

Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri

Aysel KUŞAKSIZ

İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Uzmanı, İZMİR

ÖZET

Günümüzde insanların çalışma yaşamından beklentileri değişmektedir. Bu yüzden, günümüz işletmelerinde ortaya çıkan emek pazarında, standart çalışma koşulları çeşitli yönleriyle değişikliğe uğramakta ve esnekliğe bürünmektedir. Esnek çalışma biçimlerinden en önemlisi ve tercih edileni kısmi süreli çalışmadır. Bu çalışmada; dünyada gün geçtikçe yaygınlaşan ve yasal zemine oturtulan kısmi süreli çalışmanın kısmi süreli çalışan işçiler tarafından neden tercih edildiği araştırılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kısmi süreli çalışma, kısmi süreli çalışan işçi, esnek çalışma.

The Reasons of Preference of Part Time Workers to Work Part Time Work in European Union and Turkey

ABSTRACT

Nowadays, the expectations of people for work life have been changing. Thus, in work market which emerges today's business, the standard work requirements have been changing in various ways and becoming flexible. The most significant and preferred way of flexible work is part time work. The reason why it has been preferred by part time workers of the part time work which is widespread and passed as a law has been tried to be studied.

Keywords: Part time work, part time worker, flexible schedule.

I.GİRİŞ

Sanayi devriminden günümüze kadar teknolojik gelişmelerle birlikte endüstri sektöründen hizmet sektörüne geçilmesi işçi-işveren ilişkilerini ve çalışma koşullarını değişikliğe uğratmıştır. Bu süreçte; çalışma ilişkilerinde esneklik, önce yaygın uygulama alanı bulmuş, sonrasında yasal boyut kazanmıştır.

Esnekliğin ortaya çıkışında en önemli nedenlerden birisi, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krizdir. Bunun yanında hızlı gelişen teknolojinin etkisiyle, istikrarlı kitlesel pazarın çöküşü ve değişken talep yapısının ortaya çıkışı da etkili olmuştur. Bu nedenler sonucunda, 1990'lı yıllarda Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin ve diğer ülkelerin temel sorunlarından biri işsizlik olmuştur. Ülkeler kendi koşulları içerisinde, işgücü piyasalarını esnekleştirmeye çalışmışlardır. Bu yüzden, İş Kanunlarına yeni çalışma biçimlerini destekleyen ve koruyan düzenlemeler getirmişlerdir. Böylece, çalışma süreleri esnekleştirilerek yeni istihdam imkanları yaratılmaya çalışılmıştır.

Çalışmamda, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD.), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ.), Avrupa Birliği ve Türkiye'nin

düzenlemelerinde kısmi süreli çalışma biçimini ve kısmi süreli çalışan işçiyi nasıl tanımladıkları; kısmi süreli çalışma biçiminin unsurları; kısmi süreli çalışan işçilerin kısmi süreli çalışmayı neden tercih ettikleri açıklanmaktadır.

Bu çalışmamın amacı, Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de kısmi süreli çalışma biçiminin hangi düzenlemelerle desteklendiği ve bu çalışma biçiminin kısmi süreli çalışan işçiler tarafından neden tercih edildiği konusunda bir bakış açısı ortaya koymaktır.

II. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİ KAVRAMI

Kısmi süreli deyimini, normal günlük, haftalık veya aylık iş süreçlerinden daha kısa süreyi kapsayan çalışma için kullanılmaktadır (Eser, 1997: 38).

Bu çalışma biçimi uluslararası, uluslararası ve ulusal düzenlemelere konu oluşturmuştur.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD.), kısmi süreli çalışmayı ve kısmi süreli çalışan işçiyi tanımlamıştır. Buna göre; kısmi süreli çalışma, “Gönüllü olarak kabul edilen ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan¹ çalışma biçimidir” (OECD., 2005: 91). Kısmi süreli çalışan işçi; “Genellikle işinde haftada 30 saatin altında çalışan işçidir” (Kuşaksız, 2005: 6).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ.)'nün 175 Sayılı Sözleşmesi'ndeki tanıma göre: kısmi süreli çalışma, “normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa, düzenli ve isteğe bağlı çalışma”dır (TİSK., 1999: 31). Kısmi süreli çalışan işçi: “Karşılaştırılabilir tam süreli çalışan işçilere göre normal çalışma saatleri daha kısa olarak çalıştırılan işçi”dir (Tuncay,2003: 134).

