

KİSMİ ÇALIŞMA (PART-TİME) VE STANDART DIŞI DİĞER İSTİHDAM BİÇİMLERİ: NEDEN KADINLAR İÇİN UYGUN GÖRÜLMEKTEDİR*

Işık Urla ZEYTİNOĞLU**
Çev. Tekin AKGEYİK
İ.Ü. İktisat Fakültesi Araştırma Görevlisi

1980'lerin en önemli özelliklerinden biri, ABD, Kanada, Avrupa Birliđi üyeleri arasında, Avustralya'da ve hatta hayat boyu istihdam cenneti olarak kabul edilen Japonya gibi gelişmiş piyasa ekonomilerinde kısmi çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinin artan kullanımudur. Akademisyen ve uygulamacıların yaptıkları tüm araştırmalar kısmi çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinde istihdam edilen işçilerin sayılarında bir artış olduğunu gösterirken, bu istihdam biçimlerinin hemen her yerde neden kadın işçilere uygun olarak kabul edildiğine ilişkin çok az tartışmanın yapıldığı gözlenmektedir. Bu makalede amacım ilk olarak, makro ekonomik şartlar ve kısmi çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinde meydana gelen artış arasındaki ilişkiyi tartışmak ve ikinci olarak, kısmi çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinin öncelikli olarak neden erkek işgücünden daha çok kadın işgücü için oluşturulduğu tartışmasına başlamaktır. Bu bakımdan ortaya konulan görüşler konuya ilişkin topladığım bilgilere ve Kanada'da sendikalaşmış işletmelerde kısmi çalışmaya ait incelemeye dayanmaktadır.

Standart Dışı İstihdam Biçimleri

Standart dışı istihdam biçimleri için eşanlamlı olarak kullanılan çeşitli kavramlar mevcuttur. "Atipik", "Marjinal", "Tali", veya "Koşullu" istihdam en yaygın olanlarıdır. Bu çalışmada nötr bir kavramı ve hepsini kapsayan "standart dışı" terimini kullanmaktayım.

Tam süreli sözleşmeler dışındaki işler standart dışı istihdam kategorisine girmektedir. Terim aşağıdaki çalışan gruplara atfedilebilir.

* Kaynak: IIRA 9th World Congress: 1992, Avustralya, V.5, P.109-118.

** Mc Master Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Hamilton, Ontario, Kanada.

a) Normal çalışma süresinden daha az fakat düzenli olarak çalışan ve belirsiz süreli sözleşmelere sahip olan kısmi süreli işçiler. Bu, standart dışı istihdam kategorisi içinde en hızlı artan istihdam biçimidir.

b) Yalnızca özel bir çalışmaya kısa dönemli işlere ihtiyaç duyulduğu veya acilen bir ihtiyaç ortaya çıktığı zaman ücretli olarak istihdam edilen geçici işçiler;

- Normal çalışma süresinden daha az çalışan "geçici kısmi süreli işçiler";

- Geçici işçilerin ihtiyaca bağlı olarak normal süreyle veya kısmi süreyle çalışmaları ancak, bunlar sabit bir istihdama sahip değildir ve bu işçiler her bir birimin ihtiyacına göre işletme içinde yer değiştirirler;

- Bir istihdam kuruluşundan geçici olarak alınan ve yalnızca sözleşme süresi için istihdam edilen belirli süreli işçiler.

- Yaz veya tatil süresi boyunca istihdam edilen mevsimlik işçiler.

c) İki kısmi süreli işçinin tam süreli bir işi paylaştıkları iş-paylaşımı standart dışı bir istihdam biçimidir.

d) Evde çalışan veya tele çalışmayla işyerine bağlı olarak istihdam edilen işçiler. Bu çalışmalar belirsiz süreli ve parça başına ücret esasına göre yürütülmektedir.

e) Bir firmadaki işin başka şirketin işçileri tarafından yerine getirilmesi (ödünç iş ilişkisi).

Kısmi Süreli ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimlerinin Belirgin Özellikleri

Mesleki Özellikler

Standart dışı istihdam biçimlerinde büyük bir çeşitlilik olmasına rağmen, bu mesleklerin ortak bazı özellikleri vardır. Kısmi çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinin en belirgin niteliği işletmelerde ikincil nitelikte olmalarıdır. Personel özelliklerine ve ferdi vasıf seviyesine bakmadan standart dışı bir meslekte istihdam edilen bir kişiye tam süreli işçi kadrosuna göre daha az önem verilmektedir. Terfide ve terfi olanaklarına yol açan eğitime ulaşmada tam süreli işçiler daha öncelikli görülmektedirler. İşten çıkarmada tam süreli işçiler kısmi süreli ve standart dışı diğer işçi gruplarına göre korunmaktadırlar. Ayrıca, bu nitelikteki işçiler daha az ücretli ve genellikle daha az tazminatlıdırlar.

İşçi Nitelikleri

Kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinde çalışan işçilerin çoğu kadındır. Bunların bir kısmı ihtiyari olarak çoğu ise ailevi bağımlılıkları nedeniyle bu tür işleri seçmek zorundadırlar.

