

TÜRKİYE'DEKİ ALTERNATİF ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE BUNLARIN DOĞURDUĞU İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU SORUNLARI

Prof. Dr. Tankut Centel,
İstanbul

Giriş

Klasik istihdam biçimlerinden uzaklaşılması olgusu, Türk çalışma yaşamında son yıllarda ilgiyle izlenmektedir. Uzaklaşma olgusu, ne salt içsel ve ne de dışsal nedenlere bağlanabilmektedir. Bunun gibi, klasik istihdam biçimlerinden uzaklaşma, hem işçi ve hem de işveren kesiminin gereksinimlerindeki değişiklik sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu iki temel eğilimin Türkiye'deki gelişmeleri büyük ölçüde belirlediği, önemle belirtilmelidir. Buna göre de, araştırılacak çözümlerin yerinde olduğu, içsel/dışsal etkenler ile Türk işçi/işveren kesimlerinin gereksinimlerini karşılama ölçüsüne bağlı bulunmaktadır.

Alternatif çalışma biçimleri konusunda ülkemiz, yabancı ülkelerle hemzaman bir gelişmeyi yaşamaktadır. Bunun da temelinde, her ülke gibi Türkiye'nin de, aynı zamanda küreselleşme olgusundan etkilenmiş olması yatmaktadır. Ancak, yabancı ve özellikle ileri derecede sanayileşmiş ülkelerde görülen tüm alternatif çalışma biçimleri, Türkiye'yi aynı ölçüde etkilemiş değildir.

Belirtilen bağlamda, aşağıda ilkin, Türkiye'yi yakından ilgilendiren temel bazı alternatif çalışma biçimleri ve bunlara yolaçan gereksinimler üzerinde durulacaktır. Daha sonra da, sözkonusu alternatif çalışma biçimlerinin, Türk iş ve sosyal güvenlik hukukunda yarattıkları sorunlar açıklanacak ve bunlara getirilecek olası hukuki çözümlere yer verilecektir.

II. Alternatif Çalışma Biçimlerini Doğuran Nedenler

Türk çalışma yaşamında alternatif çalışma biçimlerinin ortaya çıkışını tek bir nedene bağlamak mümkün değildir. Ancak, bunların, dünyada yaşanan gelişmelerden ve yabancı ülkelerdeki etkenlerden soyutlanmaması da zorunludur. Çünkü, alternatif çalışma biçimleri, mikro düzeyde kişisel gereksinimlere uygun düşerken, makro açıdan işletmelerin ve giderek, ülke ekonomisinin rekabet gücünün artırılmasına yaramaktadır.

1. Çalışma yaşamının esnekleşmesi

Alternatif çalışma biçimlerini doğuran nedenlerin başında, Türk çalışma yaşamında yavaş yavaş ağırlığını duyurmaya başlayan esneklik gereksinimidir. Gerçekten, mevcut katı istihdam biçimleri içinde, alternatif çalışma biçimlerine yaşam hakkı tanınmamıştır. Bu bakımdan, çalışma yaşamında esnekliği gerekli kılan nedenler, aynı zamanda alternatif çalışma biçimlerinin de kaynağını oluşturmaktadır.

Diğer yandan, esneklik; globalleşmenin bir zorunlu sonucu olarak ortaya çıktığı için, alternatif çalışma biçimleri globalleşen dünyayla çok yakın ilişki içindedir. Bu durum, Türkiye açısından da geçerlidir. Nitekim, 80'li yıllara kadar Türk sanayii, korumacılık sayesinde belli bir düzeye gelmiş; ancak, bu tarihten sonra, sözkonusu model içinde kalkılamayacağını görerek, uluslararası rekabete ve dünya piyasalarına açılma gereğini duymuştur. Alternatif çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı ve yaygınlık kazanması da, aynı zaman kesitine raslamaktadır. Nitekim, alternatif çalışma biçimlerinin Türkiye'de yaygınlık kazanması, özellikle 80'li yıllardan itibaren gelişen bir zaman sürecini içermektedir.

2. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler

Alternatif çalışma biçimlerine yolaçan bir diğer önemli neden, ekonomideki ve teknolojideki gelişmelerdir. Gerçekten, Türkiye'deki ekonomik gelişmeler ve özellikle dünyadaki bilgi teknolojilerinin ülkeye aktarılışı, çalışanları değişik iş ilişkileri kurmaya yöneltmiştir. Nitekim, bilgi teknolojisinin gelişmesi, Türkiye'yi de etkilemiş ve hizmet sektöründe bilgisayara (otomasyona) geçiş tamamlanmaya başlamıştır. Artık özellikle bankacılık alanında, ekranlı ünitelerle çalışma ve sanal bankacılık yaygınlaşmış olup; 24 saat bankacılık hizmeti, verilebilir duruma gelmiştir. Öğleyn banka şubesinin kapalı tutulması, büyük şehirlerdeki banka şubelerine yabancı olmaya başlamıştır. İşçi sağlığının korunması açısın-

dan ise; bu tür çalışma biçimleri, genellikle klasik iş sözleşmesi kalıpları içinde çözülemez durumdadır.

3. Toplumsal yapının değişime uğraması

Türkiye'nin sosyal yapısı, alternatif çalışma biçimlerinin kabulüne kadar, genellikle tam gün çalışmayı gerektirmiştir. Bu bağlamda, genelde ataerkil aile yapısına dayanan bir ülke olan Türkiye, sosyal yapısı içinde kadını, sadece çocuklara bakmakla ve ev işlerini görmekle yükümlü bir unsur olarak görmüş ve onu çalışma yaşamından uzak tutmuştur. Bu konuda, gerek Türk aile yapısı içinde çocuk sayısının yüksek oluşu ve gerekse çocuk yuvalarının azlığı, Türk kadınının erkeğe olan bağımlılığını artırmıştır. Böylece, erkeğin tam güne dayalı istihdamı, ailenin geçimi için yeterli görülmüştür.

Ancak, son dönemde çalışan kadın sayısının Türkiye'de artması, sözkonusu sosyal yapının değişime uğramasına yolaçmıştır. Buna karşılık, kadın istihdamı; aile içindeki kadının çifte rolü nedeniyle, esas olarak tam gün istihdama yönelememiş, kısmi çalışma ve eve iş verme sistemiyle sınırlı kalmıştır.

