Çimento İşveren

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

EYLÜL 1992
CİLT 6
SAYI 5

Çimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

EYLÜL 1992
CİLT 6 SAYI 5

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ
SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT
İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-8
Maltepe 06570 ● ANKARA
Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (9-4) 231 03 22

❑

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlâk Yasasına Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan İktibas edilemez.

❑

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilemez.

❑

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını bağlamaz.

❑

Dizgi FM
Tel: 230 65 16

❑

Bu dergi AYYILDIZ MATBAASI tesislerinde basılmıştır.
Tel: 342 17 07 - 342 33 16

❑

REKLAM TARİFESİ

* Tam Sayfa	2.500.000 TL.
* Yarım Sayfa	1.250.000 TL.
* Her renk için ücrete ilâve	500.000 TL.

Reklamlarda kapak içi, kapak dışı veya iç sayfa ayrımı yapılmaz.

İÇİNDEKİLER

ÇALIŞANLARIN TEMEL SOSYAL HAKLARI TOPLULUK ŞARTI

3

KİLİT TEKNOLOJİLER VE İŞGÜCÜ PERFORMANSI

8

İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ

13

HABER

25

KARAR İNCELEMESİ

26

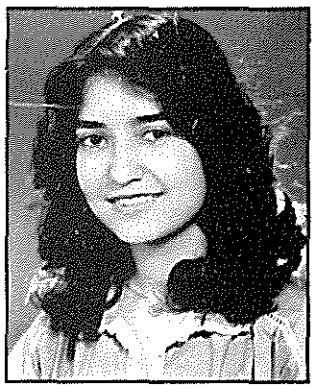
YENİ YAYINLAR

30

HUKUK

33

İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ



Araştırma Görevlisi
TİJEN ERDUT

1962 yılında İzmir'de doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini İzmir'de tamamlayan Tijen ERDUT, 1983 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden mezun olmuştur.

1986 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisansını tamamlamıştır. 1988-1989 öğretim yılında Cenevre Üniversitesi (İsviçre) Ekonomik ve Sosyal Bilimler Fakültesi'nde doktora tez çalışması yapmıştır.

Halen, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

I. GİRİŞ

Endüstri devrimiyle birlikte yalnızca üretimin standardizasyonu gerçekleşmemiş, standardizasyon etkisini bütün iş koşullarını kapsayacak biçimde geniş olarak göstermiştir (1). Endüstri devriminden başlayarak uygulanmakta olan "standart iş süresi" başlangıç ve bitiş saatleri ile ara dinlenmeleri belirli olan iş süresini ifade etmektedir (2). Nitekim bu dönemde uygulanan iş süresine bakıldığında çok uzun olmasının yanısıra genellikle katılık (rigidity) ve tekdüzeliğin (uniformity) egemen olduğu görülmektedir (3).

Endüstri devriminden bu yana iş süresinde pek çok düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenlemeleri dört grupta toplamak mümkündür:

— Çok uzun olan (excessive) iş süresinin kısaltılması

— İş süresinin aşamalı olarak (progressive) kısaltılması

— İş süresinin derhal (accelerated)

(1) B. TERİET, "Technical Progress and Arrangement of Working Time", **Labour and Society**, Vol. 7, No.2, April-June 1982, s. 161.

(2) M. ÖZEVREN, **İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama**, İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları: 13, 1987, s. 19.

(3) W. de LANGE, "Control of Working Time: Attuning Working Time to Organisational or İndividual Needs; "**Labour and Society**, Vol. 11, No. 1, January, 1986, s. 97.

kısaltılması

— İş süresinin bireysel tercihlere göre (individual options) kısaltılması (4).

Endüstrileşmenin ilk dönemlerinde iş süresi genel olarak çok uzundu. Bunun nedeni, ekonominin tarım ve geleneksel ticarete dayalı olmasıydı. Bu yüzden, bu dönemde iş süresi düzenlemeleri ilişkin olarak meydana gelen ilk gelişmelerin esasen iş süresinin uzunluğu üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu konuda uluslararası alanda ilk önemli adım 1919 yılında Uluslararası Çalışma Konferasansı'nın toplanmasıyla atılmıştır. Endüstride iş süresini belirleyen (1 No'lu) sözleşmeye göre, iş süresinin günde 8 saati, haftada 48 saati geçemiyeceği hükme bağlanmış ve pekçok endüstrileşmiş ülkede uygulamaya konulmuştur (5).

İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllar ekonomik büyüme ve yeniden yapılanma dönemi olmuştur. Bu dönemde toplumsal refah artışı, iş yaşamının niteliğinin iyileşmesi, iş dışındaki yaşamın önem kazanması ve sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler ön plana çıkmıştır. Özellikle endüstrileşmiş batı ülkelerinde istihdam oranının yükseldiği, çalışanların örgütlendiği ve sendikaların güçlerini, olabildiğince arttırdığı görülmüştür (6). Nitekim gerek iş, gerekse yaşam koşullarının iyileştirilmesi bakımından ileri sürülen taleplerde büyük bir artış olmuştur. Bu taleplerin yoğunlaştığı noktalardan biri de iş süresinin kısaltılmasıdır. Bu dönemde pek çok endüstrileşmiş ülkede yaşam standartlarının iyileşmesiyle birlikte iş süresi 40 saat dolayına indirilmiştir. İş süresindeki azalma sürekli sayılabilecek biçimde günümüze kadar devam etmiş ve etmektedir. "İş süresinin aşamalı olarak kısaltılması" bunun gibi çok uzun iş süresinin söz konusu olmadığı ve ileriye yönelik dereceli bir kısaltmanın yapıldığı düzenlemeleri ifade etmektedir (7).

1970 yılına gelindiğinde iş süresinin kısaltılması biçiminde yapılan bu düzenlemelerin yeni bir nitelik kazandığı görülmektedir. 1960'lardan sonra uygulamaya konulan ve giderek yaygınlaşan bu yeniliğin "esnek zaman" olduğu ve bunun iş süresini önemli ölçüde etkilediği ileri sürülebilir (8).

1974-1980 arasındaki dönem ise, bir öncekinin aksine ekonomik durgunluğun yaşandığı ve işsizliğin ileride sürekli hale gelecek biçimde arttığı yıllardır. Bu dönemde iş süresinin daha radikal bir yaklaşımla kısaltılması biçimindeki düzenlemeler iş süresinin kısaltılmasına ilişkin varolan oranları hareket noktası olarak alıp, bu oranların daha da arttırılarak uygulanması anlamına gelmektedir (9).