Kısmi süreli ve standart dışı diğer işçi kategorisinde yer alan ikinci büyük grup öğrencilerdir. Öğrenciler ilk grup gibi çeşitli kaygılara ve ailevi sorumluluklara sahip değillerdir. Öğrenciler bu tip işlerde geçici olarak çalıştıklarını düşündükleri için çalışma şartlarını geliştirmeye yönelik değişimleri talep etmede isteksizdirler.

Kısmi süreli çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimleri çalışma dünyasına katılmaya devam etme isteğindeki yaşlı nüfus için de iyi bir fırsat olabilmektedir. Buna karşılık bu nitelikteki işlerde çok az emekli yer almaktadır. Çünkü, pekçok ülkedeki yasal düzenlemeler ile emeklilik sonrası çalışmaya ödenen ücret ekonomik olarak son derece yetersiz kalmaktadır.

Kısmi süreli ve standart dışı diğer işçi grupları içinde öğretim elemanları da yer almaktadır. Bunlar kendi istekleriyle kısmi süreli ve standart dışı diğer işlerde istihdam edilen üniversite veya yüksek okul öğretim üyeleridir. Öğretim üyeleri tam süreli bir istihdama ulaşıncaya kadar bu tür işlerde çalışmaktadırlar. Buna karşılık çoğu kendi uzmanlık alanlarında iş bulamamaktadırlar.

Sanayi Özellikleri

Kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinin çoğu hizmet sektöründedir. Tasarlanan çoğu yeni meslekler de hizmet sektöründe yer alacaktır. Bu nedenle bu nitelikteki istihdam biçimlerinde bir artış beklenebilir. Çeşitli standart dışı istihdam biçimleri arasında ödünç iş ilişkisi yalnızca imalat sektöründe görülmektedir.

Kısmi süreli ve standart dışı işçi gruplarına göre özel ve kamu işletmeleri arasında farklılık görülmemektedir. Genellikle bu işlerdeki işçilerin sendikalara girmelerine hiçbir işletmede izin verilmemektedir. Çünkü bunlar sürekliliğe sahip olmayan işçiler olarak görülmektedir.

Sendikalaşma Oranı

Sendikalaşma oranı bu tip işlerde çalışan işçiler arasında son derece düşüktür. Örneğin Kanada'da bu oran %19'dur ve toplu sözleşme kapsamına girme oranı ise %24'dür. Kamu sektöründe sendikalaşma oranı özel sektöre göre daha yüksektir.

Kısmi Süreli ve Standart Dışı Diğer İşçilere İlişkin İşverenlerin Görüşleri

İşverenler tam süreli, kısmi süreli ve standart dışı diğer işçilere ilişkin farklı görüşlere sahiptirler. Çoğu işveren kısmi süreli ve standart dışı çalışan diğer işçilerin tam süreli işçilere göre daha az etkin daha düşük verimli ve daha yüksek ihtiyari devir oranına sahip olduğunu ifade etmektedirler. Buna karşılık bazı işverenler kısmi süreli işçileri tam süreli işçilerden daha etkin ve verimli görmektedirler.

Fertlerin olaylara bakışı hayat deneyimlerine ve bu hayat deneyimleriyle elde ettikleri kazanımlara dayanmaktadır. Bundan dolayı işverenlerin kısmi süreli ve standart dışı diğer işçilerin bağlılık, etkinlik ve istikrarlarını algılayışları bu işçilerin istihdam ve terfi olanaklarını etkilemektedir. Araştırmalar işverenlerin bu tip işçileri daha düşük statüde tutmalarının onların kariyer fırsatlarını sınırladığını göstermektedir.

Kısmi süreli ve standart dışı diğer işçilere yönelik kariyer fırsatlarını sağlamaya ilişkin işverenlerin çekingenliği muhtemelen eğitim maliyetleri ve bu işçilere daha uzun süreli bir eğitim verilmesi ihtiyacı ile ilişkilidir. Basit ekonomik teori idari pozisyonlara yönelik terfide ihtiyaç duyulan genel eğitim için eğitim maliyetlerinin önemli bir kısmının fertlerce karşılanması gerektiğini ve özel mesleki eğitim için maliyetlerin çoğunun işveren tarafından finanse edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durumda eğer eğitim maliyetlerini işveren paylaşıyorsa, rasyonel davranış eğitim ve terfi için tam süreli işçileri seçmektir. Çünkü, mali açıdan daha kısa sürede bir geri dönüş sözkonusudur. Bu görüşler makul olmakla birlikte değişmez gerçekler değildir. Eğer bütün işçi gruplarına eşit eğitim fırsatları sağlanırsa, bağlı, istikrarlı, motive olmuş ve memnun işçi sayısındaki artış tam süreli, kısmi süreli ve standart dışı diğer işçiler için yapılacak yatırıma muhtemelen degecektir. Elbette bu görüşler bütünüyle işverenlerin kendi işçilerini nasıl algıladıklarına bağlıdır. Eğer kısmi süreli ve standart dışı diğer işçilere yeterli önem verilmezse o zaman bu işçilere sarfedilen para israf edilmiş olur. Önemli olan kariyer fırsatlarının ve bununla ilişkili olarak eğitim harcamalarının bu nitelikteki işçileri nasıl kapsayacağıdır.

