

4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları

Muzaffer KOÇ* /İbrahim GÖRÜCÜ**

ÖZET:

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

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

Kısmi çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun kabulüyle yasal bir nitelik kazandı. Kısmî çalışmanın özellikle istihdam düzeyinde iyileştirme yapacağı bekleniyordu. Fakat incelenen beş yıllık süreç içerisinde düzenlemenin beklendiği gibi bir sonuç vermediği görülmektedir.

Anahtar Sözcükler; İş Kanunu, Kısmî Süreli İş Sözleşmesi, Tam Süreli İş Sözleşmesi, Bölünebilir Menfaat, Ayırmacılık

ACCORDİNG TO THE LABOUR LAW NO. 4857 PART-TIME WORK AND İTS RESULTS

ABSTRACT

When the normal weekly work time of the worker is established substantially less than an equivalent worker employed on a full-time labor contract, such contract is a part-time labor contract.

The worker employed on a part-time labor contract can not be subjected to any procedure different than a full-time equivalent worker merely on the grounds that his/her labor contract is a part-time one, unless a reason justifying such discrimination exists.

Divisible benefits of the part-time worker pertaining to wage and money are paid in proportion to the employment time compared to the full-time equivalent worker.

Part-time work, with the adoption of the Labour Act No. 4857

* Dr. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

** Dr. Öğretim Görevlisi İnönü Üniversitesi Battalgazi MYO

became a legal regulation. Part-time work has been expected to improve the level of employment. However, the five-year review period, as expected, a result of regulation is not provided.

Key Words; Labour Law, Part-Time Labour Contract, Full-Time Labour Contract, Divisible Benefits, Discrimination

GİRİŞ

Kısmi çalışma özellikle çıkış merkezi olan batı ülkelerinde oldukça yaygın bir uygulamadır. 4857 sayılı Yasa ile kısmi çalışma ilişkisi Türkiye’de de yasal düzenleme altına alınmıştır. Bu çalışma ilişkisi, çıkış noktası olan ülkelerde ve Türkiye’de farklı beklentilere yol açmış bulunmaktadır. Bu beklentilerin en önemlisi işsizlik sorununa çözüm bulunması noktasında toplanmaktadır. İşsizlik sorunun çözümü konusunda katkıda bulunacağı yönündeki beklentiler bu alanda düzenleme yapılmasına neden olan etkenlerin başında gelmektedir. Bu çalışmada yasal düzenlemenin gerçekleştiği 2003 yılından 2008 yılı sonuna kadar kısmi çalışmanın nasıl bir gelişme gösterdiği ve çalışma hayatımızda ne gibi değişikliklere yol açtığı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1. KISMİ ÇALIŞMA VE ÖZELLİKLERİ

1.1. Kısmi Çalışma

Günümüzde istihdam konusunda en yeni ve en önemli gelişmenin başında kuşkusuz kısmi (part-time) çalışma ve bu şekilde istihdam edilenlerin sayısındaki artış gelmektedir¹. Kısmi çalışmanın işveren bakımından tercih edilmesinin gerekçesi özellikle hizmet yoğun ekonominin gelişmesi ve depolanmaları mümkün olmayan bu hizmetlerin tüketime bağlı olarak üretilmeleri gereğidir. İşçiler bakımından ise, özellikle kadınlar başta olmak üzere iş ve sosyal yaşamı bağdaştıracak bir çalışma düzeni oluşturulmasına imkân tanınmasıdır². Türkiye’de genellikle ev hanımları, öğrenciler ve emekliler kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler. Batı ülkelerinde ise ücretten ziyade daha çok boş zaman talebiyle kısmi çalışma tercih edilmektedir³.

Uluslararası Çalışma Örgütü, kısmi süreli çalışmayı “işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak tanımlamaktadır⁴. Başka bir ifadeyle, esnek çalışmanın en yaygın

¹ Cahit EVCİL ve Bekir GEÇER, Kısmi (Part-Time) İstihdam-I, Yaklaşım Dergisi, Ekim 2001, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2001102788.htm>

² Gülsevil ALPAGUT, AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler, TİSK Akademi, C:3 Sayı: 5, 2008/1, S.28

³ Müjdat ŞAKAR, Gereğçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2009, S.178

⁴ Ayşe ÜNAL, Avrupa’da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri, Kamu-İş Dergisi, C:8, Sayı:1/2005; Ramazan YILDIZ, Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanların İş

şekillerinden birisi olan kısmi süreli (part-time çalışma) kanunlarca belirlenmiş normal çalışma süresine göre belirli oranda daha az süreli çalışmayı ifade eder⁵.

Part-Time çalışmanın diğer çalışma türlerinden ayırımı yapılırken üç unsur dikkate alınmaktadır⁶: Süre, süreklilik ve serbest irade unsuru. Bunlar dikkate alınarak part-time çalışma “normal çalışma süresinden kısa⁷, düzenli ve isteğe bağlı çalışma şekli” olarak tanımlanabilir. Kısmi süreli iş sözleşmesi süreklilik unsuru ile kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan, düzenli olması yönüyle de mevsimlik ve geçici işlerden ayırmaktadır⁸.

1.2.Kısmi Çalışmanın Özellikleri

Kısmi çalışma konusunda birçok tanım yapılmıştır⁹. Bu tanımları genel olarak kapsayan ILO'nun kabul ettiği tanıma göre, kısmi süreli çalışma “işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma”dır. ILO'nun bu tanımda üç unsur önplana çıkmaktadır¹⁰: Kısmi süreli çalışmanın normal çalışma süresinden az olması, bu çalışmanın düzenli ve sürekli yapılması ve kısmi süreli çalışmanın gönüllü olarak yapılması. Bu bağlamda kısmi çalışmayı diğer benzeri çalışma şekillerinden ayıran temel özellikler üç başlık altında toplanabilir. Bunlar:

- Süre,
- Gönüllük,
- Düzenlilik ve sürekliliktir.

Hukuku Açısından Hakları, Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2009, Sayı:200, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090815028.htm>; Ersin UMDU, Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanların İş Ve Sosyal Sigorta Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Aylık Dergi, Mayıs 2009,

⁵ İsa KARAKAŞ, Kısmi Süreli Çalışmanın Sosyal Güvenlik Boyutu, Yaklaşım Dergisi, Haziran 2007, Sayı: 174,

<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007069331.htm>

⁶ Mehmet Ali NOYAN, Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir 2007, S.112

⁷ Kısmi süreli çalışmanın temel özelliği, esas olarak iş süresinin kısaltılmasıdır. Bu kısaltmanın ne kadar olacağı ülkeden ülkeye değişmektedir. Nilüfer YALÇINKAYA, Kısmi çalışma: Ankara-Çankaya Bölgesinde Bir Uygulama Örneği, Ankara Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006, S.20.

⁸ ÜNAL, 1/2005; YALÇINKAYA, 21

⁹ Özlem OĞUZ, Türkiye’de çalışma hayatında esnek çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas, 2007, s.52

¹⁰ Arif YAVUZ, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri’ne Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995, 38 (Aktaran: OĞUZ,52)

1.2.1 Süre

İş Kanunu'nun 13. Maddesine göre Kısmi Süreli İş Sözleşmesi “*işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, kısmi süreli çalışma, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre kısa belirlendiği çalışma biçimi olarak ortaya çıkmaktadır¹¹.

Çalışılan sürenin tam süreli sözleşmede esas olan çalışma süresinden “*önemli ölçüde az*” belirlenmesi halinde kısmi süreli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır. Ancak, “önemli ölçüde az” deyiminin nasıl yorumlanacağına ilişkin bir açıklamaya madde metninde rastlanılmamaktadır¹². “Önemli ölçüde az” deyimine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin¹³, 6. maddesi ile açıklık getirilmiştir. Bu maddeye göre, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır¹⁴.

İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Söz konusu hükümler birlikte mütalaa edildiğinde, 45 saatin üçte ikisi olan 30 saat, kısmi çalışmanın azami süresi olarak ortaya çıkar. Başka bir ifadeyle, Kısmi süreli (part time) çalışmadan söz edebilmek için haftalık çalışma süresinin dikkate alınması ve haftalık çalışma süresinin de 30 saat veya altında olması gereklidir¹⁵. İşyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saatten daha az belirlenmesi halinde, Kısmi süreli çalışmanın da buna uygun olarak hesaplanması gerekmektedir. Örneğin, tam süre çalışma haftalık 36 saat ise, kısmi çalışma, 24 saat

¹¹ Aysel KUŞAKSIZ, Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Yıl:2006 Cilt:13 Sayı:2, S.21

¹² Maddenin gerekçesinde, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli söz edebilmek için “önemli ölçüde daha az” bir haftalık çalışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olmasının arandığı, örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edileceği belirtilmiştir.

¹³ Söz konusu yönetmelik, 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı resmi gazetede yayımlanmıştır. Yazıda Çalışma Yönetmeliği şeklinde ifade edilecektir.

¹⁴ Muzaffer KOÇ, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi -I, İş Ve İnsan Gazetesi, Yıl:1 Sayı:29, 18–24 Ekim 2004, S.9 ve Muzaffer KOÇ, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi -II, İş Ve İnsan Gazetesi, Yıl:1 Sayı:30, 25–31 Ekim 2004, S.9

¹⁵ Erol GÜNER, Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma Mi?, Yaklaşım Dergisi, Mart 2009, Sayı:195,

<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090314019.htm>; NOYAN, 113

veya daha az çalışmayı ifade ederken¹⁶, bir işyerinde tam süreli olarak çalışan işçi haftada 42 saat çalışıyorsa, bu işyerinde 28 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilecektir¹⁷.

