

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**PART-TIME ÇALIŞMA KAVRAMI, İÇERİĞİ VE
UYGULANABİLİRLİĞİ: SAKARYA'DA BİR
ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nur SAN

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN

MAYIS-2006

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**PART-TIME ÇALIŞMA KAVRAMI, İÇERİĞİ VE
UYGULANABİLİRLİĞİ: SAKARYA'DA BİR
ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nur SAN

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Bu tez 20/06/2006 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Ercan AKYİĞİT
Jüri Başkanı

Yrd.Doç.Dr. Hasan LATİF
Jüri Üyesi

Yrd.Doç.Dr. Fatma FİDAN
Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nur SAN

31.05.2006

ÖNSÖZ

İkinci Dünya Savaşı sonrası yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, buna bağlı değişen sosyal gelişmeler işçi ve işveren arasında daha esnek bir bağ kurulmasına yol açmış, bu da klasik çalışma şekli yerine esnek çalışma modellerinin benimsenmesini sağlamıştır. Esnek çalışma modellerinden biri olan part-time çalışma, 1970'lerde yaşanan ekonomik krizin etkisiyle, hizmet sektöründe yaşanan önemli gelişmeler sonucunda dünya da ve özellikle Avrupa'da yaygınlaşmıştır. 1475 Sayılı yasada yer almamasına rağmen fiilen uygulanan part-time çalışma, 4857 Sayılı İş kanunu ile mevzuatımıza girmiştir.

Bu çalışmanın oluşum aşamasında, part-time çalışmayla ilgili kitaplar, makaleler, tezler ve internet kaynakları araştırılmış ve Sakarya İli'ndeki part-time çalışan elemanlarla ve çalıştıkları işletmelerin yöneticileriyle görüşülmüştür.

Bu tezin yapılması sırasında desteğini, değerli fikir ve önerilerini benden esirgemeyip, bana yol gösteren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Fatma Fidan'a; tezin oluşumunda benden yardımını esirgemeyen sevgili arkadaşım Sermin Arslan'a, ayrıca mülakat sorularının cevaplandırılması aşamasında, yardımlarını esirgemeyen Adapazarı Burger King, Migros, Koton, Adidas, Seven Hill gibi mülakata katılan tüm işletmelerin part-time çalışanlarına ve yöneticilerine, ve son olarak yaşamım boyunca bana hep destek olan sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

31.05.2006

Nur SAN

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	vii
SUMMARY.....	viii
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM 1: ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN PART-TIME ÇALIŞMA.....6

1. 1. Esnek Çalışma Kavramı.....	6
1. 2. Part-Time Çalışmanın Tanımı.....	10
1.3. Part-Time Çalışmanın Hukuki Boyutu.....	14
1.4. Part-Time Çalışmanın Karakteristiği.....	15
1.4.1. Süre.....	15
1.4.2. Süreklilik.....	16
1.4.3. Serbest İrade.....	16
1.5. Part-Time Çalışmanın Diğer Esnek Çalışma Biçimleriyle Karşılaştırılması.....	16
1.5.1. Evde Çalışmadan Farkı.....	16
1.5.2. Geçici Çalışmadan Farkı.....	17
1.5.3. İş Paylaşımından Farkı.....	18
1.5.4. Kısa Çalışmadan Farkı.....	18
1.5.5. Mevsimlik Çalışmadan Farkı.....	19
1.5.6. Vardiya Çalışmasından Farkı.....	19
1.6. Part-Time Çalışmanın Taraflar Açısından Değerlendirilmesi.....	20
1.6.1. Part-Time Çalışmanın Tercih Edilmesinin Nedenleri.....	20
1.6.1.1. Genel Olarak.....	20
1.6.1.2. Çalışanlar Açısından.....	21
1.6.1.3. İşverenler Açısından.....	22
1.6.2. Part-Time Çalışmanın Sakıncaları.....	24
1.6.2.1. Çalışanlar Açısından.....	24
1.6.2.2. İşverenler Açısından.....	24

BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE PART-TIME ÇALIŞMA.....	25
2.1. Genel Olarak.....	25
2.2. Türkiye’de Çalışma Hayatı.....	26
2.3. Türkiye’de Part-Time Çalışmanın Yasal Boyutları.....	31
2.3.1. Ücret.....	31
2.3.2. Yıllık Ücretli İzin.....	32
2.3.3. Kıdem Tazminatı.....	33
2.4. Türkiye’de Çalışma Biçimleri.....	33
2.4.1. Çağrı Üzerine Çalışma.....	33
2.4.2. Geçici İş İlişkisi (Ödünç İş İlişkisi).....	34
2.4.3. Evde Çalışma.....	36
2.4.4. İş Paylaşımı.....	37
2.4.5. Telafi Çalışması.....	39
2.4.6. Tele (Uzaktan) Çalışma.....	39
2.5. Part-Time Çalışmanın Sebepleri.....	41
2.6. Part-Time Çalışmanın Sonuçları.....	42
2.6.1. Avantajları.....	42
2.6.2. Dezavantajları.....	43
2.7. Sendikaların Part-Time Çalışma Hakkındaki Görüşleri.....	44
2.7.1. İşçi Sendikalarının Görüşleri.....	44
2.7.2. İşveren Sendikalarının Görüşleri.....	44
BÖLÜM 3: SAKARYA İLİ’NDE ALAN ARAŞTIRMASI.....	45
3.1. Araştırmanın Amacı.....	45
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	46
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	46
3.4. Araştırmanın Kısıtları.....	46
3.5. Araştırma Süreci.....	46
3.6. Araştırmanın Bulgularının Değerlendirilmesi.....	47
3.7. Araştırmaya Katılan İşverenlerin Part-Time Çalışmayla İlgili Görüşleri.....	60
3.8. Değerlendirme.....	62

SONUÇ.....	66
KAYNAKÇA.....	69
EKLER.....	75
ÖZGEÇMİŞ.....	77

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AY: Anayasa

BK.: Borçlar Kanunu

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İşK.: İş Kanunu

İTO: İstanbul Ticaret Odası

md.: Madde

MESS: Metal Sanayicileri Sendikası

SenK.: Sendikalar Kanunu

TİS: Toplu İş Sözleşmesi

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Avrupa Ülkelerinde Toplam İşgücü İçinde “Part-Time” Çalışma Oranı.....	12
Tablo 2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Part-Time İstihdamın 1992-2002 Yılları Arasında Dağılımı.....	13
Tablo 3. Cinsiyete Göre Part-Time Çalışanlar.....	47
Tablo 4. Yaşa ve Cinsiyete Göre Part-Time Çalışanlar.....	47
Tablo 5. Part-Time Çalışanların Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı....	48
Tablo 6. Part-Time Çalışanların Cinsiyete ve Medeni Durumuna Göre Dağılımı...48	
Tablo 7. Part-Time Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 8. Part-Time Çalışanların Çalıştıkları İş Sayısına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 9. Part-Time Çalışanların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı.....	50
Tablo 10. Part-Time Çalışanların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	50
Tablo 11. Part-Time Çalışanların Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 12. Part-Time Çalışanların Çalışma Nedenlerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 13. Part-Time Çalışanların Part-Time Çalışma Nedenleri.....	52
Tablo 14. Part-Time Çalışanların Çalışma Hayatınızda Karşılaştıkları Zorluklar..	53
Tablo 15. Part-Time Çalışanların Part-Time Çalışmanın Tanımlanması.....	54
Tablo 16. Part-Time Çalışanların Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna Göre Dağılımı.....	54
Tablo 17. Part-Time Çalışanlara Göre Part-Time Çalışmanın Avantajları.....	55
Tablo 18. Part-Time Çalışanlara Göre Part-Time Çalışmanın Dezavantajları.....	56

Tablo 19. Part-Time Çalışanların İleride de Part-Time Çalışma Düşüncesine Bakış Açıları.....	57
Tablo 20. Part-Time Çalışanların İş Bulma Şekline Göre Dağılımı.....	57
Tablo 21. Part-Time Çalışanların İşe Girme Şekline Göre Dağılımı.....	58
Tablo 22. Part-Time Çalışanların Şu An Tam Gün Çalışma İsteği.....	58
Tablo 23. Part-Time Çalışanların İş Arkadaşlarıyla Olan İlişkileri.....	59
Tablo 24. Part-Time Çalışanların Yöneticilerle Olan İlişkileri.....	59
Tablo 25. Part-Time Çalışanların Müşterilerle Olan İlişkileri.....	60

Tezin Başlığı: Part-Time Çalışma Kavramı, İçeriği ve Uygulanabilirliği: Sakarya’da Bir Araştırması

Tezin Yazarı: Nur SAN

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN

Kabul Tarihi: 20.06.2006

Sayfa Sayısı: viii(ön kısım)+ 77(tez)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bilimdalı: çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan part-time çalışma, ekonomik kriz dönemlerinde istihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla bütün Dünya’da ve özellikle AB ülkelerinde yaygın olarak uygulanmaktadır. Part-time çalışma; işyerinde tamgün çalışan emsal işçilerin normal çalışma sürelerinden önemli ölçüde daha kısa süre ile çalışmalarını şeklinde ortaya çıkan bir çalışma türüdür.

Part-time çalışma, daha çok gençlerin, kadınların ve yaşlıların işgücüne katılımında etkin rol oynamaktadır. Part-time çalışmanın işçiler ve işverenler tarafından pek çok avantajı ve dezavantajı bulunmaktadır. Part-time çalışmanın işçiler tarafından tercih edilmesinin nedeni iş süresinin normal çalışma süresinden daha kısa ve kişisel olmasıdır. Part-time çalışmanın işçiler için en önemli dezavantajı, çalışma süresinin aza olmasına bağlı olarak, alınan ücretin de az olmasıdır. Part-time çalışmayı, işverenler daha düşük maliyetli olması nedeniyle tercih ederken, çalışanların işyerine bağlı olmamaları durumundan şikayet etmektedirler.

Bu çalışmanın amacı, 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatımıza giren part-time çalışmanın, Sakarya İli’nde alan araştırması yapılarak; karakteristik özellikleri, olumlu ve olumsuz yönleri, diğer çalışma biçimleri ile karşılaştırma yapılması ve tercih edilme nedenlerinin, mevzuatımız açısından değerlendirilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Part-Time Çalışma, Esnek Çalışma, Çağrı Üzerine Çalışma

Title of the Thesis: Part-Time Working Concept, Its Content And Practicability:
A Research In Sakarya

Author: Nur SAN

Supervisor: Assist.Pr.Dr. Fatma FİDAN

Date: 20.06.2006

Sayfa Sayısı: viii(pretext)+ 77(main body)

Department: Labour Economics and Industrial Relations

Subfield: Labour Economics and Social Policy

Part time working which is one of the flexible kind of working styles which is commonly applied in terms of economic crises by the aim of protection the employment and prevention the unemployment in all around the world and in European Union countries. Part-time working is a kind of working which appears by the considerably shorter working time of equal full time workers' from their normal time of working.

Part-time working ,performs actively mostly in participation of youth ,women and old people to the labour force. There are many advantages and disadvantages of part-time working for workers and for the employers. The reason of preference of part time working by the workers is, its being personal and its shorter working time.. The most important disadvantage of part-time working for workers is, its low payment which is connected to the shorter working time. The employers who prefer part-time working for its low payment complain about the workers are not devoted to their business..

The object of this study is to compare part time working, which come in to our life with Business Law numbered 4857 by its advantages and disadvantages and characteristic features with other working styles and to evaluate its preference reasons according to our regulations.

Keywords: Part-Time Work, Flexible Work, On Call Work

GİRİŞ

II. Dünya Savaşı sonrası meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler, fordist üretim yerine esnek çalışma kavramını gündeme getirmiştir. Küreselleşen dünyada uluslar arası rekabetin ve işsizliğin artması, istihdamın ve ihracatın önem kazanması, esnek üretimin benimsenmesine neden olmuştur. Ekonomide yaşanan konjonktürel dalgalanmalara, arz ve talep değişikliklerine uyum sağlayabilmek için tamgün süreli standart çalışma şeklinden, atipik çalışma şekillerine geçilmiştir.

Esneklik konusu ülkemizde çok yeni olmakla birlikte, diğer konularda olduğu gibi dünyada uzun yıllardır üzerinde tartışılmakta ve uygulanmaktadır. Esneklik, II.Dünya Savaşı sonrası meydana gelen teknolojik gelişmeler sonucu belirginlik kazanmıştır. Bu dönemde üretimin şekli ve yapısı büyük ölçüde değişmiş ve bilimsel ve teknolojik ilerlemeler baş döndürücü bir hızla gelişmiştir.

1973 yılında yaşanan petrol krizi bu yapı değişikliğini hızlandırmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan yüksek oranlı işsizlik ve akabinde özellikle sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan finansal sorunlar; kadın işgücünün daha yoğun şekilde işgücü piyasalarına girmesi ve özellikle işçi ve işveren kesimlerinin daha çok toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kendi problemlerini çözmeleri iş piyasalarında çeşitli tedbirlerin alınmasına yol açmış ve esneklik konusu ilk akla gelen önlemlerden olmuştur. 1970'lere kadar yaygın biçimde uygulanan tam gün istihdam ve kitlesele üretim biçimleri önemlerini kaybederek, bunlar yerine esnek çalışma türleri gündeme gelmeye başlamıştır.

Özellikle 1990'lı yıllarda etkisini hissettiren küreselleşme hareketleri, ülkeler arasındaki sınırların ve uzaklıkların kalkmasına, ekonomik, sosyal ve siyasal ilişkilerin son derece gelişmesi ile ülkelerin birbiri ile bağımlı hale gelmesine neden olmuştur. Bu etkileşim ticarete firmalar arasındaki rekabet şartlarını da ağırlaştırmıştır. Küreselleşme ile birlikte mal ve hizmetlerin fiyatları küresel rekabetin geçerli olduğu piyasalarda oluşmakta, bu da firmaların dünya ölçekli pazar araştırmaları ve analizleri çerçevesinde çalışmalarına yol açmaktadır.

Günümüzde, çalışma şeklini ve yerini, çalışma şartlarını ve sürelerini değiştiren, işçi ve işveren ilişkilerine, istihdam güvencesine, fazla çalışmaya, sendikacılık ile toplu

pazarlığa ve işsizliğe etki eden, işçinin işyerine bağımlılığını azaltan esneklik ve esnek çalışma şekilleri tüm dünyada, özellikle de Avrupa Birliğine üye olan ülkelerde hızla yaygınlaşmaktadır.

Dünyadaki sosyal ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan ve çalışma hayatını büyük ölçüde etkileyen küreselleşme, esnekleşme başta olmak üzere birtakım kavram ve yeni çalışma türlerinin çalışma hayatına girmesinde önemli bir rol oynamıştır. Bu gelişmeler sonucunda atipik diye adlandırılan, part-time çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi gibi yeni çalışma türlerini ön plana çıkarmıştır.

Araştırmanın Amacı:

Küreselleşme ile birlikte işletmelerin uluslar arası rekabette güçlü olabilmeleri, mümkün olabildiği kadar esnek olmalarına bağlı hale gelmiştir. Uluslararası piyasalarda yaşanan ani değişimler, üretim faktörlerini de etkilemiştir. Uluslar arası rekabetin ve işsizliğin artması, istihdamın ve ihracatın önem kazanması, esnek üretimin benimsenmesine neden olmuştur. Esnekliğin sağlanabilmesi için tam gün süreli çalışmanın yerini alabilecek yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmıştır. Atipik çalışma olarak da nitelendirilen part-time çalışma, iş paylaşımı ve çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, tele çalışma, evde çalışma türleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmada; küreselleşme sonucunda ortaya çıkan ve gittikçede yaygınlaşan esnek çalışma, esnek çalışma modelleri ve özellikle part-time çalışma üzerinde durulmuştur. Part-time çalışma konusunun incelenmesindeki en önemli etken, diğer ülkelerin çalışma hayatlarında uzun zamandır bulunan ve uygulanan esnek çalışma modelleri içinde en yaygın olarak kullanılan part-time çalışmanın, ülkemizde 1475 Sayılı İş Kanunu'nda yer almamasına rağmen çalışma hayatında fiilen uygulanmış olması ve bu çalışma şeklinin 4857 Sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmesidir.

Bu çalışmada, part-time çalışmanın algılanışı ve bu çalışma biçiminin tercih edilme nedenleri araştırılmıştır. Part-time çalışmanın uygulamada var olmasına rağmen, içeriğinin tam olarak bilinip bilinmediğinin, hangi amaçla kullanıldığının, part-time çalışmanın çalışanlara ve işverenlere sağladığı yararlar ve zararların ortaya koyularak, bu çalışma şeklinin tercih edilmesindeki etkenlerin tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Sakarya ilinde yapılan alan araştırması ile, part-time çalışanların demografik özelliklerinin, çalışma şartları ve sürelerinin, çalışma nedenlerin belirlenmesinin yanı sıra, part-time çalışanların ve işverenlerin part-time çalışmaya bakış açıları ve part-time çalışmayı nasıl yorumladıkları tespit edilmeye çalışılarak, sonuçlar tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın Önemi:

Atipik çalışma türlerinden bir olan part-time çalışma, bu çalışma türleri arasında belki de en karakteristik özelliğe sahip olan bir çalışma türüdür. ILO, part-time çalışmayı “işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma”, olarak tanımlamaktadır. Türk İş Hukuku öğretisinde ise part-time çalışma; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi sonucu ortaya çıkan çalışma” şeklinde ifade edilmektedir.

Part-time çalışmanın varlığından söz edebilmek için, part-time çalışan işçinin emsal işçinin çalıştığı iş süresinin üçte ikisinden daha az çalışıyor olması gerekmektedir. Örneğin, tam süreli emsal işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saat ise, bir işçinin part-time çalışan işçi olarak kabul edilebilmesi için, haftalık çalışma süresinin 30 saatten az olması gerekmektedir.

Part-time çalışmayı diğer çalışma modellerinden ayıran üç unsur vardır. Bunlar, süre, süreklilik ve serbest irade unsurlarıdır.

Part-time çalışma, süresi azaltılmış bir çalışma şeklidir. Part-time çalışmadan söz edebilmek için işçinin part-time çalışma süresinin çalıştığı işyerinde uygulanan normal çalışma süresinden kısa olması gerekir.

Part-time çalışmalarda çalışma süresi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde haftalık çalışma süresinden daha az çalışmalar, bazılarında normal çalışma süresinin %20'si ve altı, bazı ülkelerde normal çalışma süresinin 1/3'ü veya 2/5'i part-time çalışma olarak kabul edilmektedir.

Part-time çalışmanın ikinci unsuru sürekliliktir. Bu husus, part-time çalışmayı kısa süreli çalışmadan ve belirli süreli çalışmadan ayırt eden bir unsurdur. Kısa süreli çalışma geçicidir, süreli değildir.

Part-time çalışmayı, başka çalışma modellerinden ayıran bir diğer unsur da part-time çalışmanın serbest iradeye bağlı olmasıdır. Ancak bu unsur tartışmaya açıktır. Part-time çalışmanın işverence kararlaştırıldığı durumlarda, işçinin bu tip çalışma modelini serbest iradesi dışında, sadece işsiz kalmamak için kabul ettiği durumlar da olmaktadır.

Part-time çalışma bilinen en eski çalışma türlerinden birisi olmakla birlikte, 1980'li yıllardan sonra özellikle hizmet sektöründe kadın işçiler tarafından tercih edilen bir çalışma türü haline gelmiştir. Part-time çalışmanın yaygınlaşmasının nedenleri genel olarak, hizmet sektörünün büyümesi, istihdamın artırılması amacıyla bu çalışma şeklinin devletçe desteklenmesi, işin niteliğinin değişmesidir. Part-time çalışma, esnekliğin geliştirilmesi ve çalışma zamanının yeniden düzenlenmesi, mevcut istihdamın yeniden dağıtılarak, işsizliği azaltmada etkin bir araç olarak görülmektedir.

Part-time çalışma özellikle öğrenciler, emekliler ve özürülüler için en avantajlı çalışma biçimidir. Öğrencilerin eğitimlerini aksatmadan çalışıp, ekonomik gelir elde etmelerine olanak sağlayan bu çalışma emekliler tarafından ek bir kazanç oluşturma amacıyla, özürülüler için de tam gün süreli çalışma zor ve yorucu olması dolayısıyla tercih edilmektedir. Ailesine ekonomik destek sağlamak ya da ekonomik anlamda bağımsız olmak isteyen evli kadınlar, ev işleri dolayısıyla yada çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmek amacıyla part-time bir işte çalışmayı tercih etmektedirler. Ayrıca part-time çalışma; işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde, tam süreli iş bulamayan kişilere alternatif oluşturmaktadır.

İşverenler ise part-time çalışmayı, part-time çalışanların tam süreli çalışanlara göre daha düşük maliyetli olmaları nedeniyle, çalışma saatlerinde esneklik oluşturabilme amacıyla ve part-time çalışanların tamgün süreli çalışanlara göre daha verimli çalışmaları dolayısıyla tercih etmektedirler.

Araştırmanın Metodolojisi:

“Part-Time Çalışma Kavramı, İçeriği ve Uygulanabilirliğinin Sakarya’da Bir Araştırması” isimli bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde esneklik kavramı üzerinde durularak, ortaya çıkış nedenleri açıklanarak, esnek çalışmanın türlerinden söz edilerek, esnek çalışmanın fayda ve sakıncalarından bahsedilmiştir.

