

PAPER DETAILS

TITLE: Kısmi Süreli Çalışmanın İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi

AUTHORS: Emre MUTLU

PAGES: 29-49

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/152187>

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF THE PART TIME WORKS IN THE SCOPE OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW

Emre MUTLU¹

Özet

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi görüşü, son dönemlerde oldukça sık tartışılan konulardan bir tanesidir. İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile; arz ve talepte meydana gelen değişimlerden işletmenin etkilenmemesi ya da daha az düzeyde etkilenmesi ve rekabet koşullarına daha kolay uyum sağlayabilmesi amaçlanmaktadır. Gerek uluslararası alanda gerekse ülkemizde en fazla başvurulan esnek çalışma türlerinin başında kısmi süreli çalışma uygulaması gelmektedir. Ülkemizde son dönemlerde kısmi süreli çalışma oldukça yaygınlaşmış, yapılan düzenlemelerle daha da yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Bu noktada kısmi süreli çalışanların uygulamada iş ve sosyal güvenlik mevzuatıyla ilgili karşı karşıya kaldıkları sorunların çözüme kavuşturulması da büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada kısmi süreli çalışma uygulamasının, gerek iş hukuku gerekse sosyal güvenlik mevzuatı açısından değerlendirilmesi yapılmaktadır. Ayrıca konuyla ilgili bazı sorunlar tespit edilmiş olup, tespit edilen sorunlara ilişkin çözüm önerilerine ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, kısmi süreli çalışma, kayıt dışı istihdam.

Abstract

The idea of flexible labor market is among the recent much-debated issues. What is aimed through flexible labor market is to prevent enterprises from being affected in changes in demand and supply and to enable them to adjust conditions of competition more easily. Both internationally and in our country, part time working is one of the most referenced types of flexible working. In Turkey part time working have become widespread in recent years, and it is aimed to make this

1 * Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, emutlu@sgk.gov.tr

implementation widespread more with arrangements made. At this point, it is of great importance to solving problems part-time workers face about labor and social security legislation in practice. In this study, the part time working is evaluated in terms of both labour law and social security legislation. Also some problems have been identified on the subject, and tried to obtain suggestions for solutions to these problems.

Keywords: Flexibility, part time working, unregistered employment.

GİRİŞ

Ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren kalkınma planları, hükümet programları, eylem planları gibi çeşitli ulusal dokümanlar ile uluslararası kuruluşlar ve işveren kesimi tarafından beyan edilen görüşlerde; iş gücü piyasasının gereğinden fazla katı ve değişen koşullara uyum sağlamasının imkansız olduğu, esnekleştirilmesinin kaçınılmaz bir ihtiyaç olduğu sürekli olarak dile getirilmiştir. Bu çerçevede, bir çok ülkede olduğu gibi, ülkemizde de çalışma hayatında esneklik uygulamalarının her geçen gün yaygınlaşması, konunun düzenlemesi gerekliliğini bir kez daha ortaya koymuştur. Bu kapsamda 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma türlerinin büyük bölümü yasal zemine oturtulmuş ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile de bu düzenlemelere uyumlu bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan en fazla uygulama alanı bulan esnek çalışma türlerinden bir tanesi de kısmi süreli çalışmadır. Gerek ulusal gerekse uluslar arası kuruluşlar tarafından yayınlanan çeşitli göstergeler de Türkiye'de kısmi süreli çalışma uygulamalarının son dönemde önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Bu uygulamanın yaygınlaşması, konuyla ilgili yasal düzenlemelerdeki eksikliklerin ve uygulama ile ilgili ortaya çıkan sorunların ele alınması gerekliliğini beraberinde getirmiştir.

Bu çalışmada ülkemizde iş ve sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında kısmi süreli çalışma uygulamaları hakkında bilgi verilecek olup, kısmi süreli olarak çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara ilişkin değerlendirilmeler yapılmaya çalışılacaktır.

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Tanımı

Özellikle 1970'li yıllardan itibaren küreselleşme ile birlikte rekabet ortamının genişlemesi ve teknolojik gelişmelerde yaşanan sıçramalarla birlikte Post-Fordist üretim anlayışı günümüze kadar yaygınlığını artırmış ve bununla birlikte esneklik olgusu da, üretim faktörünün değişmez bir parçası haline gelmiştir. Esnek örgüt yapılarının ortaya çıkmasıyla birlikte; esnekliğin özellikle üretim, yönetim ve çalışma ilişkileri alanında önemi artmaya başlamıştır. Bu süreçte esneklik olgusunun çalışma yaşamı üzerindeki yansımaları arttıkça, gerek istihdam türleri bakımından gerekse çalışma süreleri bakımından farklı esnek çalışma uygulamaları gün geçtikçe yaygınlaşmıştır.

