



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

# Dünya Genelinde Çalışma Süresi ve İş-Özel Yaşam Uyumunu Raporu

## Dünya Geneline Çalışma Süresi ve İş-Özel Yaşam Uyumu Raporu



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

### Özet

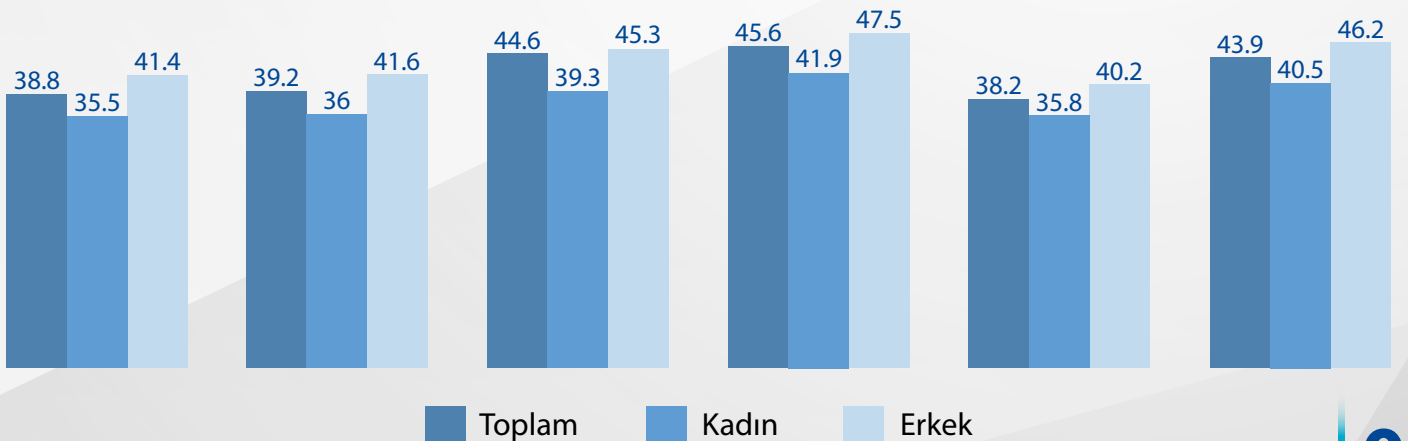
Çalışma süreleri, kuruluşundan bu yana ILO için her zaman önemli bir konu olmuştur. Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, daha geniş kapsamda işçilerin sağlık ve refahının korunması ile yakından bağlantılıdır. Yüzyıllar boyunca, çalışma süreleri iş gücü ve istihdam bağlamında önemli bir yer tutmuş olup sadece çalışma süreleri değil, çalışma saati düzenlemeleri ve çalışma modelleri kapsamında çalışma saatlerinin nasıl düzenleneceği de tartışılmıştır.

1944 yılında kabul edilen ILO Philadelphia Bildirgesi'nin 2. maddesi uyarınca "İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler." Bir başka ifadeyle ücret karşılığı çalışma sadece çalışanların maddi ihtiyaçlarını karşılanması değildir, aynı zamanda çalışanlara özel yaşamlarının kalitesini artırma ve geliştirme için imkân tanınmasıdır. Bu da ancak iş-özel yaşam arasındaki dengenin varlığı ile sağlanabilir.

### Küresel iş gücünün 1/3'ünden fazlası hafta 48 saatten fazla, 1/5'i 35 saatten az çalışıyor

Yapılan araştırmalar, küresel iş gücünün üçte birinden fazlasının düzenli olarak haftada 48 saatten fazla çalıştığını, beşte birinin ise haftada 35 saatten az olmak üzere kısa süreli (yarı zamanlı) çalıştığını ortaya koymuştur. Çalışma süreleri, cinsiyete göre incelendiğinde erkeklerin kadınlara kıyasla çok daha uzun çalışma saatlerine tabi olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber, Covid-19 salgınının başlangıcında çalışma süreleri kısmen azalmış, bu durum Covid-19 salgını süresince iş kayıplarının önlenmesi ve ülkeler bazında istihdamın korunması açısından olumlu bir etki oluşturmuştur.

- Tablo 1 : Cinsiyete ve coğrafi bölgelere haftalık ortalama çalışma süreleri



Küresel ekonomide çeşitli çalışma modelleri mevcuttur;

-Standart haftalık çalışma sürelerinin (haftanın 5 veya 6 günü, günlük 8 saat) çalışanlara özel yaşamlarını planlamada tutarlılık ve güvenilirlik sağladığı kabul edilmekteyse de bu sabit programlar yeteri kadar esnek olmadığından çalışanlara ihtiyaç duyulduğu an ailelerinin gereksinimlerini karşılamaları için imkân tanımamaktadır. Özellikle standart sürelere bağlı olarak çalışan, evinin ve ailesinin bakım görevini üstlenen kadınların esnek olmayan sürelerle çalışması iş- özel yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır.