Bunun gibi, daha önce, okuyan gencin çalışmaması ve ailesinin geliriyle geçinmesi düşüncesi, Türk toplumuna egemenken; günümüzde bu anlayış, büyük ölçüde değişmiş ve çalışan öğrencilerin sayısı artmıştır. Çalışan öğrenciler de, daha çok, kısmi çalışma içinde yer almaktadır.

Diğer yandan, Türk toplumu, tek kişinin aileye bakması anlayışını yıktığı gibi, kişinin tek tip çalışmayla yetinmesi görüşünü de geride bırakmıştır. Gerçekten, gerek işçi ücretlerinin ve gerekse yaşlılık aylıklarının düşük ve buna karşılık hayat pahalılığının yüksek oluşu, ülkemiz çalışanını ikinci (ek) bir iş yapmaya ve emekliyse, yeniden çalışmaya zorlamaktadır. Buna göre, Türkiye'de düşük ücretli işçi, esas faaliyetinin yanısıra yan iş niteliğinde olan ve kısa çalışma sürelerini içeren faaliyetler içinde bulunur. Bunun gibi, yaşlılık aylığı düşük olan ve genç yaşta bulunan emekli işçi de, Sosyal Sigortalar Kanunu m. 63'ün özendirici etkisiyle yeniden çalışmak durumunda kalmaktadır. Nitekim, 38 yaşındaki bir emekli bayan ile 43 yaşındaki bir emekli bayı, düşük emekli aylıklarıyla evde tutmak çok güçtür. Bu durumda, genellikle alternatif çalışma biçimleri içinde, kısmi çalışmaya yönelinmektedir.

III. Alternatif Çalışma Biçimi Türleri

1. Eve iş verme

a) Eve iş verme sisteminin işleyişi

Eve iş verme sistemi, ülkemizde daha çok kadın işgücüne dayanır. Bu sistem içinde çalışanlar, bir veya birden çok işverene tabi biçimde işgörmenin yanısıra, salt dışarıdan gelecek sipariş üzerine de faaliyette bulunur. Gerçekten, bu sistemde çalışan, üstlendiği işi kendisine ait evde yerine getirir. Eve verilen işin görülmesi için gerekli olan malzeme, uygulamada çoğunlukla, işveren tarafından verilir. Bu anlamda, işletmelerin çoğunda izlenen gerilme yöntemi, yapılan iş için gereken malzemenin tartılıp verilmesini ve fire gibi kayıplardan sonra yine tartılıp mamul olarak alınmasını içerir. Ancak, sadece nakış/dantel gibi özel alanlara ilişkin işlerde ip, sim, tığ, vb. malzeme, evde çalışan tarafından sağlanmaktadır¹.

Eve iş verme sistemi, temelde, parça başı işe dayalıdır. Ancak, anılan sistem içinde parça başı ücretlerin, herhangi bir biçimde belirlenmiş alt sınırlarına rastlanmaz. Sonra, alınan işlerin ev gibi gündelik yaşamın geçtiği bir yerde yapılması, iş yetiştirme ve zaman sorunu türünden kaygıları ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca, geleneksel tutucu aile değerlerinin yardımıyla birçok aile başkanı; dış dünyanın tüm tehlikelerinden uzak tuttuğu için, eşinin veya kız çocuğunun ev içinde çalışmasını bir prestij kaybı olarak görmeyip, eve iş verme sistemini tercih etmektedir. Tüm bu faktörler ise, giderek, belirtilen sistem içinde düşük ücretlerin ödenmesini kabullenmeye yolaçmaktadır².

Eve iş verme sistemi, esas itibarıyla, „ekipbaşı“ olarak adlandırılan aracı elemanlar eliyle organize edilir. Sözkonusu elemanlar, yaklaşık 20-30 kişiye işveren adına iş dağıtmakta ve bunları belirli sürelerde toplamaktadır. Bu tür bir örgütlenme içinde eve iş alan kişi, doğrudan işverenin yerine ekipbaşı denilen aracıyla ilişki kurmakta ve verilecek işi almak ya da tamamladığı parça işi teslim etmek üzere işverene (işyerine) gitmemektedir. Ekipbaşı da, belirtilen hizmetlerin karşılığında parça başına işverenden ücret almaktadır³.

b) Eve iş verme sisteminin uygulama alanı

Eve iş verme sisteminin esas olarak eve yönelik genelde gizli bir yapıya sa-

1) Lordoğlu, Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul 1990, 14.

2) Bak. Lordoğlu, 12.

3) Lordoğlu, 28-29.

hip olması nedeniyle, bu tür çalışma biçimi içinde olanlarla ilgili bilgi ve değerlendirmelere ulaşılması güçtür. Aynı nedenle, sağlıklı istatistiki bilgilerin sağlanması da, ülkemizde belli bazı tahminlerden öteye gitmez⁴. Bu bağlamda, 1994 yılı Nisan ayı itibarıyla bu tür çalışanların sayısı, geçmiş bir istatistiki veride 110.816 olarak gösterilmiştir⁵.

Eve iş verme sistemi, özellikle dokuma ve konfeksiyon işlerinde yaygındır. Ancak, bunun dışında günümüzde, özellikle yayın sektöründe dizgi işlerinin yaptırılması da, geniş ölçüde eve iş verme sistemine dayanmaktadır. Nitekim, artık Türk yayınevlerinde, matbaa içinde dizgi kalkmış gibidir. Bunun gibi, dizgiye bağlı diğer bazı yayın işleri de, esas olarak matbaa dışında ve özellikle de evlerde gerçekleştirilmektedir. Hatta, bu gibi işlerde kişisel bilgisayarı dahi, çoğu kez bizzat işveren (yayınevi sahibi) tarafından sağlanmaktadır.

2. Kısmi çalışma

a) Kısmi çalışmanın uygulanışı

aa) Sosyo-ekonomik yapı içindeki yeri

Türkiye’de gerçek anlamda çalışma istatistiklerinin bulunmaması yüzünden, kısmi süreli işlerde istihdam edilenlerin tam bir sayısını saptamak mümkün olmamaktadır. Ancak, genel gözlemlere dayanılarak, Türkiye’de kısmi çalışmanın temel istihdam biçimi olmadığı ama giderek bu tür işlerde çalışanların çoğaldığı söylenebilir. Bunun da temelinde, kısmi çalışmayı yaygınlaştıran bazı etkenler yatmaktadır.

