

AVRUPA'DA KISMİ ÇALIŞMA VE UYGULAMANIN GENEL ÖZELLİKLERİ

Doç.Dr.Ayşe ÜNAL
Uludağ Üniversitesi
Karacabey Meslek Yüksek Okulu

I- GİRİŞ

Günümüzde "çekirdek" işçilerin normal (standart) çalışma biçiminin gerektirdiği şekilde tek bir işyerinde, tek bir işverene hem hukuki hem de iktisadi açıdan bağımlı olarak gerçekleştirdiği çalışma biçiminin yanında, standart olmayan (atipik) çalışma biçimleri hızla yaygınlaşmış, özellikle de toplam işgücünde "kısmi süreli", "bağımsız çalışma" ve "geçici istihdam" biçimleri ülkelerin çoğunda önemli ölçüde artmıştır. Standart olmayan çalışmada, çeşitli esnek çalışma biçimlerinden biri çerçevesinde çalışan işçiler işyerinin "çevre işçilerini" oluşturmaktadır ve esnek çalışma son yıllarda en çok gündeme gelen konulardan biri olmuştur. Özellikle tüm dünyada olarak artan işsizlik sorununun çözümünde bir yöntem olarak esnek çalışma biçimleri önerilmiştir. Her ne kadar diğer etkenlerden soyutlanmış haliyle esneklik, istihdam ve işsizlik arasında net bir ilişki bilimsel araştırmalarla kanıtlanmadıysa da, esnek çalışma biçimlerinin çeşitli avantajlarının yanında, işsizlik sorununu da hafiflettiği yönünde görüşler bildirilmiştir.

Esnek çalışmanın, kısmi süreli çalışma, çağrı üstüne çalışma, evde çalışma, iş paylaşımı, tele çalışma gibi bir çok çeşidi bulunmakta olup, çalışmamızın konusunu kısmi çalışma oluşturmaktadır. Çalışmada kısmi çalışma deyimini yerine yaygın kullanımıyla bildiğimiz part-time çalışma deyimini kullanılmıştır. Yeni İş Kanunu ile Türk hukukuna da dahil olan part-time çalışma (kısmi çalışma adıyla) özellikle son on yılda Avrupa Birliği'nde giderek yaygınlaşan bir uygulama haline almıştır. 2002 verilerine göre AB'de toplam çalışan nüfusun yaklaşık %18'i part-time çalışanlardan oluşmaktadır. Avrupa'da part-time çalışma, cinsiyet, yaş, ülke, meslek veya işkolları arasında dengeli bir dağılım göstermemektedir. Ağırlıklı bölümünü kadınların oluşturduğu bu çalışma biçimi genç ve yaşlı işçiler arasında da yaygınlaşmaktadır. Gerçekten kadınlar günümüz toplumlarında toplam

işgücünün daha büyük bir kısmını oluşturmaya başlamıştır. Ekonominin hizmet sektörüne kayması, işsizliğin artması, kadın işgücünün büyümesi kısmi süreli istihdamı genişletmiştir.

Avrupa örnekleri incelendiğinde sanılanın aksine bu çalışma biçiminin, sadece emek piyasasına girmenin bir yolu olarak zorunluluktan kaynaklanmayıp, büyük çoğunlukla gönüllülük arzettiği görülmektedir.

Part-time çalışanların çalışma koşullarına ilişkin olarak yapılan araştırmalar, part-time çalışmanın çalışanlar açısından bazı olumsuzluklarının yanında çeşitli avantajlar da getirdiğini ortaya koymuştur. Örneğin part-time çalışanlar daha seyrek olarak işle ilgili sağlık sorunları bildirmekte ve olumlu bir yaşam-iş dengesi kurma şansları daha yüksek olmaktadır. Buna karşılık, mesleki eğitim ve kariyer gelişim fırsatlarının daha az, ücret düzeylerinin daha düşük ve sosyal güvenlik imkanlarının kısıtlı olması gibi olumsuz çalışma koşullarına sahip olabildikleri, ancak getirilen yasal düzenlemelerle bunların önüne geçilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır.

Aşağıda Avrupa ülkelerinde uygulaması hızla yaygınlaşan part-time çalışma genel olarak değerlendirilmekte, Türk hukukundaki düzenlemeden söz edilmektedir. ILO yaklaşımı, Avrupa Birliği hukukundaki düzenlemeler, AB'deki sosyal tarafların görüş ve bağlayıcı düzenlemeleri ele alınmaktadır. Daha sonra AB'deki uygulama ve özellikler ayrıntılı bir şekilde ortaya konmaktadır.

II-GENEL OLARAK PART-TİME ÇALIŞMA

A- TANIM

Part-Time çalışma, "işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşmayla oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma" olarak tanımlanabilir. Türk İş Hukuku öğretisinde ise bu çalışma biçimi "işçilerin iş yerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süre ile çalışması" olarak tanımlanmaktadır.(TİSK,s:29)

Part-Time çalışmanın diğer çalışma türlerinden ayırımı yapılırken üç unsur üzerinde durulmaktadır: Süre, süreklilik ve serbest irade unsuru. Bunlar dikkate alınarak part-time çalışma "normal çalışma süresinden kısa, düzenli ve isteğe bağlı çalışma şekli" olarak tanımlanabilir.

Normal çalışma süresinden kısa olan bu çalışmada süreklilik unsuru, kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan ayırt eden bir unsur olmaktadır. Düzenli yapılması ise mevsimlik ve geçici işlerden ayırmaktadır.

İsteğe bağlılık unsuru ise gönüllülüğü belirtmektedir. Ancak işçiler arasında istihdam piyasasına girmenin zorunlu bir yolu olarak algılandığı durumlar da yaygındır. Gönüllülük esas part-time çalışmanın kısa çalışma ve eksik istihdam kavramları ile karıştırılmasını engellemektedir. (Tokol, s:154)

B- TÜRK HUKUKUNDAKİ DÜZENLEME

Ülkemizde part-time çalışma 1475 sayılı kanunla düzenlenmemiştir. 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile diğer atipik istihdam türlerinin yanında kısmi çalışma (ve bunun özel bir biçimi olan çağrı üzerine çalışma) düzenlenmiştir. Her ne kadar 1475 sayılı yasada düzenlenmemiş olsa da, geçmiş uygulamada kısmi çalışma süresini esas alan iş sözleşmelerinin yapıldığı bilinmektedir. Bu dönem boyunca kısmi süreli çalışma ilişkisinde ortaya çıkan sorunlara Borçlar Kanunu ve yargı içtihatlarıyla çözüm aranmıştır.(Centel, s:36-42)

4857 sayılı kanunun 13.maddesi part-time çalışmayı (kısmi süreli çalışma adıyla, 14.madde ise part-time çalışmanın bir türü olan ödünç iş ilişkisini) düzenlemiştir.