Esnek çalışma şekillerinden en eski olanlardan ve en çok uygulama alanı bulanlardan bir tanesi de kısmi süreli (part-time) çalışmadır.² Temel özelliği, esas olarak iş sürelerinin kısaltılmasına dayanan kısmi süreli çalışma kavramı hakkında çok sayıda farklı tanımlama yapılmıştır.³ Kısmi süreli çalışma uluslar arası alanda ilk kez 1953 yılında Birleşmiş Milletler Örgütü'ne bağlı Kadınların Statüsü Komisyonunda ele alınmış ve *“genel olarak mutlak çalışma süresinin önemli ölçüde altındaki süreyle günün veya haftanın bir bölümünde düzenli çalışma”* olarak tanımlanmıştır.⁴ Avrupa Birliği (AB) ise 1997/81 sayılı Yönergesinde kısmi süreli çalışanı; *“karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında normal çalışma saatleri daha az olan çalışan”* şeklinde tanımlamıştır.⁵ Bu şekilde yapılan çok sayıda tanımlamayı genel olarak kapsayan ve Uluslar arası Çalışma Örgütü' nün (ILO) de kabul ettiği tanıma göre ise kısmi süreli çalışma; *“normal çalışma süresinden az,*

2 KARAKOYUN Yücel, Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 9

3 CENTEL Tankut, Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s. 27;

4 ŞAFAK Can, 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf (10/10/2012)

5 ÜNAL Ayşe, Avrupa'da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/816.pdf>, (10/10/2012)

sürekli ve düzenli olan ve gönüllü olarak yapılan çalışma”dır.⁶

Kısmi süreli çalışmayı kendi içinde klasik kısmi süreli çalışma ve esnek kısmi süreli çalışma olarak ikiye ayırmak mümkündür. Buna göre, klasik kısmi süreli çalışma; çalışma sürelerinin ve zamanının kesin olarak belirlendiği çalışma biçimini ifade ederken, esnek kısmi süreli çalışma biçimi ise; işyerindeki normal çalışma süresine oranla daha az çalışma saatlerinin olduğu ve bunların çalışma süresini ve biçimini belirleme yetkisinin taraflara bırakıldığı çalışma türünü ifade etmektedir.⁷ Esnek kısmi süreli çalışmanın klasik kısmi çalışma biçimlerinden ayrılan en önemli özelliği, çalışma süresinin uzunluluğunu ve dağılımını belirleme olanağının işçiye veya işverene tanınmasıdır. Bu anlamda esnek kısmi süreli çalışma, geleneksel türdeki kısmi çalışmadan farklı olarak kesin çalışma saatlerinin yerine esnek çalışma saatleri anlayışını da içermektedir.⁸

Diğer taraftan kısmi süreli çalışmanın özel bir durumu olarak nitelendirilebilen çalışma türlerinden bir tanesi de, önceden yapılan hizmet akdi gereğince işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışmasını ifade eden çağrı üzerine çalışmadır. Çağrı üzerine çalışma genel olarak iki farklı şekilde uygulanmaktadır. Bunların ilkinde, taraflar belirli bir zaman periyodu içerisinde (hafta, ay, yıl) işçinin toplam ne kadar çalışacağını (çalışma süresini) saptarlar ve işçi, işveren çağırıldığı zaman bu yükümlülüğü yerine getirir. İkincisinde ise, işçinin belirlenen süre içinde toplam ne kadar ve ne zaman çalışacağını tamamen işveren belirlemektedir.⁹

Özellikleri

Genel kabul gören tanımlama olması nedeniyle, özellikle ILO tarafından yapılan tanımlamada kısmi süreli çalışmayı diğer çalışma türlerinden ayıran üç ana unsurun olduğu dikkat çekmektedir.¹⁰ Bu unsurlardan

6 YAVUZ Arif, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri’ne Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul,1995, s.37

7 KARAKOYUN, s. 10

8 CENTEL , s. 56

9 ŞEN Sabahattin, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, Türk Ağır Sanayii ve hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 1999 – Şubat 2000, Cilt:15-16, Sayı:6-1, s. 49-50

10 YAVUZ, s. 38

en önemli olanı şüphesiz ki, kısmi süreli çalışmanın normal (tam süreli) çalışmaya nazaran günlük, haftalık veya aylık periyotlarda daha kısa süreli çalışmaları içermesidir. Bu kısalığın ne kadar olacağı, sabit kriterlere bağlı olmamakta ve ülkelere göre farklılık arz etmektedir. Bazı ülkelerde normal çalışma süresinin %80'inden daha az bir sürede yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilirken, bazılarında normal sürenin 1/3 ü ya da 2/5'i kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir. Örneğin A.B.D.'de haftada 35, Japonya'da 34, İngiltere'de ise 30 saatten daha az bir zamanı kapsayan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmaktadır.¹¹ Ülkemizde ise Kanun'da somut bir sınırlama yapılmayarak "önemli ölçüde az" ifadesi kullanılmasına rağmen, İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde bu ifadeye açıklık getirilmiş ve tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaların kısmi süreli çalışma olacağı belirtilmiştir. Yani haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saat çalışılan bir işyerinde, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmanın düzenli ve sürekli olması da kısmi süreli çalışmanın ikinci temel özelliğidir. Bu özelliği ile kısmi süreli çalışma, kendisiyle benzer özelliklere sahip olan kısa süreli çalışmadan, mevsimlik çalışmadan ve geçici çalışmadan ayrılmaktadır.¹² Yani kısmi süreli çalışma sözleşmelerinde normal süreli çalışmaya göre çalışma süreleri daha az belirlenmekle birlikte, iş geçici bir iş olmayıp süreklilik arz etmektedir. Sözleşme ile belirlenen süreler geçerli olmak koşuluyla, işçi çalışma borcunu düzenli bir şekilde ifa etmektedir.