Kısmi süreli çalışma, Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı Yönergesinde de düzenlenmiştir. Buna göre; “ İşyerinde düzenli olarak yapılan ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden kısa olan çalışma biçimidir” (Europe Union Council,1997). Kısmi süreli çalışan işçi: “Karşılaştırılabilir tam süreli çalışan işçinin (emsal) normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak daha kısa çalışan işçi”dir (m.3/1) (Europe Union Council,1997). Yönergede emsal işçinin tanımı da yapılmıştır. Emsal işçi: işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir (m.3/2) (Europe Union Council,1997). İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, emsal işçidir. (m.3/3) (Europe Union Council,1997).

Ülkemizde Yeni İş Kanununda kısmi süreli çalışma düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeyle, iş sözleşmesi tanımı üzerinden kısmi süreli çalışmaya yer verilmiştir. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle

¹ Bu süre genellikle haftada 30 ile 35 saatin altındadır.

çalışan emsal işçiye² göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi sürelidir (m. 13/1). Bu tanıma göre, kısmi süreli çalışmanın, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre kısa belirlendiği çalışma biçimi olduğu anlaşılmaktadır.

Avrupa Birliğinin 97/81 Sayılı Yönergesinde tanımlar kısmında “kısmi süreli işçi/işçiler” ve “emsal işçi/işçiler” tanımlaması yapılmışken (m.3/1,2), Türkiye’de Yeni İş Kanununda yapılan düzenlemelerde “kısmi süreli iş sözleşmesi” tanımına gidilmiştir (TİSK., 2003: 42).

III. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN UNSURLARI

A. İş Süresinin Kısa Olması

Kısmi süreli çalışmanın temel özelliği iş süresinin olağandan kısa olmasıdır (Centel,1992: 27).

Kısmi süreli çalışma biçiminin çalışma süresi, ülkeden ülkeye değişmektedir. Bu konuda tüm dünyada geçerli ortak bir ölçüt yoktur. Kısmi süreli çalışmayı belirlemeye çalışan bazı ülkelerin yasalarında belirli bir sayı veya oran verilmeyip, haftalık yasal çalışma süresinin yarısı ile dörtte üçü oranında yapılan çalışma biçimi³ olarak tanımlanmıştır (Kutal, 1997: 59). Örneğin, OECD. ülkelerinde yapılan işgücü araştırmalarına göre; ülkelerinin kısmi süreli çalışma sınırları karşılaştırıldığında Kanada 35 saatin altında, Finlandiya, Macaristan ve Yeni Zelanda’da 30 saatin altında, Amerika Birleşik Devletleri, Hollanda, Avustralya ve Japonya’da 35 saatin altında, Norveç’te 37 saatin altında, Polonya’da 40 saatin altında ve Türkiye’de ise 36 saatin altında olduğu görülmektedir (OECD., 2005: 92-93).

B. Gönüllü Olması

Kısmi süreli çalışma, gönüllü olarak yapılan bir çalışma biçimidir. Bir başka deyişle, işverenin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda tam süreli çalışan işçisini tam süreli çalışma biçiminden zorunlu olarak kısmi süreli çalışma biçimine geçirdiği bir çalışma biçimi değildir.

OECD. İşgücü Raporu’nda, Çalışma Örgütü 175 Sayılı Sözleşmesi’nde ve Türkiye Yeni İş Kanunu’nda kısmi süreli çalışma biçimini tanımlarken kısmi süreli çalışma biçiminin isteğe bağlı bir çalışma biçimi olduğunu belirtmiştir.