İş süresinin bireysel tercihlere göre kısaltılması nisbeten yeni bir gelişmedir. Esnek iş süresinin yanısıra sözleşmesel alandaki esneklik son yılların tipik uygulamaları halini almıştır (10). Bu dönemde sendikaların giderek güç kaybına uğraması işçi ile işveren arasındaki güç dengesinin işçiler aleyhine bozulduğu yolundaki iddiaları arttırmıştır. Nitekim, işçi tarafından iş süresinin yeniden düzenlenmesi üzerindeki etkisi 1980'li yıllardan itibaren işletme yönetimine kaymıştır (11). İşçi sendikaları iş süresinin kısaltılması

(4) M. WHİTE, **Working Hours, Assassing The Potential for Reduction,** Geneva: International Labour Office, 1987, s. 81.
(5) R. BLANPAIN, "General Report", **Legal and Contractual Limitations to Working - Time in the European Community Member States,** ed. by R. BLANPAIN and E. KÖHLER., Deventer/Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987, s. 13.
(6) LANGE, s. 102-103.
(7) WHİTE, s. 81.
(8) M. EKONOMİ, "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler", **Kamu-İş Dergisi,** C. 1, S. 5, Ankara, Temmuz 1988, s. 20.
(9) WHİTE, s. 82.
(10) LANGE, s. 100.
(11) Ibid., s. 105

yaklaşımını savunurken işverenler iş süresinin düzenlenmesinde ve hizmet sözleşmelerinde esneklik sağlayan yaklaşımı benimsemişlerdir (12).

Özet olarak iş süresinin yeniden düzenlenmesine ilişkin düşünceler iş süresinin kısaltılması çerçevesinde olduğu kadar, işgücünün en geniş anlamda piyasanın değişen koşullarına çabuk uyumu anlamına gelen "esneklik" tartışması çerçevesi içinde de ele alınmalıdır. Çalışmada iş süresinin yeniden düzenlenmesi kavramı bu iki yaklaşımı dile getirecek biçimde kullanılmıştır. İş süresinin yeniden düzenlenmesinde güdülen amaçlar sosyal tarafların bu konuya yaklaşımları ve iş süresinin yeniden düzenlenme biçimleri çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

II. İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİNDE AMAÇLAR

A. İŞ YAŞAMININ NİTELİĞİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ

İş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi gerek iş süresinin kısaltılması, gerekse iş süresinin esnekleştirilmesi biçimindeki düzenlemelerin amaçları arasındadır. İş süresinin kısaltılmasını savunanların ileri sürdükleri ilk ve önemli gerekçe bunun, işçi sağlığı ve iş yaşamının niteliği üzerinde olumlu etki yapmasıdır (13). Bu gerekçe ile endüstrileşmenin ilk dönemlerinde çok uzun olan iş süresinin kısaltılmasına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmış ve iş süresinin kısaltılması günümüze kadar sürmüştür. İş süresinin aşamalı olarak kısaltılmasında da iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi en önemli amaçlardan biridir (14). Günümüzde iş süresinin oldukça kısalmasına rağmen, işçi sağlığının korunması ve iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi amacı öneminden hiçbir şey kaybetmemiş ve iş süresinin kısaltılması yönündeki taleplerde herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Bilindiği gibi, teknolojik ilerlemeler sonucu modern üretim sistemleri geliştirilmiştir. Bilgisayar destekli bu üretim sistemleri gereği bilgisayarla çalışma işçiler bakımından çeşitli sağlık sorunlarını gündeme getirmiştir. Daha önce işçilerin yaptığı bazı işlerin bilgisayara aktarılması başlangıçta iş yükünün azalması sonucunu doğurmuştur. Fakat zamanla bilgisayar kullanımının yaygınlaşması ve fonksiyonlarının artması ile insan makinanın bir parçası haline gelmiştir. Çalışma temposu ve yönetimi tamamen bilgisayarların kapasitesine bağımlı kılınmıştır. Bu, bilgisayar kullanımıyla güdülen verimliliğin arttırılması amacıyla uyumludur. Ancak iş yükünün çalışanının çalışma gücünü aşacak derecede artması işçi sağlığında uzun süren fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara ortam hazırlamaktadır (15). İşçi sendikaları bu nedenle iş süresinin kısaltılmasının işçi sağlığı üzerinde olumlu etki yapacağı görüşünü savunmakta ve teknolojinin iş süresinin kısaltılması yönünde kullanılmasını istemektedir.

İşçi sağlığı, iş yaşamının niteliğinin bir yönünü oluşturmaktadır. Konunun bir diğer yönü, iş dışında geçirilen zamanın arttırılmasıdır. İş dışındaki zamanın arttırılması iş süresinin biriysel tercihler doğrultusunda kısaltılması biçimindeki düzenlemelerinde amaçlarından biridir (16). Bu düzenlemelerle iş dışında geçirilen zamanın işçinin kişisel gereksinimleriyle uyumlu biçimde arttırılması mümkün olmaktadır. Daha çok boş zaman tanınması bireylere aileleriyle daha uzun süre birlikte olma, çeşitli etkinliklere katılma ve sosyal bakımdan aktif olma olanağı vermektedir.

B. İŞSİZLİĞİN AZALTILMASI

Endüstrileşmiş ülkelerde özellikle eko-

(12) E. KÖHLER, **New Forms of Work, Labour Law and Social Security Aspectes in the European Community**, Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 1987, s. 17.
(13) WHİTE, s. 24.
(14) İbid., . 86.
(15) Ö. EYRENCİ, "Bankalarda Bilgisayar Kullanılmasının İş İlişkilerine Etkileri", **Banka ve Hizmet Sektöründe Yeni Teknolojinin Doğurduğu Sorunlar ve Alınması Gekeren Önlemler**" "BANKSİS" 2. Uluslararası Semineri"ne sunulan bildiri, İstanbul 26-28 Mayıs 1986, s. 154.
(16) WHİTE, s. 93.

nomik durgunluğun yaşandığı ve işsizliğin ortaya çıktığı dönemlerde iş süresinin yeniden düzenlenmesi taleplerinin arttığı görülmektedir. Nitekim, işsizliğin azaltılması için iş süresinin kısatılmasına ilişkin tartışmalar 1974 yılından itibaren yaşanan uzun durgunluk döneminde yoğunluk kazanmıştır. Çünkü, bu ve bunu izleyen dönem boyunca çetin uluslararası rekabet, uluslararası ticarette dengesizlik ve enflasyonu düşürmek için geliştirilen politikalarla birlikte yaşanan yavaş büyüme, işsizlikte önemli bir artışa yol açmıştır. Bu nedenle, iş süresine ilişkin düzenlemelerde işçi sağlığı, iş güvenliği, işçinin dinlenme ve özel yaşamı için boş zaman bırakılması gibi uzun vadeli amaçların her dönemde önemlerini korumakla birlikte günümüzde işsizliğin azaltılması amacının ön plana çıktığı görülmektedir (17).