Esneklik kavramının üzerinde durulmasının ardından, esneklik tartışmaları içinde gündeme gelen atipik istihdam çeşitlerinden biri olan part-time çalışma biçimi genel olarak ele alınmıştır. Part-time çalışmanın tanımı, hukuki boyutu, karakteristik özellikleri, part-time çalışmanın diğer esnek çalışma modelleriyle karşılaştırması yapılarak, işçi ve işveren kesimlerinin part-time çalışmaya bakış açıları anlatılmıştır.

İkinci bölümde ise, Part-time çalışmanın Türkiye’de uygulanışı hakkında bilgi verilmiştir. Part-time çalışmanın Türk çalışma hayatındaki yeri ve hukuki boyutları, Türkiye’de uygulanan diğer çalışma biçimleri, part-time çalışmanın yararları ve sakıncaları ifade edilerek, işçi ve işveren sendikalarının bu çalışma biçimi ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise; Sakarya ilinde bir alan araştırması yapılarak, part-time çalışmanın sosyal boyutları ele alınmıştır. Sakarya ilindeki part-time çalışanlarla yapılan bu araştırmada, mülakat uygulaması kullanılmıştır. Part-time çalışanlarla işyerlerinde görüşülerek; Sakarya ilindeki mağaza türü işletmelerde, süpermarketlerde ve fast-food restoranlarda, part-time çalışmanın uygulanma biçiminin, işletmelerin ve çalışanların bu çalışma biçimine yaklaşımlarının incelenmesiyle sonuçlar tablolandırılmıştır.

BÖLÜM 1: ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEN PART-TIME ÇALIŞMA

1.1. Esnek Çalışma Kavramı

İkinci Dünya Savaşı sonrası meydana gelen teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş, üretim şeklini ve yapısını değiştirmiştir. 1973'te yaşanan Dünya Petrol Krizi bu yapı değişikliğini hızlandırmıştır. Yaşanan bu kriz sonucunda, 1970'lere kadar yaygın olan ve kitlesel üretim ile iş bölümünü ve tam günlük standart istihdam şeklini benimseyen "Fordist Üretim Yapısı" geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Teknolojik ilerleme, arz talep değişiklikleri ve konjonktürel dalgalanmalar olağan hale gelmektedir. Fordist üretim yapısında ise devamlı düzgün bir biçimde büyüyen homojen ve istikrarlı bir piyasanın var olduğu kabul edilmekteydi (Yavuz, 1999:97).

1970'ler sonrası yaşanan ekonomik durgunluk ve işsizlik nedeniyle esnek çalışma yaygınlık kazanmıştır. Kriz dönemlerinde iktisadi büyüme hızı zayıflamakta, yeni yatırımlar yapılamamakta, istihdam sağlanamamakta ve bunun sonucunda işsizlik artmaktadır. Bu nedenle, esneklik istihdamı arttıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görülmektedir (Eriş, 1999:85).

Esnek çalışma, işçinin işte geçireceği zaman yönünden bağımlılığını azaltan, işe başlama ve bitirme saatleri işçi isteklerine ve ihtiyaçlarına göre belirlenen, ara dinlenmeleri farklı zamanlarda kullanılan, günlük çalışma sürelerine göre değişik olarak tespit edilebilen, işçinin çalışmadığı bazı günlerini izleyen haftalarda telafi edilmesi imkanını tanıyan bir çalışma türüdür (Ekonomi, 1995:67).

Gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde rekabetin artması esnekliği gerekli kılmaktadır. İşletmeler artan rekabet şartlarına ayak uydurabilmek için verimliliklerini devamlı olarak arttırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. Bütün bu gelişmeler, işletmelere devletin koyduğu katı kurallar yerine; taraflarca uzlaşma anlayışına yönelmelerini sağlamıştır (Eriş, 1999:85).

Çalışma yaşamındaki esnekliğe ve giderek esnek çalışma biçimlerine olan gereksinim, temelde rekabet gücünün artırılmasına dayanmaktadır. İşletmelerin katı kurallar yoluyla rekabet etmeleri, günümüz küresel ortamında olanaksızdır. Tam tersine, katı

nitelikteki kurallar, işletmelerin rekabet gücünü azaltmakta veya silmektedir. Rekabet gücünü yükseltmeyen ve giderek yitirmeye başlayan işletmeler, sonuçta uluslararası yarışma ortamından çekilip kapanmak zorunda kalmaktadır. Bunun anlamı ise, işletmelerin kapanmasıyla işçilerin işsiz kalıp mağdur olmalarıdır. Bu açıdan, esneklik sayesinde rekabet güçlerini artıracak olan işletmeler, sonuçta çalışanların yararına sonuçlara yol açmaktadır (Centel, 2003).

Esnek çalışma biçimlerinin kullanımı, işverenlerin arz ve taleplerde dengeyi sağlamalarına olanak sağlaması açısından yüksek istihdam için önem taşımaktadır. Bu, üretilen hizmetlerin stoklanmasının mümkün olmadığı hizmet sektöründe daha da önem kazanmaktadır. Yüksek istihdam yaratan ülkelerde, çok sayıda part-time istihdam yaratıldığı görülmektedir (TİSK, 2001:17).

İşletmeler genelde çalışma sürelerini ve işe başlama saatini tespit ederken, işçilerin verimli oldukları zamanları dikkate almamaktadırlar. İşletmeye uygun olan zamanda işbaşı yapılmaktadır. Esnek çalışmayla ise bu durum tersine dönmektedir. Böylece esneklikle, kişilere çalışma zamanını seçme ve belirleme hakkı tanındığından şahıslar kendilerini en verimli hissettikleri zaman işbaşı yapacaklardır. Aksi takdirde işyerinde verimlilik düşecek, işe geç gelmeler hatta işe gelmemeler artacaktır.

Esnekliğin esas olarak beş boyutu bulunmaktadır. Bunlar;

- Fonksiyonel Esneklik:

Fonksiyonel esneklik, işletmelerde işgücünün değişik şekillerde kullanılabilmesini ifade eder (TİSK, 1999:20). Fonksiyonel esneklik işgücünün miktarı ile ilgili değil onun vasıf ve yetenekleriyle ilgilidir. Talep farklılaşmasına göre işgücünün teknoloji ve üretim şekillerine uyum sağlayabilme becerisidir. İşgücünün en verimli şekilde kullanılmasının amaçlandığı fonksiyonel esneklik, işgücünün esnek kullanımı, yeni istihdam modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmesi, iş paylaşımı biçiminde ele alınmaktadır (Köstekli, 1999:146).

- Sayısal Esneklik:

İşletmelerin gereksinim duyacakları işgücü miktarı ve niteliğini değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep miktarına ve yeni üretim tekniklerine göre

değiştirme serbestisini ifade eder. İşletmeler işçi almada ve çıkarmada, çalıştırılacak işçilerin niteliğini belirleyebilmekte yasal sınırlamalara ne kadar az takılırlarsa sayısal esneklik o derece uygulanmış olur.

İşyerinin çekirdek işgücü dışında çevresel ya da ikinci derecedeki işgücü olarak da adlandırılan atipik istihdam modelleri son 15-20 yıl içinde Avrupa'da büyük bir artış göstermiştir. 1970'li yılların ortalarına gelinceye kadar, AB ülkelerinde temel istihdam şeklini belirsiz, süreli tam gün çalışma oluşturmuşken, bugün belirli süreli ya da geçici çalışmalara, kısmi çalışma şekillerine, genç ve kadın işgücüne fazlaca başvurulduğu görülmektedir (Yavuz, 1995:15).

- Uzaklaşma Stratejileri:

Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka iş yerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesidir. Çalışma hayatında esnekliğin, iş piyasasındaki uygulamaları çeşitli biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bunlar; part-time çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, evde çalışma ve ödünç iş ilişkisi gibi atipik diye nitelenen çalışma biçimleridir. Diğer taraftan günlük çalışma sürelerinin yeni görünümü olarak kayan iş süresi, esnek vardiyalı çalışma, telafi edici çalışma ve dinlenme ile sıkıştırılmış iş haftası da esnek çalışma şekilleri olarak belirtilebilir (Yavuz, 1995:18).

- Ücret Esnekliği:

Ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve karmaşık piyasa ekonomisi şartlarına göre uyarlayabilme serbestisini ifade eder (DPT, 2001:11) Ücret esnekliğinde fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmekte, liyakat beceri ve verim üstünlüğü ödüllendirilmektedir. Bu esneklikle, işyerinde sendika ve toplu sözleşmenin var olduğu gerçeği göz ardı edilerek ücretler bireyselleştirilmektedir (Köstekli, 1999:147).

Ücret politikalarındaki aşırı katılıktan kaçınılmalıdır. Çünkü aşırı katılık işsizliğe neden olmaktadır. Ücretlerin verimliliğin çok üzerinde artması ve buna bağlı olarak işgücü maliyetlerindeki artış işverenlerin işçi çalıştırmaktan kaçınmasına neden olmaktadır. Ücret politikalarındaki esneklik daha çok kişiye iş sağlayacaktır.

- Zamana Göre Esneklik:

İşletmelere rekabet gücünü korumak ve arttırmak, işçilere ise zamanını dilediği gibi düzenleme olanağı tanımak amacıyla çalışma sürelerinin kayganlaştırılmasıdır. İş sürelerinde esnekliği sağlamak için bu konudaki yasal kısıtlamalar kaldırılmış, bazıları yumuşatılmıştır. Part-time çalışma hakkındaki sınırlamaların kaldırılması, günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin yumuşatılması ve daha uzun bir zaman dilimi içine yayılması, işçilere işe başlama ve paydos saatlerini kendilerine göre belirleyebilme serbestisi tanınması bu alandaki esneklemeye örnek gösterilebilir.

Part-time çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi standart dışı çalışma şekilleri özellikle kadın istihdamında önemli bir yer tutmaktadır. Kadının ev ve aile sorumlulukları ile iş sorumluluklarını dengelemede yardımcı olan bu çalışma şekilleri çeşitli faktörlere bağlı olarak işverenler ve hükümetler tarafından teşvik edilmelidir (TİSK, 1999:7).

Özellikle AB ülkeleri ile diğer çağdaş kalkınmış ülkelerin mevzuat ve uygulamalarında esnek çalışma modellerinin yer almasının etkileri incelendiğinde;

- Yabancı yatırımların teşvik edilmesi ve yeni iş alanlarının yaratılması bakımından, önemli bir enstrüman olması yönüyle, gerek genel ekonomik büyümeye gerekse istihdam artışına kayda değer ölçüde katkı sağlamaktadır.
- Ekonomik kriz dönemlerinde, esnek çalışma modellerinin uygulanmasıyla; krizin etkilerine karşı işyerinin bir ölçüde korunması sağlanmakta, ayrıca vasıflı işgücü kaybı daha az düzeyde kalarak, işsizliğin minimize edilmesi hedeflenmektedir.
- İşgücü piyasasının esnekliğinin artırılması; çalışma hayatını düzenleyen yasalar, toplu iş sözleşmeleri ve ulusal politikalar aracılığı ile gerçekleşmekte, İşletme açısından işgücünün gerekli zaman ve miktarda kullanılmasıyla kaynakların optimum kullanılması sağlanmaktadır.
- Çalışma yöntemlerinin ve sürelerinin taraflarca belirlenmesiyle, çalışan ve çalıştırmanın koşulları gözetilmekte, gelişen teknoloji ve değişen ekonomik verilerin üretim sürecine yansması sağlanmaktadır.

- İşgücü işletmede oryantasyona tabi tutularak, işletme içindeki değişik nitelikteki görevleri üstlenebilecek fonksiyonel hale getirilerek, özellikle hizmet içi eğitim vb. metotlarla değişen teknoloji ve üretim proseslerine uyumu sağlanmak suretiyle istihdam edilebilirliği artırılmaktadır.
- Ücretlendirmede esneklik gereği, ekonomik gelişmeleri ve rekabet şartlarını takip eder nitelikte işgücü maliyet seviyesi oluşturularak, çalışılan sürenin ücretinin verilmesi başta olmak üzere, performans ve üretimde verimliliği dikkate alan, işlerin üretim sürecine olan katkısını da gözetilen bir ücretlendirme sistemi oluşturulabilmektedir (Yüksel, 2003).

1. 2. Part-Time Çalışmanın Tanımı

Part-time çalışma, “işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden az olan düzenli çalışma” olarak tanımlanabilir (Ünal, 2005:112).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesinde göre part-time çalışma; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumudur.

Alman İstihdamı Teşvik Yasası’ na göre part-time çalışma; “haftalık çalışma süresi işletmenin tam gün çalışan işçilerinin haftalık çalışma sürelerinden daha kısa olan çalışma süresidir” (Seyyar, 1998:51).

ABD’de part-time çalışma; “haftada 16 ile 32 saat arasında düzenli olarak çalışma”, şeklinde tanımlanmaktadır.

1981 tarihli Fransız İş Kanunu’nda part-time çalışma; “aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha az olan veya işyeri / işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle çalışma sürelerinin belirlendiği çalışma şekli” olarak yer almaktadır.

İngiltere’de part-time çalışma; “ yemek araları ve fazla mesai saatleri hariç haftada 30 saat veya daha az olan çalışma ”, olarak tanımlanmaktadır (Yavuz, 1995:38).

İspanya’ da part-time çalışma; “standart çalışma saatlerinin üçte ikisinden az veya bir yıl, bir ay, bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışmadır.” (Şen, 2000:45).

İsviçre Borçlar Kanunu'nda 1971 yılında yapılan değişikliğin 319. maddesinde part-time çalışma ile ilgili şu hükme yer verilmiştir: “işçinin işverenin hizmetinde, muntazaman belirli saatlerle, yarım gün veya belirli saatlerle iş görmeyi taahhüt ettiği kısmi süreli hizmet sözleşmesi hizmet akdi olarak geçerlidir” (Eyrenci, 1989:21).

İtalya' da 863 sayılı yasada part-time çalışma; “toplu sözleşmelerle tam gün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay ya da bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışma” olarak tanımlanmıştır (Yavuz, 1995:38).

Part-time çalışma ile ilgili olarak AB'de atılan en önemli adım, 6 Haziran 1997 tarihinde Avrupa Birliği düzeyinde sosyal tarafları temsil gücüne sahip olan işçi ve işveren kuruluşlarının, aralarındaki diyalog ve işbirliği yoluyla üzerinde anlaşmaya vardıkları “Kısmi Çalışma Çerçeve Anlaşması” ile 18 Mart 1999 tarihinde imzalanan “Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşmasıdır”. Bu anlaşmaların ardından oluşturulan “Sosyal Politika Gündemi” de AB'nin 2005 yılına kadar çalışma hayatı altında bağlı kalacağı ilkeleri ve gerçekleştireceği faaliyetleri ortaya koymaktadır (Tarcan, 2000:31).

Avrupa Birliği part-time çalışmayı; “işçi ve işveren tarafının kendi aralarında anlaşarak kabul ettikleri, normal çalışma sürelerinden az olan ve düzenli olarak yapılan çalışma” olarak tanımlamaktadır. (Yavuz, 1995:38).

Günlük çalışma süresinden daha kısa çalışmayı ifade eden part-time çalışma Avrupa'da oldukça yaygındır. Avrupa Birliği ülkelerinde çalışanların yaklaşık yedide birinin part-time çalıştığı, part-time istihdamın son on yılda büyük bir gelişme gösterdiği saptanmıştır (Çakır, 2001).

Part-time çalışma ile ilgili birçok ülkede farklı tanımlamalar yapılmasına rağmen; bu tanımları genel olarak kapsayan, en çok kabul gören tanım Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tanımdır.

ILO, 1994 yılında kabul edilen 175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'nde part-time çalışmayı; “normal çalışma sürelerinden az, sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma” olarak tanımlamaktadır.

ILO'nun tanımındaki bu üç unsur şöyle sıralanabilir:

- Haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olması,
- Bu çalışmanın sürekli ve düzenli olması
- Part-time çalışmanın gönüllü olarak, yani çalışan kimsenin kendi istek ve tercihi ile yapılmasıdır.

175 sayılı ILO sözleşmesi part-time çalışan terimini; normal çalışma süreleri mukayese edilebilir, tam zamanlı çalışanlardan daha az çalışan olarak ifade etmektedir. Tanımlamada mukayese edilebilir çalışan kavramı, tam zamanlı çalışanlar için normal kabul edilen haftalık veya aylık çalışma sürelerinin ilgili meslek ve faaliyete bağlı olarak büyük farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır (ILO, 1994).

1997 yılında part-time çalışmaya ilişkin genel prensipleri ve minimum gereksinimleri düzenleyen 97/81/EC sayılı Çerçeve Anlaşma'nın içerisinde part-time çalışmanın tanımı yapılmıştır. Burada belirtilen part-time çalışan tanımı şöyledir; “normal çalışma saati, bir yıla kadar olan istihdam süresi üzerinden haftalık veya ortalama olarak hesaplanan, ancak tüm gün çalışanla karşılaştırıldığında daha az olan işçileri” ifade eder (Aktekin, 2003:78). Part-time çalışanlara ilişkin ayrımcılığın önlenmesi ve part-time çalışmadaki çalışma şartlarının iyileştirilmesi ile işçi ve işverenlerin part-time çalışmaya ilişkin taleplerini göz önünde bulunduran, esnek organizasyon yapılanmalarına katkıda bulunan ve aynı zamanda bu tür çalışmanın gönüllülük temeline dayalı ve sağlıklı gelişimini teşvik edecek bir altyapının oluşturulması amaçlanmıştır (Büyükuslu, 2004:98).

Tablo 1. Avrupa Ülkelerinde Toplam İşgücü İçinde Part-Time Çalışma Oranı (%)

Hollanda	33
İngiltere	23
İzlanda	20.4
Almanya	17.6
Danimarka	14.5
Fransa	13.8
Romanya	12.5
İtalya	12.2
Polonya	11.6
Türkiye	8

Kaynak: (MESS, 2003:11)

Part-time çalışma, Avrupa ülkelerinde daha çok gençlerin, kadınların ve yaşlıların işgücüne katılımında büyük rol oynamaktadır. Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD)'nün 2002 yılına ilişkin yaptığı araştırma, Avrupa Ülkeleri'nde toplam işgücü içinde part-time çalışma oranına ulaşabilmeyi sağlamaktadır.

Part-time çalışma son on yılda Avrupa Birliği'nde giderek yaygınlaşan bir uygulama haline gelmiştir. 2002 verilerine göre AB'de toplam çalışan nüfusun yaklaşık %18'i part-time çalışanlardan oluşmaktadır. Avrupa'da part-time çalışma cinsiyet, yaş, ülke, meslek veya işkolları arasında dengeli bir dağılım göstermemektedir. Ekonominin hizmet sektörüne kayması, işsizliğin artması ve kadın işgücünün büyümesi part-time istihdamı genişletmiştir (Ünal, 2005:111).

Tablo 2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Part-Time İstihdamın 1992-2002 Yılları Arasında Dağılımı (%)

ÜYE ÜLKELER	TOPLAM		KADIN		ERKEK	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
Avusturya	12.6	18.9	3.6	5.1	24.5	35.7
Belçika	12.7	19.4	2.3	5.9	28.9	37.7
Danimarka	23.0	20.6	10.7	11.0	37.1	31.4
Finlandiya	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
Yunanistan	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
Portekiz	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
İngiltere	22.9	25.0	6.3	9.4	43.8	44.0
Avrupa Birliği Toplamı	14.2	18.2	4.2	6.6	28.8	33.5

Kaynak: (Ünal, 2005:117)

Tablo 2'ye göre; sanayileşmiş ülkelerin çoğunda, 1992-2002 yılları arasında toplam istihdamın yüzdesi olarak part-time istihdamın artış gösterdiği belirtilmektedir.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere; part-time çalışma Kuzey Avrupa Ülkelerinde güneydekilere göre daha yaygındır. Part-time çalışma oranının en yüksek olduğu ülke %43.8 ile Hollanda'dır. Bu ülkeyi sırasıyla İngiltere (%25), İsveç (%21.4), Almanya

(%20.8), Danimarka (%20.6), Portekiz (%11.3), İtalya (%8.6), İspanya(%8), ve Yunanistan (%4.5) takip etmektedir (Ünal, 2005:118).

1.3. Part-Time Çalışmanın Hukuki Boyutu

1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan part-time çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olup, işçinin haftalık normal çalışma süresinin tam süreli sözleşmeyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi halinde ortaya çıkan çalışma şekli olarak ifade edilmiştir.

Part-time çalışan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, sadece part-time çalışıyor olması nedeniyle tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (Ünal, 2005:113). Part-time çalışan elemana haksızlık yapıp yağılmadığı emsal işçiye göre belirlenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçinin olmaması durumunda, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır (Akyiğit, 2005:167).

Çalışma hayatındaki istihdam biçimi 4857 sayılı yasanın kabulüne dek, tam gün çalışma ilkesine dayalıydı. 1475 sayılı eski İş Kanununa göre; iş sözleşmesi yasalardaki haftalık ve günlük iş sürelerine uygun olarak tamgün çalışma esasına göre yapılmaktaydı. Ancak iş hukuku mevzuatında part-time çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamasına karşın, iş ilişkisinin part-time olarak kurulmasına da kanuni bir engel yoktu (Eyrenci,ve diğ., 2004:57). Bu dönem boyunca part-time çalışma ilişkisinde ortaya çıkan sorunlara Borçlar Kanunu ve yargı içtihatlarıyla çözüm aranmıştır (Centel, 1992:36).

Part-time çalışma; işçi ile işveren arasında, işyerinde normal iş süresinden daha kısa bir iş süresine dayanan düzenli bir ilişki biçiminde tanımlanabilmektedir. Part-time çalışma örneğin haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre, haftanın bir veya birkaç gününde belirli bir süre yapılır (Süzek, 2002:235). 4857 sayılı yasada part-time çalışmalar için belirli bir zaman dilimi öngörülmemektedir. Haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi ölçütü kabul edilmiştir (İTO, 2003:42).

