

**ESNEKLEŞME VE TÜRKiYE'DE 1475
SAYILI İŐ KANUNU ÇERÇEVESİNDE
KİSMİ ÇALIŞMANIN UYGULANABİLİRLİĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf GÜRSOY

Eskişehir-1996

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ESNEKLEME VE TÜRKİYE'DE
1475 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE
KISMİ ÇALIŞMANIN UYGULANABİLİRLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf GÜRSOY

Anadolu Üniversitesi
Merkez Kütüphane

ESKİŞEHİR

1996

ÖZET

Esneklik tarif edildiğinde işçiler genellikle işsizlik sorununun çözülebileceğini, daha az çalışma ile aynı ücretin alınacağını ve aynı refah durumunun korunacağını anlarlar. Bununla birlikte işverenler esnekliğe işçilerden ayrı bir şekilde bakarlar. İşverenlere göre esneklik değişen dünya ve globalleşen bir endüstri yapısı içinde rekabet koşullarına uyumu ve mevcut durumu korumadır.

21. yy.'da Türkiye'nin ekonomik bir entegrasyon olan AT'de başarılı olabilmesi için birinci koşul rekabet gücünü arttırmasıdır.

Bu durumlara bağlı olarak esnek çalışma biçimleri Avrupa Ülkeleri ve gelişmiş ülkeler de olduğu gibi kullanılmalıdır. Esnek çalışma biçimleri ile ilgili hukuki düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç vardır. Ancak, hala hukuki düzenleme ülkemizde mevcut değildir.

ABSTRACT

When The Flexibility is mentioned, the workers generally understand that the problem of unemployment will be solved; same wages will be obtained by working less and the current welfare situation will be netained. However the employers perceive the flexibility in different ways than of their employers.

According to employers, flexibility is keeping and adapting the conditions of competition in a changing world enviorement and the structure of an industry which is becoming global.

In the 21 st century, the first requirement to be succesful, is to increase competition power of Turkey in integration such as an economic EC.

Due to the fact that flex working forms must be used in Turkey such as the Europe Cauntries and developed coutries. The arrangement of law about flex working forms need to legislate but there is no still arrangements.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
GİRİŞ	1

Birinci Bölüm

ESNEK ÇALIŞMA VE BİR ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK KİSMİ ÇALIŞMA

Birinci Kısım

ESNEK ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

§.1. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI	5
§.2. ESNEK ÇALIŞMALARIN DOĞUŞU VE TARİHSEL GELİŞİMİ	7
§.3. ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ	9
I. SAYISAL ESNEKLİK	10
II. ÜCRET ESNEKLİĞİ	12
III. FONKSİYONEL ESNEKLİK	13
IV. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK	14
§.4. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ	16
I. İŞ PAYLAŞIMI	16
II. EVDE ÇALIŞMA	18
III. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA	20
IV. ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ	22

V. TELE ÇALIŞMA	25
VI. YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI	26
§.5. ESNEK ÇALIŞMALARIN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ	28
I. ESNEK ÇALIŞMALARIN OLUMLU YÖNLERİ	28
1. İşverenler Bakımından	28
2. İşgören Bakımından	29
3. Toplumsal Bakımdan	30
II. ESNEK ÇALIŞMANIN OLUMSUZ YÖNLERİ	31
1. İşveren Bakımından	31
2. İşgören Bakımından	31
3. Toplumsal Bakımdan	32

İkinci Kısım

BİR ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK KISMİ ÇALIŞMA

§.1. KISMİ ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER	33
I. KISMİ ÇALIŞMANIN TANIMI	33
II. KISMİ ÇALIŞMANIN UNSURLARI	34
§.2.KISMİ ÇALIŞMANIN ÇOĞALIP YAYGINLAŞMASINA YOL AÇAN NEDENLER	36
§.3. KISMİ ÇALIŞMANIN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ	39
I. KISMİ ÇALIŞMANIN OLUMLU YÖNLERİ	39
1.İşveren Bakımından	39
2. İşgören Bakımından	41
3. Toplumsal Bakımdan	42

II. KISMİ ÇALIŞMANIN OLUMSUZ YÖNLERİ	43
1. İşveren Bakımından	43
2. İşgören Bakımından	45
3. Toplumsal Bakımdan	46

İkinci Bölüm

TÜRKİYE'DE GENEL OLARAK VE 1475 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN KISMİ ÇALIŞMA

Birinci Kısım

TÜRKİYE'DE GENEL OLARAK KISMİ ÇALIŞMA

§.1. KISMİ ÇALIŞMANIN HUKUKİ ÇERÇEVESİ	48
§.2.KISMİ ÇALIŞMANIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ	50

İkinci Kısım

TÜRKİYE'DE 1475 SAYILI İŞ KANUNU VE UYGULANABİLİRLİĞİ AÇISINDAN KISMİ ÇALIŞMA

§.1. 1475 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN KISMİ ÇALIŞMA	53
I. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI	53
II. İŞİN DÜZENLENMESİ VE ÜCRET	55
1. İş Süresi	55
2. Kısmi Çalışmalarda Ücret	56
3. Hafta Tatili Ücreti	57
4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	59

5. Yıllık Ücretli İzin	60
6. Fazla Çalışma	63
7. Ücret Ekleri	66
III. İŞ İLİŞKİSİNİN SON BULMASI	67
§.2. TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİĞİ AÇISINDAN KISMİ ÇALIŞMA	70
SONUÇ	73
FAYDALANILAN KAYNAKLAR	76

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÜ	: Anadolu Üniversitesi
AÜİİBFD	: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
AT	: Avrupa Topluluğu
BK	: Borçlar Kanunu
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: 1475 Sayılı İş Kanunu
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
No.	: Numara
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜHİS	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
UÜGV	: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı
UÜİİBD	: Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi

GİRİŞ

Günümüzde, bir çok ülkede geçerli olan Çalışma Hukuku normları, büyük ölçüde Sanayi Devrimi'nin kendisine özgü koşulları altında yapılanarak işlerlik kazanmıştır. Çalışma Hukuku'nun özellikle bazı dallarının yüzyılımızın ilk yarısında ekonomik, sosyal, teknolojik, hukuki ve siyasal alanlarda ardarda yaşanan pek çok olay ve oluşumdan etkilenecek sürekli bir gelişme gösterdiği şüphesizdir. Ancak, Çalışma Hukuku kurallarına egemen olan anlayışlarda zaman içinde büyük bir değişiklik olmamıştır. Bu nedenle de, bu anlayışların günümüzde yürürlükte bulunan Hukuk sisteminin temelinde bulunan düşüncelerle genelde çakıştığı söylenebilir.

Giderek önem kazanan bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki devrim niteliğindeki aşamalar, bunların iş ilişkileri üzerindeki etkileri, bir çok ülkenin ulusal ekonomisini uluslararası pazarların gereklerine uymak zorunda bırakan ekonomik entegrasyon süreci, liberalleşmeyi beraberinde getiren ve giderek popülerleşen serbest piyasa ekonomisinin koşulları, siyasal ve toplumsal başka etmenlerin de katılması ve çalışma koşullarının işgören ve işveren yönünden Çalışma Hukuku'nun öngördüğü düzenlemeler dışında, özgürce belirlenmesi gereksinimini ortaya çıkartmıştır.

İş sürelerinden ücret ödemelerine dek, iş ilişkileri ve yaşamının geniş bir alanında gözlemlenen bu gereksinim ve bu gereksinimin oluşturduğu farklılaşmalar, Sanayi Devrimi'nin yaşanıldığı dönemden bu yana Çalışma Hukuku'nun yıllardır uygulanabilmiş kuralları ile çelişen uygulamaları beraberinde getirmiştir. Yürürlükteki Çalışma Hukuku'nun işgörenin korunmasını öngören ilkeleri ile bu ilkelere dayalı buyurucu normlarının geçen zaman içinde katılaştığı düşünülen kalıplardan uzaklaşmış, konuşma ve yazı dilinde, iş ilişkileri ve yaşamında bir yumuşama anlamı doğrultusunda esnekleşme kavramı kullanılmaya başlanılmıştır. Çalışma Hukuku'nun yerleşik formlarına uymayan, bilinen kalıplarıyla çakışmayan ve bu nedenle de normal, alışlagelmişin dışında görülerek "atipik" olarak nitelendirilen çalışma biçimleri işte büyük ölçüde bu anlayış ve uygulamaların ürünleri olmuştur.

Atipik, farklı bir söylemle esnek çalışmaların örnekleri giderek çeşitlenerek günümüzde esnek çalışmalara türsel ve biçimsel farklı boyutlar kazandırmıştır.

Çalışma Hukuku kurallarının düzenleme alanı dışında kalan bu yön ve biçimdeki oluşumların çeşitlenmesi, çoğalması ve yaygınlaşması konu ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili çeşitli çevrelerde yoğun tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Ayrıca, bir başka yönden de fiilen doğan ya da doğabilecek olan hukuki boşlukların olası sakıncalarını gecikmeden gidermek, uygulamaların gerisinde kalmamak için, bir çok ülkede atipik çalışma biçimlerine olanak tanıyan ve işgöreni bu alanda korumayı amaçlayan çalışma normlarına hukuk sistemleri içinde özellikle 1980'li yıllarda başlanmıştır.

Günümüzde çeşitli ülkelerde 30'a yakın biçiminin görüldüğü bildiğimiz esnek çalışma biçimlerinin, en yaygın ve eski olanı Kısmi Çalışmadır. Bu özelliği ile günümüzde ayrı ve önemli bir konumu bulunmaktadır.

Türkiye gelişmekte olan bir ülkedir. Dünya ülkeleriyle ekonomik yönden bütünleşme doğrultusunda bir politika izlemektedir. Avrupa Topluluğu'na katılma kararını vermiştir. Ülkemizde ayrıca serbest piyasa ekonomisine hızlı bir geçiş süreci yaşanılmaktadır. Üstelik çeşitli bilgi ve bulgulardan, ülkemizde bazı esnek çalışma türlerinin hiç de küçümsenmeyecek düzeyde uygulandığı öğrenilmektedir. Tüm bu gelişmeler gecikilmeksizin atipik istihdam biçimlerinin ülkemizin kendine özgü koşulları çerçevesinde irdelenmesi ve eğer ülke yararları açısından uygun bulunacak olursa uygulamalara olanak tanıyacak hukuki düzenlemelere gidilmesini gündeme getirmektedir. Ülkemizde işveren sendikaları bu yönde bir yapılanmayı önererek desteklemekte, işçi sendikaları ise diğer ülkelerde olduğu gibi konuya çekimser yaklaşmaktadır. Doktrinde ise, bu konuda giderek yoğunlaşan tartışmalarla karşılaşmakta, esnek çalışma son yıllarda birbiri sıra yapılan birçok bilimsel toplantıya konu olmaktadır.

Esnek çalışmaları ve bir esnek çalışma biçimi olan Kısmi Çalışmayı bu nedenlerle çalışmamıza konu olarak seçtik. Konunun sınırlarını çok genişleteceği düşüncesiyle başka esnek çalışma biçimlerine çalışmamızda yer verilmemiştir. Esnek Çalışma ve Kısmi Çalışma kuşkusuz çeşitli yönleriyle incelenebilir. Bu bağlamda Sosyoloji, Ekonomi ve Ekonomi Politikası, Personel Yönetimi, Sosyal Güvenlik Hukuku, İdare Hukuku ve Psikoloji gibi çeşitli sosyal bilim dallarının kapsamında ele alınabilir. Bu yönden de konunun disiplinler arası bir konununun bulunduğu söylenebilir. Ancak çalışmamızda biz, konuya Sosyal Politika ve Bireysel İş Hukuku açısından yaklaşacağız.

Çalışmamızın birinci bölümünde, genel olarak esnek çalışma kavramına yer verilmektedir. Bu bölümde esnek çalışmaların ortaya çıkışı ile tarihsel gelişimine değinilmekte, esnek çalışma tür ve biçimleri konularında bilgiler verilerek esnek çalışmalar olumlu ve olumsuz yönleriyle sorgulanmaktadır. Bu bölümün ikinci kısmında ise, konu Kısmi Çalışma yörüngesine

oturtulmaktadır. Çalışmamızın birinci bölümünde yapılacak olan açıklamalar ve verilen bilgiler ikinci bölümde işlenecek olan konuların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacak, eşdeyişle bir sonraki bölüme dayanak oluşturacaktır. Tezimizin ikinci bölümü ise, tümüyle Kısmi Çalışma konusuna ayrılmıştır. Bu bölümün ilk kısmında konuya ilişkin hukuki bir çerçevenin çizilmesine çalışılacak ve Kısmi Çalışma'nın Türkiye'de çalışma yaşamındaki yeri ve önemi üzerinde durulacaktır. Bu bölümün ikinci kısmında ise konu bireysel iş hukuku açısından yaklaşılarak değerlendirilecektir. Kısmi Çalışma 1475 sayılı İş Kanunu doğrultusunda irdelenecek, yeri geldikçe ülkemizde yürürlükte bulunan diğer çalışma mevzuatlarına yollamalar yapılacaktır. Çalışmamızın sonuç bölümü Kısmi Çalışma'nın ülkemizde yürürlükte bulunan bireysel İş Hukuku kuralları çerçevesinde uygulanabilirliği tartışılarak konuya ilişkin sorulara yanıt aranacak ve görüşlerimiz sergilenecektir.

Birinci Bölüm

ESNEK ÇALIŞMA VE BİR ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK KISMİ ÇALIŞMA

Birinci Kısım

ESNEK ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

§.1. ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

Katılığın, sertliğin karşıtı olarak algıladığımız “esneklik” kelimesi Türkçe sözlüklerde, “elastiki, değişik yorumlara elverişli” olarak tanımlanmaktadır¹. Günümüzde insan davranışlarında da esnek olmak ve esneklik arzu edilen, ulaşılmaq istenen bir davranış biçimidir. Bu anlamı ve algılanması ile esneklik, konuşma ve yazı dilinde olumlu çağrışımlar yapmakta, olaylar karşısında esnek olabilen, reaksiyonları katılıktan ziyade esnek ve hoşgörölü olan insan tipleri daha çok sevilmekte, çevresinden daha fazla takdir toplamaktadır.

¹ Esneklik, TÜRKÇE SÖZLÜK, TÜRK DİL KURUMU Ya. S.403, Ankara, 1974, s.276.

Günümüz bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ve bunların iş ilişkileri üzerindeki etkileri, ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyon süreci, serbest piyasa ekonomisinin koşulları, siyasal ve toplumsal diğer etmenlerin de katılması ile çalışma koşullarının yasal düzenlemeler dışında işgören ve işveren yönünden özgürce belirlenmesi gereksinimini ortaya çıkarmıştır. Bu gereksinim Çalışma Hukuku'nun yıllardır uygulanagelmiş kuralları ile çelişen uygulamaları beraberinde getirmiştir. Yürürlükteki Çalışma Hukuku'nun işgörenin korunmasına yönelik aşırı katılaştığı düşünülen ilkelerinin karşısına, yumuşama anlamı doğrultusunda esneklik, esnekleşme kavramı çıkmıştır.

İş ilişkileri ve çalışma yaşamında esneklik, doktrinde değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan birine göre;globalleşen dünyada hızla değişen ekonomik, sosyal, teknolojik ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmesi için sosyal tarafların, çalışma şekil ve koşullarını diledikleri gibi belirleyebilme özgürlüğüdür². İşverenlerce ortaya atılan bir görüşe göre çalışma yaşamında esneklik, işe alma, işten çıkarma şartlarında esnekliktir³. İşgörelere göre ise, çalışma şart ve şeklini kendi ihtiyacına göre belirleyebilme özgürlüğüdür⁴.

Bu tanımların ortak özellikleri biraraya getirilecek olursa Çalışma Hukuku'nda esneklik; bir yandan işletmelerin üretim kapasitesine, piyasa ve rekabet şartlarına uyumunu sağlamak, bir yandan da işgörenlerin sosyal ihtiyaçlarına daha fazla cevap vermek üzere katı yasa kurallarının yumuşatılarak, tarafları daha özgür bırakan bir çalışma sisteminin

² Can TUNCAY, "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", ÇALIŞMA HAYATINDA YENİ GELİŞMELER, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Ya., Ankara, 1995, s.58.

³ Kubilay ATASAYAR, "Türk İşverenleri Açısından İş Hukukunda Esneklik", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.316.

⁴ Münir EKONOMİ, "Türk İş Hukuku'nda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.60.

benimsenmesini ifade ettiği görülür⁵. Esneklik kavramındaki özgürlük, katı kuralları yumuşatma anlamı taşıyarak kuralsızlaştırma, iş hukukunun yasal düzenlemelerden arındırılmasını ifade etmektedir⁶.

Bu görüşler çerçevesinde çalışma yaşamında esneklik mümkün olabildiğince işgöreni korumak, gerekli olduğu kadarı ile yasa kurallarından uzaklaşmak doğrultusunda bir anlam kazanmaktadır.

§.2. ESNEK ÇALIŞMALARIN DOĞUŞU VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Sanayi devrimi ile birlikte üretimde kas gücü ile çalışan insan unsurunun yerini ağırlıklı olarak makineler almıştır. Makineler ile birlikte yeni üretim biçimleri ortaya çıkarak çalışma yaşamında da değişiklikler olmuştur. Sanayileşme çabaları içinde, teknolojik yeniliklerle birlikte makinelerdeki gelişmeler akabinde üretim biçimlerini ve çalışma yaşamını etkilemiştir. Bir çok ülkede halen geçerli olan Çalışma Hukuku normları kaynağını Sanayi Devrimi'nin kendine özgü koşullarından almıştır. Çalışma Hukukunun bazı dalları yüzyılımızın ilk yarısındaki ekonomik, sosyal, teknolojik, hukuki ve siyasal alanlarda yaşanan olay ve oluşumlardan etkilenmiş ve sürekli bir gelişme göstermiştir. Sanayileşme süreci içinde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen endüstri ilişkilerinin temel üç döneminden bahsedilir. Liberalizm anlayışının ortaya çıkardığı, çalışma yaşamına hiçbir müdahalenin olmadığı serbestlik, birinci dönem; çalışma yaşamının kötüleşmesinden sonra hükümetlerin çalışma yaşamına müdahale ettiği, müdahalecilik ikinci dönem; bilim ve teknolojik yeniliklerin üretim biçimini etkilediği ve seri üretime geçilen dönem üçüncü dönem oluşturmuştur. Piyasa şartlarının çok sık değiştiği, uluslararası rekabetin arttığı, işletmelerin ayakta kalabilmek için

⁵ TUNCAY, s.58.

⁶ Karl Georg LORITZ, "Alman İş Hukuku'nda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.11.

yasal sınırları zorlamaları bu döneme rastlamaktadır. Çalışma şekil, yer ve sürelerinde köklü değişiklikleri içeren yeni iş organizasyonları çalışma yaşamında esnekliği doğurmuştur. Çalışma şekil, yer ve sürelerinde değişikliklerin olduğu bu dönem esneklik dönemi olarak çalışma yaşamı içindeki yerini almıştır.

Çalışma şekil, yer ve sürelerinde esnekleşmenin olduğu yeni üretim biçimleri ile işletmeler verim artışı sağlayarak maliyetleri düşürmüşlerdir. Maliyetlerdeki düşme işletmelerin rekabet gücünü artıracak, piyasadaki dalgalanmalara işletmeler daha çabuk uyum sağlayacaklardır.

Çalışma Hukuku'nun esnekleşmesine yol açan temel nedenleri üç alt başlık altında toplayabiliriz.

i.Ekonomik ve Siyasal Nedenler: Yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan ekonomik krize paralel olarak sosyal politik gelişmeler yeni ve önemli bir kavramı, globalleşmeyi ortaya çıkarmıştır. Ulusların birbirleriyle olan ilişkilerinin bağımlılık derecesine dönüştüğü, ekonomik faaliyetlerin ulusal boyutlardan çıkıp uluslararası etkileşim sürecine girdiği dönemde, bir ülkenin dünyadaki gelişmelere arkasını dönerek etkin ve sağlıklı politikalar üretebilmesi imkansız hale gelmiştir⁷. Arz ve talepteki değişikliklere ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için işgücü piyasasındaki katılıklardan kurtulularak esnek bir yapıya kavuşulması gerekmektedir⁸. İşletmeler rakipleri ile başedebilmek için gerektiğinde hiç durmaksızın 24 saat çalışmak zorunda kalmışlardır. Sektörel yapıda meydana gelen değişiklikler esnek çalışmayı yaygınlaştıran nedenlerden biridir. Esnek çalışmanın en yaygın ve uygun olduğu sektör olan hizmetler sektörünün, yüzyılın son çeyreğinde gelişme göstermesine paralel olarak esnek çalışma biçimleri de yaygınlaşmıştır.

⁷ TİSK, *Çalışma Hayatında Esneklik*, TİSK İnceleme Ya., S.8, Ankara, 1993, s.10.