13. maddeye göre "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. "İş süresinin önemli ölçüde kısa olmasında ölçü olarak Bakanlar Kurulu gerekçesinde" normal çalışma süresinin üçte ikisinden az olan sürenin tanıma uygun bir süre olduğu belirtilmiş nitekim kanunun çıkmasından önce Türk İş' in belirlediği görüş de bu paralelde olmuştur. Bununla, uygulama esnasında iş süresinin önemli ölçüde kısa olmasında ortaya çıkabilecek işçi aleyhine uygulamaların önü kesilmek istenmiş, (www.kristalis.org/tr//%20çalışma pdf) ancak kanun bu konuda açıklık getirmemiştir.

C- ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI (ILO) SÖZLEŞMESİNDE

PART-TİME ÇALIŞMA

ILO'nun 1994 yılında kabul edilen 175 sayılı Part – Time Çalışma Sözleşmesi ve 182 sayılı tavsiye kararı ayırım yapmama ilkesini dikkate alarak part-time çalışanlara asgari standartlar sağlamaya çalışmaktadır. Sözleşmenin 4. maddesinde part-time çalışanların karşılaştırılabilir nitelikteki tam gün işçilerle olabildiğince aynı düzeyde koruma altına alınmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Koruma alanları sendikalaşma, toplu pazarlık ve işçi temsilciliği hakkı, iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam ve meslekte ayırımcılığa tabi tutulmama olarak sıralanmaktadır.

Sözleşmenin 5.maddesine göre, üye ülkeler, part-time işçilerin tam gün işçilere ödenen temel ücretin çalışma saatleri ile orantılı bir kısmından daha düşük ücret almamalarını temin edeceklerdir. Sözleşmenin 6. ve 7. maddesine göre sosyal sigorta haklarından part-time işçiler tam gün işçilerle karşılaştırıldığında çalışılan süre ve elde edilen ücretle orantılı bir kısmından yararlanacaklardır. Part-Time işçilere tanınması gereken haklar özellikle analık, iş sözleşmesinin sona ermesi, ücretli yıllık tatil izni ve hastalık izni olup, bunlarda çalışılan saatlerle ve elde edilen ücretlerle orantılı olacaktır. (Tokol, s : 174)

D- AVRUPA BİRLİĞİ ÇERÇEVESİNDEKİ DÜZENLEMELER 97/81/EC DİREKTİFİNDE YER ALAN HUSUSLAR)

AB, istihdam rehberleri ve tavsiye nameleri yolu ile sosyal tarafları ve kamu makamlarını part-time çalışma ve diğer esnek çalışma düzenlenmelerini geliştirmek için çaba sarf etmeye açıkça teşvik etmektedir.

1997 yılında Avrupa sosyal tarafları arasında bağtlanan Part-Time Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi'ne göre "part-time çalışan" terimi haftalık veya bir yıla kadar bir çalışma süresi üzerinden ortalama olarak elde edilen çalışma süresi, mukayese edilebilir tam zamanlı çalışanların normal çalışma saatlerinden daha az olan bir çalışanı anlatmaktadır. Bu tanım ILO tanımına da çok benzemektedir. 175 Sayılı ILO Sözleşmesi "part-time çalışan" terimini, "normal çalışma süreleri mukayese edilebilir tam zamanlı çalışanlardan daha az olan bir çalışan" olarak tanımlamaktadır. Tanımlarda, "mukayese edilebilir" çalışan kavramının vurgulanmasının nedeni "tam zamanlı çalışanlar için normal kabul edilen haftalık veya aylık çalışma sürelerinin ilgili meslek veya faaliyete bağlı olarak büyük farklılıklar gösteriyor olduğu" gerçeğidir. Her iki tanım da " part – time çalışanlar" ı tespit etmeye yöneliktir. Böylece bu tür çalışanların part-time çalışmayı düzenleyen yasalarla kapsanmasını sağlamak istenmektedir. Ancak part-time çalışmanın, iş paylaşımı, işin mesleki eğitimle birleştirilmesi (örneğin çıraklık)

ve yarı emeklilik gibi farklı istihdam biçimlerini de kapsayabileceğinin altını çizmek gereklidir.

(<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>)

97/81/EC sayılı part-time çalışanlara ilişkin direktif özünde iki temel konuyu kapsamaktadır. (Büyüküslü s:98) ilk olarak part-time çalışanlara ilişkin ayrımcılığın önlenmesi ve bu çalışma biçiminin kalite ve şartlarının iyileştirilmesidir. İkinci olarak, iş veren ve işçilerin bu tarz çalışmaya ilişkin taleplerini göz önünde tutan, "esnek organizasyon" yapılanmalarına katkıda bulunan ve aynı zamanda bu tür çalışmanın gönüllülük temeline dayalı ve sağlıklı gelişmesini teşvik edecek bir alt yapının oluşturulmasıdır.

E- SOSYAL TARAFLAR ARASINDA KABUL EDİLEN PART-TİME ÇALIŞMA ÇERÇEVE ANLAŞMASINDA YER ALAN DÜZENLEMELER

"Kısmi Çalışma" hakkındaki Çerçeve Anlaşma, UNICE, ETUC ve CEEP tarafından 6 Haziran 1997 tarihinde imzalanmıştır.