İş Kanunu'na ilişkin olarak hazırlanan çalışma süreleri yönetmeliğinin 6.maddesine göre; işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma part-time çalışma olarak kabul edilmektedir (ÇSGB, 2004).

1.4. Part-Time Çalışmanın Karakteristiği

Part-time işgücünün, endüstrinin yoğun olarak kullanıldığı ülkelerde önemli bir kaynak olması, mal ve hizmet üretimi endüstrilerinin part-time çalışmaya dayanması, part-time çalışmanın üç esas demografik grup; gençler (16-24), yaşlılar (65 yaş ve üzeri) ve kadınlar; tarafından benimsenmesi onu diğer çalışma şekillerinden ayırmaktadır. Part-time işler daha çok hizmet sektöründe yer almaktadır. Part-time çalışma açısından kamu ve özel sektör arasında bir farklılık söz konusu değildir (Hablemitoğlu, 1998:135).

Part-time çalışmanın diğer çalışma biçimlerinden ayrımı yapılırken üç unsur üzerinde durulmaktadır. Bunlar süre, süreklilik ve serbest irade unsurlarıdır.

1.4.1. Süre

Part-time çalışma, “normal çalışma süresinden daha kısa, düzenli ve isteğe bağlı bir çalışma şekli” olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2005:112).

Part-time çalışmada ayırt edici unsur, kısa çalışma süresidir. İşyerinde normal çalışma süresinden daha kısa süre ile çalışma söz konusu ise part-time çalışmadan söz edilebilir. Burada ölçüt, yasal veya toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen azami süre değil, işyerinde uygulanan normal tam gün çalışma süresidir. Tam güne karşı zaman yönünden yapılacak karşılaştırmada kural olarak haftalık çalışma süresi baz alınır (Ekonomi, 1984:184).

Part-time çalışma süresi azaltılmış bir çalışmadır. Part-time çalışmadan söz edebilmek için, işçinin part-time çalışma süresinin çalıştığı işyerinde uygulanan normal çalışma süresinden daha kısa olması gerekir (Tarcan, 2000:31).

Bazı ülkelerde kısmi süreli çalışma tam gün süreli çalışma süresinin en az % 20'si olarak kabul edilirken, kimi ülkelerde bu oran 1/3'ü veya 2/5'i olarak uygulanmaktadır. Bazılarında ise bu oran belli bir saatin altındaki çalışmayı ifade etmektedir. Örneğin; bu sınır ABD' de 35 saat, Japonya' da 34 saat olarak

belirlenmiştir. Ülkemizde ise bu oran 2/3'ü ve altı olarak belirlenmiştir. (Yavuz, 1995:38).

1.4.2. Süreklilik

Normal çalışma süresinden kısa olan bu çalışmadaki süreklilik unsuru, onu kısa süreli çalışma ve belirli süreli çalışmadan ayırt eden bir unsur olmaktadır. Part-time çalışmanın düzenli olarak yapılması onu mevsimlik işlerden ve geçici işlerden ayırmaktadır (Ünal, 2005:112).

Süreklilik unsuru, part-time çalışmayı özellikle ekonomik nedenlerle geçici ve belirli bir süre için işyerinde uygulanan kısa çalışmadan ve işyerinde geçici bir gereksinmeyi karşılamak amacıyla ve her iş ediminin yeni ve genellikle belirli süreli hizmet sözleşmesiyle yerine getirildiği yardımcı veya fırsat oldukça yapılan çalışmalardan da ayırt etmektedir (Eyrenci, 1989:24).

1.4.3. Serbest İrade

İsteğe bağlılık unsuru ise gönüllü olarak çalışmayı belirtmektedir. Gönüllülük esas part-time çalışmanın kısa çalışma ve eksik istihdam kavramları ile karıştırılmasını önlemektedir (Ünal, 2005:113).

Ekonomik nedenlerden, talep değişikliklerinde yaşanan değişimlerden, işyerinde yaşanan üretim miktarındaki düşüşten veya işçinin tam gün çalışmak isteyip de çalışmadığı, mecburi olarak bu çalışmayı kabul ettiği bir çalışma türü değildir (Yavuz, 1995:39).

Part-time çalışmada söz konusu olan gönüllülük unsuru, uzman istihdamı dışında belirli süreli çalışmada görülmemektedir. Daha ziyade, işçiler açısından işsizlik ortamında iş piyasasına girmenin bir yolunu oluşturmaktadır (Selamoğlu, 2003:176).

1.5. Part-Time Çalışmanın Diğer Esnek Çalışma Biçimleriyle Karşılaştırılması

1.5.1. Evde Çalışmadan Farkı

Evde çalışma; bir işçinin iş görme edimini işverenin işyerinde değil de kendi iş evinde çalışarak yerine getirmesidir. İşçi kendi evinde ve çoğu kez işverenin emir ve talimatlarından uzak biçimde iş görmektedir (Akyiğit, 2005:135).

Evde çalışan işçi, işverenin işyeri - iş organizasyonuna dahil olmadığından, bir işyerindeki normal çalışma süresinden dolayısıyla da part-time çalışma süresinden söz edilemez. Evde yapılacak işin bitirilmesi için kesin süre belirlenmiş olsa da durum değişmez (Eyrenci, 1989:27).

1.5.2. Geçici Çalışmadan Farkı

Geçici çalışma; bir işverenin kendi işçisini, işçinin de rızasıyla işgörme edimini yanında ve yönetimine bağlı olacak şekilde yerine getirmek üzere geçici bir süre için başka işverene vermesiyle oluşan iş ilişkisi türüdür (Akyiğit, 2005:130).

Geçici çalışma part-time çalışmadan farklı olarak sürekli olmayan bir iş ilişkisidir. Çünkü geçici çalışmanın amacı, geçici nitelikteki işçi açığının kapatılmasıdır. Buna karşın part-time çalışmada iş ilişkisinde böyle bir amaç yoktur. Part-time çalışan bir işçinin yeri, örneğin kısa süreyle hastalandığında geçici süreyle çalışacak bir işçi tarafından doldurabilir. Böyle bir durumda bile geçici süreyle çalışacak işçi, part-time çalışan işte çalışan bir işçi olarak nitelenemez. Çünkü burada amaç geçici işçi açığının kapatılmasıdır (Centel, 1992:33).

Geçici işçiler tam gün veya part-time olarak çalışmak üzere işe alınabilirler. Tam gün süre ile işe alınan geçici işçilerin iş sürelerinde herhangi bir kısalma söz konusu olmadığından part-time çalışma kavramının dışında kalır. Geçici çalışmada önemli olan, işyerinde olağan iş akışına dayanmayan bir işgücü ihtiyacı ortaya çıktığında personel açığını kapatmak için işçi çalıştırılması olduğundan, bu açık ister tam gün süreli isterse part-time olarak işçi istihdam edilerek kapatılsın, söz konusu olan geçici iş sözleşmesidir (Süzek, 2002:233).

Geçici çalışan işçilerin tamgün çalışmak için işe alınmaları mümkündür. Çünkü geçici çalışma açısından önemli olan; işyerindeki personel açığının kapatılmasıdır. Buna göre; iş yerinde olağan iş akışına dayanmayan bir iş gücü gereksinimi sonucu ortaya çıkacak açık ister tam süreli çalışan bir işçiyle kapatılsın isterse part-time çalışan bir işçiyle kapatılsın söz konusu çalışma şekli geçici çalışmadır (Centel, 1992:33).

1.5.3. İş Paylaşımından Farkı

Part-time çalışmanın özel bir türü olarak da ele alınan iş paylaşımı, tam gün çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesini, sorumluluklarının ve iş karşılığında elde edilen ödül ve kazançların iki kişi tarafından paylaşılmasıdır (Tuncay, 2001:26).

İş Paylaşımı, part-time çalışmaya benzemekle birlikte farklı bir yapıya sahiptir. Part-time çalışmada çalışma süresinin kısa olmasına rağmen, iş paylaşımında tamgün süreli işin paylaşılarak yapılması ve tamgün süreli çalışma ile part-time çalışmanın yararlarının birleştirilmesi söz konusudur (Şen, 2000:49).

İş paylaşımı iyi korunan, kolay ulaşılabilen ve geleneksel olarak part-time çalışmanın yapılmadığı işlerde daha çok uygulanmaktadır. Ayrıca iş paylaşımı, part-time çalışma kadar çalışma hayatına yerleşmemiştir (Şengil, 1999:30).

Ancak iş paylaşımını, part-time çalışmadan ayıran özellik daha nitelikli ve uzmanlık gerektiren işlere uygulanması, işi paylaşanların daha karmaşık yeteneklere sahip olmasıdır (Çakır, 2001).

1.5.4. Kısa Çalışmadan Farkı

İş Kanunu madde 65 uyarınca kısa çalışma; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasıdır.

Part-time çalışmanın ve kısa çalışmanın ortak noktası; işçinin iş görme borcunun işyerindeki normal çalışma süresinden daha kısa bir süreyi kapsamamasıdır. Buna karşılık bu iki çalışma türü temelde birbirinden farklıdır (Eyrenci, 1989:25). Her iki çalışmada da işçinin çalışma süresi normal iş süresinden daha kısadır. Fakat part-time çalışmada iş süresinin kısaltılması başlangıçta taraflar arasında serbestçe kararlaştırılırken, kısa çalışmada çalışma süresi sonradan ortaya çıkan genellikle ekonomik durumun kötüleşmesi sonucunda zorunlu olarak kısaltılmaktadır. Part-time çalışmada taraflar iş akdinin kurulması sırasında sürekli olarak kısaltılmış bir çalışma konusunda anlaşmışlardır. Fakat kısa çalışmada çalışma sürelerinin kısaltılması geçici sürelidir. Bu nedenle kısa çalışmada iş akdinin taraflarında bu tür çalışmaya yol açan sebepler

ortadan kalkınca tekrar eski iş sürelerine döneleceği konusunda bir niyetin bulunması gerekir (Süzek, 2001:29).

Kısa çalışma genellikle ekonomik durumun kötüleştiği zamanlarda ya da işletmeye ilişkin nedenlerle tercih edilirken; part-time çalışmada böyle bir durum söz konusu değildir. Part-time çalışmada iş süresi taraflar arasında başlangıçta kararlaştırılmasına rağmen, kısa çalışmada iş süresi ortaya çıkan durumlar nedeniyle zorunlu olarak kısaltılmaktadır (Centel, 1992:32).

1.5.5. Mevsimlik Çalışmadan Farkı

Mevsimlik işler; faaliyetin sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl çalışılmakla beraber faaliyetin yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir (Süzek, 2002:231).

Mevsimlik çalışılan işyerlerinde, yılın sadece belirli zamanlarında, yani belirli bir mevsim boyunca çalışılması söz konusu olduğu için, diğer işyerlerine oranla, daha az süreyle çalışılır. Biçimsel anlamdaki mevsimlik işyerinde yapılan çalışma, yılın belirli zamanlarında işlerin yığılması yüzünden ortaya çıktığından, söz konusu dönem içerisinde genel olarak tam gün çalışılır ve bu da part-time çalışmadan söz etmeyi engeller. Gerçek anlamdaki mevsimlik işyerinde yapılan işlerde ise, bu tür işyerlerinde yapılan işler belli bir mevsim boyunca tam gün sürdüğü için, part-time çalışmadan söz etme olanağı ortadan kalkar. Fakat mevsim boyunca iş süresinin, aynı işyerinde tam gün süreli çalışan diğer işçilerin iş süresine göre kısa olması durumunda bu çalışma, mevsimlik çalışmanın part-time çalışma şeklinde yerine getirilmesi olarak ifade edilir (Centel, 1992:33).

1.5.6. Vardiya Çalışmasından Farkı

Vardiyalı çalışma; sürekli faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanan bir sistem olmakla birlikte, tüm gün sürenin aynı günün değişik zaman dilimlerinde ayrı işçi gruplarının çalıştırılması şeklinde uygulanmaktadır (Akyiğit, 2005:295).

Vardiya çalışması yürütülen işyerlerinde, bütün işçiler aynı anda çalışmakta ve bir bölüm işçi çalışırken, diğerleri dinlenmektedir. Part-time çalışmada da, yapılan iş vardiya çalışması şeklinde gerçekleştirilebilir. Bunun gibi, iş paylaşımında da time ait

işçilerin durumu da vardiyalı çalışmaya benzer görünümündedir. Ancak gerek klasik biçimiyle gerekse iş paylaşımı olarak part-time çalışma, vardiya çalışmadan farklıdır. Çünkü, vardiya çalışmasında işçiler katı bit iş süresine bağlıken, part-time çalışmada hem esnek hem de işyerinde tam gün süreli çalışan işçilerinkine göre kısa olan iş süresinin uygulanması söz konusudur (Centel, 1992:35).

1.6. Part-Time Çalışmanın Taraflar Açısından Değerlendirilmesi

1.6.1. Part-Time Çalışmanın Tercih Edilmesinin Nedenleri

1.6.1.1. Genel Olarak

Günümüzde ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş hukukunu esnekleşme yolunda zorlamaktadır. Bunun sonucunda başta part-time çalışma olmak üzere birçok atipik iş ilişkisi türleri yaygınlık kazanmaktadır. Part-time çalışma istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak ortaya çıkmakta, işin bölünmesi daha çok işçi ihtiyacını doğurmakta, böylece işsizlerin iş bulma imkanlarını arttırmaktadır (Süzek, 2001:25-26).

Endüstrileşmeyle birlikte tarım sektörü küçülürken sanayi ve hizmet sektörü büyümektedir. Hizmet sektörü için en uygun ve yaygın olan istihdam şekli part-time çalışmadır. Hizmet sektörünün sürekli olarak büyümesi, part-time işleri arttırmaktadır. Bazı sektör ve işkollarındaki işlerin niteliği gereği, part-time çalışma daha uygun görülerek tercih edilmektedir. Hizmet sektöründe özellikle bankacılıkta, bürolarda ve fabrikalarda bilgisayar ve ekipmanlarının kullanımını sonucunda işlerin büyük bir bölümü nitelik değişimine uğramıştır.

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler neticesinde, işgücünün yapısında değişimler meydana gelmiştir. Yeni teknolojik gelişmeler vasıflı işgücüne olan talebi arttırmıştır. Sanayileşmiş ülkelerde yapılan araştırmalar vasıflı işgücünün temininde en yaygın istihdam şeklinin part-time çalışma olduğunu göstermektedir (Yavuz, 1995:41).

Part-time çalışma, işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için birçok ülkenin istihdam politikalarında önemli bir yere sahiptir. Yeni çalışma şekilleri ile birlikte iş sürelerindeki esnekliği istihdamı teşvik edici nitelikte ve işsizliğe bir çözüm olarak görülmektedir. Ekonomik bakımdan daha kolay ve mümkün olan çalışma sürelerinin

kısıltılarak esnekleştirilmesi suretiyle varolan işsizliğin önüne geçilmek istenmektedir (San, 2005:9).

Gelişmiş ülkelerde, işgücü açığını kapatmak için ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan part-time çalışma, ülkemizde de diğer ülkelerde olduğu gibi kadınların iş ve aile yaşamını dengelemede geçerli bir çözüm gibi algılanmaktadır. Uygun yasal düzenlemelerin oluşturulmasına bağlı olarak kadınların part-time işlere yönelebilecekleri, hatta işgücü dışında kalan kadınların da işgücüne katılabilecekleri beklenmektedir (Hablemitoğlu, 1998:130).

Artan işsizlik, ağırlaşan rekabet koşulları ve işletmelerin değişken piyasa şartlarına hızla uyum sağlama istekleri teknolojik yenilikler, en çok part-time çalışmanın önemini arttırmıştır. Bunda çalışanların aile ve çocuklarına daha fazla vakit ayırma isteklerinin rolü büyüktür. Ayrıca part-time çalışma, maliyeti düşük yeni iş imkanları yarattığı için işsizliğin en büyük çaresi olarak görülmektedir (Tuncay, 2001:16).

Öğleden önce veya sonra ya da akşam yapılan ve süresi genellikle normal iş süresinin yarısı kadar olan yarım gün çalışmaya, temelde işyerinin daha uzun süreyle açık tutulması ve yapılacak işlerin yığılmasından veya azlığından doğabilecek işgücü gereksinimlerini karşılama amacıyla başvurulur (Centel, 1992:36).

1.6.1.2. Çalışanlar Açısından

Part-time çalışmanın tercih edilmesinin en önemli nedeni iş süresini bireysel olmasıdır. Part-time çalışan işçi, çalışma süresini kendi kişisel isteklerine en uygun biçimde ayarlayabilmektedir (Centel, 1992:18).

Kadın işgücünün çalışma hayatına kazandırılması, büyük ölçüde part-time çalışma sayesinde gerçekleşmektedir. Evli kadınlar eşlerine ekonomik açıdan bağımlı kalmamak, aile bütçesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmak istediklerinde tam gün süreli çalışma yaşamlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çünkü evli kadınlar ev işleri, çocuk bakımı gibi ev sorumluluklarını tam gün çalışırken yerine getirirken zorlanmaktadırlar. Bu kişiler için en uygun çalışma biçimi kişisel serbesti sağlamasından ötürü part-time çalışmadır (Yavuz, 1995:43).

Başka bir gelir güvencesine sahip olmakla birlikte, ek gelir sağlamak ve artan zamanlarını kültürel ve sosyal faaliyetlere ayırmak isteyen kişilerin part-time çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.

Emeklilik dönemine gelmiş olanlar, kısmi süreli çalışmayla emekliliğe kademeli olarak yumuşak geçiş yapabilmektedirler. Ayrıca emekli olduktan sonra, emekli maaşının yanında ek gelir elde etme amacıyla part-time çalışmayı tercih edebilmektedirler (Eyrenci, 1989:15).

Engelliler açısından bakıldığında tam gün süreli çalışma şekli yorucu ve zor olabilmektedir. Part-time çalışma süresinin kısıllığından ötürü engelliler tarafından daha tercih edilebilir bir iş olmaktadır. (Yavuz, 1995:42).

Part-time çalışma, çalışanlara eğitim olanağı ve mesleki eğitim fırsatı vermektedir. Part-time çalışan bireyler çalışmanın yanı sıra eğitimlerine de devam edebilmektedirler. Eğitimlerini devam ettiren öğrenciler, okullarını aksatmadan part-time çalışarak kendi harçlıklarını çıkartarak ailelerine katkı sağlayabilmektedirler (Eyrenci, ve diğ., 2004:58).

İş deneyimi olmayan kişilere, iş deneyimi ve deneyim çeşitliliği kazandırarak; onların bireysel kariyer planlarına destek olmaktadır. Part- time çalışma, iş bulmakta zorlanan nitelikli iş gücünü de ekonomiye katmaktadır (NTVMSNBC, 2005).

Vergi politikaları da tam gün çalışma yerine part-time çalışmayı tercih ettirebilmektedir. Özellikle artan oranlı vergi politikasının uygulandığı ülkelerde, kişinin yılsonuna doğru ücreti ve gelirinin marjinal faydası azalacaktır. Çalışanlar bundan etkilenmemek, daha az vergi verip saat başı gelirini arttırabilmek için part-time çalışmayı tercih edebilmektedirler (Yavuz, 1995:43).

1.6.1.3. İşverenler Açısından

İşletmenin girdiği iş kolunda ya da genel ekonomik durumda meydana gelen dalgalanmalar sonucu oluşan üretim azalması ya da artması gibi dönemlerde, iş sürelerinin de part-time işçi kullanılarak azaltılması veya arttırılması mümkün olmaktadır. (TISK, 1999:31).

Part-time çalışma, ekonominin durgunlaştığı dönemlerde talebin ve dolayısıyla üretimin azalması halinde, çalışma süreleri değiştirilerek işverene esneklik sağlamaktadır. Örneğin; part-time çalışmayla perakende satış sektöründe günlük veya haftalık talep değişikliklerine uyum sağlanılmaktadır (Yavuz, 1995:44). Part-time çalışanların istihdam edilmesiyle işyerindeki makinelerin ve ekipmanın uzun süreli kullanılabilmesi sağlanmaktadır. Part-time çalışan elemanlar ile perakende satış yapan yerlerin geç vakte kadar hizmet sunabilmesi sağlanmaktadır (TİSK, 1999:32).

İşverenler part time çalışmayı verimliliği artırma amacı ile de tercih etmektedirler. Bilgisayar ekranı başında çalışma gibi ağır ve yorucu işlerde verimi arttırmak için veya her an değişebilen iş koşullarına uyum sağlayabilmek için işverenler part-time çalışan personel istihdam etmektedirler (Eyrenci, 1989:16).

Part-time süre ile çalışan işçilerin tam gün çalışan işçilere oranla daha verimli çalıştıkları belirtilmekle beraber bunun nedeni olarak da; part-time çalışanların, sadece birkaç saat için iş üzerinde yoğunlaşmaları nedeniyle daha çok iş görmeleri ve diğer yandan part-time çalışanların, günün belirli zamanlarına bağlı verim düşmelerini göz önünde bulundurup bunların önüne geçmek için düşünülmüş bir istihdam biçimi olması gösterilir (Centel, 1992:19).

Yıllık izinler gibi öngörülebilir veya hastalık nedeniyle işe gelememe gibi beklenmeyen durumlarda, tam zamanlı çalışanların yerine part-time çalışanlar kullanılarak üretim veya hizmetin devamı sağlanmaktadır. Part-time çalışanlar tam zamanlı çalışanların çalışmadıkları dönemlerde veya ara verilen zamanlarda kullanılabilir (TİSK, 1999:31).