⁸ Arif YAVUZ, "Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri", *Çimento İşveren Ya.*, S.1 (Ocak 1995), s.7.

ii. Teknolojik Nedenler: Yine yüzyılın son çeyreğinde teknolojik gelişmedeki başdöndürücü ivme ile birlikte enformasyon alanındaki gelişme, bilgisayar bürolardan fabrikalara ve evlere kadar sokmuştur. Teknolojik gelişme yeni üretim tekniklerini ortaya çıkarmış ve işletmeler kendilerini müthiş bir rekabet içinde bulmuşlardır. Teknolojisini geliştirmeyen, verimini artıramayan işletmeler piyasadan çekilmek durumunda kalmışlardır⁹.

iii. Toplumsal Nedenler: Ekonomik krizin ve durgunluğun bir türlü aşamadığı ve işsizliğin hızla büyüdüğü günümüz dünyasında istihdamı artırmaya yönelik önerilerin başında çalışma yaşamının ve dolayısıyla amaca yönelik yeni fikirler üretmek, esnek çalışma biçimlerini teşvik edici politikalar uygulamaları bu çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının bir diğer nedenidir.

Günümüzde yaygın olan görüş, işgörenin işverene karşı katı hukuk kuralları ile korunması yerine işletmenin değişen ekonomik şartlar altında ayakta kalabilmesidir. İşletmenin korunamadığı yerde işçinin korunması düşünülemez. Bu nedendir ki bugün mümkün olduğu kadar fazla esneklik, ihtiyaç olduğu kadar hukuk normu ilkesi itibar görmektedir.

§.3. ESNEK ÇALIŞMA TÜRLERİ

Sözlüklerde “tür-çeşit” kelimesi, aynı türden olan şeylerin bazı özelliklerle ayrılan öbeklerinden her biri, tür-nevi olarak tanımlanmaktadır. Burada çalışma yaşamında önemli saydığımız esnek çalışma türlerinden sırasıyla, Sayısal Ücret, Fonksiyonel ve Çalışma Sürelerinde Esneklik konularına değinilecektir.

⁹ TUNCA, s.57.

I. SAYISAL ESNEKLİK

Değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasalardaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre ve işletmelerin kullanacakları işgören miktarını belirleyebilme serbestisini ifade etmektedir¹⁰. Diğer bir deyişle işverenlerin, işgören alma ve çıkarmada, çalıştırılacak işgörenlerin niteliklerini belirleyebilmesinde, yasal kısıtlamaların az olması ve işletmelerin esnek davranabilme yeteneğidir.

Konuya ilişkin olarak bazı işgören gruplarının, nitelikli yöneticilerin devletin resmi iş bulma kurumları yerine özel istihdam büroları aracılığı ile sağlanabilmesi imkanının tanınması, bu alandaki katı yasal düzenlemelerin yumuşatılması sayısal esnekliği sağlar¹¹. Daha samimi ve kısa ifade ile sayısal esneklik, işverenin ekonominin gerektirdiği bazı nedenlerle işgören miktarını değiştirme serbestisidir. Ağır aksak işleyen resmi iş bulma kurumları, işten çıkarmaya ilişkin yasal tedbirler, fiziksel ve sosyal özürülülerin istihdamına yönelik kotalar, işveren tarafından özellikle kriz anlarında üstlenilmekten kaçınılan yüklerle dönüşmüştür¹².

Sayısal esnekliğin gerçekleştirilmesindeki en önemli engellerden biri, işçi çıkarma hususunda Avrupa Birliği'ne bağlı ülkelerde olmak üzere bir çok ülkede işçiye iş güvencesi sağlayan yasal kısıtlamaların var olmasıdır. İşten çıkarmalardan önce işçiye feshi ihbar öneli verilmesi, haklı ve geçerli bir nedene bağlanmayan çıkarmaların, işe iade kararı veya işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmesi ile sonuçlanması, toplu işçi çıkarmalarda bir dizi idari işlemlerin ve şekli şartların bolluğu, kısıtlamalara örnek olarak verilebilir.

¹⁰ Gilles LAFLAMME, "Flexibility and Labour Markets: Towards a New Type of Regulation", Flexibility and Labour Markets in Canada and the United States, Switzerland, 1989, s.31-32.

¹¹ Can TUNCAY, "Özel İstihdam Büroları", Bir Seminerin Ardından, Çimento İşveren Ya., (Ocak 1995), s.3.

¹² TİSK, s.18.

Konu ile ilgili olarak toplu sözleşmelerle getirilen kısıtlamalarda önemli niteliktedir¹³.

Nedenleri farklı olsa da bir çok ülkede iş ilişkileri ve çalışma koşullarında yaşanan esnekleşmeye karşı ILO'nun 1982 tarihli 158 Sayılı Sözleşmesine bağlı olarak ülkeler tarafından işten çıkarmalara ilişkin getirilen sınırlamalar çalışma yaşamının esnekliği ile bağdaşmamaktadır¹⁴. 1970'li yıllardan sonra AB ülkelerinde istihdam biçiminden önemli ölçüde "esnek çalışma" biçimlerine geçildiği görülmektedir. Bu yöndeki bir gelişme sayısal esnekliğin uygulanmasını artırmaktadır. 1980'den günümüze sayısal esnekliğin artmakta olduğu 72 işletmenin katıldığı bir anket çalışması sonuçlarında belirtilmektedir. Bu çalışmada, işletmelere sayısal esnekliğe önem verip vermedikleri sorulmuştur. Araştırmaya göre 72 işletmenin 64'ü (%89'u) 1980'den bu yana sayısal esnekliğe önem vermekte ve artırmaya çalışmaktadır. Yalnızca 8 işletme (%11'i) ilgisiz kalmaktadır. Sayısal esnekliğe en fazla önem veren işletmeler %94 ile gıda sektöründe yer almaktadır. Finans sektöründe ise 14 işletme (%82) sayısal esnekliği benimsemiştir. Araştırmaya katılan işletmeler talep dalgalanmaları ve artan rekabet nedeniyle sayısal esnekliği artırmak istemektedirler. Piyasalardaki dalgalanmalara uyum sağlayabilmek ve artan rekabete dayanabilmek için işgücü maliyetlerinin azaltılması gerekmektedir. Bunun temini içinde sayısal esnekliğin artmasına çalışılmaktadır¹⁵.

13 TUNCAY, s.60.

14 TISK, s.19.

15 YAVUZ, s.10-11.

II. ÜCRET ESNEKLİĞİ

Ücret esnekliği işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini hiç durmaksızın değişen ekonomik şartlara göre ayarlayabilme serbestliğini ifade etmektedir. Ücret esnekliği ile fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmekte, üstün yeteneğe sahip olanlar ödüllendirilerek işgörenlerin iş performanslarının artışı sağlanmaktadır. Ücret esnekliği ile işletmelerde önemli maliyet artışları olmaksızın, işgörenlerin başarıları ödüllendirilmek suretiyle, hem işgörenlerin verimli çalışmaları teşvik edilmiş hem de üretim artırılmış olur¹⁶.

İşletme düzeyindeki ücret esnekliği ile ücretlerin endüstrilere, mesleklere ve vasıflara göre esnek olmasının ve işletmelerin mali gücüne göre ayarlanmasının gerektiği anlaşılmaktadır. Makro boyuttaki ücret esnekliği ile ücretlerin genel ekonomik koşullara ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmesi anlaşılmaktadır¹⁷.

Piyasa ekonomilerinde ücret politikalarındaki katılıklar enflasyon ve işsizliğe yol açabilmektedir¹⁸. Yasalardan ve toplu sözleşmelerden doğan katılık nedeniyle ücretler işgücü verimliliğine uyum sağlayamamaktadır.

Çeşitli nedenlerle işgücü veya toplam üretim faktörleri verimliliğin azalması halinde, ücretler azalmadığı taktirde, fiyatlarda artış olacak ve artışa bağlı olarak enflasyonda da bir artış söz konusu olacaktır. Bununla birlikte işverenlerde artan işgücü maliyetleri nedeniyle mümkün olduğunca işçi çalıştırmayacaklardır. Üretim ve verimlilik seviyesinin üzerinde seyreden ücret artışlarının enflasyonu artırıcı, yatırım ve üretimi kısıtlayıcı, işsizliği artırıcı etkileri mevcuttur¹⁹.

¹⁶ TUNCAY, s.62.

¹⁷ YAVUZ, s.11.

¹⁸ Sabahattin ZAIM, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, 1990, s.300.

¹⁹ TISK, s.13.

Bugüne kadar toplu sözleşme sistemi ile sendikalar ücretleri yukarı doğru itmişler, aşağı doğru harekette ise katı davranmışlardır. Böylelikle ekonomik refah döneminde ücretler toplu pazarlık yöntemi ile rahatlıkla arttırılmış, ancak ekonomik durgunluk döneminde ise ücretlerin azalması engellenmiştir. Neticede ücretler her refah döneminde bir önceki dönemde ulaştığı seviyeden daha yüksek seviyelere çıkmıştır. Böylelikle uzun dönem sonucunda ücretlerdeki bu devamlı artış bir enflasyona neden olacaktır. İşçi sendikaları genel olarak esneklikten pek hoşlanmamaktadırlar. Ancak son yıllarda işçi sendikaları sendikasızlaştırmanın önlenmesi ve istihdam güvencesinin verilmesi şartıyla ücret esnekliğine yanaşmaktadırlar²⁰.

III. FONKSİYONEL ESNEKLİK

İç Esneklik olarak da adlandırılan “Fonksiyonel Esneklik” işletmenin iç çalışma organizasyonu ile ilgilidir. İşletmenin iç hareketlerini arttırıcı tedbirleri içererek işgücünün işletme içinde değişik iş ve görevleri yapabilmesidir. Teknolojik şartlara, iş yüküne bağlı olarak işçilerin iş tanımlarının değiştirilebilmesidir²¹. İşletme çalışanlarının işletmenin değişik bölümlerinde görevlendirilebilmesi olarak da tanımlanabilir. Fonksiyonel esneklik işgörenlerin vasıf ve kabiliyetleri ile ilgilenmektedir. Piyasada oluşan talep değişikliklerine göre işgörenlerin değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilme yeterliliği ile ilgilenmektedir. Bu nedenlerden dolayı fonksiyonel esneklik nitelikli, yüksek vasıfa sahip işgörenleri tercih etmekte ve işgörenlerin eğitimine önem vermektedir. Fonksiyonel esneklikte işgörenlerin birden fazla makineyi ve üretim hattını kullanabilme bilgi ve becerisinde olması bu esnekliğin en önemli özelliğidir.

Böylelikle işgücü en iyi ve verimli şekilde kullanılmakta, değişen üretim teknikleri nedeniyle işletmeye yeni eleman almadan mevcut elemanlarla

²⁰ YAVUZ, s.12.

²¹ TISK, s.20.

değişen üretim tekniklerine uyum sağlanarak değişik görevler yerine getirilebilmektedir. Fazla detaylı iş tanımları fonksiyonel esnekliği zorlaştırdığından geniş kapsamlı iş tanımları tercih edilmektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, fonksiyonel esneklik işletmelerde giderek yaygınlaşmaktadır. İşletme maliyetlerinin ve ürün pazarlarındaki belirsizliklerin artması fonksiyonel esnekliğin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. İngiltere’de 16’sı yiyecek-içecek, 19’u imalat sanayinde, 20’si satış, 17’si finans sektöründe faaliyet gösteren 72 işletme üzerinde yapılan bir araştırmada işletmelere fonksiyonel esnekliğe önem verip vermedikleri ve esnekliği arttırmaya çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. 72 işletmeden 39’u (%54) 1980’den bu yana fonksiyonel esnekliğe önem verdiğini ve arttırmaya çalıştığını belirtmiştir. Diğer 33 işletme (%46) fonksiyonel esneklikle ilgili olmadıklarını belirtmiştir. Fonksiyonel esnekliğe en çok %90 ile imalat sanayi ve bunu takiben %88 ile yiyecek-içecek sektörlerinin önem verdiği görülmüştür. En az ilgili olan ise %80 ile satış sektörü olmuştur. Araştırma da göstermiştir ki fonksiyonel esneklik artmaktadır²².

Fonksiyonel esneklik kavramının altında yatay iş hareketliliği, gruplar arası yatay esneklik, yatay grup bütünleşmesi, dikey grup bütünleşmesi, kalite kontrol, bütünleşmiş takım çalışması gibi alt kavramlar mevcuttur²³.

IV. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE ESNEKLİK

Çalışma yaşamında çalışma sürelerinin kısaltılması, yıllardan beri işçi ve işveren tarafları arasında toplu pazarlık sırasında çetin görüşmelerin yapıldığı kavramlardan birisidir. Taraflardan işçi sendikaları çalışma sürelerinin devamlı olarak kısaltılması hususunda uğraşlar içinde olmuştur. Bu yöndeki uğraşlara neden olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğinin

²² YAVUZ, s.9.

²³ TİSK, s.20.

sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğin artmasının engellenmesi istekleri gösterilebilir. Bu isteğe karşılık işveren tarafı iş sürelerinin kısaltılması fikrine karşılık kayganlaştırılması önerisini getirmiştir. Günümüzde giderek değişken hale gelen hizmet ve üretim taleplerine, değişen yaşam tarzı ve tüketim alışkanlıklarına cevap verebilmek için iş sürelerinde esneklik gerekli hale gelmiştir²⁴.

İş sürelerinin kısaltılması önemli bir unsur olmasına rağmen esnekleştirmenin ayırdedici bir unsuru değildir. Esnek olmayan iş sürelerinin kısaltılması mevcut olduğu gibi, bir kısaltma yapmaksızın iş sürelerinin esnekleştirilmesi mümkündür. Bununla birlikte her ikisi de birbiriyile bağlantılıdır²⁵.

Çalışma sürelerinde esneklik arayışlarının sebeplerini işletmenin rekabet gücünü korumak ve arttırmak gereği, teknolojik gelişmeler, işçiyi zamanı kullanmada söz sahibi yapmak, istihdamın teşvik edilerek önlenmesi istekleri olarak gösterilebilir²⁶.

Çalışma sürelerinde yapılan bu esnekleşme ile işlemenin çalışma süresi ile işçinin kişisel çalışma süresi farklı olmaktadır. Her ikisinde aynı uzunlukta olması şart değildir. Çeşitli nedenlerle işletmelerin günün daha uzun bölümlerinde 24 saate kadar açık kalma durumları sözkonusu olmaktadır. İşletmeler daha uzun süre açık kaldığında işin niteliğine göre işçiye günlük çalışacağı süreyi belirleme özgürlüğünün verilmesi haftalık ve aylık olarak tespit edilen süreler dahilinde mümkün olabilmektedir.

1987 yılında Belçika'da yapılan yasal değişiklik ile iş süreleri daha esnek bir yapıya kavuşturulmuştur. Yasaya göre toplu iş sözleşmesi tarafları, aralarında anlaşarak pazar ve diğer tatil günlerinde 12 saati aşmamak koşulu

²⁴ TUNCAY, s.60.

²⁵ Götz HUECK (Çev.Öner EYRENCİ), **Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar**", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.106.

²⁶ Öner EYRENCİ, **Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi**", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.159.

ve fazla çalışma sözkonusu olmadan, çalışmayı kabul edebilmektedirler. Yine 1987'de Fransa'da kabul edilen bir yasa ile yıllık ortalama haftada 39 saati geçmemek şartı ile haftalık azami çalışma süresinin 44 saate çıkarılabilmesi imkanı tanınmıştır²⁷.

İkinci bölümün ikinci kısmında yer alan “Türkiye’de Bireysel İş Hukuku ve Uygulanabilirliği Açısından Kısmi Çalışma” başlıklı metne kadar geçen “işçi, işgören, çalışan” sözcükleri ayrı anlamlara gelecek şekilde değil, işverenin vermiş olduğu işi yapmakla yükümlü kişi olarak algılanmalıdır. İkinci bölümün ikinci kısmında geçecek işçi sözcüğü ile 1475 sayılı Yasada kastedilen işçi algılanmalıdır.

Ş.4. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Sözlüklerde biçim kelimesi, “bir kavramın, düşüncenin, olayın ya da eylemin değişik oluş biçimi-şekil-form” şeklinde açıklanmıştır. Bizde bu konuda, bu kelimeyi kullanmayı uygun gördük. Esnek çalışma biçimlerinden önemli gördüğümüz altı tanesini açıklamaya çalışacağız. Kısmi Çalışmayı ise ikinci kısımda daha ayrıntılı olarak ele alacağız.

I. İŞ PAYLAŞIMI

İş Paylaşımı (Job Sharing) tam gün süreli bir işin iki ya da daha fazla çalışan tarafından paylaşılarak, tam gün çalışma ile kısmi çalışmanın yararlarını yapısında birleştiren bir esnek çalışma biçimidir²⁸. İşin bir ya da daha fazla çalışan tarafından yapılmış olması işveren bakımından önemli değildir. İşveren bakımından önemli olan işin layıkıyla yapılarak işletme ihtiyacının karşılanmış olmasıdır.

²⁷ TUNCAY, s.60.

²⁸ TISK, s.29.

İş paylaşımı kısmi çalışmanın bir türü olarak görülmele beraber kısmi çalışmadan yapı olarak farklıdır. Sözkonusu olan tam günlük işin, iki ya da daha fazla işçi tarafından kısmi çalışılmak üzere paylaşımı değil, tam günlük işin zaman açısından paylaşımının işçilere bırakılmış olmasıdır. Hangi işçinin ne zaman ve ne süre çalışacağına işçiler karar vermektedir. İşveren bu konudaki yönetim hakkından vazgeçmiş ve işçilere devretmiştir²⁹. Bu çalışmanın özelliği, çalışan işçilerin oluşturdukları ekip üyelerinin, birbirlerinin yerini alma hususunda taahhütte bulunarak, çalışma süresi içinde işin durmaksızın devam etmesi sorumluluğunu üstlenmiş olmalarıdır³⁰. Böylelikle işçiler arasında bölünen iş ve çalışma süreleri gibi alınacak ücret, ikramiye, izin, sorumluluk, emeklilik maaşı, sosyal yardım ve yan ödemelerde bölünmektedir³¹.

İş paylaşımının üç unsurundan bahsedilebilir. Bunlar;

i. İş paylaşımına dahil olan işçiler bir ekip veya grup oluşturarak hangi işçinin ne kadar çalışacağını kendileri kararlaştırmaktadırlar. Böylece idarecinin yönetim hakkı işçilere geçmektedir.

ii. İş paylaşımına dahil işçilerin bir ekip oluşturmasıyla işin aksamaksızın devamı sağlanarak, ekip içindeki işçiler arasındaki iş organizasyonları yine ekip üyeleri tarafından yapılmaktadır³².

iii. Ekipteki üyeler arasında birbirinin yerini alma sorumluluğu vardır³³.

İş paylaşımı ilk olarak 1930'lu yıllarda ABD'de kamu kesiminde uygulanmıştır³⁴. Daha sonraki yıllarda uygulamadaki başarılar üzerine özel kesimin ilgisini çekmiş ve kısa sürede özel kesim tarafından da yaygın şekilde

²⁹ Öner EYRENCİ, *Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma*, İstanbul, 1989, s.27.

³⁰ Ömer Zühtü ALTAN, *Esnek Çalışma*, A.Ü.Ya.No.886, s.135.

³¹ Barney OLMSTED-Suzanne SMITH, *Creating a Flexible Workplace*, New York, 1989, s.105.

³² Tankut CENTEL, *Kısmi Çalışma*, İstanbul, 1992, s.32.

³³ TİSK, s.29.

³⁴ Arif YAVUZ, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Ankara, 1995, s.30.

kullanılarak, Avrupa'ya ve özellikle İskandinav ülkelerine yayılmıştır³⁵. Evli kadınlar, eğitimlerini sürdüren gençler ve emeklilikleri gelmiş yaşlı işçiler tarafından yoğun ilgi ile karşılanmıştır.

iş paylaşımı Avrupa ülkelerinden özellikle İngiltere'de hızlı bir şekilde yayılmıştır. İngiltere'de öncelikle 1940'lı yıllarda bankacılık sektöründe uygulanmaya başlanmıştır. 1970'li yıllarda bankacılık sektörünü sağlık ve sosyal güvenlik departmanı hastaneler izlemiştir. Hastanelerdeki bu uygulama ile evlenmeleri nedeniyle doktorluk ve hemşirelik mesleğini bırakan kadın personelin tekrar iş yaşamına dönmeleri hedeflenmiştir. 1980'li yıllarla birlikte İngiltere'de iş paylaşımı sadece bankacılık ve sağlık sektöründeki bir uygulama olmaktan çıkmaya başlamıştır. Hükümetin, işsizliğin azaltılması hususunda bu çalışma biçimini desteklemesi ve yeni projeler üretmesi ile zamanla özel sektörde de uygulanmış, idarecilik, yazarlık, daktilo, gazetecilik, kütüphanecilik, sekreteryaya, kuru temizleme, öğretmenlik, TV prodüksiyon işlerinde de uygulanmıştır³⁶.

II. EVDE ÇALIŞMA

Varlığı çok eskilere dayanan (Home-working), bir işveren veya aracı için işçinin kendi seçtiği bir yerde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir iş sözleşmesi gereğince bir mal ya da hizmetin üretilmesidir. İLO tarafından hazırlanan bir raporda evde çalışma, "bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın ve hizmetin üretilmesi veya hizmetin sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır³⁷.