Makro-Ekonomik Şartlar ve Standart Dışı İşlerde Artış

Kısmi süreli işler ve standart dışı diğer çalışma biçimlerindeki artış birbiriyle ilişkili bazı talep ve arz faktörlerinin bir sonucudur. Sendikalaşmış kısmi süreli işçiler ile yapılan çalışmalar göstermektedir ki, kısmi süreli işçi talebi önceden planlanmış işlerde işve-

renlerin esnek ihtiyaçlarından ve bazı işçilerin kısmi süreli çalışmayı tercihlerinden etkilenmektedir. Bu çalışmalar, aynı zamanda, kısmi süreli çalışmaya ve kısmi süreli işçilere ilişkin çoğu literatürün aksine, sendikalaşmış işyerlerinde toplu sözleşme kapsamına alınan kısmi süreli işçilerden elde edilen tasarrufların (ücret ve diğer ödemelerde) çok düşük bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Kısmi süreli ve standart dışı diğer işlerdeki işçilere yönelik taleple ilgili çalışmada, makro-ekonomik şartların işyerlerinde alınan istihdam kararlarını etkilediği görülmüştür. Özellikle, ekonomik durgunluk süresince, işgücü talebi gerilemekte ve işgücü arzı mevcut işleri aşmakta böylece sınırlı işlerde istihdam edilecek işçiler arasında rekabet artmaktadır. İşgücü fazlasından yararlanma çabası ile işverenler değişik istihdam biçimleri geliştirmektedirler. Geleneksel tam süreli çalışmaya ek olarak, işverenler yumuşak başlı ve daha düşük ücretli işleri kabul etmeye istekli ve muhtemelen sendikalaşma isteği daha az olan kadın işçiler için kısmi süreli işleri, geçici çalışmaları gündeme getirmektedirler. Benzer şekilde, genel ekonomik dengesizlikte, özel sektör işyerleri kârlarında bir azalma gördükleri zaman veya kamuda ve yarı kamusal organizasyonlarda bütçe azaldığı zaman işverenler böyle uygunsuz bir makro-ekonomik çerçeveye karşı bir tampon olarak, kısmi süreli ve diğer standart dışı çalışan işçileri istihdam etmeye eğilimli olmaktadır. Hükümetler de asgari veya hiç olmayan yasal koruma ile çalışılabilmesi için çeşitli standart dışı istihdam biçimlerine izin veren iş yasasındaki koruyucu hükümleri gevşetmektedirler.

Kısmi çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimlerine makro-ekonomik çevrenin etkisinin örneklerini vermek için uzaklara gitmeye gerek yoktur. Üniversitelerde istihdam edilen, üniversite görevlilerinin durumlarını örnek olarak alabiliriz.

Sadece Kanada üniversite sistemi ve 1980'den bu yana üniversitelerde kısmi süreli çalışan akademisyenlerin sayısındaki artışın üzerinde duralım. Benzer durumlar pekçok ülkede de meydana gelmektedir. Kanada üniversitelerinde akademik kısmi süreli çalışma olayı ülkedeki ekonomik, sosyal ve politik gelişmelere bağlıdır. Özellikle, öğrenci kaydı ve hükümet fonu gibi iki anahtar faktör, üniversitelerin muhtemel istihdamlarını belirlemektedir. 1950 ve 1960'larda federal ve eyalet hükümetlerinin üniversitelere yönelik eğitim reformu üniversitelerin konumunu güçlendirmiştir. Bu tarihte öğrenci kayıtları ve hükümet fonu artarken, çoğu tam süreli öğretim elemanları istihdam edilmiştir. Buna karşılık, 1970'lerin ortalarında ve sonrasında hükümet, öncelikle ekonomik büyümeyi arttırmaya ve yükselen enflasyon oranını kontrol etmeye

yönelmiş ve sonuç olarak, öğrenci kayıtları artarken, üniversite bütçeleri kesintiye uğramıştır. Bu nedenle üniversite yönetimleri, kısmi süreli çalışma ve standart dışı istihdam biçimlerini akademisyenler için uygulamaya yönelmişlerdir.

İşverenler kendi işyerlerinde çeşitli istihdam biçimlerini yerine getirmede üç önemli amaç için uğraşmaktadırlar: Esneklik, maliyet etkinliği ve önceden tahmin edilebilirlik. Kanada üniversiteleri önceden tahmin edilebilirliği tam süreli olarak çalışan bir akademisyen grubuyla sağlarken, esneklik ve maliyet etkinliğini kısmi süreli ve geçici hizmet sözleşmesi yoluyla elde etmek için girişimde bulunmaktadır. Kısmi süreli ve belirli süreli hizmet akdi kullanılması üniversiteler için ekonomik problemlere yönelik kısa dönemli bir çözüm şekli olmasına rağmen, üniversite yönetimleri bu şekilde maliyetlerini kontrol altında tutmakta ve kısmi süreli istihdam ile artan öğrenci sayısına hizmetlerini sürdürebilmektedirler. Ancak uzun dönemli olarak kısmi süreli çalışmanın negatif etkileri ortaya çıkmaktadır. Tam süreli kadrolar oluşturulamamakta ve kıdemli öğretim üyeleri fiili olarak güvensiz ve düşük ücretli, düşük statülü işlerde çalışmaya zorlanmaktadırlar. Belli bir zaman sonra çoğu bu istikrarsız üniversite kariyerlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum yalnız şahıslar için değil, aynı zamanda toplum için de bir kayıptır.