Kısmi süreli çalışmanın temel unsurlarından bir diğeri de, bu çalışmanın gönüllülük ilkesine göre yapılmasıdır. Diğer bir ifadeyle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi açısından "sözleşme serbestisi ilkesi" geçerli olup, işveren işyerinde kısmi süreli çalışmaya geçtiğinde işçi bunu kabul

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

12 CENTEL, s.27

etmek zorunda değildir.¹³ Yani kısmi süreli çalışma; ekonomik nedenler ve teknik zorunluluklarla talep değişikliklerinden dolayı, işyerinde üretimin azalması sebebiyle, işçinin aslında tam gün çalışmayı isteyip de çalışmadığı, zorunlu olarak bu çalışmayı kabul ettiği bir çalışma türü değildir.¹⁴

Temel unsurları yukarıda bahsedilen üç özellik olmakla birlikte, kısmi süreli çalışmanın diğer yapısal özelliklerini birkaç noktada toplamak mümkündür. Bunlar:¹⁵

- Kısmi süreli çalışma daha çok kadınlar arasında yaygın olan bir çalışma şeklidir. Tam zamanlı ve iş güvencesinin bulunduğu işleri erkekler tercih ederken, genellikle iş güvencesinin olmadığı kısmi çalışma modelini kadınlar tercih etmektedir.
- Gençler için iş yaşamına ilk katılmanın adımı genellikle kısmi süreli çalışma ile olmaktadır.
- Hizmetler sektörünün hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde ağırlık kazanması ile kısmi çalışma modelini uygulama alanı oldukça genişlemiştir.
- Kısmi süreli işlerde genellikle ücretler düşük, iş yoğunluğu fazladır.
- Kısmi süreli çalışanlar çoğunlukla sosyal güvenceden yoksun olmakta ve sendikalaşma oranı oldukça düşüktür.
- İşsizliğin çok yoğun olduğu ülkelerde ekonomik zorluklar karşısında kısmi süreli çalışmaya zorunlu olarak razı olunmaktadır.

13 OKUR Ali Rıza , Uluslar arası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Çalışma ve Geleceği(Hukuki Esasları ve Sosyo- Ekonomik Yönleri İle Kısmi Çalışma Paneli), Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara 1991, s.120.

14 ERDUT Tijan, Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, İzmir, 1998, s.70

15 OĞUZ Özlem, Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2007, s. 53

Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri

Esnek çalışma türlerinin hepsinde olduğu gibi, kısmi süreli çalışma uygulamalarının da çalışma yaşamına önemli etkileri söz konusudur. Kısmi süreli çalışma uygulamalarının çalışanlar, işletmeler-işverenler, istihdam, ücretler, sosyal güvenlik sistemi, toplu iş ilişkileri gibi çalışma hayatının bir çok alanında olumlu ve olumsuz etkileri olduğu söylenebilir.

Kısmi süreli çalışma ile birlikte çalışanlar çalışma sürelerini belirleme hakkına sahip olmakta ve böylece işçiler kendileri için en uygun çalışma zamanlarını belirleyerek, kullanabilecekleri özel zamanlar oluşturabilmektedirler. Böylece esnekleşen çalışma zamanlarıyla birlikte özel hayatları ve iş yaşamları arasında bir denge kurabilecekler; hem iş yaşantıları hem de aile ve sosyal yaşantıları daha da kolaylaşacaktır.¹⁶ Ayrıca kısmi süreli çalışma uygulamalarının, tam süreli çalışmaları halinde çeşitli ailevi sorunlarla karşı karşıya kalan kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını sağladığı da ifade edilmektedir. Benzer şekilde eğitim çağındaki gençlerin kısmi süreli çalışarak ekonomik açıdan gelir elde etmelerinin yanında işgücü piyasasına girmeleri ve onu tanımaları da mümkün olabilmektedir.¹⁷

Kısmi süreli çalışma çalışanlar açısından bu olumlu etkilerinin yanında, özellikle sosyal haklar noktasında çalışanların mağduriyetine neden olabilecek bazı olumsuz etkilere de neden olmaktadır. Çalışan üzerinde ortaya çıkan bu olumsuz etkilerin başında, tam süreli çalışanlara oranla ücret seviyelerinin düşük olması ve sosyal korumadan yeterince yararlanamamaları yer almaktadır. Yapılan çeşitli çalışmalar kısmi süreli çalışan kişilerin genellikle tam süreli çalışanlardan daha az seviyelerde ücret elde ettiğini ortaya koymaktadır.¹⁸ Yine kısmi süreli çalışan kişilerin önemli bir kısmı iş ve sosyal güvenlik yasalarınca sağlanan korumadan yeterince yararlanamamakta ve tam süreli çalışanlara göre

16 YAVUZ, s. 21

17 KOÇ Muzaffer & GÖRÜCÜ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, s.162

18 KARADENİZ Oğuz, Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2, s. 95

sosyal yardımlardan, tazminat ve yan ödemelerden, sosyal sigorta programlarından daha az düzeyde yararlanmaktadırlar.¹⁹

Kısmi süreli çalışma işverenler açısından değerlendirildiğinde ise, olumlu yansımaların öne çıktığı göze çarpmaktadır. Bu uygulama işverene, işyerinin ihtiyaçları doğrultusunda özel uzmanlık gerektiren işlerde tam gün istihdam etmek istemediği kişileri, sadece ihtiyaç duyduğu sürelerde çalıştırmak suretiyle işgücü maliyetlerini düşürme imkanı sağlamaktadır. Ayrıca kısmi süreli çalışan işçilerin kendilerince belirlenen sürelerde çalıştıkları için motivasyonları daha yüksek olmakta ve bu da işyerindeki verimliliği olumlu yönde etkilemektedir.

