

KADIN İSTİHDAMI VE KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMA

Gökçe Uysal* ve Furkan Kavuncu**

Yönetici Özeti

Kısmi zamanlı çalışma biçimlerinin kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıran bir uygulama olduğu sıklıkla tartışılmaktadır. Bununla birlikte kısmi zamanlı çalışmanın gerek ücretler gerek terfi ve kayıtlı istihdam olanakları gibi çalışma koşullarını olumsuz etkilediği de görülmektedir. Bu araştırma notunda Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi verileri kullanılarak ücretli çalışan kadınlarda kısmi zamanlı çalışmanın seyri izlenmekte, eğitim seviyelerine ve sektörler göre değerlendirmeler yapılmaktadır. Bulgular kadınlarda kısmi zamanlı çalışmanın tüm eğitim seviyelerinde yaygınlaştığını, kısmi zamanlı çalışma oranındaki artışa en büyük katkının eğitim sektöründen geldiğini göstermektedir. Eğitim sektöründe kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşması henüz olumsuz etkiler doğurmamıştır. Ancak eğitim dışındaki sektörlerde kısmi zamanlı çalışanların sosyal koruma imkânlarına erişimlerini kolaylaştırıcı yasal düzenlemelerin pek etkili olmadığı gözlemlenmektedir. Kayıt dışılık kısmi zamanlı çalışanlar arasında halen çok yaygındır. Özellikle imalat sektöründe kısmi zamanlı çalışan kadınların yüzde 80'i kayıt dışı çalışmaktadır. Bu doğrultuda bir yandan kısmi zamanlı çalışmaya yönelik yasal düzenlemelerin etkinliğinin artırılması ve diğer sektörlerde de yaygınlaşmasına olanak sağlanması, öte yandan çalışanların haklarının korunması amacıyla denetimlerin sıklaştırılması büyük önem taşımaktadır.

Kısmi zamanlı çalışmada kısıtlı artış

Bu araştırma notunda, TÜİK tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verileri kullanılarak ücretli çalışan kadınlarda kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşmasına dair gelişmeler çeşitli yönleriyle ele alınmaktadır. Kadın istihdamının büyük bir bölümünün yoğunlaştığı eğitim, sağlık, imalat ve ticaret sektörlerinde kısmi zamanlı ve ücretli çalışan kadınların 2005 yılından 2017 yılına kadar olan gelişimi incelenmektedir.

HİA'da, çalışan kadınlara tam zamanlı mı yoksa kısmi zamanlı mı çalıştıklarına dair doğrudan sorular sorulmaktadır. Ancak Türkiye'de tarım sektörü ve bu sektörün kadın istihdamındaki rolü verilerde önemli bir ayrışmaya yol açmaktadır. Zira Türkiye'de tarım sektöründe üretim ağırlıklı olarak aile işletmeleri tarafından yapılmakta, kadınlar ise genellikle ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Bu iki etkenden ötürü kadın istihdamında kısmi zamanlı çalışmanın tarım sektöründe nispeten yaygın olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, Türkiye'de kısmi zamanlı payına ücretli çalışan kadınlar arasında bakmak daha sağlıklı olacaktır. HİA verilerine göre 2017 yılında Türkiye'de ücretli kadın istihdamının ancak yüzde 7,1'i kısmi zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır (Şekil 1).

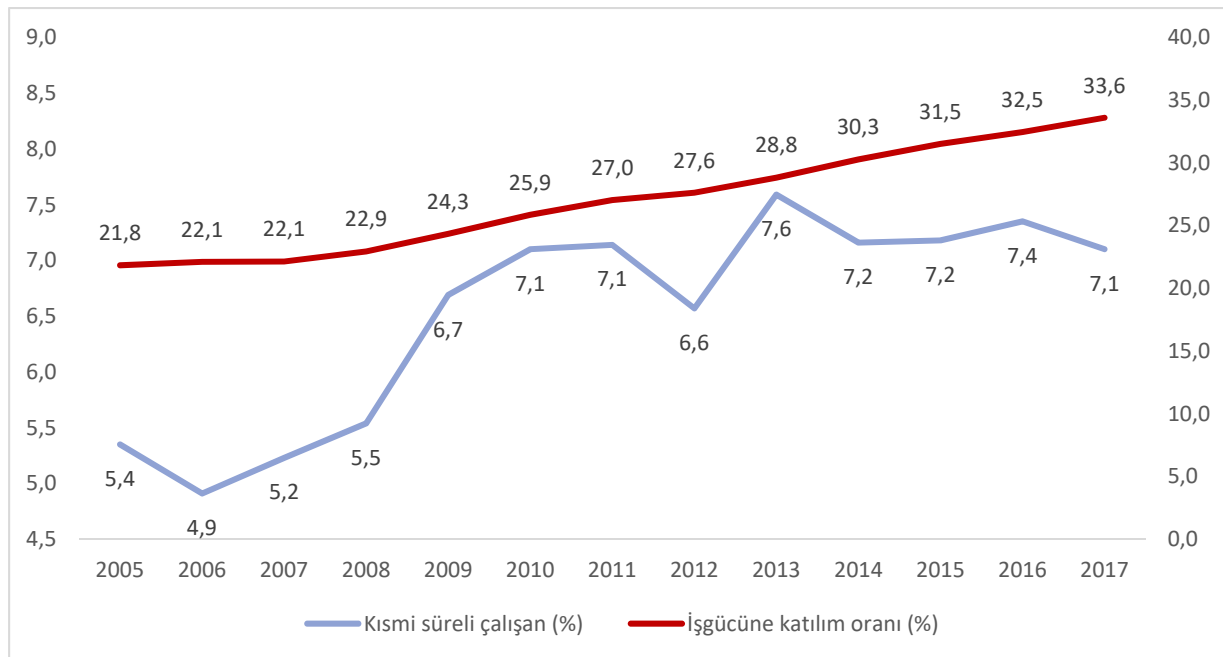
*Doç. Dr. Gökçe Uysal, Betam, Direktör Yardımcısı gokce.uysal@eas.bau.edu.tr

** Furkan Kavuncu, Betam, Araştırma Görevlisi, furkan.kavuncu@eas.bau.edu.tr

Kısmi zamanlı çalışanların tanımı, sosyal güvenlik hakları, emeklilik hakkını elde etme koşulları gibi konulara ilişkin yasal düzenlemelerde 2005'ten 2017'ye birtakım değişiklikler yapılmıştır. İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesince yapılan düzenlemelerin detaylandırılması kısmi zamanlı çalışanların sektör ve firma fark etmeksizin yaygınlaşması adına büyük önem taşımaktadır. Ancak kısmi zamanlı çalışmanın kısıtlı kalmış olması Türkiye'de bu anlamda oluşturulan yasal çerçevenin yetersizliğine işaret etmektedir.¹