Gerçekten, ilkin, genel çalışma saatlerinin düşürülmesi, yoğun bir biçimde işçi sendikalarının istekleri içindedir. Toplu iş sözleşmesi ağının tam olarak kurulamayışı, ister istemez, bu tür isteklerin temelde kamu (devlet) müdahalesi yoluyla karşılanmasını zorunlu kılmaktadır. Nitekim, sendikacılığın güçlü olduğu ülkelerde iş süreleri, hakalma mekanizmaları yoluyla düşürülürken; sendika ve toplu sözleşme düzeninin Türkiye’de halen gelişmekte olması, çalışma yaşamının insancillaştırılması konusunda, Devletin müdahalesini zorunlu kılmaktadır. Oysa, çalışma yaşamının insancillaştırılmasına yönelik iş süresini azaltma istekleri, belli ölçüde kısmi çalışma yoluyla giderilebilir. Nitekim, daha az çalışarak kendisine daha çok serbest zaman ayırmak isteyen işçi, kısmi çalışma alternatifleriyle karşılaşır. Bununla birlikte, işçi ücretlerinin nispeten düşük olduğu Türki-

4) Ayrıca bak. Yavuz, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri’ne Etkisi, Ankara 1995, 60-61.

5) Bak. Türk-İş, 297 (Ocak 1995), 19.

ye gibi bir ülkede, işçinin salt boş zaman düşüncesiyle kısmi çalışmayı seçmesi güçtür. Bu yüzden, ailesini geçindirmek zorunda olan bir Türk işçisi, kısmi süreli çalışmak istediği takdirde, çoğu kez birden çok kısmi çalışma ilişkisi içine girmek durumunda kalır.

Öte yandan, bilgi işlem teknolojisinin gelişmesi, özellikle hizmet sektöründe Türkiye’yi de etkilemiş ve otomasyona geçiş, önemli ölçüde tamamlanmıştır. Nitekim, öncelikle bankacılık alanında, ekranlı ünitelerle çalışma yaygındır. Bu tür çalışmalar ise, ergonomik açıdan, nispeten kısa sürelerle çalışmayı gerektirir. Gerçekten, ekranlı ünitelerde metin (veri) çalışmasını içeren işler, işçi sağlığının korunması bakımından, uzun süre çalışmaya olanak tanımaz. Sözkonusu güçlüğü aşmanın yolu ise, personelin kısmi süreli çalışmayı kabulünden geçer.

Nihayet, genelde işçi ücretleri ile emekli aylıklarının düşük olması ve bunların yaşam pahalılığının gerisinde kalması karşısında, Türkiye’de insanlar ek iş yapmaya veya yeniden çalışmaya zorlanmaktadır. Nitekim, düşük ücretli işçi ya da düşük aylıklı genç emekli, geçimini sağlamak üzere ikinci bir işte veya yeniden çalışmak durumundadır. Bunların istihdamı da, kısmi süreli istihdam içinde gerçekleşir. Sözkonusu kişilere, kısmi süreli istihdam yolunun açılmasında yarar vardır. Çünkü, gerek ek iş yapan ve gerekse yeniden çalışmaya başlayan emekli işçilere kısmi süreli istihdam olanağının yaratılması, bunları tam gün çalışılan işlerde çalışmaktan alkoymasını nedeniyle, mevcut istihdamı daraltıcı bir etki yaratmaz. Bu anlamda, tam gün çalışan işçiler de, işlerini kaybetme korkusundan uzak tutulmuş olur.

bb) Sağlayabileceği olumlu sonuçlar

Tüm bu kısmi çalışmayı yoğunlaştırıcı etkenlerin, Türkiye’de sağlayabileceği birtakım olumlu sonuçlar sözkonusudur. Bunların da başında, ülkemizde işsizliğin göreceli olarak azaltılması gelmektedir. Gerçekten, yeni tam gün iş yaratılmadığında, kısa dönemde kısmi süreli iş yaratmaya çalışmak en pratik çare olarak görünür. Nitekim, bu bağlamda mevcut tam gün işlerin kısmi çalışmayı içerecek biçimde bölünmesi veya tam gün çalışılan işlerde kısmi çalışmaya geçilmesi, işsiz sayısında azalmaya yolaçabilir.

Ancak, Türkiye açısından kısmi çalışma, sadece kısa dönemde yeni iş yaratmak suretiyle istihdamın gelişmesine yarayabilir. Bununla birlikte, işsizliğin yenilmesinde kısmi çalışma, tekbaşına sihirli bir değnek değildir.

Diğer yandan, Türkiye, sosyal yapısı itibarıyla, ataerkil aile yapısına dayanan bir ülkedir. Sözkonusu yapı içinde kadın, genelde sadece çocuklara bakmakla yükümlü olup, çalışma yaşamından uzak tutulur. Türk ailesinde çocuk sayısı-

nın yüksek oluşu ve çocuk yuvalarının yaygın olmayışı, bu yapının oluşmasında büyük ölçüde etkili olmuştur. Buna karşılık, kısmi çalışmanın Türkiye'de kabulü, Türk kadınının belirtilen görünümünü sürebilecektir. Gerçekten, esasta kadınların çalışmasına dayanmasına ve özellikle, evli kadını evden ve evdeki çocuk yükünden kurtaracak bir yol olmasına bakılarak, kısmi çalışmanın ülkemizde kadın emeğini özgürleştirici bir işleve sahip olacağı söylenebilir.

