FİNANS POLİTİK &

EKONOMİK YORUMLAR

Mayıs 2008
Yıl: 45
Sayı: 519
ISSN 1307-7112
www.ekonomikyorumlar.com.tr



GÜNDEM

• 2007-2008 Mali Yılı Bütçelerinin Değerlendirilmesi
Serpil AĞCAKAYA

MAKALELER

• Dünya Bankasının Yoksulluğa Karşı Politikaları: Kırgızistan Örneği
Ramazan GÖKBUNAR
Serkan CURA

• Orman Köylerinde Yoksulluk ve Yoksulluğun Sosyo-Ekonomik Yapılarla İlişkisi - Muğla Örneği
Erol SOLMAZ

• Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler
Armağan Ebru BOZKURT YÜKSEL

• Türkiye'de Bölgesel Yönetişimin Kurumsal Yansıması: Kalkınma Ajansları
Mehmet Zahid SOBACI

• Yöntembilim Sistemi, Yöntembilim ve Yöntem Kavramlarının Tanım ve Kullanımlarına Açıklık Getirmeye Yönelik Bir Deneme
Mehmet DEĞİRMENCİ
Aylin Çiğdem KÖNE

• A ve B Tipi Yatırım Fonlarının Yapısal Analizi
Ayşen KORUKOĞLU

• Bağımsız Denetimde Sarbanes Oxley Kanunu ve SPK Düzenlemelerinin Karşılaştırılması
Halime TEMEL

FİNANS POLİTİK &
EKONOMİK YORUMLAR

Yıl:45 **Sayı:519** **Mayıs-2008**

Bilim Kurulu

- Prof.Dr. Sadık ACAR
- Prof.Dr. Asaf Savaş AKAT
- Dr. Öztin AKGÜÇ
- Prof.Dr. Erdoğan ALKİN
- Prof.Dr. Mehmet ALTAN
- Doç.Dr. Muhittin ATAMAN
- Doç.Dr. Cem M.B AYDUR
- Doç.Dr. Selahattin BEKMEZ
- Prof.Dr. Niyazi BERK
- Doç.Dr. Erhan BİRGİLİ
- Prof.Dr. Ünal BOZKURT
- Doç.Dr. Doğan CANSIZLAR
- Prof.Dr. Nurgül CHAMBERS
- Yrd.Doç.Dr. Sibel CENGİZ
- Prof.Dr. Kemal ÇELEBİ
- Dr. Yavuz ÇİFTÇİ
- Dr. A.Mahfi EĞİLMEZ
- Doç.Dr. Hasan EKEN
- Prof.Dr. Aytaç EKER
- Doç.Dr. Fuat ERDAL
- Prof.Dr. Cemil ERTUĞRUL
- Prof.Dr. Cumhur FERMAN
- Dr. Nuri GÖKALP
- Prof.Dr. Deniz GÖKÇE
- Prof.Dr. Seyfettin GÜRSEL
- Prof.Dr.Haluk A. KABAALİOĞLU
- Doç.Dr. Muhsin KAR
- Prof.Dr. Recep KÖK
- Doç.Dr. İsmail MAZGİT
- Prof.Dr. Suat OKTAR
- Prof.Dr. Süleyman Seyfi ÖĞÜN
- Prof.Dr. İsmail ÖZSOY
- Prof.Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK
- Dr. Harun ÖZTÜRKLER
- Prof.Dr. Merih PAYA
- Prof.Dr. Ali Yaşar SARIBAY
- Dr. İbrahim SUBAŞI
- Prof.Dr. M. Şükrü TEKBAŞ
- Prof. Dr. Güngör TURAN
- Prof.Dr. Kamil TÜĞEN
- Doç.Dr. Ali ULUSOY
- Prof.Dr. T.Güngör URAS
- Prof.Dr. Yaşar UYSAL
- Prof.Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK
- Doç.Dr. Ferudun YILMAZ
- Doç.Dr. Mehmet YÜCE

Danışma Kurulu

- Yılmaz ARGÜDEN
- Afa BORAN
- Yavuz CANEVİ
- Ege CANSEN
- Bülend ÇORAPÇI
- Necdet DURAKBAŞA
- Gazi ERÇEL
- Dr. Zeynel Abidin ERDEM
- Meral Gezgin ERİŞ
- Namık Kemal GÖKALP
- Zeki GÜNDÜZ
- Avni HEDİLİ
- Erhan IŞIL
- Ali İhsan KARACAN
- Dr. Ferudun KAYA
- Kemal KURDAŞ
- Korhan KURDOĞLU
- Adnan NAS
- Ergin NENG
- Sezai ONARAL
- Tuncay ÖZİLHAN
- Ersin ÖZİNCE
- Ertuğrul İhsan ÖZOL
- Adnan POLAT
- M.Faruk SABUNCU
- Dr. Ali TEKİN
- Dr. Turgut TELMAN
- Yaman TÖRÜNER
- Cihan TURPER
- Zekeriya YILDIRIM

FİNANS POLİTİK &
EKONOMİK YORUMLAR

Ekonomik Mali Yayınlar San. Ve Tic. A.Ş. Adına

İmtiyaz Sahibi

Dr. Nesrin NAS

Editör:

Dr. M. Faysal GÖKALP

mfaysal@mu.edu.tr

editor@ekonomikyorumlar.com.tr

Yayın Kurulu:

Dr. Metin MERİÇ

Dr. M.Vedat PAZARLIOĞLU

Dr. Bülent MİRAN

Dr. Ercan BALDEMİR

Dr. C. Yenal KESBİÇ

Dr. Bünyamin BEZCİ

Yazı İşleri Müdürü:

Erol DAĞDEMİR

Bilişim Sorumlusu:

İbrahim GÜRLER

Yayın Türü: Yaygın Süreli

İdare Yeri:

Halil Rıfat Paşa Mahallesi
Darülaceze Caddesi
Perpa İş Merkezi A Blok Kat 13
No: 2021 Okmeydanı-İstanbul
Tel: 0 212 210 17 20
Gsm: 0 533 260 26 11
Fax: 0 212 220 84 98
0 232 226 40 55
E-mail: mehmetfaysal@gmail.com
makale@ekonomikyorumlar.com.tr

Kapak-Tasarım ve Baskı:

Neşa Ofset Amb. San. Tic. A.Ş.
5070 Sokak No:8/A Çamdibi-İZMİR
Tel: 0 232 461 90 90

Basım Tarihi: 26.05.2008

Dergideki yazılar,
kaynak göstermek koşuluyla
alınabilir. Yayınlanan yazıların tüm
sorumluluğu yazarlarına aittir.

Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi hakemli bir dergidir.

ISSN 1307-7112

BU SAYIDA

GÜNDEM

2007-2008 Mali Yılı Bütçelerinin Değerlendirilmesi
Serpil AĞCAKAYA .....*Sayfa: 8*

MAKALELER

1. Dünya Bankasının Yoksulluğa Karşı Politikaları: Kırgızistan Örneği

Ramazan GÖKBUNAR
Serkan CURA

Yoksulluk, büyük ölçüde ekonomik krizler, savaşlar ve doğal afetlerden kaynaklanan bir sorundur. Küreselleşme ile birlikte yoksulluğun varlığı, dünya barışını ve refahını bozucu etkiler yaratmaktadır.
.....*Sayfa: 15*

2. Orman Köylerinde Yoksulluk ve Yoksulluğun Sosyo-Ekonomik Yapılarla İlişkisi - Muğla Örneği

Erol SOLMAZ

Bir ülkede yoksulluk açısından temel grup, kırsal bölgede yaşayanlardır. Türkiye nüfusunun %10'unu, kırsal nüfusun ise %57'sini oluşturan orman köylüleri, sosyo-ekonomik bakımdan ülkemizin en geri kalmış kesimini oluşturmaktadır.
.....*Sayfa: 33*

3. Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler

Armağan Ebru BOZKURT YÜKSEL

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler etkisiyle, çalışma süresinin azami sınırını belirleyen katı çalışma yerini esnek çalışmaya bırakmaktadır. Esnek çalışma, değişikliğe ve farklılığa kapalı katı çalışma süresinin karşıtıdır.
.....*Sayfa: 49*