Diğer taraftan son dönemlerde kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma uygulamaları, özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde yeni istihdam olanakları yaratılarak işsizliğin azaltılmasında bir araç olarak görülmektedir. Bu uygulamaların istihdam üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmakla birlikte, özellikle uluslar arası organizasyonlar tarafından yapılan çalışmalarda yeni istihdam olanaklarının yaratılması noktasında bu uygulamaların olumlu etkilerinin olduğunu ifade edilmektedir.²⁰

4857 SAYILI İŞ KANUNU ve KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte, on yıllardır yürürlükte olan eski iş kanunu yürürlükten kaldırılmış ve çalışma yaşamının temel parametrelerinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Yeni Kanunla birlikte getirilen önemli yeniliklerden bir tanesi de kuşkusuz esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelerin çoğunun kabul edilmiş olmasıdır. Bu kapsamda, gerekçe metninde de belirtildiği gibi, ülkemizde sayıları giderek artan kısmi süreli çalışanları korumak, işveren ile işçilerin ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak ve bu tür çalışmaları

19 YAVUZ, s. 25-26

20 SELAMOĞLU Ahmet, İstihdam Politikaları, Esneklik Aratışı ve Etkileri, http://arsiv.petroil-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/08_istihdam/index.htm, (01/11/2012), ÇAKIR Özlem, Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2009/2, s. 92

teşvik etmek amacıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir.

Kanun'un 13 üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmeleri, "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlendiği iş sözleşmeleri" olarak tanımlanmıştır. Kanun'da somut bir sınır belirlenmemiş, "önemli ölçüde az" ifadesi kullanılmıştır. İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde bu ifadeye açıklık getirilmiş ve tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaların kısmi süreli çalışma olacağı belirtilmiştir. Yani haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saat çalışılan bir işyerinde, 30 saatin altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir. Şayet işyerinde haftalık olağan çalışma süresi 45 saatin altında ise, bu durumda kısmi süreli çalışmaların belirlenmesine esas zaman sınırı da daha aşağılara inmektedir. Çünkü Kanun'da belirtilen emsal işçi kavramı, aynı işyerinde tam zamanlı olarak çalışan işçiye ifade etmektedir.²¹

Kanun'un anılan maddesinin devamında ise işverenin kısmi süreli çalışan işçisine eşit muamele yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin, haklı bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulması yasaklanmıştır. Eşit davranma ilkesi doğal olarak işyerinde çalışan işçiler arasında tüm alanda mutlak bir eşitliği değil, eşit durumda olan işçiler arasında ayırım yapılmasının engellenmesini ifade etmektedir.²² Bu bağlamda işveren işçinin çalışacağı işin ve işyerinin tespitinde, ücret, yıllık izin, mazeret izinleri, ara dinlenmeleri gibi somut çalışma koşulları ile kapı kontrolü, sigara içme yasağı gibi işyeri düzenine ilişkin hususlarda da işçilere farklı uygulama yapamayacaktır. Ayırımı haklı kılan nedenler ise, salt iş sözleşmesinin süre açısından farklı türde olması dışında, objektif olarak farklı uygulamayı gerekli veya adil kılan nedenler olup, bunlar işçinin

21 4857 sayılı İş Kanunu , md. 13

22 ÇELİK Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 1994, s.143

niteliklerinden veya işin özelliğinden kaynaklanabilir.²³

Benzer şekilde Kanun'un 13 üncü maddesinde, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenmesi gerektiği de hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeden hareketle kısmi süreli iş sözleşmesinde ücreti ve ödemenin şeklini taraflar serbestçe kararlaştırabilmelerine rağmen işçiye ödenecek ücretin, aynı süre için orantılı olarak hesaplanacak asgari ücretin altına düşmeyeceği hususu kabul edilmektedir. Yargıtay'a göre de, birden çok işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin asgari ücretinin, çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanması gerekmektedir.²⁴ Yine yakacak ve gıda yardımı, ikramiye, bayram harçlığı gibi bölünebilir menfaatler noktasında da, kısmi süreli çalışanların çalıştıkları süreyle orantılı bir şekilde yararlanmaları gerekmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler yıllık izin ve izin ücreti haklarından yararlanma konusunda da farklı bir işleme tabi tutulamayacaklardır.²⁵ Buna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği süredeki her yıl için hak ettikleri izinlerini, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli çalışmalarına denk gelen iş günlerinde çalışmayarak kullanırlar. Yani kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar işyerindeki kıdemine ve yaşına uygun olarak İş Kanunu'nun 53. maddesindeki izin sürelerinden yararlanacaklardır; işçi iznini kıdemine uygun olan süre ne kadar ise o kadar kullanacaktır. Örneğin, işyerinde kısmi süreli olarak bir yıldan beri haftanın iki günü ve günde iki saat çalışan işçiye 14 gün yıllık izin verilecektir. İzin 14 gün olmasına rağmen izin ücreti 8 saat olarak ödenecektir.²⁶

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan kişilerin kıdem tazminatına hak kazanma konusunda ise iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüş kıdem tazminatında kullanılan hizmet süresinin hesabında sadece fiilen