Üniversite örnekleri, kamu veya özel olsun diğer işletmelerin çoğuna benzemektedir. İşletmeler kendi stratejileri olarak kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerini uyguladıkları zaman kısa dönemde işgücü maliyetlerinde tasarrufa ve esnekliğe ulaşabilirler.

Buna karşılık, uzun dönemde işletmeler büyük bir kayıpla karşılaşabilirler. Çünkü insan kaynaklarına yönelik uzun dönemli bir yatırıma yönelmemektedirler. Tam süreli işçiler ayrıldıkları ya da emekli oldukları zaman, bu işletmeler yeterince eğitilmemiş zayıf bir işçi kadrosu ile kalmaktadırlar.

Kadınlar ve Kısmi Süreli Çalışma ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri

Çoğu kısmi süreli ve standart dışı diğer işlerin erkeklerin ağırlıklı olarak istihdam edildiği sektör veya mesleklerden daha çok kadınların ağırlıklı olarak bulunduğu sektör ya da mesleklerde yer alması ilgi çekici bir noktadır. Göstergeler, kısmi süreli çalışma ve diğer standart dışı istihdam biçimlerinin çoğunlukla kadınların istihdam edildiği perakendecilik, konaklama, sağlık, eğitim ve kamu hizmetlerinde var olduğunu ortaya koymaktadır. Çoğunlukla erkek işçilerin çalıştığı imalat ve inşaat gibi başlıca sektörlerde kısmi sü-

reli ve standart dışı diğer istihdam biçimleri çok az uygulanmaktadır.

İşverenlerin işgücünün cinsiyetine bağlı olarak getirdikleri farklı istihdam biçimleri ilgi çekicidir. Erkeklerin ağırlıklı oldukları işyerleri ve endüstrilerde (otomobil ve çelik endüstrileri gibi.) İşverenler esnekliği ve maliyet etkinliğini elde etmek için çok vasıflılık, robotlar veya işgücü tasarrufuna ilişkin diğer teknolojileri kullanmaktadır. Böylece, ağırlıklı olarak teknolojiye yatırım yapılırken, aynı zamanda girdide de işgücü azaltılmaktadır. Fabrikada istihdam edilen tam süreli çok az işçi istihdam edilmektedir. Bu işçiler, yüksek ücret ve yan ödemeler elde etmekte ve nisbeten işgüvenliğine sahip olmaktadır. Diğer taraftan, kadınların ağırlıklı olduğu işyeri ve endüstrilerde (sağlık hizmetleri ve kasiyerlik gibi) işverenler esnekliğe ve maliyet etkinliğine ulaşmak için yeni teknolojileri getirmektedirler. Fakat bu teknolojiler çoğu işçinin kısmi süreli veya standart dışı diğer çalışma biçimlerinde istihdam edilmeleri yoluyla getirilmektedir. Cinsiyetler arasında böyle farklı bir uygulamanın nedenleri için bazı işverenler erkeklerin kısmi süreli veya standart dışı diğer istihdam biçimlerinde çalışmadıklarını belirtmektedirler. Zira erkekler ailelerinin gelirlerini standart dışı işlerde çalışarak kazanamamakta ve bundan dolayı kadınlar istihdam edilmektedir. Kadınların aile gelirlerini bu standart dışı işlerde çalışarak nasıl kazandıkları merak konusudur. İşverenlerin cinsiyete bağlı olarak neden farklı esneklik stratejileri uygulamayı uygun buldukları sorusunun sorulması gereklidir.

Mesleğe göre, eğer kısmi süreli ve standart dışı diğer işleri herbir sektörde bulabilme imkanı var ise, bu işler hemen hemen kadınların ağırlıklı olduğu tezgahçılık, sekreterlik, kasiyerlik, temizlik elemanı veya yiyecek hizmetleri gibi mesleklerde yer almaktadır. Bir örnek olarak K. Amerika'da bir çelik fabrikasını ele alabiliriz. Bu fabrikada tam süreli işlerin çoğu üretimde yer alacak ve bunlar için erkekler istihdam edilecektir. Eğer kısmi süreli, geçici ve iş paylaşımı gibi işler olursa, bu işler çoğunlukla kadınlarca doldurulacaktır ve bu işler genel olarak, tipik şekilde kadınların ağırlıkta olduğu mesleklerde yer alacaktır. Diğer bir örneği de ele alabiliriz, fakat, bu kez kadınların ağırlıklı olduğu mesleklerden bir sektörü ele alalım. Eğer perakendecilik sektöründe ve özellikle perakende bir yiyecek mağazasını incelersek, çoğu et kesicinin tam süreli çalışan erkeklerden oluştuğunu ve kasiyerlerin, kısmi süreli veya geçici çalışan kadın işçiler olduğunu göreceğiz. Hatta profesyonel mesleklerden mesela mühendislik gibi, erkeklerin ağırlıkta oldukları sektörlerde göre hemşirelik veya ilkökul öğretmeni gibi kadınların ağırlıkta olduğu mesleklerde bile kısmi sü-

reli ve standart dışı diğer işler yer almaktadır. Kadın oranının arttığı bazı mesleklerde kısmi süreli işçilerin oranı veya işpaylaşan işçiler de artmaktadır. K. Amerika'da hukukçular ve eczacılar tipik olarak bu olayın örnekleridir.