4. Türkiye'de Bölgesel Yönetişimin Kurumsal Yansıması: Kalkınma Ajansları

Mehmet Zahid SOBACI

Günümüzde, dünyayı şekillendiren iki temel eğilim olan küreselleşme ve yerelleşmenin yönlendiriciliğinde ulus devlet bir dönüşüm sürecine girmiştir.
.....*Sayfa: 61*

5. Yöntembilim Sistemi, Yöntembilim ve Yöntem Kavramlarının Tanım ve Kullanımlarına Açıklık Getirmeye Yönelik Bir Deneme

Mehmet DEĞİRMENCİ
Aylin Çiğdem KÖNE

Bilimsel bir sorgulama değişik yöntemlerle gerçekleştirilebilir. Doğa bilimleri ve sosyal bilimlerde kullanılan yaklaşımlar birbirinden farklı olabildiği gibi sosyal bilimlerin kendi içindeki yaklaşımlar da farklılıklar gösterebilmektedir.
.....*Sayfa: 75*

6. A ve B Tipi Yatırım Fonlarının Yapısal Analizi

Ayşen KORUKOĞLU

Çalışmada A ve B tipi yatırım fonlarının farklı perspektiflerden farklılaşmasının araştırılması hedeflenmiştir.
.....*Sayfa: 85*

7. Bağımsız Denetimde Sarbanes Oxley Kanunu ve SPK Düzenlemelerinin Karşılaştırılması

Halime TEMEL

ABD'de meydana gelen Enron, Worldcom ve Xerox gibi büyük şirketlerin finansal skandallarından sonra 2002 yılında yürürlüğe giren Sarbanes Oxley Kanunu ile özellikle halka açık şirketlerin denetiminin izlenmesi, denetçi bağımsızlığının güçlendirilmesi, şirket sorumluluğunun ve üst yönetim düzeyinde açıklama sorumluluğunun artırılması, halka açık şirketlerin finansal raporlama sürecindeki kalite ve şeffaflığın artırılması ve kurumsal yönetim alanlarında getirdiği düzenlemelerle yeni bir dönem başlamıştır.
.....*Sayfa: 95*

Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler

Özet

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler etkisiyle, çalışma süresinin azami sınırını belirleyen katı çalışma yerini esnek çalışmaya bırakmaktadır. Esnek çalışma, değişikliğe ve farklılığa kapalı katı çalışma süresinin karşıtıdır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ise hizmet sözleşmesinin taraflarına tanınan hukuki araçlarla, çalışma sürelerinin değişik şekilde düzenleyebilme olanağını tanıyan açık bir sistemin oluşturulmasıdır. Bu amaçla değişik esnek çalışma modelleri geliştirilmiştir. İncelememizde esnek çalışma modelleri ve bu modellerin olumlu ve olumsuz yönleri hakkında görüş ve eleştiriler ele alınmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Çalışma Süreleri, Esnek Çalışma Modelleri*

Armağan Ebru BOZKURT YÜKSEL[1]

Evaluation of Flexible Working Time Models

Abstract

The strict working time has replaced with flexible working time by the effect of economical and technological improvements. Flexible working time is the opposite of strict working time which is closed to changing and discrepancies. Flexible working time is an open system opportunity for the parties of work agreement with the legal instruments. For this aim there are several flexible working time models. The subject of this article is about these models and the views and critics about these models' advantages and disadvantages

Keywords: *Flexible Working Time, Flexible Working Time Models*

[1] *Araş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, armagan.bozkurt@deu.edu.tr*

Giriş

Endüstrileşme ile birlikte, artan emek arzının emek talebinden fazla olması çalışma şartlarının kötüleşmesine sebep olmuştur. Çalışma sürelerinin fazlalığına rağmen ücretler düşük kalmış, iş kaza ve hastalıkları artmıştır. Endüstrileşme sürecinde iş ilişkilerinin gelişimine başlangıçta serbesti hâkimdir. Akit serbestîsi ve serbest teşebbüs hakkı sınırsız kabul edilmektedir. Öyle ki, çalışma şartlarına müdahalede bulunmak zorunlu hale gelmiştir. Bu sebeple iş hukukundaki gelişim işçinin korunması yönünde ilerlemiş, bu yönde yasalar çıkarılmıştır (Ağaoğlu ve Hüdaioğlu, 1939: 17; Yavuz, 1995a: 25-26; Tuna, 1985: 127). İşçiyi koruma amacı taşıyan mevzuat hükümleri ile iş ilişkisinin normlara bağlandığı bu dönem ikinci dönemdir. Ancak bu normatif yapı da endüstrileşmenin ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra ise meydana gelen teknolojik gelişmelerin yansıması işgücü piyasasında da görülmüştür. Yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması, üretim sürecini esnekleştirirken, iş ilişkilerini de etkilemiştir. İş ilişkilerinde sadece katı kuralların kaldırılmasına değil aynı zamanda yeni iş ilişkilerinin, ücret ve çalışma koşullarının geliştirilmesine de ihtiyaç doğmuştur (Erdut, 1997: 13; Ulucan 1998: 526; Aktürk, 2003: 1). Üçüncü bir dönem olarak iş hukukunda esneklik arayışları gündeme gelmiştir (Arıcı, 1992: 66). İşçiyi koruma düşüncesinin yanısıra iş hukukunun esnekleştirilmesi ve yasal düzenlemelerden arındırılması talepleri ortaya çıkmaya başlamıştır (Eyrenci, 1993: 227; Kutal, 1996: 223).

1970'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve işsizlik sebebiyle hükümetler, esnekliği istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmüşler ve teşvik etmişlerdir. Esnek çalışmanın bir diğer ortaya çıkış sebebi ise sektörel yapıda oluşan değişikliklerdir. Sanayileşme ile birlikte tarım sektöründeki azalmaya karşılık, sanayi ve hizmet sektöründe artış görülmüştür. Esnek çalışmanın en uygun ve yaygın olduğu sektör hizmet sektörüdür. Hizmet sektöründeki artış, esnek çalışmanın yaygınlaşmasında etkili olmuştur (Yavuz, 1995a: 27). Nitekim tamir ve bakım servisleri, danışma hizmetleri ve diğer benzer hizmet sektörlerinde taleplerin artması, bununla birlikte çalışma sürelerinin kısaltılması karşısında, müşteri taleplerinin kesintisiz karşılanmasının çaresi esnekleşme ile mümkün olabilmiştir (Hueck, 1994: 109).

Artan ulusal ve uluslararası rekabetçi koşullara uyum sağlamak, verimliliği artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek için esnekliğe ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle bazı işyerlerinde üretime ara verilmesine imkân olmadığından, üretimin sürekli olması gerektiğinden, üretimin devamlılığı fazla mesai veya esnek çalışma ile sağlanabilecektir. Fazla mesainin işgücü maliyetlerini arttırması sebebiyle, bu tip işyerlerinde esnek çalışma tercih edilmektedir (Yavuz, 1995a: 28; Yavuz, 1995b: 14; Güzel, 2000: 205-206; Eyrenci, 1994: 163; Erdut, 1995: 58-60). İşyeri çalışma süresi ile işçinin çalışma süresi arasında uygunluğun sağlanabilmesi bakımından esneklik önem arz etmektedir. Örneğin işçi günde 8 saat çalışırken, işyerinde üretim 15-16 saat veya daha fazla süre devam edebilir (Yavuz, 1995a: 26). Üretimin kesintisiz devam ettiği çelik, elektronik chip ve kimya endüstrisi gibi sektörler burada sayılabilir. Büyük harcamalarla kurulan üretim tesislerinden yararlanmanın artırılması, *"çalışmayan bir makine ölü sermayedir"*, denilmek suretiyle makinelerin çalışma sürelerine paralel olarak çalışma sürelerinin organize edilmesi gereğini doğurmuştur (Hueck, 1994: 109).