Kısmi süreli çalışmada işçinin çalışma süresi sözleşmenin başlangıcından itibaren belli olmakla birlikte¹⁸ bu sürenin haftanın hangi günlerinde gerçekleşeceği konusunda belirsizlik söz konusudur. İşçi işverenin belirlediği süreler içerisinde bu süreyi dolduracak çalışmayı yapmak durumundadır. Başka bir ifadeyle, bu süre işverenin ya da işçinin isteği doğrultusunda haftanın belli günlerinde tam gün olarak çalışma şeklinde olabileceği gibi haftanın belirli günlerinde belirli sürelerle de gerçekleştirilebilir. Bu bağlamda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin çalışma süresi sözleşmesinin başlangıç ve bitiş tarihlerine göre hesaplanır¹⁹. Başka bir ifadeyle, kısmi süreli çalışma arzi bir çalışma veya geçici bir çalışma değildir. Söz konusu çalışma standart olup sürekli bir çalışmadır²⁰. Uygulamada, işyerinde danışmanlık hizmeti veren hukukçu, mühendis, işyeri hekimi gibi elemanlarla kısmi süreli iş sözleşmesinin yapıldığı gözlenmektedir.

Kısmi çalışan işçinin birden fazla işyerinde çalışması mümkündür. Nitekim Yargıtay bir kararında²¹ “*esnek çalışma biçimlerinden kısmi süreli çalışma ile bir kimsenin aynı zamanda birden fazla işyerinde ayrı hizmet akitleri ile çalışması mümkündür. ... birden çok işverenin olması aradaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığı anlamına gelmez.*” demektedir.

1.2.2 Gönüllülük

Kısmi çalışmayı diğer çalışma türlerinden ayıran (kısa çalışma vd) temel özelliklerin ikincisi; sözleşmenin gönüllülük üzerine kurulu olmasıdır. Türk hukuku sözleşmelerin düzenlenmesi hususunda, bazı istisnalar dışında, tarafların sözleşmeyi diledikleri gibi düzenleyecekleri hükmünü getirmiştir. Kısmi çalışmada, işveren ve işçinin karşılıklı rızaları söz konusudur. Başka bir ifadeyle, işçi sözleşmeyi

¹⁶ Arif TEMİR, Çalışma Sürelerinin Uygulanmasına İlişkin Esaslar, Temmuz 2004, Sayı 139, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004074601.htm>

¹⁷ Sadret ÇAĞLAR, Haftanın 4 Günü, Günde 9 Saat Çalışan İşçinin Çalışması Kısmi Süreli Çalışma Mıdır?, Yaklaşım Dergisi, Eylül 2005, Sayı:153, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005096915.htm>

¹⁸ Can ŞAFAK, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf (Son erişim: 04.09.2009)

¹⁹ Necati KAYHAN, Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ocak 2007, S.72

²⁰ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, Kamu İş Dergisi, C:7 S:4/2004

²¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.4.2005 tarihli, Esas No:2005/11792 ve Karar No:2005/14128

imzalarken bu sözleşme sonucunda menfaatlerinin neler olacağını ve yükümlülüklerinin de neler olacağını bilmektedir veya bildiği kabul edilmektedir.

1.2.3 Düzenlilik ve süreklilik

Kısmi çalışmayı diğer geçici iş ilişkilerinden ayıran üçüncü özellik düzenlilik ve sürekliliktir. Bu sözleşmeye dayanarak çalışan işçi tam süreli bir işçiye göre az çalışmakla birlikte işin süresi geçici değildir. İşçi ve işveren aralarında anlaşarak sürekli bir sözleşme imzalamakta ve bu sözleşme çerçevesinde işçi çalışma, işveren ise bunun karşılığında ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğü altına girmektedir.

2. İŞ HUKUKUNDA KISMI SÜRELİ ÇALIŞMANIN UYGULANMASI²²

2.1. Eşit Davranma

İş Kanunu'nun 13. maddesi, kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağını belirtmiştir.

Benzeri şekilde İş Kanunu'nun 5 maddesi de, işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, farklı işlem yapmasını yasaklamıştır.

İş Hukukunun önemli ilkelerinden biri olan eşit davranma ilkesi, haklı ve kabul edilebilir bir neden olmaksızın bir işyerinde çalışan işçilere farklı muamele yapılmamasını ifade eder. Eşit davranma ilkesi kısaca, “eşit durumdaki kişilere eşit davranılması” olarak tanımlanabilir²³.

Eşit davranma ilkesi, bir işyerinde çalışan işçiler arasında her alanda mutlak bir eşit olarak düşünülmemeli, eşit durumda olan işçiler arasında ayırım yapılmasını engellemek olarak değerlendirilmelidir²⁴.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

²² Kısmi çalışmada hafta tatiline, genel tatile, yıllık izne ve kıdem tazminatına hak kazanma konusunda öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Bu makalede konusu bağlamında tartışmalara girilmemiştir.

²³ Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1989, S.144.

²⁴ Nuri ÇELİK, İş Hukuk Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1994, S.143.

2.2. Ücret

Kısmi süreli iş sözleşmesinde, ücretin şeklini ve miktarını işçi ve işveren serbestçe belirlerler. Ancak bu belirlemenin kanuni bir sınırı bulunmaktadır. İşçiye verilecek olan ücretin aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşmemesi gereklidir²⁵.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin²⁶ 6. maddesine göre, ücretin, bir günlük olarak belirlenmesi esastır. Ancak, aynı maddeye göre, aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır. Kısmî süreli çalışan işçilere ödenecek ücret, çalışma sürelerine uygun gelen asgari ücretin altında olamaz²⁷. Yargıtay'a göre de, birden çok işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin asgari ücreti de çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanır; “*günlük asgari ücret 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğundan, kısmi süreli çalışmanın da buna göre hesaplanması gerekir*”²⁸.

2.3. Bölünebilir Menfaatler

İş Kanunu'nun 13 maddesine göre, kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli **emsal işçiye** göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir.

İş Kanunu'nun gerekçesinde de belirtildiği gibi, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 90 lira yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye söz konusu yardım 30 lira olarak ödenecektir. Kısmi süreli çalışan işçi prim, ikramiye, bayram harçlığı, yakacak ve gıda yardımı gibi menfaatlerden çalıştığı süreyle orantılı olarak faydalanacaktır²⁹.

Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğunda, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin

²⁵ Çiğdem YESİLYURT, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Selçuk Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya, 2006, S.72-73.

²⁶ 01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı resmi gazete yayımlanmıştır.

²⁷ Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışan İşçilerin Sigorta Prim Gün Sayısı Nasıl Hesaplanır? www.alomaliye.com, 29 Haziran 2006, http://www.alomaliye.com/haziran_06/cumhuriyet_sinan_parttime.htm (Son erişim: 04.09.2009); Bahri TOPÇU, Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma, Türkiye Çimse-İş Sendikası Süreli Yayın Organı, Ekim 2005, <http://cimse-is.org.tr/v1/dosyalar/dergi1.pdf> (Son erişim:05.09.2009)

²⁸ Fevzi DEMİR, “İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri,” Türkiye Haber İş Sendikası, İzmir, 2003, www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html, Son Erişim:01.08.2004

²⁹ YESİLYURT, 75.

kısmi süreli iş sözleşmelerindeki bildirim süresi, tam süreli den farklı olamaz³⁰. Aynı şekilde deneme süresinde işçi ile yapılan iş sözleşmesinin tam süreli veya kısmi süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır³¹.

2.4.Emsal İşçi

Kanun, emsal işçi kavramı getirmiş ve emsal işçiyi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi olarak tanımlamıştır. Ayrıca, işyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. Başka bir ifadeyle, kısmi süreli çalışan işçiyle aynı işkolunda ve aynı çalışma koşullarında çalışan ve aynı veya benzer işi üstlenen bir işçi, emsal işçi olarak kabul edilecektir³².

2.5.Hafta Tatili

Çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması açısından büyük önem taşıyan dinlenme hakkı Anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir³³. Gerçekten, haftanın bütün günlerini çalışarak geçiren bir insanın hem fizyolojik hem de ruhsal bakımdan hayatını uzun süre sağlıklı olarak sürdürmesi mümkün değildir. Ayrıca insanın, sosyal yaşamın bir gereği sosyal ve kültürel etkinliklere katılması, ailesi ve dostları ile birlikte olması³⁴ bir zarurettir. Bu yüzden kanunlar, haftanın bir gününde hafta tatili yapılmasını zorunlu hale getirmiştir³⁵.

Haftanın 6 gününde çalışan işçinin çalışılmadığı 7. gününe **“hafta tatili”**, hafta tatili günü için bir çalışma karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ödenen ücrete de **“hafta tatili ücreti”** denir³⁶.

394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunu'nun 1. maddesi, onbin veya onbinden fazla nüfusa sahip şehirlerde genel kural olarak haftanın bir gününde işyerlerinin tatil edilmesini benimsemiştir.

İş Kanununun 46. maddesine göre, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Başka bir

³⁰ Arif TEMİR, Tam Zamanlı Ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatili, Genel Tatil Ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma, Yaklaşım Dergisi, Şubat 2004, Sayı:134, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>

³¹ Erol GÜNER, Part Time Çalışmalarda Deneme Süresi Nasıl Hesap Edilmelidir? Mali Çözüm, İSMMMÖ Yayın Organı, Eylül – Ekim 2008, S.274, <http://www.ismmmo.org.tr>

³² YESİLYURT, 66.

