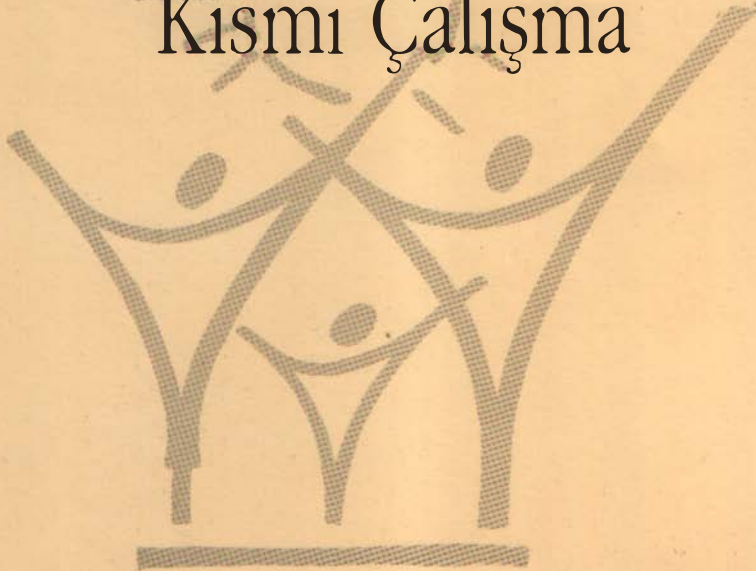


T.C.
BAŞBAKANLIK
AİLE ARAŞTIRMA KURUMU

Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmî Çalışma



T.C.
BAŞBAKANLIK
AİLE ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANLIĞI

**HUKUKİ ESASLARI ve
SOSYO-EKONOMİK YÖNLERİYLE
KISMÎ ÇALIŞMA PANELİ**

7 Mayıs 1991
ANKARA

T.C. BAŞBAKANLIK AİLE ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANLIĞI

Genel Yayın No : 23
Seri No : Eğitim / Paneller - Konferanslar IV
I S B N : 975-19-0425-0
Yayına Hazırlayan : İrfan AYBOYLU
Redaksiyon : Nesrin AFŐAR
MURAT YILMAZ

Sunus

Toplumların refah ve mutluluğu ile ailelerin sağlıklı yapıları arasında doğrudan bir ilişkisi vardır. Toplumun çekirdeğini oluşturan aile; toplumdaki diğer kurumlara sürekli etkileşim halindedir. Aile bir yandan kendi amaç, kaynak ve ihtiyaçlarıyla toplumdaki kurumları etkilerken, diğer yandan da çeşitli sosyal kurumların devamlı etki alanında bulunur.

Ayrıca sosyal değişimlerin olumlu ya da olumsuz etkilerinin en çabuk ve açık şekilde görüldüğü birim, ailedir. Bilindiği gibi, içinde yaşadığımız yüzyıl çok hızlı değişimlere sahne olmaktadır. Bu değişimler, evrensel boyutlarıyla pek çok alınabildiği ve iyi yönlendirmeler yapılabildiği ölçüde olumsuz etkilerinden arındırılarak sağlıklı gelişmelere dönüşebilir. Nitekim yüzyılın bu çalkantılı kaynakları en iyi şekilde kullanmak için, ihtiyaçlarını büyük bir dikkatle belirlemeye ve rasyonel seçimler yapmaya çaba sarf ediyor. Sosyal kurumların en temel ve evrensel birimi aileye destek ve yardım amacıyla, pek çok Batılı ülke de, aile politikalarını belirleyici, düzenleyici kurum ve kuruluşlar oluşturuyorlar. Meselâ gerek Almanya'da gerekse Fransa'da bu kurum ve kuruluşların tarihi İkinci Dünya Savaşı yıllarına kadar uzanır.

Ülkemizde de, sanayileşmenin tabii sonucu olarak ortaya çıkan şehirleşme ve köyden-şehire göç olayı, ailelerin geleneksel yapılığını büyük ölçüde etkiliyor. Bu olgu, şehir hayatına uyum sağlama çabalarının yanısıra; ekonomik ve sosyal pek çok etkenle birlikte ailelerin dayanışma mekanizmalarını yeni baştan uyarmakta, örf ve gelenekler gibi tarihi formların çağdaş şartlar içinde yeni kalıplarını üretmektedir.

Günümüzde, ailenin toplumsal ve teknolojik çevresi çok karmaşık bir hâle gelmiş, ekonomik ve kültürel sorunları artmıştır. Bu sorunların çokluğu, bunların devamlı çözümünü ve faaliyetlerin planlamasını gerektirmektedir.

Bu gerçeklerden hareketle, 1990 yılı başlarında kurulan Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, ailelere yönelik çeşitli bilimsel araştırma projelerini başlatmış bulunmaktadır. Ayrıca, basılı ve görsel yayınlarla da aileye ilişkin sosyal gereklerimizi tesbite; yönetimler ve toplum katında yönetici ve uygulayıcı konumda bulunanlara kaynak teşkil edecek teklif ve tedbirlerin geliştirilmesine gayret gösterilmektedir.

Bu tür çalışmaların ve yayınların, toplum hayatımızın geçirdiği değişimleri yakından takip eden bütün çevrelere ışık tutacağı kanaatimi, burada özellikle belirtmekten mutluluk duyuyorum.

E. Cenap GLPINAR
Devlet Bakanı

Önsöz

Paneller, sempozyumlar, oturumlar; düşüncelerin, görüşlerin açık ve seçik olarak tartışıldığı demokratik ortamlardır. Farklı görüş ve düşünce de de olsa, insanların yüzyüze tartışmalarının hem tartışılan konuya açıklık getirilmesi, hem de konu hakkında herkesin kabul edeceği ortak noktaların bulunması bakımından pek çok yararları vardır. Görüş ve düşüncelerinin birbirlerine yüzde yüz zıt olduğu sananlar bile, bu tür toplantılar sonunda diğer konuşmacılarla aralarında pek de büyük zıtlıklar bulunmadığını çoğu kere görebilmektedirler.

Bilindiği gibi Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, "Aile Haftası" münasebetiyle bir dizi panel, sempozyum ve açık oturumlar tertip etti. Bu toplantılara üniversitelerimizden, özel ve resmî kurum ve kuruluşlardan aile konusunda uzmanlar, bilim adamları katıldılar. Ülkemizde her geçen gün, kamuoyunun orta gündemi olmaya doğru giden aile konusu bu toplantılarda çeşitli açılardan tartışılmaya çalışıldı. Türk toplumu olarak son yıllarda giderek daha derinden yaşadığımız iç göç ve sosyal değişme olgusu, aile konusunun önümüzdeki zamanlarda bizi daha ciddi biçimlerde meşgul edeceği anlamına gelmelidir. Dolayısıyla konuyla alâkâli çevrelerin problem alana ilişkin görüşlerin olgunlaştırılması ve gerçekçi, realize edebilir tekliflere yükseltilmesi gerekmektedir. Aile Araştırma Kurumu bu yolda ciddi bir gayret içerisinde bulunmaktadır

Bu toplantılarda; "Hukuki Esaslar ve Kısmî Çalışma", "Aile Eğitimi", "Göçmen Aileler", "Evlilik ve Genç İnsan", "Ailenin Güçlendirilmesinde Aile Bireylerinin Görevleri" gibi konular tartışılarak önemli sonuçlara ulaşılmaya çalışıldı.

Bu tartışmaları kitapçıklar halinde yayınlayarak, daha geniş çevrelerin ilgi ve dikkatine sunmak ve bu alanda yeni yeni oluşmaya başlayan kamuoyuna katkıda bulunmak amacıyla, Kurumumuz önemli bir ihtiyaca cevap vermiş olmaktadır.

Dr. Necmettin TURİNAY

Aile Araştırma Kurumu Başkanı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ VE AÇILIŞ KONUŞMALARI

Prof. Dr. Neclâ PUR

Fikret ÜÇCAN

Prof. Dr. Orhan OĞUZ

I. TEBLİĞLER

Oturum Başkanı : Prof. Dr. Nuri ÇELİK

Prof.Dr. Nusret EKİN "Batı Toplularında Kadın İşgücü İstihdamı ve Kısmî Süreli Çalışmalardaki Gelişmeler"..... 19

Prof. Dr. Neclâ PUR "Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler Karşısında Kısmî Süreli İstihdam" 37

Prof. Dr. Metin KUTAL "Kısmî Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları" 57

TARTIŞMALAR 87

II. PANEL

Prof. Dr. Toker DERELİ

Prof. Dr. Gültekin KUTAL "Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmî Çalışma ve Geleceği"..... 91

Prof. Dr. Nur SERTER "Kısmî Çalışma" 105

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR "Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmî Çalışma ve Geleceği" 118

TARTIŞMALAR 127

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Prof. Dr. Neclâ PUR *

Sayın Rektörüm,

Aile Araştırma Kurumu'nun sayın mensupları, Sayın Panelistler, değerli meslekdaşlarım-ve sayın konuklar.

Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu ile Marmara Üniversitesi "Kadın İşgücü İstihdamı Araştırma Merkezi"nin birlikte düzenlediği "Hukuki Esasları ve Sosya-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma" paneline hoş geldiniz.

Hepinizi şahsım ve Başkanı olduğum merkezin çalışma grubunu oluşturan arkadaşlarım adına en içten duygularla selamlar, teşekkürleriniz için saygı ve şükranlarımı arz ederim efendim.

Bilindiği üzere önceleri Kısmi Süreli Çalışma özellikle İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda Batı ülkelerinden İngiltere ve B. Almanya'da işgücü açığını karşılamada bir araç olarak kullanılmıştır. Daha sonra ise Kısmi Süreli Çalışmanın işgücü fazlası sorununa çözüm getirici bir araç olarak kullanıldığı gözlenmektedir.

Bugün düzenlenen Panel, Kısmi Süreli Çalışmayı tüm yönleriyle irdeleme amacına yöneliktir. Bilindiği gibi, gelişmiş ülkelerin çoğunda Kısmi Süreli Çalışanların yüzde 80-90'a varan bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla Kısmi Çalışma, adeta kadına özgü bir çalışma biçimi olarak kabul edilmekte ya da Kısmi Süreli Çalışma denilince akla hemen kadın işgücü gelmektedir.

Bu nedenledirki, kadın işgücünün istihdamı ile ilgili olan bu konuya merkezimizce eğilme zorunluluğunu duyduk.

- Gelişmiş ülkelerdeki kadının kısmi çalışması ve uygulamanın olumlu ve olumsuz yönleri,

* Marmara Ü. Kadın İşgücü İstihdamı Araş. Mrk. Bşk.

- Türkiye'de kadın işgücünün bugünkü durumu ve muhtemel kısmi çalışma uygulamasında ortaya çıkacak kompozisyonlar,

- Bu çalışma türünün hukuki esasları ve sorunları,

- Ve uluslararası boyutlarıyla Türkiye'de kısmi çalışma ve geleceği konusunda enine boyuna tartışma, konuyu uzman kişilerin ağızlarından dinleme ve siz sayın konukların da katkılarıyla konuyu tüm boyutlarıyla gündeme getirmeyi uzun bir süreden beri istedik.

Ancak, bu bir hevesten öteye gidemedi. Tâ ki, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu'nun Başkanı Sayın Dr. Necmettin Turinay'dan birlikte Kısmi Süreli Çalışma konusunda bir panel düzenleme teklifi gelene kadar...

Bu nedenle, Türk çalışma hayatına büyük katkısı olacağına inandığımız böylesine önemli bir konuda, Türkiye'de ilk defa yalnızca Kısmi Süreli Çalışmaya ayrılan bir bilimsel toplantı düzenleme fırsatını bizlere verdikleri için Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu'nun sayın yöneticilerine, Üniversitemiz ve Merkezimiz adına teşekkürlerini sunmak isterim.

Hevesler ve istekler tamamlanınca sıra konunun uzmanlarını bulmaya geldi. Prof. Dr. Nusret Ekin Hocam hemen yardım elini uzattılar. Kendisinin başkanı olduğu İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma ve Endüstriyel İlişkiler Araştırma Merkezi ile işbirliği içerisine girdik. Başta Prof. Dr. Nusret Ekin olmak üzere İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nin değerli öğretim üyeleri gerek oturum başkanı gerek tebliğ sunucu ve panelist olarak bu toplantıyı onurlandırdılar. Kendilerine huzurlarınızda teşekkür etmek isterim.

Ayrıca Marmara Üniversitesi'nin değerli öğretim üyelerine de panele oturum başkanı ve panelist olarak katılmaları nedeniyle teşekkürlerimi arz ederim.

Efendim, izninizle teşekkürlerin en büyüğünü rektörümüz Prof. Dr. Sayın Orhan Oğuz Hocama sunmak istiyorum. Değerli Rektörümüzün Merkezimizin kuruluşundan bugüne kadar manevi ve maddi destek ve teşviğini her an

üzerimizde hissettik. Kendilerine olan minnet ve şükran duygularımızı, tüm merkez mensupları adına huzurlarınızda bir kez daha tekrarlamak isterim.

Panele katılan sayın konuklara ise buraya kadar gelerek bizleri onurlandırmaları ve panele yapacakları katkılardan ötürü teşekkürlerimiz sonsuzdur.

Hepinize bir kez daha hoş geldiniz der, en derin saygılarımı sunarım efendim.



Fikret ÜÇCAN

Fikret ÜÇCAN *

Sayın Rektör, saygıdeğer misafirler,

Aile Haftasını kutlama programı çerçevesinde düzenlediğimiz bu panele katıldığımız için hepinize teşekkür ediyorum ve hoş geldiniz diyorum. Panelimizin konusu kısmi süreli çalışma, ülkemizde bilinmekle beraber istihdan alanında yaygın görünmemektedir. Bu tür istihdam özellikle kalkınmış Batı ülkelerinde çok görülüyor. Ekonomik gelişme ve sosyal rafahın artmasıyla ülkemizde de bu tarz istihdam biçimlerinin yaygınlaşacağını söylemek mümkündür. Çalışma hayatımızla ilgili mevzuatımızda kısmi süreli çalışma konusunda gerekli olan düzenlemeler mevcut değil. Ancak VI. Beş Yıllık Kalkınma Planında ve 1991 Yılı Programında konuya yer verilmiştir. Ayrıca Birinci Aile Şurası'nın gündeminde de Kısmi Çalışma konusuna yer verildi. Ve şuranın kararları arasında metropoliten şehirlerde özellikle kadının, yükseköğrenim gençliğinin ve genç emeklilerin şeklinde bir çerçeveye oturtularak kısmi süreli çalışmaları için hukuki düzenlemeler yapılması ve bu konuda özel teşebbüsün bir takım teşviklerle yönlendirilmesi şeklinde bir hükme yer verildi.

Aile Araştırma Kurumu bildiğiniz gibi çeşitli konularda temel ve uygulamalı araştırmalar başlatmıştır. Bu araştırmalar arasında Kadının Ülke Ekonomisindeki Yeri adlı araştırmadan bu panelin konusu ile ilgisi bakımından sözedebiliriz. Kadının ülke ekonomisindeki yeri konusunda çok söz söylenmiştir. Buna rağmen bu hususta yapılan araştırmalar azımsanacak kadar az düzeyde kalmıştır. Evliliğin iki yapı taşından biri olan kadının aile bütçesi ve dolayısıyla ülke ekonomisindeki payının objektif olarak ortaya konması bu araştırmanın amacıdır. Kadının aile içi statü ve rolleri, istihdam edilme şekilleri, eğitim ve vasıf düzeyi, çalışmanın kadının statüsüne etkisi gibi unsurlar araştırmada sorgulanacak konular arasındadır. Kısmi süreli çalışma bahsettiğimiz gibi, kalkınmış Batı ülkelerinde çok yaygındır. Bu

* AAK Aile Araştırma Kurulu üyesi ve DPT Sosyal Planlama Bşk.



Hukuki Esasları ve SosyoEkonomik Yönleriyle Kısmî Çalışma Paneli'ne katılan panelistler
Soldan Sağa: Necla Pur, Metin Kutal, Nur Çelik (Oturum Başkanı) Nusret Ekin.

ülkelerde kısmi süreli çalışan işçilerin yarısından fazlası, hatta bazı ülkelerde %85'e varan oranlarını bunlar oluşturmaktadır. Kadın işgücüne katılanların dikkate değer bir kısmı bu şekilde istihdam edilmektedir. Kısmi süreli çalışma bu ülkelerin çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında da yerini almıştır. Bu tür çalışmanın istihdam ve çözümünde katkısı olacağı düşüncesindeyiz. Kısmi süreli işler genelde ileri vasıf gerektirmemektedir Ülkemizdeki işsizlerin önemli bir kısmı vasıfsız niteliktedir. En çok ilkokul ve lise mezunu eğitim düzeyinde işsizlik yaygındır. Kentteki kadın işgücü ve genç nüfus bu problemle karşılaşmaktadır. Kısmi süreli çalışma alanlarının yaygınlaşması mevcut durumun karşısında cazip bir çözüm yolu olarak görünmektedir. İstihdam hayatına katılan kadınların önemli

kısmı tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak ve genellikle sosyal güvenlikten yoksun bir şekilde çalışmaktadır. Bunun ardından hizmet sektörü gelmektedir. Kadınların tarım dışında işgücüne katılmasıyla ilgili sorunların başında eğitim düzeylerinin düşüklüğü ile emek yoğun çalışılan düşük ücretli işkollarında istihdam edilmesi gelmektedir. Ülkemizdeki kadınların eğitim, sağlık ve istihdam sorunlarının henüz çözüme kavuşturulmadığı, bunların devam ettiği VI. Beş Yıllık kalkınma Planını stratejisinde de yer alan bir tesbitir. Kadın nüfus içinde okuma-yazma bilmeyenlerin oranı erkeklere göre üç katıdır. Yüksek okul mezunu kadınların oranı erkeklerin 1/3'ü civarındadır. Kadınların çalışma hayatına girmelerine kolaylık sağlayabilmek için öncelikle eğitim ve vasıf düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Kalkınma planında kadınların istihdamına ve sosyal güvenlikleriyle sosyal haklarının sağlanmasına özellikle önem verilmektedir. Çalışan kadınların çalışma hayatı ile ailevi sorumluluklarını beraber yürütmelerinin çeşitli sorunları da beraberinde getirdiği de kaçınılmaz bir gerçektir. Ülkemizde eşler arasında ev içi görevlerin paylaşımı yeterli değildir. Bu da bir gerçek olunca çalışan kadınların çoğunluğu iş hayatının yanısıra ev işleri, annelik ve kadınlık görevlerinin ağırlığını da yüklenmek zorunda kalmaktadır. Bu zorluklar nedeniyle Batılı ülkelerde ki kadınlar, özellikle evli anneler, aileye sorumluluklarını yerine getirebilmek için kısmi süreli çalışma tercihi içinde olagelmışlerdir. Kadınların tam ve kısmi süreli istidam imkanlarının genişletilmesi bu bakımdan da gereklidir.

Kadınlar kısmi süreli bir işte çalışmaları neticesinde aile bütçesine katkıda bulunabilecekleri gibi, sağlıklı aile ilişkileri ve çocuklarının iyi yetişmesi için gerekli zamanı da böylece bulmuş olacaktır .

Konunun uzmanı değerli bilim adamlarımız bugün verecekleri tebliğlerle değişik yönleriyle bu konuya değineceklerdir. Panelde serdedilecek düşüncelerin bizler açısından da kazanımının büyük olacağına inanıyorum.

Sözlerime son verirken, toplantımızın başarılı geçmesini temenni ediyorum ve katılımlarından ötürü tüm katılacaklara şimdiden teşekkürlerimi sunuyorum.

Prof. Dr. Orhan OĞUZ *

Aile Haftası açıldı !

Türkiye'nin bir çok yerinde Aile müessesesi her yönü ile ele alınıp incelenecek.

Aile toplumun en küçük fakat en önemli ünitesi .

Sağlam bir aile yapısı sağlam toplum oluşturur.

Marmara Üniversitesi olarak biz de çeşitli etkinliklerle bu çalışmalara katılıyoruz.

Bir kaç aydan beri yapmakta olduğumuz "Aile Okulu" çalışmalarını çok ilginç gelişmeler ve olumlu sonuçlar vermektedir.

Aile bireyleri arasındaki ilişkiler-iletişim bozukluğu veya yokluğu masaya konmakta ve tartışılmaktadır.

Marmara Üniversitesi Kadın İşgücü İstihdamı Araştırma Merkezi "Kısmi Çalışma" konusunu gündeme getirmektedir.

Kısmi süreli (Part-time) çalışma; normal çalışma süresinden daha kısa olanıdır.

Belli zamanlarda, belli miktar veya saat çalışılma şekli. Haftanın belli günleri, veya günün yarısı veya belirli saatlerde çalışma olabilir. Kadın işgücü için bu tür çalışma şekli tercih edilendir. Birçok ülkelerde part-time çalışanların %80'lere varan oranını kadınlar teşkil eder. Bu tarz çalışma şeklinde kadının aile içindeki yeri önemli rol oynar. Part - Time çalışmanın en uygun olduğu alan Hizmetler Sektörüdür. Bu sektörde kadın işgücü yoğun olarak çalışmaktadır.

Kısmi süreli çalışma; statü ve ücret düşük olmaktadır. Bazı avantajlar yanında dezavantajları da vardır.

Kısmi çalışmanın özellikle hangi batı ülkelerinde (Almanya-İngiltere) 2. Dünya Savaşından sonra, işgücü açığını kapatmak için bir araç olarak kullanıldığını panelistlerden öğreneceğiz.

* Marmara Üniversitesi Rektörü

Bu tür çalışmanın teşvik edilip, edilemesinin nedenlerini; öğreneceğiz.

Türkiye'deki durumda elbette ele alınacak ve tartışılacaktır.

Özellikle bu çalışma biçiminin ekonomiye katkısı yanında Aile müessesesine etkileri de dile getirilecektir.

Ben, Marmara Üniversitesi olarak önemle üzerinde durduğumuz aile müessesesine yapacağı katkılar için panelin :

- Tertip heyetini; Prof. Dr. Necla Pur'a
- Başbakanlık Aile Araştırma Kurumuna
- Panelistlere
- Katılımcılara

Teşekkür eder, başarılar dilerim.

**"HUKUKİ ESASLARI ve
SOSYO-EKONOMİK
YÖNLERİYLE KİSMİ ÇALIŞMA**

BATI TOPLUMLARINDA KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI VE "KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA"DAKİ GELİŞMELER

Prof. Dr. Nusret EKİN *

I - Giriş

Kadın istihdamındaki gelişmeler iktisadi sosyal teknolojik, hatta yasal boyutlarıyla çok ilginç bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Burada temel yaklaşım yakın gelecekte sanayi toplumlarında emek piyasalarında ne gibi yapısal değişmelerin olacağını belirlemek ve bu değişmelerle uyumlu ve bu gelişmelerin ortaya çıkaracağı istihdam fırsatlarından hangi stratejilerin takibiyle kadınların yararlanabileceğini ortaya çıkarmaktır. Hiç kuşkusuz "kadın sorunu" nun çözümünde kadının ücretli istihdam yoluyla iktisadi özgürlüğe kavuşturulması en önemli ve temel yaklaşımı oluşturmaktadır.

Günümüz Dünya'sının daha halâ önemli bir kısmında kadın "çok sayıda çocuk doğurmak, tarımda ücretsiz aile yardımcısı olarak çalışmak ve dayak yemek" gibi utanç verici bir kaderi paylaşmak zorunda kalmıştır veya o birçok hallerde "evinde kocasının eşi, çocuklarının annesi" olan "ev kadınıdır."

Çalışan kadınlar açısından uzun devreli gelişmelere baktığımız zaman, kadının "geleneksel sektörde" "ücretsiz aile işçiliği"nden bu sektördeki hızlı küçülmelere paralel olarak sanayi sektöründe ucuz işçiliğe, daha sonra da hizmet sektörlerinde erkeklere nazaran daha düşük ücret ödenen meslek ve iş kollarına geçtiğini görüyoruz.

Aslında kadın işgücündeki değişmeler, büyük ölçüde tam üretim sistemindeki değişmeleri yansıtmaktadır. Gerçekten, XIX. asırda hemen bütün Batı ekonomilerinde sanayileşme süreci tekstil sanayii ile başladığından, kadın işçiler

*"Kadın sorunu" nun
çözümünde kadının
ücretli istihdam yoluyla
iktisadi özgürlüğe
kavuşturulması en
önemli ve temel
yaklaşımı
oluşturmaktadır.*

* İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma ve End. İlişk. Araş. Mrk. Müd.



ücretli endüstri işçilerinin önemli bir kesimini oluşturmuştur. Asrın sonunda metalurji, araba, kimya, v.b. diğer sanayi sektörlerindeki gelişmeler, çok az kadın işgücü kullanmıştır. Böylece, XX. asrın yarlarına kadar erkek "ücretli işçiler" artarken, kadın katılma oranları nispeten durgun kalmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise, hizmet ve kamu sektörlerinin büyümesi, kadın işgücü oranlarını yükseltmiştir. Son yıllarda, bu artış daha da hızlanmıştır. Elektronik gibi yeni endüstriler, yeni iş ve üretim organizasyonu metodları ve üretim süreçleri, tüm bu gelişmelere önemli katkılarda bulunmuştur.

Gerçekten "ekonomilerin üçüncü sektöre dönüşmesi" ile, özellikle evli kadınların işgücüne daha yüksek oranda katılması, kadın işgücünü hızla büyütüştür. Sonuçta Avrupa ülkelerinde 1975 yılında % 46 olan kadınların

işgücüne katılma oranı 1988'de % 50'lere çıkmıştır. Bu oranların Avrupa-dışı sanayi ülkelerinde, hatta daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir. Bu gelişme süreci, bir yandan istihdam fırsatlarının gelişmesi ile diğer yandan toplumun kadına karşı davranışındaki değişimler ile ve kadın çalışmasını koruyan yasalarla ve destekleyen politikalarla daha da hızlanmıştır. Ayrıca, kadın eğitiminin genişlemesi de bu eğilimi artıran bir faktör olmuştur.

Bu gelişmelere paralel olarak kadınlar tarafından yapılan işler büyümüş, yeni ve "tipik olmayan" istihdam şekilleri de yaygınlaşmıştır. Ailelerin küçülmesi, azalan evlilik oranları, ilk evlilik yaşının gecikmesi, çocuksuz aileler, artan boşanmalar bu eğilime önemli katkılar yapmıştır. Paralel olarak, hizmet sektörlerindeki genişleme, "kısmi süreli" iş arzının artışı, çalışma şartları ve çalışma saatlerindeki esneklik, bu eğilimi destekleyen diğer faktörler olmuştur.

Sanayileşme ve gelişme süreciyle bir yandan kentleşen, sosyal alt yapısı tamamlanan, geliri yükselen ve iyi dağıtılan ülkelerde, değişen teknolojinin de yardımı ve kadınların eğitim ve vasıf seviyesinin yükselmesi ile, kadının özellikle iktisadi faaliyetlere katılmak suretiyle iktisadi özgürlüğe kavuşma imkanı ortaya çıkmıştır. Böylece, sosyal tarihten gelen geleneksel "kadın sorunu", modern ve çağdaş toplumlarda gittikçe ortadan kaybolmaya başlamıştır.

Ayrıca, takip edilen sosyal politikalar, kadınları korumayı amaçlayan sosyal mevzuatta milli ve uluslararası alandaki gelişmeler, sağlık ve sosyal güvenlik tedbirleri de bu süreci hızlandırmıştır. Kuşkusuz bu yapısal değişim içinde istihdam fırsatlarında ortaya çıkan imkânlardan "ayırımı tabi tutulmadan" kadınların daha fazla yararlanmasını sağlayacak tedbirler ve kadınların çalışma hayatında eşit muamele görmesi gibi yeni tartışma alanları gündeme gelmiştir.

II. Gelişme ve Kadın İstihdamına Etkileri

Endüstri ülkelerinde 1983'den buyana devam eden sürekli iktisadi büyümenin

1990'lardan sonra da devam edeceğine dair oldukça yaygın bir görüş bulunmaktadır. Kuşkusuz ülkeden ülkeye para ve maliye politikalarında önemli değişimler olmakla birlikte, büyümenin sürekliliği konusunda genel bir yaklaşım gözlenmektedir. Ücretler % 4-5 civarında oluca istikrarlı bir gelişme gösterirken, kârların da seviyelerini koruması veya yavaşça artması ümit edilmektedir. Banzer eğilimler enflasyon oranları için de geçerli bulunmaktadır.

Aynı ülkelerde istihdamdaki gelişmeler ise, ülkeler ve coğrafi bölgeler itibariyle önemli farklılıklar göstermektedir. Son 10 yılda Okyanus ülkeleri ile Amerika ve Japonya'da istihdam en hızlı şekilde artarken, Avrupa ülkelerinde ya kararlılık göstermiş veya artış oldukça zayıf kalmıştır. Genelde üretim ve istihdam büyümesi arasında temel bir ilişki mevcuttur.

Son yıllarda kadın işgücüne katılma oranlarının en dikkati çeken cephesi iktisadi büyümedeki dalgalanmalara karşı kadın emek arzının konjonktürel esnekliğinin azalmış olmasıdır. Böylece ekonomik gelişme karşısında yeni bir kadın çalışma davranışı ile ve istihdama karşı yeni bir yaklaşım ile karşılaşmaktadır.

Bilindiği gibi, iş imkânlarının hızla arttığı dönemlerde emek piyasasına giren kadınların sayısı artarken, tersine durgunluk ve işsizliğin genişlediği dönemlerde ise, birbiriyle zıt olan iki davranış ortaya çıkmaktadır. "Cesaretleri kırılmış işçiler" yaklaşımına göre toplam işgücü nispeten küçülürken, "ilave işçiler" hipotezine göre ise, toplam işgücü işsizliğin artışı ile daha da büyümektedir. Gerçekte, ekonomik hayattaki dalgalanmalara rağmen, kadın işgücüne katılma oranlarındaki büyüme sürekli şekilde devam edip gitmiştir. Bu durum kadınların emek piyasası şartları elverişli olmasa dahi, sürekli bir biçimde ücretli istihdama doğru yöneldiklerini açıkça göstermektedir.

III- Kadınların İstihdamını Etkileyen Faktörler

Gerçekte bu gelişme eğilimi, özellikle kadın işgününe katılma oranlarındaki yükselme, son birkaç on yıldan beri devam etmektedir. Kadınların hemen her meslekte iş hayatı ve devlet hizmetlerinde, her seviyede, hatta çok yüksek statülerde iş imkanlarına kavuştukları tesbit edilmiştir. Emek piyasalarında kadın işgücünün zaman içinde hızla artmasına mukabil, kadınların hala kadınlara özgü işlerde çalışmaya devam ettikleri de gözlenmektedir. Hernekadar kadınların önemli bir kısmı tam süreli işlerde çalışıyorsa da, kadınların çalıştıkları işlerin kısmi süreli karakteri hakim bulunmaktadır.

Günümüzde evlilik artık ücretli istihdam için bir güçlük olmaktan da çıkmıştır. Evli kadınların katılma oranları hatta genel olarak kadın katılma oranlarının da üstündedir. Fakat bu evli kadınların önemli bir kısmı, kısmi-süreli işlerde çalışmaktadır. Avrupa ülkelerinde evli kadınlar toplam kadın işgücünün %61'ini oluşturmaktadır.

Buna mukabil küçük çocuğu olan kadınlarda istihdama girme eğilimi zayıflamaktadır. Özellikle ailedeki en genç çocuğun yaşı, çocukların sayısı, ücretli istihdama girme eğilimini daha da keskin bir şekilde etkilemektedir. Çocuksuz evli kadınlarda çocuğun okul, bakım v.s. yükleri olmadığından, ücretli istihdama yönelme eğilimleri daha yüksektir.

Nihayet kadının katılma oranlarını olumlu etkileyen diğer faktörler arasında eğitim ve mesleki vasıf derecesi, sosyal ve ekonomik şartlar, iş imkanlarının genişliği ve yapısı da sayılabilir. Son 20 senede kadının çalışmaya karşı tutumu, aile yapısındaki değişmelerin ve kadının toplum içindeki yerindeki gelişmelerin önemli ölçüde etkisinde kalmıştır.

IV- Kadın İşsizliği

Dikkati çeken diğer bir husus ise, kadınların emek piyasalarında erkeklere nazaran daha dezavantajlı durumda olmalıdır. Genellikle kadınlardaki işsizlik oranları erkeklere nazaran daha yüksek bulunmaktadır. Fakat uzun süreli analizler, kadınların işsizlik oranlarının erkeklere nazaran daha hızlı düzeldiğini ortaya koymuştur.

Gerçekten işsizlikle ilgili uluslararası araştırmalara göre, birkaç istisna dışında, 1983 yılında sanayi toplumlarında kadın işsizlik oranları daha yüksek bulunmaktadır. Hatta bazı ülkelerde bu oran erkek oranının iki katına çıkmaktadır. Gerçekte kadın istihdamının özelliklerinden doğan güçlükler, kadınlarda işsizlik oranlarının tesbitini de güçleştirmektedir. "Ücretsiz istihdam", "geçici - kısmi işler" yanında "kısmi süreli" çalışmakla beraber "tam süreli" iş arayanlar, diğer bir değişle "gönülsüz kısmi-süreli işçiler" bu arada sayılabilir.