İş süresinin derhal kısaltılması biçimindeki düzenlemeler işsizliğinin azaltılması için tercih edilen yöntemlerden biridir. Gerçi iş süresinin aşamalı olarak kısaltılması veya kişisel tercihler doğrultusunda kısaltılmasında da istihdan yaratılması amacı vardır. Ama iş süresinin derhal kısaltılmasında varolan istihdam düzeyinin korunması ve ek istihdam yaratılması dolayısıyla işsizliğin azaltılması öncelikle amaçları oluşturmaktadır. İş süresinin derhal kısaltılmasının işçiler için iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi bakımından yararlı olacağı söylenebilir. Fakat bu, iş süresinin kısaltılmasına ilişkin bütün düzenlemelerin doğal sonucudur. Bu nedenle iş süresinin derhal kısaltılmasında istihdam amacının öncelik taşıması bu düzenlemeyi diğerlerinden ayıran bir unsur olarak değerlendirilmelidir (18).

İş süresinin derhal kısaltılmasının istihdam üzerinde olumlu bir etki doğurması için bazı düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir. Bunlar, kısalan iş süresinin üretim kaybına yol açmaması için verimlilik düzeyinin arttırılması, maliyetlerin artmasını önlemek için ücret artışlarının sınırlandırılması, istihdam güvencesini sürdürmek veya yeni istihdam yaratmak üzere personel planlamasında çeşitli önlemler alınması biçiminde sıralanabilmektedir. Ancak, bu düzenlemeler yapılırken sosyal tarafların baskısıyla karşılaşmak mümkündür. Örneğin, İşverenlerin gönüllü katılımını sağlamak amacı ile ücret artışlarının sınırlandırılması işçiler tarafından olumlu karşılanmamaktadır. Bu nedenle, iş süresinin derhal kısaltılması biçimindeki bir düzenlemenin amacına ulaşması bakımından işçi ve yönetim arasındaki güvenin derecesi oldukça önemlidir (19).

C. İŞLETMENİN REKABET GÜCÜNÜN ARTTIRILMASI

İş süresinin yeniden düzenlenmesinde işletmenin rekabet gücünün korunması ve arttırılması işverenler bakımından en önemli amacı oluşturmaktadır. Bu ekonomik bakış açısı aslında iş süresine ilişkin olarak yapılan bütün düzenlemelerde bulunmaktadır. Başlangıçta çok uzun olan iş süresi işçi sağlığını korumak ve iş yaşamının niteliğini iyileştirmek amacıyla kısaltılmıştır. Fakat uzun iş süresi aynı zamanda işçinin verimliliğini engelleyen bir unsurdur. Bu nedenle iş süresinin kısaltılmasına ilişkin ilk düzenlemelerde bile ekonomik gerçeklerin bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (20).

İşverenler işletmelerin piyasanın değişen taleplerine uyum sağlamanın gerekliliği ve rekabet gücünün korunması üzerinde önemle durmaktadır. Bu amaçla bireysel iş süresi ile makina ve ekipman kullanım süresinin birbirinden ayrılması gerektiğini ileri sürmektedirler. Ancak bu biçimde gece, gündüz, pazar günü, hafta sonu, yani ekonomik bakımdan ne zaman gerekli ve yararlı ise o zaman çalışmak mümkün olabilecektir. İşverenler bunun istihdamı güvence altına almanın ve yeni istihdam yaratmanın tek yolu olduğu görüşünü savunmaktadır. Bu doğrultuda işverenlere yasal ve sözleşmesel sınırlamaların bir bütün olarak son derece

(17) BLANPAIN, s. 75.
(18) WHİTE, s. 90.
(19) İbid., s. 91.
(20) İbid., s. 81.

katı olduğunu ve daha esnek hale getirilmesinin zorunlu olduğunu da ileri sürmektedir. Bu nedenle işverenler toplam iş süresinin değişmediği, fakat iş süresinin daha iyi dağıtıldığı iş süresinin esnekleştirilmesi biçimindeki düzenlemeleri tercih etmektedir (21).

Esneklik sosyal taraflar bakımından değişik anlamlar taşımaktadır. İşverenler için esneklik, üretim kapasitesini tam olarak kullanmak, üretimi talebe daha iyi uydurmak ve genelde işgücü verimliliğini arttırmak için bir araçtır. İşverenler bu aracı işletmenin rekabet gücünü arttırmak amacıyla kullanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirecek üç tür esneklikten söz edilebilir. Bunlar sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik ve mali esnekliktir. Sayısal esneklik, işçilerin sayısının talepteki dalgalanmaları karşılayacak biçimde düzenlenebilmesidir. İdeal bir sayısal esnekliğe sahip işletme talepteki dalgalanmanın her aşamasında tam olarak uygun sayıda işçiyi istahdam eden işletmedir. Bu tür esneklik işe alma ve işten çıkarmada kolaylık, ayrıca kısmi süreli çalışma, belirli süreli sözleşmeler, yeniden işe yerleştirme, çağrı üzerine çalışma, alt işverenle çalışma gibi uygulamalar anlamına gelmektedir. İşlevsel esneklik ise ürünler, hizmetler ve üretim yöntemleri gelişirken işçilerin varolan ve gelecekteki faaliyetler arasında kolayca ve beklemeksizin yeniden dağıtılabilmesidir. Hiç kuşkusuz bu tür bir düzenleme de iş süresinin organizasyonunda esneklik ve yeni istihdam biçimlerini içermektedir. Mali esneklik ise değişik anlamlara gelmektedir. İş süresinin esnekleştirilmesi bakımından mali esneklik tamamlayıcı bir unsurdur (22).

Bütün bu esneklik uygulamaları insan gücü kaynaklarının işletmenin zamana bağımlı gereksinimlerine göre daha esnek dolayısıyla daha iyi dağıtımını sağlamaktadır. Bir başka deyişle, iş süresinin esnekleştirilmesinde temel amaç, işletmenin rekabet gücünün arttırılmasıdır. Bu, aynı zamanda iş süresinin bireysel tercihler doğrultusunda kısaltılmasına ilişkin düzenlemelerin öncelikli amacını oluşturmaktadır (23).

III. İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİNDE SOSYAL TARAFLARIN YAKLAŞIMLARI

A. İŞÇİ SENDİKALARI

İşçi sendikaları daha çok iş süresinin kısaltılması ve bu yolla boş işlerin istihdam edilenler ve işsizler arasında paylaştırılması üzerinde durmaktadır. Sendikalar bu amaçla iş süresinin çeşitli biçimlerde kısaltılmasını önermektedir. Örnek olarak haftalık iş süresinin kısaltılması (daha kısa gün veya daha kısa hafta), yıllık ücretli izinlerin arttırılması, erken ve/veya aşamalı esneklik ve sistematik fazla çalışmanın azaltılması verilebilir. Sendikalar kısmi süreli çalışmayı yalnızca yeni istihdam yaratması koşuluyla kabul etmektedir. Aslında sendikalar genellikle tam süreli istihdamın bir işçinin gereksinim duyduğu ekonomik kaynaklara sahip olabilmesi için bir koşul olduğu düşüncesini taşımaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışmayı tam süreli işlere karşı bir tehdit unsuru olarak görmektedirler (24). Ayrıca işçi sendikaları kısmi süreli çalışmanın iş koşullarının ve işçiler arasındaki dayanışmanın bozulmasına yol açan bir araç olduğunu ileri sürmektedir. Bu durumda kısmi süreli çalışmayı ancak tam süreli çalışanla eşit koşullar sağlandıktan sonra ve işçilerin, kendi istekleriyle bu istihdam biçimini seçmeleri halinde kabul etmektedirler. Sendikalar tam süreli istihdamın dışında ortaya çıkan belirli süreli çalışma, geçici çalışma gibi diğer istihdam biçimlerine de yine istihdam güvencesi ve sosyal korumadan yoksun oldukları için karşı çıkmaktadır.

Sendikalar iş süresinin kısaltılmasını yalnız gerçekleştirilmesi gereken bir amaç olarak görmemekte aynı zamanda işgücünün yeniden dağıtımının ve işsizlik sorununu çözmenin yollarından biri olarak görmektedir. Bununla birlikte, uygulamada sendikalar iş süresinin kısaltılmasının maliyetler üzerinde yaptığı olumsuz etki nedeniyle zaman zaman güç durumda kalmaktadır.

(21) BLANPAIN, s. 78-79.
(22) İbid., s. 9.
(23) WHİTE, s. 93.
(24) BLANPAIN, s. 76.

B. İŞVERENLER

İşverenler iş süresinin kısaltılmasına karşı çıkmaktadır. Ayrıca, işverenler iş süresinin yeniden düzenlenmesinin iş süresinde genel bir kısalmaya yol açmasını istememektedir. Bunun yerine, iş süresinin esnekleştirilmesi ve yeni istihdam biçimlerinin uygulanmasını savunmaktadır. İşverenlerin tercihlerini bu yönde kullanmalarının iki gerekçesi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, iş süresinin kısaltılmasının maliyet artışlarına yol açmasıdır. Nitekim, iş süresinin kısaltılması nedeniyle yeni işçi istihdamına gidilmesi halinde bir maliyet unsuru olarak ücretler artacaktır. Ayrıca, işçi başına sabit işgücü maliyetleri işe alma ve mesleki eğitim maliyetleri de artacaktır, Yeni işçi istihdam edilmediği hallerde ise, eksik kalan saatler için fazla çalışma veya telafi edici çalışma yapmak gerekecektir. Bu durum, doğal olarak, olağan çalışma süresinde ödenen ücretten fazla ek bir yük getirecektir. Ücret bakımından fazla çalışmanın doğuracağı ek yük, yalnız iş süresi kısaltılan işçiler nedeniyle değil, işletmede çalışan diğer işçilerin ücretleri nedeniyle de dolaylı bir artışa yol açabilecektir. Şöyle ki, işletmede tam süreli çalışan işçiler kadar kısmi süreli çalışan işçi istihdam ediliyorsa, kısmi süreli çalışanların birim (saat) ücretlerini tam süreli çalışanların birim ücret düzeyine çıkarmak gerekebilecektir (25).

İşverenler tarafından ileri sürülen ikinci gerekçe, iş süresinin kısaltılmasının işletmenin üretimi üzerinde olumsuz etki yapmasıdır. Bunun ise, işletmenin rekabet gücünü azaltacağı hatta istihdam bakımından bile zararlı olacağı ileri sürülmektedir. İşverenlere göre iş süresinin kısaltılması halinde doğan üretim kaybı iki nedenden ileri gelmektedir. Bunlardan birincisi işletmede makina donanımının esnek kullanıma uygun olmamasıdır. Bu durumda ek işçi istihdamı eksik saatlerden doğan kaybı karşılayamamaktadır. Çünkü yeni alınan işçiler makina boş kalmadıkça devreye sokulamayacaktır. İkinci neden, fazla çalışma ücreti düzeyinde ücret verilmesine rağmen, işçilerin ek saatlerde çalışmak konusunda isteksiz olmaları, hatta daha çok boş zamana sahip olmayı tercih etmeleridir. Ayrıca bazı ülkelerde veya endüstrilerde fazla çalışmanın yapılmasına ilişkin yasal sınırlamalar da bulunmaktadır (26).

Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı işverenler iş süresinin esnekleştirilmesini ve sağlıyacağı avantajlardan yararlanmayı istemektedir. Ancak, işverenler esnekliğin yalnız iş süresini değil bütün istihdam koşullarını kapsayacak biçimde uygulanmasına çalışmaktadır. Bu da kısmi süreli çalışma belirli süreli çalışma, geçici çalışma gibi esnek bir iş ilişkisine dayalı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına ve yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ancak, işverenleri buna yönelten yalnızca maliyet ve kâr unsurları değildir. İşverenlerin tutumlarını belirleyen bir diğer unsur, denetimdir. İşverenler esnek sözleşmeleri tercih etmektedir. Çünkü, esnek sözleşmeler işverenlere işçi üzerinde esnek iş süresinden daha çok denetim olanağı sağlamaktadır (27).

IV. İŞ SÜRESİNE İLİŞKİN YENİ DÜZENLEMELER

A. İŞ SÜRESİNİN KISALTILMASIYLA İSTİHDAM PAYLAŞIMI (WORK SHARING)

Daha önce de belirtildiği gibi endüstrileşmiş ülkelerde ekonomik durgunluğun yaşandığı ve işsizliğin arttığı dönemler iş süresinin kısaltılmasına ilişkin teleplerin de arttığı dönemlerdir. Sözkonusu talepler özellikle 1974 yılından itibaren yaşanan ekonomik durgunluk döneminde iş süresinin kısaltılmasını savunanlar tarafından sık sık dile getirilmiştir. Bu dönemde işsizlik ile iş paylaşımı (job sha-

(25) WHİTE, s. 30-32.
(26) İbid., s. 32-35.
(27) LANGE, s. 101.

ring) veya istihdam paylaşımı(work sharing) kavramları arasında bağlantı kurulmuştur.

İş paylaşımı, işçiler bakımından ev ve aile sorumlulukları için veya iş dışındaki uğraşlar için zaman ayırma istediğini karşılayan ve istihdamın arz yönüne ilişkin olan bir kavramdır. İstihdam paylaşımı ise, istihdamın talep yönüne ilişkindir. İstihdam paylaşımı, haftalık iş süresini (günlük iş süresini veya çalışılan gün sayısını) kısaltmak suretiyle veya önceden belirlenmiş bir formüle göre, çalışılan ve çalışılmayan haftaları dönüşümlü olarak düzenlemek suretiyle istihdamdaki geçici daralmaların etkisini azaltmaya yönelik bir mekanizmadır. Bu sistemde işten çıkarmalara izin verilmemekte ve iş paylaşımına katılım, sosyal yardımlar (toptan veya eş oranlı) ve bazen gelirler bütün işçiler için sabit biçimde korunmaktadır. Aynı zamanda işverenlerin maliyeti azaltmak için önlemler alması belki de üretim sürecini yeniden organize etmesi gerekebilecektir (28).