Ataerkil Değerlerin Etkisi

Kısmi süreli, geçici, işpaylaşımı, evde çalışma yapma, tele çalışma vb. işleri yapan işçilerin çoğunlukla kadın olması bir tesadüf değildir. Kadınlar ücretli istihdamda aile için ek gelir kazanan kişiler olarak görüldükleri için, onların kariyerleri aynı zamanda erkeklerin kariyerlerine göre daha aşağı olarak algılanmaktadır. Bundan dolayı işverenler, kadınların ağırlıklı oldukları mesleklerde kısmi süreli ve standart dışı diğer işler için bu durumu makul görmektedirler. Sendikalar, bu nitelikteki üyeleri için kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerini müzakere etmeyi uygun ve arzu edilir bulmaktadırlar. Son olarak, bizzat bazı kadınlar için kısmi süreli ve standart dışı işlerde çalışmak daha uygundur. Dinsel, eğitsel ve yasal kuruluşlar, ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olarak kadınları kamulaştırmaktadırlar. Kocalar, çocuklar, işverenler ve sendikalar, ev işleri ve çocuk bakımı konusunda kadının hala en başta gelen sorumlu kişi olduğu görüşünü benimsemektedirler. Evin dışında tam süreli işlerde çalışan bazı kadınlar da ev işleri ve çocuk bakımının başlıca sorumlulukları olduğuna inanmakta ve ev dışındaki ücretli çalışmanın kendilerinin ikinci sorumlulukları olduğunu düşünmektedirler. İnsan aynı anda iki tam süreli işin üstesinden gelemeyeceği için, bazı kadınlar ya ücretli bir istihdamda kalmayı veya yalnızca kısmi süreli bir işte çalışmayı tercih etmektedirler.

Ataerkillik, erkeklerin kadınları baskı altına aldığı birbirleriyle ilişkili sosyal yapıların bir bütünü olarak tanımlanabilir. Ataerkil bir sistemde kadınlara ilişkin değerler kural olarak kabul edilmekte ve sosyal yapılar bu kuralları sürdürmeye ve güçlendirmeye hizmet etmektedirler. Ataerkil sistemi tüm ekonomik sistemlerde yer almaktadır. Çünkü kapitalist, sosyalist ve komünist ülkelerde politik ve ekonomik kararları erkekler almaktadırlar. Kararları alanlar ve ataerkil değerler, kadınları özellikle istihdamda ve genel olarak toplumda daha aşağı seviyede tutmak için müşterek çalışmaktadırlar. Her ne kadar son yıllarda bazı gelişmeler meydana geldi ise de kadınların alt konumları ailede, işyerinde, eğitsel ve yasal kuruluşlarda, medyada ve işgücü hareketinde var olmaya devam etmektedir. Ataerkil değerler ve bu değerlerin altında teşkil edilen toplumun ekonomik ve sosyal yapıları, kısmi süreli ve standart dışı diğer işçileri istihdam eden işyerlerinde bu işçilerin alt konumlarını meydana getirmektedir.

Çalışma Kavramı

Kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerinin neden kadınlar için uygun görüldüğü analizinde, çalışma kavramı, kariyerler ve kariyer geliştirme ve bunların kadınlarla ilişkisinin nasıl olduğunu incelememiz gerekir. Toplumsal yapılarda "gerçek çalışma", tam süreli ücretli çalışma olarak algılanmakta ve hem ücretli aile efradının hem de bağımsız şekilde çalışanların çalışmaları bu açıdan kabul edilmemektedir. Kısmi süreli ve standart dışı diğer çalışma biçimleri, bu nitelikteki işçilerin istihdam saatleri boyunca tam süreli işçiler gibi benzer görevleri yapmış olsalar bile, değerli görülmemektedir. Bundan dolayı, kısmi süreli ve standart dışı diğer işler marjinal işler tanımı içindedirler. Bir işyeri nazarında, bu işlerin değerleri ne olursa olsun bunlar, örgütsel kariyer basamaklarına sahip olamamaktadırlar. Kariyer basamakları yalnızca tam süreli işlere uygulanmaktadır. Kadınlar, ücretli istihdamda erkeklere göre daha alt olarak algılandığından, kadınlar "gerçek çalışma" olmayan ve örgütsel kariyer basamakları dışında kalan kısmi çalışma ve standart dışı diğer işlere yerleştirilmektedir.

Sendikalar ve Kısmi Süreli ve Standart Dışı Diğer İşler

Tarihsel olarak sendikalar ve sendikalaşmış işçiler ileriye dönük gelişmelerin müjdecileri olmuşlardır. Sendikalar işçilerin bugün kabul ettikleri bazı temel özgürlükler ve haklar için mücadele etmişlerdir. Buna karşılık, ağırlıklı olarak erkek olan sendikalaşmış işçiler, son zamanlara kadar kadın işçilerin çıkarlarını geliştirmekte ağır davranmışlardır. Ayrıca, çoğu kısmi süreli ve standart dışı diğer işçi gruplarının çıkarlarını organize etmede ve geliştirmede ihtiyatlı olmuşlardır. Keza, kadınların ağırlıklı olduğu sendikalar bu yeni istihdam biçimlerine ilişkin bir hareketi üstlenmek için isteksizdirler. Kadınların, örgütlendikleri işyerlerinde bile çok sayıda standart dışı işlerde istihdam edilen işçiler vardır. Son yıllarda Kanada'da çoğu sendikanın bu işçilerin örgütlenmesine yönelik tutumunu değiştirdiği görülmektedir. Buna karşılık, literatür, diğer ülkelerde hala kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimlerine yönelik bir direnişin olduğunu göstermektedir.