-Vardiyalı çalışma, çalışanlara iş ve özel yaşam yükümlülüklerini dengelemeleri için daha esnek bir çalışma programı sunmaktadır.

## **Yarı zamanlı çalışma, çalışanlara özel yaşamlarına daha çok vakit ayırma olanağı sağlıyor.**

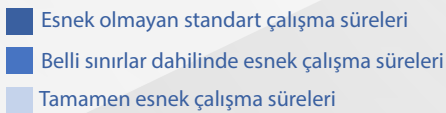
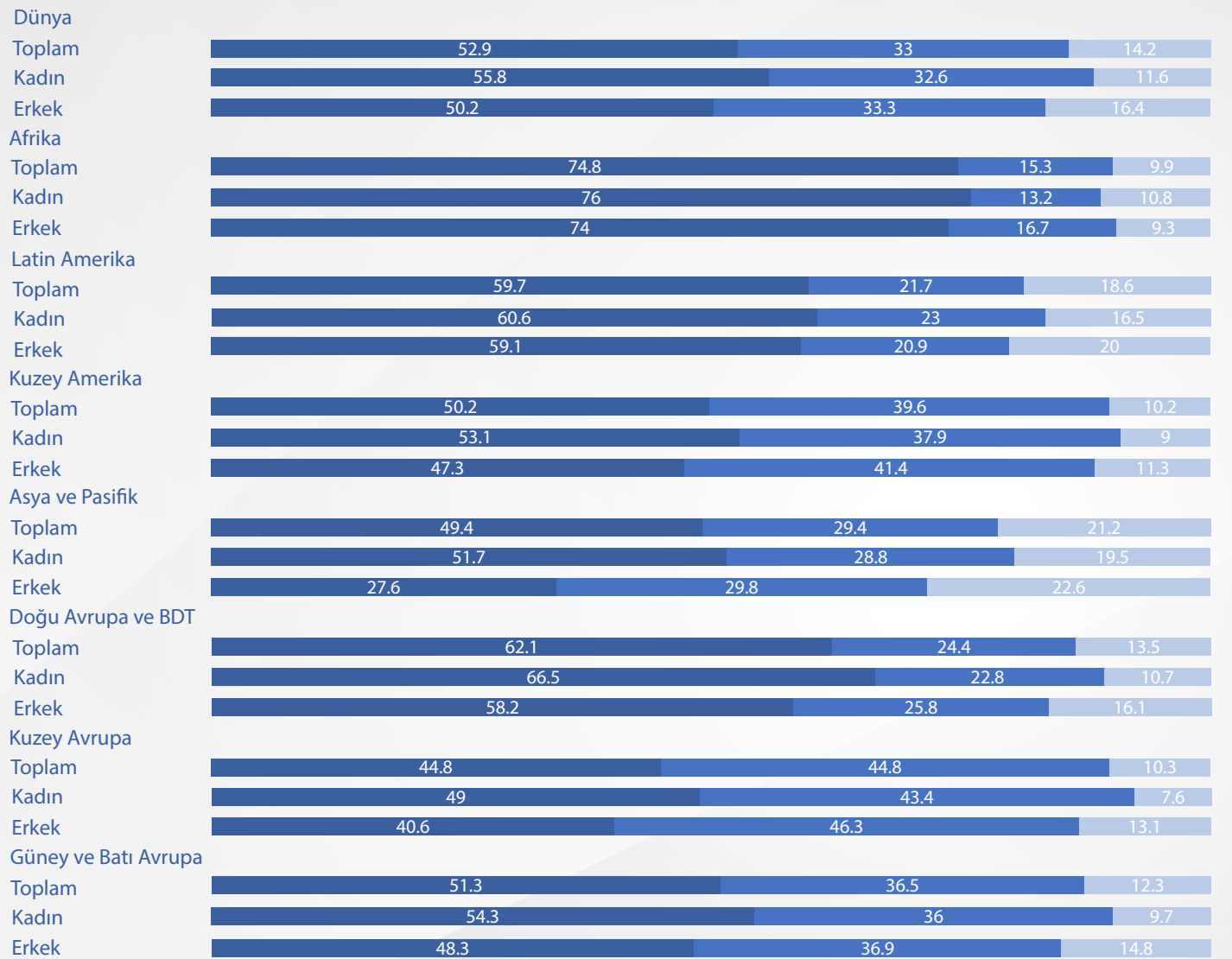
-Öngörülebilir bir çalışma program ile yarı zamanlı çalışma (haftada 35 saatten az) çalışanlara özel yaşamlarına daha çok vakit ayırmalarına olanak tanımaktadır. Hollanda'da yapılan bir çalışmada yarı zamanlı çalışan annelerin, tam zamanlı çalışan annelere kıyasla daha iyi bir iş- özel yaşam dengesine sahip olduğunu gözlemlenmiştir. (Van Rijswijk et al. 2004) Nitekim yarı zamanlı çalışma, çalışanların tam zamanlı çalışma olanağının olmaması sebebiyle varolan bir seçim olmamalıdır, bu gibi durumlarda kısa çalışma saatlerine rağmen çalışanların iş- özel yaşam arasındaki dengeyi kuramadığı saptanmıştır. Covid-19 salgını boyunca hükümetler ve işletmeler tarafından üretimin ve istihdamın devam etmesine katkıda bulunan, iş paylaşma veya kısa süreli çalışma, evden çalışma gibi çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin kriz önlemleri alınmıştır. Evden çalışma, Covid-19 salgını süresince sosyal teması azaltmaya yönelik bir tedbir olarak gündeme gelmiş olup kendi içinde avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Evden çalışma, çalışanlara belli bir seviyede özerklik tanınmasının yanında bazı hallerde de uzun çalışma saatleri sebebiyle çalışanların iş-özel yaşam dengesinin bozulmasına neden olmuştur.