23 DEMİR Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, Özel Sayı, s. 87

24 DEMİR, s. 96

25 Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Md. 13

26 TEMİR Arif, 4857 Sayılı İş Yasası'na Göre Kısmi Zamanlı Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Uygulaması, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2004054416.htm (11/10/2011)

çalışılan sürelerin dikkate alınacağını savunurken, diğer görüş boşa geçen sürelerin de bu hesaplamada dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir. Genellikle dava konusu olan bu konuda Yargıtay da önceki kararlarında ilk görüş doğrultusunda karar verirken, son dönemlerde bu sürenin hesaplanmasında sözleşmenin yapıldığı tarih ile bitiş tarihi arasındaki tüm sürenin dikkate alınacağı yönünde içtihatlar oluşturmuştur.²⁷ Kıdem tazminatının hesaplanmasında ise kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin, çalışma süresiyle orantılı olarak 30 günlük zaman zarfında aldığı ücretin hesaplamaya esas olması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay tarafından verilen kararlar da bu doğrultudadır.²⁸

Diğer taraftan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma veya fazla sürelerde çalıştırma da yaptırılamamaktadır.²⁹ Bu uygulamanın Kanun'un 5 inci ve 13 üncü maddelerinde belirtilen eşit davranma ilkesine açıkça ters düştüğü yönünde eleştiriler de söz konusudur.³⁰

Ayrıca Kanun'da işyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınacağı ve boş yerlerin zamanında duyurulacağı hususu da düzenlenmiştir.

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun getirdiği yeniliklerden bir tanesi de kısmi süreli çalışanlarla ilgili düzenlemelerdir. Kanun'la getirilen yeni uygulama ile, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilenlerin, ay içerisinde çalıştırıldıkları süreler kadar sigortalı olabilmelerine imkan tanınmıştır. Ayrıca bazı alanlarda kısmi süreli çalışanlara (taksi şoförleri, dolmuş şoförleri, sanatçılar) ilişkin de, sigortalı olmalarını kolaylaştırmak

27 KOÇ & GÖRÜCÜ, s. 159

28 KARAMAN M.Halis, Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2008, s. 221

29 İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerde Çalışma Yönetmeliği Md. 8

30 ZEYTİNOĞLU Emin, İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2006/2, Yıl:5, Sayı:10, , s. 199

amacıyla özel düzenlemeler yapılmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, prim ödeme gün sayılarının belirlenmesiyle ilgili olarak Kanun'un 80 inci maddesinde, "İşveren ve sigortalı arasında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir." hükmü yer almaktadır. Buna paralel olarak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 101 inci maddesinde de, kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısının hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar, Kanun'da yer alan hüküm gereğince 1 güne tamamlanmaktadır.

Durumu bir örnekle açıklamak gerekirse; işçi ile işveren arasında yapılan kısmi süreli iş sözleşmesine göre, işçinin günlük 5 saat ve haftanın 6 günü çalışacağı kararlaştırılmışsa, bu işçinin aylık çalışma süresi:

6 gün x 5 saat = 30 saat (haftalık çalışma süresi)

30 saat x 4 hafta = 120 saat (aylık çalışma süresi)

olacaktır. Buna göre bu işçinin prim ödeme gün sayısı $120/7,5 = 16$ gün olarak kabul edilecek ve bu süre üzerinden işverence primleri yatırılacaktır. Ay içerisinde birden fazla işyerinde kısmi süreli olarak çalışan işçiler ile ilgili olarak da, bu işlemler çalıştığı her bir işyeri için ayrı ayrı yapılacaktır.

Mili Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında çalıştırılan uzman ve usta öğreticiler de, kısmi süreli çalışanlar olarak değerlendirilmelidir. Çünkü bu kişiler de genellikle haftada 30 saatten az çalışmakta ve sadece çalıştırıldıkları saatler için ücret almaktadırlar. Bu kişilerin sigortalıkları da, Kanun'da özel olarak

düzenlenmiştir. Kanun'un 80 inci maddesine göre bu şekilde çalışanların prim ödeme gün sayıları, 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazandıkları brüt ek ders ücreti toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi sonucu tespit edilmektedir. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda tam sayıdan sonraki küsuratlar dikkate alınmaz. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bir eğitim kurumunda saat başına 10 TL ücret karşılığı çalışan bir usta öğretici, ay içerisinde toplam 60 saat çalışması halinde (60 saat x 10 TL) 600 TL aylık ücret almaktadır. Buna göre bu usta öğreticinin prim ödeme gün sayısı (600/34,05) 17 gün olmaktadır.³¹

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların sosyal güvenlik primleri ise, bir aylık süre içerisinde yaptıkları çalışma saatlerinin, saat başına aldıkları ücret ile çarpımı sonucu tespit edilecek tutar üzerinden ödenmektedir. Sosyal sigorta bakımından adlarına fiilen çalıştıkları süreler kadar prim ödenen kısmi süreli çalışanlar, genel sağlık sigortası bakımından ise ay içerisindeki 30 günden eksik günlere ilişkin primleri kendileri tamamlamak zorundadırlar. Ay içinde eksik kalan sürelerle ilişkin Genel Sağlık Sigortası primi belirlenirken, kısmi süreli çalışanlarına uygulanacak olan gelir testi sonucunda ortaya çıkan gelir seviyeleri esas alınmaktadır. Örneğin bir ayda kısmi süreli olarak çalıştığı için adına toplam 16 gün prim ödemesi yapılan sigortalı, geriye kalan 14 güne ilişkin genel sağlık sigortası primini kendisi ödemek zorundadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri isteğe bağlı sigorta kapsamında ödeme yaparak ve 6111 sayılı Kanun'la³² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 41 inci maddesine eklenen hüküm gereğince borçlanarak tamamlama olanakları da söz konusudur. Bu iki uygulama ile birlikte, kısmi süreli olarak çalışan kişilerin emeklilik için gerekli olan prim gün sayılarını tamamlamaları mümkün olmaktadır.