C. İş Sözleşmesine Dayanması

İş sözleşmesi bir yanda işçinin “iş görme borcunu”, öte yanda işverenin “ücret ödeme borcunu” ihtiva eden; taraflardan her birinin öteki tarafın edimine karşı borç yüklediği iki taraflı bir sözleşmedir (Demir, 2002: 22). İş

² Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (İş K. m. 13/3)

³ Ülkemizde, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde, kısmi süreli çalışma biçiminin çalışma süresi belirlenmiştir. “ İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan tam süreli (emsal) çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma süresine “Kısmi süreli çalışma biçiminin çalışma süresi” denir (m. 6).

sözleşmesinin tanımında, işverene karşı taahhüt edilen işin yerine getirilme süresi önemli değildir. İş sözleşmeleri, uygulamada genellikle işyerinde sürdürülen haftalık (45 saat) ve günlük (7,5 saat) çalışma sürelerine uygun olarak tam süreli kurulabileceği gibi, işyerinde uygulanan çalışma sürelerinin altında kısmi bir çalışma süresini konu alabilecek biçimde de yapılabilir (Demir, 2003: 42).

D. Çalışma İlişkisinde Düzenlilik Esası

Kısmi süreli çalışma, düzenli olarak yapılan bir çalışma biçimidir. Kısmi süreli çalışma bu unsuruyla “mevsimlik çalışma”, “kısa süreli çalışma” ve “geçici çalışmadan” ayrılmaktadır. Örneğin; tatil dönemlerinde çalışmak isteyen öğrenciler, kısa süreli çocuk bakımını üstlenmek isteyen kadınlar v.b gibi kısmi süreli çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadırlar (Kuşaksız, 2005: 7).

E. Esnek Çalışma Biçimi Olması

Esnek çalışma biçimlerinden biri de kısmi süreli çalışmadır. 1970' lere kadar yaygın olan “Fordist üretim” geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Çünkü, Fordist üretimde, sürekli düzgün bir biçimde büyüyen homojen ve istikrarlı piyasanın var olduğu kabul edilmekteydi. Esnekliğin ortaya çıkmasındaki en önemli nedenler, 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve bu krizin etkisinin günümüze dek sürmesi, hızlı gelişen teknoloji, istikrarlı kitlesel pazarın çöküşü ve değişken talep yapısının ortaya çıkışıdır. Yeni teknolojilerin etkisiyle, üretimin hiç aksamadan sürdürülmesinin gerekli olduğu yerlerde, finans piyasaları ve hizmet sektörünün diğer alanlarında 24 saat çalışılması v.b gibi teknik ve ekonomik açıdan ortaya çıkan bazı zorunluluklar da esnek uygulamaların yaygınlaşmasında önemli nedenlerdir. Bir başka deyişle, işletmelerin dinamik pazar ortamında yaşamlarını sürdürebilmek için esnek bir yapıya sahip olma zorunluluğu, işçilerin tam süreli istihdam dışındaki uygulamalara artan talebi, hükümetlerin sosyal ve ekonomik sebeplerle esnek işgücü çalıştırmayı teşvik etmesi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır.

IV. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİLER BAKIMINDAN KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TERCİH EDİLME GEREKÇELERİ

A. Tam Süreli Çalışmayı İstememe

Kısmi süreli çalışmanın işçiler bakımından tercih edilme gerekçelerinden biri, işçilerin serbest zaman isteğidir. Günümüzde değerler ve beklentiler giderek değişmektedir.

Kısmi süreli çalışmada işçi, kendi çalışma programını belirleyebildiği için hafta içinde özel işlerini yapabilmektedir. Bu durum, kısmi süreli çalışan işçiye sosyal faaliyetlere katılma imkanı da sağlamaktadır. Örneğin, işçi hafta içi gündüz eğitim programlarına, kurslara veya konferanslara katılabilmektedir.

B. İşçilerin Aile ve Çalışma Yaşamının Bağdaştırılması

Kısmi süreli çalışma, işçilerin aile ve çalışma yaşamını bağdaştırmasına katkıda bulunmaktadır.