Bütün bu güçlükler kadın işsizlik oranlarının yükselmesine yol açmaktadır. Ayrıca işsizlik oranına "iş arama" kriteri de getirildiği takdirde "cesaretleri kırılmış işçiler", diğer bir değişle çalışmaya istekli olup, elverişli iş olmadığına inandığından iş aramayanlar grubu yüzünden ölçümler karmaşık bir hale girecektir. Genellikle sanayi toplumlarında cesaretleri kırılmış işçileri erkeklerden ziyade kadınlar oluşturmaktadır.

Diğer bir üçüncü tartışma alanı ise, "işe elverişli olmamak" kriteri ile ilgilidir. Araştırmalar bu faktörün erkeklere nazaran kadınlar üzerinde daha önemli olduğunu göstermiştir. "Gerçekten bir çok kadın ücretli istihdama girerken çocuklarının bakımı için gerekli düzenlemeleri yapmak zorundadır. Bu nedenle de işe hemen başlayabilmek için kendilerini hazır hissetmeyebilirler."

V- Kadın Emek Arzındaki Değişmeler

Yapılan incelemelere göre, 1987 yılı ile 2000 yılı arasında toplam kadın işgücünün büyümesi, erkek işgücüne nazaran çok daha hızlı olacaktır. Böyle bir sonuç esas itibari ile kadın işgücüne katılma oranlarının sürekli büyümesinden dolayı ortaya çıkacaktır. Erkek işgücüne katılma oranı sabit kalırken veya yavaşça azalırken, kadın oranları yükselmekte ve sonuçta toplam işgücünde kadın oranları büyümektedir.

Özellikle 1967 yılından itibaren kadın işgücüne katılma oranlarında artış hızlanmıştır. Kuşkusuz kadın işgücüne katılma oranlarının artışında çok sayıda ekonomik ve sosyal faktör rol oynamaktadır. Bu faktörlerin bir kısmı talep ve bir kısmı arz faktörleri üzerine etki yapmaktadır. Arz cephesinde iktisadi gelişme ve bu gelişmenin yarattığı iş tipleri rol oynarken, doğurganlık oranlarında hızlı bir düşme de görülmektedir.

Sonuç itibariyle kısa-sürelî emek piyasası gelişmelerine baktığımız zaman sanayi toplumlarında istihdam büyüyeceği ve bu büyümenin %1'lere varacağı anlaşılmaktadır. İstihdamdaki bu genişleme işsizlik oranlarında keskin bir düşüşe yol açmayacak işsizlik % 7,5'ler dolayında seyredecektir.

İkinci bir gelişme, toplam kadın işgücünde 25-44 yaş grubu kadınların artışıdır. Üçüncü bir gelişme ise, kadının kısmi-sürelî istihdamının bütün yaş gruplarında artışıdır. Kadınlar gençler kadar olmamakla birlikte genellikle işsizlikten etkilenen grubu oluşturmaktadır.

"Ekonomik gelişmeyle birlikte kadın emek talebine uygun istihdam şekillerinin emek piyasalarında hızla genişlediği tesbit edilmiştir."

Yapılan araştırmalara göre, orta-dönemde toplam işgücü artmaya devam edecek, fakat "alışma yaşındaki nüfustaki" büyüme, doğum oranlarındaki düşme yüzünden nisbeten sınırlı kalacaktır. Dikkati çeken diğer bir değişme ise, orta yaştaki kadınların, kadın işgücündeki öneminin artışıdır. Özellikle orta yaş grubunda kadınların işgücüne katılma oranları yükselecektir. Kuşkusuz kadın işgücündeki bu gelişme çalışma sürelerinde daha "esnek" düzenlemeleri de gerektirecektir.

VI- Kadın İşgücüne Uygun İstihdam Şekillerinin Artışı

Ekonomik gelişmeyle birlikte kadın emek talebine uygun istihdam Şekillerinin emek piyasalarında hızla genişlediği tesbit edilmiştir. Bu işler arasında kısmi-süreli ve geçici işler en uygun olanlardır. Bunların yarısında tarifi ve düzenlemesi çok g sayıda ve nitelikte "atıpk işler" de mevcuttur. Örneğin bu işlerden bazıları kompuoterlerin yardımıyla evlerde yapılmakta ve bunlara "tele-iş" denilmekte ayrıca günün belirli saatleri, haftanın belli günleri veya hafta sonu yapılan çok sayıda işe rastlanmaktadır.

Bu tip işlerin genelde çok az veya hiç vasıf gerektirmediği, monoton olduğu ve işe bulmakta güçlük çeken gruplarca tercih edildiği bilinmektedir. Evde ocuk ve aile sorumlulukları taşıyan kadınlarca bu işler özellikle evde yapılacak olursa, geniş ev kadını gruplarını cezbetmektedir. Evde esas itibariyle geceleri, vasıf kazanma imkanları sınırlı, düşük ücretli bu işler, kadını sosyal yönden izole etmekte, ücret ve sosyal yardımlar konusunda onu adeta korumasız bırakmaktadır.

Diğer yandan araştırma yapılan bazı ülkelerde kısmi süreli istidam içinde erkek işgücünün oranı çok düşük bulunmaktadır. Ekonominin gelişme süreci kısmi-süreli işe imkanlarını artırırken, bu tip işler için kadınların tercih edilmesi ve bu tip işlere esas itibariyle kadın emek arzının yönelmesi, toplam işgücü içinde kadın oranını zaman içinde genişletmiştir. Kadınlar yanında kısmi süreli işlere daha ziyade genç ve yaşlı erkek işgücü de ilgi göstermektedir. Gençler için bu

uygulama daha ziyade işgücüne yeni giriş için, yaşlılarda ise emekliliğe geçiş açısından bir basamak rolü oynamaktadır.

Kadın nüfus açısından ise kısmi-sürelî işler, hemen tüm yaş gruplarında tercih edilen bir istihdam şekli olmaktadır. Kadın emek arzının bazı hallerde ailede "emek kazanan" olmaktan ziyade, "ilave işçi" karakteri, kadın emek arzının kocanın gelirine göre değişen karmaşık özellikleri, kadının tahsil durumu ile kadın çalışması arasındaki ilişkiler, kadın yaş gruplarının çalışmaya karşı değişik davranış biçimleri, kadının medeni hali ile çalışma arzuları arasındaki ilişkiler, kadının özellikle çocuk sahibi oluşuyla, hatta çocuklarının sayısı ile çalışmaya karşı tutumu, teori ve uygulamada çok ilginç araştırma ve tartışmaların konusunu oluşturmuştur.

Özellikle kadının çalışma yaşı ile doğurganlık yaşı, tabir yerinde ise adeta birbiriyle çakışmaktadır. Kuşkusuz kadının ev kadını olarak ailevi sorumlulukları ile, aile dışında ücretli bir istihdamda çalışması sorumluluklarının ve çalışmadan doğan yüklerin birbiri üzerine binmesine yol açarken, kadın işgücü bütün bu eğilimlerin doğal sonucu olarak kısmi süreli istihdama yönelmektedir. Emek arzı cephesinde bütün bu oluşumlar ortaya çıkarken emek talebi cephesinde de birbirini tamamlayan eğilimler görülmekte, "endüstri ötesi toplumlarda" özellikle işgücünün sektörler itibarıyla dağılışı açısından kısmi-sürelî karakteri hakim hizmet sektörleri hızla büyümektedir.

Diğer yandan ekonomik durgunluk dönemlerinde aslında tam-sürelî bir iş talebinde bulunmaya hazır işgücü, ortaya çıkan koşullardan dolayı kısmi-sürelî işlere doğru da yönelebilmektedir. Kuşkusuz hangi işlerin gönüllü yahut gönülsüz kısmi-sürelî işler olduğu, bunların "kısa-sürelî" işlerden farkları hususunda da değişik görüşler vardır.

Kısmi-sürelî işlerin tanımı konusunda Batı Avrupa ülkelerinde önemli tartışmalar yapılmıştır. Tartışmalar ne olursa olsun kısmi-sürelî işler "tam-sürelî" işlerden daha hızlı artmaktadır. Bu gelişmeye günlük ve haftalık çalışma saatlerindeki azalma, ücretli izinler ve diğer tatillerdeki artışlar da adeta eşlik etmektedir.

Bazı Avrupa ülkelerinde kadın istihdamındaki net artışlar kadınlar tarafından yürütülen kısmi-sürelî işler kadar olmaktadır. Toplam kısmi sürelî işçiler arasında kadın işçilerin oranı % 60'a, hatta bazılarında % 90'a varmaktadır.

OECD tarafından yapılan araştırmaların ortaya koyduğu gibi birçok hallerde kısmi-sürelî istihdam, tam-sürelî istihdama nazaran daha düşük kalitede bulunmakta, sosyal yardımlar ve işte yükselme ümidleri daha zayıf görülmektedir. Gerçekten işverenler bazı işler için "kısmen ücret dışı emek maliyetinin daha düşük olmasından ötürü kısmi-sürelî çalışma yaptırmayı tercih edebilir". Kısmi-sürelî işlerin mesleki yükselme imkanları da sınırlıdır. Bütün bu özelliklerine rağmen kadınlar aile sorumluluklarından dolayı kısmi-sürelî işleri seçmektedirler.

"Geçici işlere" gelince, sanayi toplumlarında bu tip işlerin esas itibariyle kadınlarca yürütüldüğü de gözlenmektedir. Geçici çalışmanın genç işgücü arasında da çok yaygın olduğu tesbit edilmiştir. Kuşkusuz bu tip işlerin de ücretleri ve mesleki yükselme imkanları sınırlıdır.

VII- Statü ve Kadınların İstihdamı

Kadın çalışmasının diğeri bir özelliğini ise, "bağımsız çalışma" oluşturmaktadır. Bazı araştırmalara göre, düşük ücretli, kendi kendine istihdam sağlayan işlerin nisbeti artmaktadır. Bu tip çalışma şekillerine kadınlar daha fazla eğilim göstermektedir. Mamafih yapılan bazı araştırmalara göre, bağımsız çalışan kadınlar arasında önemli ölçüde "kadın girişimciler" de bulunmaktadır.

Ekonomi içinde kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte yüksek seviyede işlerde çalışan kadınların miktarı artmaktadır. İleri sürüldüğüne göre, çok hızlı gelişen Avrupa ülkelerinde 1965'lerden buyana süren düşük doğum oranları, emek piyasasını etkilemekte buna mukabil yöneticilik pozisyonlarında hızlı artış ortaya çıkmaktadır. Şirketler elverişli olana nazaran daha fazla "tepe yönetici" talep etmekte ve bu boşluk kadınlar tarafından doldurulmaktadır.

Kuşkusuz bütün bu gelişmelere rağmen birçok ileri sanayileşmiş ülkede yüksek seviyedeki mesleklerdeki yönetici pozisyonlarındaki kadınların oranı %3.8'e varmaktadır. Hatta tepe yönetiminde bu oran % 2.5'e düşmektedir.

VIII- Kadın İşgücünün Endüstri ve Meslek Yapısı

Kadın işgücüne katılma oranlarındaki hızlı artışa rağmen ortalama bir kadın işçi, erkeklere nazaran daha çok değişik işlerde çalışmaktadır. Bu durumu meslek, endüstriler ve istihdamdaki statü itibari ile dağılıfta görebiliriz. Genelde söylemek gerekirse kadınlar erkeklere nazaran daha az cazip, daha az ücret ödenen ve daha rutin işlerde çalışmaktadırlar. Kadınlar genellikle sekreterlik, hizmet meslekleri ve hizmet endüstrilerinde daha fazla çalışmaktadır.

Bu meslek ve iş kollarında eğer işler kısmi-sürekli iş niteliğinde ise, kadının ağırlığı daha da artmaktadır. Bazı meslekler örneğin hemşirelik tamamen kadınlarca yapılmaktadır. Buna sekreterliği, satış işlerini, temizlik ve çocuk hemşireliğini, hostesliği katabiliriz. Bu nitelikteki işler toplam kadın istihdamının bazı ülkelerde önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Genel olarak ifade etmek gerekirse, günümüzde kadın ve erkekler aynı işleri yapmamaktadır. Teknolojik gelişme iş mesleklerin yapısına yeni şekiller vermekte, işletme yönetimindeki rasyonel metodlara geçiş, kadın istihdamının artışı sonucunu doğurmaktadır. Özellikle iki gelişme dikkati çekmektedir : kadına ait işlerdeki büyük yoğunlaşma ve atipik yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkışı.

Burada özel sektördeki gelişmelere ilaveten "kamu sektöründeki" gelişmeleri de katabiliriz. Bu sektörde kadınlar için kısmi-sürekli çok sayıda iş imkanı ortaya çıkmıştır. Daha önce de işaret ettiğimiz gibi, daha fazla kadın istihdam eden hizmet sektörlerinin daha fazla erkek istihdam eden sanayi sektörüne nazaran daha hızlı artışı, kadınlara erkeklerden daha geniş iş imkanları sağlamıştır. Aslında 1973'lerden bu yana sanayi sektöründe istihdam artması bir yana, istihdam yavaşça küçülmeye dahi başlamıştır. Böylece hemen bütün sanayi toplumlarında

hizmet sektöründe kadın istihdamı genişlemiş, hatta erkek istihdamını da geçmiştir.

IX- Kadın İstihdamında Genel Eğilimler

Sanayi toplumlarının çoğunda özellikle son yıllarda kadınlar iktisadi faaliyetlerde gittikçe önemli bir rol oynamaya başlamışlardır. Ekonomide zaman zaman hakim olan durgunluk, enflasyon, işsizlik gibi sıkıntılara rağmen, kadın işgücüne katılma oranları sürekli artmıştır. Emek piyasalarında kadınların gittikçe önemle yer almasına rağmen, kadınlara uygulanan haksızlık ve eşitsizlikler de hala devam edip gitmektedir ve kadınlar hala emek piyasalarında daha düşük bir yerde bulunmaktadır.

Bazı ülkelerde kadın istihdamının artışına doğurganlık kontrolü, evlenme sayılarındaki azalış, boşanma sayılarındaki artış ve aile yapısındaki değişimler eşlik etmiştir. Diğer yandan genel olarak kadınların erkeklerden daha yüksek işsizlik oranlarına da sahip olduğunu da tesbit edilmiştir. Eğer bu işsizlik yaklaşımına tam-sürelili çalışmayı arzu eden kısmi-sürelili işçiler, cesaretleri kısımlı işçiler de ilave edilecek olursa, kadın ve erkek işsizliği arasındaki farklar daha da genişleyecektir.

Günümüzde kadın hemen her meslekte çalışmakla birlikte, kadın işgücünün belirli mesleklerde yoğunlaştığı da görülmektedir. Özellikle hizmet sektörlerindeki hızlı istihdam gelişmesi, kadınları bu sektördeki az sayıda mesleklere çekmiştir.

Ayrıca kadınların önemli bir kısmı, tam süreli çalışmakla birlikte, kısmi-sürelili işlerin büyük bir kısmının da kadınlar tarafından yapıldığı dikkati çekmektedir. Böyle bir istihdam işveren ve kadına esneklik sağlamakla birlikte, kadının ücretini ve statüsünü düşürmektedir. Geçici işler yanında bağımsız işlerde de kadın oranları artma eğilimi göstermektedir.

Ortalama kadın geliri ortalama erkek gelirinin altında bulunmaktadır. Kadın gelirlerinin tesbitinde ve erkeklerle mukayesesinde çok sayıda teknik sorun olmakla birlikte, kadın ücretlerindeki düşüklük nisbi önemini korumaktadır.

Dikkati çeken diğere bir gelişme ise, kadın el işçilerinin azalmasına mukabil, profesyonel mesleklerdeki kadınların daha hızlı artışıdır. Böylece kadının sosyal ve iktisadi basamaklarda yukarılara doğru çıkmaya başladığı görülmektedir. Bütün bu gelişmelere ve kadına istihdamda eşit fırsatlar tanınması yolundaki gayretlere rağmen, kadınların düşük ücretli işlerde çalışmaya devam ettikleri gözlenmektedir.

Sanayi toplumlarında hükümetler kadının emek piyasalarındaki durumunu kuvvetlendirmek için önemli gayretler sarfetmektedir. Geleneksel eşit haklar kavramlarından "mukayese edilebilir değer ve eşit istihdam fırsatları politikalarına", "dolaysız ayrımlardan" "pozitif aksiyon" yahut "emredici aksiyon" programlarına geçiş, kadınlara daha çağdaş istihdam koşulları ve fırsatları hazırlamıştır.

Kadın işgücünün gelişimi konusundaki projeksiyonlar kadın işgücü oranlarının gelecekte de artacağını göstermektedir. Böyle bir gelişme büyük ölçüde kadının "omuzunda taşıdığı çifte yüke" getirilecek çözümlere bağlı görülmektedir. Kaldı ki sürekli ekonomik gelişme ve nüfus artış oranlarındaki düşmeler, devamlı bir şekilde kadın istihdamını genişletme yolunda etki yapmaktadır.

Teknolojik gelişmelerin emek piyasalarında yaratacağı yapısal değişmelerin tüm sektörlerde kadın istihdamının genişlemesini hudutlayacağı tahmin edilmektedir. Fakat günümüzdeki gelişmeler böyle bir düşünceyi teyid etmemiştir. Kuşkusuz teknolojik gelişmelerin emek piyasalarında özellikle yapısal değişmeler sırasında ortaya çıkaracağı işsizliğin bertaraf edilmesi için eğitim ve özellikle yeniden eğitim ihtiyaçları artacaktır.

Kadınların çalışma hayatına daha büyük oranda katılması, kadınların sanayi toplumlarında daha eşitlikçi bir muameleye daha fazla tabi tutuldukları anlamına gelmemektedir. Kadınlar hala istihdamda, ücretlerde, eğitim ve sosyal korunma konularında önemli bir ayrıma tabi bulunmaktadır. Böylece kadının hayatında kınlanması çok güç fasit daireler oluşmaktadır.

Diğer yandan kadın istihdamının esas karakterinin atipik istihdam şekillerinde olduğu, örneğin geçici, kısmi-sürelî vb. istihdamın kadının çalışma arzularını artırdığı da görülmektedir. Kuşkusuz bu tip istihdam işsizlikten kaçmak ve ilk defa iş piyasasına girmenin kolay yollarından biri olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu tip işlerde çalışma , kadın ve erkek arasında farkların devamına da neden olmaktadır.

1970'lerden bu yana Avrupa Konseyi tarafından kadın ve erkeğin eşit muamele görmesini amaçlayan çok sayıda düzenleme kabul edilmiş bulunmaktadır. Bunların başında özellikle istihdamda ayırımla ilgili düzenlemeler gelmektedir. Kuşkusuz bu ayırımların önemli bir kısmı yasal düzenlemelerden ziyade, toplumda ve ailede, işyerinde geçerli bulunan davranış biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan gelişmelerin hızı beklenen ve ümit edilenden daha yavaş ortaya çıkmaktadır.

Daha önce de işaret ettiğimiz gibi, kadın emek arzındaki artışı etkileyen çok sayıda demografik, eğitimle ilgili, ekonomik ve sosyal faktör vardır. Ayrıca emek talebinin hızla artışına yol açan hizmet sektörlerinin büyümesi, kamu hizmetleri kısmi süreli işlerin artışı, kısa süreli ve geçici istihdamın genişlemesi, ofis otomasyonu, kadın erkek ücret farkları gibi temel faktörler üzerinde de durulabilir.

Arz ve talebi etkileyen bu faktörlerin adeta üst üste gelmesi sonucu sanayi toplumlarında kadın istihdamı hızla genişlemektedir. Burada önemli olan husus, bu gelişme süreci içinde geçmişte yapılmış geleneksel hataların, geleceğe doğru taşınmamasıdır.

Ülkelerin çoğunda eğitim seviyesi ile işgücüne katılma oranları arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadın işgücüne katılma oranları artmaktadır. Diğer yandan ekonominin gelişmesiyle sağlanan mal ve hizmetler ev hizmetlerine tahsis edilen zamanı daraltmaktadır. Böylece serbest kalan kadın, en azından kısmi süreli bir iş bulmaktadır. Toplumun refahının artması ile mutfak ve ev malzemelerine talep artmakta ve "zaman alıcı" ev

hizmetlerini çok kısa sürelerde bitirmek mümkün olmaktadır. Merkezi çamaşırhaneler, elektrikli ev alatleri, hazır yemekler, konserveler bu imkanlara örnek gösterilebilir. Ayrıca emek piyasalarında iş imkanlarının artışı, kadın ücretlerinin yükselişi, ev kadını olmayı da pahalı hale sokmaktadır.

Diğer yandan sosyal karakteri hakim bazı faktörleri de bu arada sayabiliriz. Artan eğitimle kadınların daha şuurlu hale gelmesi kendi gelirini kendi kazanma arzuları, sadece ev kadını olmak gibi daha düşük bir sosyal statüye razı olmama bu arada sayılabilir. Kuşkusuz işyerinde sosyal temas imkanları da mevcut bulunmaktadır.

Kadın istihdamının diğer bir özelliği ise, durgunluk yıllarında kadınların erkeklerden daha kolay ve rahat iş bulmalarıdır. Böylece kadın işgücüne katılma her ekonomik şart altında sürekli artış eğilimi göstermektedir. Fakat emek piyasasının hudutlu emme gücü karşısında, kadın işsizlik oranları da erkeklerden fazla artmaktadır.

Bütün sanayi toplumlarında gençler işsizlikten yetişkinlerden daha fazla etkilenmektedir. Buna mukabil genç kızlar, erkek çocuklardan daha fazla işsizliğe uğramaktadır. Ayrıca evli kadınların evli olmayanlardan daha az işsizliğe maruz kaldığı da tesbit edilmiştir.

X- Kadın İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışma

Bütün bu gelişmeler sonucu temelde ortaya çıkan ana eğilim, toplam işgücü içinde kadın işgücünün sürekli bir artış göstermesi yanında, toplam kısmi süreli istihdam içinde kadın işgücünün gittikçe daha büyük bir paya sahip oluşudur. Bu gelişmeler tekrar ifade edilmesi gerekirse, sanayi toplumlarında kadınlar gittikçe daha önemli bir yer almakta, bu yer alış sürecinde kısmi süreli işler gittikçe genişlemekte ve bu işler esas itibariyle kadın istihdamı yoluyla gerçekleştirilmektedir. Daha da kısa ifade edilecek olursa, toplam işgücü içinde kısmi çalışan kadınlar artmaktadır.

Halbuki yakın tarihlere kadar çalışma hayatında işlerin bir işverene bağımlı olarak belirli bir işyerinde uygulanan değişik hizmet akitlerine göre yürütülen tam süreli bir iş niteliği taşıdığı görülmektedir. "Bu klasik çalışmada işçi kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin geçimini sağlayacak ücreti kazanmak amacıyla sıkı ve güçlü bir bağımlılık ilişkisi içinde, bir işverene bağlı olarak işyerinde günlük ve haftalık çalışma süresini dolduracak şekilde iş görmekteydi. Buna koşut olarak iş kanunları da tam gün çalışma düzeni esas alınarak düzenlenmekteydi". (1)

Nevar ki içinde bulunduğumuz asrın ikinci yarısından itibaren bu klasik istihdam şekillerinin yerini, çok daha esnek ve atipik istihdam şekillerine terk ettiğini görüyoruz. Bu gelişmeler sonucunu bir çok Avrupa ülkesi ortaya çıkan ihtiyaçları karşılamak için Avrupa Topluluğu da yeni direktiflerle özellikle kısmi süreli çalışmanın çalışma hayatıyla ilgili yasal koşullarını düzenlemeye başlamıştır. Gerçekten AT ülkelerinde bir yandan kadın işgücünün genişlemesi, diğer yandan esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşması sonucu AT komisyonu kısmi çalışmayı düzenlemek üzere 1982 yılında bir taslak hazırlamış ve 1983 yılında da bu taslakta değişiklikler yapmıştır. Taslakta kısmi çalışma ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler, tanımlar dikkati çekmekte bu çalışmanın tam gün çalışma ile eşit işleme tabi tutulacağı belirtilmektedir.

Kuşkusuz Savaş sonrası ortaya çıkan daha esnek istihdam şekillerinin artışında rol oynayan faktörler çok çeşitli olduğu kadar, bu tip istihdam şekilleri değişik kavramlarla ifade edilmekte ve nitelik itibarıyla birbirinden önemli farklar göstermektedir. Bunların içinde en önemlisinin kısmi süreli istihdam olduğuna hiç kuşku yoktur. Kısmi süreli istihdam, eksik istihdam, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, kaçak çalışma, görülebilir ve görülemez eksik istihdam, gönüllü eksik istihdam, yerine geçme, evde çalışma, gece çalışma, ek iş, yardımcı veya fırsat düştükçe yapılan çalışma, geçici kısmi çalışma, gönüllü kısmi çalışma, oynak istihdam fazla çalışma ve benzeri şekilde çok sayıda kavrama rastlanmaktadır.

O halde son yirmi otuz yılda klasik istihdamdan atipik istihdam şekillerine doğru önemli değişme kaydedilirken, ayrıca bu istihdam şekilleri daha da çeşitlenmekte,

belki bunların içinde en önemlisi olarak işgününün cinsiyet yapısında belirgin ve önemli değişimler ortaya çıkmaktadır. Gerçekten UÇÖ'nün 1973-83 dönemi için yaptığı araştırmaların da ortaya koyduğu gibi, bir çok Batı toplumunda tam gün çalışma zayıf bir şekilde artarken, hatta bir çok ülkede eksilirken, kısmi çalışma büyük bir hızla artmaktadır. Hatta Holanda'da bu artış %450'ye Fransa'da %100'e, Almanya'da %65'e varmaktadır. Benzer gelişme toplam istihdam içinde kısmi süreli çalışmanın nisbi önemi açısından da kendini ortaya koymakta kısmi çalışma bir çok ülkede toplam istihdamın %15-20'sine varmakta hatta İsveç'te çalışan dört kişiden birini kısmi süreli çalışan oluşturmaktadır. Bu gelişmenin tek istisnasını bir ölçüde İtalya oluşturmaktadır. Dikkati çeken bir diğer husus ise, kısmi çalışmanın 1975 iktisadi durgunluğunda daha fazla yaygınlaşmasıdır.

Bu gerçek karşısında bazı çevrelere göre bir çok şahıs kısmi süreli istihdamı isteyerek seçmemektedir. "Diğer bir eğilim ise, gitgide daha fazla insanın geçici işler bulan ajanslar ve müteahhit firmalar adına belirli süreli iş sözleşmeleri çerçevesinde çalışıyor oluşudur. Fransa'da işgücünün %1 kadarı geçici iş ajansları için çalışmakta, özellikle temizleme, bakım, gıda temini gibi hizmetlerde çalışan müteahhit firmaların sayısı hızla yükselmektedir. Japonya'da endüstriyel müteahhitlik her zaman ekonominin özelliklerinden birini oluşturmuştur. Nihayet özel şirketler ve devletler süresiz sözleşme yapma konusunda gitgide daha isteksiz görünmektedir." (2)

Oynak istihdam da denilen kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasında durgunluk dönemlerinde, mevcut iş yasalarında toplu işçi çıkarmalarında karşılaşılan güçlüklerin de rolü olmuştur. Durgunluk geçtikten sonra işverenler süresi belirsiz hizmet akdi ile işçi alma yerine, ya belirli süreli sözleşmelerle, ya da geçici işçi istihdamına daha fazla eğilim göstermişlerdir. Bu uygulamaya otomobil ve havacılık endüstrilerinde, büyük Fransız firmalarında rastlanmıştır. Dikkati çeken diğer çok önemli gelişme ise, "kaçak çalışmanın" hızla artışıdır. "Kaçak çalışma yasalarının dolaylarında ya da tümüyle dışında yürütülen arizi olmayan ya da ikincil kazanç sağlayan uğraşı şeklinde tanımlanabilir." "Kaçak çalışma hem işçi

hem işveren bundan yararlandığı için daima varola gelmiştir. İşveren sosyal güvenlik katkılarını, ya da vergilerini ödemediğinden, işçi de çoğu kez daha yüksek bir harcanabilir gelire kavuştuğundan" özellikle bu tip işler yasadışı gözmenler için bir işe sahip olabilmenin yegane yolu olarak gözükmektedir.

Özellikle küçük teşebbüsler artan rekabet şansları karşısında kaçak çalışmaya daha sık başvurmuş, bunun sonucu olarak düşük ücretlerle çalışan çoğu işçi bildirim dışı ikinci bir işe girmek, ya da işsizlik ödeneği ve diğer sosyal yardımlar alırken, kısmi süreli işte çalışarak zararını kapatmaya gayret etmiştir.

Sonuç itibariyle bir çok Batı ülkesinde kaçak çalışma çok sayıda işçinin yegane şansı olmuştur. "İşsizler, göçmen işçiler, emekliler, bildirim dışı bağımsız çalışan işçiler, ev kadınları, ev işçileri, geçici personel, öğrenciler ve çocuklar bu durumdadır. Bunların sayılarını tahmin etmek güçtür. "Mamafih bunların oranının İtalya'da toplam işgücünün %10'una, Fransa'da % 3-6'sına, Almanya'da %8'e, diğer Avrupa ülkelerinde ise % 5-15'e vardığı anlaşılmaktadır. Kuşkusuz bu gelişmeler de kısmi süreli istihdam şekillerini toplum yapısında hızla artırmaktadır.

Genelde Batı tolumlarında toplam çalışanların üçte birini kadınlar oluştururken ve son 10 yılda bu oran beşte ikilere tırmanırken ve böylece yarıya yaklaşırken, tam gün çalışanlar içinde kadınların da ağırlığı dikkati çekici artışlar göstermiştir. Fakat esas hızlı artışlar kısmi çalışmada gözlenmektedir. Günümüz Batı toplumlarında toplam kısmi çalışanların % 90'ını kadınlar oluşturmaktadır.

Sonuç itibariyle belirtmek gerekirse "çalışan kadınların büyük bir bölümü kısmi süreli çalışmaktadır ve 10 yıl içinde kısmi süreli çalışan kadınların oranı tam gün çalışanlara nazaran daha da hızla artmaktadır." Böylece gerçekte kısmi süreli çalışma, sanayi toplumlarında kadınların bir istihdam sorunu olarak ele alınıp değerlendirilmektedir.

TÜRKİYE'DE KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMI VE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMADAKİ GELİŞMELER

Prof. Dr. Neclâ PUR *

I - Türkiye'de Kadın İşgücü İstihdamı

Bugünün dünyasında kadınlar, artık geleneksel rollerinden sıyrılarak sosyal ve ekonomik hayatta daha aktif yeni roller üstlenmektedirler. Bu oluşu aynı hızda olmamakla birlikte Türkiye'de de gözleyebilmek mümkündür.

1985 Genel nüfus sayımı sonuçlarına göre Türkiye'de kadın nüfusun sayısı 25 milyon dolayında bulmakta ve bu büyüklüğün % 70 gibi (17.5 milyon) çok önemli bir oranını (12-64) yaş grubuna giren kadınlar nüfus oluşturmaktadır.

Ancak bu yaş grubundaki kadınların bir bölümü ekonomik hayata katılarak (ve iş arayarak) ülkenin toplam kadın işgücü arzını belirlerken, bir diğer bölümü ise çeşitli nedenlerle (ev kadınlığı, öğrencilik hastalık v.s.) ekonomik faaliyetlerin dışında kalarak yaşantılarını sürdürmektedirler.

Türkiye'de kadının işgücüne katılma oranını olumsuz yönde etkileyen değişik kaynaklardan doğan çeşitli nedenler vardır. Bunların başlıcaları; küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler ve nihayet kadının çalışması ile ilgili gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadın lehine yavaş seyretmesi biçiminde belirtilebilir.

Ancak bu faktörlerden hangilerinin ve ne ölçüde kadın işgücü arzı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu sağlıklı bir biçimde saptayabilmek çok zordur.

1985 Yılı verilerine göre Türkiye'te iktisaden faal 7.647.265 kadın vardır. Ancak bu büyüklük, 1955 yılı iktisaden faal kadın nüfus sayısı ile karşılaştırıldığında geçen 30 yıllık süre içerisinde ancak 2.385.556 kadarlık bir

* M. Ü. Kadın İşgücü İst. Arş. Mrk. Bşk.

Kadınlar, artık geleneksel rollerinden sıyrılarak sosyal ve ekonomik hayatta daha aktif yeni roller üstlenmektedirler. Bu oluşu aynı hızda olmamakla birlikte Türkiye'de de gözleyebilmek mümkündür.

artışın söz konusu olduğu gözlenmektedir. Oysa aynı dönemde 15 + 12 + yaş grubundaki kadınların sayısal büyüklüğü 10.229.144 kadarlık bir artışa konu olmuştur. (1)

Yine 1955-1985 döneminde toplam gücü içerisindeki kadın işgücü oranları da % 50.08'den , %49.62'ye düşmüş bulunmaktadır.

Bu oluş, Türkiye'de 1955'den bu yana olan kentleşme olgusunun doğal bir sonucudur. Kırsal kesimdeyken üretim faaliyetinde faal bir role sahip olan kadın, kente göç olayı sonunda eğitim düzeyinin düşüklüğü nedeniyle kentsel ekonomik faaliyetlere katılamamakta dolayısıyla işgücü dışında kalmaktadır.