Kanada'da örgütlenmiş işyerlerinde kısmi süreli çalışan işçilere ilişkin yapılan araştırmalar, kısmi süreli çalışan işçilerin sendikalaşmaları ya da toplu sözleşme kapsamına dahil edilmeleri halinde, aynı zaman ve aynı kıdemle çalışan tüm işçiler için eşit ve objektif muameleyi müzakere etme fırsatının doğduğunu göstermektedir. Ücret ve yan ödemeler, eğitim fırsatı ve işgüvenliğindeki farklılıklar en asgari seviyeye indirilmektedir. Sendikaların kısmi süreli çalışan işçileri tam süreli işçilerden daha az veya daha çok koru-

maya giriştikleri söylenemez. Buna karşılık, Kanada'da çoğu sendika tam süreli çalışan üyelerinin çalışma koşullarını koruyacak ve geliştirecekse, kısmi süreli ve standart dışı çalışan diğer işçilerin çalışma şartlarını da organize etmek ve geliştirmek zorunda kalmaktadır. Ancak, kısmi süreli meslek grupları arasında, hemşireler ve ilkökul öğretmenleri en yüksek sendikalaşma oranına sahiptirler ve bu nedenle tam süreli çalışan meslektaşları gibi eşit muamele görmektedirler. Hatta, kısmi süreli işçilerin kariyer gelişiminde bu işçi grupları için biraz daha avantajlı olduğu belirtilmektedir.

Sonuç: Ne Yapılabilir?

Kısmi süreli çalışma ve standart dışı diğer istihdam biçimleri varolmaya devam edecek ve sayıları her geçen gün artacaktır. Kadınlar da ya kısmi süreli ya da tam süreli ve standart dışı diğer işlerdeki işgücü içinde önemli bir unsur olacaklardır. Ayrıca, işverenler, işgücünden esneklik ve maliyet tasarrufları talep etmeye devam edeceklerdir. Bundan dolayı, kısmi süreli ve standart dışı diğer işlerde çalışan işçilerin çalışma şartlarını geliştireceği ve aynı zamanda işgücü arzı esnekliği ve işverenlerin istediği maliyet tasarruflarını sağlayacağı düşünülen bazı tavsiyeler ortaya konabilir.

Çoğu kısmi süreli ve standart dışı diğer işlerde çalışan işçiler, kadın olduğu ve çoğu bu şekilde çalışmayı ailevi nedenlerle seçmekte olduklarını söyledikleri için, çocuk ve yaşlıların bakımı için sosyal kuruluşları örgütlemeyi; ailevi veya şahsi nedenlerle ücretsiz tatiller getirmeyi; iş ve aile sorumluluklarının üstesinden gelmek için ailelere yardım etmeyi önermek mümkündür. Geliştirilen her politika ve kurumun, hem kadın hem de erkekleri kapsamaması zorunludur. Çünkü çocuk bakımı hem erkeklerin hem de kadınların sorumluluğudur. İşverenler, sendikalar, işçiler ve akademisyenler, çocuk ve yaşlı bakımını ya da ev idaresinin problemlerini kadınların sorunu olarak kabul etmemelidirler. Bu sorunların çözümüne yönelik girişimlerde bulunmalıdırlar. Bu sorunlar, hem erkeklerin hem de kadınların sorunlarıdır ve her iki cins de bunların çözümüne katkıda bulunmalıdır. Her ikisi de eşit olarak sorumluluğu ve mutluluk veya mutsuzluk kadar çözümleri de paylaşmalıdırlar. Aynı zamanda çalışma kavramını değiştirmeye başlamamız gerekir. Bütün değerli işler ne tam süreli ne de ücretli çalışmadır. Bazı insanlar kariyerlerini kısmi süreli, geçici olarak, işpaylaşarak veya evde ya da telekomünikasyon yoluyla işyerine bağlanarak çalışmayı ve kariyerlerini geliştirmeyi tercih etmektedirler. Bu istihdam biçimlerinin tüm çalışanlar için olmayacağı tartışmasıdır ancak, bu şartlarda çalışmak isteyenlerin de olabileceğini dikkate almamız gerekir. Bu tip işleri ikinci sınıf olarak gör-

memeliyiz. Ayrıca, bu kişiler bu istihdam biçimleri içinde kariyerlerini geliştirmek ve terfi etmek isteyebilirler. Bu bize aynı zamanda kariyer geliştirme kavramını değiştirmemiz gerektiğini ifade etmektedir.