Part-time çalışanlarda, işe gelmeme veya geç gelme durumu daha az görülmektedir. Part-time çalışmalar fazla çalışma yapılmasını ve bunun sonucunda fazla mesai ödemelerini gereksiz kılarak maliyetlerde bir azalmaya neden olabilmektedir (TİSK, 1999:32). Ayrıca, part-time çalışanların daha seyrek olarak iş ile ilgili sağlık sorununu dile getirmeleri part-time eleman çalıştırma nedenidir (Ünal, 2005:112).

1.6.2. Part-Time Çalışmanın Sakıncaları

1.6.2.1. Çalışanlar Açısından

- Part-time çalışanlar, tam gün süreli çalışanlara göre, çalışma sürelerinin kısalığı oranında ücretleri de düşük olmaktadır (TİSK, 1999:32).
- Part-time çalışma da tam süreli çalışmaya göre, mesleki eğitim ve kariyer gelişim fırsatları daha azdır.
- Part-time çalışanların sosyal güvenlik imkanlarının kısıtlı olması gibi nedenlerle olumsuz çalışma koşullarına sahip olabilmektedirler (Ünal, 2005:112).
- İşe sadece araçsal bir bakış açısıyla yaklaşılması, işe bağlılığı olumsuz etkileyen bir durumdur. Yine iş yerinde kısa bir süre bulunma çalışma arkadaşları ile ilişkileri geliştirmeyi önlemektedir (Çakır, 2001).

1.6.2.2. İşverenler Açısından

- Part-time çalışanlar, işyerinde uygulanan çalışma sürelerinin değiştirilmesine, kendi kişisel durumları nedeniyle sıcak bakmamakta ya da bunlar için süre değiştirme mümkün olamamaktadır.
- İşyerinde çalışma süreleri düzenlenirken, işe sabah veya öğleden sonra gelmek isteyenler arasında problemler yaşanabilmektedir.
- Part-time çalışanlar, işverene karşı kendilerini daha az sorumlu hissetmekte ve kendisini işyerinin bir parçası olarak görmeyebilmektedirler.
- Part-time çalışanların istihdamına ilişkin idari masraflar daha yüksek olabilmektedir. Bir başka ifadeyle part-time çalışana yapılan idari masraflar bir tam gün süreli çalışana yapılan kadar olabilmektedir.
- Part-time çalışanlar, diğer şehirlere ve bölgelere seyahat etme konusunda görevlendirildiklerinde, gönülsüz davranabilmektedirler.
- Part-time çalışanlarda tam gün süreli çalışanlara göre, işe giriş-çıkış oranları daha yüksek olmaktadır. Part-time çalışanlar, tam gün süreli çalışanlara göre daha fazla iş değiştirmektedirler (TİSK, 1999:32).

BÖLÜM 2: TÜRKİYE'DE PART-TIME ÇALIŞMA

2.1. Genel Olarak

Part-time çalışma; doktrinde, yargı kararlarında ve uygulamada benimsenmesine rağmen 1475 sayılı İş Yasasında yer almamıştır. Doktrinde part-time çalışma, işyerinde tam gün süre ile çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden önemli ölçüde daha kısa süre ile çalışması olarak tanımlanmıştır (Şen, 2000:58). Part-time çalışma, her ne kadar 1475 sayılı yasada düzenlenmemiş olsa da, geçmiş uygulamada kısmi çalışma süresini esas alan iş sözleşmelerinin yapıldığı bilinmektedir. Bu dönem boyunca part-time çalışma ilişkisinde ortaya çıkan sorunlara Borçlar Kanunu ve yargı içtihatlarıyla çözüm aranmıştır (Centel, 1992:36).

Türkiye'de part-time çalışmanın tanımı ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde yapılmıştır. Buna göre part-time çalışma; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13.maddesi part-time çalışmayı; kısmi süreli çalışma adıyla, 14. maddesi ise part-time çalışmanın bir türü olan ödünç iş ilişkisi adı altında düzenlemiştir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Part-time çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

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.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin son fıkrasında, part-time çalışan işçinin tam süreli çalışmaya ya da tam süreli çalışan işçinin part-time çalışmaya geçişi düzenlenmiştir. Buna göre; işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. Bu

düzenlemeye göre; iş ilişkisi devam ederken işçinin niteliklerine uygun açık bir yer olduğunda, istemesi halinde işçiye öncelik tanınacaktır. Ancak düzenleme işverene bir zorunluluk getirmemekte, işçiye öncelik verip vermemeyi işverenin insiyatifine bırakmaktadır.

Türkiye'de part-time çalışmanın daha çok nitelik gerektirmeyen işlerde, mağaza, süper market ve geç saatlere kadar açık kalan hizmet sektöründeki iş yerlerinde tercih edildiği gözlemlenmektedir. Ülkemizde part-time çalışmanın öğrencilerin ve genç çalışanların tercih ettiği bir çalışma biçimi olduğu söylenebilir (Çakır, 2001).

2.2. Türkiye’de Çalışma Hayatı

Türkiye’de İş Hukuku alanında ilk düzenleme, 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu’dur. Bu Kanun, o günün koşullarında çalışma hayatının ihtiyaçlarına karşılık verebilecek nitelikteydi. Ancak, gelişen dünyanın paralelinde diğer toplumsal ve ekonomik alanda görülen değişimler neticesinde; 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu, çalışma hayatına yeterli gelmediğinden, 1971 yılında kabul edilen 1475 Sayılı İş Kanunu mevzuatımıza kazandırılmıştır.

1970’den sonra küreselleşme olgusunun tüm dünyayı etkisi altına alması, iletişim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, çalışma hayatına yönelik kurum ve kavramların değişmesine neden olmuştur. Küreselleşen dünyada üretim biçimleri değişmiş, emek ve sermayenin sınır tanımadığı ekonomik düzen dünyaya hakim olmaya başlamıştır.

Rekabet dünya ülkelerinin ekonomilerini şekillendirmekte ve tüm ülkeleri de etkisi altına almaktadır. Bu gelişmelere ayak uydurabilmek için ülkemizde de çeşitli dönemlerde özellikle esnek çalışma modellerinin getirilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması ihtiyacı pek çok platformda dile getirilmiş ve kalkınma planlarında da bu konuya yer verilmiştir (Başesgioğlu, 2003).

Ülkemizde part-time çalışmadan ilk kez IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kısmi süreli çalışma adıyla dolaylı olarak söz edilmektedir. İşsizlik sorununun büyümesi, açık işsizlerin sayısının artmaya başlaması ve işgücü fazlasının önemli oranda yükselmesi nedeniyle, part-time çalışma ilk kez 1982 yılında hazırlanan programla Türk çalışma hayatına resmi bir politika olarak girmiştir. Programda, Türk çalışma hayatına esneklik getirilmesi, part-time ve esnek zamanlı çalışma statülerinin çalışma

mevzuatına alınması için gerekli değerlendirmelerin yapılacağı belirtilmiştir (San, 2005:7).

1985 yılında İstihdamı Geliştirme Yüksek Koordinasyon Kurulu tarafından işsizlik sorununun çözümü için bir rapor hazırlanmıştır.

- Günlük çalışma süresi olan 8 saati doldurmayan işlerde part-time çalışmanın mümkün kılınması,
- Bir adet tam zamanlı işin, işçinin kabul etmesi durumunda iki adet daha düşük ücretli yarı zamanlı işe bölünmesi,
- Esnek bir işgücü piyasası yaratarak, işletmelerin çalışanlarının miktarını ekonomik koşullara göre ayarlayabilmesine olanak sağlayan, fakat çalışanların da sosyal güvencelerini sağlanması amacıyla yalnız çalışanlara uygulanmak üzere bir işsizlik sigortası uygulamasının yarar ve zararlarının araştırılması.

Hazırlanan bu raporda, yaşanan işsizlik sorununun çözüme kavuşturulabilmesi için, daha fazla kişinin daha az sürelerle çalışması temeline dayanan bu önerilere yer verilmiştir (San, 2005:7).

VI. Beş Yıllık Kalkınma Planında, part-time yeni iş alanlarının açılmasına ve bu tür istihdamın geliştirilmesine önem verilerek gerekli mevzuat düzenlemesi yapılacağı hükmü getirilmiştir.

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; çalışma zamanının esnekleştirilmesi hedefi açık bir biçimde ortaya konulmuştur. Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma şekillerinin düzenlenebilmesi için 1475 Sayılı İş Kanunu ve diğer mevzuatta düzenleme yapılacağı belirtilmiştir (Güenalp, 1999:210).

Türkiye'de kadının istihdamını artırma politikaları kapsamında part-time işlerin ve esnek çalışma saatlerinin yaygınlaştırılması, VII. Kalkınma Planı çalışmalarında önerilmiş; buna ilişkin düzenlemelerin, part-time çalışacak kadınların iş yerindeki konumu ve yasal haklarının zarar görmemesine yönelik olması gereği üzerinde durulmuştur (Hablemitoğlu, 1998:127).

1475 Sayılı Kanun' da açıkça düzenlenmemesine rağmen part-time çalışma genel kurallar çerçevesinde uygulanmıştır. Bu dönemde gerekli olan düzenlemelerin yapılmamış olmasından ötürü ücret, izin, sosyal yardımlar gibi konularda sorunlar yaşanmıştır. Bu konulardaki uyuşmazlıklar, taraflar arasındaki uzlaşma ile yasaların genel kuralları ve sınırlamalarına uygun olarak Yargıtay kararları ile çözüme kavuşturulmuştur (Aktekin, 2003:79).

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda küreselleşmenin çalışma hayatı üzerindeki etkilerinden söz edilerek, bu etkinin atipik iş ilişkileri türleri olan; part-time çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma ve ödünç iş ilişkisini ortaya çıkardığı ifade edilmiştir. Esnekleşmenin tanımı yapılarak, esneklik türleri açıklanmıştır. Çalışma grubundaki gözlem, öneri ve değerlendirmelere göre; küreselleşme, klasik iş hukunun çerçevesini etkilemiş, standart dışı yeni çalışma türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Türkiye'de birçok atipik çalışma türü uygulanmaktadır ve gelecek dönemde daha yaygın bir şekilde uygulanması beklenmektedir. Türk mevzuatının buna uygun şekilde yapılandırılmadığı, ortaya çıkan uyumsuzlukların yargı kararlarıyla çözüldüğü, ancak bunun da yetersiz kaldığı, bunun için iş yasasının uluslar arası normlar ve çağdaş gelişmelerden esinlenerek yeniden düzenlenmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. (DPT, 2001:10-12).

4857 sayılı yasa ile, enformasyon toplumunun esnek çalışma ilişkileri İş Hukuku'na adapte edilmeye çalışmıştır. Dolayısıyla her üç dönemde de yapılan değişiklikler, dünyaya meydan okuma değil, aksine dünyanın değerlerini anlamaya çalışmaktır. Yapılan her üç değişiklikte de, yasa yapma süreçlerinde bilim çevrelerinin büyük katkısı olmuştur. Bu nedenden dolayı, iş yasaları teknik hukuk metinlerinin ötesinde, teorik arka planında sosyal siyaset vizyonu ile ortaya konulmuştur. Her üç yasada da genel gerekçelerde çok ciddi bir sosyal siyaset kritiği yapılmıştır.

4857 sayılı yasada bu misyon ortaya konulurken, aynı zamanda Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde çalışma normlarının ahenkleştirilmesi üzerinde durulmuş ve neden esnekliğin Türk Çalışma Hukuku'na taşındığının gereği de ortaya konulmuştur. Evrensel normlar çerçevesinde Çalışma Hukuku'nda değişim öngören 4857 sayılı yasa, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, alt işveren ve kısa süreli çalışma ile ilgili yeni

düzenlemeler getirmiştir. Elbette bu yeni düzenlemeler, uzun süre Türk Çalışma Hukuku'nda tartışma yaratacak yeniliklerdir. Ancak bu değişikliklerin ILO ve Avrupa normları perspektifinde ele alınması ve iş güvencesi ile birlikte İş Hukuku'na taşınması, esnek çalışmanın ortaya çıkaracağı olumsuzlukları kısmen de olsa azaltacaktır (Kaya, 2003).

4857 sayılı İş Kanunu işveren, işveren vekili, işçi, işyeri, asıl işveren - alt işveren, geçici iş gibi hükümlerini ve temel kavramları tanımlamış ve iş sözleşmesi türleri, standart dışı yeni çalışma biçimlerini de Türk Çalışma Hayatına sokmuştur. Part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi ve belirli süreli iş sözleşmeleri, esnek çalışmanın önemli parametreleri olarak kanundaki yerini almıştır (Büyüksulu, 2003:18-19).

Hizmet akdinin tanımı 1475 sayılı yasada yapılmamıştır. Doktrinde hizmet akdinin tanımı Borçlar Kanunu'ndaki tanıma göre yapılmaktaydı. 4857 sayılı yasa yeni bir düzenleme ile Borçlar Kanun'daki tanımı aynen İş Kanunu'na taşımaktadır. Yeni İş kanununun 8. maddesi hizmet akdini "...bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer taraftan (işverenin) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir" şeklinde tanımlanmıştır. Eski yasada olduğu gibi şekle tabi değildir. Ancak süresi 1 yıldan fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur. Sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde, işveren işçiye en geç iki ay içinde işin genel ve özel koşullarını, çalışma şartlarını, günlük ve haftalık çalışma süresini, sözleşmenin türünü, ücret ve eklentilerine ve ödeme zamanlarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

Deneme süresi ile ilgili yapılan değişiklik; 1475 sayılı yasada deneme süresi hizmet akdi ile en fazla bir ay, toplu iş sözleşmeleri ile en fazla üç aya kadar uzatılabiliyordu. Yeni iş kanununda bu süre hizmet akitleriyle iki ay, toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar arttırılmıştır. Deneme süresi ile ilgili olarak açıkça işveren lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

Belirli süreli hizmet sözleşmeleri ile ilgili yapılan değişiklik; yeni yasa 1475 sayılı yasadaki farklı olarak belirli süreli iş sözleşmelerine tanımlanmakta ve hangi hallerin belirli süreli sözleşmeyi belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüreceğini açıkça ortaya koymaktadır. Yasaya göre, "belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya

belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı Şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Yeni İş Kanunu'na göre belirli süreli iş sözleşmesi, önemli bir neden olmadıkça, birden fazla st üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Ayrıca kanunun 12. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi ile belirsiz süreli çalıştırılan işçi arasında haklar açısından ayırım yapılmayacağı da düzenlenmiştir.

4857 sayılı yasa ile yapılan düzenleme ile part-time alışma Türk İş Hukuku'nda ilk kez tanımlanmıştır. Bu düzenlemeye göre, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli lde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”. Haklı bir neden olmadıkça, part-time çalışan bir işçinin iş sözleşmesi ile tam süreli çalışan bir işçi arasında ayırım yapılamaz.

Tam süreli emsal işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saat ise, bir işçinin part-time çalışan işçi olarak sayılabilmesi için haftalık çalışma süresinin 30 saatten daha az olarak belirlenmesi gerekmektedir (Eyrenci, 2003:6). Çalışma süreleri yönetmeliğine göre; işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir (www.calisma.gov.tr).

Ancak part-time çalışan bir işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre, çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Ayrıca part-time çalışma ile çalışan bir işçinin işyerinde niteliklerine uygun bir işin açık olması durumunda tam süreliye geçmesi mümkündür. Benzer Şekilde tam süreli çalışan birinin de kısmi süreliye gebilmesi de söz konusudur. Buna göre; part-time çalışma haftanın belirli günlerinde tamgün, haftanın her günü belirli süre veya haftada bir ya da iki gün için belirli bir süre olarak kararlaştırılabilir (İTO, 2003:41).

ağrı zerine çalışma ile ilgili getirilen düzenleme; bu çalışma türü de ilk kez 4857 sayılı yasa ile Türk İş Hukuku'nda yer almıştır. Yeni yasada, yazılı sözleşme ile işçinin

yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kimsi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

Ayrıca İş Kanunu madde 14 uyarınca; çağrı üzerine çalıştırılmada aksi belirtilmemişse, çağrıyı yapan işverenin işçiye işe başlamadan en dört gün önceden haber vermesi zorunludur. Süreye uygun çağrı üzerine işçi, iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiye günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

2.3. Türkiye’de Part-Time Çalışmanın Yasal Boyutları

Türk Çalışma Hayatında önemli bir yere sahip olan part-time çalışma ile ilgili herhangi bir düzenlemenin 1475 sayılı İş Kanunu’nda yer almadığı, 4857 sayılı yasa ile ilk kez İş Kanunu’nda yer aldığı görülmektedir,

2.3.1. Ücret

Part-time süreli çalışmada, işçiye belirli süreli ödenecek ücretin, aynı süre için hesaplanacak asgari ücretin altına düşmemesi kaydıyla taraflar, ücretin şeklini ve miktarını diledikleri şekilde kararlaştırabilmektedirler (Demir, 2003:56).

İş Kanunu madde 13 uyarınca; part-time çalışan bir işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre, çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Bu bağlamda yasa emsal işçiye; işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi olarak tanımlamaktadır. Yasaya göre işyerinde böyle bir çalışanın olmaması durumunda, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

Part-time çalışan işçinin günlük çalışma süresi az olduğundan alacağı günlük asgari ücret, normal çalışma karşılığı olarak saptanmış asgari ücretin saat başına düşen miktarının çalışılan saatle çarpımı kadardır. Ayrıca haftada birkaç gün çalışan işçiye

işveren; aylık ücret olarak, işçinin çalıştığı günden itibaren alması gereken aylık asgari ücretin altında bir ödeme yapamaz.

Yargıtay kararına göre, birden çok işyerinde part-time olarak çalışan işçinin ücreti çalıştığı gün ve saatler oranında hesaplanır. Günlük asgari ücret 7.5 saat çalışmanın karşılığı olarak belirlendiğinden, part-time çalışmanın da buna göre hesaplanması gerekir (İTO, 2003:42).

2.3.2. Yıllık Ücretli İzin

İş Kanunu madde 53'e göre; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği' nin 13. maddesi uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi, farklı işleme tabi tutulmadan yararlanırlar. Part-time iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden part-time iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yıllık ücretli izine hak kazanan part-time çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz. Ayrıca yönetmeliğin 21. maddesine göre part-time çalışanlara; izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenir (ÇSGB, 2004).

Haftanın altı iş günü değişik işyerlerinde veya aynı işyerinde part-time çalışan bir işçi ücretli hafta tatilinden yararlanabilmektedir. Aynı zamanda yasa, haftanın altı işgünü yarıgün çalışan bir işçi, pazar günü çalışmamasına rağmen hafta tatili ücreti istemesine olanak tanımaktadır (İTO, 2003:43).

İş Kanunu madde 47'ye göre; part time çalışan bir işçi, çalışması gereken günlere rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinden de yararlanacak, çalışmadığı günlere ilişkin ücretini, tatil yapmayarak çalışarak geçirirse ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti hak etmiş kabul edilmektedir. Ayrıca yasanın 53. maddesine göre işçilerin yıllık ücretli izne hak kazanabilmeleri için bir yıllık süreyi tamamlamayı kısmi süreli çalışan işçiler için iş sözleşmesi süresinin en az bir yıl devam etmesi şeklinde değerlendirilmesi gerekir.

2.3.3. Kıdem Tazminatı

Part-time çalışan işçilerin kıdem tazminatları, işçilerin fiilen çalıştıkları sürelerin birleştirilmesiyle hesaplanmaktadır (Demir, 2003:43).

Uygulamada Yargıtay, part-time çalışan bir işçinin, kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasında çalışılan veya çalışılmayan günler ayrımı yapmaksızın geçen tüm zamanın dikkate alınması gerektiği yönünde kararlar vermektedir. Part-time çalışma hallerinde, kıdem tazminatı hesabında part-time çalışma karşılığı olarak ödenen aylık ücret dikkate alınmaktadır. Kıdem tazminatına esas ücretin işçinin 30 günlük ücretinin değil, part-time olarak çalışmasına karşın bir ay için aldığı ücretin esas alınması gerektiğini açıklamaktadır (www.turkhukusitesi.com).

2.4. Türkiye’de Çalışma Biçimleri

2.4.1. Çağrı Üzerine Çalışma

4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde ilk kez yer alan çağrı üzerine çalışma; “yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı, çağrı üzerine çalışmaya dayanan kısmi süreli bir iş sözleşmesidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Kısmi süreli çalışmanın esnek bir türü olan çağrı üzerine çalışma, önceden yapılan hizmet akdi gereğince, işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasıdır. Bu istihdam biçiminde çağrılmak, işe başlamak için şart koşulmuş ve çağrı yapılmadan çalışmak olanaksız kılınmıştır (Yavuz, 1995:68).

Çağrı üzerine çalışmada kısmi süreli bir işte çalışacak işçinin yıllık veya aylık göreceği iş miktarı önceden kararlaştırılmakla beraber, hizmet ediminin yerine getirilmesinin kendi durumuna göre ayarlama hakkı işverene tanınır (Centel, 1992:41). Fakat çağrılmayı gerekli kılan bir çekirdek zaman öngörülmeyen çağrıyı tümüyle işverenin inisiyatifine bırakan bir çalışma sistemi de işçiye haksızlıktır. Çağrı üzerine çalışmaya hem belirli süreli hem de belirsiz süreli sözleşmelerde başvurulabilir. Ama sözleşmenin yazılı olması gerekmektedir (Akyiğit, 2005:129).