Ancak, kısmi çalışmanın Türk kadınları bakımından yaygınlaştırılabilmesi için, bazı şartların önceden gerçekleşmiş bulunması şarttır. Bunların başında da, kısaca belirtilecek olunursa, çalışma koşullarında cinsiyet ayrımı yasağının mutlak anlamda sağlanması ve Türk devletinin çocuk bakım yerleri sorununa daha ciddi biçimde eğilmesi gibi koşullar gelmektedir. Aksi takdirde, ilkin, eve olan bağımlılığından kurtarılabilecek olan kadın, bu kez çalışma yaşamında mağdur edilmiş olur. Bunun gibi, çocuğunu baktıramayacak ve çalışırken aklı çocuğunda kalacak olan anne (kadın işçi), çalışma yaşamıyla bütünleşemeyecektir⁶.

b) Kısmi çalışmayı yaygınlaştırmadaki hukuki güçlükler

Kısmi çalışma konusunda uygulamadaki gelişme ve gereksinimlere karşılık, hukuk temelinde kısmi çalışmanın yaygınlaşmasını frenleyen hukuki güçlükler sözkonusudur. Bunların bir bölümü, iş yasalarındaki gereksiz katılıktan ve diğer bir bölümü de, kısmi çalışmanın yasa temelinde ele alınmamış bulunmasından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan, kısmi çalışmaya duyulan gereksinimin, henüz hukuk temelinde yeterince biçimlenmediğini söylemek, yanlış olmaz.

aa) Mevzuattan kaynaklanan engeller

Türk iş mevzuatının kısmi çalışma karşısında, önemli engeller taşıdığı görülmüştür. Gerçekten, yürürlükteki mevzuat; ilkin, standart istihdam biçimlerini gözönünde bulundurmakta ve sonra da, yerverdiği katı iş süresi hükümleriyle, gerek klasik gerekse esnek kısmi çalışma modeline olanak tanımamaktadır.

aaa) Katı istihdam hükümleri

Türk iş yasaları, kısmi çalışmayı içeren hükümlere yer vermeyip, esas olarak tam gün çalışmayı temel alır. Bu bakımdan, sadece SS Kanunu m. 2/T'nin „bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar“dan sözediği karşısında, sosyal mevzuatın kısmi çalışmayı dikkate aldığı pek görülmez. Öylesine ki, yıllık izin- de çalışma yasağının kısmi süreli işler için uygulanamayacağını dahi, yasakoyucu gözönünde bulundurmamıştır.

6) Bak. Centel, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, 86-88.

bbb) Katı iş süresi hükümleri

İş K. m. 61/II, azami 45 saat olan haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine „eşit ölçüde“ bölünerek uygulanmasını öngörmektedir. Buna göre, sözkonusu yasa hükmü, işgörülecek çalışma saatlerinin haftanın belli bir veya birkaç işgünü üzerinde yoğunlaşmasına veya çalışma açığının ya da fazlasının zaman içinde telafi edilmesine ilişkin bir esnekliğe yabancıdır. Böylece, uygulamada işveren, sadece klasik kısmi çalışma şekillerini tercih etmek zorunda kalmaktadır.

bb) Düzenleme yetersizlikleri**aaa) Atipik iş ilişkilerinin tanınmaması**

Türk iş mevzuatı, istihdamda esnekliği içermeyişi nedeniyle, atipik iş ilişkilerinin kurulmasını içermez. Buna göre de, tam gün istihdam esasına dayalı Türk iş yasaları, kısmi çalışmayı düzenlemede yetersiz kalmaktadır.

Diğer yandan, Türk yasakoyucu, kısmi çalışmayı istihdamı teşvik edici önlemler içinde değerlendirmiş değildir. Oysa, kısmi çalışma, istihdamı geliştirmede düşünülmesi gereken önemli araç ve olanaklardan biridir. Böylece, mevcut hükümler karşısında kısmi çalışma, genellikle işyerindeki iş süresinin altına inilmesi yoluyla ortaya çıkabilmektedir. Nitekim, taraflar, iş süresinin miktarı veya konumu üzerine anlaşma yapabilmekle birlikte, bunu ayarlama yetkisini içlerinden birine tanıma olanağına sahip değildir.

bbb) Yargı kararlarındaki istikrarsızlık

Kısmi çalışmaya ilişkin yasa hükümlerinin eksikliği karşısında, uyumsuzluklarda emsal nitelikteki yargı kararları temel alınmaktadır. Ancak, yargı kararlarının belli bir bölümünde görülen istikrarsızlık, kısmi çalışmayla ilgili hukuki sorunların çözümünde sorun yaratmaktadır. Özellikle, klasik kısmi çalışma biçiminde, kıdem süresinin hesabı bakımından belli bir istikrarın yaratılmaması, alınan istihdam biçimine olan ilgiyi azaltmaktadır.

3. Ödünç çalışma**a) Ödünç çalışmanın uygulama alanı**

Ödünç iş ilişkisine dayalı çalışmalar, Türkiye’de yaygın olmamakla birlikte, alternatif çalışma modelleri içinde yer alan diğer bir örneği oluşturmaktadır.

Gerçekten, yeni istihdam biçimleri arasında ödünç çalışma; ülkemizde genellikle, şirketler grubunun (holdingin), üst kademe yöneticisi yetiştirmesi konusunda ortaya çıkar. Bu durumda, bir işveren, ilişkili olduğu diğer bir işverenin nezdinde, güven duyduğu bir yöneticisini bulundurmaktadır. Özellikle holdingleşmenin ortaya çıkardığı bu yeni istihdam örneğinde, kendisine güven duyulan şirket yöneticisi, kendi şirket sahibinin kurduğu ya da kuruluşuna katıldığı diğer bir şirkete ait işyerinin kuruluş aşamasında yahut bu işyerinin karşılaştığı önemli örgütsel güçlüklerin üstesinden gelinmesinde görevlendirilmektedir.

Bunun dışında, ödünç çalışmaya, ülkemizde işverenin, içinde bulunduğu güçlüklerle rağmen işten çıkarmak istemediği işçilerini diğer bir işverene geçici süreyle verip yükünü azaltmak istediği durumlarda da rastlanmaktadır⁷.

b) Ödünç çalışmayı yaygınlaştırmadaki güçlük

İşletmelere nitelikli işgücü ve özellikle de yönetici müstahdem sağlanması konusunda, Türkiye’de önemli güçlükler yaşanmaktadır. Nitekim, iş aracılığının halen Devletin tekelinde (İş K. m. 83) yüzünden duyulan endişeler, işletmelere bu tür personelin temininde güçlük yaratmaktadır. Bu nedenle, personel danışmanlığı şirketleri olarak kurulan işyerleri, emek piyasasından sağladıkları işgücünü kendilerinde tutamamaktadır. Böylece de, sözkonusu gereksiz endişeler yüzünden, ülkemizde daha çok, işverenin geçici sürelerle bir bölüm işçisini başka işletmecilere bırakmak suretiyle ödünç iş ilişkisi içine girdikleri görülür. Oysa, ödünç iş ilişkisi faaliyeti; bilindiği üzere, bir „iş ve işçi bulma faaliyeti“ niteliğinde değildir. Gerçekten, iş aracılığında, aracı kurum ile işe alınacak kişi arasında herhangi bir iş ilişkisi bulunmazken; ödünç iş ilişkisi, bireysel iş sözleşmesi temelinde, işin görülmesini isteme hakkının devrini içermektedir.