Bir veya birden fazla işverence 10 günden az süreli kısmi süreli iş

31 01/07/2013 – 31/12/2013 tarihleri arasında prime esas günlük kazanç alt sınırı 34,05 TL dir.

32 25/2/2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir

sözleşmesi ile çalıştırılan sanatçılar, düşünürler, yazarlar ve ticari taksi, dolmuş gibi şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışan kişiler açısından ise; yukarıda anlatılan uygulamalardan farklı bir uygulama söz konusudur. Bu şekilde çalışan kişiler, 5510 sayılı Kanun'un Ek 6 ncı maddesi gereğince, primleri kendileri tarafından ödenmek suretiyle sigortalı olabileceklerdir.

TÜRKİYE'DE KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA UYGULAMASININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Uluslararası kuruluşlar ve işveren kesimi tarafından dile getirilen esnekliğin iş yaratma üzerindeki olumlu etki yaratacağı yönündeki görüşlerin de etkisiyle, Türkiye'de çalışma hayatının esnekleştirilmesi çalışmaları 1990'lardan itibaren başlamıştır. Bu dönemde ülkemizde yayınlanan kalkınma planları, orta vadeli programlar, yıllık programlar gibi tüm resmi dokümanlarda esnek çalışmayla ilgili düzenlemelerin yapılması gerekliliği savı sürekli olarak yer almıştır. Bu durumda, önceki bölümlerde de ele alındığı üzere, gerek iş mevzuatı gerekse sosyal güvenlik mevzuatında bazı düzenlemeler yapılarak esnek çalışma uygulamalarının önü açılmıştır. Ülkemizde en çok uygulama alanı bulan esnek çalışma türlerinin başında da kısmi süreli çalışma gelmektedir. OECD verilerine göre 2012 yılında toplam istihdamın % 11,8'ini kısmi süreli çalışanlar oluşturmaktadır. Diğer taraftan OECD ülkeleri arasında kısmi süreli çalışmanın son yıllarda en fazla artış gösterdiği ülke de Türkiye olmuştur.³³

Ülkemizde kısmi süreli çalışanların sayısı arttıkça, bu şekilde çalışan kişilerin karşı karşıya oldukları sorunların da önemi o ölçüde artmaktadır. Bu sorunların başında, kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik sisteminden sağlanan haklara erişme konusunda karşılaştıkları güçlükler gelmektedir. Özellikle uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma konusunda gerekli olan prim ödeme sürelerinin yerine getirilmesi bakımından, kısmi süreli çalışanlar, tam süreli olarak çalışanlarla kıyaslandığında dezavantajlı duruma düşmektedirler. Aşağıdaki tabloda normal süreli çalışan bir işçi ile kısmi süreli olarak

33 OECD Veri Tabanı

çalışan işçinin, sosyal sigorta kollarından sağlanan bazı yardımlara hak kazanmak için tamamlaması gereken süreler karşılaştırılmıştır.

Tablo: Tam Süreli Çalışan ve Kısmi Süreli Çalışanın, Sosyal Sigorta Sisteminden Sağlanan Haklara Erişme Süreleri

Sağlanan Yardım	Gerekli Prim Ödeme Gün Sayısı	Tam Süreli Çalışanın Çalışması Gereken Süre (ay)	Kısmi Süreli Çalışanın* Çalışması Gereken Süre (ay)
Geçici İş Göremezlik Ödeneği (hastalık, analık)	90	3	5,6
Emzirme Ödeneği	120	4	7,5
Malullük Aylığı	1800	60	112,5
Ölüm Aylığı	900	30	56,2
Yaşlılık Aylığı	7200	240	450

* Kısmi süreli çalışanın haftada 30 saat çalıştığı ve aylık ($30 \times 4 / 7,5 = 16$) 16 gün sigortalı olduğu varsayılmıştır.

Tablonun incelenmesi sonucu, kısmi süreli çalışan kişilerin sosyal sigortalardan sağlanan haklara erişme konusunda yaşayacakları zorluklar açıkça görülebilmektedir. Normal süreli bir çalışanın yaşlılık aylığına hak kazanmak için 240 ay (20 yıl) çalışması yeterli iken, çalışma hayatı boyunca kısmi süreli olarak çalışan bir kişinin yaşlılık aylığına hak kazanması için çalışması gereken süre en az 450 ay (37,5 yıl) dır. Aynı şekilde kısmi süreli bir çalışan malullük aylığına hak kazanmak için yaklaşık olarak 10 yıl çalışması gerekmektedir. Bunun yanında, tablo oluşturulurken kısmi süreli çalışanın haftalık üst sınır olan 30 saat çalıştığına varsayıldığı da dikkate alınırsa, durumun ciddiyeti daha net olarak anlaşılabilmektedir.³⁴

Kısmi süreli çalışan sigortalılarla ilgili önemli sorunlardan bir diğeri de, tatil günleri için kendileri adına sigortalılık bildiriminin zorunlu olmamasıdır. İşveren tam süreli bir çalışan adına tatil günleri için de çalışılmış gibi bildirimde bulunup prim öderken, kısmi süreli çalışanlar