Mevcut istihdam yapılarında kariyer gelişimi genel olarak kariyer merdivenlerinde hareket etmek olarak kabul edilmektedir. Kısmi süreli çalışma, işpaylaşımı veya geçici süreli işlerin terfi edilebilir daha yüksek yönetsel ve mesleki konumlar olabileceğini düşünmeye başlamamız gerekir. Geçerli kariyer geliştirme biçimleri, bazı yüksek teknoloji firmalar ile kamu yönetiminde tam süreli işlere uygun olmaktadır. Böyle örnekler geliştirilerek kısmi süreli ve standart dışı diğer işlere uygulanabilir. Buna karşılık, çalışma ve kariyer geliştirme kavramlarını değiştirmek zorunda olduğumuzu hatırlamalıyız. Yatay veya dikey projelere dayalı gelişmeleri kabul eden kişilere de tepeden bakmamalıyız.

Aynı zamanda, çoğu insanın tam süreli işlere ilgi duyduğunu ve kendi işyerlerini tam süreli işlere dayalı olarak geliştirdiklerini unutmamamız gerekir. Kendi uzmanlık alanında iş bulamayan pek çok kişi kısmi süreli ya da standart dışı diğer işleri seçebilirler. Sendikalar, işverenler ve hükümetler, zorunlu olarak bu tip işleri seçen kişiler için tam süreli istihdam fırsatları sağlayacak şartları oluşturmak için işbirliği yapmalıdırlar.

Buna karşılık, bu önerilerden hiçbiri toplumda kısmi süreli ve standart dışı diğer işlere sahip olan işçilerin düşük statüsünü ortadan kaldıramayacaktır. Şöyle ki, kısmi süreli ve standart dışı diğer işlerde çalışan işçilerin ihtiyacı olan şey, kadın ve erkek işçilerin bu konulara ilişkin bilinçlerinin arttırılmasıdır. Bu değişmeyi yapacak olan işçilerin bizzat kendisidir. Bireyler iş ve aile deneyimlerinin birbirinden ayrılmadığını anlamak zorundadırlar. Dolayısıyla bilinmelidir ki, bu nitelikteki işçilerin düşük statülerine göz yuman anlayış, toplumun değerleri ve anlayışlarının bir bütünüdür. Kısmi süreli ve standart dışı diğer istihdam biçimleri ikincil nitelikte ve kariyer fırsatlarından yoksun olmaya devam edecektir. Bu durum, ancak kadın ve erkeklerin bu tip işleri tam süreli işler gibi görmeleri ile son bulacaktır. Ayrıca, erkekler kısmi süreli ve standart dışı diğer işlere kadınlar kadar eşit sayıda girinceye ve erkekler, kadınların bu tip işleri seçerken sahip oldukları nedenleri paylaşana kadar bu işler ölü ve kadınlara ait işler kategorilerinde kalmaya devam edecektir.

REFERENCES

- BEECHEY, VERONICA (1987), *Unequal Work*, Verso.
- BEECHEY, VERONICA and TESSA PERKINS (1987), *A Matter of Hours: Women, Part-time Work and the Labour Market*, University of Minnesota Press.
- BELOUS, RICHARD S. (1989), *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce*, The National Planning Association.
- CAUT (Canadian Association of University Teachers) (1989), "Problems of Peripheral Academic/Problemes de l'universitaire-chercheur marginalise" *Caut Bulletin*, Vol. 36, No. 1:7.
- CEC (Commission of the European Communities) (1990), Proposal for a Council Directive on certain employment relationships with regard to working conditions, Com(90) 228 final-SYN 280 and SYN 281, 50 p.
- DEL BOCA, DANIELA (1988), "Women in a Changing Workplace: Italy," in Elizabeth Hagen, Jane Jenson and Ceallaigh Reddy (eds), *Feminization of the Labor Force: Paradoxes and Promises*, Oxford University Press.
- DELSEN, LEI (1990), "European trade unions and the flexible workforce," *Industrial Relations Journal*, Vol. 21: 260-273.
- DOMBOIS, RAINER and MARTIN OSTERLAND (1987), "New Forms of Flexible Utilization of Labour: Part-Time and Contract Work," in Roger Tarling (ed). *Flexibility in Labour Markets*, Academic Press, 225-243.
- Economic Council of Canada (1991), *Employment in the Service Economy*, Ottawa.
- EIRR (European Industrial Relations Review) (1990), *Non-Standard Forms of Employment in Europe: Part-Time Work, Fixed Term Contracts and Temporary Work Contracts*, Eclipse Publications.
- FELDMAN, DANIEL C. (1990), "Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work," *Academy of Management Review*, Vol. 15: 103-112.
- GALLAGHER, DANIEL G., Kurt Wetzel and Rebecca Ellis (1989), "Part-Time Employment in the Health Care Industry:

- Consequences for Organizational Commitment," Paper presented at the 1989 Academy of Management Meeting, Washington, D.C., 20 p.
- HAKIM, CATHERINE (1990), "Core and Periphery in Employers Workforce Strategies: Evidence From the 1987 E.L.U.S. Survey," *Work, Employment and Society*, Vol. 4: 157-188.
- HAGEN, ELIZABETH and JANE JENSON (1988), "Paradoxes and Promises: Work and Politics in the Postwar Years," in Elizabeth Hagen, Jane Jenson and Ceallaigh Reddy (eds), *Feminization of the Labor Force: Paradoxes and Promises*, Oxford University Press.
- ILO (International Labour Organisation) (1989), "Part-Time Work," *Conditions of Work Digest*, Vol. _.
- KASSALOW, EVERETT (1989), "Labour Market Flexibility and New Employment Patterns: The U.S. Case in a Comparative Framework," in H. Wheeler (ed), *Labour Market Flexibility and New Employment Patterns: Proceedings of the Eighth World Congress of the IIRA*, ILO, 75-98.
- KAHNE, HILDA (1985), "Reconceiving Part-Time Work: New Perspectives for Older Workers and Women," Rowman and Allanheld.
- KAHNE, HILDA (Forthcoming), "Part-Time Work: A Hope and A Peril," in Barbara Warme and Larry Lundy (for Katherina Lundy) (eds), *Part-Time Work: opportunity or Dead-End?*, Praeger Publishers.
- KOMIYA, FUMITO (1991), "Dismissal Procedures and Termination Benefits in Japan," *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 12: 1512-164.
- KÖHL, JÜRGEN (1990), "New Deal and New Forms of Employment," *Labour and Society*, Vol. 15: 237-255.
- LABOUR CANADA (1983), *Part-Time Work in Canada: Report of the Commission of Inquiry into Part-Time Work*, Government of Canada.
- LAPIDUS, GAIL WARSHOFKY (1989), "The Interaction of Women's Work and Family Roles in the USSR," *Canadian Woman Studies/les cahiers de la femme*, Vol. 10: 41-45.
- LEGGE, K. (1987), "Women in Personnel Management: Uphill Climb or Downhill Slide?," in A. Spencer and D. Podmore (eds), *In A Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*, Tavistock.
- LEVER-TRACY, CONSTANCE (1988), "The Flexibility Debate: Part-Time Work," *Labour & Industry*, Vol. 1: 210-241.

- LOVEMAN, GARY W. (1990) "The Case of the Part-Time Partner," *Harvard Business Review*, 12-29.
- MARTÍN, J.E. and M.M. PETERSON (1987), "Two-Tier Wage Structures: Implications for Equity Theory," *Academy of Management Journal*, Vol. 30: 297-315.
- MEULDERS, DANIELE and BERNARD TYTGAT (1989), "Atypical Employment in EEC Countries," *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 5: 61-81.
- MILLS, ALBERT J. (1989), "Gender, Sexuality and Organization Theory," in J. Hearn, D.L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, and G. Burrell (eds), *The Sexuality of Organization*, Sage Publications, 29-44.
- NYE, DAVID (1988), *Alternative Staffing Strategies*, Bureau of National Research.
- OCUFA (1989), "OCUFA Recommended 10.5% Increase," *ICUFA Forum*, Vol. 6, No. 9:1.
- OSTERMAN, PAUL (1987), "Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets," *Industrial Relations*, Vol. 26: 46-67.
- OSTERMAN, PAUL (1988), *Employment Futures: Reorganization, Dislocation and Public Policy*, Oxford University Press.
- SENGENBERGER, WERNER (1981), "Labour Market Segmentation and the Business Cycle," in Frank Williamson (ed), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*, Academic Press, 243-259.
- SPENCER, A. and C. PODMORE (1987), in *a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*, Tavistock.
- Statistics Canada (annual), *The Labour Force*, Catalogue 71-001.
- THURMAN, JOSEPH E. and GABRIELE TRAH (1990), "Part-Time Work in International Perspective," *International Labour Review*, Vol. 129: 23-40.
- TILLY, CHRIS (1991), "Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment," *Monthly Labor Review*, Vol. 114: 10-18.
- VOGELHEIM, ELIZABETH (1988), "Women in a Changing Workplace: Federal Republic of Germany," in Elizabeth Hagen, Jane Jenson and Ceallaigh Reddy (eds), *Feminization of the Labour Force: Paradoxes and Promises*, Oxford University Press.
- WALBY, S. (1986), *Patriarchy at Work*, Polity Press.
- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (1987), "Part-Time Workers: Unionization and Collective Bargaining in Canada," *Proceedings of the Thirty-Minith Annual Meeting, IRRA Series*, 487-495.

- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (1989a), Part-Time Workers and Collective Bargaining: A Survey of Employers and Unions, Technical Report Prepared for the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, 57 p.
- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (1989b), "Flexibility and the Academic World: Part-Time Faculty in Canadian Universities," Paper presented at the UMIST/Aston Organization and Control of the Labour Process Conference, 24 p.
- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (1990), "Part-Time Work in The Education Sector: A Study of Teachers in Ontario's Elementary Schools," Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, Vol. 19: 319-337.
- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (1991a), "A Sectoral Study of Part-Time Workers Covered by Collective Agreements: Why Do Employers Hire Them?," Relations industrielles/ Industrial Relations, Vol. 46: 401-418.
- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (1991b), "Part-Time Professionals in Female-Dominated Occupations: Why So Few Are Progressing in Their Careers?," Paper presented at the Workshop on Gender and Economic Restructing, Waterloo, Ontario.
- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (Forthcoming a), "Unionized Part-Time Professionals and Opportunities for Filling Full-Time Vacancies and Training," Relations industrielles/ Industrial Relations.
- ZEYTİNOĞLU, İŞİK URLA (Forthcoming b), "Reasons for Hiring Part-Time Workers in Unionized Organizations," Industrial Relations.