Diğer yandan, ödünç çalışma, Türk hukuku içinde yasal bir düzenlemeye sahip değildir. Bu konuda, sözleşmeden veya durumdan başka türlü anlaşılmıyorsa, işçinin üstlendiği hizmeti kendisinin yapmak zorunda olduğunu ve işverenin de hakkını başkasına devredilmesinin aynı kayıtlara bağlı bulunduğunu belirten Borçlar Kanunu’nun 320. maddesi hükmü temel alınmaktadır. Ancak, bu durumda dahi, iş ilişkisinden doğan borçlardan işverene düşenleri kimin yerine getirmekle yükümlü olacağı konusu, Türk hukuku bakımından tam bir açıklığa sahip değildir.

7) Tüm bu örnekler için bak. Ekonomi, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar-Orhım Seminerler Serisi Görüşler-Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul 1986, 189-190.

IV. Alterhatif Çalışmanın Yarattığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunları

1. Eve iş verme sisteminin yarattığı sorunlar

a) İş hukukuna ilişkin eve iş verme sorunları

Eve iş verme sistemi, geleneksel istihdam biçimlerinden ayrılmaktadır. Esas itibarıyla, Türkiye’de belirli bir cinsiyetten olanların, yani kadınların işgücü katılımını içeren bir alternatif çalışma biçimidir. Geçmişte eve iş verme sistemi, temelde Güneydoğu Anadolu’nun istihdam güçlüklerini çözme amacıyla ortaya atılmıştır. Günümüzde ise, eve iş verme sisteminin, bu yöreden göç alan yörelerde de yaygınlık kazandığı görülmektedir.

aa) Kişisel bağımlılığın azalması

Eve iş verme sistemi içinde çalışanların, tümüyle eser sözleşmesine dayanarak bağımsız çalışanlar kesimi içinde ele alınmaması, yerinde olur. Nitekim, eve iş verme sistemi içinde çalışanları, tek bir çalışan kategorisi içinde toplamak mümkün değildir. Çünkü, eve iş verme sistemi, uygulama içinde özel ayrıntılara sahip olabilmektedir.

Gerçekten, uygulamada „ekipbaşı“ olarak adlandırılan aracı kişiler, dışarıdan biri olabildiği gibi, aile başkanları da olabilmektedir. Sonra, eve iş verme sistemi içinde çalışanlar, bir veya birkaç işverene bağlı olarak işgördükleri gibi, sadece dışarıdan gelecek sipariş üzerine faaliyette bulunan kişiler de olabilir. Klasik işçiden farklı olarak; sadece, bunlar için işin özelliği, sabit bir alışlagelmiş işyeri mekânının kullanılmasını zorunlu kılmamaktadır. Özellikle, yapılan iş mutlaka bir işverene ait işyerinde yerine getirilmeyi zorunlu kılmadığı için; işveren, üretimin kendi işyeri yerine, ilgiliye ait evde yapılmasını tercih edebilmektedir.

bb) Ekonomik bağımlılığın devam etmesi

Eve iş verme; evin içinde çalışma nedeniyle kişisel bağımlılığı belli ölçüde katı özelliğinden çıkartıp esnekliğine veya azaltmasına rağmen, ekonomik bağımlılığı ortadan kaldırmamaktadır. Nitekim, ev içinde çalışma, kişisel bağımlılığı azaltmakla birlikte, bireysel iş ilişkisi niteliğindeki ilişkilerin kurulduğu durumları da kapsayan bir sistemi içermektedir. Buna karşılık, Türkiye’de özellikle konfeksiyon sanayiinde evlere iş verilerek üretim yapanların, eser sözleşmesi çerçevesinde bağımsız çalışan kişiler olarak görülüp, bunlara girişimci statüsü ta-

nınmak istenmektedir. Bu durum ise, sözkonusu kişileri ekonomik açıdan normal işçi düzeyinin altına itmekte ve iş hukukunun koruyucu şemsiyesi altından çıkarılmaktadır. Nitekim, öğretide de sözkonusu durum gözönünde bulundurularak, bu yolla „yeni sömürü türlerinin yaratıldığı“ belirtilmektedir⁸.

cc) Çalışanların tabi olacağı hükümler

Eve iş verme sistemi içinde çalışanlar, genelde eser sözleşmesine dayanarak çalıştıkları için de, bunlara iş yasalarının işçiyi koruyucu hükümlerini uygulama olanağı, Türk hukuku bakımından ortadan kalkmaktadır. Oysa, sözkonusu kişilerin ekonomik bağımlılıkları sürdüğü için, bunların Türk iş hukukunun kapsamı dışına çıkartılmaları, her zaman tatmin edici sonuçlar vermemektedir.

Diğer yandan, eve iş verme sistemi içinde çalışanlar, bir işverene bağlı olarak çalışmalarının yanısıra, sadece dışarıdan gelecek sipariş üzerine de faaliyet gösterebilir. Ancak, tek bir işverene bağlı olarak çalışma, bunların iş sözleşmesiyle çalışmaları sonucuna yolaçmaz; olsa olsa, sözkonusu kişiye olan ekonomik bağımlılıklarını artırır. „İşçi benzeri kişiler“ kategorisi Türk iş hukukuna yabancı olduğu için de, Alman hukukundan farklı olarak, bunlara Türk iş yasalarının koruyucu nitelikteki hükümlerini uygulama olanağı doğmaz. Bunun gibi, „ekipbaşı“ denilen, yani siparişleri dağıtan ve veren kişinin ev çalışanın aile başkanı olması durumunda, olaya göre bu kez İş Kanunu'nun hükümlerinin uygulanmasını engelleyen hükümler sözkonusu olabilir; örneğin, bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlere İş Kanunu'nun hükümleri uygulanmaz (İş K. m. 5/bent 3).

dd) Ücret sistemi

Eve iş verme sistemi içinde işletmeler, evde çalışanlarla tek tek muhatap olmaktan kaçınarak, „ekipbaşı“ denilen aracı elemanları kullanır. Bunların, yaklaşık 20-30 kişilik gruplara işveren adına iş dağıttıkları görülür. Böylece, eve iş alan işçi, işverenin yerine ekipbaşıyla ilişki kurmakta ve işi almak veya teslim etmek üzere işverene gitmemektedir⁹.