Bilindiği gibi tarım sektöründe faaliyet gösteren kadınlar gerek toplam işgücü gerek toplam kadın işgücü içinde çok büyük bir paya sahiptirler. Bu oluşta tarımsal yapının emek - yoğun tekniklere dayalı olması başlıca nedendir. Kırsal kesimde tarım araç ve gereçleri erkek işgücü tarafından kullanılırken, kadın işgücü tarımsal faaliyetlerin yoğun olarak yaşandığı dönemlerde tarlada el emeğine dayalı uğraşlar içerisinde bulunmaktadır. Örneğin, bugün Türkiye'de tarım sektöründe çalışan toplam 12.069.803 kişinin % 53.5'i kadındır. Toplam 7.647.265 kadın işgücünün ise % 84.5'i her türlü sosyal güvenceden yoksun olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak faaliyet göstermektedirler. (2)

Sektörel ayırım açısından kadın işgücünün genel bir tablosu verilecek olunursa; Tarım sektöründe çalışanların % 53.5'inin, sanayi sektöründe çalışanların % 14'ünün, hizmet sektöründe çalışanların ise % 30'unun kadın olduğu ifade edilebilir.

Genel olarak benimsenen ayırıma göre, 15 yaşın altındaki ve 65 yaşın üzerindeki yaş grubuna giren kişilerin ekonomik faaliyetlere aktif olarak fazlaca bir

(1) İktisaden faal nüfus hesaplanırken 1955, 1960, 1965 yılları için 15 + yaş grubu, 1970 yılından itibaren ise 12 + yaş grubundaki nüfus ele alınmıştır.

(2) Tarım sektöründe çalışan kadınlardan ücretli olanların oranı yaklaşık % 2 dolayındadır.

katkıda bulunabilecekleri düşünülmezken, Türkiye'de (12-14) yaş grubunun ve (65 +) yaş grubunun üretime olan katkısını göz ardı etmemek gerekir. 1985 yılı verilerine göre; 12-14 yaş grubuna giren toplam genç kızların % 18.3'ü 65 + yaş grubundaki toplam kadınların ise % 12.7'si üretim faaliyetleri içerisinde aktif olarak yer almaktadırlar.

Geleneksel sektörün ekonomide ağırlığını koruduğu ülkelerde gözlenen bu oluş, Türkiye'de de kendini göstermekte ve sözkonusu yaş gruplarına giren iktisaden faal kadınların tamamına yakın bir bölümünün (12-14 yaş grubundaki kızların % 94'ü, 65 + yaş grubundaki kadınların % 98'i) tarım sektöründe faaliyet gösterdiklerinin bir ifadesi olmaktadır. ⁽³⁾ Bugün toplam kadın işgücünün yaklaşık % 80 gibi çok önemli bir bölümü ücretsiz aile işçisi konumunda tarım sektöründe faaliyet göstermektedir.

Kadınların tarım dışı faaliyetlere işgücü katılım oranları ise çok düşüktür. Bir başka deyiş ile, kadın işgücünün çok önemli bir bölümü gerçek anlamda istihdam dışında bulunmakta ancak 1.5 milyon dolayındaki kadın, çalışmasının karşılığını ücret veya maaş olarak alabilmektedir. Yaklaşık 7.6 milyon kadın işgücünün; % 14'ü ücretli, % 5'i kendi hesabına çalışmasını sürdürmektedir. Oysa 1960 yılına kadar kendi hesabına çalışan kadınların oranı, ücretli çalışan kadın oranlarının üzerinde seyretmekteydi. Türkiye'de işveren statüsüne ulaşabilmiş kadın ise % 01'lik oranıyla yok denecek kadar azdır.

Bugün Türkiye'de tarım dışı faaliyette bulunan kadınların tuttıkları işe göre dağılımları aşağıdaki gibidir :

- **İlmi ve teknik eleman serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili mesleklerde çalışanlar;** grupta toplam olarak 297.864 kadın çalışırken, 713.841 erkek işgücü istihdam edilmektedir. Bu grup içerisinde; tıp ile ilgili meslekler, öğretim ile ilgili meslekler ve biyoloji mesleğinde kadın ve erkek sayıları bir ölçüde olsa yaklaşma göstermektedirler.

⁽³⁾ Genel Nüfus sayımı, nüfusun sosyal ve ekonomik nitelikleri, DİE., 1989.

Tıp ile ilgili mesleklerde çalışan kadınlar, doktorluk (daha çok kadın doğum, çocuk hastalıkları), eczacılık dişçilik gibi alanları tercih etmekte, Üniversitelerde, akademik kadrolarda çalışan kadınların sayısı ise giderek önemli gelişmelere konu olmaktadır. Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri grubunda toplam olarak 157.948 erkek, 10.122 kadın işgücü istihdam edilmektedir. Bu grubun, **yasama oranları ve kamu sektörü üst kademe yöneticileri** alt grubunda, 43.751 erkeğe karşılık ancak 3818 kadın işgücü bulunurken, bu grubun, **müteşebbisler ve yöneticiler (ticaret hariç)** bir alt grubunda ise 114.197 erkeğe karşılık 6304 kadın işgücü bulunmaktadır. Kadınların yönetici kadrolarda çok düşük oranlarda yer almalarının başlıca nedeni, eğitim yetersizliği ve iş hayatı ile "iyi anne", "iyi eş" olma fonksiyonlarının çatışmasıdır .

- **İdari Personel ve benzeri çalışanlar;** grubunda 495.715 erkek, 236.366 kadın işgücü bulunmakta, telgraf ve telefon operatörleri sayısında kadın işgücü ,erkek işgücüne bir yaklaşım gösterirken, stenolar, daktilolar alt grubunda çalışan kadın sayısında erkeğe oranla önemli bir fazlalık söz konusu olmaktadır. Ancak büro memurları grup şefliğinde, erkekler sayısal yönden üç katlık bir üstünlüğü korumaktadırlar.

- **Ticaret ve Satış Personeli :** grubunda, 921.050 erkek çalışana karşılık, 56.514 kadın çalışan bulunmakta ve bunlar içerisinde müdürlük düzeyindeki erkek sayısı 6713 iken kadın sayısı 896 kişi dolaylarında bulunmaktadır.

- **Şahsi Hizmet İşlerinde Çalışanlar;** grubunda, 87.964 kadın, 1.023.154 erkek istihdam edilmektedir.

- **Tarım Dışı Üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makinaları kullananlar;** grubunda, 4.139.770 erkek işgücü 339.768 kadın işgücü istihdam edilmektedir. Dokuma işçileri ve bütün işçilerinin sayısal büyüklüğünde kadın ve erkek sayıları arasındaki erkek çalışan lehine olan fark azalmakta ancak diğer alt gruplarda büyüklüğünü korumaktadır. Bu tür üretim

faaliyetlerinde çalışan kadınlar içerisinde sayısal büyüklük açısından ilk sırayı dokuma işçileri almakta, bunu sırasıyla terzilik ve benzeri işlerde çalışanlar, gıda ve işçi sanayiinde çalışanlar ve tütün işlerinde çalışan kadınlar izlemektedir.

Bu veriler doğrultusunda bir genelleme yapılacak olunursa; Türkiye'de kadının tarım dışındaki faaliyetlere katılım oranının çok düşük olduğu ve katılanların ise çok büyük çoğunlukla düşük statülü işlerde istihdam edildikleri yönetici kadrolarda ise çok küçük oranlarda buldukları söylenebilir. Bu oluş genelde kadın işgücünün eğitim düzeyinin yetersizliği ve iş hayatı ile aile hayatı sorumluluklarının çatışması ile açıklanabilir. kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe özellikle maaşlı işlerde çalışma oranlarının arttığı⁽⁴⁾ evli olmayan veya çocuksuz kadınların iş hayatında yükselmelerinin daha kolay olduğu gözlenmektedir.

1985 yılı sonu itibariyle Türkiye'de 6 ve daha yukarı yaş grubunda bulunan toplam nüfus 43.1 milyondur. Bu nüfusun 9.7 milyonu okur yazar değildir. Okur yazar olmayanların ise % 70'i kadın %30'u erkektir. Yani toplam okur yazar olmayanlar içerisinde kadın oranları çok yüksek bir düzeydedir. Lise ve dengi bir okul bitirenler içerisinde de, erkek oranları % 63 iken, kadın oranları % 37 dolaylarında bulunmaktadır. Bir yüksek öğrenim kurumunu bitirenlerin cinsiyet ayırımına bakıldığında, kadın için % 25'lik erkek için % 75'lik oranlarla karşılaşmaktadır.

Erkek lehine seyreden bu olumsuz durumun başlıca nedeni, ailenin ve toplumun kız çocukları için yapılan eğitim yatırımlarından sağlayacağı faydayı maksimize edememesinde yatmaktadır. Sözü edilen eğitim kurumlarından mezun olan kızların çoğu, işgücü olarak ekonomik faaliyetlere katılmadıkları sürece gere aileleri gerek toplum onlardan umdukları faydayı elde edememiş demektir.⁽⁵⁾

(4) Kağıtçıbaşı Çiğdem, Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konferansı, İ.İ.B.K. 1990 Ankara içinde, Türkiye'de Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitimi ve İstihdamı, s. 107.

(5) Çeşitli eğitim kademelerindeki öğrenci maliyetleri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Türkiye'de Eğitim, Sorunlar ve Değişime Yapısal Uyum Önerileri, TÜSIAD İst, 1990 s. 99

Bu nedenledir ki aileler ömür boyu çalışma hayatı içinde yer alacak erkek çocuklarına kız çocuklarına yaptıklarından çok daha fazla eğitim yatırımında bulunacaklardır. Doğaldır ki bu oluş, belli bir gelir düzeyine sahip yani varlıklı aileler için geçerli değildir. Ancak ailenin gelir düzeyi düştükçe, ailenin kız çocuğuna yapacağı eğitim yatırımı düşecek bu oluş ise kız çocuklarının eğitim düzeyinin yükselmemesine neden olacak, yetersiz eğitim düzeyi, kadınların işgücü katılım oranlarını olumsuz yönlü etkileyecek ve dolayısıyla bir kısır döngü ortaya çıkacaktır. Yani kadının işgücüne katılım oranının bugün düşük olması, gelecekte de düşük olmasına yol açacak biçimde, eğitim düzeyinin bugün düşük kalmasıyla sonuçlanacaktır. (6)

Eğitimle işgücün katılma oranı arasındaki bu pozitif yönlü ilişkinin nedeni ekonomik olmakla birlikte, toplumda geçerliliğini sürdüren kadının yerinin evi olduğu değer yargısında kadının iş hayatına girmesi konusundaki olumsuz etkisini hiç de göz ardı etmemek gerekir. (7)

Türkiye'de lise ve dengi bir okuldan ve bir yüksek öğrenim kurumundan mezun olan kadınların iktisaden faal nüfus içerisindeki payları şöyle bir görünümde: 1985 yılında Türkiye'de 65 yaşın altındaki lise mezunu kadınların % 36'sı, lise dengi meslek okulundan mezun olan kadınların % 55'i, bir yüksek öğrenim kurumundan mezun olan kadınların ise % 76'sı işgücü olarak, ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Oysa erkek nüfus için bu oranlar sırasıyla, % 72.5, % 84, % 93'dür.

Bu oluş, kız çocuklarının özellikle orta öğrenimi için yapılan eğitim harcamalarının amacına yeterince ulaşamamış olduğunun açık bir örneğidir. Yüksek öğrenim görmüş kızların işgücüne katılma oranları orta öğrenimini

(6) Kazgan Gülten, "Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü" Türk Toplumunda Kadın (Der: Nemin Abadan Unat), Ankara 1979, s. 151.

(7) Kazgan, a.g.e. s. 151

tamamlamış olanların katılım oranlarına göre oldukça yüksek olmakla birlikte yine de yeterli değildir.

Özellikle yüksek öğrenim kurumlarının sınavla öğrenci aldığı ülkemizde bu oluş, erkek çocuklarının, yüksek öğrenim kurumlarına girme şansı üzerinde olumsuz yönde etkili olmaktadır. Zira erkekler çalışma yaşamları süresince aktif olarak ekonomik hayat içerisinde oldukları halde, kız çocuklarında bu oran daha düşük bir düzeydedir. Bu durumun milli gelir üzerindeki olumsuz etkisi ise tartışmasız ortada bulunmaktadır.

Kısaca ifade etmek gerekirse bugün Türkiye'de nitelikli potansiyel kadın işgücünün çok önemli bir bölümü ekonomik hayata kanalize edilememektedir. Bu konu üzerine çok ciddi biçimde eğilmek nedenlerini etrafınca araştırıp soruna çözüm getirici özel politikalar üretmek ülke açısından sosyo-ekonomik bir zorunluluktur.

II-TÜRKİYE'DE KADINLARIN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMASIYLA ORTAYA ÇIKABİLECEK GELİŞMELER

A- Tanımı

Benimsenen tanıma göre kısmi süreli çalışma, işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden, daha kısa süre ile çalışılması biçimindeki bir çalışma türüdür. (1)

Kısmi süreli çalışan ise, hizmet akdi ile düzenli olarak işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa sürelerde iş görmeyi taahhüt eden kişi olarak tanımlanabilir. (2) Kısmi çalışmadan anlaşılan, bir ya da daha fazla işyerinde bir hizmet akdiyle normal çalışma sürelerinden daha kısa süre ile ancak düzenli ve muntazam bir biçimde gönüllü olarak çalışılmasıdır.

İşin yapıldığı çalışma yerinin zaman açısından paylaşılmasının işçilerin tercihlerine bırakıldığı çalışma türü, (job-Sharing) ve çağırma üzerine çalışma (tel-iş), kısmi çalışmanın özel türleri arasında yer almaktadır. Kısmi çalışma, hergün belirli saatlerde ya da hergün yarımgün çalışabileceği gibi, haftanın veya ayın belirli günlerinde tam gün, yarım gün veya belirli saatlerde de olabilir. Batı ülkelerindeki son uygulamalara göre, kısmi çalışmanın süresi, aynı iş yerinde tam gün çalışan işçilerin çalışma sürelerinin % 30, %50 gibi belirli bir oranı olarak saptanmaktadır. (3)

Kısmi süreli çalışma kadınlar, öğrenciler ve kadın ve erkek emekliler ve özürülüler tarafından daha tercih edilen bir çalışma türüdür. Ancak ülkeden ülkeye göre oransal farklılıklar göstermekle birlikte, kısmi çalışmayı tercih edenlerin çok büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır.

(1) Ekonomi Münir, "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", ORHİM Seminerler Serisi - 2, İstanbul 1986, içinde, s. 183.

(2) Eyrenci Öner, "Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İst. 1989, s. 22

(3) Eyrenci, a.g.e, s. 18.

B- Önemi

Batı ülkelerinde kısmi süreli çalışanların sayısı giderek önemli artışlara konu olmuştur. Kısmi süreli çalışma kadınlar, öğrenciler ve kadın ve erkek emekliler ve özürülüler tarafından daha tercih edilen bir çalışma türüdür. Ancak ülkeden ülkeye göre oransal farklılıklar göstermekle birlikte, kısmi çalışmayı tercih edenlerin çok büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenledir ki kısmi süreli çalışma denildiğinde akla ilk gelen kadın işgücü olmaktadır.

Kısmi süreli çalışmadaki kadın oranlarının % 80 ile % 90 arasında değiştiği A.T ülkelerinde, A.T. Komisyonu, Topluluk ülkelerinde uygulanan kısmi çalışmayı düzenleyici bir yasaya temel olması amacıyla 1982 yılında bir taslak hazırlamış ve 1983'de taslak değişikliğe konu olmuştur.

Söz konusu taslak, tam gün çalışanlarla, kısmi süreli çalışanlar arasında ücret, yıllık izinler ve konusunda edimlerle orantılı olarak bir hak edışı kabul ederken, çalışma koşullarının belirlenmesi, işden çıkarma, işçi temsilciliğine seçilme ve seçme hakkı, mesleki eğitim, mesleki yükselme ve sosyal tesislerden yararlanma konularında ayırım yapılmasını kabul etmemiştir (4).

1991 yılına gelindiğinde taslağın hâla yasallaşmaması, ülkelerin ancak kendi ekonomik ve sosyal yapılarına özgü bir biçimde düzenlenmesi gereken bu karmaşık sistemde, bir sistem birliğine varılmasının ne denli güç olduğunun açık bir ifadesidir.

Türkiye'de kısmi çalışma, Batı ülkelerindeki gibi yaygın bir çalışma biçimi değildir. Dolayısıyla bu tür çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerden söz edebilmek de mümkün değildir. (5) Uygulamada karşılaşılan sorunlara mahkeme kararları ve

(4) TISK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, Ankara 1989, s. 64

(5) Ancak S. S. Kanununun 2. maddesinde yer alan "bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılır." hükmü ile kanunun 77. ve 78. maddeleri bu konuda özel hükümlere yer vermektedir.

doktrindeki görüşler ile çözümler bulunmaya çalışılmış ve böylelikle konuya ilişkin bazı ilke ve kavramlar yerleşmiş bulunmaktadır ⁽⁶⁾.

Kısmi süreli çalışma bir ülkede yeterince nitelikli elemanın bulunmadığı yani nitelikli işgücü açığının söz konusu olduğu durumlarda, açığı kapamada bir araç olarak kullanılacağı gibi, mevcut işgücü fazlasına çözüm getirici bir çalışma türü olarak da benimsenebilir. Ancak bugün Batı ülkelerinin pek çoğunda hükümetler, kısmi çalışmayı istihdamı teşvik ve işsizliğe çözüm getirici bir politika olarak benimseyip, uygulamaya koymuş bulunmaktadır. Belli bir işin, bir kişi yerine birden fazla kişi tarafından yapılması, işsiz sayısında azalmaya yol açacağı görüşü büyük ölçüde rağbet kazanmıştır. Bu görüşün ışığında 1985 yılında Federal Almanya'da kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemeler getiren "İstihdamı Teşvik Yasası" yürürlüğe girmiştir. Ancak Yasanın bir yıllık uygulamasından sonra yapılan araştırmalar sonucunda, istihdam düzeyini yükseltmede, sözkonusu yasa ile amaca ulaşamadığı ortaya çıkmıştır. ⁽⁷⁾

Türkiye'de kısmi çalışmanın yasal düzenlemelerle uygulamaya konulmasının işsizlik sorununa çözüm getirip getiremeyeceği konusu tartışmalıdır. Bu bağlamda işveren kesimi bütün çalışmayı destekleyici bir tutum gösterirken ⁽⁸⁾ işçi sendikaları konuyu pek de benimsemiş gözükmemekte, Kısmi çalışmanın genelde sendikal bilinci azalttığı görüşünde birleşmektedirler. ⁽⁹⁾

Ancak gözden uzak tutulmaması gereken husus, kısmi süreli çalışmanın her iş kolu için geçerli olmayacağı hususudur. Özellikle işin niteliği gereği sorumluluğu ve devamin önem arzettiği işlerde (yöneticilik, sorumlu muhasebecilik gibi) kısmi süreli çalışmanın söz konusu olamayacağı açıktır.

(6) TISK, a.g.e. s. 64

(7) Daha ayrıntılı bilgi için bkz, Eyrenci, a.g.e. s. 16

(8) TISK, a.g.e. 64

(9) Türk-İş / IOFTU, "Çalışan Kadınlar IOFTU Hareket Tarzları ve Programları" Çalışan Kadınlar Serisi Ortak Yayını No: 1, s. 21 ve Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası, "89 Petrol-İş" İstanbul, 1990 s. 167.

Buna karşılık, bazı çalışma alanlarında (santral memurluğu,tercümanlık tezgaharlık, sekreterlik, lokanta hizmetleri, öğretmenlik, büro hizmetleri, kapıcılık gibi) kısmi çalışmanın uygulanabilirliği ortadadır.

Ayrıca, Türkiye'de bazı kamu kuruluşları ve belediyeler, sözleşmeli olarak kısmi süreli nitelikli personel (teknik personel, avukat ve doktor) istihdam etmektedirler.

O halde kısmi süreli çalışma en yaygın biçimdeki geçerliğini "kamu" ve "özel" sektörün hizmetler kesiminde sürdürebilir. Bu tür çalışma biçimiyle genelde hizmetler sektöründe, en çok ev kadını statüsünde olan meslek sahibi, nitelikli kadınlara çalışma alanları sağlanacağı gibi öğrenci, emekli ve özürli kişilere de çalışma olanağı verilebilir. Bunun yanısıra, halen geçerliğini sürdüren tam gün çalışımda yeterli gelir elde edemeyen kişilerin, çalışma saatleri dışında ve hafta sonuna rastlayan günlerde de çalışarak ek gelir yaratma çabaları yasal bir statüye kavuşturulabilir.

Kısmi süreli çalışmanın Türkiye'de yaygınlaştırılması sonucunda, bu tür çalışmadan en çok yararlanacak olanların kadınlar olacağı daha önce ifade edilmişti. Bu bağlamda kısmi çalışmaya üç farklı statüde bulunan kadınların yönelmesi çok doğal olacaktır. Bunlar iş arayışta bulamayan yani "işsiz kadınlar", halen bir öğrenim ve bir yüksek öğrenim kurumunu bitirmiş kadınlar veya icra etmedikleri bir mesleğe sahip olan kadınlardır.

Bu üç gruba giren kadınları ayrı ayrı incelemekte yarar görülmektedir :

1-Konuya Halen Bir İş Yerinde Tam Gün Çalışan Kadınlar Açısından Yaklaşım

Bugün Türkiye'de işgücü tanımına giren toplam 7.6 milyon kadın işgücünün yaklaşık 690 bini hizmet sektöründe, 340 bin kadın ise imalât sanayiinde istihdam edilmektedirler.Sanayi sektöründe çalışanlar için kısmi süreli çalışma, işin niteliği gereği fazlaca uygulama alanı bulamayacağı gerçeğinden hareket edildiğinde,

hizmet sektöründe istihdam edilen evli ve çocuklu kadınlar kısmi çalışmanın yasallaşması sonunda bu tür çalışma için potansiyel bir kaynak oluşturabileceklerdir.

Tüm ülkelerde çalışan kadın için geçerliğini hala koruyan "iyi anne" "iyi eş" olma olgusu ile çalışma hayatı arasındaki çalışma, Türkiye'de çok daha belirgin ve yıkıcı bir biçimde hükmünü sürdürmektedir. aile hayatı ile çalışma hayatı arasındaki dengeyi sağlayabilmek için fiziksel ve ruhsal mücadele veren kadın, genelde çaresizlik içerisinde aile hayatındaki dengeyi koruyabilmek amacıyla, çalışma hayatından istemeyerek ödünler vermek zorunda kalmaktadır. Bu oluş ise onun iş yaşamında, erkek işgücüne göre statü kaybetmesi ve belli kademelere ulaşamaması ile sonuçlanmaktadır.

Çalışan kadın, başta çocuğunun bakımı sonra ev işlerinde genelde yardımcı ve adeta tek başına kalmaktadır (10) Genelde aile sorumluluklarını eşile paylaşamayan çocuklu kadın işgücü için en önemli sorun, kreş sorunu olacaktır.

Kısacası, küçük yaşdaki çocuğunun bakımı sorununu gönlünce bir türlü çözümlenemeyen tam gün çalışan kadın için kısmi süreli çalışma adeta bir can simidi olacaktır. İçinde bulunduğu bu olumsuz koşulları giderici tek çözümü kısmi süreli çalışmada bulacaktır. (11)

(10) Türkiye'de çalışan kadınların ancak % 5'i, eşinin ev işlerini paylaştığını belirtirken (Türk-İş, Çalışan Kadın Anket Çalışması), bu oran AET'de % 36'dır. (Commission of the European Communities, European Man and Women in 1988).-(11) Prof. Dr. Neclâ PUR - Yrd. Doç. Dr. Tiğınçe Oktar tarafından 1991 yılı Mart ayında, M.Ü.İ.İ.B.F ve Üniversite Rektörlüğünde çalışan 57 kadın idari personele uygulanan kısmi - süreli çalışmaya ilişkin pilot araştırmanın sonuçlarına göre söz konusu kadın memurların; % 56'sı kısmi çalışma sonucunda olumlu görüş, % 44'ü, kısmi çalışma konusunda olumsuz görüş beyan etmişlerdir. **Olumlu görüşte bulunan kadın memurlardan evli ve çocuklu olanların % 100'ü ileriye yönelik tüm sakıncalarına karşın, çocuklarının bakımı ve eğitimi için Evli olmayanların ise % 67'si bir eğitim kurumuna devam etmek amacıyla, kısmi çalışmaya istekli olduklarını belirtmişlerdir.**

Oysa, kısmi çalışmanın aile ve özellikle çocukla ilgili sorunları çözümlerken, çalışma hayatlarında kendilerinin aleyhine dönen çarkı birkaç kat daha hızlandıracağını düşünemeyeceklerdir. Bu ise zaten mevcut olan statü düşüklüğünün giderek çok dah ahızlanmasına, çocuğunun bakımıyla ilgili sorumluluklar bir süre sonra hafifleyince, tam gün çalışmay adönememek bu kez başka tür bir bunalım sürecinin yaşanmasına neden olacaktır. Ayrıca aylık gelirlerinde ve emekli maaşlarında da tam gün çalışmaya oranla yaklaşıkyarıya varan azalmalar söz konusu olmaya başlayacaktır.

İlk başta yerinde ve haklı gözüken bu tür bir tercihde bulunmadan önce, tam gün çalışan özellikle çocuklu kadına seçimini hangi tür çalışmaya yapması gerektiği konusunda yardımcı olunmalı, kadın işgücü olumlu ve olumsuz yönleri ile bu konuda ileriye dönük biçimde bilinçlendirilmelidir. Ancak burada üzerinde önemle vurgulanması gereken husus, aile geliri ve ülke ekonomisi açısından büyük öneme sahip olan tam gün çalışan kadının, seçimini yine tam gün çalışma doğrultusunda yapabilmesi için çocuğunun bakımı sorununun hafifletilmesini sağlayıcı sosyal politikalara kamu ve özel kesim işverenlerince gereken önemin verilmesi ve bu politikaların ivedilikle uygulama alanına geçirilmemesi çalışma hayatı ve Türk ailesinin güçlendirilmesi açısından ulusal bir zurunluluktur.

2- Konuya Halen İş Arayıp da Bulamayan Kadınlar Yani İşsiz Kadınlar Açısından Yaklaşım ⁽¹²⁾

Bilindiği gibi işgücü, bir ülkede çalışanlarla iş arayanların tamamını ifade eden bir kavramdır. Dolayısıyla Türkiye'nin toplam kadın işgücü kapsamına geçerli çalışma koşulları ve cârî ücretle iş arayıp da bulamayan kadınlar da dahildir.

1989 Ekim, D.İ.E.Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarına göre, Türkiye'de 12 ve daha yukarı yaştaki kadınlarda işsizlik oranı % 8.8 dir. Aynı oran erkekler için

(12) Kadın işsizlik miktarları, oranları, yaş grupları, eğitim düzeyi vb. veriler için, Hanehalkı İşgücü Anketleri Ekim 1980 Ankara, Mart, 1991'en yararlanılmıştır. Bu nedenle daha önce değinilen sayısal verilerdeki karşılaştırmalarda farklılıklar söz konusu değildir.

% 8.4'dür. Erkek işsizlik oranlarıyla, kadın işsizlik oranları Türkiye genelinde çok az bir farkla adeta eşitlik göstermektedirler. Bu oluş, tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda faaliyet gösteren kadınların sayısal büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Zira aynı oranlara kent bazında yaklaşıldığında, kadın işsizlik oranının, erkek işsizlik oranlarından 3 kate yaklaşan bir fazlalık gösterdiği gözlenmektedir. Nitekim, söz konusu D.İ.E. verilerine göre, kentlerde erkek işgücü için % 10 olan işsizlik oranı, kadın işgücü için % 26.9'dur.

Yaklaşık 450 milyon dolayında bulunan toplam kentsel kadın işsizlerin yaş grubu açısından dağılımında; (20-14) ve (25-29) yaş gruplarının izlediği görülmektedir. Daha ileri yaş gruplarında ise kadın işsizlik oranları daha düşük düzeylerde seyretmekle birlikte (60-64) ve 65+ yaş grubu dışında yine de erkek işsizlik oranları düzeyinin üzerinde bulunmaktadır.

Kadın işgücünün yüksek işsizlik oranlarıyla karşılaşmasının ilk nedeni "kadın" olmasından kaynaklanmaktadır. Kadını üzerine yüklenen aile sorumluluklarının iş yaşamına yansıtacağı konusunda haklı ancak abartılı kaygılara kapılan işveren davranışları nedeniyle işe alınmada genelde erkekler tercih edilmektedir. Bu ise konjonktürel dalgalanmalarda işe alınmada ve işden çıkarılmada cinsiyet ayrımına dayalı bir eşitsizliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kadın işsizlik oranları tüm gelişmiş ülkelerde de benzer biçimde seyretmekte ancak Türkiye'de kentlerdeki kadın işsizlik oranları özellikle A.E.T. ülkeleri oranlarının oldukça üzerinde bulunmaktadır.

Türkiye'de kentlerde yaşayan kadın işgücünün yüksek işsizlik oranlarıyla karşı karşıya kalmasının bir başka önemli nedeni de kuşkusuz kadın işgücünün eğitim düzeyinin yetersizliğidir. D.İ.E. 1989 Ekim verilerine göre kentlerde bulunan 450 bin dolayındaki işsiz kadının % 38'i ilkökul mezunu, %23. 5'i lise mezunu, % 6'sı ise bir yüksek öğrenim kurumu mezunudur.

Bir yandan kadın olmadan kaynaklanan nedenler, öte yandan erkek işgücüne göre düşük olan eğitim düzeyi, kadın işgücünün yüksek oranlarda işsizlik

sorunuyla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Ancak burada eğitim düzeyi ile işsizlik arasındaki mevcut ters yönlü ilişkiye rağmen bazı alanlardaki işgücü taleplerinin niteliksiz dolayısıyla düşük ücretli kadın istihdamına yönelik olduğunu, lise mezunu olanların sayısal büyüklüğüne karşılık liselerde mesleki bilgi almamış olmaları nedeniyle iş bulabilme şanslarının aylığını gözardı etmemek gerekir. Yukarıdaki ilkokul mezunu olan kadımlarla, lise mezunu kadınlar arasındaki işsizliğin sayısal yaklaşımında bu oluşu gözleyebilmek mümkündür.

Çizilen bu tablo çerçevesinde özetle, Türkiye'de kentli kadın işgücü erkek işgücüne göre çok daha yüksek oranda işsizlik sorunuyla karşı karşıyadır. Kısmi süreli çalışma diğer ülkelerde olduğu gibi hizmetler sektöründe en yoğun uygulanabilme alanı bulmaktadır. Kadın işgücünün en yoğun olarak çalıştığı alan ise bu sektördür. Hizmetler sektörünün, diğer sektörlerle oranla sürekli gelişmeye konu olduğu gözönüne alındığında, kısmi süreli çalışmanın Türkiye'de özellikle kadın işgücü fazlası sorununa çözüm getirme açısından umut verici olduğu gözükmektedir.

3- Konuya "Ev kadını" Statüsünde Bulunan Kadınlar Açısından Yaklaşım.

Bugün Türkiye'de yaklaşık 9.5 milyon dolayında ev kadını vardır. Bunların 3.2 milyonu (% 34) kırsal kesimde, 6.3. milyonu (% 66) ise kentlerde yaşamaktadır⁽¹³⁾.

Kentlerdeki ev kadınlarının yaş grupları bakımından dağılımına bakıldığında, (35-44) yaş grubunda bulunan ev kadınları, toplam ev kadınlarının % 18.5'ini oluşturmakta ve yaklaşık 1.2 milyonluk bir büyüklükte bulunmaktadır. (45-54) yaş grubundaki ev kadınları ise, toplamın % 13.3'ünü oluşturmakta ve 836 bin dolaylarındadır.

(13) DİE 1989 Ekim Hanehalkı İşgücü Anketi, Ankara, Mart 1991

Kısaca ifade etmek gerekirse, (35-54) yaş grubunda bulunan yaklaşık 2 milyon kadın vardır. Bunların evli ve çocuklu olanlarının önemli bir kısmının küçük çocuklarını büyütmiş, onlara ayırmak zorunda kaldıkları süreyi azaltmış oldukları varsayımından hareket edilirse, kısmi süreli çalışmanın bu kadınlar için belki de çekici gelebileceğini düşünmek çok da iyimserlik olmasa gerekir. Bilindiği üzere genelde hizmet kesiminde uygulanan kısmi süreli çalışmanın, yasal düzenlemelerle yaygınlaşması sonunda, ev kadınlarının bir bölümü kısmi süreli çalışma biçimi için uygun bir potansiyel oluşturabilirler. Ancak böyle bir ifadeden ev kadını statüsünde bulunan tüm kadınların mutlak çalışma hayatına girmeleri gerektiği gibi bir düşüncüyü destekleyici bir anlam çıkarılmamalıdır. Toplumdaki kadınlar çalışma hayatına ister tam gün, ister kısmi süreli isterlerse hiç girmeyebilirler. Bu onların kişisel tercihlerine, kendilerinin ve ailelerinin değer yargılarına, beklentilerine yaşam tarzlarına bağlı bir olgudur. Ancak burada üzerinde durulması gereken, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte aile gelirine ek bir gelir sağlamak isteyen ev kadınlarına yasalarla bu fırsatın sağlanabileceğidir. Ayrıca, çalışma hayatı dışında kalan kadınların kısmi çalışmada sosyal güvenlik açısından elde edecekleri avantajları da gözden uzak tutmamak gerekir.