³³ Sinan BİNİR, İş Mevzuatında Tatil Ve İzin Düzenlemeleri-I, Yaklaşım Dergisi, Şubat 2005, Sayı:146 <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005026167.htm>.

³⁴ Sezgin ÖZCAN, “Hafta Tatili Ücreti”, Para Dergisi, 15–21.09.2002, Sayı: 420, s.48

³⁵ Muzaffer KOÇ, Hafta Tatili, E-Yaklaşım Dergisi, Sayı:156, Aralık 2005, S:504–512

³⁶Sezgin ÖZCAN, İşçilerin Hafta Tatilinde Çalıştırılması, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2002103315.htm>

ifadeyle ücret “bir iş karşılığında ödenen tutar” tanımının bir istisnası da hafta tatili ücretidir. Kanun “dinlenmenin çalışanın hakkı olduğu” anayasal prensibinin bir gereği olarak ücretli hafta tatili öngörmüştür³⁷.

İş Kanununun 46. maddesine göre, işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az 24 saat hafta tatili verilmelidir. Aynı Kanunu'nun 13. maddesine göre, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmelidir. Kanunda bir işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için hafta da 45 saatlik çalışmayı tamamlaması gerektiğine ilişkin açık bir hüküm yer almamaktadır³⁸.

Yukarıda hükümlerin değerlendirilmesinde, örneğin, haftanın altı günü her gün 2 saat çalışan işçi de hafta tatiline hak kazanabilecektir. Ancak belirtilmelidir ki, işçinin alacağı hafta tatili ücreti, günlük ücreti miktarında olacaktır³⁹. Örneklendirmek gerekirse, Ahmet Kara isimli işçi haftada 6 gün ve günde 2 saat çalışmaktadır. İşçi iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücretine hak kazanır; ancak hafta tatilinde alacağı ücret günlük 2 saatlik ücretidir.

Kısmi süreli çalışan işçiler, haftanın beş ve daha az günlerinde çalışmaları halinde hafta tatiline hak kazanamayacaklardır⁴⁰. Başka bir ifadeyle, işyerinde haftada 3 gün ve 4 gün gibi kısmi süreli işçiler hafta tatiline hak kazanamayacaktır⁴¹.

Ayrıca belirtilmelidir ki, işçinin saat ücret ile çalışması halinde bir saatlik ücretinin sagari ücretin bir saatlik miktarından az olamaz⁴².

2.6.Genel Tatil

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nda ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Bir takvim yılı içinde Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin toplamı 14,5 gündür⁴³.

İş Kanunu'nun 47 maddesine göre, İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda Ulusal Bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

³⁷ KOÇ, 2005, 504–512

³⁸ TEMİR, 2004a, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>

³⁹ TEMİR, 2004a, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>

⁴⁰ TEMİR, 2004a, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>

⁴¹ ÇAĞLAR, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005096915.htm>

⁴² TEMİR, 2004a, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>

⁴³ Muzaffer KOÇ, Genel Tatil Ücreti, E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2009 Sayı:198 S.446-453

Kısmi çalışmalarda işçinin çalıştığı gün Ulusal Bayram ve genel tatil günlerine rastlarsa ve işçi işyerinde çalışırsa işçiye iş sözleşmesine göre çalışmadan hak ettiği ücrete ilave olarak çalıştığı süreye karşılık gelen ücreti de ayrıca ödenecektir. Kısmi çalışmada da tam süreli çalışmada olduğu gibi şartların gerçekleşmesi halinde işçi herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın genel tatil ücretine hak kazanır⁴⁴.

2.7.Yıllık İzin

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin⁴⁵, 13. maddesi, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalarda yıllık ücretli izinlerini düzenlemiştir. Buna göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği süredeki her yıl için hak ettikleri izinlerini, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden ***kısmi süreli çalışmalarna denk gelen iş günlerinde*** çalışmayarak kullanırlar. Başka bir ifadeyle, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar işyerindeki kıdemine ve yaşına uygun olarak İş Kanunu'nun 53. maddesindeki izin sürelerinden yararlanacaklardır; yani, işçi iznini kıdemine uygun olan süre ne kadar ise o kadar kullanacaktır. Örneğin, işyerinde kısmi süreli olarak bir yıldan beri haftanın iki günü ve günde iki saat çalışan işçiye 14 gün yıllık izin verilecektir. İzin 14 gün olmasına rağmen izin ücreti 8 saat olarak ödenecektir. İzin süresi bakımından burada bir hak kaybı bulunmamaktadır. Zira işçi çalışmış olsaydı, 14 günlük süre içerisinde zaten toplam dört gün ve 8 saat çalışacaktı⁴⁶. Başka bir örnek vermek gerekirse; haftada 3 gün çalışan işçinin kıdemine uygun olarak 1 yılın doldurduğunda 14 günlük yıllık izne hak kazanacak ve 14 gün yıllık izin kullanacaktır. Ancak, doğal olarak 14 günlük sürede toplam 6 günlük ücrete hak kazanacaktır.

Yıllık izne hak kazanan kısmi süreli çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz⁴⁷.

2.8.Kıdem Tazminatı

Kısmi süreli iş sözleşmesinde kıdem tazminatının nasıl hesaplanacağı tartışmalıdır⁴⁸. Kısmi süreli bir iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin kıdeminin fiilen

⁴⁴ TEMİR, 2004a, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>

⁴⁵ 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı resmi gazetede yayımlanmıştır.

⁴⁶ Anif TEMİR, 4857 Sayılı İş Yasası'na Göre Kısmi Zamanlı Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Uygulaması, Yaklaşım Dergisi, Mayıs 2004, Sayı: 137,

<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004054416.htm>

⁴⁷ Resul KURT, İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası Yayın No:60, İstanbul 2006, ss.56-62

⁴⁸ Mahmut ÇOLAK, Kısmi Süreli Çalışan İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?, Yaklaşım Dergisi, Nisan 2007, Sayı:172,

<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007049127.htm>

çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak süre üzerinden hesaplanacağı savunulduğu gibi, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayırımı yapılmaksızın tüm süre üzerinden hesaplanması gerektiği de savunulmaktadır.

Yargıtay, önceleri çalıştığı günlerin toplamının esas alınması gerektiği görüşünde iken, son yıllarda, bizim de katıldığımız, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günlerin ayırımı yapılmaksızın tüm sürenin dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir⁴⁹. Başka bir ifadeyle, Yargıtay kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin, kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasında çalışılan veya çalışılmayan günler bakımından bir ayırıma gitmeyerek tüm sürenin göz önüne alınması gerektiği görüşündedir⁵⁰.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kıdem süreleri, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerde olduğu gibi, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri ile sona erdiği tarihe kadar geçen süreye göre belirlenir. Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatının hesaplanmasında iş sözleşmesinin başlangıcı ile bitişi dikkate alınır⁵¹.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay bir kararında⁵² “davacı işyeri hekimi olup, hizmet sözleşmesine göre haftada beş gün yaklaşık iki saatten ayda toplam 41 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu şekilde çalışma, kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışma hallerinde, kıdem tazminatı hesabında davacıya kısmi süreli çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücreti dikkate alınmalıdır. Buna karşın mahkemeye hükme esas alınan bilirkeşi raporunda; aylık ücreti, kısmi süreli çalışma esasına göre azaltılarak kıdem tazminatı hesabı yapılmıştır. Karar bu yönüyle hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” demektedir.

2.9. Geçişler

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. İşveren için herhangi bir zorunluluk getirmemektedir. İşverene ve/veya işçi için bir hatırlatmadan ve temenniden öte bir bağlayıcılığı söz konusu olmamaktadır⁵³.

⁴⁹ Geniş bilgi için bak, DEMİR, 2003 www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html, Son Erişim:01.08.2004

⁵⁰ Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, Kısmi Süreli Çalışma ve Kıdem Tazminatı Ödenmesi, Mali Çözüm, İSMMMO Yayın Organı, Temmuz – Ağustos 2008, Sayı: 88, S.230, <http://www.ismmmo.org.tr>

⁵¹ KURT, 56-62

⁵² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.12.2004 Tarihli, Esas No:2004/9961 ve Karar No:2004/27728 Sayılı Kararı.

⁵³ TOPÇU, <http://cimse-is.org.tr/v1/dosyalar/dergi1.pdf> (Son erişim:05.09.2009)

3. KISMİ ÇALIŞMA'DA SOSYAL GÜVENLİK

Sigorta hak ve yükümlülükleri 4-1/a bendi (SSK) kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar. Aynı şekilde kısmi süreli çalışanlar da işe başladıkları andan itibaren sigortalılıkları başlar. Özel istisnai durumlar dışında; kısmi süreli çalışanların sigorta bildirimleri tam süreli çalışan bir işçinin 7,5 saat olan günlük çalışma süresine göre hesaplanır. Ancak burada sigortalı adına yapılacak SPEK bildiriminin 5510 sayılı Kanun'ca tespit edilen prime esas kazançların alt ve üst sınırları dikkate alınarak prime tabi tutulmalıdır⁵⁴. Buna göre; **saat ücretli part-time çalışan personelin aylık sigortalılık süresi**: (*Aylık çalışma gün sayısı= Ay içinde çalışma saati/7,5*) şeklinde hesaplanacaktır. Bu tarzda yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanır. Örneğin; ayda 70 saat çalışan ve buna göre ücret alan bir sigortalının (7,5) saatlik çalışma süresinin bir gün kabul edilerek ayda $70/7,5=10$ gün sigortalı olması gerekir⁵⁵. Ancak, işverenin; kısmi süreli çalışanın ay içinde 30 günden az bildirim ile ilgili müdürlüğe verilmesi gereken Ek-10 belgesi ile eki belgeleri de (sözleşme örneği) vermesi gereklidir⁵⁶.