## **Esnek çalışma, çalışanlara bireysel ihtiyaçlarına göre kendi çalışma sürelerini planlama imkânı tanıyor.**

Esnek çalışma saatleri, çalışanlara ideal şekilde ücretli işlerini ve kişisel yükümlülüklerini dengelemeleri amacıyla bireysel ihtiyaçlarına göre kendi çalışma sürelerini planlama (belli değişkenler dahilinde) imkânı tanımaktadır. Bu durumun çalışanların stres seviyelerini azaltmak suretiyle ruh sağlıkları üzerinde de pozitif bir etkisi vardır. Esnek çalışma saatlerinin pozitif etkileri özel olarak çocuk bakımından sorumlu çalışanlarda görülmektedir. Aynı zamanda esnek çalışma saatleri, iş-özel yaşam anlaşmazlıklarının azalmasıyla da ilişkilendirilmiştir. (Byron 2005) İşverenler açısından da esnek çalışma saatlerinin avantajları; daha düşük oranda personel değişim hızı ve işe alım maliyetlerinin azalması alanlarında görülmektedir. Ayrıca akademisyenler esnek çalışma modellerinin verimliliği arttırdığını da tespit etmiştir. Daha iyi bir iş-özel yaşam dengesi hem çalışanlara hem de işverenlere önemli ölçüde avantajlar sağlamaktadır. Bu nedenle, yukarıda bahsedilen her bir çalışma modeli ile bağlantılı olarak iş-özel yaşam dengesinin sonuçları belirlenmelidir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere küresel ölçekte tüm çalışanların yaklaşık yarısının (%47.1) çalışma programlarında belli ölçüde esnek olabildiği ortaya konulmuştur. Coğrafi bölgeler açısından çalışanlara esnek çalışma modellerini en yaygın olarak sağlayan yerin Kuzey Avrupa (%55.1) olmasına karşın esnek çalışma modellerinin yaygın olmadığı, çalışanların dörtte üçünün standart haftalık sürelerle tabi olduğu yer ise Afrika olarak tespit edilmiştir. Uluslararası Sosyal Araştırma Programı verilerine göre; genel olarak özel sektörde çalışan, yüksek eğitim ve gelir seviyesine sahip çalışanların çalışma programlarında esnek olduğu tespit edilmiştir.

• Tablo 2: Coğrafi bölgelere ve cinsiyete göre esnek ve esnek olmayan çalışma modellerinin dağılımı (%)



Çalışanın çalışmayı arzu ettiği süre ile fiilen çalıştığı süre arasındaki fark çalışma sürelerinin uyumsuzluğu olarak tanımlanabilir. Bu uyumsuzluk, eksik istihdam (Eğitimli, yetenekli veya deneyimli olup az ücretle çalışanlar; eğitimli, yetenekli veya deneyimli olup az bilgi ve yetenek gerektiren işlerde çalışanlar ve tam gün çalışmak isteyip yarı zamanlı çalışanlar) ve aşırı istihdam (Tamamı ile yeni bir kavram olmayıp pandemide başlayan evden çalışma modeli ile yükselişe geçmiştir. Çalışanın gelirini arttırmak amacı ile tam zamanlı birden fazla işte çalışması anlamına gelmektedir) kavramlarını da içermektedir. Yüksek gelirli ülkelerin, üst-orta ve alt-orta gelirli ülkelere nazaran kısmen daha yüksek aşırı istihdam oranına ve daha düşük eksik istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir. İş-özel yaşam dengesizlikleri ülkelerdeki aşırı istihdam oranı ile doğrudan bağlantılıdır.