Günümüzde istihdam paylaşımına, işsizliğin neden olduğu ekonomik ve sosyal sorunları çözüme kavuşturmak üzere başvurulmaktadır. Ancak, bunu eski istihdam paylaşımı yaklaşımından ayırt etmek gerekmektedir. Eski yaklaşıma göre, istihdam paylaşımı bir işletmenin ekonomik bakımdan sıkıntıya düşmesi halinde işçiler arasında yapılan geçici bir anlaşmayı ifade etmektedir. Böyle bir durumda işten çıkarmaları önlemek için bütün işçiler iş süresinin kısaltılmasını kabul etmektedir. Bu, ücretlerde de bir azalmayı içermektedir. Ancak bu uygulama biçiminde istihdam paylaşımına ilişkin düzenlemeler belirli bir süre ile sınırlanmaktadır ve işletmenin durumu düzeldikten sonra normal iş süresi ve ücretler olağan düzeyine döndürülmektedir. İşletmenin ekonomik sıkıntısının sürmesi halinde ise işgücü azaltılabilecek ve normal iş süresi yeniden uygulamaya başlayacaktır (29).

Görüldüğü gibi, eski yaklaşım günümüz istihdam paylaşımı politikasından esas itibariyle farklı özellikler taşımaktadır. Burada temelde yatan varsayım, işgücü arz ve talebi dengesinin uzun dönemde bozulmasıdır. İş süresinin kısaltılması bozulan bu dengeyi sağlayacak araçlardan biri olarak görülmektedir. Çünkü, işgücü arz ve talebi arasındaki bu dengesizlik uzun dönemli bir sorun olarak görülmekte ve iş süresinin kısaltılması ve istihdam paylaşımı politikası sürekli veya en azından uzun dönemli bir önlem olarak önerilmektedir (30).

Bu konuda İngiltere ve Belçika'daki uygulamalar ilginç birer örnek oluşturmaktadır. İngiltere'de işverenler ve işçi sendikaları arasında bir işçinin işgücü kapsamında geçirdiği yılların veya bir yıl için çalıştığı saatlerin gönüllü olarak azaltılmasına dair bir anlaşma vardır. İşçi Sendikaları Kongresi (Trade Union Congres TUC) istihdamı arttırmanın araçları olarak haftalık iş süresinin kısaltılması (35 saatlik hafta TUC'un resmi politikasıdır) ve fazla çalışmanın azaltılması üzerinde durmaktadır. Ayrıca işçi sendikaları bakımından haftalık iş süresinin azaltılması ve toplu pazarlıkla yıllık ücretli izinlerin arttırılması işçilerin daha çok boş zamana sahip olmaları anlamına gelmektedir. Bu uygulama İngiltere'de devlet müdahalesiyle değil, toplu pazarlıkla gerçekleştirilmiştir. Aslında hiç bir hükümet taraflara sürekli bir istihdam paylaşımı için doğrudan destek vermemiştir. Bunun bazı nedenleri vardır. Birincisi, iş süresinin kısaltılması ve ücretli izinlerin arttırılması yalnızca haftalık veya yıllık ücretlerin aynı oranda azaltılması halinde işsizlikle mücadelede yararlı olabilecektir. İşçi sendikaları genellikle iş süresi kısaltılsa bile haftalık ücretlerin aynı kalmasını talep ettikleri için, birim işgücü maliyetleri artma eğilimi gösterecektir. Bu, sırayla eğer fazla maliyetler tüketicilere yansıtılırsa enflasyona, yansıtılmazsa işlerin sayısında bir düşüşe neden olabilecektir. İkincisi, daha az süre ile çalışma üretim kaybına yol açabilecek ve böylece yaşam standardı düşecektir. Bu nedenle iş süresi

(28) H. KAHNE, **Reconceiving Part-Time Work, New Perspectives For Older Workers and Women**, USA (New Jersey) : Rowman and Allanhed Publishers, 1985, s. 35.
(29) WHİTE, s. 27.
(30) İbid., s. 28.

kısaltılırken verimliliğin de arttırılması gereklidir. Üçüncü olarak, haftalık veya yıllık iş süresindeki kısaltmanın yeni tam süreli işlere dönüştürülmesi için pek çok sorun vardır. Örneğin, kayan sürelerle çalışmanın gerekli olduğu yerlerde üretim sürecinin değiştirilmesi güç olabilmektedir veya iş süresi kısaltılarak istihdam yaratılan alanlarla işsizlerin niteliklerinde uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (31).

İngiltere'de sendikaların büyük desteği ile 39 saatlik haftalık iş süresi yaygınlaşmış fakat bu sürenin altına inilememiştir. Fazla çalışmada da azalma olmuş fakat TUC'un sistematik fazla çalışmaya karşı yürüttüğü kampanyanın önemli bir etkisi görülmemiştir. Bunun yanısıra uzun yıllık ücretli izinler 1984'ten itibaren toplu sözleşmelerin bir özelliği haline gelmiştir (32).

Belçika'da hükümet işsizlikle mücadele etmek üzere bazı önlemler almıştır. Hükümet bunu, ekonomik canlandırma politikasının temel unsuru olan gelirler politikası ile istihdam paylaşımını birleştirmek suretiyle gerçekleştirmiştir. Bu yapılırken güdülen amaç, karşılıklı çaba ve avantajların dengelenmesi ve sosyal tarafların isteklerinin karşılanması olmuştur. Nitekim Belçika'da işverenler maliyetlerinin azaltılması ve giderek artan bir esneklik talebinde bulunmaktadır. İşçi sendikaları ise, iş süresinin yeniden düzenlenmesinin Hansenne Deneyimleri çerçevesinde yapılmasını ve kısmi süreli çalışmanını iş süresinin kısaltılması amacıyla uygulanmasının ve kısalan iş süresi oranında yeni işçi alınmasını istemektedir.

Hansenne deneyimleri, Belçika'da 1982 yılı sonunda dönemin Çalışma Bakanı M. Hansenne tarafından uygulamaya konulan ve bazı sosyal yenilikler getirmeyi amaçlayan geçici mevzuat düzenlemelerine dayanmaktadır. Bu düzenlemeler kısaca 5/3/3 girişimi olarak isimlendirilmektedir. Bu girişimde işletmelerden iş süresini % 5 oranında kısaltmaları, % 3 oranında daha çok işçi istihdam etmeleri veya ücretlerde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla yapılacak indirimlerin % 3'ünü Merkezi İşsizlik fonuna ödemeleri istenmektedir.