Esnek çalışma 1960'lı yılların sonlarından itibaren Federal Almanya başta olmak üzere pek çok ülkede standart çalışma saatleri programlarının yerini almıştır (Hekimler, 2000: 767). Uygulamadaki başarı üzerine 1969 yılından itibaren İsviçre, İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya, İngiltere, İtalya, Fransa, İspanya, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Japonya ve Avustralya'da da uygulanmaya başlamıştır (Tokol, 1986: 162). Esneklik konusunda Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında ortak normların oluşturulması için 23.11.1993 tarihinde 104 numaralı İş Sürelerinin Belirlenmesi ve Esnek Çalışma İle İlgili Direktif çıkarılmıştır. Bu direktifte, iş sürelerinin belirlenmesi sırasında Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) ilkelerinin de gözönünde bulundurulacağı belirtilmiştir (Kaya, 1998, 140; Güzel, 1997, 30-33). Yine direktif uyarınca, işçinin sağlığı ve korunması dikkate alınarak işletmenin gereklerine uygun olarak çalışma sürelerine esneklik getirilebilecektir (Ulucan, 1998: 531-532; Erdut, 2002: 18; Sur, 1995: 83-88; Council of Europe, 2001: 120).

I. Çalışma Süresinde Esneklik Kavramı

Ekonomik hayattaki ve teknolojideki gelişmelerin etkisiyle, çalışma süresinin azami sınırını belir-

leyen katı çalışma yerini esnek çalışmaya bırakmaktadır. Esnek çalışma süresi, değişikliğe ve farklılığa kapalı katı çalışma süresinin karşıtıdır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ise taraflara tanınan hukuki araçlarla, çalışma sürelerini çeşitli ihtiyaçlara cevap verebilmek üzere değişik şekilde düzenleyebilme olanağını tanıyan açık bir sistemin oluşturulmasıdır (Eyrenci, 1993: 229; Narmanlıoğlu, 1998: 486; Arıcı, 1992: 67).

Esnek çalışma süresi ile işyerinde kabul edilen çerçeve çalışma süresi içinde kalınarak çalışma süresinin uzunluğu ve düzenlenmesi bakımından işçilere serbest hareket alanı bırakılmaktadır. Çalışma süreleri bakımından endüstrileşmenin ilk döneminde hedef, uzun olan günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması ve iş süresine bir üst sınır getirilmesi olmuştur. Ancak son dönemde çalışma sürelerinin kısaltılmasından başka, çalışma sürelerinin esnekleşmesi yönünde değişiklikler olmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi sürenin azaltılması demek değildir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde değişik çalışma biçimleri ile çalışma sürelerinin farklılaştırılabileceğinden hareket edilmektedir (Eyrenci, 1993: 228; Şen, 2000: 30; Hekimler, 2002: 114). Esnek çalışma saatleri ile çalışanlara işe başlama ve bitirme saatlerini, bazı durumlarda günlük çalışma sürelerini serbestçe seçme özgürlüğü veren iş zamanının düzenlenmesi söz konusudur. Böylelikle, çalışanların çalışma saatleri üzerinde denetim imkân sağlanır (Tokol, 1986: 161).

Esnekliğin mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerektiği ölçüde kuralsızlaştırma olduğuna ilişkin tanım (Ekonomi, 1994: 61) mevcut olmakla birlikte, esnekleştirme kuralsızlaştırma ile de aynı anlama gelmemektedir. Kuralsızlaştırma ile emredici normların azaltılması söz konusu olmakla birlikte, esneklik için kuralsızlaştırma zorunlu değildir. Zira esnekleştirme kural koyma yolu ile de yapılabilir. Emredici bir hukuk kuralına getirilen istisnalar yolu ile de esneklik sağlanabilir. Böylelikle asıl kuralın uygulanma alanı sınırlanmış, istisnalara ilişkin normlar yolu ile esnekliğe yönelik bir alan kazanılmış olur (Ekonomi, 1994: 60).

Kısaca, çalışma süresinde esneklik, standart çalışma süresinin karşıtı olarak, işyerinde kabul edilen çerçeve çalışma süresi içinde kalmak suretiyle çalışma süresinin uzunluğu ve düzenlenmesi bakımından işveren ve/veya işçilere serbest bir hareket alanı bırakılmasıdır (Eyrenci, 1993:229; Endruweit, 2000: 515). Geniş anlamda esnek çalışma ise atipik bütün çalışma şekillerini ve çalışma sürelerini kapsar (Şen, 2000: 40).

II. Çalışma Sürelerinin Azaltılması ve Atipik İstihdam Biçimleri

Çalışma süresi, işçinin kişiliğinin gelişmesine imkân tanımak, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ve çalışma süreleri bakımından işçinin korunması amacıyla azaltılmak istenmiştir. Bu yöntemle istihdam imkânlarının da artırılması hedeflenmiştir. Çalışma sürelerinin azaltılması kanuni müdahale veya toplu iş sözleşmesi yolu ile mümkün olmaktadır (Arıcı, 1992: 71; Güzel, 1996: 189).

Çalışma sürelerinin toplu pazarlık yolu ile azaltılması 1980'li yıllarda Batı Avrupa ülkelerinde başlamıştır. Çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve işçinin çalışma şartları bakımından korunmasında mücadeleye konu olmuştur (Arıcı, 1992: 74).

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında normal çalışma sürelerinin yetersiz kalması iktisadi hayattaki dinamizmin iş ilişkilerine etkisi yeni çalışma şekillerinin uygulanmasını gerektirmiştir. Günümüz dünyasındaki küresel ekonomik düzen, çalışma şartlarının değişen koşullara uyacak şekilde esnekleşmesinde etkili olmaktadır. İşyerlerinde çalışma sürelerinin kısaltılması ve başka işlerde çalışmanın yaygınlaşması gibi sebepler atipik istihdamın ortaya çıkışına sebep olmaktadır (Centel, 1997, 14; Elbir, 1982: 23). Çalışanlar açısından bakıldığında, çalışma hayatının kendi kişisel tercihleri ile uyumlu olmasını isteyen işçiler, özel yaşamlarına uygun çalışma biçimlerini tercih etmektedirler. İşverenler açısından bakıldığında ise, işverenler işyerlerinde işin niteliğine uygun istihdam etmek istemektedirler (Erdoğdu, 1994: 324). Dolayısıyla atipik istihdam biçimleri, kısmi çalışma, evde çalışma, tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi ortaya çıkmıştır. Konumuz esasen esnek çalışma modelleri olmakla birlikte esnek istihdam biçimleri hakkında kısaca açıklama yapmak gerekirse aşağıdaki bilgilerden söz edilebilir.

A. Kısmi Çalışma

Kısmi çalışma, işyerinde normalden daha kısa bir çalışma süresine dayanan düzenli bir iş ilişkisidir (Centel, 1992: 27; Arıcı, 1992: 75). Tipik iş sözleşmelerinden farklı olarak, kısmi süreli çalışmada işçiler normal iş süresince çalışan işçilerden daha az süreli çalışılmaktadır. Kısmi süreli çalışma, düzenli ve sürekli olarak yapılmaktadır. Kadınlar, yaşlılar ve gençler kısmi çalışanları oluşturan en büyük gruplardır (Zeytinoğlu, 1995: 137).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi gereksiniminden kısmi çalışma kavramı da etkilenmiştir. Esnek kısmi çalışmada, klasik kısmi çalışmadan farklı olarak çalışma zamanının içeriğini belirleme olanağı işçi veya işverene tanınmaktadır. Esnek kısmi çalışmada kesin (katı) çalışma saatleri yerine esnek çalışma saatleri yer almaktadır. İş paylaşımı, kayan iş süresi, çağrı üzerine çalışma modelleri bu anlamda kısmi süreli çalışmanın özel türüdür (Centel, 1992: 27-42; TİSK, 1992: 7).

B. Evde Çalışma

Tipik iş ilişkilerinde kural olarak çalışma yeri işverenin işyeridir. Tipik çalışmadan farklı bir çalışma biçimi de ev çalışması, evde çalışma veya eve iş verme sistemidir. Bu çalışma biçiminde işçiler işgörme borçlarını işyerinde değil kendi evlerinde ifa etmektedirler (Özdemir, 1997: 127).

Bu tip çalışmada işçinin evinde çalışma süresini ayarlayabilmesi mümkündür. Bununla birlikte, işverenin günlük veya haftalık olarak verdiği işin miktarına göre işçinin çalışma süresi değişecektir. Çalışma süresi bakımından işçinin korunması pek kolay olamamakla birlikte, işverenin verdiği iş yükünün kontrolü ile bir ölçüde bu koruma sağlanabilir (Arıcı, 1992: 89; Özdemir, 1997: 148; Centel, 1994a: 242).

