnek çalışma türünün en yaygın kullanılan şekli kısmi süreli çalışmadır (Karakaş, 2007). ILO'ya göre, kısmi süreli çalışma biçiminin üç önemli unsuru: Haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olması, çalışmanın sürekli ve düzenli olması ve çalışan kimsenin kendi istek ve tercihi ile kısmi süreli çalışmasıdır. Oysa belirli süreli çalışmada süreklilik yokken, mevsimlik ve geçici işlerde ise, düzenlilik unsuru yoktur. Bu açıdan, kısmi süreli çalışma bu unsurlar nedeniyle sözü edilen çalışma türlerinden önemli ölçüde ayrılmaktadır (Ünal, 2005). Ayrıca kısmi süreli çalışmanın “gönüllü” ya da “gönülsüz” olması işçilerin, kısmi süreli çalışmayı gerçekten kendilerinin mi tercih ettiği yoksa mecburen mi kısmi süreli çalıştıklarını anlamak için son derece önemlidir. Bu arada kişinin kendi isteğiyle para karşılığı olmaksızın yaptığı işler ve hayırseverlikler bu kapsamda değerlendirilmez. Aslında, gönülsüz kısmi süreli istihdam kavramı uygun bir iş olması halinde, tam süreli çalışmayı istemesine rağmen, böyle iş bulamadığı için kısmi süreli çalışmak zorunda kalan işçileri ifade etmek için kullanılmaktadır (Caputo ve Cianni, 2001).

Amerikan Nüfus Müdürlüğü'nün tanımına göre gönülsüz kısmi süreli çalışmayı tanımlamak için aşağıdaki soruya cevap vermek gerekir: “Bazı insanlar kısmi süreli işlerde çalışır çünkü onlar tam süreli bir iş bulamamışlardır veya buldukları iş çok kötüdür. Diğer bir kesim ise, ailevi zorunluluklardan veya kişisel sebeplerden dolayı kısmi süreli işlerde çalışmak zorundadır. Sizin kısmi süreli çalışma sebebiniz nedir?” (Glauber, 2017). Bu soruya verilen cevap iki kategoriye ortaya çıkacaktır: ilki işgücü piyasasında emek talebi yetersizliğinden kaynaklı işsizler, ikincisi ise, işgücü piyasasında emekten kaynaklanan işsizlerdir. Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar birinci kategorideki, emek piyasasında emek talebinin yetersizliği nedeniyle tam zamanlı iş bulamayan kişilerden oluşmaktadır, ancak ikinci kategoride bulunan kişilerden de gönülsüz kısmi süreli çalışanlar olduğunu söylemek gerekir (Borowczyk-Martins ve Lalé, 2016). Bu durumda gönülsüz kısmi süreli çalışanlar, işgücü piyasasında emek talebinin yetersizliğinden dolayı tam süreli bir iş bulamayan ve bu yüzden de kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kalan kişilerden oluşmaktadır. Bunun yanı sıra, işgücü piyasasında tam süreli iş bulabilmelerine rağmen, eğitimleri, evde çocuk ya da yaşlı bakımı, hastalık ya da engellilik veya ailevi ve kişisel nedenlerden ötürü özellikle kısmi süreli işlerde çalışmayı tercih edenler de bulunmaktadır (Valletta ve Van Der List, 2015). Bu durum kısmi süreli istihdamda gönüllü gönülsüz ayrımının oluşmasına neden olmaktadır. Bednarzik (1976) tam zamanlı çalışmayı tercih eden, ancak tam zamanlı iş bulamadığı için kısmi süreli bir işte çalışmak zorunda kalan bireylerin gönülsüz kısmi süreli çalışan olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Stratton (1994) kısmi süreli istihdam tanımlamasının, mevcut vasıflarıyla tam süreli piyasa ücretinde tam süreli bir işe kolayca kabul edilemeyecek olan kısmi süreli çalışanları ayırt etmede başarısız olduğunu ifade etmiştir. Bu açıdan, gönülsüz kısmi süreli istihdam, çalışanlar açısından olumsuz bir duruma işaret etmektedir. Çünkü kısmi süreli bir işte çalışan tam zamanlı çalışmaya hazır bir işçi istihdamda olmasına rağmen, hem düşük ücret kazancına maruz kalmakta, hem de kamu tarafından sağlanan sigorta programlarından yararlanamamaktadır. Bu açıdan, gönülsüz kısmi süreli istihdam tam zamanlı çalışmaya hazır işçiler için bir gelir istikrarsızlığı oluşturmakta, ancak işsizlikle karşılaştırıldığında tam zamanlı bir iş bulabilmek için de alternatif bir kanal sunmaktadır. Bu yönüyle kısmi zamanlı çalışanları tam zamanlıya dönüştürme



olanağı çok daha yüksek olduğu için gönülsüz kısmi süreli istihdam işsizlik kadar zararlı değildir (Borowczyk-Martins and Lalé, 2016). Gönülsüz kısmi süreli istihdam bir yönüyle, çalışanlar açısından tam zamanlı çalışmaya hazır olmasına rağmen, tam zamanlı iş hacmindeki eksikliğe bağlı olarak, çalışanların iradeleri dışında kısmi süreli çalışmak zorunda kalması nedeniyle üretken kapasitelerini tam anlamıyla kullanamamaları anlamına da gelmektedir. Bu açıdan, gönülsüz kısmi süreli çalışma eksik istihdamın bir biçimi olan “görüle bilinen eksik istihdam” dönüşmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003). Eksik istihdamın bir diğer türü olan görülemez eksik istihdam ise, işçinin çalışma süresi kısa olmamasına rağmen, gelirin aşırı derece düşük olması veya çalıştığı işin niteliğinin onun vasfının ve kapasitesinin oldukça altında olmasından kaynaklanmaktadır (Işığışok, 2014).

Bilimsel çalışmalar potansiyel gönülsüzlüğün kısmi süreli çalışma için bir sebep olduğu gerçeğini gözden kaçırmaktadır. Örneğin 2010 yılında İngiltere’de çalışanların %14’nün kısmi süreli olarak çalıştıklarını göstermekteyken, bu kişilerin genellikle öğrenciler olduğunu da yukarıda değinilen çalışmaların destekleyicisi olarak kabul etmektedir. Kısmi süreli çalışanların önemli bir kısmı (%27) ise, doğum yaptıktan sonra kısmi süreli çalışmak isteyen annelerden %3’lük kısmı ise, engelli çalışanlardan oluşmaktadır. Ancak kısmi süreli çalışanların her dördünden biri, tam süreli bir iş istemediklerini söylemişlerdir. Oysaki kısmi süreli çalışanların %15’i onları kısmi süreli çalışmaya zorlayacak herhangi bir saike de sahip değiller (LFS, 2010). Yani şunu diyebiliriz ki gönüllü-gönülsüz kısmi süreli çalışma ayrımı tam olarak belirlenemez. Örneğin kısmi süreli çalışan kadınların kendi hayatlarında yüzleştikleri çocuk bakımının onları gönülsüz kısmi süreli çalışmak zorunda bıraktığını söylemek çok doğru değildir (Forry ve Hofferth, 2011). Yine de gönülsüz kısmi süreli çalışma akademisyenler ve politikacıların kullandıkları bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Caputo ve Cianni, 2001).

OECD ülkelerinde kısmi süreli çalışan işçilerin payı 2000’de %11,9 iken, 2012’de bu oran %16,9’a yükselmiştir. Ayrıca gönülsüz kısmi süreli çalışanların sayısı 2000’de 7 milyondan 2012’de 16 milyona çıkarak, toplam istihdamdaki oranı %1,5’ten, 2012 yılında %3 artmıştır. Bu artış eğilimleri, kısmi süreli çalışan ve

gönülsüz kısmi süreli çalışan işçilerin işgücü piyasasında pekişen önemini vurgulamaktadır (Bhula-or ve Yukio, 2014). Özellikle ABD’de gönülsüz kısmi çalışanların sayısı 5 milyon kişiye ulaşmıştır. Bu durum Federal Merkez Banka’sının işgücü istatistiklerini sunan büroyu uyarmasına neden olmuştur (Lee ve Mowry, 2009). Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında yapılan karşılaştırmalı bir araştırmada kısmi süreli çalışanların 2000’lerden sonra İngiltere’de küçük bir azınlığa (her on kişiden biri) dönüştüğünü göstermektedir ki, bu oran Birlik ortalaması olan %16’dan daha küçük bir değerdir. Ancak son yıllarda meydana gelen ekonomik kriz İngiltere’de de oranların Fransa ve Danimarka’da ki gibi yükselişe geçtiğini ve 2010 yılının sonlarına doğru %16’ya ulaştığını göstermektedir (Cam, 2012).

### **3.1. Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışmanın Sebepleri**

Gönülsüz kısmi süreli çalışmanın sebepleri iki ana başlık altında aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır

#### **3.1.1. Demografik sebepler**

İngiltere’de yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmanın özellikle kadınlar için birçok faydası olduğunu göstermektedir (Hakim, 1997; Massey, 1994; Siltanen, 1994). Özellikle Hakim (1997)’in yaptığı çalışmada kadınların özellikle “evlilik kariyerlerini” sürdürmek için kısmi süreli çalışmayı tercih ettiklerini göstermiştir. Yani kadınlar kısmi süreli çalışmayı erkeklerden daha fazla tercih etmektedir. Ancak bu konuyu bir efsane gibi göstermek için yapılan araştırmalar daha temkinli davranmaktadır (Walsh, 1999). Warren ve Walters (1998) böylesine iyimser bir bakış açısının kadın ve erkek arasındaki teorik temelli ayrımın her bir cinsiyetin homojen olarak temsil edilmesinden kaynaklandığını belirtmektedir.

Kadınların kısmi süreli çalışmalarını etkileyen çeşitli unsurlar gösterilmiştir (Walsh, 2007; Webber ve Williams, 2008). Örneğin küçük çocuğa sahip ve kısmi süreli çalışan kadınların iş tatminleri kendi işine sahip ve daha iyi iş-yaşam olanaklarına sahip erkeklerden daha yüksektir (Bonney, 2005; Booth ve Ours, 2009). Ancak yine de bu kadınların aile ihtiyaçlarını gidermek için daha az olanağa sahip

oldukları da gözlemlenmiştir (Zeytinoğlu vd., 2010). Dahası araştırma çocuk bakımı nedeniyle sınırlı kariyer olanaklarına sahip kadınların emek piyasasına doğum süreci bittikten sonra yeni bir iş için başvuruda bulduklarını da göstermektedir (Connolly ve Gregory, 2009; Mumford ve Smithy, 2008).

Ayrıca gönüllü ve gönülsüz kısmi süreli çalışanlar arasında da bir ayrıma gitmek işgörenler üzerindeki demografik faktörlerin etkisini anlamamızda önemli olacaktır. Örneğin gönülsüz kısmi süreli işler Avustralyalı kadın işgörenler arasında daha zayıf iş tatminine ve motivasyona sebep olmaktadır (Walsh, 1999). Uluslararası yazında ve İngiltere’de gönülsüz kısmi çalışanları inceleyen sistematik bir araştırma bulunmamaktadır. Bunun sebebi uluslararası araştırmalarda gönülsüz kısmi süreli çalışma konusunda daha çok bu tür çalışmanın dinamikleri üzerinde durulmaktadır. Örneğin kısmi süreli çalışan kadın işgörenler arasında gönülsüzlüğün nedeni çoğunlukla onlara bağımlı çocuklarının olmasıydı. Bu tür bir ilişki 1980’lerin sonunda ABD’de yapılan araştırmalarda ispatlanmıştır (Leppel and Clain, 1988) ve yaklaşık 10 yıl sonra Avustralya’da da (Walsh, 1999). Bir başka demografik etken ise Walsh’ın (1999) yılındaki çalışmasında belirttiği gibi yaş ile gönülsüz kısmi süreli kadın çalışanların bu seçimleri arasında negatif bir ilişkinin varlığının ispatlanmasıydı. Daha sonra Caputa ve Cianni (2001) ABD’li kadın işgörenler arasında gönülsüz kısmi süreli çalışmanın evlilikle daha düşük seviyelere indiğini gösterdi özellikle bu durum kadınlar ikinci bir gelir elde etmek istediklerin de ortaya çıkıyordu. Gönülsüz kısmi süreli çalışmanın cinsiyet üzerinde etkilerini analiz eden karşılaştırmalı araştırmalar bulunmamaktadır. Bu boşluk özellikle İngiltere’de daha önemlidir çünkü İngiltere’de kısmi süreli çalışan kadın sayısı diğer gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında çok daha fazla bir orana sahiptir: Şöyle ki İngiltere’de çalışan kadınların yaklaşık %45’i kısmi süreli işlerde çalışmaktadır oysa G7 ülkelerinde bu oran yaklaşık olarak %25’tir. (OECD, 2010). Ayrıca gönülsüz kısmi süreli çalışma işleri yüksek bir oranda cinsiyetle ilişkilidir kısmi süreli çalışan kadınların aşağı yukarı %10’u gönülsüzdür oysa erkeklerde bu oran %25 civarındadır (LFS, 2010). Etraflıca kısmi süreli işlerde kadın-erkek ayrımcılığı 2008 dünya krizinin başlarından itibaren etkili olmaya başlamıştır örneğin 2007 yılında gönülsüz kısmi süreli çalışan erkeklerin yüzdesi %16 iken aynı oran kadınlarda %8 idi (LFS, 2007).

### 3.1.2. İşin özellikleri ile ilgili sebepler

İş yerinin faaliyette bulunduğu sektör, büyüklüğü vb. özellikler kısmi süreli çalışmayı etkiler ancak bu etkenlerin bağlantısı özellikle uluslararası çalışmalardaki zorluğun sadece bir parçası olarak kabul edilir. Miller vd., (2006) yılında yaptığı araştırmaya göre kamu idaresi, eğitim, sağlık, otel ve restoranlara dağıtım hizmetleri gibi işler İngiltere’de kısmi süreli çalışmanın, sektörlerin özelliklerinden dolayı, adeta kalesi durumuna gelmiştir. Ancak tüm bunlara rağmen sektörlerin özellikleri ile gönülsüz işsizlik arasında ne İngiltere’de ne uluslararası literatürde bir bağlantı olduğunu ispatlayacak bir çalışma henüz yapılmamıştır. Öte yandan ABD’de yapılan eski bir çalışma kadınlar arasında gönülsüz kısmi süreli çalışmanın özel sektörde daha az olduğunu göstermiştir bunun sebebinin ise bireysel ve profesyonel eğitimden ziyade ekonomik sebeplerle motive olmaları gösterilmiştir (Caputo ve Cianni, 2001).

İngiltere’de yapılan bir araştırmada işletmenin büyüklüğünün genel anlamda konuyu etkilediği ispatlanmıştır. Örneğin, gıda sektöründe yapılan araştırmalar büyük ve küçük ölçekli işletmelerin kısmi süreli işlerine başvuranların farklı oldukları görülmüştür. Kısmi süreli işgörenlerin dezavantajlarını gösteren katalog içinde küçük ve orta boy işletmelerde sınırlı tatiller, sınırlı eğitim olanakları ve ailelerine sunulan yetersiz yiyecek/giyecek yardımları etkili olduğu belirtilmiştir (Dex ve Scheibl, 2001).

Özellikle sendikalaşmanın az olduğu istikrarsız işlerde kısmi süreli çalışanların çok düşük ücret elde ettiği kaydedilmiştir (Batt vd., 2010; Pape, 2008). Örneğin yiyecek endüstrisinde McKie vd., (2009) kısmi süreli çalışanların organize olamadıklarını ve çalışma saatlerini yönetme haklarını üst birimlere bildiremediklerini gözlemlenmiştir (Richardson vd., 2009). Yani kısmi süreli çalışanların sendikalaşma faaliyetleri ve buna bağlı olarak bazı haklar elde etme imkânları pek fazla bulunmamaktadır.

Eğitim düzeyi insanların iş yerlerinde mesleki pozisyonlarını etkileyen önemli bir belirleyicidir (Brown vd., 2004), Ancak İngiltere’de yapılan araştırmalar eğitim düzeyi ile kısmi süreli işler arasındaki ilişkinin sınırlı olduğunu göstermiştir.