Türkiye'de kentlerde 6.2 milyon ev kadını vardır⁽¹⁴⁾ Bunların yaklaşık, 400 bini orta okul ve orta okul dengi meslek okulu mezunu, 270 bini lise mezunu, 138 bini lise dengi meslek okulu, 36.193'ü ise bir yüksek öğrenim kurumu mezunlardır. Her ne kadar ev kadınları genel toplamı içerisinde önemli bir orana sahip olmamakla birlikte (% 13.5) Türkiye'de kadının eğitim düzeyinin yetersizliği gözönüne alındığında, 1985 yılındayken 850 bin dolaylarında olan bu büyüklüğü dikkate almak gerekir. Özellikle eğitim yatırımlarına ayrılan kıt kaynakların bir bölümünün şu an ev kadını statüsünde bulunan kadınlar için harcanmış olduğu düşünülecek olursa, hiç değilse kısmi süreli çalışma biçimi ile belli eğitim

(14) DIE, 1988 İstatistik Yıllığı, s. 86-87

Ev Kadınlarının Eğitim Düzeyine İlişkin veriler ancak 1985 yılı için bulunabilmiştir.

sürecinden geçmiş kadınlardan istekli olanlarının çalışma hayatına girmelerinin hem ülke ekonomisi, hem aile'ye sağlanan ek gelirler hem de "bir işe yarıyorum" düşüncesinin kadının ruhsal yapısı üzerindeki olumlu etkisi açısından taşıyacağı önemi hiç de gözardı etmemek gerekir.

III. Sonuç

Türkiye'de tarım dışındaki sektörlerde çalışan kadın işgücü 1.5 milyon dolaylarındadır. Sanayi sektöründe çalışanların % 14'ü, hizmet sektöründe çalışanların % 30'u kadındır.

Toplam işgücü içinde kadın işgücü katılım oranları 1955-1985 döneminde % 50.8'den % 49.6'ya düşmüş bulunmaktadır. Bu oluş kırdan kente göç olgusu sonunda, kadının kentlerde işgücü dışında kalmasıyla açıklanabilir.

Tarım dışı faaliyetlerde kadın işgücü erkek işgücüne göre genelde düşük statülü işlerde çalışmaktadır. Kadına özgü meslekler olarak bilinen mesleklerde ve iş kollarında çalışan kadınların oranları erkek oranlarına yaklaşırken, sorumluluk isteyen işlerde ve karar mekanizmalarında düşük kadın oranlarıyla karşılaşılmaktadır. Bu oluş bir yandan ülke genelinde kadının eğitim düzeyinin yetersizliğine öte yandan iş hayatı ile aile hayatı arasındaki çatışmaya bağlanabilir.

Kadın işgücü çalışma hayatı ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlamak için adeta bir mücadele vermektedir. Çalışma hayatında kadın olmasından kaynaklanan "eşit işe eşit ücret ilkesi" "işe alınmada ve işten çıkarılmada eşitlik ilkesinin pekaz işlediği günümüz toplumunda kadın işgücü, ekonomik açıdan, erkek işgücüne göre büyük bir ekonomik kayıpla karşı karşıyadır. Kadın erkek ücret farklılığının yüksekliği ve yüksek kadın işsizlik oranlarıyla bu oluş belirginleşmektedir.

Aile hayatında ise çocuk bakımı ve ev işlerine yetiştirilme çabasında genelde eşin değil bu sorumlulukları paylaşma, yardıma dahi yanaşmaması kadını fiziksel ve ruhsal çöküntülere itmektir. Çalışan kadın için en önemli sorunu olan

çocuğunun bakımı sorunu, kreşlerin yetersizliği, nitelikli kreş sayısının azlığı ve kreş ücretlerinin yüksekliği nedeniyle bir türlü çözülememektedir.

Çalışma hayatını düzenleyen yasal mevzuat bir takım eksikliklere ve yetersizliklere rağmen yine de yeterli sayılabilir. Ancak bu yasalardan yararlanan çalışan kadın oranları oldukça düşüktür.

Türkiye'de kadının işgücüne katılımını arttırmak amacıyla kadın istihdamını kolaylaştırıcı önlemler almak gerekir. Bu nedenle eğitim düzeyi ile işgücüne katılma arasındaki pozitif yönlü ilişki gözardı edilmemelidir. Kadının çalışma hayatını kolaylaştırıcı yasal hükümler, kalkınma öncelikli yörelerdeki işverene kadın işgücünü tercih açısından sağlanacak avantajlar, kreş sorununun işverence çözümlenmesini teşvik kadının işgücüne katılımını arttırıcı önlemlerin başlıcaları olarak sayılabilir. Ayrıca toplumda geçerliğini sürdüren kadının çalışma hayatına girişini engelleyici değer yargılarının da değiştirilmesi yönünde aile ve toplum bazında büyük çaba harcanması gerekmektedir.

Kadının çalışma hayatına katılımı üzerinde etkili olan bir başka faktörde çalışma süresiyle ilgilidir. Özellikle gelişmiş Batı ülkelerinde ve A.B.D'de genellikle hizmet sektöründe uygulanan "kısmi süreli çalışma" daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girmesinde büyük ölçüde rol oynamıştır.

Türkiye'de kısmi süreli çalışma konusunda yasal düzenlemelere gidilmesi, ülkedeki yüksek kadın işsizlik oranlarının düşürülmesinde bir araç olarak kullanılabilir. Ancak kısmi süreli çalışmanın halen bir işyerinde "tam gün" çalışan kadınlarca benimsenmesi, kadın işgücünün zaten mevcut olan statü düşüklüğünün giderek çok daha hızlanmasına ve aylık ve emeklilik gelirlerinde azalmalara yol açacağı konusu gözardı edilmemeli tercihini belirlemeden önce tam gün çalışan kadın ileriye dönük biçimde bilinçlendirilmelidir.

Kısmi süreli çalışmayı tercih için en uygun grup bir orta öğrenim ve özellikle bir yüksek öğrenim kurumunu bitirmiş ev kadını statüsündeki kadınlardır. Bu

statüdeki kadınların, kısmi süreli çalışmanın yasal olarak düzenlenmesiyle işgücü piyasasına girmeleri sonunda gerek aile gelirlerinin yükselmesi gerek ülke ekonomisi açısından kazançlı çıkacaktır.

Yeni bir çalışma biçimi olarak, kısmi süreli çalışma Türk çalışma hayatına uygulanmadan önce konunun olumlu ve olumsuz yönleri iyice araştırılmalıdır. Özellikle uygulanacağı iş alanlarının belirlenmesi kamu sektörü ve özel sektörden birinde ya da her ikisinde de uygulanmasının sağlayacağı yararlar ve sakıncalar için yapılacak uzun dönemli planlar titiz bir çalışma sonunda ortaya konulmalı ve ülkeye özgü model geliştirilmelidir. Pilot olarak seçilen iş kollarında uygulamalar yapılmadan ve bunun olumlu sonuçları alınmadan aceleye getirilerek yapılacak olan düzenlemeler ve uygulamalar çalışma hayatında çok boyutlu yeni bir takım soruların ortaya çıkması sonucu doğuracaktır.

Kaynaklar

- Genel nüfus sayımı, nüfusun sosyal ve ekonomik nitelikleri D.İ.E., 1989
- Kağıtçıbaşı Çiğdem, Değişen bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konferansı, İ.L.B.K.1990 Ankara içinde, Türkiye'de Kadınların Aile İçi Statüsü, Eğitimi ve İstihdamı
- Türkiye'de Eğitim, Sorunlar ve Değişime Yapısal Uyum Önerileri, TÜSİAD İst, 1990
- Kazgan Gülten, "Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü:" Türk Toplumunda Kadın (Der : Nermin Abadan Ünat), Ankara 1979
- Ekonomi Müdir, "Teknolojik ve ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar" ORHİM Seminerler Serisi-2, İstanbul 1986
- Eyrenci Öner "Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989
- TİSK, Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, Ankara 1989
- Türk-İş/İOFTU, "Çalışan Kadınlar İOFTU Hareket Tarzları ve Programları" Çalışan Kadınlar Serisi Ortak yayını No : 1 ve Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası, "89 Petrol-İş" İstanbul 1990
- Commission of the European Communities, European Men and Women in 1988
- Hanehalkı İşgücü Anketleri Ekim 1980 Ankara, Mart, 1991
- D.İ.E., 1988 İstatistik Yılığ
- Employment of Women Regional Trade Union Seminar Paris, 1979
- John Naisbitt-Patricia Aburdene Megatrends 2000, 1990

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN HUKUKİ ESASLARI ve SORUNLARI

Prof. Dr. Metin KUTAL *

Giriş

Üretim tekniklerinin işçi-işveren ilişkilerini biçimlendirdiği tarihi bir gerçektir. Nitekim yakın çağın başlaması, yeni üretim tekniklerinin uygulamaya konulması bütün toplumların yapısını etkilemiş, yeni sosyal sınıfları tarih sahnesine çıkarırken, işçi-işveren ilişkilerini yepyeni bir düzene zorlamıştır. Geleneksel küçük sanayii yerini kapitalist fabrika sanayiinin almasından sonra 19. yüzyılın ortalarına doğru bağımsız bir bilim dalı olarak iş hukuku ortaya çıkabilmiştir.

Başkasına bağımlı olarak bir ücret karşılığında emeğini sunan kişilerle (işçi) bunları çalıştıranlar (işveren) arasındaki ilişkileri düzenleyen bu bilim dalı, iktisaden zayıf olan tarafı, işçileri, korumayı amaçlamış böylece sosyal adaletin ve toplumda huzurun sağlanmasına çalışmıştır.

İnsanın fiziki gücünün yerini alan, buhar, akaryakıt gibi güç kaynakları ile çalışan makinelerle kitle üretimine geçilmesine mekanizasyon çağı denilmiştir. İşte bu çağın emek sahiplerinin en önemli özelliği bağımlılık olmuştur.

Ancak II. Dünya Savaşı içinde geliştirilmeye başlanan yeni bir teknoloji insanlık tarihinde yeni bir çağı açmıştır. Bu kez insanın fiziki gücü yerine fikri gücünü artırıcı, çok karmaşık hesaplamaları en kısa zamanda yaparak makinelerin yönetimini üstlenen mikroelektronik aygıtların devreye girdiği görülmüştür. Hızla yaygınlaşan bu teknoloji günümüzde sanayi ve hizmet kesimlerinin hemen hemen her dalına girmiş, ayrıca yeni keşif ve buluşların birbirini izlemesine neden olmuştur.

Bu yeni teknolojinin emek/sermaye ilişkilerinde de ciddi yapısal değişiklikler yaratması gecikmemiştir. Nitekim işçi-işveren ilişkisinin cereyan ettiği klasik işyeri

Başta kadın işgücü olmak üzere tüm çalışanları yakından ilgilendiren teknolojik gelişmeler, ister istemez hukukî planda da yeni düzenlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir.

* I. Ü. İktisat Fak. Öğretim Üyesi

kavramında önemli bir değişlik meydana gelmiştir. Artık işçinin işyeri dışında da işverene bağımlı olarak çalışabileceği kabul edilmiştir. Bunun gibi işçinin işverenin emir ve direktifleri altında çalışma (bağımlılık) kavramı da giderek önemini kaybetmeğe başlamıştır. İşçinin elektronik bir aygıt aracılığı ile evinden işyerindeki üretimi yapabileceği ortaya çıkmıştır.

Bu yeni teknolojinin işletmenin verimliliğini hızla artırması, iş sürelerini de etkilemiş ve işçi sendikalarının haftada 35 saatlik çalışmayı hedefleyen programlarla işverenlerin karşısına çıkmalarına neden olmuştur. Günlük iş sürelerinin kısalması, yıllık tatillerin uzamasına rağmen üretimde başdöndürücü artışların kaydedilmesi kuşkusuz bu yeni teknoloji sayesinde mümkün olabilmektedir.

Bu gelişmeler sadece iş sürelerini kısaltmakla kalmamış işin düzenlemesinde yeni uygulamalara yol açmıştır. Esnek çalışma süreleri, çağrı üzerine çalışma, işin paylaşılması ve nihayet kısmi çalışma bunlardan bazılarıdır.

Başta kadın işgücü olmak üzere tüm çalışanları yakından ilgilendiren bu gelişmeler, ister istemez hukuki planda da yeni düzenlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Ulusal düzeyde olduğu kadar uluslararası düzeyde de yeni düzenlemelerin yapıldığı bu alanda ülkemizde durum nedir? Herhalde hızla çağı yakalamak kararında ve zorunda olan ülkemizin bu gelişmelerin dışında kalması mümkün değildir. Bu tebliği amacı sadece kısmi süreli çalışmaların hukuki yönü üzerinde durmak ve ortaya çıkan sorunları belirterek çözüm yollarına işaret etmektir.

I - Kısmi Süreli Çalışma Kavramı ve Türleri

1- Kısmi Süreli Çalışma Kavramı

İlk bakışta anlaşılması ve tanımlanması kolay bir kavram gibi görünmektedir. Gerçekten kısmi süreli çalışmada normal çalışma süresinden daha kısa bir çalışma söz konusudur. Bu nedenle bazı yazarlar buna kısa süreli çalışma demektirler. Ancak iş süresinin kısaltıldığı bütün hallerde kısmi süreli çalışmanın varlığından

Kısmi süreli çalışmada normal çalışma süresinden daha kısa bir çalışma söz konusudur.

Bu nedenle bazı yazarlar buna kısa süreli çalışma demektirler.

söz edilemez. O zaman kısmi süreli çalışma nedir? Genellikle doktrinde ve uluslararası belgelerde üç öge üzerinde durulmaktadır.

a- Normal Çalışma Süresinin Sadece Bir Kısmını Kapsaması

Haftalık ya da günlük çalışma süresinin sadece bir kısmında işçiler, genellikle diğer işçilerden önemli ölçüde kısa çalışmaktadırlar. Normal çalışma süresinin ne kadarında çalışmanın kısmi çalışma sayılacağı konusunda tüm dünyada geçerli bir ölçüt yoktur. Avrupa Topluluğuna bağlı ülkelerde 1975 yılında kısmi süreli çalışanların haftalık iş süresinin ortalama 22,1 saat olduğu anlaşılmıştır. Yapılan araştırmalar genellikle kısmi çalışmaların haftada 20 ila 30 saat arasında değiştiğini göstermektedir. Örneğin Federal Almanya'da 14, Avusturyada 20-24, İsviçte 30 saat gibi.

Genellikle ülkelerin yasalarında kısmi süreli çalışma kavramı belirlenmediğinden hem ülkeler arasında, hem de aynı ülkede kesimler arasında nisbeten farklı kısmi süreli çalışmalara rastlanmaktadır. Kısmi süreli çalışmayı belirlemeye çalışan bazı ülke yasalarında da kesin bir rakam ya da bir tek oran verilmemiştir. Örneğin 27 Aralık 1973 tarihli Fransız Yasasında kısmi süreli çalışmanın haftalık yasal çalışma süresinin yarısı ile dörtte üçü arasındaki çalışmalar olabileceği belirtilmiştir. Görülüyor ki kesin bir rakam ya da oran verilmemesine karşın kısmi süreli çalışmalar, normal çalışma süresinden belirgin biçimde kısa çalışmalardır.

b- Çalışmanın Düzenli Biçimde Yapılması

Normal iş süresinden kısa çalışan işçinin düzenli biçimde bu işte çalışması ikinci ögeyi oluşturmaktadır. Kısa sürede yapılıp tamamlanacak bir işte işçinin çalışması kısmi süreli çalışma sayılmamaktadır. Nitekim İsviçre ve Alman yasalarında bu öge açıkça işaret edilmiştir. Düzenlilik ilkesini mutlaka belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesi çerçevesinde düşünme zorunluluğu yoktur. Aksine belirli süreli bir hizmet sözleşmesi ile de düzenli kısmi çalışma düzenlenmiş olabilir.

Önemli olan işyerinde ekonomik nedenlerle ortaya çıkan ve bunalım döneminde uygulanan kısa süreli çalışma ile kısmi çalışmayı birbirine karıştırmamaktır. Kısa süreli çalışma, belirli bir süre için uygulandığından, düzenlilik ögesinden yoksundur.

Bunun gibi işyerinde rastlantılara bağlı olarak yapılan çalışmalar, genellikle tam gün çalışan işçilerle yerine getirilmektedir. Bu gibi işlerde kısa süreli çalışmalar yapılsa bile bunlarda düzenlilik ögesi bulunmamaktadır.

c- İsteğe Bağlı Olarak Yapılması

Kısmi süreli çalışmak üzere hizmet sözleşmesi yapan işçi, bu tür çalışmayı kendi özgür iradesi ile kabul etmiş olmalıdır. Esasen bu tür çalışma isteği daha çok işçiden gelmektedir.

Şu halde yukarıda da değinildiği gibi, ekonomik nedenlerle belirli bir süre işçilere kısa süreli çalışma rejimini uygulayan işyerlerinde isteğe bağlılık ögesi bulunmamaktadır.

Kısmi süreli çalışmak üzere işe giren işçinin bunu isteyerek, talep ederek, yapması gerekmektedir. Nitekim Fransız Kanununda (Art. L. 212- 4-2/1) kısmi süreli çalışmanın ancak işçinin talebi üzerine uygulanabileceği öngörülmüştür. Şu halde tam zamanlı olarak çalıştırılmak üzere işe alınmış bir işçinin bir süre sonra kısmi zamanlı çalışmaya zorlanması, iş koşullarında işverenin tek taraflı ve esaslı bir değişiklik yaptığı biçiminde yorumlanmak gerekir.

Yukarıdaki üç ögeyi dikkate alarak kısmî süreli çalışmanın yasalar ya da sözleşmelerle belirlenmiş, normal iş sürelerinden belirgin biçimde ve işçinin isteğine bağlı olarak yapılan düzenli çalışmalar olduğu söylenebilir.

2- Kısmi Süreli Çalışmanın Türleri

Normal iş sürelerinden daha kısa olan bu çalışma türünün uygulamada değişik biçimlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Gerçekten iş sürelerinin günlük, haftalık

yada aylık süre içinde farklı düzenlemeleri yanında, çağrı üzerine çalışma, işin paylaşılması gibi biçimlerine de rastlanmaktadır.

a- Değişik Biçimlerde İş Süresinin Uygulanması

Kural olarak haftalık iş süresinden belirgin biçimde kısa yapılan (Fransız İş Yasası, m. 212-4-2/II) bu çalışma değişik biçimlerde uygulanmaktadır. Önce belirtmeliyiz ki iş süresinin kısıtlığını yasal iş süresine göre değil, işyerinde uygulanmakta olan normal iş süresine göre belirlemek gerekir. Esasen günümüzde gelişmiş ülkelerde iş sürelerinin belirlenmesi yasalardan çok toplu iş sözleşmeleri ile gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle işyerinde geçerli olan normal iş süresine göre kısmi çalışma süresinin belirlenmesi gerekir.

Kısmi çalışma süresinin düzenlenmesi değişik biçimlerde olabilmektedir. En fazla rastlanan biçimi her gün daha kısa süreli çalışmadır. Örneğin yarım gün gibi. Ancak haftanın yada ayın belirli günlerinde tam yada yarım gün, yahut belirli saatlerde çalışma biçiminde de kısmi çalışma düzenlenmiş olabilir.

İşçinin belirli yada belirsiz süreli bir hizmet sözleşmesi ile çalışması, emeğini bir yada birden çok işverene sunması sonuca etkili olmamaktadır.

b- Çağrı Üzerinde Çalışma

İşyerinde işçinin yapacağı işe sıra geldiği zaman işverenin çağrısı üzerine yapılan bir tür kısmi çalışmadır. İşçinin çağrı üzerine çalışacağı kesin olmakla beraber, işçinin her seferinde ne kadar çalışacağı, bu çalışmaların günlük ya da haftalık (aylık) sürede ne kadar olacağı; ayrıca işçinin ne kadar zaman önce bu işe çağrılacağı sorun yaratabilecek niteliktedir. Bu hususta hizmet sözleşmesindeki hükümlerle bu tür çalışmanın süresi ve konulacak hükümlerin işçiyi aşırı biçimde bağlayıcı ve tedirgin edici bir nitelikte olmaması gerekmektedir. Bu konuda yargı kararları işçileri koruyucu unsurlar getirdiği gibi bazı ülkelerde yasalarda da sözleşme özgürlüğüne bazı sınırlamalar getirilmiştir. Örneğin Almanya'da İstihdamı Teşvik Yasasına göre taraflar bir haftalık süre içinde iş süresini açıkça belirlememiş iseler haftalık çalışma süresi 10 saat olacaktır. Başka bir ifade ile

sözleşmede aksine bir hüküm yoksa işveren işçiyi 10 saatlik ücretini ödemek zorundadır.

Aynı yasada, aksi belirtilmedikçe işverenin işçiyi her çağırmasında en az üç saat çalıştırmak zorunda olduğu ve işçinin işe çağırılmasının en az dört gün önceden yapılması hükme bağlanmıştır.

c- İşin Paylaşılması

Birden çok işçinin, aralarında anlaşmak suretiyle iş sürelerini paylaşarak belirledikleri bir kısmı çalışma türüdür. Genellikle iki işçi örneğin günlük iş süresini kendi aralarında bölüşmek suretiyle çalıştıklarında bu tür, sözkonusu olur. Hangi işçinin normal iş süresinin hangi bölümünde çalışacağını işveren değil, işçiler belirlemektedirler. Böylece işverenin işinde bir aksama olmadan daha çok işçiyi iş sağlanmakta, işçiler ise daha esnek bir iş süresine kavuşmaktadır.

İş paylaşan işçilerin birbirlerinin yerine geçme yükümlülüğünün olup olmadığı, işçilerinden birinin işten ayrılması halinde işverenin diğer işçinin hizmet sözleşmesini feshedip edemeyeceği, hatta bu tür çalışmada iş hukuku kurallarının mı, ticaret hukukunun mu uygulanacağı gibi tartışmalar yapılmaktadır. Bu gibi tereddüt yaratan durumlar yasal düzenlemelere yer yer neden olmuştur.

II- Kısmi Çalışmanın Ortaya Çıkış Nedenleri ve Kadın İşçiler Bakımından Önemi

1- Kısmi Çalışmanın Başlıca Nedenleri

Yukarıda da değinildiği gibi her yeni üretim teknolojisi iş ilişkilerinde değişikliklere neden olmaktadır. Üretim sürecine yeni teknolojilerin girmesi, özellikle bilgisayarların kullanımı; bu sayede uzmanlık gerektiren bazı işlerde kısa süreli eleman istihdamının daha uygun düşmesi gibi nedenler kısmi çalışmayı gündeme getirmiş ve uygulama alanını genişletmiştir. Bu nedenlerin başlıcaları şunlardır :

Üretim sürecine yeni teknolojilerin girmesi, özellikle bilgisayarların kullanımı; bu sayede uzmanlık gerektiren bazı işlerde kısa süreli eleman istihdamının daha uygun düşmesi gibi nedenler kısmi çalışmayı gündeme getirmiş ve uygulama alanını genişletmiştir.

a- Nitelikli İşgücüne Karşı Talep Artışı

Yeni teknoloji niteliksiz işgücü için işsizlik sorununu doğururken giderek daha çok sayıda nitelikli işgücüne gereksinim yaratmıştır. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalara göre ekonomi, ihtiyaç duyduğu bu elemanları ancak kısmi süreli çalışabilen kişiler arasından sağlayabilmiştir. Bu hususta özellikle tam süre çalışamayan yada çalışmak istemeyen kadın işgücünden yararlanılma yönüne gidilmiştir.

b- Bazı İşlerin Niteliklerinden Kaynaklanan Nedenler

Bazı işlerin tam gün işçi istihdamını gerektirmemesi ya da bazı işlerin uzun süre çalışmaya elverişli olmaması gibi nedenler de kısmi süreli çalışmaların yaygınlaşmasına neden olmuştur. Örneğin işyerinin temizlenmesi tam süre çalıştırmayı gerektirmediği gibi, işyerinde belirli süreçleri kontrol eden yüksek vasıflı elemanları kısmi çalışmaya elverişli duruma getirmektir. Bilgisayarlı ekranlarının sürekli çalışanlarda yarattığı sağlık sorunlarını da burada zikretmemiz mümkündür.

c- Bazı İşçi Gruplarına Özgü Kişisel Tercihler

Kısmi çalışmalarını evli kadın işçilerin genellikle tercih ettikleri görülmüştür. Böylece kadın işçi, ailesindeki yükümlülüğü ile çalışma hayatının avantajlarını bağdaştırma olanağını bulmaktadır. Evlerde kullanılan çeşitli aygıtlar kadının ev işlerine daha az zaman ayırmasına neden olmasının da burada rolü vardır. Ayrıca bütün gün ev işleri ile uğraşmak, batı ülke kadınları tarafından sıkıcı bulunmakta; kadın ailenin artan masraflarına katkıda bulunmayı tercih etmektedir.

Öğrenci durumundaki gençlerle, ek bir gelir elde etmek isteyen emekliler için de kısmi çalışmanın avantajlı olduğu görülmektedir. Birinciler öğrenimlerini bu sayede tamamlamakta, ya da bu konuda ailelerine daha az yük olmakta; ikinciler ise bu sayede gelirlerini artırabilmektedirler.

d- İstihdam Politikasından Kaynaklanan Nedenler

Çeşitli ülkelerde devletin, bir istihdam politikası olarak kısmi çalışmayı teşvik edip, yasalarla düzenlediği görülmüştür. Buradaki amaç mevcut işleri daha çok işçi arasında bölüştürüp işsizliği azaltmak, tam çalışma amacına yaklaşabilmektir.

Gerçekten işsizlikle savaşta asıl olan yeni iş olanakları yaratmaktır. Ancak yeni iş olanakları, giderek pahalı yatırımları gerektirmektedir. Ayrıca ekonomik konjunktür nedeniyle zaman zaman iş piyasasında işsizlerin sayısının arttığı görülmektedir. İşte gerek yapısal işsizliğin hüküm sürdüğü, gerek geçici işsizlik sorunlarının patlak verdiği ülkelerde olabildiğince fazla çalışmaları sınırlamak ve mevcut işleri daha çok işçi arasında paylaşırma politikaları izlenmektedir. Bu konuda daha çok kısa süreli çalışmalara başvurulduğu bir gerçektir. Ancak kısmi süreli çalışmanın teşviki de gündeme getirilmektedir. Nitekim Federal Almanyada istihdamı teşvik yolu ile işsizliğe çözüm getirebilmek için 26/4/1985 tarihli yasa kabul edilmiş, bu yasada kısmi süreli çalışmalarla ilgili düzenlemeler de yapılmıştır.

Ülkemizde de işgücü fazlasını azaltabilmek için alınması gereken önlemler arasında çalışma hayatına esneklik kazandırmak, kısmi süreli çalışmayı yasalarla düzenlemek'ten ilk kez 1982 programında söz edilmiştir.

Hemen belirtmeliyiz ki iş piyasasının düzenlenmesinde kısmi çalışma rejimi beklenen etkinliği gösterememiştir. İşsizlik gibi çok karmaşık bir sorunu kısmi süreli çalışmayı yasalarla düzenliyerek çözümlenmek mümkün değildir. Hele ülkemizdeki işsizlik sorununun bu yoldan çözülebileceğini düşünmek gerçekçi değildir. Ancak çok yönlü önlemler arasında kısmi çalışmanın yasal bir düzene kavuşturulmasının da yer almasında kuşkusuz yarar vardır.

2- Kısmi Çalışmanın Kadın İşçiler Bakımından Önemi

Uluslararası kaynaklar ve ülkelerle ilgili bilimsel araştırmalar kısmi çalışmanın kadın işgücü için özel bir önem taşıdığını göstermektedir. Avrupa Topluluğunda kısa süreli çalışanlar içinde kadınların oranı % 80 in üzerinde bulunmaktadır.

Bunun nedenleri arasında, bu tür çalışmanın kadınların istek ve özlemlerine daha iyi cevap vermesinin önemli bir yer tuttuğu kuşkusuzdur. Ayrıca kısmi süreli çalışmaların daha çok hizmet kesiminde yoğunlaştığı, bu kesimdeki çalışmaların ise daha çok kadın işçi istihdamına elverişli bulunduğu gözden kaçırılmamalıdır. Örneğin 1975 te Avrupa Topluluğunda kısmi çalışmaların % 68 i hizmet kesiminde iken, % 23 ü sanayide ve sadece % 9 u tarım kesiminde yapılmaktaydı.

Öte yandan kadınların aile yükümlülükleri nedeniyle kısmi çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Nitekim kadınların aile yükümlülüğünün en fazla olduğu 20-50 yaş arasında, en fazla kısmi çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Halbuki işçiler arasında bu tür çalışmalara en fazla emeklilik yaşından sonra rastlanmaktadır.

Kadınlar arasında yapılan araştırmalarda medeni durumla kısmi çalışma arasında da ilginç bir ilişki saptanmıştır : Kısmi çalışmayı tercih eden evli kadınların oranı bekârlardan daha yüksektir. Avrupa Topluluğunda kısmi süreli çalışanları % 85'inin evli kadınlar olduğu anlaşılmıştır.

III- Kısmi Süreli Çalışmanın Sosyo-Ekonomik Yönleri ve Hukuki Sorunları

Yukarıda kısmi süreli çalışmanın ortaya çıkış nedenlerinin ekonomik ve sosyal yönlerine değinmiştik. Bugün bir vakta olarak, özellikle gelişmiş ülkelerde karşımıza çıkan kısmi çalışma, ne gibi sosyal, ekonomik gelişmelere neden olmakta ve ne gibi hukuki sorunlar doğurmaktadır?

1- Kısmi Süreli Çalışmanın Sosya-Ekonomik Yönleri

a- İstihdam (İşsizlik) Sorununun Çözümü Açısından

Kısmi Çalışma

Mevcut işleri daha çok işçi arasında paylaşdırmak acaba işsizlikle savaşıta etkili olabilir mi ? İşçileri daha kısa sürelerle çalıştırmak ya da kısmi çalışmaya ağırlık vererek işsizliği önleyebilir miyiz ?

Sanayileşmiş Batı ülkelerinde, özellikle 1973 petrol krizini izleyen dönemde bu hususta olumlu görüşler savunulmuştur. Gerçekten işsizliğin arizi nitelik taşıdığı, ekonomik konjonktürle ilgili olduğu ülke ve dönemlerde kısa süreli çalışmalarla kısmi süreli çalışmaların iş piyasasındaki emek baskısını hafiflettiği bir gerçektir.

Ancak kısmi süreli çalışmanın tüm ülkelerde, tüm işsizlik türlerinde etkili olacağı sanısı yanlıştır. Nitekim daha çok sayıda işsize iş bulabilmek amacı ile Federal Almanyada 26/4/1985 tarihinde kabul edilen istihdamı Teşvik Yasası, beklenen sonucu vermemiştir.

İşsizliğin yapısal bir niteliğe büründüğü gelişme halindeki ülkelerde ise bu alınacak önlemler, muhtemelen iş olanaklarının daha da azalmasına yol açabilecektir. Gerçekten, emek veriminin çok düşük olduğu bu gibi ülkelerde işverenler tam gün istihdam ettikleri birçok işçinin yerine kısmi süreli çalışanları alacak, sonuçta işsiz sayısında bir azalma olmayacaktır. Aynı tehlikeye Batı ülkelerinde bile işaret edilmektedir.

b- Genel İş Koşulları Açısından Kısmi Çalışma

Devlet etkin bir yasal düzenleme yapmamışsa kısmi süreli çalışanların iş koşulları genellikle tam gün çalışanlardan daha kötü olmaktadır. Örneğin 1972 de Avrupa Topluluğu ülkelerinde yapılan bir araştırmaya göre kısmi süreli çalışan işçilerin saat ücretleri ister erkek, ister kadın olsun, tam gün çalışan işçilerden daha düşüktür. Bu durum ancak çok üstün vasıflı olan ve kısmi çalışan işçilerde farklı olabilmektedir.

Belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile çalıştırılan kısmi süreliilerin, istihdam güvencesinden de, birçok ülkede yararlanamadıkları tespit edilmiştir. Bu yüzden bazı ülkelerde yasalara bu hususta özel koruyucu hükümler konulmuştur.

Sosyal sigortalardan kaçırılan işçilerin başında kısmi çalışanların geldiği, ayrıca işçi sendikalarının da bunlara yeterli ilgiyi göstermedikleri, kapsam dışı uygulamasında çok sayıda bu gibi işçilere yer verildiği ifade edilmektedir. Böylece çoğunluğunu kadınların oluşturduğu marjinal bir işgücü ortaya çıkmaktadır.

c- Meslekte İlerleme Şansı Açısından Kısmi Çalışma

Kısmi süreli çalışanların meslekte fazla bir ilerleme şansına sahip olmadıkları gözlenmektedir. Büyük kısmı kadınlardan oluşan bu gibi çalışanların asıl amacı aile bütçesine katkıda bulunurken ailevi yükümlülüklerini de yerine getirmektir. Bu yüzden kısmi çalışanların meslekte ilerleme eğilimleri fazla güçlü değildir. Bu durum işverenler için genellikle bir avantaj teşkil etmekte, daha düşük ücretlerle, mesleki eğitim yükümlülüğüne girmeksizin bu kişileri çalıştırabilmektedirler. İşin organizasyonunda da işverenler daha rahat hareket etme olanağına kavuşmaktadırlar.

d- Kadın İşçileri Koruyucu Hükümler Açısından Kısmi Çalışma

Çalışma hayatında kadınların korunması özel bir önem taşıdığından hemen hemen tüm ülkelerde iş yasalarında yer almıştır. Özellikle analık işlevi nedeniyle kadın işçinin korunması, gelecek nesillerin sağlığı açısından önem taşımaktadır.