C. Tele Çalışma

Evde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunu kadınlar oluştururken, bilgisayar ve iletişim teknolojisinin gelişimi ile işyerinde değil de evinde çalışan ve çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu bir grup da mevcuttur (Erdoğdu, 1994: 326). Özelikle büro işlerinin işyeri dışında yapılması imkanını sağlayan tele çalışmada çalışanlar, telekomünikasyon araçlarını kullanarak işgörme borcunu yerine getirmektedir. İşin işyerinin dışında yapıldığı tele çalışmada, çalışmanın sonuçları işyerine telekomünikasyon araçları ile aktarıldığından işin mutlaka evden yapılması da gerekmemektedir. Yani tele çalışma, işin mutlaka evde yapılması demek değildir (Arıcı, 1992: 90).

Tele çalışma, personel maliyetlerinin düşürülmesi, işyerinde bazı masraf kalemlerinden tasarruf sağlanması (elektrik, su, yemek vb.), çalışanların kendi ihtiyaçlarına göre çalışma saatlerini ayarlayabilmeleri, serbest iş kıyafeti bakımından avantajlı sayılabilecektir. Bununla birlikte, tele çalışma modelinde çalışmayı yürütecek nitelikte çalışan bulmak bazen zor olabilmekte, çalışanların işyerine bağlılıkları zayıf olabilmektedir. Çalışan bakımından da iş güvenliğinin zayıf olması, performansın düşmesi ihtimalinin her zaman muhtemel olması, çalışanın işyerindeki sosyal paylaşımdan uzaklaşarak yabancılaşması da söz konusu olabilmektedir (Özden, 2007: 2).

D. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, işyerinde normalden daha kısa bir çalışma süresine dayanan düzenli bir ilişkisi olan kısmi çalışmanın (esnek kısmi çalışma) özel bir şeklidir. Çağrı üzerine çalışma Almanya'da kapasiteye bağlı değişen çalışma süresi olarak da adlandırılmaktadır (Eyrenci, 1993: 233).

Çağrı üzerine çalışmada önceden yapılan bir hizmet sözleşmesi uyarınca işçinin, işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışması söz konusudur. Özellikle turizm sektöründeki otel ve eğlence ile ilgili hizmet veren işyerlerinde, çağrı üzerine çalışma modeli uygulanmaktadır. İşçinin ne zaman ve ne kadar süre çalışacağının işverene bırakıldığı bu çalışma modelinde, işçinin ancak iş çıkması halinde işverenin çağrısından sonra çalışması söz konusudur (Eyrenci, 2001: 2).

Çağrı üzerine çalışma modelinde önceden belirlenmiş haftalık, aylık veya yıllık çalışma süresi uyarınca işveren işçiden işgörme borcunu yerine getirmesini isteyecektir. Bu çalışma modelinde işverenin çağrısı üzerine çalışacak olan işçi, çok kısa bir çalışma için uzun bir yol katetmek durumunda kalabilir. Ayrıca işverenin çağrıyı işin çıkmasından kısa bir süre önce yapması özellikle işçinin başka

bir işverene de bağlı olarak çalıştığı hallerde işçiyi zor duruma düşürecektir (Centel, 1992: 42; Eyrenci, 1994: 167).

Çağrı üzerine çalışma modelinde işveren işçiyi yoğun dönemlerde çalıştıracak, işçiden en yüksek verimi alacaktır. Bu sayede normal çalışma şartları uygulandığında istihdam edilemeyen yüksek nitelikli işgücünden işveren yararlanabilecektir. Ancak çağrı üzerine çalışmada işçinin her an işveren tarafından çağırılması söz konusu olabileceğinden gerekli yasal düzenlemeler yapılmadığı takdirde işçinin kendi işlerini ayarlaması mümkün olmayabilecektir (Eyrenci, 1994: 168; Eyrenci, 1993: 133-234).

E. Ödünç İş İlişkisi

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin işçisinin iş görme edimini belirli veya geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine vermesini içerir. Bununla birlikte, işveren ile ödünç verilen işçi arasındaki bireysel iş sözleşmesi sona ermemekte, devam etmektedir (Centel, 1994a: 249).

Bu tip çalışmada işçiye ücretini ödünç işçi veren işveren öder. Ancak, işçi işin yürütümü bakımından ödünç alan işverene bağlı olmaktadır. Ödünç veren işveren de ödünç alan işverenden para almaktadır (Şen, 2000: 53-54).

Bir işverenin işgücü fazlası bulunması, bir başka işverenin ise geçici olarak ek işgücüne ihtiyaç duyması halinde veya işyerinde siparişler azaldığı için işçiye iş verilemez olunması halinde, özellikle kuruluş aşamasındaki işletmede başka işletmelerden tecrübeli işgücü sağlanmasının gerekliliği (Centel, 1994a: 249; Şen, 2000: 54) halinde ödünç iş ilişkisi müessesesine ihtiyaç duyulmaktadır (Soyer, 1980: 341).

III. Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Modeller

Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan modeller özellikle Batıdaki endüstrileşmiş ülkelerde sayıca fazladır ve işyerine göre değişiklik göstermektedir. Bu modelleri gruplaştırarak aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür.

A. Kayan Çalışma Süresi

Kayan çalışma modeli, işçilerin blok süre olarak belirlenen sürede (çekirdek zaman da denmektedir) zorunlu olarak çalışmak koşulu ile günlük olarak işe başlama ve bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresini kendilerinin belirlediği bir çalışma modeli olarak tarif edilebilir. İşçi blok olarak adlandırılan sürede zorunlu olarak çalışmakta, bunun dışında kalan günlük çalışma süresi içinde işe başlama, ara dinlenmesi, işi bitirme ve hatta haftalık veya aylık zaman dilimleri içinde günlük çalışma süresi uzunluğunu kişisel kararı ile ve günlere göre değişik olarak belirleme imkânına sahip olmaktadır. Örneğin, saat 9-11 ve 14-16 arasında işçilerin işbaşı yapmaları zorunlu tutulmakta, belirlenen saatlerin dışında işçiler çalışacakları zamanı kendileri tespit etmektedirler (Eyrenci, 1994: 164-165; Yavuz, 1997: 15). Kayan çalışma süresinde, çalışma süresinin uzunluğunun haftalık veya aylık zaman dilimleri içinde ve günlere göre farklı olarak saptanabilmesi de mümkündür (Güzel, 2000: 212).

Kayan çalışma süresinde kendi içinde iki farklı model doğmaktadır. Bunlar basit kayan çalışma süresi ve vasıflı (nitelikli) kayan çalışma süresidir. Basit kayan çalışma süresinde, önceden sabit olarak belirlenmiş günlük iş süresi içerisinde, işçi çekirdek süre dışındaki esnek sürede sadece işe başlama ve işin bitim zamanını kendisi belirleyebilmektedir. İşçi bu suretle çalışmaya erken veya geç başlayıp işini erken veya geç paydos edebilmektedir (Eyrenci, 1994: 165; Eyrenci, 1993, 232; Şen, 2000: 41). Bu suretle işçi kayan sürede işe başlama, ara dinlenmesi ve işi bitirme zamanını kişisel ihtiyaçlarına göre ayarlayabilmektedir (Soyer, 1993: 184).

Vasıflı (nitelikli) kayan çalışma süresinde, işçi günlük çalışma süresi uzunluğunu da kısmen kendisi belirleyebilmektedir. İşçi blok çalışma süresi içinde çalışma koşulu ile, günlük çalışma fazlasını veya açığını belirli bir zaman dilimi içerisinde daha az veya daha fazla çalışma suretiyle dengeleyebilmektedir. İşçi böylelikle çalışılmayan süreleri telafi edebilmekte veya fazla çalıştığı süreleri kendine ait serbest zaman olarak kullanabilmektedir (Eyrenci, 1994: 165; Eyrenci, 1993: 232, Güzel, 2000: 213). Örneğin, işçi çekirdek zamanda işyerinde çalışmak zorunda olmakla birlikte, 8 saat yerine

10 saat veya 6 saat çalışabilir. Bunu düzenlemek işçiye kalmıştır. İşçi günlük çalışma süresi içinde eksik veya fazla çalıştığı süreyi haftalık veya aylık olarak denkleştirebilir. Bu tip çalışmada işçi eksik çalıştığı süreleri daha sonra telafisi sırasında, normal süreyi aşan günlük çalışma için fazla çalışma ücreti isteyemez, haftalık veya aylık süreyi aşan fazla çalışmalarını ise izin olarak kullanabilmektedir (Şen, 2000: 41).