³⁵ Aysen TOKOL, "Avrupa Topluluğu'nda Part-Time Çalışma", UÜGV. Ya.No.69, Bursa, 1992, s.7.

³⁶ YAVUZ, *Esnek...*, s.52.

³⁷ Aysen TOKOL, "Avrupa Topluluğu'na Üye Ülkelerde Evde Çalışmanın Yapısı ve Sorunları", SOSYAL SİYASET DERGİSİ, C.1, S.8 (Ağustos 1992), s.32.

Bağımlı çalışmayı ortadan kaldıran bir çalışma biçimi olmayıp çalışma sırasında sürekli denetim sözkonusu olmamaktadır. Hem işin yapılmasında, hem de işyerinin seçilmesinde işçinin özgürce seçim hakkı vardır.

Avrupa Komisyonu'nca İtalya, Fransa ve İngiltere ile ilgili olarak hazırlanmış bir raporda da belirtildiği üzere;

i. İşçinin iş görme edimini yerine getirme yeminin klasik anlamdaki işyeri dışında genellikle kendi evinde veya büroda olması,

ii. İşçinin bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ücret karşılığı çalışması,

iii. İşçinin ürettiği mal ve hizmetler için ayrı bir piyasaya sahip olmaması, şeklinde üç temel unsurundan bahsedilebilir³⁸.

Evde çalışma yüzyılımızın ilk yarısından günümüze kadar uygulanan bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi devriminden günümüze kadar geçen süre içinde teknolojik değişmelerle gelişen ve yaygınlaşan hizmetler sektörü ile birlikte tele çalışma gibi oldukça gelişmiş boyuttaki çalışma şeklini de kendi içinde doğurmuştur.

Evde çalışma yaygın olarak sanayi sektöründe kullanıldığı gibi hizmetler sektöründe de teknolojik haberleşme sistemlerinin gelişmesi ile yaygınlaşmıştır. Evde çalışma sanayi sektörünün vasıfsız işlerinde yaygın olarak kullanıldığı gibi yarı vasıf ve vasıf gerektiren işlerinde de uygulanmaktadır. Deri, dokuma, kilim, halı, porselen, eşya, elektronik, kimya, kağıt ve yiyecekte oluşan sanayi sektörlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bilgisayar, bankacılık, basın-yayın, sigortacılık, danışmanlık, sekreterlik, bilgisayarla yazı yazma, fatura doldurma gibi işlerin oluşturduğu hizmet sektöründe de yaygın kullanımı mevcuttur³⁹. Gerekli araçların sağlanması ve işyerinin donatılmasında kuşkusuz işveren sorumluluk taşımaktadır. Ancak, işletmenin ısıtma ve aydınlatma gibi giderlerinden dolayı bir yükümlülük altında değildir. İşveren, hammadde veya

³⁸ YAVUZ, *Esnek...*, s.58.

³⁹ YAVUZ, *Esnek...*, s.60.

yarı mamulü tedarik eder ve işçiye ulaştırır, sonra da ürünü almaya gider. İşçinin ürünü bir başkasına satması sözkonusu değildir. Evde çalışmaya rağbet çoğunlukla kadınlardan gelmektedir.

III. ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

Almanya’da kapasiteye bağlı değişken iş süresi (kapovaz) olarak da adlandırılan “Çağrı Üzerine Çalışma” taraflar arasında önceden yapılmış bulunan hizmet sözleşmesi hükmüne göre işçinin, işverenin çağrısı üzerine işyerine gelerek çalışmasıdır⁴⁰. Bu çalışma biçiminde işçinin belirli bir dönem içinde haftalık, aylık, yıllık göreceği iş süresi taraflarca önceden kararlaştırılmaktadır. İşin yerine getirilmesini kendi durumuna göre ayarlayarak isteme hakkı işverene tanınmıştır⁴¹. Bu nedenle işçinin işe başlaması için çağrı yapılması şart olmuştur.

Zaman içinde talebin az olduğu selektif olarak iş sürelerinin kısa olması gerektiği dönemlerde sözkonusu olur. Talebin az olduğu bir dönemde selektif olarak iş sürelerinin azaltılması amaçlanmaktadır⁴².

Çağrı üzerine çalışmanın dört temel unsurundan bahsedilebilir. Bunlar

i.Çalışılacak Süre ve Zaman Dilimi: İşçi ve işveren önceden aralarında anlaşarak belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay, yıl) çalışılacak toplam süre saptanabilir. Böylece işveren ihtiyaca göre işçinin hizmet ediminin zamanını çağrı yolu ile işçiye bildirir. Çalışılacak zaman dilimi içinde çalışılacak sürenin belirlenmesi yine taraflarca sadece işverene bırakılabilir⁴³.

ii.Döneme İlişkin Asgari Taban Süresinin Belirlenmesi: Dönem içinde çalışılacak sürenin uzunluğunu özgürce belirleme hakları vardır.

⁴⁰ TİSK, s.30.

⁴¹ TUNCAY, s.71.

⁴² ALTAN, s.135.

⁴³ Öner EYRENCİ, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.166.

Taraflar yasal sınırlar içinde kalınması şartı ile çalışılacak sürenin uzunluğunu diledikleri gibi belirleyebilirler.

Ancak işçiyi korumak amacıyla dönem içinde işçiye belirli bir çalışma zamanı karşılığı ücreti garanti edilir. Dönem içinde asgari 20 saat çalıştırma yapılacağı belirlenmiş ise 20 saatlik bir iş, işçiye o dönem içinde verilmemiş olsa dahi o saatlere ilişkin ücreti işçiye ödenecektir. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu'na göre çalışma süresi uzunluğu belirlenmemişse haftalık çalışma süresinin 10 saat olacağı kabul edilmiştir⁴⁴.

iii. Çağrı Süresi: Bu çalışma biçiminde iş ediminin yapılabilmesi için işverenin işçiye çağrıda bulunması gerekmektedir. Taraflar, çağrının yapılması istenen iş ediminin başlama zamanından ne kadar önce yapılacağını belirleyebilirler. Ulaşım güçlükleri ile işverenin kötü niyetine karşılık, bu sürenin belirlenmesi gerekir. Böyle bir sürenin belirlenmemesi durumunda işçi bir ücret karşılığı olmaksızın çağrıya hazır bulunma külfetine katlanacaktır. Yine bir başka işveren adına da çalışan işçi çağrı süresinin belirlenmemesi halinde zor durumda kalabilecektir⁴⁵.

iv. Günlük Minimum Çalışma Süresi: Taraflar günlük iş süresini sözleşmede belirleyebilirler. Böylece işçi çağrıdan sonra günlük asgari ne kadar çalışacağını önceden bilecek ve durumunu ona göre ayarlayacaktır.

Çağrı üzerine çalışmanın ortaya çıkışı 1970'li yıllarda petrol kriziyle paralellik arzeder. Petrol krizi nedeniyle işletmelerdeki çalışma sürelerinin azaltılması zorunluluğu, çağrı üzerine çalışmayı doğurmuştur. Piyasalardaki ani dalgalanmalar neticesi talepteki artış ve azalışların işletmeler üzerindeki baskıları, çağrı üzerine çalışma ile hafifletilmeye çalışılmıştır. Tam gün çalışan nitelikli elemanların, ekonomik kriz nedeniyle işletmedeki faaliyetlerin azaltılması neticesinde işletmeden ayrılmaları önlenmek istenmiştir. Krizin atlatılarak bu elemanlara yine ihtiyaç duyulmasıyla bu gibi elemanların tekrar

⁴⁴ CENTEL, s.42.

⁴⁵ CENTEL, s.42.

bulunup işletmeye kazandırılmasındaki zorluklar düşünülmüştür. Önceleri krize bağlı olarak talepteki düşmelerden dolayı bu çalışma uygulanmış olmakla beraber daha sonraları piyasalardaki ani talep artışlarını karşılayabilmek için de bu çalışma biçimi uygulanmıştır.

Bu çalışma biçimi iş kapasitesindeki değişikliklere uygun çalışma yapmayı, iş sürelerindeki esneklik sağlamayı ve neticede maliyetleri düşürme imkanı sunduğundan, zamanı ve kapsamı daha önceden belirlenemeyen hastane, lokanta, otel, gazetecilik işlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır⁴⁶. Çağrı üzerine çalışma biçimi ile ilgili olarak uygulamada iki farklı tür mevcuttur. Bunlardan ilkinde taraflar anlaşarak belirli bir zaman dilimi (hafta, ay, yıl) içinde işçinin ne kadar süre çalışacağını tespit ederler. Daha sonra işveren işin durumuna göre işçiye iş ediminin yerine getirmesi için çağrıda bulunur. İkinci türde ise işçinin belirlenen zaman dilimi içinde ne kadar süre ve ne zaman çalışacağını işveren belirler. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu bu iki türden ilki ile ilgili olarak düzenlemelere gitmiştir⁴⁷.

IV. ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ

Kayan (Esnek) İş Süresi veya “Kayan Çalışma Süresi” olarak da bilinen Esnek Çalışma Saatleri, çalışanlara günlük iş süreleri aynı kalmak koşulu ile işe başlama ve bitirme saatlerini veya belirli bir zaman dilimi (hafta, ay) içinde ortalama günlük çalışma sürelerini aşmamak koşulu ile günlük iş sürelerini serbestçe seçme özgürlüğünü veren bir çalışma biçimidir⁴⁸. İşçilere çalışma saatleri üzerinde denetim imkanı sunar. Günün örgüt ihtiyaçlarının ve çağdaş yönetim anlayışının ortaya çıkardığı bir çalışma biçimidir⁴⁹. İşçilere çalışma saatleri dışında hayatlarını dilediğince kullanabilme ve işine kendisini

⁴⁶ TUNCAY, s.71.

⁴⁷ TOKOL, s.6.

⁴⁸ TUNCAY, s.63.

⁴⁹ ÖZEVREN, s.104.

yaşamdaki zevkli uğraşlardan ve sorumluluktan ayıran bir neden gözüyle bakmama olanakları sağlayan, işçiye iş yaşamıyla iş dışı yaşamını daha dengeli bir şekilde düzenleme imkanını sunan bir çalışma biçimidir. Esnek çalışma saatlerinin beş unsurundan bahsedilebilir.

i.Çekirdek İş Süresi: Bütün işçilerin iş başında bulunmasının zorunlu olduğu zaman dilimidir. İşletmedeki iletişimin sağlanabilmesi için gerekli olan zaman dilimidir. İşletmede çalışacak minimum çalışma süresini oluşturur⁵⁰. Çekirdek iş süresi genelde öğleden önce ve öğleden sonra olmak üzere iki parçaya bölünür. Bu süre veya süreler dışında işçi, işe başlama ve paydos saatlerini belirler. İşçi açısından günlük çalışma süresi uzunluğu çekirdek iş süresi ile esnek iş süresi içinde, süresini kendisinin belirlediği çalışma süreleri uzunluğunun toplamı kadardır. Çekirdek iş süresi çalışanlar tarafından özgürce belirlenemez. Bu süreyi işletme tayin eder.

ii. Esnek İş Süresi: Çekirdek iş süresi dışında kalan çalışma saatlerini içerir. İşe başlama ve bitirme bandı olarak adlandırılan saatler içinde çalışanların günlük işe başlama ve bitirme dönemlerini kendilerinin tayin ettiği süre dilimidir⁵¹. Esnek iş süresinde günlük iş süresi gibi bir standartlık sözkonusu olmadığı gibi, esnek iş süresinde çalışılması zorunlu değildir. Yasa ve sözleşmelerde belirtilen çalışma süresi, haftalık ve aylık ölçütler gözönüne alınarak tamamlanabilir.

iii.Günlük İş Süresi: İşletmenin açık kalarak faaliyette bulunduğu zaman dilimidir. Günlük iş süresi, esnek iş süreleri ve çekirdek (blok) iş süreleri toplamından oluşur.

$$\text{Günlük İş Süresi} = \text{Çekirdek İş Süresi} + \text{Esnek İş Süresi}$$

Bu süre, yasa ve sözleşmelerle belirtilen çalışma saatlerinden daha uzundur. İşletmenin açık kaldığı süre ile maliyetler arasında doğru orantılı olarak bir artış sözkonusu olduğundan bu süreler fazla uzun tutulmamaktadır⁵².

⁵⁰ ALTAN, s.136.

⁵¹ Aysen TOKOL., *Esnek Çalışma Saatleri*, UÜİİBD, C.7, S.2 (Kasım 1996), s.162.

⁵² TOKOL., *Esnek...*, s.162.

iv.Yerleşik Dönem: İşletmenin borçlanma ve alacaklanmaya izin verdiği zaman dilimidir. Esnek çalışma saatlerinde gerçek çalışma saatleri ile sözleşmelerle belirlenmiş çalışma saatleri aynı olmayabilir. Yerleşik dönem bir ay, bir hafta veya gün olabilir. Yerleşik dönemin hafta veya ay olması halinde çalışanların günlük toplam çalışma sürelerinde değişiklikler olabilmekte ancak çalışılan saatlerin yasa ve sözleşmelerde belirtilen haftalık veya aylık sürelerle erişilmesi istenmektedir⁵³.

v.Borçlanma ve Alacaklanma: Esnek çalışma saatleri biçimi çalışanlara çalışılması gereken saatlerle ilgili olarak alacak ve borçlarını bir yerleşik dönemden diğerine aktarabilme imkanı tanımaktadır.

Esnek çalışma saatleri uygulaması 1960'lı yıllarda F.Almanya'da başlamış, daha sonraki yıllarda özellikle İskandinav ülkeleri ile İngiltere, İspanya, Fransa gibi Avrupa ülkeleri ile ABD, Kanada ve Japonya'daki işletmelerde uygulama alanı bulmuştur⁵⁴. F.Almanya'da Ottowan şehrindeki Bölkov şirketi çalışanlarını, işe geliş ve gidişlerinde sorun olan trafik sıkışıklığından kurtarmak için esnek çalışma saatleri uygulaması yapılmıştır. Uygulamanın başarısından sonra hızla Avrupa'nın diğer ülkelerine ve dünya ülkelerine yayılmıştır.

Esnek çalışma saatleri bireysel çalışmaların geçerli olduğu işlerde, kolaylıkla uygulanabilmektedir. Esnek çalışma saatleri; araştırma-geliştirme kuruluşlarında yaygın uygulama alanı bulmuştur. Çalışan işçi sayısının fazla olduğu, aynı işi birden fazla çalışanın yapabildiği işletmelerde başarıyla uygulanabilir. Hizmet kesiminde uygulanması çok daha kolaydır. Buna karşın zaman ve işlev bakımından birbirine bağımlılığı olan işlerde kullanılamamaktadır⁵⁵.

⁵³ ÖZEVREN, s.107.

⁵⁴ TUNCAY, s.64.

⁵⁵ ALTAN, s.137.

V. TELE ÇALIŞMA

Tele çalışma, işletme merkezi dışında çoğunlukla evin bir bölümünden yapılan, bilgisayar ve haberleşme ağı ile işletmeye devamlı bağlantılı olarak işçinin işyerine bağımlılığının ve işyerinin denetiminin az olduğu “Tele Working” veya “Uzak Çalışma” olarak da adlandırılan bir esnek çalışma biçimidir⁵⁶.

İletişim aygıtları aracılığıyla işletme dışında, klasik anlamda işverenin işçi üzerindeki gözetim ve denetiminin az olduğu, işletme ile devamlı bağlantılı olarak yapılan tele çalışmanın üç temel unsurundan bahsedilebilir.

i.İşgörme ediminin, işyeri dışında genellikle de ev gibi ayrı bir yerde görülmesi,

ii.İşgörme ediminin yapıldığı yer ile merkezi işyeri arasında bağımlı elektronik iletişim ağı ile sağlanıyor olması,

iii.Edimin programlanabilir araçlar vasıtasıyla görülmesidir⁵⁷.

Her ne kadar iş, işyeri dışında yapılıyor olsa da işin yapıldığı yer, asıl işyeri ile devamlı irtibat halindedir. İşçinin yaptığı işlem asıl işyeri tarafından bilgisayar aracılığı ile anında görülebilmektedir. İşveren denetiminin az olması, fiziki denetimin az olmasıdır. Oysa işveren, iletişim araçları ağı ile işçiyi denetleyebildiği gibi yine programlanabilir araçlar vasıtası ile de sistem, hem kendi kendisini hem de işçiyi denetleyebilmektedir.

Tele çalışma II.Dünya Savaşını izleyen, hızlı bir dizi teknolojik gelişmenin bir ürünü olarak doğmuş, özellikle 1970’li yıllar sonrasında gelişme gösteren tele çalışma, işyerinin klasik merkeziyetçi yapısına son vermiştir. Çok pratik ve nisbeten gördüğü işleve oranla oldukça ucuz iletişim ağlarının, fiber optik sistemin bulunmasıyla iletişim ağı dünyayı dört bir yandan sarımıştır. Fiber optik ağlarının kullanımıyla binlerce verinin aynı anda iletişimi hızlı ve sağlıklı bir şekilde yapılabilmiştir. Bilgi iletişim sistemi,

⁵⁶ YAVUZ, *Esnek...*, s.58.

⁵⁷ TISK, s.32.

bilgisayar ağıları, kablolu televizyon, veri ve metin iletim (teleks, fax) sistemleri yanında, uydu aracılığıyla iletişimi de kapsayan bir dizi gelişmiş teknolojiyi içerir. Elektrik ağına benzeyen bir elektronik iletişim ağı oluşturarak birbirine bağlanmış ev, işyeri, mağaza, fabrika, okul, kütüphane gibi yerler arasında bilginin kolayca dolaşımını sağlar. Ana bilgisayarda toplanan ve sürekli olarak tazelenen bilgiler böylece ucuz ve zahmetsiz olarak evlere ve işyerlerine aktarılır⁵⁸.

ABD’de tele çalışma uzun süreden beri denenmekte olup, yapılan araştırmalar ile 2000’li yıllarda toplam çalışanların %15’inin bazı alanlarda ise çalışanların %75’inin tele çalışma suretiyle evlerde çalışabilecekleri tahmin edilmektedir⁵⁹.

Günümüzde tele çalışmanın farklı şekilleri mevcuttur. Bunlar;

i.Uydu Büro: Tek bir işletmenin ayrı ayrı yörelerde çalışma büroları oluşturmasıdır. Bu bürolar işletmenin tüm fonksiyonlarını yerine getirebilmektedir.

ii.Komşu Büro: Birden fazla işletme ortaklaşa olarak bir büroyu donatabilir. Bu bürolarda, ortak işletmelerin işçileri beraberce çalışabilmektedir.

iii.Evde Büro: Merkeziyetçilikten uzaklaşmanın en uç noktasını oluşturur. İşçinin evine bilgisayar donanımı yerleştirilmektedir.

VI. YOĞUNLAŞTIRILMIŞ İŞ HAFTASI

“Sıkıştırılmış İş Haftası” olarak da adlandırılan yoğunlaştırılmış iş haftası, normal çalışma süresinin, çalışılan gün sayısının azaltılması suretiyle haftanın birkaç gününe sığdırılmasıdır. Haftalık çalışmanın alışılmış olduğu

⁵⁸ İletişim, TEMEL BRITANNICA, C.VIII, s.326.

⁵⁹ Öner EYRENCİ, “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İŞ HUKUKU DERGİSİ, Haziran 1991, s.200.

şekliyle, beş ya da altı güne değil daha az sayıdaki günde yapılmasıdır⁶⁰. Yoğunlaştırılmış iş haftasında haftalık çalışma süresi, taraflarca tesbit edilen gün sayısına bölünür. Bu çalışmada yasal günlük çalışma sürelerindeki sınır aşılmış olmaktadır. Günlük çalışma süreleri eşit olabildiği gibi farklı da olabilmektedir. Bu çalışma biçiminin unsurundan bahsedilebilir.

i.Haftalık Çalışma Süresi: Mevcut yasalardaki haftalık çalışma süresi, yoğunlaştırılmış iş haftası için de geçerli olacaktır.

ii.Haftada Çalışılacak Gün Sayısı: Haftalık çalışılacak gün sayısı yaygın olduğu şekliyle beş ya da altı olarak değil uygulamadaki farklılıklara göre değişerek 3-4 veya 4,5 gün olarak tesbit edilmektedir.

iii.Günlük Yasal Çalışma Sürelerinin Aşılması: Yasalarda belirtilen günlük çalışma sınırları aşılmakta fakat aşılan bu sınırlar fazla çalışma kapsamına alınmamaktadır. Günlük olarak sınır aşıldığı halde, haftalık toplam çalışma süreleri bakımından sınır aşılmamaktadır.

Yoğunlaştırılmış iş haftası ilk olarak II.Dünya Savaşı yıllarında 1940'lı yıllarda ABD'de ve Avustralya'da görülmüştür.

Batı Avrupa ülkelerinde pek ilgi görmemekle beraber ABD'de ve Kanada'da oldukça fazla uygulama alanı bulmuştur⁶¹ Yoğunlaştırılmış iş haftasına esas teşkil edebilecek uygulamalar İngiltere'de 19.yy.'da tekstil sektöründe görülmüştür. O tarihlerde 5,5 gün olan haftalık çalışma süresinde bir azaltılmaya gidilmeksizin süre 5 iş gününe sıkıştırılmış ve cumartesi yarım olan tatil tam güne çıkarılarak cumartesi ve pazar tatil yapılmıştır. Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması kaynağını eski devirlerde insanların gün boyu oldukça uzun bir süre çalışmasından almıştır. Günümüzde kompleks ve zihinsel çaba gerektiren işlerde uygulanması zor bir çalışma biçimidir. Daha çok perakende ticaret, hizmet sektörü ve imalat sektöründe, mevsimlik işlerde yoğun şekilde kullanılabilir⁶².