Öte yandan aynı işi yapan, eşit verimle çalışan kadın işçilere salt cinsiyet farklılığı nedeniyle daha düşük ücret ödenmeyeceği uluslararası sözleşmelerde kabul edilmiştir. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 sayılı sözleşmesi bu konuyu düzenlemiştir. Türkiye Cumhuriyeti bu sözleşmeyi onaylayan ve yasalarında gerekli önlemleri alan ülkelerden biridir. (İş Yasası m. 26).

Kuşkusuz kadının kısmi süreli çalışması bu haklardan yoksun kalmasını gerektirmez. Ancak uygulamada, pazarlık gücü fazla olmayan bu işçilerin daha düşük ücretlerle çalıştırıldıkları, belirli süreli sözleşmelerle bir kısım sosyal haklardan yoksun bırakıldıkları görülmektedir.

e- Sendikal Örgütlenme Açısından Kısmi Çalışma

Kısmi süreli çalışanların mesleki örgütlenme açısından farklı bir hukuki konuma sahip olmadıkları kuşkusuzdur. Ancak soruna hukuki konum yerine endüstri ilişkileri açısından yaklaşıldığında bazı sorunlarla karşılaşmaktayız. Gerçekten

kısmi süreli çalışanlarda sendikalaşma bilincinin tam süreli çalışanlar kadar gelişmediği bir gerçektir. İşyerinde nisbeten kısa bir süre bulunan, o işyeri dışında başka ilgi alanlarına sahip olan bu gibi işçilerden, tüm geleceğini ve mevcut yaşamını o işe bağlamış olan işçilerin ilgisini beklemek doğru değildir.

Kaldı ki bunlardan bir kısmını işverenler toplu sözleşmelerin kapsamı dışında bıraktıklarından, sendika ile ilgileri daha da zayıflamaktadır. Bazı sendikalar bu durumun sendikacılığın geleceği açısından bir tehlike oluşturacağını ifade etmektedirler.

2- Kısmi Süreli Çalışmanın Bazı Hukuki Sorunları

Kısmi süreli çalışma nispeten yeni bir olgu olduğundan birçok ülkede yeterince yasal düzenlemelere tabi tutulamamıştır. İş hukukunun klasik çerçevesinde çözüm arayışları hemen her ülkede devam etmekte, bu hususta yargı organları çaba sarfetmektedirler.

Ülkemizde de durum aynıdır. Henüz Türk yasa koyucusu kısmi süreli çalışmayı özel olarak ele almış değildir. Bu yüzden birçok sorun, yoruma açık biçimde, yargı kararlarını beklemektedir. Şimdilik Türk Çalışma hayatında Batılı ülkeler kadar yaygınlaşmamış olan bu tür çalışmanın gelecekte ülkemizde de işçi-işveren ilişkilerinde yer almaması için bir neden bulunmamaktadır. Sorunun düşünce planında hazırlığını yapmak hem yasa koyucunun işini kolaylaştıracak, hem de yargı organlarına ışık tutacaktır.

Hukuki sorunları, iş hukukunun klasik ayırımına göre ele almak bizce de isabetlidir : Önce bireysel iş hukuku açısının ortaya çıkan başlıca sorunlara değinecek, daha sonra soruna toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku açısından yaşlaşmaya çalışacağız.

a- Bireysel İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma İle İlgili Bazı Sorunlar

Bilindiği gibi bireysel iş ilişkisi hizmet sözleşmesi ile kurulmaktadır. Kısmi süreli çalışmak üzere işe alınan işçi ile işveren arasındaki ilişki de kuşkusuz bir hiz-

met sözleşmesidir. Zira işçi işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında bedeni ya da fikri emeğini arz etmeyi kabul etmektedir.

Taraflar bu sözleşmeyi belirli yada belirsiz süreli olarak yapabilirler. Belirli süreli hizmet sözleşmeleri, işçiyi bir kısmı yasal haklardan yoksun bırakmak amacıyla, birbiri peşi sıra yapılmış ya da susma ile yenilenmişse ordada bir tek belirsiz süreli hizmet sözleşmesi olduğu kabul edilir. Görülüyor ki iş ilişkisinin kurulması açısından işçinin kısmi süreli çalışmasının bir önemi yoktur. Bunun gibi işçinin birden çok işverenle kısmi süreli çalışmak üzere hizmet sözleşmeleri yapmasına da bir engel bulunmamaktadır.

Kısmi süreli çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin başka bir işyerinde çalışmasına işverenin, sözleşme yoluyla engel olup olamayacağı tartışmalıdır. İşverenin koyduğu bu sınırlamanın hizmet sözleşmesinin konusuna, işçinin kişilik haklarına ve iktisadi geleceğini tehlikeye sokup sokmadığına göre bir sonuca varmak gerekir. Şayet işçinin yapacağı başka bir sözleşme özen borcunu yerine getirmesine engel olacaksa, belirli koşullarla işverenin bu sınırlamayı koyabileceğini kabul etmek gerekmektedir.

Öte yandan işçinin çalışanlara göre belirgin bir biçimde işyerinde az çalışması iş süreleri, ücret ve ücretli tatiller gibi konularda sorun yaratmaktadır.

aa- İş Süreleri Açısından Kısmi Çalışmanın Bazı Sorunları

İlk sorun işçinin birden çok işyerinde kısmi süreli hizmet sözleşmeleri yapması halinde azami çalışma süresi konusunda ortaya çıkmaktadır. İşçinin kısmi süreli çalışmalarının toplamının yasal iş sürelerini aşmaması gerekir. Gerçi Türk İş Yasasının 61. maddesinde, haftalık 45 saatlik sınırlamanın işyerine mi, işçiye mi yönelik olduğu açıkça gösterilmemiştir. Ancak gerek İş Süreleri Tüzüğünde (m. 3), gerek yargı kararlarında bu sınırlamanın işçinin şahsına yönelik olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle kısmi süreli çalışan işçinin haftalık toplam iş süresi ülkemizde 45 saati geçemeyecektir. Şayet sağlık nedenleri ile bu süre daha aşağı sınırlara çekilmişse, işçi ancak bu sınırlar içinde kısmi süreli çalışmalarını yapabilecektir.

Yasal İş süresini aşan çalışmaları öngören hizmet sözleşmelerini hukuken geçersiz saymak gerekir. Doktrinde hangi sözleşme ile bu sınır aşılmışsa onun geçersiz olacağı görüşü benimsenmiştir.Şayet aynı zamanda yapılmış hizmet sözleşmeleri ile bu sınır aşılmışsa tüm sözleşmeleri geçersiz saymak ve işçinin bunlardan tercih ettiği işyeri ile yeni bir sözleşme yaptığını kabul etmek en isabetli olanıdır.

Öte yandan işin düzenlenmesi ile ilgili İş Yasasının diğer hükümlerinin de kısmi süreli çalışan işçilere uygulanması gerekmektedir. Örneğin İş Yasasının 62. maddesindeki günlük iş sürelerinden sayılan haller bu işçiler bakımından da geçerlidir. Bu hallerden bir kısmından işçiler tam olarak, bir kısmından da çalıştıkları süreler oranında yaralanabileceklerdir. Örneğin işçinin işveren tarafından başka yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süre kısmi çalışmada da aynen geçerli olacaktır. Bunun gibi işçinin işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmasına karşın çalıştırılmaksızın geçen süreler burada da iş süresinden sayılacaktır. Ancak işyerinde yarım gün çalışan emzikli kadın işçi emzirme izninin tamamına değil, yarısına sahip olabilecektir. Başka bir deyimle ilgili Tüzük uyarınca kadın işçiye öğleden önce ve öğleden sonra 45 er dakikalık iki emzirme izninden kadın işçi sadece birini kullanabilecektir.

Kısmi süreli işçinin gece saatinde (saat 20-06) birden çok işyerindeki iş sürelerinin toplamının da 7,5 saati geçmemesi gerekmektedir (İş Yasası m. 65/III).

bb- Ücret Açısından Kısmi Çalışmanın Bazı Sorunları

Kısmi çalışmayı öngören hizmet sözleşmesinde taraflarca belirtilen ücret hakkında İş Yasasının hükümleri uygulanacaktır. İşçinin toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücretten de 2822 sayılı Yasa çerçevesinde yararlanma hakkı bulunmaktadır.

Hizmet sözleşmesi, niteliği gereği ivazlı bir sözleşme olduğundan ücret, iş ilişkisinin asli unsurunu teşkil etmektedir. Bu kural burada da geçerlidir. Ayrıca İş Yasasında ücretle ilgili birçok hüküm bu gibi işçilere de uygulanacağı

kuşkusuzdur. Ücretin ödenme yeri ve dönemi, para ile ödenme, eşit işe eşit ücret ilkesi nedeniyle sırf cinsiyet ayırımına dayalı farklı ücret verilemeyeceği (m. 26), ücretin saklı kısmı (m. 28), ücret hesap pusulası (m.30), işçinin şahsında ya da işyerinde meydana gelen zorlayıcı nedenlerle yarım ücret ödenmesi (m. 34) gibi ücretle ilgili birçok hüküm burada da geçerli olacaktır.

Uygulamada nispeten sorun yaratabilecek olanlar asgari ücretle fazla çalışma ücretleridir.

Yasal asgari ücretin en önemli özelliği belirli bir sınırın altında sözleşme özgürlüğüne yer vermemesidir. Kuşkusuz burada da işverenler bu kurala uymak ve asgari ücretin altında işçi çalıştırmamak zorundadırlar. Ancak İş Yasasının 33. maddesi uyarınca saptanan asgari ücret, "normal bir çalışma günü karşılığı" dır. Şayet kısmi süreli çalışan işçi haftanın belirli günlerinde çalışıyorsa günlük asgari ücretin tamamına, çalıştığı günler için hak kazanacaktır. İşçi günlük çalışma süresinin sadece bir kısmında çalışıyorsa çalıştığı süreye orantılı olarak bu haktan yararlanabilecektir. Uygulamada asgari ücretin saat ücretine göre hesaplanması bu hususta kolaylık sağlamaktadır.

Ücret konusunda, hukuki açıdan, daha önemli sorunlar fazla çalışma ücretinde ortaya çıkmaktadır. İşçinin burada tam gün çalışanlara göre belirgin biçimde kısa çalışması sorunun asıl kaynağını teşkil etmektedir. Gerçekten burada işçinin fazla hizmet sözleşmesinde kararlaştırılan iş süresine göre mi, yoksa hizmet sözleşmesinde kararlaştırılan iş süresine göre mi karar vermek gerekecektir?

Baskın olan görüşe biz de katılarak, bu hususta bir ayırım yapılması gerektiği kanısındayız. Şayet işçi sözleşmede belirlenen haftalık iş süresini tamamlamasına rağmen işverenin çalışma önerisi gereği bir süre daha çalışmışsa buna Borçlar Kanununun 329. maddesindeki fazla saatlerle çalışma denilecektir. İşçinin bu çalışması kesinlikle fazla bir ücretle karşılanacaktır. (B.K. m. 329/II). Ancak zamlı ücretin oranı İş Yasasının 35. maddesinde öngörülen % 50'nin altında olabilecektir. Sözleşmede aksine bir hüküm bulunmaması halinde İş Yasasının 35. maddesin-

deki zamlı ücreti işverenin kabul ettiğini farzetmek isabetli olacaktır. Zira uygulamada bu zammın en az % 50 olduğu bilinmektedir.

İkinci ihtimal kısmi çalışan işçinin yasal iş sürelerinin de üstüne çıkılarak çalıştırılmasıdır. Burada çalışma İş Yasasının 35. maddesi uyarınca yapılmış fazla çalışmadır ve az % 50 zamlı ücreti gerektirmektedir. Görülüyor ki fazla saatlerle çalışma (B.K. m. 329) ile fazla çalışma (İş. K. m. 35) arasında yapılacak bir ayırım bizi isabetli bir çözüme götürmektedir.

İşçinin birden çok işyerinde çalışması durumunda herbir işyeri için ayrı ayrı değil, toplam iş süresine göre fazla çalışma (İş. K. m. 35) yapıp yapmadığı hesaplanmak gerekecektir. Örneğin iki ayrı işyerinde kısmi çalışma yapan bir işçi (A) işyerinde haftada 25, (B) işyerinde 20 saat çalışmak üzere anlaşmışsa, her iki işyerinde yapacağı fazla çalışmalar İş Yasasındaki fazla çalışma niteliğini kazancak(m. 35) ve en az % 50 zamlı ücreti gerektirecektir.

Yasal iş süresinin altında kalan fazla saatlerle çalışmalara gelince : İşçinin iki ayrı işyerinde örneğin haftada 20 şer saat çalışmak üzere anlaşıldığında (A) işyerinde haftada 6 saat, (B) işyerinde de 10 saat fazla çalışma yaptığını farzederseniz haftalık çalıştığı toplam sürenin 56 saati bulduğu görülecektir. Bu sürenin (A) işyerinde 2,5 saati fazla saatlerle çalışma, 3,5 saati fazla çalışma, 20 saati de normal çalışma olduğu anlaşılacaktır. (B) işyerinde ise yine 2,5 saat fazla saatlerle çalışma, 7,5 saat fazla çalışma ve 20 saat normal çalışma biçiminde nitelendirilecektir. Şayet taraflar arasında aksi kararlaştırılmamışsa normal iş süreleri üzerindeki tüm çalışmalar en az % 50 zamlı olarak hesaplanacaktır. Aksi kararlaştırılmışsa yasal iş süresinin altında kalan 2,5 saatlik çalışmalar % 50 zamlı ücretin altında bir ödemeye tabi tutulabilecektir. 45 saati aşan çalışmalarda ise kesinlikle % 50 zamlı ücretin altına düşmeyecektir. Doğal olarak tüm fazla çalışmaların işçi yararına daha yüksek bir zam oranı ile ödeneceğine dair taraflar anlaşmalara hüküm koyabileceklerdir.

cc- Ücretli Tatiller Açısından Kısmi Çalışmanın Bazı Sorunları

1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 Anayasasında da çalışanların dinlenme haklarından söz edilmiş, tatillerin türü açıklanmış ve bunların ücretli olduğu öngörülmüştür. Bu hakların İş Yasasında düzenledikleri bilinmektedir. Hafta tatil, ulusal bayram ve genel tatil günleri ve yıllık tatil olarak üç'e ayrılan bu günlerde işçinin hangi koşullarla ücrete hak kazandığı İş Yasasında düzenlenmiştir.

İş Yasasının 41. maddesine göre "haftanın tatilden önceki 6 işgününde bu kanunun iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenecektir. Aynı maddede hangi hallerde işçi fiilen çalışmasa daha çalışmış gibi sayılacağı gibi ayrıntılara da yer verilmiştir.

İş Yasasında inceleme konumuz olan kısmi çalışma hakkında herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Hatta 41. madde hükmü dar biçimde yorumlanacak olursa kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı sonucuna varılması mümkündür. Zira adı geçen maddede "bu kanunun günlük iş süresine uygun olarak çalışmış" işçilerden söz edilmekte, ayrıca çalışılan gün sayısı da 6 işgünü olarak açıklanmaktadır. Şu halde günlük iş süresi ya da haftalık işgünleri daha kısa ya da az olan işçiler ilk bakışta bu haktan yararlanamayacaklardır.

Kanımızca işçinin kısmi süreli çalışması, kural olarak, hafta tatili hakkında ve bugüne ait ücretten yoksun kalmasını gerektirmemelidir. İş Yasamız, doğal olarak bu tür çalışma düşünülmeden, hazırlandığından işçinin günlük iş sürelerine uygun biçimde çalışmasını şart koşmuştur. Ancak aynı yasa bu şartın istisnalarını da düzenlemekten geri kalmamıştır. Amaç, yasal iş süresine işçilerin uymalarını sağlamaktır. Halbuki kısmi çalışmada, işçi ile işveren anlaşmak suretiyle yasal iş süresinin altına inmişlerdir. İşçi istese bile yasal iş süresi kadar işyerinde çalışma olanağına sahip değildir. Bu itibarla 41. maddedeki günlük iş süresini bu gibi işçiler için sözleşmede belirlenen günlük iş süreleri biçiminde yorumlamak gerekir.

Ancak tatilden önceki 6 iş günü/düzenli biçimde çalışma yükümlülüğü bu gibi açılarından da geçerli olacaktır. Zira haftanın bazı günlerinde çalışan işçilerin bu tatile hak kazandıklarını kabul etmek oldukça güçtür. Şayet işçi tatilden önceki 6 günü değişik işyerlerinde çalışarak geçirmişse o zaman hafta tatilinden yararlanacağı kabul edilebilir. Kuşkusuz bu durumda tatil ücretinin miktarı ve hangi işverenin bundan sorumlu olacağı soruları karşımıza çıkmaktadır. Kanımızca hafta ücreti her bir işveren tarafından bir günlük çalışma karşılığı ödenen ücret dikkate alınarak ödenecektir. Böylece değişik işyerlerinden işçinin aldığı toplam günlük ücret dikkate alınarak ödenecektir. Böylece değişik işyerlerinden işçinin aldığı toplam günlük ücret dikkate alınarak ödenecektir. Böylece değişik işyerlerinden işçinin aldığı toplam günlük ücret, hafta tatilinde de, bir iş karşılığı olmaksızın işçinin eline geçmiş olacaktır.

Aylık maktu ücret alan işçilerle, yüzde karşılığı ücret alan işçilerin kısmi çalışmaları halinde İş Yasasındaki özel hükümlere tabi olacakları doğaldır (m. 41/son, 45).

Kısmi süreli çalışan işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinden nasıl yararlanıp, nasıl ücret alacakları önemli bir sorun doğurmamaktadır. Eğer bayram günü işçinin çalıştığı güne rastlıyorsa işçi çalışmasa bile, çalışmış gibi o günün ücretini alacak; tatile rağmen çalışıyorsa o günkü ücreti bir kat fazlası ile ödenecektir (m. 42). Kuşkusuz tatil günlerinin tamamı işçinin çalıştığı günlere rastlamıyorsa bu günlerde ücret ödenmeyecektir.

Yıllık ücretli izne gelince : Burada karşılaşılan ilk sorun işçinin bu izne hak kazanabilmesi için İş Yasasının 49. maddesinde öngörülen "en az bir yıllık" çalışmış olma hükmünün nasıl yorumlanacağıdır. İş Yasamız bu konuda da kısmi süreli çalışanları dikkate almamıştır. Yasa koyucunun amacı iş ilişkisini bir yıldan fazla devam ettiren işçiyi, yorulması nedeniyle, dinlendirmektir. Bir yıllık sürede işçi, fiilen çalışmadığı halde, hangi durumlarda çalışmış gibi sayılacağı da Yasada tek tek sayılmıştır (m. 51). Niteliklerinden ötürü bir yıllık çalışmayı kapsamayan mev-

simlik yada kampanya işlerinde çalışanların bu haktan yararlanamayacakları da İş Yasasında öngörülmüştür (m. 50/V).

Sözünü ettiğimiz bu son hükümleri dikkate alarak kısmi süreli çalışan işçinin bu haktan yoksun kalacağını ileri sürmek kanımızca doğru değildir. Burada işçi, işyeri ile ilişkisini sözleşmedeki esaslara göre en az bir yıl devam ettirmişse bu izne hak kazanmalıdır. İş Yasasının 51. maddesinde çalışılmış gibi sayılan haller işçinin çalışmak zorunda olduğu günler bakımından dikkate alınmalıdır. Şu halde işçi ister günlük iş süresini kısa yapsın, ister haftanın belirli günlerinde çalışsın, işyerine girdiği günden başlayarak en az bir yılın geçmesi ile bu izne hak kazanmış olacaktır.

İşçinin kıdemine ya da yaşına göre değişen izin sürelerine gelince : Burada da işçinin kısmi çalışmasının sonucu etkilememesi gerektiği kanasındayız. İşveren tam süreli çalışan işçileri dikkate alarak kısmi süreli çalışanların yıllık izin süresinden bir indirim yapamaz. Çünkü budara da işçi işyeriyle ilişkisini en az bir yıldan beri devam ettirmiştir.

İşçiye izinli bulunduğu süre için peşin olarak verilecek ücret konusu da tartışmaya elverişlidir. Kural olarak işçiye izinde bulunduğu günlerde çalışma idi ne ücret alacak idi ise o miktarda ücretin hepaslanarak ödenmesi gerekecektir. Aksi halde işçiye çalıştığı döneme nazaran tatil günleri için daha yüksek bir ücret ödenmesi gerekecektir ki bunun haklı olduğu ileri sürülemez. Şu halde haftanın belirli günlerinde çalışan işçiye tatil günleri için de aynı günlere ait ücretin ödenmesi yerelidir. Bunun gibi her gün kısmi süre ile çalışan işçiye çalıştığı sürenin ücretinin tatil ücreti olarak verilmesi uygundur.

Birden çok işyerinde çalışan işçinin bu işyerlerinden her biri için ayrı ayrı izne hak kazanacağı kabul edilmelidir. Bu izinlerin değişik dönemlerde kullanılması halinde İş Yasasının 55. maddesindeki "izinde çalışma yasağı" hükmünün uygulanmasına mahal yoktur. Zira buradaki çalışma yıllık izin sırasında bulunup çalışılan

bir iş değildir. İşçiyi kısmi süreli istihdam eden işverenin aynı işçinin başka bir işyerinde de çalışabileceğini hesap etmesi gerekmektedir.

dd- İş İlişkisinin Sona Ermesi ve İş Güvencesi Açısından Kısmi Çalışmanın Bazı Sorunları

İşçinin kısmi süreli çalışması iş ilişkisinin sona ermesi açısından farklılık arz etmemektedir. Önemli olan iş ilişkisini kuran hizmet sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olarak yapılmış olmasıdır. Bilindiği gibi Türk hukukunda sözleşmenin belirli süreli olarak yapılmasında kural olarak Borçlar Yasası, belirsiz süreli sözleşmelerde ise İş Yasası hükümleri uygulanmaktadır. Ayrıca haksız ya da bildirimsiz fesih hallerinde de işçinin kısmi süreli çalışması önem taşımamaktadır. Hizmet sözleşmesinin genel hukuk kuralları nedeniyle son bulması, sendikal tazminatı gerektirecek biçimde sona ermesi (2821 sayılı yasa, m. 31) hallerinde de kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanların sahip olduğu haklardan yararlanacaktır.

İş güvencesinin Türk hukukunda çağdaş gelişmeler paralelinde düzenlenmemiş olması kısmi süreli çalışanları da kuşkusuz etkileyecektir. Şu halde işveren bu gibi işçileri de haklı herhangi bir neden göstermeksizin işten çıkarabilecek, bu husus yargı organlarında tartışma konusu yapılamıyacaktır.

Batı ülkelerinde işçiyi feshe karşı koruyan hükümlerden kısmi süreli çalışanların da aynen yararlanabilecekleri kabul edilmektedir. Türk iş hukukunda da bu önemli boşluk doldurulduğunda kısmi süreli çalışanlar da bundan yararlanacaklardır.

ee- Kıdem Tazminatı Açısından Kısmi Çalışmanın Bazı Sorunları

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları arasında yer alan bir yıllık çalışma (kıdem) kısmi çalışanlar açısından tartışmalara yol açabilecektir. Gerçekten haftanın belirli günlerinde ya da günün belirli saatlerinde çalışan işçiler de işe

başladıkları tarihten itibaren "hizmet akdinin devamı süresince geçen her tam yıl için" işverenden kıdem tazminatı talep edebilecekler midir?

Dortrinde baskın olan, bizim de paylaştığımız, görüşe göre İş Yasasının 14. maddesinde yer alan "hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için" ibaresini takvim süresi olarak dikkate almak gerekmektedir. Şu halde, kısmi süreli de olsa, işçi hangi tarihte işe başlamışsa bir yıl sonra aynı tarih geldiğinde bir yıllık kıdem koşulunu yerine getirmiş olacaktır. Yargıtay'ın bu görüşü benimsemediği bilinmektedir. Yüksek Mahkemeye göre haftanın belirli günlerinde çalışan işçinin fiilen çalıştığı günlerin toplamının 365'e bölünmesi suretiyle hesaplama yapılmalıdır. Kanımızca bu yorum 3008 sayılı İş Yasası dönemindeki kıdem tazminatının hesaplanmasından dahi işçi aleyhine sonuç doğurabilecek niteliktedir. Gerçekten 931 sayılı İş Yasasına kadar (1967) İş Yasasında işçinin "her geçen tam işyılı" deyiimi kullanılmıştı. Bu nedenle işçinin işe başladığı tarihten itibaren fiilen çalıştığı günler toplanıyor, hafta ve genel tatil günleri çıkarılmak suretiyle 312 ye bölünerek işçinin kıdem süresi hesaplanıyordu. İş Yasamızın yıllardan beri bu formülü terk ettiği açıktır. Kısmi süreli işçiler aleyhine böyle bir ayırım yapılmasını haklı görme olanağı yoktur. Özellikle değişik işyerlerinde haftanın her günü çalışan işçinin.. muhtemelen daha çok yıpranmasına karşın bu işyerlerinde çok daha geç bu hakka kavuşabilmesi bize adil gözekmemektedir.

Kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatının hesaplanmasına gelince : İş Yasasında bu tazminatın en az her kıdem yılı için 30 günlük ücret tutarında olacağı, gün sayısının sözleşmelerle artırılabilceği, işçiye ödenen en son brüt ücrete ek olarak varsa para ve para ile ölçülmesi mümkün diğer menfaatlerinde dikkate alınacağı öngörülmüştür. Bu hükümlerden bizim konumuz bakımından en fazla önem taşıyanı günlük ücret kavramıdır. Kısmi süre ile günde birkaç saat çalışa işçinin ücretinin o günkü saat ücretlerinin toplamı olduğu açıktır. Bunun gibi aylık ücretle çalışanlar bakımından da kıdem tazminatının hesabı sorun yaratmıyacaktı. Ancak haftanın bir kısmında tam ya da kısmi süreli çalışanlar için

bu hesaplama nasıl yapılacaktır ? Örneğin haftada sadece bir gün çalışan işçiye de toplam çalışma süresine göre her yıl için 30 günlük ücret tutarında tazminat ödenecek midir?

Kanımızca kısmi çalışan işçinin kıdem süresinin hesabı ile tazminatın hesabını birbiri ile karıştırıp aynı kurallara tabi tutmak isabetli değildir. İşçinin kıdemi hizmet sözleşmesinin devamına göre dikkate alınacaktır. Tazminatın hesabında ise bir günlük ücretin gözönüne alınması gerekmektedir. İşçi haftanın bir yada birkaç gününde çalışıyorsa aldığı ücreti günlük değil haftalık ücret biçiminde değerlendirmek, böylece o hafta içinde işçinin hak kazandığı ücretin beşte yada altıda birini almak suretiyle gerçek günlük ücrete ulaşmak gerekir. Aksi halde haftanın her günü (beş gün) dörder saatten haftada yirmi saat çalışan işçi bir yıllık hizmet karşılığı, örneğin saat ücreti 10.000 TL. ise 1.200.000 TL. kıdem tazminatına hak kazanırken; haftada sadece bir gün 7,5 saat çalışan bir işçi bir yıllık hizmet süresine ait 2.250.000 TL. kıdem tazminatı alabilecektir. Böyle bir hesaplamanın isabetli olmadığı açıktır. Bunun için haftada sadece bir gün çalışan ve 75.000 TL. alan işçinin bu ücretinin 1/5 ini alarak kıdem tazminatını hesaplamak uygun olur diye düşünüyoruz. Verdiğimiz örneğe göre bu durumdaki işçiye bir yıllık hizmet karşılığı 2.250.000 TL. değil, 450.000 TL. kıdem tazminatı ödenmesi kanımızca yeterli olacaktır.

Kıdem tazminatına 1975 te getirilen ve halen değişik bir formüle göre belirlenen üst sınırın kısmi süreli çalışan işçinin her bir işyeri için ayrı ayrı dikkate alınması gerekecektir. Bu çözüm biçimi hem yasa koyucunun amacına uygundur, hem de pratiktir. Zira aksine bir yorum değişik işverenler açısından üst sınır konusunda çok sayıda uyuşmazlığı beraberinde getirecektir.

Bireysel iş hukuku açısından kısmi çalışmanın bazı sorunlarına değinirken genelde şu sonuç ortaya çıkmaktadır. Türk İş Yasaları bu yeni gelişmeyi dikkate almadan hazırlandıklarından uygulamada birçok sorunla karşılaşılması kaçınılmazdır. Bu sorunların çözümünde yasal düzenlemeler yapılırken yargı or-

ganlarının kararlarından yararlanılmalıdır. Yargı organları ise doktrindeki yeni görüş ve önerilerle beslendiği takdirde en uygun çözümleri bulabilecektir.

Kısmi süreli çalışmalarda da iş yasalarındaki hükümlerin uygulanacağı kesindir. Ancak bu uygulamanın kısmi süreli çalışmanın yapısına uygun olması gerekmektedir. Ortaya çıkan uyuşmazlıklarda şayet söz konusu hak bölünebilir nitelikte ise işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak bunlardan yararlanması; şayet bu hak bölünebilir nitelikte değilse işçinin bundan aynen yararlanması, genel bir kural olarak, dikkate alınması isabetli olacaktır.

b- Toplu İş Hukukunda Karşılaşılan Bazı Sorunlar

Toplu iş hukukunu, yasal düzenlemede olduğu gibi, sendikalar hukuku ile toplu pazarlık hukuku biçiminde ikiye ayırmak kısmi süreli çalışmalar bakımından da mümkündür. Toplu iş hukuku açısından da kısmi çalışmanın doğurduğu tüm sorunları incelemek bu yazının çerçevesini aşmaktadır. Bu nedenle önemli bulduğumuz bazı sorunlara değinmekle yetineceğiz.

aa- Sendikal Hakların ve İlişkiler Açısından Kısmi Süreli Çalışanların Durumu

İşçinin kısmi süreli çalışması, kural olarak, sendikal haklar açısından farklı bir durum yaratmaz. Sendikal ilişkilerin temelini oluşturan üyelik sıfatının kazanılması burada da 2821 sayılı Yasa hükümleri geçerli olacaktır. Şu halde emeği ile geçinen kişinin hizmet sözleşmesi ile çalışması kendisine burada da işçi niteliğini kazandırmaktadır (m. 2). Bu niteliğe sahip kişinin çalıştığı işyerinin dahil olduğu işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikasına üye olmasında hiçbir engel bulunmamaktadır. Üyelik sıfatının kazanılmasında 2821 sayılı Yasa hükümlerinin burada da geçerli olacağı kuşkusuzdur. Örneğin üyelik yaşı (m. 20), üyelik konusunda bir yasağın bulunmaması (m. 21), üyeliğin kazanılması için öngörülen usul (m. 22) kısmi süreli çalışan işçiler hakkında da uygulanacaktır. Keza üyeliğin

askıya alınması (m. 24) ya da sona ermesi (m. 25) aynı yasal hükümlere tabi olacaktır.

Üye - sendika ilişkisinde de aynı kurallar geçerli olacaktır. Başka bir deyimle işçi, sendikanın sağladığı haklardan yararlanacak, sendikanın yönetimine katılacak; buna karşılık sendikanın disiplinine uyacak ve aidat ödeyecektir. Sendika üyeliğinin hukuki güvencesi olan 31. maddeden yararlanma açısından da bir fark söz konusu olmayacaktır.

İşyeri sendika temsilciliğine seçilebilmek için gerekli şartlar kısmi süreli çalışan işçide mevcut ise, temsilci seçilmesinde de bir engel bulunmayacaktır (m. 5,34). Bunun gibi kısmi süreli çalışan işçinin sendikanın zorunlu organlarına seçilmesi de 2821 sayılı Yasadaki kurallar çerçevesinde mümkün olacaktır (m. 5,9,14). Yönetici seçilebilmek için Anayasa uyarınca aranılan on yıllık fiili işçilik kıdeminin hesabında "sosyal güvenlik kurumlarındaki kayıtlara göre pirim ödenen günlerin toplamı esas" alınacaktır (m. 14/XIV)

Kısmi süreli çalışan işçinin birden çok işyerinde çalışma olasılığı vardır. Bu durumdaki işçinin birden çok sendikaya üye olup olamayacağı sorun yaratabilecek niteliktedir. Burada birden çok işyerlerinin aynı işkolunda mı yoksa farklı işkollarında mı olduğuna bakmak gerekecektir. Şayet aynı işkolunda ise işçinin birden çok sendikaya üye olma hakkı bulunmayacaktır (Anayasa, m. 51/V), 2821 sayılı Yasa m. 22). Şayet işçi bu yasağa uymamışsa sonraki üyelikler geçersiz sayılacaktır (m. 22/1).