Kayan çalışma süresi bant üretimin yapıldığı veya belirli zaman sürelerinde çalışılması gereken işyerleri için uygun değildir. Buna karşılık büro ve idari çalışma türleri için uygulama alanı bulabilir. Nitekim aynı işyerinde, üretim kısmında vardiya çalışması yapılırken, yönetim ve diğer büro hizmetlerinde kayan çalışma süresinin uygulandığı görülebilmektedir (Hueck, 1994: 117).

1960'lı yıllarda Almanya'da başlayan daha sonra İsviçre'de uygulanan bu çalışma modeli giderek yaygınlaşmıştır. Fransa, İtalya, İskandinav ülkeleri ve İngiltere gibi Avrupa ülkeleri dışında Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya'da da kayan çalışma süreleri benimsenmiştir (Eyrenci, 1994: 164; Eyrenci, 1993: 231-232).

Kayan çalışma süresi şeklindeki esneklik sağlayan modelin uygulanması ile işçinin erken veya geç kalkabilmesi, işe başlama saatlerinin farklı saatlerde olması mümkün olabilmekte, işçi özel ve sosyal yaşantısı için, eğitimi için zaman ayırabilmektedir. İşçilerin devamsızlıkları azalmakta buna karşılık verimlilikleri ve yolda geçen zaman kayıpları azalmaktadır. İşçi işe geç geldiği için fazla çalışma yapma zorunluluğu olmamaktadır. Bununla birlikte kayan esnek çalışma modeline geçişte ve sistemin işleyişinde işyerinde masraflarda artış görülebilir. Zira işyerinde bu sistemin işlemesi için gerekli organizasyonun kurulması gerekecektir. Kayan çalışma saatlerinin uygulanması sebebiyle işyeri daha uzun süre açık olacaktır ki bu genel giderlerde artışa sebep olacaktır. Ayrıca çalışanların farklı zamanlarda ve belirli olmayan saatlerde işyerinde bulunmaları personel arasında haberleşme sorunu yaşanmasına sebep olabilir. Vasıflı kayan çalışma süresinde, işçinin serbestçe belirlenen çalışma süresinin ve serbest zaman telafisinin yasal sürelere uygunluğunun sağlanması gereklidir. Bu da işverenin idari yükünü artıracaktır (Hueck, 1994: 118). Nitekim düzen ve zamanlamanın çok önemli olduğu işyerlerinde kayan esnek çalışma modelinin uygulanması uygunluk göstermeyebilir (Eyrenci, 1994: 165-166).

B. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftasında, toplam haftalık çalışma süresi klasik 5 veya 6 işgününe değil, daha az işgününe sıkıştırılmaktadır. Örneğin, haftada 45 saat olan çalışma süresinin 5 veya 6 çalışma gününe değil de 3 veya 4 çalışma gününe dağıtılması durumunda yoğun iş haftası söz konusudur (Güzel, 2000: 213). Yoğunlaştırılmış iş haftası, haftalık çalışma süresinin sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünmesinin yanı sıra günlük çalışma sürelerinin farklı şekilde dağıtılması veya 15 günlük veya aylık toplam çalışma süresinin örneğin 10 veya 20 güne toplanması şeklinde olabilmektedir (Eyrenci, 1994: 168).

Yoğunlaştırılmış iş haftası 19.yüzyılın ortalarında İngiltere'de tekstil sektöründe ortaya çıkmış ve haftada 5,5 gün olan çalışma süresi azaltılmadan 5 güne sıkıştırılmış ve haftada 2 gün tatil hakkı sağlanmıştır. Bu esnek çalışma modeli, 1940'lı yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde, 1947'de Avustralya'da uygulanmış, 1970'li yıllardan sonra uygulanmasında artış görülmüş ancak Kara Avrupa'sında bu model pek rağbet görmemiştir (Şen, 2000: 48).

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması işlerin yoğun bir dönemde işyerinde fazla çalışma ücreti, gece zammı veya vardiya zammı ödenmeksizin daha uzun süre üretimde bulunulmasına imkân sağlar (Şen, 2000: 48). Bununla birlikte, yoğunlaştırılmış iş haftası modeli, işçiye daha fazla serbest zaman tanımakla işçinin lehine olsa da, günlük çalışma süresinin uzunluğu işçinin sağlığı ve iş güvenliği açısından eleştiriye maruz kalmaktadır (Eyrenci, 1993: 235).

C. İş Paylaşımı (Job-Sharing)

İş paylaşımı, Amerika Birleşik Devletlerinde 1960'lı yıllarda başlayan ve 1970'lerden itibaren Avrupa ülkelerinde de kullanılmaya başlanılan bir esnek çalışma modelidir. İş paylaşımı modeli kısmi çalışmanın (esnek kısmi çalışma) özel bir şeklidir (Centel, 1992: 37; Arıcı, 1992: 76-77).

Normal çalışma süresinden farklı olarak iş paylaşımında iki ya da daha çok sayıda işçi tek bir işi gerektiğinde de iki veya daha çok işi paylaşmaktadırlar. İş paylaşımında, bir iş gününde yapılması gereken işgörme edimi bölünmeyip bütünlük göstermekte, edimin yerine getirilmesi birden fazla işçi tarafından üstlenilmektedir. Çalışma grubunu oluşturan işçiler kendi aralarında anlaşarak tam gün çalışılan bir işe ait çalışma süresini ve görülecek faaliyetleri bölüşmektedirler (Şen, 2000: 49). Birden çok sayıda işçinin çalıştıkları sürelerin toplamı o işyerindeki çalışma süresini dolduracak şekilde yani aynı zamana rastlamayacak şekilde tam gün çalışılan işteki çalışma süresini doldurur. İş paylaşımında çalışma süresinin işçi tarafından belirlenmesi, iş paylaşımı içerisine giren işçilerin ekip oluşturması söz konusudur (Centel, 1992: 38). İş paylaşımı her gün yarım gün çalışma, her hafta haftanın yarısı kadar çalışma, bir hafta çalışıp bir hafta çalışmama, işyerinin ve işçinin ihtiyaçlarına göre sabit olmayan takvim olarak dört şekilde uygulanabilir (Şen, 2000: 49).

İş paylaşımında, işi paylaşan işçilerin her biri ile işveren arasında iş sözleşmesi vardır. İş paylaşımı sözleşmesinde işçiler kimin ne kadar çalışacağına karar verirler. İş paylaşımında, gruba dahil işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi halinde diğerlerinin onun yerine geçme borcundan kural olarak söz etmek mümkün değildir. Bununla birlikte, iş paylaşımı sözleşmesinin tarafları, sınırsız olmamak koşulu ile belirli durumlarda (hastalık, kaza gibi) sınırlı olarak yerine geçme borcunu kararlaştırabilirler. Sınırsız olarak yerine geçme borcunun olması durumunda işçinin sürekli olarak çağrılması haline hazır olması gerekecektir ki, bu durumun iş paylaşımının temel özelliği olan işçinin çalışma süresinin belirlenmesindeki serbestîsi özelliği ile bağdaşması zordur (Süzek, 2002: 239).

Amerika Birleşik Devletlerindeki iş paylaşımı uygulamasında, işveren ile ekibi oluşturan işçiler arasında iş sözleşmesi yapılmaktadır. İşçiler tam gün çalışan işçilerin sahip olduğu aynı sosyal mevzuat hükümlerine tabidir. Almanya'da ise İstihdamı Teşvik Yasası'na göre işveren iki veya daha fazla işçiyle işyerindeki çalışma süresini paylaşma konusunda sözleşme yaptığında ertelenmesi işyerinin zararına olan işler dışında işçilerin hangi durumlarda birbirlerinin yerini doldurmaları gerektiği ayrıca belirtilmektedir. Burada da iş sözleşmesi işçiler ve işveren arasında tek tek yapılmaktadır (Centel, 1992: 39-40; Şen, 2000: 49). İstihdamı Teşvik Yasası uyarınca, işveren iş paylaşımındaki işçilerden birinin sözleşmesini feshetmek istediğinde bunun diğer eş veya eşler üzerinde etkisi yoktur (Blomeyer, 1994: 204).