Serbest meslek sahiplerinde, bağlı çalışanlara kıyasla daha yüksek bir aşırı istihdam oranı görülmektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında, kadınlarda hem aşırı istihdam hem de eksik istihdam oranları daha yüksek görülmektedir. Bununla beraber, artan mesleki beceriler ile yüksek aşırı istihdam ve düşük eksik istihdam arasında korelasyon bulunmaktadır.

Çalışanın arzu ettiği ve fiilen çalıştığı çalışma süreleri arasındaki fark, çalışanın iş-özel yaşam dengesinin bozulmasının yanı sıra, çalışanın iş ve özel yaşamından aldığı memnuniyeti, fiziksel ve ruhsal sağlığını aynı zamanda refahını da olumsuz etkilemektedir. İşverenler açısından ise çalışma süreleri arasındaki bu uyumsuzluklar, düşük verimlilik ve üretkenliğe, yetersiz iş performansına ve devamsızlığa sebep olmaktadır.

- Tablo 3: “Ne kadar sıklıkla işinin aile hayatını aksattığını hissediyorsun?” sorusuna verilen cevaplar bölgesel ölçekte kategorize edilmiştir.

| N = 2.699<br>çalışan | Bölge        | Ne sıklıkla iş hayatının aile hayatını aksattığını düşünüyorsun? | Çalışma Sürelerine Göre |                | Çalışma Süreleri Tercihine Göre |                |
|----------------------|--------------|--|-------------------------|----------------|---------------------------------|----------------|
|                      |              |  | Aşırı İstihdam          | Eksik İstihdam | Aşırı İstihdam                  | Eksik İstihdam |
| Dünya                | Her Zaman    | %18,5  | %10,6                   | %25,7          | %13,7                           |                |
|                      | Bazen        | %33,9  | %28,6                   | %34,9          | %29,1                           |                |
|                      | Nadiren      | %27,4  | %24,5                   | %23,8          | %25,4                           |                |
|                      | Hiçbir Zaman | %20,2  | %36,4                   | %15,5          | %31,8                           |                |
| Anglosakson Ülkeleri | Her Zaman    | %25,5  | %8,30                   | %30,5          | %18,9                           |                |
|                      | Bazen        | %37,2  | %38,5                   | %33,1          | %34,2                           |                |
|                      | Nadiren      | %22,1  | %16,5                   | %21,2          | %20,3                           |                |
|                      | Hiçbir Zaman | %15,2  | %36,7                   | %15,3          | %26,6                           |                |
| Latin Amerika        | Her Zaman    | %13,4  | %13,7                   | %27,0          | %10,5                           |                |
|                      | Bazen        | %26,4  | %23,3                   | %24,3          | %22,4                           |                |
|                      | Nadiren      | %24,9  | %9,6                    | %24,3          | %23,4                           |                |
|                      | Hiçbir Zaman | %35,4  | %53,4                   | %24,3          | %43,6                           |                |
| Asya                 | Her Zaman    | %10,0  | %5,7                    | %15,3          | %10,3                           |                |
|                      | Bazen        | %28,5  | %25,0                   | %31,2          | %26,8                           |                |
|                      | Nadiren      | %33,0  | %32,1                   | %28,4          | %32,9                           |                |
|                      | Hiçbir Zaman | %28,5  | %37,1                   | %25,1          | %30,0                           |                |
| Doğu Avrupa          | Her Zaman    | %16,2  | %9,6                    | %18,1          | %11,6                           |                |
|                      | Bazen        | %30,5  | %33,7                   | %41,0          | %27,5                           |                |
|                      | Nadiren      | %25,6  | %19,3                   | %14,5          | %21,0                           |                |
|                      | Hiçbir Zaman | %27,7  | %37,3                   | %26,5          | %39,9                           |                |
| Kuzey Avrupa         | Her Zaman    | %14,4  | %20,5                   | %32,6          | %16,2                           |                |
|                      | Bazen        | %23,2  | %36,8                   | %37,2          | %28,1                           |                |
|                      | Nadiren      | %27,2  | %30,7                   | %22,1          | %33,2                           |                |
|                      | Hiçbir Zaman | %35,2  | %11,9                   | %8,1           | %22,5                           |                |
| Batı ve Orta Avrupa  | Her Zaman    | %11,8  | %22,6                   | %27,1          | %14,5                           |                |
|                      | Bazen        | %28,7  | %39,1                   | %36,0          | %32,0                           |                |
|                      | Nadiren      | %28,3  | %24,8                   | %26,6          | %27,5                           |                |
|                      | Hiçbir Zaman | %31,1  | %13,5                   | %10,3          | %26,0                           |                |