Aile içi roller yönünden bakıldığında kadınlar ailenin bakımını sağladıklarından, aile üyeleri arasında ve çevreyle düzenli/anlamli bağların

oluşturulmasında önemli roller üstlenirler (Sungur, 2004: 3). Bu durum, kadınların ailenin bakımı ve bütünlüğü için özveride bulunmaları anlamını taşımaktadır.

Günümüzün önemli sorunlarından birisi de aile yapısının değişmesidir (Maydell, 2002: 18). Gelişmiş toplumlarda tek ebeveynli aileler, yani tek başına çocuk yetiştirmek durumunda olan insanlar bulunmaktadır. OECD.'nin işgücü raporuna göre; esnek çalışma biçimlerini, evli olmayan ve çocuğu olan kadınlar gelir elde etmek için; evli ve çocuğu olan kadınlar çocuğuna en iyi bakımı sağlamak için tercih ettiklerini belirtmişlerdir (OECD., 2004: 1). Esnek çalışma biçimleriyle anneler, gelecekte kendi diledikleri ile nitelikleri doğrultularında bir işte çalışabilme olanağı da bulabilmektedirler (Lordoğlucular vd., 1999: 74).

Tablo 1) 2002 Yılında AB.'ne Üye (15) Ülkelerde Kısmi Süreli Çalışan Kadınların ve Erkeklerin Bu Çalışmayı Tercih Etmelerinin Ana Nedenleri

Ana Neden	Erkekler	Kadınlar	Toplam
Tam Süreli İş Bulunmasının İmkansızlığı	19.0	12.8	14.1
Tam Süreli Çalışmayı İstememe	31.0	32.2	31.9
Eğitim Görme veya Diğer Aktivitelere Katılma	23.6	7.6	10.9
Hastalık veya Sakatlık	5.9	2.4	3.1
Çocuk ve Yaşlıların Bakımı	4.2	31.5	25.8
Diğer Gerekçeler	11.8	11.7	11.7

Kaynak: Eurostat Labour Force Survey, 2002.

Kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesindeki ikinci sıradaki temel gerekçesi çocuk ve yaşlıların bakımınıdır. Bu oran, ortalama olarak yüzde 25.8'dir. Erkeklerin, çocuk ve yaşlı bakımına dayalı olarak kısmi süreli çalışmayı tercih etme gerekçesi yüzde 4.2 iken, kadınlarda bu oran yüzde 31.5'tir. Buna göre, kadınların çocuk bakımı ve ev işlerinden dolayı daha çok kısmi süreli çalışmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır.

C. İşsiz Kalmama

Günümüzün en önemli sorunlarından biri işsizliktir. Kısmi süreli çalışmanın tercih edilme gerekçesinden biri de işsiz kalmamaktır. Kişi işsiz kalmaktansa kısmi süreli çalışmaya yönelerek hem kendisini hem de ailesini geçindirmeye çalışır. Böylece, kişinin kısmi süreli çalışma statüsünden tam süreli çalışmaya geçmeye ümidi de olacaktır.

D. Tam Süreli İş Bulamama

İşçilerin, kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin bir sebebi de tam süreli iş bulamamalarıdır.

2002 yılında OECD.'nin işgücü raporuna göre; işsiz kalmak istemeyen kişiler tam süreli iş bulamadıkları için kısmi süreli çalışmayı tercih etmek zorunda kalmaktadırlar (OECD., 2005: 91). Çünkü, işsiz kalmak kişinin hayat standartlarının düşmesine ve hatta aç kalmasına neden olacaktır. Bu da işçi ve ailesi için istenilmeyen bir durumdur. Bu gerekçeye bağlı olarak, erkekler kadınlara göre daha çok kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedir. Bu oran, erkeklerde yüzde 19 iken, kadınlarda yüzde 12.8'dir.