Ekipbaşı denilen aracı kişileri, Türk iş hukuku bakımından, ne bir taşeron (İş K. m. 1/V) ve ne de takım klavuzu (İş K. m. 10) olarak nitelendirmek mümkündür. Çünkü, ekipbaşı, uygulamada ne bir alt ilişkisine girmekte ve ne de eve iş alan kişilerin edimlerini taahhüt etmektedir¹⁰.

8) Bak. Eyrenci, Tele-Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi 1, 2 (Nisan-Haziran 1991), 207.

9) Lordoğlu, 14 ve 28.

10) Centel, Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İlişkilerinin Esnekleştirilmesi-Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı (yay.), Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, 243.

b) Eve iş vermenin sosyal güvenliğe ilişkin sorunları

Eve iş verme sistemi içinde çalışanlar, esas itibarıyla iş sözleşmesine göre değil de eser sözleşmesine göre çalıştıkları için, sigortalı sayılmaz (SS Kanunu m. 2/I). Aile başkanının ekipbaşı olması durumunda da; aynı konutta yaşayan ve yakın akrabalar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmıyarak konut içinde yapılan işlerde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nun uygulanmasında sigortalı sayılmadıkları (SS Kanunu m. 3/bent I C) için, bunların sosyal güvenceden yararlandıkları görülmez. Diğer yandan, ev içinde çalışanlar, küçük esnaf ve sanatkâr niteliğini (507 sayılı Yasa m. 2) taşımaları sözkonusu olmayacağından, bunların bağımsız çalışan sayılıp Bağ-Kur'dan yararlanmaları da düşünülmeyebilir. Bu kişilerin sosyal güvenceleri, dolaylı olarak, yani aile başkanları üzerinden ortaya çıkar.

2. Kısmi süreli çalışma sorunları

a) İş hukukuna ilişkin kısmi çalışma sorunları

aa) Kısmi çalışmaya uygulanacak hükümler

Türk iş mevzuatı, doğrudan tam gün çalışma esasına dayanmakta ve genelde kısmi çalışmaya uygulanacak nitelikteki hükümleri içermemektedir. Mevzuattaki düzenleme boşluğu karşısında, kısmi süreli çalışmalarda emsal olma niteliği taşıyabilen yargı kararları dayanak yapılmaktadır. Bunların da bir bölümü, yerleşmiş mahkeme içtihadı haline gelmiş; diğer bir bölümü ise, henüz yerleşmemiştir.

Diğer yandan, Türk iş mevzuatı kısmi süreli çalışmayı, ancak geleneksel (klasik) biçimiyle kavrayabilmekte; esnek kısmi çalışma türleri ise, kendisine yabancı bulunmaktadır. Gerçekten, halihazır düzenlemeler karşısında kısmi süreli istihdama, ülkemizde genellikle işyerindeki çalışma süresinin altına inilmesi suretiyle gidilebilmektedir. Çünkü, mevcut yasal hükümler karşısında, taraflar çalışma süresinin miktarı veya konumu üzerine anlaşma yapabilmekle birlikte, bunu ayarlama yetkisini içlerinden birine (işçiye veya işverene) tanıma olanağına hukuken sahip değildir. Bu bağlamda, işgünlerinin haftanın belli işgünlerine yanların anlaşılmasıyla yığılması veya işlerin biriktiği dönemlerde işverenin işçiden çalışmasını istemesi (çağrı üzerine çalışma) yahut işyerinde bulunulmadığı zaman işçilerin kendi aralarında anlaşarak birbirlerinin yerine geçmesi (iş paylaşımı) veyahut blok iş süresinin dışında çalışma fazlasını veya açığını zaman içinde kapatma (denkleştirme) olanağının işçiye tanınması (kayan iş süresi) biçimindeki esnek kısmi çalışma türleri, Türk iş hukukunda düzenlenmemiştir. Bunun da temelinde, mevzuattaki katı iş süresi anlayışı yatmaktadır.

bb) Yargı kararlarıyla getirilen çözümler

aaa) Asgari ücret

Her işgünü birkaç saat çalışan işçiye işverenin ödemesi gereken günlük asgari ücret, normal günlük çalışma karşılığı olarak belirlenmiş asgari ücretin saat başına düşen miktarının çalışılan saatle çarpımı kadar olabilir. Bunun gibi, haftada birkaç tam gün çalışan işçiye işverenin ödemesi gereken aylık ücret de, işçinin çalıştığı günler itibarıyla alması gereken aylık asgari ücretin altında olmayacaktır. Bu bağlamda, Yargıtay da, günlük çalışmasının tamamını aynı işverene hasretmeyen ve özel çalışmalarından sağladığı maddi olanakların yanısıra yaptığı göreve göre bir bedel alan işçinin, asgari ücret talebinde bulunmayacağını kabul etmiştir¹¹.

bbb) Yıllık ücretli izin

İş K. m. 49/I, işyerine girdiği günden başlayarak en az bir yıl çalışmış olanlara ücretli yıllık izin hakkını tanımaktadır. Bu süre içinde, işçilerin işgörmesi gereken günlerde çalışmış bulunmaları esastır. Ancak, Yargıtay, sözkonusu esas, kısmi süreli bir işte çalışan işçinin işgörmekle yükümlü bulunduğu günler arasındaki zaman aralığının, asgari izin süreleri kadar ve hatta daha da çok uzadığı durumlarda, doyurucu olmayan sonuçlara yolaçmaktadır. Bunu gören Yargıtay da, böyle durumlarda izin amacından saptırılacağını sezerek, ücretli yıllık izin hakkının doğmayacağını kabul etmiştir. Nitekim, bu bağlamda bir Yargıtay kararında, ayda bir kez rasat yapan işçinin ücretli yıllık izin hakkının bulunmadığı belirtilmiştir¹².

ccc) Kıdem tazminatı

Kısmi süreli bir işte çalışan işçinin kıdem süresi, o işyerindeki iş sözleşmesinin devam ettiği süre dikkate alınarak, hesaplanmak gerekir. Ancak, Yargıtay başlangıçta, bu görüşü paylaşmamış ve haftada iki tam gün veya haftada dört yarım gün çalışan işçinin fiilen çalıştığı günler toplanıp bunların 365'e bölünerek yıla çevrilmesi suretiyle kıdem süresinin hesaplanması esasını benimsemiştir¹³. Daha sonra, Yargıtay, haftanın beş gününde üçer saat çalışan işçinin kıdem tazminatının hesabında, işe giriş ve çıkış tarihleri arasındaki sürenin tamamının dikkate alınmasını kabul etmiştir¹⁴.