1990'ların başında Tilly (1992) kısmi süreli çalışanların daha düşük eğitim seviyesine sahip olduklarını ve daha kötü iş pozisyonlarında çalıştığını göstermiştir. Ancak yine de eğitim seviyesi ile gönülsüz kısmi süreli çalışma arasında özel bir ilişki olduğunu gösteren herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Böyle bir bağlantıyı gösteren herhangi bir uluslararası çalışmada bulunmamaktadır. ABD'de 1970'lerin başındaki ekonomik krizden sonra gönülsüz kısmi süreli çalışanların sayısının 16 milyona yükselmesinden sonra, Bednarzik (1976) eğitim ve yeteneklerin kısmi süreli çalışma konusunda anahtar belirteçler olduğunu seçip göstermiştir. Ancak Walsh (1999) Avustralyalı kısmi süreli kadın çalışanlar arasında eğitimin çok güçlü bir etkiye sahip olmadığını belirtmiştir.

### **3.2. Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışma**

Kısmi süreli çalışma Avrupa Birliğinde çok yaygın bir çalışma şekli olmaya başlamıştır. 2002 yılında Avrupa Birliği üye ülkelerdeki toplam nüfusta kısmi çalışma oranı %18 idi. Ancak bu oranların cinsiyete, yaşa, ülkelere, sektörlere, işlere göre dağılımı yapılmamıştır. Çalışma koşulları perspektifinden bakıldığında deneysel çalışmalar göstermektedir ki kısmi süreli çalışma sosyal güvenlik imkânları, ikramiyeler, eğitim ve kariyer olanakları, düşük maaş düzeyleri vb. çalışma koşullarıyla da alakalıdır. Sanıldığı gibi aksine kısmi süreli çalışanlar büyük bir oranla sağlıkla ilgili sorunlar yaşayanlardan oluşmaz (<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/>).

#### **3.2.1. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde kısmi süreli çalışma**

Avrupa birliğine üye ülkelerde kısmi süreli çalışma rakamları yükseliyor. Bu olumlu bir gelişme çünkü insanlar iş yaşamları ile diğer uğraşları arasında bu sayede bir denge sağlayabilme olanağına kavuştular. Yani ihtiyaç duyulan gelir ile boş vakitler arasında iyi bir uyum ve denge olanağına kavuştular. Bu aynı zamanda iş hayatına belli kesimlerin de dahil olması olanağını da getirmiş oldu. Bu kesimler: Öğrenciler, anneler ve emekliler.

Ancak kısmi süreli çalışma eğer gönüllü olarak değilse bazı sorunları da beraberinde getiriyor veya bu iş kişilerin özel yaşantıları ve aile sorumluluklarından dolayı elde edebilecekleri işler konusunda tek seçenek ise aynı sorun söz konusu olmaktadır. Kısmi süreli çalışma tam süreli çalışma ile karşılaştırıldığında altında bazı maliyetleri barındıran bir çalışma tarzıdır: Kısmi süreli işler genellikle daha az ücret ödenen ve daha az nitelik gerektiren basit işlerdir, çalışanlara daha az eğitim ve kariyer geliştirme olanakları sunar ve uzun dönemde düşünecek olursak kişilere daha az emeklilik olanakları sunar.

Avrupa birliğinde kısmi süreli çalışanları cinsiyet açısından incelediğimizde 2015 yılı itibariyle Avrupa Birliğine üye ülkelerde kısmi süreli olarak çalışanların cinsiyete göre yüzdesel dağılımı aşağıda verilmiştir. Avrupa Birliğinde kısmi süreli istihdamda kadınların oranı erkeklerden çok daha fazladır. Şöyle ki 2015 yılında Avrupa Birliği genelinde ortalama olarak kısmi süreli çalışan kadınların oranı %32,1 iken erkeklerde bu oran %8,9'dur ancak bu fark gitgide kapanmaktadır (<http://ec.europa.eu/>).

Kısmi süreli çalışmaya bakış açısı konusunda Avrupa'nın doğusu ve batısı arasında da belirgin bir farklılık söz konusudur. Doğu Avrupa'da kısmi süreli çalışma marjinal bir kavramken batı Avrupa'da konuya bakış açısı daha ılımlıdır. Hollanda'da kadınların yaklaşık %75'i kısmi süreli olarak çalışmaktadır bu anlamda Hollanda oldukça uç bir değere sahiptir. Hollanda aynı zamanda en az gönülsüz kısmi süreli işgören istihdam eden ülkedir (<http://ec.europa.eu/social/>).

Aslında kısmi süreli çalışma kavramı 2007 yılından beri Avrupa'da artmaya başlamış ve tam süreli çalışma ise azalmaya başlamıştır. Sadece Polonya ve Hırvatistan'da tam süreli çalışma oranları %16.8'den %18.9'a yükselmiştir. Kısmi süreli çalışmadaki yükselme özellikle erkek çalışanlar arasında daha fazladır. Yunanistan'da neredeyse 3 katına çıkmışken, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, İrlanda, İspanya ve Malta'da ise 2 katından biraz fazlasına ulaşmıştır. Kadınlar arasında kısmi süreli çalışmadaki yükselme ise her zaman ki seviyesinde seyretmiştir. Ne yazık ki bu yükselme trendi Almanlar ve Hollandalılar arasında aynı görünmemektedir. Bu yükselişin daha fazlası (yaklaşık olarak 3 kat) hem gönülsüz

kısmi süreli çalışan erkekler hem de kadınlar arasında görülmektedir. Bu demektir ki insanlar çalışma saatlerini azaltmaya veya kısmi süreli çalışmaya başladılar çünkü tam süreli bir iş elde etme imkânları pek bulunmamaktadır (<http://ec.europa.eu/>).

### **3.2.2. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışma**

Tablo 1'de Avrupa Birliğine üye 28 ülkede kısmi süreli çalışanlar içindeki gönülsüz kısmi süreli çalışanların (15-74 yaş arası) oranları verilmiştir. Veriler 2006-2015 yıllarını kapsamaktadır. Avrupa Birliğinin genel ortalamasına bakıldığında gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı %27,8 olduğu görülmektedir. Avrupa Birliğine üye ülkelerden ortalamayı yükselten ülkelerin Bulgaristan (%57,9), Yunanistan (%71,6), Kıbrıs (%65,2), İspanya (%62,7), İtalya (%64,3), Romanya (%51,1), Fransa(%42,7) olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranları ortalamanın oldukça üzerindedir. Bu durumun sebebi özellikle son yıllarda İspanya ve Yunanistan'da yaşanan ekonomik krizler olabilir. Birlik ortalamasının oldukça altında yer alan ülkeler ise Belçika (%9,8), Almanya (%13,1), Estonya (%12,3), Hollanda (%9,6), Avusturya (%12), Slovenya (%12,2), İsviçre (%7,8) olduğu görülmektedir.

Avrupa Birliği üye ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışanların ortalama oranı 2006 yılında %21,8 iken bu oran 2015 yılında %27,8' yükselmiştir. Ülkeler bazında incelendiğinde bu yükselmeye en büyük payın İrlanda (2006'da %11,6 iken 2015'de %36,5'e yükselmiş), Yunanistan (2006'da %43,8 iken 2015'de %71,6'ya yükselmiş), İspanya (2006'da %33,5 iken 2015'de %62,7'ye yükselmiş), İtalya (2006'da %11,6 iken 2015'de %36,5'e yükselmiş), Kıbrıs (2006'da %33,9 iken 2015'de %65,2'e yükselmiş) gibi ülkelere ait olduğu görülmektedir. Kısmi süreli çalışanların oranlarındaki artış ekonomik krizlerin bir neticesi olabilir özellikle krizin çok etkili olduğu ülkelerde bu yargı daha geçerlidir. Kötümser bir senaryoya göre gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı gitgide artacaktır. İyimser senaryoya göre ise kısmi süreli çalışmanın esnekliği ve çalışma hayatındaki rahatlığı sebebiyle adeta iş hayatına bir hediye olduğudur. Avrupa Birliğinde 2006-2015 yıllık dönemleri kapsayan süreçte kısmi süreli çalışanların oranında %6'lık bir yükselme olmasının en

**Tablo 1: Avrupa Birliği'nde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanların Oranı (2006-2015)**

Ülkeler / Yıllar	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Avrupa Birliği (28 Ülke)	21,8	21,6	24,7	24,7	25,9	25,2	26,5	27,9	28,2	27,8
Belçika	14,8	14,6	14,3	11,7	11,2	10,2	9,3	9,3	9,9	9,8
Bulgaristan	62,5	55,4	45,7	49,8	51,9	54,9	62,3	59,1	61,8	57,9
Çek Cumhuriyeti	16,3	13,2	12,8	13,1	14,4	16,0	17,5	14,6	18,1	13,4
Danimarka	14,8	13,2	12,3	13,9	15,2	15,6	16,8	17,6	16,2	15,1
Almanya	22,4	21,9	22,2	21,3	20,9	16,1	15,5	14,9	13,7	13,1
Estonya	19,2	15,1	12,9	21,2	20,0	19,2	18,8	18,3	14,5	12,3
İrlanda	11,6	10,7	13,2	23,0	31,6	36,7	40,1	41,9	40,2	36,5
Yunanistan	43,8	43,1	42,1	47,8	52,7	58,3	63,3	66,8	69,8	71,6
İspanya	33,5	32,9	35,6	43,8	49,7	55,5	60,8	62,8	63,4	62,7
Fransa	30,6	31,3	34,5	33,3	34,5	33,1	33,5	38,8	41,5	42,7
Hırvatistan	19,2	19,5	17,8	17,7	19,3	20,8	18,4	21,4	22,5	23,1
İtalya	37,1	38,6	40,4	45,5	49,3	53,2	57,4	61,7	64,1	64,3
Kıbrıs	33,9	27,4	27,3	30,1	31,8	45,1	49,4	53,6	61,9	65,2
Letonya	35,2	22,6	27,1	45,2	40,4	40,0	41,1	38,0	35,0	30,0
Litvanya	35,1	26,8	21,5	30,5	37,7	35,4	31,3	30,8	29,8	29,8
Lüksemburg	9,7	5,2	9,4	8,6	7,7	9,6	13,5	10,5	12,6	14,5
Macaristan	24,9	26,2	26,1	30,1	33,6	37,4	38,6	40,7	38,6	34,6
Malta	21,4	16,2	15,3	14,4	18,6	15,4	15,9	15,0	14,1	14,3
Hollanda	6,1	5,0	4,4	6,2	5,6	7,0	8,8	9,5	10,6	9,6
Avusturya	11,7	11,9	10,8	10,7	11,1	9,8	9,8	11,4	11,0	12,0
Polonya	27,2	21,7	17,0	17,9	19,9	22,5	25,2	28,4	29,5	28,0
Portekiz	26,5	30,0	31,6	29,5	32,9	36,4	38,7	40,1	40,4	42,1
Romanya	48,0	45,0	43,3	43,2	45,3	44,0	45,2	47,7	48,5	51,1
Slovenya	5,4	5,2	6,3	6,3	6,8	7,4	8,1	9,9	8,9	12,2
Slovakya	16,3	12,8	21,9	21,4	26,5	23,2	30,7	31,0	32,2	28,6
Finlandiya	28,9	23,9	25,9	26,5	26,1	26,9	23,6	24,0	26,6	28,3
İsveç	23,9	24,6	24,9	26,0	26,5	26,1	26,8	27,5	27,4	27,2
Birleşik Krallık	9,1	10,1	:	:	:	17,8	18,2	19,0	17,6	16,7
İzlanda	6,9	5,6	8,5	17,5	21,1	24,0	21,8	17,5	19,4	14,8
Norveç	17,8	16,4	15,6	15,5	16,9	17,9	16,2	17,8	19,0	19,4
İsviçre	7,0	6,0	5,6	6,4	6,9	7,0	7,3	7,1	7,5	7,8
Yugoslavya	45,0	46,4	36,6	42,3	45,3	39,1	38,0	33,7	37,7	41,4
Türkiye	8,9	7,1	7,4	8,5	8,2	6,8	6,6	6,7	8,0	8,7

**Kaynak:**EUROSTAT, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppgai&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en)

önemli nedenlerinden biri 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan ve oradan Avrupa Birliğine sıçrayan ekonomik krizin etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca ilgili dönemde Çin Halk Cumhuriyeti sürekli olarak büyümeye ve üretimlerini arttırmaya devam etmiştir. Bu da Çin Halk Cumhuriyeti'nde istihdamın artmasına



işletmelerin çoğalması sonucunu doğurmuştur. Çin Halk Cumhuriyeti'nin bu hızlı büyüme trendi Avrupa Birliği Üyesi ülkelerin ekonomilerini ve işletmelerini ciddi manada sarsmıştır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki işletmeler pazar paylarını kaybetmeye başlayınca mecburen küçülme yoluna gitmeye başlamış ve kısmi süreli çalışma metoduyla istihdam edilen işgören sayılarını arttırmaya başlamıştır. 2006-2015 döneminde Avrupa Birliği'nin sanayisi gelişmiş ve önemli ekonomilerinden biri olan İtalya'da da gönülsüz kısmi süreli çalışan işgörenlerin oranında yaklaşık olarak %30'luk bir artış meydana gelmiştir. İlgili dönemde Birleşik Krallık'ta da yaklaşık olarak %8'lik bir artış meydana gelmiştir. İspanya'nın bu on yıllık süreçte gönülsüz kısmi süreli çalışanlarının oranındaki artışta yaklaşık olarak %30'lar seviyesindedir. Sadece Almanya'da bu 10 yıllık süreçte kısmi süreli çalışanların oranında yaklaşık olarak %10'luk bir azalma meydana gelmiştir. (<http://appsso.eurostat.ec>).

### **3.3. Avrupa Birliği Ülkelerinde Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı**

Avrupa Birliğine ait 28 ülkede ki gönülsüz kısmi süreli çalışanların yüzdesel dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir. Avrupa Birliğinde gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların oranı 2006 yılında %20 iken bu oran 2015 yılında %25,5'e yükselmiştir. Ortalamanın yükselmesinde etkili olan ülkeler: İrlanda (2006'da %8,8 iken 2015'de %29,5'e yükselmiş), Yunanistan (2006'da %43,6 iken 2015'de %67,2'ye yükselmiş), İspanya (2006'da %33,7 iken 2015'de %59,7'ye yükselmiş), İtalya (2006'da %34,1 iken 2015'de %59,8'e yükselmiş), Kıbrıs (2006'da %33,4 iken 2015'de %61,3'e yükselmiş) ve Portekiz (2006'da %30,2 iken 2015'de %49'a yükselmiş). Erkeklerin oranı ise 2006 yılında %28,2'den 2015 yılında %35,6'ya yükselmiştir. Erkeklerde bu oranın yükselmesinde ortalamaı arttırıcı değere sahip olan ülkeler şunlardır: Bulgaristan (%60), İrlanda (%52,9), Yunanistan (%77,8), İspanya (%70,8), Fransa (%47,1), Yugoslavya (%46,1). Bu ülkelerde ki gönülsüz kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı Avrupa Birliğinin genel ortalamasının oldukça üzerindedir. Genel olarak kısmi süreli çalışma da kadın ve erkek cinsiyetlerinin her ikisinde de 2006'dan 2015 yılına kadar ki geçen süreçte bir artış yaşanmıştır. Genel olarak kadın