⁶⁰ EYRENCİ, Türkiye'de..., s.168.

⁶¹ İsmail Durak ATAAY, "İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri ile Alternatif Zaman ve İş Süreleri", Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Ya., ankara, 1995, s.97.

⁶² ÖZEVREN, s.113.

§.5. ESNEK ÇALIŞMALARIN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ

Esnek çalışma biçimlerinin olumlu ve olumsuz yönleri bakımından aralarında farklılıklar vardır. Bu farklılıklara fazla değinmeden esnek çalışma biçimleri genel olarak olumlu ve olumsuz yönleri ile değerlendirilecektir.

I. ESNEK ÇALIŞMALARIN OLUMLU YÖNLERİ

1. İşverenler Bakımından

Bazı çalışma yerleri için esnek çalışma yapan personel gerekmektedir. Bu gibi işyerlerinde temizlik işleri gibi işin kapsamı tam gün çalışmayı gerektirmeyecek kadar sınırlı olmaktadır. Diğer yandan yüksek vasıf gerektiren fakat sürekli olarak işyerinde bulunmaları gerekli olmayan işçilerin istihdam edilebilmeleri için tercih edilmektedir. Özellikle işyerini kurma ve işletme giderlerini azaltması nedeniyle işveren tarafından tercih edilmektedir. Kira, aydınlatma, ısıtma, yer tasarrufu yapılmaktadır⁶³. İşveren tam günlük işi esnek çalışma biçimlerine dönüştürerek fesih yoluna gitmeksizin personel politikasında bir esneklik sağlamaktadır. Yeterli yasal düzenlemeler olmadığından sigorta primi, ücretli hastalık izni gibi giderlerden tasarruf sağlanmaktadır. Büyük şehirlerde astronomik rakamlara ulaşan gayrimenkul alım ve kiralama masraflarından kurtulunmaktadır. İşçilerin işletmeye gidip gelmede karşılaştıkları zorluklardan doğan yorgunluk ve stresin olmamasından dolayı işçilerin verimi artmaktadır.

Yüksek teknoloji kullanan işlerde makineler daha uzun süre kullanıldıkları için, sermayenin ürün üzerindeki maliyeti azalmaktadır⁶⁴.

⁶³ Wolfrang BLOMEYER, "Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.206.

⁶⁴ ÖZEVREN, s.115.

Ürün taleplerindeki artışlardan dolayı yapılacak fazla çalışmalar bu çalışmalarda oldukça azaltılır veya tümüyle ortadan kaldırılarak fazla çalışma ücretlerinin sebep olduğu maliyet artışlarından kurtulunur. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerine ilişkin maliyetler azalır. Çalışanlar, çalışacakları zamanı kendileri ayarladıklarından kendi bioritimlerine uygun dönemlerde çalışarak verimliliği artırmaktadırlar. Sosyal yaşam ve çalışma yaşamı arasındaki çatışmalar azaldığı için işten duyulan tatmin artmaktadır. İşten duyulan tatminin artması ile işten ayrılmalar azalmakta ve personel devir hızında düşme olmaktadır.

2. İşgören Bakımından

Bu tip çalışma biçimleri işçilere iş süresini, çalışmaya başlama ve bitirme zamanlarını belirlemede daha fazla serbestlik tanıyan çalışmalardır. Böylece başta kadınlar iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilmekteler, öğrenciler eğitimlerine daha uzun süreler devam edebilmekteler, emekli olacak işçiler emekliliğe yumuşak geçiş yapmaktadırlar. Klasik çalışma biçimlerinde çeşitli nedenlerle çalışmayan bu grup insanlar çalışma yaşamına atılabilmektedirler. İş sürelerini kendileri belirleyerek kendilerine daha uygun zaman ve şartlarda boş zaman ayırabilmektedirler. Eğitim, kültür ve sosyal faaliyetlere uygun şartlarda zaman ayırabilmektedirler. Çalışma yaşamını, özel yaşamını ve çeşitli eğlendirici faaliyetlere katılmayı kısıtlayan bir engel olarak görmesini engellediği için esnek çalışma biçimleri ile işinden daha çok zevk almakta dolayısıyla verimliliği ile birlikte ücret geliride artmaktadır.

Yaşlılara, göçmenlere, özürlülere iş imkanları sunmaktadır. İşçi bir nebze kendi kendinin patronudur. Bazı işlerde hem işini yapılmasında hem işyerinin seçilmesinde işçinin özgürce seçim hakkı vardır. İşin görülmesinde denetimin çok fazla olmaması işçiyi psikolojik olarak rahatlatmakta, stresten arındırmaktadır⁶⁵.

⁶⁵ Tankut CENTEL, "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993, s.242.

Çalışanlar çalışma saatlerini kendi bioritimlerine göre düzenleme imkanına kavuştuklarından iş kazaları, hata ve fireye yol açan olumsuz iş sonuçlarından kurtulmuş olmaktadır. İşe gidip gelme maliyetlerini azaltır, trafik sıkışıklığından kurtulurlar⁶⁶.

3. Toplumsal Bakımdan

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasında çare olarak düşünülmektedir. Bu nedenle hükümetlerce desteklenmekte ve yeni projeler üretilmektedir. Trafik sıkışıklığına çözüm olabilmekte, dolayısı ile çevre kirliliğini önleyici katkı sağlar. Metropol şehirlerde gayrimenkul rantlarının makul seviyede kalmasına yardımcı olur. Çeşitli nedenlerle klasik tam gün çalışma biçiminde çalışamayacaklara, çalışma imkanı sağlayarak istihdama katkıda bulunur. Yine çalışanlara uygun saatlerde boş zaman imkanı tanıdığından, boş zamanın değerlendirilmesine, yönelik çabalar ve arayışlar yeni sektörlerin doğuşuna hizmet ederek istihdamı artırmaktadır. Günün gerektirdiği üretim biçiminin uygulanması ile ulusal ve uluslararası alanda rekabet gücü elde edilmekte ve pazardan daha büyük pay alınmasına katkıda bulunmaktadır. Sosyal sigorta fonlarından tasarruf sağlayarak sosyal güvenlik kurumlarının üzerindeki mali baskıyı hafifletir. Genç işçilerin eğitimlerine daha fazla süre ile devam etmelerini sağlayarak kalifiye eleman ihtiyacının hafifletilmesine katkı sağlar.

⁶⁶ ATAAAY, s.96.

II. ESNEK ÇALIŞMANIN OLUMSUZ YÖNLERİ

1. İşveren Bakımından

Aynı iş için birden fazla eleman çalıştırılması ile işletmedeki personel sayısında bir artış olmakta, bu da idari işlerde bir artışa neden olmaktadır. Yeni ekipmanlara ve organizasyonlara ihtiyaç göstermesi gibi ek maliyetlere katlanılmaktadır. İşçiler işletmelerde daha kısa sürelerde ve uzun zaman aralıklarıyla bulunduğundan işyerine bağlılık duygusunun işçiye yerleştirilmesinde zorluklarla karşılaşır. İşçi sadece para için çalışır, işini yapar ve gider. İşletmenin çeşitli sorunlarına kayıtsız kalarak fikir beyanında bulunmaz, iç ve dış iletişimde aksaklıklar oluşur⁶⁷.

İşletmeler eskisinden daha uzun süreli açık kalacaklarından, aydınlatma, ısıtma, enerji, telefon gibi genel maliyetlerde artış gözlenir. Kafeterya, lokanta, santral, bekçi gibi yardımcı hizmet birimlerinin de işletme açık olduğu sürece faaliyette bulunması bu birimlerde çalışanlarında işletmelerde bulunmalarını gerektirir. Bürolarda bir makineyi birden fazla kişinin ortaklaşa kullanılmasından dolayı makineler kısa zamanda bozulmakta ve kullanılamaz hale gelebilmektedir.

2. İşgören Bakımından

Esnek çalışma biçimlerinde çalışan işçilerin ücretleri tam gün çalışanlara göre düşüktür. Yasal boşluklardan dolayı tam gün çalışan işçilere yapılan yan ödemeler çalışma biçimlerinde çalışanlara yapılmamaktadır. Mesleki terfi imkanları da oldukça kısıtlıdır. Sosyal güvenceden yoksun kalmaktadırlar⁶⁸. İşçilerin gerekli denetimlerden uzak, yetersiz ekipman ve donanımla çalışma

⁶⁷ ÖZEVREN, s.124.

⁶⁸ Gery ROTGERS, "Precarius Work in Western Europe Recnt Evidence", Flexibility and Labour Markets in Canada and the United States, Swithzerland, 1989, s.148-149.

yapmaları, işçi açısından oldukça önemli sağlık sorunlarını beraberinde getirmektedir. İş arkadaşlığı azalmakta toplumdan soyutlanabilmektedirler. İşten çıkarılma riskini üzerlerinde daha fazla taşırlar.

Fazla çalışma yaptırılmadığı veya yasal boşluklar nedeniyle fazla çalışma olarak kabul edilmeyen çalışmalar nedeniyle fazla çalışma ücreti alamamaktadırlar. İş dağılımı ve örgütsel nedenlerle bazı çalışanların diğer çalışanlarla birlikte işe gelmesine neden olur ki bu da grubun zayıf üyelerinin, güçlü üyelerin isteklerine boyun eğmelerine neden olur. Günlük çalışma süreleri çok olabildiğinden yapılan iş, sıkıcı olabilmekte, işçiler daha fazla yorulmaktadır. Dolayısı ile işçi sağlığı ve işgüvenliği açısından sakıncalar doğmaktadır⁶⁹.

3. Toplumsal Bakımdan

Esnek çalışma biçimlerinde kadınların çoğunlukla çalışması ve çalışma biçimlerinde ücretlerin düşük olması ile kadınların ortalama ücretleri düşmekte, bu da kadın-erkek eşitsizliğinin giderilmesi çabalarına menfi etki etmektedir. Esnek çalışma biçimleri ile sendikalara üye azalmaktadır. Sendikalara üyeliğin azalması toplu sözleşmelerde işçilerin isteklerini alamamalarına neden olmaktadır. Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan klasik vahşi liberalizm anlayışına ve olumsuz şartlarına dönüş ihtimali olabilecektir. Çeşitli sakıncalar nedeni ile bazı kişilere getirilen koruyucu yasal düzenlemelerin aksine durumlar sözkonusu olabilmektedir. Böylelikle kadın ve çocuk işçiler gece çalıştırılabilmekte ve toplum sağlığı tehlike altına girebilmektedir.

⁶⁹ TOKOL, *Esnek...*, s.166.

İkinci Kısım

BİR ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK KISMİ ÇALIŞMA

Ş.1. KISMİ ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

I. KISMİ ÇALIŞMANIN TANIMI

Kısmi Süreli Çalışma, Part-Time Çalışma veya Yarı Zamanlı Çalışma gibi isimler verilen Kısmi Çalışma ILO tarafından yapılan tanımlamaya göre işçinin kendi rızası ve işverenle yapılan karşılıklı anlaşmaya göre standart çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir⁷⁰.

ILO'dan başka kısmi çalışma hakkında uluslararası alanda bir çok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar yapılırken ya normal tam gün çalışma süresi ile karşılaştırmaya gidilmiş ya da belirli bir oran tayin edilmiştir. Bazı ülkelerde ise çalışma süresine haftalık, aylık ve yıllık olarak belirli bir limit tayin edilme yoluna gidilmiştir. Alman İş Kanunu kısmi çalışmayı tanımlarken normal tam gün çalışma yapanlardan daha az süreli çalışanlar olarak bir ayırımı gitmiştir. Lüksemburg'da ise kısmi çalışma normal çalışma saatlerinin yarısı olarak

⁷⁰ ALTAN, s.132.

tanımlanmıştır. ABD kısmi çalışmayı haftalık çalışma süresinde, alt ve üst sınırlarını çizdiği (16-32 saat) dilim içerisinde yapılan çalışma olarak tanımlamaktadır⁷¹.

II. KISMİ ÇALIŞMANIN UNSURLARI

İ.Bir İş Sözleşmesine Dayanması: Tam gün çalışmanın hukuki temeli nasıl ki iş sözleşmesine dayalı ise kısmi çalışmada bir iş sözleşmesine dayalıdır. Borçlar Kanunu'nda da belirtildiği üzere hizmet akdi öyle bir sözleşmedir ki, onunla işçi muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve işveren de ona ücret ödemeyi taahhüt eder. Borçlar Kanunu iş akdi hükümleri yerine getirilirken, işin yerine getirilmesi süresinden bahsetmemektedir⁷². 1475 Sayılı İş Kanunu'da işçinin korunması amacıyla iş sürelerinin tavanına ilişkin düzenlemelere gidimesine rağmen tabana ilişkin düzenlemelere rastlanılmamaktadır⁷³.

ii.İradi Gönüllü Çalışma: Kısmi çalışmanın ikinci unsuru iradi olmasıdır. Kısmi çalışma herhangi bir zorlama olmaksızın işin niteliği gereği tam gün çalışmadan önemli ölçüde az süreli çalışma yapılmasıdır⁷⁴. İşçi hiç bir zorlamaya maruz kalmaksızın bu çalışma türünü kendi isteğiyle kabul etmektedir. İşveren tarafından yapılan bu tür bir düzenlemeyi kabul etmemekte serbesttir. Sonradan çıkan zorlayıcı nedenlerle tarafların irade birliğine bakılmaksızın iş sürelerinin kısaltılmasına dayanan kısa süreli çalışmadan ayrıldığı nokta, işçinin irade beyanıyla gönüllü olarak bu çalışmayı yapmasıdır⁷⁵.

⁷¹ YAVUZ, *Esnek...*, s.37-39.

⁷² EYRENCİ, *Uygulama...*, s.21-22.

⁷³ Özellikle belirtilmedikçe metinde kullanılan İş Kanunu ile kastedilen, 1475 Sayılı İş Kanunu'dur.

⁷⁴ TOKOL, s.5.

⁷⁵ CENTEL, s.31.

iii.Düzenli Olması: Geçici bir istihdam biçimi değildir. Düzenlilik ve süreklilik vardır⁷⁶. Belirli süreli bir hizmet sözleşmesine dayanmadığı söylenmekle birlikte kısmi çalışmaya ilişkin belirli süreli sözleşmeler yapılabilmektedir⁷⁷. Kısmi çalışmanın bu unsuru kısa süreli çalışma, mevsimlik çalışma ve geçici çalışmadan kısmi çalışmayı ayırmaktadır. Dikkat edilmesi gereken husus, işyerinde çeşitli nedenlerle ortaya çıkan kısa süreli çalışma ile kısmi çalışmayı birbirinden ayırmaktır. Kısa süreli çalışma, zorlayıcı nedenlerle ortaya çıktığı ve belirli bir süre için yapıldığından düzenlilik unsurundan yoksundur⁷⁸.

iv.Çalışma Süresinin Kısıllığı: İşyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa süreli bir çalışma olmasını içerir. Çalışma süresinin kısıllığında haftalık çalışma süresi dikkate alınır, günlük çalışma süreleri dikkate alınmaz. Bazı ülkelerde bu süre normal saatler olarak belirlendiği gibi bazılarında da tam gün çalışanların haftalık çalışma saatlerine uygulanacak bir oranda tesbit edilmektedir. Yaygın kanı, kısmi çalışmaların 20-30 saat arasında değiştiğini ortaya çıkarmıştır. AT'na üye ülkelerde ise kısa çalışma süresi haftalık ortalama 22 saat civarındadır⁷⁹.

Kısmi çalışmanın unsurları bölümünü kapatmadan önce kısmi çalışma ile oldukça sık olarak karıştırılan kısa süreli çalışma arasındaki farklara değinmek faydalı olacaktır. Kısmi çalışmanın iradi gönüllü çalışma unsuru kısa süreli çalışmalardan ayrılan noktalarından birisidir⁸⁰. Ekonomik veya teknik nedenlerle işverenin tek taraflı isteği ile işsiz kalma korkusu içinde yapılan kısa çalışmalar kısmi çalışma kapsamı dışında kalmaktadır.

⁷⁶ TİSK, s.27.

⁷⁷ Metin KUTAL, "Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları", Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Ya., Ankara, 1991, s.59.

⁷⁸ Gülten KUTAL, "Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği", Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Ya., Ankara, 1991, s.92-93.

⁷⁹ KUTAL, s.92.

⁸⁰ CENTEL, s.31.

Kısmi çalışmanın üçüncü unsuru olan düzenlilik unsuru kısmi çalışmayı kısa süreli çalışmadan, ayrıca mevsimlik ve geçici çalışmalardan ayırmaktadır. Kısa süreli çalışmanın düzenlilik unsuru yoktur⁸¹. Kısa süreli çalışmayı gerektiren ekonomik, teknik ve benzeri problemler ortadan kalktığından bu tip çalışma biçimi de ortadan kalkarak eski çalışma modeline tekrar dönecektir. Kısa süreli çalışmada, çalışma sürelerinde geçici bir indirim sözkonusudur. Kısa süreli çalışmayı doğuran nedenler ortadan kalktığına, eski normal çalışma sürelerine döneceğine dair kuvvetli bir niyet vardır⁸².

§.2.KİSMİ ÇALIŞMANIN ÇOĞALIP YAYGINLAŞMASINA YOL AÇAN NEDENLER

Kısmi çalışmanın ortaya çıkıp yaygınlaşması II.Dünya Savaşı yıllarına rastlar. II.Dünya savaşı ile birlikte Avrupa'nın büyük bir bölümü savaş halini almıştı. Savaşın etkilerinin yok edilmesi için bütün Avrupa'da uğraş başlamıştır. Özellikle II.Dünya Savaşı'nın yenik devleti Almanya'da ülkenin yeniden inşasına başlanması için ve ardından da kalkınma hamlesine geçilebilmesi için yoğun olarak işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Almanya ve Almanya gibi işgücü ihtiyacı duyan ülkeler iş piyasası dışındaki kişileri çalışmaya özendirmek için kısmi çalışmayı desteklemişlerdir. Böylelikle devlet tarafından da desteklenen kısmi çalışma ile çalışmayan kadın, öğrenci, ihtiyar, sakat gibi gruplar çalışma yaşamına çekilmeye çalışılmıştır. Yine 1970'li yıllarda patlak veren petrol krizi nedeniyle oluşan durgunluk dolayısı ile işsiz kitlelerde büyük artış olmuştur. İşsiz kitlelerin artması devletleri bazı yeni düzenlemeler yapmaya zorlamıştır. Alman ve Fransız hükümetleri işsizliğe çare olarak hem işsiz kitleleri hem de işverenleri kısmi çalışmaya

⁸¹ KUTAL, s.59.

⁸² EYRENCİ, Uygulama..., s.24-26.

teşvik etmek istemişlerdir. Bu amaçla hızla yeni hukuki düzenlemelere gitmişler, kısmi çalışma yapan işçilere ve işverenlere vergi muafiyetleri getirmişlerdir⁸³. Her yeni üretim teknolojisi iş ilişkilerinde değişikliklere neden olmaktadır. Teknolojik yeniliklerle birlikte yüksek teknoloji, nitelikli işgücü ihtiyacını arttırmıştır. Nitelikli işgücü sayısının az olması bu tür bir çalışma sistemini zorunlu hale getirmiş, böylelikle birden fazla işletme, yüksek vasıftaki bu işçilerden faydalanma imkanına kavuşmuştur⁸⁴. Uluslararası rekabetin yaygınlaştığı günümüzde işletmeler daha uzun süre üretimde bulunmanın avantajlarından yararlanmak ihtiyacını duymuşlardır. Yüksek teknoloji nedeniyle iş makinelerinin oldukça pahalılaşması, bu makinelerin mümkün olduğunca çok çalıştırılarak maliyetlerin düşürülmesi, etkin rekabet içinde işletmelerin ayakta kalabilmesi için şart olmuştur. Yine işletmelerin daha fazla açık kalması, daha fazla istihdam anlamına gelecektir. Böylelikle kısmi çalışma işsizlik için bir çözüm olabilir. Yeni üretim çeşitleri ve üretim teknolojileri nedeniyle uzun süreli çalışma işçilerde bir takım sağlık sorunları yaratabilmektedir. Bir takım işlerin, işin niteliği gereği normal çalışma sürelerinde dahi çalışmaya elverişli olmaması, kısmi çalışmayı yaygınlaştıran bir diğer nedendir⁸⁵. Toplumdaki değer yargılarının değişmesiyle özellikle kadınlar arasında işgücüne katılma oranının yükselmesi ve de bir takım yasal düzenlemelerle ve hükümet politikalarıyla kadının işgücüne çekilmesi amacıyla desteklenmesi kısmi çalışmayı yaygınlaştıran bir diğer neden olmuştur⁸⁶.