OECD.'nin 2002, 2003 ve 2004 yıllarındaki işgücü raporuna göre; tam süreli iş bulamadığı için kısmi süreli çalışmayı tercih eden toplam kadınların ve erkeklerin oranı şöyledir: 2002 yılında Avrupa Birliği'nde (15 ülkede) yüzde 0.24, OECD. ülkelerinde yüzde 5 ve Türkiye'de yüzde 0.003' dür, 2003 yılında bu oran, Avrupa Birliği'nde (15 ülkede) yüzde 4, OECD. ülkelerinde yüzde 6 ve Türkiye'de yüzde 0.001'dir, 2004' te ise Avrupa Birliği'nde (15 ülkede) yüzde 5, OECD. ülkelerinde yüzde 7 ve Türkiye'de yüzde 0.002'dir (OECD. , 2005: 92).

E. Geçici Düşünme

Avrupa Birliği İstatistik Kurumu (Eurostat) verilerine göre, erkek ve kadın çalışanların çoğunluğu, kısmi süreli çalışmayı geçici olarak düşünmektedirler (Eurofound, 2004). Bir başka deyişle, kısmi süreli çalışan kişilerin eğitimleri bittiğinde, çocukları büyüdüğünde, sağlık durumları iyileştiğinde (örneğin; kadınların hamilelik dönemi bittiğinde v.b gibi) tam süreli çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır. Bazı kısmi süreli çalışanlar, tam süreli çalışmayı çocuk bakım servisleri yaygınlaştırıldığında ya da tam süreli çalışma saatlerinin aile yaşamına uyumu sağlandığında tercih edeceklerini belirtmişlerdir (Eurofound, 2004).

Kısmi süreli çalışma, genellikle çalışma yaşamının başlangıcında (örneğin; kişinin işgücü piyasasında deneyim elde etme ya da eğitimini tamamlama isteği v.b gibi) veya sonuna doğru (örneğin; kişinin çalışma gücünü yitirmiş olması, olağan sürelerde çalışamaması veya ek gelir elde etme isteği v.b gibi) daha çok tercih edilmektedir (Eurostat Labour Force Survey, 2002). Kısmi süreli çalışmanın, çalışma yaşamının ortasında azalmasının nedeni ise kişilerin tam süreli çalışma biçimini tercih etmeleridir (Eurostat Labour Force Survey, 2002).

Eurostat'ın 2002 yılında yaptığı bir araştırmada kısmi süreli çalışanların yaş dağılımı saptanmıştır. Buna göre, genel toplama bakıldığında, yüzde 54.25'i "65 ile üstü" yaşlılar veya emekliler, yüzde 24.1'i "15 ile 24 yaş arası" gençler, yüzde 21.95'i "50 ile 64 yaş arası" yaşlılar, emekliler veya emekliliği yakın olanlar, yüzde 18.1'i "25 ile 49 yaş arası" genç ve orta yaş arasıdır (Eurostat Labour Force Survey, 2002).

OECD.'nin 2002 yılındaki işgücü raporuna göre; kısmi süreli çalışanların yaş dağılımı saptanmıştır. OECD. ülkelerinde genel toplama bakıldığında toplam

yaş oranı (15 ile 70 arası) yüzde 79 iken Türkiye açısından bu oran (15 ile 70 arası) yüzde 2'dir (OECD., 2005).

F. Kendi İstekleri Dışında Kısmi Süreli Çalışmaya Geçenler

Kısmi süreli çalışma, gönüllülük esasına dayanan bir çalışma biçimidir. Başka bir deyişle, kişi kendi isteğiyle kısmi süreli çalışma biçimini kabul eder.

İşverenlerin; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda tam süreli çalışan işçilerini tam süreli çalışma biçiminden zorunlu olarak kısmi süreli çalışma biçimine geçirdikleri uygulamalar olmuştur (Erdut, 1998: 78). Kısmi süreli çalışma biçimini tercih edenler arasında, kendi istekleri dışında işveren tarafından zorunlu geçirilen kişiler de eklenmiştir.

Kendi istekleri ile esnek çalışma biçimlerini kabul eden işçilerin esnek çalışma biçimlerine yaklaşımları olumlu; işletmelerin uygulamaları sonucu, örneğin; ekonominin durgunluk dönemlerinde, talebin daralması ve üretimin azalması hallerinde işçilerin kendi istekleri dışında zorunlu olarak esnek çalışma biçimlerine geçirilmelerinde ise yaklaşımları olumsuz olmuştur (Yang, 2005; Çakır, 2004: 8).

V. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ve TÜRKİYE'DE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİLERİN TOPLAM İSTİHDAM İÇİNDEKİ ORANLARI

Kısmi süreli çalışma, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yaygın biçimde uygulanmaktadır. Türkiye'de ise yaygınlaşma aşamasındadır.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde erkeklere göre kadınların kısmi süreli çalışmayı daha çok tercih ettiği görülmektedir.

Tablo 2 ye bakıldığında, on yıllık dönemde, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde toplam istihdam içinde kısmi süreli çalışanların oranının arttığı görülmektedir.

Gerçekten, Avrupa Birliği'nde toplam istihdam içinde kısmi süreli istihdam oranı 1992 yılında yüzde 14.2 iken, 2002 yılında yüzde 18.2 olmuştur. Buna göre, kısmi süreli çalışma, 1992 ile 2002 yılları arasında artış göstermiştir.

Kadın ve erkek kısmi süreli çalışanların oranlarına baktığımızda, bu çalışmaya kadınların daha çok katıldığı görülmektedir.

1992 yılında erkeklerin bu çalışmaya katılımı yüzde 4.2 iken 2002 yılında yüzde 6.6'ya çıkmıştır. 2002 yılında Avrupa Birliği'nde toplam istihdam içinde kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı yüzde 6.6 iken, kadınlarda bu oran yüzde 33.5 'tir.

Bu on yıllık dönemde kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı yüzde 2.4 'lük bir artış göstermiştir. 1992 yılında kadınların bu çalışmaya katılımı yüzde 28.8 iken, 2002 yılına gelindiğinde yüzde 33.5'e çıkmıştır. Kadınlarda bu on yıllık dönemde yüzde 4.3'lük bir artış gerçekleşmiştir.

Tablo 2) Avrupa Birliği'ne Üye (15) Ülkede Kısmi Süreli Çalışanların Toplam İstihdam İçindeki Oranı (1992-2002)

ÜYE ÜLKELER	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
AVUSTURYA	12.6	18.9	3.6	5.1	24.5	35.7
BELÇİKA	12.7	19.4	2.3	5.9	28.9	37.7
DANİMARKA	23.0	20.6	10.7	11.0	37.1	31.4
FİNLANDİYA	10.4	12.4	7.3	8.0	13.7	17.1
FRANSA	13.1	16.2	3.8	5.0	25.2	29.7
ALMANYA	14.5	20.8	2.7	5.8	30.9	39.5
YUNANİSTAN	4.5	4.5	2.6	2.3	8.1	8.1
İRLANDA	9.1	16.5	3.8	6.5	18.7	30.5
İTALYA	5.5	8.6	2.5	3.7	11.2	16.7
LÜKSEMBURG	6.5	11.7	1.0	1.8	16.2	26.4
HOLLANDA	34.8	43.8	15.2	21.5	64.4	72.8
PORTEKİZ	7.2	11.3	4.1	7.1	11.1	16.4
İSPANYA	6.0	8.0	2.2	2.6	13.8	17.0
İSVEÇ	20.5	21.4	6.8	11.2	36.0	32.9
İNGİLTERE	22.9	25.0	6.3	9.4	43.8	44.0
TOPLAM	14.2	18.2	4.2	6.6	28.8	33.5

Kaynak: Eurostat, (2004), http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/ESO403TRO1/ESO403TR01_2.htm (27. 08. 2004)

Tablo 3) Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Toplam İstihdam İçindeki Oranı (1992-2002)

ÜYE ÜLKELER	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
TÜRKİYE	32	42	26	33	6	9

Kaynak: DİE., 2001:199; DİE., 2005.

Kısmi süreli çalışma, Türkiye'de de 1992 ve 2002 yılları arasında artış göstermiştir. Toplam istihdam içinde kısmi süreli istihdam oranı 1992 yılında yüzde 32 iken, 2002 yılında yüzde 42 olmuştur.