İş paylaşımında işi paylaşanlar arasında iletişimin iyi olması gerekmektedir. İş paylaşımında başarı sağlanabilmesi için işi paylaşanlar birbirine yakın yetenek ve bilgi düzeyinde olmalıdırlar. Ayrıca iş için gerekli kabiliyetlerini geliştirmede işçilerin birbirlerine yardımcı olması iş paylaşımındaki aksaklıkların giderilmesinde etkili olabilecektir (Çakır, 2003: 7).

İş paylaşımında işçinin başkasının yerine geçmesi halinde fazla çalışma söz konusu değildir. Ekonomik durgunluk döneminde işçi çıkarma yerine iş paylaşımına gidilmesi, bir işçinin yapacağı işin iki veya daha fazla işçi tarafından paylaşılması ile işsizliğin olumsuz etkileri azaltılabilir (Şen, 2000: 49). Bu model, devamsızlığın ve geç kalmaların önlenmesi, işe daha fazla önem verilmesi, çalışanların arasında dayanışmanın artırılması bakımından da yararlıdır (Çakır, 2003: 7).

D. Yıllık Çalışma Süresi

Yıllık çalışma süresinde, ortalama haftalık çalışma süresinin yıl dikkate alınarak hesaplanması söz konusudur. Bu tip çalışma modelinde, periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari seviyeye indiği işyerlerinde, ortalama çalışma süresi, bir yıllık dönem içerisinde yapılan çalışmalar dengelenerek hesaplanmaktadır. Buna göre, işçinin tam ve fazla çalışmaları, asgari çalışma süreleri dengelenerek hesaplanır. İşçinin ücreti ortalama çalışma süresine göre ve genellikle aylık maktu ücret olarak belirlenir. Böylelikle asgari çalışma dönemlerinde işçinin ücretinde bir azalma olmamaktadır (Eyrenci, 1994: 169; Eyrenci, 1993: 235; Güzel, 2000: 213; Eyrenci, 2001: 6).

E. Esnek Vardiya Modeli

En eski ve en yaygın olarak uygulanan esnek çalışma modeli vardiya çalışmasıdır. Burada işyerinde çalışma süresi birbirini takip eden başlama ve bitiş süreleri ile birçok zaman dilimine bölünmüştür. Her zaman diliminin farklı uzunlukta olması

mümkündür. Özellikle gece vardiyalarının süreleri kısaltılarak işçilerinin sağlığının korunması istenmektedir (Hueck, 1994: 113).

Esnek vardiya modeli ile işyerinde katı vardiya sistemi yerine, ya kayan esnek vardiya sistemi uygulanır ya da çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri yan yana konarak vardiya çalışmasında bir bütün oluşturulmaktadır. İşyerinde üretim kapasitesinde artışın planlandığı veya vardiya işçilerinin de kısmi süreli çalışma yapmak istemeleri halinde bu model uygulanmaktadır (Eyrenci, 1994: 169; Eyrenci, 1993: 235; Güzel, 2000: 213).

Sürekli aynı şekilde gece veya geç vardiyaya kalan işçiler bakımından vardiya sistemi psikolojik ve fiziki bakımdan olumsuz etkiler doğurmaktadır. Çalışanların doğal ritminin bozulmasından aile ve soysal yaşantısı zarar görmektedir. Bu sebeple vardiya çalışması yapanlar vardiya değişikliğine gitmektedirler. Ancak sık sık bu şekilde değişiklik de işçi ve ailesi üzerinde baskı oluşturmaktadır (Hueck, 1994: 114).

Vardiya çalışmasında uygulama alanı bulan bir diğer şekil de serbest vardiya modelidir. Buna göre toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile kabul edilen çalışma süresinden fazla çalışan işçinin bu fazla çalışmasını serbest vardiyalarda yapmasıdır. Örneğin, bir işyerinde haftalık çalışma süresi 40 saat (8 saat x 5 gün), ancak toplu iş sözleşmesi ile çalışma süresi 38,5 saate indirilmiş olsun, fakat işyerinde yine 40 saat çalışılmasının istenmesi durumunda işçinin 1,5 saatlik fazla çalışmasının diğer haftalarla da birleştirilerek daha sonra bir veya birden çok vardiyalarla yani serbest zaman toplamına göre serbest günlerde telafisinin mümkün olmasıdır (Hueck, 1994: 115).

Serbest vardiya modelinde işçinin zaman konusunda egemenlik kazanması bir avantajdır. Bu model işverenin çıkarlarına da uygun düşmektedir. Çalışma sürelerinin kısaltılmasına rağmen, işyerinden yararlanma süresi devam etmektedir. Ancak işyerinin gereklerinin dikkate alınarak serbest vardiyaların dağıtımında organizasyon sorunları ortaya çıkabilir (Hueck, 1994: 116).

F. Emekliliğe Yumuşak Geçiş

Emekliliğe yumuşak geçiş ile işçinin birdenbire emekliye ayrılmasının kendisinde yaratacağı şokun etkisini hafifletmek mümkündür. Belirli bir yaştan sonra işçi tedrici olarak azalan çalışma süreleri ile istihdam edilir. Böylelikle işçi, yaşlılığa bağlı olarak azalan çalışma gücüne uygun ölçüde çalışma süreleri azalarak çalışır (Eyrenci, 1993: 235).

Yaşlı işçilerin emekliliğe yumuşak geçişlerinin teşvikine ilişkin Almanya'da 1988 tarihinde Yaşlıların Kısmi Çalışması Yasası çıkarılmıştır. Böylelikle yaşlı işçilere çalışma sürelerini azaltma, uzun süreli tatillere sahip olma ve emekliliğe hazırlanma olanağı tanınmıştır (Loritz, 1994: 21).

G. Telafi Edici Çalışma

Telafi edici çalışma, işçinin işyerinde birtakım nedenlerle çalışamaması halinde, kaybettiği çalışma sürelerinin belirli bir zaman dilimi içerisinde, normal çalışma süresinin üzerinde çalışarak ve kendisine fazla çalışma ücreti ödenmesine de gerek kalmadan telafi edilmesidir (Süzek, 2002: 243). Bu tür çalışmalarda iki tatil günü arasında işyerinin tatil edilmesi veya zorunlu bir nedenle üretimin durması ya da işçinin işverenden izin alarak çalışmaması durumunda kaybedilen zaman daha sonra telafi çalışması yapılarak dengelenebilmektedir (Soyer, 1993: 185-187; Süzek, 2002: 243).

H. Fazla Çalışmanın Serbest Zamanla Karşılanması Modeli

Fazla çalışmanın serbest zamanla karşılanması modelinde, işçinin en az fazla çalışma yaptığı süre kadar bir zaman kendisine serbest zaman olarak tanınmaktadır (Soyer, 1993: 185). Buna göre işçinin bireysel ihtiyaçları, aile yaşantısı bakımından, fazla çalışmasının karşılığında mutlaka ücret almasının yerine kendisine serbest zaman tanınması daha avantajlı olabilir.

IV. Esnek Çalışma Süresinin Yararları Ve Sakıncaları

Esnek çalışma sürelerinin yararlarından bahsetmek gerekirse; Esnek çalışma süresi çalışanlara,

çalışma saatleri üzerinde denetim olanağı sağlar. Çalışanlar, rutin çalışma ve sıkıntı ile ilgili problemleri çözülmese de bağımsızlık hissi duyarlar. Esnek çalışma ile çalışanlar işleri ile aile yaşantıları arasında denge kurarlar. Her iki ebeveynin de çalıştığı ailelerde çocukların okul saatleri ve diğer ihtiyaçları dikkate alınarak çalışma saatlerinde düzenleme yapılması mümkün olabilir. Esnek çalışma süresi ile verimsiz zaman kaybı önlenir, boş zamanlar ayarlanarak sosyal, kültürel ve eğitim faaliyetlerine çalışanlar zaman ayırabilirler (Tokol, 1986, 165-166; Çakır, 2003:8). Esnek çalışma ile işçinin çalışma ortamına hakimiyeti arttığından, işin benimsenmesi, çalışma kalitesinin artması söz konusudur (Yavuz, 1995c: 4).

