

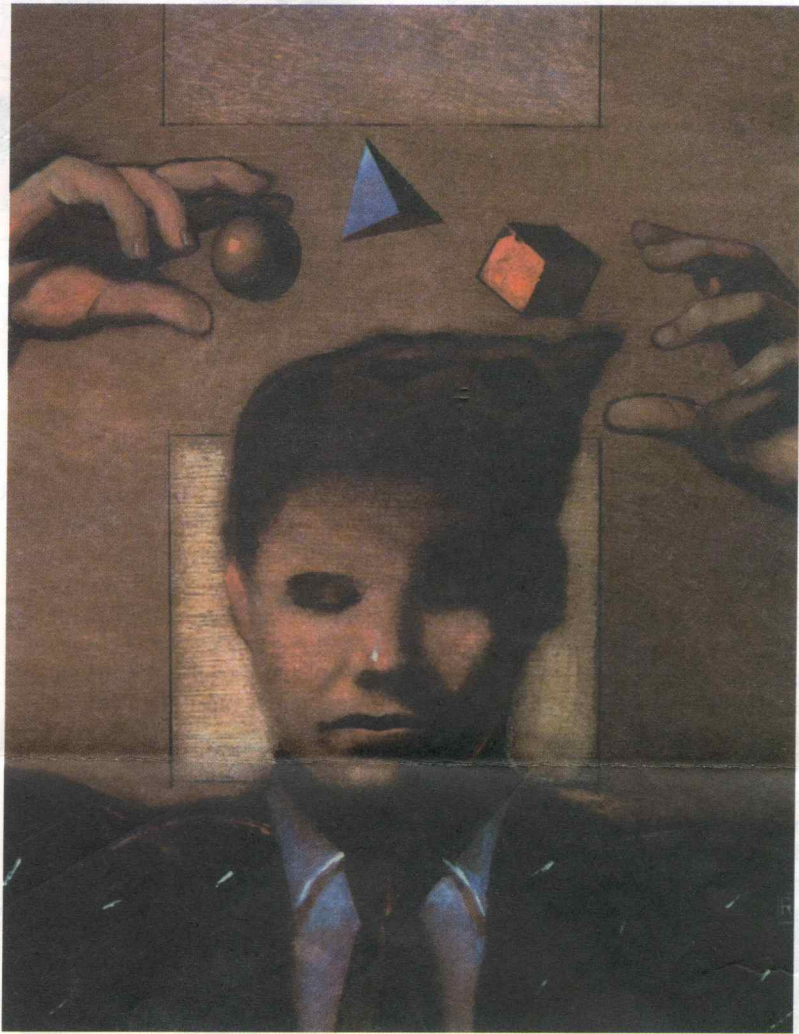
Part Time Çalışma ve Gençlik

İşçi sendikalarının reddedici bir tutumla part-time çalışmayı dışlamak yerine, part-time çalışmanın işçi kesimi için taşıdığı sakıncaları toplu pazarlık süreci içinde gidermeleri ya da en azından görece azaltmaları daha akılcı bir tutum olur.

Doç. Dr. Tankut Centel
İ.Ü. Hukuk Fakültesi

Part-time çalışma eğilimi, gençler arasında oldukça yüksektir. Özellikle, Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde, gençler arasındaki part-time çalışma eğilimi, erkeklerde kadınlara göre daha yüksektir. Bu anlamda, Amerika Birleşik Devletleri ile Kanada ve İsveç gibi ülkelerde part-time çalışan çoğu erkeğin yaşı, 25 yaşın altındadır.

Çalışarak okuyan gençliğin büyük bölümü, part-time çalışma içine girmek zorundadır. Gerçekten, bu sayede gençler, bir yandan part-time çalışmakta ve diğer yandan da, part-time çalışmanın yarattığı boşluk sonucunda öğrenimlerini sürdürebilmektedir. Sonra, mesleki öğrenimlerini bitiren gençlerin işsiz kalmamaları, bunlara işyerlerinde part-time işlerin açık tutulmasıyla sağlanır. Nitekim, mesleki öğrenimlerini bitiren genç işçilerin part-time işlere alınması, işyerlerindeki tam gün



çalışılan işlerden bazılarının açılmasıyla doğacak boş işlere, bunların ileride kesin biçimde yerleştirilmeleri olanağını yaratmakta ve bu yolla, genç işsizliği, belli ölçüde de olsa, önlenebilmektedir.