AB sosyal tarafları tarafından kabul edilen Part-Time Çalışma Anlaşması part-time çalışma ile ilgili genel ilkeleri ve asgari koşulları belirlemektedir. Anlaşma, sosyal tarafların part-time çalışanlar aleyhine ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıyla ilgili genel bir çerçeve oluşturmayı ve işçi işveren tarafından kabul edilebilir bir temelde part-time çalışma olanaklarının geliştirilmesini arzu ettiklerini göstermektedir. Anlaşma sosyal güvenlik ile ilgili konuları üye devletlerin kendi kararlarına bırakmaktadır. (TİSK.SOS, s: 15-20) Anlaşmaya göre, sadece part-time çalıştıkları için işçilere muadil bir tam gün çalışandan farklı bir işlem yapılamayacaktır. Koşulların uygun olması halinde part-time çalışanlara aynı işe çalışılan süre ile orantılı olarak tam gün çalışanlarla aynı koşullar uygulanacaktır. Ancak objektif nedenlerin ortaya konulması halinde üye devletler sosyal taraflara danışarak bazı istihdam koşullarından yararlandırmayı çalışma süresi, kıdem, ücret gibi koşullara bağlayabileceklerdir.

Bununla birlikte part-time çalışanların belirli bazı istihdam koşullarından yararlanmaları için gerekli nitelikler ayrımcılık yapılmaması ilkesine göre düzenli olarak gözden geçirilecektir. Bu doğrultuda üye devletler sosyal taraflara danıştıktan sonra part-time çalışma olanaklarını kısıtlayan hukuki ve idari nitelikteki engelleri belirleyecek ve uygun olması halinde bunları ortadan kaldıracaklardır. Sosyal taraflar toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde kendi yetki alanlarına giren durumlarda part-time çalışanların olanaklarını sınırlayan engelleri tespit edecek ve uygun olması halinde bunları kaldıracaklardır. Tam gün çalışan birinin part-time çalışmaya geçmeyi reddetmesi veya bunun tersi durum tek başına iş akdini fesih nedeni oluşturmayacaktır. Anlaşma, part-time çalışmadan

tam gün çalışmaya geçiş veya tam tersi uygulamalar konusunda da işverenlere çeşitli yükümlülükler getirmiştir. (Günenc, s:35)

III-PART-TIME ÇALIŞMANIN ARTIŞI VE NEDENLERİ

Son 10 yılda Avrupa'nın istihdam yapısındaki en önemli değişimlerden biri çalışma biçimlerindeki farklılaşmanın artması olmuştur. Nitekim diğer standart olmayan çalışma biçimlerinin yanında tam zamanlı çalışmaya kıyasla part-time çalışmanın artması bunun bir göstergesidir. Uluslararası rekabetin yoğunlaşması, yeni üretim yöntemleri ve organizasyon biçimleri, artan işsizlik ve işgücünden gelen farklı çalışma zamanlarına ilişkin talepler bu artışa katkıda bulunmuştur. Bunların yanında AB'de toplam işgücünün daha büyük bir kısmını kadınların oluşturmaya başlaması ve ekonominin hizmet sektörüne kayması ile birlikte, kadın işgücünün büyümesi kısmi süreli istihdamı genişletmiştir. (CIETT -International Confederation of Temporary Agency Work Businesses - Brüksel, 2003, s: 51 - <http://www.ciett.org>)

Part-time çalışma, pazar esnekliğinin geliştirilmesi ve çalışma zamanının yeniden düzenlenmesi, aile politikaları ve mevcut istihdamın yeniden dağıtılması (ve böylece işsizliğin azaltılması) bakımından bir araç olarak görülmektedir. Bu tür çalışmanın işletmelerin rekabet gücünü artırdığı da ileri sürülmektedir. Belirtilen nedenlerle part time çalışma açık bir şekilde gerek hükümetler gerekse işverenler tarafından desteklenmektedir. İşverenler açısından part-time seçeneği piyasa gereklerine cevap verebilmek açısından daha fazla esnekliğe imkan sağlamaktadır. Part-time çalışma, iş yaşamı ve diğer faaliyetler (örneğin aile sorumlulukları, mesleki eğitim, boş zaman ya da sosyal faaliyetler) arasında daha iyi bir denge oluşturma şansı sunabileceği gibi, emek piyasasına girişi kolaylaştırmaktadır. Yüksek işsizlik sorunu ile mücadele eden hükümetler açısından part-time çalışma iş arayanların veya en azından bu şekilde kayıtlı kişilerin sayısını azaltabilir. İstihdam sorunun çözümünde, diğer bir çok faktör yanında iş yaratma önündeki güçlüklerin ortadan kaldırılması gereklidir. Örneğin daha fazla kısmi süreli çalışma, daha fazla iş imkanı yaratacaksa desteklenmelidir. (TISK,AV, s:30-33) Örneğin Hollanda istihdam sorununu çözüme başarılı olan bir ülkedir. Diğer tedbirlerle birlikte kısmi süreli çalışmanın özellikle işverenler tarafından desteklenmesi bunda etkili olmuştur. Bugün Hollanda kısmi süreli çalışan sayısının en yüksek olduğu ülkedir. (Selamoğlu,s:173)

Part-time çalışmanın işletmelerin rekabet gücünü arttırdığı düşünceleri yanında, part-time süreli işler, kadınların ve genç işçilerin emek piyasalarına başlangıçta girmelerinin bir yolu olarak da görülmektedir. Aksi halde bu gruplar belki de hiçbir zaman böyle bir işe başlayamayacaklardır. Ayrıca kısmi süreli işler aile ve iş hayatını bütünleştirmekte ve bazı işçiler için emekliliğe hazırlanmanın bir yolu olarak değerlendirilmektedir. (Ekin, s:326-334) Kısmi süreli çalışmaya ilişkin

karsıt görüşler arasında kariyer imkanlarının düşük olması, kısmi süreli çalışanların esas itibariyle kadınlar olduğu, çoğunlukla işlerin düşük ücretli iş olduğu, kısmi süreli çalışanların sendika üyesi olmaya ilgi göstermedikleri belirtilmektedir. (Ekin, s:326-334)

IV- AB'DE PART-TİME İSTİHDAMIN GÖRÜNÜMÜ VE ÖZELLİKLERİ

Son on yılda sanayileşmiş ülkelerin çoğunda toplam istihdamın yüzdesi olarak part-time istihdam artış göstermiş, 1992'de AB'de toplam çalışan nüfusun %14.2'si kendisini part-time çalışan olarak tanımlarken, bu rakam 2002'de %18.2'ye yükselmiştir.

