

GEÇİCİ ÇALIŞTIRMA'NIN BİR TÜRÜ OLARAK YARI ZAMANLI ÇALIŞMA

*Dr. Birsen ERSEN

Çalışma Ekonomisi Doçenti

GİRİŞ

"Geçici İşçi Çalıştırma" kavramının bir türü olan; "yarı zamanlı çalışma"yı tanımlayalım. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) tanımlanması şöyledir: "Yarı zamanlı çalışma, normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olmak üzere düzenli ve gönüllü olarak yapılan çalışmadır."

Günümüzde, ekonomik ve teknolojik gelişmelerden etkilenmeyen kesim hemen hemen yok gibidir. Etkilenmeden iş piyasasında nasibini almıştır. Klasik iş akitlerinin dışına çıkılmış, gördüğümüz yaygın olmayan hizmet sözleşmeleri ortaya çıkmıştır. Yaygın olmayan bugünkü tanımıyla yarı zamanlı hizmet sözleşmeleri: Normal çalışma sürelerinden daha kısa çalışma sürelerini kapsamakla aylık iş süresi içinde, haftalık, günlük sürelerle belirtildiği gibi, günün belirli saatlerini kapsar. Bazı durumlarda da yarım gün gibi belirtilebilir. İşin paylaşılması veya çağrı üzerine çalışma şeklinde de görülebilir.

Yarı zamanlı çalışma ilk olarak 1945 yıllarında savaş sonrasında ortaya çıkmıştır.

Esnek çalışma şeklini oluşturduğundan, 1974-1976 yıllarının sonlarından başlayarak Avrupa Topluluğu ülkelerinde ve diğer kalkınmış sanayi ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır. Geniş uygulama alanı bulmasına ve uygulandığı toplumları etkilemesine karşın henüz yasal düzenlemeye kavuşmamıştır. Yarı-zamanlı, kısa süreli çalışma olarak da nitelenmektedir. Bu nitelirmede yerinde olmamakla birlikte bazı kavram kargaşasına da neden olabilir. Şöyle ki bir çok Avrupa ülkesinde haftalık çalışma süresi 35 saatle sınırlandırılmıştır.⁽¹⁾ Bu sürenin altında kalan çalışma süreleri yarı zamanlı kabul edilir. Ama bu sürenin altında kalan çalışma süresi de tam süreli çalışmama kavramı ile her zaman karıştırılabilir.

Dr. Birsen Ersel, Çalışma Ekonomisi Doçenti I.Ü. SBF Öğretim Üyesidir.

(1) TISK Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu "Çalışma Hayatında Esneklik", TISK İnceleme Yayınları 10.

ILO'nun tanımına döndüğümüzde:

- 1) Normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olması; zaman açısından sadece bir kısmı içermesi,
- 2) Düzenli bir çalışma yapılması. Çalışmanın devamlılık göstermesi,
- 3) Gönüllülük unsuru taşıması, çalışmanın istek ile yapılmasıdır.

ILO çalışmalarında yarı zamanlı çalışmanın giderek arttığı gözlemlenmiştir. 1973-1983 yılları arasındaki on yıllık uygulama incelendiğinde, yarı zamanlı çalışmanın artış hızında artma gözlemlenmiştir. Yarı zamanlı çalışanların büyük bir kısmını % 85'ini⁽²⁾ kadınlar oluşturmaktadır. Bunlarında evli ve orta yaşlı oldukları saptanmıştır. Erkekler arasında da yarı-zamanlı çalışmaya rağbet oldukça artmıştır. Yarı-zamanlı çalışmaya istek ve arzunun artış nedenlerini çalışanlar ve işverenler yönünden sistematik olarak şöyle açıklayabiliriz.

I- Çalışanlar Yönünden :

- 1) Tam zamanlı çalışmaya göre koşullarının daha esnek olması nedeniyle, vücutca özürsüz olanların çalışmasına da olanak sağladığından sakatlar ve yaşlılar tarafından tercih edilmesi,
- 2) Aile bütçesine katkıda bulunduğu için evli kadınlar tarafından tercih edilmesi,
- 3) Tam zamanlı olmadığı için öğrenciler ve gençlerden kabul görmesi,
- 4) Çalışanlara daha fazla zaman kalması,
- 5) Ev işlerini ve ikinci bir işi dengelemede önemli katkısı olması.

Bu özelliklerinden dolayı çalışanlar tarafından kabul görüp tercih edilmektedir.

II- İşveren Yönünden :

- 1) Yarı zamanlı çalışan işçiler işletmelerin bünyesindeki değişikliklere, özellikle işletmelerin taleplerindeki değişimlere, kolayca uyum sağlamak olmalarından,
- 2) İşletme maliyetlerini düşürmelerinden,
- 3) İşletmelerdeki verimliliği arttırdıklarından,
- 4) İşte devamlılık sağlamalarından. Yukarıda sayılan niteliklerinden işverenler tarafından kabul görmektedir.

(2) Employment In Europe, Commission of the European Communities.

Gerek işçiler gerekse işletme sahipleri tarafından kabul gören yarı zamanlı çalışma şekli, devletide yüklenmiş olduğu görevler nedeniyle bazı önlemler almaya zorlanmıştır. Devletin bir yandan düzenleyici görevi, diğer yandan işveren konumunda olmasından dolayı aldığı önlemleride şöyle belirtebiliriz. İşçileri yarı-zamanlı çalışmaya yönelme bakımından bazı ülkelerde özellikle Almanya ve Fransa'da işverenler ve işçiler açısından yasalar da bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler özetle şöyledir.