Bu arada işçi isterse geri kalan süreyi kendisi 30 güne tamamlamak için 5510 sayılı Kanun'un 50. maddesi gereği isteğe bağlı sigortalı olarak ödeyebilir. Ayrıca, kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile bu Kanun'a göre ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanmalıdır⁵⁷.

4. KISMİ ÇALIŞMANIN YARARLARI VE SAKINCALARI

Kısmi çalışmanın devlet, işveren ve işçi için bir takım yararları ve sakıncaları söz konusudur. Burada kısmi çalışmanın yararları ve sakıncaları özetlenecektir.

4.1. Kısmi Çalışmanın Yararları

Kısmi çalışma devlet, işçi ve işverenler açısından farklı yararlar içermektedir. Bu nedenle yararlarını taraflar açısından ayrı ayrı ele almak daha uygun olacaktır.

4.1.1. Devlet Açısından Yararları

Günümüzde siyasal iktidarların en önemli sorunlarının başında işsizlik ve işsizliğin neden olduğu toplumsal ve ekonomik sorunlar gelmektedir. İşte kısmi

⁵⁴ YILDIZ, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090815028.htm>

⁵⁵ Örneğin, saat ücretiyle günde 2 saat, ayda 30 gün çalıştırılan işçi için, $2 \times 30 = 60/7,5 = 8$ günlük prim ödenecektir. Müjdat ŞAKAR, Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar, Yaklaşım Dergisi, Haziran 2006 Sayı:162, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006068156.htm>

⁵⁶ YILDIZ, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090815028.htm>

⁵⁷ YILDIZ, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090815028.htm>

çalışma mevcut işlerin daha fazla kişi tarafından paylaşılarak işsizliğin azaltılması konusunda önemli katkılar yapmaktadır. İşsizliğin azaltılmasının devlet açısından yararları şöyle sıralanabilir.

- İşsizliğin sebep olduğu sorunları gidermek amacıyla uygulanan pasif istihdam politikalarına yönelik giderler azaltılabilir (İşsizlik sigortası, vb).
- İşsizliğin sebep olacağı toplumsal sorunların ortadan kalkması veya en azından hafiflemesi mümkün olur.
- Sosyal güvenlik kesintileri, vergi gibi gelirlerin artmasının sağlanması olarak sıralanabilir.

4.1.2. İşverenler Açısından Yararları

Kısmi çalışma ilişkisinin işverenler açısından benimsenmesine neden olan özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- İşgücü maliyetlerinde düşüş sağlanır. İşverenin işin niteliği gereği veya işyerinin ihtiyaçları doğrultusunda tam gün istihdam etmek istemeyeceği işlerin yürütülmesinde bu iş ilişkisi yoluyla önemli ölçüde maliyet düşüşü sağlamaktadır. Üretimde kullanılan makine ve ekipmanların bakımı gibi belirli aralıklarla yapılan işler için sürekli işgücü istihdam etmek yerine haftanın belirli günlerinde işgücü istihdam etme imkânı hazırlanır.

- Üretilen mal ya da hizmete yönelik pazardaki gelişmelere uygun üretim yapma yoluyla stoksuz çalışmayı gerçekleştirme ve maliyetleri düşürmek mümkün olur.

- Uzmanlık gerektirmekle birlikte sürekli ihtiyaç duyulmayan ya da istihdamı durumunda yüksek maliyet getiren uzman işgücünün bu niteliğinden yararlanmak amacıyla kısmi süreli iş sözleşmesi kurularak bu nitelikteki işgücünün niteliklerinden daha ucuz yararlanma mümkün olur.

- İhtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü tam gün istihdam etme yanı sıra bunların yetişmesi için gerekli eğitim imkânlarından kaçınarak daha ucuz bir maliyetle yetişmiş işgücünden yararlanılabilir.

- İşverenler için olumsuz bir durum olan işe geç gelme ve devamsızlık, firmalarda vakit ve enerji kaybına neden olurken verimliliği de azaltmaktadır. Bundan dolayı aksayan işler için mesai zorunluluğu ortaya çıkmaktadır⁵⁸. Esnek çalışma saatleriyle, işçinin işe gelme saati işe başlama saati kabul edilebileceğinden bu durum gecikmeleri azaltabilmektedir⁵⁹.

⁵⁸ YAVUZ, 26 (Aktaran: Çelenk, 58)

⁵⁹ Hakan ÇELENK, Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi Ve Tekstil sektöründe Uygulaması, Marmara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, 2008, 58

- Kısmi çalışmadan dolayı işçiler işe değişik zamanlarda gelebileceklerinden iş zamanı içinde ve işe ara verildiği dönemlerde işin aksatılmasına neden olan konuşma ve sohbetler azalabilecektir⁶⁰.

- Kısmi çalışma, işletmenin daha uzun süre faaliyet göstermesine ve makinelerin daha fazla kullanılmasına imkân sağlayabilecektir⁶¹.

- Bazı işletmelerde teknik olarak üretimin durması ve ara verilmesi zor olabilmektedir. Örneğin demir-çelik ve süt mamulleri üretiminin yapıldığı işletmelerde üretime ara vermek zor görünmektedir. Bu tür işlerde üretimin kesintiye uğramadan işyerinin faaliyetinin devam ettirilmesi önemlidir. Bunun yapılmaması halinde işletmenin büyük zararlar görmesi söz konusu olabilir. Kısmi çalışma kesintisiz çalışma imkânını işletmelere ve işverenlere verebilmekte; böylece, teknik açıdan gerekli olan bir zorunluluk yerine getirilmekte ve kapasite kullanımı da uygun değer düzeyde gerçekleşebilmektedir⁶².

- Kısmi çalışma ile fazla çalışma en aza indirilebileceğinden işveren fazla çalışmadan doğan ek ücret ödemelerini yapmayacağından işçi maliyetleri en aza inecek, karlılık oranı artabilecektir⁶³.

4.1.3. İşçiler Açısından Yararları

Kısmi çalışmanın işçi açısından yararlarını şu başlıklar altında toplamak mümkündür:

- Özel niteliklere sahip işgücünün (hukukçu, doktor, danışman vb.) değişik işverenler yanında çalışarak daha fazla kazanmasına imkân tanımaktadır.

- Eğitim çağındaki gençlerin ekonomik açıdan gelir elde etmeleri yanı sıra işgücü piyasasına girmesi ve onu tanınması açısından yarar sağlamaktadır.

- Kişinin çalışma zamanını kendi isteğine göre ayarlayabilmesine imkân tanımaktadır.

- Tam gün iş bulma şansı olmayan işgücünün niteliğine uygun olan veya yapabileceği başka bir işte kısmi de olsa istihdam edilerek işsizliğin kişi üzerindeki olumsuz etkilerini gidermeye katkı sağlamaktadır.

- Kişinin ailesine ya da kendine ayırabileceği daha geniş bir zaman sağlamaktadır.

- Tam gün çalışması durumunda ailevi sorunlar yaşayacak kadınların işgücü piyasasına girmelerine imkân tanınması ve böylece aile ekonomisine katkı sağlamaktadır.

⁶⁰ Selen DOĞAN ve Murat TÜRK, “Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerine Etkileri” **Verimlilik Dergisi**, Sayı:1997/2, 1997, s.121. (Aktaran: Çelenk,58); ÇELENK, 58; OĞUZ, 67

⁶¹ DOĞAN ve TÜRK,121. (Aktaran: Çelenk,59).

⁶² YAVUZ, 28 (Aktaran: Çelenk, 59)

⁶³ OĞUZ, 67

- Özürlü kişilerin tam gün çalışma yerine daha kısa sürelerle çalışabilmesine imkân sağlaması nedeniyle bu kişilerin topluma kazandırılmasına olanak vermektedir.

- Kısmi çalışma işçilere serbest ve bağımsız zaman kazandırmaktadır⁶⁴. Başka bir ifadeyle, kısmi çalışma, işçinin özel hayatını düzenleme konusunda kendisine yetki ve fırsat verdiğinden, işçinin özel hayat kalitesini arttırmasına yardımcı olabilmektedir⁶⁵.

4.2. Kısmi Çalışmanın Sakıncaları

Kısmi çalışma tüm dünyada artan bir uygulama olmasında taraflara sağladığı ya da tarafların bu uygulamadan beklediği yararlılardan kaynaklandığı tartışmasız bir gerçekliktir. Fakat insana özgü her konunun yararı olduğu gibi sakıncalarının da bulunması mümkündür. Kısmi çalışmanın taraflar açısından sakıncalarının da bulunması olağan bir durumdur. Taraflar açısından bu sakıncalar şöyledir:

4.2.1. Devlet Açısından sakıncaları

İşsizliğin kişi ve toplum üzerindeki olumsuz sosyal etkilerinin giderilmesi yanı sıra, ekonomik açıdan sosyal yardımlar şeklinde devlet harcamalarına yönelik olumsuz etkilerini giderme şeklinde algılanan kısmi çalışmanın devlet üzerindeki olumsuz etkilerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Kısmi çalışma ilişkisinin taraflarca devletten gizlenmesi durumunda devletten işsizlik yardımı gibi yardım alan kişilerin bu yardımı almaya devam etmeleri mümkündür. Bu durumda devlet hem sosyal güvenlik gelirleri açısından kayba uğramakta, hem de sosyal yardım ödemelerini yapmaya devam etmektedir.