İşveren çevrelerinde Esnek Çalışma Biçimleri ve Kısmi Çalışmaya ilişkin oluşan olumlu düşüncelerle özellikle AT ülkelerinde 1971-89 yılları arasında kısmi çalışanların sayısında hissedilir bir artış gözlenmiştir. 1971'de

⁸³ Aysen TOKOL, "Part-Time Çalışma ve Son Gelişmeler", MÜLKİYELİLER BİRLİĞİ DERGİSİ, C.XVIII, S.164 (Şubat 1994), s.43.

⁸⁴ OLMSTED-SMITH, s.67-68.

⁸⁵ KUTAL, s.63.

⁸⁶ OLMSTED-SMITH, s.63-64.

Fransa'da kısmi çalışanların büyüme oranı %4,6 iken, 1987 yılında %11,4'e, İngiltere'de 1971'de %15,4'den 1986 yılında %23,4'e yükselmiştir⁸⁷. Aynı zamanda kısmi çalışma para daha fazla boş zaman ve ekonomik özgürlük sunulması, teknolojik gelişmeyle sağlanan ev ve iş sorumluluğundaki eşitlik toplumun iş piyasası dışındaki, kadın, emekli, öğrenci ve sakatlardan oluşan geniş bir kesimden yoğun ilgi görmesine neden olmaktadır. Ayrıca bazı istihdam politikaları, gerek yapısal işsizliğin gerekse geçici işsizliğin mevcut olduğu ülkelerde yeni yatırımların çok pahalı ve uzun vadeli olması nedeniyle kısa vadede fazla çalışmaları sınırlamak ve mevcut işçilerin kısa sürelerde çalıştırılması yoluyla, daha çok işçi arasında paylaştırmak gibi önlemleri içermektedir⁸⁸.

Kısmi çalışma genellikle kadınlar tarafından büyük ilgi ile karşılanmaktadır. Kısmi çalışma yapanların Fransa'da %83'ü, İrlanda'da %66'sı ve Almanya'da %92'si kadınlardan oluşmaktadır⁸⁹. 1973-83 yılları arasında İtalya, İrlanda ve İngiltere hariç tüm OECD ülkelerinde kısmi çalışma yapanların sayısında artış olmuştur. ABD'ndeki kısmi çalışma yapanların %31'i, İngiltere'de %44'ü, Japonya'da %51'i ve Fransa'da %39'u 24-45 yaş grubu içerisinde⁹⁰.

Hizmet sektöründeki gelişme son yıllarda büyük bir ivme kazanmıştır. Artan ekonomik refahla birlikte insanların daima daha iyiyi talep etmeleri ve insanların rahatlığa alışmaları ile artan hizmet üretimi, diğer sanayi dalları gibi işletmeler arasında rekabeti doğurmuştur. Daha kaliteli, daha ucuz ve uzun süre hizmet edebilmesi prensipleri ile birlikte gelişen çalışma biçimlerinden hizmetler sektörüne en uygunu kısmi çalışma olmuştur. Hizmetler sektörünün gelişmesine paralel kısmi çalışma gelişmiş ve kapsamı genişlemiştir. Kısmi

⁸⁷ ROTGERS, s.152.

⁸⁸ KUTAL, s.64.

⁸⁹ BLOMEYER, s.203.

⁹⁰ İsmail BİRCAN, *Part-Time İstihdam ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*, DPT PLANLAMA DERGİSİ Ya.No: 1948, S.15 (Mart 1984), s.37.

çalışma; temizlik, ev hizmetleri, sağlık, eğitim, büro sekreterliği, bankacılık, tamir, santral memurluğu, otel, turizm, gıda, televizyon, basın-yayın ve sanayinin alt sektörlerinde geniş uygulama alanı bulmuştur⁹¹.

AT'ye üye ülkelerden 1986 yılı verilerine göre kısmi çalışanların sektörlere göre dağılımı; Almanya'da tarım %9, sanayi %3,9, hizmetler %17,4, Fransa'da bu oranlar sırasıyla %12,8, %3,8, %15,7, İtalya'da %18,4, %2,6, %3,7, İngiltere'de %19,2, %7,6, %30,4 şeklindedir. AT'na üye ülkelerde 1989 yılı verilerine göre, kısmi çalışma yapanların çalışma sürelerine oranı; Almanya'da 10 saatten az çalışanların oranı %10,2, 25 saatten fazla çalışanların oranı %29,1, Fransa'da sırasıyla bu oranlar %11,7, %35,2, İtalya'da %12,5, %41,6, İngiltere'de %26,2, %20,4 şeklindedir⁹².

§.3. KISMİ ÇALIŞMANIN OLUMLU VE OLUMSUZ YÖNLERİ

I. KISMİ ÇALIŞMANIN OLUMLU YÖNLERİ

1. İşveren Bakımından

Rahat ve stresten arınmış işçi, işinde daha dikkatli ve özenlidir. Kısa çalışmadan dolayı daha zinde ve hızlıdır. Neticede üretilen mal ve hizmetlerde kalite artışı sağlanır⁹³. İşveren tam gün çalışma sisteminde yararlanabilme imkanı bulamadığı piyasadaki nitelikli elemanlardan kısmi çalışma ile yararlanabilme imkanına kavuşmuştur. Kısmi çalışma ile devamsızlık azalır. Çünkü bazı işletmelerde tam gün çalışan işçinin devamsız olduğu günler için ücret kesintisi yapılmamakta, bu da işverene maliyet olarak yansımaktadır. Bununla birlikte kısmi çalışma biçimi ile çalışan işçiler,

⁹¹ BIRCAN, s.33.

⁹² TOKOL, s.23-24.

⁹³ CENTEL, s.22.

çalıştıkları saat başına ücret aldıkları için devamsızlık durumunda bu ücreti alamayacaklar, dolayısı ile devamsızlık yapmamaya büyük önem vereceklerdir. Bu da işe gelmemekten dolayı işin akışında oluşan düzensizliklerin olmaması, işlerin zamanında, kaliteli ve verimli yapılması demektir. Talebin değişken olabildiği piyasalar için en uygun çalışma biçimidir. Talep artışları bu çalışma modeli ile çok daha çabuk karşılanabilir. Kısmi çalışanların saat başına ücretleri tam gün çalışanların saat ücretine göre düşüktür. Bu durum özellikle fazla çalışma ücretleri gözönüne alındığında önemli maliyet avantajı yaratır. İşveren, kısmi çalışma yapanlara eğitim masrafı yapmamakta, yan ödemelerde bulunmamaktadır. Kısmi çalışanın saat başına düşen performansı tam gün çalışana göre yüksektir. İşverenler ayrıca fazla çalışma yerine kısmi çalışmayı seçmekle çalışılan saat başına ödenecek zamlı ücretten de kurtulmaktadırlar. Yasal boşluklardan yararlanarak, yan ödeme ve sosyal yardımda bulunmayarak, bu gibi giderlerden tasarruf sağlamaktadır⁹⁴. İşyerleri daha uzun süre açık kalabilmekte, yüksek maliyetlerle alınan ileri teknoloji ürünü üretim araçları daha uzun süre kullanılarak, üretim birimi başına düşen sermaye maliyeti düşürülmekte, böylece maliyet avantajlarından yararlanılarak rekabet gücü arttırılmaktadır⁹⁵. Aşırı dikkat isteyen işler için rahatlıkla uygulanabilen bir çalışma biçimidir. Tam gün çalışma sözleşmesiyle işe alınan, oysa işin niteliği gereği daha kısa süreli çalıştırılan işçilerden doğan maliyet artışı, kısmi çalışma modeline dönülerek düşürülmektedir. Yine yasal boşluklardan yararlanılarak kıdem tazminatı, yıllık izin ve resmi tatillerde ücret ödemesine gidilmeyerek bu tür maliyetlerden tasarruf edilmektedir. Emekli olan nitelikli elemanların, yarım gün de olsa işletmede tekrar çalıştırılabilme imkanı doğmuş, böylece emekli olup işten ayrılan işçinin yerine aynı niteliklere sahip bir işçi bulma sorunundan işveren kurtulmuştur. Yine yeni bulunan işçinin

⁹⁴ Nur SERTER, “Kısmi Çalışma”, Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Ya., Ankara, 1991, s.110.

⁹⁵ G.KUTAL, s.97.

işletmenin yapısını ve değerlerini kavrayıncaya kadar geçecek süredeki verim kaybından ve eğitim masraflarından tasarruf sağlanacaktır⁹⁶. Kısmi çalışma ile işletmeler daha rasyonel çalışma imkanlarına sahip olmuşlardır.

2. İşgören Bakımından

Çalışma koşullarının insancillaştırılması hususunda çalışanlara boş zaman imkanı tanır, streslerin azalması sonucu verimin artması, ücret gelirini de artırır. Gençlere eğitim imkanı sağlar ve böylece gelişen teknoloji ve ekonominin ihtiyacı olan nitelikli işgücü artarak toplum refahının ve yaşam standardının yükselmesine katkıda bulunur. Normal çalışma saatlerinde uygun iş bulamayanlar, ücret gelirinden tamamen mahrum kalmayarak az da olsa yine bir gelir ve işe sahip olabilmektedirler. Normal çalışma saatleri içerisinde çalışıp işinden elde ettiği gelirden memnun kalmayanlara kısmi çalışma yaparak arzuladığı gelire sahip olabilme imkanı sunmaktadır. Öğrenciler, sakatlar ve evli kadınlar, ailelerine yük olmanın rahatsızlığından bu tür bir çalışmaya yönelerek kurtulmuşlar ve ekonomik özgürlük elde etmişlerdir⁹⁷. Elde edilen gelirle kendilerini başka alanlarda geliştirme imkanı kazanmaktadırlar. Gelirin üst dilimlerine uygulanan yüksek oranlı vergilerin yarattığı çalışmanın marjinal faydasındaki azalmayı gidermekte, çalışmanın marjinal faydası artmaktadır⁹⁸. Kısmi çalışma yapanlar çalışma saatlerinin kısalığından dolayı işlerinde daha zinde, çabuk ve dikkatli olmakta, bu da verimliliğe etki ederek parça esasına göre ücret alanların, parça artışından dolayı, birim saat başına ücret alanların, birim saat başına verim artışından dolayı ücretleri artmaktadır. İşe gidiş ve dönüş saatlerinden, hiç olmazsa birisi tam gün çalışanların, işe gidiş ve dönüş saatleri ile çakışmadığı için trafik,

⁹⁶ TÜRK-İŞ, s.32.

⁹⁷ TÜRK-İŞ, “Kısmi Süreli Çalışma (2)”, Türk-İş Ekonomik Rapor/10, Ankara, Ağustos 1993, s.31.

⁹⁸ TOKOL, s.19.

park sorunları ve işe geç kalma streslerinin aşılmasında tam gün çalışanlara göre daha avantajlı olmaktadır. Evli kadınlar aile ve iş sorumluluklarını bu çalışma şeklinde dengeleyebilmekte, ekonominin ihtiyaç duyduğu elemanlar bu kadınlar aracılığı ile giderilmeye çalışılmış olmakta, ayrıca çalışan kadın kendisini daha tatmin olmuş ve evde oturmanın monotonluğundan kurtulmuş hissetmekte, yaşamdan zevk almakta, kadının aile içerisindeki mutluluğu da artmış olmaktadır. Kısmi çalışma birden fazla iş ilişkisinin kurulmasına imkan tanıdığı için, çalışan öncelikle işçilerin her birinden ayrı ayrı zevkler alabilmekte, işten atılma kaygısı en azından bir işi daha olduğu için tam gün çalışanlara göre nisbeten az olmaktadır.

Çalışanlar çalışma saatlerini bioritimlerine göre düzenleme imkanına kavuştuklarından iş kazaları, hata ve fireye yol açan olumsuz iş sonuçlarından kurtulmuş olmaktadır. İşe gidip gelme maliyetlerinde bir azalma olur ve trafik sorunları ile daha az karşı karşıya kalırlar.

3. Toplumsal Bakımdan

Çalışma koşullarının insancillaşması ile arta kalan boş zamanlarda kişinin kendini geliştirme isteği, eğitim kurumlarına daha uzun süreli devam etmesini sağlar. Uzun süreli eğitim ile ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman sıkıntısı hafifler. Boş zamanın değerlendirilme isteği, yeni işleri doğurarak yeni istihdam alanları yaratır. Tam günlük bir işin kısmi çalışma ile birden fazla kişiye yaptırılması, işsizlik sorununa çare olabilecektir. İşletmelerin daha uzun sürelerle açık kalması ve ileri teknolojinin gerektirdiği pahalı üretim araçlarının daha uzun süreli kullanımı ile birim başına düşen sermaye maliyeti azalır. Maliyetlerdeki azalma, rekabet gücü yaratarak ülke ekonomisine önemli katkılarda bulunur. Trafik sıkışıklığı ve park sorununu çözerek, metropol şehirlerdeki gayrimenkul rantlarındaki spekülatif artışları engeller.

Çevre kirliliğinin azalmasına da yardımcı olur. Emekli, evli kadın, öğrenci ve sakatların daha kolay istihdam edilebilmelerini sağladığı için işsizliği önler. İşgücüne katılım oranı yükselir. İstihdamın artması, halkın rahat yaşamasını, yaşam standartının yükselmesini sağlar. Sigorta fonlarından tasarruf sağlanarak sosyal güvenlik kurumları üzerindeki baskılar azalır⁹⁹. Meslekteki eğitimlerini yeni bitiren gençlerin işsiz kalmaları; kısmi çalışma yolu ile işe alınarak, daha sonra açılacak tam gün çalışma gerektiren bir birime kaydırılması ile bir nebze olsun genç işçilerin işsiz kalmaları önlenebilecektir¹⁰⁰.

II. KISMİ ÇALIŞMANIN OLUMSUZ YÖNLERİ

1. İşveren Bakımından

İşçilerin işletmede kısa sürelerde bulunması işçinin, işyerine bağlılık ve güven duygusunun azalmasına neden olur. Bunun sonucu olarak da işverene bağlılık azalır. İşçileri güdülemek zorlaşır, işçiler sadece para için çalışır duruma gelirler, tekliflere ve müşterilere ilgi azalır. İşletme sorunları ile ilgilenmeyip sadece işlerini yapıp giderler. Kısmi çalışma yapan işçilerin nezaretçilerle ilişkileri azalırken, çalışmaların sayılarının artması nedeniyle nezaretçilerin kontrol alanı gelişmekte sağlıklı nezaret etme şansları azalmaktadır. Yüksek ücret ödemeyi gerektiren işler karmaşık ve sorumluluğu yüksek işlerdir. Bu tür işlerin nezaret, koordinasyon ve iletişim maliyetleri yüksektir. Bu nedenle ki, bu tür işler kolaylıkla kısmi çalışmaya dönüştürülemez. Çalışma saatleri artmadan emek hacmini artıran kısmi çalışma programları, yönetimin işlevlerini arttıracığı için tercih edilmez. İç ve dış iletişim bozulduğundan her işe uygulanamaz. Kısmi çalışma ile emek

⁹⁹ ALTAN, s.40.

¹⁰⁰ CENTEL, s.35.

hacminin artması yeni yönetim organizasyonlarına ihtiyaç duyulmasına neden olduğundan bunların oluşturulması ve denetim mekanizmalarının kurulması ilave giderlere neden olur¹⁰¹. İşletmenin uzun süre açık olması elektrik, su, ısınma, kantin, santral hizmetleri gibi işletme giderlerinde bir artışa neden olur. Yeni iş kıyafetleri, araç ve aletlere ihtiyaç duyulacak, idari işlerde (muhasabe ve personel) artışlar olacak, bu da ilgili servislere yeni eleman alımını gerektirecektir¹⁰². Yasal düzenlemelerden doğan eski hükümlü ve sakat işçi çalıştırma yükümlülüklerinden dolayı personel sayısındaki artışa paralel olarak bu tür kişilerin çalıştırılması gerekecektir¹⁰³.

Genelde fazla çalışma, tam gün çalışanlar için sözkonusu olduğu halde, bazı ülkelerde kısmi çalışanlarada bu hak tanındığından fazla çalışmayı gerektirecek bir durumda kısa zamanda fazla çalışmaya geçileceği için akabindeki fazla çalışmadan doğan zamlı ücret ödemesi yeni maliyet artışlarına neden olacaktır. İşçinin birden fazla işverenle çalışmasından dolayı, başlangıçta işverenin işçiden daha dinç, dikkatli ve hızlı olması gibi umduğu verimliliği yakalayamayabilecektir.

Tam gün ve kısmi çalışmanın birlikte yapıldığı işletmelerde, tam gün çalışmaların kısmi çalışma modeline ve çalışanlarına ön yargı ile yaklaştıkları ve dışladıkları ortaya çıkmaktadır. Her iki kesimdeki işçiler karşı gruptakinin sahip olduğu ancak kendisinin sahip olamadığı ayrıcalıklara özenmekte dolayısı ile iş tatmini azalmaktadır. İş tatminindeki azalma akabinde verimliliğide olumsuz şekilde etkilemektedir¹⁰⁴.

¹⁰¹ ALTAN, s.140.

¹⁰² SERTER, s.110.

¹⁰³ CENTEL, s.22.

¹⁰⁴ BİRCAN, s.35.

2. İşgören Bakımından

Çalışma süresi kısa olduğundan ücret düzeyinde bir azalma sözkonusu olur. Bu çalışma biçimi çalışanları sendikasızlaştırmaktadır. Çalışanların elinde bulunan mücadele gücünün azalması sonucu, iş güvencesinin olmaması nedeniyle hizmet akdinin feshi durumunda daha düşük tazminatların ödenmesi ile karşı karşıya kalınmaktadır. Sosyal yardımlar bakımından kısmi çalışma yapanlar tam gün çalışanlara göre dezavantajlıdır. Çoğu ülkede tam gün çalışanların yararlandığı sosyal yardımlardan kısmi çalışma yapanlar yararlanamamaktadırlar. Bu konuda bazı ülkelerde yasal düzenlemelerle, kısmi çalışanlarında sosyal yardımlardan tam gün çalışanlara göre belli oranlarda yararlanmaları sağlanmıştır. Bazı ülkelerde de yasal düzenleme yerine, bu konu toplu pazarlık düzeninde taraflara bırakılarak halledilmeye çalışılmıştır¹⁰⁵. Fazla çalışmanın ancak tam gün çalışanlar için geçerli olduğu anlayışı içerisindeki ülkelerde kısmi çalışmalar, fazla çalışmalarından dolayı zamlı ücret alamamaktadırlar. Yıllık ücretli izin, resmi tatil izni hususunda tam gün çalışanlar ile kısmi çalışmalar arasında ülkeler arasında farklı uygulamalara rastlanılmaktadır¹⁰⁶. Yüksek verimde çalışmasına karşın tam gün çalışandan daha az ücret alınması, işte tatmin eksikliğine neden olabilmektedir. Bir çok ülkede kısmi çalışma yapanlara ilişkin koruyucu yasal düzenleme mevcut değildir. Almanya, İspanya ve Fransa gibi ülkelerde, çalışanlara uygulanacak yasalarda bir ayırım yapılmamasına ilişkin ilkeler mevcuttur. Ancak, yine de bu ülkeler arasında da farklı düzenlemeler nedeniyle kısmi çalışanlar, değişik uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kanada'da asgari istihdam standartları işçilerin tümüne birden uygulandığı halde, diğer koruyucu hükümlerden yararlanabilmek asgari çalışma sürelerinin aşılmasına

¹⁰⁵ TOKOL, s.11.

¹⁰⁶ TOKOL, *Part-Time...*, s.45.

açabilecektir. Çalışma yaşamında kadınların; analık vasıfları dolayısıyla, daha itina ile korunması gerekirken kısmi çalışma modeli ile bu koruma yapılamamakta dolayısıyla, gelecek nesillerin sağlığı tehlike altına girmektedir¹⁰⁹.

¹⁰⁹ KUTAL, s.66-67.

İkinci Bölüm

TÜRKİYE'DE GENEL OLARAK VE 1475 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN KISMİ ÇALIŞMA

Birinci Kısım

TÜRKİYE'DE GENEL OLARAK KISMİ ÇALIŞMA

§.1. KISMİ ÇALIŞMANIN HUKUKİ ÇERÇEVESİ

Son yıllarda batı ülkelerinde kısmi çalışma biçimi önemli boyutta yaygınlaşmaktadır. Kısmi çalışma kadınlar, öğrenciler, emekliler ve özürülüler bakımından daha yaygın olarak tercih edilen bir çalışma biçimidir. Ülkeler arasında oransal olarak farklılıklar olsada özellikle kadınlar tarafından daha yaygın olarak tercih edilmektedir. Batı ülkelerinde de kısmi çalışma yeni sayılabilecek bir olgudur. Bu nedenle bir çok ülkede yeterince yasal düzenlemelere tabi tutulamamıştır. Bununla birlikte hemen her ülkede iş hukukunun klasik çerçevesinde çözüm arayışları devam etmektedir. Konu ile

ilgili olarak yargı organları kararlarında bir yönden bu alandaki boşluğun doldurulmasına yardımcı olmakta, bir başka yönden konuya ilişkin akademik tartışmalar yeni boyutlar getirmektedir¹¹⁰.