HİA 2005 – 2017 yılı verilerine göre ücretli çalışanlar arasında kısmi zamanlı çalışanların oranı 2005 yılında yüzde 5,4'ten 2017 yılında 7,1'e yükselmiştir. Bu artışın büyük kısmı ilk beş yılda gerçekleşmiştir. 2010 yılından sonra ise ücretli çalışan kadınlar arasında kısmi zamanlı çalışanların payı fazla değişmemiştir. Sadece 2012 yılında yüzde 6,6'ya bir gerileme olmuş, daha sonra bu düşüş hızlı bir şekilde kapatılmıştır. Son dört yılda kısmi zamanlı çalışma oranı toplamda durağan bir görünüm sergilemektedir. Buna karşılık Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı 2008-2009 yılında işgücü piyasasını derinden etkileyen Küresel Durağanlık'tan bu yana hızlanarak artmaktadır.² Bu sevindirici ve sürekli artışın ardında yatan sebeplerden biri kadınların hızla artmakta olan eğitim seviyeleridir. Kısmi zamanlı çalışan kadınların oranı da eğitim seviyeleri itibarıyla incelendiğinde 2010'dan 2017'ye süregelen derneşik durağanlığın ardında farklı gelişmelerin olduğu gözlemlenmektedir.

Şekil 1 : Kısmi zamanlı çalışanların ücretli çalışanlardaki payı, kadın (%)



Kaynak: TÜİK, HİA

¹ Konu hakkındaki yasal düzenlemelere ilişkin ayrıntılı bilgiler İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar'dan edinilebilir (Kutu 1).

² TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini 2014 yılında revize ederek işgücü piyasasına dair zaman serilerinde bir kırılma yaratmıştır. Bazı serileri geri götürmekle birlikte toplumsal cinsiyet ayrımında serilerde bir revizyon yapmamıştır. Bu araştırma notunda Betam tarafından uygulanan basit bir revizyon yöntemi kullanılarak işgücü verileri toplumsal cinsiyet ayrımında geri götürülmüştür.

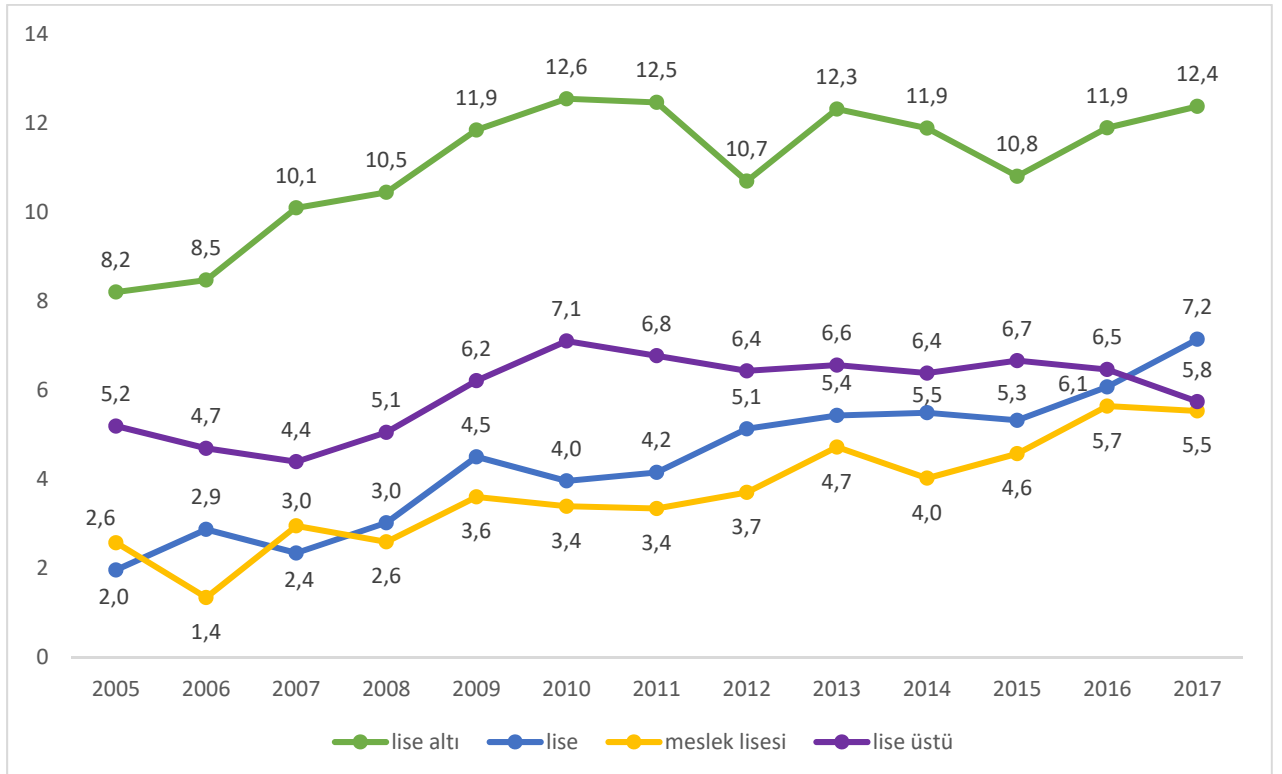
Kısmi zamanlı çalışmada eğitim düzeyleri itibariyle farklılaşmalar

Farklı eğitim düzeylerine sahip kadınlar arasında kısmi zamanlı çalışanların payı incelendiğinde ilk olarak düzeyler arası bir farklılaşmanın varlığı bariz bir şekilde ortaya çıkmakta ikinci olarak da her eğitim düzeyinde kısmi zamanlı çalışmanın evriminde farklılaşmalar dikkat çekmektedir (Şekil 2)

Kısmi zamanlı çalışmanın açık ara en yaygın olduğu grup lise altı düzeyde eğitime sahip genelde vasıfsız işgücü grubudur. 2017 itibariyle bu grupta kısmi zamanlı çalışanlar yüzde 12,4'lük bir paya sahiptir. Ardından yüzde 7,2'lik pay ile lise mezunları gelmektedir. Meslek lisesi mezunları ve yükseköğrenim mezunları içinde kısmi zamanlı çalışanların payları sırasıyla yüzde 5,5 ve 5,8 olup birbirlerine oldukça yakındır. Lise eğitiminin meslek lisesi eğitimine kıyasla işverenler tarafından daha düşük vasıflı olarak görüldüğü dikkate alınır kısmi zamanlı çalışma yoğunluğunun vasıf düzeyi ile beraber hareket ettiği (ne kadar düşük vasıf o kadar yoğun kısmi zamanlı çalışma) söylenebilir. Böyle bir ilişkinin varlığı ve nedenleri daha ileri ayrıştırmalarla sınanmalıdır.