Kişilerin verimli oldukları zamanların değişiklik göstermesi, örneğin bazı kimselerin geç saatlere kadar uyumayı sevmelerine karşılık, bazıları erken saatlerde dinç bir şekilde çalışmayı tercih etmektedir. Her iki grup bakımından verimli olunan saatler farklıdır. Esnek çalışma ile işçinin verimli olduğu saatin dikkate alınması sağlanmaktadır. Ayrıca esnek çalışma saatlerinin uygulanması ile işçinin daha fazla serbest zamanı da olacaktır (Hueck, 1994: 109). Yine bir başka yarar ise, herkesin trafikte olduğu yoğun saatler yerine işçi işe gidiş-dönüş saatlerini ayarlayabilecek, zaman kaybından ve geç kalma stresinden biraz da olsa kurtulabilecektir. Birçok işyerinde iş tamamlanmadığı halde paydos vakti geldiğinde iş yarım bırakılarak işçi işyerinden ayrılabilmektedir. Ertesi gün yarım kalan işe tekrar odaklanmaya çalışmak suretiyle zaman kaybı ve verimliliğin azalması yaşanmaktadır (Yavuz, 1995c: 5-6). Oysa esnek çalışma sürelerinin uygulanması durumunda elindeki iş bitene kadar işçinin çalışması, daha sonra çalıştığı kadar sürenin üzerinde serbest zaman olarak tasarruf edebilmesi veya çalıştığı süreyi diğer zamanlarda dengeleyebilmesi mümkün olabilmektedir.

Çalışanların esnek çalışma sürelerinden elde edeceği yararlar ile işyerinin ve dolayısıyla işverenin yararları arasında doğrudan bir ilişki vardır. Psikolojik olarak mutlu olan çalışanların durumu işyerinin genel atmosferini ve işyerindeki insan ilişkilerini de etkiler (Sabuncuoğlu, 1984: 57). Ulaşım zorluğu, aile problemleri veya işyerindeki huzursuzluktan kaynaklanan iş değiştirmeleri esnek çalışma saatleri ile azaltılabilir. Bu da verimliliğin artmasına hizmet eder. Esnek çalışma sürelerinin uygulanması ile işyeri daha uzun süre açık kalabilir, üretim araçları tam kapasite kullanılabilir. İşveren bakımından esnek çalışma ile fazla mesai ücreti düşer ve bu da maliyetlerin düşmesine yardımcı olabilmektedir (Tokol, 1986: 166). İşe geç kalmalar ve gelmemeler azalır. Ayrıca işçilerin işe başlamadan önce ve işten sonraki konuşmaları, sohbetleri azalır, dolayısıyla zaman kaybı azalır. Zira farklı saatlerde işe gelen işçilerin hemen işe başladıkları gözlenmiştir (Yavuz, 1995c: 8-9).

Yukarıda sayılan yararlarına karşılık esnek çalışma sürelerinin birtakım sakıncalarından da bahsetmek gerekirse şu hususlar belirtilebilir. Çalışanlar bakımından esnek çalışma saatleri ile fazla çalışma ve dolayısıyla fazla çalışma ücretlerinde azalma olabilecektir. Çalışanların işe geç gelmeleri veya gelememeleri durumunda risk esnek çalışma sürelerinin uygulandığı işyerlerinde çalışanlara yüklenmektedir. Çalışanların birçok işyerinde karşı oldukları saat tespiti ve imza metodları gündeme gelebilir (Tokol, 1986: 166). Esnek çalışma ile işçilerin gün içinde kısa süreli olarak işlerini halletmek üzere ücretli olarak işten ayrılmaları en aza indirilmektedir. Zira işçi çalışma programını özel ihtiyaçlarına göre ayarlamaktadır (Yavuz, 1995c: 7).

İşverenler açısından sakınca sayılabilecek durumlar ise, esnek çalışma sürelerinin uygulanması için gerekli donanımın işyerinde sağlanması gerekmektedir, ki bu da maliyeti yükseltebilir. İşyeri daha uzun süre açık kalacağından aydınlatma, ısınma, enerji, telefon gibi ek maliyetler de ortaya çıkacaktır. Başlangıçta esnek çalışmaya geçiş sürecinde, uygulama öncesi pilot çalışma yapılması, işçilerin çalıştıkları zamanın tespiti için zaman kayıt sistemi gibi birtakım masraflar olacaktır. İşverenler bakımından diğer bir sakınca da, esnek çalışmanın uygulandığı işyerlerinde personel planlaması, organizasyon ve denetimde zorluklar olmasıdır. İşyerinde haberleşme ve koordinasyonda güçlükler de yaşanabilir (Tokol, 1986: 167; Yavuz, 1995c: 9-10).

V. Çalışma Sürelerinde Esneklik Bakımından İş Kanunumuzdaki Durum

Yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı eski İş Kanunu ile karşılaştırıldığında yeni kanun çalışma hayatına daha esnek düzenlemeler getirmektedir. Çalışma sürelerine ilişkin esaslara 4857 sayılı İş Kanunu'nun dördüncü bölümün-

de yer verilmiştir. Kanunun 63.maddesi uyarınca çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ancak tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilmesi mümkündür. Oysa ki, eski İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak bölünmesi söz konusuydu ve bu bir zorunluluk teşkil ediyordu.

İş Kanunumuz, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçiye isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme imkânını da tanımaktadır (İş Kanunu m.41). 63.ve 41.maddeler işçiye yıllık izninden ayrı serbest zaman kazandırmaktadır. 1475 sayılı bir önceki İş Kanunu'nda işçinin fazla çalışması karşılığında serbest zaman verilmesi düzenlenmemişti. Yeni kanun ile bu konu yasal bir zemine kavuşmuştur.

İş Kanunumuzun 14.maddesinde ise yazılı sözleşme ile kararlaştırılması halinde çağrı üzerine çalışmanın mümkün olabileceği düzenlenmiştir. Buna göre, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacaktır. İşveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. İşçi, süreye uygun çağrı üzerine iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Günlük çalışma süresinin sözleşmede kararlaştırılmamış olması durumunda işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

İş Kanunumuzun 68.maddesinde ara dinlenmesinin günlük çalışma süresinin ortalama zamanında verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir. Böylelikle işçiye ara dinlenmesini kullanma zamanı bakımından esneklik tanınmıştır.

Eski düzenlemede ise işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenme uygulanması söz konusuydu.

İş Kanunumuzun 74/IV.maddesinde kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verileceği düzenlenmiştir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi belirleyebilecektir. Emzirme süresi günlük çalışma süresinden sayılacaktır.

Sonuç

Endüstrileşme ile birlikte yaşanan gelişmelerin çalışma hayatındaki etkileri yadsınamaz. Bu dönemde çalışma sürelerinin fazlalığına rağmen düşük kalan ücretler, artan iş kaza ve hastalıkları çalışma şartlarına müdahalede bulunmayı zorunlu hale gelmiştir. Bu sebeple iş hukukundaki gelişim işçinin korunması yönünde ilerlemiş, bu yönde yasalar çıkarılmıştır. Ancak bu normatif yapı da endüstrileşmenin ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememiş, iş hukukunda esneklik arayışları gündeme gelmiştir.

Standart çalışma süresinden farklı olarak, işyerinde kabul edilen çerçeve çalışma süresi içinde kalmak suretiyle çalışma süresinin uzunluğu ve düzenlenmesi bakımından işveren ve/veya işçilere serbest bir hareket alanı bırakan esnek çalışma, giderek önem kazanmış pek çok ülkede, değişik şekillerde uygulanmıştır.

Esnek çalışma modelleri başlıca, işçilerin çekirdek zamanda zorunlu olarak çalışmak koşulu ile günlük olarak işe başlama ve bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresini kendilerinin belirlediği bir çalışma modeli olan kayan çalışma modeli, toplam haftalık çalışma süresinin klasik 5 veya 6 işgünü yerine, daha az işgününe sıkıştırıldığı yoğunlaştırılmış iş haftası, iki ya da daha çok sayıda işçinin paylaştığı iş paylaşımı, periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari seviyeye indiği işyerlerinde bir yıllık dönem içerisinde yapılan çalışmaların dengelenerek hesaplandığı yıllık çalışma süresi, işyerinde birbirini takip eden başlama ve bitiş süreleri ile birçok zaman dilimine bölünmüş çalışma süresinin olduğu esnek vardiya modeli, belirli bir yaştan sonra işçinin tedrici olarak azalan çalışma süreleri ile istihdam edildiği emekliliğe yumuşak geçiş, işçinin işyerinde birtakım nedenlerle çalışamaması halinde, kaybettiği çalışma sürelerini belirli bir zaman dilimi içerisinde fazla çalışma

ücreti ödenmesine de gerek kalmadan telafi edebildiği telafi edici çalışma, işçinin fazla çalışmasının serbest zamanla karşılanmasını sağlayan fazla çalışmanın serbest zamanla karşılanması modeli olarak sayılabilir.