Bu düzenlemenin amacı, işletmelerde iş süresini yeniden düzenlemek suretiyle ek istihdam yaratmaktır. Deneyimlerde iş süresine uyum, iki senelik bir süre ile sınırlanmıştır. Sistem aynı zamanda sözleşmesel bir yapıdadır. İş süresine uyuma ilişkin sözleşme zorlayıcı bir içeriğe sahiptir. Bu içerikte deneyimin süresine yeni işçilerin uyum sağlıyacağı koşullara, yeni işe alınan işçilerin istihdam edilmediği ve işsizlik ödeneği aldığı yerlerde devletin mali yardım koşullarına, iş süresi dolmadan önce sözleşmeye son verilmesinin koşullarına ve deneyin denetimine ilişkin maddeler bulunmaktadır (33).

Hassenne deneyimlerinin iş süresinin yeniden düzenlenmesi bakımından getirdiği en yaygın yenilikler şunlardır:

- Hafta sonunda bir iş ekibinin çalışmaya başlaması (2x12 saat)
- Cumartesi günleri yeniden çalışmaya başlama: makinalar haftada 6 gün çalışırken, işçiler yalnızca 9 saat, 15 dakika üzerinden çalışacaklardır.
- İş süresini % 5 kısaltmaya olanak tanıyarak hafta sonunda çalışmayı yeniden düzenlemek işçiler için ileride telafi edilecek günlerin yeniden gruplanması ve hafta sonunda geçen boş zamandan daha çok yararlanma olasılığı, buna karşılık pazar günleri verilen ödeneklerin arttırılması (34).

Hassanne deneyimleri nisbeten sınırlı sayıda istihdam artışına yol açmıştır. Ortalama 50 deneyim yalnızca 850 yeni iş sağlamıştır. Bununla birlikte, bu deneyimler iş mev-

(31) B. A. HEPPEL, "United Kingdom," **Legal and Contractual Limitations to Working-Time**, s. 442.
(32) İbid.,. 441-442
(33) R. BLANPAIN, "Belgium" **Legal and Contractual Limitations to Working-Time**, s. 121.
(34) İbid.

zuatının gelişimi üzerinde özellikle Belçika'da iş süresinin esnekliği konusunda gelinen aşamaya kadar büyük bir etki yapmıştır. Denilebilir ki Hassenne deniyimleri daha çok sosyal taraflar arasında iş süresinin esnekleştirilmesi ve iş gücünün organizasyonu alanında yeni ve canlı bir diyaloğun kurulmasına yol açması bakımından önemlidir (35).

B. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Günümüzde kısmi süreli çalışmada ani ve büyük bir artışa tanık olunmaktadır. Bunun nedenleri, kısmi süreli çalışmanın bir yandan, belirli işçi kesimleri tarafından işgücüne katılmanın tek yolu olarak görülmesi, diğer yandan, işverenlerden gelen taleplerle de uyum içinde olmasıdır (36).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation ILO)'nün tanımına göre, kısmi süreli çalışma, işyerindeki normal iş süresinden önemli ölçüde daha kısa bir süre ile, ücret karşılığı düzenli bir istihdam biçimidir (37). Bu tanıma göre kısmi süreli çalışmanın unsurları şunlardır: Düzenli bir istihdam biçimidir; ücret karşılığı çalışma söz konusudur; iş süresi tam süreli çalışma anlamında değerlendirilemeyecek kadar, "önemli ölçüde" kısadır. Öğretide kısmi süreli çalışmanın normal iş süresinden "önemli ölçüde" daha kısa olmasının şart olmadığı ve tam süreli çalışma ile kısmi süreli çalışma arasında zaman açısından bir sınır çizmenin subjektif bir nitelik taşıyabileceği ileri sürülmektedir (38). Kısmi süreli çalışma, ekonomik nedenlerle geçici ve belirli süre için işyerinde uygulanan kısa çalışmadan düzenlilik unsuru nedeniyle ayrılmaktadır. Düzenlilik unsuru, ayrıca, işyerinde geçici bir gereksinimi gidermek amacıyla yapılan çalışmalardan ve her iş ediminin yeni ve genellikle belirli bir süre hizmet akdiyle yerine getirildiği yardımcı veya fırsat düştükçe yapılan çalışmadan kısmi süreli çalışmayı ayırmaktadır (39).

Kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan iş paylaşımı, önce Amerika'da uygulanmaya başlamış, son yıllarda Batı Avrupa Ülkelerinde de yaygınlaşmıştır. İş paylaşımı genellikle bir tam süreli işten iki kısmi süreli işe geçiş, bir işte bir veya iki kişinin çalışmaya hazır olması; bir iş için bir çift adayın hazır olması biçiminde tanımlanmaktadır (40). Burada amaç, bir tam gün çalışma yerinin avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştirmektir (41).

Kısmi süreli çalışma, tam süreli çalışmaya oranla sınırlı olanaklar sunmasına karşın, belirli işçi grupları tarafından tercih edilmektedir. Bunların başında aile sorumlulukları veya başka nedenlerle kısmi süreli çalışmayı seçen kadınlar (42), emeklilik aşamasındaki kadın ve erkek işçiler (43), öğrenciler gelmektedir.

Kısmi süreli çalışmaya işverenler de büyük ilgi göstermektedir. Bunun başlıca nedeni maliyettir. Kısmi süreli çalışan işçilerin ortalama ücretlerinin düşük olması, ayrıca, sosyal güvenlik primleri gibi ücret dışı işgücü maliyet unsurlarından kaçınma kısmi süreli istihdamın tercih edilmesine neden olmaktadır (44). İşverenlerin kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin bir başka nedeni, üretim sistemlerin esnekliği bakımından son derece avantajlı olmasıdır (45).

(35) İbid., s. 123.
(36) KÖHLER, s. 46.
(37) J. E. THURMAN and G. TRAH, "PART-TİME Work in International Perspective," **International Labour Review**, Vol. 130, No. 1, January/1990, s. 23.
(38) Ö. EYRENCİ, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul: Mozaik Yayıncılık 1989, s. 23.
(39) İbid. 24.
(40) KAHNE, s. 34.
(41) EYRENCİ, s. 27.
(42) bkz. KAHNE, s. 45.
(43) bkz. KAHNE, s. 64.
(44) THURMAN and TRAH, s. 24-25; ÖZEVREN, s. 123.
(45) THURMAN and TRAH, s. 25.