(<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Aşağıda Avrupa Birliği'nde part-time istihdam, 1992 ve 2002 yılları, (cinsiyete ve üye ülkelere göre toplam istihdamın yüzdesi olarak) olarak görülmektedir.

Tablo 1: Avrupa Birliği'nde Part-Time İstihdam, 1992 ve 2002 Yılları, (Cinsiyete ve Üye Ükelere Göre Toplam İstihdamın Yüzdesi Olarak)

Üye Ülkeler	Toplam		Kadın		Erkek	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
Avusturya	12.6	18.9	3.6	5.1	24.5	35.7
Belçika	12.7	19.4	2.3	5.9	28.9	37.7
Danimarka	23.0	20.6	10.7	11.0	37.1	31.4
Finlandiya	10.4	12.4	7.3	8.0	13.7	17.1
Fransa	13.1	16.2	3.8	5.0	25.2	29.7
Almanya	14.5	20.8	2.7	5.8	30.9	39.5
Yunanistan	4.5	4.5	2.6	2.3	8.1	8.1
İrlanda	9.1	16.5	3.8	6.5	18.7	30.5
İtalya	5.5	8.6	2.5	3.7	11.2	16.7
Lüksemburg	6.5	11.7	1.0	1.8	16.2	26.4
Hollanda	34.8	43.8	15.2	21.5	64.4	72.8
Portekiz	7.2	11.3	4.1	7.1	11.1	16.4
İspanya	6.0	8.0	2.2	2.6	13.8	17.0
İsveç	20.5	21.4	6.8	11.2	36.0	32.9
İngiltere	22.9	25.0	6.3	9.4	43.8	44.0
Avrupa Birliği Toplam	14.2	18.2	4.2	6.6	28.8	33.5

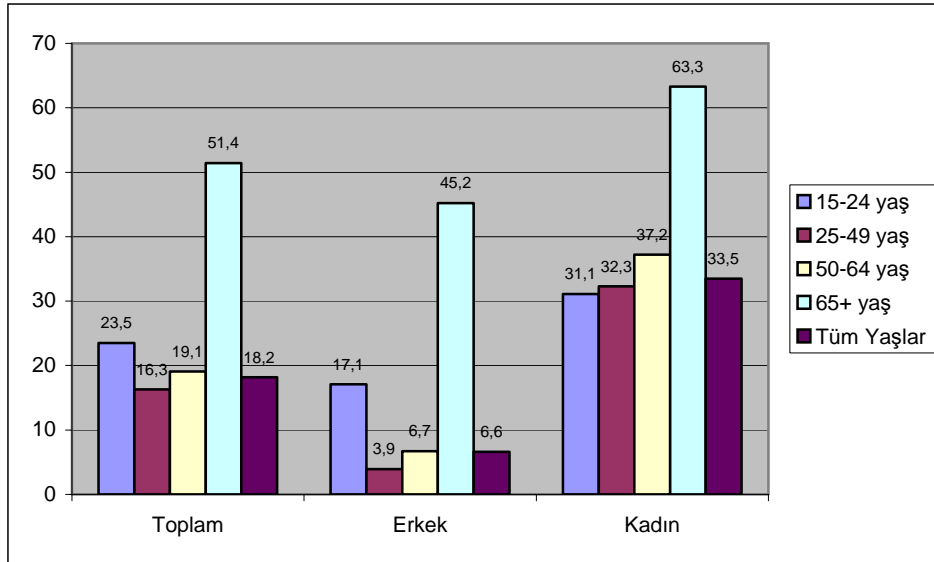
Kaynak: (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Ülkeler karşılaştırıldığında part-time çalışmanın zaman içinde artış gösterdiği ancak ülkelere göre önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Kuzey Avrupa ülkelerinde Güney Avrupa ülkelerine nazaran daha yaygın olup, part-time çalışma oranının en yüksek olduğu ülke olan Hollanda'yı (%toplam istihdamın %43.8'i), İngiltere (%25.0), İsveç (%21.4), Almanya (%20.8) ve Danimarka'dan (%20.6) oluşan bir ara grup izlemektedir. Part-time çalışma oranının en düşük olduğu ülkeler Güney Avrupa ülkeleri olmaktadır: Portekiz (%11.3), İtalya (%8.6), İspanya (%8.0) ve Yunanistan (%4.5). Ülkeler arasındaki bu farklılıklar; ekonomilerin durumu, emek piyasası, çocuk bakım olanaklarının düzenlenmesi, eğitim, vergi ve sosyal güvenlik sistemleri arasındaki farklılıkların da dahil olduğu çeşitli etmenlerden kaynaklanmaktadır.

15 AB ülkesinde 2001 yılında full-time çalışanlar haftada ortalama 41.6 saat ve part-time çalışanlar haftada ortalama 19.7 saat çalışmıştır. İstihdam edilen erkeklerin ortalama haftalık çalışma süresi İrlanda ve İngiltere dışında erkeklere kıyasla 2-3 saat fazla olmuştur. Bu iki ülkede ise bu fark beş saat ve daha fazla olarak gerçekleşmiştir.

(http://www.eu-employment-observatory.net/en/newsletter/2004_05.asp). Bu genel yukarı doğru eğilim on yıl boyunca değişmemiştir. Ancak ülkeler, işkolları veya meslekler ile yaş ya da cinsiyet gibi bireysel özelliklere bağlı olarak part-time istihdam oranları arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 2: Çalışanların Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı



Kaynak: (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Çalışanların yaşları ve çalışma süreleri açısından bakıldığında dengesiz bir dağılım gözlenmektedir. Özellikle erkeklerde part-time istihdamın çalışma yaşamının başlarında ve sonlarında yoğunlaştığını, buna karşın orta yaşlarda full-time çalışmanın yoğun olduğunu görüyoruz. Bu sonuçlar part-time istihdamın en azından bazı ülkelerde, gençlerin emek piyasasına kademeli olarak girişini ve yaşlı işçilerin emek piyasasından kademeli olarak çıkışını kolaylaştırabildiğini düşündürmektedir. (<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>)

Rakamlar part-time istihdamda kadınların ağırlıkta olduğunu ortaya koymaktadır. AB'de erkeklerin çok az bir bölümü part-time çalışırken (%6.6), bu oran kadınlar arasında çok daha yüksektir. (%33.5) Ayrıca zaman aralığı dikkate alındığında, 10 yıllık dönemde erkeklerde %2.4 oranındaki bir artışa karşın, kadınlarda %4.7 oranındaki artış bulunmaktadır.