Çağrı üzerine çalışma işyerindeki iş kapasitesindeki değişikliklere uygun çalışma yapmak, iş sürelerinde esneklik sağlamak, bu yolla maliyeti düşürmek gibi imkanlar sağladığından zamanı ve kapsamı önceden belirlenemeyen hastane, otel, lokanta, gazetecilik gibi işlerde uygulanır (Tuncay, 1995b:220). Bu iş ilişkisi ile işveren sadece işin yoğun olduğu dönemlerde işçi çalıştırarak maksimum derecede verimlilik ve fayda elde etmektedir. Bu sayede işyerindeki pasif işsizlik ortadan kalkmakta ve işveren önemli bir mali yükten kurtulmaktadır. İşverenler bu metotla normal çalışma şartları altında istihdam edemeyecekleri yüksek nitelikli işgücünden faydalanma olanağı bulmaktadırlar (Eyrenci, 1994:168).

Çağrı üzerine iki türlü ortaya çıkabilmektedir. İlkinde, işveren ile işçi belirli bir süre (hafta, ay veya yıl) kapsamında işçinin yerine getirmesi gereken çalışma süresi kararlaştırılmakta ve işverenin yapacağı çağırma ile çalışma gerçekleşir. İkinci şekilde ise, işçi ve işveren, işçinin istihdam edileceğine dair anlaşılır, fakat bu anlaşmada çalışma süresinin kapsamı ve çalışmanın gerçekleşeceği zaman işveren tarafından belirlenmektedir (Eyrenci, 1989:32).

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süre ile çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır (Kaya, 2003).

Ayrıca İş Kanunu'nun 14.maddesi uyarınca, çağrı üzerine çalıştırmada aksi belirtilmemişse, çağrıyı yapan işverenin işçiye işe başlamadan en dört gün önceden haber vermesinin zorunludur. Süreye uygun çağrı üzerine işçi, iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

2.4.2. Geçici İş İlişkisi (Ödünç İş İlişkisi)

Geçici iş ilişkisi; bir işverenin kendi işçisini, işçinin de rızasıyla işgörme edimini yanında ve yönetimine bağlı biçimde yerine getirmek üzere nispeten geçici bir süre için bir başka işverene vermesiyle oluşan iş ilişkisidir (Akyiğit, 2005:130).

Ödünç iş ilişkisinde üç ayrı hukuki ilişki söz konusudur:

- Ödünç işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi
- Ödünç işçi alan işveren ile ödünç işçi veren arasındaki iş ilişkisi
- Ödünç işçi alan işveren ile ödünç verilen işçi arasındaki iş ilişkisi (Akyiğit, 1995:12).

İşveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur (Hekimler, 2004:25).

Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olacak, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlü bulunacaktır (Akyiğit, 1995:12).

Geçici iş ilişkisi süre ile sınırlandırılmıştır. Geçici iş ilişkisi için yapılan sözleşme, altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılacak, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilecektir (Başbuğ, 2003:14). Ancak asıl işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam edecek, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden asıl işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumlu olacaktır. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanacaktır (Şen, 2000:63).

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmayacaktır. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun, Kanuni Grev ve Lokavta Katılmayacak İşçi Kadrosu ile ilgili halen

yürürlükte olan 39.maddesi hükümlerine göre “hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydı ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyasının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını, hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmaya, işveren de bunları çalıştırmaya mecburdur” hükmü gereğince geçici işçiyi devralan işveren bu durumlarda grev ve lokavt esnasında geçici işçiyi de çalıştırmaya mecbur olacaktır. Ancak geçici işçi, grev ve lokavta katılmayacak işçi kadrosunda değilse, yani eğer geçici işçi, grev ve lokavt esnasında çalıştırılmayacaksa bu durumda da asıl işveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorunda kalacaktır (Süzek, 2001:32-33).

2.4.3. Evde Çalışma

Sanayileşmenin başlangıç döneminde ortaya çıkan eve iş verme veya evde çalışma, sanayileşme süreci içinde yeniden gündeme gelmiştir (TİSK, 1991:32). Evde çalışma, modelinde işçi, bir sözleşme uyarınca seçtiği bir yerde genelde kendi evinde işverenin denetiminden uzak bir şekilde üretimde bulunmaktadır (Eyrenci, 1989:27).

ILO'nun 1996 yılında kabul ettiği evde çalışma ile ilgili 177 sayılı sözleşmesinde evde çalışan; kendi evinde veya işyeri dışında olmak kaydıyla, kendi seçtiği diğer yerlerde gerekli olan özerkliğe sahip olanların bu sözleşmenin kapsamına girmeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sözleşmenin bağımlı çalışan ev kadınlarını kapsadığı kabul edilmektedir (Tuncay, 2001:29).

Evde çalışma, işverenin normal koşullarda kendi işçilerine ya da başka işyerinde çalışan işçilere yaptırdığı işleri işyeri dışında genellikle evlerde çalışan kişilere yaptırmasıdır. Evde çalışma sisteminde önemli bir ölçüt, işin yapıldığı yerdir. İşin yapıldığı yer işverenin bina ve eklentileri dışındadır.

Evde çalışma sistemini evde yapılan diğer bağımsız üretim faaliyetlerinden ayıran temel özellik, evde çalışan ile işveren, taşeron ya da aracı arasında ücretli istihdam ilişkisi olmasıdır. Bu ilişki ulusal düzenlemelere göre yazılı ya da sözlü olabilir (Şen, 2000:50).

Burada çalışma, zaman esasına göre değil parça başına göre yapılmaktadır. Çalışma için gerekli olan malzemeler genelde işveren tarafından sağlanır. Bu şekliyle evde çalışmanın hizmet akdine dayanmadığı, daha çok bir eser sözleşmesine dayandığı anlaşılmaktadır. Evde çalışma modelinde, hizmet akdinin asli unsur olan bağımlılık unsurunun ve denetimin çok zayıf olması bu tür çalışmanın hizmet akdi olarak sayılmasını zorlaştırmaktadır (Tuncay, 2001:28).

ILO'nun Evde çalışmanın, ülkemizde yasal bir dayanağı yoktur. Bu çalışma biçimi, kendi adına çalışma olarak nitelenmektedir (Gerşil, 2005).

2.4.4. İş Paylaşımı

Normal iş ilişkisinden farklı olarak iş paylaşımında, tamgün süreli bir iş iki veya daha çok sayıda işçi tarafından paylaşılarak yapılmaktadır (Blomeyer, 1994:204). Taraflar arasında iş ve çalışma süresi bölündüğü gibi, alınan ücret, ikramiyeler, emeklilik maaşı, izinler, sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemelerde paylaşılmaktadır (Yavuz, 1995:50). İş paylaşımının amacı, bir tam gün süreli çalışma yerinin avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştirmektir (Eyrenci, 1989:27).

İş mevzuatımızda iş paylaşımı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamakla beraber, İş Kanunu'nun iş sürelerine ilişkin emredici hükümlerine uygun olmak koşuluyla tarafların aralarında bu sözleşmeyi yapmalarında bir engel de yoktur. İş paylaşan işçiler ayrı ayrı birer kısmi çalışma yapan kişiler olarak kabul edilmesi gerektiğinden İş Kanunu'nunda belirtilen kısmi süreli iş akitlerine ilişkin hükümler, bu sözleşmelerde uygulanır (Süzek, 2001:27).

İş paylaşımında üzerinde durulması gereken üç önemli özellik vardır. Bunlar;

- İş süresinin işçi tarafından belirlenebilmesi,
- İş paylaşımına giren işçilerin ekip oluşturması,
- Tüm üyelerin birbirinin yerini alma borcudur.

Burada belirtilmesi gereken nokta şudur; işi paylaşanlar, çalışma süresi içinde işin durmaksızın sürdürülmesini üstlenmektedirler (TİSK, 1991:29).

İş paylaşımında; işletmenin durumuna ve çalışanların şahsi ihtiyaçlarına göre çalışma süreleri belirlenmekte ve paylaşılmaktadır (Yavuz, 1995:51). Çalışanların işi tamamlayacakları süreyi paylaşma konusunda çeşitli seçenekleri vardır. İş paylaşımının uygulandığı yerlerde çoğunlukla, bölünmüş gün, bölünmüş hafta, dönüşümlü hafta gibi uygulamalarla beraber işin gerekliliği ve ihtiyaca göre paylaşım söz konusudur. Bölünmüş günde çalışanlardan biri günü belirli saatlerinde diğeri geri kalan saatlerde örneğin öğleden önce ve sonra gibi bir paylaşım ile çalışmaktadırlar. Bölünmüş haftada iş paylaşanlardan biri haftanın belirli günlerinde diğeri de geri alan günlerde çalışmaktadır. Dönüşümlü hafta uygulamasında bir kişi tam hafta çalışırken ertesi haftayı diğeri çalışana bırakarak haftalar arasında dönüşümlü çalışmaktadırlar. İşin işyerinin ve çalışanların ihtiyaçlarına göre belirli bir düzen olmaksızın işin paylaşıldığı durumlar da söz konusudur, ancak bu uygulamada iletişim ve denetim oldukça önemlidir (Çakır, 2001).

İş paylaşımı sözleşmesinde kimin ne zaman çalışacağına işçiler karar verirler. Bu sözleşmede, örneğin bir tam gün süreli işi iki işçi yarımşar gün, biri üç diğeri beş saat veya haftada üçer gün, biri iki diğeri dört gün ya da üç işçi günde ikişer buçuk saat çalışmak suretiyle paylaşabilirler (Süzek, 2002:239). Böylece işverenin işinde herhangi bir aksama yaşanmadan daha çok işçiye iş vereceği gibi, işçilerde böylelikle daha esnek bir iş süresine kavuşmuş olacaktırlar (Kutal, 1991:62).

İş paylaşımında, grup içerisindeki bir işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi halinde diğerinin onun yerine geçme borcundan kural olarak söz edilemez. Buna karşılık, iş paylaşımı sözleşmesinin tarafları, sınırsız ve genel olmamak koşuluyla, zaman açısından veya belirli hallerle (örneğin hastalık veya kaza gibi) sınırlı olmak koşuluyla bu sözleşmede yerine geçme borcunun var olduğunu kararlaştırabilirler (Süzek, 2002:239). Bu tür çalışmanın karakteristik özelliği; aynı çalışma süresi içinde bir işçinin herhangi bir nedenle çalışmadığı zamanda diğerinin onun yerine geçmeyi taahhüt etmiş bulunmasıdır (Tuncay, 1995a:70).

İş paylaşımındaki en önemli unsurlar işi paylaşanlar arasında iyi bir iletişim kurulması, birbirlerine güvenmeleri ve tekrarlardan kaçınmalarıdır. İş paylaşımının başarılı olması için önemli olan bir diğeri konu, işi paylaşanların yetenek ve bilgilerinin benzer düzeylerde olması ve iş için gerekli olan yetenek ve kapasitelerini geliştirmede

birbirlerine yardımcı olmalarıdır. İyi bir partner seçimi iş paylaşımındaki aksamaları önleyebilecektir (Çakır, 2001).

Tam gün süreli çalışmaya oranla iş paylaşımında verimlilik daha yüksek olmaktadır. Çünkü, iş paylaşımında bulunanlar kısa süreli çalıştıklarından bu süre içerisinde daha dinamik, daha az yorgun olmaktadır. İş paylaşımının çalışma süresi, tam gün süreli çalışana göre daha az olması nedeniyle işine daha çok özen gösterip, daha çok enerji sarf edebilecektir. Bu durum özellikle sıkıcı, rutin ve fiziksel yorgunluğa neden olan işlerde önem kazanmaktadır (TİSK, 1999: 34).

İş paylaşımıyla işin devamlılığı sağlanmaktadır. Çalışma koşullarının daha iyi ve kişinin özel işlerini yapacak yeterince boş zamanı olduğundan işe gelmeme veya işe geç gelme azalmaktadır. Örneğin; bir tam gün süreli iş iki kişi tarafından yapıldığından işçilerden biri hasta olup işe gelemediği veya izne ayrıldığı zaman diğeri onun yerine çalışabilecek, en azından işin yarısı aksamadan yapılmış olacaktır (Yavuz, 1995:55).

2.4.5. Telafi Çalışması

Telafi edici çalışma, işçinin işyerinde bazı nedenlerle çalışmaması halinde, kaybedilen iş sürelerinin belirli bir zaman dilimi içinde normal iş süreleri üstünde çalışarak ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmadan telafi edilmesidir. Bu tür çalışmalarda, işçinin örneğin iki tatil günü arasında veya zorunlu bir nedenle üretimin durması durumunda ya da işverenden izin alıp çalışmaması durumunda kaybedilen zamanın daha sonra telafi çalışması yapılarak dengelenmesidir. (Süzek, 2001:28).

Türk İş Hukukunda günlük yasal iş sürelerini aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır ve işçiye zamlı ücret ödenmesi gerekir. Bu nedenle sonraki günlerde yapılan telafi edici çalışmalar fazla çalışma kavramına girmektedir. Bununla birlikte, ülkemizde çalışma hayatında gerek işin niteliği gerekse bizzat işçilerin bu yöndeki istekleri doğrultusunda yasaya aykırı olmasına rağmen, fazla çalışma ücreti ödenmeksizin bu tür uygulamalar kimi iş yerlerinde yapılmaktadır (Süzek, 2001:29).

2.4.6. Tele (Uzaktan) Çalışma

Tele çalışma birbirinden farklı bir dizi çalışma şeklini kapsadığı ve bu çalışma şekilleri sürekli değiştiği, yeni çalışma şekilleri ortaya çıktığı için genel olarak kabul

edilebilecek bir tele çalışma tanım yapmak güçtür. Halen tele çalışma konusunda resmi bir tanım bulunmamaktadır.

İlk tartışılmaya başlandığı yıllarda tele çalışma telefon ve bilgisayar yardımıyla evde çalışma fırsatı olarak algılanmıştır. Ancak zaman içinde çok sayıda çalışma şekli tele çalışma kavramı içine dahil edilmiştir. Bununla birlikte hangi çalışma şekillerinin tele çalışma terimi içine gireceği konusunda ülkeler arasında fikir birliği bulunmamaktadır. Ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte tele çalışma şekilleri arasında evde tele çalışma; geleneksel işyerinden çok eve yakın yerleşimlerde çalışma şekli olan yerel çalışma merkezleri, uydu ofisler, tele-köyler; tele-komünikasyonunun tele çalışmayı olanaklı kıldığı alternatif işyerleri tele merkezler, geçici iş istasyonları; çağrı merkezleri; zaman içinde değişen çeşitli yerleşimler mobil çalışma; ülkeler ve kıtalararası tele çalışma şekilleri transborder tele çalışma, off shore tele çalışma sayılabilir (Tokol, 2003).

Tele çalışma, bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin ortaya çıkardığı atipik bir çalışma şeklidir. Bu çalışma türünde asıl işyeri dışında, bu işyeri ile arasında elektronik iletişim ağı bulunan bir büro ya da evde iş görme edimini yerine getirilmesidir. Bu çalışmada, işin iş yerinde yapılma şartı ortadan kalkmaktadır (Süzek, 2001:31).

ILO'ya göre tele çalışma, merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim biriminde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine yeni teknolojileri kullanarak ilişki kurabildiği çalışma şeklidir. Bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler sonucunda ortaya çıkmıştır (TİSK, 2003).

Tele çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır :

- İşin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi,
- Bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim sistemleri ile kurulmuş bir bağın olması,
- İşin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesidir. (Yavuz, 1995:64).

Tele çalışmanın işgücü istihdamı içinde giderek büyük boyutlara ulaşmasında çok sayıda faktör rol oynamaktadır. Bunlar arasında bilgi toplumunun ortaya çıkışı sonucunda örgüt yapısının gelişimi, teknolojik gelişmeler, kamu politikaları, işçi ve işverenlerin davranışları sayılabilmektedir (Tokol, 2003). Bu tür çalışma, işçinin her gün işyerine gitmek zorunda kalmamasından, evine çocuklarına daha fazla vakit ayrabilmesi ayrıca yol parasından tasarruf etmesi ve istediği zaman yapacağı işini kendisine göre programlayabilme serbestisine kadar uzanan nedenlerle tercih edilen bir çalışma türüdür (Arıcı, 1992:91). Ayrıca işin işyerinde yapılma şartı ortadan kalktığı için işyeri giderleri azalmakta, ve engelli personelin de çalışmasına imkan tanımaktadır (Gerşil, 2005). Tele çalışmada, işçi günlük çalışma süresinin uzunluğunu ve başlangıç ve bitiş zamanını kendisinin belirlemesine rağmen, işyerine on-line bağlı olması nedeniyle belirli oranda işyerine bağımlıdır (Hueck, 1994:119).

Ancak işçiyi sosyal izolasyona itmesi, firma kültürünü zayıflatması, işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanamaması, sendikasızlaşmaya yatkın olması ve en önemlisi de sosyal güvenliğin koruyucu etkilerinden işçiyi uzaklaştırması bakımından zararlı sonuçları olan bir çalışma türüne dönüşebilir (Eyrenci, 1991:202).

2.5. Part-Time Çalışmanın Sebepleri

Part-time çalışma biçimi iş gücü içinde gençlerin kadınların ve yaşlıların ilgisini çeken bir çalışma biçimidir. Özellikle kadınların iş gücüne katılım oranının artmasında part-time çalışma biçiminin etkili olduğu söylenebilir. Bunda part-time çalışmanın günlük çalışma süresinden daha az çalışmayı gerektirdiği için iş dışı aktivite ve ailevi sorumluluklara daha fazla zaman ayrabilmeyi kolaylaştırması etkili olmaktadır. Part-time çalışma özellikle kadınlar açısından iş ve aile yaşamını dengeleme olanağı vermekte devamsızlık ve geç kalma sorunlarının azalmasını sağlamaktadır.

Yine, işlerini seven, işine ilgili olan ve iş dışı yaşam koşulları nedeniyle işleriyle yeterince ilgilenemeyenler için part-time çalışma kurtarıcı bir çalışma biçimi olmaktadır. Özellikle kadınların aile ve iş yaşamları üzerinde daha fazla kontrole sahip olmaları stres düzeylerini azaltmakta, işlerinde daha enerjik ve verimli olabilmektedirler. Part-time çalışmaya istekli olan erkeklerin ise iş hırsları ve bağlılıklarının düşük olduğu belirtilmektedir (Çakır, 2001).

Kriz ortamında belirginlik kazanan part-time çalışma şekli, özellikle yeni mezun gençler, iş deneyimi kazanmak isteyenler, işsizlik dönemlerini az zararlı atlattıkları isteyenler, sektör ya da iş değiştirmek isteyenler tarafından tercih edilmektedir. Türkiye’de askerlik tarihi yaklaşan gençler içinde, part-time çalışma zaman kazanmak için önemli bir alternatif oluşturmaktadır. Part-time çalışma şekli, şirketler tarafından da proje bazlı ya da yoğunluk anlarında bir alternatif olarak kullanılmaktadır. Part-time işlerden daimi işlere geçiş oranının yüksek olması da, şirketlerin bu süreci bir değerlendirme süreci olarak kullandığını göstermektedir.

Hızlı değişen sosyo-ekonomik şartlar, bireylerde ve ailelerde de değişimi zorunlu kılmaktadır. İş-hayat arasındaki dengenin her geçen gün önem kazanması, maddi güçlenme ve kendine zaman ayırma gibi unsurlar, yeni istihdam yöntemlerini daha tercih edilir kılmıştır. Özellikle kadınlar tarafından daha iş-hayat dengesini kurmak için tercih edilen part-time çalışma, kadınların iş gücüne katılmasını kolaylaştırmaktadır. Part-time tarzı, aynı zamanda emekli olup çalışma hayatına bir süre daha devam etmek zorunda olan ya da isteyen insanlar için de ciddi bir alternatif oluşturmaktadır.

Part-time çalışmanın, iş piyasalarında önem kazanması ve vasıflı eleman alımında da kullanılması sayesinde, kavram kariyer planlama da önem kazanmıştır. Uzun vadeli kariyer planının bir parçası haline, bir basamağı haline gelen part-time çalışma bu anlamda geçici değil kalıcıdır. Geçici iş pozisyonları, yeni işe girip deneyim kazanmak isteyenlerin yanında, kariyerinin ortasındaki yöneticilerin de sağladığı esneklik anlamında ilgisini çekmektedir (NTVMSNBC, 2005).

2.6. Part-Time Çalışmanın Sonuçları

2.6.1. Avantajları

Kendine has avantajlarıyla; özellikle kriz dönemlerinde değişen arz-talep dengeleri sonucunda part-time çalışma biçimi önem kazanmaya ve tercih edilmeye devam etmektedir. Part-time çalışma, dünyada gitgide önem kazanan bir trend olmaktadır. Esnek çalışma şekilleri, iş piyasasının gerçek ihtiyaçlarını karşılar.

Part time çalışma, daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlara çalışma alanları oluşturarak işsizliği azaltmaktadır. Esnek çalışma saatlerini tercih eden gençler,

emekliler ve kadınlar için istihdam oluşturmaktadır. İş deneyimi olmayan kişilere, iş deneyimi ve deneyim çeşitliliği kazandırarak; onların bireysel kariyer planlarına destek olmaktadır. Part- time çalışma, iş bulmakta zorlanan nitelikli iş gücünü de ekonomiye katmaktadır (NTVMSNBC, 2005).