Tüm eğitim düzeylerinde kısmi zamanlı çalışmanın payı 2005'den 2009 veya 2010'a kadar artmıştır. Bu yıllardan itibaren vasıfsız kesimde (lise altı) kısmi zamanlı çalışma aşağı yukarı durağanlaşmış (yüzde 12,6'dan 12,4'e), yüksek öğrenimli grupta ise belirgin ölçüde azalma eğilimine (yüzde 7,1'den 5,8'e) girmiştir. Buna karşılık gerek lise gerek meslek lisesi mezunları arasında kısmi zamanlı çalışma, incelenen dönemde artış eğilimini korumuştur. Lise mezunları arasında 2005'te yüzde 2,0 olan kısmi zamanlı çalışanların oranı 2017'ye kadar düzenli bir artış sergileyerek yüzde 7,2'ye ulaşmıştır. Meslek lisesi mezunu kadınlar arasında da kısmi zamanlı çalışma yüzde 2,6'dan yüzde 5,5'e yükselmiştir. Ezcümle kısmi çalışanların payının hem mutlak hem de oran olarak en hızlı lise mezunları arasında arttığı görülmektedir.

Şekil 2 : Eğitim düzeylerinde kısmi zamanlıların payı, kadın (%)

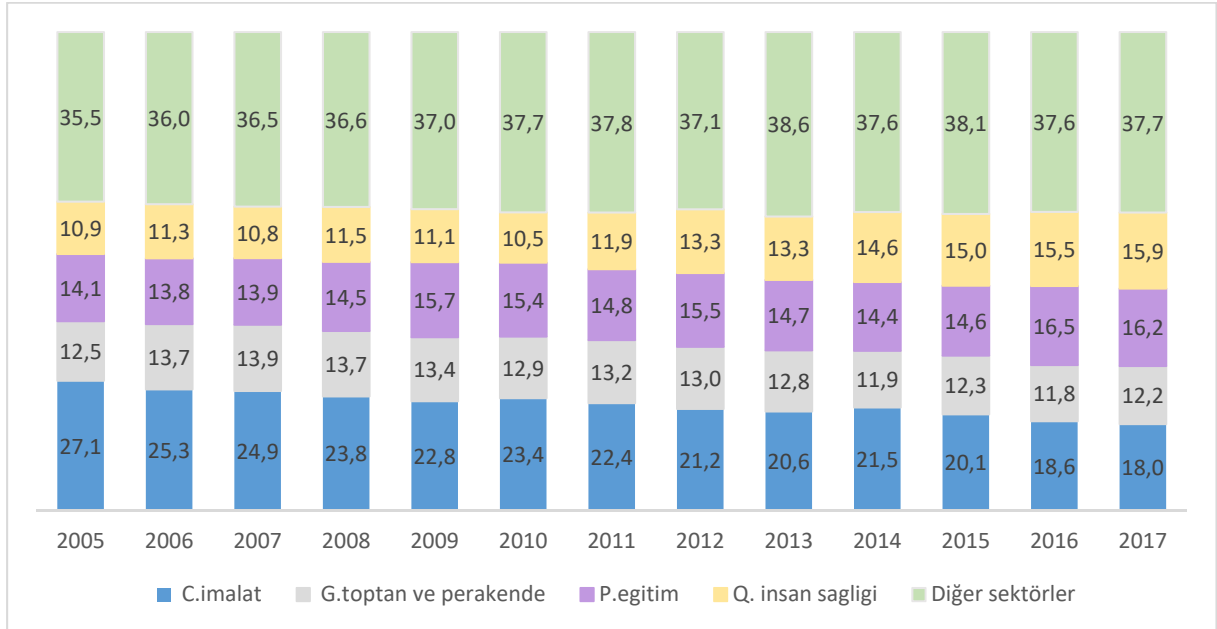


Kaynak: TÜİK, HİA

Kısmi zamanlı çalışma olanaklarının genişlediği sektörler

Kısmi zamanlı çalışmada gözlemlenen artışta sektörel örüntüler de önemli bilgiler içerebilir. Zira kısmi zamanlı çalışanların toplam ücretli kadın istihdamındaki payı sektörler temelinde farklılık göstermektedir. Önce genel resme ışık tutmak gerekirse, kadın istihdamının imalat, eğitim, insan sağlığı, toptan ve perakende ticaret sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Şekil 3). Kadın istihdamındaki bu sektörlerin toplam payı 2005 yılında yüzde 64,5'ten 2017 yılında yüzde 62,4'e gerilemekle birlikte halen kadınların yarısından fazlası bu sektörlerde çalışmaktadır. Bu süre zarfında kadın istihdamında imalat sektörünün payı yüzde 27'den yüzde 18'e dokuz yüzde puan gerilerken, eğitim sektöründe bu pay yüzde 14,1'den yüzde 16,2'ye, sağlık sektöründe ise yüzde 10,9'dan yüzde 15,9'a yükselmiştir. Diğer bir deyişle kadın istihdamının sektörel dağılımı imalattan eğitime ve sağlığa kaymıştır.