Görüleceği üzere, zaman perspektifinden bakıldığında, 1992-2002 yılları arasında tüm üye ülkelerde gerek erkek, gerekse kadınların part-time istihdamı artmıştır. Burada sadece erkekler açısından Yunanistan, kadınlar açısından Danimarka ve İsveç istisna oluşturmuştur. Part-time çalışan kadın oranı aynı zaman diliminde Yunanistan ve İngiltere'de hemen hemen sabit kalmıştır.

Part-time istihdamda cinsiyete göre farklılıklar hemen hemen tüm AB Üyesi ülkelerde değişen ölçülerde gözlemlenmektedir. Erkek ve kadın part-time çalışan sayısı açısından en düşük fark Hollanda, Finlandiya, Danimarka, İsveç'te görülmektedir. Bu ülkelerde part-time kadın istihdam oranı part-time erkek istihdam oranının 3 katıdır. Yukarıda belirtildiği gibi, Danimarka ve İsveç 1992-2002 yılları arasında part-time kadın istihdam oranının düştüğü iki ülkedir. Kadın ve erkek part-time istihdam oranları açısından en büyük gelişme İspanya, Almanya, Avusturya ve Lüksembourg'da görülmektedir. Bu ülkelerde kadınların part-time istihdam oranı erkeklere kıyasla yedi kat ve daha fazladır.

Tablo 3:İşkolları ve Mesleki Statü Açısından Part -time İstihdam

Mesleki statü grubu	Erkek			Kadın			Hepsi
	Full-time	Part-time	Hepsi	Full-time	Part-time	Hepsi	
Beyaz yakalı yönetici işler	59	5	64	30	6	36	100
Beyaz yakalı profesyonel işler	44	7	51	29	20	49	100
Beyaz yakalı büro ve hizmet işleri	28	4	32	39	29	68	100
Mavi yakalı iş ve ilgili basit işler	79	5	84	12	4	16	100
Mavi yakalı işler	57	8	65	18	17	35	100
Hepsi	50	6	56	26	18	44	100

Kaynak: (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Part-time istihdam esas olarak belirli işkolu ve mesleklerde yoğunlaşmaktadır. İstihdam edilenlerin yaklaşık %22.6'sı sağlık, eğitim ve hizmet işkollarında çalışmaktadır. Bu rakam tarımda %16.9 ve endüstride %6.9'dur. Otel ve perakende işkolları en geniş part-time istihdamı içermektedir. Part-time çalışanlar ve özellikle de kadın part-time çalışanların "beyaz yakalı profesyonel ve büro" işlerinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Yönetici pozisyonlarında ise part-time istihdam nadir görülmektedir.

Part-time istihdamda çalışma süresi bakımından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Full time standardına yakın çalışma süreleri de, daha düşük çalışma süreleri de söz konusudur. Dolayısıyla ortalama çalışma süreleri yelpazesi hem ülke içinde hem de ülkeler arasındaki full-time çalışmaya kıyasla farklılıklar göstermektedir. Bu çerçevede part-time çalışma marjinal (haftada 19 saate kadar) ve esaslı (haftada 20-24 saat arası) part-time çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır.

Tablo 4: Üye Ülkelerde Full-Time (FT), Esaslı Part-Time (EPT) ve Marjinal Part-Time (MPT) Çalışma Oranları

ÜYE	ERKEK			KADIN		
	FT	EPT	MPT	FT	EPT	MPT
Avusturya	95	3	1	70	24	8
Belçika	91	8	2	61	28	13
Danimarka	89	6	5	65	27	9
Finlandiya	96	4	1	86	9	6
Fransa	91	8	1	66	25	9
Almanya	92	4	6	59	25	18
Yunanistan	90	6	3	68	23	9
İrlanda	88	9	3	65	24	10
İtalya	88	9	3	70	23	8
Lüksemburg	94	7	1	61	37	4
Hollanda	82	10	9	36	31	35
Portekiz	93	4	1	81	13	6
İspanya	91	9	0	75	21	6
İsveç	90	7	3	63	31	6
İngiltere	89	7	4	54	27	21
Norveç	91	7	3	59	26	16
AB15+NOR	91	6	3	60	25	14

Kaynak: (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Bu verilere göre Hollanda (kadınlar açısından) ve Almanya (erkekler açısından) haricinde esaslı part-time çalışma tüm ülkelerde marjinal part-time çalışmadan daha baskındır (Hollanda ve Danimarka'da erkeklerde bu fark az olmakla birlikte). Marjinal part-time çalışma (haftada 20 saatten az) Hollanda'da erkekler (%9) ve bağımlı kadın çalışanlar (%35) ile İngiltere ve Almanya'da kadınlar (sırasıyla %21 ve %18) arasında yaygındır. Aksine, İsveç, Lüksemburg ve Danimarka gibi ülkelerde kadın part-time çalışanların çoğu esaslı part-time olarak çalışmakta olup, bunların çoğunda da çalışmasüreleri full-time normuna yakındır. (<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>)

V- GÖNÜLLÜLÜK BAKIMINDAN PART-TİME ÇALIŞMA

Kişilerin neden part-time çalışmayı tercih ettiklerine ilişkin bilgilere bakıldığında, Eurostat İşgücü Anketi, 15 AB ülkesinde part-time çalışan nüfusun %31'inin "full time çalışmak istemedikleri için" bu şekilde çalıştıklarını, buna karşın yalnızca %14.1'inin "full-time iş bulmanın imkansız olması nedeniyle" part-time çalıştıklarını belirttiklerini ortaya koymaktadır. Avrupa Üçüncü Çalışma Şartları Araştırması-2000, Avrupa'da part-time çalışanların %22'sinin şu anda çalıştıklarından daha uzun süre çalışmak istediklerini, buna karşın %10'unun mevcut duruma kıyasla daha az süre çalışmak istediklerini göstermektedir. Kadınlar part-time çalışma konusunda daha ilgili olma eğilimindedir. (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Eurostat verileri AB'de part-time çalışanların %25.8'inin kararlarında motive edici sebep olarak "çocuk ve yetişkin bakımını" belirttiklerini ortaya koymaktadır. Diğer etmenler "eğitim faaliyetlerine katılım" veya "hastalık" olmaktadır. Bu verilerden de anlaşıldığı üzere, AB part-time çalışanlarının büyük bir bölümü tarafından, bu çalışma biçiminin gönüllü olarak tercih edildiği anlaşılmaktadır. (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Tablo 5: Part-time İstihdam İçinde Gönülsüz Part-Time İstihdam Oranı