İşçi, değişik işkollarında kurulu işyerlerinde çalışıyorsa, birden çok iş sendikasına üye olmasında yasal bir engel bulunmayacaktır (m. 22). Yargıtay'ın 1985 yılında aksi görüşü benimsemesi kanımızca isabetli değildir. Ortada 2821 sayılı Yasa ile Anayasa arasında çelişkili bir düzenleme de mevcut değildir. Nitekim doktrinde yıllardan beri vurgulandığı gibi, sağlıklı bir yorum yapabilmek için bu hükmün Anayasaya niçin girdiğine bakmak gerekir. Amaç toplu pazarlıkta yetkili

işçi sendikasını sağlıklı biçimde belirleyebilmek, bir işçinin aynı işkolunda kurulu birden çok sendikanın üyesi gibi gösterilmesine engel olmaktadır. İşçinin değişik işkollarında faaliyet göstermesi halinde bu sakınca ortadan kalkmaktadır.

bb- Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Hakları Açısından Kısmi Süreli Çalışanların Durumu

Kısmi süreli çalışan işçinin toplu pazarlık hukukundan da yararlanma hakkında sahip olduğu kuşkusuzdur. Sadece bu gibi işçiler işyerinde daha kısa süre ile çalıştıklarından toplu iş sözleşmesi ile elde edilen haklardan yararlanmalarında bazı farklılıklar ortaya çıkabilmektedir.

İşyerinin işçisi ve sendikanın üyesi olan böyle bir kişinin yetki tesbitinde hesaba katılması gerekmektedir. Kuşkusuz işverenin çok sayıda kısmi süreli işçiyi işyerine doldurarak, bunların sendikalaşmasını engellemek suretiyle işyerinde yetkili sendikanın ortaya çıkmasını önlemesi hakkın kötüye kullanılmasıdır ve bu tutumun himaye edilmesi mümkün değildir. Ancak işçinin kısmi süreli çalışması sendika üyeliğine bir engel teşkil etmediğine göre işyerinde yetki tespiti sırasında da dikkate alınması gerekmektedir.

Toplu sözleşmeden yararlanma bakımından kısmi süreli çalışan işçinin taraf sendika üyesi olup almaması önem taşımaktadır. Toplu sözleşmenin imza tarihinde taraf sendikanın üyesi ise, toplu sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren yararlanma hakkına sahip olacaktır. İmza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olmamış ya da üyelik sıfatını kaybetmişse dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanması gerekecektir (m. 9).

Muhtemelen uygulamada sorun yaratabilecek önemli iki husus şunlardır : Kısmi süreli çalışan işçinin toplu pazarlıkta kapsam dışı bırakılabilip, bırakılmaması ile toplu sözleşme hükümlerinden kısmi süreli çalışmaya göre yararlanması.

Taraf sendika üyesi olsun ya da olmasın tarafların anlaşarak bir kısım işçiyi toplu iş sözleşmesinin dışında bırakıp bırakamayacakları tartışma konusudur. Bu işçiler arasında kısmi süreli çalışanların bulunması da doğal olarak mümkündür. İnceleme konumuza özgü olmayan bu sorun, Yargıtay'ın görüşünü paylaşanlarla, paylaşmayanlar arasında tartışılmaktadır. Konunun ayrıntısına girmeksizin bizim görüşümüze göre kapsam dışı bırakma uygulaması Anayasaya da, 2821 sayılı Yasaya da aykırıdır. Bu görüşümüz doktrinde baskın olan görüş olmadığı gibi, Yargıtay tarafından da benimsenmemektedir.

Kısmi süreli çalışan işçiler, ister üyelik, ister dayanışma aidatı yoluyla olsun, toplu sözleşmenin tüm hükümlerinden kural olarak yararlanabilirler. Ancak kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma koşullarına daha iyi uyacağı dikkate alınarak toplu iş sözleşmesine özel hükümler konulması da mümkündür. Şayet bu şekilde özel hükümler yoksa toplu sözleşme hükümlerinin niteliğine bakmakta yarar vardır. Eğer bu hükümlerin yorumunda kısmi çalışma bir özellik taşıyorsa buna göre bir sonuca ulaşmak uygun olacaktır. Örneğin toplu sözleşmenin haftalık ya da günlük iş sürelerinin kısmi süreli işçileri doğrudan doğruya ilgilendirmeyeceği açıktır. İşçinin yaptığı işle ilgili olarak öngörülen aynı ya da nakdi ödemelerde kısmi çalışma oranında bu haklardan yararlanılması esastır. Aksine sözleşmeye hüküm koyma olanağı doğal olarak bulunmaktadır. Örneğin yılda dört kez ikramiye ödenmesi toplu sözleşmede hükme bağlanmışsa bu haktan kural olarak tam süreli çalışanların yararlanacakları anlaşılmalıdır. İşçinin yaptığı işle doğrudan ilgisi bulunmayan ödemelerde ise tam süreli çalışanlarla kısmi süreli çalışanlar arasında bir ayırım yapılmaması gerekir. Örneğin çocuk yardımı, evlenme, doğum, ölüm yardımları gibi.

Nihayet belirtelim ki toplu iş sözleşmesine kısmi süreli işçi çalıştılamayacağına dair hükümler konulamaz; konulmuşsa bunlar geçerli sayılamaz. İşyerinin yönetiminde kısmi süreli işçiye ihtiyaç duyulması, bu durumda işverenin sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bu gibi işçilerle anlaşması Anayasadan kaynaklanan bir haktır. Kaldı ki bu şekilde çalışmak isteyenler açısından da böyle bir sınırlama

çalışma özgürlüğüne aykırı düşer. Ancak kısmi süreli çalışanların oranının sözleşmede belirtilmesinde kanımızca bir sakınca yoktur.

Grev hakkının kullanılmasında da 2822 sayılı Yasanın hükümleri uygulanacaktır. Örneğin grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan diğer işçiler gibi kısmi süreli çalışanlar da grev oylaması isteyenlere katılabilecekler, grev oylamasında greve evet ya da hayır diyebileceklerdir (m. 35). İşverenin grev oylamasının sendika aleyhine sonuç doğurması için bu hususta kötü niyetli davranışları hukuken geçerli sayılmıyacaktır (Medeni Kanun, m. 2.)

Greve katılma açısından da bir fark yoktur. Burada da grevci işçinin hizmet sözleşmesi askıda kalacak, onun yerine yeni işçi alınamıyacak, başkaları çalıştırılmıyacaktır. Yasal grev kararına rağmen grev esnasında çalışan diğer işçiler gibi kısmi süreli çalışanlarda imzalanan toplu iş sözleşmesinden, aksine bir hüküm olmadıkça, yararlanamayacaklardır (m. 38/II). Kısmi süreli çalışan bir işçi greve katılmıyarak çalışmak isterse ancak hizmet sözleşmesindeki esaslara ve sürelerle göre çalışabilecektir. Örneğin işyerinde grev sırasında tam gün çalışamayacaktır. Doğal olarak yasal bir greve katılan kısmi süreli işçi de başka bir işe girerek çalışmayacaktır (m. 43/III).

c- Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışan işçilerin sosyal güvenlik haklarından eşit biçimde yararlanacakları kuşkusuzdur. Türk hukukunda esasen değişik işverenlerin yanında çalışan işçilerin kazançları üzerinden nasıl prim alınacağı hükme bağlanmıştır. Sosyal sigortalar Kanununun 2. maddesinde de sigortalı kavramı açıklanırken "bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar" tanımına yer verilmiştir.

Aynı yasanın 77. maddesinde de "bir ay içinde çeşitli işverenlerin işinde çalışan sigortalının... primlerine esas tutulacak aylık ve günlük kazancının tespitinde her

işverenlerden elde ettiği aylık ve günlük kazanç tutarı ayrı ayrı nazara alınır ve primler buna göre hesaplanır" denilmiştir. 78. madde de "birden fazla işverenin işinde çalışan sigortalının ücretinden kesilen" primlerin üst sınırı aşması halinde sigortalının müracaatı üzerine hissesi oranında kendisine geri verileceği hükme bağlanmıştır.

Görülüyor ki işçi-işveren ilişkilerini düzenliyen diğer yasaların aksine sosyal güvenlik hukumunda kısmi süreli çalışmayı düzenliyen özel hükümler bulunmaktadır.

SONUÇ

Üretim sistemlerindeki gelişmeler ve değişimler tarihin her döneminde emek-sermaye ilişkilerini etkilemiştir. Geleneksel küçük sanayiden kapitalist fabrika sanayiine geçiş tüm sorunları ile yeni bir sosyal sınıfın tarih sahnesine çıkmasına neden olmuştur. Çalışma koşullarının 19. yüzyılın ilk yarısında giderek kötüleşmesi sonucunda devlet işçi ve işveren ilişkilerine yasalarla müdahale etmiş, böylece yeni bir bilim dalı olan iş hukuku doğmuştur.

İkinci Dünya Savaşından sonra elektronik sanayiinde kaydedilen gelişmeler, bilgisayar ve robotların üretimde aktif biçimde yer almaları, verimlilik artışıdaki başdöndürücü hız gelişmiş ülkelerde refah düzeyinin yükselmesine ve yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu yeni teknoloji sayesinde birçok alanda işçinin işyeri dışında üretime devam edebilmesi olanağı doğmuştur. Başta kadınlar olmak üzere, bir kısım çalışan artık işyerlerinde tam gün çalışmak yerine daha kısa süreli çalışmaları tercih etmeye başlamışlardır. Zaman zaman kendini gösteren ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizlik oranının arttığı işçilerin tam gün iş bulmakta sıkıntı çektikleri de görülmüştür. Böyle dönemlerde kısmi çalışmanın daha çok kişiye iş olanağı sağlıyacağı düşünülmüştür.

Hangi nedenle olursa olsun günümüzde yeni istihdam türleri ortaya çıkmış, yasa koyucular da birçok ülkede bu yeni gelişmelerin gereği olan düzenlemeleri

Türkiye'de artık klâsik işçi-işveren ilişkilerini aşan yeni gelişmeler kendini göstermektedir.

Bu itibarla, vakit geçirilmeden, Batılı ülkelerin geliştirdiği çözümlerden ve bilimsel görüşlerden yararlanılarak ülkemizde yeni yasal düzenlemelere gidilmelidir.

yapmışlardır. Uluslararası kuruluşlar da 1960 lı yıllardan beri bu soruna büyük bir ilgi ile yaklaşmışlardır.

Türkiyede işçi-işveren ilişkilerini düzenliyen yasalar hazırlanırken yasa koyucular bu gelişmelerden etkilenmemişlerdir. Bu yasaların hazırlandıkları yıllarda ülkemizde böyle bir ihtiyacın bulunmaması bu hususta en önemli etken olmuştur. Ancak Türkiye'de de artık klasik işçi-işveren ilişkilerini aşan yeni gelişmeler kendini göstermiş bulunmaktadır. Şimdilik yargı organlarının verdiği kararlarla bu ihtiyaç karşılanmaya çalışılmaktadır. Kuşkusuz bu alanda verilecek isabetli yargı kararları gelecekte yasa koyucuya ışık tutacaktır. Kanımızca vakit geçirmeden, Batılı ülkelerin geliştirdiği çözümlerden ve bilimsel görüşlerden yararlanılarak ülkemizde de yeni yasal düzenlemelere gidilmelidir.

BİRİNCİ OTURUMUN TARTIŞMALARI

Ülkü ÖZBEK (Uzman Hemşire) : Sayın Ekin sözleri sırasında hemşireliği kadınlara özgü bir meslek olduğunu ifade ettiler. Gerçekten de hemşirelik doğduğu dönemlerde kadınların öncülüğünde ortaya çıkmış ve gelişmiş bir meslektir. Fakat sosyal bilimlerde, tıpta, teknolojiye gelişmeler oldukça meslekleşme sürecinde gelişmelere paralel bir şekilde hemşireliğe de yansımıştır. Uzunca bir dönemden beri erkek hemşireler, bizde olmamakla birlikte Avrupa ve Amerika'da görevlerini icra etmektedirler.

Teşekkür ederim.

Birsen TAŞ (Hemşire) : Bazı meslekler toplumda kadın mesleği-erkek mesleği olarak algılanıyor. Aile içinde de bazı işleri erkekler üzerlerine almıyorlar. Kısmi süreli çalışma kadınlar açısından bazı sorunları da getirebilir, statü açısından vb. Hemşirelik vasıf gerektirmeyen işlerden sayılmamalıdır.

Lâle SEN (Hemşire) : Burada, dini açıdan kadınların sosyal hayata katılımına hiç değinilmedi. İkinci nokta ise, aile ekonomisinden anlaşılan iki - üç çocuğun yeterli olması mı, yoksa herkesin yetiştirebileceği kadar çocuğa sahip olması mı? Bu konulara açıklık getirilmesini istiyorum. Teşekkür ederim.

Salim USLU (HAK-İŞ) : Efendim bu panelin hazırlayıcılarına çok teşekkür ediyorum. Sendikalar olarak bu konu bizi yakından ilgilendiriyor. İlk sorum, acaba Batı'da sendikasılaştırma sorununun çözümüne dönük bir çalışma var mı? İkinci soru, birden çok işyerinde çalışma durumunda yetki sorunu olmayacak mı? Son olarak da, kadın işgücünün teşviki durumunda, işten çıkarılan işçi sayısı artmaktadır. İşsiz kadınları işe almayı teşvik ederken, genel olarak istihdam sorunlarını gözden uzak tutmamalıyız. Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Nuri ÇELİK (Oturum Başkanı) : Efendim ben de oturum başkanı olarak kısa birkaç saptamada bulunmak istiyorum. Bir tanesi, burada çok

karmaşık içiçe konuları tartışıyoruz. Arkadaşlarım kanaatince konuyu çok güzel ortaya koydular. Bir tarafta kadın işçilerin sorunları var; bir de kadın işçilerin kısmi süreli çalışması halinde ortaya çıkan sorunlar var. Tebliğlerden anlıyoruz ki, kadın işçiler kısmi süreli çalışmada daha büyük bir oranı oluşturuyorlar. Yanılıyorsam eğer, sayın Ekin'in verdiği bilgiye göre %90.0 zaman bunun önemi daha da artıyor.

Sayın Pur genel olarak kadın işçilerin bütün sorunlarına da değindiler. Onun içinde kısmi süreli çalışmaya ilişkin olanlar da önem kazanıyor.

Bugünkü toplantının katkısı Türk sosyal hayatına ve iş hukukuna önemli olacak. Dilerim bundan sonraki toplantılarda da bu konu üzerinde durulur.

İkinci bir nokta, Sayın Kutsal'ın değindiği gibi, konu kavram bakımından da önemli, nedir kısmi çalışma? Hukuki uygulamayı sağlayabilmek için konunun açıkça ortaya konulması gerekir. Kısmi çalışmayı, işyerinde uygulanan çalışma süresinin altındaki çalışmalar olarak anlamak gerekir. Bir başka ilginç nokta ev işlerinde çalışanların durumudur. Ne Borçlar Kanununda, ne de İş Hukukunda kısmi çalışma ayrıca düzenlenmiş değildir. Üstelik ev işlerinde çalışan kadınlar iş kanununun kapsamı dışında bırakılmış ve Borçlar Kanununa terk edilmişlerdir. Bu da zannediyorum kısmi süreli çalışma konusundaki yasal düzenleme eksikliğini göstermektedir.

Yine Sayın Kutsal'ın değindiği, fazla çalışma konusu var. Benim görüşüm, işin niteliği gereği kısmi süreli istihdamda fazla çalışmayı kabul etmek pek mümkün olamıyor. Ama istisnai olarak hizmet akdinde böyle bir şeye yer verilmişse bunu da kabul etmek gerekiyor.

Yıllık izin kullanılması konusunda da Sayın Kutsal'a katılıyorum. Kısmi süreli çalışana da yıllık izin hakkı tanımak lazım.

Efendim şimdi soru yöneltilem arkadaşlara birkaç dakikalık söz vermek istiyorum. Buyurum sayın Ekin.

Prof. Dr. Nusret EKİN : Efendim bazı meslekler tarih içinde kadın mesleği olarak yoğunlaşmıştır. Bunun nedenleri çok farklı olabilir. Bazı meslekler ise kadın mesleği olarak görülemeyecek iken kadınların çalıştığını görebiliyoruz. Örneğin maden ocağında kadın çalışıyor, buldozer operatörü olarak çalışan kadın var. Bunu belirtmek isterim. Ayrıca diğer bir husus, part-time çalışma ile ek-iş'i ayırmak lazımdır. Aralarında önemli farklar vardır.

BAŞKAN: Teşekkür ederim sayın Ekin- Şimdi söz sırası sayın Prof. Neclâ Pur'da, Buyurun efendim.

Prof. Dr. Neclâ PUR : Teşekkür ederim sayın başkan. Bana yönelik sayın Uslu'dan bir soru var. Kendileri ülkede işsizlik oranının yüksek olduğunu, dolayısıyla kadın işgücü istihdamının teşvikinin işsizlik oranlarını daha da yükselteceğini söylüyorlar. Ben hiç değilse, kalkınmada öncelikli yörelerde vergi vb. önelemlerle kadın işgücü istihdamının teşvikini savunuyoruz. Uzun dönemli politikalar düşünülmelidir. Kadın işgücü erkek işgücü gibi bir emek faktörüdür. Türkiye, nüfusunun yarısını oluşturan kadın emek faktörünü işgücüne katmayarak ihmal etme lüksüne sahip bir ülke değildir. İşsizlik problemini kadın erkek birlikte göğüslemeliyiz.

BAŞKAN : Efendim şimde söz sırası sayın Kotal'ın. Buyurun Efendim.

Prof. Dr. Metin KOTAL: Efendim sorularıyla katılan arkadaşlara teşekkür ediyorum. Sendikacı arkadaşım Salim Bey'in çok önemli üç sorusu var. Birincisi batı'da sendikasızlaştırmaya karşı bir güvence var mı? Maalesef henüz yok. Son yıllarda bazı yasal düzenlemeler yapılmış olmakla beraber, bir marjinal işgücü ortaya çıkma tehlikesi henüz çözülebilmemiş değil. İkinci nokta ise, değişik işkollarında çalışanların farklı sendikalara üyeliği meselesi. Burada yetki tesbitinde kargaşa olmayacağından dolayı birden çok sendikaya üyelik olabilir kanaatindeyim. Eğer işyerleri aynı işkollarında ise bu durumda birden çok sendika üyeliği Anayasaya aykırı olacaktır. Son soru kadın işgücü çalıştırılmasının genel istihdama olumsuz etkisi olur mu? Özellikle Türkiye'de verimin düşük olduğu

işyerlerinde, işverenler sürekli çalışanları işten çıkarıp, onların yerine kısmi süreli çalışacak kadın işçi alma yoluna gidebilirler. Konu bu açıdan önem taşımaktadır. Kıdem tazminatı konusunda da Yargıtay'ın olumsuz görüşleri olduğunu belirtmek istiyorum.

Efendim oturum bir hayli uzun sürdü. Ama çok yararlı oldu. Soru sorarak ve cevaplandırarak katkıda bulunan arkadaşlara teşekkür ederek oturumu kapatıyorum.

PANEL (İkinci Oturum)

Başkan : Prof. Dr. Toker DERELİ : Öğlenden önceki oturumda birçok önemli konu gündeme getirilmiş, tartışılmıştır. Paneldeki arkadaşlarımız yapacakları ek katkılarla bu önemli konuyu daha da açacaklardır. Dünyada yaygınlaşan bir çalışma düzeni olarak kısmi süreli çalışmalar, ülkemiz için de giderek önemi artan, güzel seçilmiş bir konu. Part-time konusu dışında yeni çalışma düzeni ve yeni işçi tipleri tartışılmaya başlanmış bulunmaktadır. Geçici işçi, esnek saatlerde çalışma, ödünç işçi ve kısmi süreli çalışmalar giderek artan bir şekilde incelenmektedir. Böylesine önemli bir konuyu seçtikleri için sayın Necla Hanım'a, ona yardımcı olan sayın Nusret Ekin'e huzurlarınızda çok teşekkür ederim.

Şimdi konuşmacılara program sırasında göre söz vermek istiyorum. Sayın Prof. Dr. Gülten Kutal buyurun efendim.

ULUSLARARASI BOYUTLARIYLA TÜRKİYE'DE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE GELECEĞİ

Prof. Dr. Gülten KUTAL *

Yapılan incelemeler kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak "tüm ülkelerde benimsenmiş evrensel bir tanımın bulunmadığını ve birçok ülkede yasalarca bu kavramın bir tanımının verilmediğini" göstermektedir

Kısmi süreli çalışma elli yıldan beri Birleşmiş Milletler Kadın Komisyonu ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşların önemle üzerinde durduğu ve incelemelerde bulunduğu bir konudur. Konu özellikle kadın istihdamı açısından irdelenmiştir. Kısmi çalışmanın kadınların ev kadını, anne ve meslek sahibi olarak taşıdıkları sorumlulukları uzlaştıran bir çalışma rejimi olarak önce Çalışma Örgütü tarafından daha sonraları AT Komisyonu tarafından incelenmiş, kimi ulusal devletler konuyla ilgili yasal düzenlemeler yaparak kısmi süreli çalışanların haklarını koruyucu önlemleri alma yoluna gitmişlerdir.

Yapılan incelemeler kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak "tüm ülkelerce benimsenmiş evrensel bir tanımın bulunmadığını ve birçok ülkede yasalarca bu kavramın bir tanımının verilmemesi" göstermektedir ⁽¹⁾. Bazı ülkeler haftada 20 saatten daha kısa çalışmalarını bu gruba sokarken, bazı ülkelerdeki istatistikler 35 saatin altında kalanları (ABD), bazı ülkelerde 34 saatin altında ki çalışmalarını (Japonya), bazı ülkeler 30 saati aşmayan çalışmalarını (İngiltere) kısa süreli çalışma olarak kabul etmektedir.

Kısmi süreli çalışma için hemen her ülkede ortak olan üç öğeden söz edilmektedir :

- Haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olması,
- Çalışmanın düzenli olması,
- Çalışan kişinin kendi istek ve tercihi ile kısmi süreli çalışması.

Kısmi süreli çalışmayı benzer kısa süreli çalışmalardan ayırt etmeye yarayan özelliklerin başında o ülkede sınırları yasalarla belirlenmiş olan çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olmasıdır. Nitekim 19/4/1985 tarihinde kabul edilen Alman İstihdamı Teşvik Yasasından kısmi çalışma (part-time work) "haftalık çalışma süresi işletmenin tam gün çalışan işçilerinin haftalık çalışma sürelerinden daha kısa olan çalışma süresidir" denilmektedir ⁽²⁾. AT ülkelerinde genelde 40 saatlik iş haftası benimsendiği halde, kısmi süreli çalışanlar için ortalama 22 saat civarında olduğu hesaplanmıştır.

Haftalık normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olan kısmi çalışma, "esnek çalışma saatleri" ile birlikte çeşitli biçimlerde düzenlenmektedir. Böylece hem işletmelerin gerekleri, hem çalışanların kişisel sorumluluklarından kaynaklanan istekleri dikkate alınabilmektedir.

(1) İstanbul Üniversitesi Gülmez, Mesut, "Kısa Süreli Çalıştırma ve Fransa'da Kamu Kesiminde Yarım Zaman ve Kısa Süreli Çalışma Deneyimleri", Amme İdaresi Dergisi Cilt 17, Sayı 2, Ankara 1984, s. 45-75

(2) BLOMAYER, Wolfgang, "Alman İstihdamı Teşvik Yasası", 11 Ekim 1985 de Girm'e sunulan tebliğ, s. 7

Kısmi süreli çalışmanın ikinci özelliği olan "düzenlilik" kısmi çalışmayı "kısa süreli çalışma", "Mevsimlik çalışma" ve geçici çalışma" türlerinden ayırmaktadır. Özellikle kısmi çalışmayı "kısa çalışma" uygulaması ile karıştırmamak gerekir. Zira kısa süreli çalışmada düzenlilik ögesi yoktur. Aksine belli ekonomik veya teknik sorunların çözümüne kadar uygulanan, geçici ve çalışan açısından uyulması zorunlu olan, çalışana seçme olanağı bırakmayan, genelde tensikatları önlemeye matuf bir istihdam biçimidir.

Kısmi süreli çalışmanın üçüncü ögesi çalışmanın isteğine bağlı, kendisinin de tercih ettiği bir çalışma biçimi olmasıdır. Kısmi süreli çalışmanın çalışan kişinin isteği ile gerçekleşmesi, bu çalışma biçimini hem "kısa çalışma", hem "eksik istihdam" kavramlarından ayırd etmemize yardımcı olmaktadır. Çünkü kısmî çalışmada kişi esasen tam çalışma isteğine bağlı olduğu gibi devamlı ve düzenli bir çalışma anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle kısmi çalışma o işyerinde kısmi süreli çalışmayı kabul eden işçi için adeta normal bir çalışma düzenidir. Aynı zamanda kısmi çalışma çalışmanın insana uydurulmasını amaçlayan bir çalışma rejimidir.

I- Kısmi Çalışmanın Yaygın Olduğu Gruplar ve Ortaya Çıkış Nedenleri

Kısmi süreli çalışma biçimi Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, Avustralya, Kanada, Hollanda, İsrail, Japonya, İngiltere, İsveç, Yeni Zelanda gibi ülkelerde eskilerden beri geniş ölçüde uygulanmıştır. Diğer bir kısım sanayi ülkelerinde, özellikle AT ülkelerinde son 20 yıl içinde kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştığı görülmektedir. Buna karşılık az gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde genel ücret düzeyinin düşük olması kısmî çalışmayı çekici olmaktan çıkarmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde kısmî çalışma ancak işin niteliği zorunlu kıldığı taktirde veya nitelikli işçi kıtlığı söz konusu olduğu takdirde uygulanmaktadır.

Az gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde genel ücret düzeyinin düşük olması kısmî çalışmayı çekici olmaktan çıkarmaktadır.

Kısmi çalışma uygulamasının yaygın olduğu gelişmiş sanayi ülkelerinde erkeklere göre kadınların daha yüksek oranlarda kısmi süreli işlerde çalıştıkları gözlenmektedir. 1975 yılında yapılan araştırmalar kısmî süreli çalışanlar içinde kadınların oranlarının yüksekliği dikkati çekmektedir. (İsveç'te kısmi süreli çalışanların tümüne yakın bir kısmı, Finlandiya'da % 90 ı Kanada da 2/3'ü, Federal Almanya'da % 92'si, Hollanda hamen hepsi, ABD'de çalışan kadınların 3/5'ü Danimarka da % 92'si, Fransa'da % 80'i kadınlardan oluşmaktadır.) Kısmi süreli çalışan kadınların çoğunun evli olduğunu da eklemeliyiz.

Bu veriler kısmi süreli çalışmanın çalışan kadınların bazı sorunlarına çözüm getirdiğini eş ve anne olarak yükledikleri sorumluluklar nedeniyle erkeklere göre kısmi çalışmayı daha fazla tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca kısmi çalışmanın kadınlar açısından toplumsal bir gereksinmeye cevap verdiği de ortaya çıkmaktadır.

Kısmi süreli çalışan kadınların yaş gruplarına göre dağılımı da özellikle kadınların aile yükümlülüklerinin ağır olduğu 20-50 yaşlar arasında yoğunlaştığını göstermektedir.

Buna karşılık erkeklerde kısmi süreli çalışma daha çok ileri yaşlarda tercih edilmektedir.

Genelde erkeklerin ya emekli olduktan sonra ek gelir sağlamak amacıyla yada öğrencilik yıllarında okul masraflarını karşılamak amacıyla kısmi süreli işlerde çalıştığı gözlenmektedir.

Kısmi çalışmanın kadınlar arasında yaygınlaşmasının nedenleri modernleşme ve refah artışı nedeniyle kadınların boş zamanlarının artması, modern toplumlarda sunulan hizmetler nedeniyle annelik görevinin hafiflemesi, aile bütçesine katkıda bulunma, ekonomik özgürlüğünü koruma ve birikimlerini değerlendirme olarak sıralayabiliriz. Son yıllarda işsizliğin özellikle gençler ve kadınlar arasında yaygınlaşması nedeniyle hükümetlerin bir istihdam politikası olarak kısmi süreli çalışmayı teşvik etmesini de bunlar arasında sayabiliriz.

a- Ev İşlerinin Kolaylaşması :

Batı ülkelerinde refahın yükselmesi önce kadınların evlerine dönmelerine, çalışma hayatından çekilmelerine neden olmaktadır. Fakat refah artışının daha ileri aşamalarında sosyal ve kültürel faktörlerin etkisiyle boş zamana sahip olan kadınlar tekrar çalışma hayatına dönmek istemektedir. Kadınların modern ev aletlerini kullanmaları, Batılı toplumlarda kadınlardan beklenen ev işlerinin farklılaşması, örneğin sanayi toplumlarında yemek alışkanlıklarının değişmesi ve hazır yemek olanaklarının artması vb. etkenler kadınların ev işlerinden artakalan boş zamana sahip olmalarına neden olmaktadır.

b- Annelik görevinin hafiflemesi :

Sosyal ve kültürel gelişmeler nedeniyle modern annenin yükümlülüklerinde de farklılaşma vardır. Çocuk bakımı ile ilgili malzemelerin üretimindeki gelişmeler, kreş ve yuvaların sayısının artması, çeşitli dini ve sosyal amaçlı kuruluşların bu hizmeti çalışan annelere gayet ucuz sunması, bu kurumlarda çocukların bakımı ve eğitimi açısından sunulan olanakların çeşitliliği nedeniyle annenin çocuğunun eğitimiyle ilgili olarak bizzat üstlenmesi gereken görevler de vardır. Örneğin çocuğu yuvaya, kreşe veya okula götürüp akşam iş dönüşü almak yerine, belli saatlerde buralardan alıp bale, müzik, resim, seramik gibi güzel sanatlarla ilgili faaliyetlere için veya yabancı dil, yüzme veya jimnastik gibi vücudunu geliştirici faaliyetler için başka eğitim kurumlarına taşınması gerekebilir. Bu nedenle anne tüm gün çalışabilecek kadar serbest kalmayabilmektedir.

c- Ekonomik özgürlüğünü koruma çabası :

Öte yandan modern kadın ekonomik özgürlüğünü de korumak istemektedir. Bu istek bir taraftan eşitlik istekleriyle beslenmektedir : Kadının sadece ev işleriyle ve çocuk bakımıyla görevli kişi olmadığını, erkeklerin başardığı işleri kadınların da / başarabileceğini gösterme çabasından kaynaklanabilmektedir. Ancak kadın

çalışmasında asıl etkin olan neden ekonomik nedenlerden ve gelecek endişesinden kaynaklanmaktadır. Sadece ev kadınlığı ve annelik görevleriyle yetinmeyip, aile bütçesine katkıda bulunmak, evin erkeğinin mali sorumluluğunu paylaşmak bunların başında gelmektedir. Tabii bu paylaşma isteğinde daha yüksek bir yaşam standardına ulaşma çabası da vardır.

Bunların yanında kadın çalışmasının nedenleri arasında gelecek kaygısıyla ekonomik özgürlüğüne sahip olma çabasını da görüyoruz. Eşin boşanmak istemisi, hastalanması, işinin bozulması vb. kötü olasılıkları düşünerek veya "erkeğin eline bakmamak" amacıyla birçok evli kadın kısmi süreli çalışmaya yönelmektedir.

d- Piyasa koşullarının uygun olması :

Özellikle ekonominin gelişme dönemlerinde emek talebinin artması ve diğer faktörlerin etkisiyle ücretlerde görülen yükselmeler, daha önce refah artışı nedeniyle evine dönmüş olan ev hanımlarını tekrar çalışma yaşamına çekmektedir. Ancak tam gün çalışmanın evdeki sorumluluklarla birleşmesi halinde kendisi için yıpratıcı olacağını daha önceki deneyimleri ile bildiği için, kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Ücret yüksek olduğu için kısmi süreli çalışma dahi tatmin edici bir gelir getirebilmektedir.

II- Kısmi Çalışmanın Ortaya Çıkış ve Yayılma Nedenleri

a- Ekonomik Nedenler :

Sanayileşmiş ülkelerin çoğunda haftalık çalışma süreleri 40 saatin altına düşmüştür. Sendikalar 35 saatlik iş haftası hedefine varma çabasıdadır.

İşverenler ise işletmelerin rekabet kabiliyetini sürdürebilmek ve fiyat istikrarını koruyabilmek için işletmelerin daha uzun süre faal olmasının avantajlarından

Mevcut işletmelerin ve tesislerin haftalık kullanılma sürelerinin uzatılması ve tam kapasite ile çalıştırılması sadece işletmeler açısından değil, milli ekonomi açısından da yararlı olacaktır.

yararlanmak istemektedir. daha uzun işletme faaliyetinin sağlanması için de kısmi süreli çalışma ve esnek iş süreleri düzenlemeleri yararlı görmektedirler.

İşveren çevreleri işletmelerin faaliyet sürelerini ve işçilerin bireysel çalışma sürelerini ayarlamakla maliyet avantajlarına ulaşabileceğini, daha da önemlisi fiyatlarda rekabet kabiliyetinin artırılmasının mümkün olduğunu savunmaktadır. Böylece işletmeler makineleri daha uzun süre çalıştırabilecekler, tesislerin ve makinelerin daha uzun süre kullanılması üretim birimi başına sermaye masraflarını düşürecek böylece birim başına maliyetler en avantajlı düzeyde tutulabilecektir.