Türkiye’de kısmi çalışma, batı ülkelerinde olduğu şekliyle yaygın bir çalışma biçimi değildir. Dolayısı ile Türkiye’de kısmi çalışmaya ilişkin özel yasal düzenlemelerden söz edebilmek mümkün değildir.

Türk iş ilişkilerini düzenleyen özel nitelikli kanunlarda sırası ile 3008. 931 ve 1475 sayılı İK’nda ve yürürlükteki 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’nda, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu’nda, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu’nda, 1479 Sayılı Bağkur Kanunu’nda Kısmi Çalışmaya İlişkin özel bir düzenlemenin varlığından söz edilememektedir.

Ancak konuya Sosyal Güvenlik Hukuku açısından yaklaşıldığında kısmi çalışma yapan işçiler de sosyal güvenlik haklarından eşit bir biçimde yararlanabileceklerdir. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda değişik işverenlerin yanında çalışan işçilerin kazançları üzerinden nasıl prim alınacağına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

SSK’nun 77. maddesinde “bir oy içinde çeşitli işverenlerin işinde çalışan sigortalının... primlerine esas tutulaca aylık ve günlük kazancının tespitinde her işverenden elde ettiği aylık ve günlük kazanç tutarı ayrı ayrı değerlendirilir ve primler buna göre hesaplanır”, denilmiştir. Yine aynı yasanın 78. maddesinde de “birden fazla işverenin işinde çalışan sigortalının ücretinden kesilen” primlerin üst sınırı aşması durumunda sigortalının başvurusu üzerine hissesi oranında geri verileceği şeklinde bir hüküm bulunmamaktadır.

Yine SSK’nun 2. maddesinde sigortalı kavramı açıklanırken “bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar” şeklinde bir tanıma yer verilerek, sadece tek işverene bağlı olarak tam gün çalışan

¹¹⁰ KUTAL, s.68.

işçileri değil birden çok işverene bağlı olarak çalışan işçileri de sigortalı kapsamına dahil etmiştir. Kanun bu düzenleme ile ismini telaffuz etmeden tam gün işçileri ile birlikte kısmi çalışma yapan işçileri de yasa kapsamına dahil ederek kısmi çalışmayı yasal düzenleme içine dahil etmiştir. Böylece işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen diğer özel nitelikteki İş Kanunlarının aksine Sosyal Sigortalar Kurumu'nda kısmi çalışmaya ilişkin özel hükümler bulunmaktadır.

Yukarıda değindiğimiz kanunların kapsamı dışında olanlara, konumuz itibari ile kısmi çalışma hususunda çıkan sorunların çözümünde BK'ndan yararlanılmaya çalışılmaktadır. Kısmi çalışma yapanların fazla çalışmalarına ilişkin sorunlarında ikinci bölüm ikinci kısım içinde Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Çalışma Başlığı altında incelediğimiz kısmi çalışma yapan işçilerin çeşitli sorunlarının çözümünde yararlandığımız m.313, 329/1'i saymazsak genel kanun niteliğindeki BK'nda da kısmi çalışmaya ilişkin bir düzenlemeye gidildiğinden söz edilememektedir. Uygulamada kısmi çalışmaya ilişkin bir düzenlemeye gidildiğinden mevcut mevzuat çerçevesinde mahkeme kararları ve öğretilerdeki görüşler ile çözüm yolları bulunmaya çalışılmaktadır. Böylelikle kimi çalışmaya ilişkin bazı kavram ve ilkeler yerleştirilmektedir.

Ş.2.KİSMİ ÇALIŞMANIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ

Diğer bilimsel araştırmalarda olduğu gibi Kısmi Çalışma konusunda da ihtiyaç duyulan istatistiksel veriler bakımından ülkemizde yeterli bilgiler bulunmamaktadır. DİE Hanehalkı İşgücü Anketi 1989 Ekim sonuçlarına göre Ülkemizde 40 saatin altında çalışan işgücü sayısı 4.002.276 kişidir. Bu rakam anketin yapıldığı tarihte fiilen işbaşında olanların %21,27'sini

oluşturmaktadır. Bunlardan 778.129'u 1-16 saat, 3.086.478'i 17-35 saat, 137.669'u 36-39 saat çalışmaktadır. Sırasıyla bu rakamlar fiilen işbaşında bulunanların %4,4, %16,40, %073 ünü oluşturmaktadır¹¹¹.

40 saatin altında çalışanların çalışma nedenleri incelendiğinde 144.459 kişinin tam gün iş bulamadıkları için (%4,23), 146.088 kişinin tam gün çalışmak istemedikleri için (%4,28), 230.540 kişinin hasta ya da yaşlı oldukları için (%6,25), 41.590 kişinin okula gittikleri için (%1,22), 510.626 kişinin ailevi kişisel, sorumlulukları (%14,96) nedeniyle kısmi çalışma yaptıkları ortaya çıkmaktadır. Diğer nedenlerle haftada 40 saatin altında çalışanlar 1.949.154 ile öneli bir sayıya ve (%57,11) ve orana ulaşmaktadırlar. Ailevi ve kişisel sorumlulukları nedeniyle kısmi çalışma yapanlarında dahil edilmesiyle tüm fiilen çalışanların %4,94'ünün kısmi çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

Haftada 40 saatin altında çalışanların sektörel dağılımı, %90,9 ile tarım, ormancılık, avcılık ve bakılcılık, %3,6 ile ticaret, %3,5 ile imalat sanayi, %1,67 ile toplam hizmetleri şeklindedir. Verilerden de anlaşıldığı üzere kısmi çalışanların çoğunluğunun tarım kesiminde çalıştığı görülmektedir. Haftada 1-16 saat çalışanların %79'u, 17-35 saat çalışanların %76'sı 36-39 saat çalışanların %65'i tarım kesiminde çalışmaktadır¹¹².

Yine aynı DİE verilerine göre haftada 1-16 saat çalışan 778.129 kişiden 45.795'i (%5,88) ücretli, 46.573'ü (%5,98) gündelikçi, bağımsız çalışan ve 462.088'i (%59,38) ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır. Haftada 17-35 saat çalışan 3.086.478 kişiden 337.588'i (%10,94) ücretli, 100.726'sı (%3,26) gündelikçi, 26.724'ü (%0,87) işveren, 845.755'i kendi hesabına bağımsız çalışan, 1.777.685 (%57,60) ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır. Haftada 36-39 saat çalışan 137.669 kişiden 18.582'si (%13,49) ücretli, 6.117'si (%4,49) gündelikçi 3.724'ü (%2,70) işveren, 41.663'ü (%30,24) kendi hesabına bağımsız çalışan, 67.553 (%49,69) yardımcı (ücretsiz) aile işçisi statüsünde çalışmaktadır.

¹¹¹ DİE, **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları**, 1989 Ekim, Ankara, Mart 1991, s.34.

¹¹² DİE, **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları**, 1989 Ekim, Ankara, Mart 1991, s.34.

Tarım kesiminde ücretsiz aile işçileri fazla olduğu için kısmi çalışma AT ülkelerinin aksine ülkemizde ücretsiz aile işçileri arasında yaygınlık kazanmıştır.

Kısıtlı da olsa elde edilen yukarıdaki verilerin ışığında ücretli çalışanlar haftada 1-17 saat çalışanlar içinde yaklaşık olarak %5'i, 17-35 saat çalışanların %11'i, 36-39 saat çalışanların %11'i oranında kaldıkları görülmektedir. Bu da ücretli olarak kısmi çalışma yapanların ülkemizde %10'u geçmediğini göstermektedir.

İkinci Kısım

TÜRKİYE'DE 1475 SAYILI İŞ KANUNU VE UYGULANABİLİRLİĞİ AÇISINDAN KISMİ ÇALIŞMA

Ş.1. 1475 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN KISMİ ÇALIŞMA

I. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASI

İşçi ve işveren arasında kısmi çalışma yapmaya ilişkin olarak kurulan bireysel iş sözleşmesi süreksiz bir biçimde yapılabilir¹¹³. Kısmi çalışmaya ilişkin kurulacak iş sözleşmesi için İş Kanunu'nda tam gün çalışanlar veya kısmi çalışanlar şeklinde bir ayırım bulunmamaktadır¹¹⁴. Bu konuda Borçlar Kanunu m.313'deki hükümleri uygulanmaktadır. İşe girişte tam gün çalışanlar ile kısmi çalışanlar arasında bir fark yoktur. Bu nedendir ki kısmi çalışma yapacak olanlarada iş girişte BK m.313'deki hükümler uygulanabilecektir. Bununla birlikte bireysel ve toplu iş ilişkileri hükümlerinin esas olarak tam gün çalışanlar için düzenlendiğinden kısmi çalışma

¹¹³ Nuri ÇELİK, *İş Hukuk Dersleri*, İstanbul, 1988, s.84.

¹¹⁴ Nükhet SARACEL, "İş ve Sosyal Sigortalar Kanunları Uygulaması Bakımından Kısmi Çalışma", A.Ü. İ.İ.B.F.DERGİSİ, C.VIII, S.1-2, 1990, s.377.

yapanların özel çıkarlarını gözönünde tutmamıştır. Bu nedendir ki sözleşme yapılırken kısmi çalışanların özel çıkarlarına ilişkin düzenlemeler yapılması gereği ortaya çıkmaktadır¹¹⁵. Başlangıçta kısmi çalışma ilişkisi için iş sözleşmesi yapılarak işçi alınmasında önemli sorunlarla karşılaşılmazken, mevcut tam gün işe dayalı bir iş sözleşmesinde çalışan işçilerle daha sonra kısmi çalışma biçimine geçilerek kısmi çalışma ilişkisi kurulmasıyla önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Tam gün çalışan bir işçinin iş süresine esneklik getiren kısmi çalışma biçimine geçmesi iş süresinin kısılması ve akabinde ücret gelirin azalması gerçeğini ortaya çıkarır. İş ilişkisinde bu tarz bir değişiklik meydana gelmesi, işçiye İK m.16 hükmü gereğince İş Sözleşmesini feshetme hakkının verir. İşçi bu hakkını kullanarak ya işsiz kalacak, yahutta işsiz kalmayı göze alamayarak işverenin bu teklifini kabul edecektir. İşçi bu teklifi işe devam ederek, zımni olarak kabul edebileceği gibi işverenle karşılıklı anlaşarak yeni bir sözleşme yapabilir¹¹⁶. Böyle bir durumda kısmi çalışmaya ilişkin yeni bir sözleşme yapılmış olması, mevcut iş ilişkisinin ortadan kalktığı anlamına gelmez. Bu durumda yeni bir iş ilişkisinin kurulmuş olduğu değil eski iş ilişkisinin içeriğinin değiştiği, diğer bir deyişle o ana kadar varolan iş sözleşmesini, kısmi çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi olarak dönüştüren bir sözleşme olduğu anlaşılmalıdır. Bu nedendir ki sözleşmenin devam ettiği sonucundan yola çıkarak sözleşme ile kararlaştırılan; prim, kıdem tazminatı, ikramiye, ücretli yıllık izin gibi hakların kapsamının belirlenmesinde tam gün çalışma ilişkisindeki sürelerinde dikkate alınması gerekmektedir¹¹⁷.

Tüm gün çalışan bir işçinin aynı anda kısmi çalışma ilişkisine girmesi ile girdiği kısmi çalışma ilişkisi nedeniyle çalışma gücünde meydana gelebilecek zayıflık tam gün çalıştığı işverene karşı sadakat borucunu yerine getirememesi sonucunu doğurabilecektir. Ancak kısmi çalışma ilişkisi içinde

¹¹⁵ KUTAL, s.68.

¹¹⁶ CENTEL, s.56.

¹¹⁷ EYRENCİ, Uygulama..., s.35.

bulunan bir işçiye ikinci bir kısmi çalışma ilişkisinden ötürü meydana gelebilecek işgücü zayıflığı nedeniyle sadakat borcuna aykırı davrandığı iddiasında bulunulamayacaktır. Kendisi ile kısmi çalışma ilişkisi içine giren işçinin bir başka işverenle de kısmi çalışma ilişkisi içine girebileceğinin birinci işverenin bilmesi gerekecektir. Ancak kendisi ile kısmi çalışma ilişkisi içinde bulunan işçisinin bir başka işverenle yaptığı kısmi çalışma ilişkisi nedeniyle kendisiyle rekabet etmesi durumunda sadakat borcuna aykırılık iddiası bu işçiye karşı ileri sürülebilecektir¹¹⁸.

II. İŞİN DÜZENLENMESİ VE ÜCRET

1. İş Süresi:

Kısmi çalışanlar ile ilgili bir diğer sorunda bu tip çalışma ilişkisi içinde bulunanların birden fazla işverenle kısmi çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi yapmaları durumunda azami çalışma süresinin ne olacağıdır. İK m.61'e göre bu azami çalışma süreci haftalık 45 saat olarak düzenlenmiştir. Kısmi çalışma yapanlarda haftalık 45 saatlik azami süreyi geçemeyeceklerdir¹¹⁹. Bu süre aşıldığı takdirde, sonra yapılan sözleşme geçersiz sayılacaktır. Haftalık 45 saatlik azami çalışma süresi, iş süreleri tüzüğü ve yargı kararlarına göre işçinin şahsına yönelik bir sınırlamadır¹²⁰. İşçinin haftalık 45 saatlik süreden daha fazla çalıştırılması yasaya aykırı olduğundan İK'nu ceza hükümleri bölümündeki m.100 uyarınca işverenin cezalandırılması sonucunu doğuracaktır¹²¹.

¹¹⁸ EYRENCİ, *Uygulama...*, s.69.

¹¹⁹ TÜRK-İŞ, s.33.

¹²⁰ KUTAL, s.70.

¹²¹ EYRENCİ, *Uygulama...*, s.38.

2. Kısmi Çalışmalarda Ücret:

Ücret kısmi çalışma ilişkisinde de iş ilişkisinin esaslı unsurunu oluşturduğundan kısmi çalışma ilişkisinde taraflarca belirlenen ücret hakkında da İK hükümleri uygulanacaktır. İK m.26'daki ücretin ödenme yeri, Türk parası ile, ödenmesi, eşit işe eşit ücret ilkesi gereği sırf cinsiyet ayrımına dayalı kadın-erkek işçi ücretlerinde farklılıkların bulunamayacağı m.28'deki ücretin saklı kısmı, madde 30'daki ücret hesap pusulası, m.34'deki işçinin şahsından veya işyerinde meydana gelen zorlayıcı nedenlerle yarım ücret ödenmesi gibi İK'ndaki ücretle ilgili bir çok hüküm kısmi çalışma yapanlara da uygulanabilmektedir¹²².

İşçilere kanun hükümlerine göre saptanan asgari ücretin altında bir ücret ödenemez. İşverenler en az asgari ücret üzerinden ödeme yapmak zorundadırlar. Kısmi çalışanlar da asgari ücretten yararlanma hakkına sahiptir. Kısmi çalışma yapan kişinin asgari ücret üzerinden alacağı ücretin hesabı önemlidir. Çünkü İK m.33'e göre tesbit edilen asgari ücret normal tam gün çalışanlar için hazırlanmış bir ücrettir. Dolayısı ile normalden az çalışan kısmi çalışma yapan işçilere kanunda belirtilen asgari ücretin tamamının ödenmesi sözkonusu olamaz¹²³. Bu konuda Yargıtay 5. 5. 1975, E. 75/7229, K. 75/29109 Sayılı Kararında kısmi çalışma yapan bir işçinin günlük yasal asgari ücretin tam olarak ödenmesi talebinde bulunamayacağı hükmüne vardığı görülmüştür¹²⁴.

Aylık olarak tesbit edilen yasal asgari ücret öncelikle gün sayısına bölünerek, normal tam gün çalışanlara ödenen günlük asgari ücret bulunur. Haftanın belirli günleri tam gün çalışan kısmi çalışanlara bir ay içinde kaç gün çalışma yapmışlarsa, bulunan çalışılmış gün sayısı günlük asgari ücretle

¹²² KUTAL, s.71.

¹²³ SARACEL, s.378.

¹²⁴ TÜRK-İŞ, Kısmi..., s.33.

çarpılarak, aylık asgari ücret ödemesi yapılır. Bunun dışında haftanın bütün günlerinde tam günden daha az süre çalışanlara ödenecek asgari ücret de; tam gün çalışanlara ödenen asgari günlük ücretin saat başına düşen, asgari saat ücretinin çalışılan saatler toplamı ile çarpılmasıyla bulunur¹²⁵.

3. Hafta Tatili Ücreti:

İK'nun m.41'e göre hafta tatili ücreti "Bu kanunun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 iş gününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir" şeklinde düzenlenmiştir. Maddenin devamında çalışılmadığı halde hangi hallerin çalışılmış gibi sayılacağıda ayrıntılarıyla düzenlenmiştir¹²⁶.

Kanun salt bu şekliyle yorum getirilmeksizin dar bir çerçevede düşünüldüğünde kısmi çalışma yapanlar bu haktan yararlanamayacaklardır. Çünkü kanun bu haktan yararlanabilmek için günlük iş sürelerine uygun olarak, çalışılmış olma şartını getirmiş ve haftalık çalışılan gün sayısında 6 iş günü olarak düzenlemiştir. Ancak bilindiği üzere hizmet akitleri ile işçi yararına kanuni sınırlar dışında düzenlemelere gidilebilmektedir. Buna; cumartesi gününün tam veya yarım gün tatil edilmesine karşılık haftanın 5 iş gününün daha uzun sürelerde çalışılmasını örnek olarak gösterebiliriz. Kısmi çalışma ilişkisinde tarafların karşılıklı anlaşarak iş sözleşmesine dayanması nedeniyle işçi yararına olan bu durumun gözetilerek bu hakkın kısmi çalışanlara da tanınması gerekmektedir¹²⁷.

Ayrıca hafta tatili ücretine hak kazanmada bir haftada 6 iş günü çalışma şartı aranmakla birlikte bazı günlerin çalışılmış gibi hesaba katılacağı, hatta zorlayıcı nedenlerle çalışamayan veya çalıştırılmayarak kendisine yarım

¹²⁵ CENTEL, s.63.

¹²⁶ KUTAL, s.73.

¹²⁷ TÜRK-İŞ, Kısmi..., s.33.

gündelik ücret ödenen işçilere İK m.34'e göre hafta tatili gününde de yarım ücret ödeneceği hükmü yer almıştır.

İK kısmi çalışanları bu konuda hiç düşünmemiş ve düzenlemeyi normal olarak tam gün çalışanlar açısından yapmıştır. Kanuna sıkı sıkıya bağlı kalarak kısmi çalışanlara bu haktan yararlanabilme olanağının getirilmemesi Anayasa'ya aykırı bir durumu da beraberinde getirir. Anayasa m.50/44'de "ücretli" sözcüğüne yer vermiş bulunmakla hafta tatilini ücretli olarak anayasal güvence altına almıştır. İK m.41/1'de Anayasa'ya uygun olarak yorumlamak gerektiğinde kısmi çalışma yapanlara da bu hakkın tanınması zorunluluk arzedecektir¹²⁸. Bunun dışındaki bir yorumda kısmi çalışma yapanlar bu haktan yararlanamayacaklardır. Kanunumuzun adaletsizlik doğuran bu durumu amaçladığı söylenemez. Ayrıca bu böyle bir durumun sosyal politika amaçlarına uygun olduğuda söylenemeyecektir¹²⁹. Bu nedenlerden dolayı İK m.41'de belirtilen günlük iş süresini kısmi çalışan işçiler bakımından sözleşmede belirlenen günlük iş süreleri şeklinde yorumlamak doğru olacaktır.

Haftanın 6 iş günü, tam gün çalışmadan daha kısa süreli olarak çalışma yapan kısmi çalışanların, hafta tatili ücreti miktarlarının hesabında bir sorun ortaya çıkmaktadır. Kısmi çalışma yapan işçiye hafta tatili izni için ödenecek ücret çalıştığı bir günlük ücrete tekabül eden miktarın aynısı olacaktır.

Haftanın belirli günleri (3-4 gün) tam gün çalışma yapan kısmi çalışanların haftalık tatil izni ücretinin hesabında bir takım sorunlar çıkmaktadır. Bu tip kısmi çalışmada haftalık tatilden önceki 6 iş günü çalışma tamamlanmamış bulunmaktadır. Bu nedenle hafta tatili izni ücretinin hesabında, günlük ücretin ne olduğu ve bu ücretin nasıl hesaplanacağı sorunu mevcuttur. Ancak bu sorun haftanın belirli günlerinde

¹²⁸ EYRENCİ, Uygulama..., s.46.

¹²⁹ CENTEL, s.64.

çalışan işçiye o hafta ne kadar ücret elde ettiyse, bu ücretin 6 iş gününe bölünmesi ile elde edilen miktarın hafta tatili ücreti olarak ödenmesi ile aşılabilir¹³⁰

4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti:

İK m.42/1'e göre ulusal bayram ve tatil günü "bu kanun 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, çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekillerine bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir", şeklinde düzenlenmiştir. Düzenlemeden de anlaşıldığı üzere çalışma türüne ilişkin bir ibarenin yer almaması, bu haktan kısmi çalışma yapanların da yararlanabileceği sonucunu ortaya koymaktadır¹³¹. İş Kanunu'nda hafta tatili ücretinden yararlanma hakkını elde edebilmek için haftanın tatilden önceki 6 iş gününde çalışılmış olması gerektiği halde Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri için böyle bir koşul getirilmemiştir¹³². Ücret ödeme şekilleride bu düzenlemede bir farklılık arzetmemekte, dolayısı ile kısmi çalışma yapanların ücret ödeme şekilleride diğer çalışanlarda olduğu gibi bir farklılık doğurmamaktadır.