1992 yılında erkeklerin bu çalışmaya katılımı yüzde 26 iken 2002 yılında yüzde 33'e çıkmıştır. 2002 yılında toplam istihdam içinde kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı yüzde 33 iken, kadınlarda bu oran yüzde 9'dur.

Ülkeler arasındaki kısmi süreli çalışma oranlarının farklı olması devletin ekonomideki ağırlığına, işgücü piyasalarındaki farklılıklara, çocuk koruma organizasyonlarına, eğitim sistemlerine, vergi sistemlerine ve sosyal güvenlik sistemlerindeki değişikliklere bağlanabilir (Eurofound, 2004).

VI. SONUÇ

Günümüzde işgücü piyasasının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilen kısmi süreli çalışmanın istihdam artışı ile yakın ilişkisi olduğu açıktır. Son on yılda Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ve Türkiye'de gittikçe yaygınlaşmaya başlamıştır.

Bazı işçilerin kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemeleri, genel işgücü yapısında kadın, genç, yaşlı ve özürlü oranının giderek artması, insanların bir yandan çalışırken diğer yandan mesleki ve genel eğitim ihtiyaçlarını karşılama istekleri kısmi süreli çalışmanın ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Ancak kısmi süreli çalışmanın aşırı yaygınlaşması, işgücü piyasasında tam süreli istihdam fırsatının fazla olmadığına bir göstergesi olarak da yorumlanabilir. Başka bir deyişle, tam süreli çalışmanın modası geçmiş değildir.

Kısmi süreli çalışma ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, iş ilişkilerinde esnek yapılanma; yeni iş ilişkilerinin kurulması bağlamında, yeni tipte iş sözleşmelerinin ortaya çıkmasını, yeni ücret ve iş koşullarının geliştirilmesini ve değişen ilişkilerin düzenlenmesi için yeni düzenlemelerin oluşmasını da kapsamıştır. Bu anlamda esneklik yaklaşımı, son yıllarda İş Kanunlarında köklü değişiklikler meydana getirmiştir. OECD., UÇÖ., AB. ve Ülkemiz İş Kanunu kısmi süreli çalışmayı yasal olarak düzenlemiştir.

Kısmi süreli çalışanlar için çalışma süreleri çok önemlidir. Çünkü, çalışma süreleri onların ücretlerini ve ücret eklerini ve sosyal güvenlik primlerini etkiler. Bir başka deyişle, kısmi süreli çalışan işçinin çalışma süresi az olduğunda ücreti, ücret ekleri ve sosyal güvenlik primleri aynı oranda azalacaktır. Uzun olduğunda ise aynı oranda artacaktır.

Kısmi süreli çalışanların çalışma süreleri belirsizdir. Bir başka deyişle, net olarak kaç saat çalışacakları belirlenmediği için gelir belirsizlikleri vardır. Anılan AB., UÇÖ., OECD. ve Ülkemiz İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmanın çalışma süresinin net olarak haftada en fazla ve en az kaç saat olduğu belirtilmemiştir. Ancak unutulmaması gereken nokta, kısmi süreli çalışanların önemli bir kısmı bu çalışma biçimini tercih etmekle birlikte, çalışma süresinin kısalığından ve eksik istihdam edildiklerinden dolayı şikayet etmektedirler. Örneğin 1998 yılında yapılan bir anket çalışmasında, AB üyesi 15 ülke ile Norveç'te haftalık 20 saatin altında çalışan kısmi süreli çalışanların %46'sı çalışma sürelerinin kısalığından şikayet ederek, haftada en az 25 saat çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir (Selamoğlu, 2004: 5).

Kısmi süreli çalışma, ek gelir elde etme, deneyim kazanma, geçici olarak çalışma niteliğini kaybetmeye başlamış, dört kişilik bir ailenin geçimini sağlamaya yönelik bir çalışma biçimine dönüşmeye başlamıştır. Bu durum, dört kişilik ailenin yaşamını da geçim konusunda belirsizliklere itmektedir.