- Kısmi çalışma ilişkisinde işverenlerin çalışanların eğitimine yönelik harcamalardan kaçınması ve bu tür harcamaları devletten beklemeleri de özellikle genç işsizlerin ya da daha önce çalıştığı fakat piyasa açısından geçerliliğini yitirmiş bir mesleğe sahip kişilerin yeniden eğitim masraflarını üstlenmesini zorunlu kılmaktadır.

- İşçi ücretlerinin tamgün çalışanlara oranla düşük olması devletin ücretler üzerinden almış olduğu vergi gelirlerinde önemli düşümlere yol açmaktadır. Ayrıca bu kişilerin gelirlerinin düşüklüğü nedeniyle sosyal yardımlar ve sağlık harcamalarına da katkıda bulunmaya devam etmesi gerektiği açıktır.

- Kısmi çalışmanın çalışan kesim arasında örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir⁶⁶.

⁶⁴ YAVUZ, 22 (Aktaran:Çelenk, 62)

⁶⁵ OĞUZ, 65

⁶⁶ Nur, SERTER, Kısmi Çalışma, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleri ile Kısmi Çalışma Paneli,T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 7 Mayıs 1991 s.105-117

4.2.2. İşveren Açısından sakıncaları

İşletmelerin kısmi çalışma ilişkisini isteme nedenlerinin başında işgücü maliyetlerine katlanmama istekleri gelmektedir. Artan ulusal ve uluslar arası rekabet işverenleri bu yönde çalışma ilişkisine yönlendirmektedir. Fakat bu çalışma ilişkisinin işletme açısından önemli sakıncalara sebep olduğu da bir gerçektir. Bu sakıncalar;

- Kısmi çalışanların işletmede tam gün çalışanlar gibi işyerine bağlı olmaları söz konusu olmadığından işçinin çalışma veriminde olumsuz etkiler söz konusu olabilmektedir.

- Kısa dönemde ekonomik açıdan rekabet etme amacıyla benimsenen bu çalışma ilişkisi uzun dönemde işgücünün nitelik açısından düşük olması işletmeyi olumsuz etkilemektedir. Çünkü işletmelerin işgücünün eğitimine katkı sağlamaması, rekabet için gerekli bir diğer üretim unsuru olan teknolojik gelişmeleri izleme ve buna yönelik üretim teknolojilerini kullanabilecek işgücünü bulamamalarına neden olmaktadır.

- İşletmede kısmi süreli çalışma ilişkisi içinde olan işçinin bir başka işverenle çalışma ilişkisi içerisine girmesi ise bu konudaki bir diğer sakıncayı oluşturmaktadır. Kısmi çalışmada işçinin aynı anda birden fazla işverenle iş ilişkisi içerisine girmesi olağan bir durum iken özellikle mesleki sır içeren durumlarda işçinin öğrendiklerini başka bir işyerinde uygulaması işverenin haksız rekabete maruz kalması olacaktır.

- Kısmi çalışma, yönetim ve denetim zorluğuna sebep olmaktadır⁶⁷.

4.2.3. İşçi Açısından sakıncaları

İşçi açısından bir işten beklenen en önemli özellik işin sürekli ve tatmin edici olmasıdır. Fakat günümüzde üretim yapısında meydana gelen değişiklikler, işin tanımında ve işten beklentilerde önemli değişikliklere yol açmıştır. Birçok iş tarih sayfalarındaki yerine almıştır. Bütün bu değişikliklere rağmen işçinin üretimdeki yerini tamamen kaybettiğini söylemek mümkün değildir. İşçi hala üretim sürecinin en önemli unsurlarından biri olmaya devam etmektedir.

Kısmi çalışma ilişkisinde işçinin karşılaştığı sorunların başında ücret konusundaki yetersizlikler gelmektedir. Gerçekten de 4857 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelerde de görüleceği gibi işçi kısmi süreli iş ilişkisi sürecinde emsal işçiye göre çalıştığı saate göre ücret alacaktır. Almış olduğu ücretin özellikle aile geçindirmek zorunda olan bir işçi için yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir.

Bu konudaki bir diğer sorun ise, işçinin sosyal güvenlik sorunudur. Her ne kadar yasal olarak işçinin sosyal güvenceden mahrum edilmesi mümkün değilse de emeklilik hakkı ve sağlık güvencesinden yararlanabilmesi mevcut koşullar altında oldukça zor görünmektedir⁶⁸.

⁶⁷ ÇELENK, 61; OĞUZ, 68

⁶⁸ Seyhan ERDOĞDU, “Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik”, Çalışma

İşyerinde yükselme, kıdem, eğitim gibi haklardan yararlanma konusunda diğer işçilere oranla daha az haklara sahiptirler.

5. TÜRKİYE'DE KISMİ ÇALIŞMANIN DEĞERLENDİRMESİ

Bu başlık altında 4857 sayılı İş Kanununun kabul edilmesinden sonra, esnek çalışma türlerinden en fazla bilineni olan Kısmi (Part-time) çalışmanın ne gibi gelişmeler gösterdiği ulaşılabilen veriler üzerinden değerlendirilmiştir.

TABLO 1: Erkeklerin Yaş Grupları açısından Kısmi Çalışma Durumları

Yaş Grubu	15-24		25-54		55-64	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Tam İstihdam	96,21	95,13	97,18	96,56	92,49	87,01
Kısmi Çalışma	3,79	4,87	2,82	3,44	7,51	12,99
Erkeklerin Toplam Kısmi Çalışması (%)	42,13	40,79	40,86	36,74	46,62	49,41

Kaynak: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FIPTC_I (E.T:15.05.2010)

2003- 2008 yılları arasında kısmi çalışma oranı 15-24 yaş grubunda 1,8, 25-54 yaş grubunda 0,62, 55-64 yaş grubunda ise 5,48 puan artış olmuştur. Söz konusu dönem içerisinde en fazla artış 55-64 yaş grubunda görülmektedir. Bu durum Türkiye'de emekli maaşlarının düşüklüğü nedeniyle bu yaş grubunda bulunan kişilerin kısmi çalışmaya daha fazla ilgi gösterdiğini göstermektedir. Oysa bu yaş aralığında kısmi çalışanlar AB üyesi ülkelerden Lüksemburg %2,4 ve İtalya'da %2,38 olarak gerçekleşmiştir (<http://stats.oecd.org.2010>).

Erkekler açısından kısmi çalışma konusunda dikkati çeken önemli nokta ise; yaş grupları açısından istihdam oranıdır. Bu açıdan bakıldığında kısmi çalışmanın 2003-2008 döneminde sadece 55-64 yaş grubunda artış gösterdiği diğer iki grupta ise; düşüş gösterdiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, 2003-2008 döneminde 15-24 yaş grubunda çalışanların oranı % 42,13'ten 40,79 (-1,34), 25-54 Yaş grubunda %40,86'dan %36,74'e (-4,12) düşmüştür. Aynı dönemde 55-64 Yaş grubunda bulunanların oranı 2,79 puan artış ile %46,62'den %49,41'e yükselmiştir.

TABLO 2: Kadınların Yaş Grupları açısından Kısmi Çalışma durumları

Yaş Grubu	15-24		25-54		55-64	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Tam İstihdam	90,92	85,90	87,77	81,92	82,5	65,4
Kısmi Çalışma	9,08	14,10	12,23	18,08	17,5	34,6
Kadınların Toplam Kısmi Çalışması (%)	57,87	59,21	59,14	63,26	53,38	50,59

Kaynak: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FIPTC_I (E.T:15.05.2010)

2003- 2008 yılları arasında kısmi çalışma oranı 15-24 yaş grubunda 5,02 puan, 25-54 yaş grubunda 5,85 puan, 55-64 yaş grubunda ise 17,1 puan artış olmuştur. Söz konusu dönem içerisinde en fazla artış 55-64 yaş grubunda görülmektedir. Kısmi çalışma ilişkisi kadınlarda tüm yaş grupları için artış göstermesi bu istihdam şekline gelişmiş ülkelere benzer bir gelişme gösterdiği anlaşılmaktadır. Fakat özellikle 55-64 yaş grubundaki yüksek artış ekonomik sıkıntılar sonucunda ailelerin geçimlerini sağlamaya yetmeyen emekli maaşları ya da yetersiz gelir kaynakları yaşlı kadınların da çalışma hayatında kısmi çalışma ilişkisi ile katılmayı seçtiklerini göstermektedir.

TABLO3: Erkekler Açısından Eğitim Durumlarına Göre Kısmi Çalışma% (2006-2008)

EĞİTİM DURUMU	15-24			25-49			50-64		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Okur-Yazar, İlköğretim, Ortaöğretim-Seviye 0-2 (ISCED 1997)	7,32	5,20	7,21	3,42	3,91	4,43	11,45	12,28	14,17
Lise, Meslek Lisesi ve Meslek Yüksekokulu-Seviye 3-4 (ISCED 1997)	6,01	4,79	4,73	1,59	1,42	1,48	4,18	4,92	4,63
Yükseköğrenim-Seviye 5-6 (ISCED 1997)	4,38	1,92	2,58	2,63	2,48	2,01	6,40	5,06	5,61

Kaynak: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/> (E.T:15.05.2010)

Verilerine ulaşılan 2006-2008 dönemi içerisinde erkekler arasında kısmi çalışma ağırlıklı olarak 50-64 yaş grubunda görülmektedir. Kısmi çalışmanın özellikle eğitimi işgücüne farklı işlerde çalışma yönünde katkı sağlayacağı düşüncesi Türkiye’de tam tersine ağırlıklı olarak ilköğrenim düzeyindeki işgücü için geçerli olmaktadır. Mesleki yeterliliğin arandığı işlerde çalışabilecek işgücünün kısmi çalışmayı tercih etmediği aksine bu yöndeki eğilimin 3-4. seviye eğitime mensup kişiler arasında 50-64 yaş grubu dışında bir düşüş eğilimi görülmektedir. Bu durum kısmi çalışmanın Türkiye’de aradan geçen beş yıla rağmen fazla kabul görmediği şeklinde değerlendirilmektedir.