Mevcut işletmelerin ve tesislerin haftalık kullanılma sürelerinin uzatılması ve tam kapasite ile çalıştırılması sadece işletmeler açısından değil, milli ekonomi açısından da yararlı olacaktır. Milli ekonomi açısından önemli iktisat politikası hedefleri olan büyüme, fiyat istikrarı ve yüksek bir istihdam seviyesine ulaşma gibi hedeflere varmada yararlı olacaktır. Her şeyden önce üretim miktarındaki büyümeyi engelleyen kapasite sınırları, ek yatırım kapitaline gerek kalmadan aşılabilmektedir. Böylece aynı kapasiteye ulaşmak için yeni yatırımlara gitmeden, mevcut tesileri daha iyi kullanarak, yatırım kapitalinden tasarruf sağlanmakta ve bu tasarrufların yepyeni başka yatırımlarda kullanılması ve yeni iş olanakları yaratılması mümkün olmaktadır⁽³⁾.

Öte yandan daha uzun işletme faaliyet süreleri daha fazla sayıda istihdam anlamına gelir. Mevcut işyerleri daha fazla personele ihtiyaç gösterir. Bu da istihdam hacmini genişletici bir rol oynar. Oynak iş süreleri düzenlemeleri ve cumartesi günlerinin çalışma günleri arasına yeniden katılması gibi uygulamalarla birçok sanayi ülkesinde istihdamı belli oranlarda artırmak mümkün olmuştur⁽⁴⁾.

b- Sosyal Nedenler :

Avrupa Topluluğu ülkelerinde 1973 Petrol Krizinden bu yana işsizliğin önemli bir sosyal sorun olarak kendini hissettirmesi, işsizlikten en fazla etkilenen gruplar içinde yabancı işçiler, gençler ve kadınların bulunması birçok ülkenin işsizliği

(3-4) Institut der deutschen Wirtschaft, Argumente zu Unternehmerfragen, Nr. 6/1989

azaltıcı bir istihdam politikası olarak kısmi süreli istihdamı ve esnek çalışma sürelerini benimsemesine neden olmuştur.

Gerçekten A.T. ülkelerinde ve diğer sanayi ülkelerinde kısmi süreli istihdamın teşviki ile ilgili çalışmalar uzun zamandan beri sürmektedir. Nitekim 1982 yılında kısmi çalışmaları düzenlemeye yönelik bir yönerge tasarısı hazırlanmıştır. Böylece kısmi süreli çalışanlarla, tam gün çalışanlar arasında eşit davranılması öngörülmektedir⁽⁵⁾. Eşit davranma ilkesine mesleki eğitim, meslekte yükselme ve sosyal güvenlik kurumlarından yararlanmada ve özellikle ücretlerde ücretli tatil ücretlerinde ve tazminatlarda da uyulmasını ve tam gün çalışanlara göre orantılı bir şekilde hesaplanmasını öngörmektedir⁽⁶⁾.

Birçok A.T. ülkesinde işin bölüştürülmesi (Work sharig) işsizliği azaltma amacıyla teşvik edilmektedir. Örneğin Danimarka'da işten çıkarmaları önlemek için mevcut bir toplu sözleşmeye veya diğer bir sözleşmeye göre tespit edilmiş olan çalışma süresinin önemli ölçüde altındaki bir çalışma süresine göre bir işin paylaşılması düzenlemesi yapılmış ve çalışma süresinde en az 2 günlük bir indirim gerçekleşmişse, işi paylaşanlara işsizliği önleme fonundan mali yardım yapılmaktadır. Bu yardımlar part-time çalışmadan dolayı meydana gelen ücret kayplarını telafi amacına yöneliktir.

Öte yandan işveren çevreleri esnek çalışma sürelerinin işçinin iş, aile çevresi ilişkileri ve boş zamanlarını planlaması açısından da daha avantajlı olduğu görüşündedir. Özellikle Alman işveren çevreleri A.T. Komisyonunun yaptığı bir anketi yorumlamakta ve ankete tabi tutulan Alman işçilerinin % 56'sının çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini pozitif değerlendirdiğini, iki kişiden birinin bazen cumartesi günleri de çalışmaya hazır olduğunu, buna karşılık ankete tabi tutulan işçilerin % 76'sının halihazır çalışma süreleri düzenlenmesinden (işyerindeki) mennun olmadığını ifade etmektedir⁽⁷⁾

(5-6) Billomayer, Wolfgang, "Avrupa Topluluğu İş Hukuku", Avrupa Topluluğu Hukuku ve Türkiye'nin Uyum Semineri, Türk Ekonomi Bankası A.Ş., İstanbul Teknik Üniversitesi 18-21 Ekim 1988, İstanbul 1989, s. 312-313

(7) Institut der deutschen Wirtschaft, a.g.e.(8) D.P.T. Altunca Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 303, paragraf 883

c- Teknik Nedenler :

İşin niteliğinin tam süre çalışılmasına olanak vermemesi, bazı işlerde maddi çalışma koşullarının çok güç ve yoğun yada sağlık açısından mahzurlu olması teknik nedenler arasında sayılabilir.

Çok dikkat isteyen işlerde kişinin verimli çalışmasını sağlamak, kapasitenin verimli kullanımını sağlamak amacı da bunlar arasında sayılabilir.

II- Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalıştırma biçimi Türk çalışma yaşamının gündemine ilk kez 1982 Yılı Programında resmi bir politika olarak girmiştir. Türkiye'de işsizlik sorununun büyümesi, açık işsizlerin sayısının artmaya başlaması ve "işgücü fazlasının" önemli oranlara yükselmesi karşısında 1982 programında "çalışma hayatımıza esneklik sağlanması, part-time ve esnek zamanlı çalışma statülerinin çalışma mevzuatına getirilmesi için gerekli değerlendirilmelerin" yapılacağını ifade etmekteydi. Böylece gerek "esnek zamanlı çalışma", gerek "kısmi süreli çalışma" statüleri resmi bir istihdam politikası aracı olarak dikkate alınmış olmaktadır.

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında da "kısmi zamanlı (part-time) yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenleme" nin yapılacağı öngörülmüştür⁽⁸⁾. Böylece A.T. ülkelerinde ve diğer sanayileşmiş ülkelerde kısmi süreli çalışanların sayısı artarken ve birçok A.T. ülkesinde işsizliği azaltmak ve özellikle genç işsizliğini azaltmak amacıyla kısmi süreli çalışma ve esnek çalışma süreleri resmi istihdam politikaları olarak benimsenirken, Devlet Planlama Teşkilatı da Türkiye'deki işsizlik sorununun çözümüne "kısmi süreli çalışma" statüsünün ve "esnek zamanlı çalışma" düzenlemelerinin katkıda bulunabileceğini tahmin etmektedir. Bununla beraber Türkiye'de kısmi süreli çalışmanın Avrupa Topluluğu ülkelerinde olduğu kadar yaygın olmadığı da bir gerçektir.

⁽⁸⁾ DPT, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, s. 303, paragraf 883

***Altıncı Beş Yıllık
Kalkınma Planında da
"kısmi zamanlı (part-time)
yeni iş alanlarının
açılmasına ve bu tür
istihdamın geliştirilmesine
önem verilerek gerekli
mevzuat düzenleme" nin
yapılacağı öngörülmüştür***

a) Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmanın Boyutları

Devlet İstatistik Enstitüsünün yayımladığı Hanehalkı İşgücü Anketi 1989 Nisan sonuçlarına göre Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 54 337 350 olan nüfusa karşın 19 337 679 kişidir. Bunlardan işbaşında olanlar yani anketin yapıldığı tarihte fiilen çalışanlar 16 812 935 kişi, işsizler ise 1 778 123 kişidir ve % 8.4 oranında bir işsizlik hesaplanmıştır.

Fiilen işbaşında olanlar içinde 40 saatin altında çalışanların toplamı 4 002 276 kişidir (% 21.27). Bunlardan 778 129 u yani fiilen işbaşında olanların % 4.14 ü haftada 1-16 saat, 3 086 478 i fiilen çalışanların % 16.40 ı 17-35 saat çalışmakta, 137 669'u da fiilen çalışanların % 0.73'ü haftada 36-39 saat çalışmaktadır.

b) Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmanın İşkollarına Dağılımı

Aynı Hanehalkı İşgücü Anketinin sonuçları Türkiye'de 40 saatin altında çalışanların çoğunluğunun tarım kesiminde çalıştığını göstermektedir. Nitekim haftada 1-16 saat çalışanların % 79.77'si, haftada 17-35 saat çalışanların % 76.97'si, 36-39 saat çalışanların % 65.11'i tarım kesiminde çalışmaktadır.

40 saatin altında çalışma bakımından tarım kesimin "toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetler" kesiminde çalışanlar izlemektedir. Nitekim 1-16 saat çalışanların % 5.53'ü, 17-35 saat çalışanların % 10.63'ü, 36-39 saat çalışanların % 12, 76 sı bu kesimde istihdam edilmektedir.

İmalat sanayiinde 40 saatin altında çalışanlar ise üçüncü sırayı almaktadır. Nitekim haftada 1 - 16 saat çalışanların % 5, 40'ı, haftada 17 - 35 saat çalışanların % 3, 51'i, 36-39 saat çalışanların % 0.67 si imalat sanayiinde çalışmaktadır.

c- Türkiye'de Kısmi Çalışma Nedenleri

Türkiye'de haftalık normal çalışma süresinden daha kısa çalışma nedenlerini incelediğimizde toplam 3 412 455 kişiden 144 459 kişinin tam gün iş bulamadıkları

için kısmi süreli çalıştıkları (% 4.23), 146 088 kişinin tam gün çalışmak istemedikleri için kısmi süreli çalıştığı (% 4.28), 41590 kişinin okula gittikleri için kısmi süreli çalıştıkları (% 1.22), 230 540 kişinin hasta yada yaşlı olduğu için haftalık normal çalışma altında çalıştıkları (% 6.75), 510 626 kişinin de ailevi ve kişisel sorumluluklar nedeniyle kısmi süreli çalıştığı (% 14.96) anlaşılmaktadır. Diğer nedenlerle haftada 40 saatin altında çalışanlar ise 1 949 154 gibi önemli bir sayıya ulaşmaktadır. (% 57.11)⁽⁹⁾

Yukarıda verdiğimiz sayılar Türkiye'de 40 saatin altında çalışanların % 57 sinin çok değişik nedenlerle kısmi süreli çalıştığı, % 1.14 ünün 40 saatten az çalışmasına rağmen bunun çalıştığı işyeri açısından tam gün çalışma olduğu, 144 459 kişinin tam gün çalışmak istediği halde kısmi süreli çalıştığı, dolayısıyla eksik istihdamda olduğu, buna karşılık 928 844 kişinin part-time çalışmak istediği (% 27.22) için haftada 40 saatin altında çalıştığı anlaşılmaktadır.

Buna göre Türkiye'de sayım gününden önceki haftada işbaşında olup fiilen çalışanlardan (18 812 935 kişi) kısmi süreli çalışmak istedikleri veya ailevi veya özel kişisel nedenlerden dolayı kısmi süreli çalışmak zorunda olanların 928 844 kişi olduğunu kabul edersek tüm fiilen çalışanların % 4.94 ünün part-time yani kısmi süreli çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

d- Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışanların Meslekteki Mevkiine Göre Dağılımı

Türkiye'de istihdam edilen 19 337 679 kişiden 5 855 671 i ücretli (sürekli işe sahip), 1 148 133'ü kendi hesabına bağımsız çalışan ve 6 770 834 ü de ücretsiz aile işçisi statüsündedir.

İstihdam edilenlerden fiilen işbaşında olan 18 812 935 kişiden 778 129 kişinin 1-16 saat çalıştığını yukarıda belirtmiştik. Bunlarda 45 795 i (% 5.88) ücretli, 46

⁽⁹⁾ DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları 1989 Ekim, Ankara Mart 1991, s. 34, 36, 48, 50 deki Tablolara.

573 ü (% 5.98) gündelikçi, bağımsız çalışan ve 462088 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 i (% 57.60) ücretsiz aile işçisi statüsünde istihdam edilmektedir.

Haftada 36-39 saat çalışanlar 137 669 kişidir. Bunlardan 18.582 si (% 13.49) ücretli, 6 117 si (% 4.49) gündelikçi, 3 724 ü işveren (% 2.70), 41 633 ü (% 30.24) kendi hesabına bağımsız çalışan, 67 553 ü (% 49.69) yardımcı (ücretsiz) aile işçisi statüsünde çalışmaktadır.

Yukarıda verdiğimiz sayı ve oranlar kısmi süreli çalışanlar içinde ücretlilerin 1-17 saat (haftada) çalışanlar içinde ücretlilerin % 5.88, haftada 17-35 saat çalışanlarda % 10.87, haftada 36-39 saat çalışanlarda ise % 10.94 oranında olduğunu görmekteyiz. Bu da kısmi süreli ücretli çalışmanın Türkiye'de % 10 u aşmadığını göstermektedir.

Buna karşılık bağımlı çalışanlar içinde ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışanlar haftada 1-17 saat çalışanlar arasında % 59, haftada 17-35 saat çalışanlar arasında % 57.60 ve haftada 36-39 saat çalışanlar arasında % 49.69 oranındadır.

Ayrıca kısmi süreli çalışma imalat sanayiinde de yaygın değildir. Nitekim haftada 1-17 saat çalışanların % 5.40 ı, 17-35 saat çalışanların % 3.51 i, haftada 36-39 saat çalışanların % 0.67 si imalat sanayiinde çalışmaktadır.

SONUÇ

Türkiye'de kısmi süreli çalışmanın kesimlere dağılımının ve meslekteki mevkiine göre dağılımının incelenmesi kısmi çalışmanın daha çok tarım kesiminde ve ücretsiz aile işçileri arasında yaygın olduğunu, imalat sanayiinde çalışanlar arasında yaygınlaşmadığını hizmetler kesiminde dahi önemli bir orana

***Türkiye'de
işsizliği azaltıcı, özellikle
genç işsizliğini azaltıcı bir
politika olarak kısmi süreli
çalışmanın teşvikini etkili
bir çözüm olarak
görmüyoruz.***

ulaşmadığını göstermektedir. Ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışanların kısmi süreli çalışanlar içinde % 50-60 arasında değişen oranlara sahip olması, bunların çoğunluğunun tarım kesiminde istihdam edilmesi, sorunun sosyal bakımından Türkiye'de acil çözümler beklemediğini göstermektedir.⁽¹⁰⁾

Sanayileşmiş ülkelerde kısmi süreli çalışma en fazla hizmetler kesiminde (% 66.2) yaygınlaşmıştır. Bunu imalat sanayii izlemektedir (% 21.6). Tarımda ise ancak % 8.7 oranında kısmi süreli çalışma uygulaması söz konusudur. Yukarıdaki veriler kısmi sürelerle çalışma uygulamasının henüz Türkiye'de sanayileşmiş ülkelerdeki yaygınlığa ulaşmadığını göstermektedir.

Türkiye'de işsizliği azaltıcı, özellikle genç işsizliğini azaltıcı bir politika olarak kısmi süreli çalışmanın teşvikini etkili bir çözüm olarak görmüyoruz. Türkiye'de ücretlerin genel seviyesi düşük olduğu için çalışanlar açısından cazip de değildir.

Buna karşılık istihdam hacminin genişletilmesi ve işsizliği azaltmak açısından Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında da değinildiği gibi "imalat sanayiindeki halihazır kullanım seviyesinin yükseltilmesi, bu amaçla ilave vardiya sayısının artırılması" nı işsizliğin yapısı itibariyle donatım yetersizliğinden kaynaklandığını dikkate alarak uygun bir çözüm olarak görmekteyiz. İmalat sanayiinde esnek iş süreleri düzenlemeleriyle mevcut tesislerde daha çok işçi çalıştırmak ve istihdam seviyesini yükseltmek mümkün olabilecektir.

Buna ilaveten istihdam hacminin halihazır tesislerle genişletilmesi açısından fazla çalışmanın azaltılmasının, en azından yasal sürelerin aşılmaması için denetime daha fazla özen gösterilmesinin işsizliğin azaltılması açısından yararlar sağlayacağına inanmaktayız.

⁽¹⁰⁾ DPT, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı s.133 Pragraf 478

KISMİ ÇALIŞMA

Prof. Dr. Nur SERTER *

Devamlı ve belirli bir işde, tam gün çalışma saatlerine göre daha az bir süre çalışılmasına "Kısmi Çalışma" adı verilir.

Kısmi çalışmayı uygulama açısından iki şekilde değerlendirmek gerekir.

- 1- Tam gün iş bulamama sebebiyle zorunlu olarak kısmi çalışma
- 2- Kişinin kendi isteği ile gönüllü olarak kısmi çalışması.

Birinci başlık altında yer alan ve tam gün iş bulamama nedeniyle kısmi çalışma zorunda bırakılan işgücünü eksik istihdama tabi işgücü olarak nitelendirmek gereklidir .

Emek arzı ile emek talebi arasında emek arzı lehine meydana gelen dengesizlik, tam gün çalışma arzı ve iktidarındaki işgücünün normal yasal çalışma süreleri içindeki istihdamını zorlaştırmaktadır. Böylelikle kısmi çalışma, işsizliğe karşı bir alternatif olarak ortaya çıkmakta ve kişi işsiz kalmak yerine kısmi çalışmayı tercih etmektedir. Ne varki, tam gün arzetmeye hazır olduğu emeğini kısıtlı bu zaman dilimin de kullanmak zorunda kaldığı için, "eksik istihdama" tabi olmaktadır.

Nitekim Türkiye'de de eksik istihdama tabi 1.525.115 kişi içinde, 40 saatten az çalışmak zorunda kalan ve tam gün iş arayanların sayısı 619.364 tür ⁽¹⁾ Yani eksik istihdamdakilerin yaklaşık %40.6 sını oluşturmaktadır.

Eksik istihdama tabi olarak kısmi çalışanlar içinde erkekler 515.121 ile %83.16 lık kadınlar ise 104.243 ile % 16.84 lük bir paya sahiptirler.

40 saatten az çalışıp iş arayanlar içinde ilk sırayı 227.862 kişi ile ücretsiz aile işçileri, ikinci sırayı 198.602 kişi ile kendi hesabına çalışanlar, üçüncü sırayı

Emek arzı ile emek talebi arasında emek arzı lehine meydana gelen dengesizlik, tam gün çalışma arzı ve iktidarındaki işgücünün normal yasal çalışma süreleri içindeki istihdamını zorlaştırmaktadır.

* I. Ü. İktisat Fak. Öğr. Üyesi

(1) T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü; Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları Türkiye Kent-Kır), 1989 Nisan Ark.

106.306 kişi yevmiyeliler, dördüncü sırayı da 78.390 kişi ile ücretli ve maaşlılar almaktadır. (2)

İş tanımlarına göre kısmi çalışma içinde yer alan ancak gerçek anlamda eksik istihdama tabi olan bu grubun gerçek hüviyetinin bilinmesinde, kısmi çalışmaya olan talebin belirlenmesi aşamasında ihtiyaç vardır.

İşgücünün kendi isteği ile kısmi çalışmayı tercih etmesi halinde ise eksik istihdamdan söz edilemez. Böylece kısmi çalışma, eksik istihdamdakiler için ciddi bir istihdam sorunu olarak kabul edilirken, kendi rızası ile seçenler açısından bir çözüm olma niteliği taşır.

KISMİ ÇALIŞMA TÜRLERİ

Kısmi Çalışma Programlarını genel olarak iki ana başlık altında incelemek mümkündür.

1- Geçici Kısmi Çalışma Programları.

2- Devamlı Kısmi Çalışma Programları.

1- Geçici Kısmi Çalışma Programları

Konjoktür dalgalanmaları sebebiyle toplam talepte meydana gelen ani daralmalar, işverenleri toplu işçi çıkarmaya yöneltmekteir. Kısmi çalıştırma bu gibi hallerde, toplu işçi çıkarmalarına karşı, alternatif bir çözüm olma özelliğine sahiptir. Ekonomi yeniden canlılık kazanıncaya kadar, tüm gün çalışanlara, kısmi çalışma programlarının uygulanması gerek işçi, gerek işveren açısından yarar sağlar. İşsiz kalmaktan korunurken, kısmi çalışma ile, işsizlik sigortasından alacağı işsizlik yardımından daha yüksek bir gelir elde etmekte; işveren ise büyük bir mali fedakarlığa katlanmadan işyerine ve çalışma koşullarına alışmış, vasıf kazanmış işgücünü kaybetmekten, yeniden işçi aramaktan kurtulmuş olmaktadır. Söz konusu dönemler de devletin kısmi çalışmayı desteklediği, hatta işverene doğrudan mali yardım yaptığı da bilinen uygulamalardandır.

(2) Ibid 1

Söz konusu uygulamadan devletin de kazancı vardır. Zira devlet de işsizlik sigortası ödemekten ve işsizliğin yol açacağı sosyal baskı ve huzursuzluklardan uzak kalabilmektedir.

Geçici kısmi çalışma programlarının uygulandığı bir diğer durum da üretilen mal ve hizmetlere olan talepte meydana gelen ani ve geçici artışları karşılamaya yöneliktir. Çalışma saatlerinin belli bir süre arttırılmasını gerektirecek bu gibi hallerde, ek üretimi sağlamada başvurulacak iki yol mevcuttur. Bunlardan birincisini fazla çalışma programlarının uygulanması, diğeri ise tam gün çalışanlara ek olarak kısmi çalışanların istihdamıdır. ⁽³⁾

Ancak bilinen bir gerçek şudur ki, fazla çalıştırma işgücünün rızasına bağlı olup, kanuni süreleri aşamaz. Ayrıca tam gün çalışan işgücünde fazla çalışma saatlerinde bezginlik, yorgunluk, verim düşüklüğü gözlenmekte, iş kazaları artmaktadır. İşverenler açısından kısmi çalıştırmayı avantajlı kılan bu sebeplerin yanısıra, belki daha da önemli sayılabilecek bu diğer sebep zamlı azla çalışma ücreti yerine, normal ücret ödeme avantajının varlığıdır.

2- Devamlı Kısmi Çalışma Programları

Ekonominin gerileme ve duraklama dönemlerinde ve gelişmekte olan ülkelerde yatırım takatinin nüfus artış hızının gerisinde kaldığı, yapısal işsizliğin ortaya çıktığı durumlarda kısmi çalışma oranlarında süreklilik gösterebilecek nitelikte artışlar gözlenir.

Devamlı Kısmi Çalışma Programları işletmenin yapısı ve özellikleri gereği kısmi çalışanlara sürekli ihtiyaç duyması halinde uygulanır. Bu durum işletmenin ait olduğu sektöre, işkoluna ve üretimine göre belirlenir. Örneğin, maldan ziyade hizmet üreten işletmelerde, ticaret işletmelerinde, otel lokanta eğlence yerleri, seyahat işletmeleri, banka sigorta şirketlerinde kısmi çalışma statüsünde çalışacak işgücüne olan talep süreklilik gösterir.

(3) Olmsted Barney; Changing Times, The Use of Reduced Work Time Options in the United States; international Labour Review Vol 122 No 4 1983 sh. 479-491

Meslek dalları itibariyle incelendiğinde sekreterlik, dosya memurluğu, matbaa elemanlığı, yiyecek servisi çalışanları, kapıcılık, laborantlık, bilgisayar programcılığı, kütüphane memurluğu, öğretmenlik hemşirelik gibi mesleklerin kısmı çalışmaya daha uygun oldukları söylenebilir ⁽⁴⁾.

Buna karşılık yönetim denetim gibi işde devamlılığı özel kişisel yetenekleri gerektiren işlerde fabrika ve üretim işlerinde, madencilik sektöründe kısmı çalışma,yaratacağı güçlükler nedeniyle uygulanmaz.

Kısmi Çalışma Uygulamaları

Kısmi çalışma uygulamaları

- 1-İş gücünün belli bölüm ya da saatlerinde,
- 2- Ayın belli günlerinde,
- 3- Ayın belli günleri yerine, birleştirilmiş, bloklştırılmış şekilde,
- 4- Kısa (mini) vardiya şeklinde,
- 5- İş paylaşımı programı içinde uygulanabilir,

Kısa ya da mini vardiya sistemi,ikili vardiya sisteminin uygulandığı işletmelerde oldukça yaygındır. İki vardiya arası veya vardiyalar sonrasında bakım ve tamir işlerinin görülmesi amacına yönelik bir uygulamadır. Özellikle İngiltere'de yaygın olan mini vardiya uygulaması, bazı hallerde fazla çalışma yerine de kullanılan bu kısmi çalışma uygulamasıdır. ⁽⁵⁾

Kısmi Çalışma içinde yer alan bir diğer uygulama da "iş paylaşımı" dır. Bu, işin birden fazla kişi tarafından bölüşülerek yapılmasıdır. İşletme açısından önem taşımaz. Önemli olan ihtiyacın karşılanmasıdır. Ancak bu tür bir programda yer

(4) Beuterman William, Brown Scot Compbell; Voluntary Part-Time Workers : A Growing Part of Labor Force; Montly Labor Review June 1978, s. 8

(5) Whetter William B.; Mini Shifts : An Alternative to ovetime, Personnel Journal March 1976. 's. 130-132

alan ve aynı işi paylaşanların tek tek o işi yapabilecek özellikte olabilmeleri ve uyum içinde çalışabilmeleri sistemin başarısının temel şartıdır. ⁽⁶⁾

Bir işletmede kısmi çalışma programının uygulanmasına karar vermek için dikkate alınacak hususlar şunlardır.

- 1- Kısmi çalışma programına neden ihtiyaç duyulduğunu belirlemek.
- 2- Hangi işlerin kısmi çalışma statüsüne alınacağını belirlemek
- 3- Kısmi çalışma uygulanacak işlere hangi tür kısmi çalışma modelinin uygulanacağını belirlemek.

Batı ülkelerinde kısmi çalışma programlarının sınırları belirlenmiştir. Örneğin İngiltere de haftalık 30 saat ile 18 saat arasındaki çalışmalar, A.B.D.de 32 saatin altındaki çalışmalar kısmi çalışma olarak kabul edilmektedir. Genellikle kısmi çalışma sürelerinin tayininde sadece üst sınırın belirlenmesi yöntemi yaygınlık kazanmıştır. İngiltere örneğinde görülen altsınır uygulamasındaki sebep, 18 ile 30 saat arasında çalışanlara, ücret dışı bazı ek yardımların sağlanmasındandır. İngilterede 18 saatin altında çalışan işçiler kısmi çalışma statüsünde sayılmakla birlikte, ek yardım alamamaktadırlar.

Kısmi çalışma sınırlarını belirledikten sonra, hangi işlerin bu program içinde yer alacağını da tesbit etmek gerekir. Genellikle birbiri ile bağlantısı daha gevşek olan ,daha az ilişkili işler kısmi çalışma programına uygun kabul edilmektedir. Bu aşamada iş tanımlarına, analizlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Bir sonraki aşamada ise, belirlenen işler için gerekli personelin nitelikleri tesbit edilir. Bu niteliklere uygun işgücü işletme içinden veya dışarıdan temin edilir. Ancak işletme içinden yapılacak belirlemelerde adaylarında kısmi çalışmaya gönüllü olmaları esastır.

(6) Özveren Mina; İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama, 1987 İst. s. 119.

Kısmi Çalışmanın İşletmeler Üzerindeki Etkileri

1- Olumlu Etkiler

a) Kısmi çalışma üretilen mal ve hizmete olan talepteki değişmelere arzın uydurulması için en uygun araçtır. Talepteki azalma işletmelerde işden çıkarma yerine kısmi süreli çalıştırma ile dengelenebilmekte talepteki kısa süreli artış da kısmi istihdamla karşılanabilmektedir.

b) Kısmi çalışma işe devamsızlığı azaltan bir yöntemdir. Tam gün çalışan personelin ücretleri bir çok işletmede işe devamsızlık halinde kesilmemektedir. Bu da üretim kaybına yol açmaktadır. Oysa kısmi çalışmada işgücü çalıştığı saatlerin ücretini almakta, bu da işe devamsızlığı azaltmaktadır.

c) İşverenler fazla çalıştırma yerine kısmi çalıştırmayı seçtiklerinde çalışan saat başına zamli ücret ödememekte, bunun yanı sıra kısmi çalıştırma ile yan ödemeler, eğitim masrafları ve diğer sosyal yardım giderlerinden de tasarruf etmektedirler.

d) Kısmi çalışmada verimlilik daha yüksek, iş hızı daha fazla çalışma süresinden israf daha düşüktür.

e) Tam gün çalışma koşulu ile yeterli kalitede, ihtisaslaşmış personel bulmakta güçlük çeken küçük işletmeler kısmi çalışma koşulu ile ihtisaslaşmış eleman istihdam etme imkanına kavuşmaktadır.

2 - Olumsuz Etkileri

a) Kısmi çalışma programları ücretler, terfiler, emeklilik gibi personel yönetimi ile ilgili işleri zorlaştırmakta ve yönetime ek iş yükü getirmektedir.

Ancak işletmeler bu sistemi bir kez oturtuktan sonra işleri kısmen kolaylaşmakta ve sadece aksayan yönler düzeltilmektedir.

b) Kısmi çalışma programları her işe uygulanmadığı gibi, işletmelerin uygulama alanlarını ve işler arasındaki bağlantıları iyi belirleyememeleri halinde çalışma düzeni bütünü ile aksayabilmektedir.

Örneğin, kısmi çalışan bir nezaretçinin tam gün çalışan bir işçiyi denetlemesi mümkün değildir.

c) Kısmi çalışma, çalışan sayısını artırdığı için kontrol mekanizmasının işlemlerini zorlaştırır. Ayrıca çok sayıda çalışanın yaratacağı kişisel ve sosyal sorunların çözümünü güçleştirir.

d) Kısmi çalışma statüsüne tabi olarak çalışanların, işyerini, çalışma ortamını benimsemeleri, onunla bütünleşip, ahenkleşmeleri zorlaşır. İletişim kolay sağlanamaz. Para için çalışmak yegâne hedef olacağından işin gelişimi için emek harcamak, yeni fikirler geliştirmek eğilimi ikinci planda kalır.

Kısmi Çalışmaya Tabi İşgücünün Ülkelerdeki Örneklerle İncelenmesi

Kısmi çalışmadan kendi isteği ile yararlanan işgücünü beş ana grupta incelemek gerekir :

1 Eğitim Görenler : Kısmi çalışanlar içinde bir eğitim kurumuna devam eden çocuk ve gençlerin önemli bir orana sahip oldukları bilinmektedir. Devletde gençlerin eğitim imkanlarından daha fazla yararlanabilmeleri için onların kısmi çalışmadan yararlanmalarını desteklemektedir. Böylelikle eğitim için gerekli masrafların karşılanması mümkün olabilmekte, gençler aile bütçelerine katkı sağlarken daha uzun süreli eğitim görme imkanlarına da kavuşmaktadırlar.

Genç iş gücünün kısmi çalışmasının sağlanabilmesinde beceri eğitimi gerektiren işlerin yanı sıra, park, havuz bekçiliği vs. gibi hiçbir beceri gerektirmeyen işler arasında bir ayırım yapılması gerekmektedir.

Beceri gerektiren işlerde istihdam zorlaşırken, A.B.D. de özellikle kız öğrencilerin hemşirelik sekreterlik gibi beceri gerektiren işlerde daha fazla istihdam edildikleri bilinmektedir.

Ancak eğitim ile istihdam imkanlarını birleştirebilmek için esnek eğitim programları uygulaması da önemli bir çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle

A.B.D. de sürdürülen bu uygulama eğitim görenlerin kısmi çalışmaları için önemli bir imkan niteliğindedir. (7)

2- Kadın İşgücü : Kısmi çalışanlar arasında çok büyük bir orana sahiptir. Tam gün çalışmanın ev ve aile sorumlulukları açısından yaratacağı zorluklar yoruculuğu ve çalışan kadının yaşamına getireceği stres sebebiyle kadın istihdamı açısından kısmi çalışma tercih edilebilir, özelliklere sahiptir. Gün geçtikçe yaygınlaşan ve kadın çalışma modelinin karakteristiği haline gelen kısmi çalışma, çalışan kadının aile bütçesine katkısını artırırken, onu sosyal izolasyondan da kurtaran ve moral olarak güçlendiren olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

Ayrıca kısmi çalışma belli bir mesleki kalifikasyona sahip olan kadının çocuk vs. gibi şartlarla iş hayatından belli bir dönem tamamıyla uzaklaşarak, iş disiplinini kaybetmesi, mesleki bilgi ve becerisini erozyona uğratmasını da engellemektedir.

Kadın istihdamında temizlik işçiliği, bebek bakıcılığı, çamaşırcılık vs. gibi vasıf gerektirmeyen kısmi çalışmayı gerektirecek işler önemli bir yer tutar. Bu tür vasıf gerektirmeyen işlerde çalışan kadınlar içinde A.B.D. 2/3 si kısmi çalışma programlarını tercih etmektedir.

A.B.D.de kısmi çalışmanın yaygın olduğu bir diğer meslek de hemşireliktir. Profesyonel hemşireler içinde kısmi çalışanların oranı A.B.D. de 1/6 dır.