Şekil 3: Ücretli kadın istihdamının sektörel dağılımı



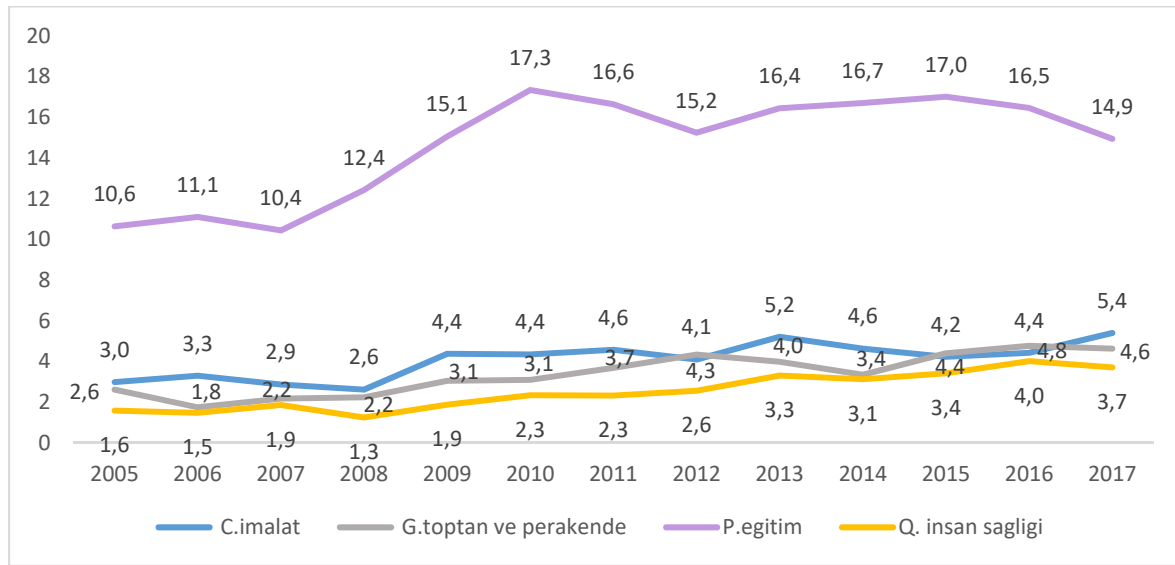
Kaynak: TÜİK, HİA

Ücretli kadın istihdamının yoğunlaştığı sektörlerde kısmi çalışan kadınların payının söz konusu dönemdeki seyri Şekil 4'te gösterilmektedir. Bu verilere göre kısmi çalışanların payı eğitim sektöründe 2007 yılında yüzde 10,4'ten 2010 yılında yüzde 17,3'e hızla artmıştır. Daha sonra ise bir miktar azalma söz konusudur. 2017 yılında eğitim sektöründe istihdam edilen kadınlar arasında kısmi zamanlı çalışanların payının yüzde 14,9'a gerilediği görülmektedir. Bu dönemde ücretli çalışan kadınlar arasında eğitim sektöründe istihdam edilenlerin payı yüzde 14,1'den yüzde 16,2'ye yükselmiştir (Şekil 3). Bu bulgular ışığında kısmi zamanlı çalışan kadınların payındaki artışın eğitim sektöründe kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşmasına bağlı olduğu görülmektedir. Öğretmen sayısının yetersiz olduğu MEB'e bağlı kurumlarda, ek ders görevi kapsamında çalışan öğretmenlerin zorunlu görevde olmayıp haftada 30 saatin altında çalışanlarının kısmi zamanlı çalışan statüsünde değerlendirilmeye başlanması, eğitim sektöründe artan kısmi zamanlı çalışma oranını açıklamada önemli bir etkidir (Ekler Kutu 1).

Kısmi zamanlı çalışma oranları imalatta (yüzde 5,4), toptan ve perakende ticarete (yüzde 4,6) ile insan sağlığı sektöründe (yüzde 3,7) nispeten düşük kalmaktadır.³

Tablo 1’de kısmi zamanlı çalışan kadınların payında 2005’ten 2017’ye kadar olan toplam değişim ayrıştırılarak 1,76 yüzde puanlık değişiminin (Şekil 1’de görüleceği gibi yüzde 5,4’ten yüzde 7,1’e) bileşenleri incelenmiştir. Sektörler işgücü piyasasındaki genel kısmi zamanlı çalışan kadın oranındaki artışa iki yolla katkıda bulunabilirler: sektör payı artışı (kısmi zamanlı çalışmanın nispeten az yaygın olduğu sektörlerden nispeten daha yaygın olduğu sektörlerle kayış) veya her bir sektörün içindeki kısmi zamanlı çalışan oranının artması.⁴

Şekil 4: Sektörlerde ücretli çalışan kadınlar arasında kısmi çalışanların payı



Kaynak: TÜİK, HİA

Toplam istihdam içinde en yüksek paya sahip sektörlerde ve kalan diğer sektörlerde kendi içinde kısmi zamanlı çalışan kadın oranındaki artışın baskın etki olduğu gözlemlenmektedir. Eğitim sektöründen gelen 0,92 yüzde puanlık büyük katkının 0,70 puanlık kısmı bu sektörde kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşmasından gelmektedir. Bu dönemde eğitim sektörünün payının genişlemesi de toplamda 0,23 puanlık bir katkı yapmıştır. Böylece ücretli çalışan kadınlarda kısmi zamanlı çalışan oranında 2010 yılına kadar gerçekleşen 1,76 yüzde puanlık artışta eğitim sektörünün toplam katkısı 1,18 yüzde puan olmuştur. 2010’dan itibaren ticaret ve özellikle sağlık sektörünün katkısının arttığı gözlemlenmektedir. Ne var ki diğer sektörlerden gelen negatif katkı 2010’dan 2017’ye kısmi zamanlı çalışanların oranının pek değişmemesine yol açmıştır.

³ Kısmi zamanlı çalışmanın daha yoğun olduğu gayrimenkul (yüzde 18,3), ulaştırma (yüzde 9,4) ve kültür sanat (yüzde 10,1) sektörleri ise toplam ücretli istihdamındaki payları açısından daha küçük kalmaktadır.

⁴ Ayrıştırma yönteminin matematiksel detayları eklerde Kutu 2’de verilmektedir.

Tablo 1: Etki ayrıştırması (yüzde puan)

	2005-2017			2005-2010		
	Kısmi zamanlı çalışan oranı etkisi	Sektör payı etkisi	Toplam	Kısmi zamanlı çalışan oranı etkisi	Sektör payı etkisi	Toplam
Eğitim	0,70	0,23	0,92	1,03	0,15	1,18
Sağlık	0,24	-0,01	0,24	0,06	0,01	0,07
İmalat	0,34	0,08	0,42	0,08	-0,01	0,07
Ticaret	0,43	-0,27	0,16	0,32	-0,11	0,21
Diğer	0,37	-0,35	0,02	0,49	-0,26	0,22
Toplam	2,08	-0,32	1,76	1,98	-0,22	1,76

Kaynak: TÜİK, HİA

Not: Ayrıştırma yönteminin matematiksel detayları için bkz. Kutu 2.

Kısmi zamanlı çalışmanın ücretler üzerindeki etkisi

Kısmi zamanlı çalışmanın özellikle ücretler ve terfi olanakları açısından sorun yarattığı Avrupa Birliği'ndeki çeşitli ülkelerde tecrübe edilmiştir. Daha düşük ücretler kazanan kısmi zamanlı çalışanların terfi olanaklarına erişimleri de genellikle daha kısıtlıdır. Benzer şekilde, kısmi zamanlı çalışma sosyal koruma mekanizmalarından tam olarak faydalanmaya (örneğin emekliliğe hak kazanma, emekli maaşı gibi) engel teşkil edebilir. Bu bağlamda kadınlar arasında kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşmasına paralel olarak ücretlerdeki toplumsal cinsiyet farklılıkları genişleyebilir. Aylık ücretler arasındaki kadın-erkek farklılıkları kısmi zamanlı çalışmadan kaynaklanan bazı ayrışmaları doğru ölçmeyi zorlaştırmaktadır. Kısmi zamanlı çalışmanın daha yaygın olması sırf çalışma süresi bakımından kadınların daha az ücret kazanmalarına yol açıyor olabilir. Dolayısıyla kadın-erkek ücretleri karşılaştırılırken saatlik reel ücretler temel alınmıştır.