Çalışan gençlik içinde özellikle öğrenci gençlik, iktisadi bağımsızlık kazanmak ya da öğrenim sırasında aileye yük olmamak ve bu arada da öğrenim sırasında kendisine zaman ayırmak ümidiyle, part-time işlerde çalışma içine girer. Öğrenci gençliği motive eden bu özel etkenlere karşılık; part-time çalışan gençliğin, genel olarak, ül-

kemizde ucuz işgücü niteliğini taşıdığı görülür. Nitekim, özel olarak banka işkolunda gençlerle yapılan part-time hizmet sözleşmesi metinlerine "belirli süreli hizmet sözleşmesi" başlığı atıldıktan sonra..Banka dilediği takdirde bu sözleşmeyi 15 gün önceden bildirmek kaydıyla tek taraflı olarak sözleşme süresi içinde her zaman feshedebilir" denilerek, belirli sürenin işçiye tanıdığı fesih güvencesi bir yana itilmekte ve bundan daha da önemlisi, part-time çalışan gençlik, heran fesih tehlikesiyle Demokles'in kılıcı altında tutulmaya çalışılmaktadır. Yine bu

tür metinlerde, sözleşmenin bitimine kadarki süre için ücret ve ya tazminat talep edilmeyeceği, kabul ettirilmektedir ki; bunun belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde doğacak olan hukuki sonuçlarla ilgili esaslara ters düştüğü açıktır.

Part-time çalışanlar ve giderek aynı istihdam biçimi içindeki gençlerle ilgili olarak yapılmış herhangi bir toplu iş sözleşmesine, ülkemiz uygulamasında raslanılmamaktadır. Dahası, toplu iş sözleşmelerindeki kapsam dışı personele ilişkin maddelerle, bunların toplu pazarlık dışında tutulduğu görülür. İleri derecede gelişmiş Batı Avrupa ülkeleri de, aynı gelişmeyi yaşamıştır. Ancak, part-time çalışanlar için, günümüzde artık belirtilen ülkelerde toplu sözleşme hükümlerinin kabul edildiği ve giderek özel toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı görülmektedir.

Part-time çalışan gençlerle ilgili olarak, işçi sendikalarına da önemli görevler düşer. Gerçekten, sendikal çevrelerin part-time çalışma konusundaki endişeleri; iş süresindeki esnekliğin mevcut işleri ortadan kaldırmak yerine bunların güvence altına alınması katkıda bulunması gerektiği, esnek iş süre-

lerinin işçinin işverene olan bağımlılığını çoğaltacağı ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik olduğu, işverenleri masraftan kurtararak işçi istek ve gereksinimlerine büyük ölçüde uygun bir iş süresine erişilemeyeceği, iş süresinin uzunluğuna ve dağılımı-

Çalışan gençlik içinde özellikle öğrenci gençlik, iktisadi bağımsızlık kazanmak ya da öğrenim sırasında aileye yük olmamak ve bu arada da öğrenim sırasında kendisine zaman ayırabilmek ümidiyle, part-time işlerde çalışma işine girer.

na ilişkin koruyucu toplu iş sözleşmesi hükümleri ile yasadaki asgari nitelikli hükümlerin münferit talepler olarak korunmanın yanısıra genişletilmek zorunda da bulunduğu biçiminde özetlenebilir.

Part-time çalışmaya sendikal çevrelerce yöneltilen bu eleştirilerin kaynağını; part-time işlerde çalışanların sendika-

laşma oranının düşüklüğü yüzünden, part-time çalışmayı yaygınlaştırmanın, işçi sendikalarının mücadele gücünü zayıflatacağı endişesinde aramak gerekir. Bu anlamda, part-time çalışanlarda belirli bir sosyal sutyutlanmanın görüldüğü belirtilir. Oysa, işçi sendikalarının, reddedici bir tutumla part-time çalışmayı dışlamak yerine, part-time çalışmanın işçi kesimi için taşıdığı sakıncaları toplu pazarlık süreci içinde gidermeleri ya da enazından görece azaltmaları daha akılcı bir tutum olur. Bu arada da, özellikle istihdam alanına yeni giren gençlere işçi sendikalarınınca sahip çıkılması ve bunların işveren karşısında yalnız bırakılmamaları, ilerisi için işçi sendikaları bakımından son derece olumlu sonuçlar yaratabilir. Buna göre, işverenlerle bağitlanacak toplu iş sözleşmelerinde, part-time çalışanların da yararlanabileceği genel hükümlerin yanısıra, bunlar için geçerli olacak özel hükümlere de yer verilmesi yerinde bir davranış olacaktır.

Nihayet, part-time çalışmaya özendirme ve iş sürelerindeki esnekleşme, yaşlı nüfusun aktif çalışma yaşamından yavaş yavaş çekilmesi sonucunu yaratır. Bu ise, dolaylı olarak, gençlere yeni işlerin yaratılması ve giderek, gençler arasındaki işsizlikle mücadele edilmesi anlamını taşır. Nitekim, part-time çalışanların önemli bir bölümünü de, yaşlı çalışanlar ile emekliler oluşturur. İşte part-time çalışma, biryandan gençleri bu tür çalışmaya itme ve diğer yandan da tam gün çalışılan işleri gençlere açma gibi ikili bir işleyle, genç işsizliğinin azaltılmasında önemli bir istihdam aracı olmayı yüklenmiştir.