Part-time çalışanların iş tutumlarına yönelik bir araştırmada, part-time çalışanlar tam gün çalışanlar arasındaki genel iş doyumunu açısından fazla fark olmamasına rağmen, part-time çalışanların çalışma arkadaşlarından ve kişiler arası ilişkilerden memnun oldukları tespit edilmiştir. Kişiler arası ilişkiler part-time çalışanların bir örgüte girme, işten ayrılmayıp devam etme kararında önemli bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bu, iş etkileşiminde psikolojik anlam bulmayı olumlu etkileyecek bir durumdur. Ancak tam gün çalışanlar işleriyle daha fazla meşgul oldukları için, işin hayatlarında önemli bir yere sahip olduğunu belirtmişlerdir (Çakır, 2001).

Part-time çalışma, işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için batı ülkelerinin istihdam politikalarında önemli bir yere sahiptir. Yeni çalışma şekilleri ile birlikte iş sürelerindeki esnekliği istihdamı teşvik edici nitelikte ve işsizliğe bir çözüm olarak görmektedirler. Çalışma sürelerinin kısaltılarak esnekleştirilmesi suretiyle işsizliğin önüne geçilmek istenmektedir (Eyrenci, 1994:161).

2.6.2. Dezavantajları

Part-time çalışmanın düşük ücret, ilerleme olanaklarının az olması gibi dezavantajları vardır. Part-time çalışanların genellikle işyerinde normal çalışma süresinden sonraki ekstra saatler için işe alındıklarını düşünmeleri, tam gün süreli çalışanlara göre daha düşük ücret almaları, iş güvencelerinin daha az olması onların işlerine, örgütlerine ve yönetime olumsuz duygular beslemelerine neden olabilmektedir. İstatistikler part-time iş arayanların içinde en çok, ailevi sorumlulukları nedeniyle işe fazla vakit ayıramayan ve ek gelir elde etmek isteyen kadınların, okul masraflarını karşılamak isteyen öğrencilerin olduğunu göstermektedir.

İşe sadece araçsal bir bakış açısıyla yaklaşılması, işe bağlılığı olumsuz etkileyen bir durumdur. Yine iş yerinde kısa bir süre bulunma çalışma arkadaşları ile ilişkileri geliştirmeyi önlemektedir (Çakır, 2001).

2.7. Sendikaların Part-Time Çalışma Hakkındaki Görüşleri

2.7.1. İşçi Sendikalarının Görüşleri

İşçi sendikaları, part-time çalışmaların gerekli olan yeni çalışma yerlerinin yaratılmasını önlediği yada mevcut tam gün süreli çalışma yerlerinin ortadan kalkmasına neden olduğunu söylemektedirler. Part-time çalışmanın, işsizlik sorununa gerçekte köklü bir çözüm getirmediği görüşündedirler (Eyrenci, 1989:17).

Part-time çalışan işçilerin sendika üyeliğine sıcak bakmamaları, çalışanlar arasında işbirliği ve dayanışmanın yerine örgüt kültürünün oluşmaya başlaması, sınıfsal çıkarların temsilcisi olan sendikalar için bir dışlanmaya yol açmaktadır.

İşçi sendikaları, ülkemizdeki mevcut sosyo-ekonomik yapının çarpıklığı ve hukuksal boyuttaki yetersiz düzenlemelerden ötürü part-time çalışma şekli ile oluşabilecek sorunlara kolayca yanıt verilemeyeceği gerekçesiyle, part-time çalışma şekline olumlu bakmamaktadırlar (Gemlik, 1997:31).

Part-time çalışmaya işçi sendikalarının getirdiği eleştiri; part-time çalışanların sendikalaşma oranlarının düşüklüğü yüzünden part-time çalışmanın yaygınlaştırılmaması ve bunun yanında işçi sendikalarının mücadele gücünün zayıflamasıdır (Centel, 1992:21).

2.7.2. İşveren Sendikalarının Görüşleri

İşveren örgütleri genellikle çalışma yeri, işin ve işçilerin niteliklerinin uygun olması durumunda, part-time çalışmanın verimi yükselteceği, iş yerinde çalışmadan boşa geçen sürelerin azalacağı ve işverene daha esnek bir personel politikası uygulama olanağı sağlayacağı belirtilerek, “sağlıklı bir ekonomik düzen ve daha fazla istihdam” sloganı ile part-time çalışmayı desteklemektedirler (Eyrenci, 1989:17).

BÖLÜM 3: SAKARYA İLİ'NDE ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş hukukunu esnekleşme yolunda zorlamaktadır. Bunun sonucunda başta part-time çalışma olmak üzere birçok atipik iş ilişkisi türleri yaygınlık kazanmaktadır. Part-time çalışma istihdamı sağlamada ve işsizliği önlemede bir çözüm olarak ortaya çıkmakta, işin bölünmesi daha çok işçi ihtiyacını doğurmakta, böylece işsizlerin iş bulma imkanlarını arttırmaktadır.

Endüstrileşmeyle birlikte tarım sektörü küçülürken sanayi ve hizmet sektörü büyümektedir. Hizmet sektörü için en uygun ve yaygın olan istihdam şekli part-time çalışmadır. Part-time çalışma, niteliği gereği daha çok hizmet sektöründe uygulanmaya elverişli bir çalışma türüdür. Bu çalışma biçimi sayesinde işyerlerinin açık kalma süresi daha uzun olabilmekte ve daha çok kişiye hizmet vermeyi sağlayabilmektedir. Özellikle mağaza türü işletmelerde, süpermarketlerde ve fast-food restoranlarda, işyerinin açık kalma süresi uzun olduğu için part-time çalışmaya yaygın olarak yer verilmektedir.

Gelişmiş ülkelerde, işgücü açığını kapatmak için ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan part-time çalışma, ülkemizde de diğer ülkelerde olduğu gibi öğrencilerin eğitim ve iş yaşamını, kadınların iş ve aile yaşamını dengelemede geçerli bir çözüm gibi algılanmaktadır.

Yapılan araştırmada, part-time çalışmanın algılanışı ve bu çalışma biçiminin tercih edilme nedenleri araştırılmıştır. Part-time çalışmanın uygulamada var olmasına rağmen, içeriğinin tam olarak bilinip bilinmediğinin, hangi amaçla kullanıldığının, part-time çalışmanın çalışanlara ve işverenlere sağladığı yararlar ve zararların ortaya koyularak, bu çalışma şeklinin tercih edilmesindeki etkenlerin tespit edilmesi hedeflenmiştir.

Part-time çalışmanın algılanışı ve bu çalışma biçiminin tercih edilme nedenlerinin ortaya koyulması amacıyla; Sakarya İli'nde part-time çalışma biçiminin daha yoğun olarak tercih edildiği, mağaza türü işletmelerde, süpermarketlerde ve fast-food restoranlarda çalışanlarla ve işverenlerle mülakat yapılmıştır. Hazırlanan mülakat sorularıyla, part-time çalışmanın uygulanma biçiminin, part-time çalışmanın nasıl

yorumlandığının, işletmelerin ve çalışanların bu çalışma biçimine yaklaşımlarının, part-time çalışmanın çalışanlara ve işverenlere sağladığı yararlar ve sakıncalar belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, Sakarya ilindeki mağaza türü işletmelerde, süpermarketlerde ve fast-food restoranlarda part-time çalışan elemanlarla, işyerlerinde yüz-yüze görüşerek yarı biçimsel mülakat tekniğinin uygulanması şeklinde yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada yarı biçimsel mülakat yöntemi kullanılmıştır. Yarı biçimsel mülakat yönteminde; mülakatçı, kaba-taslak bir yol haritasına sahiptir ancak cevaplayıcının ilgi ve bilgisine göre bu genel çerçeve içerisinde farklı sorular sorularak konunun değişik boyutlarının ortaya çıkması sağlanır. Bazı soruların adı geçen organizasyon için sorulmasının uygun olmadığı veya anlamsız olduğu durumlarda o sorunun sorulmasından vazgeçilerek mülakat tamamlanır (Altunışık ve diğ., 2005:84).

Bu yöntemin kullanılmasındaki amaç, bu yöntemle diğer yöntemlere göre daha fazla bilgi edinme, cevaplayana kendisince önemli olan noktaları vurgulama imkanı tanıyarak, mülakatı belli bir seyirde götürebilmeyi sağlamaktır.

Bu araştırma da örnek kütlenin incelenmesi ve bilgi toplanması, yapılan yarı biçimsel mülakat çalışmasıyla gerçekleştirilmiştir. Mülakat formu 23 sorudan oluşmaktadır (bkz: Ek-1). Veri toplama sırasında, biçimsel mülakat yöntemi ışığında hareket edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Bazı firmalar iş yoğunluğunu ve çalışanların açıklama yapma yasağı olduğunu ifade ederek araştırmaya katılmamışlardır.

3.5. Araştırma Süreci

Araştırmanın yürütülmesinde öncelikle part-time çalışan elemanların nerelerde çalıştıkları saptanmıştır. Akabinde mülakat soruları hazırlanmıştır. Araştırmaya, Sakarya ilindeki Burger King Restoranı Çalışanları, Migros Süpermarket Çalışanları,

Koton Mağazası Çalışanları, Seven Hill Mağazası Çalışanları, Adidas Mağazası Çalışanları, Colin's Mağazası Çalışanları, Leke Jeans Mağazası Çalışanları, Evrim Örne Mağazası Çalışanları, Moz Mağazası Çalışanları katılmışlardır. Part-time elemanlarla bire bir görüşmeler yapılmıştır. Mülakat sorularında isim ve işletme ismi sorulmayarak objektif yanıtların alınması hedeflenmiştir.

Araştırmaya katılan işletmelerde part-time çalışmanın nasıl uygulandığı, işletmeler ve part-time çalışanların bu çalışma biçimine yaklaşımlarının belirlenmesi amacıyla; çalışanlara 23 soru yöneltilmiştir. Part-time çalışanların demografik özellikleri, part-time çalışmaya bakış açıları, part-time çalışmayı tercih etmelerinin nedenleri, çalışma saatleri, part-time çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını nasıl değerlendirdikleri ve part-time çalışmayı nasıl yorumladıkları şeklinde sorular sorulmuştur.

3.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Tablo 3. Cinsiyete Göre Part-Time Çalışanlar:

CİNSİYET	SAYI	YÜZDE
Kadın	36	%53
Erkek	32	%47
Toplam	68	%100

Yapılan araştırmada 68 part-time çalışanın 36'sının kadın, 32'sinin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Yaşa ve Cinsiyete Göre Part-Time Çalışanlar:

Yaş	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
18	4	%11.1	8	%25
19	10	%27.8	2	%6.2
20	2	%5.6	6	%18.8
21	8	%22.2	10	%31.2
22	10	%27.8	3	%9.38
23	2	%5.6	0	%0
24	0	%0	2	%6.2
27	0	%0	1	%3.1
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 4'e göre; araştırmaya katılan part-time çalışan elemanlardan en küçüğü 18 yaşında, en büyüğü ise 27 yaşındadır. Part-time çalışan elemanların yaş ortalaması

20.5'tir. Araştırmaya katılan part-time çalışanların yaş ortalaması Araştırmaya katılan 68 kişiden 18'i 21 yaşında olup, araştırmaya katılanların %26.4'ünü oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların %17.6'sı 18 yaşında, %17.6'sı 19 yaşında, %11.7'si 20 yaşında, %26.4'ü 21 yaşında, %19.1'i 22 yaşında, %2.9'u 23 yaşında, % 2.9'u 24 yaşında ve %1.4'ü 27 yaşındadır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınların; 4'ünün 18 yaşında, 10'unun 19 yaşında, 2'sinin 20 yaşında, 8'inin 21 yaşında, 10'unun 22 yaşında ve 2'sinin 23 yaşında oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin ise; 8'inin 18 yaşında, 2'sinin 19 yaşında, 6'sının 20 yaşında, 10'unun 21 yaşında, 3'ünün 22 yaşında, 2'sinin 24 yaşında ve 1'inin 27 yaşında olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Part-Time Çalışanların Cinsiyete ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı:

Eğitim Durumu	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Lise Mezunu	8	%22.2	8	%25
Üniversite Öğrencisi	28	%77.8	24	%75
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 5'e göre; araştırmaya katılan part-time çalışan elemanların %76.4'ü üniversite öğrencisiyken, %23.6'sı ise lise mezunu olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınların; 8'i lise mezunu olduklarını ifade ederken 28'i ise üniversite öğrencisi olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin ise; 8'i lise mezunu olduklarını ifade ederken 24'ü ise üniversite öğrencisi olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 6. Part-Time Çalışanların Cinsiyete ve Medeni Durumuna Göre Dağılımı:

	TOPLAM	BEKAR	EVLİ
Kadın	36	34	2
Erkek	32	32	0
Toplam	68	66	2

Tablo 6'ya göre; araştırmaya katılan part-time çalışanların %97.1'i bekarken, sadece %2.9'u evlidir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 2'sinin evli, 34'ünün ise bekar olduğu görülürken; part-time çalışan erkeklerin tümünün bekar oldukları görülmektedir.

Tablo 7. Part-Time Çalışanların Çalışma Yılına Göre Dağılımı:

Çalışma Yılı	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
0 - 6 ay	6	%16.7	4	%12.5
6 ay - 1 yıl	8	%22.2	6	%18.8
1 yıl - 2 yıl	10	%27.8	10	%31.2
2 yıl - 3 yıl	6	%16.7	6	%18.8
3 yıl - 4 yıl	6	%16.7	4	%12.5
4 yıl ve üzeri	0	%0	2	%6.25
Toplam	36	%100	32	%100

Yapılan araştırmada alınan sonuçlara göre; 1 yıl-2 yıl aralığında çalışanlar toplamda %29.4'lük oranla en büyük paya sahiptir. %2.9'luk orana sahip olan 4 yıl ve üzeri çalışanlar ise en küçük paya sahiptir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 6'sı 0-6 aydan beri, 8'i 6 ay-1 yıldan beri, 10'u 1 yıl-2 yıldan beri, 6'sı 2 yıl-3 yıldan beri ve diğer 6'sı da 3 yıl-4 yıldan beri çalışmaktadır. 4 yıl ve üzeri çalışan kadın yoktur.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden ise; 4'ü 0-6 aydan beri, 6'sı 6 ay-1 yıldan beri, 10'u 1 yıl-2 yıldan beri, 6'sı 2 yıl-3 yıldan beri, 4'ü 3 yıl-4 yıldan beri, 2'si ise 4 yıl ve üzeri zamandan beri çalışmaktadır.

Tablo 8. Part-Time Çalışanların Çalıştıkları İş Sayısına Göre Dağılımı:

Çalışılan İş Sayısı	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
1. iş	6	%16.7	12	%37.5
2. iş	16	%44.4	8	%25
3. iş	8	%22.2	8	%25
4. iş ve üzeri	6	%16.7	4	%12.5
Toplam	36	%100	32	%100

Yapılan araştırmaya göre %35.3'lük oranla 2. işinde çalışanlar çoğunlukta; %14.7'lik oranla 4. iş ve üzerinde çalışanlar en düşük paya sahiptirler.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 6'sının 1.işidir, 16'sının ise 2.işiyken, 3.işinde çalışan kadın sayısı 8'dir. 4. ve üzeri işinde çalışan kadın sayısı ise 6'dır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerde ise; 1. işinde çalışan erkek sayısı 12'dir. 2. ve 3.işinde çalışanlarda bu sayı 8 olmaktadır. 4. ve üzeri işinde çalışan erkek sayısı ise 4'tür.

Tablo 9. Part-Time Çalışanların Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı:

Çalışılan Birim	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Halkla İlişkiler	2	%5.6	0	%0
Kasiyer	6	%16.7	4	%12.5
Reyon Görevlisi	2	%5.6	8	%25
Satış Temsilcisi	20	%55.6	12	%37.5
Servis	6	%16.7	8	%25
Toplam	36	%100	32	%100

Yapılan araştırmaya göre; çalışanların %47'si satış temsilcisi olarak görev yapmaktayken; %2.94'ü halkla ilişkiler biriminde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan halkla ilişkiler biriminde ve reyon görevlisi olarak çalışan sayısı 2'dir. Kasiyer ve servis bölümlerinde görev yapan kadın sayısı ise 6'dır. Satış temsilcisi olarak çalışan kadınlarda ise bu sayı 20 olmaktadır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden ise; 4'ü kasiyer olarak çalışmaktayken, 12'si satış temsilcisi olarak görev yapmaktadır. Reyon görevlisi olarak ve servis bölümlerinde çalışan sayısı ise 8'dir.

Tablo 10. Part-Time Çalışanların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı:

Çalışma Saatleri	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
16 saat	2	%5.6	2	%6.2
18 saat	2	%5.6	2	%6.2
24 saat	4	%11.1	8	%25
28 saat	8	%22.2	4	%12.5
30 saat	20	%55.6	16	%50
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 10’da görüldüğü üzere part-time çalışanların %52.9’u 30 saat çalışırken, %5.9’u 16 ve 18’er saat çalışmaktadırlar.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 4’ü 24 saat, 8’i 28 saat çalışmaktadır. 30 saat çalışan kadın sayısı ise 20’dir, 16 ve 18 saat çalışanlarda ise bu sayı 2 olmaktadır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerde ise; 16 ve 18 saat çalışan sayısı 2’dir. 24 saat çalışanlarda bu sayı 8 olmaktadır. 28 saat çalışan sayısı ise 4’tür. 16 kişi ise 30 saat çalışmaktadır.

Tablo 11. Part-Time Çalışanların Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı:

Çalışma Saatleri	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
12:00 – 20:00	2	%5.6	2	%6.2
13:00 – 18:00	2	%5.6	0	%0
13:00 – 22:00	2	%5.6	2	%6.2
14:00 – 19:00	2	%5.6	4	%12.5
15:00 – 20:00	4	%11.1	2	%6.2
16:00 – 20:00	4	%11.1	2	%6.2
16:00 – 21:00	8	%22.2	4	%12.5
17:00 – 22:00	6	%16.7	6	%18.7
18:00 – 22:00	6	%16.7	10	%31.2
Toplam	36	%100	32	%100

Yapılan araştırma’da çalışanların, daha çok 18:00 – 22:00 saatleri arasında çalışmayı tercih ettikleri belirlenmiştir. En az tercih edilen çalışma saatleri olarak da; 13:00 – 18:00 saat aralığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 2’si 12:00 – 20:00 saatleri arası, 2’si 13:00 – 18:00 saatleri arası, 2’si 13:00 – 22:00 saatleri arası, 2’si 14:00 – 19:00 saatleri arası, 4’ü 15:00 – 20:00 saatleri arası, 4’ü 16:00 – 20:00 saatleri arası, 8’i 16:00 – 21:00 saatleri arası, 6’sı 17:00 – 22:00 saatleri arası diğer 6’sı 18:00 – 22:00 saatleri arası çalışmayı tercih etmektedirler. Tablo 11’de de görüldüğü üzere; kadınların en yoğun olarak çalıştıkları saatler 16:00 – 21:00 saatleri arasındadır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden 2’si 12:00 – 20:00 saatleri arası, 2’si 13:00 – 22:00 saatleri arası, 4’ü 14:00 – 19:00 saatleri arası, 2’si 15:00 – 20:00 saatleri

arası, 2'si 16:00 – 20:00 saatleri arası, 4'ü 16:00 – 21:00 saatleri arası, 6'sı 17:00 – 22:00 saatleri arası, 10'u 18:00 – 22:00 saatleri arası çalışmayı tercih etmektedirler.

Tablo 11'de de görüldüğü üzere; erkeklerin en yoğun olarak çalıştıkları saatler 18:00 – 22:00 saatleri arasındır.

Tablo 12. Part-Time Çalışanların Çalışma Nedenleri:

Çalışma nedeni	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Maddi kazanç	24	%66.7	20	%62.5
Boş vakit değerlendirme	6	%16.7	8	%25
İş tecrübesi kazanma	6	%16.7	4	%12.5
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 12'ye göre, araştırmaya katılan part-time çalışanlardan %64.7'si çalışma nedeni olarak maddi kazanç elde etme olduğunu belirtirken; %20.5'iboş vakitlerini değerlendirmek için, %17.6'sı da iş tecrübesi kazanma amacıyla çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınların 24'ü maddi kazanç sağladığı için çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Boş vakit değerlendirme ve iş tecrübesi kazanmak için çalışan sayısı ise 6'dır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 20'si maddi kazanç sağladığı için, 8'i boş vakitlerini değerlendirmek için 4'ü ise iş tecrübesi kazanmak için çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 13. Part-Time Çalışanların Part-Time Çalışma Nedenleri:

Part-time çalışma nedeni	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Okul Nedeniyle	30	%83.3	30	%93.8
Full Time İş Yok	2	%5.55	2	%6.2
Kendime vakit ayırma	4	%11.1	0	%0
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 13'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanlardan %88.2'si part-time çalışmalarının nedeni olarak, eğitimlerine devam etmelerini gösterirken % 5.8'i kendilerine vakit ayırmak için part-time çalışmayı tercih ettiklerini söylerken, %2.9'u

tam zamanlı bir iş bulamadıklarından dolayı part-time çalışmayı tercih ettiklerini söylemişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 30'u okul nedeniyle part-time çalıştıklarını belirtirken, 2'si full time iş olmadığı için, 4'ü ise kendilerine vakit ayırabilmek için part-time çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden 30'u okul nedeniyle part-time çalıştığını, 2'si full time iş olmadığı için part-time çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 14. Part-Time Çalışanların Çalışma Hayatınızda Karşılaştıkları Zorluklar:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çalışma hayatında karşılaşılan zorluklar				
Bir zorluğu yok	12	%33.3	18	%56.2
Müşterilerin yarattığı problemler	18	%50	8	%25
Çalışma Saatlerinin Değişimi	6	%16.7	6	%18.8
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 14'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanlardan %44.1'i çalışma hayatında herhangi bir problem yaşamadığını belirtirken, %35.2'si müşterilerin neden olduğu problemlerden dolayı, %8.8'i çalışma saatlerinin değişiminden dolayı rahatsızlık yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 12'si çalışma hayatında herhangi bir zorlukla karşılaşmadığını belirtirken, 18 kişi bu soruya müşterilerin yarattığı problemler yanıtını vermiştir. 6 kişi ise çalışma saatlerinin değişiminden dolayı zorluk yaşadığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden 18'i çalışma hayatında herhangi bir zorlukla karşılaşmadığını belirtirken, 8 kişi müşterilerin yarattığı problemler nedeniyle, 6 kişi ise çalışma saatlerinin değişimi nedeniyle zorluk yaşadığını belirtmiştir.