**Tablo 2:** Avrupa Birliği Gönülsüz Kısmi Süreli Çalışanları Cinsiyete Göre Dağılımı

ÜLKELER	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
AB (28 Ülke)	20	28,2	19,8	27,5	23,1	29,8	22,7	31,2	23,8	32,8	22,8	32,8	23,9	34,3	25,4	35,7	25,5	36	25	35,6
Belçika	13,7	19,8	13,5	19,6	13,8	16,5	10,9	14,8	10,4	14,5	8,8	15,5	8,3	13,3	8,4	12,8	8,9	14,1	8,6	14,2
Bulgaristan	62,8	62,1	55,1	55,7	45,2	46,3	44,5	56,3	46,4	57,4	52,4	57,9	62,7	61,9	55,8	63,4	63,4	60	56,3	60
Çek Cum.	19,1	8	14,8	8,7	14,7	7,3	15	8,1	16,3	9,5	17,6	11,8	20	11,6	17,8	6,6	19,6	14,5	14,5	10,7
Danimarka	16,3	11,3	14,3	10,4	13,8	9,1	14,2	13,4	15,5	14,6	16,9	12,8	18,8	12,8	19,2	14,4	17,8	13,1	16,5	12,4
Almanya	19,8	34,7	19,2	34,1	19,4	33,7	18,5	34,4	18,2	33,1	14,3	24,3	13,8	22,5	13,4	20,7	12,4	19,1	11,7	18,3
Estonya	20,7	15,6	15,1	15	12,1	15,1	20,5	22,8	21,1	17,6	18,9	19,9	18,7	19,2	18,3	18,4	15,8	12	11,6	13,7
İrlanda	8,8	20	8,2	19,4	9,9	24,3	17,7	39,5	25,3	49,1	30	53,9	33,1	56,7	34,5	58,5	32,9	56,5	29,5	52,9
Yunanistan	43,6	44,1	42,6	44,2	41,6	43,2	45,7	52,3	48,3	61,1	54,1	65,2	61,4	66,6	66,1	67,9	67,5	72,9	67,2	77,8
İspanya	33,7	32,4	32,6	34,2	34,9	38,2	43,2	45,9	48,6	53,6	52,6	64,3	58,5	67,4	60,4	69	61,3	68,9	59,7	70,8
Fransa	29,7	34,5	30,5	35,3	34	37	32,5	37,4	33,8	37,7	32	37,9	32,3	39,1	37,8	43,1	40,3	46,4	41,4	47,9
Hırvatistan	13	27,1	14,2	26,9	11,2	26,8	11,5	26,4	13,5	28,1	17,1	26	15,8	21,7	18	25,4	21,1	24,2	17,3	30,6
İtalya	34,1	48,3	35,4	50,2	37,6	50,6	42,6	56,6	46,2	60,5	50	64,5	53,9	68,2	58	72,4	59,9	76,1	59,8	77
Kıbrıs	33,4	35,1	26,4	29,5	28,3	25,2	29,1	32,1	29,2	36,7	41,4	51,2	44,9	56,8	50,3	58,9	59,9	64,9	61,3	70,8
Letonya	28,4	46,9	22,3	23	23,5	33,2	40,8	51,9	37,3	45,3	39,5	40,9	40,1	42,9	38,1	37,9	33,7	37,5	29,8	30,5
Litvanya	31,7	40,2	26,8	26,7	22,6	19,6	29,7	31,7	38,2	37	33,2	38,8	31,7	30,7	31,2	30,2	29,3	30,5	32,7	24,7
Lüksemburg	9,3	:	4,5	:	7,7	27	7,8	12,4	7,8	:	8,8	14,2	13,8	12,1	10,8	8,8	12,8	11,5	14,6	14
Macaristan	24,9	25,1	27	24,9	24,4	28,8	28	33,4	31,5	37,3	35,7	40,1	37,5	40,7	39,5	42,7	36,5	42	31,3	39,7
Malta	19	26,3	12,5	26,3	11,9	24,9	12	20	13,6	29,9	12,7	21	12,4	23,7	11,8	21,5	10,8	21,4	9,8	24,5
Hollanda	5,7	7,3	4,7	5,9	4,1	5,3	5,7	7,5	5,1	7	6,4	8,9	7,6	12,1	8,4	12,4	9,3	13,9	8,2	13,4
Avusturya	10,9	15,9	11,3	15	10,3	13,3	9,6	15,4	10,1	15,5	8,9	13,7	9,2	12,5	10,5	15,3	10,1	14,7	10,8	16,4
Polonya	27,4	27	23	19,7	17,8	15,6	18,3	17,1	20,1	19,7	23,4	21	26,2	23,5	29,2	26,9	30,4	28	28,5	27,1
Portekiz	30,2	18,9	34,3	21,5	35,2	23,3	31,8	24,4	36,4	26,3	42,1	27,9	44,9	30,2	46,6	31,3	47,3	31,4	49	32,2
Romanya	33,6	60,4	31,9	57,2	30,7	55,5	30,6	55,1	32,1	56,4	32,8	54,9	32,6	57,2	35,7	58,8	35,1	61,2	37,9	62,3
Slovenya	6,4	4,1	6,2	3,9	6,9	5,4	7,1	5,1	7,5	5,8	8,3	6,1	8,7	7	11,1	8	9,5	8,1	13,9	9,4
Slovakya	16,6	15,3	14,1	:	16,3	34,8	17,6	26,6	22,5	32,8	21,1	26,5	28,8	33,5	30	32,6	28,3	37,7	28,3	29,2
Finlandiya	31	25	25,6	20,5	28,5	21,1	27,2	25,2	27,3	23,8	29	23,3	25,1	20,7	23,6	24,8	27,9	24,1	30,7	24,2
İsveç	24,3	22,5	25,4	22,5	25,8	22	26,4	24,9	26,9	25,4	26,8	24,2	27,4	25,4	27,8	26,8	27,9	26,4	27,3	27
Birleşik Krallık	7	16,7	7,8	17,8	:	:	:	:	:	:	13,4	30,9	13,4	32,3	14,3	33	13,4	30,2	12,8	28
İzlanda	7,3	:	6,8	:	9,2	6,3	17,3	18,1	21,1	21,1	24,7	21,7	22,3	20,6	18	16,1	20,6	16,1	16,8	9,5
Norveç	18,9	:	17,8	:	17,3	10,6	16,9	11,7	18,6	:	19,7	12,7	17,3	13,1	19	:	21	:	20,5	:
İsviçre	6,6	8,4	5,8	6,8	5,3	6,6	6	8,2	6,4	8,7	6,7	7,8	6,9	8,7	6,6	9	7,1	8,6	7,3	9,4
Yugoslavya	38,2	50,3	38,5	52	29,4	43,9	35,3	48,7	38,5	51,8	34,7	42,7	31,2	43,6	25,6	39,7	33,4	39,9	34,9	46,1
Türkiye	4,1	15,8	3,9	11,8	4,2	11,8	5	13,4	5	12,6	4	11,2	4,1	10,3	3,8	11	4,4	13	4,8	14,1

**Kaynak:** EUROSTAT, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppgai&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en)

ve erkeklerde gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranında bir yükselme görülmektedir. Ancak erkeklerdeki oran kadınlara göre biraz daha fazla yüksektir. Kısmi süreli çalışma son dönemlerde oldukça fazla işletme tarafından uygulanan bir istihdam tarzı olmasına rağmen çalışanların daha az gelir elde etmelerine neden olduğundan pek istekle karşılanmamaktadır. Son yıllarda bazı Avrupa Ülkelerinde meydana gelen ekonomik krizler işletmelerin satışlarında da düşüslere neden olmuştur. Nitekim bu ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler işgören çıkararak ya da tam zamanlı çalışanları kısmi süreli çalışmaya zorlayarak işçilik maliyetlerini düşürmek istemektedirler. Özellikle gönülsüz kısmi süreli çalışan kadınların Yunanistan ve İspanya'da büyük artış göstermesinin temel nedeni bu iki ülkenin yaşamış olduğu ekonomik kriz olabilir. Yine erkeklerde de bu iki ülkedeki aşırı yüksek oranlar dikkat çekicidir. Ekonomik kriz dönemlerinde işletmeler istemeyerek de olsa küçülmek yolunu tercih etmektedir. Küçülürken ilk akla gelen işgörenleri işten çıkarmak ve/veya onların kısmi süreli çalışmaya geçirmektir.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar 3 ayrı yaş grubuna göre tasnif edildiğinde birinci grupta 15-24 yaş aralığından olanlar, ikinci grupta 25-49 yaş grubunda olanlar, üçüncü grupta ise 50-74 yaş grubu aralığında olanlar yer almaktadır. Bu gruplandırma 15-24 yaş aralığındakileri genç, 25-49 yaş aralığındakileri yetişkin, 50-74 yaş aralığındakileri ise yaşlı olarak isimlendirilmektedir. Genellikle kısmi süreli çalışmanın daha çok gençler ve yaşlılar tarafından tercih edileceği düşünülmektedir. Ancak Eurostat'ın yaptığı araştırmada tam tersine en büyük oranı yetişkinlerin oluşturduğu görülmüştür. Aşağıdaki kısımlarda her üç yaş gurubu da incelenip yorumlanacaktır.

Gönülsüz kısmi süreli olarak çalışan gençler Avrupa Birliği üye ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışanların 2015 verilerine göre %28,1' ini oluşturmaktadır. Bu oran 2006 yılında ise %24,3'tü. Ortalamanın oldukça üzerinde olan ülkeler; Yunanistan (%63,9), İspanya (%54,3), Fransa (%55,9), Romanya (%74,1), İtalya (%83,7), Kıbrıs (%69,4). Ortalamanın oldukça altında yer alan ülkeler ise; Danimarka (%8,1), Slovenya (%7,4), İzlanda (%7,4) ve Türkiye (%6,6). Genç gönülsüz kısmi süreli çalışanlar genellikle eğitim ve öğrenimine devam etmekte olan

öğrencilerden oluşmaktadır. Hem eğitim ve öğretime devam edip hem çalışmak bu gruptakiler için oldukça zor olabilir o yüzden kısmi çalışsalar dahi gönülsüz olarak çalışmaları muhtemeldir. Ancak eğitimleri nedeniyle tam süreli işlerde çalışmaları da oldukça zor olduğundan bu çalışma türünü tercih etmektedirler. Türkiye’de bu gruptakilerin oranı oldukça düşüktür.

Avrupa Birliği üye ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışan yetişkinler 2015 verilerine göre toplam gönülsüz kısmi süreli çalışanların %31,7’ sini oluşturmaktadır. Bu oran 2006 yılında ise %24’tü. Ortalamanın oldukça üzerinde olan ülkeler; Bulgaristan (%67,2), Yunanistan (%77,5), İspanya (%65,7), Romanya (%69,7), İtalya (%65,8), Malta (%12,3), Portekiz (%60,8). Ortalamanın oldukça altında yer alan ülkeler ise; Almanya (%13,1), İsviçre (%8,2) ve Türkiye (%11,7). Bu yaş aralığında bulunan gönülsüz kısmi süreli çalışanlar eğitim ve öğrenimini tamamlamış çalışma hayatındaki en aktif dönem içerisinde bulunanlardır. Bu grupta yer alanların gönülsüz kısmi süreli çalışma nedenlerini yok edici önlemler alınarak tam süreli çalışma isteğinde olanların bu istekleri karşılanarak çalışanları iş tatmini yükseltilebilir.

Yaşlı kısmi süreli çalışanlar Avrupa Birliği üye ülkelerde gönülsüz kısmi süreli çalışanların 2015 verilerine göre %21,6’ sını oluşturmaktadır. Bu oran 2006 yılında ise %16,2’ydi. Ortalamanın oldukça üzerinde olan ülkeler; Bulgaristan (%51,1), Yunanistan (%57,1), İspanya (%57,9). Ortalamanın oldukça altında yer alan ülkeler ise; Belçika (%4,7), Çek Cumhuriyeti (%8), Hırvatistan (9,3), Lüksemburg (%11), Hollanda (%8), Slovenya (%5,7), İsviçre (%6,8) ve Türkiye (%5,4). Yaşlı gönülsüz kısmi süreli çalışanlar emekli olmuş ya da emekliliği yaklaşmış olan kişilerden oluşur. Bu yaş grubunda olanların kısmi süreli olarak da çalışma hayatının içinde yer alması oldukça tecrübeli olmalarından dolayı işgücü piyasası açısından olumlu bir etkiye sahip olabilir.

**Tablo 3: Avrupa Birliği Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar (15-74) yaş aralığı**

ÜLKELER /YILLAR	2006			2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74
Yaş Grupları	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74
Avrupa Birliği (28 Ülke)	24,3	24,0	16,2	23,3	23,8	16,3	26,1	26,8	19,7	26,6	27,0	19,3	28,5	28,4	20,3	28,3	28,0	19,0	29,3	29,8	19,8	29,7	31,5	21,5	29,4	32,0	21,7	28,1	31,7	21,6
Belçika	37,9	14,6	8,5	36,6	14,9	8,1	38,2	14,7	7,2	27,8	12,2	6,7	26,7	12,5	5,1	24,1	11,4	4,7	22,1	10,6	4,2	21,7	10,4	4,8	23,6	11,0	5,2	23,5	11,2	4,7
Bulgaristan	:	77,5	55,1	:	76,5	43,0	:	59,7	40,5	:	56,6	48,5	:	62,2	46,9	:	67,4	49,1	:	75,9	52,5	50,8	64,3	55,4	:	70,8	59,9	:	67,2	51,1
Çek Cumhuriyeti	18,9	21,1	10,3	12,4	19,0	7,6	5,5	17,4	9,5	9,7	16,9	9,7	10,5	18,5	10,3	22,8	22,1	8,3	19,6	25,4	9,6	13,0	21,5	6,6	17,5	24,5	11,4	12,5	19,2	8,0
Danimarka	8,5	19,7	15,9	7,7	17,8	12,9	6,5	17,9	11,7	8,8	19,5	12,7	9,9	20,8	14,0	8,7	22,7	14,5	9,1	24,3	16,7	8,7	26,0	17,8	8,8	23,5	16,6	8,2	21,7	16,0
Almanya	28,1	22,1	21,4	24,6	21,7	21,6	24,7	21,8	22,0	21,3	21,1	21,7	21,6	19,5	23,4	15,5	15,4	17,5	13,1	15,0	16,8	11,5	14,7	16,0	10,7	13,6	14,5	10,1	13,1	13,6
Estonya	:	21,9	19,9	:	18,0	16,8	:	14,3	15,4	14,9	25,4	19,0	:	25,1	19,9	:	23,0	18,7	:	19,8	21,2	:	17,5	23,1	:	12,8	19,6	:	15,3	12,9
İrlanda	10,1	12,4	11,5	11,7	10,6	10,1	15,5	13,5	10,8	24,8	24,3	19,2	32,0	34,6	26,1	34,3	41,2	30,3	33,7	44,4	36,3	34,5	46,6	37,9	32,3	44,5	36,7	30,4	41,0	32,0
Yunanistan	46,9	51,8	21,0	43,6	51,1	23,8	46,8	49,1	23,6	43,6	56,9	27,4	53,7	62,3	27,8	58,4	65,5	40,8	65,8	67,6	50,7	68,4	72,3	50,9	66,2	76,5	50,9	63,9	77,5	57,1
İspanya	33,3	36,4	23,8	31,0	35,0	28,0	32,7	37,8	31,4	41,3	46,5	37,1	48,1	52,1	43,5	50,7	58,9	47,4	55,9	65,0	50,3	58,6	66,1	54,3	59,1	65,7	57,9	54,3	65,7	57,9
Fransa	41,5	29,3	28,3	41,9	31,2	26,8	46,4	33,6	31,4	45,8	32,3	30,3	49,2	34,0	29,8	48,8	32,4	28,7	50,0	33,6	28,0	55,0	37,7	35,6	52,9	42,0	37,1	55,9	43,5	37,5
Hırvatistan	32,8	33,7	8,2	33,2	30,6	7,7	32,0	26,2	9,6	40,1	26,2	8,5	45,9	27,4	8,6	29,3	33,6	8,6	:	34,5	6,7	27,5	36,8	9,9	29,4	34,0	8,8	23,6	35,3	9,3
İtalya	50,9	37,9	27,4	51,3	39,2	30,5	52,6	41,4	31,3	61,5	46,3	36,0	65,5	50,2	39,5	70,1	54,3	43,7	73,8	58,7	48,0	80,0	62,9	53,2	82,9	65,4	56,0	83,7	65,8	56,1
Kıbrıs	59,8	40,2	16,4	37,8	35,7	14,1	39,2	34,3	14,5	46,3	37,6	11,8	40,8	42,4	12,7	55,8	55,9	24,4	56,4	55,5	36,3	60,7	59,0	41,2	65,6	69,6	45,8	69,4	70,8	54,0
Letonya	:	49,1	30,4	:	36,7	22,8	10,3	34,9	26,6	21,7	53,3	43,8	27,1	45,0	37,7	32,2	43,1	37,9	28,8	46,7	38,5	20,3	43,2	38,1	19,8	39,0	34,9	:	32,8	31,4
Litvanya	:	36,5	35,8	:	28,7	26,7	:	25,0	19,1	:	33,8	29,9	:	43,0	32,4	:	43,4	26,4	:	38,5	25,7	:	37,1	28,5	:	35,0	26,7	:	33,4	30,9
Lüksemburg	:	10,0	6,3	:	5,2	:	:	9,5	6,3	19,0	8,3	6,4	:	8,5	:	:	10,2	6,4	18,9	14,0	11,2	:	11,8	8,1	19,0	13,2	9,6	13,2	16,5	11,0
Macaristan	34,7	34,4	10,1	40,0	35,0	12,6	34,0	38,6	10,6	42,3	40,2	14,4	48,6	45,0	14,9	48,5	48,0	19,7	49,8	48,7	22,8	50,4	52,1	23,1	47,5	49,1	23,3	45,4	44,3	20,8
Malta	38,4	16,7	14,9	31,0	12,2	:	28,5	12,4	10,6	28,9	12,2	9,5	30,2	16,4	13,3	28,5	12,1	9,8	29,7	13,3	10,7	18,2	16,2	10,4	18,0	14,6	10,2	18,6	12,3	14,8
Hollanda	7,4	6,2	4,7	5,8	5,0	4,2	4,4	4,7	3,9	6,9	6,3	5,3	5,8	6,0	4,6	7,1	7,7	5,8	9,1	9,4	7,4	9,1	10,8	7,7	10,7	11,8	8,6	9,6	10,7	8,0
Avusturya	18,7	10,9	11,5	19,6	11,0	11,0	14,5	10,1	11,2	15,3	10,2	10,2	18,3	10,3	10,4	14,3	9,2	9,5	12,1	9,2	10,2	14,4	10,9	11,6	14,9	10,6	10,6	15,5	11,6	11,5
Polonya	25,2	40,7	11,2	16,6	34,0	9,4	13,6	26,2	8,2	18,4	26,2	8,9	20,3	29,3	10,3	25,3	32,8	11,0	26,1	36,1	13,5	28,9	39,9	15,5	28,8	39,4	18,5	25,6	37,8	16,8
Portekiz	48,5	45,7	12,7	43,7	49,0	15,8	41,4	50,9	16,8	45,5	48,7	14,3	55,5	56,9	14,0	42,2	59,2	19,5	45,9	60,5	21,3	47,1	61,2	22,7	49,1	59,9	24,2	49,3	60,8	25,3
Romanya	63,8	65,9	20,4	67,1	63,0	18,7	70,6	62,0	17,7	65,5	62,3	18,0	71,9	63,4	20,2	62,4	64,2	18,8	68,4	64,4	19,1	70,1	67,3	22,4	72,8	69,0	22,7	74,1	69,7	23,9
Slovenya	2,7	11,4	2,3	2,3	11,7	2,5	1,7	12,8	4,4	4,4	10,4	3,7	3,0	12,9	3,9	3,7	13,8	3,7	4,1	12,6	5,1	4,9	16,8	5,3	5,6	15,4	2,9	7,4	19,0	5,7
Slovakya	:	18,5	15,0	:	18,1	9,2	:	26,8	14,1	27,7	24,8	14,4	36,4	31,3	15,2	40,1	27,0	12,5	47,7	37,0	16,4	47,5	35,0	19,1	41,3	34,8	23,0	28,6	31,5	23,7
Finlandiya	22,7	40,0	22,1	17,0	33,6	20,4	17,3	38,3	20,9	20,3	39,2	18,8	22,9	36,2	19,1	25,3	37,7	17,4	20,9	34,2	15,3	22,1	33,3	17,3	23,5	36,9	19,3	24,9	38,9	21,4