C. GEÇİCİ ÇALIŞMA

1970'li yıllardan itibaren geçici çalışma pek çok ülkede giderek yaygınlaşmış ve kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme göstermiştir. Geçici çalışma kavramı çeşitli ülkelerde değişik anlamlara gelecek biçimde kullanılmaktadır. Birincisi, geçici çalışma, işverenin işçiyi belirli bir süre veya belirli bir iş için veya arızi bir nedenle doğrudan kendisinin işe alınmasını ifade etmektedir (46). İkincisi, bir geçici, çalışma acentasının işçiyi geçici bir biçimde hizmet ilişkisini üçüncü bir kişiye veya işletmeye devretmek amacı ile işe almasıdır (47). Bu tür geçici çalışma nisbeten yeni bir olgudur. Bu kapsamda ele alınabilecek bir diğer geçici çalışma biçimi, istisnai ve geçici koşullarda bir veya daha çok işçinin işverenleri tarafından bir başka işletmeye "devredilmesi" veya "ödünç verilmesidir". Bu uygulama biçimi personel transferi olarak isimlendirilmektedir (48).

Çalışanları geçici çalışmaya yönelten nedenler çok çeşitlidir. Geçici çalışan işçilerin çoğu bu tür çalışmayı sürekli bir iş bulmak umuduyla talep ederken bir kısmı için geçici çalışma ilk tercihini oluşturmaktadır. Geçici çalışmayı öncelikle tercih eden işçiler şöyle sıralanabilir: cep harçlığını çıkarmak için "küçük bir iş" arayan genç işçiler; zaman zaman iş çevresinde değişiklikten hoşlanan "göçebe" işçiler; mesleksel ve ailesel sorumluluklarını bir arada yürütmek isteyen evli kadınlar; alanlarında uzmanlaşmış işçiler (hemşireler, muhasebeciler) (49).

İşverenlerin geçici işçi çalıştırmayı seçmelerinin nedenlerinden biri, yapılacak işin geçici bir nitelik taşımasıdır. Örneğin iş yolculuklarında gereksinim duyulan tercüme, sekreterlik hizmetleri veya konferanslar, ticari fuarlar için gerekli olan destekleme hizmetleri bu türdendir. İşverenleri yönlendiren bir başka neden, mevsimlik olarak veya istisnai dönemlerde işletmenin faaliyetlerinin artmasıdır. Bu dönemlerde geçici işçi istihdam etmek işletme bakımından son derece avantajlı olmaktadır.

Günümüzde ekonomik nedenlerde "üçlü" istihdam ilişkilerinin giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Bu tür istihdam biçimlerinden biri olan ödünç iş ilişkisinin genellikle holdingleşmeyle geniş bir uygulama alanı bulduğu söylenebilir. Bu istihdam biçiminde ekonomik bakımdan sıkıntıya düşen bir işverenin işçilerini diğer bir işverene ödünç vermesi veya mevsimlik işlerde, özel uzmanlık gerektiren bazı işlerde çalışacak işçileri diğer işverenden ödünç alması mümkün olmaktadır (50).

Batı ülkelerindeki duruma bakıldığında geçici çalışmaya ilişkin düzenlemelerin büyük bir çeşitlilik gösterdiğine tanık olunmaktadır. Örneğin, Almanya'da 1985 yılına kadar belirli süreli sözleşmelerin yapılması yalnızca istisnai koşullarda meşruydu. 1985 tarihli İstihdamı Teşvik Yasası ile hiç bir ön koşul olmaksızın belirli süreli sözleşmelerin yapılması mümkün kılınmıştır. Belçika'da zincirleme (repetitive) sözleşmeler yalnızca işverenin yenilemenin işin yapısı nedeniyle veya herhangi bir yasal nedenle gerekli olduğunu kanıtlaması halinde meşru sayılmıştır (51). Acenta aracılığıyla geçici çalışma Belçika, Almanya, Fransa, ve Hollanda gibi ülkelerde serbet bırakılmış fakat çeşitli düzenlemelere tabi tutulmuştur.

Geçici çalışmaya ilişkin bütün düzenlemeler aslında geçici çalışan işçileri korumak eğilimi göstermektedir. Bu ise, iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan haklardan geçici çalışan işçilerin, sürekli çalışan işçilerle aynı ölçüde yararlanmalarını sağlayan ve ücret eşitsizliğini önleyen uyulması zorunlu düzenlemelerle gerçekleştirilmektedir.

(46) R. BLANPAIN, "General Report", **Legal and Contractual Limitations to Working Time** s. 26.
(47) İbid., s. 26; A.Ş. BRONSTEİN, "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment", **Internatinal Labour Review**, Vol. 130, No. 3, 1991, s. 292.
(48) KÖHLER, s. 60.
(49) BRONSTEİN, s. 299.
(50) M. EKONOMİ, s. 19-20.
(51) BLANPAIN, "General Report", s. 60.

D. İŞ SÜRESİNİN ESNEKLEŞTİRİLMESİ

İş süresinin yeniden düzenlenmesi çerçevesinde getirilen yeniliklerden biri de iş süresinin esnekleştirilmesidir. Günümüzde değişen ekonomik ve teknolojik koşulların ve yeni yönetim anlayışının sonucu olarak iş süresinin esnekleştirilerek uygulamada çok değişik düzenlemelere gidildiği görülmektedir.

İş süresinin esnekleştirilmesinde günlük, haftalık, aylık ve yıllık iş süresi esas alınarak esnek düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak hangi iş süresi esas alınırsa alınsın, hepsinde bütün işçilerin işyerinde bulunması gereken bir "çekirdek zaman" bulunmaktadır. Bunun yanısıra, çekirdek zaman öncesi ve sonrasındaki "esnek zaman" dilimi içinde çalışanlar çalışacakları zamanı kendi isteklerine göre belirlemektedir. Ayrıca işletmenin "borçlanmaya" ve "alacaklanmaya" izin verdiği bir zaman dilimi de vardır. "Yerleşmiş dönem" olarak isimlendirilen bu zaman dilimi gerçek çalışma saatleri ile sözleşmeyle belirlenmiş saatlerin arasındaki farktan dolayı ortaya çıkmaktadır. Esas olarak işçi bir başka gün borcunu ödemek üzere yerleşmiş dönem içinde çekirdek zaman vaya esnek zaman içinde işi bırakabilecektir. Çünkü sistemde asıl olan işçinin taahhüt ettiği süreyi çalışarak geçirmesidir (52).

Günlük iş süresinin esnekleştirilmesinde değişik uygulamalar yapılabilmektedir. Bunlardan biri, işçi gruplarının işe başlama ve işi bırakma saatlerinde 5-15 ve 30 dakika aralıklı programlar uygulanmasıdır. Bu tür bir düzenlemeye genellikle işyerinde asansör, kafeterya ve otoparktaki sıkışıkları önlemek üzere gidilmektedir. Bir başka uygulama, kayan sürelerle çalışma biçimindedir. Bu çalışma biçiminde işletme tarafından belirlenen esnek zaman dilimi içinde çalışanlar işe geliş ve gidiş saatlerini kendileri düzenlemektedir (53). Kayan sürelerle çalışma süreksiz, yarısürekli (hafta sonunda ara vermek suretiyle günde 24 saat) ve sürekli (haftada 7 gün, günde 24 saat) olabilmektedir (54).