Ülke	%
Finlandiya	32.4
Yunanistan	29.9
Kanada	25.8
İsveç	22.5
İspanya	20.9
Fransa	20.6
Belçika	18.0
İtalya	17.6
Portekiz	15.9
17 Ülkenin Ortalaması	15.7
İrlanda	11.0
Danimarka	10.9
Almanya	10.2
Avusturya	9.0
İngiltere	8.3
ABD	6.5
Lüksemburg	5.5
Hollanda	2.6

Gönülsüz part-time çalışmanın en yüksek olduğu ülke %32.4 ile Finlandiya, en düşük olduğu ülke %2.6 ile Hollanda'dır. 17 ülkenin ortalaması ise %15.7'dir.

Tablo 6: Cinsiyetlere Göre Başlıca Part-Time Çalışma Nedenleri

Ana neden	Erkek	Kadın	Erkek ve Kadın Toplam
Full-time iş bulmanın imkansızlığı	19.0	12.8	14.1
Full-time çalışmayı istememe	31.0	32.2	31.9
Eğitim ve öğretim faaliyetlerine katılım	23.6	7.6	10.9
Hastalık veya maluliyet	5.9	2.4	3.1
Çocuk ve yetişkin bakımı	4.2	31.5	25.8
Diğer nedenler	11.8	11.7	11.7
Neden yok	4.5	2.0	2.5
Toplam	100.0	100.0	100.0

Kaynak:<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>

Cinsiyete ilişkin özellikler hesaba katıldığında part-time çalışma nedenleri büyük farklılıklar göstermektedir. Erkeklerin %23.6'sı eğitim nedenini belirtirken, bu oran kadınlarda %7.6'ya düşmektedir. Aksine AB'de part-time çalışan kadınların %31.5'i "çocuk ve yetişkin bakımı" nedenini belirtirken erkek muadillerinin yalnızca %4.2'si bu nedeni belirtmektedir.

VI- ÇALIŞMA ŞARTLARI-İŞ VE İSTİHDAMIN KALİTESİ AÇISINDAN PART TIME ÇALIŞMA

Part-time çalışanların çalışma şartlarına ilişkin mevcut veriler değerlendirildiğinde part-time çalışmanın daha ziyade düşük ücretli istihdam alanlarında (örneğin büro işleri ve basit el işleri) ve bazı üçüncül işkollarında (örneğin otel, perakende veya gayrimenkul) yoğunlaştığı gösterilmiştir. Şüphesiz ki bu durum bu alanlardaki part-time çalışanların çalışma şartlarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Mevcut ampirik veriler part-time çalışanların (özellikle kadın) çalışma şartlarına ilişkin olarak full-time çalışanlara kıyasla daha yüksek bir genel memnuniyet belirttiklerini ortaya koymaktadır. Ancak bu olumlu sonuç muhtemelen özel olarak çalışma saatleri konusundaki yüksek memnuniyet düzeyi ile ilişkilidir, çünkü part-time çalışanlar ücret düzeyleri, eğitim ve yükselme fırsatlarına erişim gibi bazı konularda daha düşük çalışma şartlarına sahip olduklarının da bilincindedirler. (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Tablo 7: Full-Time/Part-Time Statüsüne Göre Çalışma Şartlarına İlişkin Memnuniyet

	Erkek			Kadın			Hepsi
	Full-time	Part-time	Hepsi	Full-time	Part-time	Hepsi	
Çok memnun	26	31	27	28	37	32	29
Oldukça memnun	57	50	56	56	51	54	55
Pek memnun değil veya hiç memnun değil	17	18	16	16	12	14	15
Fikri yok	1	2	1	0	0	0	1
Toplam	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

AB'de part-time çalışan kişilerin çoğu bu çalışma biçimini tercih etmektedir. Ancak bu durum part-time çalışanların hepsi için geçerli değildir. Eurostat İşgücü Anketine göre AB part-time çalışanlarının %14.1'i (2002 verileri) full-time istihdam fırsatlarının yetersizliği nedeniyle gönülsüz olarak bu durumda olduklarını belirtmektedirler. Rakamlar erkek ve kadın arasında farklılıklar göstermektedir. Üçüncü Avrupa Çalışma Şartları Araştırması, Avrupa part-time çalışanlarının %22'sinin daha fazla saat çalışmayı tercih edeceğini ortaya koymaktadır. Yine bu durum kadınlara kıyasla erkekler açısından daha büyük önem taşımaktadır. (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Bu hallerdeki part-time çalışma, normal süreden daha az çalışan ve ek iş arayan ya da ek iş için hazır olan kişileri etkilediği için ILO tanımına göre eksik istihdam biçimini oluşturmaktadır. Nitekim part-time çalışanların full-time çalışanlara kıyasla birden fazla işte çalışma eğiliminin yüksek olması şartırtıcı olmamaktadır.

VII- PART-TIME ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

A- ÜCRET

Part-time çalışanların full-time çalışanlara kıyasla nispeten daha kötü çalışma şartları nedeniyle mağdur olduğu en önemli konulardan biri ücret düzeyleridir. Özellikle kadınlar ve iş piyasasına yeni giren gençler daha fazla düşük ücret riski altındadır. Aşağıdaki tabloda görüleceği üzere part-time çalışan kadınların %47'si en düşük kazanç bandında yer almakta, part-time çalışan erkeklerin ise %32'si bu bantta yer almaktadır.