Tablo 15. Part-Time Çalışanların Part-Time Çalışmayı Tanımlaması:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Part-time çalışmanın tanımlanması				
Boş Zamanı Değerlendirerek Maddi Gelir Elde Etme	8	%22.2	12	%37.5
İş Tecrübesi Edinme Fırsatı	6	%16.7	2	%6.2
Esnek Çalışma Saatleri	8	%22.2	8	%25
Kısa Çalışma Süresi	8	%22.2	6	%18.8
Yoğun Olmayan Çalışma	6	%16.7	4	%12.5
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 15'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanların %29.4'ü part time çalışmayı; boş zamanı değerlendirerek aynı zamanda da maddi gelir elde etme şeklinde tanımlarken, %23.5'i esnek çalışma saatlerine sahip olan bir çalışma türü, %20.5'i kısa çalışma süresine sahip çalışma şekli, %14.7'si yoğun olmayan çalışma türü, %11.7'si kısa süreli çalışarak iş tecrübesi edinme fırsatı olarak tanımlamıştır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 8'i part time çalışmayı; boş zamanı değerlendirerek aynı zamanda da maddi gelir elde etme şeklinde tarif ederken, 8'i esnek çalışma saatlerine sahip çalışma türü, 6'sı kısa çalışma süresine sahip çalışma türü, 6'sı kısa süreli çalışarak iş tecrübesi kazanmaya olanak sağlayan çalışma şekli, 6'sı ise yoğun olmayan çalışma şeklinde tanımlamışlardır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden 12'si part time çalışmayı; boş zamanı değerlendirerek aynı zamanda da maddi gelir elde etme şeklinde tarif ederken, 8'i esnek çalışma saatlerine sahip çalışma türü, 6'sı kısa çalışma süresine sahip çalışma türü, 4'ü yoğun olmayan çalışma, 2'si ise kısa süreli çalışarak iş tecrübesi kazanmaya olanak sağlayan çalışma şekli olarak tanımlamışlardır.

Tablo 16. Part-Time Çalışanların Bir Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna Göre Dağılımı:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Sosyal güvencenin varlığı				
Evet	22	%61.1	22	%68.8
Hayır	14	%38.9	10	%31.2
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 16'ya göre, araştırmaya katılan part-time çalışanların % 64.7'si bir sosyal güvenlik kurumuna (SSK) kayıtlı olduklarını söylerken, %35.2'si bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınların 22'sinin sosyal güvencesi varken, 14'ünün sosyal güvencesi yoktur.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 22'sinin sosyal güvencesi varken, 10'unun sosyal güvencesi yoktur.

Tablo 17. Part-Time alışanlara Göre Part-Time alışmanın Avantajları:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Part-time çalışmanın avantajları				
Boş Zamanı Değerlendirerek Maddi Gelir Elde Etme Fırsatı	8	%22.2	10	%31.2
Çalışma Süresinin Kısa Oluşu	4	%11.1	4	%12.5
Kendine Vakit Ayırabilme Fırsatı	4	%11.1	6	%18.8
Eğitimi Aksatmadan alışma Fırsatı	6	%16.7	4	%12.5
Çalışma Saatlerinin Kişiye zel Olması	8	%22.2	6	%18.8
İş Stresinin Olmaması	2	%5.6	0	%0
İş Tecrübesi Edinme Fırsatı	4	%11.1	2	%6.2
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 17'e göre, part-time çalışmanın avantajları nedir sorusuna; araştırmaya katılan part-time çalışanların %26.4' boş zamanımızı değerlendirirken aynı zamanda maddi gelir elde etmemize olanak sağlaması şeklinde cevap verirken, %20.5'i bu soruya çalışma saatlerinin kişiye özel düzenlenmesinin, %14.7'si eğitimlerini aksatmadan çalışma olanağı bulunmasının, %14.7'si kendilerine vakit ayırabilme imkanı tanınmasının, %11.7'si part-time çalışma süresinin kısa oluşunun, %8.8'i iş tecrübesi edinme fırsatı sunmasının, %2.9'u tam süreli çalışmaya göre part-time çalışmada iş stresinin olmamasının bir avantaj olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 8'i boş zamanlarını değerlendirirken maddi gelir elde etme fırsatını, 8'i çalışma saatlerinin kişiye özel düzenlenmesini, 6'sı eğitimlerini aksatmadan çalışma olanağı bulunmasını, 4' çalışma süresinin kısa oluşunu, 4' kendilerine vakit ayırabilme imkanı tanınmasını, 4' iş tecrübesi edinme fırsatı bulunmasını, 2'si ise part-time çalışmanın tam süreli çalışmaya göre iş stresinin olmamasını bir avantaj olarak nitelendirmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 10'u boş zamanlarını değerlendirirken maddi gelir elde etme fırsatını, 6'sı çalışma saatlerinin kişiye özel düzenlenmesini, 6'sı kendilerine vakit ayırabilme imkanı tanınmasını, 4'ü eğitimlerini aksatmadan çalışma olanağı bulunmasını, 4'ü part-time çalışma süresinin kısa oluşunu, 2'si ise iş tecrübesi edinme olanağı bulunmasını bir avantaj olarak değerlendirmişlerdir.

Tablo 18. Part-Time Çalışanlara Göre Part-Time Çalışmanın Dezavantajları:

Part-time çalışmanın dezavantajları	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Maddi Kazanç Az	4	%11.11	2	%6.25
Sosyal Güvence Yok	6	%16.66	4	%12.5
Kendine Vakit Ayıramama	8	%22.22	12	%37.5
Eğitim İçin Yeterli Vakit Ayıramama	6	%16.66	6	%18.75
Herhangi bir Dezavantajı Yok	12	%33.33	8	%25
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 18'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanların %29.4'ü part-time çalışmanın herhangi bir dezavantajı olmadığından söz ederken, %29.4'ü bu çalışma şeklinin kendisine vakit ayırmasına engel olmasını, %17.6'sı eğitimleri için yeterli vakti ayıramamayı, %14.7'si herhangi bir sosyal güvencelerinin olmamasını, %8.8'i çalışma saatlerinin az olmasının maddi kazançlarının da az olmasına neden olmasını bir dezavantaj olarak nitelendirdiler.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 12'si part-time çalışmanın herhangi bir dezavantajının olmadığını belirtirken, 8'i kendilerine ayıracak zamanlarının olmamasını, 6'sı sosyal güvencelerinin olmayışını, 6'sı eğitimleri için yeterli vakti ayıramamayı, 4'ü ise çalışma süresinin kısalığı sonucunda aldıkları ücretin de düşük olmasını bir dezavantaj olarak değerlendirmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 8'i part-time çalışmanın herhangi bir dezavantajının olmadığını ifade ederken, 12'si kendilerine ayıracak zamanlarının olmamasını, 6'sı eğitimleri için yeterli vakti ayıramamayı, 4'ü herhangi bir sosyal güvencelerinin olmayışını, 2'si ise süresinin kısalığı sonucunda aldıkları ücretin de düşük olmasını bir dezavantaj olarak görmekte-dirler.

Tablo 19. Part-Time Çalışanların İleride de Part-Time Çalışma Düşüncesine Bakış Açıları:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İleride de part-time çalışma düşüncesi				
Evet	6	%16.7	0	%0
Belki	4	%11.1	6	%18.8
Hayır	26	%72.2	26	%81.2
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 19'a göre, "ileride de part-time çalışmayı düşünür müsünüz?" sorusuna araştırmaya katılan part-time çalışanların %76.4'ü ileride kesinlikle part-time çalışmayı düşünmediklerini belirten cevap verirken, %14.7'si ileride belki part-time çalışabileceklerini, %8.8'i ileride part-time çalışabileceklerini ifade eden cevaplar vermişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınların 6'sı ileride de part-time çalışmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. 4 kişi ise bu soruya belki yanıtını vermiştir. 26 kişi de ileride part-time çalışmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 26'sı ileride part-time çalışmayı düşünmemektedir. 6 kişi bu soruya belki yanıtını vermiştir. İleride part-time çalışmayı düşünen ise yoktur.

Tablo 20. Part-Time Çalışanların İş Bulma Şekline Göre Dağılımı:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İş bulma şekli				
İş İlanı	22	%61.1	14	%43.8
İş Teklifi	4	%11.1	0	%0
Arkadas Vasıtasıyla	10	%27.8	18	%56.2
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 20'ye göre, araştırmaya katılan part-time çalışanların %52.9'u iş ilanı yoluyla iş bulduklarını söylerken, % 41.7'si arkadaşları vasıtasıyla iş bulduklarını, %5.8'i ise iş teklifi almaları sonucu iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınların 22'si iş ilanı ile iş bulurken, 4'ü işin teklif edilmesiyle iş bulduklarını belirtmiştir. 10 kişi ise arkadaş vasıtasıyla iş bulduğunu söylemiştir. Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 14'ü iş ilanı

sayesinde iş bulduğunu belirtirken, 18 kişi ise arkadaş aracılığı ile iş bulduklarını ifade etmiştir.

Tablo 21. Part-Time Çalışanların İşe Girme Şekline Göre Dağılımı:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
İşe girme şekli				
İş görüşmesi	20	%55.6	22	%68.8
Mülakat	16	%44.4	10	%31.2
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 21'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanların %61.7'si yapılan iş görüşmesi ardından hemen işe başladıklarını ifade ederken, %38.2'si gerçekleştirilen mülakat sonucunda işe başladıklarını söylemişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 20'si iş görüşmesi yoluyla işe girdiğini belirtirken, 16'sı mülakat yoluyla işe girdiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden 22'si iş görüşmesi yoluyla, 10'u ise mülakat yöntemiyle işe girdiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 22. Part-Time Çalışanların Şu An Tam Gün Çalışma İsteği:

	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Tam gün çalışma isteği				
Evet	6	%16.7	4	%12.5
Hayır	30	%83.3	28	%87.5
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 22'ye göre, araştırmaya katılan part-time çalışanların 85.2'si şu anda eğitimlerine devam ettiklerini belirterek; tamgün çalışmalarının mümkün olmadığını dile getirirken, %14.7'si part-time süreli çalışmadan tam gün süreli çalışmaya geçebileceklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 30'u eğitimlerine devam etmeleri dolayısıyla, tam gün süreli çalışmanın mümkün olmadığını ifade ederken, 6'sı ise tam gün süre ile çalışabileceklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 28'i eğitimlerine devam etmeleri nedeniyle, tam gün çalışmanın mümkün olmadığını belirtirken, 4'ü ise tam gün süre ile çalışabileceklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 23. Part-Time Çalışanların İş Arkadaşlarıyla Olan İş İlişkileri:

İş arkadaşlarıyla olan ilişkileri	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok İyi	8	%22.2	6	%18.8
İyi	28	%77.8	24	%75
Belirsiz	0	%0	2	%6.2
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 23'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanlar; iş arkadaşları ile olan iş ilişkilerini %20.5'i çok iyi olarak, %79.4'ü iyi olarak belirtirken, %2.9'u bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 8'i iş arkadaşlarıyla olan iş ilişkilerini çok iyi olarak yorumlarken, 28'i iyi olarak yorumlamıştır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden 6'sı arkadaşlarıyla olan iş ilişkilerini çok iyi olarak yorumlarken, 24'ü iyi olarak yorumlamış, 2'si ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 24. Part-Time Çalışanların Yöneticilerle Olan İş İlişkilerine Göre Dağılımı:

Yöneticilerle Olan İş İlişkileri	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok İyi	12	%33.3	4	%12.5
İyi	24	%66.7	26	%81.2
Belirsiz	0	%0	2	%6.2
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 24'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanlar yöneticileri ile olan iş ilişkilerini %23.5'i çok iyi olarak, %73.5'i iyi olarak yorumlarken, %2.9'u bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 12'si yöneticileriyle olan iş ilişkisini çok iyi olarak değerlendirirken, 24'ü ise iyi olarak değerlendirmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerden 4'ü yöneticileriyle olan iş ilişkisini çok iyi olarak değerlendirirken, 26'sı iyi olarak değerlendirmiş, 2'si ise bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 25. Part-Time Çalışanların Müşterilerle Olan İlişkilerine Göre Dağılımı:

Müşterilerle Olan İlişkileri	KADIN		ERKEK	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok İyi	8	%22.2	10	%31.2
İyi	22	%61.1	22	%68.8
Belirsiz	6	%16.7	0	%0
Toplam	36	%100	32	%100

Tablo 25'e göre, araştırmaya katılan part-time çalışanların % 26.4'ü müşterilerle olan ilişkilerini iyi olarak değerlendirirken, %64.7'si müşterilerle olan ilişkilerini iyi olarak nitelemiş, % 8.8'i ise bu konuda kararsız olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan part-time çalışan kadınlardan 8'i müşterilerle olan ilişkilerinin çok iyi olduğunu, 22'si müşterilerle olan ilişkilerinin iyi olduğunu söylerken, 6'sı ise bu konuda kararsız kalmıştır.

Araştırmaya katılan part-time çalışan erkeklerin 10'u müşterilerle olan ilişkilerinin çok iyi olduğunu ifade ederken, 22'si müşterilerle olan ilişkilerinin çok iyi olduğunu belirtmişlerdir.

3.7. İşverenlerin Part-Time Çalışmayla İlgili Görüşleri

Araştırmaya katılan part-time çalışanların, işverenleri ya da yöneticileri ile görüşülmüştür. İşverenlere ya da yöneticilere, işletmede tam gün çalışmanın yanında neden part-time çalışma şeklini tercih ettikleri, part-time çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını nasıl yorumladıkları şeklinde sorular yöneltilmiştir.

İşverenler ve yöneticiler, part-time çalışmanın iş yerinin yoğun olduğu dönemlerinde, tamgün süreli çalışan eleman açığını kapatmak, müşteriye daha fazla hizmet ulaşımını sağlamak için tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Eleman ihtiyacını, yüksek maliyetli bir tamgün süreli elemanla kapatmak yerine, daha düşük maliyetli part-time elemanla kapatılmasının, işletmenin çalışan maliyetlerini aza indirmek adına iyi bir yöntem olduğu düşünülmektedir.

Part-time çalışmanın işletmenin verimliliğini arttırdığını da ifade eden işveren ve yöneticiler, part-time çalışan elemanların, tamgün süreli çalışanlara oranla, çalışma sürelerinin daha kısa olması sebebiyle daha yüksek performansla çalıştıkları, bunun aynı zamanda diğer çalışanların da performansını arttırma yönünde etkilediği

belirtilmiştir. Part-time çalışan eleman kullanılmasının bir diğer sebebi de, part-time eleman çalıştırarak, tamgün süreli çalışanlar için izin günü yaratmaktır. Tamgün süreli çalışanın izin gününde onun yerine bir ya da iki part-time çalışan elemanla, onun yarattığı işgücü açıklığı kapatılmak istenmektedir.

İşveren ve yöneticiler, part-time çalışmayı bir deneme süresi olarak görmektedirler. Part-time çalışma biçimini kalifiye eleman yetiştirmek için kullanıyor ve bunu bir işgücü havuzu olarak kullanıyor. Örneğin işletmeler kış mevsimi gibi, işin daha az yoğun olduğu dönemlerde part-time eleman çalıştırmaya özen göstererek, yaz dönemi gibi işin daha yoğun olduğu dönemlerdeki eleman açığını daha part-time çalışırken yetiştirdikleri nitelikli elemanlarla kapatmaya çalışıyorlar.

İş Kanunu madde 13 uyarınca, işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu part-time çalışmadan tam süreli çalışmaya veya tam süreli çalışmadan part-time çalışmaya geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur. Buna istinaden, işletmelerde işgücü açığının meydana gelmesi durumunda, işveren ve yöneticiler part-time çalışan elemanın isteği doğrultusunda, part-time çalışan elemanları tam gün süreli çalışmasına olanak tanımaktadırlar. İşyerine yeni bir tamgün süreli eleman alınacağı zaman, öncelik işletme içinde çalışan part-time çalışan elemanlara veriliyor.

İşverenler ve yöneticiler, part-time eleman çalıştırmanın dezavantajlı yönlerinin de bulunduğunu söyleyerek, en önemli dezavantaj olarak da, part-time çalışanların işyerine bağlılıklarının az olmasını, işi benimsemeyip, kendilerini işe karşı sorumlu hissetmemelerinin altını çizdiler. Part-time çalışanların büyük bir çoğunluğunun öğrenci olması, iş yerlerinde kısa süreli çalışmalarına ve bir sorun söz konusu olduğunda işten hemen ayrılmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca part-time çalışan elemanların işe adaptasyon problemi yaşadıkları, derslerinin yoğun olduğu dönemlerde ve sınav zamanları çalışma performanslarının düşük olduğu belirtildi.

Part-time çalışanların ekip ruhuna inanmaları durumunda bir problemin yaşanmamasına rağmen, bunun aksinin olduğu durumlarda part-time çalışanların sadece çalıştıkları birim ile ilgili sorumluluk aldıkları, işletmenin diğer bölümlerindeki problemlerle ilgilenmedikleri, işletme içi duyurulardan en son part-time çalışanların haberdar olması problem yaşanmasına sebep olabilmektedir.

İşverenler ve yöneticiler, çalışma saatlerini düzenlerken oldukça esnek davrandıklarını, part-time çalışanların çalışma saatlerini kişisel durumlarına göre ayarladıklarını, sınav zamanlarında esneklik gösterdiklerini belirtmişlerdir. Buna rağmen, part-time çalışan elemanların çalışma saatlerini kendilerinin belirlemek istemesi üzerine kimi zaman problem yaşayabildiklerini belirten işverenler ve yöneticiler, part-time çalışma saatlerinin iş yoğunluğuna göre ayarlandığını; bazen çalışan elemanların aynı saat dilimi içinde çalışmak istemeleri sonucunda sorun yaşanabildiğini ifade etmişlerdir.

3.8. Değerlendirme

Mülakat sonuçlarından da görülmektedir ki, araştırmaya katılan part-time çalışanlar genç nüfusa dahildir. Part-time çalışanlar 18-27 yaş grubundadır, çalışanların yaş ortalaması 20.5 tir. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin sayısı birbirine yakındır. Yani özellikle kadın ya da özellikle erkek part-time çalışanın tercih edilmediği görülmektedir. Çalışanların 18-27 yaş grubuna dahil olmasına bağlı olarak, evli olanların sayısı çok azdır.

Adapazarı Burger King’de ve Migros’ta çalışanların büyük bir bölümünü part-time çalışanlar oluşturuyor. Müşterinin yoğun olduğu öğle, akşam saatleri ya da hafta sonları servis hizmetinde ve ya kasiyer olarak çalışıyorlar. Bu işletmelerde çalışan lar ya günde 4-5 saat çalışıyorlar, ya da sadece cumartesi ve pazar günleri 7-8 saat çalışıyorlar. Bu işletmelerde en çok lise mezunu ve üniversite öğrencisi olanlar tercih ediliyor.

Eğitim durumu açısından, part-time çalışanların çoğunluğunu üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Lise mezunlarının sayısı, üniversite mezunlarına oranla daha azdır. Buradan da anlaşılacağı üzere part-time çalışanların eğitim düzeyi yüksektir.

İşverenler part-time eleman çalıştırmanın en önemli dezavantajı olarak, part-time çalışanların tam zamanlı çalışanlara oranla işe bağlılıklarının daha az olmasını, işteki çalışma sürelerinin daha olmasını, part-time çalışanların daha fazla iş değiştirmeleri olarak ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmada da part-time çalışan elemanların bir işyerinde uzun süreli çalışmadıkları, sık sık iş değiştirdikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma yılların bakıldığında, yoğunluğun çalışma yılı olarak 1-2 yıl arasında olduğu görülmektedir. Sadece %2.9'luk bir bölümün 4 yıl ve üzerindeki zaman diliminde çalıştıkları belirlenmiştir.

Part-time çalışma, niteliği gereği daha çok hizmet sektöründe uygulanmaya elverişli bir çalışma türüdür. Yapılan araştırmada, çalışanların yoğun olarak çalıştıkları birim olarak satış temsilciliği birimi, yoğunluğun en az olduğu birim olarak da halkla ilişkiler biriminin olduğu tespit edilmiştir.