Haftalık ve aylık iş süresinin esnekleştirilmesinde de günlük iş süresinin esnekleştirilmesindeki esaslar geçerlidir. Esnek iş yılı düzenlemelerinde işçilerin sözleşmeleri yıllık iş süresi üzerinden yapılmaktadır. Bu düzenlemeye göre, işçinin bir yıl boyunca çalışacağı saatlerin sayısı sabittir. Fakat belirli sınırlar içinde günlük veya haftalık iş süresi değişebilmekte ve çalışma saatleri çalışanlar tarafından belirlenmektedir (55). Yıllık iş süresinin esnekleştirilmesi özellikle mevsime ve talebe bağlı olarak işletmenin iş yükündeki değişimlere uyum sağlanmasını kolaylaştırmaktadır (56).

İşçilere işe geliş ve ayrılma saatleri bakımından kolaylık sağlayan esnek iş süresi onları evleri ve sosyal yaşantıları ile ilgili gereksinimlerini karşılamak, hatta sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek yoğun trafikten kurtulmak olanağı vermektedir. Esnek iş süresi düzenlemeleri işverenler tarafından büyük bir destek görmekte ve geniş bir uygulama alanı bulmaktadır. İşverenler işçilerin işe yoğun trafik nedeniyle yorgun veya evdeki işlerine istedikleri gibi zaman ayıramamaları nedeniyle huzursuz gelmelerini önlediğinden, üretimin arttığı ve işe devamsızlığın azaldığını ileri sürmektedir (57).

Batı ülkelerindeki esnek iş süresi uygulamalarına bakıldığında değişik düzenlemelerle karşılaşılmaktadır. Örneğin, kayan sürelerle ve/veya sürekli çalışma koşulları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. İngiltere'de genç işçilere ilişkin özel önlemlerin dışında hiç bir yasal sınırlama bulunmamak-

(52) ÖZEVREN, s. 107.
(53) İbid., s. 108.
(54) BLANPAIN, "General Report", s. 60.
(55) LANGE, s. 99.
(56) ÖZEVREN, s. 109-110.
(57) EKONOMİ, s. 21.

tadır (58). Almanya'da kayan sürelerle çalışma konusundaki tek sınırlama gece çalışmasına ilişkindir (59). Bazı ülkelerde ise kendine özgü düzenlemeler yapılmıştır. Nitekim Belçika'da kayan sürelerle çalışmaya gündüz ve gece itibari ile günde en çok 11 saat ve haftada 50 saat, için izin verilmiştir. Sürekli çalışma, kayan sürelerle çalışmada olduğu gibi gece ve gündüz dönemleri eşit olmak suretiyle günde en çok 12 saat olarak belirlenmiştir (60).

SONUÇ

Görüldüğü gibi, iş süresinin yeniden düzenlenmesi birbirinden ayrılamaz sosyo-ekonomik amaçlara ulaşmak isteyen ve değişik yaklaşımlar içindeki sosyal tarafların yoğun ilgisine ve bu yöndeki çabalarına konu olan bir alandır. İş süresinin yeniden düzenlenmesine işçi sendikalarının yaklaşımında iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi amacı, işverenlerin yaklaşımında ise işletmenin rekabet gücünün arttırılması amacının ön plana çıktığı görülmektedir. Günümüzde işsizlik sorununun ulaştığı boyut, işsizliğin azaltılması amacının önemini de arttırmaktadır. Hiç kuşkusuz işsizliğin azaltılması hem işçi sendikalarının hem de işverenlerin ortak amacını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, sosyal tarafların bu amaçları gerçekleştirmek için izledikleri yöntemler farklılık göstermektedir.

İşçi sendikaları, ücretlerde herhangi bir azalma olmaksızın iş süresinin kısaltılmasını isterken, işverenler maliyetleri arttırması nedeniyle bu taleplere karşı çıkmakta, iş süresinin esnekleşterilmesini ve tam süreli istihdam dışında yeni istihdam biçimlerinin uygulanmasını istemektedir. İşverenler bu uygulamalarla işçi sendikalarının ücretlerde herhangi bir azalma olmaksızın iş süresinin azaltılması yönündeki isteklerinin de karşılanacağını ileri sürmektedir. Bu nedenlerle iş süresinin toplu pazarlığın en önemli konularından birini oluşturduğu görülmektedir. İş süresinin aşamalı olarak kısaltılması toplu pazarlığın temel işlevlerinden biri olarak kabul edilmekle birlikte, günümüzde iş süresinin yeniden düzenlenmesi de toplu pazarlıkta önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal tarafların bu konudaki değişik yaklaşımları arasında bir uzlaşma arayışı içinde oldukları gözlenmektedir.

İş süresinin yeniden düzenlenmesine ilişkin mevzuat pek çok ülkede eskisine oranla daha esnek hale getirilmiştir. ülkemiz açısından ise bu gelişmeler birer yenilik olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, kısmi süreli çalışma konusunda ülkemizde özel yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Bununla birlikte, öğretide mevzuatımız bakımından normal çalışma süresinden daha kısa sürelerle çalışılmasını engelleyen herhangi bir hüküm bulunmadığı ve iş süresine ilişkin mevcut hükümlerin kısmi süreli çalışmayı da kapsadığı görüşü ileri sürülmektedir.

Geçici sürelerle çalışma, bilindiği gibi, ülkemizde uygulama alanı bulan bir istihdam biçimidir. Ancak bu alanda örgütlenmiş geçici çalışma acentaları bulunmadığı için geçici çalışma ilişkisi işverenin işçiyi doğrudan kendisinin işe alması biçiminde gerçekleşmektedir. Geçici çalışmanın diğer türü olan işverenlerin işçi veya işçilerini geçici sürelerle başka bir işveren, işletmeye devretmeleri de ülkemizde uygulanan yeni istihdam biçimleriden biridir.

İş süresinin esnekleştirilmesine gelince, ülkemizde esnek iş süresi düzenlemeleri bakımından yasal engellerin bulunduğu görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanununun iş süresinin eşit olarak uygulanacağı ve ara dinlenmelerin aynı zamanda veya nöbetleşe verileceğine ilişkin hükümleri iş süresinin esnekleştirilmesi yönündeki düzenlemelere olanak vermemektedir.

(58) HEPPLE, s. 439.
(59) M. WEISS, " Germany,", **Legal and Contractual Limitations to Working Time**, s. 225.
(60) BLANPAIN, "Belgium", s. 118