Tablo 8: Full-Time/Part-Time Statüsüne Göre İstihdam Edilenlerin Kazanç Dağılımları, Ücret Yapıları, Cinsiyetleri

Net aylık kazanç ölçeği	Erkek			Kadın			Hepsi
	Full time	Part-time	Hepsi	Full time	Part-time	Hepsi	
Net aylık kazanç ölçeği (%)	-	-	-	-	-	-	-
En düşük	8	32	10	15	47	28	18
Düşük-orta	20	14	19	30	14	24	21
Orta-yüksek	23	11	22	20	8	15	19
En yüksek	22	16	21	12	7	10	16
Bilmiyor/reddetti	27	27	28	23	24	23	26
Toplam	100	100	100	100	100	100	100
Çalışanların ücret yapısı (%)	-	-	-	-	-	-	-
Sabit ücret veya maaş	93	85	92	95	90	93	92
Parça başı veya bireysel ikramiye	9	8	9	4	3	4	6
Pazar çalışma primleri	9	8	9	8	8	8	9
Kötü çalışma şartlarında çalışma karşılığı ödeme	5	2	5	2	1	2	3
"Diğer" bireysel ödemeler	16	8	15	11	8	10	13
İşletme kar paylaşım şeması	6	5	6	4	2	3	5
Grup performans ikramiyesi	3	2	3	2	1	1	2
İşletme içinde hisselerden kazanç	2	1	2	1	1	1	1
Diğer ücret ilaveleri	7	4	5	5	4	5	5

Kaynak:(<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Part-time çalışanların full-time çalışanlara kıyasla saat ücretlerinin daha düşük olmasını açıklayan çeşitli nedenler belirtilebilir (<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>).

- Part-time çalışanlar ücret düzeylerinin ulusal ortalamadan daha düşük olduğu otelcilik, satış, perakendecilik ve catering vb gibi işkollarında istihdam edilme eğilimindedir.
- Part-time çalışanlar ekonominin düşük ücretli işlerinde istihdam edilme eğiliminde olup, (daha çok büro işleri veya basit görevler) ve genellikle yönetici pozisyonlarının dışında tutulmaktadır.
- Kadınlar ve 15-25 yaşındakiler part-time çalışanların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Kadınlar ayrımcı uygulamaların bir sonucu olarak, gençler ise emek piyasasına yeni girmiş olmaları sebebiyle öteden beri daha düşük ücret düzeyleri ile karakterize olmaktadır.

- Mevcut ampirik veriler part-time çalışanların ve özellikle de kadın part-time çalışanların sabit maaş veya ücret karşılığı çalışmalarının da fazla olmadığını ve ikramiye ya da prim gibi ek ödemelerin dışında tutulduklarını da göstermektedir (Pazar çalışması primleri, kötü çalışma şartlarında çalışma karşılığı ödemeler, kar paylaşımı ve performans ikramiyesi, vb) Şüphesiz ki part-time çalışanların bazı işkolları veya mesleklerde daha fazla yoğunlaşmaları bu sonucu kısmen açıklamaktadır.

Bu ücret şartlarına ilave olarak, part-time çalışanlar sosyal imkanlara erişim konusunda da ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Üye devletlerin bir kısmında sosyal hak ve menfaatlere hak kazanabilmek için çalışılması gereken belirli bir süre şart koşulmuştur. Dolayısıyla part-time çalışanlar sıklıkla belirli emeklilik ve sosyal güvenlik haklarının dışında tutulmaktadır.

Belirtilen nedenlerle AB Part-time Çalışma Direktifi (97/81/EC), Üye devletleri part-time çalışanların istihdam ve sosyal güvenlik sistemlerinde eşit muamele görmelerini sağlayacak önlemler almaları konusunda uyarmıştır. Bunun sonucu olarak Üye devletler işsizlik yardım sistemlerini değiştirilmesi, part-time emeklilik tedbirlerinin getirilmesi, part-time çalışmanın toplu pazarlık yoluyla korunmasını sağlamak üzere çeşitli hukuksal reformlar gerçekleştirmişlerdir. Türkiye'nin de içinde olduğu bir çok ülkede ücret açısından koruyucu düzenlemeler yasalarla sağlanmıştır. Özellikle Hollanda bu konuda çalışanlara eşit muamelenin geliştirilmesi amacıyla daha ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir.

VIII- İŞ İÇERİĞİ VE KARIYER GELİŞİMİ

Çalışma şartlarına ilişkin mevcut ampirik veriler, çoğunlukla part-time çalışanların iş içeriğinin fakir, yükselme fırsatlarının daha az ve mesleki eğitime ulaşım olanaklarının daha kısıtlı olduğunu göstermektedir. Part-time çalışanların planlama ve idarecilik sorumlulukları üstlenme olasılığı daha düşük olmakta, idarecilik rollerine sahip erkek ve kadın part-time çalışanların toplam içindeki oranı sırasıyla %12 ve %8 olurken, bu oran full-time çalışanlarda iki katına çıkmaktadır. Part-time çalışanların işleri de çoğu kez yüksek düzeyde monotonluk ve düşük düzeyde görev karmaşıklığı ve problem çözme boyutu ile karakterize olmaktadır. Ayrıca part-time çalışanlar vasıflarının yeterince kullanamamaktadır. (<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>). Part-time çalışma kariyer oluşturmayı da güçleştirmektedir. AB'de full-time çalışanlarının yaklaşık yarısı (%47) part-time çalışmaya geçmenin kariyer beklentilerine zarar vereceğini ifade etmiştir. (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

Mesleki eğitime ulaşım açısından, ampirik veriler, part-time çalışanların full-time çalışanlardan daha az mesleki eğitim aldıklarını göstermektedir. Üçüncü

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

Avrupa Çalışma Şartları Araştırması (2000) iş akitleri ne kadar atipik olursa çalışma şartları ve mesleki eğitim fırsatlarının da o kadar kötüleştiğini ortaya koymuştur. (<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

IX- İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN PART-TIME ÇALIŞMA

Yukarıda belirtilen olumsuz çalışma şartlarının aksine, part-time çalışanların risklere maruz kalma açısından full-time muadillerine kıyasla daha iyi durumda oldukları bilinmektedir. Part-time çalışanlar bazı tehlikelere (yüksek ses, titreşim, tehlikeli maddelere dokunma/soluma, yüksek/düşük ısı dereceleri, radyasyon) gerek maruz kalma süresinin kısalığı, gerekse maruz kalma riskinin düşüklüğü bakımından daha avantajlıdır. Ayrıca part-time çalışanlar kötü ergonomik şartlara da (tekrarlayıcı el/kol hareketleri, ağır verici/yorucu pozisyonlar, ağır yük taşımak) full-time çalışanlara kıyasla daha az maruz kalmaktadırlar.