TABLO 4: Kadınlar Açısından Eğitim Durumlarına Göre Kısmi Çalışma% (2006-2008)

EĞİTİM DURUMU	15-24			25-49			50-64		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Okur-Yazar, İlköğretim, Ortaöğretim-Seviye 0-2 (ISCED 1997)	19,53	19,58	23,50	23,72	27,30	27,90	28,96	35,62	34,99
Lise, Meslek Lisesi ve Meslek Yüksekokulu Seviye 3-4 (ISCED 1997)	4,28	5,49	6,42	4,79	5,89	6,67	:	:	17,15
Yükseköğrenim-Seviye 5-6 (ISCED1997)	4,12	4,22	6,84	4,90	5,26	6,34	13,01	14,96	6,34

Kaynak: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/> (E.T:15.05.2010)

Kadınlar açısından kısmi çalışanların eğitim durumları incelendiğinde, erkeklere benzer bir gelişmenin bu cinsiyet grubu içinde sözkonusu olduğu görülmektedir. Kadınlar için özellikle ilköğrenim düzeyinde kısmi çalışmanın önemli artışlar gösterdiği anlaşılmaktadır. Lise ve dengi okul mezunlarında kısmi çalışmanın artış göstermekle birlikte ilköğrenim düzeyindeki kadar olmadığı görülmektedir. Kadınlar arasında yükseköğrenim görenlerin kısmi çalışmaya fazla istekli olmadıkları verilerin incelenmesinden anlaşılmaktadır. Yükseköğrenim görmüş ve belirli bir niteliğe sahip kadınların kısmi çalışma yerine tamgün istihdamı tercih ettikleri sonucuna varılabilir.

TABLO 5: Kısmi Çalışanların Cinsiyet açısından haftalık çalışma Süreleri (Marjinal Ve Tam Kısmi Çalışma) (2003/2008)

Çalışma Saatleri	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	2003	2008	Fark	2003	2008	Fark	2003	2008	Fark
1-19 Saat (Marjinal Kısmi Çalışma)	1,22	1,7	0,48	3,33	7,58	4,25	1,8	3,25	1,45
20-29 Saat (Kısmi Çalışma)	2,38	3,09	0,71	8,98	11,44	2,46	4,22	5,3	1,08
30-34 Saat	1,98	1,88	-0,1	5,94	4,68	-1,26	3,09	2,62	-0,47
35-39 Saat	1,62	1,62	0	5,3	3,79	-1,51	2,65	2,19	-0,46
40 Saat ve Fazla	92,8	91,71	-1,09	76,45	72,51	-3,94	88,24	86,64	-1,6

Kaynak: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=USLHRS_I (E.T:15.05.2010)

4857 sayılı İş Kanununa göre bir iş ilişkisinin kısmi çalışma sayılması için haftalık çalışma süresinin (45 saat) 2/3'ü oranında veya altında bir çalışma olması gerekmektedir. Tablo 5'de de görüleceği gibi Türkiye'de 2003-2008 döneminde kısmi çalışma 2,53 (Marjinal Kısmi Çalışma+ Normal Kısmi Çalışma) puan artış göstermiştir. Kısmi çalışmanın ağırlıklı olarak marjinal kısmi çalışmada artış şeklinde gerçekleştiği görülmektedir.

Cinsiyet açısından incelendiğinde kadınlardaki kısmi çalışma oranının erkeklere oranla daha fazla artış gösterdiği görülmektedir. Bu artış marjinal kısmi çalışmada erkeklere oranla 8,8 kat artış gösterirken, normal çalışma'da 3,4 kat artış şeklinde gerçekleşmiştir.

TABLO 6: Kısmi çalışanların gönüllülük/gönülsüzlük oranına göre dağılımı (2006-2008)

Yıl	Gönüllü/ Gönülsüz	Kadın		Erkek		Toplam	
		15-24	25+	15-24	25+	15-24	25+
2006	Gönülsüz	4,1	3,7	14,8	14,9	8,7	8,3
	Gönüllü	95,9	96,3	85,2	85,1	91,3	91,7
2007	Gönülsüz	2,8	3,7	11,8	11,4	6,7	6,9
	Gönüllü	97,2	96,3	88,2	88,6	93,3	93,1
2008	Gönülsüz	2,9	4,2	10,5	11,1	6,1	7,1
	Gönüllü	97,1	95,8	89,5	88,9	93,9	92,9

Kaynak: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> (E.T:15.05.2010)

Kısmi çalışmanın en önemli özelliklerinden biri de bu çalışma ilişkisinin gönüllü olmasıdır. Bu özellik Türkiye'deki kısmi çalışmada da kendini göstermektedir. Gönüllü kısmi çalışma 2006-2008 yılları arasında artış göstermiştir. Gönülsüz kısmi çalışmanın kadınlardan çok erkekler arasında yaygın olduğu dikkat çeken önemli bir nokta olarak ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin her iki yaş grubu için de (15-24,25+) kadınlara oranla daha fazla gönülsüz kısmi çalışma yapmaları, farklı nedenlerden dolayı zorunlu olarak çalıştıklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

TABLO 7: Sektörler İtibariyle Kısmi Çalışma (%)

SEKTÖR	CİNSİYET	YAŞ	PART TIME		
			2006	2007	2008
Tarım	Kadın	15-24	29,56	33,64	36,22
		25-49	28,51	34,59	32,80
		50+	31,18	35,85	36,18
	Erkek	15-24	18,01	15,12	24,36
		25-49	11,48	13,26	14,40
		50+	19,61	21,24	23,63
	Toplam	15-24	23,87	24,39	30,80
		25-49	19,94	23,59	23,25
		50+	24,00	26,77	28,45
Sanayi	Kadın	15-24	5,80	2,72	6,19
		25-49	9,03	10,02	14,03
		50+	13,55	28,09	20,43
	Erkek	15-24	3,32	1,52	1,79
		25-49	0,95	1,12	1,21
		50+	4,05	4,97	4,62
	Toplam	15-24	3,96	1,81	2,84
		25-49	2,01	2,24	2,97
		50+	4,85	6,85	6,03
Hizmetler	Kadın	15-24	4,58	4,92	6,85
		25-49	8,64	8,67	9,42
		50+	17,19	23,66	20,20
	Erkek	15-24	50,00	50,00	50,00
		25-49	2,15	2,21	2,13
		50+	6,13	5,73	6,19
	Toplam	15-24	42,04	41,57	41,20
		25-49	3,45	3,49	3,69
		50+	7,28	7,58	7,77

Kaynak:<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>
(E.T:15.05.2010).Tablo tarafımızdan % olarak yeniden hesaplanarak düzenlenmiştir.

Kısmi çalışma niteliği itibariyle ağırlıklı olarak tarım ve hizmetler sektöründe görülen bir çalışma şeklidir. Sektörler itibariyle kısmi çalışma ilişkisi her üç sektörde de artış eğilimi göstermektedir.

Tarım sektöründe kısmi çalışanlar ağırlıklı olarak kadınlardır. Seçilen her üç yaş grubunda da kısmi çalışma oranları birbirine yakın oranlardadır. Erkekler açısından ise, kısmi çalışma tarım sektöründe önemli bir çalışma şekli olarak görülmekle birlikte kadınlarla karşılaştırıldığında önemli ölçüde düşük orandadır.

Kısmi çalışmanın ağırlıkta olduğu bir diğer sektör hizmetler sektörüdür. İşin niteliği gereği 24 saat hizmet sunmayı gerektiren faaliyetlerin yaygınlığı bu sektörde kısmi çalışmanın ağırlık kazanmasına neden olmaktadır. Fakat bu sektördeki oranlar

Türkiye’de kadınların iş hayatına girme konusundaki sıkıntılarını göstermesi açısından önem arz etmektedir. Hizmetler sektöründe özellikle 15-24 yaş grubunda çalışan erkeklerin oranı %50'lere ulaşırken, kadınlarda bu oran en yüksek %6,85 (2008) yılında görülmektedir.

Hizmetler sektöründeki fark sanayi sektöründe tam tersine bir gelişme göstermektedir. Bu sektörde kısmi çalışmayı seçenler incelendiğinde kadınların erkeklere oranla daha fazla bir orana sahip oldukları görülmektedir. Bu durum ise sanayi sektöründe özellikle tekstil sektörü gibi kadın istihdamının yoğun olduğu ve kısmi çalışmaya uygun işlerin bulunması ve erkeklerin bu nitelikteki işlere yönelmemesi oransal olarak düşük düzeyde kalmalarına neden olmaktadır.