Tablo 2: Ortanca saatlik reel ücretler

	Erkek	Kadın	Erkek-Kadın	% Fark
2005	4,97	4,90	0,06	0,01
2006	5,03	5,03	0,00	0,00
2007	5,40	5,30	0,10	0,02
2008	5,53	5,62	-0,09	-0,02
2009	5,63	5,92	-0,28	-0,05
2010	5,50	5,68	-0,17	-0,03
2011	5,69	5,69	0,00	0,00
2012	5,88	5,88	0,00	0,00
2013	6,07	5,89	0,18	0,03
2014	6,43	5,95	0,48	0,07
2015	6,66	6,22	0,44	0,07
2016	7,50	7,50	0,00	0,00
2017	7,35	7,27	0,09	0,01
Değişim	2,39	2,36	0,03	0,01

Kaynak: TÜİK, HİA

Tablo 2'de Türkiye genelinde ortanca saatlik reel ücretlerdeki toplumsal cinsiyet farklılıkları verilmektedir.⁵ Türkiye genelinde erkeklerdeki saatlik ortanca ücretle kadınlardaki saatlik ortanca

⁵ Ücretler genelde normal dağılımı izlemez. Dolayısıyla ortalama yerine ortanca ücret merkezi eğilimi daha iyi yansıtmaktadır.

ücret arasındaki fark 2005 yılında 6 kuruştan 2017 yılında 9 kuruşa yükselmiştir. Tablo 1’de aynı inceleme kısmi zamanlı çalışma biçimlerinin nispeten yaygın olduğu eğitim, sağlık, imalat ve ticaret sektörleri için tekrarlandığında, bu dört sektörde ücretlerdeki toplumsal cinsiyet farklılıklarının 2017 yılı itibariyle Türkiye’deki ortalama ücret farklılıklarından daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Türkiye genelinde ortalama saatlik reel ücretlerdeki fark 9 kuruşken sağlık sektöründe toplumsal cinsiyet farkı 7 TL’ye çıkmaktadır. Zaman içerisinde sadece ticaret sektöründe Türkiye’deki eğilime yakın bir seyir gözlemlenmektedir.

2005’ten 2017’ye eğitim sektöründeki ücretlerde toplumsal cinsiyet farkı küçülmüştür. 2005 yılında erkeklerdeki ortalama saatlik reel ücret kadınlarınkinden 1,38 TL daha fazla iken 2017’de aradaki fark 0,37 TL’ye gerilemiştir. Bu açıdan bakıldığında kısmi zamanlı çalışma eğitim sektöründe daha sık olmasına rağmen bu sektördeki kadın erkek ücret farklılıkları nispeten daralmıştır. Diğer bir deyişle kısmi zamanlı çalışmanın ücretler üzerindeki toplumsal cinsiyet farklılıklarını artırmamış olduğu görülmektedir.

Diğer sektörlerde kadın erkek ücretleri ayrışması zaman içerisinde genişlemiştir. İmalat sektöründeki fark 57 kuruştan 84 kuruşa yükselirken toptan ve perakende ticaretteki fark 4 kuruştan 17 kuruşa yükselmiştir. Kazanılan saatlik ücrette toplumsal cinsiyet farklılığının bariz bir şekilde açıldığı sağlık sektöründe, kadınlar ile erkekler arasındaki fark 28 kuruştan 7,04 TL’ye kadar çıkmıştır. Ancak bu artışların kısmi zamanlı çalışma sıklığından kaynaklandığı sonucuna varmak mümkün değildir. Sektör içi kısmi zamanlı çalışma oranındaki sınırlı değişimin böylesine bir ayrışma yaratması mümkün değildir. Farkın açılmasının ardında yatan sebeplerin tespiti için sağlık sektöründeki istihdamın yapısının alt sektörler temelindeki kayıt dışılık oranındaki değişimler de gözetilerek incelenmesi gerekmektedir. Bu konuda, Betam olarak yaptığımız araştırmanın bulgularını önümüzdeki dönemde ayrı bir araştırma notu olarak yayınlayacağız.

Tablo 3: Seçilmiş sektörlerde saatlik reel ücretlerdeki toplumsal cinsiyet farklılıkları (TL)

	Eğitim	Sağlık	İmalat	Ticaret	Türkiye
2005	1,38	0,28	0,57	0,04	0,06
2006	0,63	0,10	0,63	0,21	0,00
2007	1,16	0,19	0,79	0,20	0,10
2008	1,15	0,52	0,87	0,08	-0,09
2009	0,00	1,07	0,74	0,22	-0,28
2010	0,91	1,01	0,65	0,01	-0,17
2011	1,71	1,71	0,71	0,10	0,00
2012	0,81	3,92	0,67	0,15	0,00
2013	0,73	5,71	0,97	0,02	0,18
2014	0,86	7,03	0,82	0,28	0,48
2015	1,24	7,09	1,04	0,35	0,44
2016	1,15	7,60	0,67	0,00	0,00
2017	0,37	7,04	0,84	0,17	0,09
Değişim	-1,01	6,76	0,27	0,13	0,03

Kaynak: TÜİK, HİA

Kısmi zamanlı çalışmanın kayıt dışılık üzerindeki etkisi

Kısmi zamanlı çalışmanın yaygınlaşması kayıt dışılığı da olumsuz etkileyebilir. Kadınların yaygın olarak çalıştıkları sektörler arasında imalatta kısmi zamanlı çalışmanın kayıt dışılık açısından önemli bir dezavantaj teşkil ettiği söylenebilir. 2017 yılında imalatta kısmi zamanlı çalışan kadınlar arasında kayıt dışılık halen yüzde 78,8 seviyesindedir. Buna karşın kısmi zamanlı çalışmanın nispeten yoğun olduğu eğitim sektöründe ise kayıt dışılık 2017 yılında yüzde 5'e gerilemiştir.