SONUÇ

Son 10 yılda part-time çalışma farklı ölçülerde olmakla birlikte tüm AB ülkelerinde artmıştır. 1992 yılında AB toplam çalışan nüfusunun %14.2'si kendisini part-time çalışan olarak tanımlarken bu oran 2002 yılında %18.1'e yükselmiştir. Ancak bu artış cinsiyetler, yaş grupları, ülkeler, işkolları veya meslekler arasında dengeli bir şekilde dağılmamıştır. AB erkek nüfusunun kadınlara kıyasla (%33.5) yalnızca çok küçük bir bölümü %6.6) part-time bazda çalışmaktadır.

Part-time istihdam özellikle kişilerin çalışma yaşamlarının başlangıcı ve sonunda yoğunlaşmaktadır, buna karşın full-time çalışma daha çok orta yaşlarda görülmektedir. Kadınlar tarafından gönüllü olarak istenmesi dikkat çekicidir.

Part-time çalışma kuzey Avrupa ülkelerinde (özellikle Hollanda, İngiltere, İsveç, Almanya ve Danimarka), üçüncül işkollarında (özellikle otelcilik/catering ve perakendecilik/tamircilik işkollarında) düşük mesleki statü kategorilerinde yoğunlaşmaktadır. Buna karşın part-time çalışmanın çeşitli olumlu yönleri mevcuttur. Ampirik veriler part-time çalışanların fiziksel, materyal ve ergonomik risklere full-time çalışanlara kıyasla daha az maruz kaldıklarını ve yoğun bir iş hızında çalışma ihtimallerinin düşük olduğunu göstermektedir. Muhtemelen bunun bir sonucu olarak part-time çalışanlar full-time çalışanlara kıyasla iş kaynaklı sağlık sorunları daha az bildirmektedirler.

Çalışma şartları perspektifinden, tüm part-time çalışanların bu tercihi çoğu kez gönüllü olarak yapmadıklarını belirtmek gereklidir. AB part-time çalışanlarının %14'ü full-time istihdam olanaklarının bulunmayışı nedeniyle part-time çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedirler. Ayrıca part-time işler tipik olarak daha monoton işlerdir ve full-time işlere kıyasla daha düşük öğrenme ve mesleki eğitim fırsatlarına sahiptir. Part-time işler aynı zamanda daha az planlama ve idarecilik sorumluluğu, daha düşük kariyer fırsatları, daha kısa süreli istihdam ve kalıcı olmayan iş akitlerinin daha fazla mevcudiyeti anlamına da gelmektedir.

Part-time çalışanlar en düşük gelir grupları arasında daha fazla yer almakta ve sabit bir maaş veya ücret alma ve ikramiye ve prim gibi ek ödemeleri hak etme ihtimalleri düşük olmaktadır. Çeşitli ülkelerdeki part-time çalışanların sosyal güvenlik olanak ve haklarına ulaşımı da daha kısıtlıdır. Part-time çalışma kişileri standart gündüz zamanı ve haftalık çalışma saatleri dışındaki saatlerde çalışmaktan korumamaktadır. Aslında part-time çalışanların gece, akşam ve hafta sonu çalışmalarına katılımı full-time çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Part-time çalışmanın belirli meslek ve işkollarında yoğunlaşmış olması bu sonuç üzerinde açık etkiye sahiptir.

Part-time çalışmanın çok çeşitli boyutlarının bulunması gerçeği herhangi bir analiz yapmayı güçleştirmektedir. Emek piyasasında, nispeten güçlü konumda bulunan ve ayrımcılık yapılmaması ilkesine uygun yasal korumalara sahip işçiler tarafından serbestçe tercih edildiğinde part-time çalışma, kişinin zamanını ekonomik faaliyetler ve diğer faaliyetler arasında bölüştürmesi açısından mükemmel bir seçenek olmaktadır. Ancak part-time çalışma empoze edilmesi veya ikincil işlerdeki (belirsiz, yükselme ümidi olmayan düşük ücretli işler) çalışanlar tarafından sürdürüldüğünde çalışanlar açısından sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Büyükuslu, Ali Rıza : Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu : Esneklik ve İş Güvencesi, Derin Yayınları, No:47, 2004, İstanbul

Ciett -International Confederation of Temporary Agency Work Businesses - Brüksel, 2003, s51 - <http://www.ciett.org>)

Centel,Tankut : Kısmi Çalışma, Kazancı Yayınları, No:106, 1992, İstanbul

Commission Of The European Communities, Communication From The Commission To The Council, Draft Joint Employment Report 2003/2004, Brussels, 27.1.2004, Com(2004) 24 Final/2

Ekin, Nusret : Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, ITO Yayını , No: 2000-33, 2000, İstanbul

Günenç, Meral : "Avrupa Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Gelişmeler- Part-Time Çalışma Hakkında Avrupa Sözleşmesi", Basisen, Haziran,1998

OECD in Figures, 2003 Edition, OECD, September, 2003,ISSN 0029-7054

Kamu-İş; C:8, S: 1/2005

Selamoğlu, Ahmet : " İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri "Petrol-İş 2000-2003 (içinde), Yayın No:85, 2003, İstanbul

TİSK : AB 'de Sosyal Taraflar Arasındaki Anlaşmalar ve Türk Mevzuatı Açısından Değerlendirme, TİSK Yayını, No:25, 1999, Ankara

TİSK : Avrupa'da Esneklik Uygulamaları, İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: "Çalışan Bir Avrupa Yaratılması", TİSK Yayını No: 204, 2001, Ankara

TİSK : Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK Yayını, 1999, Ankara

Tokol, Aysen : Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 2001, Bursa

www.oecd.org

(http://www.eu-employment-observatory.net/en/newsletter/2004_05.asp).

(<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0441EN.pdf>)

(<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.pdf>)

(www.kristalis.org/tr/%20çalışmapdf)

(http://www.jobquality.ca/indicator_e/security001.stm)

<http://www.eurofound.eu.int/2002/08/inbrief/se0208102n.html>