TABLO 8: Cinsiyet Açısından Kısmi Çalışma Nedenleri -2006-2008 (%)

Kısmi Çalışma Nedenleri	Yaş Grubu	Kadın			Erkek			Toplam		
		2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Çocuk veya Yetişkin bakımı	15-24	8,7	7,9	6,4	:	:	:	5,0	4,5	3,8
	25-54	10,2	9,2	8,7	:	:	:	6,1	5,4	5,0
	55-64	2,7	2,1	2,5	:	:	:	1,5	1,1	1,2
Aile veya Kişisel Sorumluluklar	15-24	5,8	5,5	3,6	:	3,2	2,5	3,9	4,5	3,1
	25-54	5,4	4,5	4,2	1,0	1,0	0,9	3,6	3,1	2,8
	55-64	5,0	3,8	3,1	1,3	1,3	:	3,2	2,6	1,9
Hastalık veya maluliyet	15-24	:	:	:	:	:	:	:	:	:
	25-54	3,1	3,0	3,3	4,6	4,7	5,1	3,7	3,7	4,1
	55-64	5,4	6,2	6,3	5,2	4,9	5,4	5,3	5,6	5,8
Eğitim	15-24	7,3	7,6	7,1	29,2	27,7	25,5	16,7	16,2	14,9
	25-54	:	:	:	0,4	0,3	:	0,2	0,1	0,2
	55-64	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Tam Gün İş Bulamama	15-24	4,1	2,8	2,9	14,8	11,8	10,5	8,7	6,7	6,1
	25-54	3,7	3,7	4,2	14,9	11,4	11,1	8,3	6,9	7,1
	55-64	1,9	2,3	2,6	8,3	5,2	6,3	5,0	3,7	4,4
Diğer Nedenler	15-24	73,9	76,1	79,3	54,0	56,1	60,8	65,4	67,5	71,5
	25-54	77,6	79,6	79,4	78,8	82,4	82,6	78,1	80,8	80,8
	55-64	85,0	85,5	85,6	84,9	88,5	87,6	84,9	87,0	86,6

Kaynak: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en

Tablo 8'e göre; çocuk ya da yetişkin bakımı nedeniyle ağırlıklı olarak kadınların kısmi çalışmayı seçtiği görülmektedir. Erkek egemen bir toplum yapısının sonucu olan bu durum aile veya kişisel sorumluluklarda da ağırlığını korumaktadır. Bu iki nedenden dolayı kısmi çalışmayı seçen kadınların oranının ise değerlendirmeye alınan (2006-2008) yılları arasında düşüş eğilimi gösterdiği görülmektedir.

Kısmi çalışmayı seçme nedenleri arasında en önemli nedenlerden biri olan eğitim nedeniyle kısmi çalışma incelendiğinde yine Türkiye'ye özgü bir özellik ortaya çıkmaktadır. Bu iş ilişkisini seçen kadınların oranı (15-24 yaş grubu için) %7,3 (2006) iken erkeklerde bu oran %29,2 (2006) olarak gösterilmektedir. Bu durum Türkiye'de eğitim sürecinde çalışmayı benimseyen kadınların oransal olarak erkeklerin oldukça gerisinde kaldığını göstermektedir. Bunun nedeni olarak ailelerin eğitim çağındaki kız çocuklarının çalışmalarını benimsememesi olduğu düşünülmektedir.

Kısmi çalışma, tam gün iş bulamama özellikle kriz dönemlerinde veya işgücü piyasasına ilk kez giren gençler arasında oldukça yaygın bir çalışma şeklidir. Fakat bu durum da Türkiye'de oldukça düşük bir düzeyde kalmaktadır. 15-24 yaş grubundaki kadınların içerisinde tam gün iş bulamadığı için çalışanların oranı en yüksek %4,1 ile 2006 yılında görülürken, erkeklerde 14,8 olarak gerçekleşmiştir. Diğer yaş grupları içinde benzer eğilimlerin geçerli olduğu görülmektedir. Bu durum her iki kesim içinde tam gün iş bulamadığını söylemekten çekinme nedeniyle düşük olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü tüm nedenler içerisinde diğer nedenler başlığı altındaki oranların yüksekliği bunu doğrular niteliktedir. İşgücü piyasasına ilk kez giren kişilerin tam gün iş bulmada sıkıntı yaşadıkları söylenebilir; fakat özellikle 25-54 yaş grubunun bu iş ilişkisini seçme gerekçesi olarak bu kadar düşük oranlarda kalması verilen cevapların samimi olmadığı kanaatimizi güçlendirmektedir. Çünkü kadınlar için diğer nedenler tüm kısmi çalışma nedenleri içerisinde en düşük %73,9 (2006), Erkekler için ise, %54 olarak gösterilmesi bunun bir göstergesidir.

TABLO 9: Meslekler itibarıyla Kısmi Çalışma Oranı (1000)

Meslekler	KADIN					ERKEK						
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008			
	15-24			50-64			15-24			50-64		
Kanun Yapıcılar ve Üst düzey yöneticiler ve Müdürler	:	:	:	:	:	:	:	:	6,4	5,6	7,1	
Profesyonelmeslek Grupları	8,2	6,8	7,0	4,0	2,7	2,7	5,6	3,7	2,5	8,3	7,6	6,8
Yardımcı Profesyonel Meslek Elemanları	2,4	4,1	6,3	:	:	:	6,8	5,4	5,9	3,2	2,7	4,3
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar	5,4	5,9	5,4	:	:	:	7,4	4,8	6,1	:	:	:
Hizmet ve Satış Elemanları	6,3	7,0	8,1	5,5	6,5	6,3	16,8	20,6	17,5	8,5	8,5	7,7
Nitelikli Tarım, Ormançılık, Balıkçılık işlerinde Çalışanlar	89,5	98,0	98,9	136,6	161,4	171,8	36,4	45,0	55,3	109,8	142,4	162,2
Sanatkarlar ve İlgili işlerde çalışanlar	9,4	5,4	8,5	6,4	6,3	7,5	12,7	12,1	9,5	7,3	6,6	9,5
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajçılar	:	:	:	:	:	:	4,9	4,2	2,4	8,9	13,2	13,3
Nitelikli Gerekli olmayan İşler	27,3	23,6	39,6	29,5	28,9	48,1	25,5	20,9	30,9	13,3	11,7	17,6
Totoplam	148,50	150,80	173,80	182,00	205,80	236,40	116,10	116,70	130,10	165,70	198,30	228,50

Kaynak: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nu>

Mesleklere göre kısmi çalışanların dağılımını içeren tablo 7’de görüleceği gibi Türkiye’deki kısmi çalışma ilişkisi dünyadaki gelişmenin aksine niteliksiz işlerde yoğunlaşmaktadır. Tarım, ormancılık ve balıkçılık işlerinde çalışanlar ilk sırayı almaktadır. İkinci sırada ise, niteliksiz işlerde çalışanlar yani kalifiye olmayan işgücü gelmektedir. Hizmetler sektörü gibi bütün gün çalışmayı gerektiren işler açısından da beklenen gelişme görülmemektedir. Profesyonel meslek grupları ve kanun yapıcılar gibi özel yetenek gerektiren ve kısmi çalışma ile birden fazla işyerinde çalışma imkânı olan mesleklerde ise kısmi çalışma yine oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Özellikle kanun yapıcılar ve üst düzey yöneticiler meslek grubunda kısmi çalışmanın daha çok 50 yaş ve üzerinde söz konusu olduğu görülmektedir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kısmi çalışmanın ulaşılan veriler çerçevesinde yapılan değerlendirmesinde ulaşılan sonuçlar şu başlıklar altında toplanabilir.

- Kısmi çalışma Türk çalışma hayatında, gerek erkek gerekse kadınlar açısından beklenen istihdam artışını sağlamaktan uzak bir uygulama olarak görülmektedir.

- Kısmi çalışmanın nitelikli işgücüne yönelik talep artışı sağlama düşüncesi, bu özelliklere sahip işgücünün kısmi çalışmaya yönelmesini sağlamamıştır.

- İşgücü ve işverenler kısmi çalışmaya yönelik önemli kuşkulara sahiptir. Bu durum istihdamın yapısından açıkça görülmektedir.

- Kısmi çalışma daha çok niteliksiz işler ve tarım sektöründe kendine yer bulmuştur.

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

Türk çalışma hayatında esnek çalışma ilişkilerine yönelik ilk düzenleme gerektiği yönündeki düşüncelerin ilki 6.Beş yıllık Planda yer almaktadır. Planda “Kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemesi yapılacaktır”.⁶⁹ demek suretiyle kısmi çalışmadan beklentinin temelde istihdam artışına yol açmasıdır. Bu beklentiyi 7. ve 8. Beş yıllık kalkınma planlarında da görmekteyiz.

Fakat esnek çalışma ilişkilerinden en bilineni olan kısmi çalışma (Part-time) kendinden beklenenleri vermekten uzak kalmıştır. Bu duruma yol açan nedenlere bakılacak olursa bu nedenleri şu başlıklar altında toplamak mümkün görülmektedir.

Kısmi çalışmayı işverenler açısından çekici kılacak düzenlemelerin yetersizliği: Kısmi

⁶⁹ DPT,Altıncı Beş Yıllık kalkınma Planı, DPT Yayın No:2174, Ankara,s:316

çalışmayı isteyen işverenlerin bu isteklerinin altında yatan temel neden işgücü maliyetlerinde sağlayacağı düşüştür. Oysa yasal düzenleme kısmi çalışan işçi ile tam gün çalışan işçi arasında maliyet açısından önemli bir farklılık getirmemektedir. Bu konuda işverenin sağlayabileceği tek fayda tam gün yapılması gerekmeyen işler için çalışılan süreye göre bölünebilir menfaatlerdeki maliyet düşüşüdür.