2005 yılından 2017 yılına Türkiye genelinde kısmi zamanlı çalışanlar arasında kayıt dışılık düşmektedir. Genel eğilime paralel olarak kadınların daha sıklıkla çalıştıkları sektörlerde de kayıt dışılığın gerilediği görülmektedir. Ticaret sektöründe kısmi zamanlı çalışan kadınlar arasında kayıt dışılık 2005 yılında yüzde 64,9'dan 2017 yılında yüzde 24,6'ya gerilemiştir. Buna karşın aynı dönemde diğer sektörlerde kaydedilen düşüşler daha kısıtlıdır. İmalatta 10 yüzde puan, eğitimde 4,9 yüzde puan, sağlıkta ise 4 yüzde puan gerileme kaydedilmiştir.

Tablo 4: Kısmi zamanlı çalışan kadınlar arasında kayıt dışılık (%)

	Eğitim	Sağlık	İmalat	Ticaret	Türkiye
2005	9,9	41,8	88,3	64,9	65,5
2006	11,8	34,5	83,9	70,6	61,4
2007	5,3	38,6	84,7	71,4	63,6
2008	5,6	24,2	93,4	51,3	58,9
2009	5,2	24,7	89,8	67,4	53,7
2010	3,1	43,6	76,3	59,2	47,8
2011	9,6	38,5	79,6	55,4	49,5
2012	6,3	36,1	77,1	36,7	45,5
2013	4,1	42,2	81,3	38,6	50,4
2014	2,4	32,5	74,5	45,3	45,8
2015	5,4	37,1	62,9	42,5	41,5
2016	10,0	34,9	78,8	33,2	39,1
2017	5,0	37,8	78,8	24,6	41,9

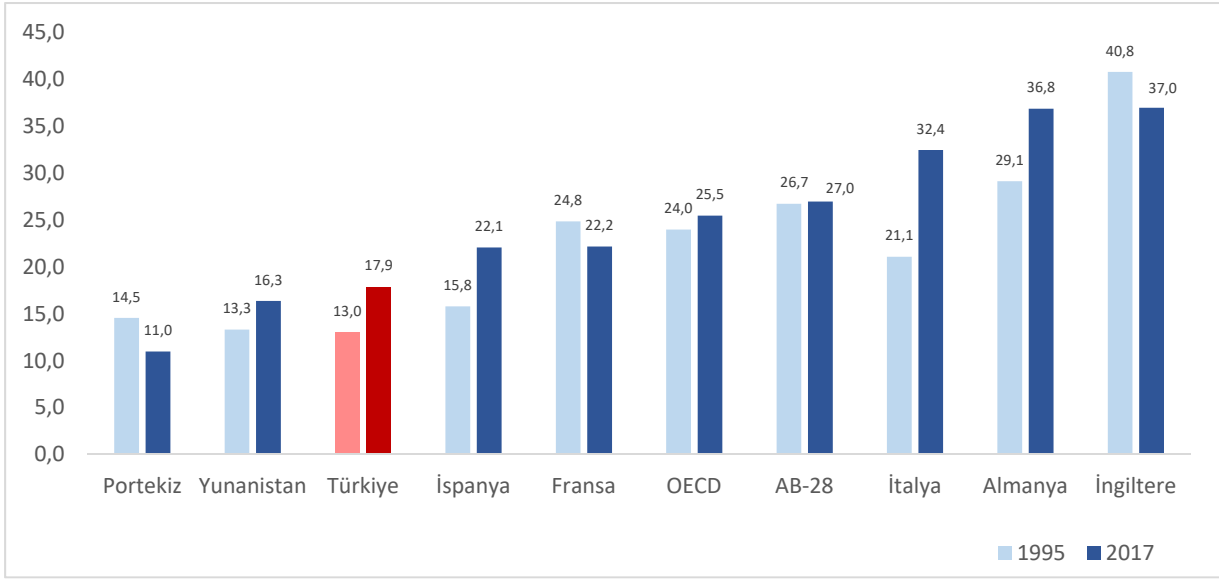
Kaynak: TÜİK, HİA

Uluslararası karşılaştırma

Buraya kadar yapılan analizde ise Türkiye'de tarım istihdamının yapısı ve yaygınlığı sebebiyle tarım dışı sektörlerde ücretli olarak çalışan kadınlar arasında kısmi zamanlı çalışma oranları incelenmişti. Ancak OECD kaynaklarında Türkiye'de tarım-tarım dışı ayırımına gidilmemiştir. Dolayısıyla bu bölümde toplam kadın istihdamındaki kısmi zamanlı çalışma oranları raporlanmıştır. Şekil 5'te toplam kadın istihdamındaki kısmi zamanlı çalışanlar oranının AB ve OECD'deki ortalama değerleri ve seçilmiş Avrupa ülkelerindeki durumu verilmiştir. Bu verilerde toplam istihdam içinde kısmi zamanlı çalışanların oranları ele alınmaktadır.

Toplam kadın istihdamına bakılıyor olmasına rağmen Türkiye kadınlar arasında kısmi zamanlı çalışma konusunda oldukça geri kalmıştır. Avrupa'da kısmi zamanlı çalışma statüsüne sahip çalışanların toplam istihdam içindeki oranı ülkeden ülkeye farklılıklar sergilese de Türkiye'ye kıyasla oldukça yaygındır.

Şekil 5: Toplam kadın istihdamında kısmi zamanlı çalışanların oranı (%)