Esnek çalışma modellerinin işçi ve işveren bakımından faydaları bulunduğu gibi sakıncaları da bulunmaktadır. Ancak yine de faydalarının daha fazla olduğu belirtilebilir. Zira modern dünyada giderek esnek çalışmanın yayıldığı ve geliştiği, düzenlemelerin bu tür çalışmalara imkân tanır şekilde yapıldığı görülmektedir. Mevcut İş Kanunumuz bakımından duruma bakıldığında, eski düzenlemeye nazaran çalışanlar ve işverenler bakımından olumlu gelişmeler kaydedilmiştir. Ancak esneklik uygulamalarında ülkenin ekonomik ve sosyal durumunun da göz önünde tutulması gerekir.

Kaynakça

AĞAOĞLU, Samet ve HÜDAİOĞLU, Selahattin; (1939), İş Hukuku Tarihi, C.I, Merkez Basımevi, İstanbul.

AKTÜRK, SONGÜL; "İşgücünün Küreselleşmesi", http:// www.isguc.org/songul1.htm. 06.03.2003

ARICI, Kadir; (1992), Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, KAMU-İŞ, Ankara.

BLOMEYER, Wolfgang; (1994), "Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler", (Çeviren Tankut Centel), Çalışma Hayatınca Esneklik Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altınyunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, ss.193-213.

CENTEL, Tankut; (1997), "İş Yasalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi", Mercek, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, II(6), ss.9-15.

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

CENTEL, Tankut; (1994a), "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri İle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altınyunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, ss.239-252.

COUNCIL of EUROPE; (2001), Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehberi, (Çeviren Bülent Çiçekli), Seçkin Yayınevi, Ankara.

ÇAKIR, ÖZLEM; "Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar", http:// www.isguc.org/ocakir1.htm. 06.03.2003

EKONOMİ, Münir; (1994), "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altınyunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, ss.55-79.

ENDRUWEIT, Günter; (2000), "İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım", (Çeviren Süleyman Özdemir), Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını, Ankara, ss. 511-524.

ELBİR, Halit Kemal; (1982), "Sosyal ve Ekonomik Sebeplerle Klasik Hizmet Sözleşmesinden Uzaklaşma Temayülleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1982 Yılı Konferansları, İstanbul.

ERDOĞDU, Seyhan; (1994), "Türk İşçileri Açısından İş Hukukunda Esneklik", Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altınyunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, ss. 319-336.

ERDUT, Tijen; (1997), "Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi", Çimento İşveren, 11(5), Ankara.

ERDUT, Zeki; (1995), "Sosyal Politikada Çağdaş Gelişmeler", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4(1), KAMU-İŞ, Ankara, ss.55-78.

ERDUT, Zeki; (2002), "Avrupa Birliği'nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 17(4-5), ss. 1-18.

EYRENCİ, Öner; (1993), "İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku", Münir Ekonomi 60.Yaşgünü Armağanı, KAMU-İŞ, Ankara, ss.227-242.

EYRENCİ, Öner; (1994), "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altınyunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir, ss. 161-173.

EYRENCİ, Öner; (2001), "İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 16-17(1,6), ss.1-12.

GÜZEL, Ali; (2000), "İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Yayını, Ankara, ss. 203-221.

GÜZEL Ali; (1997), "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı", ILO Normları ve Türk İş Hukuku, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Yayını, Ankara, ss.3-50.

GÜZEL, Ali; (1996), "Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin Intuitus Personae Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul, ss. 167-195.

HEKİMLER, Alpay; (2000), "Esnek İstihdamda Yeni Bir Model Çalışma Süreleri Hesabı", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, ss.767-779.

HEKİMLER, Alpay; (2002), "Federal Almanya'da Esnek Çalışma Sürelerinin Yasal Çerçevesi ve Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesinde Çalışma Konseyi'nin Katılım Hakları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 17-18(1,6), Ankara, ss. 109-122.

HUECK, Götz; (1994), "Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar", (Çeviren Prof. Dr. Öner Eyrenci), Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altınyunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, ss. 105-116.

KAYA, Pir Ali; (1998), "Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde ILO Normlarının Etkisi", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayını, Ankara.

KUTAL, Metin; (1996), "Türkiye'de İş Hukukunun Gelişme Süreci ve Özellikleri", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul.

LORITZ, Karl-Georg; (1994), "Alman İş Hukuku'nda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar", (Çeviren Prof. Dr. Tankut Centel), Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altınyunus 27-31 Ekim 1993 Semineri Tebliği, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, ss.9-30.

NARMANLIOĞLU, Ünal; (1998), İş Hukuku–Ferdi İş İlişkileri, 3.B., İzmir.

ÖZDEMİR, Burhan; (1997), "Ev Çalışması", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4(2), KAMU-İŞ, Ankara, ss.127-150.

ÖZDEN, M.CEMİL; "Tele-Çalışma", http:// www.mcozden.com/joomla1/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=102 . 06.01.2008

http://www.mcozden.com/ikf_sc10_tc.htm. 06.01.2008

SABUNCUOĞLU, Zeyyat; (1984), Çalışma Psikolojisi, 2.B., Bursa.

SOYER, M.Polat; (1980), "İşçinin Bir Başka İşverenin Yanında Çalışması ve Bireysel İş Hukukuna İlişkin Bazı Sorunlar", Yasa Hukuk, Mevzuat ve İçtihat Dergisi, Mart 1980.

SOYER, M. Polat; (1993), "Türk Çalışma Mevzuatında İşletmeleri Esnekliğe Kavuşturacak Ne Gibi Düzenlemeler Yapılabilir ?" 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış Semineri, MESS Türk Metal Sanayicileri Sendikası, 2-7 Kasım 1993, Sarıgerme, ss. 181-189.

SUR, Melda; (1995), İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, İzmir.

SÜZEK, Sarper; (2002), İş Hukuku, İstanbul.

ŞEN, Sabahattin; (2000), "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15-16(1-6), Ankara, ss. 24-55.

TİSK; (1992), AT Ülkelerinde ve Türkiye'de İşgücü Verimliliği ve Verimlilik-Ücret Karşılaştırmaları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, No: 5.

TOKOL, Aysen; (1986), "Esnek Çalışma Saatleri", Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi, VII(2), Bursa.

TUNA, Orhan; (1985), "Geçmişte ve Günümüzde Sanayi Hayatında Çalışma Süreleri", 1984 Yılı Konferansları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi, İstanbul.

ULUCAN, Devrim; (1998), "Çalışma Hayatında Esneklik", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS Yayını, Ankara, ss.525-541.

YAVUZ, Arif; (1995a), "Çalışma Hayatında Esnek Çalışmanın Ortaya Çıkışı, Esnekliğin Nedenleri ve Esneklik Türleri", Çimento İşveren Dergisi, 9(1), Ankara, ss. 27-36.

YAVUZ, Arif; (1995b), "Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi", Çimento İşveren,9(4), Ankara, ss.14-26.

YAVUZ, Arif; (1997), "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli", Çimento İşveren, 11(6), Ankara.

YAVUZ, Arif; (1995c),"Esnek Çalışmanın Fayda ve Sakıncaları İle Esnek Çalışma Hakkında İşçi ve İşveren Tarafının Görüşleri", Çimento İşveren, 9(3), Ankara.

ZEYTİNOĞLU, Işık Urla; (1995), "Kısmi Çalışma (Part-Time) ve Standart Dışı Diğer İstihdam Biçimleri: Neden Kadınlar İçin Uygun Görülmektedir", (Çeviren Tekin Akgeyik), KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4(1), Ankara, ss. 137-151.