Devletin çalışma şartlarındaki bakım rolünü sürdürmesi: Türk çalışma ilişkilerinde belirleyici olan kurum devlettir. Korumacı bir yaklaşımı benimseyen devlet istihdam ilişkilerinde işçi ve işveren sendikaları arasında uzlaşmanın sağlanmasına yardımcı olmak yerine sözleşmelerde taraf gibi davranmaya devam etmekte ve çalışma hayatında çalışma koşullarını belirlemeye devam etmektedir.

Konunun tanımlanması konusundaki taraflar açısından yanlış algılanma: Esnek çalışma ilişkileri işverenler açısından istediği koşullarda işçi çalıştırma, işçi kesimi açısından ise hiçbir güvenceye sahip olmadan çalıştırılma şeklinde algılanmaktadır. Devletin görevi yasal düzenlemeleri gerçekleştirmekle sınırlı olmamalıdır. Yapılan düzenlemelerin ilgili taraflara doğru şekilde anlatılması ve gerektiği gibi denetlenmesinin de devletin görevi olduğu bilinciyle hareket edilmesi sağlanmalıdır.

Kısmi çalışma ilişkisi mevcut düzenleme ile kendinden bekleneni vermekten uzak bir çalışma ilişkisi türüdür. Oldukça yaygın bir uygulama alanı olmakla birlikte yasal yapıdaki bu katılık ve tarafların üzerinde uzlaşma konusundaki tutumları kısmi çalışmayı yasal çerçeve içerisinde sürdürülür olmaktan çok kayıtdışı bir çalışma ilişkisi şeklinde sürdürülür halde devam ettirmektedir.

Kısmi çalışma ilişkisi özellikle gençlerin işgücü piyasasına girmelerinin ve adaptasyonlarının sağlanmasında yararlanılabilecek önemli bir iş ilişkisi olarak görülmelidir. Fakat bu iş ilişkisinden beklenen sonuçların elde edilmesi devletin gözetiminde ve tamamen tarafların (işçi ve işveren sendikaları) istekleri ve uzlaşmaları ile mümkündür. Bu nedenle iş hayatına ilişkin sorunların çözümü yasal düzenlemelerle sıkı sıkıya düzenlenmek yerine tarafların üzerinde uzlaşabilecekleri çerçeve düzenlemeler şeklinde gerçekleştirilmesi daha uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

- ALPAGUT, Gülsevil (2008). ‘AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler’, *TİSK Akademi*, C:3 Sayı: 5, 2008/1
- BİNİR, Sinan (2005). ‘İş Mevzuatında Tatil Ve İzin Düzenlemeleri-I’, *Yaklaşım Dergisi*, Şubat, Sayı:146
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005026167.htm>.
- ÇAĞLAR, Sadret (2005). ‘Haftanın 4 Günü, Günde 9 Saat Çalışan İşçinin Çalışması Kısmi Süreli Çalışma Mıdır?’ *Yaklaşım Dergisi*, Eylül, Sayı:153,
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2005096915.htm>
- ÇELENK, Hakan (2008). Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine Ve Rekabet Gücüne Etkisi Ve Tekstil Sektöründe Uygulaması, Marmara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul
- ÇELİK, Nuri (1994), İş Hukuk Dersleri, *Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.* İstanbul
- ÇOLAK, Mahmut (2007), ‘Kısmi Süreli Çalışan İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?’ *Yaklaşım Dergisi*, Nisan, Sayı:172,
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007049127.htm>
- DEMİR, Fevzi (2003) ‘İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri,’ *Türkiye Haber İş Sendikası*, İzmir,
www.thaberis.org/belgeler/yayin24.html, Son Erişim:01.08.2004
- DOĞAN ve TÜRK, Selen ve Murat (1997), ‘Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerine Etkileri’, *Verimlilik Dergisi*, Sayı:1997/2
- DPT, Altıncı Beş Yıllık kalkınma Planı, DPT Yayın No:2174, Ankara
- ERDOĞDU, Seyhan (1993). ‘Türk İşçileri Açısından İş Hukuku’nda Esneklik’, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı (der.) *Çalışma Hayatında Esneklik*, 321-336, İzmir
- EVCİL ve GEÇER, Cahit ve Bekir (2001). ‘Kısmi (Part-Time) İstihdam-I’, *Yaklaşım Dergisi*, Ekim,
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2001102788.htm>
- GÜNER Erol (2008), ‘Part Time Çalışmalarda Deneme Süresi Nasıl Hesap Edilmelidir?’ *Mali Çözüm*, İSMMMOMO Yayın Organı, Eylül – Ekim,
<http://www.ismmmo.org.tr>
- GÜNER, Erol (2009), ‘Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma Mı?’ *Yaklaşım Dergisi*, Mart. Sayı:195,
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090314019.htm>;
- KARAKAŞ, İsa (2007), ‘Kısmi Süreli Çalışmanın Sosyal Güvenlik Boyutu’, *Yaklaşım Dergisi*, Haziran. Sayı: 174,
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2007069331.htm>

- KAYHAN, Necati (2007), Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ocak.
- KOÇ, Muzaffer (2009), ‘Genel Tatil Ücreti’, *E-Yaklaşım Dergisi*, Haziran. Sayı:198
- KOÇ, Muzaffer (2005). ‘Hafta Tatili’, *E-Yaklaşım Dergisi*, Sayı:156, Aralık.
- KOÇ, Muzaffer (2004a), ‘Kısmi Süreli İş Sözleşmesi –I’, *İş Ve İnsan Gazetesi*, Yıl:1 Sayı:29, 18–24 Ekim.
- KOÇ Muzaffer (2004b), ‘Kısmi Süreli İş Sözleşmesi –II’, *İş Ve İnsan Gazetesi*, Yıl:1 Sayı:30, 25–31 Ekim.
- KURT, Resul (2006), İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası Yayın No:60, İstanbul
- KUŞAKSIZ, Aysel (2006). ‘Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri’, *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:13 Sayı:2, S.21
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2004). ‘4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler’, *Kamu İş Dergisi*, C:7 S:4
- NOYAN, Mehmet Ali (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir
- OĞUZ, Özlem (2007), Türkiye’de çalışma hayatında esnek çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas.
- ÖZCAN, Sezgin (2002). ‘Hafta Tatili Ücreti’, *Para Dergisi*, 15–21.09.2002, Sayı: 420
- ÖZCAN, Sezgin (2002). ‘İşçilerin Hafta Tatilinde Çalıştırılması’, *Yaklaşım Dergisi*, Mart.
<http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2002103315.htm>
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2008). ‘Kısmi Süreli Çalışma ve Kıdem Tazminatı Ödenmesi’, *Mali Çözüm*, İSMMMO Yayın Organı, Temmuz – Ağustos. Sayı: 88 <http://www.ismmmo.org.tr>
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2006), Part-Time (Kısmi Süreli) Çalışan İşçilerin Sigorta Prim Gün Sayısı Nasıl Hesaplanır? www.alomaliye.com, 29 Haziran 2006, http://www.alomaliye.com/haziran_06/cumhur_sinan_parttime.htm (Son erişim: 04.09.2009);
- SERTER, Nur (1991). Kısmi Çalışma, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleri ile Kısmi Çalışma Paneli, *T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı*, 7 Mayıs

- ŞAFAK, Can. '4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part Time) Çalışma', http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf (Son erişim: 04.09.2009)
- ŞAKAR, Müjdat (2006). 'Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar', *Yaklaşım Dergisi*, Haziran. Sayı:162, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2006068156.htm>
- ŞAKAR Müjdat (2009). Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara,
- TEMİR, Arif (2004a). 'Tam Zamanlı Ve Esnek Çalışma Şekillerine Göre Hafta Tatili, Genel Tatil Ve Ulusal Bayram Günlerinde Ücrete Hak Kazanma', *Yaklaşım Dergisi*, Şubat. Sayı:134, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004024201.htm>
- TEMİR, Arif (2004b), '4857 Sayılı İş Yasası'na Göre Kısmi Zamanlı Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Uygulaması', *Yaklaşım Dergisi*, Mayıs. Sayı: 137, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004054416.htm>
- TEMİR, Arif (2004c). 'Çalışma Sürelerinin Uygulanmasına İlişkin Esaslar', *Yaklaşım Dergisi*, Temmuz. Sayı 139, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004074601.htm>
- TOPÇU Bahri (2005). 'Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma', *Türkiye Çimse-İş Sendikası Süreli Yayın Organı*, Ekim. <http://cimse-is.org.tr/v1/dosyalar/dergi1.pdf> (Son erişim:05.09.2009)
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1989). İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul
- UMDU, Ersin (2009). 'Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanların İş Ve Sosyal Sigorta Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi', *Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog Aylık Dergi*, Mayıs.
- ÜNAL, Ayşe (2005). 'Avrupa'da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri', *Kamu-İş Dergisi*, C:8, Sayı:1
- YALÇINKAYA, Nilüfer (2006). Kısmi çalışma: Ankara-Çankaya Bölgesinde Bir Uygulama Örneği, Ankara Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara
- YARGITAY 9. Hukuk Dairesi'nin 13.12.2004 Tarihli, Esas No:2004/9961 ve Karar No:2004/27728 Sayılı Kararı.
- YARGITAY 9. Hukuk Dairesi'nin 21.4.2005 tarihli, Esas No:2005/11792 ve Karar No:2005/14128
- YAVUZ, Arif (1995). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- YEŞİLYURT, Çiğdem (2006). Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Selçuk Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya,

- YILDIZ, Ramazan (2009). ‘Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışanların İş Hukuku Açısından Hakları’, *Yaklaşım Dergisi*, Ağustos 2009, Sayı:200, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090815028.htm>;
- <http://www.oecd.org>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>