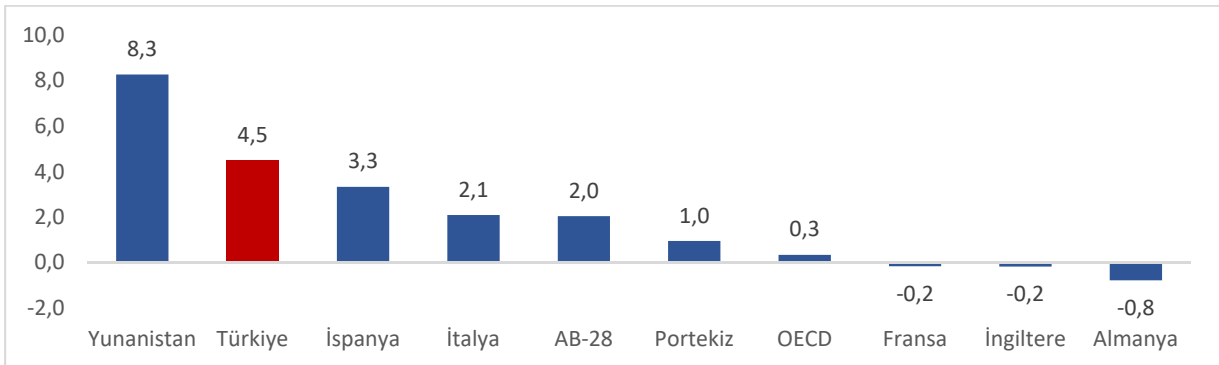


Kaynak: OECD

Avrupa’da kısmi zamanlı çalışan kadınların toplam kadın istihdamındaki oranı 1995 ve 2017 yılları için Şekil 5’te verilmektedir. Verilere göre Avrupa Birliği’ne üye 28 ülke içerisinde kısmi zamanlı çalışma sıklığı fazla bir değişiklik göstermemektedir. Buna karşın ülke tecrübeleri farklılaşmaktadır. İngiltere’de kısmi süreli çalışan kadınların payı yüzde 40,8’den yüzde 37’ye gerilemiştir. Almanya’da aynı oran yüzde 29,1’den yüzde 36,8’e yükselmiştir. Buna karşın Yunanistan ve İspanya’da kısmi çalışanların tüm çalışan kadınlar arasındaki payı zaman içerisinde artmakla birlikte halen düşük seyretmektedir. Türkiye için de benzer bir durum söz konusudur. Kısmi çalışanların bütün kadın çalışanlar arasındaki payı yüzde 13’ten yüzde 17,9’a yükselmiştir.

Veriler kısmi zamanlı çalışma oranları ile işsizlik oranlarındaki toplumsal cinsiyet farkları arasında ters yönlü bir ilişki olabileceğine işaret etmektedir (Şekil 6). 2017 yılında kısmi zamanlı çalışma oranının yüksek olduğu İngiltere, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde kadın ve erkek işsizlik oranları arasında fark 0,2-0,8 yüzde puan aralığıyla sınırlıdır. Buna karşılık Yunanistan ve Türkiye gibi kısmi zamanlı çalışma oranının nispeten düşük olduğu ülkelerde bu farklar sırasıyla 8,3 ve 4,5 yüzde puandır.

Şekil 5: İşsizlik oranındaki toplumsal cinsiyet farkı, yüzde puan, Kadın İşsizlik Oranı-Erkek İşsizlik Oranı, 2017



Kaynak: OECD

Kadınların işgücü piyasasına katılımının son yıllardaki ivmelenmeye rağmen düşük kaldığı aynı zamanda da işsizlik oranlarında cinsiyet farkının yüksek olduğu Türkiye’de kısmi zamanlı çalışma konusu oldukça geç gündeme gelmiştir. 2014 yılında yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları raporunda, “Kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin kullanılması yoluyla, aile ve iş hayatı arasında denge kurulması, çocuk bakımı yükünün ebeveynler arasında paylaşılması ve böylece kadının uzun süreler ile işgücü piyasasının dışında kalmasının engellenmesi sağlanacaktır” ifadesi ile hedeflenen amaç açıkça ortaya konmuştur. Fakat Şekil 5’te de görüldüğü gibi bu konuda fazla yol kat edilememiştir.

Sonuç

Türkiye’de ücretli çalışan kadınlar arasında kısmi zamanlı çalışma toplamda 2005 yılından 2010 yılına genişlemiş ancak daha sonra yatay bir seyir izlemiştir. Bu dönemde kısmi zamanlı çalışma dönem boyunca lise ve meslek lisesi gibi eğitim düzeylerinde artarken, lise altı düzeyde 2010 yılından itibaren durağanlaşmış, yükseköğrenim düzeyinde ise azalışa geçmiştir. Basit bir sektörel ayrıştırma hesabı, kısmi zamanlı çalışmanın eğitim sektöründe yaygınlaştığını ve eğitim sektörünün kadın istihdamında giderek payını artırdığını göstermektedir. Yüksek gelirli ülkeler tecrübesi bu koşullar altında kadınların ücretlerinin, terfi olanaklarının ve sosyal koruma olanaklarına erişiminin kısıtlanabileceğine işaret etmektedir. Kısmi zamanlı çalışma olanakları halen çok kısıtlı olmakla birlikte Türkiye’de son yıllarda eğitimde gözlemlenen artışın henüz ücretlerde ya da kayıt dışılıkta dikkat çekici olumsuzluklara yol açmadığı söylenebilir. Sağlık sektöründe gözlemlenen istisnai ayrışmanın sebeplerinin ise ayrı bir araştırmaya tabi olduğunu belirtmek gerekir. Bu noktada, kısmi zamanlı çalışma oranlarına en büyük katkıyı yapan eğitim sektöründeki istihdamın büyük kısmının kamu tarafından yaratılıyor olması kayıt dışılık ve ücret eşitsizliği gibi problemlerin oluşmasını önleyebilir.

EKLER

Tablo 5: Ortanca saatlik reel ücretler, kadın-erkek

	Eğitim		Sağlık		İmalat		Ticaret		Türkiye	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2005	12,41	11,03	9,93	9,65	4,60	4,02	3,94	3,90	4,97	4,90
2006	12,58	11,95	10,16	10,07	4,72	4,09	4,03	3,81	5,03	5,03
2007	13,89	12,73	9,84	9,64	4,96	4,17	4,29	4,09	5,40	5,30
2008	14,14	12,99	10,48	9,95	5,24	4,37	4,44	4,37	5,53	5,62
2009	14,79	14,79	11,83	10,76	5,26	4,52	4,60	4,38	5,63	5,92
2010	15,44	14,53	11,91	10,90	5,19	4,54	4,54	4,53	5,50	5,68
2011	17,06	15,35	12,80	11,09	5,33	4,62	4,65	4,55	5,69	5,69
2012	16,47	15,67	13,32	9,40	5,37	4,70	4,90	4,75	5,88	5,88
2013	17,49	16,76	13,48	7,77	5,83	4,86	4,88	4,86	6,07	5,89
2014	17,60	16,74	13,39	6,36	5,84	5,02	5,30	5,02	6,43	5,95
2015	18,03	16,79	13,06	5,97	6,22	5,18	5,53	5,18	6,66	6,22
2016	18,46	17,31	14,42	6,82	6,92	6,25	6,25	6,25	7,50	7,50
2017	18,17	17,80	13,50	6,46	6,92	6,08	6,23	6,06	7,35	7,27

Kaynak: TÜİK, HİA

Tablo 6: Ücretli çalışan kadın istihdamında sektör payları ve kısmi zamanlı çalışma oranları (%)