11) Bak. Yarg. 9HD., 5.5.1975-7229/29109-İHU. İş K. m. 33 No. 2.

12) Bak. yukarıda dn. 11'de yer alan Yargıtay kararı.

13) Bak. Yarg. 9HHD., 1.5.1986-3374/4502-Tekstil İşveren, 101 (Ağustos 1986), 16. Ayrıca bak. Yarg. 9HD., 8.11.1987-13902/15481-Tütis II, 3 (Şubat 1987), 15.

14) Bak. Yarg. 9HD., 21.5.1991-753/8770-İş Hukuku Dergisi I, 3 (Temmuz-Eylül 1991), 442.

Diğer yandan, Yargıtay; birden çok kısmi süreli işte ve değişik işverenlerin yanında çalışan işçinin, alacağı kıdem tazminatlarını bir bütün olarak ele almıştır. Bu bağlamda, Yargıtay; aynı holdinge bağlı altı ortaklığın muhasebe işlerini günlük normal çalışma saatleri içinde gören bir muhasebe müdürüne ait kıdem tazminatının, her bir ortaklığa düşen iş süresine göre ve altı ortaklıktan alınan ücretlerin toplamı üzerinden hesaplanması gerektiğini belirtmiştir¹⁵.

b) Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kısmi çalışma sorunları

aa) Sosyal sigorta hakkından yararlanma

Sosyal sigorta hakkından yararlanma bakımından, esas olarak, tam gün çalışan sigortalılar ile kısmi süreli işte çalışanlar arasında herhangi bir fark yoktur. Çünkü, SS Kanunu m. 2/I; „bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar“dan söz ederek, kısmi çalışma içinde bulunan kişilerin de sosyal sigortalar kapsamında olmasını kabul etmiştir. Söz konusu esas, birden çok işveren yanında ve yasanın öngördüğü normal iş süresinden (9 veya 7,5 saatten) daha az süreyle çalışan işçiler için de geçerlidir. Nitekim, Türk hukuk sistemi; Alman hukuk sisteminin tersine, sosyal sigortadan yararlanmayı, haftalık çalışma saatlerinin belli bir toplama ulaşmasına bağlı tutmamaktadır. Bu bakımdan, sosyal sigortalardan yararlanabilmek için, çalışmanın tek bir işyerine ve işverene hasredilmesi gerekmez. Ev temizliği ve çocuk bakımı gibi kısmi süreli ev hizmetlerinde, „ücretle ve sürekli“ olarak çalışmayanlar ise, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun uygulama alanı dışında kalır (SS Kanunu m. 3/bent I D).

bb) Prim hesabına esas alınacak kazançlar

Bir ay içinde değişik işverenlerin yanında çalışan sigortalının ödeyeceği prim hesabına esas alınacak aylık ve günlük kazancın tespitinde, her işverenden elde edilen aylık ve günlük kazanç tutarı, ayrı ayrı dikkate alınacak ve primler de, bu esasa göre hesaplanacaktır (SS Kanunu m. 77/IX). Buna göre, kısmi çalışma içinde olup da her bir işveren yanındaki kazancı alt sınırın altında bulunanların sigorta prim farklarını işveren ödemek zorundadır (SS Kanunu m. 78/III). Buna karşılık, aynı zamanda birden fazla işverenin işinde çalışan sigortalıların ücretlerinden kesilen primler, üst sınırı aştığı takdirde, söz konusu fark sigortalının başvurusu üzerine payı oranında kendisine geri verilir; işverene ise, herhangi bir prim iadesi yapılmaz. Bunun, işverenleri kısmi çalışmaya özendirici nitelikte olmadığı açıktır.

¹⁵ Bak. Yarg. 9HD., 5.5.1987-4243/4582-Çimento İşveren I, 4 (Temmuz 1987), 27-28.

Prim hesabına esas tutulacak kazançlar konusundaki yasal düzenlemenin, kısmi çalışmayı teşvik edici nitelikte olduğu görülmez. Tam aksine, günde birkaç saat süren bir kısmi çalışma için işveren, asgari günlük tam kazanç üzerinden sigorta primlerini ödemek zorunda kalacağı ve bu da işgücü maliyetlerini artıracacağı için, çok zorunlu olmadıkça, kısmi süreli işte çalışacak sigortalıları tercih etmeyecektir. Bu nedenle, de lege ferenda olarak, kısmi çalışmada asgari günlük kazancın, ancak normal günlük çalışma saatleri toplamının saat başına düşen miktarının altına düşmeyeceği esası kabul edilmelidir. Böylece, günde birkaç saat çalışacak sigortalılar ile haftanın belli günlerinde tam gün çalışacak sigortalıların işverenleri arasında, makul bir denge kurulmuş olacaktır.

3. Ödünç çalışma sorunları

a) Ödünç çalışmanın Türk iş hukukundaki durumu

İş ilişkisinden doğan borçlardan işverene düşenleri kimin yerine getirmekle yükümlü olduğu konusu, Türk iş hukuku bakımından, yasal açıklığa kavuşturulmuş değildir. Bu konuda, öğretide genel olarak; işçinin yararlananın vereceği talimatlara uyacağı, işçiyi gözetme borcunun yararlanana düşeceği, ücretin işveren tarafından ödenecek olmasına karşın işçinin onayıyla yararlanan tarafından ödenmesinin de kararlaştırılabileceği kabul edilmektedir¹⁶.

b) Ödünç çalışmanın sosyal güvenlik hukukuna ilişkin sorunları

Ödünç iş ilişkisine bağlı sosyal güvenlik sorunlarının, Sosyal Sigortalar Kanunu tarafından düzenlendiğini ya da sözkonusu yasa hükümleri çerçevesinde bunların çözülebileceğini söylemek, son derece güçtür¹⁷. Çünkü, „sigortalı“ sayılacak kişinin, bir iş sözleşmesine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından „çalıştırılması“ gerekir (SS Kanunu m. 2/I).