Kadın istihdamında önemli bir meslek grubunu oluşturan öğretmenler arasında da kısmi çalışma eğiliminin yaygın olduğu bilinmektedir. Bunlar içinde ek iş olarak kısmi çalışanlar olduğu gibi, asli mesleği olan öğretmenliği kısmi çalışma programı içinde yürütenler de vardır.

Eğitim teknolojisindeki gelişmeler ve yenilik arayışları öğretmenlere daha çok kısmi çalışma alanı yaratmaktadır. A.B.D. de uygulanan ve "team teaching" (takım eğitimi) adı verilen sistemde tek sınıfa tek öğretmen yerine her sınıfa bir öğretmen kadrosu ile eğitim yaptırılmaktadır. Böylece öğretmenlerin oluşturduğu

(7) Ibid

her takıma bir baş eğitici verilirken yanında da ihtisaslaşmış ve kısmi süreli çalışan diğer öğretmenler yer almaktadır.

Bu sistem daha küçük sınıflarda, öğrencileri özelliklerine göre ayırarak ve onların kişisel sorunlarına da eğilerek eğitim yapılmasına imkan sağlamaktadır.

A.B.D.de %30'u aşkın bir uygulama alanı bulan "team teaching" kısmi istihdamın yaygınlaştırılması açısından önem taşımaktadır.

Kadın işgücününün kısmi çalışma eğitiminde çocuk sayısı ve kadının medeni durumu da etkili olmaktadır

A.B.D. de yapılan bir araştırma çocuk sayısı ile kısmi çalışma eğilimi arasındaki korelasyonu açıkca ortaya koymakta ve çocuk sayısı arttıkça tam gün çalışma eğiliminin azaldığı belirlenmektedir.

ÇOCUK SAYISI	KISMİ ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜ ORANI (%)	TAM GÜN ÇALIŞAN KADIN İŞGÜCÜ ORANI(%)
1	4.3	12.7
2	28.0	34.7
3	27.6	25.2
4	21.9	15.9
5	11.5	4.6

KAYNAK: F.Ivan Ne, Lois Wladis Hoffman; The Employed Mother in america, Chicago 1965 s. 14

Aynı çalışmada kadının evli ve çocuklu olması halinde tam gün çalışanların oranı % 74.1 kısmi çalışanların oranı % 87.0; yalnız annelerde ise tam gün çalışan % 13.10, kısmi çalışanlar % 2.5 olarak belirlenmiştir.

Yalnız annlerde tam gün çalışma oranının yüksek oluşu ailenin geçim sorumluluğunu üstlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır.

3- İhtisaslaşmış İşgücü : Vasıflı ve kalifiye işgücü açığının bulunduğu ekonomilerde kalifiye işgücünden birden fazla alanda yararlanmak üzere kısmi çalışmaların desteklendiği görülmektedir. Bu uygulamada çalışma programı açısından kısmi çalışma statüsü içinde yer alan ihtisaslaşmış işgücünün kişisel açıdan tam gün istihdamı söz konusudur. Birden fazla işde kısmi süre ile çalışan ihtisaslaşmış elemanlar kişisel açıdan günlük çalışma saatlerini doldurmakta fakat istihdam edildikleri iş yerlerinde kısmi çalışma programları içinde yer almaktadırlar.

Özellikle II. Dünya Savaşından sonra B.Almanya ve İngiltere de görülen bu uygulama kalifiye eleman ihtiyacını gidermeye, onların bilgi ve tecrübelerinden bir çok alanda yararlanmaya yönelik bir amaç taşır.

4- Emekliler ve Özürlü İşgücü : Kısmi çalışma programında yer alan diğer grupları teşkil eder. Emekliler geride bıraktıkları çalışma hayatlarındaki iş tecrübelerini ve bilgi birikimlerini, daha kısa ve esnek bir çalışma programı olan kısmi çalışma ile arzetmek ve gelirlerine katkıda bulunmak üzere bu programda yer almaktadırlar.

Özürlü ve sakat işgücü ise tam gün çalışacak fiziki güce sahip olmaması, fakat rehabilite edilerek işgücüne dahil edilmesi sebebiyle kısmi çalışma programları içinde yer alma eğilimi en yüksek grubu oluşturur.

Kısmi Çalışmanın Türkiye Açısından Değerlendirilmesi :

Türkiye işsizlik konusunda ciddi problemleri olan, %10.5 lik açık işsizlik oranının yanısıra eksik istihdam ve gizli işsizlik sorunları ile iç içe yaşayan bir ülkedir. İşsizlik, beraberinde ücret seviyesindeki düşüklüğü de getirmektedir.

Ülkemizde bağımlılık oranlarının 1990 da % 667 oluşu, çalışanlar çalışmayanların yükünü de ne kadar ağır bir biçimde taşımakta olduğunun açık bir ifadesidir.

Bu koşullar altında kısmi çalışmanın yaygınlaştırılarak daha çok kişiye istihdam imkanı yaratma gayretleri, bir ölçüde işsizlik sorununa getirilecek çözümlerden biri olarak görülmekte birlikte, halen düşük olan ücretler genel seviyesi dikkate alındığında kısmi çalışma ile elde edilecek ücret gelirinin ailenin geçim sorumluluğunu üstlenmiş işgücü için bir çözüm olamayacağı ortadadır.

Kısmi çalışma zorunluluğu ile karşı karşıya kalanların birden fazla işde istihdam imkanı arayarak sonuçta mevcut iş imkanlarının artmasını önleyecekleri; ya da tam gün iş bulduklarında bunu tereddütsüz kabul edecekleri bilinmektedir.

Nitekim, Türkiye de halen 40 saatten az çalışıp iş arayanların 619.364 kişi olduğu bilinmektedir.

Ayrıca istihdam edilenler içinde ek işde çalışanların sayısı 511.346 dır. Tam gün çalıştığı işyerinden aldığı ücretin yetersizliği, ek işde çalışmada en önemli sebebi teşkil etmektedir. Türkiye'de ek işde çalışanlar içinde ücretli ve maaşlıların % 48 lik bir orana ulaşması bunu kendi hesabına çalışanların %32.6 ve yevmiyelilerin % 9.6 ile izlemesi de bu görüşü doğrulamaktadır.

1989 yılında D.İ.E. tarafından yapılan Hanehalkı İşgücü Anketi Türkiye'de 40 saatin altında çalışan işgücünü 3.412.455 kişi olarak belirlemiştir.

Ancak 40 saatin altında çalışma nedenleri içinde yer alan tam gün iş bulamama ve normal çalışma saatlerinin 40 saatin altında olması sebepleri, eksik istihdamı göstermekte bu sebeple kısmi çalışma kapsamına alınması gerekmektedir. Gene aynı ankette 40 saatin altında çalışma sebebi belirlenememiş ya da "diğer sebepler" başlığı altında toplanmış işgücü sayısı 1.949.154 tür. Rakamın toplamın % 57 si gibi büyük bir orana ulaşması da kısmi çalışanların miktarını belirlemeyi imkansızlaştırmaktadır. "Diğer Sebepleri" kısmi çalışma kapsamına dahil ettiğimizde, Türkiye de 40 saatten az çalışanların 2.877.998 kişi olduğunu; bunlar içinde erkeklerin % 35.6; kadınların ise % 64.4 lük bir paya sahip bulunduğu görülmektedir.

Kısmi Çalışanlar içinde tam gün çalışmak isteme sebebiyle bu çalışma programını seçenler 146.088 kişi ile % 5.07 lik bir orana sahiptir. Ailevi ve kişisel

Türkiye işgücü bünyesinin analizi, ülkemizin kısmi çalışma imkanlarının yaratılması halinde emeğini arz etmeğe hazır büyük bir potansiyele sahip olduğunu göstermektedir.

sorumlulukları sebebiyle kısmi çalışanlar ise 510.626 kişi ile en büyük grubu oluşturmakta ve % 17.74 lük bir oran göstermektedir. Hasta ve yaşlı oldukları için kısmi çalışmada yer alan % 8.01 lik eğitim gördükleri için kısmi çalışanlar ise % 1.44 lük bir paya sahiptir.

Ailevi ve kişisel sorumlulukları sebebiyle kısmi çalışmayı seçenler içinde kadın işgücü oranı % 85.19 dur.

40 saatin altında çalışanların iktisadi faaliyet kolları itibariyle dağılımı incelendiğinde en yüksek oranın % 90.7 ile tarım, ormancılık, avcılık, balıkçılıkta olduğunu, bunu % 3.3 ile imalat sanayiinin % 2.9 ile ticaretin, % 1,7 ile toplum hizmetlerinin izlediği görülmektedir. kısmi çalışmanın hiç görülmediği iktisadi faaliyet alanı ise elektrik, gaz, su hizmetleri olup, bunu % 0,034 ile madencilik izlemektedir.

Türkiye işgücü bünyesinin analizi, ülkemizin kısmi çalışma imkanlarının yaratılması halinde emeğini arz etmeğe hazır büyük bir potansiyele sahip olduğunu göstermektedir. Halen işgücüne dahil olmayan 16.5 milyon nüfusun içinde iş göremez haldeki nüfusun 1.378.087 oluşu, ev kadınlarının 8.790.159, emeklilerin 1.175.723 ve 12-39 yaş arası öğrencilerin 3.773.452, 20-39 yaş arası öğrencilerin 225.226 gibi yüksek rakamlara ulaşması bu konuda düşündürücüdür. (9)

Bu nedenle kısmi süreli istihdam imkanlarının öncelikle gençler ve kadınlar açısından yaygınlaştırılması, % 667 lik bağımlılık oranlarının aşağıya doğru çekilmesi ve aile refahının yükselmesi açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ev kadınları ve genç kızların istihdamını arttırmak için çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı, günlük ev hizmetlerinin görülmesi amacı ile başlattığı "Özel Hizmet Servisleri"nin yaygınlaştırılması bu konudaki olumlu girişimlerdir.

(9) T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü; Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları (Türkiye-Kent-Kır), 1989 Nisan, Ark.

Ayrıca İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde oluşturulan kadın istihdamı özel biriminin etkin faaliyetleri de kısmi çalışma imkanlarını arttırmadaki olumlu yaklaşımlardır.

Ülkemizde 8.790.159 ev kadını bulunmaktadır. Bunların aile gelirlerine katkılarını sağlamak üzere, batı ülkelerindeki örneklerden de yararlanarak kısmi çalışma ve flexible (esnek zamanlı) çalışma imkanlarını arttırmaya ağırlık verilmelidir.

Bu yöntemlerin Türk İş Hukuku içinde uygulanabilirliğinin de belirlenmesi gerekmektedir.

Kadının çalışma hayatına uyumunu sağlayıcı iş garantili meslek kursları, istihdamı kolaylaştırıcı bir yol olarak kabul edilmektedir.

Gençlerin eğitimi süreleri içinde istihdamlarının sağlanabilmesi ise iki yönlü faaliyet gerektirmektedir. Bir yönü ile kısmi süreli istihdam imkanlarının artırılması gerekirken; diğer taraftan eğitim sisteminde de "Esnek Eğitim Programları" ile eğitimde kayıp yaratmadan istihdam edilebilme fırsatı yaratacak uygulamalara ihtiyaç vardır.

Türkiye'de hizmetler sektörünün istihdam açısından hızla genişlemekte olması, kısmi çalışma imkanı sağlayacak işlerin artmasını temin etmektedir.

Ancak işletmelerin de iş tariflerini belirleyerek kısmi ve tam günlük işleri, iş verimini düşürmeyecek, çalışma disiplinini aksatmayacak biçimde belirleme zorunlulukları ortadadır.

Sonuç itibarıyla kısmi çalışma Türkiye'de ailenin geçim sorumluluğunu üstlenmiş, aile reisinden ziyade aile bütçesine ek bir gelir teminini amaçlayan kadın ve gençler açısından öncelik taşıyan bir çalışma programı olarak görülmelidir.

Ücretler genel seviyesinin yükseltilmesi, ek iş yapma zorunluluğunu da ortadan kaldıracığından, yeni kısmi çalışma imkanlarının ortaya çıkmasına ve emeğini arz edenlerin artmasına imkan verecektir.

ULUSLARARASI BOYUTLARIYLA TÜRKİYE'DE KISMÎ ÇALIŞMA VE GELECEĞİ

Doç. Dr. Ali Rıza OKUR *

Kısmî çalışma çağımızda teknik gelişmeye bağlı olarak ortaya çıkan, işi işçinin dilediği zamana göre ayarlamayı amaçlayan bir çalışma düzenidir. İş yasalarımız da açıkça kısmî süreli çalışma kabul edilmiş değildir. Ancak hizmet akdinin en önemli özelliği olan bağımlılık unsuru, teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerin etkisiyle azaldığı, zayıfladığı için, işyerinin ve iş saatlerinin önemi azalmış (Ekonomi, teknolojik ve ekonomik gelişmeler karşısında iş hukukunda yeni yaklaşımlar Orhim, 1986, s. 176), yeni çalışma yöntemleri ortaya çıkmıştır. İşte kısmî çalışma da bu yeni yöntemlerden biridir. Yasalarımızda sadece 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası, 2. maddesinde "bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar" diyerek kısmî çalışmaya yasal dayanak vermiştir.

Biz bu konuşmamızda önce kısmî çalışma ile ilgili uluslararası düzenlemelere değinecek (I), sonra yeni çalışma tipleri konusundaki diğer ülkelerdeki gelişmeleri yansıtmaya çalışacak (II), nihayet yeni çalışma tiplerinin sosyal güvenlik alanındaki etkilerini (III) yakalamaya gayret edeceğiz. Sonuç olarak konuyu Türkiye açısından değerlendireceğiz.

I. Uluslararası boyutta iki önemli gelişme saptadık. Biri 22. 12. 1981'de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Konsey'e sunduğu "isteğe bağlı kısmî çalışma ile ilgili konvansiyon taslağı" (Valticos, Droit International du Travail, 1983, 151 no 97), diğeri de mevsimlik işçi bulma bürolarına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarıdır. Konu 1965'de İsveç Hükümeti'nin, İş Bulma Bürolarına ilişkin 96

Yasalarımızda sadece 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası, 2. maddesinde "bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar" diyerek kısmî çalışmaya yasal dayanak vermiştir.

(*) M.Ü.İ.İ.B. Fak. Öğr. Üyesi

sayılı Konvasiyonun kapsamına, mevsimlik İşçi Bulma Büroları konusu 1919'da 2 sayılı konvasiyonla, 1920'de de 9 sayılı Konvasiyonla ele alınmış, ücretli İş Bulma Bürolarının yasaklanması ve mevcutların da belli sürede ortadan kaldırılması öngörülmüştür. Çok az ülke tarafından imzalanması üzerine anlaşma 1949'da yeniden gözden geçirildi ve daha esnek hale getirildi. 96 sayılı yeni konvasiyon ülkelere iki seçenek veriyordu: kazanç amaçlı mevcut büroların zamanla kaldırılması veya yerleştirme bürolarının yeniden düzenlenmesi.

Anlaşma 37 ülke tarafından vize edildi. Çoğu birinci seçeneği kabul etti. Konvasiyonun uygulanmasında çıkan sorunlardan biri de yukarıda değindiğimiz gibi mevsimlik iş bulma bürolarının da kapsamda olup olmadığı idi. Uluslararası Çalışma Örgütü İsveç Hükümetinin bu konudaki sorusu üzerine anlaşmanın bu büroları da kapsadığına karar verdi. Ancak değişik ülkeler bunu yeterli bulmadı. Bu konuda yeni uluslararası düzenlemeler yapılması gereği vurguladı. (Valtios, 314, 120, 405).

II. Yeni çalışma tipleri konusunda 1980'den sonraki gelişmelere göz atığımızda iki temel gelişme ile karşılaşmaktayız. A) Bir taraftan değişik ülkelerde değişik çalışma biçimleri ortaya çıkmakta B) Diğer taraftan bu gelişme krize ve istihdam güvensizliğine yol açmaktadır.

A) Yeni çalışma biçimleri ve esneklik. 1980-81 durgunluğundan sonra işletmelerde insangücü yönetiminde yeni bir kavramın ortaya çıktığı : esneklik. Pazar ekonomilerinde bu kavramın kullanılması harekete bir birlik ve akılcılık kazandırdı. Esnekliğin incelenmesi bazı karmaşık sonuçlara yol açacaktır (JacQués Freyssinet, Nouvelles Formes d'emplois et précarité : Internationales, Droit Socia, Avril 1989, No. 4, 293).

1. Uygulama alanı. Esnekliğin amacı, işgücünün işletmenin kantitatif ve kalitatif ihtiyaçlarına uydurulmasıdır. Esneklik üç konuda kendini göstermektedir.

- Ücrette

- Bağımlılıkta

- Çalışma süresinde

Değişik ülkelerdeki uygulama bu üç konuda çok çeşitli bileşimlerle ortaya çıkmaktadır. dört ülkenin daha yakından inceenmesi bize bir fikir verebilecektir.

a) Amerika Birleşik Devletleri. Bu ülkede esnek çalışmalarda (İsteğe bağlı çalışmalarda; employment at will) iş sözleşmesinin hükümlerini saptamaya işveren yetkili kılınmıştır. Bu yetki ancak toplu sözleşmelerle sınırlandırılabilir. Ayrıca bazı işletmeler işçilerini işletmeye bağlamak veya işçilerin sendikalaşmasını önlemek amacıyla bu sınırlara kendiliklerinden uymayı kabul edebilirler. Ücretler ise yaşam düzeyine ve verimliliğe başlanmıştır. Bu ülkede toplu sözleşme uygulaması, işletmelerdeki sendikasızlaşma, dışa açılma ve üretimin sendikalaşmamış bölgelere kaydırılması ile önemini yitirmeye başlamıştır. Bu gerileme 1979-1987 arasında % 8 dolayındadır (Freyssinet, 294).

b) İngiltere. Başlangıçta hukuk düzeni ABD'ye benziyordu. Ancak işveren ve hükümet farklı bir strateji uyguladı. Daha çok işletmedeki iş koşullarına ağırlık verildi. Ücret düşük tutulmaya çalışıldı. Buna rağmen endüstride büyüme hızı yüksek oldu. Bunun nedeni esnek çalışma biçimlerinin devreye girmesidir. Bu iki yönde kendini gösterdi : Krizden önce başlamış bulunan kısmî kadın çalışmasının yaygınlaşması ve bağımsız çalışmaların artması. Bunun yanında "working practices" (iş uygulamaları) denen; iş koşullarının sözleşmeler ve geleneklerle ayrıntılı biçimde düzenlenmesi, işlerin tasnifi, kalifiye olan - olmayan işler ayırımı, çıraklık, işletme içindeki esneklik de döneme damgasını vurdu. Bunun yanında hükümet de sendikaları zayıflatma politikası izliyordu. 1980-86 döneminin genel görüntüsü, büyük işletmelerdeki yüksek verimlilik ve ücret oldu. Ancak buralarda sendikalaşma oranının yüksekliği yanında daha az işçi çalıştırma da yaygınlaşıyordu. Uyuşmazlıklar oldukça azalmış, işletmelerde işçilerin önemleri artmıştı.

c) İspanya. İspanya Frankist dönemden kooperatif bir yapı devralmıştır. Temel kural belirsiz süreli iş sözleşmesi ve istihdam güvencesidir. Demokrasiye

geçiş ve kriz mevcut dengeleri bozmuştur. Gelişme iki nedene bağlanmıştır. Bir taraftan Avrupa Topluluğuna girme mantığı işletmelere özerklik vererek onların rekabet gücünü artırmayı gerektiriyor, diğer taraftan yüksek işsizlik işten çıkarılanların işe alınmalarını sağlayacak düzenlemeler gerektiriyordu. Bu durum yeni iş sözleşmesi biçimlerine yol açtı : 12 geçici çalışma düzeni ortaya çıktı, kısmi süreli çalışmalar yaygınlaştı. Yeniden yapılanma adına geçici olarak başvuru olan bu yöntemler sonradan esneklik (uyum) adı altında süreklilik kazandı (Freyssinet, 295).

d) Fransa. 1981'lerde İş Kanununa kısmî çalışma ile ilgili hükümler kondu. Bunların bir kısmını 1982 ve 1986'da değiştirdi. Yasada kısmî çalışma tam çalışmaya göre tanımlanmış ve ona paralel düzenlenmiştir (Lyon-Caen / Pélissier, Droit du travail, 1990, 498, no. 411). İş kanununa göre Arl. L. 412. 4.2, normal çalışma süresinin veya anlaşmalarla işkolunda saptanan çalışma süresinin 1/5'inin altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışmalardır.

Bu işlerde çalışanlar da kısmî süreyle çalışan işçi sayılır.

İşveren kural olarak işletmede çalışmakta olan kadın işçi doğum yapınca üç yıla kadar izin alabilir veya kısmî çalışmaya geçebilir (Art. L. 122-28). İzin süresi için ücret ödenmez ancak bu sürenin yarısı işçinin kıdeminden sayılır (Lyon-Caen / Pélissier, 277- no. 244).

İşveren dilerse işletmesinde kısmî süreli çalışmaya geçebilir. Ancak işçi bunu kabul zorunda değildir. Bu red nedeniyle de sözleşmesi feshedilemez (Art. L. 212-4.2). Kısmî süreli çalışanlarla, tam süreli çalışanlar kural olarak eşit haklara sahiptir. Ancak bu mutlak bir eşitlik değildir. Yasal haklar bakımından tam bir eşitlik vardır. Ancak parasal haklar çalışma süresi ile oranlıdır (Lyon-Caen / Pélissier, 501, no. 416).

2- Uygulama Koşulları. Bu konudaki gelişmeler şematik olarak iki grupta toplanabilir (Freyssinet, 296).

1- İlk gruptaki ülkelerde sistemde yeterli bir esneklik olduğundan, eski dönemdeki anlaşmalar fazla değiştirilmeden yeni gelişmelere uyum sağlayabilir : Japonya'da büyük işletmelerde esneklik iki yoldan sağlanır. İç değişkenlik, işçi sayısında ve çalışma süresindeki değişikliklerle gerçekleştirilir. Ücretlerdeki değişiklikler, işletme üretimine (verimine) katılmayla gerçekleştirilir. F. Almanya'da da 1985'e kadar esneklik sendikaların taleplerinde daha sınırlı davranması, kadınların kısmî çalışması ve göçmenlerle yapılan belirli süreli sözleşmelerle sağlandı. Metalürjideki kriz de sendikaların iş süresinin değişkenliğini kabul etmesiyle atlatıldı, 26 Nisan 1985 kanunu istihdamın gelişmesi adı altında yeni çalışma düzenleri getirdi : kısmî çalışma, belli süreli çalışma, jobsharing (kapovaz veya çağrı üzerine çalışma).

2- Bazı ülkelerde ise esneklik/uyum temel kurallarda ve yapıda bazı değişiklikleri gerektirdi. Taraflar karşılıklı tavizlerle bir uyum sağlandı. ABD'de dış rekabet nedeniyle sendikalar bir süre için ücretlerin gerilemesine göz yumdu. Buna karşılık istihdam güvencesi ve işletmede söz hakkı elde ettiler.

B- Kriz ve geçici istihdam

Geçici istihdam krizin bir sonucu olduğuna göre krizden çıkış için başka bir yol bulunabilir mi ?

1. Kriz yönetim mantığı

Geçici bir çözüm getirmesine karşın, esneklik krize kesin bir çözüm olamamaktadır. Çünkü bazı güçlü çelişkilere yol açmaktadır.

a) İlk çelişki karmaşık makro-ekonomik bir çelişkidir. Ancak prensibi oldukça basittir : Sermayenin verimliliğinin sağlanması yatırımları canlandıracak, bu da yeni tekniklere üretimi artıracaktır. Burada pazar sonucu ortaya çıkacaktır. İhracat vs. bu konuda yeterli bir çözüm olamayacaktır. Çözüm tüketimde bulunacak bir pazardır. Modern ekonomilerde ücret, toplam tüketim için belirleyici bir unsurdur.

b) İkinci çelişki mikro ekonomik düzeydedir. Çalışmanın Taylorizme uygun biçimde bölünmesi ve işletmedeki bürokratik hiyerarşi, yeni tekniklerin kabulüyle işletmenin verimliliği konusunda yeni sorunlar çıkaracaktır. Ve bu yeni yatırım sorunları getirecektir.

Geçici çalışma yöntemlerinin çoğalması, ücretin ferdileştirilmesi ve dayanışmanın yok edilmesi, çelişkiyi daha açık ortaya çıkaracaktır.

2. Krizden çıkış

Esneklik konusundaki çaişmalarda iki konu karşı karşıya gelmektedir: bir tarafta kendi kuralları içinde çalışan bir pazar ekonomisi, diğeri tarafta da kapitalist üretim sürecinde çalıştırılan işçiler. Kapitalist ekonomiler iki zıt zorunluluk arasında uyum gerektirmektedir : Bir yanda verimlilik ve sosyal denge için işgücünün istikrarı, diğeri yandan sürekli değışen işletme ihtiyaçlarına bağılı olarak işgücüne esneklik kazandırmak.

Uzun dönemde bu uyum büyük değışiklikler göstermiştir. Endüstri devriminden sonra büyük umutlar bağlanan liberalizm, işletmelerde işgücünün organizasyonu için ideal bir çözüm getirememiştir. İşsizlik, fesih, ücret ve disiplin konularında çok şey yapılmış ancak işgücünün değışkenliği üretimin organizasyonu için önemli bir sorun olmaya devam etmiştir. Belirsiz süreli hizmet akitleri ile işgücünün değışkenliği üretimin organizasyonu için önemli bir sorun olmaya devam etmiştir. Belirsiz süreli hizmet akitleri ile işgücünü istikrara kavuşturmaya çalışmak ve ücretleri artırmak bugün için gerçekçi değildir. Amerika'da ortaya çıkıp, diğeri azar ekonomilerini de etkileyen ikilem, istikrar ve değışkenlik yeni bir uyumu gerektirmektedir. Bunu da sağlayacak olan sendikal örgütlerle devlet ve işletmelerdir. Gelişim, sendikalarla, patronlar arasındaki uzlaşmaya bağılıdır (Freyssinet, 299).

III. Yeni çalışma biçimleri ve sosyal güvenlik

Klâsik anlamda çalışma tek işverene bağılı olarak ve tam gün yapılır. Sosyal güvenlik sistemi de buna göre düzenlenmiştir. Ancak bugün için bu çalışma tarzı

artık değişmektedir. Kısmî çalışma, belli süreli çalışma biçimlerinde çalışma süreleri kısalmış, mevsimlik, dönemlik, kısmî, geçici olmuştur (Jean, Pierre Charchard, La Législation de Sécurité Sociale Face aux formes particulières d'emploi, Droit Social, n.6, Juin 1990, 567). Tüm bu çalışma biçimlerinde aradaki sözleşme iş sözleşmesidir. Acaba sosyal güvenlik sistemi bu yeni çalışma biçimlerine cevap verebilecek midir ?

Kural olarak belli tipteki çalışmalar belli sosyal güvenlik kurumlarına kendiliğinden bağlanmayı getirir. İş akti ile çalışma Sosyal Sigortalar Kurumuna, bağımsız çalışmalar Bağ-Kur'a, kadrolu çalışmalar Emekli Sandığına. Ancak yeni çalışma biçimleri işveren veya işçi sıfatından sıyrılmak için kullanılabilir.

Kısmî çalışmalarda, çalışma süresi kısalma ile birlikte aradaki sözleşme hizmet akdi olduğundan, bu şekilde çalışan da sigortalı sayılacak ve 506 sayılı yasa kapsamına girecektir. İşin ille de işverenin işyerinde yapılması da aranmamalıdır. Hizmet akdinin varlığı yeterlidir. İşçi işi kendi evinde yapsa da, hizmet akdinin varlığını tespit edebiliyorsak işçiyi sigortalı saymak gerekecektir. Bu açıdan SSK m. 5'in "sigortalıların işlerini yaptıkları yerler işyeri'dir" diyen hükmünden yararlanabileceğimiz gibi, iş kazasını düzenleyen 1. maddenin b,c fıkralarından da yararlanabiliriz.

Ayrıca SSK'da hiçbir hükmünde yapılacak yardımları çalışma biçimine bağlamış değildir. Çalışmanın, kısmî, tamgün, mevsimlik, geçici olması sigorta yardımlarını etkilemez. Yeter ki bazı sigorta dalları için aranan özel prim koşulu gerçekleştirilmiş olsun (5000 gün prim, 3600 gün prim, 120 gün prim gibi Karş. Chauchard, 572).

Konuşmaya başlarken de belirttiğim gibi, SSK bir veya birkaç işverene hizmet akdine bağlı olarak çalışanları sigortalı saymıştın. Yeter ki 78. maddedeki sınırlara göre primler ödensin. Hatta 78/IV, "aynı zamanda birden fazla işverenin işinde çalışan sigortalıların ücretlerinde kesilen primler" in üst sınırı aşarsa hissesi oranında sigortalıya iade edilmesini öngörmektedir.

Kısmî çalışmalarda, çalışma süresi kısalma ile birlikte aradaki sözleşme hizmet akdi olduğundan, bu şekilde çalışan da sigortalı sayılacak ve 506 sayılı yasa kapsamına girecektir.

Kısmî çalışma sigortadan yararlanmaya engel olmamakla birlikte bazı konularda sigortalının aleyhine olabilir. Özellikle yaşlılık aylığının hesabında kısmî çalışmanın ortalama kazancı düşük olacağından bağlanacak yaşlılık aylığı da düşük kalacaktır. Bu konuda kısmî çalışan kadınlar açısından ilginç bir çözüm geliştirilebilir. Yarım gün işte çalışıp yarım gün de evinde ev işi yapıp çocuğuna bakan kadınlar için aileden sorumlu devlet bakanlığı işveren rolü üstlenip bunların primlerini yatırabilir ve daha yukardan emekli olmalarını sağlayabilir. Benzer bir düzenleme 3308 sayılı Çıraklı ve Meslek Eğitimi Kanunu ile getirilmiş ve çırakların sigorta primlerinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ödenmesi kabul edilmiştir (m. 25/IV).

Sonuç olarak diyebiliriz ki, ekonomik güçlüklerle rağmen, çalışma süresinin düşürülmesi, iyileştirilmesi, çalışanın isteğine göre ayarlanması, yaşamaya daha fazla zaman ayrılması çabaları sürecektir. böylece yeni çalışma türleri de ortaya çıkacaktır. İşverenler işgücü esnekliği için çaba harçayarak, işçiler ise yeni düzenlemelerin kazanımlarını yok etmemesine çalışacaktır. Kuşkusuz daha iyi bir yaşam düzeyi, işsizliğin yok edilmesine, fazla çalışmanın denetlenmesine, kaçak çalışmaların ödenmesine bu amaçla kısmî çalışmaların uygun bir biçimde yaygınlaştırılmasına bağlıdır (Georges Spyropulos, Les Conditions de travail dans les pays industriels : quel avenir ? RIT no. 4 Juillet 1984, 438).

PANEL (İkinci Oturum) SONUNDAKİ TARTIŞMALAR

Doç. Dr. Fehim ÜÇİŞİK : Efendim somut olarak, ne gibi kanuni çalışmalar yapıldığını öğrenmek istiyorum. Ayrıca kanunlar arasında uyum olması gerektiğini vurgulamak istiyorum. Konuya kadınların mutluluğu noktasından yaklaşıyorum, istihdam ve işgücü açısından değil. Kısmi çalışmaya sosyal güvenlik açısından da imkanlar sağlanmalıdır. Konu kanunlar arasında uyum, iş mutluluğu açılarından ele alınmalıdır. Sorum şu : Devlet sektöründe kısmi çalışma taliplileri arasında kadına öncelik tanınabilir mi ? İkinci sorum kısmi çalışma birkaç işyerinde birden olabildiği gibi, sadece kısmi çalışma ile yetinmek isteyen kadınlara öncelik tanınabilir mi ? Teşekkür ederim.

Prof. Dr. Nusret EKİN : Efendim bu panelin sonunda bazı kavramların daha da karışmasından endişe ediyorum. Kısmi çalışma daha çok modern hayatın getirdiği bir çalışma şeklidir. Bilet satıcılığı, müzik öğretmenliği vb.

İşveren gönüllü olarak kısa süreli çalışacak eleman istiyor; işçi de birkaç saat çalışacak iş arıyor. Bu oluşum sanayi toplumlarına özgü bir oluşumdur. Fabrikanın içinde part-time çalışılmaz. Bu belli alanlara özgüdür.

Eksik istihdam konusu da önemlidir. Eksik istihdam, süre açısından ortaya çıkabilir, çiftçilikte olduğu gibi, Aynı şekilde vasıf açısından insanın niteliklerini eksik kullanmak suretiyle ortaya çıkıyor. İnsanlar böylece işte çalışırken işsiz sayılabiliyor.

İlave istihdam kavramı da önemlidir. Buna telafi edici gelir yaratmaya dönük, ek iş demek mümkündür.

Kısmi süreli çalışma meselesi bir istihdam politikası değildir. İşsizliğin çözüm yolu da değildir. Bu yolu sendikaları zayıflatmak vb. gibi kurnazlık için de

kullanmamak gerekir. Kısmi süreli çalışmayı eksik istihdam, ilave istihdam vb. kavramlardan ayırmak gerekir.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN : Efendim oturumu kapatıyor, teşekkür ediyorum.