- 1) Yarı-zamanlı çalışmalarda vergi muafiyetleri getirilmiş,
- 2) Hükümetlerin mali yönden desteklediği programlar uygulamaya başlanmış,
- 3) Bazı vergilerde indirimler uygulanmaya başlanmıştır.

III- Ülkemizde Yarı-Zamanlı Çalışma :

Ülkemizdeki yarı-zamanlı çalışmaya ışık tutacak sadece Devlet İstatistik Enstitüsünün Hane Halkı İşgücü Anketlerini görüyoruz. Anketlerde ise haftada 40 saatin altında çalışanlara ilişkin bilgiler bulunduğundan, ayrıca bir yarı-zamanlı çalışanlara ilişkin bilgilere rastlanmadığından, bu kümedeki çalışanların oranını belirleyemiyoruz. (3) Ama Türkiye'de yarı-zamanlı çalışanların 3'de 2'sinin kadınlardan oluştuğunu, meslekteki mevkiine ve sektörüne göre dağılımı incelendiğinde, daha çok tarım sektöründe ve ücretsiz aile işçileri arasında rastlandığı görülmekte, buna karşın imalat sanayiinde çalışanlar arasında önemli bir orana rastlanmadığı gözlenmektedir. (4)

Ülkemizde bazı hizmet sektörlerinde yarı-zamanlı çalışma görülmektedir. Bunların içinde Bankacılık sektörü göze çarpmaktadır.

Yasalarımız incelendiğinde yarı-zamanlı çalışma ile ilgili bir yasal düzenleme de olmadığı görülmektedir.

Kalkınma planlarımızda da bu konuda bir hüküm bulunmamaktadır. Sadece VI. Beş Yıllık Kalkınma planımızda yarı-zamanlı çalışmayla ilgili düzenleme yapılacağı belirtilmiş olmasına karşın böyle bir düzenlemede gerçekleşmemiştir. Daha sonra VII. Beş Yıllık Kalkınma Plânımızda da "12. Sosyal Güvenlik Reformu" Başlığı kullanılmışsa da yine yarı-zamanlı çalışma ile ilgili bir düzenlemeye rastlanmamıştır.

(3) Household Labour Force Survey Results, State Institute of Statistics Prime Ministry Republic of Turkey, October, 1994

(4) Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, Nisan 1995 Hane Halkı İşgücü Anketi Geçici Sonuçları.

Özellikle, bankacılık sektöründe Yüksek tahsil gençliği tarafından geniş kabul gören yarı-zamanlı çalışma şekli, sosyal güvenlik açısından bizler endişelerimizi şöyle sıralayabiliriz.

1) Yarı-zamanlı çalışmada ücretler oldukça düşüktür,

2) İzin Kullanma ve tatiller son derece kısıtlıdır.

3) Çalışılan işte yükselme ve ilerleme gibi konular belirsiz hatta yok gibidir.

4) Sendika söz konusu olmadığı için, çalışma hayatının vazgeçilmez unsurlarından olan "Sendikalı Olma" kavramı yerine "Sendikasızlaşmaya" bırakılmaktadır. Sendikasızlaşmayı endişe ile izlemekteyiz. Sendikasızlaşırsa eldeki hakların korunması nasıl olacak? ve yeni haklar nasıl elde edilecek?

VI. Sonuç :

Ekonomik ve teknolojik gelişme sonucunda iş piyasasında da etkilenme görülmüştür. Bu etkilenmeye klasik iş akitlerinin dışına çıkmıştır. Yarı-zamanlı hizmet sözleşmeleri uygulanmaya başlamıştır.

En büyük arzumuz yarı-zamanlı çalışma ve koşullarının yasalarımızda yer almasıyla, belirsizliklerin giderilmesi ve sağlıklı bir uygulamaya kavuşmasıdır.

KAYNAKÇA

1. D.İ.E Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ekim, October, 1994.
Household Labour Force Survey Results Satte Institute of Statistics Prime Ministriy Republic of Turkey.
2. D.İ.E Hane Halkı İşgücü Anketi Geçici Sonuçları, Nisan, 1995
3. D.İ.E., Aylık İstatistik Bülteni, 1995
4. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996-2000.
5. Ak İktisat Ansiklopedisi, 1-15 Fasikül, Sermet Matbaası, Sermet Arkadaş, İstanbul, 1973
6. Alpaslan Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset, Yerli Araştırmalar Dizisi: 3 Birikim Yayınları, İstanbul, 1979
7. Cahit Talas, Sendika Hürriyeti, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınlarından No: 72-54, Yeni Matbaa, Ankara, 1957
8. Cahit Talas, Toplumsal Politikaya Giriş, S Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara, 1984
9. Hak-İş, Çalışma Raporu, Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 1992
10. Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından, No: 2015, İktisat Fakültesi, No: 349 İstanbul, 1975
11. Turhan Esener, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 432, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978
12. Employment In Europe, Commission Of The European Communities.
13. TİSK. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu "Çalışma Hayatında Esneklik" Tisk İnceleme Yayınları 10.
14. Household Labour Force Survey Results, State Insitute of Statistics Prime Ministry Republic of Turkey, October, 1994