Gerçekten, ödünç çalışmada herhangi bir işveren, işçisinin işgörme edimini, belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermektedir. Böylece, ödünç iş ilişkisinde işçi; başkasına ait işyerinde işverenin ifa yardımcısı konumunda olmayıp, diğer bir işverene (üçüncü kişiye) ödünç verilmiştir. Buna göre, ödünç alan işveren, işverene ait işlevleri üstlenmiş bulunur. Ancak, işveren ile

16) Bak. Ekonomi, 190-191; Engin, İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi, İş Hukuku Dergisi 1, 3 (Temmuz-Eylül 1991), 343-345.

17) Zorlama ve mevcut hukuki düzenlemeler karşısında savunulması güç çözümlere örnek olarak bak. Akyiğit, Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği, Tühis XIII, 5 (Mayıs 1995), 16 vd.

ödünç verilen işçi arasındaki iş sözleşmesi, sona ermemiş olup devam etmektedir¹⁸. Nitekim, geçmişteki bir Yargıtay kararında da; bir işverenin işçisini bir başka işyerinde çalıştırtmasının, işverenlik sıfatını etkilemeyeceği belirtilmiştir¹⁹. İşte, SS Kanunu m. 2/I hükmünün hem iş sözleşmesinin varlığını ve hem de işveren tarafından çalıştırılmayı araması karşısında, ödünç çalışmaya bağlı sosyal güvenlik sorunlarını, mevcut Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri çerçevesinde çözmek güçleşir. Bunun da temelinde, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun klasik (genel) istihdam biçimlerini düzenlemiş olup, atipik iş ilişkilerini dışlamış bulunması yatar.

V. Değerlendirme ve Sonuç

1. Klasik istihdam biçimlerinden uzaklaşarak yeni (alternatif) çalışma biçimlerine yönelinmesi, Türkiye'de büyük bir hızla gerçekleşmemektedir. Bunun da temelinde, Türk iş mevzuatının katı bir niteliğe sahip oluşudur. Diğer yandan, alternatif çalışma biçimleri konusunda, sosyal tarafların ve özellikle de, Türk işçi sendikalarının görüş ve tutumu, kesin bir netliğe sahip değildir.

Mevzuatın ve sosyal tarafların alternatif çalışma biçimleri hakkında hazırlıksız olmasına karşılık, uygulamada sözkonusu çalışma biçimlerine büyük bir gereksinim duyulmaktadır. Hernekadar Türkiye'de resmi çalışma istatistiklerinin olmayışı nedeniyle alternatif çalışma biçimlerinin yaygınlığı hakkında kesin sayısal verilere sahip bulunulmuyorsa da, bu çalışma biçimleri içinde özellikle eve iş verme ve kısmi çalışma modellerine duyulan gereksinimi görmezlikten gelmek olanaksızdır.

2. Birçok ülke gibi Türkiye de, esas olarak 90'lı yıllardan itibaren, dünyada esen globalleşme rüzgârlarından etkilenmiş durumdadır. Gerçekten, 90'lı yıllardan itibaren gittikçe hızlanan globalleşme süreci, Türkiye gibi uluslararası piyasalara açılacak ekonomiler için, rekabet sorununu beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, Türkiye, kendisini uluslararası pazarlardan soyutlamış değildir. Nitekim, 80'li yıllara kadar korumacılık sayesinde belli bir düzeye gelmiş bulunan Türk sanayii, mevcut model içinde kalkınamayacağı görülmüş üzerine, dış (uluslararası) rekabete ve dünya piyasalarına açılma gereksinimini duymuştur. Halen Türkiye, 1995 yılından itibaren Avrupa Birliği'yle başlatılan bir gümrük birliği içinde olup, aynı zamanda Karadeniz Ülkeleri Ekonomik İşbirliği'nin de üyesidir. Böylesi bir uluslararası pazar ortamında ise, her ülke gibi Türkiye'nin

18) Bak. Centel, İş Hukuku, Cilt: 1-Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 63.

19) Bak. Yarg. 9HD., 4.12.1967-8620/11393-Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, 105 No. 66.

de, mevcut katı çalışma normlarına dayalı klasik istihdam biçimiyle rekabet gücünü yaşayacağı açıktır.

3. Alternatif çalışma biçimleri konusunda, Türkiye’de önemli düzenleme boşluklarının olduğu göze çarpmaktadır. Bunlar hakkında yasal düzenleme yapılmadan önce, mahkeme kararları yoluyla bazı çözümlerin bulunması gerekir ve halen yapılan da budur. Ancak, özellikle kısmi çalışma olmak üzere, şu anda yargı kararlarının boşluk doldurmaya yeterli düzeyde ve miktarda olduklarını söylemek güçtür.

Diğer yandan, herşeyin yasa yoluyla düzenlenmesi gerektiğini söylemek de, doğru ve yerinde değildir. Şöyle ki; alternatif çalışma biçimleriyle bağlantılı olarak yapılacak bir düzenleme, sadece bunlarla ilgili iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin güvence esaslarını belirleyebilir ve böylece, ayrıntılar ile uygulama esasları, uyumsuzluk halinde başvurulacak mahkeme kararlarına bırakılmış olur.

4. Alternatif çalışma biçimlerinin teşviki, Türkiye’nin en önemli sorunlarından birisi olan işsizlikle mücadele açısından son derece önemlidir. Gerçekten, mevcut katı istihdam hükümleri, istihdamda daralma yaratmaktadır. Anılan çalışma biçimlerinin teşviki suretiyle bunlarda yaratılacak herhangi bir esnekleşme ise, işsizlik oranının aşağıya çekilmesine yardımcı olabilecektir.

Ayrıca, işsizlik, doğrudan işçi sendikalarını ve istihdam açısından da, işveren kesimini yakından ilgilendirmektedir. Bu bakımdan, alternatif çalışma biçimlerinin teşvikinde, Devletin dışında, sosyal taraflara önemli görevler düşmektedir.