Haftanın çalışılan her iş günü yarım gün veya belirli saatlerle çalışma yapan kısmi çalışanın tatil ücretinin hesabında bir sorunla karşılaşılmamaktadır. Bu kişinin tatil ücreti bir günlük çalışma karşılığı aldığı ücretinin aynısı olacaktır. Ancak haftanın belirli günlerinde tam, diğer günlerde ise çalışma yapılmaması durumunda, konuya açıklık getirilmesi ihtiyacı doğmaktadır. Haftanın belirli günlerinde tam gün çalışan işçilere Ulusal Bayram ve Genel Tatil günü işçinin çalışması gerektiği güne rastlaması

¹³⁰ KUTAL, s.73-74.

¹³¹ EYRENCİ, Uygulama..., s.47-48.

¹³² SARACEL, s.379.

ve bugünde tatil yapılarak çalışılmaması durumunda o güne ait ücreti aynen ödenecek, yok eğer tatil yapılmayarak çalışılmış ise bugüne ait ücreti bir kat fazlası ile ödenecektir. Haftanın çalışılan günlerinin bazılarında çalışan işçilerin, normal çalışmak durumunda olmadıkları günlere ulusal bayram ve genel tatil günlerinin rastlaması durumunda söz konusu günlere ait tatil ücreti ödenmeyecektir. Ücretin hesaplanmasında haftalık tatil ücretinin hesaplanmasında yapılan metod uygulanabilecektir¹³³.

5. Yıllık Ücretli İzin

İK m.49'da belirtildiği gibi bu kanunun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışmış olmakla yıllık ücretli izine hak kazanmaktadırlar. Süreksiz, mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izine ilişkin hükümler uygulanmamaktadır¹³⁴. İş Kanunumuz ilgili düzenlemeyi yaparken bir yıl boyunca çalışarak yorulan işçiyi dinlendirmek istemiştir. Bir yıllık süreç içinde işçinin fiilen çalışmadığı durumlarda hangi hallerden dolayı bu sürelerin çalışılmış sayılacağı da kanunun 51'inci maddesinde sayılmıştır¹³⁵. Kanundaki en az bir yıl çalışmış olma zorunluluğunun nasıl yorumlanacağı burada önem kazanmaktadır.

İzine hak kazanabilmek için öncelikle bir yıllık çalışmış olma koşulunun yerine getirilmesi gerekecektir. Bu düzenlemeyi tam gün çalışanları gözönüne alarak yapmıştır. Bu nedenledir ki m.51'de buna uygun olarak düzenlenmiştir. Haftanın belirli günlerinde tam gün çalışma yapan kısmi çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için çalışılmış gibi sayılan halleri düzenleyen m.51'e göre bir yıldan çok daha fazla süre çalışılmış

¹³³ Nüvit GEREK, "Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar", TÜHİS, Ağustos 1990, s.6.

¹³⁴ KUTAL, s.74.

¹³⁵ GEREK, s.6.

olmasını gerektirmektedir¹³⁶. Bu tür kısmi çalışma yapanın yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için tam gün çalışan işçilere yapıldığı gibi salt, fiilen çalışılan günler ile İş Kanunu m.51'e göre çalışılmış sayılan sürelerin toplanması suretiyle bulunması yoluna gidilmesi, bu tip kısmi çalışanlar için bir haksızlığa neden olacaktır. Bu tip işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için iki ya da üç yıl çalışması gerekebilecektir. Oysa yıllık izne hak kazanmadaki sürelerin hesabında bir yıl içerisinde fiilen çalışılan günlerin tek tek sayılması yerine, İş akdinin yapılmasından itibaren çalışılması gereken günlerin ve çalışılması gerektiği, ancak çalışılmış gibi sayılan hallerden dolayı çalışılmayan günlerin toplanması sonucu elde edilen sürenin işçi tarafından doldurulup doldurulmadığına bakılmak suretiyle yıllık ücretli izine hak kazandırılması daha doğru olacaktır¹³⁷. Sözleşme gereği çalışacağı vaad edilen süreler ile işçi tarafından fiilen çalışılan ve çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan hallerin toplamının karşılaştırılarak eşitlenmesi durumunda işçiye yıllık ücretli izin hakkı verilmelidir. Yine kısmi çalışma ilişkisinin kurulduğu hizmet akdi gereği çalışması gereken günlerde işçi çalışmamış ve çalışmama nedenine m.51'deki hallere uymuyor ise bu çalışmayan süre bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır. Bu süreler işçi tarafından çalışılmadıkça yıllık ücretli izne hak kazanılamayacaktır.

Yıllık ücretli izin süresine rast gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri m.52/5'e göre yıllık izin süresinden sayılamayacağı için bu günlerinde yıllık izin süresine ilave edilmesi gerekecektir. Yine m.52/5'e göre tam gün çalışan işçilerde olduğu gibi yıl içerisinde işveren tarafından verilmiş olan ücretli ya da ücretsiz izinler, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez. Yıllık izin süresince rahatsızlığını doktor raporuyla belgeleyen işçiye raporda belirtilen istirahat günleri yıllık izinden sayılmayarak izin

¹³⁶ CENTEL, s.66.

¹³⁷ CENTEL, s.74.

süresinin sonunda istirahat günlerini kapsayacak kadar ilave izin verilir. İzne çıkacak işçiye yıllık izne ait ücreti peşin olarak işveren tarafından ödenir. Yıllık izne rastgelen hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerini de işveren ayrıca ödemek durumundadır¹³⁸.

İK bu şekilde yorumlandığı takdirde kısmi çalışma yapan işçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanmasını engelleyen kanuni bir düzenleme yoktur. Hatta Yargıtay vermiş olduğu 24.9.1974, E.378, K.18519 sayılı kararında kömür ocaklarında dönüşümlü çalışan işçilerin de yıllık izin hakkından yararlanacakları görüşünü savunmuştur¹³⁹.

Kısmi çalışma yapan işçiye tanınacak yıllık izin süresinin uzunluğu Kanunda m.49/11'de belirtilen asgari izin süreleri kadar olmalıdır. Kısmi çalışma yapan işçiye verilecek ücretli yıllık izin süresinde, iş süresinin kısalığı bahane edilerek, herhangi bir indirimle gidilmesi sözkonusu olamayacaktır. Kısmi çalışma yapan işçiye ödenecek izin ücreti, yıllık izin süresince işçi çalışmış olsa idi ne kadar bir ücret elde edecekti bu miktar kadar olacaktır. İşçi haftanın bütün günlerinde çalışıyor ise izin ücretinin bulunması daha kolaydır. Ne kadar süre izin kullanacaksa o kadarlık süreye ait çıplak ücret yıllık izin ücreti olarak işçiye ödenecektir. Yıllık izin ücretinin hesabında, tam gün çalışan işçilerde olduğu gibi kısmi çalışanlarda da çıplak ücret dikkate alınır. Haftanın belirli günlerinde tam gün çalışma yapan kısmi çalışan işçinin yıllık izin ücreti, işçi yıllık izin süresince izin yapmayıp, çalışsa idi ne kadar bir ücrete hak kazanacaksa o kadarlık bir ücret olacaktır¹⁴⁰. Bu arada m.55'e göre yıllık izin süresince işçinin bir başka işte çalışması yasaktır. İşçi bu yasağa uymayıp yıllık izin süresi içerisinde bir başka işte çalıştığı anlaşılırsa bu izin süresi için kendisine verilen izin ücreti, işveren tarafından geri alınabilir. Kanun bu düzenlemeyi tam gün çalışanları gözeterek yapmış ve bu yasak arızı yapılan çalışmalar için geçerli olmuştur. Oysa kısmi çalışma ilişkisi

¹³⁸ EYRENCİ, *Uygulama...*, s.61.

¹³⁹ Kemal OĞUZMAN, "Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri", 1981, İstanbul, s.505.

¹⁴⁰ CENTEL, s.66.

içersindeki bir işçinin birden fazla hizmet akdine dayanan farklı işyerlerinde işi olabilir. Tüm işyerlerinden aynı anda yıllık izne ayrılması da oldukça güç bir durumdur. Çoğu kere işçi bir işinden dolayı yıllık izin hakkını kullanırken bir diğer işinde aynı zamanda çalışıyor olabilir. Kısmi çalışma yapan işçi izine çıkmadan önce bir başka işyerinde çalışmaya devam ettiği için izin süresince bu iş yerindeki çalışması arazi çalışma kapsamına girmeyecektir¹⁴¹. Yine yasak işverene tahsis edilen süreler için geçerli olduğundan kısmi çalışan işçi yıllık izin hakkını kullandığı işverene tahsis etmediği zaman dilimlerinde çalıştığından izinde çalışma yasağı kapsamına alınamayacak, dolayısı ile işveren tarafından yıllık izin süresince çalışma yasağına riayet etmediği gerekçesiyle yıllık izin ücreti olarak ödenen ücreti işveren tarafından geri alınamayacaktır.

6. Fazla Çalışma

İK fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelerini yaparken tam gün çalışanları gözönünde bulundurmuştur. İK konu ile ilgili m.35’de fazla çalışma ücreti altında bir düzenlemeye gitmiştir. Ortaya çıkan bazı anlaşmazlıkların çözümünde Yargıtay konu ile ilgili olarak sadece m.35 ile ilgilenmemiş, bunun yanında bazı kararlarında m.61’den yararlanılmıştır. İK m.35’e göre fazla çalışma; “memleketin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılır” şeklinde düzenlenmiştir. Kanunun bu maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışma olarak kabul edilmektedir. Yargıtay bazı kararlarında ise fazla çalışmayı haftalık kanuni çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalar olarak yorumlamış ve sadece yasadaki günlük iş sürelerinin aşılmış olmasını yeterli bulmamıştır¹⁴².

¹⁴¹ EYRENCİ, *Uygulama...*, s.6.

¹⁴² Yargıt. 9. H. D., T.9.3.1984, E. 2019, K. 2531 (Tekstil İşveren, (Haziran, 1984), s.20).

Normal, tam gün kanuni sınırlarda çalışanlar için fazla çalışma kavramı ve fazla çalışmanın doğurduğu haklar bakımından bir problem yoktur. Ancak sözleşmelerle kanuni çalışma sürelerinden daha az süre çalışılması kararlaştırılan tam gün çalışanlar ve kısmi çalışma yapanlar açısından bir takım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Taraflarca çalışma sürelerinde indirim yapılan tam gün çalışanlar ile kısmi çalışma yapanların, sözleşmede belirtilen sürelerin üzerinde çalışılması durumunda bu çalışmaların fazla çalışma kapsamına girip girmeyeceği tartışması ortaya çıkmaktadır. Kanundaki ilgili maddeden yola çıkıldığında sözleşme ile çalışma süreleri indirilen tam gün çalışanların fazla çalışma haklarından yararlanması ancak haftalık 45 saatlik azami çalışma süresinden fazla çalışma yapmaları ile mümkün olabilecektir. Taraflarca 42 saat çalışılması kararlaştırılan bir işte işçinin fazla çalışma hakkından faydalanabilmesi için çalışmalarının 45 saatin üzerine çıkması gerekecek, 45 ile 42 saat arasındaki 3 saatlik çalışmadan dolayı zamlı ücret talebinde bulunamayacaktır. Yine kısmi çalışma yapanlar da aynı sorunla karşı karşıyadırlar. Haftalık 20 saat çalışmak üzere akit yapan bir işçinin 20 saatin üzerinde yapmış olduğu çalışmalar 45 saatlik azami çalışma süresi aşılmadığı sürece fazla çalışma kapsamına girmeyecektir. Yargıtay da kanuna sıkı sıkıya bağlı kalarak, kanundaki süreden daha az bir sürenin taraflarca sözleşmede kararlaştırılması durumunda, taraflarca belirlenen süre kanunda belirtilen günlük iş süresini aşmadıkça, yapılan çalışmaları fazla çalışma olarak nitelendirmemiştir¹⁴³. Yargıtay tarafından İK'nun bu şekilde yorumlanması bu tip çalışma ilişkisinde bulunanların fazla çalışma hakkından yeterince yararlanamaması sonucunu doğurmaktadır¹⁴⁴. Bununla birlikte fazla çalışma ile ilgili olarak Borçlar Kanunu m.329/1'de de düzenleme

¹⁴³ Yargı. 9. H. D., T.1.2.1990, E. 9833, K. 899 (Çimento İşveren,C.IV, s.3 (Mayıs 1990), s.22).

¹⁴⁴ CENTEL, s.68.

yapılmıştır. BK'ndaki düzenlemede sözleşme ile tespit edilen iş süresinin üzerinde yapılan çalışmaya fazla çalışma denilmiştir. BK'na göre taraflarca sözleşmede tespit edilen sürenin üzerindeki her çalışma fazla çalışma olarak algılanacak ve zamlı ücreti gündeme getirecektir. İK ile BK'ndaki fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelerde söz birliğinin olmaması, tartışmanın ana nedeni olarak ortaya çıkarmaktadır .BK'ndaki düzenlemeye yorum getirmeksizin salt İK'nun ilgili maddesinden yola çıkılması durumunda taraflarca çalışma süreleri kısaltılan ve kısmi çalışma yapanlar, fazla çalışma yapmaları durumunda zamlı ücretten yararlanamayacaklar, hatta kötü niyetli işverenler bunu gelenek haline getirerek, normal tam gün çalışma sınırını haftalık 45 saatlik sınıra kadar uzatabileceklerdir. Başlangıçta kısa süreli veya kısmi çalışma ilişkisine giren işçi kendisini bir anda sürekli tam gün çalışan durumda bulabilir. Bir takım nedenlerle tam gün çalışmayan veya çalışmak istemediği için kısmi çalışma ilişkisi içine giren işçi, kendi isteği dışında yine kendisini tam gün çalışma ilişkisi içerisinde bulmaktadır. Dolayısı ile tam gün çalışmanın kendisi için doğurduğu sorunlarla yeniden karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ise Kanundaki işçi yararına olan haller sözleşme ile düzenlenebilir ilkesine tezat oluşturmaktadır. İşçi yararına olan bu sözleşme, Kanunun salt bir açıdan yorumlanması sonucu işlerliğini kaybetmekte, işçi yararına yapılan sözleşme kanun nedeniyle işçi aleyhine bir sonuç ortaya çıkarmaktadır¹⁴⁵.

BK m.329/1'den hareket edildiğinde fazla çalışma hakkından yararlanabilmek için sadece sözleşmede belirtilen sürelerin aşılması yeterli olacaktır. BK'ndan hareketle, haftanın her iş günü yarım gün çalışan işçinin günlük kararlaştırılan sürenin üzerinde kanuni azami sürenin altında yaptığı çalışmalar, "fazla saatlerde çalışma" olarak adlandırılacak, İK'ndaki kanuni azami süreler aşıldığında ise, bu kısım çalışma, "fazla çalışma" olarak

¹⁴⁵ EYRENCİ, Uygulama..., s.52.

adlandırılacaktır. Fazla saatlerde çalışma olarak adlandırılan çalışmalar zamlı ücretle karşılanacak ancak zamlı ücretin oranı İK m.35'deki %50 oranının altında olabilecektir. Fazla çalışma olarak adlandırılan çalışmalar için ise İK m.35'e göre her saat başına %50 zamlı olarak ücret ödenecektir. Bu oranlar sözleşmelerle arttırılabilir¹⁴⁶.

7. Ücret Ekleri

İşverenin isteğine bağlı edimler olarak adlandırılan ücret ekleri kavramından, temel ücret dışında, işçiye nakdi ve aynı nitelikte sağlanan ödemeler anlaşılır. Bunlar prim ikramiye alabileceği gibi yakacak yardımı, ücretsiz öğle yemeği, giyecek yardımı olabilir. Ücret ekleri ister sözleşmelerde kararlaştırılsın isterse işyerinde bir uygulama niteliği kazanmış olsun her iki halde de işyerinde kısmi çalışma yapan işçilerde kural olarak tam gün çalışanlar gibi bu ücret eklerinden yararlanabilirler. Sadece kısa sürelerle çalışmak çalışanlar arasındaki eşitsizliği yaratmamalıdır. Farklı davranmayı gerektirecek objektif nedenler (yaş, kıdem, öğrenim durumu) olmadığı sürece işveren tam gün çalışanlarla kısmi süreli çalışanlar arasında eşit davranmakla yükümlüdür. Bölünebilir edimlerde kısmi çalışan işçi tam gün çalışan bir işçiye yapılan ödemenin ancak kendi çalışma süresine orantılı olan bölümüne hak kazanabilir. Örn. İşçilere işe gidiş gelişleri için ücret ödeniyorsa kısmi çalışan bir işçiye de bu ödeme yapılmalıdır. Yine her gün öğleden önce veya sonra çalışan bir işçiye öğle yemeği verilmeyebilir¹⁴⁷.

¹⁴⁶ KUTAL, s.71.

¹⁴⁷ EYRENCİ, Uygulama..., s.49.

III. İŞ İLİŞKİSİNİN SON BULMASI

Kısmi çalışma yapan işçinin iş ilişkisinin son bulması tam gün çalışanlarının iş ilişkisinin son bulmasıyla hiç bir farklılık arz etmemektedir. Farklılık tıpkı tam gün çalışanlarda olduğu gibi yapılan hizmet akdinin belirli veya belirsiz süreli olmasına bağlı olarak uygulanan kanunlarla ilgili olmaktadır. Tam gün çalışanlarda olduğu gibi, kısmi çalışanlara da hizmet akdinin belirli süreli yapılması durumunda Borçlar Kanunu, belirsiz süreli yapılması durumunda da İK'nun ilgili düzenlemeleri uygulanacaktır¹⁴⁸. Yine kısmi çalışanlara, İK'nun bildirimsiz fesih konusunu düzenleyen 16 ve 17'inci maddeleri ile bildirimli fesih düzenleyen m.13 uygulanabilecektir¹⁴⁹.

Ancak feshi ihbar sürelerinin hesabı yapılırken kısmi çalışanların salt çalıştıkları günlerden ziyade iş akdinin yapıldığı günden akdin son bulduğu güne kadar geçen süreler dikkate alınarak hesaplanır. Hesaplama yapılırken kısmi çalışma yapanların sadece çalıştıkları günler değil, çalışmayı tahhüt etmedikleri işgünleri de dikkate alınmalıdır. İK m.19'da düzenlediği yeni iş arama iznini salt, kanundaki şekliyle kısmi çalışanlara uygulamak, işyerinde işin akışında önemli aksaklıklar doğuracaktır. Yarım gün veya günde üç dört saat çalışan bir işçiye iki saatlik iş arama izni verilmesi demek, o işçinin günlük yapmayı taahhüt ettiği işin önemli bir bölümünü yapmaması demektir. İş arama izninin bu tip işçilere verilmemesi de düşünülemeyeceğine göre, bu tip işçilere bu iznin belirlenecek bir oranda ve toplu olarak verilmesi yoluna gidilebilir¹⁵⁰.

İK'nun m.14'de düzenlediği kıdem tazminatı konusundaki "... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir" ifadesi çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Kanunda kullanılan bu ifade Yargıtay

¹⁴⁸ KUTAL, s.76.

¹⁴⁹ GEREK, s.7.

¹⁵⁰ CENTEL, s.69.

ve öğretide farklı şekillerde yorumlanmıştır. Hatta Yargıtay'ın aynı konuda aldığı bazı kararlarda dahi, farklı yorumlara gittiği görülür. Öğretide savunulan görüş, İK m.14'deki ifade gereği "hizmet akdi devam ettiği sürece her geçen tam yıl için tazminata hak kazanılır" ifadesidir¹⁵¹. Öğretinin bu ifadesine göre, tam gün çalışanlar gibi haftanın belirli günlerinde tam gün çalışan, kısmi çalışma yapan işçi hangi tarihte işe başlamış ise bir yıl sonra aynı tarihte, bir yıllık kıdem şartını yerine getirmiş olacaktır. Kanunun bu maddesi bu şekliyle yorumlandığında, kısmi çalışanlar için bu konuda yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacı ortaya çıkmamaktadır. Kısmi çalışanlarda mevcut kanunun ilgili maddesinden en uygun şekilde yararlanabileceklerdir. Ancak Yargıtay'ın aldığı bazı kararlar kanunun bu şekilde yorumlanmadığını göstermektedir. Yargıtay'ın 1977 yılı E. 13902, K. 15481 Sayılı Kararına göre, haftanın üç günü bir işyerinde çalışan işçinin kıdem tazminatının, o işyerinde çalıştığı gün sayısının toplanmasıyla hesaplanacağı dolayısı ile çalışılmayan iş günlerinin sayılmayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır¹⁵². Bu şekildeki düşünce tarzına göre, haftanın belirli günleri tam gün çalışan bir kısmi çalışanın, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bir tam yıldan daha uzun süre o işyerinde çalışmış olması gerekecektir. Aynı dönemde birden fazla işverenle kısmi çalışma ilişkisine girerek, farklı işverenler adına toplam olarak günlük, tam gün çalıştığı halde işçi, ayrı ayrı işyerlerinden kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için normal olarak tam gün çalışanlardan çok daha uzun süre çalışacaktır. Bu da tam gün çalışanlar ile kısmi çalışanlar arasında eşitsizlik doğuracaktır. Öğretide savunulan düşünce, ortaya çıkan bu haksız durumu önleyici olması bakımından öğretide çok daha fazla taraf toplayan, daha insancıl ve günün şartlarına uyan bir görüş olarak ortaya çıkmaktadır.