	2005		2010		2017	
	Sektör Payı	Kısmi Zamanlı Oranı	Sektör Payı	Kısmi Zamanlı Oranı	Sektör Payı	Kısmi Zamanlı Oranı
Tarım	5,4	7,2	3,8	13,0	1,9	7,3
Maden	0,1	0,0	0,1	3,1	0,1	0,0
İmalat	27,1	3,0	23,4	4,4	18,0	5,4
Elektrik ve Su	0,3	4,8	0,2	7,2	0,4	3,8
İnşaat	1,0	1,2	1,6	3,4	1,3	4,3
Toptan ve Perakende	12,5	2,6	12,9	3,1	12,2	4,6
Ulaştırma	1,9	2,0	1,8	4,3	1,9	9,4
Konaklama	3,1	2,2	3,9	5,7	5,2	4,4
Bilgi ve İletişim	1,1	1,2	1,6	2,8	1,0	2,9
Finans	3,5	0,9	3,7	1,8	2,1	3,1
Gayrimenkul	0,1	0,0	0,3	2,2	0,8	18,3
Mesleki, Bilimsel ve Teknik F.	3,3	3,5	3,4	5,7	5,5	4,4
İdari ve Destek Hizmetleri	2,1	8,1	5,0	7,6	6,9	7,0
Kamu	5,5	1,2	6,3	1,6	5,3	3,0
Eğitim	14,1	10,6	15,4	17,3	16,2	14,9
İnsan Sağlığı	10,9	1,6	10,5	2,3	15,9	3,7
Kültür-Sanat	0,9	9,1	0,9	12,9	1,1	10,1
Diğer Hizmetler	7,1	21,8	5,1	19,3	4,3	16,6

Kaynak: TÜİK, HİA

Kutu 1: Kısmi zamanlı çalışma ve MEB kurumlarında çalışanlar hakkındaki yasal düzenlemeler

Kısmi zamanlı çalışma (part-time) tanımı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yapılmaktadır. Bu maddede kısmi zamanlı çalışan tanımı tam süreli esas işçiye göre belirlenmiştir. Kanunda geçen "tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az" ifadesi kısmi zamanlı çalışma saatlerine dair bir belirsizlik yaratmıştır. Haftalık yasal çalışma saatinin 45 saat olduğu işyerlerinde 30 saat ve altı olarak belirlenen bu süre, haftalık yasal çalışma saatinin 45 saatin altında olması halinde buna uygun hesaplanmaktadır. Bu araştırma notunda, Hanehalkı İşgücü Anketlerinde bireylere doğrudan yöneltilen "Bu işinizde çalışma şekliniz nedir?" sorusuna verilen "tam zamanlı" ya da "kısmi zamanlı" yanıtları kullanılmıştır.

Kısmi zamanlı çalışanların sigortalılığına dair esaslar ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile kısmi zamanlı çalışanlar 5510 sayılı Kanun 4/a kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Sigortalılık statüsü bakımından kısmi zamanlı çalışan ile tam süreli çalışan işçi arasında bir ayırım söz konusu değildir. Fakat tam zamanlı çalışan ile kısmi zamanlı çalışanın bir ay içindeki çalışma süreleri eşit olmadığından prim ödeme gün sayıları da eşit değildir. Bu durum aynı kanunun 80. maddesiyle şu şekilde düzenlenmiştir. "İşveren ve sigortalı arasında kısmi zamanlı hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir." Aynı duruma ilişkin bir başka düzenleme olan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 101. maddesi'nde, kısmi zamanlı çalışanların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate (45 saat / 6 gün) bölünmesiyle prim gün sayısının hesaplanacağı belirtilmiştir. Örneğin ayda 120 saat kısmi zamanlı çalışan sigortalının $120/7,5=16$ hesabıyla prime tabi gün sayısının 16 olduğu kabul edilir. İşçi aynı ay içinde birden fazla yerde kısmi zamanlı çalışıyorsa her işyeri için aynı hesap yapılır ve sonuçlar birbirine eklenir.

Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar'ın 9. maddesinde, resmi görevi bulunmayan veya emekli öğretmenlere haftada 30 saate kadar ek ders görevi verilebileceği hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda MEB'e bağlı eğitim kurumlarında haftada 30 saatten daha az çalışan öğretmenler genelde kısmi zamanlı çalışan olarak değerlendirilirler. Saat başına ücretlendirildikleri için, bu kişilerin prim ödeme gün sayılarına ilişkin detaylar 80' maddede'ki hesaplamalar doğrultusunda tespit edilmektedir. Kısmi zamanlı işi gereği ayın belli bir günü primi ödenen çalışanlar aynı ay içinde geriye kalan günlerin genel sağlık sigortası primini kendileri öderler. Ay içinde ödenmemiş eksik süreler isteğe bağlı sigorta kapsamında ödenebilir ve Şubat 2011 tarihli 6111 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre borçlanarak tamamlanabilir. Bu uygulamalar ile kısmi zamanlı çalışmanın tam zamanlı çalışmaya karşı genel sağlık sigortası nezdindeki olumsuzlukları ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.

Kutu 2: Ücretli çalışan kadınlarda kısmi zamanlı çalışma ve sektör payı etki ayrıştırması

$$\begin{aligned}\text{Sektör Katkısı} &= \text{Sektörün Payı} \times \text{Kısmi Zamanlı Çalışan Oranı} \\ &= \frac{\text{Sektör istihdamı}}{\text{Toplam istihdam}} \times \frac{\text{Sektördeki kısmi zamanlı çalışan sayısı}}{\text{Sektör istihdamı}}\end{aligned}$$

Eğitim sektörünün 2017 yılındaki kadın istihdamında yarattığı kısmi zamanlı çalışan katkısını bulmak için;

$$SK_{E,17} = SP_{E,17} \times KZO_{E,17}$$

ve 2017 ile 2005 yılları arasındaki farkı bulmak için;

$$SK_{E,17} - SK_{E,05} = SP_{E,17} \times KZO_{E,17} - SP_{E,05} \times KZO_{E,05}$$

denklemini kullanıyoruz.

Bu denkleme, matematiksel sonuç olarak etkisiz fakat çarpanlarına ayırırken etki ayrıştırması yapmamızı sağlayan $(SP_{E,17} \times KZO_{E,05})$ ifadesini ekleyip çıkarıyoruz.

$$\begin{aligned}SK_{E,17} - SK_{E,05} &= SP_{E,17} \times KZO_{E,17} - SP_{E,17} \times KZO_{E,05} + SP_{E,17} \times KZO_{E,05} - SP_{E,05} \times KZO_{E,05} \\ SK_{E,17} - SK_{E,05} &= SP_{E,17} \times \underbrace{(KZO_{E,17} - KZO_{E,05})}_{\text{Kısmi Zamanlı Oranı Etkisi}} + \underbrace{(SP_{E,17} \times - SP_{E,05})}_{\text{Sektör Payı Etkisi}} \times KZO_{E,05}\end{aligned}$$