İsveç	40,6	26,1	13,8	39,9	27,1	14,7	39,7	27,2	15,1	41,0	28,4	16,1	41,7	29,0	16,1	42,3	27,9	16,3	44,6	29,2	15,5	43,4	30,4	15,6	44,6	29,6	15,8	41,8	29,2	17,0
Birleşik Krallık	13,2	9,1	6,6	15,7	10,1	6,9	:	:	:	:	:	:	:	:	:	27,6	18,0	12,5	28,3	18,5	12,6	29,5	19,6	13,1	26,7	18,4	12,1	23,9	18,0	11,4
İzlanda	:	7,1	8,2	:	6,3	8,7	6,9	7,3	11,8	12,1	20,7	18,8	11,9	24,1	27,3	14,2	27,3	31,4	12,5	26,0	28,6	8,7	24,0	21,1	11,3	22,3	24,8	7,5	17,8	19,6
Norveç	:	19,2	17,5	:	20,9	13,1	10,2	21,6	11,9	10,9	20,8	12,0	:	22,1	12,4	13,2	24,1	13,1	:	21,0	12,5	:	23,5	15,0	:	26,5	13,1	:	26,3	15,6
İsviçre	14,5	6,4	6,0	8,8	6,1	5,0	7,9	5,8	4,7	9,1	6,3	6,0	9,3	7,1	6,0	12,5	6,9	5,8	11,0	7,3	6,4	7,8	7,7	6,1	7,6	8,1	6,5	10,3	8,2	6,8
Yugoslavya	42,3	52,2	31,7	50,2	52,1	31,1	29,5	46,3	21,1	32,7	54,5	26,5	38,7	55,1	30,3	33,5	45,2	30,6	22,2	47,7	31,0	23,1	42,0	25,8	40,9	41,8	24,7	39,5	47,9	32,4
Türkiye	8,9	11,2	4,7	6,8	9,4	3,3	6,2	10,0	3,7	8,3	11,1	4,0	7,7	10,5	4,2	5,9	8,9	3,7	5,6	8,5	3,8	5,1	8,6	4,2	7,0	10,4	4,8	6,6	11,7	5,4

**Kaynak:** EUROSTAT, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppgai&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en)

### 3.4. Gönülsüz kısmi süreli çalışanların OECD ülkelerinden örnekler

Avrupa Birliği haricinde OECD'den bazı ülkelerdeki gönülsüz kısmi süreli çalışanların istihdam içindeki yerini gösteren tablo ve rakamlar bu başlık altında incelenecektir.

**Tablo 4:**Gönülsüz kısmi süreli çalışma OECD'den bazı örnekler (15-74 yaş aralığı)

Yıllar/ Ülkeler	2006			2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74
Avustralya	14,0	5,7	4,1	13,4	5,4	4,4	12,8	5,2	4,3	16,1	6,4	5,1	15,5	6,1	5	15,0	6,1	4,9	15,7	6,2	5,3	16,9	6,5	5,8	19,2	6,8	6,3	19,9	7,1	6
Kanada	7,4	3,8	3,8	6,8	3,5	3,5	7,0	3,7	3,5	9,3	4,6	4,7	9,7	4,8	4,5	9,9	4,5	4,2	9,6	4,4	4,3	9,7	4,4	4,4	9,9	4,5	4,4	9,3	4,3	4
Japonya	6,6	4,0	4,7	6,7	4,1	4,6	6,8	4,5	4,9	10,5	6,2	7	10,4	5,5	6,6	9,1	5,4	5,7	8,1	5,0	4,9	6,8		4,7	6,5	4,6	4,7	6,7	4,5	4,6
A.B.D.	2,2	0,6	0,5	2,2	0,6	0,5	2,5	0,8	0,5	3,8	1,2	0,8	4,8	1,4	1	4,9	1,4	1	4,9	1,4	1,1	4,9	1,5	1	4,7	1,4	1	4,1	1,2	0,9
Rusya Federasyonu	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,8	0,9	1,3	0,3	0,4	0,7	0,2	0,3	0,6	0,2	0,2	0,4	0,3	0,2	0,5	0,3	0,2	0,5	0,3	0,2	0,5

**Kaynak:**OECD, [http://stats.oecd.org/index.aspx?r=591044&errorCode=403&lastaction=login\\_submit](http://stats.oecd.org/index.aspx?r=591044&errorCode=403&lastaction=login_submit)

Dünyanın en büyük ekonomisine sahip A.B.D.'de gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı OECD ve diğer Avrupa Birliği'ne üye ülkelere göre oldukça düşüktür. 2015 yılı verilerine göre bu oran %1,5 iken 2006 yılında da buna yakın olarak %0,8 olarak tespit edilmiştir. Bunun en önemli nedeni A.B.D.'de emek piyasasında emeğin fiyatının yüksek olmasına bağlı olarak orada kısmi süreli olarak çalışılsa da yeterince gelir elde edilebilmesi olabilir. Çünkü insanlar yaşamlarını idame ettirebilecek geliri elde ettikleri zaman bu iş onların çok fazla zamanını almıyorsa bu durumdan hoşnut olup yaşamlarını devam ettirebilirler. Hatta birçok kimse yaşantısını güzel bir şekilde devam ettirebilecek geliri kısmi süreli işlerden elde edebilseydi ona yönelebilecektir. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde ise çalışanlar tam süreli işlerden dahi yeterince gelir elde edemediklerinden ek işler yaparak istenilen gelir düzeylerini elde etmek istemektedirler. A.B.D.'de kısmi süreli çalışanlardan gönülsüzlük oranının düşük olması yukarıda da açıklanmaya çalışıldığı gibi emek piyasasında işgörenlere ödenen yüksek ücret olabilir. Aynı şekilde Rusya Federasyon'unda da gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı oldukça düşüktür. 2015 yılı verilerine göre bu oran %0,3 iken 2006 yılında da bu orana yakın bir orandı %0,2.

Avusturalya'da gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı 2015 yılı verilerine göre %8,9 iken bu rakam 2006 yılında %6,9'du. Avusturalya'da gönülsüz kısmi süreli çalışanların sayısı oldukça fazladır. Ancak Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde bu oran 2015 yılı verilerine göre %28,1 olduğundan bu rakam AB ülkelerine göre oldukça düşüktür.

Dünyanın diğer önemli ekonomilerinden biri olan Kanada'da da gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı 2015 verilerine göre %4,9 iken bu oran 2006 yılında %4,4'tü. Kanada'da son 10 yıl içerisinde büyük bir değişim olmamış ve gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı oldukça azdır.

Son olarak gelişmiş ekonomiye sahip ülkelere bir olan Japonya'da 2015 verilerine göre gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı %4,7 iken 2006 yılında bu oran %4,4'tü. Japonya'da bu oranın bu kadar düşük olmasının sebebi emek

piyahasında ücretlerde ki yükseklik olabileceği gibi Japon kültüründe işe verilen önem, işini severek yapmada etkili olabilmektedir.

Avusturalya'da genç gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı 2006 yılında %14 iken 2015 yılına bu oran %19,9'a yükselmiştir. Diğer OECD ülkelerine göre bu yaş aralığında olanların oranı Avusturalya'ya göre oldukça yüksektir.

Kanada'da genç gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı 2015 yılında %9,3, Japonya'da %6,7, A.B.D.'de %4,1, Rusya Federasyo'nunda ise %0,3'tür. Bu oranlar içinde en dikkat çekici ülke Rusya Federasyon'udur bu ülkede bu oran %0,3 olarak çok düşüktür.

Avusturalya'da yetişkin gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı 2015 yılında %7,1'dir. Kanada'da yetişkin kısmi süreli çalışanların oranı 2015 yılında %4,3, Japonya'da %4,5, A.B.D.'de %1,2, Rusya Federasyo'nunda ise %0,2'tür. Bu rakamlar içinde en dikkat çekici ülke Rusya Federasyon'udur bu ülkede bu oran %0,3 olarak çok düşüktür.

Avusturalya'da yaşlı gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı 2015 yılında %6'dır. Kanada'da yaşlı gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranı 2015 yılında %4, Japonya'da %4,6, A.B.D.'de %0,9, Rusya Federasyo'nunda ise %0,2'tür. Bu rakamlar içinde en dikkat çekici ülke Rusya Federasyon'udur bu ülkede bu oran %0,5 olarak çok düşüktür.



## 4. TÜRKİYE’DE GÖNÜLSÜZ KISMI SÜRELİ ÇALIŞMANIN LOJİSTİK REGRESYON MODELLEME İLE ANALİZİ

### 4.1 METOD

#### 4.1.1 Veri

Bu araştırmada kullanılan veri Türkiye İstatistik Kurumu tarafından düzenli olarak yayınlamakta olan 2014 yılına ait hanehalkı işgücü anketinden alınmıştır. Bu araştırmaya başlandığında en güncel veri 2014 verisi olduğu için araştırmada 2014 yılı verileri kullanılmıştır. Türkiye hanehalkı işgücü anketleri her ay Türkiye’yi temsil eden örnek bir kitleye uygulanan ve istihdam ve işsizlik temelinde veri toplanan bir çalışmadır. Araştırmada 105 adet soru (değişken) anket formuna dahil edilmiş ve anket formu 393.822 kişi tarafından doldurulmuştur. Bu araştırmanın bağımlı değişkenini sorgulamak için 10.751 kısmi süreli çalışan erkekten 993 gönülsüz kısmi süreli çalışan ve 30.312 kısmi süreli çalışan kadından 916 gönülsüz kısmi süreli çalışan kadından oluşan bir örneklem oluşturulmuştur.

Araştırmanın metodu temelde 2014 yılı Türkiye hanehalkı işgücü anketinin binary lojistik modeller kullanılarak analiz edilmesine dayanmaktadır. Araştırmanın yaklaşımı hane halkı işgücü anketindeki standart olmayan gönülsüz kısmi süreli istihdamını kullanarak, demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve yürütülen meslekler açısından cinsiyetler arasındaki farklılıkların etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

#### 4.1.1.1. Bağımlı değişken

Araştırmanın bağımlı değişkeni Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli çalışma durumudur. Bağımlı değişkenin niceliğini (sayısını) ölçmek için Türkiye’de hane halkı işgücü verileri kullanılmıştır. İşlerin kısmi süreli ya da tam süreli olması katılımcıların kendi cevaplarından alınmıştır. Katılımcıların kısmi süreli çalışmaya gönüllü olup olmadıkları ise, “*neden yarı zamanlı çalışıyorsunuz?*” sorusuna “*tam zamanlı iş bulamadığım için*” diye cevap verenler, kısmi süreli işler için gönülsüz

olarak kodlanmıştır (Cam, 2012). Her iki kategori için diğer nedenler gönüllü kategorisine kodlanmıştır.

#### **4.1.1.2. Bağımsız değişkenler**

Genel olarak, gönülsüz kısmi süreli istihdamın cinsiyetler arasındaki farklılıkları inceleyen bu çalışmadaki modeller öncelikle demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleklerden oluşan beş temel kategori altında toplanmıştır.

Demografik değişkenler arasında yer alan yaş grupları değişkeni ölçülürken çalışma çağı nüfusu 15'ten 64'e kadar dördü grup haline getirilerek ölçülmüştür: 15-24, 25-34, 35-49 ve 50-64 (Blanden and Machin, 2003). 64 yaşın üzerindeki kişiler örneklem hacmi yetersiz olduğundan analize dahil edilmemiştir. Diğer demografik değişkenler, medeni durum katılımcıların dul, boşanmış, bekar (hiç evlenmemiş) ve evli (TSI, 2014) olma durumlarını belirtmektedir. Son demografik değişken olan bölgeler değişkeni ise, Türkiye'yi 8 ana bölgeye ayırmıştır. Bunlar İstanbul, Batı ve Doğu Marmara, Ege, Batı ve Orta Anadolu, Akdeniz, Karadeniz, Orta Doğu ve Kuzeydoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'dur. İstanbul, Marmara bölgesinden ayrı olarak düşünülmüştür, çünkü bu şehir Türkiye'nin ve Avrupa'nın en kalabalık şehri olması nedeniyle farklı özelliklere sahiptir.