Part-time çalışma unsurlarından birisi, bu işin gönüllü olarak yapılıyor olmasıdır. Part-time çalışanların büyük bir çoğunluğu gönüllü olarak bu çalışma şeklini tercih ettiklerini dile getirmişlerdir. Eğitime devam etme gerekliliği, tamgün çalışmak istememeleri ve iş yaşamında tecrübe kazanmayı istemeleri, part-time çalışmanın gönüllü olarak yapıldığını göstermektedir. Ancak tercih nedenlerine tek tek bakıldığında, sadece %2.9'u tam gün süreli iş bulamadıkları gerekçesiyle part-time çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Bu çalışma biçimi sayesinde işyerlerinin açık kalma süresi daha uzun olabilmekte ve daha çok kişiye hizmet vermeyi sağlayabilmektedir. Part-time elemanların çalışma zamanları, işyerindeki iş kapasitesindeki açığın kapatılmasına yönelik olarak kullanılmaktadır. Part-time çalışma zamanları belirlenirken işletmelerin daha yoğun olduğu zaman dilimleri göz önünde bulundurulmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğunu öğrencilerin oluşturması sebebiyle, çalışma saatleri okul saatlerinin dışındaki zamanlara göre ayarlanmaktadır. İşletmelerde yoğun oldukları çalışma saatlerine göre çalışma saatlerini belirlemektedirler. Çalışanların haftalık çalışma saatleri profiline bakıldığında %52.9 oranındaki grubun haftalık çalışma saati olarak 30 saat çalıştıkları belirlenmiştir. Haftalık çalışma zamanı olarak en az çalışma saati 16 saat olarak belirlenmiştir.

İşletmelerin günlük çalışma saatine bir üst sınır getirmediği görülmektedir. Part-time çalışma süresi bireyselleştirilerek kişiye özel düzenlemeler yapılmaktadır. Örneğin bir kişi günde 4 saatten haftada 28 saat çalışabildiği gibi, sadece haftada da 2 gün çalışarak haftada 16 saat çalışması da mümkün kılınmıştır. Ayrıca çalışanların

haftalık çalışma saatleri işyerinin yoğunluğuna, çalışanların özel koşullarına göre değiştirilebilmektedir.

Part-time çalışanların %88.2'lik bölümünün part-time çalışma nedeni, eğitimlerine devam etmeleri dolayısıyla okula ve işe birlikte zaman ayırma istekleridir. Part-time çalışma gençlere, eğitimlerine devam etme imkanı yanında kendi masraflarını karşılayarak ailelerine bu anlamda destek olmalarını sağlamaları nedeniyle gençler tarafından yaygın olarak tercih edilmektedir.

Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun, part-time çalışmaları dolayısıyla herhangi bir zorlukla karşılaşmadıkları, ancak çalışma saatlerinin iş yoğunluğuna göre ayarlanması sonucunda, çalışma saatlerinin değişmesinin part-time çalışmanın en önemli zorluğu olduğu belirlenmiştir.

Part-time çalışanlara göre part-time çalışmanın en dezavantajlı yanı, eğitimlerinden arta kalan zamanda çalışmaları dolayısıyla kendilerine yeterli vakti ayıramamalarıdır. Ücretin düşük olması da part-time çalışmanın dezavantajlı bir yönüdür. Part-time çalışanların genellikle işyerinde normal çalışma süresinden sonraki ekstra saatler için işe alındıkların dolayı, tam gün süreli çalışanlara göre daha düşük ücret almaktadırlar.

Araştırmaya katılan part-time çalışanların büyük bir çoğunluğu eğitimlerine devam etmeleri nedeniyle, şu an için tam gün süreli çalışmayı düşünmemektedirler. Eğitimlerine devam ettikleri için tam zamanlı bir işte çalışmayan öğrencilerin büyük bir bölümü, eğitim sürelerinin tamamlanmasının ardından ileriki yıllarda part-time çalışmayı düşünmemektedirler.

Eğitimlerinin devam ettiği süreçte part-time çalışmanın kendileri açısından oldukça avantajlı bir çalışma türü olduğunu, özellikle de çalışma sürelerinin bireyselleşmesinin büyük bir avantaj olduğunu dile getiren öğrenciler, part-time çalışmanın kısa çalışma süresine bağlı olarak ücretin de az olması dolayısıyla daha sonra tercih etmeyecekleri bir çalışma türü olduğunu ifade etmektedirler.

Part-time çalışanlar, çalıştıkları işleri mağaza ya da işletmelerdeki iş ilanı vasıtasıyla veya bu işletmelerde part-time çalışan arkadaşları vasıtasıyla bulmaktadırlar. Çalışanlar iş görüşmesi ya da yapılan mülakatın ardından işe başlamaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğrencilerin amacı maddi kazanç elde etmenin yanı sıra, bu süreyi bir iş tecrübesi olarak değerlendiriyorlar. Çalışma hayatına part-time çalışma ile giren öğrenciler, ilgi duydukları alanda çalışmaya başlayarak, çalıştıkları sektörle ilgili olarak kariyer planlaması yapıyorlar.

Araştırma sonuçlarına göre, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olanlar ile kayıtlı olmayanların sayısı yarı yarıyadır. Ayrıca alışanların sendika üyelikleri de söz konusu değildir.

Part-time çalışanların, iş yerinde kısa bir süre bulunmalarının çalışma arkadaşları ile ilişkileri geliştirmeyi önlediği görüşünün aksine, araştırmaya katılan part-time çalışanların iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olan ilişkilerinin iyi olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ

Gelişen ekonomik ve sosyal şartlar ile teknolojik değişikliklerin toplumsal yaşamı ve özellikle de çalışma hayatını etkilemektedir. Artan uluslararası rekabet, iletişimde yaşanan gelişmeler, küreselleşme hareketleri söz konusu değişimleri hızlandırmıştır. Bu değişimlere karşı koymak mümkün olamayacağına göre çalışanların ve işletmelerin söz konusu dönüşüme uygun biçimde yapılandırılmalıdır.

İşletmelerin söz konusu teknolojik ilerlemeleri kendilerine yansıtarak, rekabet gücü kazanabilmelerindeki başarı, işgücünün bu yönde yapılanma içinde olup olmaması ile doğru orantılıdır. Bu yapının kurulabilmesi, esnek çalışmanın benimsenerek, yeni esnek çalışma modellerinin uygulanması ile gerçekleşebilecektir.

Burada vurgulanması gereken diğer bir sonuç, hukuki düzenlemelerin ekonomik yapıyı gözeten ve rekabet gücünün gelişmesini kolaylaştıran nitelikte olmasıdır. Hukuki düzenlemelerin ekonomik boyut ve ülkenin gerçekleri düşünülerek yapılması gerekmektedir.

Yaşanan ekonomik krizler, esneklik kavramı ve esnek çalışma türleri tartışmalarını güncel hale getirmiş ve yaygınlaştırmıştır. Çalışma sürelerinde esneklik, başlangıçta çalışanların daha verimli olabilmeleri, daha fazla inisiyatif kullanabilmeleri, iş ve aile yaşantılarını daha fazla dengeleyebilmeleri, işverenlerin ise arz-talep dengesini daha rahat uyum sağlaması olarak ifade edilirken, şimdilerde durum iş güvencesi sağlayıcı boyutuyla karşımıza çıkmaktadır.

Esnek çalışma türlerinden biri olan part-time çalışma, çalışma türleri arasında en fazla tercih edilen çalışma şeklidir. Part-time çalışmada, çalışma süresinin bireyselleştirilmesi, işçiye çalışma saatleri üzerindeki değişimlerde söz sahibi olma hakkını vermektedir. Part-time çalışan işçi, çalışma süresini kendi kişisel isteklerine en uygun biçimde ayarlayabilmektedir. Böylece eğitimine devam eden öğrenciler okul ve iş hayatını, evli bayanlarda ev ve iş yaşantılarını dengede tutup iki faaliyeti bir arada yürütebilmektedirler.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun part-time çalışmayı düzenleyen hükümleri, AB'nin part-time çalışmayı düzenleyen 97/81 sayılı yönergesiyle uyum içindedir. Ayrıca bu düzenlemeler, ILO'nun 1998 tarihli 175 sayılı sözleşmesiyle de paralellik taşımaktadır.

Evrensel normlar çerçevesinde Çalışma Hukuku'nda değişim öngören 4857 sayılı yasa, part-time çalışma, çağrı üzerime çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, alt işveren ve kısa süreli çalışma ile ilgili yeni düzenlemeler getirmiştir.

Part-time çalışma, gelecekte temel çalışma biçimlerinden biri haline gelecektir. Ancak yasada ve uygulamada yapılan tüm bu düzenlemelere rağmen problemler söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu part-time çalışma ile getirdiği kavram, tanımlama ve çözüm yolları bakımından belirsizlikler içermektedir. Bu çalışma türünde, işçiye asgari bir çalışma süresinin ve buna bağlı olarak asgari bir ücret miktarının garanti edilmemiş olması, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun bu konudaki en zayıf yanını oluşturmaktadır.

ABD ve Avrupa'da öğrenciler, hatta ev kadınları çalışma hayatında part-time çalışarak yer alıyorlar. Bu alışkanlık ve alışkanlığın yarattığı iş-işçi bulma sistemleri Türkiye'de henüz çok gelişmiş değil. Öğrenciler en çok mağaza, market ve restoranlarda part-time olarak çalışıyorlar. Fakat yine de Türkiye'de part-time çalışma kültürü yaygın değil.

Part-time çalışma şekli, özellikle yeni mezun gençler, iş deneyimi kazanmak isteyenler, işsizlik dönemlerini az zararlı atlatmak isteyenler, sektör ya da iş değiştirmek isteyenler tarafından tercih edilmektedir. Türkiye'de askerlik tarihi yaklaşan gençler içinde, askerlik durumu dolayısıyla tam süreli bir iş bulmak oldukça zor. Part-time çalışma onlar için önemli bir alternatif oluşturmaktadır. Part-time çalışma şekli, şirketler tarafından da proje bazlı ya da yoğunluk anlarında bir alternatif olarak kullanılmaktadır. Part-time işlerden daimi işlere geçiş oranının yüksek olması da, şirketlerin bu süreci bir değerlendirme süreci olarak kullandığını göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre, Adapazarı'nda part-time çalışma özellikle üniversite öğrencileri tarafından tercih edilmektedir. Part-time çalışan ev hanımı sayısı oldukça az. Part-time çalışan öğrenciler, okula devam etmelerinin yanı sıra part-time çalışarak hem maddi gelir elde etme, hem boş vakitlerini değerlendirme, hem de iş tecrübesi edinme fırsatı yakalayabiliyorlar.

Part-time çalışma, niteliği gereği daha çok hizmet sektöründe uygulanmaya elverişli bir çalışma türüdür. Bu çalışma biçimi, işyerlerinin açık kalma süresini uzattığından, daha çok kişiye hizmet vermeyi sağlayabilmesinden ötürü tercih edilmektedir.

Özellikle mağaza türü işletmelerde, süpermarketlerde ve fast-food restoranlarda, işyerinin açık kalma süresi uzun olduğu için, bu işletmeler tarafından part-time çalışma yaygın olarak tercih edilmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin amacı maddi kazanç elde etmenin yanı sıra, bu süreyi bir iş tecrübesi olarak değerlendirerek ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olarak bir alt yapı oluşturmak. Çalışma hayatına part-time çalışma ile giren öğrenciler, çalıştıkları sektörle ilgili olarak kariyer planlaması da yapıyor.

Part-time işler genellikle tam süreli işlere oranla daha düşük mesleki eğitim ve kariyer fırsatlarına sahiptir. Part-time çalışmanın faydası, çalışma süresinin kısa olması nedeniyle yüksek işgücü verimliliği yaratması, sakıncası ise çalışanların işi sahiplenememeleri şeklinde açıklanabilir.

Ülkemizde, Part-time çalışmanın iş mevzuatına girmesi, bu konuda hukuki düzenlemeler yapılması sonucunda, bu çalışma türünün yaygınlaşacağı düşünülmektedir. Part-time çalışmanın yaygınlaşması ile birlikte ülkemizde, işsizlik oranının düşeceği, kadınların, gençlerin ve yaşlıların bu çalışma şekline olan taleplerinin artacağı gözlemlenebilir.

KAYNAKÇA

- AKTEKİN, Şeyda, (2003), “Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma Işığında İş Kanunu Tasarısı’ nın Kısmi Süreli Çalışmaya İlişkin Hükümü”, **Mercek**, Nisan, s. 76-81.
- AKYİĞİT, Ercan (2005), **Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku**, 4. Baskı., Seçkin Yayınları, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (1995), **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Seçkin Yayınları, Ankara.
- ALTUNIŞIK, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2005), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- ARICI, Kadir (1992), **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri**, Kamu-İş, Ankara.
- BAŞBUĞ, Aydın, (2003), “İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki”, **Tühis**, Mayıs-Ağustos, s.14.
- BAŞESKİOĞLU, Murat, (2003), “Esnek Çalışmayı Hayata Geçiremezsek, Geri Kalmış Ülkeler Sınıfına İneriz”, **İşveren**.
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=675&id=41. 5.03.2006
- BLOMEYER, Wolfgang, (1994), “Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, s.193-214, İzmir.
- BÜYÜKUSLU, A.Rıza (2004), **Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**, Derin Yayınları, İstanbul.
- BÜYÜKUSLU, A.Rıza, (2003), “Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu”,**Tühis**, Mayıs-Ağustos, s.18-22.

CENTEL, Tankut, (2003), “AB’ye Üye Olmayı İsteyen Türkiye, Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Düzenlemeleri Görmezlikten Gelemez”, **İşveren**.

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=666&id=40 30.6.2005

CENTEL, Tankut (1994), **İş Hukuku (Bireysel İş Hukuku-I)**, Beta Yayınları, İstanbul.

CENTEL, Tankut, (1994) “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, **Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı**, İzmir, s. 239-252.

CENTEL, Tankut (1992), **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.

ÇAKIR, Özlem, (2001), “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:3 Sayı:1.
http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=95&inc=arc&cilt=3&sayi=1&year=2001. 6.01.2006

ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), (2004), “**İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği**”, Sayı: 25425, Nisan, Ankara.

http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/is_kanununa_iliskin_calis_sureleri_yon_ .htm 22.05.2006

ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), (2004), “**Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği**”, Sayı: 25391, Mart, Ankara.

http://www.calisma.gov.tr/birimler/isggm/yillik_ucretli_izin_yonetmeli.htm 25.05.2006

DEMİR, Fevzi, (2003), “4857 Sayılı İş Kanunu’ nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **Mercek**, Temmuz, s. 83-123.

DEMİR, Fevzi, (2003), İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu’ nun Başlıca Yenilikleri, **Türkiye Kooperatif ve Büro İşçileri Sendikası Eğitim Yayınları**, Ankara.

DİSK-BİRLEŞİK METAL İŞ (2003) “8 Mart Gelirken Kadın Çalışanların Durumu”

http://www.birlesikmetal.org/arastirma/arst_03/ars_03-2.pdf. 17.05.2006

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2001), “**VIII. 5 Yıllık Kalkınma Planı**” , İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.

<http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/oik651.pdf>. 22.05.2006

EKONOMİ, Münir, (1995) “İş Hukukunda Esnekleşme Gereği” **Çimento Müstahsilleri İşveren Sendikası Yayını**, Ankara.

ERİŞ, Metin, (1999) “Çalışma Hayatında Krize Karşı Esneklik”, Kamuoyunda Esneklik, **MESS**, İstanbul, s.82-85.

EYRENCİ, Ö., S. Taşkent ve D. Ulucan (2004), **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul.

EYRENCİ, Öner, (2003), “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu”, **İşveren**, Temmuz, s. 5-8.

EYRENCİ, Öner, (1994), “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, **Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı**, İzmir, s.161-173

EYRENCİ, Öner, (1991), “Tele - Çalışma ve İş Hukuku”, **İş Hukuku Dergisi**, Yıl:1, Sayı:2, Nisan-Haziran, s.200-208

EYRENCİ, Öner (1989), **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, Mozaik Yayıncılık, İstanbul.

GEMLİK, H. Nilay, (1997), “**Part-Time Çalışma ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

GERŞİL, Gülşen, (2005), “4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İş Kanunu”

<http://www.egsd.org.tr/index.php?sayfa=gecmismakale2&id=7>. 14.12.2005

HABLEMİTOĞLU, Şengül, (1998), “İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları, **Verimlilik Dergisi**, Ankara, s.127-142.

HEKİMLER, Alpay, (2004), “Avrupa Hukuku Işığında Türkiye’ de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler”, **Çimento İşveren**, Mart, s.16-26.

HUECK, Götz, (1994), “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, **Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı**, s.103-128, İzmir.

ILO (1994), Part-Time Work-Working Time, Convention: 175, Geneva.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C175> 12.04.2006

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trends.2.05.2006>

İTO (2004), **Yeni İş Yasası Semineri**, Yayın No:31, İstanbul.

İTO (2003), **Sorularla Yeni iş Yasası**, Yayın No:42, İstanbul.

KAYA, P. Ali, (2003), “ 4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler ”, **İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5 Sayı: 2.

KÖSTEKLİ, Ş. İpek, (1999), “Esnek Çalışma Modeli ve Sendikalar” , Kamuoyunda Esneklik, **MESS**, İstanbul, s.151-157.

KUTAL, Metin, (1991), “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, **Başbakanlık Aile Araştırma Merkezi**, Ankara.
http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=174&inc=arc&cilt=5&sayi=2&year=2003. 22.02.2006

MESS (2003), Part-Time Çalışma, İşgücüne Katılım Artıyor, **İşveren Gazetesi**, Sayı: 768.

NTV-MSNBC (2005) “Dönemsel Çalışmanın ABC’si”

<http://www.ntvmsnbc.com/news/314524.asp>. 21.03.2006

SAN, M. Fatih (2005), Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- SELAMOĞLU, Ahmet, (2003), “İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri ”, **Petrol-İş**, Yayın No:85, İstanbul.
- SEYYAR, Ali, (1998), “Federal Almanya’ da Esnek Çalışma Hayatı”, **Mercek**, Ekim, s. 50-59.
- SÜZEK, Sarper (2002), **İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akdi)**, Beta Yayınları, İstanbul.
- SÜZEK, Sarper, (2001), “İş Akdinin Türleri”, **Mercek**, Nisan, s. 17-35.
- ŞEN, Sebahattin, (2000), “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, **Tühis**, Mayıs, s. 51-66.
- ŞEN, Sebahattin, (2000), “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, **Tühis**, Şubat, s. 24-55.
- ŞENGİL, Yahya, (1999), “**Esnek Çalışma Şekillerinden İş Paylaşımı ve Çalışma Hayatına Etkisi**”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TARCAN, Nurseli, (2000), Çağı Yakalama ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü, Esnek ve Çağdaş İş Kanunu, **Mercek**, s.26-36.
- TİSK (2003), “İş Kanunu Tasarısı Ve AB Uygulamaları”,Yayın No:231
<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=662> 21.05.2006
- TİSK (2001), Avrupa’ da Esneklik Uygulamaları, İstanbul.
- TİSK (1999), Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İstanbul.
- TİSK (1991), Avrupa’da Standart Dışı Çalışma Türleri, Ankara.
- TOKOL, Aysen, (2003), “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?” , **İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:5 Sayı:1.
http://www.isgucdergi.org/index.php?arc=arc_view.php&ex=21&inc=arc&cilt=5&sayi=1&year=2003 22.05.2006
- TUNCAY, Can, (2003), “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul, s.125-145.

TUNCAY, Can, (2003), “Tartışma”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul, s.147-182.

TUNCAY, Can, (2001), Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, **Tühis**, Mayıs – Ağustos, s.15-30.

TUNCAY, Can, (1995a), “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik Semineri, **Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası**, s. 57-73.

TUNCAY, Can, (1995b), “Rekabet ve Rekabetin Gereği: Esneklik”, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, **MESS**, İstanbul, s. 207-226.

ÜNAL, Ayşe (2005), **Avrupa’ da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri**, Kamu-İş, S: 1, s.111-128.

YAVUZ, Arif, (1999) “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Kamuoyunda Esneklik, **MESS**, İstanbul, s.97-112.

YAVUZ, Arif (1995), **Esnek Çalışma ve Endüstriyel İlişkilerine Etkisi**, Filiz Kitapevi, İstanbul.

YÜKSEL, Nihat, (2003) “Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”, **TİSK İşveren Dergisi**, Şubat

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=664&id=40 30.05.2006

http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_99.htm 25.05.2006

EKLER

Mülakat Soruları:

1. Cinsiyetiniz:
2. Yaşınız:
3. Eğitim durumunuz:
4. Medeni haliniz:
5. Kaç yıldır çalışıyorsunuz:
6. Çalıştığınız iş kaçınıcı işiniz:
7. Hangi birimde çalışıyorsunuz:
8. Haftada kaç saat çalışıyorsunuz:
9. Günlük çalışma saatleriniz nelerdir:
10. Çalışma nedeniniz nedir:
11. Neden part-time çalışıyorsunuz:
12. Çalışma hayatınızda karşılaştığınız zorluklar nelerdir:
13. Part-time çalışmayı nasıl tanımlıyorsunuz:
14. Sosyal güvenceniz var mı :
15. Part-time çalışmanın avantajları nelerdir:
16. Part-time çalışmanın dezavantajları nelerdir :
17. İleride de part-time çalışmak istermisiniz:
18. İşi nasıl buldunuz:
19. İşe nasıl girdiniz:
20. Şu an tam gün çalışmak istermisiniz:
21. İş arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıl:

22. Yöneticilerle ilişkileriniz nasıl:

23.Müşterilerle ilişkileriniz nasıl:

ÖZGEÇMİŞ

22.12.1981 tarihinde Konya’da doğan Nur San, ilkokulu Arifiye Arifbey İlköğretim okulunda, orta öğrenimini Adapazarı İmamhatip Lisesi’nde tamamladı. Lise öğrenimini Arifiye Anadolu Öğretmen Lisesi’nde tamamlayarak 1999 yılında mezun oldu. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü’nde eğitime başladı. 2003 yılında lisans eğitimini tamamlayarak, aynı yıl Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalında eğitime başladı. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.