Kısmi süreli çalışmanın çalışanları daha iyi koruması için daha net kanun hükümlerinin çıkarılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- CENDEL, Tankut,(1992), **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.
- ÇAKIR, Özlem,(2004) “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş Güç Dergisi**, www.isguc.org/ocakir1.htm, (22.10.04), s.1- 8.
- DEMİR Fevzi,(2002), **İş Hukuku ve Uygulaması**, Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- DEMİR, Fevzi,(2003), **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri (Gerekçeli,Yeni ve Eski İş Kanunu Metinleri ile Birlikte)**, Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası Yayını, Ankara.
- DİE., (2001), **Çalışma İstatistikleri 1998-1999**, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayını, Yayın No.2405, Ankara.
- DİE.,(2005), <http://imisnt.pub.die.gov.tr/deu60cgi/rwecgi60.exe> (01.08.05)
- ESER, Şenay,(1997), **Part-Time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- EUROPE UNION COUNCIL (1997), “**Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 Concerning the Framework Agreement on Part Time Work Concluded by UNICE, CEEP and ETUC**”, http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31997L0081&model=lex (06.01.05)
- EUROSTAT LABOUR FORCE SURVEY(2002), “**Mains Reasons for Working on A Part Time Basis by Gender, EU 15, 2002**”. http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/ES0403TR01/ES0403TR01_4.htm (27.08.2004)
- EUROSTAT LABOUR FORCE SURVEY,(2002) “**Part-Time Employment in The EU, by gender and Age (% of Total Employment)**, http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/ES0403TR01/ES0403TR01_3.htm (27.08.2004)
- EUROFOUND,2004,http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/ES0403TR01/ES0403TR01_4.htm (27.08.2004)
- EUROSTAT, (2004), http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/ES0403TR01/ES0403TR01_2.htm (27.08.2004)
- ERDUT, Tijen, (1998), **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, TÜHİS Yayını, İzmir.
- KUŞAKSIZ, Aysel, (2005), **Kısmi Süreli Çalışmanın Çalışanların Korunmasına Etkisi**, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- KUTAL, Metin,(1997) “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, **Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma**, T. C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara.
- LORDOĞLU,Kuvvet; TÖRÜNER, Mete; BİÇERLİ Kemal,(1999), **Çalışma Ekonomisi**. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- MAYDELL Bernd Baron Von (2002), “Değişen Koşullarda Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Yeni Sistem Arayışları”, (Çeviren: Meryem Koray), **2000’li Yıllarda Sosyal Güvenlik Sistemleri**, Tüses Yayınları, İstanbul.
- OECD.,(12.06.2005), **The OECD Labour Market Statistics Database**,<http://www1.oecd.org/scripts/cde/>.
- OECD.,(12.06.2005), **The OECD Labour Market Database**, <http://www1.oecd.org/cde/doQuery.asp>.

- OECD.,(2004), **Babies and Bosses- Reconciling Work And Family Life (Vol.1): Avustralia, Denmark, The Netherlands.** OECD,
http://oecd.org/document/32/0,2340,en_2649_201185_30652384_1_1_1_1,00.html(19.06.2005)
- SELAÑOĞLU, Ahmet, (2004), “Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri”, “**İş Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C: 6, S: 1, http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=198&inc=arc&cilt=6&sayi=1&year=2004, (01.08.05), s.1-7
- SUNGUR, Z. Mehmet,(2004) “Dünyanın En Büyük Gönüllü Organizasyonu: Evlilik”, **TürkiyeMetal Sanayi İşverenleri Sendikası Biz Bize Gazetesi**, s.3
- TİSK,(1999) **Çalışma Hayatında Esneklik**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No.190, Ankara.
- TİSK,(2003), **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No. 231, Ankara.
- TUNCAY, Can (2003), “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri; Yeni İş Yasası Sempozyumu”, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı:2**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, s. 134-138.
- YANG,Jessica ,(2005) “**Part Time Work, What You Will Find In A Part Time Job**”, http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel-display_nocat_Ser84_Par179.html (16.06.2005)