¹⁵¹ SARACEL, s.383.

¹⁵² TÜRK-İŞ, Kısmi....s.34.

Kıdem tazminatının hesabında, kanunu olduğu gibi kısmi çalışanlara uygulamak büyük adalatsızlıklara yol açabilecektir. Kanundaki “her tam yıl için 30 gün ücret ödenir” ifadesinin kısmi çalışanlar açısından yeni bir değerlendirmeye ihtiyaç vardır. Haftanın bir günü veya bir kaç günü tam gün çalışan işçinin, kıdem tazminatı için günlük ücreti baz alınacak olursa; örneğin: yıllık 100 tam gün çalışan bir kısmi çalışan ile 250 tam gün çalışan tam gün işçisinin aynı dönem için eşit miktarda kıdem tazminatı alması demektir. Bu durum ise tam gün çalışanlar ve işveren açısından haksız bir durum ortaya çıkarmaktadır. Oysa haftanın belirli günleri çalışan işçinin o hafta içinde kazandığı toplam ücretin işyerinin çalışma günlerine göre 5 veya 6'ya bölünerek, günlük ücretin bulunması ve bulunan bu ücretin kıdem tazminatında baz alınması yukarıda işaret ettiğimiz haksızlığı önleyecektir¹⁵³.

Bununla birlikte Yargıtay verdiği bir kararında değişik işverenlere bağlı olarak geçen süreleri kıdem hesabında bir bütün olarak ele almış ve kıdem tazminatının tavanını da toplam kıdem tazminatlarına göre değerlendirmiştir¹⁵⁴.

Öğretide yaygın görüş kıdem tazminatında uygulanan üst sınırın kısmi çalışanlar açısından her bir işyeri için ayrı ayrı olarak gözönünde bulundurulması şeklindedir. Kanunda getirilen sınırlama, aynı işveren ve aynı dönem için getirilen bir sınırlamadır. Oysa kısmi çalışma ilişkisinde bir işçiye karşılık birden çok iş ve işveren vardır¹⁵⁵.

¹⁵³ KUTAL, s.70.

¹⁵⁴ Yargı. 9.H.D. T. 5.5.1987, E. 4243, K. 4582 (Çimento İşveren, Temmuz 1987, s.27).

¹⁵⁵ EYRENCİ, Uygulama..., s.68.

§.2. TÜRKİYE'DE KISMİ ÇALIŞMANIN UYGULANABİLİRLİĞİ

Kısmi Çalışmanın Hukuki Çerçevesi başlığı altında yürürlükte bulunan çalışma mevzuatında kısmi çalışmaya ilişkin özel bir düzenlemenin bulunmadığını ortaya koymuştuk. Bu nedenle de Türkiye'de kısmi çalışma uygulamalarının çokluğu ve yaygınlığı konusunda sağlıklı sayısal veri ve bilgilere rastlanılmamaktadır. Ancak yapılmış bazı araştırmalar ve öğretilerde tahminler ülkemizde kısmi çalışma biçiminin yaygınlaştığını ortaya koymaktadır.

Bu biçimde istihdam edilen işçilerin büyük bir bölümü kaçak olarak çalışmaktadır. Bu konuda çalışma mevzuatındaki yeterli düzenleme ve koruyucu hükümlerin bulunmaması sorununun boyutlarını büyütülmektedir¹⁵⁶

Kısmi çalışma kavramı Türkiye'de ilk olarak 1982 yılı programında yer almıştır. VI. Beş Yıllık Planda kısmi çalışma biçimine uygun yeni iş alanlarının açılmasından ve kısmi çalışma biçiminin istihdam yaratma amaçlı olarak üzerinde çalışılacağından ve gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılacağından bahsedilmiştir. Bununla birlikte konu ile ilgili henüz yeterli bir çalışma yapılmamıştır. AT ülkelerinde ve diğer sanayileşmiş ülkelerde kısmi çalışma biçimi işsizliği ve özellikle genç işsizliğini azaltmak amacıyla resmi istihdam politikaları olarak benimsenmiştir. DPT'de Türkiye'deki işsizlik sorununun çözümüne kısmi çalışma biçimi çalışmalarının katkıda bulunabileceğini tahmin etmektedir. Bununla birlikte Türkiye'de kısmi çalışma AT ülkelerinde olduğu kadar yaygın olmadığı da kabul edilmelidir¹⁵⁷.

Türkiye'de kısmi çalışmanın kesimlere ve meslekteki pozisyonuna göre dağılımının incelenmesi, kısmi çalışmanın daha çok tarım kesiminde ve ücretsiz aile işçileri arasında yaygın olduğunu, imalat sanayinde yaygınlaşmadığını hizmetler kesiminde de kayda değer bir orana ulaşmadığını göstermektedir. Oysa sanayileşmiş ülkelerde kısmi çalışma en

¹⁵⁶ TÜRK-İŞ, Ekonomik Rapor/10, Ağustos 1993. s.30.

¹⁵⁷ GÜLTEN KUTAL, s.99.

fazla hizmetler kesiminde yaygınlaşmakta, bunu imalat sanayi izlemektedir. Tarımda ise önemli kabul edilemeyecek bir oranda kısmi çalışma biçimi uygulanmaktadır.

Kısmi çalışmanın Türkiye’de yüksek oranda bulunan işsizliğe çözüm getirip getirmeyeceği oldukça tartışmalı bir konudur. Öğretideki yaygın görüş kısmi çalışmanın ülkemizdeki mevcut yapısal işsizliğe köklü bir çözüm getirmeyeceği yolundadır. Mevcut tam günlük işler, kısmi çalışmayı içerecek biçimde bölünerek kısmi çalışma yapılması yapısal işsizliği giderecek köklü bir çözüm yolu değildir. Kısmi çalışma ile daha fazla kişiye iş imkanı sağlanabilir. Ancak ülkemizdeki ücretler genel seviyesindeki düşüklük, kısmi çalışma yapan işçinin alacağı ücretle ailesini geçindirebilmesi imkanını ortadan kaldırmaktadır. Böylece işçi, ailesini geçindirebilmek için birden fazla işte çalışma ihtiyacını duyacaktır. Bu da kısmi çalışmanın istihdam üzerindeki rahatlatıcı etkisini zayıflatacaktır.

Ataerkil bir aile yapısına sahip Türkiye bir önceki paragrafta sayılan nedenlerden ötürü tam gün çalışmayı egemen kılar. Sözüünü ettiğimiz bu yapı içinde kadın unsuru, sadece çocuklara bakmakla ve ev işlerini görmekle yükümlü olmuştur. Bu nedenden ötürü genelde çalışma yaşamından uzaktır¹⁵⁸. Kadının çalışmadığı ailelerde erkeğin kısmi çalışma yaparak ailesini geçindirmesi mevcut ücret yapısında mümkün görülmemektedir.

Bununla birlikte değişmeye başlayan sosyal yapı içinde kadının rolü de değişmiş ve kadın çalışma yaşamında kendisine yer edinme uğraşı içine girmiştir. Bu nedenle kısmi çalışma çeşitli nedenlerle iş piyasası dışında kalmış ve işsizlikten en fazla etkilenen kadınlar için yeni iş imkanları sağlayabilecektir. Kadınların yanı sıra emekliler, öğrenciler ve özürümler kısmi çalışma sayesinde rahat bir şekilde istihdam edilebileceklerdir. Ancak bu istihdam edilme şekli, mevcut tam gün işin kısmi çalışmayı içerecek şekilde bölünmesiyle değil yeniden istihdama gerek duyulan tam günlük işlerde kısmi çalışma yapılmasıyla olmalıdır.

¹⁵⁸ CENTEL, s.86.

Kısmi çalışma biçiminin işsizliği ortadan kaldıracı bir çalışma biçimi olarak değil işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunan bir çalışma biçimi olarak algılanmasında büyük fayda vardır. Kısmi çalışmanın işsizliğe kısa vade de çözüm getirdiği, uzun vadeli çözümlerde ise tek başına yeterli olmadığı gerçeği göz ardı edilmemelidir. Kısmi çalışma ülkemizde nitelikli işgücü açığının bulunduğu alanlarda, bu açığı kapamada kısa vadeli bir çözüm olarak düşünülebilir. Unutulmaması gereken bir hususta kısmi çalışmanın her iş kolu için geçerli olamayacağı gerçeğidir. Kısmi çalışma daha çok, yüksek vasıf gerektirmeyen işlerde uygulama alanı bulabilmektedir. Özellikle işin niteliği gereği sorumluluğun ve devamlılığın arzettiği, yöneticilik, denetçilik gibi işlerde kısmi çalışma söz konusu olamayacaktır. Bununla birlikte santral memurluğu, tercümanlık, tezgahçılık, sekreterlik, lokanta hizmetleri, kapıcılık gibi işlerde kısmi çalışma yapılabilecektir.

İlave olarak Türkiye’de bazı kamu kuruluşları ve belediyeler, sözleşmeli olarak kısmi çalışma biçiminde çalışmak üzere teknik personel avukat ve doktor istihdam etmektedirler¹⁵⁹.

Kısmi çalışma en yaygın olarak kamu ve özel sektörün hizmetler kesiminde uygulanabilir. Kısmi çalışma biçimiyle hizmetler sektöründe ev kadını statüsünde olan meslek sahibi, nitelikli kadınlara çalışma imkanı sağlanacağı gibi öğrenci emekli ve özürlü kişilere de çalışma imkanı verilebilir. Yine tam gün çalıştığı halde yeterli gelir elde edemeyen kişilerin, çalışma saatleri dışında ve haftasonuna rastlayan günlerde de çalışarak ek gelir yaratma çabaları yasal bir düzenlemeye kavuşturulabilir.

Tüm bu bilgilerin ışığında Türkiye’de, kısmi çalışmanın genel olarak ailenin geçim sorumluluğunu üstlenmiş, aile reisinden ziyade aile bütçesine ek gelir temini çabasında olan kadın ve gençler bakımından önem arz eden bir çalışma biçimi olarak görülmesi gerektiği inancını taşımaktayız.

¹⁵⁹ PUR, s.47.

SONUÇ

Bilim ve tekniğe bağılı olarak teknolojinin hızlı şekilde geliştiği ve uluslararası rekabet koşullarının giderek ağırlaştığı, ülkelerarası bağımlılığın arttığı günümüzde esnekleşme, endüstri ilişkileri için vazgeçilmez bir kavram haline gelmiştir. Artan rekabet, işletmelerin en az maliyetle en yüksek verimi sağlama mecburiyetiyle 24 saat çalışması, artan konjonktürel dalgalanmalar ve işsizlik sorunu çalışma yaşamında yeni kavramların doğmasına neden olmuştur. İşçinin işverene karşı korunması için katı müdahalelerin terk edilerek, işçinin varlık ve refahının işletmenin başarısı ile doğrudan ilişkili olduğu, işletmenin korunarak yaşatılması “işçinin korunması” anlamına geldiği görüşü günümüzde kabul gören anlayış şekli olmuştur.

Kısmi çalışmanın ortaya çıkışı, II. Dünya savaşı sonrasına kadar uzanmaktadır. Savaşın etkilerinin yok edilmesi için başlanan büyük çalışmayla birlikte oldukça fazla işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Duyulan işgücü ihtiyacı ile birlikte daha fazla kişiyi çalışma ortamına çekebilmek için ve daha sonraları da ekonomik kriz nedeniyle işsizliğe çare olarak düşünülen kısmi çalışma en eski ve en yaygın esnek çalışma biçimidir. Kısmi çalışmanın doğuşuna neden olan etkenlerle birlikte hizmet sektöründeki gelişme, üretim teknolojisindeki ilerlemeler sonucunda meydana gelen iş ilişkilerindeki değişiklikler, nitelikli işgücü bulmadaki sıkıntılar, iş makinalarındaki pahalılıkla birlikte üretimdeki sermaye maliyetinin düşürülme ihtiyacı belirli işlerdeki sağlık sorunları gibi nedenlerle tüm dünyada kısmi çalışma, çoğalma eğilimini göstermektedir.

Dünya ülkeleri için olduğu gibi ülkemiz için de aynı nedenler gittikçe artma eğilimini göstermektedir. Özellikle işsizliğin ve kadın sorunlarının azaltılabilmesi bakımından kısmi çalışmanın yaygınlaşması gereği vardır. Bu çalışma biçimi sanayileşme hamlesi içerisindeki ülkemizde kısmi çalışanların verimini arttırmakta, fazla mesaiyi azaltmakta dolayısı ile zamlı ücret ödeme

külfetini ortadan kaldırmaktadır. Bunun yanında üretim araçlarının daha uzun ve etkin olarak kullanılmasını sağlayarak; ürün başına düşen sermaye maliyetini düşürmekte, rekabet gücünü arttırmakta, kalifiye işçi teminini ve konjonktürel dalgalanma uyumu kolaylaştırmaktadır.

Çeşitli nedenlerle ortaya çıkan istihdam modelleri karşısında bir çok ülke yasal mevzuatlarında yeni düzenlemelere gitmiştir. Ülkemizde kısmi çalışmanın uygulanabilmesi tartışmaya açık bir konudur. Çünkü hukuki düzenlemeler yeterince biçimlendirilmemiştir. Ülkemizde kısmi çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması, yüksek işsizlik oranı ile birlikte özellikle kadın işsizlik oranlarının düşürülmesinde bir araç olarak kullanılabilir. Ülkemizin ekonomik ve sosyal yapısı dikkate alınarak kısmi çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerin yapılabilmesine bir hız kazandırabilir. Uluslararası rekabetin arttığı günümüzde ülkemizde kısmi çalışmaya ilişkin yapılacak yasal düzenlemelerde geç kalınması sektörel bazda, başta hizmetler olmak üzere sanayi sektöründe rekabet gücü açısından zayıflık doğuracağı ve işsizlik, sosyal adaletsizlik, kalifiye eleman ihtiyacı, maliyetlerin düşürülerek verimliliğin artırılması alanlarında sakıncalar doğurabileceği gözönünde bulundurulmalıdır.

Bu nedendir ki zaman yitirilmeksizin kısmi çalışmanın Türkiye'ye getirebileceği işsizliğin azaltılması, işletmelerin daha uzun süreler açık kalması, sermaye mallarının uzun süreli etkin kullanımı, verimlilik artışına bağlı olarak ekonomik bir entegrasyon olan Avrupa Birliği'nde istenilen başarıyı elde edebilmenin birinci şartı olan rekabet gücünün artırılması, çalışma yaşamı dışındaki iş gücünün çalışma yaşamına çekilmesi, nitelikli elemanlardan daha fazla yararlanılması gibi yararların gözönüne alınarak, hukuki düzenlemelerin yapılması kaçınılmazdır. Bu alanda uluslararası birikim ve normlar hukuki yapılanmaya büyük ölçüde yardımcı olabilir.

1475 sayılı İK'nda yapılacak çalışmayla birlikte bu çalışmamızda da değinerek kısmi çalışma biçimi bakımından bir takım sorunların olduğuna

inandığımız bazı maddeler de yapılacak değişiklikler, yanlış anlamalara neden olmayacak açıklamaların tüzüklerle de olsa yapılması, kalkınma sürecindeki ülkemizin uluslararası rekabet gücünü arttıracak, işsizlik sorununda bir nebze olsun rahatlama getirecektir.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

- ALTAN Ö. Zühtü : Esnek Çalışma, AÜ., Ya. No: 886, Eskişehir, 1995.
- ATAAY İ. Durak : “İşletme Yönetimi Açısından Esnek Zaman ve İş Süreleri İle Alternatif Zaman ve İş Süreleri” Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Ya., Ankara, 1995.
- ATASAYAR Kubilay : “Türk İşverenleri Açısından İş Hukukundaki Esneklik”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993.
- BİRCAN İsmail : “Part Time İstihdam ve Türkiye’de Uygulanabilirliği”, DPT PLANLAMA DERGİSİ Ya., No. 1948, s.15 (Mart 1984).
- BLOMEYER Wolfgang : “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler” Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993.
- CENTEL Tankut : Kısmi Çalışma, İstanbul, 1992.
- : “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993.

- ÇELİK Nuri : İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1988.
- EKİN Nusret : “Batı Toplumlarında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler”, Başbakanlık Aile Araştırma Kurum Başkanlığı Ya., Ankara, 1991.
- EKONOMİ Münir : “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993.
- EYRENCİ Öner : Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma, İstanbul, 1989.
- : “Tek Çalışma ve İş Hukuku” İŞ HUKUKU (Nisan-Haziran), 1991.
- : Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993.
- ERKUL İhsan : Türk İş Hukuku, Eskişehir, 1991.
- GEREK Nüvit : “Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukuku’muzda Yarattığı Sorunlar”, TÜHİS, Ağustos, 1990.
- GÜVEN Ercan : “Kısmi İstihdam Üzerine Bazı Düşünceler”, İşveren, C.XXXII, s.6, Ankara, Mart 1994.

- HUECK Götz : “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993.
- KURTULMUŞ Numan : “Esnek Uzmanlaşma”, MÜSİAD ÇERÇEVE DERGİSİ, s.3 (Mayıs-Haziran 1994).
- KUTAL Gülten : “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği”, Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurum Başkanlığı Ya., Ankara, 1991.
- KUTAL Metin : “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991.
- LAFLAMME Gilles : “Flexibility and Labour Markets Towards a New Type of Regulation” Flexibility and Labour Markets in Canada and the United States, Switzerland, 1989.
- LORİTZ K. Georg : “Alman İş Hukuku’nda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, Ekim 1993.

- ÖĞÜZHAN Kemal : Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, İstanbul, 1981.
- OLMSTED B.-SMITH S. : Creating a Flexible Workplace, New York, 1989.
- ÖZEVREN Mina : İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesi'ndeki Uygulama, BASİSEN Eğitim ve Kültür Ya., No. 13, İstanbul, 1987.
- : İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesi'ndeki Uygulama, İstanbul, 1987.
- PUR Necla : "Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışmadaki Gelişmeler" Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991.
- ROGGERS Gery : "Precarious Work in Western Europa Recent Evidence" Flexibility and Labor Markets in Canada and the United States, İzmir, Ekim 1993.
- SARACEL Nükhet : "İş ve Sosyal Sigortalar Kanunları Uygulaması Bakımından Kısmi Çalışma", A.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, C.VIII, s. 1-2, 1990.

- SERTER Nur : “Kısmi Çalışma”, Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991.
- TOKOL Aysen : “Avrupa Topluluğu’nda Part Time Çalışma ve Türkiye’ye Uygulanabilirliği”, İKTİSAT DERGİSİ, s.329-330 (Eylül 1992).
- : “Avrupa Topluluğu’na Üye Ülkelerde Evde Çalışmanın Yapısı ve Sorunları”, SOSYAL SİYASET DERGİSİ, C.I, s.9 (Ağustos 1992).
- : “Avrupa Topluluğu’nda Geçici Çalışma Yapısı ve Sorunları”, KATILIM, İstanbul, 1992.
- : “Avrupa Topluluğu’nda Part-Time Çalışma”, U.Ü.G.V. Ya., No:69, Bursa 1992.
- : “Esnek Çalışma Saatleri”, U.Ü.İ.İ.B.DERGİSİ, C.VII, s.2 (Kasım 1986).
- : “Part-Time Çalışma ve Son Gelişmeler”, MÜLKİYELİLER BİRLİĞİ DERGİSİ, C.XVIII, s.164 (Şubat 1994).
- : “Standart Dışı Çalışma Şekilleri”, SOSYAL SİYASET DERGİSİ, C.I, s.6 (Haziran 1992.)

- TUNCAY Can : “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ya., Ankara, 1995.
- : “Özel İstihdam Büroları”, Bir Seminerin Ardından, Çimento İşveren Ya., (Ocak 1995).
- YAVUZ Arif : Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara, 1995.
- : “Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri”, ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ, s.1 (Ocak 1995).
- ZAİM Sabahattin : Çalışma Ekonomisi, İstanbul, 1990.
- TEMEL BRİTANİCA : C. VIII
- TİSK : Çalışma Hayatında Esneklik, TİSK İşletme Ya., s.8, Ankara, 1993.
- TÜRK-İŞ : “Kısmi Süreli Çalışma (1)”, TÜRK-İŞ EKONOMİK RAPOR/10 (Ağustos 1993).
- : “Kısmi Süreli Çalışma (2)”, TÜRK-İŞ EKONOMİK RAPOR/11 (Eylül 1993).

TDK : Türkçe Sözlük s.403 Ankara, 1974.

DİE : Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları 1989 Ekim,
Ankara, Mart 1991.