³⁴ MUTLU Emre, Türkiye’de Esnek Çalışmaya Yönelik Düzenlemeler İle Kayıt Dışı İstihdam Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara, 2012, s. 108

adına sadece fiilen çalıştığı günler için bildirimde bulunup prim ödemektedir. Yani haftada 45 saat çalışan bir sigortalı ayda ($45 \times 4 / 7,5 = 24$) 24 gün fiilen çalıştığı halde aylık prim ödeme gün sayısı 30 olarak belirlenirken; haftada 30 saat çalışan kısmi süreli çalışanın prim ödeme gün sayısı sadece 16 olmaktadır. Bu durum 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinde yer alan "Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir." hükmüyle de açıkça çelişmektedir. Bu uygulama, sosyal güvenlik sisteminden sağlanan faydalara erişme konusunda güçlükler yaşayan kısmi süreli çalışanların durumunu daha da zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu uygulama maliyetlerini azaltmak isteyen kötü niyetli işverenler tarafından istismar edilerek; tam zamanlı çalışanların kısmi süreli çalışmış gibi gösterilmesi suretiyle kayıt dışılığın ortaya çıkmasına neden olabilecek bir yapıya da sahiptir.³⁵

Esasen kısmi süreli çalışmayı teşvik etmek için oluşturulan sistemin sahip olduğu bu özelliklerin de etkisiyle, kısmi süreli çalışan kişilerin önemli bölümü sigortasız olarak çalışmaktadır. İşverenler daha az maliyetli oldukları için sigortasız kısmi süreli işçi çalıştırma eğilimine girmekte, kısmi süreli olarak çalışanlar ise özellikle emeklilik başta olmak üzere sistemden sağlanan yardımlara erişemeyecekleri endişesiyle kayıt dışı çalışmaya razı olmaktadır. TÜİK verilerine göre de yarı zamanlı çalışanlarda kayıt dışı çalışmanın oldukça yaygın olduğu açıkça görülebilmektedir. Buna göre 2013 yılı Haziran ayında kayıt dışı çalışma oranı tam zamanlı çalışanlar arasında % 31,47 iken, yarı zamanlı çalışanlar için % 84,85 olarak gerçekleşmiştir. Bu tespiti destekleyen başka bir veriye göre de, haftalık çalışma süresi azaldıkça kayıtlılık oranının azaldığını anlaşılmaktadır. 2013 yılı Haziran ayında haftalık ortalama 40 saat çalışanlarda kayıt dışı çalışma oranı % 10,89 iken; bu oran haftalık 36-39 saat çalışanlarda % 72,70, 17-35 saat çalışanlarda % 73,23 ve 17 saatten az çalışanlarda ise % 88,41 olarak gerçekleşmiştir.³⁶ TÜİK tarafından yapılan anketlerde elde edilen bu sonuçların; SGK verilerince de doğrulandığını söylemek yanlış olmayacaktır. 2013 yılı Haziran ayı itibari ile Sosyal Güvenlik Kurumuna kısmi süreli iş

35 MUTLU, s.109

36 TÜİK, Hanehalkı Anketi Sonuçları

sözleşmesi ile çalıştığı bildirilen sigortalıların toplam 4/a sigortalılarına oranı sadece % 1,59'dur.³⁷ Bu oran gerek TÜİK verileri gerekse yukarıda da yer verilen OECD verileri ile karşılaştırıldığında, SGK'ya bildirim yapılan kısmi süreli çalışan sayısının oldukça düşük olduğu açıkça görülmektedir. Bu durum da kısmi süreli çalışanlar arasında kayıt dışı çalışmanın normal süreli çalışanlara göre daha yaygın olduğu görüşünü desteklemektedir.³⁸

Kısmi süreli çalışanların karşılaştıkları önemli sorunlardan bir diğeri de, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ihbar sürelerinde işi arama izinleri gibi konularda açık düzenlemelerin yapılmamış olmasıdır. Kısmi süreli çalışma yapısı gereği tam zamanlı çalışmadan farklı karakteristik özellikler içermektedir. Bu nedenle kısmi süreli çalışmaya ilişkin bazı konuların normal çalışmalardan ayrı olarak düzenlemesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan Türk İş Hukukunda, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler incelendiğinde, bunların tam süreli iş sözleşmesine dayalı olarak bir tek işte çalışma esasına göre hazırlandığı görülmektedir. Dolayısıyla, kısmi süreli iş sözleşmelerine dayalı olarak farklı işyerlerinde çalışan bir işçinin, çalıştığı işlerdeki toplam çalışma süresinin, bu konudaki yasal sınırların üzerine çıkması söz konusu olabilecektir. Yürürlükteki yasal düzenlemeler, böyle bir durumun ortaya çıkmasını engelleyecek hükümlere yer vermemiştir. Diğer taraftan kısmi süreli çalışan işçiler arasında sendikalaşma ve toplu sözleşmelerden yararlanma oranı da çok düşük seviyelerdedir. Bu durum işçiler üzerinde işveren otoritesinin artması ve başta ücret olmak üzere birçok hak konusunda çeşitli zorluklar ortaya çıkarmaktadır.³⁹