İşyeri özellikleri kategorisinin ilk değişkeni işyeri ölçeğidir. İşyeri ölçeği için işletmelerde çalışanların sayısını temel alan mikro, küçük, orta ve büyük ölçekli işletmeler olarak 3'lü bir sınıflandırma kullanılmıştır. İşyeri ölçeği çalışan sayısına göre 10 ve daha az işçi çalıştıran mikro ölçekli işyerleri, 11-49 arası işçi çalıştıran küçük ölçekli işyerleri, 50 ve üstü işçi çalıştıran orta ve büyük ölçekli işyerleri olarak yeniden kodlanmıştır. Bu sınıflandırma TÜİK, Eurostat ve Dünya Bankasının kriterlerine de uygundur.

Sektörlerin karşılaştırılmasında işyerlerinin özellikleri, temel ekonomik faaliyet kolları kullanılmıştır. NACE-2 (Ekonomik faaliyetler sınıflandırması) sınıflandırmasına göre oluşturulan sektörler daha güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için 5 ana kategoride toplanmıştır. Bu sektörler Tarım orman ve madencilik; İmalat,

Enerji ve İnşaat; Satış, Onarım, Otel ve Restoran; Ulaştırma ve İletişim; Kamu Yönetimi ve Eğitim ve Sağlık sektörleridir.

Fazla çalışma isteği, işgücü anketinde “*referans haftasında daha fazla gelirdede etme amacıyla genellikle çalıştığınız süreden daha fazla çalışmak ister miydiniz?*” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplardan alınmıştır. Bu soruya evet cevabını verenler fazladan mesai yapmaya istekli hayır cevabını verenler ise, fazla çalışmaya isteksiz olarak kodlanmıştır.

Eğitim durumu “üniversite ve üstü eğitimden”, “okul bitirmemiş” kadar uzanan eğitim donanımına sahip çalışanlar 5 kategoride incelemiştir. Eğitim değişkeni bitirilen en son eğitim kurumunu belirtmektedir. Meslekler değişkeni ise, “yöneticiler ve profesyonel meslek mensuplarından”, “nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlara” kadar uzanan beş bantta ölçülmüştür. Ayrıca ziraat, ormancılık ve balıkçılık işlerinde nitelikli personellere yetersiz örneklem büyüklüğünden dolayı bu sınıflamada yer verilmemiştir. Eğitim seviyesi ve mesleklerin gönülsüz kısmi süreli istihdama olan etkilerini daha iyi anlayabilmek adına bu değişkenler de modele dahil edilmiştir.

#### **4.1.2. Analiz tekniği**

Lojistik regresyon iki yönlü modellemede bir olayın meydana gelme olasılığını tahmin etmede kullanılmaktadır. Bağımlı çatal değişkenimiz, tam zamanlı iş bulamadığı için gönülsüz kısmi süreli çalışanlardır. İkili yanıt sisteminde evet/hayır seçenekleri yer almaktadır. Lojistik modeller, her iki cinsiyette gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığını ayrı ayrı tahmin etmektedir.

Ayrı ve birleşik lojistik regresyon modelleri kadın ve erkekler için ayrı ayrı olarak belirtilmiş ve demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleklerin gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerindeki farklı etkileri analiz edilmiştir. Lojistik modellerdeki bağımsız değişkenler ardı ardına gelen bloklara başarılı bir şekilde uygulanmıştır. Tablo 6’daki bu bloklar, demografik profil (yaş grupları, medeni hal ve bölgeler), işyeri özellikleri (işyeri ölçeği ve temel

endüstri kolu), fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslekler olarak beş ayrı kategoriye ayrılmıştır.

Ne bloklardaki değişkenlerin sıralaması, ne de modeller içindeki blokların sıralaması sonuçlar üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Ayrıca, Model 1’de demografik profillerin kullanılması ve daha sonra Model 2’de işyeri özelliklerinin modele dahil edilmesi modelin iyilik uyumu (the goodness of fit) açısından en iyi kombinasyonu sağladığı görülmüştür.

### **4.1.3. Araştırma Bulguları**

Araştırmada Türkiye’de 2015 yılına ait gönülsüz kısmi süreli çalışanların verileri analiz edilmiştir. İlk olarak Ki Kare testi yapılarak Gönülsüz Kısmi Süreli çalışanların belirli değişkenlerin alt kategorileri arasında farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

#### **4.1.3.1. Betimleyici Analiz**

Tablo 5’de Chi-Square test sonuçları ve kadın ve erkekler arasındaki oranlar gösterilmiştir. Bu bölümde, Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli istihdamı demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslekler açısından erkek ve kadın çalışanlar arasındaki farklılıklar betimleyici bir analize tabi tutulmuştur.

Tablodaki demografik profil değişkenlerinden yaş grupları değişkeni incelendiğinde, gönülsüz kısmi süreli çalışma anlamında kadın ve erkek yaş bantları arasında kayda değer farklılıklar bulunmaktadır. Genç çalışanlar arasında erkeklerin %8,1’lik paya sahipken, kadınlarda bu oranın %2,6 olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda olanların önemli bir kısmını öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrenciler özellikle, eğitim giderlerini karşılayabilmek ve ailelerine mali destekte bulunmak için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Kadın ve erkek arasındaki en çarpıcı aralık yetişkin yaş bandında görülmektedir. Bu bağlamda 25-34 yaş bandındaki erkeklerin %17,8’nin gönülsüz kısmi süreli çalışması kadınlara göre (%3,9) daha yüksek bir olasılık göstermektedir. Bunun nedeni kadınların genellikle bu yaş

aralığında çocukların bakımı için daha fazla evde olmaya ihtiyaç duymaları olabilir. Öte yandan mesleki kariyerlerinin en önemli evresinde kısmi süreli çalışmak zorunda kalmak onların işlerine gerekli önemi verememelerinden dolayı kısmi süreli çalışmayı gönülsüz olarak değerlendirmeleri olağandır. Yaş aralığına göre gönülsüz kısmi süreli çalışanların sayısına ve oranlarına bakıldığında erkekler için en büyük

**Tablo 5:** Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdam

		Erkek		Kadın	
		N <sup>a</sup>	% <sup>b</sup>	N <sup>a</sup>	% <sup>b,c</sup>
Yaş	15-24	171	8,1	122	2,6 <sup>***</sup>
	25-34	214	17,8	228	3,9 <sup>***</sup>
	35-49	370	14,8	456	4,2 <sup>***</sup>
	50-64	218	6,5	104	1,4 <sup>***</sup>
Medeni Durum	Boşandı veya eşi öldü	32	8,6	142	6 <sup>*</sup>
	Hiç evlenmedi	232	9	164	3,7 <sup>***</sup>
	Evli	729	9,3	610	26 <sup>***</sup>
Bölgeler	İstanbul	101	25	138	14,2 <sup>***</sup>
	Doğu ve Batı Marmara	215	18,4	138	14,2 <sup>***</sup>
	Ege	145	15,3	174	5,9 <sup>***</sup>
	Batı ve Orta Anadolu	129	8,9	86	1,8 <sup>***</sup>
	Akdeniz	188	13,5	192	6,3 <sup>***</sup>
	Karadeniz	67	3,6	82	1,8 <sup>***</sup>
İşyeri Ölçeği	Doğu ve Güneydoğu Anadolu	145	4,7	62	0,6 <sup>***</sup>
	1-10 Mikro Ölçekli	917	9,5	754	27 <sup>***</sup>
	11-49 Küçük Ölçekli	62	9,6	112	8 <sup>*</sup>
	50 + Orta ve Büyük Ölçekli	14	3,3	50	5,1 <sup>*</sup>
Faaliyet Gösterilen Endüstri Kolu	Tarım, orman ve madencilik	229	3,4	204	1 <sup>***</sup>
	İmalat, enerji ve inşaat	351	31,5	132	4,5 <sup>***</sup>
	Satış, onarım, otel ve restoran	173	16,3	128	6,7 <sup>***</sup>
	Ulaştırma ve iletişim	84	16,4	8	6 <sup>***</sup>
	Kamu yönetimi, eğitim ve sağlık	41	5,1	338	10,5 <sup>***</sup>
Fazla Çalışma İsteği	Fazla çalışmaya istekli	556	27,3	434	18,8 <sup>***</sup>
	Fazla çalışmaya isteksiz	437	5,0	482	1,7 <sup>***</sup>
Eğitim Durumu	Üniversite ve üstü eğitim	48	6,3	100	5,4 <sup>*</sup>
	Lise	123	10	136	7,7 <sup>*</sup>
	Ortaokul	222	9,9	100	2,6 <sup>***</sup>
	İlkokul	492	9,8	428	3,5 <sup>***</sup>
	Okul Bitirmeyen	108	9,8	428	5,5 <sup>***</sup>
Meslekler	Yönetici, profesyonel meslek mensupları	37	5,3	88	5,1 <sup>*</sup>
	Teknisyen, tekniker, mak. op. ve mon.	100	14,5	36	10 <sup>*</sup>
	Büro, hiz., ve satış elemanı	116	11	208	7,2 <sup>***</sup>
	Sanatkarlar ve ilg. işl. çalışanlar	228	30,9	84	3,5 <sup>***</sup>
	Nitelik gerektirmeyen işl. çalışanlar	421	29,7	458	7 <sup>***</sup>

**Kaynak:** Yazarın Hanehalkı İşgücü Anketinden kendi analizi, 2014

a Örneklem hacmi ağırlıklıdır.

b Her bir kategoride bulunanların % dağılımları

c Chi-square sonuçları her bir satırda erkek ve kadın için \*p< ,05, \*\*p< ,01, \*\*\*p< ,001

açıklığın 25-34 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bunun nedeni iş yaşantısının en aktif dönemi olan bu yaş aralığında kısmi süreli çalışmak yerine tam süreli bir işte

çalışma isteği olabilir. Kadınlarda da yine gönülsüz kısmi süreli çalışmadaki en yüksek aralığın 25-34 yaş bandında olduğu görülmektedir. Yaş aralığına göre kısmi süreli çalışanlar değerlendirildiğinde akla çalışanların kariyer planlamaları gelebilir. Gençler daha çok kariyer planlama ile ilgili kendi istek ve düşünceleriyle hareket ederler. Bu yüzden gençler gelecekte hangi işi yapacaklarının temelini oluşturmaktadırlar. Bu dönemde çalışanların kısmi süreli veya tam süreli işlerde çalışmaları olgunluk dönemine göre daha önemsiz olabilir, çünkü henüz gelecekte hangi işte çalışacağını kararı netleşmemiştir. Oysa kariyerlerinin olgunluk safhasındaki çalışanlar genellikle tam süreli çalışmayı tercih etmektedirler.

Kariyerlerinin son dönemlerindeki çalışanlar için de kısmi süreli işlerde çalışmak önemli bir sorun oluşturmayacaktır. Türkiye’de ki gönülsüz kısmi süreli çalışanlarla ilgili veriler de bu yargılara oldukça yakındır. Gerek kadın gerekse erkek çalışanlar incelendiğinde görülecektir ki gönülsüz kısmi süreli çalışanlar içinde en büyük oranı gençler oluşturmaktadır. Burada Türkiye’de ki çalışanların kısmi süreli çalışmaya bakış açıları da önemlidir. Gönülsüz kısmi süreli olarak çalışma yaşlılarda ise kariyerlerinin son evresindeki erkeklerde (%6,5) kadınlara (%1,4) göre daha olası görülmektedir.

Medeni durumlar arasında gönülsüz kısmi süreli çalışma anlamında kayda değer farklılıklar bulunmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki en çarpıcı farklılık evlilerde görülmektedir. Bu bağlamda kadınların %26’sının erkeklere göre (%9,3) gönülsüz kısmi süreli çalışması daha yüksek bir olasılık göstermektedir. Türk kültüründe evdeki işlerin yapılmasında kadınların sorumlulukları daha fazla olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden kadınlar genellikle kariyerlerinin yükselme evresinde ev ile daha fazla ilgilenebilmek için kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Ancak kariyerlerinin en önemli evresinde kısmi süreli çalışmak zorunda olmak, kadınlar için gönülsüzlüğü de beraberinde getirmektedir. Özellikle çocukların bakımı, evde yemek yapılması, evin temizliği gibi konularda kadın çalışanlar daha fazla sorumluluk almakta ve kariyerlerini ihmal etmek zorunda kalmaktadırlar. Ancak iş yaşantısının içinde birlikte yer alan evli çiftler evin sorumluluklarını da paylaşmak zorundadır. Son zamanlarda erkekler de bu konuda eşlerine daha fazla yardımcı olarak kadın

çalışanların yükünü hafifletmeye başlamışlardır. Buna bağlı olarak kısmi süreli kadın çalışanların sayısında ilerleyen yıllarda bir azalma olacağı beklenmektedir. Ülkemizde kanun yapıcılar son zamanlarda İş Hukuku'nda bu konuya eğilmiş çocuk bakımı için erkeklere de çocuğun doğumundan sonra ücretsiz izin alabilme hakkını kanunlaştırmıştır.

Gönülsüz kısmi süreli istihdamın bölgelere göre dağılımına bakıldığında en yüksek oranın Marmara Bölgesi'nde, en düşü oranın ise, Karadeniz ve Güney ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde olduğu görülmektedir. İstanbul'da erkeklerin (%25) gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığı ile kadınlara (%14,2) göre daha yüksek göstermektedir. İstanbul'un içinde bulunduğu Marmara bölgesi Türkiye'de sanayinin en gelişmiş olduğu bölge olduğu için bu bölgede hemen her sektörden faaliyette bulunan işletmelere rastlamak mümkündür. Bu yüzden gönülsüz kısmi süreli istihdamın Türkiye ortalamasının üzerinde olması hiçte şaşırtıcı değildir. Doğu ve Batı Marmara Bölgesinde ise, kadın ve erkek gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları yüksek olmakla birlikte birbirine oldukça yakındır. Bölgeler arasında ki gönülsüz kısmi süreli çalışma arasındaki farklılığın sebebi bölgeler arasındaki kalkınmadaki farklılıklardan ileri geldiği tahmin edilmektedir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Gaziantep gibi birkaç il hariç sanayinin gelişmemiş olması istihdamın da gelişmemesine neden olmaktadır. İstihdam hacminin düşük olmasına bağlı olarak, kısmi süreli çalışmalara da çok fazla ihtiyaç duyulmamaktadır.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanların iş yeri büyüklüğüne göre kadın ve erkek çalışanlar arasında kadın çalışanların (%27) erkek çalışanlara oranla (%9,5) gönülsüz kısmi süreli olarak çalışma olasılıkları daha yüksek beklenmektedir. Büyük işletmeler kriz dönemleri ve aşırı talep artışlarının olmadığı dönemlerde istihdam seviyelerini istikrarlı tutmaktadır. Daimi kadrolarıyla iş yükünü rahatlıkla yapmaktadırlar. Ancak iş hacminde büyük dalgalanmalar daha çok küçük işletmelerde görülmektedir. Buna bağlı olarak mikro ölçekli işletmelerde kısmi süreli istihdam gereksinimi daha fazladır.

Gönülsüz kısmi süreli çalışmada faaliyet gösterilen endüstri kolu göre kayda değer farklılıklar bulunmaktadır. Kadın ve erkek arasındaki en çarpıcı endüstri kolu

imalat, enerji ve inşaat sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin çalışanlarında görülmektedir. Bu bağlamda erkeklerin %31,5'ünün gönülsüz kısmi süreli çalışması kadınlara göre, (%4,5) daha yüksek bir olasılık göstermektedir. İmalat, enerji ve inşaat endüstrilerinde erkeklerin oranının kadınlara göre daha fazla olması gayet olağandır, çünkü bu sektörlerde fiziki güç gerektirdiğinden erkek çalışanlar daha fazla istihdam edilmektedir. Satış, onarım, otel ve restoran gibi hizmet sektörlerinde istihdam edilenlerde erkeklerin gönülsüz kısmi süreli çalışma (16,3%) ihtimali kadınlara göre (6,7%) daha yüksektir. Bu sektörlerde yine erkeklerin daha fazla istihdam edildikleri sektörlerdir. Ulaştırma ve iletişim sektörlerinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığı daha yüksektir. Bu sektörde de özellikle ulaştırma kısmında daha fazla olarak erkeklerin istihdam edildikleri görülmektedir. Kamu yönetimi, eğitim ve sağlık sektörlerinde de kadın ve erkek gönülsüz kısmi süreli çalışanlar arasında da önemli farklılıklar görülmektedir. Bu alanlarda gönülsüz kısmi süreli çalışma oranı erkeklerle (5,1%) kıyasla kadınlarda (10,5), diğer endüstri faaliyet kollarından farklı olarak, daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlardan fazla çalışmaya istekli olanlardan kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Her iki cinsiyette fazla çalışmaya daha fazla istekli gözükmemektedir. Bu açıdan gönülsüz kısmi süreli çalışan erkeklerin %27,3'ü kadınların ise %18,8'i fazla çalışmaya daha istekli gözükmemektedir. Bu şekilde kısmi süreli çalışanların fazla mesai yapmayı arzu etmelerinin en temel gerekçesi kısmi çalışmadan elde ettikleri nispi düşük ücretlerini telafi etmek istemeleridir.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar eğitim durumlarına göre incelendiğinde, en yüksek oranın okul bitirmeyen, en düşük oranın ise, üniversite ve daha üstü eğitim seviyesine sahip olanlarda olduğu gözlemlenmiştir. Üniversite ve üstü eğitim ile lise eğitiminde sahip gönülsüz kısmi süreli çalışan erkek ve kadınlar arasında kayda değer farklılıklar bulunmamaktadır. Bunun temel nedeni eğitim düzeyinin yükselmesi ile işin düzgünlüğünün ve tam zamanlılığı arasında doğru orantılı bir ilişki olmasıdır. Kısmi süreli çalışma teknoloji yoğunluğunun daha az ve karmaşık



olduğu basit işlerde tercih edilmektedir. Bu yüzden eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlar gönülsüz kısmi süreli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır.

Gönülsüz kısmi süreli çalışanlar mesleklere göre tasnif edildiğinde sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadın ve erkekler arasında beklenen gönülsüz kısmi süreli çalışma oranları arasında büyük fark görülmektedir. Burada ki önemli farklılığın nedeni sanatkarlık ve ilgili işlerde istihdam edilenlerin genellikle erkekler olmasından kaynaklanmaktadır. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında beklenen gönülsüz kısmi süreli çalışma bakımından erkekler ile kadınlar arasında da büyük bir farklılık görülmektedir. Yine bu tür işlerde erkek çalışanların daha fazla istihdam edilmesi farklılığın nedeni olabilir. Yönetici, profesyonel meslek mensupları arasında gönülsüz kısmi süreli çalışanların oranının az olması, eğitim seviyesinin yüksekliği ile ilişkidir. İş görenlerde eğitim seviyesi yükseldikçe yüksek mevkili işlerde çalışma oranları da artmaktadır. İşletmelerin yüksek eğitilmiş elemanlara olan ihtiyacı her dönem daha fazladır. Bu yüzden bu grupta yer alan çalışanlar genellikle tam zamanlı işlerde çalışmaktadır. Mesleklerde nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda gönülsüz kısmi süreli çalışma oranının yüksek olmasının nedeni bu tür işlerde taşeronlar eliyle düşük eğitimli ya da eğitimsiz işçilerin kullanılmasıdır.

Genel olarak bakıldığında, gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları erkeklerde kadınlardan önemli ölçüde daha yüksek görülmektedir. Bu açıdan erkeklerin Tablo 5’de kullanılan demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleki pozisyon değişkenleri arasında erkeklerin değişik derecelerde Türkiye’de gönülsüz kısmi süreli istihdamdan kadınlara kıyasla çok daha fazla etkilendiği izlenmektedir. Bu durum aslında Türkiye’de istihdamdaki kadın erkek eşitsizliğinin de açık bir yansımasıdır.

#### **4.1.3.2. Lojistik regresyon modelleri**

Türkiye'nin demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve mesleklerin erkek ve kadın çalışanlar açısından gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerindeki farklı etkileri inceleyen ayrı ve birleşik lojistik regresyon modelleri Tablo 6'da verilmiştir. Her bir değişken için iki değişkenli analizin son kategorisi referans kategori olarak tanımlanmıştır.

**Tablo 6: Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdam**

	Erkekler için Olasılık Oranları					Kadınlar için Olasılık Oranları				
	Model I	Model II	Model III	Model IV	Model V	Model I	Model II	Model III	Model IV	Model V
<b>Demografik Profil</b>										
Yaş Grupları	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
15-24	0,91	0,91	0,84	0,94	0,80	1,39	1,35	1,13	1,25	1,31
25-34	2,21***	2,57***	1,91***	2,10***	1,95***	2,27***	1,85***	1,42*	1,71***	1,65***
35-49	1,86***	2,03***	1,53***	1,58***	1,51***	2,51***	2,20***	1,75***	1,88***	1,87***
50-64	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
Medeni Durum	***	***	*			***	***	***	***	***
Boşandı veya eşi öldü	0,74	0,72	0,73	0,74	0,69	3,59***	3,02***	2,52***	2,37***	2,29***
Hiç evlenmedi	0,56***	0,55***	0,66*	0,74	0,73	1,73***	1,52**	1,53**	1,89***	1,92***
Evli	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
Bölgeler	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
İstanbul	3,06***	2,61***	2,86***	3,12***	3,33***	3,75***	3,24***	3,93***	3,86***	3,08***
Doğu ve Batı Marmara	2,50***	1,72***	2,48***	2,66***	2,53***	1,97***	2,18***	2,78***	2,93***	2,57***
Ege	2,24***	1,41*	1,55*	1,66**	1,57*	2,00***	2,32***	2,66***	2,76***	2,27***
Batı ve Orta Anadolu	1,47*	1,18	1,81***	1,97***	1,86***	0,66*	0,75	0,99	1,05	0,91
Akdeniz	2,56***	1,89***	1,64**	1,76***	1,69**	2,67***	3,11***	2,48***	2,63***	2,33***
Karadeniz	1,20	0,93	1,34	1,50	1,55*	1,88***	1,81**	2,36***	2,47***	2,47***
Doğu ve Güneydoğu Anadolu	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
<b>İşyeri Özellikleri</b>										
İşyeri Ölçeği		***	***	***	***		***	**	***	***
1-10 Mikro ölçekli		4,28***	3,66***	3,57***	3,05***		2,14***	1,62**	1,07	0,94
11-49 Küçük ölçekli		2,95***	2,95***	2,97***	2,90***		1,79***	1,74**	1,73**	1,63*
50 + Orta ve büyük ölçekli		I	I	I	I		I	I	I	I
Endüstri Kolu		***	***	***	***		***	***	***	***
Tarım, orman ve madencilik		5,14***	4,66***	3,65***	1,60		0,32***	0,45***	0,37***	0,25***
İmalat, enerji ve inşaat		7,27***	6,78***	5,33***	2,81***		0,38***	0,43***	0,37***	0,52***
Satış, onarım, otel ve restoran		3,36***	3,20***	2,61***	2,17**		0,55***	0,66***	0,58***	0,69**
Ulaştırma ve iletişim		2,45***	2,11**	1,74*	1,70		0,46*	0,49	0,41*	0,54
Kamu yönetimi, eğitim ve sağlık		I	I	I	I		I	I	I	I
Fazla çalışmaya istekli			6,15***	6,09***	6,02***			7,69***	7,52***	7,22***
Eğitim				**					***	***
Üniversite ve üstü eğitim				0,45**	0,85				0,24***	0,51**
Lise				0,48***	0,62*				0,62**	0,76
Ortaokul				0,61*	0,72				0,36***	0,38***
İlkokul				0,74	0,83				0,67***	0,67**
Okul Bitirmeyen				I	I				I	I
Meslekler					***					***
Yönetici, profesyonel meslek mensupları					0,17***					0,27***
Teknisyen, tekniker, mak. Op. ve montaj işlerinde çalışanlar					0,36***					0,58*
Büro, hiz., ve satış elemanı					0,38***					0,45***
Sanatkârlar ve ilg. işl. çalışanlar					0,79					0,39***
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar					I					I
Δ df	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8
-2 LLR	3683,1	3373,2	3022,9	3007,1	2950,3	5380,4	5255,4	4735,5	4665,3	4606,6
Δ -2 LLR		309,9	350,3	15,8	56,8		125	519,9	70,2	58,7
Significance of Δ -2 LLR		**	***	*	***		*	**	**	**

**Kaynak:** Yazarın Hanehalkı İşgücü Anketinden kendi analizi, 2014  
Referans kategorisinden farkın önemi: \*p< .05, \*\*p< .01, \*\*\*p< .001

Model 1 katılımcıların yaş grupları, medeni durumu ve yaşadığı bölgelerden oluşan demografik profilini içermektedir. Model 1 yaş grupları, medeni durumu ve ikamet edilen bölgelerin cinsiyetlere bakılmaksızın gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir ( $p<0,001$ ). Her iki cinsiyette de yetişkin yaş grupları olan 25-34 ve 35-49 yaş gruplarında gönülsüz kısmi çalışma referans kategori olan 50-64 yaş grubuna göre, yaklaşık 2 kattan daha yüksek bir olasılık göstermektedir ( $p<0,001$ ). Model 1 gençler (15-24) ve yaşlılar (50-64) arasında gönülsüz kısmi çalışma olasılığı açısından önemli bir farklılığın olmadığına da işaret etmektedir. Tablo medeni durum açısından incelendiğinde, erkek ve kadınlar arasında önemli farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Boşanmış veya eşini kaybetmiş olan erkekler ile evli erkekler arasında gönülsüz kısmi çalışma olasılığını açıklayan kayda değer bir farklılık yokken, boşanmış veya eşini kaybetmiş olan kadınların evli kadınlara kıyasla gönülsüz kısmi çalışması olasılığı 3,5 kattan daha fazladır ( $OR=3,59$ ,  $p<0,001$ ). Hiç evlenmemiş erkeklerin ( $OR=0,56$ ,  $p<0,001$ ) gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığı evli erkeklere göre önemli ölçüde düşüken, hiç evlenmemiş kadınların ( $OR=1,73$ ,  $p<0,001$ ) gönülsüz kısmi süreli istihdam edilmesi evlilere kıyasla daha yüksek bir olasılıktır. İkamet edilen bölgeler açısından, her iki cinsiyet için de Türkiye'nin İstanbul'u da içine alan Marmara, Ege ve Akdeniz gibi görece daha gelişmiş olan bölgelerinde gönülsüz kısmi süreli istihdamın Doğu ve Güneydoğu Bölgesi'ne göre daha yüksek bir olasılık olduğu gözlenmektedir. Bu durum bu bölgelerin gelişmişlik durumuyla yakından ilişkilidir. Diğer bir deyişle, sosyo-ekonomik olarak daha gelişmiş bölgelerde istihdam ve kısmi süreli istihdam oranları daha yüksek olduğu için buna bağlı olarak söz konusu bölgelerde gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığı da görece daha az gelişmiş olan Doğu ve Güneydoğu Bölgesi'ne nazaran da daha yüksek çıkmaktadır.

Model 2 işyeri özelliklerini analize dahil etmektedir. İşyeri ölçekleri ve temel endüstri kollarından oluşan işyeri özellikleri her iki cinsiyet için de güçlü belirteçlerdir ( $p<0,001$ ). Tablo 6 dikkate alındığında, her iki cinsiyette de işyeri ölçeği büyüdükçe, gönülsüz kısmi çalışma olasılığının lineer bir şekilde azaldığı görülmektedir. Ancak, orta ve büyük ölçekli işyerlerine kıyasla, mikro ölçekli işyerlerinde gönülsüz kısmi çalışma olasılığı, erkeklerde ( $OR=4,28$ ,  $p<0,001$ )

kadınlardan (OR=2,14,  $p<0,001$ ) iki kat daha yüksek gözükmektedir. Temel endüstri kollarına bakacak olursak, öncelikle kamu yönetimi, eğitim ve sağlık (referans kategori) işkollarına nazaran diğer iş kollarında gönülsüz kısmi istihdam erkeklerde önemli ölçüde daha yüksek iken, kadınlarda daha düşük bir olasılık izlenmektedir. İmalat, enerji ve inşaat iş kolları referans kategoriye göre erkekler açısından (OR=7,27,  $p<0,001$ ) gönülsüz kısmi istihdam olasılığının en yüksek olduğu endüstri kollarıdır. Tarım, orman ve madencilik işkolları ise, kadınlar için (OR=0,32,  $p<0,001$ ) gönülsüz kısmi istihdam olasılığının en düşük olduğu endüstri kollarıdır.

Model 2’de işyeri özelliklerinin yansımaları erkeklerde genel olarak, yaş gruplarının analiz üzerindeki etkisini güçlendiriyorken, ikamet edilen bölgelerin etkisini zayıflatmıştır. Kadınlar bakımından, işyeri özelliklerinin etkisi yaş grupları ve medeni durum kategorilerinin analiz üzerindeki etkileri azaltıyorken, İstanbul ve Karadeniz bölgesi hariç geri kalan bölgelerin analiz üzerindeki etkisini artırmıştır (Tablo 6’deki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

Model 3 katılımcıların fazla çalışmaya istekli olup olmadıklarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Tablo 6’den anlaşıldığı gibi, fazla çalışma isteği her iki cinsiyetin gönülsüz kısmi süreli istihdamı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir ( $p<0,001$ ). Bu açıdan gönülsüz kısmi süreli istihdam edilenlerin fazla çalışmaya istekli olma olasılığı erkeklerde (OR=6,15,  $p<0,001$ ) 6 kattan daha fazla iken, kadınlarda (OR=7,69,  $p<0,001$ ) yaklaşık 8 kata yakındır. Gönülsüz kısmi süreli istihdam edilenlerin fazla çalışmaya istekli olması esasında beklenen bir sonuçtur ve sonuçlar da bunu teyit etmektedir.

Model 3’te fazla çalışma isteğinin yansımaları erkeklerde yaş gruplarının, işyeri ölçeğinin ve endüstri kollarının analiz üzerindeki etkisini azaltıyorken, ikamet edilen bölgelerin etkisini genel olarak artırmıştır. Kadınlara gelince, fazla çalışma isteğinin yansımaları yaş gruplarının ve işyeri ölçeğinin analiz üzerindeki etkisini ve önemini daraltıyorken, medeni durumun, ikamet edilen bölgelerin ve endüstri kollarının etkisini genel olarak genişletmiştir (Tablo 6’deki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

Model 4'te katılımcıların kazanılmış eğitim durumları analizle bütünleştirilmiştir. Eğitim durumunun gönülsüz kısmi süreli istihdamı üzerinde etkisi kadınlarda önemli ( $p<0,001$ ) iken, erkeklerdeki etkisi daha sınırlıdır ( $p<0,01$ ). Tablo 6'ya bakarak, erkeklerde eğitim düzeyi arttıkça, gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığının giderek düştüğü gözlenmektedir. Erkeklerdeki en çarpıcı sonuç lise düzeyindedir. Bu açıdan, lise düzeyinde eğitime sahip erkeklerin ( $OR=0,48$ ,  $p<0,001$ ) gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığı hiç okul bitirmeyenlere kıyasla önemli ölçüde daha düşük görülmektedir. Kadınlara gelince, genel olarak eğitim düzeyindeki bir yükselmenin gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığını düşürdüğü gözlenmekle birlikte, ortaokul mezunlarının lise düzeyinde eğitime sahip olanlara nazaran gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığının daha az olduğunu söyleyebiliriz. Kadınlardaki en çarpıcı sonuç ise, üniversite ve üstü eğitimdedir. Bu bakımdan, üniversite ve üstü mezunu kadınların ( $OR=0,24$ ,  $p<0,001$ ) hiç okul bitirmeyenlere göre, gönülsüz kısmi süreli istihdam edilme olasılığı önemli ölçüde daha düşük görülmektedir.

Eğitim durumu analizle birleştirildiğinde, erkeklerde eğitim durumunun yansımaları yaş gruplarının, bölgelerin ve küçük ölçekli işyerlerinin etkisini artırırken, mikro ölçekli işyerlerinin, endüstri kollarının ve fazla çalışma isteğinin etkisini azaltmıştır. Kadınlarda eğitim durumunun etkisi ile yaş gruplarının, hiç evlenmeyenlerin, İstanbul hariç diğer bölgelerin analiz üzerindeki etkisi güçleniyorken, eşinden boşanan veya eşi ölenlerin, İstanbul'da yaşayanların, endüstri kollarının ve fazla çalışma isteği olanların etkisi zayıflamıştır (Tablo 6'daki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

Model 5 meslek gruplarının analiz üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Böylece bu analize uygun olduğu düşünülen bütün değişkenler Model 5'e yerleştirilmiştir. Model 5 mesleklerin her iki cinsiyet için de güçlü bir ön gösterge olduğunu ispat etmektedir ( $p<0,001$ ). Tablo 6'ya bakarak, hem erkek, hem de kadınlar için yüksek statülü mesleklerdeki istihdamın gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığı düşürdüğü söylenebilir. Aslında bu durum eğitim durumunun bir yansımasıdır. Yani yüksek statülü işlerde yüksek eğitim alanlar istihdam

edildiğinden, bu sonuç hiç de şaşırtıcı gözükmemektedir. Yöneticilik ve profesyonel mesleklerdeki istihdamın nitelik gerektirmeyen işlere göre gönülsüz kısmi süreli istihdam olması erkeklerde (OR=0,17,  $p<0,001$ ) kadınlardan (OR=0,27,  $p<0,001$ ) daha düşük bir olasılık göstermektedir. Nitelik gerektirmeyen işler her iki cinsiyet için de gönülsüz kısmi süreli çalışma açısından çok daha yüksek bir olasılık göstermektedir.

Son olarak, mesleklerin de analize katılmasıyla birlikte, mesleklerin yansımaları erkeklerde yaş gruplarının, İstanbul hariç bölgelerin, işyeri ölçeğinin, endüstri kollarının, fazla çalışma isteğinin analiz üzerindeki etkisini düşürüyorken, eğitim durumunun da önemini kaybetmesine yol açmıştır. Mesleklerin dahil edilmesiyle kadınlarda yaş gruplarının, eşinden boşanan ya da eşini kaybedenlerin, ikamet edilen bölgelerin, işyeri ölçeğinin ve fazla çalışma isteğinin analiz üzerindeki etkisi azalırken, tarım, orman ve madencilik hariç diğer endüstri kollarının ve kısmi olarak eğitim durumunun etkisi artmıştır (Tablo 6'daki olasılık oranlarındaki değişime bakınız).

## Sonuç ve Öneriler

Kısmi çalışma Türk çalışma hayatında, gerek erkek gerekse kadınlar açısından beklenen istihdam artışını sağlamaktan uzak bir uygulama olarak kabul edilmektedir. Oysaki sanayileşmiş ülkelere bakıldığında çok daha esnek çalışma türlerinin kullanıldığı ve bunlardan biri olan kısmi çalışma uygulamasının da çok daha yüksek oranlarda uygulandığı söylenilebilir. Türkiye’de işverenler genellikle çalışmayı tam mesai olarak benimserler ve kısmi çalışan işçilerin çok verimli olamayacaklarını düşünmektedirler. Ancak kısmi çalışma sayesinde işgörenin iş tatmininin yükselebileceği buna bağlı olarak da verimliliğinin de yükselebileceğini görmekteyiz. Ayrıca kısmi çalışma çalışanların iş tatminine de olumlu yönde katkı sağlayabilir. Oysaki işgücü ve işverenler kısmi çalışmaya yönelik önemli kuşkulara sahiptir. Bu durum istihdamın yapısında açıkça görülmektedir. İşgörenlere ve işverenlere bu konuyla ilgili kurslar ve seminerler verilerek her iki grubun da kısmi süreli çalışma konusundaki endişeleri yok edilebilir.

Geçmiş yıllardaki Türkiye’de ki çalışanların sektörlere göre dağılımına bakıldığında kısmi çalışanların daha çok niteliksiz işler ve tarım sektöründe kendine yer bulduğunu görüyoruz. Bu durum kısmi süreli çalışacakların yüksek teknoloji ve kalifiye personelin gerektiği sektörlerde çalışamayacakları izlenimini vermektedir. Ancak bu tür işlerde zihinsel yorgunluk iş veriminin düşmesine, iş kazalarının artmasına neden olabilir. Çünkü zihinsel işlerde çalışanların daha fazla dinlenmeleri çok yoğun zihinsel çaba sarf ettiklerinden daha fazla dinlenmeye ihtiyaç duyduklarını söyleyebiliriz. Ayrıca zihinsel çabanın yüksek olduğu işlerde çalışanların mental hastalıklara daha fazla yakalandığı gözlemlenmektedir. Bu tür işgörenlerin zihinsel sorunlar yaşamamaları için esnek çalışma yöntemlerinden biri olan kısmi çalışmaya yönlendirilmeleri onların çalışma hayatlarının daha olumlu etkileyebilir.

Kısmi çalışma sektörel açıdan Türk çalışma hayatının istihdam yapısına uyumlu bir durum göstermektedir. Kısmi çalışma ağırlıklı olarak tarım sektöründe görülen bir istihdam şekli olarak görünmektedir. Tarım sektöründe istihdam edilenlerin (gündelikçi, mevsimlik tarım işçisi vb.) kendilerini bu istihdam türünde



görmeleri bunda temel etken olarak görülmektedir. Kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılması ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemesi yapılabilir demek suretiyle kısmi çalışmadan beklentinin temelde istihdam artışına yol açmasıdır. Böylece Türkiye Cumhuriyetinin Gayri Safi Milli Hâsılasında artış dolayısıyla da büyümenin sektöre uğramadan devam ettirilmesi sağlanabilir.

Ülkemizde kısmi süreli çalışma genellikle öğrencilerin tercih edildiği bir çalışma türüdür. Bu durumun değiştirilmesi için işletmelerin insan kaynakları yöneticilerinin konuya bakış açılarının değişmesi gerekmektedir. Part time çalışanlar aynı zamanda ek gelir elde etmek isteyenler de olabilmektedir. Bu yüzden bu tür tecrübeli ve kalifiye elemanların bu isteklerini karşılayacak insan kaynakları yöneticileri işletmelerinin lehine bir işgücü kaynağı temin etmiş olacaktırlar. Tabii bu durumda aynı sektörde çalışan işletmelerin çalışanlarının rakip olan işletmelerde istihdam edilmesi işletmeler açısından çok olumlu karşılanmayabilir. Bu yüzden aynı ürünü arz eden işletme çalışanlarının bir diğer işletmede çalışmaları bilgi sızdırılması, işletme sırlarının açığa çıkarılması açısından çok olumlu görülmemektedir. Ancak yine de aynı sektörde olan işletme çalışanları da doğrudan aynı ürünü üreten işletmelerde değil de ürünün ara ürünlerini üreten işletmelerde istihdam edilmesi çok da sakıncalı görülmemektedir.

Bu çalışma, gönülsüz kısmi süreli çalışma üzerine Türkiye'deki sistematik araştırma eksikliğini gidermek için gönülsüz kısmi süreli istihdamın demografik ve sosyo-ekonomik belirleyicilerini incelemeyi ve cinsiyetler arasındaki farklılıkları analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları gönülsüz kısmi süreli istihdamın bu çalışmada kullanılan demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlerden önemli ölçüde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmadaki lojistik regresyon modelleri demografik faktörler, işyeri özellikleri, fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslekler açısından gönülsüz kısmi süreli istihdamının cinsiyet temelli doğası üzerine önemli bulgulara ulaşmıştır.

Lojistik regresyon analizleri gönülsüz kısmi süreli istihdam ile bu çalışmada kullanılan değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu

göstermektedir. Bu açıdan, lojistik modellerin tespit ettiği gönülsüz kısmi süreli istihdamın demografik ve sosyo-ekonomik belirleyicileri ve bu belirleyiciler arasındaki cinsiyetler farklılıkları aşağıdaki gibidir:

- Gençler (15-24) ve yaşlılar (50-64) arasında gönülsüz kısmi süreli istihdam açısından hem kadın hem de erkeklerde önemli bir farklılık gözükmemektedir. Ancak her iki cinsiyette de yetişkin yaş gruplarının (25-34), (35-49) kısmi süreli işlerde gönülsüz olarak çalışma olasılığı yaşlılara göre daha yüksektir.
- Medeni durum açısından eşinden boşanmış ya da eşini kaybetmiş erkek ve bekar erkelerin kısmi süreli işlerde gönülsüz çalışması olasılıkları ile evliler arasında kayda değer bir farklılık yokken, eşinden boşanmış ya da eşini kaybetmiş kadın ve bekar kadınların gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılıkları evlilere göre daha yüksek gözükmektedir.
- Her iki cinsiyet için de Marmara, Ege ve Akdeniz bölgelerinde yaşayanlar arasında bölgesel gelimeye bağlı olarak, diğer bölgele göre part-time işlerde gönülsüz çalışma olasılığı daha yüksek izlenmektedir.
- İşyeri ölçeği gönülsüz kısmi süreli istihdam açısından cinsiyetler arasında önemli derecede eşitsizliğin bulunduğu bir değişkendir. Bu açıdan, erkeklerde işyeri ölçeği artıkça gönülsüz kısmi süreli istihdam olasılığında giderek düşerken, kadınlarda gönülsüz kısmi süreli istihdam açısından işyeri ölçekleri arasındaki farklılıklar modele fazla çalışma isteği, eğitim durumu ve meslek değişkenlerinin ilave edilmesiyle ortadan kalmaktadır.
- Temel endüstri kolları da kısmi süreli işlerde gönülsüz çalışma açısından cinsiyetler arasında önemli farklılıkların olduğunu ortaya koymaktadır. Lojistik analiz tüm değişkenlerin modele dahil edilmesiyle, imalat, enerji ve inşaat iş kolları ile satış onarım, otel ve restoran iş kollarının erkeklerle daha fazla gönülsüz kısmi süreli işler sunduğunu göstermektedir. Kadınlarda ise, kamu yönetimi, eğitim ve sağlık iş kollarında gönülsüz kısmi süreli istihdamın daha diğer iş kollarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Her iki cinsiyette de gönülsüz kısmi süreli çalışanlar gelirlerini artırabilmek için fazla çalışmaya oldukça istekli gözükmektedir.

- Lojistik modeller, eğitim düzeyinin yükselmesinin ve daha yüksek statülü işlerde istihdam edilmenin gönülsüz kısmi süreli çalışma olasılığını daha düşürdüğünü ima etmektedir. Bunun nedeni genellikle yüksek eğitim alanların daha yüksek statülü işlerde daha kolay iş bulabilmesi ve yüksek statülü işlerin de görece düşük statülü işlere nazaran daha düzgün iş fırsatları sunmasından kaynaklanmaktadır.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar ve Makaleler:

- AKYİĞİT, E., (2005), “Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku”, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- ALPAGUT, G., (2008), “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, *TİSK Akademi*, C:3 Sayı: 5, 2008/1, s.28
- ANKER, R., (1997), “Theories of occupational Segregation by Sex: An overview,” *International Labour Review*. Vol.136, No. 3, August, p. 2.
- ASHENFELTER, O., (1978), “What is Involuntary Unemployment?”, *Proceedings of the American Philosophical Society*, **122**, 3, 135–138.
- ATAMAN, B. C., (1998), “İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, içinde cilt:62 sayı: 2, ss. 59-72.
- BARDASI, E. and GORNICK, J. C. “Explaining Cross-national Variation in Part-time/Full Time Wage Differentials Among Women”, Prepared for Presentation at the Workshop on Comparative Political Economy of Inequality, Cornell Universty, New York, March 31, 2002,
- BEDNARZIK, R. W., (1976), “Involuntary Part-Time Work and Educational Attainment”, *The Journal of General Education*, **28**, 2, 135–143.
- BHULA-or, R. and YUKIO, I. (2014). Factors Affecting Involuntary Part-time Employment in OECD Countries, *Review of Integrative Business & Economics Research*, Vol 3(2)
- BİNBİR, S., (2005), “İş Mevzuatında Tatil ve İzin Düzenlemeleri-I”, *Yaklaşım Dergisi*, Şubat, Sayı:146

- BLANDEN, J., and MACHIN, S., (2004), “Educational in equality and the expansion of UK higher education”, *Scottish Journal of Political Economy*, 51(2), pp.230–249.
- BONNEY, N., (2005), ‘Overworked Britons? Part-Time Work and Work–Life Balance’, *Work, Employment and Society*, **19**, 2, 391–401.
- BOOTH, A. L. and J. C. Van Ours (2009), ‘Hours of Work and Gender Identity: Does Part-Time Work Make the Family Happier? ’, *Economica*, **76**, 176–196.
- BOLLE, P., (1997), “Part-Time Work: Solution or Trap?”, *International Labour Review*. Vol. 136, No. 4, 1997, s. 2-30.
- BOROWCZYK-MARTINS, D. and LALÉ, E. (2016). How Bad Is Involuntary Part-time Work?, IZA Discussion Paper No. 9775, Bonn, Germany.
- BROWN, P., HESKETH, A., and WILLIAMS, S., (2004), *Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy* (Oxford, Oxford University Press).
- BUTLER, P., (2009), ‘Non-Union Employee Representation: Exploring the Riddle of Managerial Strategy’, *Journal of Industrial Relations*, **40**, 3, 198–214.
- CAM, S., (2012), “Involuntary part-time workers in Britain: Evidence from the Labour Force Survey”, *Industrial Relations Journal*, 43:3, p.242-259, United Kingdom
- CAPUTO, R. K., and CIANNI, M., (2001), ‘Correlates of Voluntary vs. Involuntary Part-Time Employment among US Women’, *Gender, Work and Organization*, **8**, 3, 311–325.
- CENDEL, T., (1992), “Kısmi Çalışma”, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. İstanbul, s. 27.
- ÇAĞLAR, S., (2005). ‘Haftanın 4 Günü, Günde 9 Saat Çalışan İşçinin Çalışması Kısmi Süreli Çalışma mıdır? ‘*Yaklaşım Dergisi*, Eylül, Sayı:153.

- ÇAKIR, Ö., (2001), “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, İş-GüçEndüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:3 Sayı:1.
- ÇELENK, H., (2008), “Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil sektöründe Uygulaması”, Marmara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2008, 58
- ÇELİK, N., (1994), “İş Hukuk Dersleri”, *Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.* İstanbul
- ÇELİK, N., (2002), “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdem Tazminatı”, *Kamu-İş*, Ocak 2002, 95–104 (Kıdem)
- ÇELİK, N. (2012). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Baskı, Beta Yayınlar, İstanbul
- ÇOLAK, M., (2007), “Kısmi Süreli Çalışan İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir mi?” *Yaklaşım Dergisi*, Nisan, Sayı:172,
- DEMİR, F., (2003) ‘İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri,’ *Türkiye Haber İş Sendikası*, İzmir,
- DEX, S. and SCHEIBL, F.,(2001), “Flexible and Family-Friendly Working Arrangements in UK-Based SMEs: Business Cases”, *British Journal of Industrial Relations*, **39**, 3, 411–431.
- DOĞAN, S., ve TÜRK, M., (1997), “Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerine Etkileri”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı:1997/2, s.121
- EKİN, N., (1991), “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’ de Kısmi Çalışma ve Geleceği”, *Hukuki Esasları ve Sosyoekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli*, Ankara 1991,19–36
- EKMEKÇİ, Ö., (2000), “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İstanbul 2000,77–88.

- EMİR, A., (2004c), “Çalışma Sürelerinin Uygulanmasına İlişkin Esaslar”, *Yaklaşım Dergisi*, Temmuz. Sayı 139.
- ERDOĞAN, E., ve AK, M. Z., (2003), “Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, içinde cilt:9, sayı: 2, ss. 2-14.
- ERDOĞDU, S., (1993), “Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik”, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı (der.) *Çalışma Hayatında Esneklik*, 321-336, İzmir
- ERDUT, T., (1998), “Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi”, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), İzmir, 1998, s. 69- 70.
- EVCİL, C.,ve GEÇER, B., (2001), “Kısmi (Part-Time) İstihdam-I”, *Yaklaşım Dergisi*, Ekim 2001, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2001102788.htm>
- EYRENCİ, Ö., (1989), “Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma”, Mozaik Basım ve Yayıncılık, İstanbul
- FORRY, N. D. and S. L. Hofferth (2011), ‘Maintaining Work: The Influence of *Child Care* Subsidies on *Child Care*-Related Work Disruptions’, *Work, EmploymentandSociety*, **32**, 3, 346–368.
- GLAUBER, R. (2017). Involuntary Part-Time Employment A Slow and Uneven Economic Recovery, University of New Hampshire, Carsey Research, National Issue Brief #116
- GHOSE, A.K., MAJID, N., and ERNST, C., (2010), “Küresel İstihdam Sorunu”, Efil Yayınevi, İstanbul
- GÜLER, B. A., (2005), “Yeni Sağ ve Devletin Değişimi Yapısal Uyarılama Politikaları 1980-1995”, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.

- GÜNER, E., (2009), ‘Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma mı?’ *Yaklaşım Dergisi*, Mart. Sayı:195,
- GÜNER, E, (2008), “Part Time Çalışmalarda Deneme Süresi Nasıl Hesap Edilmelidir?”, *Mali Çözüm*, İSMMMO Yayın Organı, Eylül – Ekim 2008, S.274.
- GÜNŞOY, B., (2006), “Küreselleşme Bir Varoluş Çözümlemesi”, Ekin Kitabevi, Bursa.
- GÜRSES, D. (2009) “İnsani Gelişme ve Türkiye” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 12 Sayı 21 Haziran 2009ss.339-350
- GREGORY, A. and S. Milner (2009), “Trade Unions and Work-Life Balance: Changing Times in France and the UK?”, *British Journal of Industrial Relations*, **41**, 7, 122–146.
- HAKIM, C. (1997), “A Sociological Perspective on Part-Time Work”, in H.-P. Blossfeldand C. Hakim (eds), *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America* (Oxford, Oxford UniversityPress) pp. 22–70.
- HABLEMİTOĞLU, Ş., (1998), “İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları, *Verimlilik Dergisi*, Ankara, s.127-142.
- İŞİĞİÇOK, Ö. (2014). *İstihdam ve İşsizlik*, Dora, 2.Baskı, Bursa.
- İYİDİKER, H., (1987), “Gelişen Ülkelerde ve Türkiye’de İşsizlik Sorunu”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, içinde cilt:1, sayı: 1, ss. 9-15.
- KARAKAŞ, İ., (2007), “Kısmi Süreli Çalışmanın Sosyal Güvenlik Boyutu”, *Yaklaşım Dergisi*, Haziran. Sayı: 174,
- KAYHAN, Necati, (2007), “Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu”, *İş Teftiş Kurulu Başkanlığı*, Ocak, s.72



- KOÇ, M., (2004b), “Kısmı Süreli İş Sözleşmesi –II”, *İş ve İnsan Gazetesi*, Yıl:1 Sayı:30, 25–31 Ekim.
- KOÇ, M., (2004a), “Kısmı Süreli İş Sözleşmesi –I”, *İş ve İnsan Gazetesi*, Yıl:1 Sayı:29, 18–24 Ekim.
- KOÇ, M.,(2005), “Hafta Tatili”, *E-Yaklaşım Dergisi*, Sayı:156, Aralık, s.504-512.
- KOÇ, M.,(2009), “Genel Tatil Ücreti”, *E-Yaklaşım Dergisi*, Haziran 2009 Sayı:198 S.446-453.
- KÖSE, Ö., (2003), “Küreselleşme Sürecinde Devletin Yapısal Ve İşlevsel Dönüşümü”, *Sayıştay Dergisi*, ss:49.
- KÖSTEKLİ, Ş. İ., (1999), “Esnek Çalışma Modeli ve Sendikalar”, *Kamuoyunda Esneklik*, MESS, İstanbul, s.151-157.
- KURT, R., (2006), “İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar”, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası Yayın No:60, İstanbul, ss.56-62
- KUŞAKSIZ, A., (2006), “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, Yıl:2006 Cilt:13 Sayı:2, S.21
- LEE, Y. and MOWRY, B.,(2009), “Involuntary Part-Time Workers and the Deficiencies of the Unemployment Rate”, *Economic Trends*, Retrieved 8 November 2010 from <http://www.clevelandfed.org/research/trends/2009/0509/03ecoact.cfm>
- LEPPEL, K. and CLAIN, H.S., (1988), “Growth in Involuntary Employment of Men and Women-*Applied Economics*”, **20**, 1155–1166.
- LORDOĞLU, K., ve ÖZKAPLAN, N., (2003), “Çalışma İktisadı”, İstanbul: Der Yayınları.

- MAHMUTOĞULLARI, M. (2008), “Küreselleşme; Emegın Gündemi, Sermayenin Gündemi, Dünyanın Gündemi”, <http://www.antimai.org/mkl/mm02ozgur2.htm>, (Erişim Tarihi: 10.05.2008)
- MASSEY, D., (1994), “Masculinity, Dualism and High Technology”, *Transactions of the Institute of British Geographers*, **20**, 87, 487–499.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H.,(2005), “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, *Kamu İş Dergisi*, C:7 S:4/2004 21
- MCKIE, L., HOGG, G., AIREY, L., K. BACKETT-MILBURN and REW, Z.,(2009), “Autonomy, Control and Job Advancement: The Case of Low Paid Women Working in Food Retail”, *Work, Employment and Society*, **23**, 4, 787–796.
- MUMFORD, K. and SMITHY, P. N., (2008), “What Determines the Part-Time and Gender Earnings Gaps in Britain: Evidence from the Workplace”, *Oxford Economic Papers*, **61**, i56–i75.
- NOYAN, M. A., (2007), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir
- OĞUZ, Ö., (2007), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma”, Cumhuriyet Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas.
- ÖKÜTÇÜ, D., (2003), “Avrupa istihdam Stratejisi ve Sosyal Politikalar”, **İşveren Dergisi**, Cilt 42, Sayı 1, Ankara, s.18.
- ÖZCAN, S., (2002), “Hafta Tatili Ücreti”, *Para Dergisi*, 15–21.09.2002, Sayı: 420, s.48
- ÖZDAMAR, M. ve ÇAKAR, E. (2011). Part-Time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:107

- ÖZDEMİR, C. S., (2008), “Kısmi Süreli Çalışma ve Kıdem Tazminatı Ödenmesi”, Mali Çözüm, İSMMMOMO Yayın Organı, Temmuz – Ağustos 2008, Sayı: 88, S.230, <http://www.ismmmo.org.tr>
- ÖZDEMİR, C., S., (2006), “Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışan İşçilerin Sigorta Prim Gün Sayısı Nasıl Hesaplanır?”
- ÖZSÖZ M. (2012). “İKV Değerlendirme Notu: İşsizlik: Küreselleşen ve Kronikleşen Sorun”, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayını, Sayı:47.
- RICHARDSON, M.,EVANS, C.,and GBADAMOSI, G.,(2009), “Funding Full-Time Study through Part-Time Work”, *Journal of Education and Work*, **22**, 4, 319–334.
- SELAMOĞLU, A., (2003), “İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri ”, Petrol-İş, Yayın No:85, İstanbul.
- SERTER, N., (1991), “Kısmi Çalışma, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleri ile Kısmi Çalışma Paneli”,T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 7 Mayıs, s.105-117
- SEYYAR, A., (1998), “Federal Almanya da Esnek Çalışma Hayatı”, Mercek, Ekim, s. 50-59.
- SILTANEN, J., (1994), “*Locating Gender, Occupational Segregation, Wages and Domestic Responsibilities*”(London, UCL Press).
- STRATTON, L. S., (1994), “Reexamining Involuntary Part-Time Work”, *Journal of Economic and Social Measurement*, **20**, 95–115.
- TILLY, C., (1992), ‘Dualism in Part-Time Employment’, *Industrial Relations*, **31**, 2, 330–347.
- VALLETTA, R. and VAN DER LIST, C. (2015), Involuntary Part-Time Work: Here to Stay?, FRBSF Economic Letter, 2015-19

- WALSH, J., (1999), “Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours”, *Work, EmploymentandSociety*, **13**, 2,179–203.
- WALSH, J., (2007), ‘Experiencing Part-Time Work: Temporal Tensions, Social Relations and the Work–Family Interface’, *British Journal of Industrial Relations*, **45**, 1, 155–177.
- WARREN, T. and WALTERS, P.,(1998), ‘Appraising a Dichotomy: A Review of Part/Full-Time in the Study of Women’s Employment in Britain’, *Gender, Work and Organisation*, **5**, 2, 102–118.
- SÜMER, H. H., (2002), “İş Hukuku”, Mimoza Yayınları, 8. Baskı, Konya
- ŞAFAK, C., (2009), “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma”, [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/kismi\\_calisma.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf) (Son erişim: 04.09.2009)
- ŞAKAR, M., (2006), “Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar”, *Yaklaşım Dergisi*, Haziran 2006 Sayı:162,
- ŞAKAR, M., (2009), “Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık”, Ankara, 2009, S.178
- TEMİR, A., (2004b), ‘4857 Sayılı İş Yasası’na Göre Kısmi Zamanlı Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Uygulaması’, *Yaklaşım Dergisi*, Mayıs. Sayı: 137,
- TEMİR, A., (2004), “Tam Zamanlı ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatili”, Genel Tatil ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma, *Yaklaşım Dergisi*, Şubat 2004, Sayı:134, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>
- TEMİR, A., (2004), “4857 Sayılı İş Yasası’na Göre Kısmi Zamanlı Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Uygulaması”, *Yaklaşım Dergisi*, Mayıs 2004, Sayı: 137,

- TEMİR, A., (2004), “Çalışma Sürelerinin Uygulanmasına İlişkin Esaslar”, Temmuz 2004, Sayı 139, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004074601.htm>
- TOKOL, A., (1992), “Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma”, Bursa
- TOPÇU, B., (2005), “Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma, Türkiye Çimse-İş Sendikası Süreli Yayın Organı”, Ekim 2005.
- TUNÇOMAĞ, K., (1989), “İş Hukukunun Esasları”, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul
- UMDU, E., (2009), “Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanların İş ve Sosyal Sigorta Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi”, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Aylık Dergi, Mayıs.
- UYANIK, Y., (2008), “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 10/2, s:209-224.
- ÜNAL, A., (2005), “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, Kamu-İş Dergisi, C:8, Sayı:1/, Ankara
- WALSH, J., (2007), “Espriencing Part-Time Work: TemporalTensions, Social Relations and the Work family interface,” British Journal of Industrial Relations. Vol. 45, No. 1, March 2007, s. 155.
- WARREN, T. and WALTERS, P.,(1998), “Appraising a Dichotomy: A Review of Part/Full-Time in the Study of Women’s Employment in Britain”, Gender, Work and Organisation, 5, 2, 102–118.
- WEBBER, G. and WILLIAMS, C.,(2008), “Part-Time Work and the Gender Division of Labor”, *Qualitative Sociology*, 31, 15–36.

- WOODFIELD, R. (2007), “*What Women Want From Work: Gender and Occupational Choice in the 21st Century*”,(Basingstoke, Macmillan) ISBN: 9780230549227.
- YALÇINKAYA, N., (2006), “Kısmi çalışma: Ankara-Çankaya Bölgesinde Bir Uygulama Örneği”, Ankara Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, S.20.
- YAVUZ, A., (1995), “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Filiz Kitapevi, İstanbul.
- YILMAZ A. S., ÇETİN N. B., (2008). “Küreselleşmenin İşsizlik Üzerine Etkileri”, e-Journal of New World Sciences Academy 2007, ISSN:1306-3111, Volume: 3, Number: 1, s:15-27.
- VALLETTA, R., and VAN DER LIST C., (2015), “Involuntary Part-Time Work: Here to Stay?”, FRBSF Economic Letter 2015-19 June 8
- YESİLYURT, Ç., (2006), “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Selçuk Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)”, Konya, S.72-73.
- YAPRAKLI, H. ve YEŞİLYURT, TEMEL, H., (2015), “Küreselleşen Dünyada İşsizlik”, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- YILDIZ, R., (2009). ‘Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanların İş Hukuku Açısından Hakları’, *Yaklaşım Dergisi*, Ağustos 2009, Sayı:200
- YILMAZ, A. S., ve ÇETİN, B. N., (2010), “Küreselleşmenin İşsizlik Üzerine Etkileri”, <http://www.newwsa.com/ver2/default.asp>, (Erişim Tarihi: 21.03. 2010)
- ZEYTİNOĞLU, I. U., B. G. Cooke and L. S. Mann (2010), ‘Employer Offered Family Support Programs, Gender and Voluntary and Involuntary Part-Time Work’, *Industrial Relations*, **65**, 12, 177–195.

## İnternet ve diğ er kaynaklar

03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı resmi gazetede yayımlanmıştır.

1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulama Tebliğleri

26 01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı resmi gazete yayımlanmıştır.

4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulama Tebliğleri

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları Yasası ve Uygulama Tebliğleri Borçlar Kanunu, 125 madde.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2001), “VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı”, İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.

DPT, (Devlet Planlama Teşkilatı), “Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı”, (1990-1994), DPT Yayın No:2174, Ankara, s:316

<http://www.oecd.org> • <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> Erişim Tarihi: 15.02.2017

[http://stats.oecd.org/index.aspx?r=591044&erroCode=403&lastaction=login\\_submit](http://stats.oecd.org/index.aspx?r=591044&erroCode=403&lastaction=login_submit)

[http://www.alomaliye.com/Haziran\\_06/cumhur\\_sinan\\_parttime.htm](http://www.alomaliye.com/Haziran_06/cumhur_sinan_parttime.htm) (Son erişim: 04.02.2017);

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi/lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178> Erişim Tarihi: 21.06.2017

<http://www.ismmmo.org.tr>

<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2001102788.htm> Erişim Tarihi: 21.02.2017

İTO (2003), Sorularla Yeni İş Yasası, Yayın No:42, İstanbul.

İTO (2004), Yeni İş Yasası Semineri, Yayın No:31, İstanbul

[www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html](http://www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html), Son Erişim:01.07.2017

<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090815028.htm> Erişim Tarihi:  
14.02.2017

<http://cimse-is.org.tr/v1/dosyalar/dergi1.pdf> (Son erişim:05.02.2017)

NTV-MSNBC (2005) “Dönemsel Çalışmanın ABC’si”  
<http://www.ntvmsnbc.com/news/314524.asp>. Erişim Tarihi:21.02.2017

[http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc\\_view.php&ex=95&inc=arc&cilt=  
&sayi=1&year=2001](http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=95&inc=arc&cilt=&sayi=1&year=2001), Erişim Tarihi: 6.01.2017

[http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-  
information/part-time-work-in-europe](http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/part-time-work-in-europe), Erişim Tarihi: .10.02.2017

[http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2535&furtherNew  
s=yes](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2535&furtherNews=yes), Erişim Tarihi: 11.02.2017

[http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_374816/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_374816/lang--tr/index.htm) Erişim Tarihi:  
21.02.2017

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/publ/documents/publication/wcms\\_44348  
0.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/publ/documents/publication/wcms_443480.pdf), Erişim Tarihi: 20.02.2017

[http://www.ab.gov.tr/files/EMPB/euro\\_bolgesi\\_issizlik.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/EMPB/euro_bolgesi_issizlik.pdf) Erişim Tarihi:  
21.02.2017

[http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2535&furtherNew  
s=yes](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2535&furtherNews=yes), Erişim Tarihi: 25.02.2017

<http://cimse-is.org.tr/v1/dosyalar/dergi1.pdf> (Son erişim:05.03.2017)

Labour Force Society (LFS) (2005) ‘UK Data Archive Labour Force Survey’,  
Autumn Quarters, Retrieved 24 February 2017  
from<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6413>



Labour Force Society (LFS) (2007) 'UK Data Archive Labour Force Survey',  
AutumnQuarters, Retrieved 24 February 2017  
from<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6413>

Labour Force Society (LFS) (2010) 'UK Data Archive Labour Force Survey',  
AutumnQuarters, Retrieved 24 February 2017  
from<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6413>

<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005096915.htm>, Erişim tarihi:  
03.03.2017

[www.alomaliye.com](http://www.alomaliye.com), 29 Haziran 2017

<http://www.gazetevatan.com/babalara-da--dogum-izni--geliyor--527195-ekonomi/>