37 SGK, Aylık İstatistik Bülteni (2013 Haziran)

38 MUTLU, s.110-111

39 KARAMAN, s.226

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu ile yasal zemine oturtulan kısmi süreli çalışma uygulamalarının giderek yaygınlaştığı ve uygulamada bazı sorunların ortaya çıktığı görülmektedir. Ortaya çıkan sorunların başında; çalışma kapsamında da görüldüğü üzere, bu şekilde çalışanların önemli bölümünün kayıt dışı olarak, iş ve sosyal güvenlik mevzuatınca çalışanlara tanınan koruma ve haklardan mahrum bir şekilde çalışmaları gelmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında sosyal güvenlik sisteminin yeterince esnek olmamasının, değişik çalışma şekillerine ve değişen koşullara uyum sağlama konusunda yetersiz kalmasının da etkisi söz konusudur. Yine kısmi süreli olarak çalışan kişilerle ilgili diğer önemli bir sorun da; kayıtlı olmalarına rağmen, sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanma konusunda çeşitli güçlüklerle karşı karşıya kalmalarıdır. Sosyal güvenlik sistemimizin büyük ölçüde tam gün çalışma esasına göre dizayn edilmesi bu sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu noktada sosyal güvenlik sisteminde sağlanan yardımlar noktasında söz konusu olan şartların, kısmi süreli çalışanların da rahatlıkla ulaşabilecekleri şekilde yeniden belirlenmesinin önemli katkısı olacağı düşünülmektedir. Bu şekilde kısmi süreli çalışanların bu yardımlara normal süreli çalışanlar gibi kolaylıkla erişebileceklerini düşünmeleri, sigortalı olma konusunda da daha istekli davranmalarına neden olacaktır.

Ayrıca kısmi süreli çalışanlarla ilgili olarak; prim ödeme gün sayılarının belirlenmesi konusunun yeniden düzenlenmesi de, bu şekilde çalışanların sağlanan yardımlara erişme konusunda yaşadıkları zorlukların azalmasına katkı sağlayacaktır. Yapılacak düzenleme ile kısmi süreli çalışanlar için de tatil günlerinde orantılı olarak sigortalılık bildiriminin yapılması sağlanmalıdır. Bu kişilerin prim ödeme gün sayıları; aylık toplam çalışma saat tutarı 7,5'e bölünerek değil, normal süreli çalışanın haftalık çalışma süresine oranlanarak belirlenmelidir. Örneğin haftalık 30 saat çalışan kısmi süreli çalışan sigortalının prim ödeme gün sayısı, "30/45 x 30" formülü ile hesaplanarak, 20 gün olarak belirlenmelidir (mevcut uygulamada 16 gün olmaktadır). Benzer şekilde haftalık 20 saat çalışan kısmi süreli çalışan sigortalının prim

ödeme gün sayısı da $(20/45 \times 30 = 13,3)$ 14 gün olarak belirlenmelidir (mevcut uygulamada 11 gün olmaktadır).

Bunun yanında kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, çalışma süreleri gibi bazı konuların da kısmi süreli çalışanlara yönelik olarak ayrı bir şekilde düzenlenmesinin bu konularla ilgili olarak ortaya çıkacak sorunların en aza indirilmesi bakımında önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- CENTEL Tankut, Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992
- ÇAKIR Özlem, Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2009/2
- ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 1994
- DEMİR Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, Özel Sayı
- ERDUT Tijen, Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, İzmir, 1998
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (06/04/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete)
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (06/04/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete)
- KARADENİZ Oğuz, Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2
- KARAMAN M.Halis, Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2008
- KARAKOYUN Yücel, Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007
- KOÇ Muzaffer & GÖRÜCÜ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1
- KUTAL Gülten, Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği (Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli), Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991
- MUTLU Emre, Türkiye'de Esnek Çalışmaya Yönelik Düzenlemeler İle Kayıt Dışı İstihdam Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara, 2012
- OECD Veri Tabanı, Erişim: <http://www.oecd-ilibrary.org/statistics>
- OĞUZ Özlem, Türkiye'de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2007
- OKUR Ali Rıza, Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Çalışma ve Geleceği (Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik Yönleri İle Kısmi Çalışma Paneli), Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991

ÖZDAMAR Murat & ÇAKAR Erden, Part-Time İş Sözleşmeleriyle Çalışanların Sosyal Güvenliği, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:107

SELAHOĞLU Ahmet, İstihdam Politikaları, Esneklik Aratışı ve Etkileri, http://arsiv.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/08_istihdam/index.htm

SGK, Aylık İstatistik Bülteni (2013 Haziran)

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (12/05/2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmi Gazete)

ŞAFKAR Can, 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf

ŞEN Sabahattin, Esnek Üretim ve Esnek Çalışma, Türk Ağır Sanayii ve hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 1999 – Şubat 2000, Cilt:15-16, Sayı:6-1

TEMİR Arif, 4857 Sayılı İş Yasası'na Göre Kısmi Zamanlı Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Uygulaması, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=2004054416.htm

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Erişim: <http://www.tuik.gov.tr>

ULUCAN Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri: Yeni İş Yasası Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003

ÜNAL Ayşe, Avrupa'da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/816.pdf>

YAVUZ Arif, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri'ne Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1995

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği (03/03/2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmi Gazete)

ZEYTİNOĞLU Emin, İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Güz 2006/2, Yıl:5, Sayı:10

4857 sayılı İş Kanunu (10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete)
5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (16/06/2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmi Gazete)

6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (25/02/2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete)