

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**FAZLA ÇALIŞMA VE
FAZLA ÇALIŞMANIN ETKİLERİ:
TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA
BİRİNCİ CİLT**

**DOKTORA TEZİ
Kenan YILDIRIM**

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

HAZİRAN – 2012

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

FAZLA ÇALIŞMA VE
FAZLA ÇALIŞMANIN ETKİLERİ:
TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

Kenan YILDIRIM

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 20/06/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Süleyman Özdemir Doç. Dr. Ayhan Özyurt Y. Doç. Dr. Abdurrahman Bevil

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Doç. Dr. Abdülkadir Sentel

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Fatma Fidan

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Kenan YILDIRIM

25 / 05 / 2012

ÖNSÖZ

“Fazla Çalışma ve Fazla Çalışmanın Etkileri:Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” konusu sadece işverenleri, çalışanları ve çalışma yaşamını değil aynı zamanda, çeşitli açılardan çalışma hayatı dışındaki zamanı ve bireyleri de kapsamı, bu nedenle toplumun önemli bir bölümünü ve devleti de ilgilendirmesi bağlamında incelenmeye değer bulunmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen ve büyük emeği bulunan Danışman Hocam Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT’e teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim rahmetli babamı saygıyla anarken, anneme ve tüm aileme şükranlarımı sunarım. Yine büyük bir sabırla çalışmalarımı destekleyen sevgili eşim Hürriyet ve çocuklarım A.Selen ve H.Kaan’a da minnettar olduğumu ifade etmek isterim. Çalışmalarım sırasında değerli tecrübe ve bilgilerini aktaran Prof. Dr. Engin YILDIRIM’a, Prof. Dr. Yusuf BAYRAKTUTAN’a, Prof. Dr. Adem UĞUR’a, Prof Dr. Cihangir AKIN’a, Doç Dr. Ali ELEREN’e ve Yrd.Doç. Dr. Şenol YAPRAK’a ve Jüri Üyelerine de ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Kenan YILDIRIM

25 / 05 / 2012

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ.....	x
EKLER	xiv
ÖZET.....	xv
SUMMARY.....	xvi
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: FAZLA ÇALIŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ ve 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA FAZLA ÇALIŞMA.....	10
1.1.Fazla Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	10
1.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma İlişkileri.....	11
1.1.2.Sanayi Devrimi ve Fazla Çalışmanın Doğuşu.....	16
1.1.3.Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Tarihsel Süreci.....	26
1.1.3.1 Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	26
1.1.3.2 Cumhuriyet Dönemi.....	36
1.1.3.2.1. 3008 Sayılı Kanun Öncesi Dönem.....	36
1.1.3.2.2. 3008 Sayılı Kanun Dönemi.....	38
1.1.3.2.3. 931 Sayılı Kanun Dönemi.....	44
1.1.3.2.4. 1475 Sayılı Kanun Dönemi.....	45
1.1.3.2.5. 4857 Sayılı Kanun Dönemi.....	47
1.2.Çalışma Süresi Kavramı.....	48
1.2.1.Fiili Çalışma Süresi.....	50
1.2.2.Farazi Çalışma Süresi.....	51
1.2.2.1.Yer altında veya Su altında Görülen İşler.....	53
1.2.2.2.İşveren Tarafından Gönderilen İşçinin Yolda Geçirdiği Süreler.....	54
1.2.2.3.İşçinin İşverenin Emrinde Boşa Geçirdiği Süreler.....	56

1.2.2.4.İşçinin İşverenin Emriyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler..	57
1.2.2.5.Kadın İşçilere Emzirme İçin Verilen Süreler.....	58
1.2.2.6.İşçilerin İşin Niteliği Gereği Yerleşim Yerlerinden Uzak İşyerlerine Götürülürken Geçen Süreler.....	59
1.2.3.Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller	61
1.2.3.1. Ara Dinlenmesi.....	61
1.2.3.2.Sosyal Yardım Amaçlı Taşımada Yolda Geçen Süreler.....	65
1.2.3.3. Diğer Haller.....	65
1.3.Normal Çalışma Süresinin Aşılması	66
1.3.1.Fazla Çalışma.....	67
1.3.2.Fazla Sürelerle Çalışma.....	70
1.3.3.Fazla Çalışma Süresinin Tespiti.....	74
1.3.3.1.Denkleştirme Esasının Uygulanmadığı Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünebilen İşler.....	75
1.3.3.2.Denkleştirme Esasının Uygulandığı Haller.....	78
1.3.3.3.Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İşler.....	83
1.3.3.4.Hafta Tatili,Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yapılan Çalışmalar..	86
1.4.Fazla Çalışma Çeşitleri.....	91
1.4.1.Olağan Fazla Çalışma.....	91
1.4.1.1. Fazla Çalışmayı Gerektiren Nedenler.....	92
1.4.1.2 İşverenin Fazla Çalışma Yapılmasını Talep etmesi	94
1.4.1.3 İşçinin Onayı.....	97
1.4.1.4 Fazla Çalışma Yasakları	101
1.4.1.4.1.Fazla Çalışmanın Yasaklandığı İşler.....	101
1.4.1.4.2.Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler.....	105
1.4.1.5.Fazla Çalışma Sınırları.....	111
1.4.1.5.1.Yıllık Sınır.....	111
1.4.1.5.2.Günlük ve Haftalık Sınır.....	112
1.4.1.6.Fazla Çalışma Yasak ve Sınırlarına Uymamanın Sonuçları.....	115
1.4.2.Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma.....	119
1.4.3.Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma.....	123
1.4.4.Özel Bir Durum Olarak Hazırlık, Tamamlama ve Temizleme Nedenleriyle	

Fazla Çalışma	125
1.5.Fazla Çalışmanın İspat ve Karşılığı.....	127
1.5.1. Fazla Çalışmanın İspatı.....	127
1.5.2.Fazla Çalışmanın Karşılığı.....	133
1.5.2.1.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti.....	134
1.5.2.1.1 Ücret Sistemlerine Göre Fazla Çalışma Ücreti	135
1.5.2.1.2.Fazla Çalışma Ücretinin Hesabında Esas Alınacak Ücret..	139
1.5.2.1.3.Fazla Çalışma Karşılığının Ödenmesi.....	140
1.5.2.1.4.Fazla Çalışma Ücretinin Ödendiğinin İspatı.....	144
1.5.2.2.Serbest Zaman Kullanımı.....	146
1.5.2.3.Karşılığın Yerine Getirilmemesi.....	150
1.5.2.3.1.Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmemesi	150
1.5.2.3.2. Serbest Zaman Kullandırılması	154
1.6.İş Kanunu Kapsamına Girmeyen İşlerde Fazla Çalışma Hükümleri.....	155
1.6.1. Deniz İş Kanunu	156
1.6.2. Basın İş Kanunu	160
1.6.3 Borçlar Kanunu	162

BÖLÜM 2: ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE FAZLA ÇALIŞMA VE ÜLKE ÖRNEKLERİ.....165

2.1.Uluslararası Düzenlemeler ve AB Mevzuatı'nda Fazla Çalışma.....	165
2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri.....	165
2.1.2 Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri.....	169
2.1.3.Avrupa Konseyi Düzenlemeleri.....	169
2.1.4. Avrupa Birliği Mevzuatı.....	170
2.2.Dünya'da Fazla Çalışma Uygulamaları.....	177
2.2.1.Genel.....	177
2.2.2.Bazı Ülke Uygulamaları.....	195
2.2.2.1.Kanada.....	195
2.2.2.2.ABD.....	196
2.2.2.3.Arjantin.....	197

2.2.2.4.Brezilya.....	199
2.2.2.5.Küba.....	199
2.2.2.6.Japonya.....	200
2.2.2.7.Kore.....	202
2.2.2.8.Avustralya.....	203
2.2.2.9.Ürdün.....	204
2.2.2.10.Lübnan.....	205
2.2.2.11.Cezayir.....	206
2.2.2.12.Fildişi Sahilleri.....	207
2.2.2.13.Rusya.....	208
2.2.3.AB’de Fazla Çalışma Uygulamaları.....	209
2.2.3.1.Genel.....	209
2.2.3.1.1.TİS ile Kararlaştırılan Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri.....	214
2.2.3.1.2.Haftalık ve Günlük Yasal Azami Çalışma Süreleri.....	215
2.2.3.1.3.Haftalık Fiili Çalışma Saatleri.....	216
2.2.3.1.4.Yıllık Çalışma Süresi.....	218
2.2.3.2.Bazı Ülke Uygulamaları.....	222
2.2.3.2.1.Almanya.....	222
2.2.3.2.2.Avusturya.....	227
2.2.3.2.3.Belçika.....	228
2.2.3.2.4.Çek Cumhuriyeti.....	228
2.2.3.2.5.Danimarka.....	229
2.2.3.2.6.Finlandiya.....	229
2.2.3.2.7.Fransa.....	230
2.2.3.2.8.Hollanda.....	231
2.2.3.2.9.İngiltere.....	233
2.2.3.2.10.İrlanda.....	234
2.2.3.2.11.İspanya.....	234
2.2.3.2.12.İsveç.....	235
2.2.3.2.13.İsviçre.....	236
2.2.3.2.14.İtalya.....	236
2.2.3.2.15.Lüksemburg.....	237

2.2.3.2.16.Portekiz.....	237
2.2.3.2.17.Slovakya.....	238
2.2.4.Türkiye’de Fazla Çalışma Uygulamaları.....	239

BÖLÜM 3: FAZLA ÇALIŞMANIN ETKİLERİ.....250

3.1.Fazla Çalışmanın Nedenleri ve Beklentileri.....	250
3.2.Fazla Çalışma Uygulamalarının Çeşitli Açılardan Etkileri	256
3.2.1.İşçiler Açısından	260
3.2.1.1.Ücretler Açısından.....	265
3.2.1.2.İş Güvencesi Açısından.....	274
3.2.1.3.İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından.....	276
3.2.1.4.Sağlık Açısından.....	281
3.2.1.5.İş-Yaşam Dengesi Açısından.....	293
3.2.1.6.Verimlilik Açısından.....	307
3.2.2.İşverenler Açısından.....	312
3.2.2.1.İşletme Maliyetleri Açısından	316
3.2.2.2.Sosyal Sorumluluk Açısından	321
3.2.3.Devlet Açısından.....	325
3.2.3.1.İşsizlik ve İstihdam Açısından Etkileri.....	328
3.2.3.2.Kayıt Dışı İstihdam Açısından Etkileri.....	343
3.2.4.Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Açılılarından.....	353
3.2.4.1.İşçi Sendikaları Açısından.....	354
3.2.4.2.İşveren Sendikaları.....	360
3.2.4.3.Toplu Sözleşme Açısından.....	362

BÖLÜM 4: TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE FAZLA ÇALIŞMA UYGULAMALARI.....367

4.1.Bankacılık Sektörü Genel Bilgileri.....	367
4.1.1.Bankacılığın Tarihsel Gelişimi.....	367
4.1.1.1.Dünya’da Bankacılığın Gelişimi.....	367
4.1.1.2.Ülkemizde Bankacılığın Gelişimi.....	369

4.1.2.Türkiye’de Bankacılık Sektörünün Genel Yapısı.....	372
4.1.2.1.Banka, Şube ve Çalışan Profilleri.....	373
4.1.2.1.1.Banka ve Şube Sayısı.....	375
4.1.2.1.2.İstihdam.....	380
4.2.Sektörde Fazla Çalışma Uygulamaları.....	383
4.2.1.Bankacılıkta Performans Sisteminin Önemi.....	383
4.2.2.Hizmet Sözleşmeleri ve Yönetmelikler.....	387
4.2.3.Toplu İş Sözleşmeleri.....	392
4.2.4.Fazla Çalışma Sorunları ve İş Hukuku ile Sektör Uygulamaları Uyuumsuzluğu.....	399
4.3.Fazla Çalışmanın Sektör Çalışanları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama.....	404
4.3.1.Amaç.....	405
4.3.2.Kapsam ve Yöntem.....	405
4.3.3.Kabuller ve Sınırlılıklar.....	407
4.3.4.Bulgu ve Yorumlar.....	408
4.3.4.1.Demografik Özellikler	408
4.3.4.2.Çalışılan Bankaya Bağlılık Bakımından.....	415
4.3.4.3.Fazla Çalışma Ücreti Bakımından.....	420
4.3.4.4.İş-Yaşam Dengesi ve İş Randımanı Bakımından.....	423
4.3.4.5.İş Kanunu’na Uygunluk Bakımından.....	427
4.3.4.6.Diğer Hususlar Bakımından	431
4.3.5.Hipotezler ve Yorumları.....	435
4.3.6 Uygulama Sonuçları.....	440
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	445
KAYNAKLAR.....	461
EKLER.....	506
ÖZGEÇMİŞ.....	528

KISALTMALAR

AY	:Anayasa
BASİSEN	:Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BANK-SEN	:Türkiye Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
BDDK	:Bankalar Devlet Denetleme Kurumu
BK	:Borçlar Kanunu
BÇM	:Bölge Çalışma Müdürlüğü
CK	:Ceza Kanunu
ÇGİÇHY	:Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
ÇSY	:Çalışma Süreleri Yönetmeliği
DİK	:Deniz İş kanunu
DMK	:Devlet Memurları Kanunu
FÇN	:Fazla Çalışma Nizamnamesi
FÇY	:Fazla Çalışma Yönetmeliği
FÇT	:Fazla Çalışma Tüzüğü
GASSDFÇ	:Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Fazla Çalışılma İcap eden İşler Hakkında Nizamname
GEKÇY	:Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
HIGBÇSY	:Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
HMUK	:Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa
HTK	:394 sayılı Hafta Tatili Hakkındaki Kanun
HTTİAİN	:Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri ile Aralı İşler Nizamnamesi
HTTİY	:Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği

ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İMN	:İş Müddetleri Nizamnamesi
İş K	:4857 sayılı İş Kanunu
KGPCÇY	:Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
LC	:Labour Code-İş Yasası
MMK	:Milli Koruma Kanunu
PHİÇY	:Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
SYBSÇY	:Sağlık kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
TCMB	:TC Merkez Bankası
TBB	:Türkiye Bankalar Birliği
TİS	:Toplu İş Sözleşmesi
UBGTHK	:2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun
UH	:Umumi Hıfzısıhha Kanunu
YTPY	:Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Personel ve Şube Sayısı	376
Şekil 2: Personel ve Şube Sayısında Bir Önceki Döneme Göre Değişme	376

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri.....	181
Tablo 2: Yıllık Ortalama Fiili Çalışma Saatleri.....	183
Tablo 3: Haftalık Fiili Ortalama Çalışma Sürelerine Göre Çalışanların Toplam İstihdamdaki Payı.....	185
Tablo 4: AB Üyesi Ülkelerde Çalışma Süreleri.	212
Tablo 5: Kararlaştırılan Yıllık Normal Çalışma Süresi.....	219
Tablo 6: İstihdam edilenlerin fiili çalışma sürelerine göre dağılımında değişim	244
Tablo 7: Ücret ya da Yevmiye Karşılığı Çalışanların Çalışma Süreleri	246
Tablo 8: Bazı Sanayileşmiş Ülkelerde Çalışma Süreleri, Verimlilik ve Kişi Başına Milli Gelir arasındaki İlişkinin Gelişimi (1870-1992 yılları arası).....	307
Tablo 9: Sektör Personel ve Şube Sayısının Banka Grupları Bazında Dağılımı.....	374
Tablo 10: Bankacılık Sisteminde Banka ve Şube Sayısı.....	375
Tablo 11: Şube Başına Nüfus.....	377
Tablo 12: Kişi Başına Mevduat.....	378
Tablo 13: Kişi Başına Kredi.....	378
Tablo 14: Şube Başına Mevduat.....	379
Tablo 15: Şube Başına Kredi.....	380
Tablo 16: Bankacılık Sisteminde Çalışanlar.....	381
Tablo 17: Öğrenim Gruplarına Göre Banka Çalışanları.....	381
Tablo 18: Cinsiyet Dağılımına Göre Banka Çalışanları.....	383
Tablo 19: Katılımcıların Çalıştıkları Bankalara Göre Dağılımı	408
Tablo 20: Katılımcıların Çalıştıkları İllere Göre Dağılımı	409

Tablo 21: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	410
Tablo 22: Katılımcıların Yaş Guruplarına Göre Dağılımı	410
Tablo 23: Katılımcıların Gelir Gruplarına Göre Dağılımı	411
Tablo 24: Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	412
Tablo 25: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	412
Tablo 26: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	413
Tablo 27: Katılımcıların İş Pozisyonlarına Göre Dağılımı	414
Tablo 28: Halen Çalışılan Bankanın Kaçınıcı İşyeri Olduğu.....	415
Tablo.29: Çalıştığım bankaya karşı aidiyet duygusu taşıyorum.....	415
Tablo.30: İmkanım olsa işimi değiştiririm.....	416
Tablo.31: Kariyerim kalan kısmını bankamda tamamlamaktan mutluluk duyarım.....	416
Tablo.32: Bankamın karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim.....	416
Tablo.33: Çalıştığım bankaya çok şey borçluyum.....	417
Tablo.34: Fazla çalışmada amirlerim personel seçiminde objektif davranır.....	417
Tablo.35: Fazla çalışma yaptırılan personel arasında cinsiyet ayrımı yapılmaktadır...418	
Tablo.36: Fazla çalışma, amirlerimin tercihinden değil, gerçekten ihtiyaç olduğu için yapılmaktadır.....	418
Tablo.37: Fazla çalışmaya katılmadığımda, amirlerimin tavrı değişmez.	418
Tablo.38: Fazla çalışma yapılmadan önce çalışanların fikirleri dikkate alınır.....	419
Tablo.39: Gelirim tatminkar olduğundan fazla çalışma ücreti ilgilenmiyorum.....	420
Tablo.40: Çalıştığım bankada fazla çalışma ücreti ödenmekteydi.....	420
Tablo.41: Ödenen fazla çalışma ücreti günümüz koşullarına göre yeterlidir.....	421
Tablo.42: Bankamda fazla çalışma ücreti ödenmesi yerine, serbest zaman tanınır.....	421

Tablo.43: Fazla çalışmalarım gün içerisinde bitiremediğim işlerin ikmali niteliğinde olduğu için, karşılığında ücret ödenmesini anlamlı bulmuyorum.....	421
Tablo.44: Sektördeki meslektaşlarla kıyaslanınca fazla çalışma ücreti tatminkardır....	422
Tablo.45: Fazla çalışma, bankamdaki personel azlığından kaynaklanmaktadır.....	422
Tablo.46: Tercihime bırakılsa, fazla çalışma ücreti yerine, boş zamanı isterim.....	423
Tablo.47: Fazla Çalışma ücretinin yüksek olması halinde, boş zamanı tercih etmem..	424
Tablo.48: Fazla çalışma yaptığımda kendime ve aileme karşı sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.....	424
Tablo.49: Fazla çalışma nedeniyle, ailemle sorunlar yaşıyorum.	424
Tablo.50: Fazla çalışma, kişisel gelişim ve sosyal çevremle ilişkim konusunda olumsuzluk yaratmaktadır.....	425
Tablo.51: Mevcut personele fazla çalışma yaptırılması yerine, yeni eleman alınması daha verimli olur.....	425
Tablo.52: Fazla çalışma yaptığım günün ertesinde iş verimim düşüyor.....	425
Tablo.53: Fazla çalışma uygulaması, yönetim-çalışan ilişkisini zayıflatmaktadır.....	426
Tablo.54: Fazla çalışma nedeniyle iş motivasyonu ve hizmet kalitesinde düşüş yaşanmaktadır.....	426
Tablo.55: Fazla çalışma nedeniyle sağlık sorunları yaşıyorum.....	426
Tablo.56: Fazla çalışma, bir cezalandırma yöntemi şeklinde uygulanmaktadır.....	427
Tablo.57: İş Kanunu'nda fazla çalışmaya ilişkin bir hüküm bulunması gereklidir.....	428
Tablo.58: Fazla çalışma uygulaması bankamda isteğe bağlı olarak yapılmaktadır.....	428
Tablo.59: Amirlerimin, iradem dışında fazla çalışmaya zorlama yetkileri vardır.....	428
Tablo.60: Geçerli mazeretim olmasına rağmen, fazla çalışmaya kaldığım oldu.....	429
Tablo.61: Yaptığım fazla çalışmanın karşılığını adil bir şekilde alırım.....	429

Tablo.62: Fazla çalışmaya katılmak istemeyene hoşgörü gösterilir.....	429
Tablo.63: Fazla çalışma sektörün yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır.....	430
Tablo.64: Fazla çalışma maliyeti azaltmak/verimi artırmak amacıyla yapılmaktadır...430	
Tablo.65: Fazla çalışma yapılması için bankamız yazılı onayımıza başvurur.....	430
Tablo.66: Fazla çalışma yaptığımızda, ücret dışında ne gibi olanaklar sunulur ?	431
Tablo.67: Bir ayda ortalama kaç gün fazla çalışma yapıyorsunuz ?	432
Tablo.68: Ayda ortalama kaç saat fazla çalışma yapıyorsunuz ?	432
Tablo.69: Fazla çalışma ücretinin normal çalışma ücretinin ne kadar fazlası olması halinde fazla çalışma yapmayı kabul edersiniz ?	432
Tablo.70: Fazla çalışma yapmasaydınız, en çok neye zaman ayırırdınız ?	433
Tablo.71: Ne kadar süreli haftalık çalışma ertesi gün iş veriminizi olumsuz etkiler ?..433	
Tablo.72: İşten eve döndüğünüzde ne süreyle dinlenme ihtiyacı hissediyorsunuz?.....	434
Tablo.73: Sektöre göre bankanızda fazla çalışma nasıl uygulanmaktadır ?	434

EKLER

Ek 1: 31/12/2010 Tarihi İtibariyle Gruplar Bazında, Banka Şube Sayıları.....	506
Ek 2: Cinsiyet ve Eğitime göre Ortalama Çalışma Süreleri ile Aylık Brüt Ücret.....	508
Ek 3a: Nüfus Ortalamaları-1.....	509
Ek 3b: Nüfus Ortalamaları-2.....	510
Ek 4a: Banka Başına Ortalama Şube Sayısı.....	511
Ek 4b: Banka Başına Ortalama Personel Sayısı.....	512
Ek 5a: Banka Sayısı.....	513
Ek 5b: Şube Sayısı (Yurtdışı Şubeler Dahil).....	514
Ek 5c: Personel Sayısı.....	515
Ek 6: İllere Göre Şube Sayıları.....	516
Ek 7: İllerde Faaliyet Gösteren Banka Sayıları.....	518
Ek 8: İllere Göre Şube Başına Ortalama Nüfus.....	520
Ek 9: 31 Aralık 2010 İtibariyle Banka, Şube ve Personel Sayıları.....	522
Ek 10a: 31 Aralık 2010 İtibariyle Öğrenimlerine Göre Banka Çalışanları-1.....	523
Ek 10b: 31 Aralık 2010 İtibariyle Öğrenimlerine Göre Banka Çalışanları-2.....	524
Ek:11: Bankacılık Sektör Çalışanlarının Fazla Çalışma Uygulamalarına Bakışlarının Ölçülmesi Anketi	525

Tezin Başlığı: Fazla Çalışma ve Fazla Çalışmanın Etkileri: Türk Bankacılıkta Sektöründe Bir Araştırma

Tezin Yazarı: Kenan Yıldırım

Danışman: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Kabul Tarihi: 20/06/2012

Sayfa Sayısı: xvi (ön kısım) + 528 (tez)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Fazla çalışma; üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır.

İşçi ve işverenin kendi açılarından haklı sayılabilecek sebeplerle bu olguyu desteklemeleri fazla çalışmayı yaygınlaştırmaktadır. Fazla çalışma konusu sadece ücret boyutuyla değil, işçi sağlığı, iş ve yaşam dengesi, aile ve sosyal yaşama etkisi, iş verimliliği, işverenin rekabet gücü ve devletin ekonomik ve istihdam politikaları açısından da önem taşımaktadır. Çalışma süreleri sınırlarına uygunluğun sıkı şekilde denetlenmesi ve uymayanlar için caydırıcı nitelikte yasal olarak düzenleme yapılması istihdam artışına katkı sağlarken, iş ve yaşam arasında kurulacak denge çalışma yaşamını da motive edecektir.

Bu çalışmada, fazla çalışmanın dünyada ve ülkemizdeki tarihi gelişimi ele alınarak, zaman içinde hangi süreçlerden geçtiği hususları incelenmiştir. Yürürlükte bulunan 4857 sayılı yasa incelenmiş ve ülkemizdeki diğer yasaların fazla çalışma hükümleri gözden geçirilmiştir. Ayrıca konu çerçevesinde ülkemiz ile muhtelif ülkelerdeki uygulamaları karşılaştırılmış ve fazla çalışmanın; çalışanlar, işverenler, devlet ve sendikalar açılarından yarattığı etkiler irdelenmiştir. Çalışmada fazla çalışmanın en fazla yapıldığı sektörlerden birisi olan bankacılık sektöründeki çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik bir uygulamaya da yer verilerek sonuçları değerlendirilmiştir. Veri toplanması yöntemi olarak ülkemizde faaliyette bulunan dokuz adet bankanın farklı illerdeki çalışanları ile yüz yüze görüşme tekniğine dayalı anket uygulamasına yer verilmiş ve tabakalı örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Fazla çalışma, fazla çalışmanın etkileri, bankacılıkta fazla çalışma

Title of the Thesis: Overtime Work and Its' Impacts: An Inquiry in Turkish Banking Sector	
Author: Kenan Yıldırım	Supervisor: Prof. Dr. Ercan AKYIĞIT
Date: 20/06/2012	Nu. of pages : xvi (pre text) + 528 (main body)
Department: Labour Economics and Industrial Relations	
<p>Overtime works are such works that exceeds the limits of normal working hours determined by the Labour Law, in order to increase production or prevent delays/failures in production process or to meet the urgent needs of business enterprise and community.</p> <p>The fact that both employers and employees support overtime facility on their own reasonable causes, make the concept widespread. Overtime work is not only important for wages, but also for worker's health, balance of work and life, impact to regarding family and social life, productivity of work, competition power of employer, economic and employment politics of the state, as well. Controlling the convenience to working time limits strictly and arranging deterrent legal procedures for whom to violate them, shall contribute to employment positively and shall motivate working life by balancing work and life.</p> <p>In the study, historical progression and steps of overtime work in the world and in our country discussed. Also, the labour law no.4857 in force in Turkey is analyzed and decrees of overtime work in other related laws reviewed. And practices of our and some other countries compared in this respect and impacts of it for employers, employees and the states investigated. Then, an empirical study to investigate the of impacts of overtime work who works in banks that is one of the mostly overworked business sector is taken up and the results commented. The method of collecting data is face-to-face public survey with employees working in nine banks in different cities in our country and stratified sampling is used.</p>	
Keywords: Overtime Work, Impacts of Overtime Work, Overtime in Banking	

GİRİŞ

I. Konu ve Önemi

Bireylerin emeklerini bir karşılık bekleyerek bir başkasının emrine sunmaları, tarihin her döneminde söz konusu olmuştur ve bu nedenle çalışma ilişkilerinin başlangıcı, insanlık tarihi kadar eskidir. Bireyler, dönemlerin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerle çalışma yaşamı içinde yer almış ve gelir elde edebilmek için çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki çalışmaya dair ilişki ve statüler tarafların uzun süren mücadele ve çatışmalarıyla bugünkü halini almıştır.

İşçi kavramının ortaya çıkması 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan sanayileşmede üretim miktarının sürekli artırılması ihtiyacından kaynaklanmıştır. İş bölümü ve seri üretim doğal olarak işçi sayısında da bir çoğalmaya yol açmış, böylece başkasının belirlediği bir işte ücret karşılığı bağımlı çalışanlar, yani işçi sınıfı doğmuştur. Çalışma yaşamının hukuk kuralları vasıtasıyla düzenlenmesi ise, işgücünün işçi statüsü altında çalışma yaşamında yer almaya başlamasıyla birlikte olmuştur. Bu dönemde fabrika sahipleri piyasalarda var olabilmek için aşırı kâr ve sermaye birikimine yönelmişler, bunun için de maliyetleri düşürme yolunu seçmişlerdir. Sözleşme serbestisi ve hukuki eşitlik ilkelerine dayalı kurulu hukuk düzeninde, üretim maliyetleri içinde işgücünün payını azaltmak en kolay çözüm yolu olduğundan fabrikalardaki çalışma koşulları giderek ağırlaşmıştır.

Sanayileşme sürecinin ağır koşullarında yaşamını sürdürmeye çalışan işçi sınıfının korunma gereksinim ve zorunluluğu devletleri sosyal politikalar izlemeye yöneltmiştir. İşçi sağlığı ve güvenliğinin korunması, çalışma yaşamının iyileştirilerek insancıl şartlara getirilmesi, işçinin kendine vakit ayırabilmesi ve ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle çalışma sürelerinin kısaltılması taraflar arasında çetin mücadelelere sahne olmuştur.

Fazla çalışma kavramının ortaya çıkmasına çalışma sürelerinin düzenlenerek sınırlandırılması yol açmıştır. Bireylerin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını gerektiren sebepler öncelikle fizyolojiktir. Hukuki açıdan çalışma süresinin sınırlandırılması, insanın fiziki varlığının güvence altına alınmasının bir sonucudur.

İnsan organizması sürekli çalışmaya uygun olmadığından, uykuya ve dinlenmeye de ihtiyacı vardır. Çalışma sürelerinin kısaltılması düşüncesi her şeyden önce, işçi sağlığı ve iş güvencesinin sağlanması ve iş süreleri bakımından işçinin korunmasına dayanmaktadır. Bunun yanında “çalışma yaşamını insanileştirmek” ve “işçinin kişiliğini geliştirmesine olanak tanımak” çabaları da çalışma sürelerinin kısaltılmasının gerekçesi olmuştur. İşçi, bir insan olarak maddi ve manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duymaktadır. Çalışandan istenen verimin alınabilmesi amacının gerçekleşmesi de çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını gerektirir. İşteki performans, çalışma süresinin uzunluğu ile doğru orantılı olmamaktadır. Bilakis verimli çalışmanın kısa süreli çalışmalarla gerçekleştiği, iş verimi ile uzun süreli çalışmanın ters orantılı olduğu günümüzde anlaşılmıştır. Çalışma sürelerinin uzunluğu, çalışanların sosyal durumunun ve çalışma yaşamının kalitesinin önemli göstergelerinden biridir.

Ayrıca, toplumsal düşünceler de çalışma süresini sınırlamayı gerektirmektedir. Emeği ile geçinen işçinin dinlendirilmeden çalıştırılması; insan sağlığı yönünden sakıncalı olduğu gibi, toplum için de zararlı sonuçlara yol açma riski taşımaktadır. Çünkü uzun çalışma süresinin işçinin sağlığını bozduğu gibi, onun ruhi ve fiziki gelişimini de engellediği görülmüştür.

Çalışma süresinin düzenlenmesi, tarihsel gelişim içinde gözden geçirildiğinde, birbirini izleyen iki temel eğilimin varlığı görülür: İşçilerin sağlığını korumak amacıyla çalışma süresinin kısaltılarak katı kurallara bağlama gayretleri Endüstri Devrimi'nin bir ürünüdür. Günümüzde ise, çalışma süresinin düzenlenmesinde taraflara mümkün olduğu kadar geniş bir hareket alanı bırakma düşüncesi globalleşmenin ve teknoloji alanındaki yeniliklerin bir ürünüdür. Koruma olgusu artık sadece işçileri değil, aynı zamanda faaliyet yeteneği ve dünya pazarındaki rekabet gücünün korunması bakımından işletmeyi de içine almaktadır.

Çalışma yaşam ve sürelerinin düzenlenmesinde ve gelişiminde uluslararası kuruluşlarca kabul edilen sözleşme ve kararların etkisi büyüktür; uzun uğraşlar sonucu kabul edilen çeşitli belgeler bu hakları koruma altına almaya öncülük etmiştir. Kabul gören çalışma standartları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin ilke ve kararları vardır. Bu kuruluşların özellikle temel hak ve özgürlükler konusundaki norm ve politikaları arasında büyük benzerlikler

bulunmaktadır. Bir çok ülkede çalışma yaşamını düzenleyen kural ve yasalar bahse konu belge ve sözleşmelerden esinlenerek hazırlanmıştır.

2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normları göz önünde bulundurularak ülkemizin dördüncü İş Kanunu olarak hayata geçirilmiştir. Yeni İş Kanununda değişikliğe gidilmesinin sebepleri; çağdaş çalışma ilişkileri normları ile uyum sağlamak, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilmek ve esnek çalışma ve verimliliğe dayalı ücretlendirme modellerine yer vermek için olmuştur. Kanunda, üretim teknolojilerindeki gelişme ve yeni çalışma yöntemlerinin üretime uygulanması nedeniyle, üretimde ve çalışma düzeninde esneklik sağlanması amacıyla köklü değişiklikler getirilmiş ve esneklik bağlamında en fazla değişikliğe uğrayan kısım çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler olmuştur.

Fazla çalışma; üretimin arttırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır. 1475 sayılı İş Kanununda, işçinin haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşmasa bile günlük sınırın aşılması fazla çalışmanın meydana gelmesi için yeterli kabul ediliyor idi. Yeni düzenleme ile fazla çalışmanın belirlenmesinde, ölçüt olarak günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresi esas alındığından, haftalık en çok kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır.

İşletmelerde, bazı dönemlerde haftalık çalışma süresinin üzerinde, bazı dönemlerde de haftalık çalışma süresinin altında bir iş gücüne ihtiyaç duyulabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile bu ihtiyacı karşılamak üzere denkleştirme usulü getirilmiştir. Denkleştirme süresi uygulanması halinde, iki aylık süre içinde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmamaktadır. İşverene tanınan iki aylık denkleştirme süresi toplu sözleşmeyle dört aya kadar çıkarılabilmekte ve fazla çalışma, iki veya dört aylık denkleştirme süresinde haftalık ortalama 45 saati aşan kısım olarak değerlendirilmektedir. Bu şekilde uygulanan yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra 2 veya 4 aylık süreler içinde, işçinin daha az çalışması imkânı getirilerek işverenin “fazla çalışma ücreti” ödemesinden kurtulması sağlanmıştır. Bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışılmasına rağmen, denkleştirme esasının uygulanması nedeniyle fazla çalışma ücreti ödenmemesinin, bu çalışmayı karşılıksız çalışmaya, yani angaryaya dönüştürdüğü ileri sürülmüştür.

Fazla çalışmanın yasal çerçevede “olağan”, olağanüstü” ve “zorunlu” sebeplerle yapılabileceği tanımlanırken, bunlardan “olağanüstü” ve “zorunlu” sebeplerle yapılan fazla çalışma istisnai nitelik taşımakta ve ülke yararının gözetilmesi bu tür çalışmalarda somutluk kazanmaktadır. Ayrıca, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin günlük çalışma süreleri dışında yaptırılması durumunda, özel bir sürekli fazla çalışma hali söz konusudur.

Fazla çalışmanın esas olarak “olağan” sebeplerle yapılması yoğunluk kazanmaktadır. Olağan fazla çalışma ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sınırlı sayıda olmayan nedenlerle hemen her zaman yapılabilen ve tarafların isteğine bağlı bulunan fazla çalışmalardır. “Ülke yararı” kavramının oldukça geniş kapsamlı ve Kanunda sayılan hallerin soyut nitelikli olmaları, hemen her konuda fazla çalışma yapma olanağı getirmektedir. Bu konuda yasal sınırlamalara uyması kaydıyla işverenlerin, ihtiyaç duydukları her zaman fazla çalışma yaptırma konusunda serbestçe karar alabilmelerine olanak olmakla birlikte, işçinin rızası olmadan fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla da fazla çalışma yaptırılmamaktadır. Üretimin artırılmasında dolaylı olarak ülkenin yararı da olduğu söylenebilir ki bu fazla çalışma yapılması için yeterli bir sebep olmaktadır. Fazla çalışma ile üretilen malların miktarı artmakta; buna bağlı olarak ülkenin kişi başına düşen gelir seviyesi yükselmekte ve dolayısıyla refah seviyesi de artış göstermektedir.

Fazla çalışmanın, işveren ve işçi açısından farklı bakış açıları ve sonuçları vardır. İşveren üretimde devamlılığı sağlayarak satış cirosunu ve karını artırırken, işçi de fazla çalışmasının karşılığında ek gelir elde etmektedir. Ancak, fazla çalışma, işçiye ek kazanç sağlarken, sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde ise bazı olumsuzluklara neden olabilmektedir. Fazla çalışma olgusunun genel olarak istihdam politikası üzerinde de doğrudan ve önemli etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, fazla çalışma konusu sadece ücret boyutuyla değil, işçi sağlığı, iş-yaşam dengesi, aile ve sosyal yaşama etkisi, iş verimliliği, işverenin rekabet gücü ve devlet politikaları açısından da önem taşımaktadır.

İşçiler açısından ek gelir getiren bir uygulama olarak görülen fazla çalışma uygulaması sınırlamaya tabi tutulmadığında; işçinin sağlığı, iş güvenliği, aile ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir. İş kazalarının çoğunlukla aşırı çalışma sebebiyle yorgunluk ve dikkatsizlikten meydana geldiği istatistiksel olarak ortaya

konmaktadır. İşçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlarının ve dinlenme imkanlarının belirlenmesi, gereğinden fazla yorulmayı önleme ve ona yeterli dinlenme zamanı ayırma amacına yönelik bulunmaktadır. İşverenler işletmeyi korumak amacıyla işçileri değişen ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasa ve rekabet şartlarına göre değişken şekilde çalıştırmayı hedeflerken; işçiler, sağlık, güvenlik ve kişiliği de ihmal edilmeden çalışma koşul ve biçimlerinin kendilerine daha çok serbest zaman kalmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini arzu etmektedirler.

Mal ve hizmet alımına yönelik taleplerin arttığı dönemlerde işletmelerin buna zamanında cevap verebilmeleri için üretim planları yapmaları ve bu planlara uygun olarak üretim tesislerinde çalışan işçilerin de iş görmeleri gereklidir. Fazla çalışma uygulaması; üretimin artırılarak, siparişlerin müşteriye ulaştırabilmesi için işverenlerin sıkça başvurduğu bir yöntem olmaktadır. Üretimini artırmak isteyen işveren ancak maliyeti nedeniyle bunu yeni işçi istihdamı ile gerçekleştirmek istememekte ve mevcut işçilere daha fazla çalışma yaptırmayı tercih edebilmektedir. İşçilerin maliyet seviyesi yükseldiğinde, işverenler bunun telafisini çalışma saatlerini uzatarak yapmaktadırlar. Fazla çalışma ücretleri yeni işçi kiralama veya yeni işçi alma maliyetini aşarsa, şirketler fazla çalışma saatlerini azaltarak istihdam seviyesini artırmayı tercih etmektedirler. Bu çerçevede, fazla çalışma ücretlerinin artması istihdama olumlu katkıda bulunacaktır. Çalışma sürelerinin maliyetlere ve verimliliğe etkisi, işçilerin işletmenin ihtiyaçlarına uygun olacak çalışma saatleri programı içerisinde çalıştırılmalarını gerekli kılmaktadır.

Çalışma süreleri üretimin artırılması ve üretimin millî gelire yaptığı katkı neticesinde bu gelirin paylaşılması açısından ekonomi ve istihdam politikaları ile de doğrudan ilgilidir. Fazla çalışma nedeniyle üretimde meydana gelen artış ülke ekonomisini olumlu yönde etkilerken, fazla çalışmaların yaygınlaşması, daha fazla çalışan tarafından yapılması gereken işi daha az çalışanın yapması sonucunu beraberinde getirmekte, işsizliği ve dolayısıyla istihdam politikalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Böylece artan işsizlik olgusu karşısında kayıt dışı istihdam, işçi ve işverenler açısından başka bir seçenek olarak belirmektedir.

Çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerdeki kayıt dışı istihdamda ise, ücretlerin düşük olması, sosyal güvence ve sendikal örgütlenmenin olmaması veya zayıf olması gibi nedenlerle çalışanlar, kendi istek ve tercihleri dışında zorunlu olarak fazla çalışma yapmayı kabul etmektedir (Kutal, 1991a:91). Özellikle, kayıt dışı istihdam edilen işçilerin bir kısmı çeşitli biçimlerde zorla çalıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılmaktadır. Çalışma saatleriyle ilgili çalışma mevzuatı, kayıt dışı işyerlerinde uygulanmamaktadır. İşçiye fazla çalışma yaptırılması daha az sayıda işçinin istihdamı demektir ki çalışan sayısının azlığı devletin vergi gelirlerinin de azlığı anlamına gelmektedir. Oysa, fazla çalışma yerine yeni işçi istihdamı halinde, devletin vergi gelirleri artacak ancak fazla çalışma sürdürüldüğünde devlet bu imkandan mahrum kalacaktır. Avrupa Birliği ülkelerinde yeni istihdam alanları yaratabilmek için çalışma sürelerinin kısaltılması giderek daha fazla kabul görürken, ülkemizde iş güvencesi ve istihdam politikalarının yeterli olmaması ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, fazla çalışma uygulamasını hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir konu yapmaktadır.

İş sürelerinin kısaltılmasının; işçiyi koruma düşüncesi yanında, özellikle iktisadi durgunluk dönemlerinde istihdam olanakları yaratarak işsizliğin azaltılması işlevi de göreceği özellikle işçi sendikaları tarafından belirtilmektedir. Yaşam ve geçim koşulları her geçen gün ağırlaşan işçiler için fazla çalışma ücreti bir çözüm yolu olmaktadır. İşyerini değiştiren bir işçinin, daha fazla kazanma umuduyla, mesaiyeri fazla olan işyerlerini tercih ettiği durumlara sık sık rastlanmaktadır. Geçmişte sekiz saatlik işgünü için büyük mücadeleler vermiş işçi sınıfı için bu çelişkili bir durumdur. Öte yandan, işsizlik oranlarının yüksekliği ve istihdam olanaklarının sınırlılığı da çalışma sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. İşsizliğin artması işyerlerinde kuralsızlığı beslemekte, böylece işverenler çalışma koşullarını kendi çıkarlarına göre belirleyebilme şansına sahip olmaktadır. Fazla çalışmaya kalmayı reddeden işçiler, gerekli görüldüğünde “işten çıkartılacaklar listesi”nin en önünde yer almaktadırlar. Öte yandan, çalışanın tamamen kendini işverene gösterebilmek amacıyla fazla çalışma yapıldığına da rastlanmaktadır. İşgören kendi isteği ile ve karşılıksız olarak yaptığı bu çalışmanın karşılığını daha sonra terfi ederek almayı planlamakta ya da bazı çalışanların işten çıkartılması sürecinde yaptığı çalışmaların kendisine avantaj sağlayacağı düşüncesiyle işindeki yerini sağlamlaştırmayı amaçlamaktadır.

II. Çalışmanın Amacı

Fazla çalışma konusu, karşılığı ödenen ve karşılığı ödenmeyen şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Karşılığı ödenen fazla çalışmalar ya ücret ödemesi veya serbest zaman kullandırımı şeklinde uygulanmakla birlikte, söz konusu karşılığın yasaya uygun nispette olup olmadığı da tartışmalıdır. Hizmet sözleşmeleri sona erdikten sonra sıkça karşılıksız fazla çalışma davalarının açılması da konunun önemini vurgulamaktadır.

Fazla çalışma karşılığı olarak ücret ödenmemesine veya serbest zaman kullandırılmamasına rağmen, işgörenlerce yine de fazla çalışma yapıldığı gerçeği sık sık karşımıza çıkmaktadır. O halde, karşılığını almadığı halde bir işgörenin neden fazla çalışma yapmaya devam etmekte olduğu sorusu akla gelmektedir. Bunun çeşitli nedenleri ve gelecekte de muhtemel sonuçları olabilmektedir. Karşılıksız yapılan fazla çalışmalar incelendiğinde; işveren açısından maliyetsiz emek sermayesi anlamına gelirken, işçi açısından bakıldığında, terfi ve ücret artışı beklentisi, işten atılmanın önlenmesi bakımından bir tedbir, işçinin işi kendisine ait gibi benimsemesi, işverene sadakat, performansa göre ücret uygulaması, yüksek verimli olduğunu işverene gösterme çabası, diğer çalışanlarla rekabet gibi faktörlerin belirleyici unsur olduğu göze çarpmaktadır.

Günümüzde fazla çalışmanın en çok yapıldığı sektörlerden birisi de bankacılıktır. Yoğun rekabet ortamı içinde tüm işletmelerde olduğu gibi bankaların da etkin şekilde yönetilmesi günümüzde zorunluluk halini almıştır. Bankacılık sektöründe, en üst kademedен en alttakine kadar tüm çalışanların belirli bir standardın üzerinde başarı göstermeleri ve kendilerini sürekli geliştirmeleri beklenmektedir. Bankaların başarısı ve rekabetçi yaklaşımlarının sürekliliği, insan kaynaklarının geliştirilmesine ve çalışanlarının performanslarına göre şekillenmektedir. Başarılı ve karlı sayılan bankaların, insan kaynakları performansını iyileştirme gayretinde oldukları görülmektedir. Bu da işgücünün sürekli yüksek performans sergilemesini gerektirmektedir.

Sektördeki fazla çalışma uygulamalarının kaynağında performansa dayalı sistem bulunmaktadır. Banka açısından çalışma sürelerinin uzunluğundan çok ortaya konulan ürün önem kazanmaktadır. Banka fazla çalışmalara prim vermemekte ancak, çalışanı ürettiği “çıktı” anlamında değerlendirerek ödüllendirmektedir. Dolayısıyla çalışanlar

fazla saatlerle çalıştıkları için zamlı ücret almamakta ancak, daha fazla ürün ortaya koyabilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sistemde çalışanlar, çalışmalarının karşılığının yaptıkları işe (girdi) ve çalışma süresine bağlı olmadığını, bilakis yaptıkları işin sonucuna (çıktı) ve performanslarına bağlı olduğunu bildikleri halde, çalışmaların sonuç odaklı olması yüzünden çok az sayıda çalışan dışında hemen herkesin fazla çalışma yaptığı görülmektedir.

Bankacılık sektöründe çalışanların çalışma saatlerinin süresi ve düzeniyle ilgili olarak sorunlar yaşadıkları görülmekte, şikayetlerinin başında uzun çalışma saatleri, mesai saatlerinin belirsizliği, öğle izinlerinin kullanılamaması ve hafta sonu çalışmaları ile aşırı hedef baskısı gelmektedir. Fazla çalışmaların perde arkasında ise hedefleri gerçekleştirme ve ürün satış çabası bulunmaktadır. Bankacılık sektöründe bankalar tarafından belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi hayati önem taşımakta ve bunun için çalışanların yüksek performans göstermesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için de bireysel performans odaklı sistem uygulanmakta ve bu sistem, çalışanları daimi olarak daha fazla çalışmaya sevk etmektedir.

Bu çalışmanın amacı fazla çalışmanın tarihi gelişimi ele alınarak ülkemiz ve muhtelif ülke uygulamalarının karşılaştırılması, çeşitli açılardan fazla çalışmanın etkilerinin incelenmesi ve çalışmanın amacını bütünlemeye yönelik olarak bankacılık sektöründe amprik bir çalışmayla sektör çalışanlarının; fazla çalışmalardan etkilenmelerinin incelenmesi, bankalarına bağlılıklarını ölçülmesi, fazla çalışma ücretine ilişkin düşüncelerinin araştırılması, iş yaşam dengeleri ile iş randımanlarının araştırılması ve bu konudaki Türk İş Hukuku düzenlemeleri ile sektör uygulamalarının uyumsuzluğunun ortaya koyulmasıdır.

Çalışmanın İçerik ve Yöntemi

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde fazla çalışmanın dünyadaki ve ülkemizdeki tarihsel gelişimi ele alınarak, fazla çalışma uygulamalarının nasıl başladığı ve zaman içinde hangi süreçlerden geçtiği hususları incelenmiştir. Daha sonra, ülkemizde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu önce çalışma süreleri bakımından irdelenmiştir. Yine söz konusu kanun çerçevesinde fazla çalışma hükümleri, fazla çalışma süresinin aşılması, fazla çalışma çeşitleri, fazla çalışmanın ispat ve karşılığı konuları ele alınmıştır. Ayrıca, bu bölümde Borçlar kanunu, Deniz İş kanunu ve Basın

İş Kanunu'nda yer alan fazla çalışma hükümleri gözden geçirilerek, İş Kanunu'nda yer alan fazla çalışma hükümleri ile kıyaslama yapılmıştır.

İkinci bölümde; uluslararası düzenlemelerde yer alan fazla çalışma hükümleri incelenmiş, bu amaçla, konuyla ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri, Avrupa Konseyi Düzenlemeleri ve Avrupa Birliği Mevzuatı'nın ilgili hükümlerine yer verilmiştir. Ardından, dünyada ve AB'nde ülkeler bazında fazla çalışma uygulamaları ele alınmış ve ülkemizden de örnekler verilmiştir.

Üçüncü bölümde, fazla çalışmanın nedenleri ve beklentileri irdelenerek, fazla çalışmanın etkileri; işçiler, işverenler, devlet ve sendika açılarından incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde bankacılık sektöründe fazla çalışma uygulamaları ele alınmıştır. Bu bölümde öncelikle, bankacılık sektörü hakkında bilgi verilerek, bankacılık sektörünün genel yapısı, şubelerin ve çalışanların profilleri açıklanmıştır. Sektördeki fazla çalışma uygulamaları, bankacılıkta performans sisteminin önemi, Hizmet Sözleşmeleri, Toplu Hizmet Sözleşmeleri ve Banka içi Yönetmelikler fazla çalışma hükümleri açısından irdelenmiş ve fazla çalışma sorunları üzerinde durulmuştur. Yine bu bölümde fazla çalışmanın sektördeki çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik bir uygulama yapılmıştır. Veri toplanması yöntemi olarak ülkemizde faaliyette bulunan dokuz adet bankanın farklı illerdeki çalışanları ile yüz yüze görüşme tekniğine dayalı anket uygulamasına yer verilmiş ve tabakalı örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Anket soruları çoktan seçmeli 16 demografik ve 37 likert olmak üzere toplam 53 sorudan oluşmaktadır. Anket ölçeği geliştirilirken ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha değerine bakılmıştır.

BÖLÜM 1: FAZLA ÇALIŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ VE 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA FAZLA ÇALIŞMA

1.1. Fazla Çalışma'nın Tarihsel Gelişimi

İnsanoğlunun yeryüzündeki ilk yaşamsal faaliyetlerinden biri “çalışma”dır. Çalışma, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyettir (Braude,1963:12). Çalışma yaşamı insanlık tarihi kadar eskidir, ancak günümüzdeki çalışma olgusu yeni bir kavramdır (Cummings ve Srivastva, 1977:5). Çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki çalışmaya dair ilişki ve statüler tarafların uzun süren mücadele ve çatışmalarıyla bugünkü halini almıştır. Eski çağlardan beri bu iki sınıfın varlığı söz konusu olduğundan, çalışma ilişkilerinin tarihi de insanlık tarihi kadar eskidir. Zira, birey emeğini daima karşılık bekleyerek bir başkasının emrine sunmuş, dönemlerin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerle çalışma yaşamı içinde yer almış ve gelir elde edebilmek için çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuştur (Altan, 2003:41). Avcı ve toplayıcı toplumlar, haftada 15-20 saatlerini harcayarak, hayatta kalmak için gerekli olanı temin etmişlerdir (Sahlins, 1974). İşçi kavramının ortaya çıkması ise 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan sanayileşmede üretim miktarının sürekli artırılması ihtiyacından kaynaklanmış, çalışma yaşamının hukuk kuralları ile düzenlenmesi de, işgücünün işçi statüsü altında çalışma yaşamında yer almaya başlamasıyla birlikte olmuştur.

Sanayileşme sürecinin ağır koşullarında yaşamını sürdürmeye çalışan işçi sınıfının korunma gereksinim ve zorunluluğu ise devletleri sosyal politikalar izlemeye yöneltmiştir. Her ne kadar bu dönemdeki çalışma biçimleri, sanayi sonrası çalışma biçimlerinden farklılıklar gösterse de, temelde emeğin bir başkası tarafından kullanılması esasına dayanmış ve diğer akitlerden ayrı bu tür çalışmaların mevcudiyeti tarihin her döneminde konunun ayrıca düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur (Gökçek, 2008:4). İşçi sağlığı ve güvenliğinin korunması, çalışma yaşamının iyileştirilerek insancıl şartlara getirilmesi, işçinin kendine vakit ayırabilmesi ve ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle çalışma sürelerinin kısaltılması taraflar arasında daima mücadelelere sahne olmuştur.

Çalışma hayatına ilişkin gelişmeler esas olarak sanayileşmeye paralel olarak hızlanmıştır. Sanayi devrimi sonrasında sosyal içerikli politikalar belirginleşmiş ve işçilerin korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır ancak, çalışma hayatının düzenlenmesini gerektiren ilişkilerin varlığı sanayileşmeden önce de söz konusudur. Bu nedenle, sanayileşmeden önceki dönemlerin özelliklerini ve buna bağlı olarak çalışma yaşam ve süreleri ile ilişkilerini incelemek gerekir.

1.1.1.Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma İlişkileri

İlkel toplumlarda çalışma, insanın biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yürütülen, avcılık ve toplayıcılık şeklindeki çabalarını içermektedir (Argyle, 1990:11). Bu dönemdeki yaşam biçimi, insanlık tarihinin ilk ve tek eşitlikçi yaşam biçimi de olurken, insanoğlu aynı zamanda doğaya mahkumdur. Bu döneme çalışma ilişkisi açısından bakıldığında, toplayıcılık görevinin kadında, avcılık görevinin ise erkekte olduğu bir iş bölümü mevcuttur. Yerleşik düzene geçişle birlikte toprağın işlenmesi, üretim ve artı ürün anlamına geldiğinden, çalışma ilişkileri de gelişmeye başlamaktadır. (Oğuz, 2007:6).

Toprağın işlenmesiyle birlikte, çalışan üretici sınıf ile elde edilen ürüne el koyan ve çalışan üzerinde mülkiyete sahip başka bir sınıf ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde kölelik sistemi geçerlidir ve kölelerin işgücünden istifade edilmektedir (Şenel, 1982:34). O dönemde geçerli hukuk sistemleri, köle ile sahibi arasındaki hukuki bağı bir hizmet değil, kira sözleşmesine dayandırmaktaydı. Özgürlükleri olmayan köleler alınıp satılan veya kiralanan bir mal gibi muamele görmektedir. Böylece köle işgücü piyasaları oluşmuş; belirli bir ücret karşılığında, köle işgücü ve hizmetinin kiralınması sözleşmelere konu olmaya başlamıştır (Karadeniz, 1976:4). Aşırı çalıştırılan kölelerin verimsizleşmesiyle birlikte kölelerin serbest bırakılmaya başlanması, koloni¹ sistemini geliştirmiş, böylece eskiden köle olanlar bazı haklara sahip olurken, ekonomik bağımsızlıklarına da kavuşmuşlardır. Büyük toprak sahipleri topraklarını küçük parçalara bölerek kolonilere vermişlerdir. Feodalizmde serflerin² öncüleri olan bu koloniler, köle ile hürler arasında küçük üreticilerin yeni sosyal tabakasını oluşturmuşlardır (Okçuoğlu,1996:64).

¹ Toprağa bağlı ve toprakla satılabilen köylüler

² Doğumundan itibaren bir efendiye kişisel olarak bağlanan ve köle lekesiyle damgalanmış kimseler.

Çalışma yaşamı 10. yüzyıla kadar aile ekonomisi ve kölelik düzenine dayalıdır. Birlikte aynı hanede yaşayan kalabalık aile üyeleri yaptıkları üretimi aynı zamanda tüketmektedirler. Dolayısıyla, işgücünü aile bireyleri sağlamaktadır ve küçük yerleşimlerde tanışıklık ve karşılıklı dayanışma duygusu fazla olduğundan gerektiğinde komşu ve akraba gibi yakın çevreden de bu konuda destek alınabilmektedir. Kölelik dönemini takip eden Feodalizm¹ döneminde toplumlarda kölelik dönemine göre daha fazla üretim ilişkisinde gelişme ile birlikte iş kazası ve meslek hastalığı görülmesine rağmen, çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik konularında önemli bir çalışma yapıldığını gösterir bilgiye rastlanmamıştır.

Feodal Düzen geçerliliğini 10. ve 15. yüzyıllar arasında sürdürmüştür. Bu dönemde senyör, şövalye, bey, derebeyi gibi adlarla ifade edilen kişilerin egemenliği altında ve daha çok tarımsal faaliyetlerde ailece çalışan serfler söz konusudur. Feodal dönemin köleci sistemden farkı, çalışanın sömürülme yani artı ürününe el konma biçimidir. Köleci sistemde yaşadığı topraktan ve ailesinden ayrılan köle, bir meta gibi alınıp satılabiliyorken feodal dönemde serf, toprakla birlikte alınıp satılabilmektedir. Üretici sınıfı teşkil eden köylüler mülk edinemezler, sadece çok az bir toprağı tasarrufları altında bulundurabilirlerdi. Köylüler toprağın asıl sahipleri olan senyörlerin hukuki ve siyasi otoritelerine tabi idiler. Bu dönemde herhangi bir konuda uzmanlaşma mevcut değildi, herkes her işi yapabiliyordu. Ayrıca, bu dönemde mesleklerin kompozisyonu çok dardı. Bu çağda belli başlı sınıflar; dua edenler, savaşanlar ve çalışanlardan oluşmaktaydı (Huberman, 1974:9). Bu süreçte, çalışmalarını karşılığında elde ettikleri tarımsal ürünlerin bir bölümünü kendileri için ayıran ve diğer bölümünü barınma, beslenme, giyim ve güvenlik gereksinimlerini karşılayan senyörlere aktaran serfler, daha sonraki dönemlerde, düzenlenen ücret tarifelerine göre hizmet görmeye başlamışlardır (Altan, 2003:42).

Feodal sistemde güçlülerin amacı zayıfların topraklarını ele geçirmek değildir, önemli olan toprağın üzerindeki çalışanlarla birlikte kendilerine bağlamaktır. Üzerinde çalışacak insan olmadan boş tarlanın fazla bir değeri ve önemi yoktur, toprağı değerli

¹ Feodalizm, Kapitalizm ve Sanayi Devrimi öncesi dönemlerde egemen olan ekonomik ve sosyal yapı olup, toprağın temel üretim aracı olarak büyük toprak sahiplerinde bulunduğu, her toprak ağasının bir üstüne bağlı olduğu, toprak mülkiyetinin belirli bir hiyerarşi içinde bir alttaki toprak ağasına aktarıldığı ortaçağa özgü bir üretim şeklidir.

kılan üzerinde yaşayan üreticinin varlığıdır. Serf bu sistemde angarya¹ usulü çalışmaktadır. Zamanla bu angarya yükümlülüğü, paraya çevrilecek ve ilk ücretli emek istihdam edilmeye başlanacaktır (Oğuz, 2007:9).

15. yüzyıldan sonra feodal düzenin yerini daha güçlü merkezi otoritelerin alması ve nüfusun artması; kalabalık yerleşim merkezlerinin kurularak buralara göç çekmesine yol açarken, yeni keşif ve icatlar ticaretin gelişmesine ve örgütlenmesine ön ayak olmuş, ihtiyaçların çoğalmasıyla aile ekonomisi kendi kendine yetemez hale gelmiş ve böylece yeni iş alanları ile birlikte yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Aynı ekonomiden para ekonomisine geçiş, uzun mesafeli ticaretin gelişmesi, serfliğin çözülmesi, kentlerin öne çıkması ve tüccar sınıfının güç kazanması yine bu dönemde gerçekleşmiştir. Ticaretin gelişmesi para kullanımını yaygınlaştırırken, kasabaların büyümesi ve uzun mesafe ticaretinin gelişmesi tarımsal mallara talebi artırmış, topraklarından sağladıkları geliri artırmak isteyen senyörler zamanla topraklarını para karşılığı kiralamak zorunda kalmışlardır (Pamuk, 1995:85). Feodalizmin çöküşünde belirleyici etken ticaretle birlikte daha özgür ve iyi yaşantı fırsatı sunan kentlerin ortaya çıkması ve böylece topraktan kaçış olmuştur.

Sanayileşme öncesinde yaklaşık 12. yüzyılda başlayıp yine yaklaşık 800 yıl süren mesleki örgütlenmeler yavaş yavaş toplumsal düzenin omurgasında en önemli fonksiyonları üstlenmeye başlamışlardır. Batıda feodalizmin çözülmeye başlaması kentlere nüfus akımını getirmişken, endüstri devrimi bunu daha da hızlandırmıştır. Ancak, sekizyüz yıl boyunca kent ve kasabalarda esnaf ve zanaatkârlar iktisadî ve sosyal açıdan loncalarda örgütlenmişlerdi. Bilinen usta-kalfa-çırak ilişkisi resmi ve gayri resmi boyutlarıyla çalışma ilişkilerini, dolayısıyla çalışma ahlâkını şekillendirmekteydi. Böylelikle loncalar bir yandan sosyal ve ekonomik birer denetim mekanizması diğer yandan da dayanışma mekanizmaları oluşturmaktaydılar (Küken, 1997:195).

¹ Angarya, bir kimseye veya bir topluluğa zorla, ücret verilmeden yaptırılan iştir. Zorunlu çalışma da zorla yaptırılan bir iştir, fakat az da olsa bir ücret verildiğinden yapılan işin karşılığında söz edilir. Zorunlu çalışma ve angarya terimleri sık sık hatalı olarak eş anlamlı gibi kullanılmaktadır. Oysa, zorunlu çalışma terimi angaryadan daha geniş ve kapsamlıdır (Bkz. Süleyman Özdemir, (1994), **Dünyada ve Türkiye’de Zorunlu Çalışma** (Basılmamış Master Tezi), İstanbul Üniv., İstanbul). Ahmet Refik’e göre de insanlara yaptırılan işlerin tam bir angarya sayılamayacağı, ancak zorunlu çalışma kavramı içine girebileceği söylenebilir. Zira, madenlerde çalışmaya gönderilenler, zorunlu bir görev yüklenmiş olmakla birlikte, bu çalışma yükümlülüğü dolayısıyla bazı ayrıcalıklar ve vergi bağıışı kazanmakta oldukları ifade edilmektedir (Ahmet Refik, (1931), **Osmanlı Devrinde Türk Madenleri**, Devlet Matbaası. İstanbul)

Bu dönemdeki koşullarda küçük meslek erbaplarının oluşturduğu meslek birlikleri yani loncalar önemli rol oynamışlar (Tuna, 1985:124), çeşitli hammaddeler satın alıp, bunları işleyerek ürüne dönüştürüp satan veya sadece ürün alım ve satımını yapan zanaatkarlar ve esnaflar ön plana çıkmışlardır. Aynı zanaat kollarında faaliyet gösteren işyerleri, aynı mekanlarda bir araya gelerek zamanla örgütlenmişlerdir. Çeşitli zanaatların yapıldığı küçük ölçekli işyerlerinde, o zanaatı öğrenmek amacı ile yamak, çırak, kalfa, usta gibi statüler altında çalışan kişiler de o dönemin çalışma yaşamı içinde yer almaya ve giderek çoğalmaya başlamıştır. Zanaat mesleği sınırlı bir sermayeyle, mekanik üretim araçlarından ziyade el becerisine ve hünerine dayanmaktadır. Üretimin geleneksel yapısı ve kapalı üretim sistemi bu rejimin ana unsurlarını oluşturmaktadır (Tuna, 1966:101). Korporasyon¹ olarak adlandırılan bir düzeni oluşturan bu mesleki örgütler, 18. yüzyıl ortalarına kadar bir çok ülkede ekonomik yapının temel taşlarından birisi olmuştur (Altan, 2003:43). Bir meslek ve sanatın icrası için bu meslek birliklerine girmenin zorunlu olması, yapılan işin ücretinin ve diğer tüm iş hayatına ait kuralların bu birlikler tarafından belirlenmesi, iş sözleşmelerinin de gelişmesini önemli ölçüde etkilemiştir ((İzveren, 1974:9).

Mal alım satımını gerçekleştiren tüccarların gelişmesi burjuva sınıfının da yavaş yavaş ortaya çıkmasına yol açarken, Loncalar², üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemiş, Batı Avrupa'da ve Osmanlı Türk toplumunda, usta-kalfa ve çırak ilişkilerinin düzenlediği bu sistem 19. yüzyıla kadar sürüp gitmiştir. Lonca sistemi içinde bir grup ve sınıf farkından ziyade, bir çıkar birliği esastır (Noyan, 2007:33). Usta mesleği çırağa öğretir ve onu yetiştirir. Böylece lonca düzeni içinde işçi diyebileceğimiz çırak ve işveren diyebileceğimiz ustanın aynı kapalı kuruluşlar içinde bulunduğu görülmektedir. Çırak belirli safhalardan geçtikten sonra kalfa ve ustalığa yükselmektedir. Üretim sürecinin niteliğine bağlı olarak bu sistemde işçi ve işveren arasında farklılaşmalar bulunmamakta, ilişkiler doğrudan bir nitelik taşımaktadır. Böylece çalışan işçi, bir yandan üretim sürecinin her safhasında faaliyet göstererek, hammaddeden ürünün bitimine kadar aynı sürecin bir parçası olarak çalıştığı gibi, diğer yandan usta ile olan

¹ Korporasyon, aynı meslek ve sanatı sürdürenlerin, birbirlerine yakın bir ortamda toplanarak kurdukları düzenin adıdır. Varlığını Fransız Devrimi'ne kadar sürdüren bu topluluklar lonca olarak da anılmaktadır.

² Oda veya hücre anlamındaki Lonca terimi esnaf ve sanatkarların bir araya gelerek toplandıkları odaları, daha sonraları ise bu toplulukları ifade etmiştir. Sanayi, Ticaret, Ziraat Odaları vb. bu yaklaşımın izlerini taşır.

ilişkileri de, mesleğin ortak mensubu niteliği taşımaktadır. Böylece küçük zanaat hayatında teknik ve ekonomik iş bölümünün büyük ölçüde sınırlı bulunması, onu fabrika endüstrisinden ayıran en önemli özelliğini teşkil etmektedir (Ekin, 1994:6).

Bu örgütler içinde toplanan zanaatkarlar arasında kurulan dayanışma, zamanla kendi aralarında oluşturup uyguladıkları gelenek ve görenekleri katı teamül kurallarını yaratmıştır. Bu örgütler, günümüz meslek kuruluş ve odalarının görevlerini üstlenmiş, aynı zamanda esnaf ve zanaatkarların sosyal güvenlik gereksinimlerinin karşılanmasında etkin rol oynamıştır. Zanaatkarın sınırlı sermaye kullanımı, el emeği ve beceriye dayalı olma özelliği 17. yüzyıldan sonra değişmeye başlamış ve yeni mekanik düzenlemelerden yararlanılmıştır. Böylece, farklı zanaatkarlar tarafından farklı işyerlerinde üretilen parçaların bir araya getirilerek son ürün haline getirildiği merkezi imalathaneler kurulmuş, sayı ve ölçükleri giderek büyüyen bu işletmelerin bir çoğu sanayileşme sürecinde üretimde makinaların ilk kez kullanıldığı fabrikalara dönüşmüştür. Manüfaktür üretim sisteminde ortaya çıkan bu işbölümü sayesinde işler parçalanarak, her biri farklı kişilere verilmiştir. Bu durumda işçi hem yerini hem de aletini değiştirmesine gerek kalmadan seri biçimde işini yapma imkanı bulmuştur (Yıldız, 2007:9).

Kapalı bir toplum yapısına özgü olan loncaların, endüstri devrimi sonrasında fabrikasyon üretime geçişle çalışanlar için bir işlev görme olanağı kalmamıştır (Koray, 1992:22). Burjuva sınıfı tarım ekonomisinin yerine sanayi ekonomisinin başlamasına yol açarak daha fazla üretimi zorunlu kılmış, böylece tarım alanları otlak ve meralara çevrilerek dokumacılık için hammadde kaynağı olan yünün elde edilmesine ağırlık verilmiş, önceleri tarım alanında çalışan ancak gelişmeler karşısında işsiz kalanlar yeni ekonomik hayatın ucuz işçileri olarak şehirlerde yerini almışlardır. Kitlesele üretim yapıldığı için artık evde üretim yapmak ihtiyacı karşılamadığından dolayı küçük ölçekli, işbirliğine dayanan üretim biçimleri yavaş yavaş oluşmaya başlamıştır (Necef, 1994:7).

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, bugünkü anlamda bir iş hukuku disiplininden söz etmek olanağı yoktur. Çalışma ilişkilerinde geleneksel ilkeler ya da kişilerin iradelerinden kaynaklanmayan zorunlu çalıştırma bu dönemde de sürmektedir. Köle, serf gibi bağımlı ve sürekli iş görenler, yamak, çırak, kalfa, gibi ücret karşılığı hizmet görenler ve yol, köprü, anıt vb. yapımında çalışan askerler, gönüllü, zorunlu veya

hükümlüleri olmuştur. Bunları ortak özelliği, özgür işgücünü sürekli ve düzenli bir ücret geliri karşılığında, hukuki, mesleki ve ekonomik yönden işverene tabi olarak, bir hizmet görmek üzere sunan kişiler olmamaları ve iş ilişkilerinin özgür iradeleri ile bağlı oldukları bir iş sözleşmesine dayalı bulunmaması, diğer bir deyişle, bugün anladığımız manada işçi vasfında olmamalarıdır. Yine, korporasyon düzeni içinde yer alanlar da işçi niteliğini taşımazlar çünkü bu sistemde çalışanlar ile ustaları arasındaki sözleşmenin konusunu bir sanatın öğrenilmesi oluşturduğundan, çalışanlar bir sanatı öğrenebilmek, ustalar ise çalışanlara o sanatı öğretebilmek amacıyla bu iş ilişkisinde yer alırlar. Gönüllü çalışanlar da hizmet sözleşmesine tabi olmadıklarından, düzenli ve sürekli bir iş görme yükümlülükleri ve hukuki bir statüleri yoktur. Üretimin kas ile doğa gücüne ve bunlara bağlı bazı mekanik düzenlemelere dayalı olma özelliği sanayileşme öncesi dönemlerde değişmediği için işçi statüsünde çalışanların tarihsel köklerine, Sanayi Devrimi'ne kadar uzanan dönem içinde rastlanmaz. Çeşitli ülkelerde ve dönemlerde sosyal koruma amacı güden din kuralları ve kurumları ile bireysel ya da kurumsal olarak gönüllü sürdürülen yardım ve hizmetler olsa da, bunlar kamu otoritesine dayalı olmamıştır ve işçi olarak sınıflandırılmayacak bir kesime karşı da sistemli sosyal politikaların var olması söz konusu değildir (Altan, 2003:44).

1.1.2.Sanayi Devrimi ve Fazla Çalışmanın Doğuşu

Önce buhar, daha sonra elektrik ve gaz gibi yeni enerji güçlerinin bulunması ve bunların uyarıldığı makinelerin üretimde kullanılarak kitle üretimine geçilmesi ile birlikte 18. yüzyıl sonlarında İngiltere'de başlayan sanayileşme, diğer Batı Avrupa ülkelerine yayılarak işçi ve işveren sınıfının doğmasına yol açmıştır. Benzer teknolojik gelişmeler daha sonra Fransa, Almanya gibi bazı Batı Avrupa ülkelerinde, ardından da tüm Avrupa'da gözlenmiştir. Sanayileşme olgusu daha sonra Avrupa'dan göçler yoluyla Kuzey Amerika'ya taşınmış, bunu izleyen yıllarda Rusya'ya ve yüzyıl sonlarına doğru da Japonya'da yaşanmıştır. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı fabrika düzeni sadece sanayileşmenin gerçekleştiği ülkelerde değil, pek çok ülkedeki ekonomik ve sosyal yapının köklü bir şekilde değişmesine yol açmıştır (Altan ve Diğ., 2003:6). Sanayi toplumu ile birlikte o zamana kadar var olmayan yeni sosyal sınıflar ortaya çıkmış, geleneksel sektöre karşı modern sektör istihdamını artırmıştır. Ayrıca sanayi toplumu simgeleri olarak; verimlilik, bireyselleşme, ulus devlet yapısının ortaya çıkması

gösterilebilmektedir. Dünya toplumları, 18. yüzyıla kadar genellikle benzer sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yaşam düzeyinde bulunmuşlardır. 18. yüzyıldan itibaren Batı Avrupa merkezli endüstriyel gelişmeler, sanayi toplumu yapısını ortaya çıkarmıştır (Şimşek, 2003:2).

Sanayi devrimi ile birlikte insan, rüzgar, su, hayvan enerjisi gibi doğa ve organik gücün yerini buharın çalıştırdığı makineler, küçük zanaat olarak tanımlanan tezgah ve atelyelerin yerlerini ise fabrikalar almaya başlamıştır. Sanayi devrimi işin örgütlenmesi bakımından fabrika sisteminin gelişimini sağlamış, el sanatları ve ev sanayi küçük ölçekli ve dağınık üretim birimlerini bir çatı altında toplamıştır. Söz konusu gelişme, yeni “üretim merkezleri”nin gelişmesi sonucunu doğurmuştur. Bu değişime bağlı olarak çalışma şartlarında ve üretim yönteminde önemli değişiklikler meydana gelmiş ve bunlar da toplumsal ve kültürel yapıları değiştirerek bir çok batı ülkesinde ekonomik kalkınma ve gelişmenin yolunu açarken, işçi sınıfının işverenlerle olan menfaat ilişkilerinden doğan toplumsal sorunlarını da ön plana çıkarmıştır.

Sanayi Devrimi öncesinde üretim, basit aletlerle, bütün aile üyelerinin katılımıyla evlerde ya da atölyelerde gerçekleştirilirdi, üretimde yalnızca elle ya da ayakla çalışan basit aletler kullanıldığı için evde çalışmak da olanaklı idi. Fabrikalarda buhar gücüyle çalışan karmaşık makinelerin hayata geçmesiyle birlikte aile işletmeleri, fabrikalarda yapılan üretimle rekabet edemeyerek yok oldular. Aile üyeleri ücretli işçi olarak belirli saatler içinde fabrikalarda çalışmaya ve eskiden ev içi üretimle karşıladıkları gereksinmelerini satın almaya başladılar. Fabrika üretim sürecinde çalışacak insana gereksinim giderek arttığından kırsal bölgelerden kentlere göçler başlamış böylece, büyük sanayi kentleri doğmuş ve nüfusun önemli bir bölümü sanayide çalışmaya başlamıştır (Tanilli, 1997:13). Tarım alanında ileri teknolojiler kullanan büyük çiftliklerin yaygınlaşmasıyla küçük çiftçilerin yaşam alanı daralmış, pek çoğu toprağını büyük çiftçilere satmak zorunda kalmış ve kentlere göç ederek sanayi kesiminde iş aramıştır.

Kentlerin büyümesi çok sayıda sorunu da birlikte getirdi. Evler kalabalıklaştı, karanlık ve kasvetli sokaklarda bir araya sıkıştırılmış ucuz evler yapıldı. Uzun yıllar insanlar içecek temiz sudan ve doğru düzgün bir kanalizasyon sisteminden yoksun kaldılar. Sanayi kentlerinin park ve bahçelere rastlanmayan bu kesimlerinde hastane ve okul da

yoktu. Kırsal kesimden gelen bu insanlara alt yapı gereksinimleri bakımından insan kitlesinin barınmasına uygun olan konut ve çevre koşulları sağlanamadığı için beslenme sorunları meydana gelmiş ve salgın hastalıklar ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi sonucu yaşanan gelişmelerin yarattığı toplum üzerindeki bu olumsuz etkiler çalışma yaşamında da görülmüştür.

Liberalizmin temel ilkelerinden olan sözleşme serbestisi ve serbest rekabet ilkesi, ekonomik yönden güçlü olan işveren ile yaşamını sürdürebilmek için işverene bağımlı olan işçileri karşı karşıya getirmiş böylece, işverenleri işçi ücretlerinden tasarruf etmeye yönlendirmiş ve buna bağlı olarak işverenler, daha az işçiye daha çok işi düşük ücretle yaptırma yolunu seçmiştir. Uzun çalışma saatleri ve insanların sefalet içinde yaşamasına neden olan düşük ücretler ile ücretin nakdi değil aynı ödenmesi, bu dönemdeki çalışma hayatının kurallarıydı. Bu dönemde işçi son derece kötü şartlarda, her türlü sosyal ve hukuki korumadan yoksun olarak sefalet ücretleri ile çalışmaktaydı. Ondokuz saate varan çalışma süreleri, kadın ve çocukların çalıştırılması gibi tüm bu olumsuz şartlara rağmen tek amaç kâr idi¹ (Uzun, 2000:218,205).

Çalışma süresinin düzenlenmesi, tarihsel gelişim içinde gözden geçirildiğinde, birbirini izleyen iki temel eğilimin varlığı görülür: İşçilerin sağlığını korumak amacıyla çalışma süresinin kısaltılarak katı kurallara bağlama gayretleri Endüstri Devrimi'nin bir ürünüdür. İkinci olarak, çalışma süresinin düzenlenmesinde taraflara mümkün olduğu kadar geniş bir hareket alanı bırakma düşüncesi, globalleşmenin ve teknoloji alanındaki yeniliklerin bir ürünüdür (Kuşkaya, 2008:17). İşçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amacıyla sendikaların örgütlenmesine 1871'e kadar büyük güçlükler çıkartılmıştır. Kendi üretim araçlarıyla çalışan zanaatçıların büyük bir bölümü ücretli işçi, küçük bir bölümü de fabrika sahibi olurken, köylülerin bir bölümü de topraklarını satmak zorunda kalarak fabrika işçisi olmuştur. 20. yüzyılın kapitalist toplumlarındaki temel sınıfların oluşumu Sanayi Devrimi sırasında başlamıştır.

¹ Çalışma süre ve şartlarındaki ortamı anlatan bazı gözlemler şöyle nakledilmiştir: “Çocukların ve gençlerin normal çalışma müddetleri nadir olarak onbir-oniki saatin altındadır. Bazı yerlerde bu süre onüç-ondört saat ve daha fazladır”. “Büyüme çağındaki çocuklara empoze edilen aşırı çalışma, uykusuzluk, hatta verilen işlerin mahiyeti onların sağlıklarını yıkmaya, vücutlarını sağlıksız ve deforme bir hale getirmeye yeterdi”. “Fabrikada tüm özgürlükler fiilen ve hukuken sona ermekteydi. İş sabah saat beşbuçukta başlar, eğer işçi iki dakika geç gelirse cezalandırılırdı; on dakika geç gelirse günlük ücretinin dörtte biri kesilirdi. Yeme içme ve uyuma emirle oluyordu. Fabrika içinde patron mutlak kural koyucu idi.

Fabrikalarla birlikte yeni bir iş ilişkisi ve bu ilişkinin dayalı olduğu bir çalışma statüsü de doğmuş, fabrika sahiplerinin ad ve hesaplarına ve onlara bağlı olarak, ücret geliri karşılığında fabrikalarda çalışan kişilere “işçi” denilmiştir. Sanayinin gelişip, yaygınlaşmasıyla bu fabrikalarda çalışan işçilerin sayıları da çoğalmış böylece, fabrikalarda çalışan işçiler, onların aile üyeleri ve fabrikalarda iş arayanlar yani emeklerini belirli bir süre karşılığında fabrika sahiplerine kiralayan üretim araçlarından yoksun olan bu yoksul kesimler “işçi sınıfı” olarak adlandırılan sosyal tarihin daha önceki dönemlerinde rastlanmayan bir kitleyi oluşturmuşlardır. (Lordoğlu, K. ve Özkaplan, 2000:21).

Öte yandan, fabrika sahiplerinin, diğer fabrikalarla rekabet edebilmeleri ürettiklerini pazarlara hızla ulaştırıp, satabilmelerine bağlı idi ve hızlı teknolojik gelişmelerden yararlanabilmek için sürekli yeni yatırımlar yapmak ve yenilenen makine, araç ve gereçleri amorti etmek zorunda idiler. Bu nedenle, piyasalarda var olabilmek için aşırı kâr ve sermaye birikimine yönelmeleri, maliyetlerin düşürülmesini gerektiriyordu. Sözleşme serbestisi ve hukuki eşitlik ilkelerine dayalı kurulu hukuk düzeninde üretim maliyetleri içinde işgücünün payını azaltmak en kolay çözüm idi. Bu koşullar altında fabrikalardaki çalışma koşulları giderek ağırlaşmaya başladı.

İş hukukunun ortaya çıkışındaki en önemli etken sanayileşme olmuştur (Sümer, 2007:4). Zira, ilk kez bu dönemde sanayi işçileri ortaya çıkmış, iş bölümü ve seri üretim doğal olarak işçi sayısında da bir çoğalmaya yol açmış, böylece başkasının belirlediği bir işte ücret karşılığı bağımlı çalışanlar, yani işçi sınıfı doğmuştur (Akyiğit, 2007:37). Ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelerden, yapısı gereği en çok etkilenen hukuk dalı olan iş hukuku, öncelikle işçi sayısının çoğalması ve bunların korunması ihtiyacından doğmuştur (Çelik, 2004:3). Bu dönemde hâkim olan iktisadi liberalizm hukukta da kendini göstermiş, devlet işçi-işveren ilişkisine müdahale etmeyerek, çalışma koşulları ve ücretin serbest piyasada arz-talep dengesine göre belirlenmesini istemiştir. Ancak, tarafların çalışma koşullarını serbestçe belirleme hakkı kağıt üzerinde kalmıştır. Düşük bir ücret karşılığında, günde 14 saate varan çalışma süresi ile çalışan bir işçinin sözleşme özgürlüğünden bahsetmek gerçekçi değildir (Saymen, 1954:40).

Eskiden el emeğine dayanan pek çok işi makineler yapabildiği için bunların çalıştırılmasında, daha ucuz olan kadın ve çocuk işgücünden yararlanılmıştır. Kadın ve

çocuk işçiler, yetişkin erkek işçilere göre daha düşük ücretle çalıştırılabiliyordu. Üretim, önceki dönemlerde olduğu gibi bedensel güç ve üstünlüğe dayalı değildi. Üretim tekniği, kadın ve çocuk işgücünden yararlanılabilecek kadar basitleşmişti. Bir işi öğrenip, bir mesleği sürdürebilmek için, lonca çatısı altında yıllarca çalışıp, birikim ve deneyim sahibi olunmasına artık gerek kalmamıştı. Bu nedenlerle, Sanayi Devrimi ile birlikte kadın, çocuk ve genç işgücü fabrikalarda yaygın ve yoğun biçimde kullanılmaya başlandı; hatta işçi statüsünde çalışanlar içindeki oranları, bazı kesimlerde yetişkin erkek işgücü oranlarını bile aştı (Altan, 2003:47).

Çalışma saatlerini belirleyen yasalar parlamentodan geçinceye kadar fabrika işçileri ve çocuklar günde 14-18 saat çalıştılar. Üretim tekniği geliştikçe makinaların hızı da tehlikeleri de artmış ancak gerekli korunma önlemleri alınmadığı gibi, uygun barınma ve sağlık şartları içinde olmadığı için yeterince güçlü bünyeye sahip olmayan çalışanların gelişmiş makine ve aletleri kullanmak için gereğince eğitilmemiş ve kırsaldan göç eden deneyimsiz insanlardan oluşması da iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasında etken olmuştur. Evinde, atelyesinde, tezgahında, bahçesinde ve tarlasında istediği tempoda ve düzende çalışmaya alışmış ve yapacağı çalışmanın yöntemini, süresini kendi düzenlemiş olan işçiler, fabrika üretiminde alışık olmadıkları hızlı ve planlı çalışma düzenine girince kullandıkları alet ve makinalara uyum sağlamakta zorlanmışlardır. Bu dönemde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artmasında temel neden uzun çalışma süreleri olmuş, maden ocaklarında gece çalışması olağan hale gelmiş, özellikle dokuma sanayinde kadın ve çocuklar yoğun olarak son derece kötü koşullarda çalıştırılmışlardır.

Daha az işçiye daha çok işi düşük ücretle yaptırmak isteyen işverenler karşısında, pazarlık gücü olmayan ve ekonomik açıdan zayıf olan işçiler, işverenler tarafından belirlenen koşullarda çalıştırılmışlardır (Sümer, 2005:4). Tüm bu durum karşısında işçiler sömürülmüş ve uzun çalışma süreleri, sefalet ücretleri, ücret yerine mal verilmesi sistemi, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, kadın ve çocuk işçilerin her türlü koruma önlemlerinden yoksun olarak çalıştırılmaları bu dönemdeki çalışma hayatının genel görünümünü oluşturmuştur (Çelik, 2004:3). Ayrıca üreten ve çalışan kesim için bu durum kabul edilemeyecek hatta isyan edilecek bir hal almıştı. İşçi sınıfının bilinçlenmesi bu şartların getirdiği bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Fransız Devriminin getirdiği liberal düşünce, kişilerin birlikler ve benzeri örgütler kurmasını büyük ölçüde engellemiş, bireyin kendi iradesini en iyi kendisinin yansıtabileceği ve bu nedenle kişilerin birleşerek oluşturduğu örgütlerin bunu ideal anlamda gerçekleştiremeyeceği ilkesinden hareket etmiştir. Bu düşünsel yapı, devletin olaylara müdahale etmesini uzun süre engellemiştir. Sanayileşmeyle birlikte, o zamana kadar bağımsız çalışan esnaf ve sanatkarların çoğu, başkasına bağımlı olarak çalışmaya başlamışlardır. Bu süreçte, çalışma sürelerinin uzunluğu, düşük ücretler, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, kadın ve çocuk işçilerin koruma önlemlerinden yoksun çalıştırılmaları ve fakirlik ve sömürünün büyük boyutlara varması üzerine, dinsel akımların da zorlaması ile nihayet devlet doğrudan işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmiştir. Bu müdahalenin doğal sonucu olarak, çalışma yaşamına ilişkin çıkartılan yasalarla belli bir iyileşmeye doğru adımlar atılmıştır (Kandemir, 2004:51). Liberalizm yerine sosyal devlet ilkesinin belirlenmeye başlamasıyla birlikte devlet; işçi-işveren ilişkilerine müdahale ederek çalışma sürelerinin sınırlandırılması, kadın ve çocuk işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasaklanması gibi bir takım sosyo-politik ve koruyucu önlemler almış ve böylece çalışma yaşamını disiplin altına almayı ve dolayısıyla sarsılmaya başlayan toplumsal yapıyı düzenlemeyi amaçlamıştır. Üretimde doğrudan etkili olmaları ve bu alanlardaki bir sorunun ülkelerin iktisadi durumlarını doğrudan etkilemesi bu iş kollarında çalışan işçilerin önemini artırmıştır. İşçileri ve işçiyi karşı karşıya getiren ve dolayısıyla bugünkü anlamda özel bir iş hukukunun teşkilini zorunlu kılan iktisadi ilişkiler, 18. yüzyılın başından itibaren ortaya çıkmıştır. İşçi-işveren arası meydana gelen çatışmalar ve bu çatışmalardan toplumun zarar görmesi karşısında devlet, işçi-işveren arasında hukuki ilişkileri düzenleme gereğini duyup, bu alanda müdahale etmek zorunda kalmıştır (Önder, 1996:196).

Bu alanda başta İngiltere ve Almanya olmak üzere diğer Avrupa devletleri, işçiyi korumaya yönelik hukuksal düzenlemeler yapmış ve çalışma yaşamına bu müdahaleler genellikle kadın ve çocuk işçilere yönelik olarak gerçekleşmiştir. Alınan önlemler başlangıçta iş kanunları, kadın ve çocuk işçinin sınırlandırılması, ücret haczinin sınırlandırılması gibi bir kaç koruyucu hükümden oluşmaktaydı. Sanayileşmiş ülkelerde önceleri işçinin korunmasından çok, işin ve verimin düşmemesini hedefleniyordu. İşçinin korunmasına yönelik tedbirlerin ülkelerin sosyal politikası olması biraz daha zaman almıştır.

İngiltere’de öncelikli olarak fazla çalışma sürelerinin kısaltılmasında adım atılmıştır. İlk düzenlemeler en zayıf işçiler olan çocuk ve kadınların korunmasına yönelik tedbirleri içerirken, tüm işçileri kapsamamıştır (Özcan, 2009:7). İngiliz Parlamenterlerden A. Cooper, çalışma koşullarının ve saatlerinin düzeltilmesi ve maden ocakları ile fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocukların korunmasını öngören yasalar çıkarılması konusunda önemli çalışmalar yaparken, Sir Robert Peel’in çabalarıyla “Çırakların Sağlığı ve Morali” isimli yasa yürürlüğe girmiştir. 1802 yılında İngiltere’de dokuma sanayinde çalışan çocukların iş süreleri ve koşulları yönünden korunmasını öngören ve çocuk işçilerin günlük iş sürelerini 12 saat ile sınırlandıran kanun, iş hukuku alanında dünyada atılan ilk adım olmuştur. 1819 yılında ise 9 yaşından küçük çocukların çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak amaçlanan güçsüz ve zayıfı koruma anlayışı, kanunlar uygulanamadığından gerçekleşmemiştir (Arıcı, 1992:18).

Çalışma sürelerinin kısaltılması için gösterilen çabalar ve günde 10 saat çalışma için greve gidilmesi hükümeti azami çalışma saatleri konusunda reform yapmaya itmiş ve 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” olarak adlandırılan yasanın yürürlüğe girmesine yol açmıştır (Figart ve Golden, 1998:411-424). Bu yasayla; işyerlerinin denetimi için müfettiş atanması, 9 yaşın altındaki çocukların ipek fabrikaları hariç işe alınmaması ve tekstil fabrikalarında onsekiz yaş altındakilerin gece çalıştırılmaması karara bağlanırken, 13 yaş altındaki çocukların çalışma süresi günlük 9, haftada ise 48 saatle sınırlandırılmış ve 18 yaşından küçüklerin 12 saatten fazla çalıştırılmamaları zorunluluğu getirilmiştir. 1842 yılında yayınlanan resmi raporlara göre kadın ve çocuklar yer altındaki işlerde yoğun biçimde çalıştırılıyorlardı. Çocuklar dört yaşında işe başlarken; genel işe başlama yaşı sekiz veya dokuzdu. Çocuklar yeraltında 12, 13, ve 14 saat, bazen daha da fazla süreyle kalıyorlardı (Uzun, 2000:211). 1842 yılında yapılan başka bir yasal düzenleme ile de kadınlar ile 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında çıkartılan kanun ise sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrollerini hekimlerin görevleri arasına almış, fabrikalardaki denetimi daha etkin hale getirmeye yönelik düzenlemeler içermiş, kadın ve gençlerin günlük çalışmalarını oniki saatle sınırlandırmış, çocuklar için yarı zamanlı çalışma sistemini getirerek, çocukların günün bir kısmında çalışmaları, diğer kısmında da okula gitmelerinin önünü açmıştır (Uzun, 2000:207). Tekstil sektöründe çalıştırılan kadın ve işçilerin çalışma süresini 10 saatle sınırlayan yasanın 1847 yılında

yürürlüğe girmesini müteakip verimlilikte artışın gözlenmesi, çalışma sürelerine ilişkin bundan sonra çıkarılacak yasalara da ön ayak olmuştur. 1871 yılında genel çalışma süresi onbuçuk saat olarak belirlenirken, 1874 yılında çıkartılan kanun haftalık ve günlük çalışma sürelerini düzenleyerek azami çalışma süresini haftalık 56.5 saat, günlük çalışma süresini ise 9.5 saat ile sınırlamıştır. Sanayi devriminin yaşandığı günlerde, günlük çalışma süresi 15-16 saat, haftalık çalışma süresi ise 90 saat civarında idi. 1870 yılına gelindiğinde, bugünün sanayileşmiş ülkelerinin bir çoğunda işçiler yılda ortalama 2.900 ile 3.000 saat arasında çalışmak zorunda kalmışlardır (Maddison, 1995:123).

Yine sanayileşmede nispeten öne çıkmış Fransa ve Almanya'da da durum farklı değildi. Örneğin, Fransa'da çalışma süreleri çok uzundu; tek dinlenme günü pazardı ve dini kutlamaların, ulusal tatillerin sayısı azalmıştı. Çalışma süreleri ile ilgili Fransa'da ilk düzenlemeler çocuklarla ilgili yapılmış, 1813 yılında yayınlanan bir kararname ile 10 yaşından küçük çocukların maden ve inşaatlarda çalışması, 13 yaşından küçüklerin ise gece çalışma yapmaları yasaklanmıştır (İzveren, 1974:13). I.Sanayi Devrimi sonrasında çalışma süreleri tarihi bir zirveye ulaşmış, tekstil ve madencilikte 15 saati bulmuştu. 19.yüzyıl artık Fransa'da milli gelir artışına karşın hastalıkların, engelliliğin ve ölüm oranlarının arttığı bir dönem olmuştur. 1892 yılında işçilerin genel çalışma süresi 12 saate indirilmiştir. Almanya'da da 1839 yılından itibaren öncelikle çocukların korunması için düzenlemeler yapılmış, 16 yaşından küçük çocukların çalışma süreleri 16 saatle sınırlandırılırken, gece çalışması ile Pazar ve diğer tatil günlerinde çalışmaları yasaklanmıştır. 1856 yılında çıkartılan yasa ile 12 yaşına basmamış çocukların çalışması yasaklanmış, 12-14 yaş arasındaki çocukların çalışması ise günlük 6 saat olarak belirlenmiştir. İşçilerin çalışma süreleri zamanla kademeli olarak azaltılmış, önceleri 14 saat olan çalışma süresi 1875 yılındaki yasayla 12 saate, 19. yüzyıl sonlarında ise onbuçuk saate indirilmiştir (Özcan, 2009:7). Rusya'da da benzer bir tablo vardı. Örneğin 1844 yılında Moskova'daki fabrikalarda çalışma şartlarını inceleyen hükümet, gece vaktinde iki binden fazla çocuğun pamuklu fabrikalarda gece vakitlerinde çalıştırıldığını tespit etmiştir (Henderson, 1961:233). Bu olumsuz koşulların düzeltilmesi için diğer ülkelerde olduğu gibi Rusya'da da yoğun mücadeleler yapılmıştır.

Avrupa'daki mücadelelerin paralelinde benzeri mücadeleler Amerika Birleşik Devletleri'nde de yaşanmıştır. 1835 yılında tekstil işçileri haftanın altı gününde çalışılması ve günlük çalışma süresinin on bir saate indirilmesi için grev yapmışlardır. Boston halı üretim işçileri de günde on saat çalışma yapılması konusunda greve gitmişlerdir. Sekiz saatlik işgünü talebiyle ilgili Avrupa'daki grev ve mücadelenin yanı sıra Amerika Birleşik Devletleri, kamu kurum ve kuruluşlarını kapsamak üzere 25 Haziran 1868 günü 8 saatlik işgününe ilişkin bir yasayı kabul etmiştir. Sekiz saatlik işgününün özel sektörde de yaygınlaşması için 1 Mayıs 1886 günü ABD çapında 300.000 göstericinin katıldığı grev ve gösteriler düzenlenmiş ve böylece "1 Mayıs" tarihi işçi sınıfının uluslararası bayramı olarak sonraki yıllarda da kutlanmaya devam etmiştir (Roediger, 1998:296-267). 1 Mayıs'ın doğuşuna vesilen olan "8 saatlik işgünü" talebi ilerleyen yıllarda da işçi sınıfının mücadelesinin başlıca amaçlarından biri olmuş ve bu mücadele birçok ülkede çalışma süresinin günde 8, haftada 48 saat ile sınırlandırılması ve "8 saat işgünü" hakkının uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınması ile sonuçlanmıştır 1919 yılında yapılan Versailles Barış Antlaşması'nda sekiz saatlik işgünü, 48 saatlik çalışma ve en az 24 saatlik hafta tatili uygulanması hedefleri de yer almış, ILO'nun ilk sözleşmesi olan 1 sayılı Çalışma Süreleri (Sanayi) Sözleşmesi'nde de çalışma süresi günde 8, haftada 48 saat olarak tespit edilmiştir. (DİSK, 2010).

Öte yandan, liberalizmin etkisiyle yasaklanan işçi birliklerine tekrar izin verilmesiyle, iş hukuku açısından önemli bir adım daha atılmıştır (Güven ve Erkul, 2003:3). İşçiler de kendi aralarında örgütlenerek sendikalaşma hareketlerini başlatmışlardır (Sümer, 2005:4). Sanayi toplumlarını ifade eden en etkin kurumların başında işçi sendikaları gelmektedir (Yazıcı 1996: 25). Sendikaların çalışma süresi ile ortaya koydukları esas amaç; çalışma saatlerinin çalışanların iş yükü artışından korunması amacıyla azaltılması olmuştur (Hoffman, 1999:112). Sendikaların doğup güç kazanmaları ve işçilerin sendikalar aracılığıyla toplu iş sözleşmeleri yaparak çalışma şartlarının düzenlenmesinde söz sahibi olma hakkını elde etmeleriyle, işçinin haklarını ve kişiliğini tanıyan çağdaş İş Hukuku doğmuştur (Çelik, 2004:5). Sanayileşme döneminde ekonomik açıdan zayıf olan işçilerin bireysel olarak işverenle pazarlık güçlerinin olmaması ve işveren tarafından belirlenen çalışma koşullarına bağlı olarak çalışmak zorunda kalmaları, işçilerin örgütlenmelerine ve birlikte hareket etmelerine neden

olmuştur. Bu sendikalar sayesinde bir çok çalışan sesini duyurma imkanı bulmuş ve işverenler karşısında “daha çok hakkını arayan işçi” sıfatına haiz olmuşlardır. İşçi haklarına yönelik kazanımlar ve işçilerin çalışma ve yaşama şartlarını geliştiren düzenlemeler kolaylıkla ve kendiliğinden gerçekleşmemiştir. Kazanılan her hak, alınan her mesafe işçilerin ve sendikaların bitmez ve tükenmez gayretleri ve fedakârlıklarıyla elde edilmiştir (Kozak, 1992;80). Emek ve işletme arasındaki çatışma, sendikalar vasıtasıyla kurumsallaşmış, sendikalar yasal ve ekonomik alanlardaki tartışmayı başarılı bir şekilde yürütmüş, sanayi toplumunda böylece yeni orta sınıfın ortaya çıkışı, sınıfsal çatışmanın kurumlaşması ile mümkün olabilmıştır (Poloma, 1993: 120).

Dünya Savaşları ve 1929 Ekonomik Bunalımı, sendikaların özellikle çalışma koşullarını iyileştirmek üzere başlattıkları toplu mücadeleleri, sanayileşen ülkelerde devletlerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanlarını genişletmiş ve böylece devlet, endüstri ilişkileri ve sosyal güvenlik sistemleri içinde etkin bir konum kazanmıştır. Yaygınlaşan sanayileşme bir yönden, işgücü istemi yaratan yeni iş alanlarının açılmasına, hizmet kesiminin doğmasına ve yeni iş ilişkilerinin biçimlenmesine yol açarken, diğer yönden başkalarına tabi şekilde, ücret geliri ile çalışanların nüfus içinde oransal ve sayısal olarak çoğalmasını da beraberinde getirmiştir. Bu gelişmelerle bağımlı ve güçsüz kesimlerin korunmalarını öngören sosyal politikalar daha da önem kazanarak işçi statüsü altında çalışanların özel hukuki düzenlemelerle, iş ilişkileri ve yaşamında korunması doğrultusunda iş hukuku alanında hızlı ve radikal bir değişim gözlenmiştir.

Böylece, işçilerin korunmasını öngören önlemler ile farklı uygulamalardan doğabilecek uluslararası rekabet endişelerinin de ortadan kaldırılmasına çalışılmıştır. Bazı ülke işçilerinin sosyal nitelikteki önlemler ile korunmasına karşılık, diğer bazı ülkelerdeki işçilerin bu önlemlerden yoksun bırakılmaları durumunda, uluslararası rekabet dengesinin önlem alan ülkeler aleyhine bozulacağı açık olduğundan, ekonomik bakımdan zayıf durumda olan işçi sınıfının devletin müdahalesi ile korunması, ancak uluslararası önlemler ile sağlanabilir. Devlet müdahalesine konu olan önlemlerin işverene mali yük getirerek, dış piyasada malların fiyatlarının da yükselmesine sebep olması ile rekabet dengesinin bozulma tehlikesi, iş hukukunun uluslararası normlara oturtulmasını zorunlu hale getirmiş ve bu konuda uluslararası örgütlerin kurulması

yoluna gidilmiştir. Özellikle 20. yüzyılın başından itibaren ortaya çıkan bu eğilim Birinci Dünya Savaşına kadar yeterli olamamış, savaş sonrası ise Versailles Barış Anlaşması ile Uluslararası Çalışma Örgütü kurularak işçi-işveren ilişkilerinde kullanılacak asgari düzenlemeleri içeren uluslararası sözleşmeler hazırlanmak suretiyle işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı sağlanmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra uluslararası işbirliği daha da gelişmiş, söz konusu örgütün kabul ettiği çeşitli sözleşme ve tavsiye kararları ulusal mevzuatı da etkileyerek günümüze kadar önemli gelişmeler sağlamıştır.

1930'lu yıllarda Fransız Senatosu haftalık çalışma saatinin 33 saat olması yönünde çalışmalar yapmıştır (Bush, 1994:42). Amerikalı senatör Hugo Black, 1933'de 30 saatlik çalışma haftasını kanunlaştırmaya çabalamış, yine o yıllarda American Federation of Labour, günlük 6 saat çalışma için hükümetin kararlarını ve yasamasını etkilemeye çalışmış, 1938 yılında ise haftada beş gün ve günde 8 saatlik evrensel uygulama ABD'nde yürürlüğe girmiştir (Bekken, 2000). Fransa'da 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenirken, 1947 yılı tamimi ile fazla çalışmaya izin verilmiş ancak bunun karşılığında fazla çalışma ücretin zamlı ödenmesi anlayışı getirilmişti (Özcan, 2009:8). İngiltere'de 1961 yılında çıkartılan yasa belirli iş kollarında çalışan çocuk, kadın ve gençlerin fazla çalışma süresini yıllık 50 saat olarak belirlemiştir. Çalışma sürelerinin kısaltılması ve fazla çalışmaya ek ücret hakkı tanınması işçi-işveren arasındaki uzun süren mücadelelerden sonra kazanılmıştır.

1.1.3.Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Tarihsel Süreci

1.1.3.1 Cumhuriyet Öncesi Dönem

İslamiyet öncesi dönemde çalışma ilişkileri ve çalışma süreleri bakımından net bilgi bulunmamasıyla birlikte, egemen yapının göçebe ve tarım toplumu olduğu bu dönemde çalışma sürelerinin gün süresi ile sınırlı olduğu düşünülmektedir. (Özyurt, 2008:16). Bu dönemde kişilerin çalışma özgürlükleri olduğundan emeklerini başkalarına sunanlar da vardır (Turan, 1993:106). Aynı şekilde eski Türk toplumunda köleliğin yaygın olmaması ve toplumsal yaşama göçebe düzenin egemen olması çalışma hayatına ilişkin gelişmeyi önlemiştir. Bu nedenle İslamiyet Öncesi dönemde çalışma hayatı ile ilgili doğrudan yasal düzenlemeler yapılmamıştır. (Gökçek, 2008:4). Buna karşılık, Türk

toplumu, başlangıçta ilk teşekkülünden itibaren her alanda insani değerleri ön planda tutan töreler üzerine kurulmuş, daha sonra kabul edilen İslamiyetle beraber bu ilkeleri siyasi, iktisadi ve sosyal müesseselere dönüştürmüştür. (Turan, 2000:126). Dolayısıyla, çalışma yaşamında da “hak edene karşılığının verilmesi” ilkesinin her zaman ön planda tutulduğu ve yapılan her türlü çalışmanın hakkaniyete uygun olarak ilgisine teslim edildiği anlaşılmaktadır.

İslamiyet döneminde çalışma sürelerinin başlangıcı, sona ermesi, ara dinlenmeler ve diğer hususlarda ayrıntılı düzenlemeler mevcut değildir. (Gökçek, 2008:4) Tarafların serbestçe akdettikleri düzenlemeler çalışma ilişkilerini belirlemiş olsa da, genel olarak gün süresi esas alınmış ve kişinin gücüne, fizyolojik ve sağlık durumuna, hava ve tabiat şartlarına göre çalışma süresi tespit edilmiştir. İslam’da çalışma hayatının düzenlenmesinde temel kaynak örf ve adet hukuku olduğundan, fazla çalışma karşılığında ödenecek ücrette de örf ve âdet belirleyici olmuştur. (Tolga, 1943:28). Çalışma koşul, ilişki ve sürelerinin belirlenmesinde loncaların, İslam dini ve kültürünün ve sanayi öncesi toplumunun etkileri görülmektedir. Bağımlı çalışanların korunmasında İslam dininin getirdiği kişilerin haklarına saygılı olma ilkesi bulunur (Özyurt, 2008:16). İslamiyet angaryayı, yani karşılıksız çalıştırmayı kesinlikle yasaklamış, takatından çok iş yüklenen işçiye yardım edilmesini emrederek, işçinin korunması ilkesini gözetmiştir. Ayrıca asgari ücretin, çalışanların fizyolojik ihtiyaçları göz önüne alınarak değil, işçi ile işveren arasındaki hayat standardı farkının fazla olmaması kıstasına göre tesbit edilmesini öngörmüştür. Yine “farklı emeğe farklı ücret ödenmesi”, “ücretin işçiye terinin kurumadan verilmesi” ve “ücretin önceden tespiti”ni şart koşmuştur (Turan, 2000:122). Buradan karşılıksız fazla çalışma yapılamadığı, fazla çalışma yapıldığında ise, bunun ücretinin işçi ile işveren arasındaki hayat standardı farkının gözetilerek belirlendiği ve miktarın çalışma öncesinde tespit edildiği sonucu çıkartılabilmektedir. Emeğin icarı icab ve kabul ile hizmet akdine bağlanmakta, emekten faydalanma başladığı anda ecir ücrete hak kazanmaktadır (Turan, 2000;123).

Osmanlı Devleti’nden önceki Müslüman Türk Devletlerinde esnaf teşkilâtına yön veren ve Osmanlı Devleti’nin ilk dönemlerinde de tesirini devam ettiren iki önemli müessese vardır.

Bunlar; Fütüvvet¹ ve Ahî teşkilâtıdır.² Ticaret ve sanat erbabının hak ve menfaatlerini korumak amacıyla kurulmuş, İslam dini kurallarının esas alındığı ilk birlikleri “ahi teşkilatı” olarak görülmektedir. Ahilik, Selçuklular döneminde ortaya çıkan, zaman içinde Anadolu’ya yayılan, Anadolu’nun Türkleşmesi ve İslâmlaşmasında, Osmanlı İmparatorluğu’nun kuruluş ve gelişmesinde önemli katkılar sağlayan, dinî-ahlâkî, askerî, siyasî, ekonomik, sosyal, kültürel ve eğitim amaçlı fonksiyonlar icra eden önemli bir kuruluştur (Çağatay, 1974:51-52). Bu dönemde mesleğe kabul edilme ve ilerleme “fütüvvetname” denilen kurallar bütünü tarafından oluşturulmaktaydı. (Özcan, 2009:9). Bu dönemde zanaat hayatı bir üretim olduğu kadar, sosyal ilişkileri, çalışma ve iş ilişkilerini de düzenleyen bir sistemdir. 12. yüzyıldan itibaren Türk toplumunda ahilik sisteminin dini bir nitelik taşıdığı da görülmektedir. Bu bütün içinde her meslek ve zanaat lonca sistemi içinde bir düzene bağlanmıştır (Ekin, 1994:5). Bu teşkilatlanma içinde herkeste mutlak bir sanat olması şartı aranmış, bütün çalışma hayatı ve her çeşit imtiyaz sıkı kurallara bağlanmış, asgari ücret hadleri tesbit edilerek ücretlilerin sömürülmesi önlemiştir (Turan, 2000;124-125). Buradan da yapılan her türlü çalışma ve fazla çalışmaların karşılığının hak sahiplerine verildiği ve bunun sıkı kurallara bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Üretim alanında Osmanlı sosyal yapısının Batı Avrupa sosyal yapısından farklılığında en göze batan husus Batı Avrupa’da görülen servaj rejimidir. Her iki toplumdaki dünya görüşü, ekonomi anlayışı ve buna dayalı olarak toplum ve insan anlayışlarında da ciddi farklılıklar bulunmaktaydı. Servaj rejimi sosyal yapının gelişmesine ciddi katkılar sağlayan unsurlardan birisi olmasına rağmen, Osmanlı Devleti kendi sosyal yapısına uygun ekonomi ve tarımsal politikaları uygulamıştır (Barkan 1980: 674).

¹ Fütüvvet Kurumu, İslam’ın ilk asırlarında ortaya çıkıp, ideal Müslüman tipini belirlemiş, sonraları genç kuşakları çeşitli alanlarda yetiştirmeyi hedeflemiş ve İslam gençliğinin mert, yiğit, atılgan, cömert ve becerikli insanlar olmalarını temin etmiş bir kurumdur. Fütüvvet kurumunun kanunnameleri durumundaki Fütüvvetname, insanlara toplumda nasıl davranmaları gerektiğini açıklayan dini ve ahlaki nitelikli öğüt kitaplarıdır. Bu eserdeki öğütler, yüzyıllar boyunca Türk toplumuna yön vermiştir. Sade nesir türünde yazılan eserlerin sadeliği ve üslubunun akıcılığı önemini artırmıştır.

² Ahilik Teşkilatı, Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde Anadolu’da yaşayan halkın sanat, ticaret, ekonomi gibi çeşitli meslek alanlarında yetişmelerini sağlayan, onları ahlaki yönden yetiştiren, çalışma yaşamını iyi insan meziyetlerini esas alarak düzenleyen kendine ait kural ve kurulları olan bir örgütlenmedir. Günümüzün esnaf odalarına benzer bir işlevi olan Ahilik iyi ahlakın, doğruluğun, kardeşliğin, yardımseverliğin kısacası bütün güzel meziyetlerin birleştiği bir sosyo-ekonomik düzendir. Teşkilatın kurucusu Ahi Evran (1171-1262) Kayseri’de debbağlık yapıp, elinin emeği ile geçinirdi. Türkistan’dan gelen bilhassa esnaf teşekküllerini bir çatı altında toplayıp teşkilatlandırdı, Fütüvvetnamelerden faydalanarak, teşkilatın bir çeşit yönetmeliğini yazdı. İslam ahlakını esas alan bu yönetmeliği, esnaf ve sanatkarlar arasında tatbik etmiş ve aralarında İslam ahlakına dayalı bir birlik ve kardeşlik kurmuştur.

Günümüzdeki mesleki eğitimin temellerini bu dönemde Anadolu'da ahilik sisteminde, Avrupa'da ise lonca örgütlenmelerinde görmek mümkündür. Bu tarz örgütlenmelerin temelini çıraklara hem işin, hem de ahlak kuralları ile toplumsal yaşayışın öğretilmesi oluşturuyordu. Anadolu'da 1400'lü yılların sonlarına doğru eğitim anlayışı bakımından geleneksel ahilikten farklı olmayan ve işsiz gençlere meslek öğretmek amacıyla kurulan Terbiye Ocakları oluşmuştur. (Gül, 2005:1). Bu dönemde loncaların da getirdiği ortak hükümler ve ustaların işveren sıfatıyla işin düzenlenmesinde yetkileri bulunmaktadır (Arıcı, 1992:24). Günlük normal çalışma süresi gün doğumu ile başlayıp, gün batımı ile biterken, hava durumu ve işçinin çalışmaya elverişliliği de çalışma süresini belirlemede etkendi. Çalışma süresinin uzunluğu nedeniyle fazla çalışma olarak ek bir ücret alınmaz, normal çalışmanın karşılığını alınırdı. Usta, kalfa ve çırakların çalışma şartları loncalar tarafından belirlenirdi. (Özcan, 2009:9). Avrupa'da sanayinin gelişme sürecinden Osmanlı'daki loncalar da etkilenmiş ve imalatçı işletmelerin rekabete dayanamaması sonucu lonca sistemi sona ermiştir (Turan, 1993:141; Çelebi, 1975:8).

Osmanlının ekonomik yönden güçlü olduğu 16. ve 17.yüzyılda küçük el sanatları, çinicilik, dokumacılık ve gemi yapımı ağırlık taşımaktadır. Bu dönemde Avrupa ülkeleri sanayi, atelye ve fabrika üretimine geçerek hızla gelişirken, Osmanlı'nın sanayi yapısı küçük el sanatları ve tezgahlardan öteye gidememiş, üretim etkinlikleri daha çok iç pazara tüketim maddeleri sağlamaya yönelik olarak kalmıştır.

Osmanlı'daki küçük zanaat hayatının usta ve çırak ilişkileri, Endüstri Devrimi'nin ortaya çıkardığı işçi ve işveren ilişkileri ile hiç benzerlik taşımamaktadır. Batı'da Endüstri Devrimi ile ekonomik şanslarını kaybederek çöken lonca sisteminin usta ve kalfaları, yeni ortaya çıkan fabrika endüstrisinin vasıflı işgücünü teşkil ederken, Osmanlı toplumuna fabrika endüstrisi ürünlerinin kapitülasyonların yarattığı olanaklarla rahatlıkla girebilmesi, küçük zanaat hayatının çökmesine yol açmıştır. Osmanlı toplumunda küçük zanaat hayatındaki bu çöküş, bir endüstrileşme hareketi ile tamamlanamadığı için, zanaat hayatının işsiz kalan usta ve kalfaları endüstri işçisi haline dönüşmemişler ve böylece, Batı'daki organik zanaat hayatından fabrika endüstrisine geçiş modeli, Osmanlı toplumunda aynı örneği tekrar edememiştir. (Noyan, 2007:34).

Osmanlı İmparatorluğu'nda Sanayi Devrimi koşulları oluşmadığından bir sanayi devrimi yaşanmamış ancak, rekabet koşullarına ayak uydurabilme mücadelesinde ortaya işçi ve işveren sınıfının çıkması şekillenmeye başlamıştır. Bu dönemde işçi terimi pek kullanılmaz iken, yerine bağımlı çalışanlar anlamında yaygın olarak kullanılan “amele” terimi, aynı zamanda küçültücü bir anlama da sahip olup, toplumun bu kesime bakışını ortaya koyması bakımından önemlidir (Makal, 1997:165).

19. yüzyıl ortalarına dek, Osmanlı İmparatorluğu'nun tarım ve hayvancılığa, ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı ekonomik yaşamında önemli bir değişme olmamıştır. Osmanlı'da ilk sanayileşme hareketleri Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde başlamıştır. İmparatorluğun ilk sanayi kuruluşları II. Mahmut döneminde savaş sanayinin geliştirilip güçlendirilmesi amacıyla kurulmaya başlanmış ve bu dönemde Sinop, İzmit ve İstanbul tersanelerinde buharlı gemi yapılmış, bu sanayi kuruluşları için kömüre gereksinim duyulduğundan Ereğli Kömür İşletmeleri işletilmeye başlanmış ve ilk kömür havzası 1829 yılında faaliyete geçirilmiştir. Kömür üretimiyle birlikte tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile dokuma fabrikaları da yaygınlaşıp gelişmiştir. Bu dönemde oldukça ağır olan çalışma koşullarında kadın ve çocukların çalıştırılmaları artış göstermiş, çalışma süresi günlük 16 saati bulmuş, meslek hastalıkları ve iş kazaları artmıştır.

Osmanlı devletindeki işçi sınıfında, sanayideki yapıya benzer bir durum söz konusudur. Ülkede sanayi sayılabilecek işletmelerin çok az sayıda olması, sanayiden sayılacak işletmelerin de genelde yabancı yatırımcıların elinde bulunması, Türk işçi sınıfının oluşmasını engellemiştir. Bu durum iş kanunlarının oluşumunu da etkilediğinden, İmparatorluk, hiçbir zaman bir iş kanununa sahip olamamıştır (Deniz, 2005:2). Batı Avrupa ülkelerinden yaklaşık 100 yıl daha geç ve güç koşullar altındaki sanayileşme süreci yeterince başarılı olamamıştır. Kapitülasyonların ezici baskısı ve yerli sanayinin korunup, desteklenmesine yönelik önlemlerin alınamayışından ötürü yabancı kökenli malların iç pazarlara girmesiyle rekabete dayanamayan yerli imalat giderek çözülmüş ve loncalar 19. yüz yıldan itibaren etkinliklerini yitirerek, zamanla yok olmuşlardır (Çelebi, 1975:8). Yabancı devletlerle imzalanan ticaret anlaşmaları nedeniyle düşük tutulan ithal gümrüklerinden istifade eden Avrupa mamulleri kısa zamanda Osmanlı pazarlarını ele geçirerek yerli malları saf dışı etmeğe muvaffak olmuş ve Osmanlı sanayinin

gelişmesini engellemiştir (Önsoy, 1984:12). Evlerde ve atelyelerde sürdürülen tezgah sanayi de aynı nedenlerle duraksayarak, ardından hızla çökmüştür.

Avrupa rekabetine dayanamayarak milli sanayinin çöktüğü bu dönemde, loncaların da çözülmesiyle öteden beri uygulanan işçi- işveren teşkilatlanmasında boşluk ortaya çıkmıştır. Yine aynı dönemde sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan fabrika tipi üretim ile çalışma hayatında yeni bir dönem başlamış, modern anlamda işçi- işveren ilişkisi doğmuştur. (Özyurt, 2008:16). Çoğunlukla İstanbul ve çevresinde, yabancı ortaklıklar tarafından kurulup işletilen ilk fabrikalarda işçi olarak çalışanların sayıları çoğalmaya ve iş hukuku normlarının doğup, gelişebileceği sosyo-ekonomik bir ortam yavaş yavaş gelişmeye başlamıştır. İş ilişkileri ve yaşamını düzenleyen gelenek ve göreneklerin yerini zamanla pozitif hukuk kuralları almış, birbiri ardına yürürlüğe koyulan nizamnameler ile de ilk yazılı hukuk kurallarına işlerlik kazandırılmıştır. Ahilik ve lonca teşkilâtının değişen ve gelişen Osmanlı sosyal ve ekonomik hayatında ihtiyaca cevap veremeyerek fonksiyonunu yitirmesi üzerine, batıya açılan ve batıdan kurumlar alınan Tanzimat döneminde bu konuda, mevzuat içinde bazı koruma önlemlerine başvurulduğu görülmektedir. (Aksoy, 1960:8).

Büyük endüstri devletlerinde iş hukuku kaidelerinin gelişmesi daha çok işçi topluluklarının mücadeleleri sonucu oluşurken, Osmanlı İmparatorluğu esas itibari ile sanayileşmeye yabancı kaldığından dolayı, sanayileşmenin doğduğu işçi meseleleri ve bunların çözülmesi ihtiyacıyla geniş ölçüde karşılaşmamıştır (Oğuzman, 1968:1). Osmanlı'da geleneksel olarak ülkedeki çoğu yapıda olduğu gibi çalışma hayatında da İslam sentezine dayalı bir düzen vardı (Çavdar, 2003:9). Bu durum Sanayi Devriminin getirdiği makineleşmeyi kabul etmeyen bir çalışma hayatı oluşturdu (Talas, 1992:35).

1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile Maadin Nizamnamesi Osmanlı'da çalışma yaşamını düzenleyen ilk yazılı hukuk örnekleridir ve nizamnamelerde yer alan hükümler, maden işletmelerinde işçi statüsüyle çalışanların iş ilişkileri ve yaşamlarında korunmalarını amaçlamıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin çıkartılmasının iki nedeni vardı: Birincisi, maden (taş kömürü) miktarını artırmaktı. Çünkü hükümet havzadan çıkartılan kömüre önemle ihtiyaç duyuyordu. İkincisi ise, gerçekten de diğer işyerlerine nazaran çok kötü durumda olan havzadaki çalışma koşullarını düzeltmek idi (Sencer, 1969:101).

Dilaver Paşa Nizamnamesi Zonguldak Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin çalışma sürelerini sınırlandırarak, belirlenen çalışma sürelerinden fazla çalıştırılmayacaklarını hükme bağlamış ve angaryayı yasaklamıştır (Kocaoğlu, 2000:481). Çalışma koşullarına ilişkin olarak getirilen düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulması da hükme bağlanmıştır. Nizamnamenin bir diğer özelliği de; uygulamada her zaman mevcut olan zorunlu çalışmayı birkaç madde ile resmen kurumlaştırmış olmasıdır.¹ Zira, o dönemdeki işçi azlığına çare bulabilmek için koşulların iyileştirilerek bireylerin tarla yerine madende çalışmaları istenmiştir. Nizamnamenin çalışma koşulları ile ilgili 5. bölümü; ocaklarda çalışacak işçilerin Ereğli sancağı'ndan 13-50 yaşları arasındaki sağlam erkeklerden alınacağı, günde 10 saat çalışılacağı, bu 10 saatin iki nöbette tamamlanacağı, kömür taşıma işinden kaçanlara ya da bir başkasının kaçmasına yardım edenlere iki kat süreyle çalışma zorunluluğu getirileceği, dinlenme sürelerinin çalışma sürelerinin kapsamı dışında olduğu ve işçinin dinlenme süresinde rahatsız edilmeyeceği vb. gibi kurallar getiriyordu.

1869 yılında yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi ise Dilaver Paşa nizamnamesindeki eksikliklerin ikmaline yönelik yapılan düzenlemeleri içerirken, hükümlerin sadece Zonguldak'taki işçileri değil, İmparatorluğun değişik madenlerinde çalışan işçileri de kapsamı bakımından genişletmiş ve tanzimat öncesinde uygulanmış olan zorla çalıştırma yönteminin tamamen yasak olduğunun altını çizmiştir (Gülmez, 1991:287). Bu dönemin sanayi yapısında küçük işletmeler ağırlıkta olduğundan, sadece maden işçilerini kapsayan düzenleme iş hukuku açısından fazla bir etkiye sahip olmamıştır. (Arıcı, 1992:28).

İşçi haklarının korunması ve işçi güvenliği bakımından Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler

¹ Bu nizamnameler oluşturulana kadar madenlerde zorunlu çalışmaya çok sık müracaat ediliyordu. Çalışma koşullarının çok kötü olması sebebiyle buralarda çalışmak isteyen kimselerin çıkmaması, devleti zorunlu çalışmayı kullanmaya mecbur bırakıyordu. Hatta, halkın çalışmaya zorlanması da ihtiyaçlara cevap vermediğinden, belirli dönemlerde maden ocaklarında askerler de çalıştırılmıştır. Mesela, bu dönemde 1851-54 yılları arasında Ereğli Havzası'ndaki bazı kömür ocakları istihdam askerlerince işletilmiştir. Birinci Dünya Savaşı sonrasında da işgücü eksikliği dolayısıyla Zonguldak bölgesinde askerlik çağına girenlerden birkaç tertip askere alınmayıp kömür ocaklarında istihdam edilmiştir (Umran Nazif YİĞİTER, **Kömür Havzasında Amele Hukuku**, Zonguldak, 1943, s.4).

tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yaşama geçirilememiştir (Dilik, 1972:9). 1876 yılında hazırlanan ve Osmanlı İmparatorluğunun Anayasası kabul edilen Kanun-i Esasi'de ise zorunlu çalışmanın bir çeşidi olarak varsayılabilecek angarya usulü yasaklanmıştır.

Ülkemizin ilk medeni kanunu olarak 1877 yılında yürürlüğe giren Mecelle¹, örf ve adet düzeninden yazılı hukuk kurallarına geçişin ve çalışma ilişkilerini düzenleyen hükümlerin öncüsü niteliğindedir. Mecelle, Osmanlı İmparatorluğunda çalışma ilişkilerini bir düzene sokmuş, mesleğe yönelik değişik uygulamalar getirmiş, ayrıca çalışma hayatında mesleklerden söz ederek düzenleme yoluna gitmiştir (Saymen, 1954:47-48). Mecelle'de işçi-işveren arasındaki iş ilişkilerini, sözleşme serbestisine dayalı olarak liberal bir yaklaşımla irdeleyen hükümlere de yer verilmiştir. Bunun nedeni, o dönemdeki ticari ve çalışma hayatında işçi ve işverenin karşılıklı cephelerde bulunmayıp birlikte çalışması, hatta yaşaması ve aralarında maddi bağın ötesinde manevi ilişkinin de bulunmasıdır (Başgil, 1936:1286). Bu dönemde çalışma sürelerini sınırlayan mutlak bir düzenleme olmadığı için Osmanlı topraklarında da çalışma saatleri 14-16 saati bulabilmektedir (Aydoğanoglu, 2007a:119).

Mecelle'de çalışma yaşamına ilişkin bazı hükümlere de yer verilmekle birlikte, bu hükümler bütün çalışma ilişkilerini düzenlemeye yeterli olmadığı gibi işçiyi korumaktan da uzaktır (Çelik, 2004:6). Mecelle'nin İcare-i Ademi (Adam Kirası) başlığı altındaki fasılda çalışma ilişkileri düzenlenmiştir. Mecelle'de kira sözleşmesi, eski Roma Hukuku'nda olduğu gibi "eşya kirası" ve "işgücünün kirası" olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmuş, insan çalışması kira sözleşmesinin içinde düzenlenmiş ve işçi (ecir) "nefsini kiraya veren kimse" olarak tanımlanmıştır. Kanunun en ilginç yanı ise insan kirası ile eşya kirası arasında farkın olmadığı belirtilen maddelerdir (Esen, 1944:31). Mecellenin işçi-işveren ilişkileri konusundaki düzenlemelerinde kölelik felsefesinin etkilerinin belirleyici rol oynadığı görülür. Mecellede hakim olan bu felsefeye göre işçi, çalıştığı işverene sadece hizmet bakımından değil, şahsen ve manen de bağlı bir kişi olarak görülmüştür (Gökçek, 2008:5). Bu akitte, işçinin şahsı kiralanmamakta ve işçi, bir eşya

¹ Mecelle, belirli konuların, fikirlerin, olayların veya çeşitli kanunların bir araya toplandığı kitap anlamına gelmektedir. Hukuk tarihinde Mecelle, 1859 tarihinden başlayarak 1876'ya kadar 16 kitap halinde yazılarak yürürlüğe girmiş olan kanun kitabının kısaltılmış adıdır. Asıl adı, adliyeyle ilişkin hükümler mecmuası anlamına gelen Mecelle-i- Ahkam-ı Adliye'dir.

olarak görülmemekte olup, insan emeğinin ücret denilen bir ivazla işverene satılması söz konusudur (Songu, 2007:38)

Mecelle'nin çalışma hayatını düzenleyen diğer hükümlerini şöyle özetlemek mümkündür: Çalışma süresi kavramı günümüz mevzuatında olduğu gibi, fiili çalışma yanında farazi çalışma sürelerini de kapsar şekilde düzenlenmiştir (Mecelle md.425). Bir kimsenin bir hizmet akdi gereğince başka birine gördüğü iş karşılığında ücret alabilmesi için işçiliği meslek edinmiş olması şart koşulmaktadır. (Mecelle md.563). İşçilere ücretlerin nakit ödenmesi gerekir, aynı olarak ödeme yapılması yasaklanmıştır (Mecelle md.566). Çalışma süresinin uzunluğu sanayi öncesi dönemdeki gibi gün süresi ile tespit edilirken fazla çalışmadan bahsedilmemekte, çalışmanın gün doğumundan batımına dek uzayabileceği belirtilirken, mahalli örf de dikkate alınmaktadır (Mecelle m.495) Mecelle'nin kapsamı ve hükümleri değişen koşullar ve işçi-işveren ilişkileri karşısında yetersiz kalınca zamanla ortaya çıkan boşluk ve gereksinimler, sistemli olmamakla birlikte çalışma hayatını kısmen düzenleyen mevzuatın çıkarılmasına devam edilmek suretiyle çeşitli nizamname hükümleriyle doldurulmaya çalışılmıştır.

Çalışma ilişkilerinin genel bir yasa ile düzenlenmesi konusunda ikinci meşrutiyet ve Cumhuriyet öncesinde bazı girişim ve yasa tasarıları olmuştur. Bunlar; işçilerin çalışma zamanlarının düzenlenmesi, genç yaşta bulunan amele ile çocukların fabrikalarda çalıştırılmaması, erkek, kadın ve çocuklar için işgününün düzenlenmesi ve işçilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi, 17 yaşına dek erkek ve kız çocukların günde 9 saatten çok çalıştırılmaması ve bu süre içinde en az bir saat dinlenme verilmesi, 17 yaşından küçük erkek çocuk ve kızlar ile tüm kadınların gece çalıştırılmamaları; 17 yaşından küçük çocukların ve kadınların haftada altı günden çok ve resmen ya da geleneklerle kutsal sayılan günlerde çalıştırılmaması; işin başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri ve sürelerinin yazılı olarak duyurulması gibi düzenlemeler getiren ancak Meclis'te tartışılmayan tasarılarıdır. (Gülmez, 1991:193-201).

19. yüzyıl sonlarında sanayileşmenin artık sendikaların kurulabileceği ekonomik ortamı oluşturabilecek düzeye geldiği ve işçilerin dernekler çatısı altında örgütlenmeye başladıkları görülmektedir. Yabancı sermaye ortaklıklarının işyerlerinde yoğunlaşması nedeniyle, antiemperyalist düşüncelerin yanı sıra, dönemin ağır çalışma ve olumsuz ekonomik koşulları ve II. Meşrutiyet'in özgürlük ortamı içinde işçiler dernekler çatısı

altında örgütlenmeyi sürdürmüşler ve özellikle ekonomik bunalımlar nedeniyle ödenemeyen ücretlerini alabilmek için topluca iş bırakma eylemlerine yönelmişlerdir. Ülkenin çeşitli bölgelerinde farklı iş kollarında süren grevlerde II. Meşrutiyet'in ardından patlama yaşanmıştır. Bir yıl içerisinde gerçekleşen grev sayısı daha önceki toplam grev sayısından fazla olmuş ve yıl içerisinde farklı iş alanlarında 111 adede kadar ulaşmıştır.

Meşrutiyetin sona ermesinden sonra, yabancı sermayenin elinde bulunan sanayi işyerlerindeki işçilerin çalışma koşulları çok ağır, ücretleri de çok düşüktü. Meşrutiyet döneminde ise ağır çalışma koşulları altında ezilen işçilerin, içinde buldukları siyasi koşullardan da yararlanarak otuza yakın grev yapmaları üzerine toplu iş ilişkileri alanında ilk genel yasa olan 1909 tarihli "Tatil-i Eşgal Kanunu" çıkarılmıştır (Gülmez, 1995:69).

Kurtuluş Savaşımızda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan I.Meclis döneminde çalışma hayatı ile ilgili ilk önlem 1921 yılında alınmış, üretimde sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmeleriyle ilgili arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır (Centel, 1982:132). Bunlardan ilki, "Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair Yasa" olup; bu yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin ihtiyaçları için ayrılması hükmü getirilmiştir. "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" adındaki diğer yasa ile kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Buna göre; 18 yaşından küçüklerin ocaklarda çalışmaları yasaklanmış, iş kazalarında ölen ya da yaralananlara tazminat ödenmesi zorunlu kılınmış ve yardım sandıkları kurulmuştur. Bu kanunla çalışma sürelerine sınır getirilmiş; çalışma saatlerinin günde 8 saat olduğu, işçilerin bu süreyi aşan fazla çalışmaya zorlanamayacağı, yer altına inmek ve çıkmak için geçen sürelerin de sekiz saatin içinde bulunduğu, çalışma saati dışında ancak tarafların istek ve onayıyla yapılabilecek fazla çalışmalar karşılığında iki kat ücret ödeneceği ve ücretlere belirli bir taban getirildiği hüküm altına alınmıştır (Gülmez, 1987:91; Dilik, 1985:95). Bulduğu döneme göre, günümüz şartlarına uygun oldukça

ileri düzenlemeler getiren bu yasanın, tümüyle çalışma yaşamına uygulandığını söylemek imkansızdır (Gülmez, 1991:280-284).

1923 yılı şubat ayında Türkiye'nin iktisadi kalkınma politikalarının belirlenmesi amacıyla düzenlenen Birinci Türkiye İktisat Kongresi konuları arasında; çalışma süreleri, gece çalışması, hafta tatili, hastalık izni, yıllık ücretli izin gibi işin düzenlenmesine yönelik konular yer almıştır. (Ekin,1989:230). Buna göre, tarım işçileri dışında kalan işçiler için bir saat günlük dinlenme süresi getirilmesi, günlük iş süresinin dinlenme süresi dâhil sekiz saat olarak tespit edilmesi, günde sekiz saat çalışan işçinin gece çalışma mecburiyeti doğması halinde dört saatten fazla gece çalışması yapamayacağı ancak bir tam gün çalışma ücretine hak kazanacağı, maden ocaklarındaki günlük çalışma süresinin altı saat olacağı, on sekiz yaşından küçük çocuklar ve kadınların ocaklarda çalıştırılmamaları, işçilere haftada bir gün dinlenme hakkı verileceği ve tatil gününün de Cuma günü olacağı belirlenmiştir (Ökçün, 1968:167). Birinci İktisat Kongresinde belirlenen bu esaslar, çalışma süreleri ile ilgili olarak zamanına göre olumlu ve ilerici nitelik taşıyan önerilerdir (Demircioğlu ve Centel, 2007:38).

1.1.3.2 Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilk yıllarında modern batı hukuk sisteminin benimsenerek, esaslı düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa'da yaşanan gelişmeler ve işçinin daha fazla korunma düşüncesi ile Cumhuriyet'in ilanından sonra çalışma hayatını ilgilendiren çok sayıda yasa çıkartılmıştır. Cumhuriyet dönemi; Cumhuriyet'in ilan edildiği 1923 yılından ülkemizin ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı yasının yürürlüğe girdiği 1936 yılına kadar olan dönem, 3008 sayılı Kanun dönemi, 931 sayılı Kanun Dönemi, 1475 sayılı Kanun dönemi ve 4857 sayılı Kanun dönemi başlıkları altında incelenecektir.

1.1.3.2.1. 3008 Sayılı Kanun Öncesi Dönem

Türkiye, azınlık ve yabancı sermayenin egemen olduğu birkaç iş kolunda faaliyet gösterilen sanayileşmenin dışında, gerçek sanayi hamlesini Cumhuriyet'in ilanından sonra gerçekleştirmiştir. (Kepenek ve Yentürk, 2003:9-10). Bu dönemde devlet, ülkemizin içinde bulunduğu şartlar nedeniyle hem yönetici hem de işveren olarak çalışma yaşamına katılmakta ve endüstri ilişkilerini düzenlemektedir. Sanayinin

gelişmesine paralel olarak işçi sayısının artması İş Hukukunun gelişmesine yol açsa da, ülkemizdeki sanayinin Avrupa'dan çok sonra gelişmeye başlaması nedeniyle, 3008 sayılı İş Kanunu öncesinde çalışma hayatını düzenleyen, işçi haklarını koruyan, işçi-işveren ilkelerine genel ilkeler getiren hükümlerin toplu olarak yer aldığı iş kanunu niteliğinde bir düzenleme söz konusu olmamıştır (Saymen, 1954:43).

Bu dönemde çalışma yaşamına ilişkin olarak çıkartılan ilk yasa olan ve halen yürürlükteki 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun¹ ile kanun kapsamına giren işyerlerinde haftada bir gün tatil yapılması zorunluluğu getirilmiş ve hafta tatili olan Cuma günü çalışılan işyerlerinde, işçilere haftanın başka bir günü tatil yapma hakkı verilmiştir.²

1926 yılında ise 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen 818 sayılı Borçlar Kanunu³ ile hizmet sözleşmesi ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuştur (Tunçomağ ve Centel, 2005:17). Mecelle'nin hükümlerini ortadan kaldıran Borçlar Kanunu'nda, Mecelle'deki köle-efendi mantığının yerini, işçi ve işverenlerin birbirine denk olarak kabul edildiği hizmet sözleşmesi kavramı almakta ve işçiyi koruma amaçlanmaktadır. Bu koruyucu önlemler arasında, işçiye alışılmış saat ve günlerde dinlenmesi için izin verilmesi de sayılmıştır (Makal, 1999:337). Kanunda fazla çalışma ile ilgili olarak da düzenleme yapılmıştır; buna göre; sözleşme ile veya adet gereğince normal iş miktarından fazla bir işin yerine getirilmesinde bir zorunluluk olduğunda, işçiye fazla çalışma yaptırılır ancak işçi fazla çalışma yapabileceği halde iyi niyet kurallarına uygun davranmayarak fazla çalışmadan kaçınırsa, işçinin fazla çalışma yapması zorunlu hale gelir. (BK. md.329/1). İşçi, yapılan fazla çalışma için fazla bir ücrete hak kazanır, fazla çalışma ücreti sözleşmede belirtilen normal çalışma ücretine uygun düşecek bir miktarda özel durumlar dikkate alınmak suretiyle taraflarca belirlenir. (BK. Md.329/2). Fazla çalışma saatleri bu dönemde de bulunmaktadır. 18 Mart 1926 tarihli Vakıf gazetesinde çalışma süreleri ile bir haber şöyle idi:

“Demiryolu inşaatında çalışan Türk işçisi günde 15 saat çalışır... Dokumacılar ve tütün işçileri günde 14 saat çalışırlar... İstanbul'un bazı semtlerinde lokanta, otel, kasap ve buna benzer işletmelerde işçiler günde 20 saat çalışır... Fırın işçisinin durumu daha da berbatır. Günlük iş süresi 18 saatten fazladır” (Pekin, 1979:119)

¹ Konumuz açısından bkz. 1.3.3.4.Hafta Tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yapılan Çalışmalar

² 1935 yılında 2739 sayılı Kanun ile hafta tatili Cuma günü yerine Pazar günü olarak belirlenmiştir.

³ 29.04.1926 tarih, 359 sayılı Resmi Gazete

Ülke ve halk sağlığının genel olarak korunması amacıyla yürürlüğe giren 24.04.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu¹ da çalışma sürelerine ilişkin hükümler içermektedir. Kanun, alışma hayatında öncelikli olarak korunması gereken ocuk ve kadın işçilere yönelik sosyal politika önlemleri getirmektedir. Kanuna göre; on iki ile on altı yaş arasında bulunan kız ve erkek çocukları günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz (UHK. md 173/2). Gece çalışmalarıyla, yeraltında icra edilen işler 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemez (UHK. md.175). Bu hüküm, günümüz koşullarına uygunluk arz etmekte olup, gece çalışması ile yer altında yapılan çalışmalarda fazla çalışmayı yasaklamaktadır. Yine, alışma yasakları bakımından; on iki yaşın altındaki çocukların her tür sanat müesseseleri ile maden işlerinde işçi ve ırac olarak çalıştırılmaları (UHK. md.173/1), mahalli belediyelerce bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları (UHK. md.176) ve on iki ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları yasaklanmıştır (m. 174).

Bu dönemin çalışma hayatını çok yakından ilgilendiren bir diğer önemli düzenlemesi, 1.6.1935 gün ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun olmuştur. Zira, bu kanunla bir yandan hafta tatili Cuma gününden Pazar gününe alınırken, öte yandan, dinlenme süresi Cumartesi günü saat 13'den başlayarak Pazartesi sabahına kadar uzatılmış ve böylece 35 saate çıkarılmıştır. Yasanın kabul edildiği 1935 yılında 35 saatlik hafta tatili süresinin henüz pek az ülkede uygulandığı göz önünde tutulacak olursa, düzenlemenin ne derece ileri bir sosyal politika uygulaması olduğu kendiliğinden ortaya çıkar (Talas, 1973:193-194).

1.1.3.2.2. 3008 Sayılı Kanun Dönemi

1930'lu yıllar ülkemizin hızlı bir sanayileşme ve devletleşme hamlesine girdiği, üretime yönelik sanayi kuruluşları kurulduğu, bir çok hizmet sektörünün devletleştirildiği, devletin en büyük işveren olarak ekonomik hayata girdiği, kısaca Türkiye'de sanayi devriminin gerçek anlamda başladığı dönemdir. Bu durum beraberinde çalışma hayatının da gelişmesine yol açmış ve Türkiye'de İş Hukukunun gelişimi gerçek anlamda Cumhuriyetin ilanından sonra olmuştur.

¹ 06.05.1930 tarihli, 1489 sayılı Resmi Gazete

İşçi sayısındaki artışla birlikte işçi-işveren arasındaki ilişkinin yoğunlaşması, böyle bir ilişkinin bir kanunla düzenlenmesini zorunlu kılıyordu. Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi ile ilgili maddeler her kesimden tüm işçileri kapsamaktaydı (Demir, 2000:802). Çalışanlarla ilgili kanuni düzenlemeler zamanla yetersiz hale geldi ve artan işçi ve işyeri sayısı ile birlikte özellikle farklı alanlarda çalışan işçi kesimi için daha ayrıntılı bir iş kanununa ihtiyaç duyuldu. Böylece çalışma hayatının düzenli kurallara bağlanması ihtiyacı ile 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu¹, ülkemizde ilk defa çalışma ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilen, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin sınırlandırıldığı kanun olma özelliğini taşımaktadır (Gülmez, 1995:31).

Devletçilik anlayışının hakim olduğu, devletin hem işveren hem de sosyal adalet ve kamu yararını gözetme fonksiyonlarının bir arada bulunduğu bu dönemde, çalışma ilişkilerine sosyal açıdan yaklaşan ve çalışan kesimin şartlarını, toplum yararını göz önüne alarak düzenleyen bir kanun ortaya çıkmıştır.

Bu çerçevede 3008 sayılı yasa, işçi-işveren ilişkilerinde otoriter bir görüşü yansıtmış, kalkınmayı engelleyecek bir sınıf kavgasının çıkmaması için uyuşmazlıkların çözümüne müdahale etmeyi uygun bularak, devleti tek ve temel aktör kimliği ile birinci plana çıkarmış, sendikacılık ve her tür toplu pazarlık bahis konusu edilmediği gibi, grev ve lokavt hakları açıkça yasaklanmıştır (Ekin, 1994:219–22; Gülmez, 1986:127). Ayrıca, bu kanun çalışma yaşamına ilişkin pek çok yönetmelik ve tüzüğün çıkarılmasını öngörerek bir iş mevzuatı oluşmasına da katkıda bulunmuştur (Makal, 1999:354-358).

Kanunda işçinin; “bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veya bedenen ve fikren çalışan kimse” (3008 İK md.1) olduğu belirtilmiş, bir işverene tâbi olarak çalışan ve fikri çalışması bedenî çalışmasına üstün sayılanlar, yasanın kapsamı dışında kalmışlardır. (Saymen, 1960: 254-255). Ayrıca Kanun hükümlerinin günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerleri ile buralarda çalışan işçilerle, bunların işverenlerine ve muhtelif Bakanlar Kurulu Kararları ile nüfusu ellibinden fazla olan illerdeki Belediye sınırları içinde belli iş kollarından 4 ila 9 işçi çalıştıran yerlerde uygulanması suretiyle kapsamı daraltılmıştır. Yine, o dönemde çalışma hayatımızın büyük bir bölümünün istihdamını sağlayan tarım sektörü de bu kanunda kapsam dışı

¹ 15.06.1936 tarihli R.G.

bırakılmıştır. Kanun uygulama alanına çiftçilerin dahil edilmemesinin asıl nedeni, iş kanununun sadece sanayi işçisi için hazırlanmış olmasıdır. Aynı şekilde 10 kişinin altında işçi bulunduran işletmeler de sanayi kapsamında sayılmamaktadır (Deniz, 2005:92).

Çalışma süreleri; kanunun ikinci faslında “işin tanzimi” başlığı altında, 35. madde ve devamında yer almış ve ilk defa doğrudan ve kapsamlı bir şekilde, günlük ve haftalık olarak sınırlandırılarak düzenlenmiştir. Genel bakımdan haftalık çalışma süresi 48 saat olup bu süre, Cumartesi günleri saat 13.00’te zorunlu olarak kapanan işyerlerinde günde en çok 9 saati, Cumartesi günleri 13.00’ten sonra açık işyerlerinde ise günde en çok 8 saati geçmemek şartıyla haftanın çalışma günlerine paylaşılır (3008 İK md.35/a)

3008 sayılı İş Kanunu’nun 37., 38. 39. ve 47. maddelerinde fazla çalışmaya ilişkin esaslara yer verilmiştir. Buna göre fazla çalışma; ülkenin ekonomik çıkarları, işin mahiyeti veya üretimi artırma ihtiyacı (md.37), işyerinde bir arıza meydana gelmesi veya işletmenin değeri kaybetme ihtimali belirmesi (md.38), seferberlik hallerinde (md.39) ve hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri nedenleriyle (md.47) yapılabilecektir. Kanun hükümleri; fazla çalışma için işçinin rızasının alınması gerektiği, fazla çalışmanın günlük üç saatle ve yıllık 90 işgünü ile sınırlı olduğu hususlarını düzenlenmiştir. Sağlık sebepleri yönünden 8 saatten kısa çalışılması gereken işlerde fazla çalışma yasaklanmış (3008 İK. md.37/5), kanunda zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalara, ara dinlenmelerine, gece çalışmalarına, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerine ve çalışılmış gibi dikkate alınması gereken sürelerle yönelik düzenlemelere de yer verilmiştir. Fazla çalışma ücretinin ise normal ücretin yüzde 25’inden az ve yüzde 50’sinden fazla olmaması esası getirilmiştir (3008 İK md.37). Kanunun 38. maddesinde zorunlu sebeple fazla çalışma, 39. maddesinde ise olağanüstü sebeple fazla çalışma düzenlenmiştir.

Farazi çalışma süreleri 40. maddede düzenlenmiştir. Ara dinlenmelerine ilişkin hüküm ise, çalışma süresinin ortalama bir zamanında mahalli âdete ve işin icabına göre vakit tayin edilmek üzere işçilere sekiz saatten az süreli işlerde yarım saatlik, sekiz saat veya daha fazla süreli işlerde bir saatlik bir dinlenme verilir şeklindedir (3008 İK md.42). Gece çalışması konusunda; en geç saat yirmide başlayarak en erken sabah saat altıya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren gün devresi olduğu; işçilerin gece

çalışmalarının işin ortalama bir zamandaki dinlenme süresi sayılmayarak sekiz saatten fazla süremeyeceği; gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla iki iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen iki iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaların sıraya konmasının gerektiği hüküm altına alınmıştır (3008 İK md,43). Kanun'un 47 vd. maddelerinde, çocuk ve genç işçiler ile kadınların çalışmalarıyla ilgili (yaş, gece çalışma yasakları vb.) özel bazı düzenlemeler yapılırken, 52. maddesinde nitelikleri bakımından haftalık iş günlerine bölünmeyen işlerde çalışma süreleri ve postalar halinde çalışma sistemine ilişkin esaslara yer verilmiştir.

Çalışma süreleri ile ilgili düzenleme ise tüzüklere bırakılmıştır (m.35/b). 3008 sayılı Kanunun uygulanmasında nizamnamelerin rolü önemlidir. Bu nizamnameler; “Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi”, “Günde Ancak 8 saat veya Daha Az Çalışılması İcap Eden İşler Hakkında Nizamname”, “İş Müddetleri Nizamnamesi” ve “Hazırlama Tamamlama veya Temizlik İşleri ile Aralı İşler Nizamnamesi”dir.

Bu kanun uyarınca hazırlanan 6 Kasım 1939 tarih ve 4354 sayılı Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi¹ günlük çalışma süreleri üzerindeki çalışmaları, fazla çalışma olarak kabul etmektedir (FÇN. md.1). Bir başka deyişle günde sekiz saati aşan çalışmalar, fazla çalışma kapsamında değerlendirilmektedir. Nizamnamede fazla çalışma yasağı olan şahıslar belirtilmekte ve gece işlerinde maden ocakları, kablo döşeme ve kanalizasyon ile tünel inşaatı gibi yer altı, sualtı işlerinde ve sağlık kuralları bakımından 8 saat veya daha az çalışması gereken işlerde fazla çalışma yasaklanmaktadır (FÇN.md.3,4) Ayrıca Nizamnamede azami fazla çalışma süresi tekrar edilmiş, günlük fazla çalışma süresi 3 saatle ve yıllık fazla çalışma yapılacak gün sayısı en fazla 90 gün ile sınırlandırılmıştır (FÇN. md.5). Bu nizamname ile işçinin korunmasını sağlayıcı ilk kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır (Caniklioğlu, S., 2002:31).

3008 sayılı İş Kanunu gereğince düzenlenen bir diğer nizamname (3008 İK. Md.36) 12.11.1940 tarihli 2/14637 sayılı “Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Fazla Çalışılma İcap eden İşler Hakkında Nizamname”² ile günde ancak sekiz saat veya daha az

¹ R.G. 06.11.1939

² Yayın Tarihi: 12.11.1940, Yürürlük Tarihi: 12.2.1941.

çalışılması gereken işler ayrıntılı bir şekilde tespit edilmiştir. Nizamnamede sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılmayacağı hükme bağlanmıştır (GASSDFÇ, md.4).

3008 sayılı Kanun gereği hayata geçirilen bir diğer nizamname “İş Müddetleri Nizamname”sidir¹. Nizamnamede; “çalışma süresi”, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği zamanın devam etme sınırını ifade ederken (İMN md.1), “çalışma sürelerinin işyerlerine veya yürütülen işlere özgü olmayıp, işçilerin şahıslarına ilişkin olduğu düzenlenmiştir (İMN md.2). Tüzüğün 3. maddesinde bazı işler sayılarak, bu işlerde çalıştırılan işçiler için haftalık çalışma süresinin haftada en çok kırk sekiz saat olduğu belirtilmiştir. 4.maddede, haftalık kırk sekiz saatlik çalışma süresinin; Cumartesi günleri saat 13’te kapanması zorunlu olan işyerleri için haftanın diğer günlerinde en çok 9 saati geçmemek ve Cumartesi günleri saat 13’ten sonra dahi çalışılması caiz işyerlerinde ise günde en çok 8 saati geçmemek şartıyla haftanın çalışma günlerine bölünür hükmü getirilmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin olarak; Pazar günü tatil yapılması gerekmeyen işlerde işçilerin haftalık çalışma sürelerinin 56 saati ve Pazar günü çalışmasının ise 8 saati geçemeyeceği (İMN md.5), perakende ticaret işlerinde, lokanta, kahvehane, otel, pastane, gazino, plaj, hamam, eczane gibi işyerleri için ilgili tüzük çıkarılıncaya kadar günlük çalışma süresinin en çok 11, haftalık çalışma süresinin ise en çok 60 saat olabileceği hüküm altına alınmıştır (İMN md.10). Belirlenen çalışma sürelerinin aşılması, Nizamname’de belirlenen usule göre izin alınmak suretiyle ve vardiyalı çalışma hallerinde mümkün görülürken, işyerinde postalar halinde çalışma sistemi varsa ve sekiz saatten fazla çalışma yapılıyorsa, bunlar fazla çalışma olarak kabul edilmemiştir.

3008 sayılı Kanununun 47. maddesi uyarınca yayınlanan 3.11.1942 tarih ve 5546 sayılı “Hazırlama Tamamlama ve Temizleme İşleri ile Aralı İşler Nizamnamesi”nde², Nizamnamede bahsedilen işlerin yapılması amacıyla işin başlamasından önce ve çalışma süresinin bitiminden sonra olmak üzere, günde en çok iki saat çalışma yapılabileceği hükme bağlanmıştır. (HTTİAİN md.2). Bu tür işlerin normal çalışma süresi içinde yapılması sakıncalı veya işçi sağlığı bakımından uygun değilse, normal çalışma süresinden önce veya sonra yapılma esası getirilmiştir (HTTİAİN md.3). Nizamnamede sayılan işler için ayrı kadroların tahsis edilerek azami günlük çalışma

¹ Yayın Tarihi: 3.11.1943, Yürürlük Tarihi: 3.2.1944.

² Yayın Tarihi: 3.11.1943, Yürürlük Tarihi: 3.2.1944

süresinin 12 saat ile sınırlandırılması öngörülmüştür (HTTİAİN md.14). Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin başlaması ile normal çalışma sürelerinin bitimi arasında işçilerin istekleri halinde yarım saat dinlenme izni verilebilmekte, ağır işlerde bu ara dinlenmesinin en az yarım saat olarak verilmesi zorunlu olmaktadır ((HTTİAİN md.7). Günde en fazla sekiz saat çalışılacak işlerde ise hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin normal iş süresi içinde yapılması gerekmektedir HTTİAİN md.8-9).

Öte yandan, 2.Dünya Savaşı'nın kendine özgü koşulları ışığında Milli Koruma Kanunu düzenlenmiş ve çalışma yaşamına ilişkin bazı düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu kanun, 3008 sayılı Kanun'un bazı maddelerini askıya almış veya uygulama olanağını ortadan kaldırmıştır. Konumuz açısından değerlendirildiğinde; Milli Koruma Kanunu¹ uyarınca hükümetin gerekli görmesi halinde fazla çalışma yapılabileceği ve bu konuda yapılacak fazla çalışmalar için işçiden onay almaya gerek duyulmadığı görülmektedir. (MKK. Md.19). Mezkur maddeye göre; gerek duyulan işyerlerinde, sanayi ve madencilik işlerinde fazla çalışmaya izin verilebileceği, kadınların ve 12 yaşından büyük kız ve erkek çocukların sanayi işlerinde ve 16 yaşından büyük çocukların maden işlerinde çalışmaları hakkındaki 151, 1593 ve 3008 sayılı kanunlarda mevcut tahdidî hükümlerin uygulanmayacağı, Hafta Tatili ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun hükümlerinin tatbik edilmeyebileceği” öngörülmüştür. Kanununun çalışma ilişkileri üzerindeki en önemli etkilerinin, “zorunlu çalışma” ve “fazla mesai” konularında olduğu görülmektedir (Makal, 1999:412-413).

Milli Koruma Kanunu'na istinaden yürürlüğe konan kararnamelerle², işyerlerinin tümü Hafta Tatili Kanunundan istisna edilmiş; iplik ve dokuma imalathaneleri ve fabrikalarında devamlı olarak günde üç saate kadar fazla çalışma yapılmasına izin verilmiş; kadınlarla on iki yaşından büyük çocukların mensucat sanayinin gece ve gündüz postalarında çalıştırılmalarına izin verilmiş, kadınlarla on iki yaşından büyük kız ve erkek çocukların günlük çalışma süreleri on bir saati geçmemek üzere tespit edilmiştir. Milli Koruma Kanunu'nun çalışma süreleri konusunda kendisinden beklenenleri yerine getirmesinden kuşku duyulmuş, çalışma sürelerinin artırılmasının, mutlaka üretimi de artırmayacağı, belirli bir noktadan sonra üretimin hem nicelik, hem de nitelik olarak düşeceği ve iş kazalarına yol açabileceği ileri sürülmüştü (Tuna,

¹ 26.01.1940 tarih 4417 sayılı R.G.

² Yayın Tarihi: 12.11.1940, Yürürlük Tarihi: 12.2.1941

1940:351). Fazla çalışmaya ilişkin uygulamalar zaman içerisinde yerleşiklik kazanarak norm haline geldi ve daha sonraki dönemlerde çalışma yaşamının sancılı konularından birini oluşturdu (Makal, 2004:7). Bu kararnamele büyük bir bölümü savaşın bitiminden sonra da yürürlükte kalmaya devam etmiş, bazı sanayi alanlarında uzun çalışma süreleri neredeyse kural haline gelmiş; kırk sekiz saatlik yasal haftalık çalışma süresine dönüş ancak işçi sendikalarının uzun mücadeleleri sonucunda gerçekleşmiştir (Makal, 2005:517).

1.1.3.2.3. 931 Sayılı Kanun Dönemi

1961 Anayasası ve temel ilkeleri doğrultusunda yürürlüğe konan çalışma yasaları, çalışanlara çok büyük haklar tanıyan ilk düzenlemeleri içermektedir (Makal, 2002:32). Kurumsallaşmanın temel öğelerinden olan; sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev, sosyal ve ekonomik haklar bu Anayasa'da yer bulmuştur. Bu dönemde, 3008 sayılı İş Kanunu'nun ülkenin ekonomik ve toplumsal yapısındaki gelişmeleri karşılamada yetersiz kalmaya başlaması, kapsamının sınırlı olması nedeniyle ülke genelinde uygulanamaması, kanundaki boşlukları giderebilmek amacı ile yürürlüğe konulan yeni düzenleme ve değişikliklerin dağınıklığı ve çelişkili olması gibi nedenlerle çalışma ilişkilerini düzenleyen yeni bir iş kanununun çıkarılması zorunlu hale gelmişti. Böylece 1967 yılında kabul edilerek yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu¹, ülkemizin ikinci İş Kanunu olmuştur.

931 sayılı İş Kanunu, yaklaşık üç yıllık bir uygulamadan sonra şekil yönünden hatalı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi Kararı² ile iptal edilmiştir. 931 sayılı İş Kanunu çalışma süreleri açısından 3008 sayılı İş Kanunu ile aynı sistematiği takip etmekle birlikte bazı yenilikler de getirmiştir. Buna göre; Cumartesi gününün bütünüyle tatil olması ve haftalık çalışma süresinin haftanın kalan günlerine eşit olarak bölünmesi imkanı öngörülmüş, bu bağlamda hükme seyyaliyet kazandırılmıştır (Ekonomi, 1968:44). Ayrıca, Kanunda 48 saatin üzerinde normal haftalık çalışma süresine imkan tanınmıştır. 3008 sayılı Kanunun 35/b maddesi hükmündeki esneklik kaldırılarak, farazi çalışma süresi olarak madde 62/b hükmü ile işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, çalışma

¹ 12.08.1967 tarihli R.G.

² AYMK.14.5.1970 tarih, E.1967/40, K.1970/26., 11.05.1971 tarih, 13833 sayılı R.G. de yayınlanmıştır.

süresinden sayılmış ancak işin mahiyetinden kaynaklanmayan, işveren tarafından sosyal yardım amacıyla götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen zamanın iş süresinden sayılmayacağı hükmü getirilmiştir. İşçilerin gece postalarında ve en çok bir hafta süre ile çalıştırılmalarına imkan sağlanmıştır (Caniklioğlu, S, 2002:33).

Fazla çalışma ücreti konusunda 3008 sayılı İş Kanunu'nda işçi ve işverenin normal çalışma ücretinin % 25 ila % 50 fazlası arasında bir oranı belirleyerek anlaşmaları yerine, 931 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın bütün çeşitleri için % 50 zamlı ücret belirlenmiştir.

1.1.3.2.4 1475 Sayılı Kanun Dönemi

931 sayılı İş Kanunu'nun şekil nedeniyle iptali üzerine, söz konusu kanunun birkaç maddesinin değiştirilmesi suretiyle hazırlanan 1475 sayılı İş Kanunu¹ yürürlüğe girmiştir (Üçışık, 2001:1477). 1475 sayılı Kanun, 931 sayılı İş Kanunu'nun ayrı tarih ve ayrı sayı ile devamı niteliğinde sayılabilmektedir. Gerçekten de, bazı özel hususlar haricinde 1475 sayılı İş Kanunu; düzenlenme biçimi, sistemi, madde numara ve içerikleri bakımlarından 931 Sayılı İş Kanunu'nun aynısıdır (Çenberci, 1984:5).

İşçinin korunması ilkesine 3008 sayılı İş Kanunu'ndan sonra, 1475 sayılı İş Kanunu'nda da özen gösterilmiş ve çalışma koşulları geniş ve ayrıntılı biçimde yasal düzenlemelere bağlanmıştır (Tuncay, 2002:62). Çalışma süreleri açısından 931 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Kanunun düzenlemeleri farklılık göstermemektedir (Ekmekçi, 1988:4) Kanunun 61.maddesinde 48 saat olarak düzenlenen haftalık azami çalışma süresi, 29.07.1983 tarih 2869 sayılı Kanun² ile değiştirilerek 45 saate düşürülmüştür.

Fazla çalışma hükümlerine ilişkin 931 sayılı İş Kanunu'nda yer alan fazla çalışma nedenleri, günlük ve yıllık sınırları, şartları, yasakları, fazla çalışma türleri 1475 sayılı İş Kanunu ile örtüşmektedir. (931 İK md.35,36,37) (İlgaz, 1967:15).

1475 sayılı Kanun'da fazla çalışma, günlük bazda değerlendirilmiş ve günlük normal çalışma süresinden sonra yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılmıştır. Kanunda "memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle

¹ 01 Eylül 1971 tarih, 13943 sayılı R.G.

² 30.07.1983 tarih, 18180 sayılı R.G.

Kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir” hükmü fazla çalışmada günlük sürenin dikkate alındığını göstermektedir (1475 İK md.35/a).

1475 sayılı İş Kanunu’nun 61. maddesine göre sözleşmedeki çalışma süreleri dışındaki çalışmalar da fazla çalışma sayılmaktadır (Eyrenci, 2001:9). Gerçekten de Kanun’un 35/f fıkrası uyarınca yayımlanan Fazla Çalışma Tüzüğü’nde¹, ülkenin genel yararları veya işin niteliği yahut üretimin arttırılması gibi nedenlerle İş Kanununun 61 inci maddesinin (a) bendinin ikinci fıkrasında yazılı günlük normal çalışma sürelerinin dışında yapılacak fazla çalışmalar hakkında bu Tüzük hükümleri uygulanır hükmüne yer vermiştir. Günlük yasal iş süresi haftada beş gün çalışılan yerlerde günlük 9 saat, altı gün çalışılan yerlerde (Cumartesi günü) 7,5 saattir. Cumartesi günü tam gün çalışılmayan işyerlerinde ise; Cumartesi günü çalışılan sürenin haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinden düşülmesinden sonra bulunacak rakamın beşe bölünmesi suretiyle elde edilecek süre olmaktadır.

Fazla çalışma ücretine hak kazanabilmek için günlük çalışma süresinin aşıldığı durumlarda haftalık çalışma süresinin dikkate alınıp alınmayacağı hususunda öğretide farklı görüşler öne sürülmüştür. Yargıtay, sadece günlük sürenin aşılmasını yeterli bulmamış, haftalık çalışma süresinin aşılmasını da gerekli görmüştür.²

Fazla çalışma süresi günde üç saat ile sınırlandırılırken, fazla çalışma yapılacak günlerin toplamının ise bir yılda doksan iş gününden fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır (1475 İK md.35/a-b;FÇT.md.2). Bir yıllık sürenin hesabında, fazla çalışmaya başlandığı gün esas alınmaktadır (FÇT.md.2). Fazla çalışma yapılabilmesi, işçinin muvafakati ile birlikte Bölge Çalışma Müdürlüğü’nün iznine tabidir (1475 İK. Md.35/d-e).

Zorunlu sebeple fazla çalışma konusuna Kanun’un 36.maddesinde yer verilmiş olup bir arıza sırasında, bir arızanın mümkün görülmesi halinde veya makinalar veya alet ve edevat için hemen yapılması gerekli acele işlerde, veyahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak kaydıyla işçilerin hepsi veya bir kısmı fazla çalıştırılabilir. Bu gibi hallerde işveren işin niteliğini ve başladığı gün ve saati, işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne bildirmek zorundadır. Olağanüstü hallerde fazla çalışma için; seferberlik

¹ 04.04.1973 tarih, 14497 sayılı R.G.

² Y.H.G.K. 21.03.1973, E.919, K.318.

sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla memleket savunmasının ihtiyaçlarını temin eden işyerlerinde Bakanlar Kurulu'nun, işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş müddetini, işçinin en çok çalışma kabiliyetine çıkarabileceği hususu düzenlenmiştir (15 İK md.37). Zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılacak fazla çalışmalar için işçinin onayı aranmamıştır.

Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenmektedir. (1475 İş K. Md.35-c). Söz konusu orandaki zamlı ücret zorunlu sebeplerle ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar için de geçerlidir. Fazla çalışmanın yasaklandığı işler; (FÇT md.3); sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işler¹, (1475 İK md.61-c), gece çalışmaları (1475 İK md.65), maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi su altında yapılan işler olarak sayılırken, fazla çalışmanın yasaklandığı kişiler ise; 15 yaşından aşağı kız ve erkek çocuklar ile hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği, işyerinin veya Sosyal Sigortalar Kurumu hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde ise herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler olarak tanımlanmıştır (FÇT md.4). Öğretide 1475 sayılı İş Kanunu esnekliğe olanak vermemesi nedeniyle eleştirilmiştir (Arıcı, 1992:137).

1.1.3.2.5 4857 Sayılı Kanun Dönemi ²

Endüstri üretimi şartları altında yayınlanan 1475 sayılı Kanunun öngördüğü katı çalışma düzeni, üretim ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmelerin gerisinde kalmış, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte üretimin kolaylaştırılması ve rekabet gücünün artırılması amacıyla çalışma sürelerinin esnekleştirilme gereksinimi, yeni bir iş kanununa olan ihtiyacı artırmıştır (Şahlanan, 2003:28). İş Kanununda değişikliğe gidilmesinin sebepleri; çağdaş çalışma ilişkileri normları ile uyum sağlamak, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilmek, esnek çalışma ve verimliliğe dayalı ücretlendirme modellerine yer vermek için olmuştur (Yüksel, 2003:11).

Bu anlamda yeni çalışma türleri, çalışma süreleri ve çalışma ilişkilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, bu çerçevede yeniden düzenleme yapılması da kaçınılmaz olmuştur.

¹ Bu isimdeki Tüzük 27.07.1984 tarih, 18471 sayılı R.G.'de yayınlanmıştır.

² Fazla çalışma hususu birinci bölümde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Ayrıca, 1475 sayılı Kanundaki çalışma sürelerine ilişkin katı düzenlemelerin, çalışma hayatında kanuna aykırı uygulamaların yaygınlaşmasına neden olduğu sıkça ileri sürülmekteydi. 2003 yılına kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde yerini, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği'nin çalışma hayatıyla ilgili normları çerçevesinde hazırlanan 4857 Sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu ile Kanun uyarınca çıkarılması gereken tüzük ve yönetmeliklerin hazırlığı sırasında, "Avrupa Birliği Direktifleri" dikkate alınmış ve Avrupa Birliği İş Hukuku mevzuatına uyum sağlanmaya çalışılmıştır. (Balkır, 2007:69). Kanunda, üretim teknolojilerindeki gelişme ve yeni çalışma yöntemlerinin üretime uygulanması nedeniyle, üretimde ve çalışma düzeninde esneklik sağlanması amacıyla köklü değişiklikler getirilmiş ve esneklik bağlamında en fazla değişikliğe uğrayan kısım çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler olmuştur.

1.2. Çalışma Süresi Kavramı

İş Kanununda çalışma süresi ile ilgili bir tanıma yer verilmemekle birlikte, çalışma süresi 63. maddede "işin düzenlenmesi" başlığı altında düzenlenmiştir. Madde hükmünde, "genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saat olup, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı" ifade edilmiştir. İlgili Kanun maddesi uyarınca çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde¹ çalışma süresi "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir" şeklinde tanımlanmıştır. (ÇSY. Md.3/1).

İş süreleri ve çalışma süreleri deyimleri öğreti ve uygulamada genellikle aynı anlamda kullanılır. İş süresi denilince bundan "işçinin işveren emrine amade olduğu süre" anlaşılır (Akyiğit, 2007:271). Öğretide, çalışma süresi kavramıyla ilgili muhtelif tanımlar yapılmıştır: Çalışma süresi, "işçinin iş görmek amacıyla iş gücünü işverenin emrine tahsis ettiği süre"dir (Eyrenci ve diğ., 2006:207). Çalışma süresi, "işçinin işte geçirdiği zamanın sürme sınırı"dır (Subaşı, 2005:301). Çalışma süresi hukuki anlamda, işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği ya da etmiş sayıldığı süreyi belirten bir kavramdır (Arıcı, 1992:7). Çalışma süresi; hem işçinin işverene olan bağımlılığının sınırını çizen, hem de çalışmanın karşılığını ölçmede rol oynayan önemli bir kavramdır (Erdut, 2002:7). İşçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi

¹ R.G. 6.4.2004, 25425.

yapmak için işverenin emri altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süredir (Uzun, 2004:135). İşçinin iş görme borcunu ifa ettiği ya da işverenin emrine iş gücünü tahsis ederek hazır olarak beklediği süreleri kapsayan süreler ile soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın, işin başlangıcından sona ermesine kadarki zaman parçasıdır (Caniklioğlu, N., 2005a:301). İşçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi görmek amacıyla işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süredir (Demircioğlu, 2003:124).

İşçinin kendisini sürekli olarak işverenin emrinde çalışmak için hazır bulundurması, iş hukukunun gereklerine olduğu kadar, insan doğasına da aykırıdır. Kişi, her şeyden önce maddi ve manevi varlığını geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duymaktadır. Öte yandan, işverence çalışandan gerekli verimin alınabilmesi için de çalışma süresinin sınırlandırılarak belirlenmesi gerekir (Turan, 1993:191). Çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar işçilerin şahıslarına ilişkindir (Sarper, 2006:604). Çalışma sürelerine getirilen günlük ve haftalık sınırlamalarda amaç, kişisel olarak işçinin sağlığı ve sosyal yaşamını korumaktır. İşyerleri için böyle bir sınırlama söz konusu değildir. İşyerleri, vardiya halinde gece ve gündüz kesintisiz faaliyetini sürdürebilir.

4857 sayılı İş Kanunundan önce İş Hukuku mevzuatında kavrama ilişkin bir ifade birliği yok idi. 1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinde “iş süreleri”, bazı maddelerinde “çalışma süreleri” ifade edilirken, öğretide de “iş süresi”, “iş müddeti” veya “çalışma süreleri” ibareleri kullanılmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanununda ise sadece “çalışma süreleri” kavramına yer verilmiştir. (Çenberci, 1984:659). 1475 ve 4857 sayılı Kanunlar kavram itibarıyla çalışma süreleri hakkında yaklaşık aynı prensipleri benimsemekle birlikte, yeni Kanun çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine dağılımı konusunda eskisine göre, daha esnek düzenlemeler getirmiştir. Çalışma sürelerinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması imkanı ve yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması bu anlamda en önemli yeniliklerdir (Karacan, 2006:8).

Çalışma süresi hukuki anlamda işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi ifade eden bir kavramdır. Kanunda işçinin çalışarak geçirmediği bazı sürelerin çalışma süresinden sayılacağı (İş K.md.66), ara dinlenmelerinin ise çalışma süresinden sayılmayacağı (İş K.md.66/son) belirtilmiştir

(Çelik, 2005:297). Bu ise çalışma süresinin, belirli bir zaman diliminde fiilen çalışmak suretiyle iş başında geçen süreler, yani fiili çalışma süresi ve çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan yani farazi çalışma süresi olarak ikiye ayrılması anlamına gelir ki bu sürelerin toplamı çalışma süresini ifade eder. Fazla çalışmanın tespitinde işçinin çalıştığı süreler hesaplanırken, fiilen çalıştığı süreler ile çalışmamış olmakla birlikte, kanun veya sözleşme ile çalışma süresinden sayılan süreler birlikte değerlendirilir. Türk İş Hukuku mevzuatında çalışma sürelerinin kural olarak fiili çalışmayı esas aldığı, işçinin fiilen çalışmamış olması durumunda işverenin egemenliğinde olduğu sürelerin ise farazi olarak çalışma süresinden sayıldığı kabul edilmelidir. Dolayısıyla mevzuatta kullanılan veya kullanılacak çalışma süresi tabirlerinin, aksi yönde düşünmeyi gerektirecek başka bir husus yoksa, kural olarak açıklamada fiili çalışma süresi olarak anlaşılması gerekecektir (Mollamahmutoğlu, 2005:668).

1.2.1.Fiili Çalışma Süresi

Fiili çalışma Süresi, 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmamakla birlikte, Çalışma süresi Yönetmeliğinde “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre” şeklinde ifade edilmiştir (ÇSY., md.3). Ancak bunu salt fiilen iş görülen süre olarak değerlendirmemek gerekir. Fiili çalışma süresi dar anlamda işçinin işini yaparken geçirdiği süreyi ifade eder. Ancak, işçinin işyerinde muhtelif şekillerde düzenlenen çalışma süreleri içerisinde iş gücünü işverenin emrine tahsis etmesi söz konusudur (Arıcı,1992:98).

Fiili çalışma süresi; işçinin iş görmek amacıyla, işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği, soyunma, giyinme ve ara dinlenmeleri hesaba katılmaksızın, işin başından sona ermesine kadar geçen süredir. (Subaşı, 2005:321; Ekonomi, 2004:159; Narmanlıoğlu,1998:466; Eyrenci ve Diğ, 2005:195; Süzek, 2005:603; Tunçomağ ve Centel, 2005:143). Fiilen çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinde iş görme borcunun konusu olan işi gördüğü veya bu amaçla işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği süreyi ifade eder. Bu süre içinde işçi doğrudan işiyle ilgilenebileceği gibi, hazır olarak da bekleyebilir ya da işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işi ile ilgili başka işler yapabilir. Bu nedenle işçinin fiili çalışma süresi boyunca durmadan çalışıyor olması gerekli olmayıp, işçinin hareketleri arasına giren olağan boşluklar (örneğin telefonla konuşması) fiili çalışmayı etkilemez (Mollamahmutoğlu, 2005:668).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da çalışma süresini “işçinin iş akdi uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir” şeklinde tanımlamıştır.¹ (Özcan, 2009:31).

1.2.2.Farazi Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılan haller ele alınmıştır. Bu süreler, işçinin işyerinde işverenin emri altında çalıştığı süreler değildir. Bir takım sosyal nedenlerle fiilen çalışılmış gibi kabul edilen durumlardır. İşçi taahhüt ettiği işte fiilen çalışmamasına rağmen, çalışma yapmışçasına değerlendirilmekte, işini ifa ettiği varsayılmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2005:656).

Çalışma hayatında çalışma süresini, fiili anlamda çalışmaya başlanan saatten, işin sona erdiği saate kadar devam eden bir süreç olarak değerlendirmek doğru olmayacağı gibi, böyle bir değerlendirme yapılması halinde işçi aleyhine sonuçlar yaratacağı muhakkaktır. Çalışma süresi kavramının sadece fiili çalışma sürelerinden ibaret olması, çalışma hayatında işçinin çalışma süreleri bakımından korumasız kalmasına yol açabilir. Böyle bir durumda işçi, işgücünü işverenin emrine uzun süre tahsis ettiği halde, daha kısa süre çalışmış ve iş görmüş sayılacaktır (Arıcı, 1992:99). Böylece, işçilerin işlerini fiilen yerine getirmediği bazı süreler çalışma sürelerine dahil edilmiş olup, işçi iş görmemesine rağmen, emeğini işverenin emrine sunduğu bir takım hallerde çalışmış gibi kabul edilmektedir. İş süresinden sayılan bu hallerin bazıları iş ilişkisinin yapısından kaynaklanmakta, bazıları ise sosyo-politik gerekçelerle düzenlenmektedir (Aydın, 2002:1).

Bu nedenle, çalışma yaşamında işin niteliğinden ve iş sözleşmesindeki bağımlılık ilişkisinden kaynaklanan; sosyal koruma amaçlı fiili çalışma süresi dışında, işçinin çalışmadan geçirdiği bir takım süreler ‘farazi’ olarak günlük iş süresinden sayılmıştır (Kuşkaya, 2008:75). Bazı mesleklerde veya bazı zamanlarda işçi çalışmaya hazır bulunduğu halde belirli bir zaman zarfında çalışmayabilir. İşçinin hazır durumda ama fiilen çalışmadığı işbu süre, farazi çalışma süresi olarak nitelendirilmiştir (Tunçomağ, ve Centel, 2005:145; Arıcı, 1992:98 vd.). Bir diğer deyişle farazi çalışma süresi, günlük çalışma süresinin, fiilen çalışılmayan bölümünü ifade eder. İşin niteliği yanında

¹ Y.H.G.K. 21.10.1979, E.1970/9-501., K.600

işverenin işçinin işiyle ilgili olmayan bir takım talimatlar vermesi de farazi çalışma süresinin meydana çıkmasına neden olur. İşçinin sosyal bakımdan çalışma hayatında korunması gerekçesiyle de farazi çalışma süresi ortaya çıkabilir (Arıcı, 1992:99).

Farazi çalışma süresi olarak kabul edilecek bu sürelerden bazıları İş Kanununda altı bent halinde sayılmıştır (İş K. md.66/1). Farazi çalışma sürelerine ilişkin hükmün amacı işçi yararının gözetilmesidir. Dolayısıyla, madde hükmünde farazi çalışma sürelerinden sayılmamasına rağmen, işçi yararına olacak şekilde işçinin çalışmadan geçirdiği başkaca süreler de farazi çalışma süresi olarak kararlaştırılabilir. Yani, ilgili maddede sayılmayan bazı sürelerin sözleşme ile günlük çalışma süresinden sayılması mümkündür. Örneğin, ara dinlenmeleri ile kahve veya sigara molaları bu şekilde günlük çalışma süresinden sayılabilmektedir. Yargıtay da, İş Kanununda sayılanlar dışında çalışma süresi sayılacak hallerin taraflarca kararlaştırılabileceğini kabul etmektedir¹ (Özcan, 2009:32). İşçinin çalışmamasına rağmen, çalışılmış gibi değerlendirilmesinin sebebi, fiili çalışma olmamasına karşılık işverenin işçi üzerindeki egemenliğinin devam ediyor olması ve işçinin işverenin emrinde olmasıdır (Köseoğlu, 2009:119) Avrupa Birliği'nin 2000/88 sayılı Yönergesi'nde de çalışma süresi "işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçirdiği tüm süre" olarak ifade edilmiştir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu çalışma süresinden sayılan hallere yer vermemiştir. Öte yandan "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin", 7. maddesinde bu Yönetmelik kapsamında olan çocuk ve genç işçiler için, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra, "işverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen sürelerin", "işverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki programlarında geçen sürelerin", "Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri sürelerin" de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (Kaşdemir, 2009:40-41).

¹ Y.9.H.D., 13.05.1991, E.428, K.8329

1.2.2.1.Yer altında veya Su Altında Görülen İşler

Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, çalışma süresinden sayılmaktadır (İş. K. md.66/a). Sosyal amaç taşıyan madde hükmüne göre, sadece işin başlama ve bitiş zamanlarında geçirilen süre değil, işin niteliğinden kaynaklanan veya işverenin talimatı ile fıkra kapsamına giren işyerlerine inilip çıkılması için geçirilen süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır (Ekonomi, 1987:279). Yer altında veya su altında, metro, tünel, kanalizasyon, sünger avcılığı, kablo döşemesi gibi maden ve taşocaklarına benzer yerlerde çalışanlara da bu hüküm uygulanabilecektir (Süzek, 2005:608; Ekonomi, 1987:279).

Yer altı ve su altı işlerinde, işçinin işini yapacağı yer altı veya su altındaki işyerine ulaşması için belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir. İşçi yer altında galeri girişine, su altında dalma yerine geldiğinde, işgücünü işverenin emrine hazır tutmuş durumda olacaktır. Ancak, çalışmaya başladığı zaman ile işgücünü işverenin emrine hazır tuttuğu zaman arasında, madene inme veya su altına dalma süresi kadar belirli bir zaman geçmektedir. Bu nedenle, işçilerin çalışma yerlerine inme ve çalışma yerlerinden çıkmaları sırasında geçen süre de yasal çalışma süresi sayılmıştır (Arıcı, 1992:100-101). Yargıtay da bir kararında işçilerin işe başlamadan yapılan tertibe sokulmak, kazma ve kürek almak gibi hazırlık çalışmalarını da iş süresinden saymıştır¹ (Çenberci, 1984:674).

Haftalık çalışma süresi olan 45 saatin aşılırsa fazla çalışmanın oluşmaması için örneğin yeraltında bulunan ocaklardan yer üstündeki soyunma yerlerinin bulunduğu işyeri merkezine 30 dakikada ulaşıldığı bir işte çalışan işçi, çalışma süresinden 30 dakika önce işi bırakmalı ve yer üstüne doğru yola çıkmalıdır (Narmanlıoğlu, 1998:471; Demir, 2005:161).

¹ Y.9. H.D. 29.09.1977, E.10997, K.13816

1.2.2.2. İşveren Tarafından Gönderilen İşçinin Yolda Geçirdiği Süreler

İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, farazi çalışma süresi sayılan hallerden ikincisini teşkil eder.(İş K. md.66/b). Teknik servis veya arıza giderme ekibi türünden işçilerin işyeri dışında çalışması, işyerinin verdiği hizmetin bir gereği olmaktadır. Bu tür farazi çalışma süreleri, genellikle işin yol kat etmek suretiyle gidilerek yapılması durumlarında söz konusu olmaktadır. Örneğin, elektronik cihazlarla ilgili tamir ve bakım servisinin, arıza veya sorun bildirisi yapan ev veya işyerlerine giderek sorunu çözmesini müteakip, işyerine geri dönmesi bu madde hükmüne örnek olarak gösterilebilir. Yine, ilaç mümessilleri, pazarlama elemanları, satış temsilcileri gibi işçiler de işlerinin karakteristik özelliği nedeniyle çalışma sürelerini çoğunlukla işyerlerinin dışında yerine getirmek durumundadır. Bu ve benzeri nitelikteki işlerde çalışanların işlerini görürken geçirdikleri zamanların çalışma süresinden sayılacağına kuşku yoktur (Süzek, 2005:609). İş görülmeyen bu süre, gidiş- geliş için kullanıldığı ve dolayısıyla işin niteliğinden doğduğundan, işçi işgücünü bu süre içinde de işverenin emrine tahsis etmiş olmaktadır. Bu nedenle farazi çalışma süreleri içinde yer alan bu süre aslında fiili çalışma süresi olarak da düşünülebilir, nitekim işçi bu sürede işgücünü işverene tahsis etmiştir (Arıcı, 1992:101).

Öğretide, bu hüküm hakkında fazla çalışma konusunun da dahil olduğu iki farklı görüş mevcuttur. Bir görüş, işçinin işini görmeksizin yolda geçireceği süreyi hiçbir sınır getirmeden çalışma süresi sayan hükmünü esas almaktadır. Buna göre, işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılmalı ve herhangi bir şekilde kısıtlanmaması karşısında o günkü çalışma süresini doldurduğu takdirde yolda geçen bu süre fazla çalışma hükümlerine tabi olmalı, yani günlük çalışma süresini aşan kısım için *fazla çalışma ücreti* ödenmelidir. Günlük çalışma süresinin sona ermesinden sonra, işçinin saatler süreceğ bir yolculukla başka bir yere gönderilmesi durumunda da fazla çalışma ücreti ödenmelidir (Çelik, 2004:252; Caniklioğlu S., 2002:47).

Diğer görüş ise, işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde, yolda geçen zamanın iş süresinden sayılabilmesi için bunun günlük iş süresi ile sınırlandırılmış zaman zarfında olmasına bağlı olacağını ileri

sürmektedir. İlgili fıkrada yer alan “çalıştırılmak” ibaresi, günlük çalışma süresi içinde yapılacak çalışmayı ima etmektedir. (Narmanlıoğlu, 1998:471; Mollamahmutoğlu, 2005:680). Bu görüşte olanlar, fiilen çalışılan süre ve yolda geçirilen sürenin toplamı günlük çalışma süresini aştığında fazla çalışma ücretinin ödeneceğini kabul ederken, günlük çalışma sonrası başka bir yerde yapılacak çalışma için yolda geçen süre için fazla çalışma ücreti ödenmemesi gerektiğini ifade etmektedirler (Ekonomi, 1987:281).

Yargıtay ise ikinci görüşü benimseyerek, işçinin 6245 sayılı Kanuna göre harcırah ödenmek suretiyle görevlendirildiği yerlere gidip gelmek için yolda geçirdiği süreler için fazla çalışma ücreti istemesinin mümkün olmadığını belirtmiştir¹ Öte yandan, işçinin asıl işini her zaman işyerinde görmesi gerekmiyorsa, buna dair sözleşme veya yerleşmiş uygulama varsa, işçinin yolda geçireceği sürelerin çalışılmış süre gibi sayılmaması gerekir (Uğur, 2002:13). İşçi günlük çalışmasını tamamladıktan sonra, iş için bir yere gönderilmesi nedeniyle yolda geçen süre nedeniyle bir külfete katlanırken, aynı zamanda ikametgahından da uzakta kalmaktadır. İşçinin yolda geçirdiği bu tip sürelerin hiçbir şekilde ücrete tabi tutulmaması da hakkaniyete aykırı olacaktır. Zira, işçi bu süreyi işverenin isteği veya yaptığı bir işin gereği olarak yolda geçirmektedir (Songu, 2007:147). İşçinin katlandığı bu külfete karşılık, işverenin yükümlülüğü işçinin yol ve ikamet masraflarını karşılamak ve harcırahını ödemektir ki, böylelikle işçinin mağduriyetinin de önüne geçilmiş olunmaktadır.

İşçinin günlük çalışma süresinin geçtiği zaman dilimine denk düşen kısmını çalışılmış gibi sayarak günlük çalışma süresine eklerken, bu süreyi aşan kısmı çalışma süresinden saymamak, aynı eylemlerle durumun bir kısmına hukuki ve ekonomik değer atfederken, diğer kısmını yok saymak anlamına gelmektedir. Kanaatimiz, ulaşım araçlarında geçen bu sürelerin de çalışılmış gibi değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. Normal çalışma süresinin arkasından işçinin uzun süreli bir yolculuğa çıkması, sağlığı açısından bazı riskleri beraberinde getirebilir. Bu nedenle, işçinin talep etmesi halinde fazla çalışma karşılığı olarak serbest zaman verilmesi imkanı, bu açıdan makul bir seçenektir. Yoğun çalışma temposunun ardından işçinin dinlenmesi sağlığı açısından da faydalı olacaktır (Karacan, 2006:14).

¹ Y. 9. HD, 09.06.1994, E.3904, K.8874

1.2.2.3.İşçinin İşverenin Emrinde Boşa Geçirdiği Süreler

İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler günlük iş süresinden sayılmaktadır (İş K. 66/c). Burada dikkate alınacak kıstas, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işçinin işyerinde çalışmaya hazır ve istekli şekilde beklemesidir, yani işçi, iş gücünü işverenin emrine tahsis etmiş olmalıdır (Narmanlıoğlu, 1998:476). Örneğin, işyerinde üretimin devam edebilmesi için hammadde gelmesinin beklenmesi, elektrik kesintisi veya makinelerdeki bir arızanın giderilmesinin beklenmesi, işin bitimi üzerine işverence yeni bir iş verilmesi için beklenmesi esnasında geçen süre de çalışma süresinden sayılmaktadır (Süzek, 2005:609).

Özellikle hizmetin gereği her an çalışmaya hazır durumda bulunması gereken yangın işçileri gibi bazı çalışma türleri için anılan düzenleme bir zorunluluktur (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008:695). Yine örnek olarak, doktorlar, şoförler, acil hizmet görevlileri, polisler, gece bekçileri, hemşireler, benzin istasyonunda çalışan görevliler gibi işçilerin işyerinde beklemesi ya da çoğunlukla kullanılan ifade ile nöbet tutması, ülkemiz çalışma hayatında oldukça sık görülmektedir.

Aksi takdirde işçinin, işyerinde çalışmadan geçirdiği her süreyi çalışma süresinden saymak mümkün değildir. İşçinin bu bent kapsamında bekleyerek geçirdiği sürelerin, normal çalışma süresi içinde veya normal çalışma süresi tamamlandıktan sonra meydana gelmesi önem arz etmez. Çalışma süresi bakımından sadece işyerinde geçirilen süreler değil, işyeri dışında çalışılarak geçirilen süre de dikkate alınmalıdır (Süzek, 2005:738). İşçinin, işverene amade olarak çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreyle birlikte, çalışma süresi günlük normal iş süresini aşıyorsa, haftalık çalışmasının 45 saati aşması kaydıyla, aşan kısım kadar fazla çalışma yaptığı kabul edilmesi gerekecektir (Mollamahmutoğlu, 2005:658).

Yargıtay, işçilerin işe başlamadan önce yapılan tertibe sokulmak, kazma, kürek almak gibi hazırlık çalışmalarının iş süresinden sayılacağını kabul etmektedir (Süzek, 2005:608; Narmanlıoğlu, 1998:471-472). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında, işçinin işveren tarafından tahsis edilmiş olan konutta oturarak, gece gündüz 24 saat işverenin emrine hazır halde beklediği sürenin tamamının iş süresinden sayılmasının hayatın olağan akışına ve insan takatine uygun düşmediği gerekçesiyle

mümkün olmadığına hükmetmiştir¹ (Günay, 1987:211). İşçinin işverenin her an emir ve talimatlarını yerine getirecek şekilde hazır bulunmasına rağmen kendine bağlı olmayan nedenlerle çalıştırılmaması, “işverenin temerrüdü” kavramı ile açıklanır. İşverenin temerrüdü sırasında geçirilen süre de çalışılan sürelerden sayılır (Tunçomağ ve Centel, 2005:146).

1.2.2.4. İşçinin İşverenin Emriyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçirdiği Süreler

İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, çalışma süresinden sayılmıştır (iş K. md.66/d). İşveren kendisinden kaynaklanan sebeplerle işçiyi asıl işini yapmaktan alıkoymaktadır. İşçinin kendi isteği söz konusu değildir. Bu süre zarfında işçi işverenin emir ve talimatları altındadır. İşçi işgücünü işverene tahsis etmiş olmasına rağmen, işveren tarafından işi dışında başka bir nedenle oyalanmakta, asıl işini yapması engellenmektedir. Örneğin işverenin, işçiye kendi özel işlerini gördürmesi veya işyerinde görevli bir işçinin sekreterin hastalığı nedeniyle kırtasiyeye gitmesi gibi sebeplerle işçiyi asıl işiyle uğraşmasını engelleyen, işverenin kendisidir (Tunçomağ ve Centel, 2005:146). Bu nedenle, bu tür süreler de fiili çalışma süreleri ile birlikte değerlendirilerek, fazla çalışmanın tespitinde göz önünde bulundurulur. Yargıtay bir kararında², davacı işçinin şehir dışında yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı katıldığı gerekçesi ile bu süreye karşılık olmak üzere haftada bir saat fazla çalışma ücreti hesaplanmasını hatalı bulmuş, davacının bilgi ve performansını arttırmak amacıyla yapılan bu tür toplantılarda geçen sürelerin fazla çalışma olarak değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir. Bu kararda taraflar arasında menfaat dengesi sağlanmak istenmiştir. Ancak; işverenin çalıştırma amacının olup olmamasının önemli olmadığı, eğitim süresi içerisinde de işçinin her an fiili görevine çağrılabilir olması ve bu nedenlerle de işçinin eğitim seminerine gönderilmesinin çalışma süresinden sayılması gerektiği gerekçesi ile bu karar haklı olarak eleştirilmiştir (Kutluer, 2009:41).

¹ Y.H.G.K. 15.11.1985T., E.9-233, K.905

² Y.9.H.D., 15.05.2007, E.6064 E., K.15197

1.2.2.5.Kadın İşçilere Emzirme İçin Verilen Süreler

Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, çalışma süresine dahil edilmiştir (İş K. md.66/e). Buradaki amaç, işçinin korunması ve yararına yönelik olarak sosyal düşüncelerden kaynaklanmakta olup, hükmün iş kaynaklı nedeni yoktur. Kanunda kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçinin belirleyeceği ve bu sürenin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir (İş K. md.74).

Aynı düzenlemeye Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte¹ de yer verilmiştir (GEKÇY., md.14). Yönetmelik uyarınca oda ve yurt açma yükümlülüklerini işverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurarak yerine getirebilecekleri gibi, anılan Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da sağlayabilirler. Diğer bir deyişle, işverenlerin bu konuda dışarıdan hizmet alabilmeleri mümkün kılınmıştır (GEKÇY., md.15). Öğretide emzirme odaları ve kreş olmayan işyerlerinde; işçinin evinin çok uzak olması nedeniyle, günlük çalışma süresi içinde herhangi bir anda emzirmek için eve gitmesinin zor olması gibi durumlarda, emzirme izinlerinin günlük olarak işe başlama ve bitirme saatlerinden önce toptan (1.5 saat) kullanılabileceği önerisi getirilmiştir (Demir, 2006:163). Kullanılmayan süt izninin zamlı ücret ile talep edildiği bir Yargıtay kararında², yasada süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair kuralın yer almaması ve işverence süt izni verilememesinin yaptırımının Yasanın 104. Maddesinde öngörülen idari para cezası olması nedeniyle, süt izninin fazla çalışma olarak değerlendirilip, sonuca gidilmesinin hatalı olduğuna karar vermiştir (Kutluer, 2009:42).

Yargıtay bir diğer kararında³ toplu iş sözleşmesi ile öğleden önce ve sonra birer saat olmak üzere günde iki saat emzirme izni verilmesi gerekirken, bu süre içinde izin verilmeden çalıştırılan işçinin, bu çalışmasının fazla çalışma sayılabilmesi konusunda, emzirme için verilmesi gereken izin süresini de kapsayan çalışma süresinin, günlük ve haftalık çalışma süresini aşmasını aramıştır (Karacan, 2006:17).

¹ 14.07.2004 tarihli 25522 sayılı R.G.

² Y.9.H.D., 01.05.2007, E.4893, K.13796

³ Y.9.H.D, 07.07.1977, E.4221, K.5678

1.2.2.6.İşçilerin İşin Niteliği Gereği Yerleşim Yerlerinden Uzak İşyerlerine Götürülürken Geçen Süreler

Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde, bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler çalışma süresinden sayılmaktadır (İş K. md.66/f-I) İşçilerin işyerine toplu şekilde getirilip götürülmelerinin çalışma süresinden sayılması için bazı şartların bir arada bulunması gerekir. Bu şartların hep birlikte gerçekleşmesi zorunludur, aksi halde kanun hükmüne uygun düşmeyeceğinden, bu süreçte geçirilen zaman çalışma süresinden sayılamayacaktır.

Bu şartların ilki işçilerin işyerine uzak bir mesafede bulunmalarının gerekliliğidir. Bu konuda net bir ölçüye Kanunda yer verilmemekle birlikte, işçinin işyeri ile ikametgahı arasındaki mesafenin yaya olarak kat edilmesinin çok güç olduğu kabul edilmiştir (Ekonomi, 1987:287). İşyeri yaya gitmek için uzakta olmasına rağmen düzenli bir biçimde toplu taşıma araçları işliyorsa, yaya gitmenin doğurduğu güçlüklerden söz edilemeyecektir (Süzek, 2005:610). Diğer bir deyişle, işçilerin yerleşim yerinden uzakta bulunan işyerine otobüs vb. düzenli bir ulaşım aracı yoksa veya bu araçlardan işin niteliği gereği yararlanılamıyorsa da işyerinin uzakta olduğu varsayılabilir¹ (Akyiğit, 2006:1833). Göreceli bir kavram olması nedeniyle, kesin bir mesafe belirlemek ne gerekli ne de mümkündür (Narmanlıoğlu, 1998:475). Bu nedenle, her bir somut olayda bilirkişi tarafından objektif iyi niyet kuralları çerçevesinde karar verilmesi uygun olacaktır (Çenberci, 1984:668).

İkinci şart, işçilerin, uzak mesafede bulunan işyerlerine getirilip götürülmelerinin topluca ve düzenli bir şekilde yapılmasıdır ki bu birden fazla işçinin birlikte getirilip götürülmesini ifade eder. Bir tek işçinin taşınması halinde, toplu taşımadan söz edilemez. Yine, işçiler kendi olanaklarıyla yani yürüyerek işe geliyorsa söz konusu

¹ Bilirkişi raporunda, davacının çalıştığı fabrika ile istasyon arasındaki mesafenin 2300 metreden ibaret olduğunu belirtmiştir... Bu durumda, uzak mesafe unsurunun gerçekleşmiş olduğunu kabule imkan yoktur. Davacının çalıştığı fabrika, Belediye sınırları içinde ve yakın bir mesafede kurulu olduğu gibi halk araçları da bu yere sefer yapmaktadır. O halde işçilerin hep birlikte getirip götürülmeleri işin mahiyetinden doğmayıp, sadece sosyal yardım gagesine matuf olmak ve binnetçe araçta geçen zaman iş süresinden sayılmamak gerekir. 9.H.D. 26.03.1971, E.5490, K.4136

koşul gerçekleşmemiş sayılır¹ (Çenberci, 1984:675). Tüm işçilerin aynı anda götürülüp getirilmesi şart olmayıp, işçileri değişik zamanlarda ayrı ayrı araçlarla taşıma da toplu surette nakil sayılmaktadır. Toplu taşımayı işverenin kendi aracı ile yapması da gerekmemekte, taşımanın işverence sağlanmış olması yeterli görülmektedir (Süzek, 2005:610; Tunçomağ ve Centel, 2005:146). Bir diğer koşul, taşımanın işin niteliği ile ilgisinin olmasıdır. Bu nitelikler madde hükmünde “demiryolları, kara yolları ve köprülerin yapılması, korunması onarılması veya değiştirilmesi gibi nedenler” olarak belirtilmiş olup, “gibi” ibaresinden de anlaşılabilmesi üzere sınırlı sayıda değildir. Baraj yapımı, elektrik direklerinin dikilmesi, havai hat, dalgakıran inşaatı gibi işlerde de, bu işler şehir ve kasabalardan uzakta bulunmak kaydıyla, bent kapsamında sayılır (Ekonomi, 1984:287; Narmanlıoğlu, 1998:475). Bu işlerin ortak özelliği, çalışma yerlerinin sabit olmayıp, iş bittikçe değiştirilmesidir. Aynı yerde yapılmayan, iş görüldükçe başka yerlere işçilerin taşındığı işlerde, işçilerin getirilip götürülmelerinin işin niteliğinden kaynaklandığı Yargıtay Hukuk Genel Kurulu açıklamıştır.² Buna göre iş; demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası ya da tamir ve tadili gibi yapıldıkça ilerleyen ve ilerledikçe başka alanlara kayan ve değişen bir karakterde olmalıdır. İşyeri sabit ve belirli ise bunlar şehir ve kasabalar veya oturlan yerlerden uzakta olsalar bile Yargıtay, bu işyerlerine götürülüp getirilmelerin, işin niteliğinden doğmayıp aradaki mesafe ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım amacıyla yapıldığına karar vermiştir³ (Karacan, 2006:18). Örneğin, şehirden uzakta olan, ulaşım araçlarının rahat ve kolay bulunamadığı, hatta bir tepeye kurulduğu için yürüyerek ulaşımın çok zahmetli ve uzun süreceği, mutlaka araçla ulaşılması gereken bir çöp arıtma tesisinde çalışan işçilerin, işveren tarafından temin edilen araçlarla her gün düzenli ve toplu şekilde getirilip götürülmeleri örneğine bakacak olursak; bu toplu taşımanın işin niteliğinden kaynaklanmadığı için yolda geçen sürelerin çalışma sürelerine dahil edilemeyeceğini görürüz. Zira ulaşım için bütün olumsuz koşullara rağmen işyeri sabittir, iş ilerledikçe yer değiştirmeyi zorunlu kılan bir yapısı bulunmamaktadır (Özyurt, 2008:36). Yargıtay,

¹ Davacı işyerine 5 kilometre uzaklıkta bulunan bir köyde oturmaktadır. İşyerine, aradaki mesafeyi bilerek girmiş ve yürüyerek gidip gelmiştir. Davalı tarafından hiçbir zaman İş Kanunu'nun 62. maddesine göre topluca götürülüp getirilmemiştir. 9.H.D. 07.03.1974, E.34702, K.4833,

² İşçilerin ikamet yerinden işe tevzi ve sevk için toplanma yerine getirilmeleri sırasında geçen zaman, bu taşıma sosyal amaçla yapıldığından çalışma süresi sayılmamakla birlikte, toplanma yerinden iş başına gönderilme ve bu sebeple geçen süre çalışma süresinden sayılmaktadır. Y.H.G.K.,06.12.1972,E.9-755, K.990.

³ Y.9.H.D, 27.11.1984, E.10531, K.10466

tüm bu bütün koşulların gerçekleşmesi sonucu, bu sürelerin fazla çalışma sayılması için yeterli olmadığına, bu sürelerin fiilen çalışılan ve diğer çalışılmış gibi sayılan sürelerle birlikte normal haftalık çalışma süresini aştığı takdirde fazla çalışma sayılacağına karar vermiştir¹. Bütün bu haller yasal çalışma süresinden sayıldığı için bu sürelerin eklenmesiyle bulunan çalışma süresi, işçinin haftalık normal çalışma süresini aşıyorsa, işçi fazla çalışma ücretine hak kazanır² (Çenberci, 1984, 672-673).

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen sürenin, çalışma süresinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. (İş K. md.66/f-II). Sabit işyerlerine yapılan toplu taşımalar, Yargıtay'ın yerleşik içtihatları ile sosyal yardım amaçlı toplu taşıma olarak kabul edilmektedir³. Ayrıca, Yargıtay, anılan madde hükmünün emredici nitelikte olduğunu kabul ederek, toplu iş sözleşmelerinde bu hükme aykırı olarak yer alacak düzenlemelerin geçersiz olduğunu belirtmiştir.⁴

1.2.3 Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller

1.2.3.1. Ara Dinlenmesi

Çalışma sürelerinin belirli saatlerle sınırlanması yanında, işçilerin çalışma esnasında yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarını giderebilmesi ve uzun süre çalışmadan kaynaklanan yorgunluk ve dikkat dağılmasının engellenebilmesi amacıyla yönelik olarak “ara dinlenmesi” kullanılması zorunlu bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır (Ulusoy, 2005:384). Bu zorunluluk, işçilere günlük çalışma süresi içinde çalışmaya bağlı gerilim, dikkatsizlik ve kazaları önlemek ve sağlıklarını korumak amacıyla da kaynaklanmaktadır (Yelekçi ve Yelekçi, 2001:753). Ara dinlenmesi “öğlen tatili” veya “yemek paydosu” olarak da anılmaktadır.

¹ Y.9.H.D, 13.10.1978, E.9741, K.12328

² Y 9.H.D. 17.06.1964, E.1033, K.413

³ Demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, onarılması, korunması gibi işler ve bunların görüldüğü iş yerleri özellik arz eder. Yol inşaatı ve onarımı, iş görüldükçe ilerleyen, ilerledikçe başka sahalara intikal eden işlerdendir. Günlük çalışmanın hangi kısımda ve ne şekilde cereyan edeceğini işveren tespit edip toplanma mahallindeki işçileri kendi vasıtaları ile buralara sevk eder... Vasıtalarda geçen zamanın iş müddetinden sayılabilmesi için bu mahiyette bulunmaları, yani götürüp getirmenin işin mahiyetinden doğmuş bulunması şarttır...Ezcümle bir mensucat fabrikasının, bir şeker, çimento veya traktör fabrikasının... şehir ve kasabalar içinde veya dışında kurulmuş olmaları mahiyet itibarıyla farklılık arz etmelerini gerektirmez... İşverenin bu şekil taşımaları sosyal bir yardım olup vasıtada geçen zaman iş müddetinden sayılmaz.” Y.H.G.K.,21.10.1970, 9-501/600, Aynı yönde, Y.9 HD, 02.04.2002, 19721/5740

⁴ Y.9.H.D., 27.11.1980, E.14117, K.12267

Ara dinlenme süreleri 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir (İş K: md.68/son). Buna göre, ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmamaktadır. İlgili maddede iklim, mevsim, gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak çalışma süresinin uzunluğuna göre işçiye verilmesi gereken asgari miktarlar düzenlenmiştir. Düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan, dinlenme süresi işçinin yararına artırılabilir ancak azaltılamaz. Kanunda ara dinlenmesinin süresi günlük iş süresine göre kademeli olarak dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika; dört saat ila yedi buçuk saat arası işlerde yarım saat; yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat olarak düzenlenmiş olup, ayrıca ara dinlenmesinin bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilmesi hükmü altına alınmıştır. Öte yandan, bir işyerinin aynı kısmında çalışan bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesi esas olmakla birlikte, işin niteliği gereği aynı kısım içinde de nöbetleşe dinlenme yapılabileceği sözleşmeler ile kararlaştırılabilecektir (Eyrenci ve diğ., 2005:185). Nöbetleşe ara dinlenmesi verildiği durumlarda ara dinlenmesinde olan işçiler, çalışanları veya işin akışını olumsuz etkileyerek, rahatsızlık verecek şekilde davranırlarsa “uyarı” cezası alabilirler (Uçum, 2003:84).

Tanımlamak gerekirse, ara dinlenmesi günlük yasal çalışma süresi içinde işçilere verilen, işçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayıp dinlenmelerini amaçlayan zamandır (Şakar, 2006a:497; Demircioğlu ve Centel, 2007:135). İşçiye Kanunda belirtilen asgari sürelerin kullandırılması zorunlu olduğundan işveren, işçinin dinlenmesini temin etmek mecburiyetindedir. Yargıtay kararlarında, ara dinlenmesinin insanın bedeni ve ruhsal ihtiyaçları nedeniyle vazgeçilemez olduğu vurgulanarak işçinin hiç ara dinlenmesi yapmadan çalışmasının mümkün olamayacağı ifade edilmiştir:¹

İş Kanunu tarafından iş süresine göre tespit edilen ara dinlenme sürelerinin altında bir sürenin, ne toplu iş sözleşmesi ile ne de hizmet akitleri ile tespiti mümkün değildir. Kanunen en aşağı sınırı tespit edilerek verilmesi öngörülen bu ara dinlenme sürelerinin kısaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması hususunda tarafların yapacakları

¹ Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının çalıştığı işyerinde üçlü vardiya yapılmaktadır. Her bir vardiyanın günlük çalışma süresinin 8 saatle sınırlı kaldığı görülmekte olup, bu 8 saatlik dinlenme içinde tabii ihtiyaçların karşılanması için yarım saatlik ara dinlenmesinin yapıldığının kabulü gerekir. Y.9.H.D. 18.11.1996, E.12719, K.21294

herhangi bir anlaşma geçerli sayılamaz (Erkul, 1970:267;Centel, 1994:244). Yargıtay da, işçinin ara dinlenmesi olmadan çalışmasının düşünülemeyeceği sonucuna varmıştır.¹

Ara dinlenmesi olarak verilen süreler çalışma süresi ve dolayısıyla fazla çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır (Özcan, 2009:92). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararı, "işçilere yasa gereğince verilecek ara verme süreleri, iş süresinin dışında sayılır ve fazla çalışma parasına esas tutulmaz" şeklindedir.² Yine, davacının günde 10 saat çalıştığını iddia ettiği bir davada Yargıtay, günde 1,5 saat yemek ve diğer ihtiyaçlar için ara dinlenmesini göz önüne alarak günde 1 saat fazla mesai yaptığını kabul etmiştir.³ Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmadığına göre, bunun doğal sonucu olarak herhangi bir ücret ödenmesi gerekmemektedir. Ancak taraflar, Toplu İş Sözleşmesi veya Bireysel İş Sözleşmeleri ile hükmün aksine olarak, ara dinlenmelerinin iş süresine dahil ve ücrete tabi olduğu yönünde anlaşabilirler. Bu durumda ödenecek ücret normal çalışma ücretidir. Ara çalışmalarının fazla çalışma ücreti olabilmesi için, işçinin toplamda yaptığı çalışmaların Kanunda sayılan yasal süreleri aşması gerekir.

İşçiye bir iş yaptırılmasa bile, işçi ara dinlenmesinde işyerinde işverenin emrinde kalıyor ise, bu süre iş süresinden sayılacaktır.⁴ Ancak, işçinin ara dinlenme süresi içinde işyerinde bulunması da, onun bu süreyi çalışarak geçirdiği anlamına gelmez. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı "işçinin işyerinde çalışmaksızın tamamen serbest bulunduğu zaman kesiti çalışma ve dolayısıyla da fazla çalışma sayılmaz" şeklindedir.⁵ Yargıtay, ara dinlenmesi sırasında işçilerin işyerinden ayrılmalarının toplu iş sözleşmesi ile engellendiği bir olayda, düzenleme amacının işçilerin en kısa süre içinde işe devamını sağlamak olduğu gerekçesiyle, bu sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı yönünde karar vermiştir (Karacan, 2006:21)⁶. İşçinin dinlenmesi ve ihtiyaçlarının giderilmesine engel olunmadıkça, işçilerin işyerinden ayrılmamaları hususu sözleşmelerle düzenlenebilir. Yargıtay bir kararında, işin aksamadan yürümesi için, kendi kontrolünde bulunan makinenin başından ayrılmaması gereken işçinin,

¹ Y.9.H.D. 17.2.1992, E.13789, K.1435

² Y.H.G.K., 05.02.1964, E.746, K.104

³ Y.9.H.D., 08.02.2006, e.821, k.2607

⁴ Y.9.H.D., 25.05.1971 t., 970/13112

⁵ Y.H.G.K.,29.12.1973, E.414, K.1263

⁶ Y.9.H.D., 06.06.1986, E.4931, K.5981

yemeğini burada yemesi halinde dahi ara dinlenmesinin kullandırıldığına hükmetmiştir.¹ Öğretide, ara dinlenmesini tezgah başında geçirmek zorunda kalan işçinin bu fedakarlığının karşılıksız kalmaması gerektiği ileri sürülmüştür (Akı, 1995:27). Bu bağlamda Soyer'in görüşü şöyledir:

“Ara dinlenmesini, işlemekte olan makineyi sürekli olarak kontrol etmek ve yemeğini bu koşullar altında yemek suretiyle geçiren işçi, dinlenme hakkını gereği gibi kullanmamıştır. Bu durumda işçiye ödenecek ücretin Kanunda fazla çalışma ücreti için öngörülen miktardan düşük olmaması gerekir”

Süzek de aynı yönde düşünmektedir (Ulusoy, 2005:391):

“Ara dinlenmesi işçinin nerede ve ne şekilde geçireceğine serbestçe karar verebileceği bir zaman dilimini ifade etmektedir, bu zaman diliminde işçi çalışmayla ilgili olarak her türlü zihinsel ve bedensel faaliyetten arınmış olmalıdır, bunun aksi uygulama ara dinlenmesi olarak kabul edilemeyeceğinden böyle bir çalışma diğer günlük çalışmanın devamı niteliğinde sayılmalı ve normal çalışma ücreti ödenmeli hatta bu durumun fazla çalışmaya yol açması durumunda fazla çalışma ücreti ödenmelidir”

1475 sayılı İş Kanununa göre, fazla çalışma günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar olduğundan ara dinlenmesinde yapılan çalışmalar, diğer çalışmalarla birlikte günlük çalışma süresini aşar ise fazla çalışma kabul edilmekte idi.² Yargıtay, işçinin ara dinlenmeleri dahil sürekli çalıştığı iddialarını hayatın olağan akışına ters bularak, ara dinlenme sürelerini mahsup etmekte ve duruma göre hakkaniyet indirimi uygulayarak fazla çalışma ücretine hükmetmektedir (Özcan, 2009:94).³ İş Kanunu'nda 7,5 saatten fazla çalışma süresi için ara dinlenmesi 1 saat olup, Yargıtay'ın yorumuna göre görevin niteliği ve mahali göz önüne alınarak, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında 10 saate kadar olan çalışmalarda 1 saat, 10 saatten fazla çalışmalarda ise, 1,5 saat ara dinlenme süresi çıkarılarak hesaplama yapılması gerekmektedir.⁴

1.2.3.2. Sosyal Yardım Amaçlı Taşımada Yolda Geçen Süreler

İşin niteliğinden kaynaklanmayan ancak işverenin sosyal yardım düşüncesiyle işçilerin işyerine götürülüp getirilmeleri sırasında araçlarda geçirdikleri süreler de çalışma süresinden sayılmaz (İş K. md.66/son). Taşımanın bireysel veya kolektif yapılmasının bir önemi yoktur. Uygulamada tartışmalı da olsa, tarafların aralarında anlaşmaları

¹ Y.9.H.D., 26.10.1987, E.9437, K.9596

² Y.9.H.D., 29.01.1974, E.1015, K.1575

³ Y.H.G.K., 27.02.1976, E.9-881, K.692;Y.9.H.D., 31.05.1989, E.4801, K.4966

⁴ Y.9.H.D., 21.02.2008, E.41771, K.1374;Y.9.H.D., 14.11.2007, E.5954, K.34175.

halinde bu sürelerin çalışma süresinden sayılması, işçi yararına olacağından mümkün olacağı kanaatindeyiz. Oysa Yargıtay, Kanunun emredici hükmünden yola çıkarak, sosyal amaçlı taşımaların çalışma süresinden sayılmasına ilişkin sözleşmeye eklenecek maddeleri geçersiz saymaktadır (Çelik, 2004:313).

1.2.3.3. Diğer Haller

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği hususu Kanunda düzenlenmiştir (İş K. md.74/3). Ancak Kanunda ücretli izinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağına veya sayılmayacağına ilişkin bir açıklık bulunmadığından bu konu öğretilerde tartışmalıdır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği ve bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı aynı maddede yer alırken (İş K. md.74/son), hamilelik süresince periyodik kontroller için verilecek iznin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin bir ifadenin bulunmaması, bu sürelerin çalışma süresinden sayılmaması gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca, Kanundaki düzenleme amacının işçinin ücret açısından korunması olduğu düşünüldüğünde, bu sürelerin çalışma süresinden sayılmaması isabetli olacaktır (Caniklioğlu, N., 2005b:8). Aksi halde, söz konusu sürenin çalışma süresinden sayılması günlük çalışma süresinin tespiti açısından ele alınabilirken, o süre zarfında bir kaza meydana gelmesi ihtimalinde, bunun iş kazası sayılması sonucunu da doğuracaktır. Bu nedenlerle, bu sürelerin çalışma süresinden sayılmaması yerinde olacaktır.

Hafta tatili ücretine hak kazanmak için bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılacağı Kanunda belirtilmiştir (İş K.md.46) Maddedeki düzenlemede; işçinin, hafta tatili ücretine hak kazanması için işçinin çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen, kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinlerinin çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu haller işçinin, hafta tatili ücretine hak kazanması açısından hesaba katılması gereken süreler olduğundan, nitelik bakımından çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen Kanunun 66. maddesinde belirtilen farazi çalışma süresinden ayrılmaktadır. Bu

düzenlemenin amacı, hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından işçinin izinli sayıldığı bazı süreleri çalışılmış gibi sayarak, ilgilinin hafta tatilinden mahrum kalmasını ve mağdur olmasını önlemeye yöneliktir (Caniklioğlu, N. 2005b:8) Dolayısıyla bu süreler, fazla çalışma hesabında göz önüne alınmaz (Karacan, 2006:24). Öte yandan, Kanunda öngörülen ara dinlenmelerinden ayrı olarak, çay, kahve, sigara molaları, sözleşmeyle aksi kararlaştırılmadıkça veya işyerinde yerleşik bir anlayış değilse, çalışma süresinden sayılmaz ve ücretlendirilmezler (Ulusoy, 2005:387).

1.3. Normal Çalışma Süresinin Aşılması

İş Kanunu'nda genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olacağı, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir (İş K. md.63/1). Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde ise çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak ifade edilmiştir. Çalışma süresi, işçinin işinde fiilen çalıştığı sürenin yanı sıra, çalışma süresinden sayılacak halleri de kapsamaktadır (İş K. md.66). Kanun maddesinde sayılan bu hallere öğretide farazi çalışma süresi¹ de denmektedir. Böylece, çalışma süresi fiili çalışma süresi ve farazi çalışma süresi olarak ikili bir ayrımında incelenir.

İşçinin fiili ve farazi çalışmalarının toplamının haftalık çalışma süresini aşması halinde normal aştan çalışmadan söz edilir. Normali aşan çalışma "işçinin yasa veya sözleşmeyle saptanan haftalık normal çalışma süresinin üstünde yaptığı çalışmadır. Normali aşan çalışma süreleri, fazla çalışma (İş K.md.41/1) ve fazla sürelerle çalışma (İş K. md.41/3) şeklinde ikiye ayrılır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılan "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği"² ile Kanun maddelerine açıklık getirilmek istenmiştir. Ayrıca yeni bir Tüzük³ ile 1475 sayılı İş Kanunu dönemine ait Fazla Çalışma Tüzüğü yürürlükten kaldırılmış olsa da yeni tüzükte başkaca bir hüküm yer almadığından konu hakkında Fazla Çalışma Yönetmeliği ve İş Kanunu dikkate alınmaktadır. (Akyiğit, 2006:1507).

¹ Hükmi çalışma süresi olarak da adlandırılmaktadır (Arıcı, 1992:99).

² 06.04.2004 tarihli 25425 sayılı R.G.

³ Fazla Çalışma Tüzüğü'nün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük, Tüzük No:2005/8919, 12.06.2005 tarihli 25843 sayılı R.G.

1.3.1.Fazla Çalışma

Fazla çalışma, çalışma süresi kavramının ortaya çıkışı ve işçinin korunması bakımından çalışma sürelerinin sınırlandırılması gereğinin bir sonucu olarak, İş Hukukunda ortaya çıkan bir kavramdır (Kurucu, 1987:24), (Topçuoğlu, 2009:6). Öğretide yapılan tanıma göre fazla çalışma; üretimin arttırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır (Kurucu, 1987:101).

Fazla çalışmaya ilişkin esas ve usuller, 4857 sayılı İş Kanununun 41 ila 43. maddelerinde düzenlenmiştir. Fazla çalışma kavramı ise, fazla çalışma ücreti başlığı altındaki 41. maddede tanımlanmıştır. Başlığı nedeniyle, fazla çalışma karşılığı olarak sadece ücretin düzenlendiğine dair yanlış izlenim uyandıran maddede fazla çalışma kavramının tanımı, “Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır” (İş K. md.41/1) şeklinde verilmiştir. Dolayısıyla da anılan hükümlerin ücretten çok çalışma süreleriyle ilgili olduğu, bu yüzden de yasanın ücretle ilgili üçüncü bölümünde değil, işin düzenlenmesiyle ilgili dördüncü bölümünde yer almasının uygun olacağı kanaatimizce de haklı olarak ileri sürülmektedir (Akyiğit, 2005a:2).

Kanunun 41. maddesi uyarınca çıkartılan “İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği”nde¹ aynı tanım yer alırken (FCY., md.3/a) Kanunun maddelerine açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Buna göre fazla çalışmanın ölçütü, işçinin günlük değil haftalık azami normal çalışma süresi olan 45 saatin aşılmasıdır. 1475 sayılı İş Kanununda fazla çalışma “kanunda yazılı günlük çalışma süresi dışında yapılan çalışmadır” şeklinde tanımlandığından, işçinin haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşmasa bile günlük sınırın aşılması fazla çalışmanın meydana gelmesi için yeterli kabul ediliyordu (Ekonomi, 1987:294). Bu döneme ilişkin olarak Yargıtay ve öğretide farklı görüşler söz konusuydu (Akşengür, 2011:55). Uygulamada tartışmalara yol açan bu karışıklık 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile son bulmuştur. Getirilen yeni düzenleme ile fazla çalışmanın belirlenmesinde ölçüt olarak artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresi esas alındığından, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. 4857 sayılı yasanın fazla çalışmaya ilişkin hüküm gerekçesinde, “..getirilen bu düzenleme ile fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde,

¹ 06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı R.G.

artık günlük yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır” anlatımına yer verilmiştir. Söz konusu ifadenin kesin ve mutlak olduğu noktasından hareket eden görüşe göre, artık haftalık çalışma süresinden başka bir ölçütün, örneğin günlük çalışma süresi ölçütünün uygulanması söz konusu olmayacaktır (Özdemir, 2005:119).

İşletmelerde, bazı dönemlerde haftalık çalışma süresinin üzerinde, bazı dönemlerde de haftalık çalışma süresinin altında bir iş gücüne ihtiyaç duyulabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile bu ihtiyacı karşılamak üzere denkleştirme¹ usulü getirilmiştir. Denkleştirme süresi uygulanması halinde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz (md.63/2). İşverene tanınan iki aylık denkleştirme süresi toplu sözleşmeyle dört aya kadar çıkarılabilir. Fazla çalışma, iki veya dört aylık denkleştirme süresinde haftalık ortalama 45 saati aşan kısım olarak değerlendirilecektir. Bu şekilde yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra 2 veya 4 aylık süreler içinde, işçinin daha az çalışma imkânı getirilerek, işverenin “fazla çalışma ücreti” ödemesinden kurtulması sağlanmıştır. Bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışılmasına rağmen, denkleştirme esasının uygulanması nedeniyle fazla çalışma ücreti ödenmemesinin, bu çalışmayı karşılıksız çalışmaya, yani angaryaya dönüştürdüğü ileri sürülmüştür (Şakar, 2006a:485). Yasada denkleştirme sayısı konusunda bir sınırlama getirilmediğinden 2 veya 4 aylık sürelerin bitiminde her defasında tarafların anlaşması ile denkleştirmeye gidilebilecektir (Gümüş, 2004:162). 4857 sayılı İş Yasası’nda denkleştirme süresinin 2 ay olması (İş Y. md.63/2) ve her bir işçinin rızasının aranmış olması esneklik uygulamasında zorluk oluşturduğu gerekçesiyle öğretide eleştirilmektedir (Süral, A. Nurhan, 2005:49).

Haftalık 45 saatin aşılp aşılmadığını saptarken, o işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır. Eğer denkleştirme uygulanmıyorsa, somut olarak her bir haftada 45 saatin aşılması gerekli ve yeterlidir. 45 saatin üstünde bir süreyle örneğin, 52 saat çalışılması halinde, işçinin o hafta 7 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilir. Ancak o hafta yapılan bir telafi çalışması² varsa, telafi çalışması süresi hesaba katılmaz.

¹ Esnek çalışma türlerinden olan, işlerin yoğun olduğu dönemlerde daha fazla çalışmanın yapıldığı, işlerin azaldığı dönemde de daha az çalışma yapılarak çalışma sürelerinin toplamda eşitlendiği (denkleştirildiği) uygulamaya verilen ad.

² Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması

Örneğin işçinin o hafta, geçmiş haftalarda çalışmadığı 10 saati telafi etmesi gerekmektedir. Böyle bir işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı saptanırken, o hafta çalıştığı toplam süreden telafi ettiği süre çıkarılır. Geriye kalan süre 45 saati aşıyorsa aşan süre kadar fazla çalışma yapılmış demektir (Akyiğit: 2006:1508; Akyiğit, 2005a:2).

Bununla birlikte, 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İş K.md41/1). Denkleştirme döneminin sonunda, o dönem içinde toplamda yapılan çalışmaların hafta sayısına bölünmesi suretiyle bulunan ortalama haftalık çalışma süresi, kırkbeş saati aştığı takdirde aşan kısım fazla çalışma sayılır. Diğer bir deyişle, somut olarak her bir haftada haftalık 45 saatin aşıp aşılmadığına bakılmayıp, denkleştirme dönemindeki toplam çalışmanın bir haftaya düşen ortalama süresinin 45 saati aşıp aşımadığı dikkate alınır. Böylece günde 11 saatlik azami çalışma süresi koşuluna uyulması kaydıyla, denkleştirme dönemindeki bazı haftalarda 45 saatin üstünde çalışılırken, bazı haftalarda da 45 saatin altında çalışılabilmektedir. Böyle hallerde, her bir haftadaki çalışmada 45 saatin altında yapılan çalışmayı normalden az çalışma olarak göremeyeceğimiz gibi, 45 saati aşan kısmın da fazla çalışma olarak yorumlanmaması gerekir (Akyiğit, 2005a:2). Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir¹

İşçilere tatil günlerinden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme verilir. (İş K.md.46) Bu düzenlemeye rağmen işçi hafta tatilinde de çalıştırılırsa, bu çalışması fazla çalışma olarak değerlendirilir (Astarlı, 2008a:170). İş Kanununda hafta tatilinin haftanın hangi günü kullanılacağı belirtilmemiş olup, işveren haftanın altı günü çalıştırdığı bir işçisine hafta içi bir günde hafta tatilini kullanılabileceğinden, Pazar günü yapılan çalışma, fazla çalışma olarak kabul edilmez. (Eyrenci, 2004: 178).

veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin kendi talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işveren iki ay içerisinde çalışılmayan süreler için çalışma yapılmasını isteyebilir. Yapılan bu çalışmaya telafi çalışması denir. (İş.K. md.64)

¹ H.G.K., 08.10.2008, E.9-593, K.621

Günlük 11 saatlik azami sınırın aşarak çalışma yaptırılması Kanuna aykırı olmakla birlikte, Kanuna aykırılık gösteren işçi-işveren ilişkisine hukuki sonuçlar bağlanmasının genel olarak benimsenmesi nedeniyle, çalışma sınırını aşan süreler için Kanun hükümlerine göre zamlı ücret ödenmesi gerekmektedir. Nitekim günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı düzenlendikten sonra, bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılması halinde bu çalışmaların 4857 s. İş Kanununun 41, 42 ve 43. maddelerine tabi olduğunun belirtilmesi, bu çalışmaların fazla çalışma sayılacağını göstermektedir (FÇY.,md.4). Ayrıca zamlı ücret ödenmesi için haftalık 45 saatlik çalışma süresinin tamamlanması da gerekmemektedir. Bu durumda sadece günlük 11 saatin aşıp aşılmadığı baz alınmakta, işçinin o haftaki çalışmasının 45 saati aşp aşmadığı önem taşımamaktadır¹ Sözü edilen zamlı ücretin ödeneceği süreler de haftalık 45 saatlik süre ile bunu aşan sürelerin toplamında hesaba katılmamalıdır.

Fazla çalışma süreleri hesap edilirken işçinin fiili çalışma süreleri esas alınır (Andaç, 2005:145). Bununla birlikte, Yargıtay günlük 11 saatlik azami çalışma süresini aşan çalışmaları da fazla çalışma saymaktadır.² Yargıtay denkleştirme döneminde günlük azami çalışma süresi olan 11 saatin üzerindeki çalışmaya, fazla çalışma hükümlerini uygulamaktadır,³ bu görüş Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmiştir⁴

1.3.2.Fazla Sürelerle Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun Çalışma Süresi başlıklı 63. maddesi ile Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 4.maddesinde, genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olduğu, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Hizmet sözleşmesi veya Toplu İş Sözleşmesi ile işçinin haftalık normal çalışma süresi, kanunen belirlenmiş azami süre olan kırkbeş saatin altında bir süre olarak saptanabilir. Yine böylesi daha az süreyle çalıştırılan işçinin kimi zaman sözleşmesel haftalık çalışma süresinin üstünde fakat 45 saati aşmayacak şekilde çalıştırılması mümkündür (Akyiğit, 2007:287).

1475 sayılı İş Kanunu döneminde haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlara ilişkin düzenleme yapılmamıştı. Yasal çalışma süresinin

¹ H.G.K. 08.10.2008, 9-593/621 ve 14.06.2006, 9-374/382 ve 9.H.D. 03.05.2007-17647/14046

² Y.9H.D.10.11.2004, E.9638, K.25610

³ Y.9.H.D., 19.01.2009, E.34124, K.109

⁴ Y.9.H.D., 12.06.2006, E.38035, K.16593;Y.H.G.K, 14.06.2006, E.9-374, K.382

altında olarak sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma saatinin üstünde yapılan çalışmalar, normal çalışma ücretine tabi idi (Günay, 2007b:61). Fazla sürelerle çalışma kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu ile İş Hukukumuzda girmiştir. Böylece, eski Kanun'daki noksanlık giderilerek, fazla sürelerle çalışma tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre, "Yasal haftalık azami çalışma süresinin sözleşmelerle işçi yararına azaltıldığı hallerde, belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde yapılan, fakat azami sınır olan 45 saati aşmayan çalışmalara "fazla sürelerle çalışma" denmektedir." (İş K.md. 41/3; FÇY. 3/b).

Bir diğer deyişle fazla sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalardır (Kurt, 2004:1113). Örneğin sözleşme ile haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlendiği bir işyerinde 40 saatin üzerinde yapılan beş saatlik çalışma, fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmektedir.

Fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma gibi haftalık çalışma süresi esasına göre düzenlenmiştir. Fazla çalışmadan bahsedebilmek için haftalık kırk beş saati aşan bir çalışmanın mevcudiyeti gerekirken, fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmek için sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlenen ve uygulanmakta olan haftalık çalışma süresini aşan ve en fazla kırk beş saate kadar yapılan bir çalışma olmalıdır (Mollamahmutoğlu, 2005:682). Örneğin, bir işyerinde haftalık çalışma süresi sözleşmeler ile kırk saat olarak belirlenmiş ise, o hafta 52 saat çalışan bir işçi için 45 saate kadar olan beş saatlik çalışması fazla sürelerle çalışma, 45 saati aşan yedi saatlik çalışması ise fazla çalışmadır. Her iki çalışma karşılığı birbirinden farklı olacaktır.

Akdi olarak 45 saatin altında belirlenecek çalışma süresinin, işyerinde uygulanan iş sürelerinin 2/3'ünden daha az olmaması gerekir. Zira, bu oranın altındaki çalışma süresi kısmi süreli çalışma niteliğinde olacağından, bu işçiler fazla çalışma yapamayacakları gibi, fazla sürelerle çalışma da yapamazlar (FÇY. 8/d). Ancak, Yönetmeliğin bu maddesi isabetli olmamıştır. Zira, İş Kanunu'nun 5. maddesinde tam ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayırım yapma yasağı getirilmişken, Fazla Çalışma Yönetmeliğinde, fazla çalışma hükümlerinin kısmi süreli çalışanlara uygulanmayacağına kabul edilmesi ile açıkça Yasaya aykırı bir hüküm getirilmiştir (Zeytinoğlu, 2006:199).

Fazla sürelerle çalışmanın denkleştirme uygulanan hallerde de, bu esasın uygulanmadığı çalışmalarda da gündeme gelmesi mümkündür. Uygulanan yöntem fazla çalışmadaki ile

aynıdır. Ancak hesaplama yapılırken, işçinin normal haftalık çalışma süresi veya denkleştirmede ortalama normal haftalık çalışma süresi olarak sözleşmede belirlenen süre baz alınır. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumda denkleştirme dönemi uygulanmaktaysa, ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Yapılan çalışma bu sürenin üstündeyse ve kırk beş saati aşmıyorsa işçi o kadar miktar fazla sürelerle çalışma yapmış demektir (Akyiğit, 2006:1515).

Fazla sürelerle çalışma; nedenleri, işverenin talebi ve işçinin onayı açılarından fazla çalışmadaki kurallara tabidir. Fazla sürelerle çalışma olağan nedenlere, zorunlu nedenlere ve olağanüstü nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Zorunlu nedenlerle yapılacak fazla sürelerle çalışma için işverenin talimatı ve olağanüstü hallerde de Bakanlar Kurulu'nun kararı gereklidir.

Öğretide olağan fazla sürelerle çalışma için işçinin rızasını aramayıp işverenin tek taraflı isteğiyle bunun gerçekleşeceği ileri sürülmektedir (Ekonomi, 2004:169; Eyrenci, 2004:161). Oysa ki gerek ÇSY.md.9 ve gerekse İş K. 102/c hükmü karşısında buna katılmak mümkün değildir. Keza fazla sürelerle çalışmaya yönelik rızanın her yıl başında yazılı alınacağı da söylenemez. FÇY. 9/2 hükmü de bunu doğrular niteliktedir (Akyiğit, 2007:285). Olağan nedenlerle fazla sürelerle çalışma için işçinin onayı gerekir. Çünkü, madde 41/7 hükmü, fazla çalışma yanında fazla sürelerle çalışmayı da içerecek şekilde "Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir" ifadesini kullanmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2005:682). İşçilerin, fazla sürelerle çalıştırılabilmesi için onaylarının alınması şarttır (FÇY. md.9). Tarafların anlaşmışları çalışma biçiminden farklı bir çalışma düzeninin uygulanması nedeniyle işçinin rızası alınmalıdır (Caniklioğlu, N., 2005a:167). Yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasında işçilerden her yılbaşında yazılı onaylarının alınması yükümlülüğü, yalnızca "fazla çalışmalar" için öngörülmüş olduğundan; işçilerin fazla sürelerle çalışmaya ilişkin onaylarının, önceden iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile alınmaları yeterlidir. Her yılbaşında ayrıca yazılı onaylarının alınması gerekmez. Sözleşme ile fazla sürelerle çalışmaya ilişkin onay alınmamış ise daha sonra fazla sürelerle çalışmaya başlamadan herhangi bir zamanda alınabilir (Topçuoğlu, 2009:15).

Fazla sürelerle çalışmanın azami süresi hususunda fazla çalışmadaki yıllık 270 saat benzeri her hangi bir sınırlama öngörülmemiştir. Süre sınırlaması olmaksızın fazla sürelerle çalışma yapılabilecektir. Fazla sürelerle çalışmanın haftalık 45 saati aşması halinde yapılacak çalışma, fazla çalışma tanımına girmektedir. Bununla birlikte, taraflar fazla sürelerle çalışma esaslarının belirlenmesinde, fazla çalışma usul veya esaslarını örnek alarak aralarında serbestçe anlaşabilirler (Soyer, 2004:807).

Kısmi süreli iş sözleşmeleri için getirilen yasak hariç, fazla çalışma yasak ve sınırlamalarının, fazla sürelerle çalışmalarda da uygulanması yönünde Kanun ve Yönetmeliklerde bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, en azından bazı yasakların fazla sürelerle yapılacak işlerde de geçerli olmasının isabetli olacağı kanaatindeyiz. Örneğin, sağlık durumu nedeniyle fazla çalışma yapmaya engel olunan işçilerin, fazla sürelerle çalışması da yasak olmalıdır. Sağlık kuralları bakımından kısa veya sınırlı süreli işler ile gece çalışmasında öngörülen fazla çalışma yasağı, fazla sürelerle çalışmada da geçerlidir. (İş K. md.41/6). Çünkü akdi olarak öngörülen haftalık kırkbeş saatten az çalışma süresinin, iş günlerine dağılımına göre bulunan günlük çalışma süresine ek olarak yapılan bir çalışmayla birlikte toplam günlük çalışma süresi, sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat veya daha altında çalışılması gereken işlerde öngörülen günlük çalışma süresinden fazla olamaz; gece çalışmalarında ise yedi buçuk saatin üzerinde olamayacaktır (Mollamahmutoğlu, 2005:683).

Yine de, fazla çalışma yasak ve sınırlamaları işçi sağlık ve güvenliği açısından getirildiğine göre, aynı paralelde düşünülecek fazla sürelerle çalışma için de Kanun veya Yönetmeliklerde yasaklayıcı ve sınırlayıcı hükümlere yer verilmesi isabetli olurdu.

Fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma ile telafi çalışması birbirine karıştırılmamalıdır. Kanunda, telafi çalışmalarının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı açıkça hüküm altına alınmak suretiyle, uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütler giderilmek istenmiştir (İK. Md.64/son). Uluslararası veya ulusal ekonomide ortaya çıkıp da işyerini de etkileyen “genel ekonomik kriz” yahut yine bu işyerini de etkileyen “sektörel bir kriz”, hatta sırf bu işyerine özgü olarak gerçekleşen bir ekonomik kriz dahi telafi çalışması yapılmasına olanak sağlayan hal olarak kabul edilmelidir (Akyiğit, 2005c:4). Madde hükmü ile telafi çalışma sürelerinin, o hafta içindeki çalışma sürelerinin toplamında dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. Aynı şekilde, yasak olan

tatil günlerinde yahut günlük sınır üzerinde yaptırılan telafi çalışmaları ya da iki aylık süre geçtikten sonra telafi çalışması adı altında yaptırılan çalışmalar “telafi çalışması” olarak nitelendirilemez. Bu çalışmaların yaptırıldığı haftalardaki çalışma, sözleşmedeki süre veya yasal çalışma süresinin üzerine çıktığı takdirde, bu çalışmalar fazla saatlerle çalışma sayılır ve böylece işçi bunun karşılığında zamlı ücret veya serbest zaman talep hakkına sahip olur (Ekmekçi, 2005:31).

Öte yandan, eleştirel gözle bakıldığında, fazla sürelerle çalışma ücretinin fazla çalışma ücretine oranla düşük olmasının, sözleşmelerle belirlenecek haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında olmaması için dayatıldığı belirtilmektedir. (Şakar, 2006b:169). Şakar’a göre bu dayatma, sözleşme yapma özgürlüğü açısından Anayasa’ya¹ aykırılık oluşturmakta ve ayrıca serbest toplu pazarlık sistemine de dolaylı yoldan müdahale edilmektedir. Bu görüşe mukabil fazla sürelerle çalışmanın, kısmi süreli çalışma ilişkisi kurmuş kimselerin, haftalık yasal çalışma süresine kadar olan çalışmaları için düşünülmüş bir düzenleme olduğu belirtilmektedir. (Özdemir, 2004:9). Özdemir’e göre yeni yasanın yürürlüğe girmesinden önce, kısmi süreli çalışanların yaptıkları fazla çalışmaların tam süreli çalışanların yaptıkları fazla çalışmalarla aynı ücret seviyesinde değerlendirilmesi işverene ek bir maliyet getirdiği gibi, insan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerinden biri olan ücret yönetiminde bir takım sorunların çıkmasına da neden olmakta idi.

1.3.3.Fazla Çalışma Süresinin Tespiti

İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır (FÇY. md.3/a). Ancak, 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmamaktadır (İş K. md.41/1). Gün içinde çalışılan süre hesaplanırken işçi lehine olarak, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılmaktadır (FÇY. md.5). Ortalama haftalık çalışma süresi ve denkleştirme kavramları nedeniyle fazla çalışma süresinin tespitini üç farklı başlık altında incelemek yararlı olacaktır.

¹ R.G. 09.11.1982 tarih ve 17863 mük.sayı. Kanun No: 2709

1.3.3.1.Denkleştirme Esasının Uygulanmadığı Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünebilen İşler

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda haftalık normal çalışma süresi kırkbeş saatle sınırlı iken, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak bölünmesi gerekiyordu. Bu düzenleme çok katı olduğu gerekçesiyle eleştiri almakta idi. (Ulucan, 2002:97). 4857 sayılı İş Kanunu'nda nceki Kanuna paralel olarak genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olacağı düzenlenirken, esneklik düşüncesi ile yeni bir uygulama getirilerek aksi kararlaştırılmadığı takdirde bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı hükme bağlanmıştır (İş K. md.63/1). Yeni Kanunda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesinde artık günlük çalışma süresi yerine, haftalık çalışma süresinin esas alınmasının kabul edildiği ve en çok 45 saat olan haftalık çalışma süresini aşan çalışmaların fazla çalışma olduğu emredici olarak ifade edilmiştir (Aktay ve diğ., 2006:241). Buna göre, esas kural normal çalışma süresinin "haftada en çok kırkbeş saat" olduğu ve bunun haftanın çalışılan günlerine ilke olarak eşit biçimde bölünmesi gerektiğidir (Akyiğit, 2007:273).

Günlük alışma süresi, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle bulunan süredir (Mollamahmutoğlu, 2005:678). Buna göre çoğunlukla görülen uygulamada günlük çalışma süresi, haftanın beş günü çalışılan işyerlerinde dokuz, altı günü çalışılan işyerlerinde ise yedi buçuk saattir.

Ancak, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı Şekilde dağıtılabilir (İş K. md.63/2). Günlük onbir saat mutlak azami süre olduğundan, bu süreyi aşacak Şekilde günlük çalışma süresi kararlaştırılmaz (Gümüş, 2005:51). Nitekim Yargıtay kararında da, telafi amacıyla yapılan çalışmalarda İş K. md. 64/2 kıyas yoluyla uygulanarak, günlük çalışma süresi aşılmasa da fazla çalışmanın günlük  saati aşamayacağı belirtilmektedir (il, 2007:61).¹

İşyerinde denkleştirme dönemi uygulanmıyorsa, haftalık çalışma süresi iş günlerine eşit olarak bölünür. Bir hafta içerisinde fiili ve farazi çalışma süreleri toplamı kırkbeş saati geçen işçiye fazla çalışma creti ödenmesi gerekir (zcan, 2009:77). Diğer bir ifadeyle,

¹ Y.9.H.D.10.11.2004, E.9638, K.25610

somut olarak her bir haftada 45 saatin aşılması gerekli ve yeterlidir. 45 saatin üstünde bir süreyle örneğin 60 saat çalışan işçinin, o haftaki çalışmasında 15 saat (60-45) fazla çalışma yaptığı kabul edilir. İlgili hafta yapılan bir telafi çalışması varsa, telafi çalışması süresi hesaba katılmaz. Örnekleme gerekirse, işçinin geçmiş haftalarda çalışmadığı 7 saati varsa, bu 7 saati ilgili haftada telafi ettikten sonraki çalışmasının dikkate alınması gerekir. Yukarıdaki örnekte haftada 60 saat çalışan işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı saptanırken, o hafta çalıştığı toplam süreden telafi ettiği süre çıkarılır (60-7=53) geriye kalan süre 45 saati aşıyorsa (53-45) aşan süre kadar fazla çalışma yapılmış demektir (8 saat) (Akyiğit, 2006:1057).

Haftanın diğer günleri çalışan işçiye haftada bir gün hafta tatili verileceği dikkate alınarak, günlük çalışma süresi Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde de düzenlenmiştir. Buna göre, haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir (ÇSY. Md.4/2). Günlük azami onbir saat çalışma süresine riayet edilmek şartıyla işçinin hafta tatili dışında haftanın altı günü de çalışması zorunlu değildir. Örneğin taraflar haftanın dört gününde on saat ve bir gününde beş saat çalışılacağını kararlaştırabilirler.

İş Kanunu'nun haftalık ve günlük çalışma sürelerini belirleyen ve sınırlandıran hükmü nispi emredici niteliktedir (Süzek, 2005:50). Yani çalışma süreleri, Kanunda belirtilen günlük veya haftalık çalışma süresi üzerinde belirlenemezken, tarafların anlaşması ile işçinin lehine olarak azaltılabilmekte ve bu sürelerin altında çalışma sürelerine imkan tanınmaktadır. Günlük ve haftalık normal çalışma süresi hizmet akdi veya toplu iş sözleşmeleriyle daha aşağı düzeyde kararlaştırılabilir. Kanunen belirlenen haftalık azami çalışma süresinin altında bir sürenin çalışma süresi olarak kararlaştırılması hizmet akdi kurulurken yapılabileceği gibi, hizmet akdinin devamı sırasında da yapılabilmektedir. Akyiğit'e göre, sonradan yine anlaşma ile kararlaştırma durumunda işçinin o ana dek uygulanan çalışma sürelerinde indirim yaşanacağından, işçi ücretinden indirime gidilebilecektir (Akyiğit, 2007:275).

Ancak taraflarca bu sürelerin üzerinde bir çalışma süresi düzenlenmiş ise, bu durumda bütün iş sözleşmesi değil, sadece çalışma süresi geçersiz sayılır ve iş sözleşmesi yasal sınır olan haftalık kırkbeş ve günlük onbir saat üzerinden yapılmış sayılır (Caniklioğlu,

N., 2005a:152). İş Kanunu, haftada en çok 45 saat çalışılabileceği hükmünü getirmiş olduğu için bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde 45 saatin üzerinde haftalık çalışma süresinin tespiti mümkün değildir (Çelik, 2000:250).

Çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçinin şahıslarına ilişkindir (ÇSY. md.11) Örneğin bir işyerinde üretim kısmında çalışanlar için haftalık kırkbeş, büro kısmında çalışanlar için haftalık 40 saat çalışma süresi öngörülebilmektedir (Akyiğit, 2007:275). Mevcut bir hizmet sözleşmesiyle çalışan işçinin, buna bağlı iş görme borcu devam ederken başka bir hizmet sözleşmesiyle de çalışması, ancak kanunen öngörülen azami çalışma sürelerine uyulması halinde mümkün olup, yasal azami sınırı aşan kısım geçersiz sayılır. Postalar halinde çalışmanın uygulandığı işyerlerinde olduğu gibi faaliyet aralıksız devam edebilir, fakat işçi kanunda öngörülen sürelerin üstünde çalıştırılmaz (Centel, 1994:227).

İş Kanununda ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde açıklanan, çalışma sürelerine işçilerin sağlığı ve korunması amacıyla genellikle ağır ve tehlikeli işlerde bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Söz konusu sınırlamalar Sağlık Kuralları Bakımından Günde ancak Yedibuçuk Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte¹ günde ancak yedibuçuk saat çalışılabilecek işler (SYBSCY. md.4) ile yedibuçuk saatten daha az çalışılabilecek işler (SYBSCY. md.5) sayılmaktadır. Bu kapsamdaki işlerde çalışan işçilere, belirtilen günlük azami sürelerinden sonra başka bir işte çalıştırılmayacakları (SYBSCY. md.6) ve bu işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı hükme bağlanmıştır (SYBSCY. md.7). Güven'in değindiği gibi, bu kapsamındaki işçilerin günlük normal iş sürelerini işverenin başka herhangi bir işinde tamamlamaları kendilerinden istenemez ve çalışılan işler için fazla çalışma izni verilemez (Güven, 1998:111).

Bedensel ve ruhsal özellikler veya eğitim açısından çalışma yaşamının risklerine henüz hazır olmadığı kanunla kabul edilen kişiler için günlük ve haftalık çalışma süreleri daha kısa tutulmuştur (Akyiğit, 2007:274). Buna göre; 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler (İş K. md.71/1). 15

¹ 15.04.2004 tarihli ve 25434 sayılı R.G.

yaşını bitirmeyen ancak temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını ve temel eğitimini tamamlayıp artık okula gitmeyen çocuklar ise günde 8 ve haftada 40 saate kadar çalışabilirler (İş K. md. 71/4). Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, okul açık ise eğitim saatleri haricinde olmak koşuluyla, günde 2 ve haftada 10 saati aşamaz (İş K.md.71/45). Eğitim döneminin dışında okul kapalı iken çalışan çocukların çalışma süresi ise, eğitimi devam etmeyenler gibidir (İş K.md. 71/5).

1.3.3.2.Denkleştirme Esasının Uygulandığı Haller

İşletmelerin iş yoğunlukları piyasadaki dalgalanma, talep, sipariş yoğunluğu, rekabet vb. nedenlerle dönemsel olarak değişebilmektedir. İşletmelerde, bazı dönemlerde haftalık çalışma süresinin üzerinde iş gücüne gereksinim duyulurken, bazı dönemlerde ise bu gereksinim haftalık çalışma süresinin altında olmaktadır. Ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler paralelinde çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini amaçlayan 4857 sayılı İş Kanunu bu ihtiyacın giderilmesi amacıyla denkleştirme usulünü getirmiştir. Denkleştirme kavramı işçinin, işlerin yoğun olduğu günlerde veya haftalarda fazla çalışma yapmasına mukabil, işlerin az olduğu günlerde veya haftalarda daha az çalışmasını ifade etmektedir. Bazı koşulların yerine getirilmesi kaydıyla, özellikle iş yoğunluğunun fazla olduğu ve düşük süreleri denkleştirmek suretiyle "işin fazla olduğu durumlarda fazla, az olduğu durumlarda ise az çalışarak haftalık çalışma süresinin ortalama 45 saate denkleştirilmesi mümkündür. 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte iken, haftalık çalışma süresi, iş günlerine eşit olarak bölünüyordu. Dolayısıyla, işin az olduğu veya hiç olmadığı zamanlarda işçi haftalık 45 saat üzerinden ücretini alırken, işin yoğun olduğu ve haftada 45 saat üzerinde çalıştığı durumlarda da fazla çalışma ücretine hak kazanmaktaydı. Bu durum, işveren açısından yasal maliyetlerle birlikte işçilik maliyetlerini de artırdığından, rekabet şansını azalmakta idi. Bu bağlamda denkleştirme usulü uygulamasının işverenler açısından; işletme giderlerinin azalması, tamir ve bakım hizmetlerinin daha rahat yapılabilmesi, üretim miktarını piyasa koşullarına ve siparişlerine göre ayarlayabilme yeteneğini sağlaması, fazla çalışma ödemelerinin azalması gibi yararları olmaktadır. Bu tür farklı dağılım özellikle turizm, otel veya eğlence sektöründe fayda sağlayabilecektir. Yine hafta sonuna doğru işlerin yoğunlaştığı işyerlerinde de bu uygulama işveren açısından yararlı olacaktır (Alpagut,

2005:18). İşçiler açısından değerlendirildiğinde ise, işçi denkleştirme uygulaması ile daha fazla serbest zamana kavuşacak ve işe daha az sayıda gidip gelme imkanına sahip olacaktır. Ancak, günlük iş süresinin uzamasının işçi sağlığı ve güvenliği bakımından belirli sakıncaların ortaya çıkmasına yol açtığı da bilinmektedir.

Çalışma sürelerinin düzenlendiği 63. maddede iş sürelerinin denkleştirilmesine imkan tanınmıştır (Süzek, 2005:607). Çalışma sürelerini esnekletirmek amacıyla haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılmasının yanında, bir haftayı aşan zaman dilimlerinde haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan, bazı haftalarda haftalık çalışma süresini normalin üstüne çıkarmak, yani “yoğunlaştırılmış iş haftası” uygulama olanağı mümkün hale gelmiştir (Çelik, 2004:299). Düzenlemede “ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” denilmektedir (İş K. md.63/2). Denkleştirme usulüne göre işçi çalıştırılması durumunda, ayrıca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmez, çünkü yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilmektedir. Diğer bir deyişle, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin ortalama çalışma süresi normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı hallerde toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmamaktadır. Fazla çalışma, iki veya dört aylık denkleştirme süresinde haftalık ortalama 45 saati aşan kısım olarak değerlendirilir. Denkleştirme uygulamasının iki aylık süre içinde tamamlanması gerekmektedir ancak, toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin dört aya kadar artırılabilmesi olanaklıdır. Toplu iş sözleşmesinin olmadığı işyerlerinde ya da toplu iş sözleşmesinde denkleştirme dönemine ilişkin bir hüküm bulunmadığı durumlarda en fazla iki aylık dönemler itibariyle denkleştirme süresi karşılaştırılabilir.

Denkleştirme uygulaması işyerini değil, işçiyi ilgilendirdiğinden uygulamanın işyerinin tamamına değil, belirli bir bölümde çalışan işçilerini kapsamaması da mümkündür (Ekonomi, 2004:166). İşveren, yönetim hakkına dayanarak, işyerindeki çalışanlar için

farklı işe başlama ve bitiş saatleri belirleyebilir. Örneğin günde 7,5 saatlik iş süresi ile 3 vardiya halinde çalışan bir fabrikada imalat işçilerine karşılık, aynı fabrikanın büro işçileri Cumartesi günü kısmen veya tamamen tatil yaparak günde 8 veya 9 saat çalışabilirler. (Demir, 2005:141).

Denkleştirme usulünü uygulamak için öncelikle tarafların anlaşması gereklidir (İş K. md.63/2). Denkleştirme döneminde bazı haftalarda fazla çalışma yapılmasına rağmen, işçilerin fazla çalışma ücreti almaları söz konusu olmadığından, denkleştirme yapılabilmesi için işçilerin fazla çalışmada olduğu gibi rıza göstermeleri gerekir. İşverenin kendi başına yönetim hakkını ileri sürerek denkleştirme uygulamasına geçilmesi mümkün değildir. Ancak, işverenin talebini haklı bir neden olmaksızın kabul etmeyen işçinin sözleşmesi, işverence haklı nedenle feshedilebilir (Eyrenci, 2004:41). Tarafların denkleştirme konusunda anlaşmalarına ilişkin Kanun'da bir düzenleme yer almaz iken, Çalışma Süreleri Yönetmeliği yazılı şekil şartı aramıştır (ÇSY. md. 5/1). Öğretide, yazılı şart koşulunun Kanun'da yer almadığı gerekçesiyle, sözlü veya zımni de olabileceği tartışılırken, denkleştirmenin toplu iş sözleşmesinde yazılı olacağı kesindir (Akyiğit, 2006:1751). İşçinin onayı işçinin işe alınırken olabileceği gibi, yönetmelikler veya hizmet sözleşmesine ek olarak sonradan da alınabilir (Çelik, 2004:322). Toplu iş sözleşmesine hüküm konulması halinde, bu hüküm sadece sendika üyesi işçiler için değil, Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi gereğince paraya ilişkin bir hüküm olmaması nedeniyle o işyerinde çalışan tüm işçiler için bağlayıcı olacaktır (Aracı, 2009:22).

Denkleştirme süresi; işçinin sağlığı, güvenliği ve sosyal yaşamı için risk oluşturabilir. Bu nedenle, yasa denkleştirme süresi uygulaması bakımından iki sınırlama getirmiştir. Bunlardan biri, genel sınırlama olan günlük 11 saatin aşılması, diğeri ise, iki aylık bir dönem içinde yapılan çalışmaların ortalamasının haftalık 45 saat olmasıdır. Bir işçinin günlük çalışma süresinin en fazla 11 saat olabileceğinden hareketle ve İş Kanununun 46. maddesine göre işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi zorunlu olduğundan, yoğunlaştırılmış bir iş haftasında işçinin en fazla 66 saat çalıştırılabileceği söylenebilir (Uşan, 2006:142). Bu şekilde yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra 2 veya 4 aylık süreler içinde, işçinin

daha az çalışması imkânı getirilerek işverenin “fazla çalışma ücreti” ödemesinden kurtulması sağlanmıştır (Topcuk, 2006:2)

Toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma süresi 45 saatin altında tespit edilmiş ise, bu süre esas alınacaktır. Örnekleme gerekirse, ayın ilk iki haftası günde 11 saat olmak üzere, toplam 132 saat çalışıldığında, normal çalışmayı aşan 42 saatlik çalışma, iki aylık dönem içinde işçilerin 42 saat eksik çalışmaları ile dengelenebilir. Bu yoğun çalışılan haftalara “yoğunlaştırılmış iş haftası” denilmektedir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilecektir. İki aylık (veya dört aylık) süre uygulamanın ilk gününden başlayarak, aynı güne rastlayan iki ay (veya dört ay) sonraki gün sona erer. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir (ÇSY.md.5/4). İşveren denkleştirme süresinin başlangıç ve bitiş tarihlerini belirlerken, bu dönemin başladığı ilk günden itibaren aynı güne rastlayan iki aylık veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilen dört aylık süreyi dikkate almalıdır (Süzek, 2005:606). Yoğunlaştırılmış iş haftaları denkleştirme süresinin herhangi bir döneminde yer alabilir. Örneğin turizm sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde, nisan, mayıs, haziran ve temmuz aylarını kapsayan bir denkleştirme süresi kabul edildiğinde, işçilerin iş hacmi az olan nisan ve mayıs ayında 45 saatten az çalıştırılıp, işin yoğunlaşacağı haziran ve temmuz ayında 45 saatten fazla çalıştırılarak haftalık çalışma süresi olan 45 saatlik sürenin korunması mümkündür (Alpagut, 2005:19). Kanun ve ilgili Yönetmelikte açıklık bulunmaması nedeniyle denkleştirmenin aynı yıl içinde birden fazla yapılmasına engel bir hal yoktur (Demir, 2003:115). Denkleştirme uygulanan bir işyerinde, denkleştirme döneminin bitiminden hemen sonra işçilerle anlaşarak yeni bir denkleştirme dönemine başlanabilir.

Denkleştirme dönemi sürelerinin aynı yıl içinde olması gerekmez ancak, bu sürenin kesintiye uğramadan kullanılması icap eder (Eyrenci, 2004:42). Bu dönemde bazı haftalar hiç çalışılmayarak veya az çalışma ile meydana gelen boş zaman, denkleştirme döneminde kullanılmalıdır. Tarafların anlaşması halinde, Kanunda belirtilen iki ve dört aylık denkleştirme süresinin, değiştirilebileceğine ilişkin olarak öğretide mutabakat

sağlanmamıştır. Bir düşünceye göre, Kanun hükmü emredici nitelikte olduğundan öngörülen süreler azamidir ve hastalık, izin hakkı veya her hangi bir sebeple uzatılması mümkün değildir. Ancak, taraflar bu sürelerin altında süre kararlaştırabilirler (Eyrenci, 2004:164). Denkleştirme süresi en fazla iki ya da dört aylık dönemde tamamlanmış olmalıdır. Emredici bu düzenlemeye aykırı olarak, taraflar daha uzun bir denkleştirme süresi kararlaşırsalar dahi, bu geçersiz sayılacaktır. Diğer bir düşünce ise İş Kanununun 63. maddesinde belirtilen azami çalışma süresinde, çalışma süresinin uzatılması düzenlenirken, kısaltılmasına ilişkin bir düzenleme olmamasını ileri sürmüştür. Bu nedenle, denkleştirme süresinin anlaşma ile de olsa uzatılması veya kısaltılması mümkün değildir (Süzek, 2005:606; Demir, 2003:115). Üstelik, denkleştirme uygulamasına getirilen süre sınırının üzerine çıkılması, özellikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere aykırılık teşkil edeceği ve işçinin korunması ilkesine uygun düşmeyeceğinden geçerli olmayacaktır.

Denkleştirme uygulaması gereğince işçiye tanınan boş zaman, daha önce çalışılan sürenin karşılığı olduğu için bu süre işçinin kıdeminden sayılır. İşçinin çalışmadığı boş zamanlar, gerek yıllık izin hakkı, gerek diğer kıdeme bağlı haklar bakımından çalışma süresi olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu dönem çalışma süresinden sayılmaz. Ayrıca, işçiye verilmesi gereken boş zamana, işçinin sözleşmeden ya da Kanundan doğan izin ve tatillerinin de eklenmesi gerekir (Aracı, 2009:22).

Denkleştirme döneminde haftalık ortalama normal çalışma süresi aşılmadığından, yoğunlaştırılmış çalışma yapılan haftalarda işçilerin ücretleri, o hafta yapılan toplam çalışma süresine göre değil, normal çalışma süresine göre öngörülen tutar üzerinden hesaplanır (Tunçomağ ve Centel, 2005:147). Yani, bu uygulama nedeniyle işçinin ücretinde bir değişiklik olmaz. İşçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı denkleştirme döneminin sonunda belli olmaktadır. O yüzden denkleştirme dönemi sürerken ücreti artırılan bir işçinin fazla çalışma yapması halinde, işçiye verilmesi gereken artırımlı ücret, denkleştirme süresinin sonundaki ücreti üzerinden hesaplanacaktır (Ekmekçi, 2003:46). Sözleşme ile haftalık normal çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı hallerde, örneğin haftalık çalışma süresinin 40 saat olması halinde, işçi 40 ile 45 saat arasındaki fazla sürelerle çalışmalarını için yasanın öngörülen %25 zamlı ücrete hak kazanır. 45 saati aşan çalışmalarını için ise %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır.

Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de denkleştirmeye ilişkin hükümler uygulanır (ÇSY. md.5/3). Ücretin belirli bir meblağ olarak değil de, saat ücreti üzerinden kararlaştırılmış olması halinde, işçinin ilgili hafta fiilen ne kadar çalıştığı dikkate alınmadan normal haftalık çalışma süresinin, kararlaştırılan saat ücreti ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın işçiye ödenmesi ve azaltılmış çalışma haftası için de aynı yöntemin izlenmesi gerekir. Ancak, denkleştirme döneminde işçinin çalışma süresinin normal çalışma süresini aşması halinde, fazla saatlerle çalışmaya ilişkin esaslar da dikkate alınır. (Aracı, 2009:24).

İşçinin iş sözleşmesinin denkleştirme dönemi sona ermeden feshedilmesi halinde, işçi haftalık 45 saatlik süreyi aşan çalışması karşılığında fazla çalışma ücretine hak kazanmakta veya denkleştirme döneminde yaptığı çalışmalar, çalışılan süreyle sınırlı olarak denkleştirmeye tabi tutularak haftalık ortalama çalışma süresini aşan kısmı fazla saatlerle çalışma olarak değerlendirilmektedir. Yoğun çalışılan hafta sonunda iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, iş sözleşmesinin kim tarafından ve ne şekilde sona erdiğine bakılmadan, işçinin haftalık ortalama kırkbeş saati aşan sürelerle ilişkin çalışmaları fazla çalışma kabul edilerek İş K. 41. md. gereğince ücretlendirilmelidir (Songu, 2007:184).

Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında olması halinde ortalama çalışma süresi, kararlaştırılan süre üzerinden hesap edilir ki bu durumda fazla sürelerle çalışmadan bahsedilir. Böylece, fazla sürelerle çalışmada denkleştirme yapılabilmesi de mümkündür. Denkleştirme dönemi içinde ortalama çalışma süresi 45 saati aşarsa, aşan kısım için fazla çalışma hükümleri uygulanır.

1.3.3.3.Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İşler

Bazı işkollarında çalışan işçilerin çalışma sürelerini günlük ve haftalık iş süreleri olarak belirlemek mümkün değildir. Örneğin, taşımacılık sektöründe İş Kanunu md. 63’de belirtilen günlük ve haftalık iş sürelerinin tatbiki, belki de “süre doldu” diye yolun ortasında işin bırakılması gibi garip sonuçlar doğurabilir (Akyiğit, 2007:278). Özellikle taşıma işleri gibi, çalışma süresinin bir haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle işin yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan bu işler için Kanunda özel düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu’nda, nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve

işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usullerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır (İş K. md.76/1).

Bu amaçla hazırlanan “Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği”;¹ (HIGBÇSY) karayolları, demiryolları ile deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi, iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektedir (HIGBÇSY. md.1). Yönetmelik sadece taşıma işleri ile sınırlandırılmamış, niteliği gereği iş süresinin haftanın iş günlerine bölünerek çalışmaya elverişli gözükmeyen işleri de kapsamına dahil etmiştir. Öte yandan, hareket halindeki araçlarla yapılan her türlü taşımacılık işlerini, haftalık iş sürelerine bölünemeyen işlerden kabul etmeden önce, işin niteliğine bakarak değerlendirme yapılması gerekir (Kahraman, 1994:94). Yönetmelik, 854 sayılı Kanun kapsamına girmeyen, ancak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan tüm karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halinde olan taşıtlarda yapılan taşıma işlerinde uygulanmaktadır. Yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işin niteliğine göre en çok altı ayı geçmemek üzere işveren tarafından belirlenir (HIGBÇSY. md.4). Yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme süresi uygulaması ancak tarafların yazılı anlaşması ile mümkün iken, haftalık iş günlerine bölünemeyen işlerde çalışma dönemini işveren yönetim hakkına dayanarak tek taraflı olarak belirleyebilecektir (Eyrenci ve Diğ., 2005:202). Bunun nedeni, bu tür işlerde denkleştirme uygulamasının işin niteliğinden kaynaklanmasıdır (Caniklioğlu, N. 2005b:13). Yargıtay'ın düşüncesi de, fazla çalışma kavramı bakımından kararlaştırılmış bile olsa, günlük iş süresinin temel alınmasının, haftalık iş günlerine bölünemeyen işler için uygun olmayacağı, çünkü söz konusu işlerdeki fazla çalışmaların günlük iş süresinin yerine, bir haftadan daha uzun bir süreyi içeren iş dönemine göre belirlenmesi gerektiği yönündedir²

¹ 06.04.2004 tarihli 25425 sayılı R.G.

² Y.9.H.D.02.04.2002, E.19697, K5726

Çalışma dönemi; işin yapılmasının gerektirdiği belli bir zamanı anlatır ve en az iki ay, en çok ise altı aya kadar bir zaman dilimi olarak saptanabilir. Belirlemeyi izne gerek olmadan işveren yapmaktadır (Akyiğit, 2007:278). Normal denkleştirme dönemine ilişkin düzenlemeden farklı olarak, bu 6 aylık sürenin toplu iş sözleşmesi ile daha da uzatılma olanağı bulunmamaktadır (Caniklioğlu, N. 2005a:164

Yönetmelikte denkleştirme imkanı getirilmekle birlikte, yoğunlaştırılmış iş haftalarında günlük çalışma süresi sınırları hüküm altına alınmıştır. Yönetmelikte çalışma süresi iş günü üzerinden düzenlenmiş ve her iş gününün 7.5 saatlik iş süresi kabul edilmek sureti ile hesaplanacağı (HİGBÇSY md.5/2), günlük iş süresinin 11 saati, gece çalışma süresinin 7,5 saati, işin niteliği itibariyle profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin ise 9 saati geçemeyeceği belirtilmiştir (HİGBÇSY md.6).

Bir çalışma dönemindeki çalışma süresi tespit edilirken, belirlenen dönemin haftalara tam olarak bölünüp bölünemediğine bakılır. Eğer bir çalışma dönemi haftalara tam olarak bölünüyorsa, çalışma süresi o dönemdeki hafta sayısının haftalık çalışma süresiyle çarpımı sonucu bulunan miktarı aşamaz. Buna göre Yönetmeliğin kapsamına giren işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık çalışma süresi 45 saatten az veya çok olarak belirlenebilirken, tespit edilen çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saatten fazla olamayacaktır. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle toplam çalışma süresi çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilecektir (HİGBÇSY md.5). Çalışma döneminin haftalara tam olarak bölünemediği durumlarda ise “gün” baz alınarak hesap edilir. Her iş günü de 7,5 saat olarak kabul edilir (HİGBÇSY m.5/2) (Akyiğit, 2007:279).

Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yeri bulunmakla birlikte, işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen hallerde ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir (HİGBÇSY md.7). Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışan işçiler, 24 saatlik süre içinde kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmazlar (HİGBÇSY md.8). İşçilere

haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur (HİGBÇSY md.9).

Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalardır (HİGBÇSY md.11/1) Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışmayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır (HİGBÇSY. md.11/2). Fazla çalışmanın tespitinde haftalık çalışma süresi değil, çalışma dönemindeki çalışma süresi esas alındığından çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında 45 saati geçen çalışmalar, fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Haftalık iş günlerine bölünemeyen işlerde, olağan, zorunlu ve olağanüstü hallerde yapılacak fazla çalışma arasında ayırım yapılmamıştır. Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşamaz (HİGBÇSY.md. 11/3). Bu haliyle Kanun hükmü (İş K. md.41/8) Yönetmelik ile tekrar edilmiş olmaktadır.

1.3.3.4.Hafta Tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yapılan Çalışmalar

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme yani hafta tatili verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İş K. md.46). Gerçekten de işçinin sağlığının korunması, özel hayatına zaman ayırabilmesi, sosyal yaşantısını düzenleyebilmesi, dinlenmesi ve çalışabilmesi için gücünü toparlaması amacıyla işçiye hafta tatili verilmesi zaruri olmaktadır. İş Kanunu'nun yanı sıra, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkındaki Kanun¹ ile 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun² hükümleri de aynı amacı gütmektedir. Ayrıca Anayasada, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtilerek, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının Kanunla düzenleneceği öngörülmüş ve işçinin çalışma ve dinlenme hakları güvence altına alınmıştır (AY.md.50). Bu konudaki açık düzenlemelere rağmen, bir çok işyerinde kanuna aykırı olarak hafta tatilinde işçilerin çalıştırıldıkları görülmektedir.

¹ R.G. 21.01.1924 tarih ve 54 sayılı

² R.G. 19.03.1981 ve 17284 sayılı

Hatta, toplu iş sözleşmelerine hafta tatilinde çalışan işçilere toplam dört gündelik tutarına varan zamlı ücret ödeneceğine ilişkin hüküm konulmaktadır (Çelik, 2004:313).

394 sayılı Hafta Tatili Hakkındaki Kanun ile nüfusu asgari onbin olan yerleşimlerde bulunan işyerlerinde haftada bir gün tatil yapılmasının zorunlu olduğu (HTK.md.1), haftada altı günden fazla işçi çalıştırmanın yasak olduğu (HTK.md.2), söz konusu düzenlemelere aykırı hareket edenler hakkında para cezası verileceği (HTK.md.10) hüküm altına alınırken, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun, hafta tatilini Pazar günü olarak düzenlenmiştir (UBGTHK.md.3). Hafta Tatili Kanununda, sadece sanayi dışında kalan işlerden; tarım, avcılık, balıkçılık, ormancılık ve benzeri işlerdeki çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır. Normal şartlar altında işçilerin hafta tatili Pazar günü ise de, sürekli çalışma zorunluluğu bulunan işyerlerinde çalışanlara Pazar günü yerine, haftanın başka bir günü hafta tatili yapma seçeneği verilir (HTK.md.4 ve 5) Yine, Pazar günü tatil edilen işyerlerinde bekçilik ve kapıcılık gibi zorunlu hizmetleri yapan işçiler de haftanın başka bir gününde tatil yaparlar (HTK md.6). Buna göre, işyerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları ve işçilere bir gün hafta tatili verilmesi zorunlu ise de, hafta tatilinin mutlaka Pazar günü olması hususunda bir zorunluluk bulunmamakta olup, tatil günlerinde çalışma konusuna esneklik getirilmiştir (Tuncay, 2002:175).

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışanlara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliğe¹ göre işçilere, haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur (PHİÇY. Md.11). Pazar günü çalışan ve bu nedenle haftanın başka bir günü tatil yapan işçi bakımından tatil yapılan gün, hafta tatili niteliğinde olduğundan bu husustaki hükümlere tabi olacaktır (Süzek, 2005:53). Yargıtay da, nöbet esasına göre çalışan işçinin haftanın herhangi bir günü 24 saat çalışmaması halinde hafta tatilini kullandığına karar vermiştir.²

İşçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir (İş K. md.49/1). Bu bağlamda, hafta tatili ücreti işçinin çıplak ücretidir (Süzek, :2005:642). Yargıtay da

¹ R.G. 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı.

² Y.9.H.D., 20.09.2007, E.16795, K.27508.

tatil ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiğini kabul etmektedir.¹ Hafta tatili ücretinin hesabında çıplak ücret esas alınmalı, bunun yanında fazla çalışma ücretleri, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde dikkate alınmamalıdır (İş K.md.50; Evren, 2007:64). Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İş K.md.49/2). Ücret saat başına ödeniyorsa tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katı olmaktadır (İş K. md. 49/3). Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere ayrıca, hafta tatili ücreti ödenmemektedir (İş K. md. 69/4).

Ancak, İş Kanunu'nda hafta tatilinde çalışan işçilerin ücret haklarına ilişkin olarak bir düzenleme olmadığından, bu konuda görüş farklılıkları mevcuttur. Hafta tatilinde işçinin çalıştırılması Kanuna aykırı olmakla birlikte, tarafların anlaşması halinde işçinin haftalık normal iş süresi dışındaki çalışmalarını fazla çalışma sayıldığından, bu çalışmalarının karşılığı Kanun uyarınca yüzde elli zamlı olmalıdır. İşçi hafta tatilinde çalışmasa da hak ettiği bir günlük ücreti ile birlikte, çalıştığı hafta tatili için toplamda gündeliğinin iki buçuk katı tutarında ücreti hak etmiş olmaktadır (Çelik, 2004:312; Şakar, 2005:158). Aynı şekilde Yargıtay da, hafta tatilinde yapılan çalışmayı fazla çalışma olarak nitelendirmektedir ve ücretin yüzde elli fazlası ile ödenmesi gerektiği görüşündedir.² Yani, işçi çalışmadığı gün için hakkı olan gündeliğine ilaveten, çalıştığı tatil günü için de yüzde elli fazlası ile gündelik almaya hak kazanacak ve toplamda ikibuçuk günlük ücret alacaktır (Kılıçoğlu, 2005:420; Esener, 1978:207). İşçinin haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği ve hafta tatili öncesi bu sürenin çalışılarak geçirilmesi durumlarında, çalışmadan elde ettiği bir gündelik ücretine ek olarak, hafta tatilindeki çalışmasının kırk beş saate kadar olan kısmı yüzde yirmi beş ve kırk beş saati aşan kısmı yüzde elli artıslı olarak hesaplanarak ödenecektir. Hafta tatilinde çalışan işçi, bu çalışmasının karşılığında zamlı ücret yerine, çalışmasının niteliğine göre hesaplanacak süre kadar serbest zaman da talep edebilir (Eyrenci ve diğ.,

¹ Y.9 H.D., 03.11.1998, E.15053, K.16953

² Y.9.H.D.,25.09.2007, E.33231, K.28093

2005:189). Bir başka görüşe göre, işçinin aralıksız çalışması Kanuna aykırıdır, bu nedenle yapılan çalışmaların ücrete hak kazandırmaması gerekir ancak işverenden haksız iktisap kurallarına göre emsal ücret istenebilir (Kutluer, 2009:150; Saymen, 1954:298). Yine başka bir görüşe göre, bir işyerinde haftalık 5 günlük çalışma süresinin kabulü, yasal veya sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresinin haftanın 5 gününe dağıtılması ile ilgili olduğundan, işçinin hafta tatili olan Pazar günü çalışması, fazla çalışma ücretine hak kazandırmaz (Dönmez, 2000:115). Yani, sözleşme ile belirlenen tatil günü Pazar günü değil, haftanın her hangi bir günüdür. Hafta içi bir gün izinli olduğu için çalışmayan işçinin Cumartesi çalışması haftalık toplam çalışma süresi olan 45 saati aşmıyorsa, fazla çalışma olarak kabul edilmez (Çankaya, 2002:93). Yasal olarak, hafta tatilinden istisna edilen işyerlerinde Pazar günü çalışıp, hafta tatilini haftanın diğer bir gününde geçiren işçiye sadece bir gündelik tutarında ücret ödenir (Çelik, 2004:312;Süzek, 2005:645). Yine bir başka görüş, hafta tatilinde çalışan işçiye bu tür çalışmaların karşılığının ancak genel hükümlere göre ödenmesi gerektiğini savunmuş, işçinin genel hükümlere göre tazminat hakkının doğması ve bu tazminat hakkının, işçiye kıyas yoluyla fazla çalışma zammı ölçü alınarak ödenmesi gerektiği ileri sürülmüştür (Karacan, 2006:63).

Buna karşılık, hafta tatilinde yapılan çalışma ile haftalık 45 saatlik süre aşılsa dahi, bu çalışma hukuka aykırı çalışma olarak değerlendirilerek ödeme yapılmalıdır (Akyiğit, 2006:1573). Bir başka görüş ise konuyu denkleştirme esnasından tespitle, hafta tatilinde yapılan çalışmaların ortalama çalışma süresinin hesabında dikkate alınmaması gerektiğini savunmuştur (Eyrenci ve diğ., 2005:208). Buna göre, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, hafta tatilinde çalışan işçinin bu çalışmasının fazla çalışma sayılabilmesi için, denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresinin, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresini aşmış olması gerekmektedir (Eyrenci ve diğ., 2005:190). Hafta tatili olmaksızın çalışmayı Kanun kabul etmediğine göre, kanuna aykırı olarak yapılacak bu çalışmada işçinin fedakarlığı söz konusudur. İş Kanunu'nun işçinin yararı ilkesini gözettiği düşünüldüğünde, ailesi ve sosyal çevresi ile değerlendirebileceği bir günü işçi çalışarak geçiriyorsa, kanaatimizce işçinin normal iş gündeliğinden daha fazlasını hak ettiği açıktır. Bu bağlamda, Elbir de (Elbir, 1975:2) “tatil günü çalışılması halinde o gün için bir kat fazlasıyla ücret ödenmesinin nedeni,

fiilen çalışmak suretiyle tatilinden fedakarlık eden işçiyi ödüllendirmektir” şeklinde aynı yönde görüş beyan etmektedir

Öte yandan, “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun”a göre, Türkiye Cumhuriyeti’nin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır (UBGTHK. md.1). Ulusal, resmi ve dini bayramlarda, yılbaşı gününde, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü¹ resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. 29 Ekim’den başka diğer resmi bayram günleri; 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı ve 30 Ağustos Zafer Bayramı olup, Ramazan ve Kurban Bayramları da dini bayram günlerini oluşturur. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşlara ilişkin olarak özel kanunlarındaki hükümler saklıdır. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur (UBGTHK. md.2).

İş Kanunu uyarınca “Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenecektir.” Hafta tatili ücretinde olduğu gibi ulusal bayram ve genel tatil ücreti, işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanacaktır. Genel tatil günlerinde asıl olan işçilerin çalıştırılmamasıdır. Ancak, hafta tatilinden farklı olarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışmasının rızası ile mümkün hale getirilmesi kanun ile düzenlenmiştir (İş K. md.44/1). Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde, işçi onayının aranması şart koşulmuş ve işverenlerin tek taraflı iradeleri ile işçileri bu günlerde çalışmaya zorlamaları engellenmiştir. Yargıtay da, toplu iş sözleşmesi ile genel tatillerde de çalışılması öngörülmesine rağmen, genel tatil olan Kurban Bayramı’nda üst üste üç gün mazeretsiz olarak devamsızlıkta bulunan işçinin hizmet aktinin işverence feshini haklı bulmuştur² Buna göre Kanun kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçi, ulusal bayram ve tatil günlerinde çalışmadığında, ilgili günlere ait ücretini tam olarak alırken, çalışması halinde çalışılan her gün için bir günlük ücret daha almaya hak kazanmaktadır (İş K. md.47). Bir başka deyişle, işçi iki gündelik ücrete hak kazanmaktadır. Yargıtay da ulusal bayram ve genel tatillerde

¹ Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 511 ile Ulusal Bayram ve Genel tatiller Hakkında Kanun’un 2. fıkrasına “yılbaşı” ifadesinden sonra “1 Mayıs” ibaresi de eklenmiş ve 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatili olarak kabul edilmiştir.

² Y.9.H.D., 04.12.1995. E.20094, K.34946.

çalışmayı fazla çalışma saymamış, genel tatillerdeki günlük mesainin tamamının fazla çalışma sayılmasının kanuna aykırılık teşkil edeceği kararına varmıştır.¹

İşçinin çalışarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günlerinin aynı zamanda hafta tatiline da rastlaması durumunda hafta tatili niteliği ön plana çıktığından, işçinin yüzde elli zamlı olarak ikibuçuk gündeliğe hak kazanması gerekir (Özcan, 2009:101).

1.4.Fazla Çalışma Çeşitleri

Fazla çalışma türleri, ihtiyaç duyulan sebepler bakımından belirlenmektedir. Fazla çalışmaya yön veren yasal nedenler dikkate alındığında, fazla çalışma kavramı üçlü ayrıma tabi tutulmuştur (Akyiğit, 2007:282). Buna göre, İş Kanunu'nun 41.maddesinde "Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma", 42.maddesinde "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" ve 43. maddesinde de "Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma" düzenlenmiştir. Ücret açısından fazla çalışma gerekçe ve çeşitlerinin bir önemi bulunmamakla birlikte, azami çalışma süreleri, işçinin onayının alınıp alınmaması, yasal mercilerin kararı veya bildirim ve ayrıca, fazla çalışma karşılığının serbest zaman olarak kullanılıp kullanılmaması açılarından farklılıklar mevcuttur (Topçuoğlu, 2009:17). Farklı nedenleri olan bu fazla çalışma türlerinde yasal bir çalışma süresinin aşılması söz konusudur. Bir diğer deyişle fazla çalışma çeşitleri yasaya uygundur. Öte yandan, yasa hükümlerine aykırı biçimde gerçekleşen fazla çalışmalar vardır ki, bunlara ise "hukuka aykırı fazla çalışma" denir (Akyiğit, 2006:1509).

1.4.1.Olağan Fazla Çalışma

Fazla Çalışma Ücreti başlığı taşıyan İş Kanunu 41.maddesinin ilk fıkrasında, olağan nedenlerle fazla çalışma tanımlanmaktadır. Olağan fazla çalışma ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi (sınırlayıcı olmayan) nedenlerle hemen her zaman yapılabilen ve tarafların isteğine (rızasına) bağlı bulunan fazla çalışmadır (Akyiğit, 2006:1509). Fazla çalışma yaptırılması bu nedenlerden herhangi birinin varlığına bağlıdır. İşverenin artan talebi karşılamak üzere fazla çalışma yaptırması ya da bir otel işletmesinde artan rezervasyonlar sebebiyle bazı işçilerin fazla çalıştırılmaları konuya örnek olarak gösterilebilir (Güven ve Erkul, 2003:85). Bu nedenler, olağan fazla

¹ Y.9.H.D., 27.04.1976, E.6361, K.12713

çalışmayı, Kanun'da düzenlenen ve farklı hukuki rejime tabi zorunlu nedenlerle ve olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmadan ayırmaktadır (Kutluer, 2009:50).

Olağan fazla çalışmadaki amaç, işverenin iktisadi durumu nedeniyle gerektiğinde fazla çalışma yaparak üretimini değişen koşullara uydurabilmesini sağlamaktır (Özcan, 2009:42). Kanun ve FÇY maddelerindeki “gibi” ibaresinden olağan fazla çalışma nedenlerinin sınırlı sayıda olmadığı anlaşılmaktadır. Üstelik, Kanunda belirtilen haller soyut ve geniş kapsamlı olduğundan, işverene fazla çalışma yaptırabilme yönünde sınırsız ve denetimsiz bir yetki verildiği öngörülmüştür (Mollamahmutoğlu, 2005:694). Ancak, işçinin rızası olmadıkça fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, Kanun maddesinde sayılan hallerin mevcut olmaması halinde de, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla yaptırılmaz (Günay, 2005:1429). Yuvalı'ya göre, kanuni sınırlamalara uyulması kaydıyla işverenlerin ihtiyaç duydukları her zaman fazla çalışma yaptırma konusunda serbestçe karar alabilmelerine olanak vardır (Yuvalı, 2009:59).

Olağan fazla çalışmanın hukuka uygun biçimde gerçekleştirilmesi için; fazla çalışmayı gerektiren bir neden bulunması, işverenin işçiden fazla çalışma yapmasını talep etmesi ve işçinin buna rıza göstermesi, fazla çalışma yasakları ile sınırlarına uygunluk gösterilmesi koşullarının bir arada bulunması gerekir. Bu koşullar sırayla aşağıda incelenmektedir.

1.4.1.1. Fazla Çalışmayı Gerektiren Nedenler

Fazla çalışmadan bahsedebilmek için öncelikle fazla çalışma yapılmasını gerektirecek bir nedenin varlığı aranır. Burada aranan neden, zorunlu veya olağanüstü bir durum değil "ülkenin genel yararları" yahut "işin niteliği" veya "üretimin arttırılması" gibi bir sebeptir. (İş K.41/1, FÇY.1) Fazla çalışmayı gerektiren nedenler sınırlı olmadığından sel baskını, yangın, iş mücadelesi, işyerinin geçici bir süre kapanması gibi nedenlerle işyerindeki üretim açığını gidermek yahut yapılan ek satış bağlantılarının bir gereği olarak fazla çalışma yapılabilir (Akyiğit, 2005a:4).

“Ülkenin genel yararları” ifadesi çok geniş kapsamlıdır. Bu yararların neler olduğunu maddeler halinde saymak mümkün değildir. Ülkenin genel yararları, çok kapsamlı içerik ve anlamıyla başka neden aranmasını gerektirmeksizin fazla çalışma yaptırma olanağı verecek nitelikte bir nedendir (Eyrenci ve diğ.,2005:210). Diğer fazla çalışma

çeşitleri olan zorunlu ve olağanüstü hallerde yapılan çalışmalarda, ülke yararının gözetildiği daha somut olarak ortaya çıkmaktadır. Yasal çerçevede yapılan her çalışmanın sonuçta ülke için artı değer kazandırdığı varsayılabilir. Nitekim, Akyiğit de yapılan her fazla çalışmada bir üretim artışının yaşanacağı ve nihayetinde bunun da ülkenin yararına olduğunu ifade etmektedir. Ülkenin enerji ihtiyacının karşılanmasını sağlayan demir, kömür gibi madenlerin ya da elektrik üretiminin artırılmasında sürekli olarak kamu yararı vardır. Salgın hastalıkların önlenmesi, doğal afetlerin zararlı sonuçlarının hafifletilmesi, sıkıntısı çekilen ilaç, yiyecek, giyecek ihtiyaçlarının karşılanması, yaz mevsiminde turizm hizmetlerinin en iyi şekilde yerine getirilmesi amacıyla yapılan fazla çalışmalarda ülkenin yararı vardır. Ülkenin genel yararları değerlendirilirken bazen içinde bulunulan zaman kesitinin (o anki mevcut ilaç, demir, hizmet vs. sıkıntısı gibi) ihtiyaçları dikkate alınabileceği gibi, bazen de geleceğe dönük bir gereksinimin giderimi düşünülebilir. Şu an bir petrol sıkıntısı bulunmasa da geleceğe dönük düşünceyle petrol rafinerilerinde fazla çalışma yapılması böyledir (Akyiğit, 2005a:4). Yine örnek olarak, bayram nedeniyle insanların toplu ulaşım araçlarını daha fazla kullanması, bu çalışma alanı için olağan fazla çalışma sebebidir (Kurucu, 1987:86).

Kanun maddesinde fazla çalışmayı gerektiren bir diğer neden olarak "işin niteliği"nden söz edilmiştir. İşin niteliği, her işyerinin faaliyet konusuna, özelliğine ve çalışma alanına göre farklılaşır. Örneğin, bazı işlerde dönemsel olarak fazla çalışma yapmak gerekmektedir; hasat mevsiminde tarım işçilerinin, inşaat sezonunda inşaat işçileri ile inşaat malzemeleri imalat sektöründe çalışan işçilerin, turist sayısının artışına bağlı olarak yaz mevsiminde tatil yörelerinde çalışan işçilerin yaptığı fazla çalışma böyledir. Şüphesiz yapılan her bir somut iş nazara alınarak saptanır. Örneğin işlerin yoğunlaşması yahut personel azlığı, iş mevsiminin azalması veya işverence üstlenilen işin müşteriye bir an önce yetiştirilmesi gereği bu bağlamda düşünülebilir (Akyiğit, 2005a:4). İşin niteliği gereği fazla çalışma yapılabilmesi imkanı, işyerinde yapılan işlerin gerekleri ile çalışma saatleri arasındaki uyum sağlanarak normal çalışma süreleri ile elde edilemeyecek imkanların genişletilmesini sağlamaktadır (Kurucu, 1987:86).

Kanunda sayılan olağan fazla çalışma gerektiren hallerden bir diğeri olan "üretimin arttırılması" ise genelde her fazla çalışmanın temelinde yatan bir olgudur. Buna bir

işletme politikası olarak da başvurulabilir. Mesela o an aslında satışlar iyi değildir. Fakat yakın bir gelecekte açılacağı muhakkaktır. Ancak, üretim için şimdi yapılacak fazla çalışma, ileride yapılacak normal çalışmadan daha düşük maliyetlidir (Akyiğit, 2005a:4). Üretimin artırılması gerekçesi ile fazla çalışma yapılabilmesi, işverene geniş bir imkan tanımıştır. Bir başka ifadeyle, işletmelerin esas amacı cirolarını artırmak ve böylelikle karlarını maksimize etmek olduğuna göre, üretimin artırılmasını sebep göstererek fazla çalışma yapılmasını işveren her zaman talep edebilecektir. Dolayısıyla, bu gerekçe ile yapılan fazla çalışmalar, olağan fazla çalışmalar arasında en çok rastlanılan olmaktadır. Nitekim, işverene üretimini yeni durumlara uydurabilme olanağı sağlayan her türlü neden olağan fazla çalışma nedeni olabilir (Tunçomağ, 1986:275). Hammadde yokluğu veya işyerinde uygulanan bir grev veya lokavt nedeni ile aksayan üretimin ortaya çıkardığı eksikliğin giderilmesi için yapılan fazla çalışmalar ve ayrıca üretilen mala artan piyasa rağbeti karşısında üretimin artırılma amacına yönelik ya da siparişleri zamanında yetiştirmek için yapılan fazla çalışmalar bu kategori içinde örnek gösterilebilir (Taşman, 1998:761). Fazla çalışma yaptırılabilmesi için işyerinin iktisadi durumunun fazla çalıştırmayı gerektirmesi gerekir (Tunçomağ ve Centel, 2005:149). Çalışma sürelerinde sağlanan esneklik, denkleştirme dönemi ve yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması, özellikle beklenmeyen arızı talep artışları karşısında fazla çalışma ihtiyacını azaltacak niteliktedir. Esneklik uygulamaları işletmelerin piyasalardaki dalgalanmalara uyum sağlayabilme ve rekabet edebilme şansını artırmaktadır. Denkleştirme uygulaması işverenlere fazla çalışma yaptırmadan üretimlerini artırma şansı vermiştir. Çünkü haftalık ortalama çalışma süresi aşılmadığı sürece, haftalık normal çalışma süresi aşılsa dahi, bu çalışmalar fazla çalışma sayılmamaktadır (Özcan, 2009:44).

1.4.1.2 İşverenin Fazla Çalışma Yapılmasını Talep etmesi

Olağan nedenlerle fazla çalışma yapılması için öncelikle işverenin işçiden fazla çalışma yapmasını talep etmesi gerekir (Akyiğit, 2005a:4). Fazla çalışma yapılması yönünde karar verecek olan işverenin fazla çalışma yapılması için bir istemde bulunması ve onların bilgisi dahilinde işyerinde fazla çalışma yapılması gerekmektedir (Süzek, 2005:633). İşçinin, işverenin talebi veya en azından bilgisi olmaksızın yaptığı fazla

çalışmalar, fazla çalışma ücretine hak kazandırmaz (Akyiğit, 2007:283). Bu tür fazla çalışma isteğe bağlıdır, işçi ve işverenin bu konuda anlaşması icap eder.

Hukuki çerçevede işçi fazla çalışmaya zorlanamaz, mutlaka rızası alınmalıdır. İşveren, buna yanaşmayan işçiye zorla olağan fazla çalışma yaptıramaz. Ancak işverenin isteği veya bilgisi olmadan, işçinin ilaveten çalışması da fazla çalışma sayılmaz (Eyrenci ve diğ., 2005:211). Talep olmaksızın kendiliğinden fazla çalışmaya kalması halinde işçi, fazla çalışma ücretine hak kazanamayacaktır. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir. Nitekim Yargıtay, tır şoförü olarak çalışan işçinin yurt içi seferde günde üç saat fazladan çalıştığını kabul etmiş ancak yurt dışına sefere çıkarken fazla çalışma yapılması yolunda işverence kendisine talimat verilmediği gerekçesi ile fazla çalışma ücreti talebini reddetmiştir (Karacan, 2006:73).

İşveren fazla çalışma talebini işçilere duyurmalıdır. Talebin şekli ve konusu İş Kanunu ve FÇY'de belirtilmemektedir. Fazla çalışma konusunda işverenin talebi açık olabileceği gibi zımni de olabilir. İş sözleşmeleri veya TİS ile bu talep belirli bir süre ve şekil şartına bağlanmışsa, söz konusu koşulların gerçekleşmemesi halinde, işçi fazla çalışmadan kaçınabilir. Ancak, işverenin yazılı bir talebi olmadan da, işçi işletmenin yararı için fazla çalışma yapıyorsa ve işveren işçinin fazla çalışma yaptığını görüp, ses çıkarmıyorsa bu davranışı zımni bir talep olarak nitelendirilmelidir (Demir, 2005:146). Nitekim, burada yapılan fazla çalışma işverenle ilgilidir ve işletmenin lehinedir. Yine, uzun süre devam eden bu nitelikteki bir fazla çalışmanın işveren tarafından fark edilmemiş olma ihtimali çok düşüktür; dolayısıyla işveren, kendisi emretmediği gerekçesiyle fazla çalışmanın gerçekleşmediğini ileri süremez (Kurucu, 1987:220).

Zımni talep olarak kabul edilen bu tür uygulamanın aksine normal çalışma süresini aşan işyerinde harcanan her süreyi ve işçinin serbestçe değerlendirebileceği zamanı işyerinde geçirmesini de fazla çalışma olarak nitelendirmek mümkün değildir. Bir başka deyişle, işçinin normal çalışma süresinden sonra işyerinde kalarak kendi nam ve hesabına iş yapmasını fazla çalışma olarak değerlendirme imkanı bulunmamaktadır. Yargıtay bir kararında, otelde çalışan işçinin normal günlük çalışmasını tamamladıktan sonra otel müşterilerinin çamaşırlarını yıkayıp, ütülmesi ve karşılığında para alması halinde işverenden fazla çalıştığı iddiası ile ücret talebinde bulunamayacağına karar vermiştir (Kutluer, 2009:55). İşçinin normal çalışma süresinden sonra yaptığı çalışmalar, kendi

yararına fakat işletme zararına olabileceği gibi, işletmeye zarar vermeyecek şekilde kendi yararına veyahut ne işletme zararına ne de kendi yararına olabilir ki hiç biri fazla çalışma sayılamayan hatta bazı durumlarda işletmenin istismarının söz konusu olduğu, işçinin sadakat borcu ile ilgili uygulamalardır. Bir çalışmanın fazla çalışma sayılabilmesi için öncelikli kriter, işçinin yaptığı işin işletmenin faaliyet alanına girip girmemesidir (Karacan, 2006:78).

İşverenin fazla çalışma yapıldığını kabul etmemesi halinde, işçinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesi için fazla çalışmanın, işverenin talimatı ile yerine getirildiğinin ispatlanması gerekir. Nitekim yukarıda da belirtildiği gibi işçinin fazla çalıştığını bilen işverenin bu duruma ses çıkarmaması, ancak talimatı olmadığından hareketle fazla çalışma ücreti ödemekten kaçınması iyiniyet kurallarıyla bağdaşmaz. Böyle bir durumda işçiye fazla çalışma ücreti ödenmelidir (Yuvalı, 2009:59). Daha önceki fazla çalışma ücretlerini henüz ödememişken işverenin, işçiye yeni bir fazla çalışma talimatı vermesi Yargıtay tarafından hakkın kötüye kullanılması sayılmıştır (Akyiğit, 2006:1531).

İşçi fazla çalışmaya zorlanamaz ise de, piyasaya mal yetiştirmek için üretimi artırmaya yönelik olarak fazla çalışmaya katılmamak işletmeyi zor durumda bırakıyorsa, bu da işçinin sadakat borcu ile bağdaşmaz. İşçinin fazla çalışmayı reddetmesinin dürüstlük kuralına aykırılık oluşturduğu durumlarda ise, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle (İş K.md.25) feshedebileceği de kabul edilmelidir (Sümer, 2005:126). İşverenin yersiz ve nedensiz olarak işçiyi hırpalamak amacıyla fazla çalışmasını talep etmesi halinde, işçinin fazla çalışmayı kabul etmemesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirmez. Ancak, bu gerekçe ile yapılan bir fesih olaya göre; toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile işçinin onayı alınmışsa, sözleşme hükümlerine aykırılık işveren açısından geçerli bir fesih olarak kabul edilebilir (Günay, 2007a:54).

Haklı neden olmadıkça işveren fazla çalışma yaptıracığı işçiler arasında ayırım yapamaz, ancak objektif düzenlemeler yapabilir. Servis çıkarılmayan yerde ikamet edenlerin mesaiye bırakılmaması bu kapsamda değerlendirilebilir (Topçuoğlu, 2009:23). İşverenin fazla çalışma yapmasını isteyeceği işçileri belirlerken serbest olması esastır. Bununla birlikte, fazla çalışma konusunda istekli olan işçilerin tercih edilmesi dürüstlük kuralının bir gereğidir. Bu durumda fazla çalışma konusunda istekli işçilerle,

istekli olmayan işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğü söz konusu olmaz (Ertürk, 2002:109).

1.4.1.3 İşçinin Onayı

Olağan nedenlerle fazla çalışma talep eden işverenin, işçinin onayını alması şarttır (Çelik, 2004:32). Olağan fazla çalışmanın yapılabilmesi için işverenin isteği gibi işçinin rızası da gereklidir. Yani bu tür fazla çalışma isteğe bağlıdır ve gerek işçi gerekse işverenin buna razı olması gerekir. İşveren veya yetkili işveren vekilinin isteği, hiç değilse bilgisi olmadan işçinin ekstradan çalışmasına beyhude çalışma demek daha doğru olur. (Akyiğit, 2007:283). Nitekim, Yargıtay da işverenin talimatı veya bilgisi olmaksızın, işçinin kendiliğinden fazla çalışma yapmasının, fazla çalışma ücretine hak kazandırmayacağına hükmetmiştir (Şakar, 2006b:19). İşveren isteği olmaksızın işçiye zorla olağan fazla çalışma yaptırılmaz. Zira, çalışma kişinin kendi isteğiyle bir başkasının zorlaması olmadan yapacağı bir faaliyettir (Şakar, 2005:171). Nitekim, kişilerin zorla çalıştırılmayacağı Anayasa güvencesi altına alınmıştır (md.18). Sadece olağan fazla çalışmalar için işçinin onayı gerekirken (md. 41/7), zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışmalar için işçinin onayı aranmamaktadır (FÇY. md.9). Madde hükmündeki fazla saatlerle çalışma, fazla çalışma yanında fazla sürelerle çalışmayı da kapsayan bir kavram olarak kullanıldığı için her iki çalışma türünde de işçinin onayı alınmalıdır (Mollamahmutoğlu, 2005:705)

İşçinin fazla çalışma talebine ilişkin olarak vereceği onayın şekli konusuna İş Kanununda yer verilmemiştir. FÇY. Md. 9 ile bu konudaki eksiklik giderilmeye çalışılmıştır. Öyle ki, Yönetmelikte “fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır” denerek, uyuşmazlık halinde onayın ispat aracı olarak kullanılması amaçlanırken, onayın her yıl başında yenilenmesi ise, işçilerin yıllar önce verdikleri onayların bağlayıcı olmayacağına işaret edilmektedir. Akyiğit’e göre, işçinin olağan fazla çalışma onayının her yıl başında yazılı olarak alınması geçerlik koşulu değildir. İşçi ve işverenin fazla çalışmaya rızası, hizmet sözleşmesi veya TİS’de önceden veya her bir fazla çalışma esnasında da açıklanabilir. Nitekim bizzat yönetmelik (FÇY. 8/b) dahi bir başka hükmünde fazla çalışmaya dönük rızanın önceden TİS veya hizmet sözleşmesiyle verilebileceğini belirtmektedir (Akyiğit, 2007:283). Ancak uzun bir süre öncesinden

alınan fazla çalışma onayının geçerliliği tartışmalıdır. Çünkü işçinin taşıdığı koşullar böyle bir isteğe uymamayı haklı kılabilir. Yargıtay işçinin 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki işe girerken verdiği rızanın, yeni İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki fazla çalışmalara yetmeyeceği kanısındadır¹ (Akyiğit, 2007:283). Yönetmeliğin açık hükmü karşısında, işçi onayının iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile önceden alınmış olsa bile, her yıl başında, o yıl içinde yaptırılacak fazla çalışmalar için ayrıca yazılı onaylarının alınması gerekir.² Bu yönüyle Yönetmelikteki hükmün işçiyi koruyucu olduğu kuşkusuzdur (Topçuoğlu, 2009:24). Nitekim, fazla çalışmalar dahil, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi yapmadığını, bunun üzerine yapması gereken hususun kendisine hatırlatılmasına rağmen işçi tarafından yine yapılmadığını ispat etmek işverene düşer. Bu hususlardan herhangi birini dahi ispat edememiş olması, işverenin feshini, haksız fesih haline getirir (Odaman, 2004:81).

İşçiler çoğunlukla işe başlarken, işsizlik korkusu ile imzalatılan sözleşmede fazla çalışma yapmayı peşinen taahhüt etmektedirler. Dolayısıyla iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine baştan fazla çalışma ile ilgili bir hüküm konulsa bile, işçi her zaman fazla çalışma yapmaktan vazgeçebilme özgürlüğüne sahip olmalıdır (İnciroğlu, 2006:432).

Yazılı onayın her yıl başında alınacağına ilişkin hükmün eksik yanı, bunu sadece fazla çalışmaya özgüleyip aşağıda görülecek fazla sürelerle çalışmada her yılbaşı deyimine yer vermediğidir. (FÇY. 9/1,2) Hükümde geçen “yıl” ibaresinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Yalnız fazla çalışma için bile "her yıl başında" deyiminin bütün işçiler açısından her takvim yılı başı yani 1 Ocak gününü mü, yoksa her bir işçinin sözleşmesinin devam ettiği her bir senenin (365 günün) başını mı anlattığı da açık değildir. İşveren değişikliği halinde, önceki işveren döneminde alınan işçi rızasının geçerliliğini sürdüreceği de belirtilmelidir (İş K. 6/1; Akyiğit, 2005a:5 ve 2006:1511) Hükümdeki yıl ibaresinden takvim yılı anlaşılabilirliği gibi hizmet yılının, yani her işçi bakımından işçinin işe girdiği yılı takip eden her yılın hatta, TİS yılının anlaşılması da mümkündür. Öte yandan, Yönetmelikte işçinin yazılı onayının alınması zorunluluğu hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma için söz konusu iken, bu onayların her

¹ Y.9 HD, 23.12.2004, 17276/29157

² Y.9 HD, 08.05.2006 10028/13006

yılbaşında alınması zorunluluğu sadece fazla çalışma için öngörölmüş, fazla sürelerle çalışma için böyle bir yükümlölük getirilmemiştir (md.9/2) (Soyer, 2004)

İşçiden yazılı onayın alınmaması yapılan fazla çalışmanın hukuka uygunluğunu etkilemez. Nitekim, Yargıtay yazılı ve açıkça verilen onayın yanı sıra zımni onayı da kabul etmekte, “işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa dahi, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesini fesih için yeterli ve geçerli görmektedir¹ (Özcan, 2009:49). Bununla birlikte, işçinin fazla çalışmaya onay vermekten kaçınmasının hangi hallerde dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edeceği, her durumun özel koşulları içinde belirlenmelidir. Aksi halde normal fazla çalışma ile işçinin onayı aranmayan zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar arasında fark kalmayacaktır (Karacan, 2006:79).

Öğretide işçinin yazılı onayının, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmaması halinde aranması gerektiği ifade edilmekte aksi halde, yani iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması halinde, ayrıca yazılı onay alınmasına gerek olmadığı görüşü dile getirilmektedir (Soyer, 2004: 800). 1475 sayılı eski İş Kanununda, işverenin Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne başvurarak fazla çalışma izni alma zorunluluğu, 4857 sayılı Kanunda kaldırılmıştır (Çelik, 2004:302). Bunun gerekçesi esnek sürelerle çalışmaya imkân vermesinden daha ziyade, Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alma yükümünün zaten uygulamada pek bir anlam ifade etmemesidir (Akyiğit, 2005a:6).

Fazla çalışma yaptırılabilmesi için gerekli bu onay, işçinin işe girişinde alınabileceği gibi sonradan da alınabilmektedir (Caniklioğlu, 2005a:171). Ancak en geç fazla çalışma öncesinde alınmalıdır. Fazla çalışma yapılacağıının işçilere duyurulmasından sonra işçinin fazla çalışma yükümlölüğü doğmaktadır (Aktay ve diğ., 2006:241). Nitekim Yargıtay da, işçinin fazla çalışma yükümlölüğü onay koşulunun gerçekleşmesinden ve fazla çalışma yapılacağıının işçilere duyurulmasından sonra doğacağını kabul etmiştir² (Çelik, 2004:311). İşverenin duyurmasından sonra işçinin, fazla çalışma yapmaktan çekinmesini gerektiren herhangi bir nedenin ortaya çıkması halinde, en kısa sürede fazla

¹ Y.9.H.D.,08.10.2007, E.11936, K.29817

² Y.9 HD, 5.6.1980- E. 1980/6852-K. 1980/6755

çalışmaya katılmayacağını işveren ya da işveren vekiline bildirmesi gerekmektedir. İşçi haklı bir mazereti olmadığı halde fazla çalışma yapmaktan kaçınırsa, işveren fazla çalışma yapması gerektiğini işçiye hatırlattıktan sonra, işçinin hala fazla çalışmaya kalmaması üzerine, iş sözleşmesini işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesine ilişkin yasal hüküm uyarınca (İş. K.md.24) tazminatsız olarak feshedebilecektir (Aktay ve diğ., 2006:241). Yargıtay kararında ise, fazla çalışmaya kalması için bir kez uyarılan işçinin fazla çalışmaya kalmamasını, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi olarak nitelendirilmemiş ve sözleşmesinin feshi haklı kabul edilmemiştir.¹ (Akyiğit, 2006:1565)

İşçi tarafından onay verilmiş olması, işverenin her zaman ve koşulda işçiye fazla çalışma yaptırtacağı ve işçinin de buna uyacağı anlamına gelmez. Nitekim Yönetmeliğe göre (FÇY. md.8) iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsa dahi, sağlık durumunun elvermediği hekim raporu ile sabit olan işçiye fazla çalışma yaptıırılamaz. Örneğin, yakınlarından birinin hastalık veya kaza nedeniyle işçinin bakımına ihtiyaç duymaları gibi durumlarda işçi, önceden onay vermiş olsa da fazla çalışmaya zorlanamaz. Bu gibi durumları da içerecek şekilde işçinin fazla çalışmadan “çekinme hakkı” vardır ve iş sözleşmesinin feshine gerek kalmaksızın işçinin çekinme hakkını kullanarak, fazla çalışmaya katılmama hakkı olduğu kabul edilmektedir (Kurucu, 1987:125). Nitekim, sağlık sorunları nedeniyle fazla çalışma yapması için zorlanamayan işçinin, fazla çalışmasına engel olacak sağlık sorunları dışında haklı bir nedenin ortaya çıkması halinde, fazla çalışma yapması konusunda da zorlanmaması gerektiği iyiniyet kuralları bakımından ileri sürülmektedir (Demir, 2006:75). Öte yandan, işçinin de haklı bir nedeni olmadan fazla çalışmaya kalmama hakkını kullanmasının işvereni zarara uğratmaması gerekmektedir. Onay verdiği halde işçinin haklı bir sebebi yokken fazla çalışmaya kalmaması, işverenin uğradığı zarara paralel olarak iş sözleşmesinin geçerli sebeple tazminatlı veya haklı sebeple tazminatsız feshine neden olabilecektir (Demir, 2006:147). İşverenin öne sürdüğü fazla çalışma sebebi ile ilişkisi olmayan, işyerinde yürütülen işin gereklerinden sayılmayan, duruma göre bilgi ve yetenekleri dışında kalan işler için de işçi fazla çalışmayı reddedebilir (Kurucu, 1987:97).

¹ Y.9.HD, 09.05.2005, E. 2005/ 23446, K. 2005/ 16086

Ayrıca, işçinin daha önceki fazla çalışmalara ilişkin ücretlerinin ödeme sürelerinin geçmesine rağmen ödenmemiş olması, fazla çalışma yapmaktan kaçınma hakkı verir. Belirtilen nedenlerle işçinin fazla çalışma yapmayarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması halinin “çekinme hakkı” olarak adlandırıldığı görülmektedir (Topçuoğlu, 2009:28). Fazla çalışmalar için işçinin onayını FÇY’de öngörülen şekilde almayan işveren veya işveren vekili İş K. md. 102/c hükmü uyarınca para cezasına çarptırılacağı gibi, kanuna aykırı olmakla birlikte, yapılan fazla çalışmaların karşılığı işçiye ödenir (Topçuoğlu, 2009:29-30).

1.4.1.4 Fazla Çalışma Yasakları

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından, fazla çalışma yaptırılmayacak işler ile fazla çalışması yasak olan işçiler şeklinde bir ayrıma gidilerek inceleme yapılacaktır. Diğer bir ifadeyle fazla çalışmanın yasaklandığı haller "işler" ve "işçiler" olarak saptanmıştır. Herhangi bir sınırlama olmaksızın yapılacak fazla çalışmalar işçilerin sağlıkları üzerinde olumsuz etki yapacağı gibi, iş güvenliğini de riske edecektir. Söz konusu yasaklar bu nedenle fazla çalışma yaptırılacak işlerin niteliği ve fazla çalışma yapacak işçilerin durumu göz önüne alınarak belirlenmiştir. Bu nedenle, gerek Kanunda gerek Fazla Çalışma Yönetmeliği’nde fazla çalışma yapılamayacak işler ve işçiler özel olarak sayılmıştır. Doğaldır ki bu yasaklar yasal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar için söz konusudur.

1.4.1.4.1. Fazla Çalışmanın Yasaklandığı İşler

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nde (FÇY. md.7) fazla çalışma yapılamayacak işler gösterilmiştir. Bu işler üçlü ayrıma tabi tutulmuştur. Buna göre, sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde (İş K. md. 63/4), zorunlu ve olağanüstü haller dışında gece çalışmalarında (İş.K. md 69) ve yer ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamaz (FÇY. md.7/c). Ayrıca, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir (Demir, 2005:148).

1.4.1.4.1.1. Sağlık Kuralları Bakımından Süresi Sınırlandırılan İşler

İş Kanununun 63. maddesinde, genel olarak çalışma süresi düzenlendikten sonra bazı işlerin sağlık açısından taşıdıkları tehlikeler dikkate alınarak, bu gibi işler için özel düzenleme yapılması öngörülmüş ve ilgili maddenin son fıkrası uyarınca, “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkındaki Yönetmelik” yayınlanarak bu kapsamdaki işler sayılmıştır.

Bu işleri iki kısımda belirtmek gerekirse; birinci kısma günde en fazla 7,5 saat çalışılmasına izin veren işler girmektedir ki Yönetmelikte sayılan bu işlerin özelliği, çalışılan madde itibariyle solunması, yaklaşıması veya dokunulması insan sağlığına zarar verici nitelikteki arsenik, cıva, çimento, asit sanayi, radyoaktif, tarım ilaçları vb. işler ile çinko, bakır, demir ve çelik gibi ağır metallerin işlendiği türden sanayi işleridir. (SYBSCY., md.4). Tarafların anlaşması halinde bu sürenin kısaltılması mümkündür. İkinci kısımda ise, kurşun, cıva, karbon sülfür maddelerinin kullanıldığı ve su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler vb. hayati riski nispeten yüksek olan ve günde 7,5 saatten az çalışılması gereken işler sayılmıştır (SYBSCY. md.5).

Konu, ayrıca, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nde de düzenlenmiş ve sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ya da daha az çalışılması gereken işlerde işçilere fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır (SYBSCY . md. 7/a). Yönetmelikte sayılan işler için öngörülen süreden daha fazla bir çalışma yapılması mümkün olmadığı gibi, işçiler günlük çalışabilecekleri en çok iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştırılmazlar (SYBSCY.md. 6; Geçer, 2006:444-445). Anılan yönetmelikte sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmekle birlikte, fazla sürelerle çalışma yasaklanmamıştır (SYBSCY.md.7). Ayrıca, Yönetmelikte haftalık çalışma süresine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yönetmelikte, bu gibi işleri yapan işverenlere durumu Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne yazılı bildirimle iletme yükümlülüğü de getirilmiştir. (SYBSCY.md. 8) İşyerlerinde yapılan işlerin Yönetmelik kapsamındaki işlerden olup olmadığına dair işverenlerin yapacağı itirazlar ile başvurular, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karara bağlanır (SYBSCY.md. 9).

1.4.1.4.1.2. Gece Yapılan Çalışmalar

Çalışma hayatında "gece" olarak adlandırılan dönem İş Kanunu madde 69/1'de tanımlanmıştır. Buna göre, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönem gece sayılmaktadır. Çalışma hayatında gündüz çalışması esas, gece çalışması ise istisnaidir. Gece saatleri genellikle dinlenmeye ayrılan bir dönem olsa da, gerek bazı işlerin özelliklerinden kaynaklanan sebeplerle ve gerekse vardiya usulü çalışılan işyerlerinde gece çalışması yapılmaktadır. Ancak gece saatlerinde yapılan çalışma, gündüz yapılarına göre daha yorucu olduğundan, işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması ile aile ve sosyal ilişkilerin devamı açısından bazı sınırlama ve kurallara tabi tutulmuştur.

Madde hükmü nispi emredici olduğundan, 11 saatlik sürenin aşılması mümkün değildir. Ancak, bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre veya bölgesel farklılıklar bakımından, gece çalışması başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması veya gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle düzenleme yapılabilecektir (İş K. md.69/2), (Geçer, 2006:462).

İş Kanunu madde 69/3'de işçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği belirtilerek, gece işlerinde fazla çalışma yapılmayacağı düzenlenmiştir. Hüküm emredici nitelikte olduğundan, anılan sürenin sözleşmelerle aşılması mümkün değildir. Dolayısıyla, gece döneminde, işçiler yedi buçuk saatten daha fazla çalıştırılmazlar. Fazla Çalışma Yönetmeliği de, gece çalışmalarında fazla çalışma yaptırılmayacağını vurgulamıştır. (FÇY. md. 7/2). Ancak koşulları oluşmuşsa, zorunlu nedenlerle ve/veya olağanüstü nedenlerle gece süresinde fazla çalışma yapılabilecektir (Demir, 2006:148), (Mollamahmutoğlu, 2005:686). Ayrıca, postalar halinde çalışma düzeninde, gece postalarında çalışma sürelerinin zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar ile yedi buçuk saati geçmesine izin verilmektedir (PHİÇY. Md.7).

Burada yasaklanan fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma oluşturan kısmın değil, işçinin normal çalışması gece çalışması ise buna ilaveten yapılan çalışmadır. Normal çalışmasını gündüz tamamlayan bir işçinin, normali aşan kısmı geceleyin yerine getirmesine bir engel ve yasak yoktur (Akyiğit, 2005a:8).

Gece çalışması, hem gece hem de gündüz saatlerine rastlayabilir. Bu durumda işçinin yaptığı çalışmanın gece çalışması mı, yoksa gündüz çalışması mı olduğunu tespit etmek gerekir. İşçi gündüz saatlerinde çalışmaya başlayıp, gece saatlerinin bir kısmında da çalışmaya devam ederse, çalışma süresinin yarıdan fazlası gece döneminde geçiriliyorsa, bu durumda gece çalışması sayılır (Ekmekçi, 2006:51). İş Kanunu madde 76/2 uyarınca çıkarılan Yönetmelikte¹ de çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının, gece çalışması sayılacağı belirtilmiştir (PHİÇY. Md. 7/2). Bu sebeple çalışmasının çoğu gündüz dönemine rastlayan işçi bu çalışmasına ek olarak gece döneminde fazla çalışma yapabilir. Gece ve gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşit olması durumunda, gece çalışmasına uygulanan iş sağlığı ve koruyucu hükümler göz önünde bulundurularak, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca, işin gece işi olduğu kabul edilmektedir (Aracı, 2009:61). İsbetli olarak gece ve gündüz dönemlerindeki sürenin eşit olması halinde, böyle bir çalışmanın gece çalışması sayılacağına ilişkin kural uyarınca, bu durumda da işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

4857 sayılı İş Kanunda kadın işçiler için gece çalıştırma yasağı ile ilgili bir hüküm bulunmazken, gece postalarında çalışan kadınların durumu bir Yönetmelikle² düzenlenmiştir. Buna göre, kadın işçilere ne sebeple olursa olsun, gece döneminde fazla çalışma yaptırılamaz (KGPCY.md.5). Öte yandan, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin ve gündüz işlerine ek olarak yapılacak fazla çalışmaların gece döneminde yapılması mümkündür. (Geçer, 2006:462).

Gece çalıştırılmalarının 7,5 saati geçmemesi yasağına rağmen sürekli fazla çalıştırılma, işçi açısından haklı nedenle fesih gerekçesi olabilecektir³

1.4.1.4.1.3. Yer altında ve Su altında Yapılan Çalışmalar

Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılmayacağı Yönetmelikte düzenlenmiştir (FÇY md. 7/c). Hükümde geçen “gibi” sözcüğünden de anlaşılacağı üzere, bu işler maddede

¹ Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 07.04.2004 tarihli 25426 sayılı RG.

² Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, 09.08.2004 tarihli 25548 sayılı R.G.

³ Y.9.H.D.27.06.2006, E.11382, K.18958,

sayılanlarla sınırlı değildir. Burada genel olarak yer ve sualtı işlerinde fazla çalışma yasaklanmamış, sadece maddede sayılanlar ve onlara benzer işlerin yer ve su altında (aslında yer ve/veya sualtında olmalıydı) yapılan kısımlarında fazla çalışmaya yasak getirilmiştir (Akyiğit, 2006:1514). Aynı nitelikte olup, yer ya da su altında yapılması gereken başka işlerde de fazla çalışma yapılması yasaktır (Caniklioğlu, N. 2005a:176).

Madde hükmünde sayılan işlerin yer ve su altındaki kısmında çalışan bir işçinin, buradaki çalışma süresini tamamladıktan sonra yer üstünde bir işte çalışmak suretiyle fazla çalışma yapabilmesi hususu Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenmemiştir. Öğretide, engellenmek istenenin işçinin uzun süre yer ve su altında meşgul edilmesi olduğu gerekçesiyle mümkün olmaması gereği ileri sürülmüştür (Caniklioğlu, S., 2002:141). Kanaatimizce de madde hükmü ile çalışılan yer nedeniyle işçilerin sağlığı dikkate alındığından, bu gibi yerlerde günlük çalışma süreleri dışında fazla çalışma yaptırılması önlenmeye çalışılmakta olup, aksine yorumlanması işçi sağlığını riske edecektir. Gerçekten de yer veya su altında çalışan bir işçi, yüksek basınç, yetersiz güneş ışığı ve oksijen azlığı nedeniyle, diğer işlerde çalışan işçilere oranla daha fazla yorulur ve yıpranır. Bu nedenle işçinin sağlığı açısından, normal çalışma süresinden sonra yer üstünde dahi fazla çalıştırılmamaları gerekir (Karacan, 2006:155).

Maddeden anlaşılan bir diğer sonuç, belirtilen işlerin yerüstü ve su üstünde gerçekleştirilen çalışmalarında fazla çalışma yapılabileceğidir. Örneğin bir tünel inşaatında şantiye olarak kullanılan kısımda çalışan işçiler ya da tünelden çıkan atıkların uzaklaştırılması işinde çalışan şoförler fazla çalışma yasağına tâbi değildirler (Caniklioğlu, N., 2005a:176).

Öte yandan, kadınların yeraltında çalışmaları yasaklanması dolayısıyla, fazla çalıştırılmaları da mümkün değildir (Kaya, 1999:142).

1.4.1.4.2. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde (FÇY. md.8) fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler belirtilmiştir. Bu işçiler dörtlü ayrıma tabi tutulmuştur. Buna göre; 18 yaşını doldurmamış işçiler (FÇY.,md.8/a), sözleşmelerle önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekimi veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin (bunların

bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin) raporu ile belgelenen işçiler (FÇY.,md.8/b), gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler (FÇY.,md.8/c) ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler (FÇY.,md.8/d) fazla çalışma yapamazlar. Öte yandan, 18 yaşını doldurmamış işçiler, küçükler ve kadınların çalışma şartları bakımından korunmaları anayasal güvence altına alınmıştır (AY. md. 50).

1.4.1.4.2.1. 18 Yaşını Doldurmamış İşçiler

Fazla Çalışma Yönetmeliği uyarınca, 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamaz (FÇY. md. 8/a). 18 yaşın altındaki çocuk ve genç işçilerin çalışma usul ve esasları; çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağının düzenlendiği İş Kanununun 71. maddesi ile bu maddeye dayanılarak çıkarılan ilgili Yönetmelikte de¹ düzenlenmiştir. Buna göre 18 yaşını doldurmamış işçiler iki gruba ayrılmış olup; 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçi ile 14 yaşını bitirmiş fakat 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış çocuk işçidir (ÇGİÇHY. md.4).

Burada işçinin cinsiyeti önemli olmayıp, işçinin 18 yaşını doldurmamış bulunmasına dikkat edilmesi gerekir. Bu nedenle, 18 yaşını doldurmamış işçi evlenme veya yargı kararıyla ergin (reşit) kılınmış olsa da, fazla çalışma yasağına tabidir (Akyiğit, 2006:1514). Fazla çalışma için 18 yaşını doldurmamış işçinin rızasının alınmış olması da sonucu değiştirmez. Çünkü, emredici bir hüküm karşısında rıza geçersiz olmaktadır. Bu konuda işin niteliğinin veya küçük işçinin sağlık durumunun da önemi yoktur. (Karacan, 2007:155; Caniklioğlu, S., 2002:142).

Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamayacaktır. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilmektedir (ÇGİÇHY. md. 6/1). Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere günde en fazla iki saat ve haftada on saat olabilmektedir (ÇGİÇHY md. 6/3). Her iki grup için de Kanun ve Yönetmelik uyarınca getirilen sınırlamalar, bu grup işçilerin fazla çalışma yapmalarını imkansız hale getirmiştir.

¹ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 06.04.2004 tarihli 25425 sayılı R.G.

FÇY’nde fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında sayılan bu işçilere fazla sürelerle çalışmanın yaptırılması, ancak haftalık normal çalışma süresinin yönetmelikte belirlenen 35 ve 40 saatlik sınırın altında tespit edilmesi halinde mümkün olabilecektir. Bu durumda 18 yaşın altındaki çocuk ve genç işçilere yaptırılacak fazla sürelerle çalışmanın azami süresi, normal haftalık çalışma süresi ile kanuni haftalık çalışma süresi arasındaki süre kadardır (Aracı, 2009:63).

Öte yandan, Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tarafından hazırlanan ve Türkiye’nin de onayladığı “Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Önlemler Sözleşmesi” çocuk işçiliğinin yoksulluktan kaynaklandığını ve uzun vadede çözümün sosyal gelişmeye ve özellikle yoksulluğun azaltılmasına ve evrensel eğitime imkan tanıyan sürekli ekonomik büyümede yattığını kabul ederek, öncelikli olmak üzere çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlamıştır (Şen, 2003:321).

1.4.1.4.2.2. Fazla Çalışmaya Sağlıkları Elvermeyen İşçiler

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının elvermediğini hekim raporu ile belgeleyen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz (FÇY md. 8/b). Daha önce fazla çalışmaya rıza göstermiş olsa dahi, sağlığının el vermediğini hekim raporu ile işçi kanıtlar ise, fazla çalışmaya zorlanamaz ve fazla çalışma görevini yerine getirmediği gerekçesi ile iş sözleşmesi haklı nedenlerle feshedilemez.(Caniklioğlu, N., 2005a:177). İşçinin sağlığının fazla çalışmaya elverişli olmadığına ilişkin sağlık raporunun hangi merciden alınacağı da yönetmelikte belirtilmekle birlikte, herhangi bir mercinin diğerine önceliği veya üstünlüğü yoktur (Akyiğit, 2006:1514).

Madde metninde işçinin fazla çalışmaya rıza göstermesinden bahsedilmesi, hükmün olağan fazla çalışma için geçerli olduğunu akla getirebilir (Özcan, 2009:108). Ancak, amaç sağlığı bozulan işçinin korunması olduğuna göre, söz konusu durum diğer fazla çalışma türleri için de geçerli olmalıdır.

1.4.1.4.2.3. Gebe, Yeni Doğum Yapmış ve Çocuk Emziren İşçiler

İş Kanunu madde 88 uyarınca çıkarılan yönetmelikte¹ dile getirilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere de fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır (GEKÇY, md.10; FÇY. md.8/c; Akyiğit, 2006:1514). Bu durumdaki işçilerin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaklarının hüküm altına alınmış olması, bu işçilerin fazla çalışma yapmasını fiilen imkansız hale getirmektedir. Kadın işçinin ve bebeğinin sağlığı için getirilmiş olan bu düzenleme emredici niteliktedir. Bu kapsamdaki işçilerin herhangi bir sağlık kuruluşundan aldıkları belgeyi işverene ibraz etmeleri gerekir (GEKÇY, md.4). Bu nitelikteki işçiler de fazla çalışma yapmaya zorlanamayacakları gibi, rıza vermiş olsalar dahi belirtilen durumların ortaya çıkması halinde fazla çalışma yapmaktan kaçınmaları halinde iş akitleri haklı nedenlerle feshedilemez.

Önceki başlıkta belirtilen “Fazla çalışmaya Sağlıklarının Elvermediği Hekim Raporu ile Belgelenen İşçiler”de olduğu gibi, maddede belirtilmese de, fazla çalışmanın her türünde, söz konusu işçilerin fazla çalışmaya zorlanamayacağı sonucu isabetli olacaktır.

1.4.1.4.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalıştırılan İşçiler

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile; işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği durumlarda fazla çalışma yapılamayacağı Kanun ile hüküm altına almıştır (İş K. md.13). “Emsal işçi” tabirinden, işyerinde aynı ve benzer işte çalışan işçi, böyle bir işçi yoksa o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen işçi anlaşılmaktadır (İş K. md. 13/3). “Önemli ölçüde” deyiminin ise Kanunda tanımlanmamakla birlikte, Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışmayı ifade ettiği kabul edilmektedir (ÇSY. Md.6). Bu oranın üzerindeki çalışma saatleri kısmi süreli çalışma sayılmamaktadır (Eyrenci ve diğ, 2005:67). Kısmi çalışmanın tespitinde 45 saatin altında da çalışma süresi belirleme imkanı olduğundan, yasal 45 saatlik çalışma süresi değil, o işyerinde uygulanan tam zamanlı çalışma süresi göz önünde bulundurulur. Örneklemek gerekirse;

¹ Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 14.7.2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete.

işyerinde tam süreli çalışma süresi haftalık 42 saat ise, o işyerinde 28 saatten az çalışıldığında kısmi süreli çalışmadan bahsedilir (Sarıbay, 2008:277).

Kısmi süreli çalışmalarda fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır (FÇY. md.8/d). Üstelik diğer fazla çalışma yasaklarından farklı olarak, bu kapsamdaki işçilere fazla sürelerle çalışma da yasaklanmıştır. Kanunda böyle bir yasak yer almamasına rağmen, Yönetmelik ile böyle bir sınırlamanın getirilmesi öğretide eleştirilmiştir. Madde hükmü, Anayasa'nın çalışma özgürlüğü ilkesine (md. 48/I) ve İş Kanunu'nun fazla çalışma hakkını düzenleyen hükmüne (İş.K. md.41) aykırıdır (Süzek, 2005:629; Uşan, 2006:148). Yasada yer almayan böyle bir yasağın işçinin aynı takvim süresinde birden çok kısmi süreli sözleşmeyle çalışması halinde biraz daha esnek karşılanması ihtimali mevcutsa da, tek bir kısmi süreli çalışmada niçin getirildiğini anlamak mümkün değildir (Akyiğit, 2006:1514). Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde yer alan "kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla çalışmanın yanı sıra, fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz" hükmünün bulunması tartışılabilir nitelikte bir hükümdür (Süzek, 2005:629). İş Kanunu'nun 5. maddesinde tam ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayırım yapma yasağı getirilmişken, Fazla çalışma Yönetmeliği'nde, fazla çalışma hükümlerinin kısmi süreli çalışanlara uygulanmayacağına kabul edilmesi ile açıkça Yasaya aykırı bir hüküm getirilmiştir (Zeytinoğlu, 2006:199). Nitekim Yargıtay, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye fazla çalışma hükümlerinin uygulanması gerektiği yönünde karar vermiştir¹

Aksi görüşü savunanlara göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin fazla çalışma yükümlülüğünü kabul etmek, özellikle birden fazla kısmi süreli çalışma yürüten işçinin, diğer işverenlere karşı iş ilişkisinden doğan edimlerini yerine getirmesini güçleştirebilecektir (Soyer, 2004:808). Bizce isabetli olanı da, sadece bir kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin fazla çalışmaya muhtemelen daha fazla ihtiyacı olması sebebiyle böyle bir sınırlamaya gidilmemesidir. Zira kısmi süreli iş sözleşmesi, iş hayatına yön veren kurallarda esnekleşmenin sonucu olarak, değişen ekonomik ve toplumsal koşulların iş hayatına uyumunda bir çözüm olarak görülmüştür (Yorulmaz, 2008:19). Gerçekten taraflar bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde böyle bir hüküm

¹ Y.H.G.K., 12.03.2003, E.21-143, K.159

kararlaştırabilecekleri gibi, işe başlamadan önce veya işe girdikten sonra iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde de kararlaştırabilirler (Demir, 2005:149).

Kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yasağına rağmen, yapılan fazla çalışma hukuka aykırı fazla çalışma oluşturur ama işçiye ücretinin yine %50 zamlı ödenmesi gerekir (Akyiğit, 2005a:8; Soyer, 2004:808). Birden çok işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin toplam iş süresinin, yasada öngörülen azami iş süresini aşmaması gerekir (Narmanlıoğlu, 1998:482). Akyiğit'e göre, Kanunda, aynı işverene tabi çalışmalarda fazla çalışma yapmak suretiyle normal çalışma sürelerinin aşılmasına izin verilip hatta zamlı ücretle ödüllendirilirken, farklı işverenlere tabi çalışmalarda geçersiz sayılmasının haklı bir gerekçesi yoktur (Akyiğit, 1995:42-43). Haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlenmesi işçinin kişiliğı yönündendir. Yani işçi 3 ayrı işveren emrinde de çalışsa haftalık çalışma süresi 45 saati geçmemelidir. İşçi hangi işverenin yanında kararlaştırdığı haftalık süreyi aşmışsa, aşan kısımdan o işveren sorumlu olmalıdır. Eğer işçi haftalık çalışma süresi kırkbeş saati geçeceğini bilerek, birden fazla işverenle iş ilişkisi kurmuşsa, bu durumda fazla çalışma ücreti istememesi gerekir (Karacan, 2006:167).

Öte yandan, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin fazla çalışma için onay vermesi, çalışmayı mevzuata uygun bir çalışma haline getirmeyecektir (Aydemir, 2006:225). İş Kanunu ve Fazla Çalışma Yönetmeliğinde yer alan fazla çalışma yasaklarının ortak özelliğı işçi sağığı ve güvenliğinin ön planda tutulmasıdır Oysa ki kısmi süreli çalışanların fazla sürelerle çalıştırılmasının ise iş sağığı ve güvenliğii ile herhangi bir ilgisi yoktur.

Öğretide ilgili Yönetmelikteki maddenin¹ uygulanmasından kaçınılarak İş Kanununun 41. maddesini uygulamak gerektiğı önerilmiştir (Akyiğit, 2005a:9; Alpagut, 2006:27). Bu halde, kısmi süreli iş sözleşmelerinde çalışma süresi haftalık 45 saatin altında kararlaştırılacağı için haftada 45 saate kadar olan çalışmaları fazla sürelerle çalışma, haftada 45 saati geçen çalışmaları da fazla çalışma olarak kabul etmek gerekir (Özcan, 2009:112).

¹ Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğı, madde 8/d

1.4.1.5 Fazla Çalışma Sınırları

İş K. md.41'e göre olağan fazla çalışmanın sınırları "yıllık" ve "günlük" sürelerle düzenlenmiştir.

1.4.1.5.1 Yıllık Sınır

Yıl kriterinden hareketle, fazla çalışmanın süresi bir yılda 270 saatten fazla olamaz (İş K.41/8). Fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de belirtilmiştir. 270 saatlik sınırlama fazla çalışma yapılması bakımından söz konusu iken, fazla sürelerle çalışmada 270 saatlik sınırlama bulunmamaktadır. Zorunlu ya da olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada ise, Kanunda açıkça 41. maddenin ilk üç fıkrasının uygulanacağını belirtilmesi, 270 saatlik sınırlamaya atıf yapılmaması nedeniyle, 270 saatlik sınırlama uygulanmayacaktır (Topçuoğlu, 2009:30-31).

270 saatlik süre sınırı işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir (FÇY.md.5/1). Astarlı'ya göre bu, çalışma sürelerinin kişiselliği ilkesinin doğal ve mantıksal bir sonucudur (Astarlı, 2008a:191). Üst sınır işçilerin şahsına ilişkin olduğundan, toplamda işyerinde çalışılan süre ile bir bağlantısı bulunmamaktadır. Önemli olan her işçinin yapacağı fazla çalışmaların toplam süresinin işçinin sağlığının korunması amacı ile getirilen bu sınırlar dahilinde olmasıdır (Kutluer, 2009:14). Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır (FÇY.md5/2). 270 saatlik yasal sınırlama sözleşmelerle kısıtlanabileceği gibi, yıl içindeki dağılımları sözleşmelerle belirlenebilir (Soyer, 2004;806).

Öte yandan, hafta tatilinde yapılan çalışmalar hariç, resmi tatil ve ulusal bayramlarda işçiye yaptırılan çalışma süresi üzerindeki çalışmalar Kanunda ayrıca düzenlendiğinden, haftalık çalışma süresini aşmamak kaydıyla 270 saatlik yıllık fazla çalıştırma süresinin hesabında dikkate alınmamaktadır. Aşması durumunda ise; Kanunda fazla çalışmanın tanımında belirtilen haftalık çalışma süresi üzerinde olduğu için yıllık sınırın hesabında dikkate alınması zaruri olacaktır (Topçuoğlu, 2009:31-32).

Yılda en çok 270 saat olağan fazla çalışma yapılabileceği hüküm altına alınmasına rağmen, gerçekte bu sürenin fiilen aşıldığı görülmektedir. Anılan sınırın fiilen aşılması

halinde işveren para cezasıyla da karşılaşmamaktadır. Ancak bu durum, işçinin o süreler için fazla çalışma ücreti almasına engel olmamalıdır. 270 saatlik sınırın aşılması halinde yapılan fazla çalışmaya "hukuka aykırı fazla çalışma" denir ki bu süreler için yine de işçiye fazla çalışma ücreti ödenir. Tespiti gereken unsur, süre sınırını aşan fazla çalışmanın "hayatın olağan akışının gerekleri" ile sınırlı bulunup bulunmadığıdır. Örneğin bir kişinin hiç tatil yapmadan her gün 5 - 6 saat fazla çalıştığını iddia etmesi pek uygun düşmez. Çünkü, işçinin hafta tatili, bayram vs. nedeniyle çalışmadığı günlerin bulunacağı açıktır (Akyiğit, 2005a:5, 2006:1511).

İşçi 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapmışsa, işverene ücreti ödemekten kaçınma hakkı tanımak veya işçiyi sebepsiz zenginleşme kurallarına başvurmaya mecbur tutmak kanunun yasak hükmüyle izlediği amaca ters düşer. Kaldı ki, işçi yararına konulmuş bir hükmün onun zararına uygulanması amaca uygun yorum olmayacaktır (Topçuoğlu, 2009:31). Fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı belirtilen madde hükmünden, "bir yıl" ibaresinin takvim yılını ifade ettiği görüşünün yanı sıra, işçinin çalıştığı bir yılı anlatmak istediği de ileri sürülmüştür. Fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağına ilişkin olarak, takvim yılı mı, yoksa işçinin çalıştığı bir yıl mı olduğuna ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Kanaatimizce takvim yılının tercih edilmesi pratikte fayda sağlayacaktır. Fakat her iki halde de kullanılmayan fazla çalışma süresinin ertesi yıla aktarılması mümkün değildir (Kurucu, 1987:135).

1.4.1.5.2 Günlük ve Haftalık Sınır

4857 sayılı İş Kanununda çalışma süresi haftada 45 saat ile sınırlanmıştır. Bu süre aksi kararlaştırılmadıkça, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır. (İş K., md.63/1). Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. Denkleştirilmiş iş süreleri mutlaka 2 ay içinde tamamlanmalıdır, toplu iş sözleşmesinde hüküm olması halinde söz konusu süre en fazla 4 ay olmaktadır (Demir, 2003:115). Denkleştirme yapılan döneme tekabül eden telafi çalışmaları, toplam çalışma sürelerinin hesabında dikkate alınmaz (Akyiğit, 2005a;2). Zira, telafi çalışması geçmişte çalışılmayan sürelerin bertaraf edilmesine yönelik yapılan çalışmadır.

4857 sayılı İş Kanununda, olağan sebeplerle yapılacak fazla çalışmanın yıllık 270 saati geçemeyeceği belirtilirken, günlük azami fazla çalışma sınırından bahsedilmemiştir. Yasa fazla çalışmada günlük değil, haftalık normal azami çalışma süresinin aşılmasını

ölçüt aldığından, yıllık 270 saatin ne kadarının bir günde yaptırılabilmesine değinmemiştir. Bu husus eleştirilmekle birlikte, yasada (İş K. md.63/2) tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği hükmünden hareketle, fazla çalışma dahil günlük azami çalışma sınırının 11 saat olduğu sonucuna varılır. Gerçekten, Çalışma Süreleri Yönetmeliği de (ÇSY md.4/3) aynı paralelde, günlük çalışma süresinin ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağını belirtmektedir. Yine, yasanın telafi çalışmasıyla ilgili (İş K. Md.64) “telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz” hükmü uyarınca, en fazla üç saatlik telafi çalışması ile birlikte günde 11 saatten fazla çalışma yapılamayacağı da yukarıda bahsedilen günlük azami çalışma sınırına ilişkin görüşü desteklemektedir. Bununla birlikte, iki aylık bir dönem içinde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz (İş K. md.63/2). 4857 sayılı Kanunun fazla çalışmanın yıllık azami süresini belirleyen hükmü nisbi emredici nitelikte olduğundan, taraflar bunu aşan bir süre belirleyemezler ancak, 270 saatin altındaki bir süreyi azami sınır olarak kararlaştırabilirler (Soyer, 2004:807).

Akyiğit’e göre esas olan, normal çalışmayla birlikte günde 11 saatlik toplam çalışma sınırının aşılmasındır. Böyle bir hükmün kökeninde neyin yattığı ve yeni bir fazla çalışma mı getirdiği tartışmalı olmakla birlikte, denkleştirmeyle ilgili kılınmaksızın böyle bir tutumun izlendiği söylenebilir (Akyiğit, 2005a:5).

Denkleştirme yapıldığı halde çalışılan sürelerin haftalık ortalaması 45 saati aşarsa, aşan süreler fazla çalışma sayılır (Çil, 2007;60). Denkleştirme döneminde günlük sınır 11 saat olarak saptanmış olup, denkleştirme uygulandığına bakılmaksızın günlük azami çalışma süresinin 11 saat kabul edilmesi isabetli olmuştur. Böylece, işçinin günde 11 saat ve haftada 66 saat çalıştırılabilmesi mümkündür. Kanun fazla çalışma için haftalık üst sınır tespit etmemiş, AB çalışma süreleri ile Direktifi paralelinde günlük 11 saatten fazla çalışma yapılamayacağını öngörmüştür (Yuvalı, 2009;64). Denkleştirme döneminin uygulandığı durumlarda günlük fazla çalışmanın üst sınırına geçmeden önce, fazla çalışma için haftalık üst sınırın tespit edilmesi gerekir. Çünkü haftalık üst sınır, denkleştirme döneminin uygulandığı hallerde, aynı zamanda günlük üst sınırın da belirleyicisi olacaktır. 63. madde hükmünün sadece denkleştirmeye ilişkin bir günlük

sınır koymaktan ibaret değil, tüm çalışmalar için günlük azami bir çalışma süresini belirlemeyi amaçlayan bir hüküm olduğu söylenebilir (Ekonomi, 1987:162). Denkleştirme süresinin uygulandığı dönemde, iki veya dört aylık çalışma süresi içinde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz (md. 63/2). Denkleştirme süresinin sonunda, işçinin ortalama çalışma süresi 45 saati aşarsa, bu süreler fazla çalışma sayılacaktır (Ekonomi, 1987:166).

Günlük üst sınırı aşacak şekilde çalıştırılan işçiye, yaptığı çalışmanın karşılığı olarak fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Ancak belirtilmelidir ki bu, fazla çalışmanın belirlenmesi bakımından haftalık çalışma ölçütünün dışında yeni bir ölçütün esas alınması anlamına gelmemekte, kanuna aykırı çalışmanın İş Hukukunun işçiyi koruyucu karakterine uygun bir sonuca bağlanmasını ifade etmektedir (Ekonomi, 1987:162-163). Kanuna aykırı olarak, işçinin günlük en çok çalışma süresini aşan şekilde çalıştırılması halinde, bu çalışmalar için normal ücret değil, zamlı ücret ödenmesinin gerekçesi bu sürenin aşılması olmayıp, 11 saatin üzerindeki çalışmaların denkleştirmeye tâbi tutulamayacak olmasıdır. Gerçekten, İş K.63.ncü maddesinde denkleştirme esasının uygulandığı hallerde günlük çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı dağıtılabilmek olanağını, günlük 11 saatlik azami sürenin aşılmaması koşulu ile mümkün kıldığına göre, 11 saati aşan çalışmalar için denkleştirme olanağı tanınmamıştır (Topçuoğlu, 2009:38). Nitekim, Yargıtay da günlük 11 saatlik sınırın aşılmasını Kanun'un emredici düzenlemesine aykırı olduğunu kabul etmiş, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirilemeyeceğini belirterek, işçiye bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret ödenmesine ya da serbest zaman kullandırılmasına karar vermiştir.¹

Haftalık 45 saat aşılmamasına rağmen, günlük 11 saatin aşılması durumunda, süreyi aşan çalışmanın değerlendirilmesinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu fazla çalışma süresinin yanı sıra günlük çalışma süresini de ölçüt olarak kabul etmiştir² (Özcan, 2009:56). Günlük 11 saatin aşılması halinde hukuka aykırı fazla çalışmadan söz edilir ki yine de işçiye ilave ödeme yapılması işçiyi korur niteliktedir. Ancak, günlük çalışma süresinin bu şekilde aşılması halinde, haftalık çalışma süresini gözetmeden karşılığının verilmesi yerinde olur. Yargıtay kararı da sınırlara uyulmaması halinde fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiği yönünde olmakla birlikte, hükmedilen ücret yasal fazla

¹ Y.9.HD., 19.01.2009., 2007/34124 E., 2009/109

² Y.H.G.K., 14.06.2006, E.9-374, K.382,

çalışma için belirlenenden farklı olmayıp, % 50 oranında zamlıdır.¹ Burada, ödenecek miktarın, fazla çalışma ücretine denk olması bizce isabetli değildir. Zira, hukuka aykırı fazla çalışma, yasal fazla çalışma ile aynı kategoriye koyulmuş olmaktadır ki kanaatimizce işvereni hukuka aykırı uygulamadan caydırmak ve yasal sınırların işçiyi koruması bakımlarından, 11 saatin üzerindeki çalışmaların daha yüksek ücretlendirilmesi yerinde olurdu.

Yargıtay'a intikal eden fazla çalışma süreleriyle ilgili olarak "hakkaniyete uygun indirim" yapılarak hüküm tesis edilmekle birlikte,² gerçekliğinden kuşku duyulmayan belgeler ile ispat edilmesi durumunda, sınırı aşan fazla çalışmaların varlığı kabul edilmeyerek fazla çalışma ücretinden takdiri indirime gidilmesi doğru olmadığı ve hakkaniyet indirimi yapılmaması gerektiği yönünde kararlar da alınmaktadır³ (Topçuoğlu, 2009:39).

Günlük 11 saatlik sınırın aşılmasına, idari yaptırım öngörülmüş ve para cezası getirilmiştir (İş.K. md.104). Oysa, yıllık 270 saatin aşılması halinde bir müeyyide bulunmamaktadır. Amaç işçiyi korumak ise ki öyle olmalıdır, işverenin hukuk dışı yollara kaymasını engelleyecek yaptırımlara ve işçiyi, işveren karşısında yalnız bıraktırmayacak tedbirlere ihtiyaç vardır.

1.4.1.6. Fazla Çalışma Yasak ve Sınırlarına Uymamanın Sonuçları

Fazla çalışma konusunda İş Kanunu ve Kanunun işaret ettiği Yönetmeliklerle getirilen yasak ve sınırlamalar, işçi sağlık ve güvenliğini korumaya yöneliktir. Buna rağmen, söz konusu yasak ve sınırların aşılmasına engel olunamamaktadır ve fazla çalışmaya ilişkin olarak günlük, haftalık ve yıllık üst sınırların aşılması ve çalıştırma yasaklarının çiğnenmesi, çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Fazla çalışmanın sınır ve yasaklarına uyulmamasının hukuki ve cezai sonuçları vardır. Yasak ve sınırların aşılması, hukuka aykırı çalışmalar olarak değerlendirilmektedir (Akyiğit, 2007:283). Yasaklara rağmen işçiye belirlenen sınırların üzerinde fazla çalışma yaptırılması halinde, bu çalışmaların nasıl değerlendireceği konusunda kanunda herhangi bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, işçinin iş görme borcunun iadesi mümkün

¹ Y.9.H.D., 10.11.2004, E.9638, K.25610

² Y9HD.15.05.2006, E.2006/12904-K.2006/13958; Y9HD. 06.12.2003, E.2003/6546-K.2003/18736; Y9HD. 29.03.2004, E.2004/17622-K.2004/6527; Y9HD. 03.02.2005, E.2004/27767- K.2005/3061;

³ Y9HD.04.07.2007, E.2006/4051-K.2006/19642

olmayacağından, bu çalışmalara hukuki sonuç bağlanması ve karşılığında ücret ödenmesi İş Hukuku'nun işçinin korunması ilkelerine uygun düşmektedir (Akyiğit, 2005a:5; Kılıçoğlu, 2005:400; Narmanlıoğlu, 1998:330; Esener, 1978:198). Nitekim, Anayasa'da güvence altına alındığı haliyle, her iş bir ücret karşılığıdır (AY.,md.18).

Hukuka aykırı olan fazla çalışmaların ücretlendirilmesine ilişkin günlük üst sınırın aşılması hariç Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. İşçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında 4857 sayılı yasa hükümleri uygulanır. (İş K.md. 41, 42, ve 43) Dolayısıyla, günde 11 saati aşan çalışmalar, haftalık 45 saatin aşılmadığına bakılmaksızın, fazla çalışma hükümlerine tabidir ve fazla çalışmalarda olduğu gibi yüzde elli oranında zamlı ücret ödenmesi gerekmektedir. (ÇSY.md.4). Günlük 11 saatlik çalışma süresinin aşamayacağına Kanun'da emredici bir şekilde düzenlenmesinin bir diğer sonucu da, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağıdır. Yargıtay da sınıra uyulmaması halinde fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği yönünde karar vermektedir.¹ Yine başka bir Yargıtay kararında² günlük 11 saatlik sınırın aşılması Kanun'un emredici düzenlemesine aykırı olduğunu kabul edilmiş, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirilemeyeceği ve işçiye bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret ödenmesi ya da serbest zaman kullandırılması kararı verilmiştir (Kutluer, 2009:77).

Ancak, Kanun ve ilgili Yönetmeliklerle çalışma süreleri düzenlenirken, bazı hallerde bu sürelerin aşılabileceği de öngörülmüş, aşılabilecek sürenin işçi sağlık ve güvenliğini tehdit etmeyecek düzeyde olmasına çalışılmıştır. Bize göre, yasal olarak aşılabilecek sürenin de hukuka aykırı olarak aşılması halinde, işverenin amacının işçiyi daha uzun süre çalıştırmak olduğundan kanaatle, zamlı ücretin % 50'den çok olması isabetli olurdu ve bu durum, İş Hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ile örtüşürdü. Oysa ki, hukuka uygun fazla çalışma ile hukuka aykırı fazla çalışmanın aynı kapsamda değerlendirilmesi yerinde olmamıştır. Amaç işçiyi korumak olduğuna göre, işvereni hukukun öngördüğü kurallar içinde davranmaya zorlamak bir başka deyişle, hukuk dışına yönelmesini engellemek gerekirdi. Zira, yasaklara aykırı olarak çalıştırılması durumunda, işçinin sosyal ve fiziksel anlamda zarar görme riski artmaktadır. Hukuka aykırı yaptırılan bu

¹ Y.9.H.D., 10.11.2004, E.9638, K.25610; Y.9.H.D., 04.06.1992, E.744, K.6088.

² Y.9.H.D., 19.01.2009, E.34124, K.109

çalışmayı işveren talep ettiğine göre külfetini de kendisi yüklenmelidir. Bu nedenle, bu tür çalışmaların karşılığı, işvereni kanuna aykırı olarak fazla çalışma yaptırmaktan alıkoyacak kadar normal ücrete oranla daha yüksek olmalıdır.

Hukuka aykırı fazla çalışmaların karşılığı hakkında bir başka görüşe göre, bu tür çalışmalara Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanmalıdır (Kurucu, 1987:220). Buna göre, her bir somut olayda işçinin katlandığı külfetler işin niteliğine göre incelenmeli ve bu çalışmada işçinin isteği olup olmadığı araştırılmalı ve elde edilecek bulguların ışığında hakim dilediği kadar fazla çalışma ücretine hükmedebilmelidir. Öte yandan, hukuka aykırı fazla çalışmaların yasal fazla çalışmalar gibi ücretlendirilmesinin işçi bakımından yaratacağı cazibenin de önüne geçilmeli, hukuka uygun olan ve olmayan fazla çalışmalar arasında ayırım yapılarak işçi kendi fiiline karşı da korunmalıdır (Kurucu, 1987:218).

Çalışma sürelerinin aşılması, ek ücret ödenmesinin yanı sıra, yasalara uymama sebebiyle cezai yaptırımların uygulanmasını da gerektirir. Ancak, yasağa rağmen yapılan fazla çalışmalarla kazanılan bir hakkı ortadan kaldırmayı hedefleyen bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanunda cezai yaptırım olarak sadece para cezalarına yer verilmiştir.¹

4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesindeki ücret hükümlerine aykırı davranan işveren İş Kanununun 102/c² maddesi uyarınca cezalandırılacaktır (Günay, 2005:581-582). Hükümden de anlaşılacağı gibi, fazla çalışmaya ilişkin cezai yaptırım, sadece 41. maddedeki fazla çalışma ücretinin ödenmemesi ya da işçinin hak ettiği serbest zamanın kullandırılmamasına ilişkindir. Fazla çalışmada yıllık 270 saat olarak belirlenen sınırın aşılması ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretin ödenmemesi, yaptırım kapsamına alınmamıştır (Kutluer, 2009:78). 41. maddede, 63. maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde, 69. maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiş olmasına karşın, 102. maddede bu konularda herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Kanunun 68. maddesine göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilmesi gereken ara dinlenmesi

¹ Cezayı veren makama göre, adli ve idari olarak iki tür para cezası bulunmaktadır. Para cezası; adli merci tarafından verilirse adli para cezası, idari merci tarafından verilirse idari para cezası adını almaktadır.

² İş K. 41inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

kullanılmayıp, bu sürede işçi çalıştırılırsa, işveren bu çalışmanın fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma niteliğinde olması halinde bunların karşılığını işçiye sağlamakla yükümlüdür. Bunun yanında ara dinlenmesi vermeyen işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası öngörülmüştür (Astarlı, 2008a:208).

İş Kanununun 104. maddesi ile de idari para cezası hükmü uygulanır¹. 11 saatlik azami çalışma süresi hem kanunda hem Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde düzenlenen çalışma sürelerinden olduğundan, bunun aşılması işçi çalıştırılması, Kanunun 104. maddesi kapsamında değerlendirilir (Astarlı, 2008a:205). Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürünce verilmekte ve Müdürlükçe açılan hesaba yatırılmaktadır (İş K. md. 108/1). Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları², 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mahalli mal memurluğunca tahsil olunur (İş K.md.108/2).

FÇY madde 7 ve 8'de belirtilen işler ve işçiler bakımından fazla çalışma yaptırılması durumunda, yapılan bu çalışmalar da yasak çalışmalardır (Astarlı, 2008a:201). FÇY md. 8/c fıkrasında gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiş olmasına karşın, bu yasağın ihlali halinde Kanun'da herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 88. maddesi uyarınca çıkartılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakımı Yurtlarına Dair Yönetmelik"te bu işçilerin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırmayacağı düzenlenmiştir. Kanunun 105/son fıkrasında bu Yönetmelikte gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekillerine beşyüz milyon lira para cezası verileceği düzenlenmiştir. Bu durumda gebe, doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılması dolaylı olarak da olsa cezai yaptırıma bağlanmıştır. FÇY'de onsekiz yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiş ve İş K.md.71'e göre bu işçilerin çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar ile fazla çalışma yapmaları fiilen imkansız hale getirilmiştir.

¹ İş Kanunu 63. madde ve ilgili yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 69. maddeye aykırı olarak işçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

² Kanunlardaki para cezalarının her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen değerlendirme oranında artırılarak uygulanır (CK.md. 5)

Yasanın 104. maddesinde de, bu maddeye aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verileceği düzenlenmiştir. İşçi ve işveren hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile yasaları gözetmeksizin fazla çalışma konusunda düzenlemeler yapmış olabilirler. Ancak tarafların sözleşme özgürlüğü iş hukukunda emredici hükümlerle sınırlandırıldığından, fazla çalışma yasaklarına aykırı düzenlemeler, işçi rıza göstermiş olsa dahi geçersizdir. Buradaki amaç, işçinin kendi isteğine rağmen koruma altına alınması ve kamu düzeninin korunmasıdır (Özcan, 2009:114). Ayrıca, usulüne uygun bir şekilde işçinin onayı alınmadan fazla çalışma yaptırılması durumu da cezai yaptırımı gerektiren bir diğer uygulama olarak günlük yaşamda karşımıza sıkça çıkmaktadır.

1.4.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun 42.maddesi; gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilceğini hükme bağlayarak, hangi hallerde zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılabileceğini açıklamaktadır. Dolayısıyla bu tür çalışma, işyerinin yeniden normal çalışma düzenine gelene kadar ki haftalık iş süresinin üzerinde yapılan çalışmadır. Buradan hareketle zorunlu fazla çalışmanın, işyerinde karşılaşılan veya meydana gelen acil bir durum üzerine yapılan plansız ve düzensiz bir çalışma olduğu sonucuna ulaşılabilir (Akyiğit, 2007:284). Böyle bir çalışmanın yapılabilmesi için Kanun maddesinde belirtilen nedenlerden birisinin ortaya çıkmış olması gerekmektedir (Süzek, 2005:636). Bu zorunlu nedenler acilen yerine getirilmesi gereken ve geçici süreyle fazla çalışmayı gerektiren hallerdir. İşyerinin normal bir şekilde çalışmasını olumsuz etkileyen ve sorun acele giderilmediğinde işyeri ve çalışanlar için sorun yaratacak nitelikteki durumlar zorunlu fazla çalışmaya neden olacaktır (Günay, 2007a:11)

Buradaki önemli husus, işçinin fazla çalışma mecburiyetinin mutlaka bir arızanın “meydana gelmesi” durumunda değil, arızanın “mümkün görülmesi” halinde de ortaya çıkmasıdır (Demir, 2005:145). Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı gerektiren sebeplerin ortadan kalkması halinde, fazla çalışma uygulamasının da son bulması gerekir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı gerektiren bir başka unsur zorlayıcı sebeplerin varlığıdır. Bu

sebepleri, önceden öngörülemeyen ve meydana geldiğinde işyerinin amacına uygun çalışmasını kısmen ya da tamamen engelleyen, harici bir sebep olarak algılamak gerekmektedir. Örneğin işyerinde yangın çıkması ya da çığ düşmesi gibi nedenlerle fazla çalışma ihtiyacının doğması ve bunun beklenemez durumda olması zorlayıcı bir sebeptir (Akyiğit, 2006:1218)

Kanun metninde belirtildiği üzere, zorunlu nedenlerle fazla çalışma işyerindeki tüm işçilere yaptırılabilirdiği gibi, bir kısmına da yaptırılabilir. Nitekim, teknik bir arızayı gidermek için idari bölümde çalışan her işgörene fazla çalışma yaptırılmasının bir katkısı olmayacağı da açıktır. Örneğin fabrikadaki bir makinenin arızalanması halinde işveren, ancak o makinenin tamiri için gerekli olan işçi veya işçilere İş.K md.42 kapsamında fazla çalışma yaptırabilir. Makinedeki arızanın giderilmesi için yapılması gereken acele işlerle ilgisi olmayan ve bu işlerde çalıştırılmayacak işçilere ise onaylarını almaksızın fazla çalışma yaptırılmaz (Astarlı, 2008a:211).

Zorunlu fazla çalışma, arızı bir durumun giderilebilmesi için acil bir şekilde ortaya çıktığı için herhangi bir makamdan izin almaya gerek bulunmamaktadır. Bu yönüyle, 4857 sayılı İş Kanunu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirim yükümlülüğü getiren 1475 sayılı Kanundan ayrılmaktadır. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne göre, bu tür fazla çalışmanın gerçekleşmesi için işverenin talimatı yeterli olup, işçinin rızasını almaya gerek yoktur. (FÇY. 9/1). Zira sadakat borcu, işçinin böyle bir fazla çalışma yapmasını gerektirir. İşverenin zorunlu fazla çalışma isteğine karşı çıkan işçinin hizmet sözleşmesi sadakat borcuna aykırılık nedeniyle feshedilebilir (Akyiğit, 2007:284). Zorunlu nedenlerle fazla çalışma koşullarının ortaya çıkması durumunda, işçiler haklı bir neden ileri sürmeksizin fazla çalışmadan kaçınamazlar. Aksi halde işverenin, fazla çalışma yapmaktan kaçınan işçinin iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız feshetme hakkı bulunmaktadır. İşveren, ayrıca uğradığı zararın tazminini de talep edebilir (Şakar, 2006a:499).

Zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın süresi, işyerinin normal seyrine dönmesini sağlayacak zamana kadar sınırlıdır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma, mahiyeti itibariyle önceden bir süre ile sınırlandırılmayacak fazla çalışmadır. Bu nedenle, zorunlu nedenlerle fazla çalışma için azami bir süre belirlenmemiş, ancak bunun işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşamayacağı ifade edilmiştir (Çelik, 2004:304).

Dolayısıyla, bu sürenin ne olacağı, işin nitelik ve özelliğine göre değişmektedir. Örneğin bir parçada oluşan arıza ile tüm işyerinde yaşanan arızanın giderilmesine yönelik olarak ayrılacak zaman doğal olarak farklı olacaktır.

Zorunlu fazla çalışmayı gerektiren acil neden, işgörenin çalıştığı birimde meydana gelebileceği gibi, işyerini etkileyen dışarıda bir yerde de oluşması mümkündür. Nitekim, Yargıtay Kararında¹ 17 Ağustos 1999 tarihli depremde enkaz kaldırma işinde çalışmak üzere deprem bölgesine gönderilmek ve çalışmak zorunlu sebeplerle fazla çalışma sayılmıştır (Akyiğit, 2006:1512).

Kanun maddesi zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir (İş K.md.42/2). Bu nedenle, zorunlu nedenlerle fazla çalışma halinde bu çalışma karşılığı olarak ödemesi gereken ücret 41. maddeye göre belirlenecek olup, bu normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlası olmaktadır (md.41/2). Haftalık 45 saati aşan çalışmalar ve denkleştirme esasına göre ortalama 45 saati aşan çalışmalar, fazla çalışma sayılır (İş.K.md.41/1). Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlediği hallerde zorunlu nedenlerle fazla sürelerle çalışma yaptırılması da mümkündür. Bu halde ise saat ücreti yüzde yirmibeş zamlı ödenir (İş K.md.41/3). Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması durumunda işçinin 41/4. fıkrada öngörülen serbest zaman kullanma hakkı yoktur. Öyle ki, 42. maddenin son fıkrasında, 41.maddenin uygulanabilecek hükümleri arasında serbest zamanı düzenleyen 4. fıkra sayılmamıştır. Çil'e göre, aynı şekilde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında zorunlu olarak fazla çalışma yapılan dönemler için denkleştirme esasının uygulanmaması gerekmektedir. Nitekim, denkleştirme kurallarının belirlendiği 63. madde normal fazla çalışmalarla ilgili hükümler içermektedir (Çil, 2007:63). Yine belirtmeliyiz ki, İş K.md.41'de belirtilen yıllık 270 saatlik fazla çalışma sınırı, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma için geçerli değildir.

1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, 4857 sayılı İş Kanununda, çalışma süresinin sınırsız olamayacağı ve işçiye uygun bir dinleme süresi verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (Çil, 2007:62). Zorunlu nedenlerin meydana gelmesi nedeniyle, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsine veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılması halinde, işçilere uygun bir dinlenme süresi verilir

¹ Y.9. HD. 22.11.2000, 12053/17141

(Çelik, 2004:303). Bu sürenin ne kadar olacağı Kanunda açıkça belirtilmemekle birlikte, öğretilerde muhtelif görüşler vardır. İş K. (md.69/son fıkra) ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalıştırılanlara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte (PHİÇY md.9) postalar halinde çalışmada posta değişiminde işçilere en az on bir saatlik dinlenme verilmeden diğer postalarda çalıştırılmayacağı ifade edilmektedir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma gerektiren hallerde de işçilerin hiç dinlendirilmeden çalıştırılabilecekleri imkansız görüldüğünden, yirmi dört saatlik bir sürede işçiye en az posta değişimindeki dinlenme süresi kadar bir dinlenme süresinin tanınması gerekir; örneğin deprem, sel gibi uzunca bir süre fazla çalışmayı gerektiren mücbir sebep hallerinde işçilerin normal günlük çalışmalarını tamamladıktan sonra uygun bir dinlenme verilmesi ve fazla çalışmanın makul bir süre ile sınırlandırılarak sürdürülmesi, gerektiği takdirde ayrıca çalışma arasında da bir dinlenme süresi verilmesi icap eder (Mollamahmutoğlu, 2005:679). Süzek'e göre de, posta değişiminde işçilerin sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmayacağı düzenlemesinden hareketle, zorunlu nedenle fazla çalışmalarda da işçiye en az 11 saat dinlenme olanağının tanınması gerektiği sonucuna varmak mümkündür (Süzek, 2005:636). Bu zaman aralığı işçiye 24 saatlik bir zaman diliminde en az 11 saatlik bir dinlenme süresi tanınmasını öngören Avrupa Birliği 93/104 sayılı Yönergesi (md. 3) ile de uyumludur. Buna göre fazla çalışmalar dahil işçinin günde en fazla 13 saat çalıştırılabileceği sonucu çıkmaktadır. Dolayısıyla günlük çalışmanın azami sınırı olarak belirlenen ve fazla çalışmaların da dahil olduğu 11 saatlik süre sınırlamasının, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar için uygulanması mümkün olmayacaktır. Bir diğer deyişle, 11 saatlik günlük azami çalışma süresi sınırlamasına tabi olan fazla sürelerle çalışmalar, yalnız olağan nedenlerle yapılan fazla çalışmalar olup, zorunlu nedenlerle yapılan fazla saatlerle çalışmalarda 13 saatlik sürenin esas alınması gereklidir (Soyer, 2004:806). Akyiğit'e göre, her ne kadar "AB Direktifi"nde gösterilen 24 saatlik bir zaman diliminde kesintisiz 11 saatlik dinlenme süresi uygun gibi gözükse de henüz AB üyesi olmadığımız için ilgili madde bizi bağlamamaktadır. Bununla birlikte Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin işçinin 24 saatlik bir sürede en az 12 saat kesintisiz dinlendirilmesinden söz eden kuralı (ÇSY md. 3/II) dikkate alındığında, geriye kalan 12 saatin işçinin en çok çalışma gücü sayılması gerekmektedir (Akyiğit, 2007:285).

1.4.3. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

Olağanüstü fazla çalışmaya ancak seferberlik halinde ve seferberlik süresini aşmamak şartıyla, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde lüzum görülmesi halinde gidilebilir (İş K.md.43). Böyle bir uygulamaya gidilmesine karar vermeye yetkili merci Bakanlar Kurulu'dur. Bu kararın alınmış olması yeterli olduğundan, işçi ve işverenin rızası ile BÇM'nin izni aranmaz (Akyiğit, 2007:285). İşçi kural olarak bu fazla çalışmayı yapmak zorundadır (Tunçomağ ve Centel, 2005:151). Ancak, sağlığı fazla çalışma yapmasını engeller durumda olan işçilerin, fazla çalışma yapma yükümlülükleri yoktur (Sümer, 2005:128). Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Sağlığı elverişli olmayan işçiden olağanüstü nedenle de olsa, fazla çalışma yapması istenememelidir. Bu nedenle olağanüstü fazla çalışmayı, başta sağlığı olmak üzere haklı bir takım nedenleri olmadan reddeden işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından İş K. md.25'e göre haklı nedenle feshedilebilir (Topçuoğlu, 2009:49).

Bakanlar Kurulu'nun söz konusu fazla çalıştırma yetkisi yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleriyle sınırlı tutulmuştur (Demir, 2005:145). Maddede belirtilen yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleri, savunma sanayi iş kolunda kurulu bulunan ve bu alanda mal ve hizmet üreten işyerleri ile sınırlı olarak anlaşılmalıdır, başka iş kollarında kurulu bulunup da ürettiği mal ve hizmetler yurt savunması bakımından gerekli olan yani, bu amaçla ilişkilendirilebilen işyerleri de bu kapsamda değerlendirilir (Astarlı, 2008a:212).

Öte yandan, Olağanüstü Hal Kanunu¹ doğal afet ve tehlikeli salgın hastalıklar yüzünden ilan edilen olağanüstü hallerde (md.8/IV) ve ağır ekonomik bunalıma bağlı olağanüstü durumlarda (md. 10/I) ve ayrıca diğer bazı kanunlar da olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yapılabilmesini mümkün kılmaktadır (Şakar, 2006b:20). Olağanüstü çalışmanın yapılacağı işyerlerini ve bu fazla çalışmanın süresini Bakanlar Kurulu belirler. Bu işyerleri kamu kesiminde olabileceği gibi özel sektörde de olabilir (Narmanlıoğlu, 1998:501).

¹ 27.10.1983 tarih, 18204 sayılı R.G., Kanun No:2935

İşlerin; nitelik, çeşit ve özelliğine göre belirlenen günlük çalışma süresi, "işçinin en çok çalışma gücü" ile sınırlı olup aşılamaz (İş K. 43/1). Ancak, işçinin en çok çalışma gücünün süre olarak neye karşılık geldiği yasada açıklanmamıştır. İşçinin en çok çalışma gücü, yapılan işin ağırlık derecesi, niteliği, yıpratıcılığı, çalışma ortamı vb. göz önüne alınarak, işçinin sağlığını tehlikeye sokmaksızın yapabileceği azami çalışmayı ifade eder. Bu durumda işçilerin yaptıkları işlere göre farklı fazla çalışma sürelerine tabi olmaları doğaldır (Mollamahmutoğlu, 2005:681).

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma konusundaki yoruma paralel şekilde AB'nin 93/104 sayılı Yönergesinden hareketle, işçiye 24 saatlik bir zaman diliminde en az 11 saat dinlenme olanağı verilmesi göz önüne alındığında "en çok çalışma gücü"nü günde 13 saati geçmeyeceği sonucuna varılabilir. Bu durumda Yönergeden hareket edilirse, buradaki süre günlük 11 saatin üstünde bir süre olarak karşımıza çıkabilecektir (Akyiğit, 2007:286). Fakat Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin işçinin 24 saatlik bir sürede en az 12 saat kesintisiz dinlendirilmesinden söz eden kuralı (ÇSY. Md.3/2) dikkate alınır, geriye kalan 12 saatin işçinin en çok çalışma gücü sayılması gerekir. Tabii bunun içine ara dinlenmesi (İş K.md.68) de katılınca, en çok çalışma gücünün net 11 saat olabileceği görülür (Akyiğit, 2007:286).

Olağanüstü fazla çalışma, seferberlik süresiyle sınırlanmıştır. İlgili maddeden anlaşıldığı üzere işyerinde olağanüstü nedenlerle fazla çalışmayı haklı kılan nedenlerin ortadan kalkması durumunda, işyerinde olağanüstü nedenlerle fazla çalışma uygulamasına son verilmesi gerekmektedir. O halde seferberlik bir yıl sürmüştü, Bakanlar Kurulu'nun anılan tür fazla çalışmayı daha fazla sürdürmesi yasaya aykırı olur. Seferberlik devam ederken bile, Bakanlar Kurulu olağanüstü fazla çalışmaya her zaman son verebilir (Akyiğit, 2006:1513).

Fazla çalışmaya dair azami sınırlar olan yılda 270 saat ve günde 11 saatlik sınırlama, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma için geçerli değildir. İşçinin çalışma süresini de Bakanlar Kurulu belirleyecektir Olağanüstü hallerde fazla çalıştırılan ve fazla saatlerde çalıştırılan işçilerin bu çalışmaları karşılığı olan alacakları da 41. maddenin 2. ve 3. maddelerine göre belirlenir. Bu çalışmalar yönünden de denkleştirme esası geçerli değildir ve işçinin serbest zaman kullanma talep hakkı yoktur (Çil, 2007:64).

Olağanüstü hallerde fazla çalıştırılan işçilere verilecek ücret hakkında 41. madde 1., 2. ve 3. fıkra hükümlerinin uygulanacağı öngörüldüğünden, bu konuda zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar hakkında belirtilen hususlar aynen geçerlidir (Süzek, 2005:637)

1.4.4. Özel Bir Durum Olarak Hazırlık, Tamamlama ve Temizleme Nedenleriyle Fazla Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nda hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri düzenlenmiştir (İş K. md.70). İlgili maddede; genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanamayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte¹ düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Kanun hükmünün amacı, Yönetmelikte belirtildiği üzere, işyerinde yürütülen asıl işin düzenli bir şekilde yapılabilmesi için önceden veya sonradan hazırlama, tamamlama, temizlik vb. ihtiyaçların giderilmesine yöneliktir (HTTİY. md.1). İşyerindeki makinelerin temizlenmesi ve çalışır halde muhafazası için yapılan hazırlıklar, üretimin gerçekleşmesine yarayacak ham maddelerin ikmali, sağlık bakımından gerekli temizlik işleri bu türden çalışmaya örnektir (Erkul ve Karaca, 2004:262). Yine, Yönetmelik hükmü gereği bu tür işlerin yaptırılması, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır. (HTTİY. md.4) Örnekleme gerekirse; fırın, atölye veya kazan gibi yerlerin temizliği ile makinelerin bakım ve temizlik işlerinde böyle bir zorunluluk söz konusudur (Centel, 1994:234). Madde hükmünden anlaşıldığı üzere, teknik bir zorunluluk yoksa veya işçi sağlığı ve güvenliği tehlikede değilse, Yönetmelik hükümleri uygulanamayacaktır.

Fazla çalışma benzeri sayılan hazırlama, tamamlama ve temizlik işlerinin, fazla çalışmadan ayrılan en önemli özelliği bu tür işlerin “süreklilik” arz etmesi olup, istisnai nitelik taşımamasıdır ve günlük çalışma sürelerine ek olarak devamlı yapılmasıdır (Demir, 2005:145). Bir işyerinde ara sıra yapılan temizlik çalışmaları veya bir arıza nedeniyle yapılan çalışmalar hazırlama, tamamlama, temizleme işi sayılmaz.

¹ “Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Yönetmeliği, 28.04.2004 tarihli 25446 s. R.G.

Yönetmeliğin hangi işçilere uygulanacağı da belirtilmiştir (HTTİY. md.2) Bu maddeye göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, görevleri yalnızca bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde Yönetmelik hükümleri (md. 2/I) uygulanırken, bu işler işyerinin asıl işçilerinden ayrı olarak ve yalnızca bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçilere yaptırıldığı takdirde, bu işçiler hakkında İş Kanunu'nun hükümleri uygulanır (md. 2/II). Ancak, bu işlerin işyeri dışından sağlanmış işçilere gördürülmesi durumunda da sürekli fazla çalışma söz konusu değildir (Demircioğlu ve Centel, 2006:134).

İş Kanunu'nda asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilirlerdir (HTTİY.md.5). Günlük çalışma süresi Kanun ve yönetmeliklerle sınırlandırılmış işlerde, günlük çalışma öncesi veya sonrası bu tür çalışma yapılması mümkün değildir.

Bu işlerin o işyerinin işçilerine nöbetleşe yaptırılması kuraldır. Anılan işlere başlamadan önce ve asıl işlerin bitiminden sonra işçilere, ancak yarım saat dinlenme süresi tanınabilecektir (HTTİY md. 10/I)176. Ancak, işin özelliği bu konuda yetişmiş işçilere yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve bunun için de işyerinde nöbetleşe çalıştırmaya yetecek sayıda yetişmiş işçi bulunmuyorsa, işin hep aynı işçilere gördürülmesi mümkündür (HTTİY md.9)

İş Kanunu'nun ara dinlenmesine ilişkin hükümleri saklı kalmak kaydıyla, teknik bir sakınca yoksa işyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizlik işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunlu tutulmuştur (HTTİY. md.10). Ağır ve tehlikeli işlerde, teknik bir sakınca bulunmadığı takdirde, asıl işin bitimini takiben yarım saatten az olmamak üzere dinlenme verilmesi zorunludur (Mollamahmutoğlu, 2005:685).

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçi sayısı, işyerindeki işçi sayısına göre değişen miktar ve oranda tespit edilmiştir. İşçi sayısına göre, 3 ila 10 arasında değişir ve bu sayı, 100'den çok işçi çalıştırılan işyerlerinde, toplam işçi sayısının “yüzde on”undan çok olamaz (HTTİY md.6/1). Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılmasının özel riskler yaratması ve özel bilgi, beceri ve deneyim

gerektirmesi halinde, bu işlerde çalıştırılacak işçilerin çalıştıkları bölümleri ve mesleki eğitimleri göz önüne alınarak uygun nitelikte olanlar seçilecektir (HTTİY. md.6/2).

Bu işlerde dahil olmak üzere günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemez. (HTTİY. md.12). Fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatle sınırlandırılması işyerlerine veya yürütülen işlere yönelik olmayıp, işçilerin şahıslarına ilişkindir (FÇY md. 5/1). Hazırlama, tamamlama, temizleme işinde çalışan işçiye, bu işte geçirdiği sürenin her bir saati için asıl işine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı, yüzde elli artışı olarak ödenir (HTTİY md.15)

1.5. Fazla Çalışmanın İspat ve Karşılığı

İşçi ve işveren arasında fazla çalışma yapılıp yapılmadığı, yapıldıysa ne kadar yapıldığı veya fazla çalışma karşılığına ilişkin anlaşmazlıklar sıkça olmaktadır. Böyle durumlarda her iki tarafa da ispat yükümlülüğü düşebilmektedir. Fazla çalışma yapmasına rağmen karşılığını alamadığını ispat etmekle mükellef olan işçidir. Buna karşılık, fazla çalışma karşılığının ödendiğini ise, işverenin ispat etmesi gerekmektedir.

1.5.1. Fazla Çalışmanın İspatı

İş Kanunu'nda fazla çalışmanın ispatına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmadığından ispat yükünün kimde olduğuna dair genel hükümlere bakmak gerekmektedir. Medeni Kanun'da açıklandığı üzere, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri hakkın dayandığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür (MK.md.6; Çiçek, 2009:193; Süzek, 2005:630). Buradan hareketle kural olarak fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin iddiasını kanıtlamakla yükümlü olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, Yargıtay da fazla çalışma yaptığını ve ücretini alamadığını ileri süren işçinin bu iddiasını ispat etmekle yükümlü olduğuna hükmetmiştir.¹ Yargıtay bu kararında genel, resmi ve bayram tatillerinde çalışıldığını işçinin, karşı iddiayı ve ücreti ödediğini işverenin kanıtlaması gerektiğini belirtmiştir. İşveren ispatını yazılı deliller ile ispata çalışırken, işçinin ispatında kullanacağı deliller daha fazla ve çeşitlidir. Fazla çalışmalar işverenin talimatı doğrultusunda yapıldığı için fazla çalışmanın kendi

¹ Y.9.H.D., 25.03.2008, E.9975, K.6368

istek ve iradesi dışında yapıldığını iddia eden işveren bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Yargıtay bir başka kararında davalı işverenin fazla çalışma ücret ödemelerini yazılı delil vasıtasıyla kanıtlaması gerektiğine karar vermiş¹, bir diğer kararında ise fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtlarının, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler ile işyeri iş yazışmalarının delil niteliğinde olacağını ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir.² Yargıtay işin mahiyeti ve işçi sayısını göz önüne alarak fazla çalışma süresinin bilirkişi aracılığı ile tespit edilmesini de isteyebilmektedir.³

İşçi fazla çalışma yaptığını; nöbet çizelgesi, işyeri giriş çıkışlarını gösteren kayıtlar, kamera kayıtları, işletmenin yazışmaları gibi işyeri kayıtları, servis kayıt formları, puantaj tabloları, fazla çalışma yapıldığına dair iş müfettişleri tarafından belgelenen raporlar, ücret bordoları, bilirkişi rapor ve keşifleri, Bölge Çalışma Müdürlüğü tutanakları, fazla çalışma yaptığını destekleyecek her türlü yazılı belge, delil sözleşmesi ve tanık vasıtasıyla ispat edebilir. Fazla çalışmanın ispatında kullanılan araçları kısaca inceleyelim.

İşçinin fazla çalışma yaptığını öncelikle ücret hesap pusulaları ve bordrolarla ispatlaması mümkündür. Yönetmelikte de belirtildiği üzere;

“işveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.” (FÇY md.10).

Yönetmelikte belirtilen hususlara uyulması ve diğer yükümlülüklerin yerine getirilmesi fazla çalışmaların ispatında işverenin lehine olmaktadır. Ücret bordroları fazla saatlerle çalışma ücretlerinin ödendiğine dair iddialarda dayanılacak önemli bir delildir.⁴ Ücret bordroları göz önünde tutulmadan fazla çalışma ücreti hesap edilemez. Ücret bordroları bir ödeme belgesi olup, yargılamanın her safhasında ileri sürülebilir. (Günay, 2005:1773). İhtirazı kayıt ileri sürülmeden imzalanmış olan fazla çalışma tahakkuku

¹ Y.9. HD., 10.10.2005, E.3314, K.32806

² Y.9.H.D., 21.03.2008, E.939, K.5619

³ Y.9.H.D., 23.01.1979, E.13626, K.1300

⁴ Y.9.H.D., 12.10.2005, E..3874, K.33246

yapılmış bordroya rağmen, ilgili dönemde bordroda belirtilenden daha fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, bunu yazılı bir belge ile ispatlamalıdır (Narmanlıoğlu, 1998:227). Nitekim Yargıtay da böyle bir iddianın tanıkla ispatını mümkün görmemiştir.¹ Yargıtay, ücret bordrosunda fazla çalışma sütununda yapılan ödeme gösterilmiş ise, bunun üzerinde fazla çalışma yapıldığına dair bir belgenin mevcudiyetini aramıştır² (Dönmez, 2000:132). Benzer bir olayda ise, mesai kartları veya puantaj kayıtları yazılı delil sayarak iddiayı kabul etmiştir.³ Öte yandan, bordrodaki fazla çalışma sütununun boş bırakılmış olması, işçinin fazla saatlerle çalışma yapmadığını kabule yeterli olmayıp, aksinin kanıtlanması halinde fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir (Narmanlıoğlu, 1998:506; Akyiğit, 2005a:15; Çelik, 2004:337).

İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilene kadar kesin delil niteliğindedir. Bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça imzalı bordroda gözükten fazla çalışma alacağının ödendiği kabul edilmektedir (Kutluer, 2009:86). İşyerine giriş ve çıkışları gösteren kayıtlar da fazla çalışmanın ispatında yazılı delil niteliğindedir. Bu kayıtlar işçi tarafından imzalanmış olduğunda ispat gücü artmaktadır. Bazı işyerlerinde kullanılan elektronik kart sistemi ile takipte ise, işçinin iradesi yansıtılmadığı için ispat gücü çalışma çizelgeleri kadar kuvvetli değildir (Çil, 2007:64).

Tanıklık, dava ile ilgili bir olayda hakkında üçüncü kişilerin bilgisine başvurulmasıdır. Tanıkların gerçek dışı beyanları olabileceğinden yazılı deliller kadar güvenilir bir delil olarak görülmemektedir. Yargıtay, işyerinde çalışma şeklini gözetleme imkanına sahip komşu işyeri sahibini ve çalışanların beyanlarını kabul etmiş⁴ (Çil, 2007:69), fazla çalışma yapıldığının işyerinde çalışmayan tanıklarla kanıtlanamayacağı yönünde karar vermiştir.⁵ Yargıtay yetersiz ve somut bilgiler içermeyen tanık anlatımlarına dayanarak fazla çalışmanın kabulünü hatalı bulmaktadır.⁶ Tanık beyanını güvenilir bir ispat aracı olarak kabul etmeyen Yargıtay, tanık sözleri ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu durumlarda sadece tanık sözlerine dayanarak karar verilemeyeceği görüşündedir.

¹ Y.9.H.D., 04.05.2004, E. 3141, K.10519

² Y.9.H.D., 11.03.1998, E.2325, K.4683

³ Y.9.H.D., 23.12.1983, E.9610, K.11037

⁴ Y.9.H.D.,26.01.2006, E.11607, K.1465.

⁵ Y.9.HD., 12.12.2006, E.28869, K.3275

⁶ Y.9.HD., 24.01.2007., E.16595, K.670;Y.9.H.D., 08.02.2007, E.18793, K.2992

Yargıtay bir başka kararında işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları gibi yazılı belgeler ile fazla çalışmanın kanıtlanamamış olması durumunda, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerektiğine karar vermiştir.¹ Tanıkların beyanlarında bir tutarsızlık bulunuyorsa, sadece tanık sözlerine dayalı olarak karar verilemez, bilirkişi aracılığı ile sonuca gidilmelidir.² Hakim, tanık sözleri ile bağlı olmamakla birlikte, işçi tanık ile kanıtlama yoluna gittiği takdirde, işin niteliği ve çalışma koşullarının fazla çalışma yapılmasına uygunluğunun bilirkişi tarafından incelenmesini isteyebilir (Özcan, 2009:126).

İşçinin fazla çalışma iddiası karşısında kesin bir sonuca ulaşamadığında, işyerinin niteliği, kapasitesi, çalışan sayısı vb. dikkate alınarak bilirkişiye başvurulabilmektedir. Bilirkişi raporunun mahkeme kararına dayanak oluşturması ve fazla çalışmanın ispatında delil olarak kullanılması için denetime elverişli olması gerekmektedir. Yargıtay bilirkişi raporunda, günde kaç saat ve haftada kaç gün çalışma esasına göre hesaplama yapıldığının, zorunlu ihtiyaçlar için kaç saat ara verildiğinin yazılı olması gerektiğini belirterek, denetlenebilir açık ve makul bir rapor ve hesaplama yapılmadan fazla çalışma alacağının kabulüne karar verilmesini hatalı bulmuştur.³ Bilirkişi raporu hakimi bağlamaz (HMUK, md.286). Hakim raporu yeterli bulmaz ise, ek rapor alınıp sonuca gidilmesi gerektiğine karar verebilir (Bozkurt, 2003:443).

Bazı durumlarda uyuşmazlığın özelliğine göre, işyerinde araştırma ve inceleme yapılabilmesi için keşif kararı alınabilmektedir. Bilirkişi aracılığı ile yapılan keşifte işyerinin kapasitesi, fazla çalışmaya uygun olup olmadığı, işçinin yapmış olduğu işin fazla çalışma gerektirip gerektirmediği tespit edilmeye çalışılmaktadır (Kutluer, 2009:91).

Delil sözleşmesi, uyuşmazlık halinde belli bir hususun hangi delillerle ispat edilebileceğinin taraflarca kararlaştırıldığı sözleşmelerdir. Uygulamada pek rastlanmamakla birlikte, taraflarca fazla çalışmaların sadece belirli delillerle ispatlanabileceği kararlaştırılabilir. Bu halde, delil sözleşmesi uyarınca söz konusu deliller dışındaki delillere dayanılmaz (Çenberci, 1984:748). Yine, fazla çalışmanın

¹ Y.9H.D., 21.03.2008., E.923, K.5603

² Y.9 H.D.,22.10.1981, E.8956, K.13043,

³ Y.9.H.D.,24.11.2005, E.9470, K.37139

ispatında Bölge Çalışma Müdürlüğü tutanakları aksi ispat edilinceye kadar geçerli kabul edilmelidir¹

Fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde bazı kriterler ile Yargıtay'ın yerleşik içtihatları bulunmaktadır. Uygulamada ortaya çıkan bir ispat sorunu üst düzey yöneticilerin fazla çalışmaları ile ilgilidir. Yargıtay, üst düzey yönetici konumundaki işçilerin fazla çalışma iddialarını, çalışma saatlerini ve günlerini kendileri ayarladıkları gerekçesiyle genellikle baştan reddetmektedir.² İş Kanunu fazla çalışma karşılığını isteyebilenler arasında ayırım yapmaz iken Yargıtay, işçinin görevi veya bulunduğu yer itibarıyla en yüksek konumda çalışması, kendi çalışma saatlerini belirleyebilmesi ve ücretinin yüksekliği nedenleriyle üst düzey yöneticilerin fazla çalışma alacağına hak kazanamayacağına hükmetmektedir (Çil, 2007:65). Yargıtay'ın bu kararı üst düzey yöneticinin yüksek miktarda ücret alması, fazla mesai ücretinin de ücrete dahil edilerek verildiği bir götürü ücret anlaşmasının varlığının kabulünün sonucudur (Özyurt, 2008:207) Özer'e göre, götürü ücret anlaşmasının varlığının ispat edilmemesi halinde, çalışma saatlerinin çalışanın kendisi tarafından belirlenmesi tek başına yeterli sayılamayacağından, işçi tarafından somut olarak ortaya konan fazla çalışma iddialarının kabul edilmesi daha isabetli olacaktır (Özer, 2007:149).

İşyerinde Genel Müdür, Bölge Müdürü veya Müdür pozisyonunda çalışanlar üst düzey yönetici olarak kabul edilmektedir.³ Müdür konumundaki işçi görev ve sorumluluklarının gerektirdiği yüksek ücret ile çalışıyor olmasına rağmen, çalıştığı yerde kendisine talimat veren bir yönetici veya şirket ortağının bulunması halinde, işçinin çalışma sürelerini belirlediği söylenemez. Böyle bir işçinin yaptığı fazla çalışmanın karşılığını istemesinde bir aykırılık yoktur.⁴

Yargıtay'ın istikrar kazanan kararlarından birisi de, işçinin çalışma süresi boyunca, uzun süre hiç ara vermeden her gün fazla çalışma yapıldığına dair iddiaları inandırıcı bulmayarak hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesi ile reddetmesi olmaktadır. Hukuka aykırı olarak yaptırılan fazla çalışmalar açısından, Yargıtay'ın bu ilkesini bir sınır olarak değerlendirmek de mümkündür (Akyiğit, 2005a:6). Yargıtay, işçilerin fazla

¹ Y.9.H.D., 14.11.2005, E.32427, K.35925

² Y.9.H.D., 25.09.2003, E.2312, K.15347; (Y.9.H.D., 24.03.2005, E.18860, K.9549

³ Y.9.H.D., 23.10.2007, E.22578, K.31632 ; Y.9.H.D., 24.03.2005, E.18860, K.9549

⁴ Y.9.H.D., 01.04.2008, E.2007/15191, K.2008/7266

çalışma iddialarını hayatın olağan akışına aykırı bulduğunda, hesaplanan ücret üzerinden hakkaniyet indirimi¹ yapmaktadır. Yargıtay bir kararında işçinin son 3 yılda her gün 2,5 saat ve haftada 15 saat fazla çalışma yapmasını, son 4 yıl içindeki bayram ve genel tatillerin tamamında çalışmasını, hastalık, mazeret izni gibi nedenlerle çalışılmayan günlerin mutlaka var olması gerektiğini ileri sürerek hayatın olağan akışına aykırı bulmuştur.² Yargıtay bir başka kararında³ beş yıllık süre içinde işçinin bayramlarda, genel tatil günleri ve hafta tatillerinde dinlenmeden çalışmasını hayatın olağan akışına aykırı bularak, fazla çalışma ücretinde hakkaniyet indirimi uygulamış, ancak bu kararı eleştiri almıştır. Zira, hukuk dışı fazla çalışmaların ülkemizdeki yaygınlığı bir gerçektir ve bunun göz ardı edilmesi işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmamaktadır. Yargıtay'ın amacı gerçeklik arz etmeyen fazla çalışma iddialarını önlemek olsa da, iddiaların somut olarak olayın özelliğine uygunluğu konusunda araştırması isabetli olacaktır.

İşçinin yazılı deliller ile kesin olarak ispat ettiği fazla çalışmaya indirim uygulanmayacaktır.⁴ Yargıtay, işyeri kayıtlarında işçinin hangi günlerde çalışmadığı gösteriliyorsa, fazla çalışma ücretinde ayrıca bir hakkaniyet indirimine gitmenin uygun olmadığına hükmetmektedir. Yargıtay'ın hakkaniyet indirimi ile ilgili kararları işyeri kayıt ve belgeleriyle tespit edilemeyen hallere ilişkin olmaktadır.⁵

Fazla çalışma iddialarına ilişkin diğer bir kriter, işin niteliği ve işyerinin hacmidir. Fazla çalışmaya konu şoförler, gece bekçileri, nöbet hizmeti şeklinde çalışanlar, itfaiyeciler ve satış temsilcileri gibi çalışma saatlerinin belirsiz olduğu veya çok uzun belirlendiği işlerde işin niteliği ve işyerinin hacmi de göz önüne alınmalı ve her somut olay ayrıntıları ile araştırılmalıdır (Soyer, 1987:39). Çünkü, bu tür işlerde uzun çalışma saatleri; işletmenin faaliyeti ve ihtiyaçları ile ilgili olabileceği gibi, bu tür işçilerin uyuyarak veya boşa zaman harcayarak vakit geçirmeleri de mümkündür. Yargıtay, bekçilik yaptığı yerdeki lojmanda ailesi ile birlikte oturan bekçinin fazla çalışma talebini, normal yaşamı ile günlük ve haftalık çalışmasının iç içe girmiş olması

¹ Uygun miktarda indirim veya makul tutarda indirim anlamında hakimlerin uyguladığı indirim.

² Y.9.H.D., 15.05.2006, E.12907, K.13961

³ Y.9.H.D., 31.03.1997, E.22749, K.6449

⁴ Y.9.H.D., 01.04.2008, E.15191, K.7266

⁵ Y.9.H.D. 16.11.2000, E.16300, K.16715

gerekçesiyle reddetmiştir.¹ Başka bir Yargıtay kararında, nöbet tutulan bu süre içinde sadece fiili çalışma söz konusu ise bu sürelerin fazla çalışma ücretine hak kazandıracağına karar verilmiştir.² Yine çalışılan sektör itibariyle, örneğin turizmde dönemsel olarak fazla çalışmaya ihtiyaç duyulabilir. Nitekim Yargıtay, otelde çalışan işçinin bölgesel özellik bakımından yılın tamamında fazla çalışmış olamayacağını ifade ederek yoğun kabul ettiği altı aylık dönem için fazla çalışma hesabı yapılması gerektiğine hükmetmiştir.³

Yargıtay'ın göz önüne aldığı bir başka ölçüt işyerindeki uygulama düzenidir. Vardiya usulü çalışan işçilerin fazla çalışma iddiaları da Yargıtay tarafından gerçekçi bulunmamaktadır.⁴ Yargıtay'a göre üçlü vardiya sisteminde, her bir vardiyaya sekiz saatlik çalışma süresi düşmekte olup, işçinin doğal ihtiyaçlarını karşılaması için asgari yarım saatlik sürenin düşülmesi halinde günlük yedibuçuk, haftalık ise kırkbeş saatlik çalışma süresi aşılamayacağından, üçlü vardiya sisteminde fazla çalışılması mümkün görünmemektedir.⁵ Yargıtay ikili vardiya sisteminde ise iddiaları kabul edebilmektedir.⁶ edebilmektedir.⁶

İşçinin iddiası vardiyadaki aksaklık, bir sonraki vardiyadaki işçinin gelmemesi veya geç gelmesi gibi sebeplerden kaynaklanabilir. Dolayısıyla üçlü vardiya ile çalışıldığı gerekçesiyle fazla çalışma iddialarının baştan reddedilmesinde isabet olmamaktadır. İşin niteliği, işyerinin kapasitesi ve çalışma sürelerini konularında detaylı bir araştırma ile karara varılmalıdır.

1.5.2 Fazla Çalışmanın Karşılığı

Kanuni çalışma süresini aşarak fazla çalışma yapan işçi, normal çalışma süresinden daha uzun süre çalışarak daha çok yorulmakta ve bir takım ihtiyaçlarını giderme konusunda mağdur olmaktadır. İşçinin fazladan harcadığı emek işverene menfaat sağlamakta iken, işçi sosyal yaşantısından fedakarlık etmektedir. Bu nedenle, işverenin işçinin fazla çalışması nedeniyle kazandığı faydanın bir kısmını işçiye aktarması

¹ Y.H.G.K, 15.11.1985, E.9- 233, K.905

² Y.9.H.D, 18.01.1988, E.11285, K.88

³ Y.9.H.D, 10.07.1997, E.12116, K.14381

⁴ Y.9.H.D, 08.03.2004, E.2618, K.4304; Y.9.H.D, 02.05.2000, E.2387, K.6493; Y.9.H.D, 18.11.1999, E.14670, K.17617

⁵ Y.9.H.D, 02.05.1997, E.2740, K.7984; Y.9.H.D, 26.09.1988, E.6192, K.8587

⁶ Y.9.H.D, 25.10.2004, E.5898, K.24148; Y.9.H.D, 21.09.1998, E.10541, K.13413

yerindedir ve fazla çalışma karşılığının normal çalışmaya göre daha fazla olması da doğaldır. Fazla çalışmanın işveren açısından bir başka faydası da, yoğun çalışılması gereken dönemlerde yeni işçi almak ve fazla çalışma nedeni ortadan kalktıktan sonra bu işçilere gereksinimi kalmayacağından işten çıkarmak gibi sorunlar ile uğraşmayacak olmasıdır. Fazla çalışmanın önemi nitelikli işçiler söz konusu olduğunda daha net olarak ortaya çıkmaktadır. Fazla çalışmada bulunan işçi normalin üzerinde bir efor sarf etmektedir. Doğal olarak böyle çalıştırılan bir işçinin normali aşan çalışmalarının karşılığının da, normali aşan bir karşılık olması gerekir (Akyiğit, 2005a:10).

Fazla çalışma süresine ilişkin ücret, işgücünün normal kanuni iş süresi dışında çalıştırılması nedeniyle, yıpranması karşılığında işçiye ödenen bir nevi kanuni tazminat niteliğinde bir ödeme olarak değerlendirilmelidir (Öcal, 2007:75). 4857 sayılı İş Kanunu işçiye fazla ve fazla sürelerle çalışma karşılığında, ücret olarak alma veya serbest zaman kullanma şeklinde iki seçenek öngörmektedir. Esas olan fazla çalışma karşılığı olarak işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesidir (İş K. md.41/3) Ancak, işçi isterse fazla çalışma ücreti yerine, serbest zaman kullanma hakkına da sahiptir (Mollamahmutoğlu, 2005:675).

1.5.2.1 Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İş K.md.32/1).¹ İşçi ve işveren çalışma ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücreti karşılıklı olarak anlaşarak serbestçe belirleyebilme imkanına sahiptir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı olarak yapılacak ödeme tutarı, yapılan bu tür çalışmanın çeşidine, süresine ve tarafların anlaşmasına bağlıdır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yönetmelikte açıklandığı üzere, yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat olarak sayılmaktadır (FÇY.md.5/2). Yasa gereğince her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir (İş K. md.41/2; FÇY., md.4/1). Örneğin işçinin saatlik ücreti otuz TL ise, fazla çalıştığı her saat için ücreti yüzde elli fazlasıyla kırkbeş

¹ Kanun'da belirtilen ücret dar anlamdadır, kök ücret, asıl ücret veya çıplak ücret olarak da isimlendirilmektedir. Ücret yapılan işin karşılığıdır ve aksi belirtilmedikçe, kanunen hesaplamalara esas alınması bakımından çıplak ücret asıl, giydirilmiş ücret istisnadır.

TL olacaktır. Fazla sürelerle çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir (İş K. md.41/3, FÇY.md.4/2). Yukarıdaki örnekte otuz TL saatlik çalışma ücreti alan işçi fazla sürelerle çalıştığında her saat için otuzyedibuçuk TL kazanacaktır. Öğretide bir görüş kanunun fazla çalışmanın niteliğinde bir değişiklik olmamasına rağmen, fazla süreli çalışma yapılması halinde fazla çalışmadan farklı bir zamlı oran öngörmesinin, adeta taraflarca yapılacak sözleşmelerde çalışma süresini 45 saatin altında kararlaştırmalarına zorlamak olduğunu ileri sürmüştür (Özyurt, 2008:187).

Fazla çalışma ücretine ilişkin kanun hükmü, nispi emredici nitelikte olup fazla çalışma ücretinin alt sınırını çizmektedir. Yani, söz konusu oranlar işçi yararına olarak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmalar için daha yüksek oranda ücret ödeneceği kararlaştırılabilir (Narmanlıoğlu, 1998:501; Eyrenci ve diğ., 2005:223).¹ Fazla çalışma ücretinin zamsız veya kanunda belirtilen oranın altında ödeneceğine dair sözleşmelerde bulunan hükümler geçersiz sayılır. Sözleşmedeki düzenleme işçinin kanuni oranda fazla çalışma karşılığını talep etmesine engel oluşturmaz (Demir, 2005:149).² Normali aşan çalışmanın karşılığının ücret olarak ödeneceği hallerde ödenecek ücret, her bir çalışmanın yapıldığı andaki ücrettir ve normal iş karşılığı ücret ne zaman ödeniyorsa, onunla birlikte ödenir (Akyiğit, 2005a:11). Yargıtay da fazla çalışma ücreti hesaplanırken fazla çalışma yapılan dönem ücretlerinin dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir³

1.5.2.1.1 Ücret Sistemlerine Göre Fazla Çalışma Ücreti

İşçinin hak ettiği ücretin hesaplanmasında çeşitli ücret kriterleri kullanılmakta olup en yaygın olanı zamana göre ücrettir. Bunun dışında akort ücret ve yüzde usulü ücret sistemleri de uygulamada yer bulmaktadır.

Zamana Göre Ücret Sisteminde önemli olan çalışma süresinin uzunluğudur, işçinin ürettiği iş veya verimliliği ücretinde rol oynamaz. Bununla birlikte, işçinin işini gereği gibi yapmaması Borçlar Kanunu'na göre sorumluluğunu gerektireceğinden, yapılan iş

¹ Y.9.H.D.,19.12.1968, E.11066,K.15639

² Y.9.H.D.,09.06.1972, E.32001, K.19894

³ Y.9.H.D., 01.07.2004, E.15596, K.16313; Y.9.H.D, 16.03.1999, 3265/5424.

miktarı tümüyle göz ardı edilemeyecektir. Buna göre ücret, çalışma süresinin uzunluğuna göre, belirli bir zaman dilimine tekabül edecek belirli miktar paranın tespit edilmesi suretiyle meydana gelir. Esas alınan zaman ölçüsünün saat, gün, hafta veya ay olmasına göre saat ücreti, gündelik, haftalık ve aylık ücret olarak ortaya çıkar (Çelik, 2004:132). Fazla çalışma ücretini hesaplamak için, işçinin bir saatlik normal çalışma ücretini bilmek gerekir. Bu sistemde işçinin ücreti saat üzerinden kararlaştırılmışsa, çalışılan her fazla saat için yüzde elli zamlı ödeme yapılır. Ücretin günlük olması halinde işçinin günlük ücretini günlük çalışma saatine, ücretin haftalık olması halinde haftalık ücretinin fazla çalışılan saatler haricindeki haftalık toplam çalışma saatine bölmek suretiyle işçinin saat başı aldığı ücret bulunur. Ücret ödeme zaman dilimi aylık ise yöntem aynı olmakla birlikte bu, maktu aylık ücretinden farklı olmaktadır (Süzek, 2005:281). Ücretin saatlik, gündelik, parça başına veya götürü ücret olarak kararlaştırılmasına rağmen, ayda bir ödenmesi için mutabık kalındığı hallerde, aylık ödeme söz konusudur. Maktu aylık ücretinde işçinin hastalık, izin vb. sebeplerle çalışmadığı süreler için aylığından kesinti yapılmazken, işçi ücretinin aylık ödenmesi durumunda aynı nedenlerden ötürü kesinti yapılmaktadır. İşçi maktu aylık ücret alıyorsa, söz konusu ücret bir yılın ay sayısı olan 12 ile çarpılarak önce yıllık ücreti bulunur, sonra hafta sayısı olan 52'ye bölünerek haftalık ücreti, daha sonra da haftanın 7 gününe bölünerek bir günlük ücret tespit edilir. Bir günlük ücretin günlük normal çalışma süresine bölünmesiyle ise, işçinin bir saatlik normal çalışma ücreti ortaya çıkar (Kurucu, 1987:230). Uygulamada aylık ücretin otuzda biri olan günlük ücretin günlük çalışma saati olan “yedibuçuk”a bölünmesiyle fazla çalışma ücretine esas bir saatlik normal çalışma ücreti bulunur.¹

Verime Göre Ücret Sisteminin bu belirtilen sakıncaları, zamana göre ücret ile giderilmeye çalışılmakta, ücret akort olarak kabul edilirken, iş yokluğu nedeniyle belirli bir rakamın altında kalması riskine karşı garanti ücreti olarak sabit bir rakam da belirlenmektedir.

İşçinin ürettiği iş miktarına göre hesaplanan ücrete akort ücret denir. Verime göre belirlenen bu ücret sistemi daha çok zamana göre ücret sisteminin sakıncalarını gidermeye yönelik olarak ortaya çıkmıştır (Karacan, 2006:105). Ücret, üretilecek her

¹ Y. 9. HD, 03.03.2005, E.15097, K.6832

birim iş için kararlaştırılan tutar ile üretilen iş miktarının çarpılmasıyla belirlendiğinden aşırı çalışmaya özendirip, işçiyi yorması gibi sakıncalarının yanı sıra çeşitli nedenlerle çalışmanın yavaşlaması veya işverence yeterince iş verilmemesi yüzünden, ödenecek verime göre ücretin zamana göre ücretin altına düşme ihtimali de vardır. Akort ücretin en fazla uygulama alanı bulan çeşidi parça başına ücrettir. Ücretin parça başına göre ödendiği işlerde işçinin bir saatlik ücretinin nasıl hesaplanacağı ilgili Yönetmelikte ayrıntısıyla düzenlenmiştir Buna göre, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş miktarını hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanacaktır. Yönetmelik bu usulün hesaplanmasında zorluk çekilmesi halinde izlenecek yolu göstermektedir. Bu yola göre ise, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunacaktır. Bu şekilde bulunan bir saatlik parçaya veya iş tutarına düşecek ücret esas alınarak, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanacaktır (FÇY.,md.4/3). Uygulamada sıkça karşılaştığımız götürü ücret ise bir akort ücret çeşididir. Genellikle süreklilik arz etmeyen işlerde uygulanan götürü ücret, yapılacak iş miktarının somut olarak belirlenememesi nedeniyle, işin sonucuna göre hesaplanır ve akort ücretle aynı hükümlere haizdir (Mollamahmutoğlu, 2005:378).

Bir diğer ücret türü olan Yüzde Usulü Ücretin işçilere ödenmesi Kanunda ayrıntısıyla düzenlenmiştir (İş K.md.51 ve 52). Ayrıca, Kanununun 51. maddesinden hareketle Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik (YTPY) yayınlanmıştır.¹ Yine, Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücretinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 51. maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödeneceği tekrarlanmıştır (FÇY., md.4/son). Yüzde usulü ücrette işveren ücreti doğrudan ödememekte veya bir kısmını ödemektedir. Özellikle servis hizmeti verilen otel, lokanta vb. işyerlerinde ücret yüzde usulü ile belirlenmektedir. Bu yöntemde işçilerin ücreti işverence değil, müşterilerin hesaplarına yüzde eklenmesi suretiyle veya müşterilerin bıraktıkları paraların belirli esaslar

¹ RG. 28.02.2004, 25387.

çerçevesinde işçilere dağıtılması şeklinde ödenmektedir. Bu tür işyerlerinde “yüzde usulü ücret” uygulaması zorunlu değildir.

Müşterilerden toplanan yüzde ücretlerinin dağıtımında puan sistemi uygulanmaktadır. Yüzdelerin dağıtımında, işyerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınmakta ve işçiler toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanmaktadır (YTPY md.5/1-2) Yönetmelikte puan sisteminin esas alınması ve ücretlerin puan sistemine göre belirlenmesi sebebiyle, yüzde usulüne göre çalışan bir işçinin fazla çalışma ücretinin bulunması için öncelikle işçinin saat başına düşen puanı bulunmalıdır.¹ Puan sistemine dahil olan ücret, işçinin normal saat ücretidir. Normali aşan çalışmada bulunan işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir. (YTPY, md. 5/4). Her bir işçi için bu şekilde bulunan puanlar toplanıp, bunun ödeme dönemi içerisindeki yüzdelerden elde edilen paya bölünmesi sonucunda puan başına düşen birim ücret bulunur. Her bir işçi o dönem içerisinde topladığı puanın, birim ücret ile çarpımı sonucu bulunacak miktar kadar ücrete hak kazanır. Bu ücret işçinin normal çalışma karşılığı olan ücreti ile fazla çalıştığı saatlerin zamsız olarak, normal çalışma ücreti üzerinden hesaplanmış ücretinin toplamıdır (Karacan, 2006:108). Elde edilen bu tutara işçinin fazla çalışma nedeniyle hak kazanmış olduğu en az yüzde elli zamlı kısım dahil olmadığından, yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenir (YTPY, md. 5/4-5).

Bahşiş müşterinin, işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması nedeniyle, bir zorunluluk olmaksızın istediği miktarda ödediği paradır. Bahşiş olarak işçiye bırakılan paralar işçi tarafından alıkonur (Centel, 1988:108). Müşteri tarafından işçiye bahşiş olarak bırakılan paralar yüzde usulünde olduğu gibi, sonradan diğer bahşişlerle birleştirilmek suretiyle diğer işçilerle oluşacak ortaklığa dahil edilmediğinden bahşiş, yüzde usulü ücretten farklıdır (Karacan, 2006:108).

Ayrıca bahşişte gönüllülük söz konusu iken, yüzde usulünde zorunluluk vardır. Bahşiş ek ücret olabileceği gibi asıl ücret olarak da kararlaştırılabilir (Kılıçoğlu,

¹ Y.9.H.D., 14.01.1986 tarihli, E.10410, K.71 kararında; işyerinde ilgili dönemde toplanan yüzdelerin toplam puan sayısına bölünmesiyle bir puana düşen ücretin belirleneceğini ve çıkacak sonucun işçi puanı ile çarpılarak işçiye ödenecek yüzdenin hesaplanacağına hükmetmiştir.

2005:360).Yargıtay da bu yönde düşünmektedir.¹ Böyle bir vakiada Yargıtay, işçinin günlük çalışmasında müşterilerinden aldığı bahşişler ve işvereninden aldığı ücret toplamı bilirkişi tarafından tespit edildikten sonra, asgari ücret ve buna göre hesaplanan fazla çalışma ücretinin toplamı ile karşılaştırılarak, arada işçi lehine fark olması durumunda bulunan farka hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir (Centel, 1988:109).²

1.5.2.1.2.Fazla Çalışma Ücretinin Hesabında Esas Alınacak Ücret

İş Kanunu'nda yapılan tanımlamaya göre, genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İş K. md.32/1). Burada ifade edilen ücret “dar anlamli”³ olup, işçiye sadece emeğinin karşılığı olarak para ile ödenmesi gereken ikramiye, prim ve temettü geliri gibi ek ücretlerin dahil edilmediği türü belirtmektedir (Sümer, 2005:72). Bir de bir işin karşılığı olmasa da, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak ödenen ücret vardır ki bu tür ödemeler hafta tatili ücreti ödemesi, çalışılmadığı halde ödenen ücretler ile yemek, yakacak, giyim, çocuk parası gibi nedenlerle yapılan yardım nitelikli ücretlerdir (Aktay ve diğ., 2006:126).

Fazla çalışma ücreti hukuki nitelik itibari ile temel ücret gibi görülen bir işin karşılığı olmakla birlikte, İş Kanunu'nda ücret esas alınarak yapılan hesaplamalarda ücret eki olarak değerlendirilmektedir (Karacan, 2006: 307). İş Kanununda ücret ile ilgili işçilik haklarının hesaplanmasında çıplak ücret esas alınırken, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile aksinin kararlaştırılması mümkündür. (Mollamahmutoğlu, 2005:371). Giydirilmiş ücretin esas alınacağı haller ise ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatları ile fesih bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi gereken durumlar olarak Kanunda sayılmıştır (İş K.md.17/son). Bu nedenle, giydirilmiş ücret fazla çalışma ücretinin hesabında uygulanamaz⁴ (Akyiğit, 2005a:12).

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında Kanun'da açık hüküm bulunmaması ile tartışılan bir başka husus çıplak ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde

¹ Y.9. H.D., 26.01.2000, E.18391, K.569.

² Y.G.H.K. 07.07.1971, E.126, K.444

³ Literatürde çıplak ücret, giydirilmemiş ücret, veya temel ücret olarak da anılmakta olan dar kapsamlı ücretin yanı sıra bir de geniş anlamıyla kullanılan çeşidi vardır. Geniş anlamda ücret, dar anlamdaki ücreti ve eklerini kapsar.

⁴ Y.9.H.D., 03.01.1992, E.11802, K.162; Y.9.H.D, 01.04.1985, E.810, K.3317

“net ücret”¹ mi, yoksa “brüt ücret”² mi, esas alınacağına ilişkindir. Fazla çalışma ücretinden yasal kesintiler yapılacağından, hesaplamanın brüt ücret üzerinden yapılması hakkaniyete uygun olacaktır, aksi takdirde esas ücretle birlikte vergiye tabi tutulacağından ikinci kez vergilendirilmesi söz konusu olacaktır. Yargıtay görüşü de bu yöndedir.³

Fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin “nispi” emredici nitelikte olması nedeniyle taraflar, Kanunda belirtilen oranların üzerinde fazla çalışma ücretini belirleyebilir. Sözleşmeyle kanunda belirtilenden daha az belirlenecek oranlar geçersiz olup, işçi sözleşme hükmüne rağmen kanuni oranlar üzerinden fazla çalışma ücretini talep edebilir.

Fazla çalışma ücretinin fazla çalışmanın yapıldığı tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerekir (Narmanlıoğlu, 1998:505). Yargıtay da fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında işçinin son ücretinin değil, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemlerdeki ücretin esas alınmasına karar vermiştir.⁴ Denkleştirme esasının uygulandığı durumlarda, işçinin, yaptığı fazla çalışma ancak uygulama dönemi sona erdiğinde tespit edilebilir. Bu dönem içinde işçilerin ücretinde değişiklik meydana gelmişse ve anılan dönemde fazla çalışma söz konusu ise, fazla çalışma ücreti dönem sonundaki ücret üzerinden ödenmelidir (Ekmekçi, 2003:46). Ancak fazla saatlerle çalışma yapılan dönem için geçerli olan ücret saptanamıyorsa, o dönemki asgari ücretin fazla saatlerle çalışma ücretinin hesabında esas alınması gerekir (Akyiğit, 2005a:12).

1.5.2.1.3.Fazla Çalışma Karşılığının Ödenmesi

Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin ödeme zamanı ve esasları çerçevesinde ödenmelidir. Fazla Çalışma Karşılığının Ödenmesi; Ödeme Zamanı, Ödeme Şekli, Ödeme Yükümlüsü ve Ödeme Yeri bakımlarından incelenecektir.

Kanun maddesinde ücretin kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği ve ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebileceği hüküm altına alınmıştır (İş K. md.32/2). Ücret, işçiye iş karşılığında para ile ödenen tutar olduğu için ücret nakdi

¹ Ücretten; vergi ve sigorta primi gibi yasal kesintiler yapıldıktan sonra kalan miktar.

² Ücretten, yasal kesintiler yapılmamış haldeki miktar..

³ Y.9.H.D., 09.05.2005, E.27274, K.15954

⁴ Y.9.H.D. 01.07.2004, E.15596/K.1631,

bir ödemedir ve kural olarak, fazla çalışma ücretinin işçiye nakden ödenmesi gerekir. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz (İş k. md.32/3).

Fazla çalışma ücreti de kural olarak normal ücretin ödenmesi yöntemiyle yapılır. Normal ücret hangi ülke parasıyla ödeniyorsa, normali aşan çalışmaların ücreti de o paradan hesaplanıp ödenir (Akyiğit, 2005a:12). Ücret yabancı para ile ödeniyorsa ve iş sözleşmesinde “ücretin aynen döviz olarak ödeneceği” kaydı yoksa, işverene yabancı para üzerinden veya ödeme günündeki cari kurdan Türk parası olarak ödeme yapılması konusunda seçim hakkı verilmelidir. Aynen ödeme kaydı olması durumunda ücretin yabancı para cinsinden ödenmesi icap eder (Akyiğit, 2006:1519).

Yargıtay da bir kararında¹, “hizmet akdinden doğan işçilik hakları Türk parası olarak ödenmekle birlikte, ücretin yabancı para olarak kararlaştırılmış olması halinde ise, ödeme günündeki rayice göre Türk parası olarak ödenebilir” sonucuna varmıştır. Yasal yükümlülüklerin de Türk parası muadili belirtilmek suretiyle yabancı para üzerinden ödeme yapılabilmesi gelişen ve değişen çalışma ilişkilerinde mümkün kabul edilmelidir.

Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde fazla çalışma ücretinin ödeneceği zamana dair düzenleme bulunmaktadır. Buna göre, “İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. ve 34. maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanunu'nun 37nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.” (FÇY. md.10). Madde hükmünden hareketle, fazla çalışma ücretinin normal çalışma ücreti ile birlikte ödenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. İşçinin yapmış olduğu fazla çalışmaya ilişkin ücretinin talep hakkı, ücret alacağıının muaccel olması ile mümkün hale gelmektedir (Caniklioğlu, S., 2002:119).

Ödeme zamanı konusunda işçiyi ve işvereni sıkıntıya sokmayacak kadar bir sürenin belirlenmesi için Kanunla emredici bir hüküm getirilmiştir. Buna göre, ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (İş k. md.32/4). Öte yandan, iş sözleşmesi ücret ödenmeden son

¹ Y.9.H.D, E.69, K.368

bulmuşsa, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi için ödeme zamanını beklemeye gerek yoktur.(İş K. md.32/5).

Ücretin ödenme yeri, kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına aktarılacak suretiyle yapılabilmektedir (İş K. md. 32/2). Hüküm emredici nitelikte olmadığından taraflar başka bir yerde de ücretin ödeneceğini kararlaştırabilirler. Kanun bu konuda taraflara serbesti tanırken, hangi yerlerde ücret ödemesi yapılamayacağına da açıklık getirmiştir. Buna göre, meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz (İş K. md.32/6). Fazla çalışma ücretinin ödeneceği yer de, kural olarak normal işçi ücretinin ödenmesi gereken yerdir, fakat aksine anlaşmalar geçerlidir (Akyiğit, 2005a:18)

Öte yandan, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığı İle Ödenmesine Dair Yönetmelik¹ ile bazı ödemelerin banka aracılığı ile yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Yönetmeliğin 10uncu maddesi uyarınca, işçi sayısı en az on kişi olan ve İş Kanunu hükümlerinin geçerli olduğu işyerlerinde, işçilere yapılacak her türlü ödemede yasal kesinti sonrası net tutarlarının bankalar aracılığıyla yapılması zaruridir. Aksi halde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından idarî para cezası verilmesi söz konusudur.

Böylece ödeme yeri, işçinin hesabının bulunduğu banka olarak kabul edilirken, ücretin ifası ise ücretin işveren tarafından bankaya yatırılması olmaktadır. (Akın, 1996:340). Yönetmeliğin amacı, işçilerin daha fazla ücret almalarına rağmen, sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden yatırılmasına engel olmaktır (Üzeltürk, 2009:220).

Kural olarak ücret ödeme borcunun sorumlusu işverendir ve işçinin ücretini ödemekle yükümlü olan işveren, fazla çalışma ücretinin ödenmesinden de sorumludur. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde², geçici iş ilişkilerinde veya işyerinin devri halinde, işçilerin hak ettikleri fazla çalışma ücretlerinin ödenmesinde sorumluluğun kimde olacağını inceleyelim.

¹ RG., 15.10.2008, 27058 .

² Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir

Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. (İş K. md.2/6). Görüldüğü üzere, alt işverenin işçileri asıl işverenin işçileri olmamasına rağmen, Kanun zayıf konumda bulunan işçileri korumakta (Canbolat, 1992:65), işçinin fazla çalışma ücretinden asıl işverene, alt işverenle birlikte müşterek ve müteselsil sorumluluk yüklemektedir. Böylece, fazla çalışma alacaklarının da bu kapsamda olduğu açıkça ortadadır. Nitekim, Yargıtay kararı da bu yöndedir.¹ Asıl işverenin sorumluluğu, işin alt işverene verildiği anda başlamaktadır (Bozkurt ve Armağan, 2008:47).

Geçici iş ilişkisinde², işverenin ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur (İş K. md.7/3). Geçici iş ilişkisinde asıl işverenin sorumluluğu ile ilgili olarak görüş ayrılığı vardır. Bir görüşe göre, geçici iş ilişkisinin kurulduğu sözleşmede fazla çalışma yapılacağına dair hüküm olduğu takdirde, asıl işveren de geçici işverenle birlikte fazla çalışmaların karşılığında sorumlu tutulmalı, aksi halde, geçici iş ilişkisinde asıl işverenin bilgisi dışında fazla çalışma yapılmışsa, bu fazla çalışmaların karşılığında sadece geçici işveren sorumlu tutulmalıdır (Akyiğit, 2005a:16). Buna mukabil, yapılan fazla çalışma ücretinin aksi kararlaştırılmadığı takdirde, ödünç veren işveren tarafından ödenmesi gerektiği ileri sürülmektedir. (Süzek, 2005:234). Geçici işverenin yaptırdığı fazla çalışma ödünç veren işverenin emir ve talimatı dışında yapıldığından Yargıtay, geçici iş ilişkisinde fazla çalışma ücretini ödeme borcundan dolayı sorumluluğun geçici işverende olduğunu belirtmiştir.³

İşyerinin devredilmesi hali Kanun'da düzenlenmiş olup, "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer" hükmüne havidir (İş K. md.6/1). Yargıtay kararında; işyerini devreden işverenin, fazla çalışma ücretini ödemediği devir yapmış olması halinde,

¹ Y.9.H.D., 11.05.2004, E.1126, K.11275.

² İşçinin kendi rızası alınarak geçici bir süre hizmet sözleşmesi ile bağlı olmadığı başka bir işverenin emrinde çalışmasına denir.

³ Y.9.H.D., 17.12.1993, E.8973, K.19001

devralan işverenin de bu borçtan sorumlu hale geleceği belirtilmiştir.¹ Ancak, devreden işverenin bu sorumluluğu iki yıl ile sınırlanmıştır (İş K. md.6/3). Devirden önce fazla çalışmanın karşılığı konusunda bir anlaşma yapılmışsa, bu devir alan işvereni bağlar (Akyiğit, 2005a:17)

1.5.2.1.4.Fazla Çalışma Ücretinin Ödediğinin İspatı

Fazla çalışma yaptığını işçinin, fazla çalışma ücreti ödediğini işverenin ispatlama zorunluluğu vardır² (Akyiğit, 2005a:25; Çelik, 2004:325). Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında esas alınacak ücretin miktarı ve hangi para üzerinden kararlaştırıldığıının ispatı işçiye aittir (Özdemir, E., 2006:116). İşverenin ispat yükümlülüğü, ücret ödeme borcuna uygun bir şekilde ve ödeme amacıyla hareket ettiğini hususlarını da kapsar (Centel, 1994:387).

İşçi fazla çalışma iddiasını her türlü delil ile ispat edebilirken, işveren ücreti ödediğini sadece yazılı deliller ile ispat edebilecektir.³ İlgili Yönetmelikte “Fazla Çalışmanın Belgelenmesi” başlığı altında işverenin yaptığı ödemelerin ispatına ilişkin esaslara yer verilmiştir. Buna göre işverenin; fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemesi ve imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklaması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerini normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödemesi ve bu ödemeleri, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça göstermesi gerekmektedir (FÇY. md.10). Yazılı belgeler ile desteklemediği sürece işverenin iddiaları anlamsız kalacaktır.⁴

Fazla çalışma ücretini ödediğini ispat etmekle mükellef olan işverenin en çok kullandığı ispat araçları; ücret bordrosu, ücret hesap pusulası ve ibraname olurken, bunların dışında işyerinde işçiler için düzenlenen fişler, makbuzlar, banka belge, dekont ve hesap özetleri ile puantaj kayıtları da yazılı delil olarak kabul edilmektedir. Bordrolar işçiye yapılan ödemeleri gösteren ve işçinin imzasını taşıyan belgeler olup, fazla çalışma ücreti

¹ Y.9.H.D., 07.03.2005, E.6628, K.7496

² Y.9.H.D., 09.05.1984, E.4549, K.5176; Y.9.H.D., 25.03.2008, E.36267, K.6379; Y.9.H.D., 10.04.2008, E.14733, K.8184.

³ Y.9.H.D., 09.10.2003, E.14692, K.16717

⁴ Y.9.H.D., 04.06.1964, E.2827, K.3615

ödendiğinin ispatında güçlü bir ispat aracıdır. Yargıtay, imzalı bordronun işçiyi bağladığını belirtmiş¹ ve fazla çalışma sütununda fazla çalışma ücreti tahakkuku yapılan bordroyu ihtirazi kayıt ileri sürmeden imzalayan işçinin, bordronun kapsadığı dönem için sonradan fazla çalışma yaptığına ilişkin talepte bulunamayacağına karar vermiştir. (Özdemir, C.S., 2007:960).² Bununla birlikte, imzalanan döneme ilişkin bordroda belirtilenden daha fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, bu iddiasını artık yazılı delil ile ispat etmek zorundadır.³

İşverenin fazla çalışma ücretini ödemediğine ilişkin olarak ileri süreceği bir başka ispat aracı hesap pusulasıdır. İş Kanunu'nda işverenin işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorunda olduğu ve bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit ekleme tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerektiği düzenlenmiştir (md. 37/I-II). Ücret hesap pusulası sayesinde işçi ücreti hakkında bilgi sahibi olabilecek ve böylece yanlış veya eksik yapılan bir ücret söz konusu olduğunda itiraz etme hakkına sahip olabilecektir (Karacan, 2006:121). Ücret hesap pusulası düzenlemesi yasal zorunluluk olduğundan, tarafların aksi yönde anlaşmaları bir anlam ifade etmeyecektir. Öte yandan, ücretin ödendiğine ilişkin diğer kayıtların varlığı da bu zorunluluğu ortadan kaldırmamaktadır.

İbra⁴ İş Kanunu'nda düzenlenmediği halde, iş yaşamında sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçiye tüm haklarının ödendiği ve işverenden talep edeceği hiç bir hakkının kalmadığına dair işçiye ibraname adında bir belge imzalatılmaktadır (Özcan, 2009:152). Şekle bağlı olmamakla birlikte, ispat bakımından yazılı olma şartı aranan ibraname borcu sona erdiren bir sebep olduğundan davanın her aşamasında ileri sürülebilir.⁵ İbranamede genel ifadeler yerine

¹ Y.9.H.D., 16.11.2006, E.9741, K.30253.

² Y.9.H.D., 28.11.2002, E.8449, K.22972; Y.9.H.D., 21.04.2005, E.19836, K.14492.

³ Y.9.H.D.25.09.2007, E.20426, K.28106.

⁴ Borcu sona erdiren sebeplerden biri olan ibra, Borçlar Hukuku'nda düzenlenmiş olup, alacaklı ile borçlunun bir sözleşme yaparak, alacaklının alacağından vazgeçtiğini ve borçlunun borcundan kurtulduğunu ifade eder.

⁵ Y.9.H.D.05.12.2007, E.29102, K.36890.

açık ve kesin ifadelerle yer verilmelidir,¹ bu nedenle, ödenen fazla çalışma ücretlerinin de ibranamede açıkça belirtilmesi gerekir. Bu şekilde, işveren fazla çalışma ücreti ödediğini, işçinin imzası bulunan ibranamelerle ispatlayabilir. İbranamenin geçerli kabul edilmesi için düzenlemenin iş sözleşmesinin feshinden sonra yapılmış olması ve ibranamede çelişkili unsurların bulunmaması gerekir. Nitekim Yargıtay bir kararında işverenin, işçinin fazla çalışma yapmadığını iddia ettiği bir davada, ibranamede fazla çalışma ücretinin ödendiğine ilişkin kaydı çelişkili bulmuş ve ibranameyi esas alarak hüküm verilemeyeceğini belirtmiştir.² İşçilerin ibranamenin altına şerh düşmek istemeleri halinde kıdem tazminatlarını alamama tehdidi karşısında, kıdem tazminatlarına kavuşabilmek için önlerine sürülen tüm belgeleri imzalayan işçiler için olumsuz sonuçlar doğurmasına rağmen, Yargıtay miktar içermeyen ibranameleri geçerli kabul etmiştir.³ Ancak Yargıtay, bir başka kararında geçimini sadece emeği ile sağlayan bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmeyeceği düşüncesiyle miktar içermeyen ibranameyi geçersiz kabul etmiştir.⁴ İş hukukunun işçiyi koruma amacı göz önünde bulundurularak ibranamelerin, her bir olayın somut özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği öğretide ileri sürülmektedir (Çenberci, 1984:712).

İşveren yazılı deliller ile ücreti ödediğini ispat edemiyorsa, işçiye yemin teklif edebilir.⁵ Yemin, en son başvurulacak kesin delildir ve yemin teklif etmekle başka delil ileri sürme hakkı kaybedilmektedir⁶

1.5.2.2 Serbest Zaman Kullanımı

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda yer almayan ve 4857 sayılı İş Kanununda getirilen yeniliklerden birisi de fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçiye, yaptığı çalışmanın karşılığı olan ücreti almak yerine, serbest zaman kullanma hakkının tanınmasıdır. Bu kapsamda kullanılabilecek asgari serbest zamanı ilgili yasa ve yönetmelik düzenlemiştir (İş. K.md.41/4;FÇY. md.6/1). Buna göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla

¹ Y.9.H.D.,25.09.2003, E.2690, K.15379.

² Y.9.H.D., 15.06.2004, E.19557, K.K.14884.

³ Y.H.G.K.,12.12.2003, E778, K.796.

⁴ Y.9.H.D., 21.03.2008, E.13059, K.5588.

⁵ Y.9.H.D., 10.04.2008, E..14733, K.8184

⁶ Y.9.H.D.,07.11.2007, E.30156, K.32841

çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir

Görüldüğü üzere, zamlı ücretteki düzenlemeye paralel olarak normal çalışmaya göre, fazla sürelerle çalışmanın karşılığı yüzde yirmibeş, fazla çalışmanın karşılığı ise yüzde elli oranlarında daha fazla olmaktadır. Bu süreler işçiye tanınacak en az süreler olup, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir, ancak azaltılamaz (Akyiğit, 2005a:22).

Böyle bir esneklik, işçi açısından serbest zaman yaratarak ücret kaybına yol açmayan dinlenme ve sağlığının korunmasını sağlarken, işveren açısından ise iş yoğunluğuna göre verimlilik sağlama imkanı getirmektedir. Eyrenci'ye göre (Eyrenci, 2004:45), sözleşmeyle fazla çalışma ücretinin artırıldığı durumlarda, işçinin kullanabileceği serbest zamanın da buna bağlı olarak artırıldığı kabulü gerekir. Şakar'a göre, fazla saatlerle çalışma karşılığının serbest zaman olarak verilmesi sosyal adalet ve dengeli bir gelir dağılımı açılarından, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyamaz ve bu nedenle sosyal devlet ilkesi bakımından Anayasaya aykırıdır (Şakar, 2006a:173).

Serbest zaman seçeneği sadece 41. maddede düzenlenen normal sebeplerle yapılan fazla çalışmayı kapsamaktadır. 42.maddedeki zorunlu nedenler ile 43.maddedeki olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışma için 41. maddenin serbest zamanı hüküm altına alan fıkrasına atıf yapılmadığından, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmaların karşılığı serbest zaman olarak tanınamaz. Soyer, bu uygulamayı mantıklı ve tutarlı bulmamaktadır (Soyer, 2004:804). Üstelik, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılacak fazla saatlerle çalışmalar, olağan fazla çalışmaya göre daha yorucu ve yıpratıcı nitelikte olduğundan, işçi sağlığı bakımından serbest zaman kullanımına daha çok ihtiyaç duyulacaktır (Songu, 2007:404).

Fazla çalışma ücreti yerine serbest zamanın seçilmesi bazı şartlara uyulması ile mümkündür. Bu şartlar ise işçinin tercihini bu yönde kullanması ve hak kullanımını altı ay zarfında ve çalışma süreleri içinde işverenin belirleyeceği bir dönemde yapması olmaktadır.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapan işçi, bu hakkını serbest zaman olarak kullanmak istiyorsa, bu yöndeki isteğini yazılı olarak işverene iletmelidir. Talebin yazılı

iletilmesi ispat yönünden önemlidir. Bu nedenle, işçilerin isteklerini yazılı sunmaları işverenin yararına olacaktır. (Akyiğit, 2006:1578). Çil'e göre, isteğin sözlü yapılması halinde de kabulü gerekmektedir (Çil, 2007:73). Kanun tarafların anlaşmasını değil, sadece işçinin isteğini gerekli ve yeterli gördüğünden, işçinin talebi yoksa işveren işçiyi serbest zamanı kabule zorlayamaz (Akyiğit, 2005a:22; Soyer, 2004:803). Akyiğit, serbest zaman isteğinin tüm normal aşan çalışmayı kapsamaması mümkün olduğu gibi, bir kısmının serbest zaman diğer kısmının ücret olarak ödenmesi talebinin de geçerli olacağı düşüncesindedir (Akyiğit, 2005a:22).

İşçinin serbest zaman kullanma hakkına kavuştuktan sonra, bu yöndeki isteğini işverene fazla çalışma ücreti tahakkuk etmeden önce, eğer bir denkleştirme dönemi uygulaması varsa, isteğini uygulama dönemi sonunda iletmesi gerekir (Sümer, 2005:134). Fazla çalışma karşılığının zamlı ücret olarak ödenmesi asıl olduğundan iş sözleşmesinde, iş genelgelerinde veya işçinin önceden fazla çalışma yapmayı kabul ettiğine ilişkin yazılı onayında, fazla çalışmasına karşılık serbest zaman kullanacağına ilişkin bir hüküm geçerli olmayacaktır. Serbest zaman tercihi istisnai olduğundan genelleme yapılamaz ve her serbest zaman kullanımında işçinin talebine başvurulur (Soyer, 803). İşçinin bu talebi bireysel özgürlüğü ile bağlı olduğundan, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması da mümkün değildir (Akyiğit, 2005a:22; Soyer, 2004:804).

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (İş K.md.41/5; FÇY.md.6/2). İşveren işçi bu hakkını kullandığında, çalışmamasını gerekçe göstererek işçinin ücretinde kesinti yapamaz. Kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde işçiye serbest zaman kullandırılmaz (FÇY.md.6/3).

Altı aylık sürenin başlangıcı fazla çalışmanın bittiği, denkleştirme uygulanan hallerde ise denkleştirme döneminin sona erdiği tarihtir (Süzek, 2005:634, Demir, 2003:150). Fazla çalışmanın tespitinde, hafta ölçütü esas alındığından söz konusu tarih haftalık çalışma süresinin uygulandığı hallerde, fazla çalışmanın yapıldığı haftanın sonu iken, denkleştirme döneminin uygulandığı hallerde dönemin sonu olmaktadır (Karacan, 2006:130). Bu sürelerin sonunda serbest zamanın uzunluğunu belirleyecek fazla çalışmanın veya fazla sürelerle çalışmanın süresi ortaya çıkacaktır.

İşçi altı ay içinde serbest zaman hakkını kullanmaz ise, zaman aşımından söz edilir ve serbest zaman talep edemez. Bununla birlikte işçi fazla çalışmaya ilişkin ücretini, zamanaşımı süresi içinde talep edebilir (Akyiğit, 2005a:24). Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçinin serbest zaman kullanma hakkının işverence engellenmemiş olmasıdır, aksi halde kullanım hakkı ortadan kalkmaz. İşçinin sağlık nedenleriyle bu hakkını kullanamaması halinde de zamanaşımı süresinin işlemediğinin kabulü gerekir (Mollamahmutoğlu, 2005:698).

İşçinin ne zaman serbest zaman talep edeceğine ilişkin yasa ve yönetmelikte açıklık yoktur. Akyiğit'e göre her bir dönem için fazla çalışma başlarken yapılabileceği gibi, bitiminde de yapılması mümkündür. Bununla birlikte fazla saatlerle çalışma ücreti normal ücretler ile birlikte ödeneceğine göre işçinin serbest zaman yönündeki isteğini, en geç fazla çalışmanın karşılığı ödenmeden yapması gerekir. Kanun ve yönetmelikteki "işçi isterse" ibaresinden fazla saatlerle çalışmayı tamamlamış işçilerin işverene başvuruda bulunabileceği sonucu çıkmaktadır (Astarlı, 2008a:223).

Boş zamanın kullandırılması gereken yasal 6 aylık süre azami bir süre olup anlaşmayla bunun aşılması mümkün değildir (Akyiğit (2005:23). Ancak, Soyer karşı görüştedir (2003:193). Altı aylık sürenin anlaşma ile kısaltılması mümkündür (Akyiğit, 2005a:24, Soyer, 2004:803). Anlaşmayla kısaltılan bu sürenin azami altı aylık süreyi aşmamak kaydıyla yeniden artırılması mümkündür. Serbest zaman kullanmak isteyen işçi altı aylık süre içinde henüz bu hakkını kullanmadan serbest zaman isteğinden işverenle anlaşmak suretiyle vazgeçerek hakkını paraya çevirebilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı istediği zaman kullanamaz, serbest zamanın ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverende olup, bu süre işin ve iş yerinin gereklerine uygun olarak işverence belirlenir. Madde hükmünün amacı, işyeri gerekleri ve işin aksatılmaması düşüncesinin işçinin ihtiyaçlarına üstün tutulmasıdır. Ancak belirlenen sürede bunun aralıksız olarak ve iş günlerinde kullandırımı zorunludur (Akyiğit, 2005a:24). Aralıksız kullandırmaya ilişkin kanun hükmü isabetli olmayıp, işçinin altı aylık dönem içinde boş zamana kişisel veya ailevi nedenlerle farklı zamanlarda ihtiyaç duyabileceği gerçeği göz ardı edilmiştir. Günün hangi çalışma saatlerinde serbest zaman kullanacağını belirleme yetkisi ise işçininindir (Kılıçoğlu, 2005:405).

Serbest zaman tercihini yapan işçinin henüz bunu kullanmadan, her ne şekilde sözleşmesi son bulursa bulsun, kullanamadığı serbest zaman yerine zamlı olarak fazla çalışma ücretinin ödenmesi zorunludur. Ödenecek zamlı ücret ise sözleşmenin son bulunduğu tarihteki değil, fazla çalışmanın yapıldığı andaki ücrete göre belirlenir (Akyiğit, 2006:1530).

1.5.2.3.Karşılığın Yerine Getirilmemesi

Fazla çalışma karşılığının yerine getirilmemesi; ücretin ödenmemesi ve serbest zaman hakkının kullandırılmaması olarak ortaya çıkmaktadır.

1.5.2.3.1. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmemesi

Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmemesinin cezai ve hukuki sonuçları vardır.

İşçinin yaptığı fazla çalışma için hak ettiği karşılığın, işveren tarafından ödenmemesi ile ortaya çıkan hukuka aykırı davranışlara idari para cezaları uygulanmaktadır. İş Kanunu'nun 41inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir (İş K. md.102/c). Bu ceza nispi nitelikte bir idari para cezasıdır (Caniklioğlu ve Canbolat, 2004:245). Hükümde fazla çalışma ücretinin ödenmemesi halinde yaptırım öngörülürken, fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretin ödenmemesi konusunda yaptırım bulunmaması gözden kaçmış olma ihtimalini düşündürmektedir.

İşverenin ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmesi için ücretin tamamını ödeme yeri, ödeme zamanı, ödeme şekli, ödenecek kişi bakımlarından kanun ve sözleşmeye uygun davranması gerekir (Özcan, 2009:168). İşverenin fazla çalışma ücretini ödemeye ilişkin yükümlülüğünü kısmen veya tamamen yerine getirmemesi halinde, işçinin izleyeceği yol ücretin ödenmediği haller ile aynıdır. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmemesine ilişkin hukuki sonuçlar ise aşağıda açıklanmıştır.

1.5.2.3.1.1.İşçinin Fesih Hakkı

Fazla çalışma ücreti de geniş anlamda ücretin bir parçası kabul edildiği için işçi nasıl normal çalışma ücreti ödenmediği iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilirse, fazla

çalışma ücretinin ödenmemesi halinde de bu hakkı doğmaktadır¹ (Ekmekçi, 1988:121). İşçinin fazla çalışma alacaklarının işverence, kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmeyerek eksik ödenmesi veya ödenmemesi halinde işçi sözleşmeyi fesih hakkına sahip olmaktadır (İş K. md.24/2-e).

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığının ödenmemesi halinde, işçi ücret şikkını seçmişse ücreti gereğince ödenmediği gerekçesiyle (İş K.24/2-e), fakat boş zamanı seçmişse de çalışma koşulları uygulanmadığı gerekçesiyle (İş K.24/2-f) hizmet sözleşmesini haklı olarak feshedebilir (Akyiğit, 2005a:25). Yargıtay da², fazla çalışma ücretleri ödenmeyen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğine karar vererek, işvereni kıdem tazminatı ödemeye mahkum etmiştir. Yine, ücretin zamanında ödenmemesi hali de işçiye fesih hakkını kullanmasına gerekçe oluşturmaktadır.³

Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi ile serbest zaman kullanma tercihinin yerine getirilmemesi arasında bir fark bulunmamakta, işçinin fazla çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman talep etmesi ve serbest zamanın süresi içinde ve yönetmelikte öngörülen esaslar çerçevesinde verilmemesi halinde de işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı olmaktadır (Kutluer, 2009:122). 6 aylık sürenin tamamlanmasıyla birlikte veya işverence hakkın kötüye kullanılmasıyla işçinin fesih hakkı doğmaktadır (Çil, 2007:75). Hakkın kötüye kullanılması ifadesinden, işverenin işçinin ücretini ödememek niyetiyle hareket ettiği anlaşılmalıdır. Çemberci, her somut olayda işçinin bu hakkını yerinde kullandığına ilişkin tespit gerektiği görüşündedir (Çemberci, 1984:369). Ücretin büyük bölümünün ödenip, küçük bir kısmının ödenmemesi işçi için haklı bir kaçınma sebebi oluşturmamaktadır (Akyiğit, 2005b:16).

1.5.2.3.1.2.İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

İş Kanunu, “mücbir sebep”⁴ olmaksızın, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmeyen işçiye, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı vermektedir. Ücreti ödenmeyen işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak

¹ Y.9.H.D. 27.03.2007, E.511, K.8588.

² Y.9.H.D., 18.12.2006, E.14744, K.33220; Y.9.H.D. 05.06.2002, E.2820, K.9510

³ Y.H.G.K., 29.03.1989, E.132, K.210.

⁴ Mücbir sebep, önceden öngörülemeyen ve önlenemeyen, tarafların kusur, irade ve güçleri dışında gelişen ve olaylardır. Doğal afetler mücbir sebebe örnek olarak gösterilebilirken, ülke genelinde seyreden ekonomik kriz işyerinin niteliği de göz önüne alınarak mücbir sebep sayılabilmektedir

nitelendirilemeyecektir. Çalışmaktan kaçınan işçilerin iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz. (İş K. md.34/1). İşçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için fazla çalışma ücretinin muaccel olması ve ücret ödemedeki gecikmenin mücbir nedene dayanmaması gerekmektedir.

Yargıtay, fazla çalışma ücretini ödememesine rağmen, işçisinden fazla çalışma yapmasını isteyen işverenin hakkı kötüye kullandığına hükmetmiştir.¹ Yine Yargıtay, ücret ve diğer hakları ödenmeyen işçinin “iş görmekten kaçınma hakkını” kullandığı sırada işverence iş sözleşmesinin feshini geçersiz saymıştır.²

İşveren, işçiye hak ettiği ücrete ilişkin kısmi ödeme yapmış olsa bile, işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir (Akyiğit, 2005b:20). İşçi ve işveren anlaşarak kanundaki yirmi günlük sürenin altında bir süre kararlaştırabilirler (Akyiğit, 2005b:16). İşçinin ücretsiz kaldığı her gün için ihtiyaç içinde olduğu düşünüldüğünden, yirmi günlük süre iş günü değil, takvim günü kabul edilmektedir (Kılıçoğlu, 2005:376). Fazla çalışma ücreti asıl ücrete tabi olarak, asıl ücretin ödenmesi gereken tarihte muaccel olduğu için yirmi günlük sürenin başlangıcında fazla çalışmanın yapıldığı değil, asıl ücretin ödenmesi gereken tarih esas alınmaktadır. Karşılığın serbest zaman olması ve 20 gün içinde kullandırılmaması durumunda, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı mevcut değildir (Akyiğit, 2006:1531).

1.5.2.3.1.3. İşçinin Fazla Çalışma Ücretini Talep Hakkı

Fazla çalışma ücreti ödenmeyen işçi, haklı nedenle fesih veya iş görmekten kaçınmadan başka, işveren aleyhine eda davası da açabilir veya ilamsız takip yoluna da gidebilir. İşçinin bu hakkını kullanabilmesi için iş ilişkisinin sona ermesine gerek olmasa da (Eyrenci ve Diğ, 2005:119), uygulamada bu tür davalar iş sözleşmesinin feshi sonrasında olmaktadır.

İş Kanunu'nda gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (İş K.md.34/1). Taraflarca daha yüksek bir faiz oranının belirlenmesi de mümkündür (Çil, 2004:887). Mevduata uygulanan en

¹ Y.9.H.D., 11.10.2004, E.25431, K. 22821

² Y.9.H.D., 21.06.2004, E.3377, K.15404.

yüksek faiz oranı belirlenirken, ücretin Türk parası olarak kararlaştırıldığı durumlarda devlet veya özel banka fark etmemektedir. (Eyrenci ve Diğ., 2002:119). Ücret yabancı para cinsinden ödeniyorsa, sadece Kamu Bankalarının oranları esas alınacaktır.

Zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücretine yürütülmesi gereken faizin başlangıç tarihi, borçlu işverenin temerrüde düştüğü tarihtir (BK. md.103). Fazla çalışma karşılığı serbest zaman talep ettikten sonra, kendisinden kaynaklanan nedenlerden dolayı altı aylık süre içinde bu serbest zamanını kullanmayan işçi, söz konusu kullanamadığı süre için ücrete dönüşen fazla çalışma karşılığına faiz yürütülmesini talep edemez (Kılıçoğlu, 2005:399).

1.5.2.3.1.4.Fazla Çalışma Ücretinde Zamanaşımı

İş Kanunu'nda ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı¹ beş yıl olarak düzenlenmiştir (İş K. md.32/son). Bu hüküm fazla çalışmayı kapsadığı gibi, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil gibi ücret eklerini de kapsamaktadır.² Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücreti ile aynı ödeme esaslarına tabi olduğundan fazla çalışma ücret alacağı da, normal çalışma alacağı gibi beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir. (FÇY md.10). İş Kanunu'nda zamanaşımı süresinin ne zaman başlayacağına ilişkin bir düzenleme yapılmadığından, Borçlar Kanunu hükümleri geçerli olmaktadır. Buna göre, zamanaşımı süresinin başlangıcı alacağın muaccel olduğu tarihtir (BK. md.128). Bu nedenle, fazla çalışmaya ilişkin beş yıllık zamanaşımı süresi ücret ödeme tarihinden itibaren işlemeye başlamaktadır. Yargıtay, zamanaşımını dava tarihinden itibaren geriye doğru 5 yıl olarak kabul ettiğinden, iş sözleşmesi henüz devam ederken fazla çalışma ücretine dair zamanaşımı işlemektedir³. Akyiğit'e göre bu karar isabetli değildir:

“Borçlar Kanununun 132. maddesinin 4. fıkrası her ne kadar hizmetlilerin alacakları için öngörülse de aynı manevi imkansızlık durumunun İş Kanununa tabi işçiler için de mevcudiyetinden hareket edilmelidir. Böylece işçinin fazla çalışma

¹ Zamanaşımı, borcun doğumundan sonra, belli bir sürenin geçmesi sonucunda borçluya borcu ödemekten kaçınma hakkı veren bir sebeptir. Zamanaşımına uğramış bir borç, eksik borç haline gelir. Yani borçlu tarafından zamanaşımına uğradığı ileri sürüldüğünde dava ve icra yoluyla borçludan tahsil edilemeyen bir borca dönüşür Bununla birlikte zamanaşımı borcu sona erdirmez, sadece borçluya ödemekten kaçınma hakkı verir. Borçlu zamanaşımına rağmen borcu öderse bu geçerli bir ödemedir ve bu ödemenin iadesini isteyemez.

² Y.9.H.D., 01.03.1988, E.262, K.2280

³ Y.9.H.D.,08.04.2002, E.20026, K.5870, ; Y.9.H.D.,22.11.2007, E.7830, K.34898.

ücreti hakkında iş sözleşmesi devam ederken zamanaşımı işlemeyeceği, başlamışsa duracağı, hizmet akdi son bulduğu tarihten itibaren de işlemeye başlayacağı söylenebilir. O halde zamanaşımı her bir fazla çalışmaya hak kazanıldığı andan itibaren, sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıllık süreyi anlatacaktır” (Akyiğit, 2005a:18).

İşçi, iş sözleşmesi devam ederken de fazla çalışma ücretini dava yoluyla işverenden isteyebilir (Günay, 2004:193). Buna bir engel yoktur ancak, işçinin işini kaybetme korkusu ile iş sözleşmesi devam ederken alacaklarına ilişkin talepte bulunamadığı bir gerçektir. İş sözleşmesi devam ederken fazla çalışma ücretinin istenebilmesi nedeniyle, fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde her dönem ücretinin ayrı ayrı göz önüne alınması gerekir¹, alınan son ücret üzerinden hesaplama yapılması doğru olmayacaktır. (Demir, 2005:153).

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir (İş K. md.34/1). Bu hükümdeki yirmi günlük süre zamanaşımının başlamasını engellemez (Kılıçoğlu, 2005:362). Dava açıldığı tarihten itibaren geriye doğru hesaplanan beş yıldan önceki süre içinde muaccel olan fazla çalışma ücret alacakları zamanaşımına uğrar.²

Fazla çalışma ücreti, asli alacak hakkının kendisini oluşturur, fer’i bir hak değildir. Bu hak yapılan işin karşılığı olarak kazanılmaktadır. Hukuki niteliği itibariyle ücret alacak hakkından hiçbir farkı yoktur. Bu nedenle fazla çalışmanın eksik ödenmesi halinde borçlanılan edimin kısmen ifası söz konusu olur (Başbuğ, 2003:56).

Fazla çalışma ücret alacağında zamanaşımının kesilmesinde Borçlar Kanununun 133. maddesinde sayılan sebepler esas alınmaktadır. Söz konusu sebepler sınırlı sayıda olması nedeniyle, işçi alacağı için alınan tedbir kararı zamanaşımını kesen bir sebep olarak kabul edilmemektedir (Çenberci, 1984:703).

1.5.2.3.2. Serbest Zaman Kullandırılması

İşçi, kendisinden kaynaklanmayan sebeplerle altı aylık süre içinde serbest zaman hakkını kullanamamışsa, fazla çalışma karşılığını kaybetmez. Bu durumda, süresi içinde kullanılmayan serbest zaman alacağının, fazla çalışma ücret alacağına dönüşmesi gerekir (Akyiğit, 2007:290; Kılıçoğlu, 2005:399). Başka bir görüş ise, işçinin serbest

¹ Y.9.H.D.,11.05.2006, E.34743, K.13190

² Y. 9. HD, 18.02.2003, E. 2003/ 724, K. 2003/ 1815

zaman hakkında daha sonra da yararlanabileceği, bununla birlikte, işçinin serbest zamana ihtiyacı kalmama ihtimali de göz önüne alınarak, zamlı ücret talep hakkına da sahip olması gerektiği şeklindedir (Çelik, 2004:316; Mollmahmutoğlu, 2005:699). Süresi içinde serbest zaman kullanılmaması işverenden kaynaklanıyorsa, işverenin bu çalışmalar karşılığı ücret ödemesi durumunda gecikme faizi de ödemesi gerekir (Akyiğit, 2006:1530).

İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırmayan işverene, bu durumda bıraktığı her işçi için yüz milyon lira para cezası verilmektedir (İ.K md.102-c). Bu ceza nispi nitelikte bir idari para cezasıdır. Serbest zamanın kullandırılmaması durumunda da işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Serbest zaman talebi karşılanmayan işçinin sözleşmeyi fesih hakkı 24/ II-f'ye dayandırılmaktadır (Akyiğit, 2005a:25).

1.6. İş Kanunu Kapsamına Girmeyen İşlerde Fazla Çalışma Hükümleri

İşçilerin korunması amacıyla iş süreleri konusunda Anayasa'da doğrudan bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte, Anayasa'da yer alan işçinin korunması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanlara dinlenme hakkının tanınmasına ilişkin hükümler, işçilerin iş süreleri yönünden korunması amacına da hizmet etmektedir (Arıcı, 1992:53).

Yapılan çalışmaların doğasından kaynaklanan özellikleri olması nedeniyle iş kanunu kapsamında değerlendirilmeyen bazı işler için iş hukukumuzda ayrı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda; denizcilik işleri ve çalışanları ile ilgili olarak 854 sayılı "Deniz İş Kanunu"¹, basın, yayın ve medya işleri ve çalışanları ile ilgili olarak ise 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun"² hükümleri uygulanmaktadır. Öğretide her iki iş kanununda boşluk bulunması halinde hangi yollara başvurulacağı hakkında görüş birliği yoktur. İş Kanunu'nu esas kanun olarak nitelendirenler, boşluk olması halinde bu kanun hükümlerinin uygulanacağını ileri sürerken (Centel, 1994:10), Borçlar Kanunu'nun³ genel hükümlerine başvurulması gerektiği de savunulmuştur (Elbir, 1969:7). Bu bölümde mezkur kanunlar konumuz bakımından kısaca irdelenecektir.

¹ 29.04.1967 tarih, 12586 sayılı R.G.

² 20.06.1952 tarih, 8140 sayılı R.G.

³ 29.04.1926 tarih, 359 sayılı R.G.

Öte yandan, 06.09.1960 tarih ve 79 sayılı “Milli Koruma Suçlarının Affına, Milli Koruma Teşkilatı Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun”un 6. maddesi ile, Bakanlar Kurulu Kararı ile fazla çalışma yaptırılmasına olanak tanımıştır. 1982 tarihli Anayasamızın 121. maddesi uyarınca yürürlüğe konulan Olağanüstü Hal Kanunu’nun 8. maddesinde, (tabii afet ve salgın hastalık halinde) günlük çalışma sürelerinin arttırılmasının öngörülebileceğini de belirtelim.

1.6.1. Deniz İş Kanunu

Denizcilerin işçilik niteliği, diğer iş kollarından farklı özelliktedir. Gemi adamlarının¹ işçi-işveren ilişkileri 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda düzenlenmekte olup, İş Kanunu’na tabi değildir. Kanun kapsamı “denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır” (DİK md.1/1).

4857 sayılı İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olarak belirlenmesine karşın, Deniz İş Kanunu'nda “genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır. İş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun kapsamına giren işlerde denkleştirme uygulaması söz konusu değildir. Çalışma süresi Deniz İş Kanununda, İş Kanunu'nda olduğu gibi tanımlanmamış olmakla birlikte, İş Süreleri Tüzüğü 1. maddesine göre çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Farazi iş süreleri Deniz İş Kanunu’nda açıkça belirtilmemiş olmasına rağmen göz önüne alınmalıdır (Şahlanan, 1998:11). Gemi adamının görev yaptığı yer olan gemide geçirdiği sürelerin değil, iş başında geçirdiği süre dikkate alınmalıdır (Bakırcı, 1991:6). Gemi adamı fiili bir zorunluluk olmadan işverenin emri veya yasal zorunluluk nedeniyle gemide bulunuyorsa, gemi adamının zorunlu ihtiyaçları için gerekli süreler düşülerek iş süresi tespit edilir (Şahlanan, 1998:12). Yargıtay kararı da bu yöndedir;² Gemi adamının fazla çalışma süresinin tespitinde işbaşında kaldığı veya vardiyada görev yaptığı süre dikkate alınır, 24 saat boyunca sürekli çalışıldığı iddiası hayatın olağan akışına ters düşmektedir.

¹ Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemi adamı” denir. (DİK. md.2/B).

² Y.9.H.D., 14.12.1993, E.16301, K.18577

Deniz İş Kanunu'nun iş sürelerine tabi olmayan kişiler, 27. maddesinde tek tek sayılmıştır; Bunlar; “birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya Deniz İş Kanunu'nun 2 inci maddesinin c fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekalet eden kimse (kılavuz kaptanlar dahil), birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde başmakinist, doktor ve sağlık memurları, hemşire ve hastabakıcılar, asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları ve gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar”dır.

Maddede sayılan bu kişilere, Deniz İş Kanunu'nun normal ve fazla çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinin uygulanmamasını Yargıtay hakkaniyete aykırı bulmuştur.¹ Bu konudaki bir başka Yargıtay kararında ise²; bu hüküm kapsamındaki kişilerin sekiz saatin üzerindeki çalışmaları için fazla çalışma ücreti talep edemeyecekleri, ancak bu kimselerin hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışmaları halinde bu günlere ait gerçekleşen ücretleri isteyebilecekleri hükmü verilmiştir. Ulucan'ın bu konudaki yorumu şöyledir:

“Deniz İş Kanunu, 27inci maddede sayılan kişilerin günlük çalışma süreleri kanunda belirtilmediğine göre, bunlara ilişkin günlük çalışma sürelerinin saptanmasında genel hukuk ilkeleri uygulanmalıdır Buna göre; öncelikle varsa toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde hükümler uygulanması, hüküm yoksa, işverenin yönetim hakkı çerçevesindeki düzenlemesi aranması, o da yoksa Borçlar Kanunu'nun 329.maddesi uyarınca, günlük çalışma süresi belirlenmesi, bu süre üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesi ve fazla çalışma ücretinin de Deniz İş Kanunu'nun 28.maddesi uyarınca ödenmesi gerekmektedir” (Ulucan, 1986:35-36).

Fazla çalışma konusunda; Deniz İş Kanunu'nun 28. maddesi 1.fıkrasında, “bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır” hükmü yer almakta fakat herhangi bir sınırlamaya yer verilmemektedir. Buna göre gemi adamlarının günlük çalışma süresinin üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalar haftalık iş süresi aşılmış olmasa da fazla çalışma sayılır. Bundan başka, günlük iş süresinin aşılması söz konusu olmaksızın, haftalık iş süresinin aşılması halinde de fazla çalışma söz konusu olur (Aybay, 1998:1068).

Gemilerde yapılan çalışmalarda, zamanında alınmayan önlemlerin giderilmesi güç zararlara sebep olabileceği; gemi-yolcu ve yükün her zaman tehlike altında olduğu ve

¹ Y.9.H.D., 22.03.1966, E.10583, K.2429.

² Y.9.H.D., 09.11.1971, E.4753, K.24769

4922 sayılı “Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun”un¹, kaptana, denizde tehlikede bulunan gemilere yardım yükümünü getirdiği dikkate alındığında, denizde yapılan çalışmalarda fazla çalışmanın sınırlandırılmamış olması yerindeymiş gibi görünmektedir. Ancak istatistiklere göre deniz kazalarının çok büyük bir bölümü insan hatalarından kaynaklanmakta, hemen her gün uzun sürelerle fazla çalışma yapan gemi adamlarının kaza yapması ve bunun sonucunda zarar meydana gelmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu sebeple, Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma sürelerine herhangi bir sınırlama getirilmemiş olması bir eksikliktir (Güner, 2001:20).

Aşağıda yazılı haller fazla saatlerle çalışma sayılmamaktadır (DİK md.28/3);

1. Geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler,
2. Gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler,
3. Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terketme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimler.

Madde hükmü açık olmadığından, bu hallerin iş süresine dahil edilip normal çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini ileri sürülmüştür (Anol, 1995:97). Bununla birlikte, kanun hükmünün kanunun normal çalışma süresi dışında yapılması halinde, fazla çalışma sayılıp fazla çalışma ücreti ödenmesini bertaraf etmek amacıyla getirildiği düşünülürse, çalışmaların gemi adamının vardiya süresi içinde başlayıp normal çalışma süresini aşması veya vardiya süresi dışında yapılması halinde ise herhangi bir ücretin söz konusu olmaması daha makuldür (Güner, 2001:22). Bu çalışmaların fazla çalışma ücretini gerektirmediğini işveren ispatlamakla yükümlüdür (Kurucu, 1987:62).

İşverenin fazla çalışma yaptırması için gemi adamının onayı gerekmemektedir. Bu tür çalışmalar söz konusu olduğunda, kaptan veya vekili çalışmanın zamanını tespit etme ve gemi adamlarının bu çalışmayı yapmalarını isteme yetkisine sahip olup, gemi adamının bu tür çalışmayı reddetme hakkı bulunmamaktadır (Kurucu,1987:61).

¹ 14.06.1946 tarih, 6333 sayılı R.G.

Fazla çalışma ücreti İş Kanunu'ndan farklı olarak değerlendirilerek, fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamayacağı belirtilmiştir (DİK md.28/2). Fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere, işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu defterde gemi adamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için hizmet akdinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemi adamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur (DİK md.28-f/4). Kanunda belirtilen yüzde yirmibeş oranının hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle artırılması mümkündür (Güner, 2001:25).

28. madde gereğince gemi adamının fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi adamına karşılık idarî para cezası verilir (DİK md.51/-b). Para miktarları her yıl Vergi Usul Kanunu'nun 298. maddesi gereğince belirlenen yeniden değerlendirme oranında artmaktadır. Deniz İş Kanunu'nda ücrete ilişkin zamanaşımıyla ilgili bir hüküm bulunmadığından, gemi adamının fazla çalışma alacağı için zamanaşımı Borçlar Kanunu'na göre tespit edilecek olup, bu süre beş yıldır¹

ILO 180 sayılı sözleşmesi ve 1999/63 sayılı "AB Direktifi"ne göre, gemi adamlarının maksimum normal çalışma süreleri günde sekiz, haftada ise kırk sekiz saattir. Bu konudaki yasal düzenlememiz uluslararası düzenlemelerle uyumludur. Fazla çalışmanın sınırları konusunda ise "azami çalışma süresi yirmi dört saatlik sürede on dört saati, yedi günlük sürede yetmiş iki saati geçemez; dinlenme süresi yirmi dört saatlik sürede on saatten, yedi günlük sürede de yetmiş yedi saatten az olamaz" şeklindeki düzenlemeye karşı, Deniz İş Kanunu'nda böyle bir düzenleme olmaması eksikliklerdir.

ILO 180 sayılı sözleşmesine ek 187 sayılı tavsiye kararlarında fazla çalışmanın tazmini için ödenecek ücret veya ücretlerin saat başına ödenecek temel ücretin yüzde yirmibeş fazlasından az olmamak üzere yasal düzenlemeler veya toplu sözleşmelerle belirleneceği belirtilmekte olup, Kanunumuzun ücrete ilişkin düzenlemeleriyle uyumludur.

¹ Y.9.H.D., 20.04.1995, E.19250, K.13891

Avrupa Birliği'nin 1999/63 sayılı Direktifinde de çalışma süresi 180 sayılı sözleşmedeki gibi olmakla birlikte, burada dinlenme süresinin yedi günlük periyotta yetmiş iki saatten az olamayacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemelere göre, normal çalışma süresinin sekiz saat olarak tespit edilmesi halinde bir günde en fazla altı saat; bir haftada ise yirmi dört saat fazla çalışma yapılabilecektir. Bu itibarla, gemi adamının her gün fazla çalışma yapmasına da imkan tanınmamıştır.

1.6.2. Basın İş Kanunu

13.06.1952 tarihinde yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın İş Kanunu¹ kapsamı, “Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle, bunların işverenleri şeklinde tanımlanmıştır. Basın İş Kanunu açısından iş süresi, "gazetecinin² çalıştığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlanabilir. Nitekim, Yargıtay kararında³ “iş süresi, işçinin iş akdi uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süre” olarak belirtilmiştir. Basın İş Kanunu’nun uygulanabilmesi için gazeteci ile işveren arasında hizmet sözleşmesinin bulunması gerekir. Sözleşme dışında bir işyerine bağlı olmadan çalışan gazeteciler, bu kanun kapsamı dışında kalmaktadırlar ki bunlara Borçlar Kanunu’nun yayın sözleşmesi kuralları uygulanır (Oğuzman, 1966:859).

Çalışma süresi ve fazla çalışmayla ilgili olarak 5953 sayılı Kanun’a 12.02.1954 tarihli 6253 sayılı Kanun ile 04.011 tarihli 212 sayılı kanunlar ile ek yapılmıştır. Buna göre, Basın İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde görevlerinin niteliği gereği sürekli çalışan gazeteciler için günlük iş süresi, gece ve gündüz devrelerinde 8 saattir (BİK. Ek md.1). Belirtilen koşulları sağlayan gazetecinin gece ve gündüz çalışması, günlük iş süresi açısından bir farklılık yaratmaz (Karaca, 2003:3).

Gazetecinin çalışma süresi bakımından “her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür” düzenlemesi yapılmıştır (BİK md.19/1). Buna göre, gazetecinin haftalık iş süresi 6 gün sürekli gece

¹ Yaygın olarak bu ad altında bilinen kanunun tam adı “Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”dur. 20.06.1952 tarih 8140 sayılı Resmi Gazete.

² Bu kanun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara “gazeteci” denir.

³ Y.H.G.K., 10.11.1971, E.1003, K.645

çalışan gazetecinin haftalık iş süresi ise 5 gündür. Günlük iş süresi 8 saat olduğuna göre, sürekli gündüz çalışan gazetecilerin haftalık iş süresi 48 saat, sürekli gece çalışan gazetecilerin haftalık iş süresi 40 saat olmaktadır. Ancak Kanun'da hangi saatlerin gece çalışması sayılacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır (Tuncay, 1989:72). Bu nedenle, İş Kanunu'nda bu husustaki hükümlerin dikkate alınması isabetli olur.

Kanun'a göre fazla çalışma; gündüz veya gece devresindeki çalışma süresinin daha fazla hadlere artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması olarak tanımlanmıştır (BİK ek md.1/2). Basın İş Kanunu; ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde yapılacak çalışmaların fazla çalışma sayılması yönüyle, İş Kanunu'ndan ayrılmaktadır. İş Kanunu'nda ayrıca hafta tatili çalışması düzenlememiş ve bayram ve tatillerde çalışmaya bir kat fazlasının ödeneceği öngörülmüştür. Basın İş Kanunu'na göre yapılan fazla çalışmalar, üretimin arttırılmasından ziyade, olağan sayılmayan bazı olayların fazla yazı veya resim hazırlanmasını gerektirmesi durumunda gazetecilerin fazla çalışmasına gereksinim duyulması gibi işin niteliği ile ilgilidir (Kurucu, 1987:68). Bir gazetenin yayınlanma sıklığı veya haber sunma sıklığına bağlı olarak çalışma yoğunluğu, çalışma sürelerini ve bu sürelerin dağılımını belirleyen önemli bir faktör olmaktadır (Tuncay, 1989:52). Fazla çalışma için gazetecinin onayı gerekmediği gibi, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden de izin almak veya daha sonra bildirimde bulunmak gerekmemektedir. Ancak bu durum gazetecilere sürekli fazla çalışma yaparak zamlı ücret elde etme hakkı tanımadığı gibi, işverenin de istediği zaman ve sürede fazla çalışma yaptırabileceği anlamına gelmemektedir (Kurucu, 1987:69). Kanunda belirlenenden daha az bir çalışma süresinin hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile karşılaştırılması mümkündür.

İş Kanunu'ndan farklı olarak Basın İş Kanununda fazla çalışmalara ilişkin yıllık bir sınırlama getirilmezken, günlük fazla çalışma 3 saati geçemeyecektir.(BİK, ek md.1/son). Öte yandan, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar, normal çalışma süresi olan 8 saatlik süreyi geçmemek üzere, süresi ne olursa olsun fazla çalışma sayılır (Özek, 1962:75). Hafta Tatili Kanunu'na göre hafta tatili kural olarak Pazar günüdür ancak Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, Pazar günü fazla mesai yapmış sayılmaz (BİK ek.md.1/3). Basın İş Kanunu uyarınca, gazetecinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesi için günlük 8 saatin üzerinde çalışmış

olması gerekli ve yeterlidir ayrıca, haftalık belirli bir saati aşan çalışma yapılması gerekmez (Eyrenci, 2006:77). Fazla çalışma ücretine hak kazanabilmek için gazetecinin durumu işverene bildirmesi gerekir. Fazla çalışma yapıldığının ispat yükü gazeteciye düşerken, fazla çalışma ücreti ödendiğini ispat etmekle işveren mükelleftir (Göktaş ve Çil, 2003:312).

Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma saat ücretinin % 50 fazlasıdır. Günlük normal çalışma süresine eklenen fazla çalışmaların saat 24:00'ten sonraya rastlayan saatlerinde ücret bir misli fazlasıyla ödenirken, toplu iş sözleşmeleri ile fazla çalışma zammı oranı arttırılabilecektir. (Karaca, 2003:8). Fazla saatlerin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, fazlası ise 1 saat sayılır (BİK. Ek md.1/5). Fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburi olduğundan fazla çalışma ücreti, fazla çalışmanın bittiği tarihten itibaren ödenecek ilk normal çalışma ücreti ile birlikte ödenir (BİK ek.md.1/7) (İnce, 1998:110).

Fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, her geçen gün için % 5 fazlasıyla ödenir (BİK Ek md.1/son). Fazla çalışma ücretini gazeteciye ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği ücretler tutarının iki misli miktarında ağır para cezasına mahkum edilir (BİK Ek.md.3/a). Yargıtay bir kararında işçinin alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıl olduğunu belirterek % beş zam ile hesaplanan bedelden takdiri indirim yapılmasını istemiştir.¹

1.6.3 Borçlar Kanunu

818 sayılı Borçlar Kanununun 329. maddesinde İş Kanununa tabi olmayan işlerde fazla çalışma düzenlenmiştir. Kanun hükmünde “Akit ile tayin edilen yahut adet mucibince icap eden iş miktarından ziyade bir işin ifasına zaruret hasıl olup ta işçi, bunu yapmağa muktedir olur ve imtinada hüsnü niyet kaidelerine muhalif bulunursa cebrolunur. İşçi, bu ziyade iş için fazla bir ücrete müstahak olur ve bu, mukavele edilen ücretle mütenasip bir suretle hususi haller nazara alınmak şartıyla takdir edilir”denilmektedir (BK.md.329). Diğer deyişle, sözleşme ile belirlenen veya âdetlerden kaynaklanan hallerde normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi

¹ Y.9.H.D.,28.11.1997, E.1546, K.1197.

zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı ödenmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. İşçi yaptığı fazla çalışma için fazla çalışma ücretini hak eder, ücretin miktarı ise hizmet sözleşmesindeki özel haller dikkate alınarak belirlenir. Borçlar Kanununun 329.maddesi ile normal ve fazla çalışmalar için ayrıca bir süre sınırlaması getirilmemiştir (Kurucu, 1987:44)

6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nda¹ fazla çalışma; altıncı bölümde yer alan İşçinin Borçları arasında sayılmış, 398. maddede "fazla çalışma borcu" ve 402. maddede "fazla çalışma ücreti" başlıkları altında olmak üzere iki ayrı maddede düzenlenmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanununun iki fıkradan oluşan 329uncu maddesi, yeni kanunun 398nci ve 402nci maddelerine karşılık gelmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanununun 329uncu maddesinin kenar başlığında kullanılan "Fazla İş için Ücret" ibaresi, Yeni Kanun'da "Fazla Çalışma Borcu" ve "Fazla Çalışma Ücreti" şekline dönüştürülerek, yeni kanundaki karşılığını bulmuştur. Buna göre "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır." denilerek 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'ndaki esas korunmaktadır. Maddenin birinci fıkrasında, fazla çalışma tanımlanmış ve bunun hangi koşullar altında işçi için bir yükümlülük oluşturacağı hükme bağlanmıştır. Maddenin ikinci fıkrasında, fazla çalışma borcuna ilişkin özel kanunlardaki hükümlerin saklı olduğu belirtilmiştir.

Yeni Kanun'da fazla çalışma ücreti 402nci maddede ayrıca düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkrasına göre; "İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür. Bu düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun 41inci maddesinin ikinci fıkrasındaki "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." hükmüne uygun düşmektedir. Maddenin ikinci fıkrasına göre ise; "İşveren,

¹ 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G., Kabul Tarihi:11.01.2011, Yürürlük Tarihi:01.07.2012.

işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir”. Bu hükümle, işçinin fazla çalışma borcunun bulunduğu hâllerde, fazla çalışma ücreti yerine izin verilmesi olanağı tanınmıştır. Bu iznin “uygun bir zamanda” kullandırılması koşuluna yer verilerek, işin aksamasının önlenmesi amaçlanmıştır. İşçiye verilecek olan izin, fazla çalışmasıyla orantılı olacaktır. Düzenleme, İş Kanunumuza da uygunluk arz etmektedir.

BÖLÜM 2: ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE FAZLA ÇALIŞMA VE ÜLKE ÖRNEKLERİ

2.1. Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Mevzuatında Fazla Çalışma

Çalışma yaşamının düzenlenmesinde ve gelişiminde uluslararası kuruluşlarca kabul edilen sözleşme ve kararların etkisi büyük olup, buna uzun süren mücadeleler ile ulaşılmış ve kabul edilen çeşitli belgeler, bu hakları koruma altına almaya öncülük etmiştir. Kabul gören çalışma standartları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin ilke ve kararları vardır. Bu kuruluşların özellikle temel hak ve özgürlükler konusundaki norm ve politikaları arasında büyük benzerlikler bulunmaktadır (Tuncay, 2004:47).

2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Normları; çalışanların yararının gözetilmesi ve korunması amacıyla, uluslararası düzeyde kabul edilen ilke ve kurallardır. Sanayi devriminden başlayarak, giderek ivme kazanan uluslararası ticaret, günümüzde küreselleşme boyutuna dönüşmüş olup tüm dünyayı yakından ilgilendiren bir süreç haline gelmiştir. İşletmeler rekabet üstünlüğü yaratmak isterken, çalışanlar ise çalışma koşullarının korunması ve iyileştirilmesini arzu etmektedirler. Ülkelerin ekonomik farklılıkları ile beraber, çalışma ilişkileri ve çalışanların iş yaşamlarında korunmalarına yönelik uygulamalar, işgücü maliyetlerine yansımakta ve uluslararası pazarlara sunulan ürün ve hizmet fiyatlarında da farklılıklara yol açarak, rekabet eşitsizliğine neden olmaktadır. Sosyal koruma yönünden rejimi zayıf ülkeler işgücü maliyetlerinin düşük olması nedeniyle, sosyal koruması daha güçlü ülkelerin uluslararası pazardaki rekabet gücünü aleyhlerine çevirdiğinden, sosyal politikaları daha gelişmiş olan devletler, söz konusu zafiyetin giderilmesine yönelik olarak, bu açıdan rekabet avantajı olan ülkelere daha etkin sosyal politikalar izlemelerini istemektedirler. Diğer bir deyişle, uluslararası çalışma normlarına duyulan gereksinimin temelinde, eşit rekabet koşullarını sağlamak düşüncesi etken olurken, işçi ve çocukların sağlıklarını korumak amacıyla çalışma sürelerini sınırlamaya yönelik politik ve sendikal baskılar da söz konusu olmuştur.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra; sosyal ve ekonomik adaletsizliklerin dünya barışı için sürekli bir risk oluşturacağı ve uluslararası barışın, ancak uluslararası adaletin

gerçekleşmesi yoluyla sağlanabileceği düşüncesi yaygınlaşmıştır. Savaştan sonra imzalanan “Versailles Barış Andlaşması” metninde de, sosyal adaleti sağlamanın evrensel barışı sağlamak ve korumak açılarından önemi vurgulanmıştır. Versailles Anlaşması’nda, haftalık ve günlük azami çalışma süresi ile sınırlama getirilmesi ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi gerektiğine yer verilmiştir. Anlaşmanın 427. maddesinde, sanayide çalışma süresinin günde 8 ve haftada 48 saat ile sınırlandırılması, tüm çalışanlar için hafta tatilinin 24 saat olacak şekilde Pazar günleri olması, eğer bu olanaksız ise eşdeğer bir dinlenme süresinin verilmesi, çocukların gelişimini ve öğrenimini koruyacak biçimde 14 yaşından önce sanayide ya da ticarete işe alınmaması ve eşit işe eşit ücret uygulanması ilkelerine yer verilmiştir.

Çalışma politikalarının uluslararası boyut kazanmasında, ahlaki ve insani yaklaşımlar ile kalıcı barışa katkı sağlamak düşüncesinin de payı olmuştur (Altan ve Diğerleri, 2004:7). Savaş sonrasında artan sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve bu reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamak amacıyla imzalanan Versailles Barış Anlaşması ile 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir (Uçkan, 2002:5). ILO’nun esas olarak; sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uluslararası rekabet eşitliğinin sağlanması olmak üzere üç adet amacı vardır. ILO Anayasası’na göre “herhangi bir ülkenin emekle ilgili insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir.” ILO Anayasası çalışma koşullarıyla ilgili olarak; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin belirlenmesi, işçilerin işe alım süreci, işsizlikle mücadele, asgari bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret ve şartların güvence altına alınması, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek zararların etkilerinin azaltılması, kadın, genç ve çocukların korunması, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması, sendikal özgürlüklerin güvence altına alınması, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi, göçmen işçilerin haklarının korunması, eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanması ve benzeri önlemleri belirlemiştir.

1919 yılında Washington’da gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Örgütü’nün genel konferansında, Örgüt ilk sözleşmesini kabul etmiştir. Türkiye tarafından onaylanmayan

1 sayılı bu ilk sözleşme çalışma süreleriyle ilgilidir ve sanayi kuruluşlarında çalışma sürelerinin haftalık 48 ve günlük 8 saatle sınırlanması hakkında düzenlenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü bu amaçlar doğrultusunda bir çok sözleşme düzenlemiş olup, bu sözleşme ve tavsiye kararları evrensel anlamda ortak çalışma süreleri düzeninin oluşması açısından önem kazanmaktadır.

1930 tarihli 30 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün başka bir sözleşmesi ile 1 sayılı Sözleşmedeki esaslar, ticari kuruluşlar ve büro işlerinde çalışanlar bakımından da geçerli sayılmıştır. 1934 tarihli 43 sayılı Sözleşme ile, cam endüstrisinde çalışanların çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Sözleşmede; bu tür işyerlerinde dört posta halinde çalışılması, çalışma sürelerinin haftada ortalama kırkiki saat olması, bu sürenin ortalama dört hafta uygulanması ve postalarda sekiz saatten fazla çalışılmaması kararlaştırılmıştır. 1935 tarihli 46 sayılı Sözleşme kömür madenlerindeki çalışma sürelerini düzenlemiştir. Buna göre, madene iniş ve çıkışlarda geçen sürelerin de çalışma süresinden sayılması, postada çalışan son işçinin yeryüzünden ayrıldığı zaman ile aynı postadaki ilk işçinin yeryüzüne tekrar çıktığı zaman arasında yedi saat on beş dakikadan fazla zaman geçmemesi öngörülmüştür.

Örgüt'ün 1935 tarihli 47 sayılı Sözleşmesi ise, haftalık çalışma süresinin kırk saate indirilmesini öngörmektedir. 1935 tarihli 49 sayılı Sözleşmesinde, otomatik makinelerle şişe imal edilen cam endüstrisinde çalışma sürelerinin indirilmesi kararlaştırılmıştır. 1936 tarihli 51 sayılı Sözleşme, bina ve mühendislik çalışmaları konusunda çalışanların çalışma süresinin haftalık kırk saati geçmemesi ile ilgilidir. 1937 tarihli 61 sayılı Sözleşme, tekstil endüstrisinde çalışma süresini haftalık kırk saat olarak belirlemektedir. 1939 tarihli 67 sayılı Örgüt Sözleşmesi'ne göre, karayolu taşımacılığında çalışan kişilerin haftalık çalışma süreleri kırk sekiz saati geçmeyecektir. Çalışma süreleriyle ilgili sözleşmeler arasında sadece 30 Sayılı "Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Sözleşme"de çalışma süresi, işçinin işverenin emrinde geçirdiği ve ara dinlenmelerinin dahil edilmediği süre olarak tanımlanmıştır (Astarlı, 2008a:7).

Çalışma süreleri ile ilgili sözleşme sayısının çokluğuna rağmen, ülkemiz sadece üç sözleşmeyi onaylamıştır. Bunlardan ilki; uygulama alanı kapsamındaki sınai müesseselerde çalışma süresinin günde 8 ve haftada 48 saat olduğunu ve resmi veya ulusal herhangi bir müessesede çalışan bütün işçilerin her 7 günde kesintisiz 24 saat

dinlenme hakkı olduğunu düzenleyen 14 Sayılı “Sınai İşletmelerde Haftalık Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme”, ikincisi ise yıllık iznin mutlak surette bir yıllık hizmet süresi için 30 takvim gününden az olamayacağını belirten 146 Sayılı “Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme” dir. Ülkemizin onayladığı üçüncü sözleşme olan 153 Sayılı “Karayolu Taşımacılığında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşmede çalışma süresi, sürücülerin aracın çalışır durumda olduğu sürede araç kullanarak ve işiyle ilgili yardımcı işler yaparak geçirdikleri süre olarak tanımlanmıştır. Yine bu Sözleşmede molasız dört saatten fazla araç kullanılamayacağı, fazla çalışma dahil, azami toplam araç kullanma süresinin günde 9 ve haftada 48 saati geçemeyeceği ve ayrıca, güç durumlarda bu sürelerin azaltılabileceği düzenlenmiştir.

Örgüt’ün yeniden yapılanmasını sağlayan 1944 tarihinde kabul edilen Philadelphia Bildirgesi aynı zamanda Örgüt’ün Anayasası niteliğindedir (Alper ve Kaya, 1995; 23). Philadelphia Bildirgesi 3. madde (d) bendi, “Ücret ve kazanç, çalışma süresi ve diğer çalışma şartlarında sağlanan gelişmelerin sonuçlarından herkesin adil pay almasını, çalışanlara ve korunması gereken herkese belirli bir ücret sağlamayı amaçlayan politikaların izlenmesini” öngörmektedir. Örgüt’ün, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve haksız rekabetin ortadan kaldırılması için kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları çok sayıda ülkenin ulusal mevzuatının oluşturulmasına kaynaklık etmiştir.

Öte yandan, fazla çalışmaların karşılığının verilmemesi veya işçinin fazla çalışma yapmamasının aleyhine ortam yaratacağı gerçeği göz önüne alındığında, angarya ve zorla çalıştırmadan bahsedilir. 1930 yılında kabul edilen ILO’nun 29 sayılı “Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşmesi” ile cebri veya mecburi çalışma yasaklanmış ve bu sözleşmeyi imzalayan ülkeler, kısa bir süre içinde cebri veya mecburi çalıştırmanın kaldırılmasını taahhüt etmiştir. Bu sözleşmeden 27 yıl sonra, 1957’de kabul edilen 105 sayılı “Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi” ile 1930-1957 yılları arasında ortaya çıkan yeni yöntemler göz önüne alınarak çeşitli vesilelerle yapılan “cebri veya mecburi çalıştırma” yasaklanmıştır. 29 No’lu sözleşmenin 2’nci maddesinde cebri veya mecburi çalıştırma, “herhangi bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam istediği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler” şeklinde tanımlanmış; 105 sayılı sözleşmede ise, “çalışma disiplini”, “el emeğinden yararlanma”,

“grevlere iştirak etmiş olmayı cezalandırma”, “siyasi görüş ya da muhalif olmayı cezalandırma” gibi amaçlarla yapılan “cebri veya mecburi çalıştırma” biçimleri de yasaklanmıştır. Cebri, mecburi ya da zorla çalıştırma yasağında hem Türkiye’de hem de dünyada önemli mesafe kat edilmiş olmasına rağmen, hala zorla çalıştırmanın çeşitli biçimleri yaşanmaktadır.

2.1.2 Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletlerin çalışma yaşamıyla dolaylı veya doğrudan bir çok sözleşmesi mevcuttur. Bunlardan en fazla bilineni 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”dir. Türkiye, Bildirgeyi 6 Nisan 1949 tarihinde onaylamıştır. Bildirge, sadece devletlerin insan hakları konusunda temennilerini ifade eden bir belge olup, hukuksal bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bildirge, insanlığın ortak amaç ve değerlerini dile getirmesi bakımından ahlaki değer taşımış ve insan hakları konusunda bir çok hukuksal girişim için ilham kaynağı oluşturmuştur.

Konumuz açısından bakıldığında, Bildirge’nin 24. maddesi çalışma sürelerinin makul ölçülerde olması gerektiğini vurgulamakta ve herkesin belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı bulunduğunu belirtmektedir. 23. maddede ise herkesin çalışma, eşit iş için eşit ücret alma, adil ve yeterli ücret alma haklarının bulunduğu ifade edilmektedir. Birleşmiş Milletlerin çalışma yaşamı ile ilgili diğer belgeleri ise; “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi” ile “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”dir. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin “adil ve uygun işte çalışma şartları” başlıklı 7. maddesinin “d” bendinde; dinlenme, çalışma arası ve çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi haklarının güvence altına alınması hususları düzenlenmiştir.

2.1.3. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi’nin çalışma yaşamı ile doğrudan veya dolaylı olarak pek çok düzenlemesinden söz edilebilir. Konumuz açısından ise “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” ile “Avrupa Sosyal Şartı” diğerlerinden ayrılmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 4 Kasım 1950 tarihinde aralarında Türkiye’nin de bulunduğu 15 ülke tarafından imzalanarak, 3 Eylül 1952 tarihinde yürürlüğe girmiş, Türkiye

tarafından da 1954 tarihinde onaylanmıştır. Sözleşme kişisel ve siyasal hakları güvence altına almakta, ekonomik ve sosyal haklara ise değinmemektedir. Bununla birlikte, özel olarak çalışma yaşamını ve çalışanları ilgilendiren iki hüküm dikkat çeker. Bunlar; kölelik, kulluk ve zorla çalışmanın yasaklandığı 4. madde ile sendika hakkını da içeren örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 11. maddedir.

Avrupa Sosyal Şartı, sosyal ve ekonomik hakların genelini bir arada toplayıp ele alan ilk bağlayıcı uluslararası belgedir. Avrupa Sosyal Şartı, sosyal ve ekonomik hakların korunması alanında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlayıcı bir belgedir. Uluslararası bir andlaşma niteliğinde olan bu belge, 1961 yılında imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise 1989 yılında şartı onaylamıştır. Bu sözleşmenin Adil Çalışma Koşulları başlıklı 2. maddesi ile "verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerinin sağlanması" hususu Avrupa Konseyine üye ülkelerce güvence altına alınmaktadır.

Şart ILO Sözleşmelerine göre çok daha genel ve ayrıntıya inmeyen normlar oluşturmuş ve 1988, 1991 ve 1995 tarihli üç protokol ile takviye edilmiştir. Çalışma yaşamı açısından 1988 tarihli ek protokolle; istihdam konularında eşit fırsat ve ayrımcılık olmaksızın çalışma hakkı, çalışma koşulları ve çalışma ortamının tespit ve iyileştirilmesinde yer alma hakkı, adil çalışma koşulları ve adil ücret hakkı, onbeş yaş altı çocukların çalıştırılmaması, onbeş ila onsekiz yaş arası çocukların korunması gibi bir dizi hak garanti altına alınmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği vatandaşlarının temel haklarını ve sorumluluklarını düzenleyen Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi 7-8 Aralık 2000 tarihlerinde yapılan "Nice Zirvesi"nde onaylanmıştır. Sözleşmenin 31. maddesi "azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkı ile işçinin sağlığı, emniyeti ve onuruna yaraşan çalışma koşullarını" teminat altına almaktadır. Sözleşmenin 5. maddesi de hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağını düzenlemektedir.

2.1.4. Avrupa Birliği Mevzuatı

Sanayi devriminin ağır koşullarından sonra çalışma sürelerindeki kademeli azalış; işçi – işveren mücadeleleri ve işçiyi koruma amaçlı sosyal politikaların yanı sıra, teknik ve

ekonomik ilerlemeden de kaynaklanmıştır. Avrupa Birliği'nin¹ kurulduğu ilk yıllarda sosyal politika, istihdam, çalışma süreleri vb. konulardaki düzenlemeler sınırlı sayıda iken, Birliğe üye ülkeler arasındaki ekonomik ve parasal bütünleşmenin ivme kazanmasıyla birlikte bu konular birlik politikası içinde önemli yer elde etmeye başlamıştır (Gümüştakin, 2006:217). Avrupa Birliği Hukukunda esneklik ve çalışma sürelerinin azaltılması konuları, çalışma süreleri konusunda en önde gelmektedir.

AT Antlaşması'nın 136ncı maddesinde; “üye devletlerin, yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve uyumlu hale getirilmesi” hususlarına yer vermiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü de 1962 tarih ve 116 nolu tavsiye kararı ile işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek ve istihdam olanağı sağlamak için çalışma ilişkilerinde esneklik gerektiğini belirtmiştir (Zeytinoglu, 2006:192). Böylece, çalışma sürelerinin azaltılması yoluyla işsizlikle mücadele bir politika aracı haline gelmeye başlamıştır. 1970'lerin başındaki kriz ortamı bu politikaya güç kazandırmış ve çalışma süresinin azaltılması görüşü itibar görmüştür.

Avrupa Birliği'nin çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerinin temelinde Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'nın 118/A maddesinde,² işçilerin sağlık ve güvenliklerini daha güçlü bir biçimde korumak için çalışma ortamının geliştirilmesi bakımından, Avrupa Konseyi'ne asgari koşulları belirleme ve yönergeler çıkarma görevi verilmiştir (Erdut, 2002:3). Avrupa Birliği Konseyi'nin 1975 tarihli 75/457 sayılı çalışma süreleri ile ilgili ilk tavsiye kararı; yıllık izin dört hafta olması ve haftalık çalışma süresinin de kırk saat olması şeklindedir.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili bazı esasları belirleyen taslak, AB Konseyi tarafından 23.11.1993 tarihinde 93/104 numaralı Avrupa Birliği Yönergesi adıyla nitelikli çoğunlukla kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Hükümleri gerek kamu ve gerekse özel faaliyetler için geçerli olacak Yönerge'de; çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimleri belirlenirken, çalışma süresi ve

¹ Avrupa'da ekonomik, hukuki ve siyasi bir “Birlik” yaratılması fikri; 1951 yılında Paris anlaşması ile kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun (AKÇT) kurulmasının ardından, 1957 yılında imzalanan Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nu (EURATOM) kuran Roma anlaşması ile hayata geçirilmiştir. AET daha sonra Avrupa Topluluğu (AT) olarak anılmış, 1987 yılında Avrupa Tek Senedi ile tek pazara dönüştürülmesinin ardından, 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Maastricht anlaşması ile Avrupa Birliği adını almıştır.

² Avrupa Birliği Anlaşmasınının 137. maddesi

dinlenme süresinin tanımları yapılmış, günlük asgari dinlenme süresi, ara dinlenmeleri ve haftalık asgari dinlenme süresi öngörülmüş, fazla çalışma dahil haftalık çalışma süresinin azami sınırı belirlenmiş, gece çalışmaları ve postalar halinde çalışma ele alınarak, denkleştirme sürelerine yer verilmiştir. 2000 tarihli 2000/34 sayılı değişiklikle havayolu, demiryolu, karayolu, denizyolu, yurtiçi deniz ya da göl taşımacılığı, açık deniz balıkçılığı ile denizdeki diğer iş alanları ve eğitimi devam eden doktorlar gibi çeşitli alanlar da söz konusu yönerge kapsamına alınmıştır.

93/104 ve 2000/34 sayılı yönergeler Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 2003/88 sayılı Yönerge tarafından yürürlükten kaldırılmıştır. Halen yürürlükte bulunan 2 Ağustos 2004 tarihli 2003/88 sayılı Yönergede önceki Yönergelerde yer alan çalışma süreleriyle ilgili hükümlerde değişiklik yapılmamış olup, yeknesaklığı sağlama amacıyla, önceki iki Yönerge hükümleri birleştirilmiştir (Astarlı, 2008b:8). Yönerge işçi sağlığının ve güvenliğinin korunması için gerekli asgari düzenlemeleri içermektedir. Çalışma sürelerine ilişkin yapılan düzenlemelerin esas amacı, azami çalışma saatlerini sınırlandırarak iş sağlığı ve güvenliğinin koruma altına alınması ve işsizliğin azaltılmasına katkı yapmasıdır (Collins, 2003:91). Ayrıca, Avrupa ülkelerinde sendikaların hedefleri ve uyguladıkları politikalar çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle sınırlı kalmayıp, yaşam koşullarının iyileştirilmesini temel aldığından, çalışma süreleriyle ilgili konular da sendikaların temel ilgi alanını oluşturmaktadır (Kılıç, 2003:8).

Çalışma süresi, “ulusal yasa ve uygulamalar çerçevesinde işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi altında işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen dinlenme süresi hariç, tüm süreler” şeklinde tanımlanmaktadır. 2003/88 sayılı Direktif, fazla çalışma süresini haftalık azami çalışma süresi içinde belirlemiş, yedi günlük süre zarfında ortalama çalışma süresi için bir sınır getirmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerde devletler genellikle haftalık çalışma sürelerinin üst sınırlarını belirlemekte; bunun haftanın günlerine dağıtımı ihtiyaçlar çerçevesinde taraflara bırakılmaktadır. Bu maddede, üye devletlerde çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeyecek biçimde haftalık çalışma süresinin; kanunlar, idari düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri veya sosyal taraflarca yapılacak anlaşmalar ile belirleneceği öngörülmüştür. Direktifin 6.maddesinde fazla çalışma süresinin tanımı

yapılmamakla birlikte, haftalık azami çalışma süresi bakımından; “fazla çalışma da dahil olmak üzere, her bir 7 günlük ortalama çalışma süresinin 48 saati aşamayacağı düzenlenmiş” ancak 17. maddesi ile uygun korumanın sağlanması şartı ile kısıtlamaya gidilebileceği belirtilmiştir. Buna göre üye devletler, haftadan daha uzun bir çalışma dönemini esas alabilmekte; haftalık çalışma süresi bazen 48 saatin üstünde, bazen altında olabilmekte, ancak belirlenecek çalışma dönemi içinde kalan iş haftalarında ortalama haftalık sürenin 48 saati geçemeyeceği öngörülmektedir. Böylece, 7 günlük zaman içindeki ortalama iş süresi, fazla çalışmaları da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacaktır (Hendrickx ve Senger, 2006:114). AB ülkelerinde genel eğilim de 48 saat uygulamasının aşılmaması yönündedir. Ancak üye ülkelerden İngiltere geleneksel olarak “uzun çalışma kültürüne” sahip olduğu için haftalık 48 saat çalışma limitinin üzerinde çalışma yaptırmakta; bu konuda Direktifin kendisine tanıdığı işçinin iznini alarak çalışma saatini uzatma maddesini işletmektedir (TİSK, 2003). Öte yandan, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1 ve 30 numaralı sözleşmelerine göre ise, normal çalışma saatlerinin kural olarak taraflar karşılıklı anlaşmalar dahi günlük 8, haftalık 48 saati aşmaması gerekmektedir (Aydınlı, 2007:86).

Direktifte ayrıca; işçilere yılda en az 4 hafta ücretli izin olanağı tanınacağı, günlük en geç altı saatlik çalışma sonunda ara dinlenmesi verileceği, vardiya değişimlerinde iki çalışma arasında en az 11 saat dinlenme olanağı sağlanacağı ve gece çalışmasının 8 saati aşamayacağı hükme bağlanmıştır. Direktif hükmüne göre; esnek çalışmanın yapılmadığı ve çalışma süresinin haftalık olarak düzenlendiği bir işyerinde, günlük kesintisiz en az 11 saatlik bir dinlenme süresi ve her yedi günlük dönemde 24 saatlik dinlenme süresi olduğu varsayıldığında, günlük çalışma süresi fazla mesai dahil 8 saati geçemeyecek, günlük çalışma süresi 6 saat olarak belirlenmişse 8 saat çalıştırılan bir işçi günlük 2 saat fazla süreli çalıştırılmış olacaktır. Bu iki saatlik fazla çalışmanın karşılığı ise ülke mevzuatına göre fazla çalışma ücreti ya da telafi dinlenme süresi şeklinde belirlenecektir (Soyer, 2004).

Çalışma yaşamı ile ilgili konularda sosyal diyalog uygulamasına önem veren AB’nde, çalışma süresi yaşamsal öneme sahiptir. Denkleştirme süresinin işçinin onayı ile haftalık çalışma süresi üzerinde bir çalışma yapabilmesine olanak verilmesinin, iş ve aile yaşamı arasındaki uyumu artırmak için uygulamaya konduğu belirtilmektedir. (Aktekin,

2006:222). Denkleştirme uygulamasında 4 ayı geçmeyen bir denkleştirme süresi belirlenebilir. Buna göre işgörenler bazı haftalar 48 saatten çok, bazı haftalar daha az süreli çalıştırılabilir olup, dört aylık ortalama sürede haftada 48 saatin aşılmasına dikkat edilmelidir (Centel, 1999:27). Yönergenin 19/1. maddesi ile denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkarılabileceği imkanı tanınırken, 19/2. maddesi ile ise objektif sebeplerin varlığıyla, iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri veya sosyal tarafların yapacakları sözleşmelerle 12 aya kadar uzatılabilecektir. Yönergenin istisnalar bölümünde yer alan 17/1. maddesinde; işin özelliğinden kaynaklanan nedenlerle çalışma süresinin hesaplanamaması veya önceden belirlenememesi durumlarında; yöneticiler, aile üyesi işçiler veya dini bir kurumda çalışanlar hakkında yönerge hükümlerini uygulamama imkanı olabilecektir (Blanpain, 2006:543-545). Direktifin gece çalışma süresiyle ilgili 8. maddesine göre; toplu sözleşmeler veya çalışma hayatının tarafları arasındaki ulusal veya bölgesel sözleşmeler ile belirlenen denkleştirme süresi uygulanabilecektir (Tuncay, 1999:73). Pek çok üye devlet belirli bir telafi dönemi içinde ortalama çalışma süresinin belirlenmesi yerine, kesin bir günlük ve/veya haftalık limit belirleme ve günlük, haftalık veya yıllık olarak belirlenen limitlerde fazla çalışma yapılmasına izin verme yoluna gitmektedir (TİSK, 2003)

Üye devletlere haftalık çalışma süresiyle ilgili düzenlenmeler için beş yıllık süre tanınırken, duruma göre “iki artı bir” yıllık ek süre de verilebilecek ve en geç 2012 yılında çalışma saatleri ile ilgili Yönerge’deki esasların uygulanması bitirilmiş olacaktır. Ancak üye devletler geçiş süresinin ilk üç yılı için haftalık ortalama 58 saati, sonraki 2 yıl için ortalama 56 saati ve geri kalan diğer süreler için ortalama 52 saati geçemeyeceklerdir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun genel gerekçesi ile bazı madde gerekçelerinde, Avrupa Birliği norm ve yönergelerine uygun düzenlemeler getirilmeye çalışıldığı belirtilmektedir (Kutal, 2007:32). Yuvalı da, çalışma sürelerine esneklik getiren düzenlemenin AB’nin 2003/88 sayılı Direktifiyle de örtüştüğü, söz konusu Direktifte 24 saatlik bir dönemde çalışanların en az 11 saat dinlendirilmeleri gerektiğinin ifade edildiği ve mevzuatımızın da bu yönüyle işçileri koruma açısından yeterli olduğu düşüncesindedir (Yuvalı, 2009:57).

Direktifin haftalık çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saat olacağı hükmü göz önüne alındığında, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan haftalık 45 saatlik azami çalışma süresinin, Avrupa normlarına aykırı olmadığı anlaşılmaktadır. Direktife göre, yıllık fazla çalışma sınırı 156 saat iken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın günlük sınırı üç saat ve yıllık üst sınırı 270 saat olarak belirlenmiş ancak, haftalık sınırlamaya yer verilmemiştir. Bir yönden düşünüldüğünde, her gün üç saat fazla çalışma yapılması halinde en fazla doksan iş günü fazla çalışma yapma imkanı olacak ve 270 saat yeterli olmayacaktır. Diğer yönden yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresini, haftalık ortalama bazında değerlendirirsek, haftada 5,19 saat fazla çalışma, yani haftada fazla çalışma dahil toplam 50,19 saat çalışma yapılabileceği ortaya çıkmaktadır ki bu Avrupa Birliği standardının üzerinde kalmakta, Birliğin 93/104 sayılı Direktifine uymamaktadır.

Yönerge'de değişiklik yapılmasına ilişkin Komisyonun 31.05.2005 tarihli önerisi, çalışma ve aile yaşamı arasında uyumun sağlanması amacıyla işçiye, çalışma saatleri ve çalışma şekline dair değişiklik yapılmasını isteme ve işverene işçinin bu isteğini ihtiyaçlar doğrultusunda değerlendirme yükümlülüğü getirmiştir. İşçinin onayının alınması şartıyla haftalık maksimum 48 saatlik çalışma süresi ilkesine riayet edilmemesi imkanı tanıyan 22.maddeye eklenmesi öngörülen, “...*Aksi toplu sözleşmeyle veya sosyal taraflarca imzalanan anlaşmayla kararlaştırılmadıkça hiç bir işçi haftada 55 saatten fazla çalıştırılmaz.*” şeklindeki ifade Komisyon tarafından da tespit edilen kötüye kullanma durumunu engellemeye yöneliktir (Sargıcı, 2006:114) ancak, değişiklik yapma yetkisinin düzenlendiği maddeler aynen korunmasına rağmen öneri üzerinde uzlaşmamıştır.

AB'nin 2003/88 sayılı Direktifinin 17nci maddesi de üye devletlerin “özerk karar alma gücüne sahip yöneticileri” çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerinden muaf tutulabilmektedir (Blanpain, 2006:543). Avrupa Birliği ülkelerinde genellikle haftalık azami 40 saat çalışılmasına izin verildiği görülmektedir. Yasaya en fazla muhalefet eden ülke İngiltere, yasadan muaf tutulma uygulamasına son verilmesi yönündeki çabalara karşı direnmiş, işçi piyasasında esnek davranılmasının ekonomik büyümeyi teşvik ettiğini ve işsizliği düşürdüğünü savunmuştur (Özer, 2006:46). Ancak, İrlanda ve İngiltere'de çalışma süreleri ile ilgili olarak çok az sayıda standart olduğu için söz

konusu ülkelerdeki işçilerin büyük bir bölümü Direktiften en fazla yarar sağlayan kesim olmaktadır (Falkner ve Diğ., 2005:116).

Esnek sürelerle çalışma uygulamaları ile birlikte fazla çalışma konusu muğlak hale gelmiştir. Fazla çalışmanın sınırları hakkında 2003/88 sayılı Yönerge’de “yedi günlük bir zaman diliminde fazla çalışmalar da dahil olmak üzere işçinin çalıştırılacağı süre 48 saati aşmayacaktır” hükmü mevcuttur. AB ülkeleri mevzuatlarındaki düzenlemeler, genellikle fazla çalışmaya ilişkin azami sınırları belirlemekte ancak, bu azami sınırların yerini birçok durumda toplu pazarlık yoluyla üzerinde anlaşma sağlanan başka düzenlemeler almaktadır. Bazı ülke uygulamalarında ise fazla çalışma yaptırabilmesi için yetkili makamdan izin alma zorunluluğu bulunmaktadır. AB üyesi ülkelerin çoğunda fazla çalışma karşılığında ödenen ücretler yasa ya da toplu sözleşme aracılığıyla belirlenmektedir. Fazla çalışma karşılığı izin kullanımına ilişkin başkaca kurallar da mevcuttur. AB ülkelerinde fazla çalışma için yapılan ek ödemelerde büyük farklılıklar görülmemektedir. Birçok durumda fazla çalışmanın ilk saati için kök ücretin %25 fazlası ödenmekte ve her ek saat için yapılan ödeme tedricen artırılmaktadır (TİSK, 2003). Bazı yönlerden Direktif eleştirisi de almıştır. Örneğin, Direktifin haftalık azami 48 saatlik çalışma süresi, bu konuda 40 saat olarak belirlenen ILO standartlarına göre yüksek kalmaktadır (Collins, 2003:91). Direktif, doktorlar ve üst düzey yöneticiler gibi uzun saatlerle çalışma gerektiren meslekleri kapsamamaktadır.

Türkiye’nin esneklik uygulamalarıyla ilgilenmesinin temel olarak iki nedeni vardır; dünya pazarlarında ulusal rekabet gücünün artması ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlanmasıdır (Pennings, 2006:1). Bu açıdan bakıldığında 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki çalışma sürelerine ilişkin hükümler, AB’nin çalışma süreleri hakkındaki yönergesinde yer alan düzenlemeler dikkate alınarak hazırlandığından mevzuatlar arasında belirli bir paralellik söz konusudur.

Direktifte 7 günlük zaman dilimi içindeki ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağı öngörülürken, İş Kanunumuzda fazla çalışmalar da dahil haftalık çalışma süresini sınırlayan böyle bir hükme yer verilmemesi bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu nedenle, İş Kanunumuzda haftalık çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağına ilişkin bir hükmün bulunması gerekmektedir (Eyrenci, 2003;161-162). Ayrıca, Direktife göre 4

aylık bir denkleştirme süresinin kararlaştırılması ve toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkarılabilmesi mümkündür. İş Kanunumuzda 2 aylık bir denkleştirme süresi öngörülerek, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabilme imkanı getirilmiştir (Dereli, 2005:81). AB Direktifi ile uyum sağlanabilmesi ve çalışma sürelerine ilişkin esnekliğin artırılabilmesi için Direktife paralel bir düzenleme ile denkleştirme süresi 2 aydan 4 aya yükseltilmeli ve toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla da 4 aydan 6 aya çıkarılmalıdır. Yine, Direktifte objektif, teknik ve iş organizasyonu gibi sebeplerin haklı kılması şartıyla, iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla uyumlu olarak denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ya da sosyal tarafların yapacakları sözleşmelerle 12 aya kadar uzatılabileceği mevcut olup, Kanunumuzda bu yönde düzenleme bulunmamakta olduğundan, bu eksikliğin giderilmesi yine çalışma hayatındaki esnekliğin artırılması bakımından faydalı olacaktır.

2.2.Dünyada Fazla Çalışma Uygulamaları

2.2.1.Genel

Fazla çalışma olgusuna yol açan temel iki unsurun, hızla büyüyen hizmet sektörü ile kayıt dışı istihdam olduğu görülmektedir. Öte yandan, fazla çalışmanın yaygın bir uygulama olması, gerek işçi ve gerekse işverenin kendi açılarından bu olguyu desteklemelerinden kaynaklanmaktadır: İşçiler geçinebilmek amacıyla daha uzun sürelerle çalışmak isterken, maliyetleri düşürmek ve verimliliği arttırmak isteyen işverenler de fazla çalışma yapılmasını arzu etmektedirler. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde demokrasi ve hukuk kurallarının da göreceli olarak daha az yerleşmiş olmasının sonucu olarak, çalışma saatleriyle ilgili kanun ve düzenlemelerin gerçekteki çalışma sürelerine etkisi sınırlı olmaktadır. Fazla çalışma, kadın çalışanlarla kıyaslandığında erkek çalışanlarda çok daha yaygındır. Kadınların işin dışında, ev işleri ve aile üyelerinin bakımını da üstlenmesi nedeniyle daha az çalışması, iki taraf arasında eşitsizliğe de yol açmaktadır.

Çalışma süreleri dünyadaki bazı ülkelerde uzun, bazılarında ise daha kısadır. Çalışma saatleri, gerek gelişmekte olan ülkelerde ve gerekse gelişmiş ülkelerde, sanayileşme ve işsizlik oranı bakımlarından ve çalışma saatlerini düzenleyen yasalara göre değişkenlik göstermektedir. Gelişmiş ülkeler arasında en uzun çalışma saatleri; ABD, Yunanistan, Meksika, Güney Kore, Avusturalya ve Japonya'da gerçekleşirken, çalışma sürelerine

ilişkin yasaları daha sert olan İsviçre, Norveç, Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde ise çalışma saatleri çok daha kısa olmaktadır. Örneğin yıllık ortalama çalışma süresinin 2.390 saat olduğu Güney Kore ile bu sürenin 1.309 saat olduğu Hollanda kıyaslandığında, Güney Kore’de çalışanların Hollanda’ya nazaran yaklaşık % 83 daha fazla çalıştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler arasında en düşük çalışma sürelerine Macaristan ve Estonya’da rastlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde çalışma sürelerinin düşürülmesi, işçilerin fazladan gelir elde edebilmesi için uzun saatler çalışmaya yönelmesi ve fazla mesainin işverenler tarafından üretimi arttırıcı olarak sıklıkla uygulanıyor olması gibi sebeplerle başarısız olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2007 yılında elliden fazla ülkede çalışma saatleriyle ilgili yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, dünyadaki işgücünün % 22’si haftada 48 saatten fazla süreyle çalışmaktadır. Araştırmada, çalışma saatleriyle ilgili ilk uluslararası standardın getirilmesinin üzerinden yaklaşık 100 yıl geçtiği belirtilerek, tüm dünyadaki işçilerin yüzde 22’sine karşılık gelen yaklaşık 614 milyon işçinin haftada 48 saatin üzerinde sürelerle "aşırı" çalıştığı ve bu işçilerin çoğunun geçimi için uzun saatlerle çalışmalarını gerektiği belirtilmektedir. Yine, tüm dünyada imalat sektöründe ortalama çalışma saatlerinin genel olarak haftada 35 ile 45 saat arasında değiştiği, bununla birlikte Kosta Rika, Peru, Filipinler, Tayland ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu sürenin söz konusu aralığın hayli ötesinde olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmada, Türkiye’deki bu süre 52,2 saat olarak tespit edilmiştir.

2004-2005 dönem verilerini kapsayan incelemede; en uzun sürelerle çalışan ülkelerin başında işçilerin yüzde 50,9’unun haftada 48 saatten fazla çalıştığı Peru’nun geldiği, bu ülkeyi yüzde 49,5 ile Kore Cumhuriyeti’nin, yüzde 46,7 ile Tayland’ın ve yüzde 44,4 ile de Pakistan’ın takip ettiği ortaya konulmaktadır. Gelişmiş ülkeler arasında ise haftada 48 saatten fazla çalışanların oranı bakımından İngiltere yüzde 25,7 ile en başta gelirken, bu ülkeyi yüzde 25,5 ile İsrail, yüzde 20,4 ile Avusturya, yüzde 19,2 ile İsviçre ve yüzde 18,1 ile ABD izlemektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde bu süre 38-40 saat düzeyinde olup, ortalama haftalık çalışma süresi en uzun ülkeler Litvanya, Romanya, Avusturya, Polonya ve Bulgaristan’da 41-42 saat ve en kısa olan Fransa’da 37 saattir. Dünyada ortalama olarak erkekler kadınlardan daha uzun saatlerle çalışırken, Avrupa Birliği bazında aradaki fark ortalama 3 saattir. (ILO, 2007:5-6).

Genel anlamda, çocuklu çiftler arasında erkek işçilerin giderek daha fazla çalışma yaptığı, kadın işçilerin çalışma sürelerinin düşme eğilimi gösterdiği, gençlerin ve ileri yaştakilerin orta yaştaki çalışanlara göre daha kısa süre çalıştıkları belirlenmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde normal çalışma saatlerini düzene bağlamada ilerleme sağlansa da, bu ülkelerde istihdamın en az yarısını karşılayan kayıt dışı ekonomide çalışanların yaklaşık yüzde 30'unun, haftada 49 saatten fazla çalıştığı ve ticaret, otelcilik, lokantacılık, ulaşım, depolama ve iletişim gibi kollarda çalışma saatlerinin daha uzun olduğu görülmektedir.

Araştırmada; iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi bakımından fazla çalışma sürelerinin daha düşürülmesi, işletmelerin verimliliğini de gözeterek şekilde çalışma saatlerine yasal olarak makul sınırlamalar getirilmesi ve işçilerin ailelerine daha fazla zaman ayırabilmelerini sağlayacak önlemlerin alınabilmesi gibi çalışma sürelerinde insana yakışır çalışma koşullarının gerçekleştirilmesi için tavsiyelerde bulunmaktadır. (ILO, 2007:5-6).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) verilerinden hareket eden ve CNBC tarafından 2010 yılında yapılan bir analizde ise; ülkelerin çalışma koşulları arasında belirgin farklar bulunduğu, haftalık çalışma saatleri sıralamasında Singapur'un 46.6 saatle birinci, Güney Kore'nin 46 saatle ikinci olduğu ve Türkiye'nin ise haftalık 45 saatle bu ülkeleri takip ettiği belirlenmiştir. (Habertürk, 2010).

Öte yandan, fazla çalışma uygulamaları bazı ülkelerde artarken bazılarında da azalmaktadır. 1970'den bu yana çalışma saatleri Fransa'da yüzde 23, Almanya'da yüzde 17 düşerken, ABD ve Kanada'da yüzde 20 yükselmiştir. (Tekinay, 2005):

“OECD verilerine göre, 1990-2003 yılları arasında zengin ülkelerde kişi başına yıllık çalışma sürelerinde önemli düşüşler görülmektedir. 2003 yılında işçiler; Fransa ve Portekiz'de 1990'a oranla yüzde 10, Almanya'da 1991'e göre yüzde 6 daha az çalışmışlardır. Dünyanın ikinci büyük ekonomisi olan Japonya'da ise aynı dönemde yüzde 11'lik bir gerileme yaşanmıştır.”¹

“Amerikalılar diğer tüm endüstri ülkeleri çalışanlarından çok daha uzun saatlerle çalışmaktadırlar. Üstelik bunun karşılığında sadece 12 tatil günleri vardır ve bunun 3 gününü de genellikle kullanmamaktadırlar. Bazı Amerikan şirketleri uzun saatler ve hafta sonları çalışılmasını bir sadakat testi olarak görmektedirler. Ayrıca, çalışan

¹ Murat Yeşildere

Amerikalı kadınların doğum izinleri de kısalmıştır. ABD’de sürekli çalışma ve karşılığını alamama mantığı hüküm sürmektedir.”¹

Kanunlar çerçevesinde ve sözleşmelerle belirlenen iş süreçleri için referans kaynak durumundaki Evrensel Hak ve İstihdam İlkeleri (Worldwide Benefit & Employment Guidelines) raporuna dayandırılan Mercer’in² 60’tan fazla ülkede yaptığı araştırma, çarpıcı sonuçları ortaya koymaktadır:

“Haftalık çalışma saatlerinde Fransa 35 saat ile en az çalışma yapılan ülke durumundadır. Fransa’yı Almanya 38 saat ile takip ederken, Çin, Çek Cumhuriyeti, İtalya, Japonya, Meksika ve Amerika Birleşik Devletleri’nde haftalık çalışma saatinin 40 olduğu görülmektedir. Türkiye haftalık çalışma saati olan maksimum 45 saat ile ortalamanın üstünde kalan ülkelere bir tanesi olmaktadır. 45 saat ile Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri’nin üzerinde çalışma periyoduna sahip Türkiye’yi Avustralya, Kanada, Brezilya ve Güney Afrika izlemektedir. İngiltere, Hindistan ve Birleşik Arap Emirlikleri ise maksimum 48 saatle en yüksek çalışma saati düzenlemesine sahip ülkeler olarak öne çıkmaktadır.” (Mercer, 2009)

Çalışma sürelerinin kısaltılması programları Avrupa’da uzun yıllardan bu yana uygulanmakta iken, A.B.D. ve Kanada’da 1970’lerin sonlarından bu yana ele alınmıştır.

“1962 yılında New York’lu elektrikçiler zorunlu fazla çalışmaları dahil haftalık 25 saat çalışmayı kazanmışlardı. 1980’lerde Alman metal işçileri haftalık 35 saatlik çalışma süresi için greve giderlerken, 1998 yılında Danimarkalı özel sektör işçileri günlük çalışma süresinin 6 saat olması için grev yapmışlardır.”(Bekken, 2000)

Avrupa’da özellikle son otuz yılda Belçika başta olmak üzere; Danimarka, Almanya, Fransa, Hollanda gibi ülkelerde çalışma süreleri yasalarla veya toplu sözleşmelerle sürekli olarak kısaltılmış, bu yolla işsizlikle mücadele edilmek istenmiştir. Bu alandaki en güçlü politika girişimi Fransa tarafından atılmış, 2000 yılı itibarıyla (küçük firmalar için de 2002 yılından sonra), standart haftalık çalışma süresi yasalarla 35 saat ile sınırlandırılmıştır (Bosch ve Lehdorff, 2001: 213). Fazla çalışma tüm dünyada oldukça yaygındır örneğin, 2001 yılında yapılan bir araştırmada AB üye ülkelerinde çalışanların % 12 ila %17’sinin fazla çalışma yaptığı tespit edilmiştir. (Vaguer ve Van Bastelaer (2004).

Araştırmalar göstermiştir ki endüstri ilişkileri gelişmiş ülkelerde dahi fazla çalışma karşılığında ücret ödenmemesi ortak bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹ Prof. Jeffrey Pfeffer, Stanford Graduate School of Business öğretim üyesi

² Mercer, İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda uluslararası danışmanlık şirkettir

Buna rağmen, ödenmeyen fazla çalışma ücretleri ile ilgili istatistiklerin resmi kayıtlarda görünmemesi başka bir sorun oluşturduğundan, fiili çalışma saatleri ile ilgili veriler yanıltıcı olabilmektedir. 1993 yılında yapılan bir araştırmada en fazla çalışma süresinin Japonya’da, en az ise Almanya’da olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada erkek işçilerin kadın işçilere göre daha fazla çalışmaya yatkın oldukları ve fazla çalışmaya en çok meyilli kesimin imalat sanayinde çalışanlar olduğu sonucuna varılmıştır (Mizunoya, 2001:1-5).

Fazla çalışma özellikle otomotiv, gemicilik ve çelik sektörleri gibi işsizliğin yüksek olduğu sanayi sektörlerinde yoğunlaşmaktadır; bu sektörlerde çalışma süreleri çoğunlukla haftalık 50-56 saat, günlük ise 12-16 saat arasında değişmektedir (Mc Gaughey, 1981:34).

Tablo 1. Haftalık Ortalama Çalışma Saatleri

Ülke/Yıl	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Avustralya	37,4	36,9	36,7	36,7	36,6	36,6	36,4	36,3	36,6	36,0
Avusturya	38,4	38,3	37,6	37,4	39,6	39,3	39,2	39,0	38,5	38,1
Belçika	37,1	37,5	37,5	37,2	37,0	37,0	36,8	37,1	36,8	36,8
Kanada	36,7	36,6	36,3	36,2	36,5	36,5	36,5
Şili	44,3	43,9	44,2	44,1	43,7	42,1	41,8	41,7	41,7	41,1
Çek Cum.	43,6	41,6	41,8	42,1	41,9	41,8	41,7	41,7	41,7	41,4
Danimarka	36,1	36,2	35,9	35,8	35,5	35,6	35,3	35,5	35,2	33,7
Finlandiya	38,5	38,2	38,1	37,9	37,8	38,0	37,8	37,5	37,6	37,3
Fransa	37,2	36,8	36,3	38,0	37,9	38,0	38,1	38,1	38,1	38,0
Almanya	37,1	36,7	36,5	35,9	36,0	35,7	35,6	35,5	35,6	35,7
Yunanistan	43,2	43,3	43,2	43,3	43,1	43,1	42,7	42,5	42,4	42,5
Macaristan	41,2	40,9	40,8	40,6	40,4	40,3	40,3	40,2	40,1	39,8
İzlanda	42,2	41,9	41,1
İrlanda	38,0	37,7	37,5	37,1	37,0	36,8	36,6	36,4	36,1	35,3

Tablo 1'in devamıdır

İtalya	39,1	39,1	39,1	39,1	38,8	38,6	38,5	38,4	38,2	38,0
Kore	51,1	50,9	50,3	49,8	49,4	48,8	48,5	47,7	46,6	46,6
Lüksemburg	38,4	38,2	38,0	38,1	37,7	37,5	37,3	36,7	36,7	37,2
Meksika	44,3	43,9	43,6	43,7	43,6
Hollanda	31,8	31,6	31,2	30,9	30,8	30,7	30,9	30,8	30,8	30,6
Y.Zelanda	38,6	38,3	38,2	38,2	38,0	38,1	38,0	37,7	37,6	37,4
Norveç	35,0	34,9	34,8	34,0	33,8	34,0	34,0	34,0	34,0	33,9
Polonya	40,6	41,0	41,0	41,1	40,9	41,0	40,9	41,0	41,0	40,7
Portekiz	39,7	39,5	39,5	39,2	39,2	39,2	39,1	39,0	39,0	38,9
Slovakya	42,5	42,2	41,5	40,6	40,8	41,1	41,1	41,2	41,0	40,8
Slovenya	41,5	41,1	40,7	40,7	40,3	40,3	40,4	39,8
İspanya	40,2	40,1	39,9	39,7	39,6	39,4	39,4	39,3	39,1	38,8
İsveç	36,6	36,7	36,8	36,8	36,5	34,7	36,6	36,4	36,4	36,3
İsviçre	36,1	35,6	35,7	35,4	35,5	35,5	35,3	35,5	35,2	35,1
Türkiye	52,2	50,9	50,4	49,4
İngiltere	37,7	37,9	37,4	37,2	37,0	37,1	36,9	37,0	36,9	36,6
Estonya	40,0	39,8	39,9	39,7	39,7	39,5	39,5	38,7
İsrail	38,9	38,9	38,6	38,5	38,6	38,5	38,7	38,9

Kaynak: OECD Statistics, Şubat 2011

OECD verileri incelendiğinde; 2009 yılı itibariyle haftalık ortalama çalışma saatleri en uzundan kısaya doğru sıralanırsa; Türkiye’de 49.4, Güney Kore’de 46.6, Yunanistan’da 42.5, Çek Cumhuriyeti’nde 41.4, Şili’de 41.1, Y. Zelanda’da 37,4, Avustralya’da 36,0 Almanya’da 35.7, İrlanda’da 35.3 ve Hollanda’da 30.6 saat olduğu görülmektedir. (Tablo:1)

Tablo 2.Yıllık Ortalama Fiili Çalışma Saatleri

Ülke/Yıl	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Avustralya	1.772	1.738	1.733	1.738	1.732	1.726	1.719	1.713	1.718	1.690
Avusturya	1.658	1.657	1.652	1.658	1.663	1.652	1.644	1.630	1.631	1.621
Belçika	1.545	1.577	1.580	1.575	1.549	1.565	1.566	1.560	1.568	1.550
Kanada	1.768	1.762	1.744	1.734	1.752	1.738	1.738	1.736	1.727	1.699
Çek Cum.	2.092	2.000	1.980	1.972	1.986	2.002	1.997	1.985	1.992	1.942
Danimarka	1.581	1.587	1.579	1.577	1.579	1.579	1.586	1.571	1.570	1.563
Finlandiya	1.751	1.733	1.726	1.719	1.723	1.716	1.709	1.706	1.704	1.652
Fransa	1.591	1.579	1.537	1.533	1.561	1.557	1.536	1.556	1.560	1.554
Almanya	1.473	1.458	1.445	1.439	1.442	1.434	1.430	1.431	1.430	1.390
Yunanistan	2.121	2.121	2.109	2.103	2.082	2.086	2.148	2.116	2.116	2.119
Macaristan	2.057	2.011	2.019	1.990	1.994	1.994	1.990	1.986	1.986	1.989
İzlanda	1.885	1.847	1.812	1.807	1.810	1.794	1.795	1.807	1.807	1.716
İrlanda	1.719	1.713	1.698	1.671	1.668	1.654	1.642	1.631	1.601	1.549
İsrail	1.952	1.942	1.930	1.945	1.943	..
İtalya	1.861	1.843	1.831	1.826	1.826	1.819	1.815	1.816	1.807	1.773
Japonya	1.821	1.809	1.798	1.799	1.787	1.775	1.784	1.785	1.772	1.714
Kore	2.520	2.506	2.465	2.434	2.404	2.364	2.357	2.316	2.256	..
Lüksemburg	1.662	1.646	1.635	1.630	1.586	1.570	1.580	1.515	1.555	1.601
Meksika	1.888	1.864	1.888	1.857	1.849	1.909	1.883	1.871	1.893	1.857
Hollanda	1.374	1.373	1.348	1.363	1.362	1.375	1.389	1.390	1.389	1.378
Y.Zelanda	1.830	1.818	1.817	1.813	1.827	1.810	1.787	1.763	1.746	1.729

Tablo 2'nin devamıdır

Norveç	1.455	1.429	1.414	1.399	1.417	1.420	1.414	1.419	1.423	1.407
Polonya	1.988	1.974	1.979	1.984	1.983	1.994	1.985	1.976	1.969	1.966
Portekiz	1.765	1.769	1.767	1.742	1.763	1.752	1.757	1.727	1.745	1.719
Slovakya	1.815	1.790	1.733	1.678	1.733	1.768	1.755	1.753	1.769	1.693
Slovenya	1.698	1.669	1.655	1.687	..
İspanya	1.731	1.727	1.721	1.706	1.690	1.668	1.656	1.637	1.647	1.654
İsveç	1.642	1.618	1.595	1.582	1.605	1.605	1.599	1.615	1.625	1.610
İsviçre	1.688	1.650	1.630	1.643	1.673	1.667	1.652	1.643	1.640	...
Türkiye	1.937	1.942	1.943	1.943	1.918	1.918
İngiltere	1.712	1.715	1.696	1.677	1.672	1.676	1.671	1.673	1.652	1.646
B. Almanya	1.451	1.439	1.428	1.422	1.426	1.419	1.416	1.421	1.421	1.380
ABD	1.836	1.814	1.810	1.800	1.802	1.800	1.801	1.798	1.796	1.768
Estonya	1.987	1.978	1.983	1.985	1.996	2.010	2.001	1.999	1.969	..
Rusya	1.982	1.980	1.982	1.994	1.994	1.990	1.999	2.000	1.997	..
OECD	1.812	1.796	1.788	1.778	1.776	1.776	1.773	1.769	1.764	1.739

Kaynak: OECD Statistics, Şubat 2011

OECD verilerine göre Yıllık Ortalama Fiili Çalışma Saatlerinin; Kore'de 2.256 (2008 yılı verisi), Yunanistan'da 2.119, Macaristan'da 1.989, Meksika'da 1.857, Y.Zelanda'da 1.729, Japonya'da 1.714, Kanada'da 1.699, Avustralya'da 1.690, Fransa'da 1.554, Almanya'da 1.390 ve Hollanda'da 1.378 saat olduğu anlaşılmaktadır. OECD ortalaması ise 1.739 saattir. (Tablo:2).

Tablo 3. Haftalık Fiili Ortalama Çalışma Sürelerine Göre Çalışanların Toplam İstihdamdaki Payı

Ülkeler	Saat/ Yıl	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Avustralya	1-19	..	14,5	14,6	14,7	14,2	14,0	13,9	13,6	13,6	14,2
	1-34
	20-29	..	9,6	9,4	9,6	9,6	10,0	10,	10,1	10,1	10,4
	30-34	..	5,1	5,3	5,3	5,6	5,7	5,8	5,6	5,8	6,0
	35-39	..	20,1	20,3	20,2	20,3	20,7	21,1	21,0	21,4	21,8
	40+	..	50,6	50,4	50,2	50,2	49,6	49,2	49,6	49,1	47,6
Avusturya	1-19	3.7	3.9	4.4	4.3	6.0	6.5	6.8	7.3	7.6	7.9
	1-34
	20-29	8.4	8.5	8.9	9.4	9.4	9.8	10.0	9.9	10.1	10.6
	30-34	3.8	4.0	4.3	4.2	5.1	4.9	4.8	5.1	5.5	5.8
	35-39	26.2	26.4	27.0	26.0	18.3	18.1	17.9	17.7	18.5	18.7
	40+	57.8	57.2	55.4	56.1	61.3	60.7	60.5	59.9	58.3	57.0
Belçika	1-19	7.3	7.5	7.7	8.1	8.1	8.1	8.1	7.9	8.1	8.0
	1-34
	20-29	11.7	10.1	9.9	10.2	10.4	10.4	10.5	10.2	10.2	10.3
	30-34	5.5	5.0	5.8	6.5	7.1	7.6	7.9	7.8	8.3	8.6
	35-39	43.0	44.3	44.9	44.8	42.5	41.8	42.4	42.4	42.5	42.8
	40+	32.5	33.1	31.7	30.4	31.9	32.1	31.1	31.6	30.9	30.4
Kanada	1-19	9.4	9.2	9.6	9.7	9.4	9.2	9.0	9.2	9.4	9.8
	1-34
	20-29	8.7	8.9	9.2	9.3	9.1	9.2	9.0	9.0	9.0	9.4
	30-34	6.6	6.7	6.6	6.8	6.9	6.8	7.0	6.9	7.0	7.4
	35-39	20.7	21.4	21.6	21.5	21.5	21.8	21.5	21.9	21.9	22.3
	40+	54.6	53.8	53.0	52.8	53.1	53.0	53.5	53.0	52.6	51.2

Tablo 3'ün devamıdır

Şili	1-19	2.1	2.7	2.3	2.4	3.0	3.3	3.8	4.1	4.9	5.9
	1-34
	20-29	3.0	3.4	3.4	3.7	4.1	4.4	4.6	4.6	5.0	5.6
	30-34	3.1	3.4	3.1	3.4	3.6	3.5	3.5	3.4	3.3	3.7
	35-39	2.8	2.6	2.5	2.6	2.4	2.5	2.9	2.8	2.8	3.1
	40+	88.9	87.9	88.6	87.9	86.9	86.3	85.2	85.0	83.9	81.8
Çek Cumhuriyeti	1-19	1.0	1.0	0.9	0.9	0.9	0.9	1.0	1.1	1.1	1.3
	1-34
	20-29	2.3	2.3	2.0	2.2	2.2	2.3	2.3	2.4	2.4	2.6
	30-34	2.3	2.1	2.2	2.2	2.2	2.8	2.1	2.0	2.1	2.4
	35-39	2.4	13.9	14.0	12.9	12.4	11.1	12.1	12.5	12.1	11.4
	40+	92.0	80.7	80.9	81.7	82.4	82.9	82.5	82.0	82.3	82.3
Danimarka	1-19	9.5	8.5	9.4	9.8	10.4	10.5	11.0	10.6	11.3	12.3
	1-34
	20-29	6.2	6.1	6.1	6.4	6.7	6.9	6.8	6.7	6.4	6.6
	30-34	8.7	9.1	8.8	9.1	9.5	9.0	9.5	9.9	9.7	10.0
	35-39	48.5	49.6	49.7	48.9	47.8	46.6	45.0	44.0	45.1	58.8
	40+	27.1	26.8	26.0	25.9	25.6	27.0	27.6	28.8	27.6	12.3
Finlandiya	1-19	5.4	5.2	5.5	5.5	5.6	5.8	6.0	6.1	5.9	6.4
	1-34
	20-29	5.0	5.2	5.6	5.8	5.7	5.4	5.4	5.6	5.6	5.8
	30-34	5.7	5.7	5.8	5.7	6.0	6.3	6.2	6.0	6.0	6.1
	35-39	39.7	39.2	39.4	39.9	39.9	40.5	40.7	41.1	40.9	41.0
	40+	44.2	44.6	43.7	43.0	42.7	42.0	41.6	41.2	41.5	40.6

Tablo 3'ün devamıdır

Fransa	1-19	5.2	5.3	5.4	5.3	5.5	5.5	5.3	5.1	5.0	5.2
	1-34
	20-29	9.0	8.5	8.4	7.7	7.7	7.7	7.9	8.2	7.9	8.2
	30-34	6.4	6.4	6.0	6.0	6.2	6.3	6.1	5.8	5.9	5.8
	35-39	55.6	56.9	58.3	49.4	48.3	47.8	47.4	47.5	47.4	46.4
	40+	23.7	23.0	21.9	31.6	32.2	32.8	33.2	33.4	33.8	34.5
Almanya	1-19	9.4	9.9	10.5	10.9	11.4	12.2	12.5	12.6	12.4	12.2
	1-34
	20-29	8.2	8.4	8.3	8.7	8.7	9.3	9.3	9.4	9.4	9.7
	30-34	3.5	3.7	3.8	4.0	4.2	4.9	5.1	5.2	5.4	5.4
	35-39	34.5	34.8	34.7	35.1	31.2	26.2	24.3	22.9	22.0	20.7
	40+	44.4	43.2	42.7	41.3	44.5	47.5	48.8	50.0	50.8	51.9
Yunanistan	1-19	1.7	1.6	1.7	1.7	1.7	1.8	2.2	2.3	2.4	2.6
	1-34
	20-29	3.7	3.2	3.7	3.9	4.2	4.5	5.2	5.3	5.5	5.9
	30-34	6.6	6.9	6.6	5.7	5.9	5.7	5.3	5.1	4.9	4.9
	35-39	9.9	8.7	8.3	8.7	8.7	8.4	8.6	8.7	8.6	8.8
	40+	78.0	79.5	79.7	80.0	79.5	79.6	78.7	78.5	78.6	77.9
Macaristan	1-19	0.5	0.4	0.4	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5	0.7	0.7
	1-34
	20-29	2.6	2.4	2.5	2.9	3.0	3.1	2.5	2.5	2.7	3.1
	30-34	2.1	2.0	2.0	2.2	2.1	2.0	1.9	1.9	2.1	2.5
	35-39	1.1	1.0	0.9	1.3	1.2	1.2	1.3	1.1	1.0	1.2
	40+	93.6	94.2	94.2	93.0	93.1	93.3	93.9	93.9	93.6	92.4

Tablo 3'ün devamıdır

İzlanda	1-19	8.5	9.1	9.3	6.7	7.2	7.6	7.2	7.5	7.3	8.5
	1-34
	20-29	11.9	11.2	10.8	9.2	9.4	8.8	8.8	8.4	7.8	9.0
	30-34	5.8	5.9	6.1	6.8	6.1	6.2	6.5	6.5	6.2	6.7
	35-39	5.0	5.0	5.1	5.3	4.9	5.4	5.4	5.7	4.7	5.9
	40+	68.8	68.7	68.7	71.9	72.4	72.0	72.1	72.0	74.1	70.0
İrlanda	1-19	7.7	7.4	7.1	7.4	7.4	7.6	7.5	7.8	8.1	9.2
	1-34
	20-29	10.8	11.0	11.3	11.4	11.5	11.8	12.0	12.1	12.7	14.5
	30-34	3.4	3.5	3.8	4.0	4.1	4.2	4.3	4.7	5.0	5.6
	35-39	36.6	38.3	40.9	41.8	41.7	41.3	42.2	41.1	40.0	39.6
	40+	41.4	39.9	36.9	35.4	35.4	35.1	34.0	34.2	34.1	31.1
İsrail	1-19	6.9	6.7	7.1	7.6	7.5	7.6	7.3	7.2
	1-34
	20-29	10.7	11.4	11.1	10.9	11.2	11.0	10.9	10.5
	30-34	6.5	6.4	6.8	6.8	6.5	6.8	7.0	6.9
	35-39	6.8	6.8	6.8	7.0	6.8	6.8	6.7	6.6
	40+	69.1	68.7	68.2	67.7	68.0	67.8	68.0	68.7
İtalya	1-19	5.0	4.8	4.4	4.5	5.1	4.7	4.7	4.8	5.2	5.1
	1-34
	20-29	7.3	7.4	7.2	7.2	9.7	9.9	10.3	10.4	10.7	10.7
	30-34	3.2	3.3	3.4	3.5	4.2	4.1	4.2	4.3	4.6	4.7
	35-39	20.1	20.8	20.1	19.5	17.8	17.7	17.7	17.5	17.5	17.7
	40+	64.5	63.7	64.8	65.3	63.3	63.7	63.1	62.9	62.0	61.8

Tablo 3'ün devamıdır

Japonya	1-19	5.3	5.3	5.2	5.5	5.4	5.6	6.0	6.1
	1-34	22.6	24.9
	20-29	12.3	12.7	12.8	12.7	12.5	13.1	13.5	14.0
	30-34	7.4	7.8	7.4	7.5	6.5	7.7	7.9	8.2
	35-39	7.2	7.1	7.2	7.1	6.7	7.0	7.1	7.3
	40+	77.4	75.1	67.3	66.5	66.9	66.7	68.4	66.0	65.0	63.8
Kore	1-19	3.3	3.5	3.5	3.5	3.9	4.3	4.3	4.2	4.3	4.8
	1-34
	20-29	3.7	3.8	4.0	4.2	4.4	4.7	4.5	4.6	5.0	5.1
	30-34	2.3	2.3	2.6	2.9	2.7	2.9	3.0	3.7	5.0	3.0
	35-39	5.3	5.4	6.5	6.1	5.8	5.6	5.4	5.9	6.5	5.1
	40+	85.4	85.0	83.4	83.4	83.1	82.5	82.8	81.5	79.2	82.0
Lüksemburg	1-19	3.0	3.6	3.0	3.5	3.4	3.7	2.9	3.1	3.0	5.1
	1-34
	20-29	10.0	9.6	9.5	9.8	9.9	10.2	9.7	10.0	10.4	11.3
	30-34	3.0	2.9	3.4	3.0	3.1	3.6	3.9	4.2	4.4	4.7
	35-39	3.9	3.9	4.0	3.4	3.6	3.8	4.6	5.1	4.8	5.1
	40+	80.2	80.1	80.1	80.3	80.0	78.7	78.9	77.6	77.4	73.8
Meksika	1-19	6.4	6.7	6.5	6.5	7.5
	1-34
	20-29	7.1	7.0	7.0	7.0	7.6
	30-34	3.8	4.0	3.9	4.1	4.2
	35-39	7.3	7.5	8.1	8.1	7.6
	40+	75.5	74.8	74.5	74.4	73.1

Tablo 3'ün devamıdır

Hollanda	1-19	19.8	20.2	20.4	20.6	20.9	21.3	20.9	21.1	20.7	20.8
	1-34
	20-29	12.4	12.8	13.5	13.9	14.1	14.3	14.4	14.9	15.4	15.9
	30-34	9.1	9.2	10.0	10.5	10.5	10.5	10.9	10.9	11.3	11.6
	35-39	25.3	25.2	24.3	23.5	23.2	22.2	21.3	20.7	20.0	19.4
	40+	33.5	32.6	31.8	31.5	31.3	31.7	32.5	32.5	32.7	32.3
Yeni Zelanda	1-19	14.0	14.0	13.8	13.4	13.3	12.9	12.7	13.0	13.2	13.0
	1-34
	20-29	8.2	8.3	8.8	8.8	8.6	8.7	8.5	9.0	9.0	9.5
	30-34	5.2	5.3	5.5	5.4	5.5	5.4	5.6	6.1	6.0	6.4
	35-39	6.2	6.2	6.5	6.4	6.3	6.6	7.1	7.5	7.4	8.1
	40+	66.4	66.2	65.5	66.0	66.2	66.4	66.1	64.5	64.4	63.1
Norveç	1-19	12.3	12.4	12.6	12.8	13.1	12.8	13.0	12.7	12.5	12.6
	1-34
	20-29	7.9	7.7	7.9	8.2	7.9	7.9	8.1	7.8	7.7	7.8
	30-34	6.3	6.5	6.4	6.4	6.7	6.6	7.3	7.4	7.5	7.8
	35-39	57.6	58.2	57.1	57.5	57.6	58.2	55.9	56.5	56.2	55.8
	40+	15.9	15.2	15.9	15.1	14.6	14.5	15.7	15.6	16.0	16.1
Polonya	1-19	4.8	4.0	4.1	3.9	4.4	4.5	4.1	3.8	3.3	3.1
	1-34
	20-29	8.1	7.6	7.6	7.6	7.6	7.2	6.7	6.3	6.0	5.5
	30-34	4.7	4.0	4.0	4.0	3.6	3.4	3.3	3.2	3.1	3.2
	35-39	2.2	2.1	2.4	2.2	2.1	2.2	2.2	2.0	2.0	2.1
	40+	80.3	82.3	81.9	82.3	82.3	82.7	83.7	84.7	85.6	86.0

Tablo 3'ün devamıdır

Portekiz	1-19	3.4	3.7	4.4	4.5	4.4	4.2	4.1	4.4	4.4	4.3
	1-34
	20-29	5.9	5.5	5.3	5.4	5.2	5.3	5.2	5.5	5.3	5.3
	30-34	3.7	3.9	3.5	3.6	3.5	3.4	3.4	3.6	3.4	3.2
	35-39	14.7	15.2	15.2	15.6	15.7	15.8	15.7	14.7	14.5	14.5
	40+	72.4	71.6	71.7	70.9	71.2	71.3	71.7	71.8	72.3	72.6
Slovakya	1-19	0.2	0.2	0.2	0.4	0.6	0.6	0.6	0.5	0.5	0.6
	1-34
	20-29	1.6	1.7	1.4	1.9	2.3	1.9	1.9	2.1	2.1	2.4
	30-34	0.8	1.2	1.0	0.9	1.1	1.3	1.3	1.2	1.0	1.5
	35-39	1.1	1.7	2.9	9.9	10.2	8.8	8.8	8.7	13.2	13.4
	40+	96.2	95.2	94.4	86.9	85.9	87.4	87.4	87.6	83.1	82.1
	Slovenya	1-19	1.9	1.8	3.2	3.1	3.2	3.3	2.8
1-34	
20-29		3.0	3.1	4.3	4.3	4.6	4.6	4.7	4.9
30-34		0.9	1.0	1.4	1.4	1.3	1.4	1.4	2.1
35-39		0.9	0.9	0.9	0.8	1.0	0.8	0.8	2.8
40+		93.2	93.1	90.2	90.4	90.0	89.9	90.2	86.8
İspanya		1-19	3.0	3.0	2.8	2.9	3.0	4.3	4.2	4.1	4.0
	1-34
	20-29	4.7	4.8	4.8	4.9	5.3	6.7	6.7	6.7	7.1	7.4
	30-34	3.1	3.1	3.0	3.2	3.3	4.0	3.9	3.9	4.0	4.3
	35-39	11.2	11.4	11.4	11.5	11.6	14.0	14.1	14.0	14.5	15.6
	40+	78.0	77.7	77.9	77.5	76.7	71.1	71.2	71.4	70.4	68.3

Tablo 3'ün devamıdır

İsveç	1-19	5.1	5.2	5.3	5.4	5.7	5.2	5.2	6.1	6.3	6.5
	1-34
	20-29	8.9	8.7	8.6	8.6	8.7	8.3	8.3	8.3	8.1	8.2
	30-34	9.2	9.1	9.3	9.4	9.7	11.3	11.3	11.2	11.1	11.2
	35-39	14.0	14.6	14.9	14.8	14.7	16.9	16.9	16.8	17.0	16.6
	40+	62.8	62.4	62.0	61.7	61.2	58.3	58.4	57.7	57.5	57.6
İsviçre	1-19	15.3	15.5	15.0	15.2	14.6	14.5	15.0	14.7	14.9	15.0
	1-34
	20-29	9.1	9.3	9.8	9.9	10.3	10.6	10.5	10.7	11.0	11.2
	30-34	4.5	4.7	4.3	4.4	4.9	4.9	4.9	4.9	5.2	5.2
	35-39	4.2	5.4	4.5	4.9	5.0	4.3	4.3	4.4	4.4	4.5
	40+	66.9	65.0	66.4	65.6	65.2	65.7	65.3	65.2	64.5	64.2
Türkiye	1-19	3.8	1.8	2.3	1.8	1.6	2.0	2.9	3.0	3.3	4.3
	1-34
	20-29	5.5	4.5	4.3	4.2	4.5	3.6	4.7	5.0	5.3	6.8
	30-34	3.5	3.1	3.2	3.1	3.1	3.0	2.3	2.5	2.6	1.7
	35-39	3.8	3.0	2.2	2.6	3.1	3.3	2.8	2.5	2.2	3.7
	40+	83.4	87.7	88.0	88.2	87.6	88.1	87.3	86.9	86.6	83.5
İngiltere	1-19	13.1	12.6	12.8	13.1	12.8	12.4	12.5	12.4	12.4	12.9
	1-34
	20-29	9.8	10.0	10.4	10.4	10.8	10.6	10.6	10.5	10.6	11.0
	30-34	4.6	4.7	4.9	5.1	5.3	5.4	5.4	5.6	5.8	5.9
	35-39	21.9	22.1	22.8	23.2	23.4	23.9	24.1	23.9	23.6	24.1
	40+	50.6	50.7	49.1	48.2	47.7	47.7	47.3	47.6	47.6	46.0

Tablo 3'ün devamıdır

ABD	1-19	5.2	5.2	5.3	5.5	5.3	5.1	5.1	5.0	5.1	5.6
	1-34
	20-29	7.5	7.5	7.7	7.8	7.9	7.7	7.5	7.5	7.6	8.5
	30-34	4.3	4.4	4.6	4.6	4.6	4.7	4.5	4.5	4.6	5.5
	35-39	6.0	6.1	6.1	6.3	6.3	6.5	6.4	6.3	6.4	7.0
	40+	77.1	76.8	76.2	75.9	75.8	76.0	76.6	76.6	76.2	73.3
Estonya	1-19	1.8	2.2	1.9	1.9	1.9	1.9	1.7	2.4
	1-34
	20-29	5.0	5.2	5.0	4.8	4.8	4.9	4.6	6.0
	30-34	2.1	2.0	2.2	1.6	1.7	1.7	1.3	2.6
	35-39	3.1	3.6	3.4	3.7	3.5	3.3	3.4	3.8
	40+	87.9	87.0	87.6	87.9	88.2	88.1	89.1	85.1
Rusya	1-19	11.7	3.9	3.6	3.6	3.8	4.0	3.8	3.6	3.7	..
	1-34
	20-29	74.1	3.4	3.2	3.2	3.1	3.0	2.8	2.8	2.7	..
	30-34
	35-39	10.2	83.5	84.3	83.6	84.2	84.3	84.8	84.9	84.0	..
	40+	4.0	9.2	8.9	9.7	8.9	8.7	8.7	8.8	9.6	..
AB-19	1-19	7.4	7.3	7.4	7.5	7.8	8.0	8.0	8.0	7.9	8.1
	1-34
	20-29	7.8	7.8	7.8	7.9	8.3	8.5	8.6	8.6	8.6	8.9
	30-34	4.5	4.6	4.6	4.8	5.0	5.2	5.2	5.2	5.4	5.5
	35-39	25.2	25.9	26.1	25.5	24.2	23.4	22.9	22.4	22.3	22.2
	40+										
Avrupa	1-19	7.2	7.0	7.1	7.2	7.4	7.6	7.7	7.7	7.7	7.9
	1-34
	20-29	7.6	7.5	7.5	7.6	8.0	8.1	8.2	8.3	8.4	8.7
	30-34	4.5	4.4	4.5	4.6	4.8	5.0	5.0	5.0	5.1	5.2
	35-39	22.9	23.5	23.6	23.2	22.2	21.5	21.0	20.6	20.4	20.5
	40+	57.8	57.6	57.3	57.5	57.6	57.8	58.1	58.4	58.4	57.7

Tablo 3'ün devamıdır

G-7'ler	1-19	5.5	5.6	6.8	6.9	6.9	6.9	6.9	6.9	7.0	7.3
	1-34	4.7	5.1
	20-29	6.4	6.4	9.1	9.1	9.4	9.4	9.3	9.4	9.6	10.1
	30-34	3.5	3.6	5.2	5.4	5.4	5.5	5.3	5.5	5.7	6.1
	35-39	14.6	14.9	16.6	16.4	15.7	15.2	14.9	14.7	14.8	15.0
	40+	65.4	64.4	62.4	62.2	62.6	63.0	63.7	63.4	63.0	61.4
K.Amerika	1-19	5.8	5.9	6.0	6.1	6.2	6.0	6.0	6.0	6.0	6.4
	1-34
	20-29	7.5	7.5	7.7	7.7	7.9	7.8	7.6	7.7	7.7	8.4
	30-34	4.3	4.5	4.6	4.7	4.7	4.8	4.6	4.7	4.8	5.4
	35-39	7.5	7.7	7.9	8.1	8.0	8.1	8.0	8.0	8.1	8.6
	40+	74.8	74.4	73.8	73.5	73.2	73.3	73.7	73.7	73.3	71.2
Okyanusya	1-19	1.1	2.4	6.0	6.0	6.0	6.2	6.2	6.3	6.6	6.9
	1-34	16.6	16.5
	20-29	1.1	1.9	10.1	10.4	10.5	10.5	10.3	10.8	11.1	11.5
	30-34	0.7	1.1	6.0	6.4	6.1	6.2	5.6	6.6	7.0	6.7
	35-39	1.4	3.2	8.3	8.2	8.2	8.2	8.0	8.3	8.6	8.4
	40+	79.1	74.8	69.6	69.0	69.2	68.9	70.0	68.1	66.8	66.5
OECD	1-19	5.5	5.6	6.4	6.5	6.6	6.7	6.7	6.8	6.8	7.2
	1-34	3.0	3.2
	20-29	6.3	6.4	8.0	8.1	8.4	8.4	8.4	8.5	8.6	9.1
	30-34	3.7	3.8	4.8	5.0	5.0	5.1	4.9	5.2	5.3	5.5
	35-39	13.1	13.6	14.7	14.6	14.1	13.8	13.6	13.5	13.6	13.8
	40+	68.3	67.4	66.0	65.8	65.9	65.9	66.4	66.1	65.7	64.5

Kaynak: OECD Statistics, Şubat 2011

Haftada 40 saat ve daha fazla çalışma yapan işçilerin toplam istihdamdaki payına bakıldığında Macaristan'ın 92,4 ile ilk sırada, Rusya'nın ise 9,6 (2008 yılı) ile son sırada olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, Macaristan'da çalışanların % 92,4'ü 40

saat ve üzerinde çalışırken, bu oran Rusya’da % 9,6 gibi son derece düşük bir seviyededir. Macaristan’da haftalık azami çalışma süresinin 48 saat olması doğal olarak çalışanların büyük bölümünün bu grupta yer almasında sonuçta etkili olurken, AB Ülkeleri bölümünde de görüleceği gibi Macaristan’da haftalık fiili ortalama çalışma süresi 40,1 saat seviyesindedir.

Bu bakımdan OECD istatistiklerinin, en üst dilim olarak 45 saatin üzerini ayrıca değerlendirmesi halinde sonuç daha farklı olabilirdi. Macaristan’dan sonra 40 saat ve üzerinde çalışanların en yoğun olduğu ülkeler; % 86,8 ile Slovenya, % 83,5 ile Türkiye, % 82,3 ile Çek Cumhuriyeti, % 82 ile Kore ve % 81,8 ile Şili şeklinde sıralanmaktadır. OECD ortalaması %64,5’tir.

35-39 saat aralığı incelendiğinde; Rusya % 84,0 (2008 yılı) ile en başta yer alırken, Danimarka % 58,8, Norveç % 55,8, Fransa % 46,4 ile takip etmekte, en düşük düzeyde ise % 1,2 ile Macaristan, % 2,1 ile Polonya, % 2,8 ile Slovenya ve % 3,7 ilke Türkiye gelmektedir. OECD ortalaması ise % 13,8 olarak gerçekleşmiştir.

30-34 saat aralığında; % 11,6 ile ilk sıradaki Hollanda’yı, İsveç % 11,2, Japonya % 8,2 ile takip ederken, en düşük oran % 1,5’lik orana sahip Slovakya’nın ardından % 1,7 ile Türkiye ve % 2,1 ile Slovenya gelmektedir. OECD ortalaması % 5,5’tir. Tabloda diğer saat aralıklarındaki istihdamın oran bilgisi de edinilebilmektedir. (Tablo:3)

2.2.2. Bazı Ülke Uygulamaları

Bu bölümde her bir kıtadan ülke örnekleri verilmeye çalışılmıştır

2.2.2.1. Kanada

1985 Tarihli Kanada İş Kanunu 17 Haziran 2009’da değişikliğe uğramış, İş Standartlarına ilişkin düzenleme ise 5 Temmuz 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Justice Canada, 2011). Günlük normal çalışma süresi 8 saattir (Canada Labour Code §166). Günlük çalışma süresi ortalama hesap yoluyla aşılabilmektedir. Günlük çalışma sınırları, üst düzey yöneticilere ve müdürlere uygulanmamaktadır. (Canada Labour Code §167,169). Haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu süre iki veya daha fazla haftalar baz alınmak kaydıyla, ortalaması 40 saati geçmeyecek şekilde aşılabilmektedir. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle veya işçilerin en az % 70’inin rızası ile işveren tarafından artırılabilir (Canada Labour Code §167,169;170; Justice Canada, 2011).

Normal saatleri aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. (Canada Labour Code §166,171). Kanada'nın eyaletlerinde fazla çalışmaya ilişkin değişken uygulamalar görülmektedir. Manitoba'da işçilere fazla çalışma yaptırmanın işverenin yönetim hakkına girmediği öngörülmektedir. Quebec'te, günlük olağan çalışma süresinden sonraki fazla çalışma 4 saati aşarsa veya 24 saat içinde 14 saat ve haftada 50 saati aşarsa, fazla çalışmaları işçilerin reddetme hakları vardır. Saskatchewan'da acil durumlar haricinde işçiler, 44 saatten fazla çalışmayı reddetme hakkına sahiptirler. Yukon'da ise işçiler acil haller dışındaki her türlü fazla çalışmayı reddedebilmektedirler. Kanada'da haftalık çalışma sınırı fazla çalışma dahil 48 saattir. Ontario'da da bu süre 48 saat olup, 44 saatin üzeri fazla çalışma sayılmaktadır. Saskatchewan'da haftalık çalışma sınırı 40 saattir. Manitoba'da ise acil hallerde, afet gibi olağanüstü durumlarda, sağlık veya güvenlik tehdidi içeren durumlarda işveren fazla çalışma yapılmasını isteyebilir. Fazla çalışma ücreti % 50 zamlıdır. British Columbia'da günde 8 saati aşan çalışmalar % 50, günde 12 saati aşan çalışmalar % 100 zamlıdır (Justice Canada, 2011).

2.2.2.2.Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletlerinde çalışma ilişkilerini düzenleyen temel kanun, 1938 tarihli Adil Çalışma Standartları (Fair Labor Standarts Act) Kanunu olup, 2009 yılında yeni versiyonu yayınlanmıştır (US Labor, 2011).

Bu Kanun, 16 yaşından büyükler için günlük ve haftalık en az ve en çok çalışma sürelerini belirlemekte, bu süreler işçi ve işverenlerce ya da bunların temsilcilerince serbestçe saptanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri mevzuatı bu yönüyle son derece liberal bir görünüm vermektedir.

Günlük yasal çalışma sınırı bulunmamaktadır. Haftalık çalışma sınırı ise 40 saattir (Fair Labor Standards Act §207). Haftada 40 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır ve ücreti % 50 artırımlıdır (Fair Labor Standards Act §207). Fazla çalışma süresine ilişkin genel bir sınırlama bulunmamaktadır. Çalışanların yardımcı eğitim aldıkları süreler karşılığında, işveren fazla çalışma ücreti ödemekten muaf tutulabilmektedir (Fair Labor Standards Act §207). Fazla çalışılan süre bir saatten az olmamak üzere, her bir fazla çalışma saati karşılığında 1 saat 30 dakika serbest zaman tanınmaktadır. (Fair Labor Standards Act §207)

Çalışma haftası 168 saat ve 7 gün olarak belirlenmiştir. Çalışma işverence kararlaştırılan günde ve dilediği saatte başlayabilmekte, asgari ücret ödemesi ve fazla çalışma sürelerinin hesaplanmasında bir haftalık çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılmaktadır. İşverene, işçinin çalıştığı ya da hizmetini işverenin emrine sunduğu her saat için en az asgari ücret ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Avrupa'nın aksine, Amerikan Hukukunda işverenlerin işçiyi fazla çalışmaya zorlayacağı kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle, işverenin fazla çalışma karşılığını ödediği sürece işçiyi fazla çalışmaya zorlayabileceği kabul edilmektedir (Estreicher ve Harper; 2000:955).

Çalışma saatlerini kendi belirleyen işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmayacağı hususunda ölçüt gelirle ilgili olmamakta; haftada 455 dolardan fazla kazanan işçinin başlıca görevi işletmeyi idare etmek veya düzenli ve olağan şekilde iki veya daha fazla işçiye talimat vermekse, fazla çalışma ücretinden muaf tutulurken, kazancı yıllık yüzbin doları aşan işçi, fazla çalışma ücretine istisnasız hak kazanmamaktadır (Yuvalı, 2009:69).

ABD'de bir işçinin haftalık ortalama fiili çalışma süresi yaklaşık 49 saattir. Resmi istatistiklerde bu rakamın daha düşük olduğu, çünkü bu sürelerin yasalara uygun davranmak zorunda olan işverenler tarafından bildirildiği ileri sürülmekte ve 1998 yılı itibariyle işçilerin haftada 4.6 saat fazla çalışma yaptığı ifade edilmektedir. (Poll, 2000:85). ABD'de imalat sektöründe fazla çalışma süreleri 1990'lı yıllarda adeta fırlamıştır. Ekonomik gelişmeye paralel olarak işverenler artan talep patlamasını yeni işçi istihdam etmek yerine, mevcut işçileri daha fazla çalıştırmak yolunu tercih etmişlerdir. Bu süreçte fazla çalışma yapmalarına rağmen çok sayıda işçinin de işten çıkartıldığı bir dönem olmuştur. İş İstatistikleri Ofisi raporuna göre 1991-1998 yılları arasında 601.000 adet yeni işçi işe başlamış ve yapılan fazla çalışma saatlerinin de 571.000 adet işe tekabül ettiği hesaplanmıştır. Bu istatistiklerden; anılan dönemde fazla çalışmalar yerine yeni işçilerin işe alımı yapılmış olsaydı, neredeyse bu dönemdeki yeni istihdamın ikiye katlanabileceği sonucu çıkmaktadır (Hetrick, 2000:30-33)

2.2.2.3.Arjantin

12 Eylül 1929 tarihli Çalışma Süreleri Yasası (Law No. 11544; 20 Kasım 1962 tarihinde değişikliğe uğramıştır); 28 Ocak 1933 tarihli 11544 nolu yasayı düzenleyen Kararname (Decree No. 16115/33; 14 Temmuz 2000 tarihinde değişikliğe uğramıştır

(Decree No. 484/2000); Sosyal Koruma ve Çalışma Saatlerine ilişkin 20 Temmuz 2000 tarihli Kararname (Decree No. 484/2000) yürürlükte bulunmaktadır. Çalışma süresi, işçinin işverenin emrine amade olarak geçirdiği ve kendi hesabına her hangi bir işle meşgul olmadığı dönem olarak tanımlanmaktadır. Çalışma süresi işyerinde çalışılmadan geçirilen süreleri de kapsayabilmektedir (Economia Argentina, 2011)

Günlük normal çalışma süresi 8 saattir (Working Time Law §1). İşçinin sağlığı için risk oluşturan sağlıksız iş koşullarında çalışma süresi 6 saat ile sınırlıdır. Günlük çalışma süresinin haftalık 48 saati aşmamak kaydıyla haftanın günlerine eşit olmayan şekilde dağıtılması mümkündür. Günlük çalışma azami 9 saattir ve Cumartesi günleri saat 13:00 itibariyle paydos edilmektedir. (Working Time Law §2). Haftalık normal çalışma süresi 48 saattir (Working Time Law §1). İşçinin sağlığı için risk oluşturan sağlıksız iş koşullarında çalışma süresi 36 saat ile sınırlıdır. Yöneticiler ve güvenlik görevlileri için azaltılan çalışma süreleri söz konusu olmamaktadır.

Gerçekleşmiş veya gerçekleşmek üzere olan tehlike ve arıza arz eden mücbir sebepler ile ulusal ekonomi ve işletmeler için istisnai gereksinim duyulması hallerinde fazla çalışma yapılmakta olup, bunların haricinde işçiler fazla çalışmaya zorlanmamaktadır (Working Time Law §3). Fazla çalışma sınırı günde 3 saat, ayda 30 saat ve yılda 200 saattir. 1995 yılı itibariyle günlük çalışma sınırı fazla çalışma dahil 12 saat olarak uygulanmakta idi. Fazla çalışma ücreti konusunda; çalışma hafta içi günlerde yapıldığında % 50, Cumartesi günleri saat 13:00'den sonra, Pazar günleri ve genel tatil günlerinde yapıldığında % 100 zamlı uygulanmaktadır. Ev işçileri için fazla çalışma sınırı bulunmamaktadır (Working Time Law §1). Fazla çalışma uygulaması acil durumların dışında kısmi süreli çalışanlar için yasaklanmıştır (Economia Argentina, 2011)

Haftalık dinlenme süresi 35 saat olup, Cumartesi 13:00'den sonra başlamakta ve Pazar gününün tamamını kapsamaktadır. İşçiler genel tatil günlerinde acil durumlarda veya ulusal ekonomi veya işletmelerin özel talepleri nedeniyle çalışabilmektedir. Bu durumda işçinin ücreti normal günlük ücretinin iki katı olmaktadır (Economia Argentina, 2011)

2.2.2.4.Brezilya

Günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi ise 44 saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma dönemi fazla çalışma dahil 220 saattir. İşçilere haftada en az 24 saat ve iki vardiya arasında en az 11 saatlik dinlenme olanağı verilmektedir. Gece çalışmalarında ücretler asgari %20 zamlı olarak ödenmektedir. 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaktır. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet sözleşmelerine konulacak hükümlerle fazla çalışma yapılması mümkündür (Aydoğanolu, 2007b)

17 Nisan 2009 tarihinde değişikliğe uğrayan 1 Mayıs 1943 tarihli İş Kanunu yürürlüktedir (Codification of Labour Legislation-Decreto-Lei N° 5452). Günlük normal çalışma süresi 8 saattir. (Codification of Labour Legislation §58). Toplu iş sözleşmesi veya tarafların anlaşmasıyla bu süre aşılabileceği gibi, işin ertelenemeyeceği hallerde veya yapılmamasının ciddi zararlara yol açacak olması halinde de aşılabilmektedir. (Codification of Labour Legislation §59, 61). Haftalık normal çalışma süresi 44 saattir (Presidencia Brazil, 2011).

Günlük fazla çalışma süresi 2 saat ile sınırlanmıştır. (Codification of Labour Legislation §59). Fazla çalışma ücreti % 50 zamlı olup, karşılığında serbest zaman kullanılması tarafların anlaşmasıyla veya toplu iş sözleşmesi ile mümkündür. Hafta tatili günlerinde çalışmak yasaklanmıştır (Codification of Labour Legislation §59,70) (Presidencia Brazil, 2011).

2.2.2.5.Küba

1984 tarihli İş Kanunu yürürlükte olup (Labour Code (Código del Trabajo), Act No. 49), sosyal güvenlik konuları 22 Ocak 2009 tarihinde değişikliğe uğramıştır. İşçilerin görevleriyle ilgili olarak iş başında geçirdikleri süre çalışma süresi; iş idaresinin yetkisi ile olağan çalışma sürelerini aşan çalışmalar da fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. (Labour Code §66, 72). Günlük normal çalışma sınırı 8 saattir (Labour Code §67). Sağlıksız çalışma şartlarında çalışanlar ile kısmi fiziksel sakatlığı bulunanlar için 8 saatin altında çalışmak mümkündür. İşin doğasından kaynaklanan sebeplerden veya işin zorluğu nedeniyle normal çalışma saatlerinde bitirilemeyen işlerde günlük çalışma saatleri farklı uzunlukta olabilmektedir. (Labour Code §69; ILO Cuba, 2011)

Haftalık normal çalışma süresi 44 saattir (Labour Code §67). Genç işçilerin (15-16 yaşında olanlar) haftada 40 saatten fazla çalışmaları yasaktır. (Labour Code §222). Acil durumlar ve çift vardiya sisteminde oluşabilecek özel durumlar haricinde işçilerin fazla çalışma yapmaları yasaktır. (Labour Code §76 §77) Fazla çalışma iki günlük dönemde 4 saat ve yılda 160 saat ile sınırlandırılmıştır (Labour Code §77). İş ve Sosyal Güvenlik Devlet Komitesi, işçi merkezinin görüşlerini alarak fazla çalışmanın sınırlarını farklılaştırabilir (Labour Code §77). Fazla çalışma karşılığı; ücret ödemesi veya serbest zaman olarak verilmektedir (Labour Code §78). Fazla çalışma oranları yöneticilere uygulanmamaktadır. (Labour Code §78). Hamile işçiler ve bir yaşından küçük çocuğu olan anneler fazla çalışmaya tabi tutulamazlar (Labour Code §215) (ILO Cuba, 2011).

2.2.2.6. Japonya

7 Nisan 1947 tarihli İş Standartları Kanunu (Labour Standards Law) yürürlüktedir. Günlük çalışma süresi en çok 8 saat, haftalık çalışma süresi ise en çok 40 saattir. (Labour Standards Law §32). Bir ayı geçmeyecek şekilde belirli bir referans döneminde yapılacak çalışmalarda haftalık 40 saat ortalama olarak alındığı için bu dönemlerde günlük 8 saat aşılabilmektedir. Bunun için işyerindeki işçilerin çoğunlukta olduğu sendikanın veya sendika bulunmayan yerlerde işçilerin çoğunluğunu temsil eden bir temsilcinin yazılı onayı aranmaktadır. İşveren bu halde anlaşmayı Sağlık, İş ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın talimatı çerçevesinde İdari Birime iletir. (Japan Institute, 2011). Kanuni sınırlamalar çerçevesinde hizmet sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri yapılabilmekte ancak söz konusu sınırların dışına çıkan sözleşme hükümleri geçersiz kabul edilmektedir (Aydoğanoglu, 2007).

Tarafların fazla çalışma sürelerine ilişkin olarak üzerinde anlaştıkları metnin İdari Birime iletilmesinden sonra Sağlık, İş ve Sosyal Yardım Bakanlığı fazla çalışma sınırlarına ilişkin standartları saptamaktadır. Bir afet veya diğer felaket halleri ortaya çıktığında hükümetin verdiği yetki ile günlük çalışma sınırı 8 saati aşabilmektedir. (Labour Standards Law §32 §33). Fazla çalışma sürelerine ilişkin genel bir sınırlama bulunmamaktadır. Fazla çalışma ücreti % 25 ila % 50 zamlı ödenmektedir (Japan Institute, 2011).

Japonya'da yıllık çalışma süresi 1960 yılında ortalama 2.432 saattir. 1988 yılına gelindiğinde bu süre 2.111 saate düşmesine rağmen, haftada beş gün çalışma

uygulamasının nadiren olması, tatil günlerinde ücret ödeme oranının düşük olması ve artan fazla çalışma saatleri nedenleriyle batı ülkelerine göre hala 200-500 saat daha uzundur. Bu durumun nedenleri arasında; çalışma saati başına üretilen iş verimliliğinin batı ülkelerine göre daha düşük olması, izin kullanmanın utanç duygusu yaratması, işçilerin şirkete sadakatleri, yönetim ve işçi sendikalarının işbirliği sayılmaktadır. İşçilerin üçte ikisi yorgunluktan yakınırken, “karoshi”¹ olgusu sosyal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. 1987 yılında hükümet çalışma saatleri konusundaki yasayı gözden geçirerek küçük bir adım atmıştır. Ayrıca, sendikalar da çalışma saatlerinin azaltılması yönünde çaba göstermişlerdir (Shimomitsu ve Levi, 1992:76-86).

Japonya’da çalışma saatlerinin diğer gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında oldukça fazla olduğu ve çok az sayıda işçinin çalışma yaptığı tatil günlerinin karşılığını aldığı görülmektedir. Bu haliyle bakılınca, Japonya az gelişmiş ülke özelliğini göstermektedir. Japon yasaları haftalık çalışma süresini 40 saat olarak belirlemiştir ancak, işveren ve işçi temsilcileri fazla çalışma yapılabilmesi konusunda anlaşmaları andan itibaren, fazla çalışma süresi sınırsız hale gelmektedir. Fazla çalışmada yıllık yasal süre 360 saat ile sınırlanmış olmasına rağmen, bu konuda her hangi bir cezai yaptırım hükmü bulunmadığı için, gerçekte fazla çalışmalar süresiz ve sınırsız bir hale dönüşmüş durumdadır. Öte yandan, fazla çalışma ücreti de uluslararası standartlara göre son derece düşük belirlenmiştir ve fazla çalışmayı engelleyecek her hangi bir mekanizma oluşturulmamıştır. Ogura, ülke çapında yaklaşık 2.500 işçiyi kapsayan araştırmasında aylık ortalama fazla çalışma süresinin erkeklerde 43,2 ve kadın işçilerde 30,2 saat olduğu ve bu çalışmanın karşılıksız yapıldığı sonucuna ulaşmıştır. (Ogura, 2006:5-22).

Japonya’da işçilerin neden bu kadar çok fazla çalışma yaptığı konusu çeşitli faktörlerden kaynaklanmakla birlikte, bu konudaki en temel belirleyicinin performansa dayalı sistem olduğu ve bu sistemin bir sonucu olarak karşılığını almadan fazla çalışma yapan çalışanların sayısının artmakta olduğu bulgulanmıştır. Fazla çalışma ücreti almadan çalışma yapan işgören arasında satış, planlama, araştırma ve geliştirme gibi yerlerde görev yapan beyaz-yakalı çalışanlar olduğu sonucuna varılmıştır.

Japon işçilerin bir başka sorunu da genel tatil günlerinde yapılan fakat karşılığı ödenmeyen fazla çalışmalardır. Japon işçilerin tatil günleri, işçilerin kıdemlerine göre

¹ Fazla çalışma nedeniyle meydana gelen ölüm anlamına gelmektedir.

10 ila 20 gün arasında değişmektedir. Japonya’da uzun süreli tatiller olmadığından işçiler tatilin anlamını pek bilemezler, bu yüzden işçilerin tek günlük izin almalarına sık rastlanmaktadır. Japon işçilerin yaz tatili en fazla bir hafta olurken, yoğun çalışan iş adamları için ise bu süre, Cumartesi ve Pazar günlerini kapsayan 3 günlük süredir. Noda, Japonya’daki sistemin kesintisiz uzun tatil kullanmaya değil, tek günlük izinlere uygun olduğunu ileri sürmektedir. (Noda, 2006:54-73).

“Karoshi” vakalarının giderek arttığı dünyada, hiç bir ülkede bu sorun Japonya’nın karşılaştığı kadar ağır değildir (Ogura, 2006:5). Karoshi vakası öncesinde ayda 45 saatten fazla çalışanlarda kalp ve beyinde fonksiyon bozukluklarının giderek arttığı, ayda 100 saatten fazla çalışma yapanlarda bu riskin son derece yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ogura, 2006:11).

Japonya’da yapılan bazı araştırmalar, işçilerin % 48’inin fazla çalışma ücretini hiç almadığını ortaya koymaktadır (Ogura, 2006:9). Japon işçiler diğer sanayileşmiş ülke işçilerinden daha fazla çalışmaktadır. Karoshi, Japonya’nın çalışma ile ilgili en önemli sosyal sorunlarından biridir. Uzun çalışma saatleri karşılığında ücret ödenmemesi Japonya’da oldukça yaygındır. Araştırma sonuçlarına göre Japonya’da ücreti ödenen ve ödenmeyen fazla çalışma süresi yaklaşık 30 saat olup, bunun üçte birinin ücretinin ödendiği, üçte ikisinin ise ödenmediği tahmin edilmektedir. (Mizunoya, 2001:1-4).

2.2.2.7. Kore Cumhuriyeti

28 Mart 2008 tarihinde değişikliğe uğrayan 13 Mart 1997 tarihli İş Standartları Yasası (Labor Standards Act No. 5309) uyarınca, günlük normal çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi ise 40 saattir (Labor Standards Act §50). Bu süreler aralıklı sürdürülen işleri, gözetim nitelikli işleri ve dört ve daha az işçinin çalıştığı işyerlerini kapsamamaktadır (Korea, 2011).

Azami iki haftalık dönemi, günlük 8 saatlik ve haftalık 40 saatlik ortalamayı geçmemek kaydıyla veya toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla günlük ve haftalık normal sınırlar aşılabilmektedir. İşveren ve işçi temsilcisinin kararlaştırmasıyla azami 3 aylık dönemde uygulanmak üzere, günlük 8 saatlik ve aylık 40 saatlik ortalama sürelerle uyarak, günde 4 saat ve haftada 12 saat fazla çalışma yapılabilmesi mümkündür (Labor Standards Act §11, 51) Tarafların anlaşmasıyla ortalama çalışma süreleri uzatılabilmektedir (Labor

Standards Act §53). Ancak, fazla çalışma süreleri aralıklı sürdürülen işlerde ve gözetim nitelikli işlerde uygulanmamaktadır. İşçi temsilcilerinin izniyle haftalık 12 saatten daha fazla çalışma yapılabilir (Labor Standards Act §11, 59, 63). Fazla çalışma ücreti % 50 artırımlı olmaktadır. (Labor Standards Act §56). İşçi temsilcilerinin yazılı onayı ile fazla çalışma ücreti yerine, serbest zaman kullanılması mümkündür (Labor Standards Act §57) (Korea, 2011).

Haftalık yasal çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmesine rağmen, Koreli çalışanlar, diğer OECD ülke işçilerinden daha uzun saatlerle çalışmaktadırlar. 2007 tarihli “South Korean Labor Force” tarafından yapılan bir araştırmada; haftalık çalışma süreleri bakımından; toplam çalışanların yaklaşık % 60’ının 45 saatten daha fazla, yaklaşık % 30’unun 36-44 saat aralığında ve yaklaşık % 10’unun da 35 saatten daha az çalıştıkları tespit edilmiştir. (Fleck, 2009:22)

2.2.2.8.Avustralya

2009 tarihli Adil İş Kanunu (Fair Work Act) yürürlükte. Günlük genel bir çalışma sınırı bulunmamaktadır. Haftalık çalışma sınırı 38 saat olup makul nedenlerle ilave çalışma saatleri mümkündür. İşverenin yetkisiyle veya hizmet sözleşmesiyle veyahut yasal koşullarla fazla çalışma yapılabilir. İlave saatlerle çalışma yapılması gerekip gerekmediğine ilişkin olarak konuyla ilgili tüm faktörler göz önüne alınmaktadır. Bu faktörler, işçinin sağlık ve güvenliği için risk teşkil edip etmeyeceği, ailevi sorumlulukları dahil işçiyle ilgili şartlar, işletmenin duyduğu gereksinim, işçiye fazla çalışma ücreti ödenip ödenmediği, fazla çalışma ihtiyacı veya talebi için işveren tarafından bildirimde bulunulup bulunulmadığı, işçinin fazla çalışma talebini reddetme niyetinde olup olmadığı, sektörün durumu vb. özetlenebilir (Fair Work Act 2009 § 62) (Australia, 2011)

İşçi ve işveren azami 26 haftalık dönemi ve haftalık 38 saatlik ortalamayı aşmayacak şekilde çalışma yapılabilmesi konusunda anlaşma yapabilmektedirler. (Fair Work Act 2009 §§ 38, 64). İşçilerin asgari istihdam şartlarını belirleyen tarafların yaptığı anlaşmanın koşullarından birini de fazla çalışma oluşturmaktadır. Fazla çalışma sınırlarına ve ücretine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. (Australia, 2011)

Avustralya’da uzun çalışma saatleri giderek artma eğilimine girmiştir. Buna rağmen bu saatlerin, karşılığı ödenmeyen fazla çalışmalar olduğu görülmektedir. Zira, toplam çalışanların yaklaşık % 61’inin fazla çalışma yaptığı ülkede, işverenlerin baskısı nedeniyle çalışma sürelerine ilişkin yasa hükümleri zayıftır (Campbell, 2005:7,17).

2.2.2.9.Ürdün

1996 tarihli İş Kanunu yürürlükte olup (Labour Law, of 1996), 2004 yılında değişiklik yapılmıştır. Günlük normal çalışma süresi 8 saat (Labour Law, 56), haftalık azami çalışma süresi 48 saattir ve günlük çalışma süresi 11 saati aşmayacak şekilde düzenlenmiştir. Genç işçi 17 -18 yaş aralığındaki çalışanlar olarak tanımlanmış (Labour Law §2) olup, çalışma süresi 6 saattir (Labour Law §2, 75) Çalışma süreleri ile ilgili hükümler tarım işçileri ile ev işçilerine uygulanmamaktadır (Labour Law §3). Haftalık çalışma süresi 48 saattir ve haftada 6 gün çalışma yapılmaktadır (Labour Law §56). (Jordan Labour, 2011)

İşveren, yılda 30 günü ve günde 10 saati aşmamak koşuluyla; yıllık envanterin çıkarılması, bilançonun hazırlanması, hesapların kapatılması, iskontolu fiyattan satışı hazır olunması sebepleriyle günlük veya haftalık çalışma süresini tek taraflı olarak artırabilir. Fazla çalışma; malların kaybedilmesini veya başkaca maddelerin hasara maruz kalmasını önlemek veya teknik bir işin risklerinden imtina etmek veya bazı maddelerin alınması, teslimi veya nakliyesi için yapılmaktadır. Bundan başka işveren, işçinin onayı ile günlük veya haftalık çalışma saatlerini artırabilmektedir (Labour Law §57, 59). Genel olarak fazla çalışma sadece işçinin rızası ile yapılabilmektedir (Labour Law §59). Genel bir fazla çalışma sınırı uygulanmamaktadır. Yıllık envanterin çıkarılması, bilançonun hazırlanması, hesapların kapatılması, iskontolu fiyattan satışı hazır olunması sebepleriyle işverenin tek taraflı talimatıyla yaptırılan fazla çalışma günde 10 saati aşamaz. (Labour Law §57). Fazla çalışma sınırları, genel denetim veya yönetim görevlerini yürüten çalışanlara veya işyerinin dışında çalışılan bazı durumlarda veya seyahat gerektiren çalışmalarda uygulanmamaktadır. (Labour Law §58). Fazla çalışma ücreti normal çalışma ücretinin % 25 zamlı miktardır. (Labour Law §59). Fazla çalışma şartları tarım işçileri ve ev işçileri için uygulanmamaktadır. (Labour Law §3) (Jordan Labour, 2011).

5 saatlik sürekli çalışma sonrasında 30 dakika veya 6 saatlik çalışma sonrasında 1 saat dinlenme süresi verilmektedir. (Labour Law §56). Genç işçiler 4 saatlik çalışma sonrası 1 saat dinlenme arası vermektedirler (Labour Law §2,75). Günlük dinlenme konusunda açık bir hüküm olmamakla birlikte, günlük çalışma süresinin 11 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir. 10 işçi veya daha fazlasını çalıştıran işveren, günlük ve haftalık dinlenme programı hazırlayacaktır. (Labour Law §55, 56). Hafta tatili bir tam gün olup, genel tatil günü Cuma günüdür (Labour Law §60). Haftalık dinlenme düzenlemeleri ücretsiz çalışan aile üyelerini kapsamamaktadır. (Labour Law §3). İşin özelliği nedeniyle hafta tatili başka bir gün olabilir. İşçinin rızası alınarak hafta tatili günü biriktirilebilir ancak bir ayı geçmeden kullanılması gerekmektedir. (Labour Law §60) Tatil günleri yapılan fazla çalışmaların karşılığı % 150 zamlıdır. (Labour Law §59). Genç işçilere hafta tatili günlerinde çalışma yaptırılmamaktadır. (Labour Law §2, 75) (Jordan Labour, 2011)

2.2.2.10.Lübnan

23 Eylül 1946 tarihli İş Kanunu yürürlükte olup (Al-jarida al-rasmiya, 1946), 26 Mayıs 2000 tarihinde (Act No. 207) değişikliğe uğramıştır. Günlük genel çalışma süresi bulunmamaktadır. Haftalık çalışma süresi 48 saattir (Labour Code §31). Aile teşebbüsleri, ev işçileri, ticari ve sanayi sektörlerde işigal etmeyen tarımsal teşebbüsler İş Kanunu kapsamında değildir. (Labour Code §7; ILO Liban, 2011)

Acil durumlarda normal çalışma saatlerinin ihlali imkan dahilindedir. (Labour Code §33). Fazla çalışmalar dahil azami çalışma süresi günlük 12 saattir. (Labour Code §33). Acil durumlarda yapılan fazla çalışmalar, normal ücretin % 50 fazlasıdır. (Labour Code §33). İşçiler zamlı ücret yerine serbest zaman kullanmayı tercih edebilmektedirler. Serbest zamanın süresi yapılan fazla çalışmaların süresine eşit olmaktadır. (Labour Code §37). 18 yaşın altındaki genç işçilerin normal çalışma saatlerinin üzerinde çalışmaları yasaktır. (Labour Code §23). 6 saat süreyle çalışan erkek işçiler ve 5 saat süreyle çalışan kadın işçiler en az 1 saat ara dinlemesi vermektedirler. (Labour Code §34). Genç işçiler ise 4 saatlik çalışma sonrasında dinlenmeye hak kazanmaktadır. (Labour Code §23). Hafta tatili 36 saattir (Labour Code §36). İşveren veya temsilcisi, işçilerin çalışma saatlerini Sosyal İşler Bölümüne bildirmek zorundadır (Labour Code §35) (ILO Liban, 2011).

2.2.2.11.Cezayir

21 Nisan 1990 tarihli Çalışma İlişkileri Kanunu (Labour Relations Act, Law No. 90-11) yürürlükte olup, 11 Ocak 1997 tarihinde değişikliğe uğramıştır. Günlük normal çalışma sürelerine ilişkin kanuni bir düzenleme yoktur. Haftalık çalışma süresi 40 saattir (Labour Relations Act §22). Haftanın 5 günü çalışma yapılmaktadır (Labour Relations Act §22). 40 saatlik çalışma sınırı özellikle meşakkatli ve tehlikeli işlerde azaltılabilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri veya düzenlemelerle çalışılmayan dönemler nedeniyle bazı işlerde 40 saatlik çalışma süresinin artırılacağı kararlaştırılabilmektedir. (Labour Relations Act §23). Yıllık çalışma sınırı 1.800 saattir (Labour Relations Act §24) (ILO Algerie, 2011)

Fazla çalışma istisnai olarak mutlak gereklilik arz eden hallerde yapılabilmektedir (Labour Relations Act §31). Çalışma öncesinde, işçi temsilcilerine danışılması ve Çalışma Kurulu'na bildirim yapılması gerekmektedir. Fazla çalışma saatleri normal çalışma saatlerinin % 20'sinden fazla olamaz. Fazla çalışma dahil günlük çalışma süresi 12 saati geçemez (Labour Relations Act §26 and 31). Fazla çalışma sınırlarının aşılması istisnai olarak; arızaları önlemek, bertaraf etmek veya toplu çalışmanın durması halinde hasar oluşacağı şartları iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan hallerde gerçekleşmektedir (Labour Relations Act §31). Fazla çalışma ücreti normal ücretin % 50 fazlasıdır. (Labour Relations Act §32). Bu oran 1995 yılı itibarıyla % 25 idi. Görüldüğü üzere, söz konusu tarihten bu yana fazla çalışma saatlerinde indirim gidilirken, fazla çalışma ücreti de artırılmıştır (ILO Algerie, 2011).

Azami beş günlük süre içinde 40 saatlik çalışma öngörülmektedir. Hafta içindeki çalışma saatlerinin programı toplu iş sözleşmeleri ile saptanmaktadır (Labour Relations Act §22). 1.800 saatlik yıllık çalışma saati tarım işçileri için bölgenin veya faaliyetin özelliğine göre tertip edilebilmektedir. (Labour Relations Act §24). Haftalık 40 saatlik çalışma haftası en fazla beş işgününe bölüştürülmelidir. Haftalık çalışma saatlerinin dağılımı toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmaktadır (Labour Relations Act §22). Sürekli çalışılan işlerde en fazla 1 saat ara verilmektedir ki bunun yarım saati çalışma sürelerinden sayılmaktadır (Labour Relations Act §25). Günlük dinlenme süresi bakımından açık bir kanun hükmü olmamakla beraber, çalışma saatleri hiçbir şekilde 12

saati aşamayacağından, dinlenme süresinin de 12 saat olduğu sonucuna varılmaktadır (Labour Relations Act §26). (ILO Algerie, 2011)

Hafta tatili 1 gün olup Cuma günü kullanılmaktadır (Labour Relations Act §33). Ekonomik veya üretim gereksinimleri sebebiyle hafta tatili başka bir gün olabilmektedir (Labour Relations Act §37). Tatil günlerinde çalışmanın karşılığı, çalışılan süreye denk olarak serbest zaman tanınması ve en az % 50 artırımlı ücret olmaktadır (Labour Relations Act §37). Resmi tatillerde ücret ödenmektedir. 19 yaşın altındaki genç işçiler ile kadınların gece çalışması yasaklanmıştır. Ancak bazı işlerin doğasından kaynaklanan sebeplerle söz konusu yasak Çalışma Teftiş Heyeti'nin izniyle uygulanmayabilir. (Labour Relations Act §29) (ILO Algerie, 2011).

2.2.2.12.Fil Dışı Sahilleri

12 Ocak 1995 tarihli İş Kanunu (Act No. 95/15) ve 7 Mart 1996 tarihli Çalışma Saatleri Kararnamesi (Decree No. 96-203) yürürlüktedir. Normal çalışma süresi; haftanın 5 günü çalışılan işlerde 8 saat ve haftanın 6 günü çalışılan işlerde 6 saat 40 dakikadır.(Labour Code §21). 21:00-05:00 arasında 8 saat olarak yapılan gece çalışmalarında ivedi sebeplerle 9 saat çalışma yapılabilir.

Haftalık normal çalışma süresi 40 saattir (Labour Code § 21). Bazı işyerleri ve mesleklerde işin özelliği nedeniyle çalışmaların fasıllı yapılması gerektiğinden, toplamda daha fazla sürelerle yapılan çalışmaların 40 saate tekabül ettiği öngörülmektedir. Buna göre; tarım dışı faaliyeti olan kuruluşlarda 40-44 saat, tarımsal kuruluşlarda 48-52 saat ve bakım görevlileri ile ev işçilerinde 56 saat çalışmanın, 40 saate denk geldiği kabul edilmektedir. (Droit-Côte d'Ivoire, 2011).

Arıza durumları ve hammadde kıtlığı, ulaşım vasıtalarının eksikliği gibi mücbir sebeplerin varlığı nedeniyle çalışılmayan saatlerin telafisi veya yerini ikame edecek vekilin beklenmedik şekilde gelmemesi nedeniyle, bireyin ivedi ve istisnai olarak çalışması gereken hallerde, geçici süreyle fazla çalışma yapılmasına izin verilmektedir. İşçi fazla çalışma yapıp yapmama konusunda serbesttir. Haftalık fazla çalışma süresi ne olursa olsun, karşılığı olan ücretleri işçinin elinden alan bir maddeyi içeren anlaşmalar batıldır. Fazla çalışma sınırı günde 3 saat, haftada 15 saat ve yılda 75 saattir (Decree on Hours of Work § 26). Günlük çalışma saatlerinin geçici olarak aşılabilmesi halinde

normal oranlar üzerinden ödeme yapılmaktadır. Ancak, ürün zayıflığını önlemek veya arızaları gidermek amacıyla derhal müdahaleyi gerektiren ivedi çalışmalar bundan istisnadır. (Decree on Hours of Work § 18). Fazla çalışma ücretleri; haftalık 41-46 saat arasında yapılan çalışmalarda %15, 46 saati aşan çalışmalarda %50, gece çalışması, hafta tatili veya genel tatil günlerinde %75, hafta tatili ile genel tatil günlerinde gece yapılan çalışmalarda %100 zamlı uygulanmaktadır. (Decree on Hours of Work §§ 16, 23, 24). Kısmi süreli işlerde fazla çalışma saatleri haftalık 40 saat olan yasal süreyi aşmamaktadır (Droit-Côte d'Ivoire, 2011).

Gece çalışması 8 saat olup, ivedi sebeplerle yapılan gece çalışması azami 1 saat ilave ile 9 saat olabilmektedir. Karşılığı olan ücret ise, kesintisiz 6 saat süren işlerde asgari ücretin 3 katı olarak değerlendirilmektedir. Hafta tatili Pazar günü olup, asgari kesintisiz 24 saat olarak kullanılmalıdır (Labour Code § 24). Genel tatil günlerinde çalışma yapılması, faaliyetin kesintisiz sürdürülmesi gereken kuruluşlar haricinde genel olarak yasaklanmıştır. Kesintisiz olarak faaliyetin sürdürülmesi gereken işlerde genel tatil günlerinde çalışan işçiler, yaptıkları çalışma süresine denk düşen normal ücrete ilaveten ücretlerine eşit düzeyde tazminat almaktadırlar. Kısmi süreli işlerde haftalık çalışma saati 30 saattir. Bu saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır. Normal çalışma ile birlikte fazla çalışma saatleri yasal süre olan 40 saati geçemez. Fazla çalışma ücreti ise taraflarca aksi kararlaştırılmadığı sürece normal çalışma saat ücreti gibi değerlendirilmektedir (Droit-Côte d'Ivoire, 2011)

2.2.2.13. Rusya Federasyonu

Yürürlükteki Kanun; 31 Aralık 2001 tarihli İş Kanunu (Labour Code of the Russian Federation of 31 December 2001 (Federal Law No. 197-FZ of 2001) olup, bazı konularda 30 Aralık 2008 tarihinde değişiklik yapılmıştır. Genel olarak günlük normal çalışma süresi sekiz saattir, tehlikeli veya sağlığa zararlı çevre şartlarının bulunduğu işyerlerinde haftalık 40 saatlik sınır 36 saate indirilmektedir (LC.94). Haftalık çalışma süresi 40 saattir. (LC.91). Fazla çalışma; işçinin normal çalışma süreleri, günlük çalışma süresi ve belirli bir dönemdeki normal çalışma saatleri üzerinde yaptığı çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (LC.md.99). Bir felaket, üretim kazası veya doğal afetlerin sonuçlarını engellemek veya bertaraf edebilmek amacıyla gerekli görüldüğünde; toplumsal etkileri olan, su, gaz, ısıtma, aydınlatma, kanalizasyon, ulaştırma ve

haberleşme sistemlerinin öngörülemeyen sebeplerle çalışmasına zarar veren olayların varlığı halinde, bu sebepleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalarda ve olağanüstü veya askeri nedenlerle veya yaşamsal tehdit içeren veya toplumsal normal yaşam koşullarını tehdit eden unsurlar nedeniyle yapılan fazla çalışmalarda işçinin rızasına gerek bulunmamaktadır. (ILO Russia, 2011)

Şu hallerde ise fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin yazılı onayı gerekmektedir; üretim teknik şartlarına, işverenin, devletin veya belediyenin çabuk bozulabilen nitelikteki mallarına veya insan yaşam ve sağlığına ilişkin öngörülemeyen gecikmelerin ortaya çıkması sonucu işin tamamlanmasının gerekli olduğu hallerde, yapılmadığı takdirde işçinin feshine yol açacak onarım veya restorasyon türünde işlerini yerine getirmek amacıyla, geçici süreyle ve postalar halinde çalışan bir işçinin işe gelememesi halinde, sürekli olarak yapılan fazla çalışma bu kapsamdadır. Diğer durumlarda, işçinin yazılı onayı ve işletmedeki yetkili sendikanın görüşleri göz önüne alınarak fazla çalışma talebine izin verilmektedir (LC.99) Fazla çalışma sınırı; iki günlük arayla 4 saat ve yılda 120 saattir (LC.99). Fazla çalışma ücreti, fazla çalışılan ilk iki saat için %50 ve müteakip saatler için % 100 zamlıdır (LC.152). İşçinin talebi ile fazla çalışma karşılığı zamlı ücret yerine, işçinin yaptığı fazla çalışma süresinden az olmamak koşuluyla serbest zaman tanınabilmektedir (LC.152). (ILO Russia, 2011)

Ev işleri, işverenin özel hizmetlisi gibi evde çalışan işçilerin fazla çalışma ücreti tarafların anlaşmasıyla belirlenmektedir (LC.305). 18 yaşından küçüklerin fazla çalışma yapması yasaklanmıştır (LC.265). Hamile ve henüz doğum yapmış kadınların fazla çalışması yasaktır ancak, yazılı onayları halinde fazla çalışmaya izin verilebilmektedir (LC.259). Üç yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiler fazla çalışma yapabilmek için yazılı olarak onay verebilirler; bu işçilerin fazla çalışma yapmayı reddetme hakları olduğu konusunda kendilerine bilgi verilmektedir (LC.259) (ILO Russia, 2011).

2.2.3. Avrupa Birliği'nde Fazla Çalışma Uygulamaları

2.2.3.1.Genel

Çalışma süresi, AB'nin istihdam şartlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale ettiği alanlardan birisini teşkil etmektedir. Çalışma Süreleri Direktifi; çalışma sürelerinden, yetersiz dinlenmeden ve çalışmanın düzensiz

organizasyonu sonucu çalışanların sağlık ve güvenlikleri açısından oluşacak zararlı etkilere karşı, çalışanları korumayı sağlamayı amaçlamaktadır (Yıldırım, 2009)

Batı Avrupa ülkelerinde, 1960 yılı itibariyle imalat sanayinde ortalama haftalık çalışma süresi 46 saat idi (Yavuz, 1999:88). 1970'lerden sonra ise sendikalar 35 saatlik haftalık çalışma süresi için mücadele vermeye başlamışlardır. Avrupa ülkelerinin bir bölümünde sendikalar bu konuda önemli faaliyetlerde bulunmuşlardır. 1985 yılında 40 saat olan haftalık çalışma süresi günümüz itibariyle, Avrupa Birliği ülkeleri ortalaması olarak 35-36 saat civarındadır. Çalışma sürelerinin toplu pazarlıklar yolu ile kısaltılması Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda görülen bir uygulamadır. Bu noktada bu ülkelerden bazıları ele alınarak, bu ülkelerdeki gelişim daha ayrıntılı olarak incelenebilir. Özellikle, 1980 sonrası dönemde, çalışma sürelerinin kısaltılması gerek Almanya'da gerekse Hollanda'da istihdam politikaları açısından önemli bir konu haline gelmiştir.(Kılıç, 2003:8). Çalışma sürelerindeki kısaltmaların artan refahın bir sonucu olduğu ileri sürülmektedir.

Tekinay'a göre, gelişmiş ülkelerin çalışma ve sosyal şartları da gelişmiş olduğundan, haftalık çalışma saatlerini azaltabilmektedirler. Örneğin, Fransa'da haftada 35 saat çalışılmaktadır. Ülkemizde çalışma saatleri uzamakta ve fazla çalışma yaygınlaşmakta iken, Avrupa ülkelerinde çalışma saatlerinin kısaltılması söz konusu olmaktadır. 1970'li ve 80'li yıllarda Avrupa ülkelerindeki işverenler verimliliğin artması için çalışma saatlerini arttırmaya çalışmış olsalar da 1990'lı yıllarla birlikte bu eğilim tersine dönmüştür. (Tekinay, 2005).

Fazla çalışmanın düzenlenmesi çerçevesinde AB ülkelerinde 3 karakteristik durum göze çarpmaktadır (EIRO, 2003):

Bir çok iskandinav ülkesi ile Avusturya dahil Güney Avrupa ülkelerinde ve kısmen Hollanda'da çalışma süreleri yasa koyucu tarafından belirlenmektedir. Taraflarca kararlaştırılan gerçek çalışma saatleri ise yasa koyucunun belirlediği normun altında olmaktadır. Yasal norm (azami çalışma süresi de denmektedir) böylece fazla çalışmanın karşılığının verilmeye başlanacağı bir eşik görevi görmektedir. Yasal çalışma eşiği altında kalan ancak kararlaştırılan saatleri aşan ilave çalışma saatleri, düzenleme şartları bakımından fazla çalışma sayılmamaktadır (bu çalışmaların karşılığı Avusturya, İtalya, Norveç, İspanya ve İsveç'te normal çalışma ücreti olarak ödenmektedir). Yasa koyucu

aynı zamanda fazla çalışmalar dahil toplam çalışma süresinin tavanını da belirlemektedir. Bu genel prensipler müzakerecilerin koyduğu kuralların yasal sürelerden daha uzak veya yakın olma durumu, ulusal endüstri ilişkileri sisteminde pazarlığın antimerkezileşme derecesi ve yasal süreleri azaltma hakkı hususlarına bağlı kalmak kaydıyla farklı yollarla uygulanmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri ile fazla çalışmanın başladığı eşikler; Finlandiya örneğinde olduğu gibi azaltılabilmekte veya İtalya'da olduğu gibi artırılabilen veya İtalya, İsveç ve Norveç'te olduğu gibi yasa koyucunun saptadığı azami çalışma saatlerinin üzerinde veya Hollanda'da olduğu gibi altında belirlenebilmektedir. Diğer olasılıklarda ise muafiyetleri yasa koyucu önermektedir. Örneğin Yunanistan'da izinler yetkili mercilerin iznine tabidir.

İkinci örnekte; Almanya ve Danimarka gibi ülkelerde çalışma süreleri, normal ve fazla çalışma düzenlemeleri toplu iş sözleşmesi yoluyla tespit edilmektedir. Yasa koyucu çalışma ve sürelerine ve fazla çalışmaya ilişkin sınırlamalar yapmaktan kaçınmaktadır. Fazla çalışma eşiği tarafların anlaşmalarına göre belirlenmektedir. Pazarlık yoksa veya pazarlıkla fazla çalışma süresi belirlenmemişse, fazla çalışma kavramı da yok demektir.

İngiltere örneği kendine özgü yapısıyla 3. tür özelliği yansıtmaktadır. Yasal çerçeve yukarıda açıklananlardan biraz farklı olmakla beraber üç tane esaslı farklılık mevcuttur. Çalışma sürelerine ilişkin (diğer şartlarda olduğu gibi) en çok benimsenen pazarlık seviyesi sektör ve meslek düzeyinde değil, işletme veya işyeri düzeyinde yapılanı olmaktadır. AB Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifinin uygulamaya geçirilmesiyle yasa koyucu haftalık azami çalışma süresini belirlemiştir. Burada gece çalışma süresinin sınırı tanımlandığı için günlük çalışma süresi de dolaylı olarak etkilenmektedir. Son olarak fazla çalışmanın lokal seviyede bile olsa pazarlık yoluyla sınırlanmadığı görülmektedir.

Avrupa ülkelerinde çalışanların %50'si, 24-40 saat, %5'i 10 saatten az, %5'i de 50 saatten fazla çalışmaktadır. Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinde, çalışma saatleri daha uzunken, Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerinde çok kısalmaktadır. Bütün ülkelerin ortalamasına bakıldığında, haftada beş gün ve 40 saat çalışılmaktadır Çalışma süreleri en kısa olan Hollanda'da ortalama çalışma süresi 33 saattir. (Gürbüz Güngör, 2009:1582)

European Industrial Relations Observatory (EIRO) tarafından yasal ve fiili çalışma süreleri konusunda yayınlanan rapora göre, Avrupa Birliği ülkelerinde 2009 yılında karşılaştırılan haftalık çalışma süresi ortalama 38.7 saat olarak gerçekleşmiştir. AB-15 olarak bilinen ülke ortalaması AB-27 ortalamasının 0,8 saat daha altında iken, Birliğe sonradan üye olan 12 ülke, söz konusu ortalamamın 0,9 saat daha üzerindedir. AB-15 ülkelerinde haftalık ortalama çalışma süresi 2001 yılında 37,6 ve 2005 yılında 37,3 olarak gerçekleşmiştir. Yıllık ortalama çalışma süresi bakımından ise; AB-27 ortalaması yaklaşık 1.750 saat, AB-15 ülkelerinde 1.700 saat ve yeni üyelere 1.800 saat olduğu görülmektedir. Çalışma saatleri sektörler ve mesleklere göre değişmektedir. Otel ve restoranların tüm ülkelerde en fazla çalışma saati uygulanan sektör olduğu görülmektedir. Yine, yüksek nitelikli çalışanlar, yöneticiler ve tarım işçileri de en fazla çalışmayı gerçekleştirmektedirler. Çalışma süreleri ile ilgili yapılan çalışmalarda tüm ülkelerde kıyaslanabilir veriler bulunmamaktadır.

Tablo 4. AB Üyesi Ülkelerde Çalışma Süreleri, 2009

Ülkeler	Günlük Yasal Çalışma Süresi	Haftalık Azami Yasal Çalışma Saati	Haftalık Ortalama Normal Çalışma Süresi	Haftalık Ortalama Fiili Çalışma Süreleri
Romanya	10,0	48	40,0	41,2
Malta	12,5	48	40,0	40,7
İngiltere	13,0	48	37,3	40,6
Lüksemburg	10,0	48	39,0	40,6
Bulgaristan	8,0	40	40,0	40,5
Slovenya	10,0	48	40,0	40,5
Almanya	8,0	48	37,7	40,4
Macaristan	12,0	48	40,0	40,1
Hollanda	12,0	48	37,5	40,0

Tablo 4'ün devamıdır

Letonya	8,0	40	40,0	39,9
Çek Cum.	9,0	48	38,0	39,7
Avusturya	8,0	40	38,8	39,7
Litvanya	8,0	48	40,0	39,7
Polonya	8,0	48	40,0	39,5
Slovakya	9,0	48	39,0	39,3
Yunanistan	12,0	48	40,0	39,2
Estonya	8,0	40	40,0	39,1
İspanya	9,0	40	38,4	39,1
Kıbrıs	13,0	48	38,0	38,9
Portekiz	8,0	40	38,2	38,7
İsveç	13,0	40	37,1	38,3
Belçika	8,0	38	37,6	38,3
Danimarka	13,0	48	37,0	38,2
İtalya	13,0	48	38,0	37,9
Norveç	9,0	48	37,5	37,8
İrlanda	13,0	48	39,0	37,4
Fransa	10,0	48	35,6	37,4
Finlandiya	8,0	40	37,5	37,3

Kaynak: Working Time Developments, EIRO Report, 2009

2.2.3.1.1. Toplu İş Sözleşmesiyle Kararlaştırılan Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri

Tablo 4’de tam gün istihdam edilen işçilerin toplu pazarlık yoluyla kararlaştırılan ortalama haftalık çalışma saatleri yer almaktadır. Toplu pazarlık bir çok ülkede çalışma sürelerinin belirlenmesinde önemli role sahiptir. Bazı ülkelerde çalışma süreleri daha kısa belirlenirken, Birliğe sonradan katılan ülkelerde olduğu gibi daha uzun da kararlaştırılabilmektedir. Toplu pazarlığın özelliğinden ve rolünden kaynaklanan bu rol, ülkeler arasında çeşitli pazarlık düzeylerinde (ulusal, sektörel ve işyeri düzeyinde) ve taraflar bakımından farklılıklar gösterebilmektedir. Ayrıca, pazarlığın önemi ve farkı, sektörler ve işçi grupları arasında da ortaya çıkmaktadır. Toplu pazarlık ve çalışma süreleriyle ilgili yasal koşullar da ülkeden ülkeye değişebilmektedir.

Toplu sözleşmeyle kararlaştırılan ortalama haftalık çalışma süreleri, AB’ne üye ülkelerde 35-40 saat arasında değişmektedir. Bir çok ülkede ortalama çalışma saati 2008 yılı ile aynı düzeydedir. Bununla birlikte Slovakya ve Fransa’da 0.6 saatlik önemli bir artış olmuştur. Fransa’daki artışın nedeni, ülkedeki yasal 35 saatlik sınırın 2008 yılındaki düzenleme ile esnetilmesidir. Almanya ve İspanya’da 0.1 saatlik küçük artışlar gözlenmektedir. İsveç’te ise 0.1’lik hafif bir azalma meydana gelmiştir. Toplu sözleşmeyle kararlaştırılan haftalık çalışma sürelerinin en yüksek olduğu sektörler içinde, metal sektöründe ülkelerin ortalaması 38,7 saat, bankacılık ve yerel yönetim sektöründe 38,3 saattir.

AB üyesi 27 ülke ortalaması baz alındığında 2008 yılında haftalık çalışma saatleri 38.6 iken, 2009 yılında 0.1 saatlik küçük bir artışla 38.7’ye yükseldiği anlaşılmaktadır. AB-15 ülkelerinde 2008 ile 2009 aralığında her hangi bir değişiklik meydana gelmemiş olup, haftalık ortalama çalışma süresi 37.9 saattir. AB’ne yeni üye ülkelerdeki bu ortalama 2008’deki 39.5 saatten 2009’da 39.6 saate yükselmiştir. AB-15 ülkeleri ile AB’ne yeni üye ülkelerin arasındaki fark 1.7 saat olup, % 4.5’e tekabül etmektedir. Toplu pazarlığın bazı ülkelerde yasal çalışma süresi olan 40 saatten farklılaşmadığı ve göreceli olarak öneminin daha az olduğu anlaşılmaktadır. Sadece Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti ve Slovakya’da haftalık normal çalışma süresi 40 saatin altında kararlaştırılmıştır.

2.2.3.1.2.Haftalık ve Günlük Yasal Azami Çalışma Süreleri

AB üyesi ülkelerde çalışma sürelerinin uzunluğu ile ilgili olarak toplu pazarlığın azami yasal çalışma süreleri çerçevesinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, AB'nin 2003/88 sayılı Direktifinde belirtilen 48 saatlik çalışma sürelerine, asgari 11 saatlik dinlenme sürelerine ve günlük ve gecelik 8 saatlik çalışma sınırına riayet edildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 4'de görüldüğü üzere ülkeler, AB Çalışma Sürelerine ilişkin Direktife uygun olarak haftalık çalışma sürelerini 48 saat olarak belirleyen ülkeler ve haftalık 40 saat olarak belirleyen ülkeler olarak iki gruba ayrılmış durumdadır. 2008 ile 2009 aralığında bu tabloda önemli bir değişim olmadığı belirlenmiştir. 19 ülkede yasal 48 saatlik çalışma süresinin, fiili çalışma saatleri ile karşılaştırıldığında daha yüksek kaldığı görülmektedir. Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İtalya, Litvanya ve Slovenya gibi ülkelerde 48 saatlik çalışma süresi çoğunlukla fazla çalışmayı da kapsamaktadır. Direktifin uygun gördüğü gibi 48 saatlik çalışma süresinde Malta ve İngiltere gibi ülkelerde veya bazı sektörlerde bireysel çekilme hakkının kullanılmasına izin verilmektedir. Dokuz ülkede haftalık yasal azami çalışma süresinin fiili veya kararlaştırılan çalışma saatlerine daha yakın ve bazılarında da aynı olduğu görülmektedir ki bu durum çalışma saatleri ile uygulamalarda yasanın etkin rol oynadığını göstermektedir. Ancak, bu tabloda fazla çalışma süreleri yer almadığından azami çalışma sürelerinin normal haftalık çalışma sürelerine eşit olduğu olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu şekilde gösterilen yasal haftalık çalışma süresinin Çek Cumhuriyeti, Fransa, Litvanya, Lüksemburg, Norveç ve Polonya gibi ülkelerde azami çalışma süresinden daha az olduğu görülmektedir.

AB Direktifinin izin verdiği şekilde belirli dönemlerde haftalık çalışma saatlerinin ortalaması değişebildiğinden, Tablo 4'de verilen yasal çalışma süreleri, esnek sürelerle çalışmanın düzenlendiği bazı ülkelerde daha fazla olabilmektedir. Belirli dönemlerde ortalama sürelerin alındığı tabloda haftalık azami çalışma süreleri de örneğin 60 saat gibi bir tavan uygulaması da söz konusu olabilir. Örneğin Hollanda'da haftalık ortalama azami çalışma süresi 16 haftalık denkleştirme döneminde fazla çalışmalar dahil 48 saati veya 4 haftalık denkleştirme döneminde haftalık 55 saati aşmamaktadır. Aksi halde, işveren ve sendikanın anlaşmasıyla mutlak haftalık çalışma süresinin 60 saat olarak belirlenebilmesi mümkündür.

Fazla çalışmaya veya değişken saatlerle çalışmaya ilişkin kuralların bir çok ülkede karmaşık olması nedeniyle Tablo 4’de gösterilen azami çalışma süreleri arasında gerçek anlamda bir karşılaştırma yapmak mümkün olmamakta ve 40 saat ve 48 saatlik azami çalışma sürelerinin uygulanmadığı ülkelerde bu nedenle önemli farklılıklar meydana gelmemektedir.

Söz konusu tabloda günlük azami çalışma süreleri de yer almaktadır. Kıbrıs, İrlanda, İtalya ve İngiltere’de gece işçileri hariç günlük azami çalışma süresine ilişkin bir açıklık bulunmamakta fakat, Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifte düzenlenen günlük asgari 11 saat dinlenme süresinden hareketle, günde azami 13 saat çalışma yapılabileceği sonucuna varılabilmektedir. Avrupa ülkelerindeki haftalık çalışma sürelerine göre günlük çalışma sürelerinin daha fazla değişken olduğu görülmektedir. Günlük azami çalışma süresi 6 ülkede 12 saat, 1 ülkede 12.5 saat, 3 ülkede 12 saat, 4 ülkede 10 saat, 4 ülkede 9 saat ve 10 ülkede 8 saat olarak uygulanmaktadır.

Haftalık çalışma sınırlarının fazla çalışma süreleri dahil edilse de edilmese de ülkeden ülkeye değiştii gözlenmektedir ve günlük çalışma süresi esnek sürelerle çalışma sisteminden daha yüksek olabilmektedir. Örneğin, Bulgaristan’da çalışma günü 8 saatten 10 saate uzayabilmekte ancak bu yılda ardışık 20 günü aşmamak suretiyle en fazla 60 gün için uygulanabilmektedir. Çek Cumhuriyetinde, esnek sürelerle çalışma sisteminde günlük 9 saatlik çalışma süresi belirli dönemlerde 12 saate kadar çıkabilmektedir. Almanya’da günlük çalışma saati 24 haftalık veya 6 aylık denkleştirme dönem ortalaması 8 saat olmak üzere, 10 saate kadar yükseltilebilmektedir. İspanya’da tarafların anlaşmasıyla günlük çalışma süresi en fazla 12 saate kadar uzayabilmekte ancak bunun için öngörülen denkleştirme döneminde günlük 9 saatlik çalışma süresine riayet edilmesi gerekmektedir.

2.2.3.1.3. Haftalık Fiili Çalışma Saatleri

Tarafların anlaşmasıyla kararlaştırılan haftalık çalışma saatleri yukarıdaki tabloda incelenmişti. Gerçekten haftada kaç saat çalışıldığı hakkında daha doğru bilgi elde edebilmek için fazla çalışmaların dahil edildiği ve işe devamsızlığın hariç tutulduğu fiili çalışma sürelerine bakmak gerekir. Aynı tabloda tam zamanlı olarak aynı işte geçirilen haftalık ortalama fiili çalışma süreleri de verilmektedir. Bu rakamlar fazla çalışma

saatlerini de içermekte olup bunların karşılığında ücret ödenip ödenmeme durumu istisna edilmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinde tam zamanlı çalışan işçilerin asıl işlerindeki haftalık fiili çalışma süreleri bakımında en fazla Romanya, Malta, Lüksemburg ve İngiltere’de, en az ise Finlandiya, İrlanda, Fransa ve İtalya’da çalışılmaktadır. En kısa süre çalışılan ülke olan Finlandiya ile en fazla çalışılan ülke Romanya arasındaki fark 3.9 saat olup, oransal % 10.5’e tekabül etmektedir. Birliğe yeni üye olan 12 ülkede fiili çalışma saatleri 39.3 olan AB-27 ortalamasının üzerindedir. Yeni üyelere sadece Estonya ve Kıbrıs, ortalamanın altında kalmaktadır. Günlük çalışma süresi bakımından, AB-15 ülkelerinden en uzun fiili çalışma süresi Lüksemburg, İngiltere ve Almanya’da bulunurken, en kısa fiili çalışma süreleri de Finlandiya, İrlanda ve Fransa’dadır.

Haftalık çalışma süresi bakımından; 28 ülkeden 20 tanesinde fiili çalışma süresi, taraflarca anlaşılan ortalama çalışma süresinden daha uzundur. Bu uzunluğun 1 saatten az olduğu ülkeler Macaristan, Norveç, Slovakya, Bulgaristan, Portekiz, Slovenya, Belçika, Malta, İspanya, Avusturya ve Kıbrıs’tır. Fiili çalışma süresinin anlaşılan çalışma süresinden uzunluğu 1-2 saat aralığında olan ülkeler ise Danimarka, Romanya, İsveç, Lüksemburg, Çek Cumhuriyeti ve Fransa’dır. Söz konusu sürenin 2-3 saat olduğu ülkeler Hollanda ve Almanya’dır. İngiltere’de bu süre 3.3 saattir. 8 ülkede ise haftalık fiili çalışma süresi normal çalışma süresinden daha azdır. İtalya, Letonya, Finlandiya, Litvanya, Polonya, Yunanistan ve Estonya’da fark süre 1 saatten azdır. En fazla fark süre İrlanda’da olup, 1.6 saattir.

AB-27 ülkelerinde haftalık ortalama fiili çalışma süresi 2009 yılında 39.3 olarak gerçekleşirken, taraflarca kararlaştırılan çalışma süresi 38.7 saattir. Bu açıdan AB-15 ülkeleri değerlendirildiğinde fiili çalışma süresinin 38.8, kararlaştırılan çalışma süresinin 37.9 olduğu ve fark sürenin biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Yeni üye ülkelerde ise fiili çalışma süresi 39.9, kararlaştırılan çalışma süresi 39.6 olarak gerçekleşirken, fark süre daha az olmaktadır.

Eurostat verilerinden yola çıkılarak 2009 ile 2008 yıllarının son çeyrekleri karşılaştırıldığında AB-27, AB-15 ve yeni üye ülkelerin ortalamaları bakımından haftalık fiili çalışma sürelerinde genel bir düşüş gözlenmekte olup, bu miktar 0.3 saate karşılık gelmektedir. 28 ülkeden 21 tanesinde fiili çalışma süresi azalırken, en fazla

düşüş İrlanda ve Avusturya'da olmuştur. Dolayısıyla, normal çalışma süreleri ile fiili çalışma süreleri arasındaki farkın azaldığı anlaşılmaktadır. Ekonomik durgunluk nedeniyle kısmi süreli çalışmaya daha fazla başvurulması, bu farkın azalmasında olası bir nedendir.

2009 yılında fiili çalışma süresi, erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre daha fazla artış göstermiştir. Eurostat verilerine göre aradaki fark süre ortalama 2.1 saattir. İrlanda, İngiltere ve İtalya'da erkek çalışanların fiili çalışma süresi kadın çalışanlardan 3 saatten fazla olurken, Çek Cumhuriyeti, Letonya, Romanya ve Litvanya'da 1 saatten az gerçekleşmiştir

2.2.3.1.4. Yıllık Çalışma Süresi

Kararlaştırılan Yıllık Çalışma Süresi; yıllık izin, tatil günleri ve esneklik düzenlemelerini göz önüne aldığı daha doğru bir sonuç vermektedir (Tablo 5).

2009 yılında taraflarca anlaşılan yıllık normal çalışma süresi bakımından AB-27 ortalaması 1.750,3 saat; AB-15 ortalaması 1.703,2 saat ve 12 yeni üye ortalaması 1.808,5 saat olarak gerçekleşmiştir. Yeni üyellerdeki çalışma süresinin yıllık bazda yaklaşık % 6,2 ile 105.3 saat daha fazla olduğu görülmektedir. Bu konuda en uzun çalışma saatleri Macaristan, Bulgaristan, Estonya, Litvanya, Polonya ve Romanya'da görülürken, yıllık en az çalışma saatleri ise Fransa, Danimarka, İsveç, Almanya ve İtalya'da olmaktadır. Yıllık bazda en uzun ve en kısa çalışma saatlerine sahip Macaristan ve Fransa karşılaştırıldığında, aradaki farkın 261 saat olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma süreleri bakımından 28 ülke incelendiğinde genellikle, haftalık çalışma saatleri uzun olan ülkelerin yıllık çalışma saatlerinin de uzun, haftalık çalışma saatleri kısa olan ülkelerin yıllık çalışma saatlerinin de kısa olduğu gözlenmektedir. Ancak, Çek Cumhuriyeti, İtalya, Malta ve İsveç gibi ülkelerde göreceli olarak yıllık izin süresinin daha uzun ve genel tatil günlerinin daha fazla sayıda olması nedeniyle tersi bir durum söz konusu olmaktadır.

Pazar günleri ayrık tutulduğunda genel tatil günleri en fazla 14 günle Kıbrıs ve İspanya'da, en az ise 6 gün ile Hollanda'da olmaktadır. AB-27 ortalaması 10.5, AB-15 ortalaması 10.3 ve yeni üye 12 ülke ortalaması 10.7 gündür.

Tablo 5. Kararlaştırılan Yıllık Normal Çalışma Süresi, 2009

Ülke	A. Haftalık Saat	B. Brüt Yıllık Saat (Ax52)	C. Yıllık İzin Günleri	D. Genel Tatil Günleri	E. Tüm İzinler(C+D) Saat cinsinden	F. Yıllık Saatler (B-E)
Macaristan	40.0	2,080.0	20.0*	8.0	224.0	1,856.0
Bulgaristan	40.0	2,080.0	20.0*	9.0	232.0	1,848.0
Estonya	40.0	2,080.0	20.0	10.0	240.0	1,840.0
Litvanya	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Polonya	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Romanya	40.0	2,080.0	21.0	9.0	240.0	1,840.0
Letonya	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Slovenya	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Yunanistan	40.0	2,080.0	23.0	10.0	264.0	1,816.0
Malta	40.0	2,080.0	24.0*	12.0	288.0	1,792.0
İrlanda	39.0	2,028.0	24.0	9.0	257.4	1,770.6
Slovakya	39.0	2,028.0	21.1	13.0	266.0	1,762.0
Lüksemburg	39.0	2,028.0	25.0*	10.0	273.0	1,755.0
Avusturya	38.8	2,017.6	25.0	12.0	287.1	1,730.5
Belçika	37.6	1,955.2	20.0*	10.0	225.6	1,729.6
İspanya	38.4	1,996.9	22.0*	14.0	276.5	1,720.4
Portekiz	38.2	1,986.4	22.0*	13.0	267.4	1,719.0
Kıbrıs	38.0	1,976.0	20.0	14.0	258.4	1,717.6
Hollanda	37.5	1,950.0	25.6	6.0	237.0	1,713.0

Tablo 5'in devamıdır

Çek Cum.	38.0	1,976.0	25.0	11.0	273.6	1,702.4
Norveç	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1,695.0
İngiltere	37.3	1,939.6	24.8	8.0	244.7	1,694.9
Finlandiya	37.5	1,950.0	25.0	10.0	262.5	1,687.5
İtalya	38.0	1,976.0	28.0	11.0	296.4	1,679.6
Almanya	37.7	1,960.4	30.0	10.5	305.4	1,655.0
İsveç	37.1	1,929.2	25.0*	11.0	267.1	1,662.1
Danimarka	37.0	1,924.0	30.0	10.0	296.0	1,628.0
Fransa	35.6	1,851.2	25.0	11.0	256.3	1,594.9
Tüm ülkeler	38.6	2,007.9	23.2	10.4	259.6	1,748.3
AB27	38.7	2,010.1	23.2	10.5	260.2	1,750.3
AB15	37.9	1,970.2	25.0	10.3	267.0	1,703.2
Yeni Üyeler	39.6	2,058.3	20.9	10.7	249.8	1,808.5

Kaynak: EIRO, 2009

Fiili çalışma süreleri kararlaştırılan sürelerin üzerinden kalmaktadır. Üstelik, yasal çalışma süresini aşan kısmın bildirimden kaçınılması istatistiklere yansımadağı için fazla çalışmalar konusundaki aşırılığı gölgelemektedir.

Ülkemizde haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmişken, bazı AB ülkelerindeki düzenlemelere bakacak olursak; Finlandiya, Yunanistan, İtalya, İspanya ve Avusturya' da haftalık çalışma süresi 40 saat, Belçika' da 39 saat, Fransa'da 35 saat, Hollanda'da 45 saat, Almanya ve İngiltere'de haftalık azami çalışma süresi 48 saat olarak sınırlandırılmıştır (Yuvalı, 2009:76-79). Yine, Türkiye'deki günlük azami çalışma süresi 11 saat olarak belirlenmişken, bazı AB ülkelerindeki düzenlemelere bakıldığında; Finlandiya, Yunanistan, İtalya, İspanya ve Avusturya' da günlük çalışma süresi 8 saat,

Almanya ve İngiltere’de ise günlük azami çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir. Belçika’ da günlük çalışma süresi 8 saat, Fransa’ da günlük azami çalışma süresi 10 saattir. Hollanda ise günlük çalışma süresini 9 saat ile sınırlandırmıştır. Genel olarak bakıldığında AB ülke düzenlemelerinin üzerinde günlük azami çalışma süresini benimsediğimiz görülmektedir.

1998 yılında AB’ne üye ülkelerde ortalama iş süresi 1.660 saat iken, 2000 yılı itibariyle toplam haftalık iş süresi 39 saatten 37 saate düşmüş, fakat yıllık iş sürelerinde artışlar olmuştur. 2000 yılında İngiliz hükümeti tarafından oluşturulan “İş-Yaşam Dengesi Kampanyası”yla işverenler, uzun çalışma saatleri kültürüne takılı kalmadan iş ve yaşam dengesi kurulmasının önemine inandırılmaya çalışılmıştır.

2005 yılında Brüksel’de yapılan “Yeni AB Üyesi Ülkelerde Çalışma ve İstihdam Koşulları” konulu konferansta ortaya çıkan sonuç; yeni üyelere ve özellikle de Doğu Avrupa ülkelerinde, çalışma koşullarında işsizlik oranlarının yüksekliği, ücretlerin azlığı ve güvencesiz istihdam göze çarpmaktadır.

AB’ne yeni üye ülkelerde en önemli sorunlardan biri uzun çalışma saatleridir. AB ortalaması haftada 41.4 saat iken, Litvanya ve Slovakya hariç, yeni üyelere çalışma saatleri AB ortalamasının üzerinde ve ortalama 43-44 saat düzeyindedir. Hafta sonu çalışması artış gösterirken, fazla çalışmalar çoğunlukla işverenlerin talebi üzerine ancak gönülsüz olarak yapılmaktadır. Öte yandan, bazı ülkelerde ise ortalama üzerinden bakıldığında, yasal çalışma süresinin azaldığı görülmektedir. Polonya’da çalışma süresi 42 saatten 40 saate inerken, fiili çalışma süresi de Slovakya ve Çek Cumhuriyeti’nde iki saat azalmıştır. Birden fazla işte çalışmanın önceki yıllara göre azaldığı da anlaşılmaktadır. Örneğin, Estonya’da 1997’de birden fazla işte çalışanların oranı %9 iken, 2005 yılında %4.5 düzeyine gerilemiştir (Çoban, 2005).

Kayıt dışı istihdam çok yaygın olup, haftalık ortalama çalışma süresi 50 saati geçerken, kayıtlı istihdamda ise fazla çalışmaların bildirilmemesi yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Personel sayısının azlığı nedeniyle kamu kesiminde ve özellikle sağlık sektöründe fazla çalışmaya sıkça rastlanmaktadır. Fazla çalışma karşılığında hak edilen zamlı ücret ise nadiren ödenmektedir. Örneğin, Polonya’da çalışanların % 70’i fazla çalışma nedeniyle zamlı ücret almamaktadır. İşletmelerin üçte biri fiili çalışma sürelerine ilişkin doğru raporlama yapmamaktadır. Litvanya’da çalışanların sadece %

6.5’u haftalık 48 saatin üzerinde yaptıkları çalışma için fazla çalışma ücreti almaktadır. Bu konuda en iyi durumda sayılan Slovakya’da bile çalışanların % 48.5’i fazla çalışma ücreti almamaktadır. Hafta sonu çalışmasında da görünüm farklı değildir. Kıbrıs ve Litvanya’da Pazar günü yapılan çalışmanın karşılığında zamlı ücret alanların oranı % 10’un altında kalmaktadır (Çoban, 2005).

İşçinin muvafakat vermesi ile haftalık en çok çalışma süresinin üzerinde çalışmasına imkan veren “bireysel çekilme hakkı” anlaşmasına ilişkin kısmı, 2008 tarihli Avrupa Parlamentosu’nda reddedilmiştir. Parlamentoda haftalık çalışma süresinin 60 saate kadar çıkarılabilmesi imkânı getiren bireysel çekilme anlaşmalarının, revize edilmiş Yönerge’nin yürürlüğe girmesinden 3 yıl sonra sona ermesi gerektiği, zira bu durumun işyeri sağlığı ve güvenliğini zedeleyerek iş ve aile hayatı dengesini bozduğu savunulmuş ve 48 saatlik haftalık maksimum çalışma süresinin muhafaza edilerek tüm istisnaları kaldırmayı teklif eden bu görüş kabul edilmiştir (Aktekin, 2009).

2.2.3.2 Bazı Ülke Uygulamaları

2.2.3.2.1. Almanya

Almanya’da 1960 yılında 45 saat olan çalışma süresi günümüzde 40 saate gerilemiş, toplu pazarlıklar ile çalışma sürelerinin çeşitli işkollarında 35 saate kadar kısaltılması mümkün hale gelmiştir. 1980 yılına kadar çalışma sürelerinde kısaltma yapılabilmesi, toplu sözleşmelerin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerinde kesinti yapılmak suretiyle mümkün olurken, bu tarihten sonra ücret indirimi koşuluna bağlı olmaksızın, çeşitli sektörlerde kademeli olarak 35 saatlik haftalık çalışma süresine geçiş için mücadele verilmiştir (Kılıç, 2003:9).

1994 tarihli Çalışma Süreleri Kanunu (Hours of Work Act (Arbeitszeitgesetz), of 6 June 1994) çalışma saatlerinin esnekleştirilmesine olanak sağlamak amacıyla yürürlüğe konarak, sosyal taraflara daha fazla hareket kabiliyeti sağlamıştır. Yasa işgörenlerin günlük çalışma süreleri için bir üst sınır, asgari ara dinlenme süresi ve çalışma sonunda asgari dinleme süresini tayin etmek suretiyle, çalışanların sağlığını korumayı amaçlamıştır. Esnekliğin artışı genellikle çalışma süreleri ile ilgili olmakta ve işverenlere çalışılmayan süreler için tazminat ödeme yoluyla üzerinde anlaşılmış çalışma süresinden geçici de olsa, sapma olanağını vermektedir. İlgili düzenleme

uyarınca günlük normal çalışma süresi 8 saat, haftalık ise 48 saatle sınırlandırılmıştır. (ILO Germany, 2011)

Çalışma süresi, ara dinlenmeleri dikkate alınmadan, işin başlaması ve sona ermesi arasında geçen süre olarak tanımlanmaktadır (Hours of Work Act §2). İşgörenlerin birden fazla işverene bağlı olarak çalışmaları halinde bu sürelerin toplamı dikkate alınmaktadır. 24 haftalık veya 6 aylık dönem içinde ortalama çalışma süresi günde 8 saati aşmaması koşuluyla, fazla çalışma süresi günde 10 saate kadar artırılabilir. Diğer bir deyişle böyle bir durumda, işyerinde altı ay ya da 24 haftalık çalışma süresinin bir güne düşen ortalaması 8 saati aşamaz. Altı aya yaygınlaştırılabilecek bir denkleştirme döneminde, zorunlu olarak tatil yapılması gereken hafta sonu çıkarıldığında, haftalık 60 saatlik çalışma süresi esas kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine istinaden yapılan işletme anlaşmaları ile başka bir denkleştirme süresi öngörülmesi ya da denkleştirme olmaksızın yılda 60 gün için günlük çalışma süresinin 10 saate çıkarılması mümkündür (Caniklioğlu, 2005b:9). Ülke ekonomisindeki gelişme paralelinde, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle, dört güne bölünerek uygulanmasına imkân verilmiştir. Böylelikle yasa koyucu, yasanın temel amaçlarından biri olan işgörenlerin sağlığını koruma ilkesinden ödün vermez iken, diğer taraftan giderek artan uluslararası rekabet yarışında çalışma sürelerini işverenin ihtiyaçları doğrultusunda ayarlama imkanı getirerek, Alman ekonomisinin rekabet gücü üzerinde önemli bir katkı sağlamıştır. (Hekimler, 2003)

Fazla çalışmayı işverenin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri sözleşmesinde kendisine bu konuda bir yetkinin verilmiş olması halinde işçiden talep etmeye hakkı vardır, yoksa işçinin fazla çalışma yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Fazla çalışmanın işveren tarafından açık bir şekilde işçiden talep edilmesi mümkün olduğu gibi, bunun dolaylı olarak da gerçekleşmesi mümkündür. Alman Hukukunda fazla çalışma yasal olarak tanımlanmadığından, bu çalışmaların karşılığında ilişkin herhangi bir yasal düzenleme de mevcut değildir. Bunun nedeni Çalışma Süreleri Yasasının bir koruma yasası olarak çalışma süreleri bakımından işçi sağlığı ve güvenliğinin korunmasını tek amaç olarak benimsemesidir (Astarlı, 2008b:3-4).

Genel olarak fazla çalışma önem arz eden bir uygulama olarak görülmemekte ve bu yüzden ek ödemeler konusunda herhangi bir kural içermemektedir. İşçinin fazla

saatlerle çalışma ile ilgili yükümlülüğü ve kapsamı sözleşmelerle belirlenmektedir. Fazla çalışmanın üst sınırı ve fazla çalışmanın karşılığında ödenecek zamlı ücret oranı veya serbest zaman olarak kullanılması toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Örneğin, Hessen Eyaletinde Metal İş Kolu için akdedilen çerçeve toplu sözleşmesinde, azami 8 haftalık bir süre için haftada toplam 10 saat fazla çalışmanın yapılabileceği konusunda taraflar anlaşmışlardır. Fazla çalışma nedeniyle ortaya çıkan ücret konusunda doğal olarak yasada herhangi bir hüküm yer almadığından dolayı, bu konudaki düzenlemeyi de taraflar getirmektedirler. (Hekimler, 2003). Taraflar sözleşmede fazla saatlerle çalışma karşılığında işçinin serbest zaman kullanabileceğini kararlaştırabilmektedir (Hromadka und Maschmann, 2005:198-199). Ancak işveren tek taraflı olarak işçiye fazla saatlerle çalışma karşılığını serbest zaman olarak kullandıramamaktadır. Öte yandan, asıl ücretin fazla saatlerle çalışma ücretini de kapsadığına ilişkin sözleşme hükümlerinin geçerliliği için, saydamlık kuralı kapsamında hükmün açık ve anlaşılır olması gereklidir. Bunun için fazla saatlerle çalışmanın azami süresinin de sözleşmede yer alması gerektiği, zira ancak bu şekilde işçinin ne kadar süre fazla saatlerle çalışma yapacağını ve asıl ücret içindeki ne kadarlık bir kısmın fazla saatlerle çalışma ücreti olarak kendisine ödeneceğini öngörebileceği kabul edilmektedir (Astarlı, 2008b:23).

İşgörenler hangi nedenlerden olursa olsun kanunen belirlenen günlük 8 saatlik çalışma süresinden fazla çalıştırılırsa, işveren bu fazla çalışma sürelerini kayıt etmek ve ilgili belgeleri iki yıl süresince saklamak zorundadır. Yasa koyucu ayrıca yasadan kaynaklanan haklardan işgörenlerin yeterince bilgi sahibi olabilmeleri için yasa metninin ve bu kapsamda getirilen düzenlemelerin, işgörenlerin görebilecekleri bir yerde ilan edilmesi yükümlülüğünü getirmiştir (Hekimler, 2003).

Fazla çalışma konusunda bireysel hizmet akitleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile ücret ya da telafi izni arasında tercih yapılabilir. Uzun süreli çalışmalar ise telafi edici izinle ödenmektedir (TİSK, 2003). Eğer sözleşmelerde fazla saatlerle çalışma için bir ücret ödeneceği öngörülmemişse, fazla saatlerle çalışmanın karşılığı olarak normal saat ücretinin ödenmesi gereklidir. İşçinin bu fazla saatlerle çalışmalar karşılığında zamlı ücret talep edebilmesi de sözleşmelerde bu yönde bir hükmün varlığı halinde söz konusudur; aksi halde işverenin bu konuda bir yükümlülüğü doğmamaktadır (Astarlı,

2008b:4). Bireysel iş sözleşmelerine konulan ve fazla saatlerle çalışma ücretlerinin de asıl ücret içinde belirlendiği hükümlerin geçerliliği Alman Hukukunda sözleşme özgürlüğü kapsamında genel olarak kabul edilmektedir (Astarlı, 2008b:8). Toplu iş sözleşmesinde denkleştirme uygulamasına ilişkin hüküm bulunmuyorsa, gece döneminde yapılan çalışmalar için, işveren işçiye ek ödeme yapmak veya serbest zaman tanımak zorundadır. İşverenin isteği üzerine çalıştırma yasağına aykırı olarak yapılan fazla saatlerle çalışma için işçi ücret talep edebilecektir.

Pazar günü çalışanlar sonraki iki hafta, resmi tatil günlerinde çalışmak zorunda kalanlar ise sonraki 4 hafta içinde herhangi bir günde dinlenerek çalıştıkları süreyi telafi edebilirler. Toplu iş sözleşmelerinde tarafların anlaşmasıyla kanunun özüne bağlı kalmak kaydıyla daha esnek düzenlemeler yapılabilmektedir. Pazar günü çalışma kabul edilmemekle birlikte, bu kuralın istisnası da mevcut olup, Pazar günü en fazla 8 saat çalışmaya izin verilmektedir. 6 saatlik çalışma sonunda en az 30 dakika, her 9 saati aşan çalışmada ise en az 45 dakika ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Öte yandan vardiya değişiminde işçilere iki vardiya arasında en az 11 saat dinlenme olanağı tanınmaktadır (Aydoğanoglu, 2007b). Asgari 24 saatlik hafta tatili Pazar günleri kullanılmakta, yasada sayılan özel hallerde Pazar günleri istisnai olarak çalışma yapılabilmektedir (Hours of Work Act §10, 13). Yılda asgari olarak 15 adet Pazar gününde işçiler çalıştırılmamaktadır ancak, tarafların bir toplu sözleşme veya bir toplu sözleşmesine dayanan işletme sözleşmesi ile bu süreyi 10 adet Pazar gününe kadar indirebilmeleri mümkündür (Hours of Work Act §11(1), 12(1)). Yasada, Pazar ve tatil günlerinde işlere ara verilmesi sebebiyle, üretimin yeniden başlayabilmesi için üretim sürecinden fazla işgörene ihtiyaç duyulması halinde bu günlerde de çalışma yapılabileceği belirtilerek, işverenlerin de ihtiyaçları gözetilmiş ve ek maliyetlerin ortaya çıkması engellenmiştir. Diğer ülkelerde çalışma süresinin daha uzun olması sebebiyle Alman işletmelerinin rekabet gücünün olumsuz etkilenmesi söz konusu olursa, işyerlerinde Pazar ve tatil günlerinde üretimi sürdürme imkanı olmaktadır. (Hekimler, 2003).

Gece çalışanlar için de günlük çalışma süresi normalde 8 saat olarak belirlenmiş olmakla birlikte, bu sürenin 10 saate kadar çıkartılmasının mümkün olduğu, ancak denkleştirmenin diğer çalışanlardan farklı olarak 6 ay veya 24 haftalık bir dilim süresinde değil de bir veya dört hafta içerisinde gerçekleşmesi gerektiği 6.maddede

hükme bağlanmıştır. (Hekimler, 2003). Yapılan muayene sonucunda; işgörenin gece çalışmasını yerine getirmesinin mümkün olmadığı veya evinde bakıma muhtaç ve diğer aile bireyleri tarafından bakımının mümkün olmadığı 12 yaşın altında bir çocuğun olması durumunda veya diğer aile bireylerince bakımı karşılanamayan bir kimsenin varlığı halinde, işyerinde acil bir durumun söz konusu olmadığı hallerde işgörenin, ona uygun olan gündüz bir işte çalıştırılması gerekmektedir. İşverene böylelikle gece çalıştıracağı işgörenlerinin aile ilişkilerini ve bireylerinin durumunun dikkate alınma yükümlülüğünün getirildiğini de söylemek mümkündür. (Hekimler, 2003).

Çalışma süresinin uzunluğu yasa, toplu sözleşmeler veya hizmet sözleşmesi ile belirlenmekle birlikte, bu sürenin işyerinde düzenlenmesi konusunda İşyeri Kurullarına “yönetime katılım hakkı” tanınmıştır. Buna göre, günlük çalışma süresinin başlama ve bitiş saati ile ara dinlenme süreleri, haftalık çalışma sürelerinin günlük çalışma sürelerine dağılımı, çalışma süresinin geçici olarak uzatılması veya kısaltılması konularında işçileri temsil eden bu organlara yönetime katılım hakkını sağlamıştır. Çalışma süresinin uzatılması, doğal olarak işçilerin normalin üzerinde verimini gerektirirken, sürenin azalması ise gelirin azalması anlamına gelmektedir ki her iki durumda da çalışanları korumak amacıyla İşyeri Kurullarına bu konu bağlamında yönetime katılım hakkı tanınmıştır. (Hekimler, 2005:122-123)

1996 yılında kabul edilen "İstihdamı ve Ulusal Sanayii Koruma Anlaşması" çerçevesinde, rekabet gücünün geliştirilmesi ve sürekli bir istihdam artışı sağlamak için bazı hususlar ile çalışma hayatının esnekleştirilmesi ve çalışan eğitimi konularında hükümet, işçi ve işveren temsilcileri ortak karar almıştır (TİSK, 1999). Anlaşmada çalışan eğitimi konusuna da yer verilmesinin sebebi işçilerin eğitim konusunun Almanya'da çok önemsenmesinden kaynaklanmasındır. İşsizliği azaltmayı ve istihdamı artırmayı hedefleyen anlaşmaya göre; esnek çalışma süreleri uygulanacak, toplu iş sözleşmeleri ulusal düzeyden işyeri düzeyine çekilecek ve çalışma süreleri işyeri sözleşmelerine bırakılacaktır. (Sabahattin Şen 2000:55).

2000 yılı çalışma istatistikleri, Almanya'da işçilerin %25.6'sının haftalık çalışma süresinin 35 saat, % 42.7'sinin 37-38 saat, %27.8'inin ise 39 olduğunu göstermektedir. İşgücünün sadece %2.5'lik bir kısmı haftada 40 saat çalışmaktadır. Çalışma sürelerinde

hızlı azalmaların yaşandığı bu dönemde, birim ücret maliyetlerinin çalışma sürelerinin azaltılmadığı ülkelere göre düştüğü tespit edilmiştir (Kılıç, 2003:9).

2.2.3.2.2. Avusturya

2008 yılında değişiklik yapılan 1969 tarihli Çalışma Süreleri Kanunu (Working Time Act) uyarınca günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi 40 saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma yapılan işyerlerinde azami çalışma süresi ise fazla çalışmalar dahil günde 10 saat ve haftada 50 saattir. Yıllık fazla çalışmanın üst sınırı 60 saattir. Bununla birlikte, önceden tahmin edilemeyen acil bir durumun varlığı gibi olağanüstü hallerde söz konusu süreler daha da artırılabilir. Denkleştirme uygulaması 12 aylık dönemde yapılmaktadır. (ILO Austria, 2011)

Toplu iş sözleşmeleriyle haftalık çalışma süresi 40 saatten daha az belirlenmiş olmasına rağmen 40 saatlik çalışma yapılmışsa, aradaki çalışmalar fazla çalışma sayılmamakta ve bunun için normal saat ücreti üzerinden hesaplanmaktadır (Mayne ve Malyon, 2001:28). Çalışma Süreleri Kanunu normal çalışma sürelerinin alternatif düzenlemeleri ile ilgili çeşitli olanaklar tanımaktadır. Yasal çalışma sürelerini belirli dönemler içinde arttırmaya ve azaltmaya imkan veren toplu iş sözleşmeleri birçok işletmede yaygın olarak çalışma saatlerini düzenlenmektedir.

Fazla çalışma taraflarca yapılan anlaşma gereği olarak; işçinin menfaatine aykırılık teşkil etmemek kaydıyla, sadakat yükümlülüğü veya başkaca bir yükümlülük durumu meydana gelmişse ve üst düzeyde fazla çalışmayı gerektiren bir hal oluşmuşsa yapılmaktadır. Düzenli olarak yapılan fazla çalışmalar, yıllık ikramiyeler hesaplanırken dikkate alınmaktadır. Fazla çalışma ücreti normal çalışma ücretinin %50 yükseltilmesi yoluyla bulunur. Ücret yerine serbest zaman kullanma imkanı söz konusu olup, zamlı ücret paralelindeki düzenleme ile her bir saatlik fazla çalışmanın karşılığında bir saat otuz dakika izin kullanılabilir. Hafta tatili uygulaması en geç Cumartesi günleri 13:00'te başlamakta ve Pazar gününü de içine alacak şekilde asgari 36 saat dinlenme hakkı tanınmaktadır. Toplu sözleşmeler veya düzenlemelerle bazı istisnalar mümkündür. Bu durumda denk gelen hafta içerisinde işgünlerinde 36 saatlik hafta içi dinlenmesi sağlanır. Bir sonraki haftalık çalışma süresinin başlamasından önceki 36 saatten oluşan hafta tatili kesintiye uğrarsa, yedek bir dinlenme hakkı vardır. 36 saatlik bu dinlenme süresinde çalışılan süreye göre ek dinlenme hesap edilir. Yedek dinlenme

hakkını kullanmakla, toplu sözleşme ve çalışma süresi kanunu gibi düzenlemelerden doğan fazla çalışma hakkına dokunulmuş sayılmaz. (ILO Austria, 2011)

2.2.3.2.3. Belçika

Belçika'da 1 Ağustos 1996 tarihinde bir çerçeve yasa kabul edilmiş, istihdamı teşvik amacıyla çalışma süresinin yıllık bazda düzenlenmesi ve çalışma sürelerinin azaltılması konularında işletmelere yetki vermiştir. (Sabahattin Şen 2000:55).

2006 yılında değişikliğe gidilen 1971 tarihli İş Kanununa göre günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi ise 39 saat ile sınırlanmıştır. Azami çalışma süresi günlük 9 saat, haftalık 45 saattir. Denkleştirme dönemi için ise 3 aylık bir dönem esas alınmakta ancak, toplu iş sözleşmeleriyle bu süre 12 aya kadar artırılabilir. Fazla çalışma süresi her üç aylık dönemde azami 65 saat olarak uygulanmaktadır. (ILO Belgium, 2011).

Fazla çalışma ücreti en az %50 zamlı ödenmektedir. Pazar günleri ve diğer genel tatil günlerinde yapılan çalışmanın ücreti ise %100 zamlıdır. Yasaya göre, toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla fazla çalışmanın karşılığını, ücret yerine telafi izni olarak kullanma imkanı getirilmiştir. Toplu sözleşme tarafları anlaşarak, Pazar ve diğer tatil günlerinde ve günde 12 saati geçmemek şartı ile fazla çalışma söz konusu olmadan çalışmayı kabul edebilmekte veya haftalık çalışma süresi fazla çalışma söz konusu olmadan 45 saate çıkarabilmektedirler. Fazla çalışma miktarları ekonomik döngüye bağlı olarak değişebilmektedir. Belçika'da ortalama çalışma süreleri az olduğu gibi, fazla çalışma süreleri de diğer ülkelerden daha az gerçekleşmektedir.(Huys, 2008:20)

2.2.3.2.4. Çek Cumhuriyeti

2006 tarihli İş Kanunu (Labour Code No. 65/1965 Coll.) uyarınca, günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi 40 ise saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışmalar dahil edildiğinde bu süre azami 48 saat olmaktadır. 1990 yılında yürürlüğe giren "Esnek İş Süreleri Hakkında Kararname", verimi artırmak, çalışılmayan zamanı ve fazla mesaiyi azaltmak amacıyla yürürlüğe konmuştur. Buna göre işçi; günlük belirli çekirdek iş süresi içinde, işe başlama ve bitirme saatlerini kendisi belirleme yetkisine sahiptir. Ayrıca, işçi, bir ya da dört haftalık bir azami zaman dilimi içinde normal çalışma

süresini aşmamak üzere günlük çalışma süresini dahi kendisi belirleyebilmekte; fazla çalışma, ancak azami çalışma dilimi aşılsa söz konusu olmaktadır. (ILO Czech, 2011)

Bu düzenlemeler zorunlu olmayıp, işletme çıkarları, işgücü arzı gibi nedenler göz önünde tutularak, toplu iş veya hizmet sözleşmeleriyle kararlaştırılabilmektedir (ILO Czech, 2011)

2.2.3.2.5. Danimarka

2004 tarihli İstihdam Kanunu (Employment Act No. 896) kısmen AB Çalışma Süreleri Direktifini uygulamaya sokmuştur. Çalışma Süreleri Kanunu günlük çalışma süresini 8, haftalık çalışma süresini ise 38 saat ile sınırlandırmıştır. Fazla çalışma yapılması için her hangi bir sebep aranmamakta ancak her olasılıkta günlük çalışma süresi 10 saati aşmamakta ancak bu durumda 24 haftalık ortalama dönemde 8 saatin aşılması gerekmektedir (ILO Denmark, 2011).

Fazla çalışma hükümleri toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmekte olup, bu şekilde daha uzun çalışma süreleri belirlenebilmektedir. Fazla çalışma ücreti asgari yüzde elli zamlı olarak ödenmekle birlikte, tarafların anlaşmasıyla yüzde yüze kadar çıkarılabilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri hükümlerinde fazla çalışma ücreti yerine, eşit süreli telafi edici izin kullanma seçeneği düzenlenmiştir. Haftalık dinlenme süresi her yedi günlük sürede en az yirmi dört saattir. Hafta tatili Pazar günüdür ancak işin niteliği nedeniyle Pazar günleri çalışan bir işçi haftanın başka bir gününde bu iznini kullanabilmektedir. (ILO Denmark, 2011).

2.2.3.2.6. Finlandiya

Çalışma Süresi Yasası'na (Working Hours Act 605/1996) göre normal günlük çalışma süresi günlük 8 saat, haftalık ise 40 saatle sınırlandırılmıştır. Azami çalışma süresi iki haftalık dönemde 88, üç haftalık dönemde ise 128 saat olarak belirlenmiştir. Fazla çalışma sınırı günlük 2 saattir. (ILO Finland, 2011)

Yasa, fazla çalışma uygulamalarını aşamalı olarak azaltmaktadır. Fazla çalışma sürelerine ilişkin yıllık tavan 250 saattir; ancak işyerindeki toplu iş sözleşmeleriyle 80 saat daha artırılabilir. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmeleri veya bireysel sözleşmelerle, hafta sonu tatili veya yıllık ücretli izinlerle fazla çalışmaların telafi edilebileceğine ilişkin hükümler konulabilecektir. (Sabahattin Şen 2000:55).

Denkleştirme dönemi 12 aylık dönemde uygulanmaktadır. Fazla çalışmanın ilk 2 saati için % 50 ve daha sonraki süreler için % 100 zamlı ücret ödenmektedir. Ancak, günlük iki saatin üzerindeki fazla çalışmalar için bu oran %100 uygulanmaktadır. Tarafların anlaşmasıyla fazla çalışma karşılığının ücret ödenmesi yerine serbest zaman tanınması olanaklıdır; süre hesaplaması, fazla çalışma ücretinin belirlendiği ilkeler temelinde yapılmaktadır. İşçinin haftalık asgari dinlenme süresi kesintisiz 35 saattir. Bu dinlenme süresi, 14 günlük dönem içindeki ortalama esasına göre de hesaplanabilir ancak bu 14 gün içinde bir haftada kullanılan hafta tatili 24 saatin altında olamaz. (ILO Finland, 2011)

Söz konusu yasa uyarınca, dönemsel çalışma süreleri esas alınarak belirli işkolları ile işletme düzeyinde çalışma sürelerinde değişiklik yapılabilir. Taraflar saptanan limitler çerçevesinde esnek çalışma sürelerini kendi aralarında belirleyebilmektedirler. Zaruri hallerde işveren tek taraflı olarak çalışma sürelerinin başlama ve bitiş zamanını, dinlenme ve yemek aralarını, çalışma süresi uzunluğunu, referans süresini, çalışma sürelerinin biriktirilmesini gösteren program ve takvimler hazırlayarak uygulayabilecektir. Ayrıca yıllık izin sürelerinin bir kısmının kullandırılmaması halinde, bunların daha sonra kullanılabilmesi mümkündür. (ILO Finland, 2011)

Fazla çalışmanın özelliklerini ortaya koymak amacıyla Finlandiya’da 1989-1995 yılları arasında imalat sanayinde yapılan araştırmada sipariş ve üretim miktarlarında daha fazla dalgalanma olduğu için fazla çalışmanın küçük işletmelerde daha yaygın olduğu ve erkek işçiler ile işe yeni başlayanların fazla çalışmaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır. (Böckerman, 2002:52)

2.2.3.2.7. Fransa

1973 sayılı İş Kanunu’nun (Code du Travail), 2009 yılında yeni versiyonu yürürlüğe girmiştir. (ILO France, 2011)

2000 yılında Fransız hükümeti haftalık çalışma saatini 35 saate indiren bir yasa çıkarmıştır. OECD dünyasında işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için haftalık çalışma saatlerini azaltmak şeklindeki bir silahı yasalaştıran tek ülke Fransa’dır. Haftalık çalışma süresinin 39 saatten 35 saate indirilmesi yönünde Fransa hükümetinin aldığı kararın temel amacı işsizliğin azaltılması olmuştur. Fransız İşverenler Federasyonu,

maliyetleri artıracak ve rekabet gücünü azaltacak düşüncesiyle buna karşı çıkmıştır (Kuşkaya, 2008:115). 1 Şubat 2000 tarihinden itibaren 20 ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmiş; bu sürenin altında yapılan çalışmalar “part-time” çalışma olarak nitelenmiştir (Aydoğanoglu, 2007). Fazla çalışma süresi yıllık 130, haftalık ise 9 saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma dahil günlük çalışma süresi 10 saati, haftalık çalışma süresi ise 48 saati aşmamaktadır (Mayne ve Malyon, 2001:356).

Yıllık sınır olan 130 saatten daha fazla çalışma yapılması izne tabidir. Çalışma süresi sınırı 12 haftalık referans dönem boyunca haftada 46 saat, mutlak sınır ise haftada 48 saattir. Denkleştirme dönemi için ise 12 aylık bir süre esas alınmaktadır. Haftalık 8 saate kadar ki fazla çalışmalar %25 zamlı, daha sonraki fazla çalışmalar ise %50 zamlı ödenmektedir. Ancak toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile bu ödemenin yerine telafi izni uygulanabilmektedir (ILO France, 2011). Üst düzey yöneticilerin maaşlarının fazla çalışma ücretini de kapsadığı yasayla düzenlenmiştir (Özdemir, 2006:79). Fazla çalışma, esnek çalışma süreleri ile ilgili en yaygın uygulanan kullanım biçimi olarak görülmektedir. Fazla çalışma karşılığı olarak zamlı ücret yerine, ağırlıklı olarak telafi izni uygulaması tercih edilmektedir. Hafta tatili Pazar günüdür ve kesintisiz en az 24 saat kullanılmaktadır ancak, Pazar günü hafta tatili kuralının bazı istisnaları vardır. (ILO France, 2011)

Yasalar, işçi sendikalarıyla yapılacak müzakereler çerçevesinde işletmelere esnekliğin artırılması ile ilgili; çalışma süresi sınırlarına uygun olarak işçilerin çalışma sürelerinin artırılması veya azaltılması; bu durumda ücretin çalışma süresine göre hesaplanması, haftalık çalışma süresine bağlı olarak günlük çalışma süresinin değiştirilebilmesi, makinelerden istifade süresini artırabilmek için vardiya usulünün uygulanabilmesi, sanayi ve hizmet sektörünün Pazar günü çalışma yasağından muaf tutulabilmesi gibi tedbirlere başvurma yetkisi vermektedir (Özer, 2006:55).

2.2.3.2.8. Hollanda

1980'li yıllarda Hollanda'da haftalık ortalama çalışma süresi 38 saat iken, çalışma sürelerinin kısaltılması arzusundaki sendikaların etkisiyle 1996 ve 1997 yıllarında bazı hizmet sektöründe çalışma süreleri azaltılmış ve TİS kapsamındaki işçilerin 1/3'ünden

fazlası haftada 36 saatlik çalışma hakkını elde etmişti. Ülke genelinde haftalık fiili ortalama çalışma süresi ise 38 saat olarak gerçekleşmişti (Fajertag, 1999:129-130).

Hollanda'nın çalışma süreleri ile ilgili düzenlemesine (Working Time Act 1995) göre çalışma süresi günlük 9, haftalık 45 saatle sınırlandırılmıştır. Denkleştirme dönemi için ise 13 haftalık bir süre esas alınmakta, birbirini izleyen 13 haftalık sürede haftalık çalışma süresi 40 saat olabilmektedir. Fazla çalışma uygulaması günde 2 saat, haftada 9 saat, 13 haftalık süre içinde haftada ortalama 5 saattir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle günlük 12, haftalık ise 60 saate kadar çalışılabilmesi kabul edilebilir. Fazla çalışmanın üst sınırı toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılmaktadır. Fazla çalışma ücreti yasayla düzenlenmektedir. Yine fazla çalışmanın karşılığında ödenecek zamlı ücret oranı veya serbest zaman olarak kullanılması toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Bu konuda toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel hizmet akitleri düzenleyici kurallar getirmektedir. Fazla çalışma ücreti, fazla çalışılan süreye bağlı olarak %50 ile %200 zamlı olarak ödenmektedir. (ILO Netherlands, 2011)

Pazar çalışması konusunda kesin bir düzenleme getirilmemiştir. Aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça ve işin niteliği gereği çalışma gerekli değilse, Pazar günü çalışılmamaktadır. Ayrıca bir işçinin bir yıl içinde en az onüç Pazar günü serbest olması gerekmektedir (TİSK, 2003). Hollanda'da hizmet sektörü çok gelişmiş olup, işçiler esnek çalışma süreleri politikalarını desteklemektedirler. Hükümet iş kurma prosedürlerini kolaylaştırmış, örneğin işyerlerinin bir çoğuna Pazar günü saat 18:00'den sonra açık kalma izni vermiştir. Böylece esnek çalışma biçimleri standartlaşmış, önceleri yüksek olan asgari ücret düşürülmüştür (Ekin, 1997:210). Çalışma Süreleri Kanunu, anlaşmalara dayalı ilişkilere imkan tanımakta, işçi sağlığı ve iş güvenliği ilkeleri çerçevesinde daha esnek çalışma sürelerinin uygulanabileceğini öngörmektedir.

Hollanda'da 2004 yılı itibariyle Çalışma Zamanları Kanunu'nun basitleştirilmesi ile ilgili çalışmalar artırılarak bireysel ve toplu anlaşmalarda hem çalışanlar hem de işverenler için daha özgür çalışma ve dinlenme zamanlarının belirlenmesi amaçlamıştır (Avrupa Komisyonu, 2004).

2.2.3.2.9.İngiltere

İngiltere’de çalışma süreleri ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamakla beraber, İngiltere uygulaması 48 saatlik haftalık çalışma süresi, izinler ve gece çalışmaları gibi hususlarda Avrupa Birliği’nin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine ilişkin 2003/88 sayılı Direktifini esas almaktadır. (Aydoğanoglu, 2007b)

Çalışma süreleriyle ilgili konuların toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi düşüncesinden hareketle, 1998’de yürürlüğe giren “Working Time Regulations”a kadar İngiltere’de çalışma sürelerine ilişkin kadın ve genç işçilerle ilgili kısıtlamalar dışında düzenleme yapılmamıştı. Kanuna göre haftalık azami çalışma süresi 48 saattir fakat işçinin yazılı onayı ile taraflar haftalık 48 saatten daha uzun bir süre çalışılacağı yönünde anlaşabilirler. (ILO UK, 2011). Ancak bu düzenleme eleştiri almış; bunun ülkedeki uzun sürelerle çalışma geleneğine etkisi olmayacağı öne sürülmüştür (Pitt, 1994:162-172).

Genç işçilerin çalışma süresi günde 8, haftada 40 saati geçmemektedir. Denkleştirme süresi 17 hafta olarak belirlenmiştir. Ancak tarafların anlaşması neticesinde bireysel ve toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla bu süre 52 haftaya kadar yükseltilebilmektedir. (Selwyn, 2006:216-217). Haftalık çalışma süresinin 17 haftalık bir periyotta haftalık ortalama 48 saati geçmemesi, denkleştirme esasına uyulmak kaydıyla işçilerin her hangi bir hafta 48 saatten fazla çalıştırılmasının mümkün olduğunu göstermektedir. (Bowers, 2000:74). Çalışma süresinin günlük üst sınırının sadece işçinin günde kesintisiz 11 saat dinlendirilmiş olmasından hareketle, 13 saat olduğu sonucu çıkartılabilmektedir (Yuvalı, 2009:78).

Esnek çalışma süresi biçimleri, İngiltere’de yaygın olarak kullanılmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler, işveren ve işçilerin özel durumlarını dikkate alan karşılıklı anlaşmaya dayalı bir konu olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle önemli değişiklikler söz konusu olabilmekte, ayrıca toplu iş sözleşmelerinin de konusunu oluşturabilmektedir. Önemli sayıda işçi yıllık iş sürelerinin tespit edildiği anlaşmalara tabi olarak çalışmaktadır. Çalışma Süreleri Kanununa göre, fazla çalışma yapıldığı takdirde hangi oranda zamlı ücret ödeneceği veya serbest zaman olarak kullanılabilmesi hususlarını taraflar kararlaştıracaktır. Toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma karşılığı ek zam ya da telafi edici izin uygulanabilmektedir. Özel kısıtlamalar dışında, Pazar günü

tatil yapılması konusunda yasal zorunluluk bulunmamaktadır. Uzun çalışma saatleri kültürü yerleşmiş olan İngiltere’de çalışma süresi, karşılığı ödenen ve ödenmeyen fazla çalışmalar dahil haftalık 44 saattir ve her sekiz işçiden biri 48 saatten fazla çalışma yapmaktadır. İşçileri uzun çalışmaya iten sebepler; fazla çalışma ücreti kazanmak ve terfi beklentisidir. Avrupa Birliği’nin Çalışma Sürelerine ilişkin Direktifi, uzun çalışma saatlerinin kökleşmiş bir kültür olduğu İngiltere’de pek fazla etki yapmamış olup, bunun temel sebebinin haftalık çalışma süresi olan 48 saatlik çalışmadan bireysel olarak kaçınma olduğu belirtilmektedir.

İngiltere’de fazla çalışma konusu gelenekselleşmiştir. Uzun saatlerle çalışmanın ürün ve hizmet miktarında etkileri olduğu gibi işçilerin sağlığı üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Bir çok işgören vardiyalı olarak 48 saat çalışırken, bazı fabrikalarda 55-60 saat çalışma yapılmakta, hatta haftada 72 saat çalışma yapılan işyerleri bulunmaktadır (Kossoris, 1941:1337).

2.2.3.2.10. İrlanda

1997 tarihli Çalışma Süreleri Kanunu (Working Time Act) 2003 yılında değişikliğe uğramıştır. Çalışma Süreleri Kanunu, günlük çalışma süresini 9 saat; haftalık çalışma süresini 48 saat ile sınırlandırmıştır. Fazla çalışma süresi azami olarak günde 2 saat, haftada 12 saat ve yılda 240 saattir. Fazla çalışma ücreti en az %25 zamlı olarak ödenmektedir.

Hafta tatili olan Pazar günü için çalışma yasağı ile ilgili istisnalar bulunmakta, işveren, sanayi sektöründeki işçiden azami 3 saat boyunca veya toplamda 3 saati geçmeyecek şekilde parçalı sürelerle çalışmasını isteyebilmektedir. Çalışma süreleri ile ilgili olarak genellikle işletme düzeyinde ve işletmenin ekonomik durumuna bağlı olarak düzenleme yapılmaktadır. (ILO Ireland, 2011)

2.2.3.2.11. İspanya

1994 tarihinde gerçekleştirilen reformlara kadar çalışma süresinde katı koşullar mevcut iken, günde 9, haftada ise 40 saat üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilmekte ve karşılığı olan zamlı ücret saat başına normal ücretin % 75 fazlası oranında uygulanmaktaydı. Bu tarihten sonra, söz konusu üst limitler yıllık bazda hesaplanmaktadır (Kuşkaya, 2008:117).

Çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelere (law no: 1561/1995,39/1999,12/2001) göre çalışma süresi haftalık 40 saatle sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma günlük çalışma sürelerine ilave olarak yapılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Fazla çalışma dahil haftalık azami çalışma süresinin 50 saate kadar yükseltilebilmesi, tarafların anlaşmasıyla mümkündür. Yıllık fazla çalışma süresi azami 80 saattir. Fazla çalışma ücretinin miktarı toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri veya bireysel hizmet sözleşmeleriyle işçi, yaptığı fazla çalışma karşılığında belirli bir oranda zamlı ücret almak veya serbest zaman olarak değerlendirmek seçeneğine sahiptir. Bir anlaşma yapılmamış ise fazla çalışmanın sonrasındaki 4 aylık dönem içinde aynı miktarda telafi izni kullanılabilir (ILO Spain, 2011)

İşçilerin hafta tatili hakkı olan en az 1,5 gün, Pazar günü ile Cumartesi öğleden sonra veya Pazartesi sabahı kullanılmaktadır. Hafta tatili süresi en çok 14 güne kadar biriktirilebilmektedir. 18 yaşın altındaki işçiler için hafta tatili süresi, birbirini izleyen en az iki gün olmaktadır. Ayrıca, günlük esnek çalışma şekillerinin uygulamasına imkan tanıyan sektörel bazda ve belirli faaliyet alanlarında değişen günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği düzenlemeler de bulunmaktadır (TİSK, 2001:17)

2.2.3.2.12. İsveç

2005 yılında değişikliğe uğrayan 1982 tarihli Çalışma Süreleri Yasası (Working Hours Act, No. 428), haftalık çalışma süresini 40 saat ile sınırlamıştır. Fazla çalışmaların üst sınırı 4 haftalık süre içinde 48 saat, veya bir takvim ayı içinde 50 saat ve yılda ise 200 saattir. Toplu iş sözleşmelerinde, fazla çalışma karşılığında yapılacak ödeme konusunda hükümler yer almaktadır. Fazla çalışma konusunda yapılacak ek ödeme, esas olarak normal çalışma süresi üzerindeki çalışmanın uzamasıyla birlikte artmaktadır. (ILO Sweden, 2011). Birçok toplu iş sözleşmesinde ek ödeme yerine, telafi izni verilmesi de öngörülmektedir. Yaygın uygulamada, bir saatlik fazla çalışma, bir saatten daha uzun süreli bir telafi izniyle karşılanmaktadır (TİSK, 2003).

Çalışma Süreleri Yasası, her yedi günlük dönemde işçilere kesintisiz ve asgari 36 saatlik izin hakkı öngörmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin çoğunluğu, haftalık çalışmanın Pazartesi ile Cuma günleri arasında yapılmasını ve hafta sonlarının tatil olmasını öngörmektedir. Hafta tatili mümkün olduğu ölçüde hafta sonlarında kullanılmaktadır. Söz konusu kanun gereğince, çalışma sürelerinin veya gece dinlenme sürelerinin

kısaltılması ve çalışma şekillerinin düzenlenmesi yerel veya ulusal düzeyde yapılan kolektif anlaşmalarla mümkün olabilmektedir (ILO Sweden, 2011).

2.2.3.2.13. İsviçre

2008 tarihinde değişikliğe uğrayan 1964 tarihli İş Kanunu (Labour Act) yürürlüktedir. Haftalık çalışma süresi 40 saattir. (ILO Switzerland, 2011)

İsviçre İş Kanunu, haftalık azami çalışma süresini tespit ettikten sonra, hafta içinde bu sınırlar içinde kalınarak günlük çalışma süresinin istenildiği gibi düzenlenebileceğini öngörmüştür. İşçiye fazla çalıştığı saatlerin veya günlerin karşılığının işçinin razı olması durumunda serbest zaman olarak verilmesi suretiyle telafisi ve böylece fazla çalışma ücretinin ödenmemesi söz konusu olabilmektedir (Eyrenci,1994:173). İsviçre İş Kanunu'na dayanılarak çıkarılan bir tüzük de fazla dinlenmeye karşılık telafi çalışması veya fazla çalışma yerine telafi dinlenmesi verilebileceğini, ancak bu olanakların önceki ya da sonraki 14 haftalık bir süre içinde kullanılabilceğini öngörmüştür. (ILO Switzerland, 2011)

2.2.3.2.14. İtalya

2003 tarihli Çalışma Sürelerine ilişkin Yasa, AB Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifi esas almıştır. (ILO İtaly, 2011). İtalya'da 24 Eylül 1996 tarihinde hükümet, işçi ve işveren kesimleri arasında imzalanan istihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadele edilmesi amacıyla "Çalışma Anlaşması" imzalandı. Buna göre; yasal çalışma süresi haftalık 48 saatten 40 saate düşürülecek, kısmi çalışılan işlerin artırılması ve fazla çalışmanın azaltılması teşvik edilecektir. İşlerin yoğun olduğu dönemde 8 saatlik günlük çalışma süresi 12 saate çıkarılabilecek, fazla çalışılan süre için ücret ödenmeyecek, zaman olarak telafi edilecektir. (Sabahattin Şen 2000:55)

Fazla çalışma dahil çalışma süreleri günlük en fazla 13 saat, haftalık ise 48 saate kadar olabilmektedir. Ancak, teknolojik gelişmeler ve işyeri organizasyonundaki gereksinimler sonucu, çalışma sürelerinin genellikle toplu iş sözleşmeleri ile düzenlendiği görülmektedir. Yaygın uygulama haftanın 5 günü çalışılması ve toplam çalışma süresinin 38-40 saat olarak belirlenmesi şeklindedir. (Aydoğanoglu, 2007b). Denkleştirme dönemi olarak 4 aylık bir süre esas olmakla birlikte, toplu iş sözleşmeleriyle bu süre 12 aya kadar çıkarılabilmektedir.

Fazla çalışma ücreti, normal ücretin en az %10 zamlı ödenmesi şeklindedir ancak bu oran toplu iş sözleşmeleri ile %25-30 düzeyine çıkabilmektedir. Hafta tatili bir gün olup, genel tatil günü Pazar günüdür. Pazar günü çalışılmasını gerektiren işlerde, hafta tatili başka bir gün olabilir (TİSK, 2003). Kısmi süreli çalışanların fazla çalışma yapmasına izin verilmemektedir (Özer, 2006:61).

2.2.3.2.15. Lüksemburg

2006 tarihinde yeni İş Kanunu (Labour Code) yürürlüğe girmiştir. Günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi ise 40 saattir. Günde azami 2 saat fazla çalışma yapılmasına izin verilmektedir. 1994 yılında yapılan üçlü anlaşma gereğince işletmelerin ihtiyacı olduğu zamanlarda rekabet gücünün, fiyat istikrarının ve istihdamın artırılabilmesi için çalışma sürelerinde değişikliklere gidilebilecektir. Üçlü anlaşmaya göre, işçi sendikaları güç durumda olan şirketlerde ücret sınırlamalarına ilişkin ihtiyacı, işverenler ise istihdamın korunması ve artırılması ihtiyacını dikkate almayı kabul etmişlerdir. (ILO Luxembourg, 2011)

Çalışma Yasasına göre, fazla çalışma ücretleri işin ve işçinin niteliğine göre değişmektedir (TİSK, 2003). Buna göre; beden işçileri %25, beyaz yakalı işçiler %50 ve genç işçiler %100 zamlı olarak fazla çalışma ücreti alabilmektedirler. Sadece aile bireylerinin gönüllü olarak çalıştığı şirketler dışında Pazar günleri çalışma yasağı uygulanmaktadır. (ILO Luxembourg, 2011)

2.2.3.2.16. Portekiz

2003 tarihinde yeni İş kanunu yürürlüğe girmiştir (Labour Code, Act No.99/2003)

Haftalık azami çalışma süresi fazla çalışma dahil 40 saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma süresi en fazla günde 2 saat, haftada 10 saat ve yılda 200 saattir. Fazla çalışma ücretinin ilk saati %50, daha sonraki saatler ise %75 zamlı ödenmekte ancak hafta tatilinde veya genel tatil günlerinde bu oran %100'e çıkmaktadır. 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde her bir saatlik fazla çalışma karşılığında 15 dakikalık telafi izni verilmesi uygulaması yapılmakta olup, söz konusu telafi izinleri biriken sürenin normal çalışma gününe eşit olması durumunda kullanılabilir. Hafta tatilinde çalışılması halinde ise sonraki üç işgünü içinde bir gün ücretli izin verilmektedir (TİSK, 2003).

Haftalık çalışma süresinin azaltılmasını temin etmek amacıyla, 4 aylık dönemde uygulanmak üzere normal çalışma süresi ortalamasına dayanan esnek çalışma süreleri uygulanabilmektedir. 10 saatlik günlük azami süreyi geçmemek üzere günlük çalışma süresi 2 saat aşılabilmektedir. Haftalık çalışma süresi azami olarak 45 ve 50 saat arasında değişmektedir. Esnek çalışma süreleri genellikle toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Hafta tatili olan Pazar gününde çalışma yasağı uygulanmakla birlikte, süreklilik gerektiren işlere ve postalar halinde yapılan çalışmalara istisnai olarak müsaade edilmektedir. (ILO Portugal, 2011).

2.2.3.2.17.Slovakya

Yürürlükteki Kanun; 2 Temmuz 2001 tarihli İş Kanunu (Labour Code, Act No. 311) olup, 1 Eylül 2009 (Act No. 184/2009) tarihinde değişiklik yapılmıştır. Fazla çalışma işverenin talimatı veya işçinin rızası ile normal haftalık çalışmanın ötesinde ve planlı iş vardiyası saatleri dışında yapılan çalışmalardır. (LC. 97). Günlük çalışma sınırı 8 saattir. (LC.85) Haftalık çalışma süresi sınırı 40 saattir (LC.85). Prensip olarak haftanın 5 gününde çalışılmaktadır (LC.86). (ILO Slovakia, 2011)

Bir işçi sadece geçici ve acil durumlarda veya kamu menfaatini gerektiren hallerde fazla çalışma yapabilmektedir. (LC.97). Fazla çalışma süresi, 4 aylık bir dönemde (12 aya kadar artırılabilir) haftalık ortalama 8 saatle sınırlıdır. Yıllık azami fazla çalışma süresi 150 saattir. İşçinin alternatif olarak serbest zaman kullanması, acilen onarım gerektiren veya özel düzenlemelere göre işle ilgili yaralanma veya büyük ölçekli hasarları önlemek üzere yapılan fazla çalışmalar, söz konusu 150 saatlik sınırın dışında sayılmaktadır. Fazla çalışma dahil toplam haftalık çalışma süresi 4 aylık bir dönemde 48 saattir. (L.C. 85, 85, 97). İşçinin kabul etmesi ve iş müfettişleri veya ilgili yetkili birime haber verilmesi koşuluyla, sağlık sektöründe fazla çalışmalar dahil azami 56 saate kadar çalışma yapılabilir. Söz konusu süre sınırları; posta ofisleri, telekomünikasyon hizmetleri, enerji sanayi, süreklilik arz eden işler, kamu hizmetlerinde olağanüstü acil çalışmalar, bakım ve onarım işleri, mevsimsel özellikteki işler gibi belirli kategoriler için uygulanmamaktadır. İşçi ve işveren yıllık 150 saatin üzerinde fazla çalışma yapılabilmesi için aralarında anlaşabilirler ancak bu halde de fazla çalışma yapılacak yıllık süre sınırı azami 250 saati geçemez. (LC.97 & 121) (ILO Slovakia, 2011)

Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin % 25 fazlasıdır. (LC.121) Risk barındıran işlerde çalışan işçinin fazla çalışma yapmasına izin verilmemektedir. Ancak istisnai olarak işçi temsilcisinin önceden onayının alınmasıyla devamlı üretim sürecini aksatmamak için gereken güvenlik sağlanarak fazla çalışma yapılabilir. Bu çalışmanın karşılığı % 35 zamlı ücret olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile bir grup işçinin 150 saate kadar potansiyel fazla çalışma yapacağı ve karşılığının sözleşmeye dahil edileceği öngörülebilir. İşveren, işçilerin fazla çalışma yapma ihtimaline karşı ücretlerinin sözleşmede göz önüne alınmasını peşinen kabul edebilir. Bu durumda yapılacak fazla çalışmalar için ücret ödenmemekte veya serbest zaman tanınmamaktadır. (LC. 97). İşçi, fazla çalışma karşılığını serbest zaman olarak kullanmak isterse, işveren yapılan her saat fazla çalışma için işçiye aynı sürede serbest zaman tanımak zorundadır. Bu durumda ayrıca ücret ödemesi yapılmaz. Fazla çalışmayı takip eden üç ay içinde veya taraflarca anlaşılan sürenin sonunda işveren işçiye istediği serbest zamanı tanıyamaz ise, işçiye ilave ücret ödemek zorundadır. (LC.121) İşveren yetişkin olmayan işçiye fazla çalışma yaptıramamaktadır (LC.174). Hamile kadınlar ve üç yaşından küçük çocuğun bakımını üstlenmiş kadın veya erkek işçiler sadece kabul etmeleri halinde fazla çalışma yapabilirler. (LC.164). Üç yaşından küçük çocuğun bakımını sürekli üstlenmiş kadın veya erkek işçiler ve yalnız yaşayan, bekar veya dul işçiler ile onbeş yaşından küçük çocuğun sürekli bakımını üstlenmiş boşanmış veya başka bir sebeple yalnız kalmış işçiler sadece kabul etmeleri halinde fazla çalışma yapabilirler. (LC.40 ve 164), (ILO Slovakia, 2011)

2.2.4.Türkiye’de Fazla Çalışma Uygulamaları

Ülkemizde yasal olarak belirlenen günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık 45 saattir, ayrıca azımsanmayacak bir kesim için 40 saat olduğu söylenebilir.¹ Fiili çalışma süreleri uzun olup, bu süreler de giderek uzama eğilimindedir. Çalışma süreleri bakımından ülkemiz, gelişmiş ülke standartlarının gerisindedir (Kamu-Sen,1992). Çalışma süreleri bakımından en fazla çalışılan ancak bu çalışmaların karşılığı ücret bakımından ise az düzeyde ücretlendirilen ülkelerden biri olan ülkemiz, Avrupa istihdam politika ve dengelerine uyumsuzluk göstermektedir. Yıllık fiili ortalama çalışma süreleri 2001 yılı itibariyle; Belçika’da 1.528, Çek Cumhuriyeti’nde 2.000, Danimarka’da 1.482,

¹ Ülkemizde 4857 sayılı Kanun çerçevesinde uygulanmakta olan çalışma süreleri ile fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma konusu birinci bölümde detayı ile verilmiştir.

Hollanda'da 1.346, Norveç'te 1.364 saat olmuşken, Türkiye'de 2.204,8 saat olarak tahmin edilmiştir (Kamu-Sen, 2009).

1990-2001 dönemi incelendiğinde, Türkiye'de haftalık fiili çalışma süresinin giderek uzadığı anlaşılmaktadır. Haftada 40 saat ve altında çalışanların payı 1990'da yüzde 37,8'den 2001'de yüzde 30,7'ye düşmüştür. 41 saat ve üzerinde çalışanların oranı, 1990'da 62,2'den 2001'de 69,3 saate çıkmıştır. Bu veriler, Türkiye'de haftada 40 saatten fazla çalışanların çalışma sürelerinin uzama eğiliminde olduğunu göstermektedir. Erkek-kadın ayrımına inildiğinde, kadınlarda 40 saat ve altında çalışanların oranı erkeklere göre daha yüksektir. Haftada 40 saat ve altında çalışan kadınların oranı 1990 yılında yüzde 52,1 iken, 2001 yılında yüzde 45,3'e gerilemiştir. Erkeklerde de bu paylar sırasıyla yüzde 31,6'dan yüzde 25,3'e düşmüştür. 2001 itibariyle en yüksek ortalama haftalık fiili çalışma süresi, yüzde 22'şer ile 41-49 ve 60-71 saat aralıklarındadır. Erkeklerde en uzun çalışma süresi yüzde 25 ile 60-71 saat olurken, bu oran kadınlarda yüzde 24,1 ile 17-35 saattir. İkinci en uzun çalışılan süre hem kadınlar hem de erkekler açısından, yüzde 20'nin üzerinde olarak 41-49 saat aralığındadır. Uzun süre çalışılan dilimlerden haftada 60- 71 saat arası çalışanlar payı 1990'da yüzde 18,4'ten 2001 'de yüzde 22,1 'e çıkmıştır. Yine 2001 yılı için haftada 72 saat ve üzerindeki çalışanların payı da yüzde 6,9 gibi göz ardı edilmeyecek bir büyüklüktedir (İTO, 2006:89).

Tüm bu veriler birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye'de fiili çalışma sürelerinin giderek uzamakta olduğu ve işgücü piyasasının çalışma biçimleri açısından esneklik içermediği söylenebilir. Fiili çalışma süreleri açısından kayıtlı ve kayıt dışı istihdama bakıldığında, 2000 yılı itibariyle, yüzde 93,4 ile 1 -16 saat aralığının kayıt dışı istihdam tablosunda en yüksek payı oluşturduğu görülmektedir. Fiili çalışma süresi yükseldikçe kayıt dışı oranı azalmaktadır. Ancak haftada 17-35 ve 36-39 saat çalışanlarda oranlar yüzde 80'ler gibi önemli yüksekliktedir. Haftada 40 saat dolayında çalışanlarda kayıt dışılık yüzde 40'ın altına düşerken, üst çalışma sürelerinde yeniden yüzde 40'ların üzerindeki oranlara ulaşılmaktadır. 2001 'de de benzer eğilimler geçerlidir. Ancak 2000 yılına göre 2001'de iş başında olmayan kayıt dışılığın payındaki artış ile haftada 1-16 saat çalışan kayıt dışının payında küçük de olsa bir azalış söz konusudur. Sonuç olarak, kayıt dışı faaliyetlerin en önemli bileşenini oluşturan kayıt dışı istihdamın, yaş ve eğitim dışındaki diğer özelliği, düşük gelir temelinde şekillenmektedir. Kayıt dışı çalışmanın

ancak kişinin kendi iradesi dışındaki nedenlerle sınırlanabilmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması yönündeki çabalara ışık tutucudur. (İTO, 2006:93).

Fazla çalışma konusunda Kamu-Sen'in yaptığı araştırmada önemli ipuçlarına rastlıyoruz (Kamu-sen, 2009):

“Avrupa Birliği Yaşama ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı'nın Ağustos 2002'de yaptığı bir araştırmaya göre, Türkiye'de çalışma süresi haftalık 61 saati bulmaktadır. DİE'nin hane halkı anket sonuçlarına göre ise, Türkiye'de ücretli çalışanların haftalık fiili çalışma süreleri, yıllar itibarı ile değişim göstermemektedir. 1996 yılında 42 saat olan mesai hariç haftalık fiili çalışma süresi 2002 yılının 2. döneminde 42,5 saat olarak belirlenmiştir. Yıllık ortalama ise 1996'da 2.184 saat iken 2002 yılında 2.210 saate yükselmiştir. Mesai dahil haftalık fiili çalışma süreleri de süreç içerisinde değişim göstermemiş, 1997 yılında 44 saat iken, 1999 yılında 44,7 saat, 2002 yılında ise 44,5 saat olmuştur. 2002 yılı ortalaması ise 2.314 saat olarak belirlenmiştir.” (Kamu-sen, 2009).

DİE'nin 2002 yılı Dönem İstihdam ve Kazanç Anketi'ne göre, fazla çalışma yaptırılması yerine yeni istihdam yaratılmasına ilişkin şu çarpıcı sonuca ulaşılmıştır:

“Türkiye'de ücretli çalışanlara ödenen fazla mesai ücretinin brüt ücret içindeki oranı % 4,9 olarak tahmin edilmiştir. Bir başka deyişle işveren her 20 çalışana ödediği fazla mesai ücreti yerine, fazladan 1 kişiye daha istihdam imkanı sağlayabilirdi. Bu istihdam için ise hiçbir yeni yatırıma ya da kaynağa ihtiyaç duyulmayacaktır. Yalnızca fazla mesailer kaldırılarak, fazla çalışma için ödenen ücret işe alınacak çalışana verilecektir. Buradan yola çıktığımızda ise toplam 10 milyon 810 bin ücretlinin fazla mesailerini kaldırılarak, bunlar için ödenen ücret karşılığında 540 bin yeni istihdam imkanı sağlanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.” (Kamu-Sen,2009)

Türkiye'de çalışma sürelerinin yasal düzenlemelerle sınırlandırılmasının uzun bir tarihsel geçmişi olsa da, yasal düzenlemelere rağmen çalışma sürelerinin aşılması sıkça yaşanan bir gerçek olmaktadır. Çalışma saatleri giderek artmakla birlikte, çok sayıda çalışan, fazla çalışmaya zorlanırken bir yandan fazla çalışmalarının karşılığını tam olarak alamamakta, diğer yandan saat başına komik denebilecek ücretlerle çalıştırılmaktadırlar. Ülkemizdeki çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenleme AB ülkelerine göre daha yüksektir. Buna rağmen, özellikle imalat sektöründe bu sürenin de üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Örneğin 2004 yılında imalat sektöründeki işçiler haftada 52 saat çalışmışlardır (Dünya Bankası, 2006).

Kamu-Sen'in 2003 yılı verileriyle hazırladığı “Türkiye'de ve Dünyada Çalışma Süreleri” isimli raporunda şu ayrıntılara yer verilmektedir:

“Dünya ülkelerinin istihdam yaratmak için kullandıkları metod ile ülkemizdeki istihdam arayışlarına ve işsizlik sorununa alternatif bir yaklaşım sunan çalışma sürelerinin azaltılması Türkiye için de düşünülmelidir. Türkiye’de ILO verilerine göre mesai dahil haftalık kişi başına fiili çalışma süresi 46,5 saattir. Bu, yılda 2.418 saat çalışma anlamına gelmektedir. Haftalık fiili çalışma sürelerinin 40 saat olarak belirlenmesi durumunda ise yıllık çalışma süresi 2.080 saate düşecektir. Bu hesaba göre bir çalışan yılda ortalama 338 saat fazladan çalışmakta ve bunun için mesai ücreti almaktadır. DİE’nin 2003 yılı Hane Halkı İşgücü 2. Dönem anketine göre Türkiye’de ücretli çalışan sayısı 10 milyon 810 bindir. Yani 10 milyon 810 bin ücretli yılda 338 saatten toplam 3 milyar 653 milyon 780 bin saat fazladan çalışmaktadır. Bir çalışanın yılda 2.080 saat çalışması durumunda ise bu fazla çalışma ortadan kalkacak ve işlerin yapılması için 1 milyon 756 bin 625 yeni istihdama ihtiyaç duyulacaktır. Eğer bu işlem yalnızca kamu sektöründe uygulanacak olursa, 393 bin 900 kişiye daha istihdam imkanı sağlanmış olacaktır. Haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi durumunda ise tüm ücretli çalışanlar hesaba katıldığında 3 milyon 532 bin 448 yeni çalışana ihtiyaç duyulacaktır. Sadece mevcut kamu görevli sayıları dikkate alınarak yapılan hesaplamada 796.457 işsiz için yeni istihdam imkanı oluşturulacaktır” (Kamu-Sen, 2009)

Kamu-Sen’in bu çalışmasının fazla çalışma ücretlerinin ödendiği varsayımına dayalı olduğunu ancak gerçekte fazla çalışmaların karşılığının gereği gibi verilmediğinin ülkemizde sıkça cereyan ettiğini belirtelim. Nitekim, Türkiye’de hazır giyim sanayi sektöründe faaliyet gösteren beş ihracatçı firmayı kapsayan bir araştırma, Türkiye’de fazla çalışmanın aşırı düzeyde olduğu sonucuna ulaşmakta ve fazla çalışma uygulamaları hakkında önemli bulgular edinmemizi sağlamaktadır:

“Yoğun sezonlarda işçilerden günler, hatta haftalar boyunca çok uzun saatler çalışmaları istenebilmektedir. Bazı fabrikalar, Cumartesi gününü standart bir işgünü olarak belirleyerek, beş yerine altı günlük bir çalışma haftası getiriyorlar. Ardından işçilere standart asgari ücret ödeniyor, fakat bu ücret resmi olarak 45 saate dayandığı halde, çalışma haftası aslında 54 saattir. Bu durum, işçiler açısından, uzayan bir çalışma takvimine bağlı kalma zorunluluğu bir yana, asgari ücrete tabii olma ve fazla mesai ücreti almada eksiklikler yaratıyor. Bazı işçiler ve departmanlar, diğerlerine göre aşırı fazla mesaiye daha çok maruz kalıyorlar. Örneğin şoförler, teknisyenler gibi destekleyici işlevleri olanlar, ürünü hazırlayan ve son işlemlerini yapan departmanlar ve genellikle darboğazları yaşayan, ütü, paket ve nakış, gibi departmanlar arasında farklılıklar vardır.” (JO-IN, 2005;7)

Söz konusu şirketleri kapsayan araştırmada fazla çalışma uygulamalarının kanuni şartlardan bir hayli uzak olarak gerçekleştiği çok net bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Yılda yaklaşık 600 saat fazla çalışma yapılması, (ilk sırayı yılda 1.004 saat fazla mesai yapan bir işçi teknisyen almaktadır), haftalık fazla çalışma süresinin ortalama 12,5 saat olması, akşamları 21:00’e kadar, Cumartesi günleri 08:30-16:00 arasında çalışılması, yoğun sezonlarda 70 saat fazla çalışılması, ücret listelerine kaydedilmeyen yoğun sezonlar sırasında 24 saatlik vardiyalar, bir ayda altı kez 24 saatlik vardiyaya çıkan işçi

ve 4-5 hafta boyunca hiç tatil yapmayan işçiler söz konusudur. Fazla çalışmaların kaydedilmemesi ve ödenmemesi, bazı aylarda 100 saatin üzerinde fazla çalışma yapılması gibi örnekler söz konusudur. (JO-IN, 2005:8).

JO-IN'in araştırmasında çalışma sürelerinden başka da fazla çalışma olgusu ile ilgili sorunların olduğu anlaşılmaktadır: İşi zamanında bitirmenin işçilerin sorumluluğunda olduğunu belirten bir fabrikadaki Yönetime göre, işçiler üretimi zamanında bitirirlerse, fazla mesai yapmalarına gerek kalmayacaktır. Yönetim işçilere güvenmemekte, işçilerin, normal çalışma saatlerinde performanslarını düşürerek, fazla mesai ve dolayısıyla daha fazla para peşinde olmalarından endişe etmektedir. Fazla mesai için ödeme yapılmaması olağan bir durumdur. Fazla çalışma karşılığında ücret ödenecekse, bir çok işçi için cazip bir seçenek olarak görülse de, pratikte işçiler çoğu kez yoğun sezonlarda yaptıkları fazla mesai nedeniyle ücret alamamaktadır. Şirketler fazla mesai ücreti ödemek yerine, işçilere durgun sezonlarda ücretli izin vermektedir. Ayrıca, fazla çalışma ücretinin ne zaman ödeneceği de belli değildir. İki veya dört aylık dönem sonunda azami çalışma saatlerine ulaşıldığı ve çalışılacak tüm saatlerin bundan sonra fazla çalışma kabul edilmesi gerektiği durumlar yaşanabilmektedir. Diğer bir sorun da, çalışılan tüm saatlerin takip edilmemesi ve kaydedilmemesidir (JO-IN, 2005:8-9)

Öte yandan, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2006 yılındaki durumu yansıtan işgücü istatistikleri, işçilerin yaşam kalitesinin yükselip yükselmediği konusunda çarpıcı bilgiler içermektedir. Buna göre; işgücünün yarısından fazlası haftada 50 saatten daha fazla süreyle çalışmakta, bu oran; 15-24 arası çalışanlarda % 56'ya, 15-19 yaş arasında ise % 60'a ulaşmaktadır. Ayrıca, işçilerin % 13'ünün haftada 72 saatten daha fazla çalıştığı ortaya konmaktadır. Haftada 50 saatin üzerinde çalışanlar, 2000 yılında toplam işçi sayısının % 40'ını oluştururken, 2006 yılında bu oranın % 50'nin üzerine çıktığı görülmektedir:

“Ülkemizde kayıt dışı istihdamın çok yaygın olduğu bilinmektedir. İşçilerin büyük bir bölümü sigortasız ve her türlü haktan mahrum bir biçimde kayıt dışı çalışmaktadırlar. Özellikle imalat sanayinde, metal ve tekstil gibi işkollarında kayıt dışı istihdam edilen işçilerin önemli bir kısmı günde 14-16 saate varan sürelerde çalışmak durumundadırlar. Neticede fazla çalışma sorunu bugün hem kayıt dışında hem de kayıt altında çalışan bütün işçilerin en temel sorularından biri haline gelmiştir. Çoğu fabrikada normal günlük çalışma saati 12 saat olarak kabul edilmektedir. Hemen hemen bütün fabrikalarda 10-12 saatlik normal sayılan süre

çalışıldıktan sonra, işveren isterse fazla çalışmaya kalmak işçiler için bir zorunluluk oluşturmaktadır”

Mütevellioğlu, Türkiye’de imalat sanayi işçilerinin AB ülkelerindekilere göre daha uzun saatlerle çalışması konusunda; imalat sanayinde büyük ölçekli işletmelerin göreceli yaygınlığına bağlı olarak nitelikli işçi sayısı ile birlikte sendikalaşma oranının emek piyasası ortalamasından daha yüksek olduğunu ve imalat sanayi dışındaki istihdamın büyük oranda 10’dan az işçi çalıştıran, sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde gerçekleştiği dikkate alınır, ülke genelinde ortalama çalışma süresinin çok daha uzun olduğunun tahmin edilebileceğini vurgulamaktadır. Veriler de bu yöndedir: Türkiye’de haftada 60 saatin üzerinde çalışanların oranı, 1994’de %22.8 iken, 2006’da %36.3’e yükselmiştir. Ayrıca, ortalama çalışma süreleri 45 saatten çok daha uzundur ve giderek daha da uzadığı görülmektedir. 1994’de istihdamdaki nüfustan haftada 50 saatten fazla çalışanların oranı %38; 60 saatten daha uzun süre çalışanların oranı ise %22.8’dir. 2006’da bu oranlar sırası ile %52’ye ve %36.3’e yükselmiştir. Aşırı çalışanların büyük çoğunluğu erkektir ve sektörel dağılımda tarımdakiler %13, sanayidekiler %27, hizmet sektöründekiler %60 düzeyindedir. (Mütevellioğlu, 2009:9)

Tablo 6.İstihdam edilenlerin fiili çalışma sürelerine göre dağılımında değişim (%) (1994-2006)

Süre (Yıl)	1-49 saat	50-59 saat	60-71 saat	72 s. üzeri	Toplam
1994	%62	%14	%16	%7	100
2006	%48	%15	%23	%13	100

Kaynak: DİE, 1996,Türkiye İstatistik Yıllığı 1995, s. 268-269; TÜİK, 2007,Türkiye İstatistik Yıllığı 2006, s.168

Ülkemizde fazla çalışma saatlerinin giderek artmasının nedenleri arasında; istihdamda kamu işçi payının gerilemesi, taşeronlaştırma uygulamaları, özel sektördeki hukuka aykırı çalışma düzenlemelerine göz yumulması, çalışma yaşamının fiilen kurlsızlaştırılması, esnek çalışma ve istihdamın hızla yaygınlaşması, işsizlik ve yoksullukta yaşanan artış, gerçek ücretlerin gerilemesi, kayıt dışı çalışmanın çok yüksek olması, sendikalaşma oranının düşmesi, çalışma yaşamına ilişkin denetim sisteminin yeterli, etkin ve caydırıcı olmaması sayılmaktadır (Bakır, 2009).

DİSK'in çalışmasında 2007 yılı itibariyle ülkemizde çalışanların % 88,3'ü fazla çalışma dahil azami çalışma süresi olan haftalık 50,2 saatten fazla çalışmakta olup, fazla çalışanların sektörlere göre dağılımı; % 60'ı hizmet, % 27'si sanayi ve % 13'ü tarım olarak tespit edilmiştir (DİSK, 2010). Türkiye'de genellikle fazla mesailer ya ücretlendirilmemekte ya da fazla mesai ücretinin yüzde 50 zamlı ödenmesi gerekirken, standart saatlik ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır. Örneğin, fazla çalışma ücretinin brüt ücret içindeki payı % 5 dolayında tespit edilmiştir (DİE, 2002). Çalışma sürelerinin yasal sınırlar içinde kaldığı, fazla mesailerin zamlı ödendiği işyerleri azınlıktadır. Dolayısıyla haftada kaç saat çalışırsa çalışsın, aynı ücreti alan işçiler açısından fazla çalışmalar gelirden bir artışa yol açmamaktadır. Fazla mesailerini standart saat ücreti üzerinden ödenen işçiler ise, ancak gerçek ücretlerindeki gerilemeyi kısmen telafi edebilmektedir; bir başka deyişle işçiler aynı miktarda ücreti, daha çok çalışarak kazanmak durumunda kalmaktadır. Bu durumda çalışma sürelerindeki artış, işçilere yorgunluk ve yaşama ayrılan daha az zaman olarak geri dönmektedir (DİSK, 2010):

“Türkiye’de fiili çalışma süreleri, özellikle de özel sektör işçileri açısından yasal üst sınırın çok daha üstünde gerçekleşebilmektedir. Son 20 yılda haftalık fiili çalışma sürelerinde ciddi bir artış yaşanmış, 50 saatten fazla çalışanların ücretliler içindeki payı giderek artmıştır. 1988 yılında haftada ortalama 50 saatten fazla çalışanların tüm ücretliler içindeki payı yüzde 28,9 iken; bu oran 1999 yılına gelindiğinde yüzde 37,6’ya; 2008 yılına gelindiğinde ise yüzde 46,6’ya yükselmiştir. Diğer bir deyişle, bugün itibariyle Türkiye’de yaklaşık olarak her iki işçiden biri yasal üst sınırın üzerinde haftalık çalışma süreleri ile çalıştırılmaktadır (DİSK, 2010). 1989 yılından 2008 yılına gelindiğinde; haftada 50 ila 59 saat arasında çalışanların oranı yüzde 13,4’den yüzde 17,7’ye; haftada 60 ila 71 saat arasında çalışanların oranı yüzde 10,5’den yüzde 19,3’e, haftada 72 saatten fazla çalışanların oranı ise yüzde 5’den yüzde 9,6’ya yükselmiştir. Böylece son 20 yılda işçilerin çalışma süreleri kayda değer oranda artmış; uzun çalışma süreleri adeta bir kural haline gelmiş, emekçilerin dinlenmeye ve çalışma dışı yaşama ayırdıkları süre kısalmıştır” (DİSK, 2010).

DİSK raporunda fazla çalışmanın istihdama yapacağı katkıya da yer verilmektedir:

“Ülkemizde haftalık fazla çalışma süreleri toplamda 80 milyon 30 bin saate karşılık gelmektedir. Yasal üst sınırın üzerinde kalan fazla çalışmalar yaptırılmasa ve bunun yerine tam zamanlı (haftada 45 saat çalışan) işçi istihdam edilse 1 milyon 778 bin 444 işçi daha istihdam edilebilirdi. 2009’da işsiz sayısı 3 milyon 471 bin, işsizlik oranı ise yüzde 14’tü. Eğer istihdam edilen işçiler haftada en fazla 50 saat çalıştırılıyorsa, yasal üst sınırın üzerinde kalan fazla çalışmalar yaptırılmasaydı ve bunun yerine işçi istihdam edilseydi, 1 milyon 778 bin 444 kişi daha istihdam edilmiş olacaktı. Böylece işsiz sayısı 1 milyon 692 bin 556 kişiye düşecekti ve işsizlik oranı da yüzde 14’den yüzde 6,4’e gerileyecekti” (DİSK, 2010)

Öte yandan, 2004 yılında kayıtlı haftalık fiili çalışma süresi 42,1 saat iken, 2008 yılında 42,3 saat olmuştur. 2008 yılında “Oteller ve lokantalar” 44,6 saat ile en fazla çalışılan sektörler olurken, 39,0 saat ile “eğitim sektörü” en az çalışılan sektör olmuştur. (TÜİK, 2009)

Tablo 7. Ücret ya da Yevmiye Karşılığı Çalışanların Çalışma Süreleri

Yıl	50-59 saat çalışanlar	60-71 saat çalışanlar	72 + saat çalışanlar	50 + saat çalışan toplam
2008	17,7	19,3	9,6	46,6
2007	16,4	19,3	9,7	45,4
2006	16,0	21,5	12,5	50
2005	16,7	20,5	12,1	49,3
2002	15,0	19,3	8,2	42,5
1999	14,2	16,6	6,8	37,6
1996	16,5	15,4	7,0	38,9
1993	14,6	13,6	4,8	33,0
1990	14,0	11,9	5,5	31,4
1988	13,4	10,5	5,0	28,9

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İlgücü Anketi 2009 yılı verilerinden derlenmiştir.

TÜİK verilerine göre ülkemizde çalışanların neredeyse yarısının (% 46,6) 50 saatten fazla çalıştığı görülmektedir. Bu konuda bir çalışanın seslenişine ve bir habere kulak verelim:

“Bir alışveriş merkezinde bulunan bir mağazada saat 10:00’dan 23:00’e kadar çalışmaktayız. Haftanın sadece bir günü 8 saat ve diğer günler mesai ücreti almadan günde 13 saat çalışıyoruz. Buna Cumartesi ve Pazar da dahil. İşyerime ayırdığım zamanın onda birini aileme ayıramıyorum. Alışveriş merkezlerinde insanları köle gibi kullanmasına bir şey yapamıyoruz, destek istiyoruz.”(Analiz, 2008)

“Kristal-İş Sendikası Eğitim ve Araştırma Uzmanı Aziz Çelik, Türkiye’de sadece imalat sanayinde değil, başta özel güvenlik şirketleri ve marketler olmak üzere,

hizmet sektöründe de çalışma sürelerinin yasalarla belirlenenin çok üzerinde olduğunu belirtti. Fazla çalışmanın işçi sağlığını doğrudan olumsuz etkilediğini belirten Çelik, fazla süreyle çalışmanın yeni istihdamı engellediğine de dikkati çekti. Türkiye'deki haftalık yasal çalışma süresinin Avrupa ülkelerine göre yüksek olduğunu ifade eden Çelik, Avrupa'da haftalık yasal çalışma süresinin 38-40 saat civarında olduğunu bildirdi.” (Türk İşçisinin Çalışma Süresi, 2007).

Sendikalaşma oranının düşüklüğü, işsizliğin ulaştığı boyutlar, mevcut sistem içerisindeki çalışma koşullarını işçilerin aleyhine değiştirmektedir. Yaşayan nüfusun büyük bölümünün hala kırsal kesimde olması, tarım sektörünün istihdamdaki ağırlığı, çalışma hayatını düzenleyen kuralların işverenlerin talebi doğrultusunda gerçekleşmesi bunda etken olmaktadır. İş Kanunu'nda fazla çalışma üst sınırı ve ücreti belirtilerek işçinin onayının alınması şart koşulmasına rağmen, işsizliğin artması ve olumsuz ekonomik şartlara bağlı olarak çalışanlar ağır bir tehdit altında kalmaktadırlar. İşsizliğin yoğunluğu nedeniyle işletmeler, istihdam ihtiyaçlarını fazla mesailerle kapatmaya çalışmakta ve bir anlamda işsizliğin artmasına sebebiyet vermektedirler. Türkiye'de ILO verilerine göre mesai dahil haftalık kişi başına fiili çalışma süresi 46,5 saattir. Bu, yılda 2.418 saat çalışma anlamına gelmektedir. Fazla çalışmanın ortadan kalkması işlerin yapılması için yeni istihdamı gerektirdiğinden, işsizliğin azalmasına katkısı olacaktır (İzgi ve Olcay, 2008:45).

Avrupa Birliği'nin çalışma Süreleri ile ilgili Direktifi'ne uygun olmayan çalışma sürelerine sahip olduğumuz hususu bir başka çalışmada da şu şekilde yorumlanmaktadır:

“ILO Türkiye Ofisi'nin yaptığı araştırmalarda; haftalık çalışma süresinin 51,5 ile 52,5 saat olarak değiştiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre, Türk işçisinin Avrupa'daki işçiye göre 52 hafta boyunca en azından 3 saatlik fazla çalışma performansı ile 156 saat (52x3) veya 52 hafta boyunca en ortalama 5 saatlik fazla çalışma performansı ile 260 saat (52x5) gibi bir süre fazla çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Aylık çalışma süresi 225 saat olduğuna göre ülkemizde yaklaşık olarak yılda 1 ay fazla çalışma yapılmaktadır. Her ne kadar araştırmalarda yıllık ortalamaların 55 saatin altında olduğu belirtilse de, haftalık normal çalışma süresi 45 saat yapılmakta, ancak üretim ağırlıklı iş yerlerinde üretim işçileri hafta içi akşamları 20.00 ye kadar ve/veya hafta sonu Cumartesi günleri de yarım veya tam gün mesai ile çalışmakta hatta Pazar günleri de çalışmaya zorlanmaktadır. Bu şekilde sadece akşamları 3 iş günü fazla çalışma ile 6 saat (3x2), sadece Cumartesi veya Pazar günü fazla mesai ile 6-7,5 saat fazla çalışma yapılmaktadır. Böylece, haftalık çalışmanın en az 12 saat olduğu görülmektedir” (Analiz, 2008)

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun fazla çalışma üzerine yaptığı araştırma raporunda; ülkemizde işsizliğin bir tehdit unsuru olarak kullanılarak, kanuni süreleri aşan fazla

çalışmalar yaptırıldığı, denetim eksikliği nedeniyle bunun önüne geçilemediği, ortaya çıkması beklenen “ilave işlerin” yeni istihdamla karşılanmak yerine kanunsuz bir biçimde mevcut istihdamla karşılandığı ve fazla çalışmanın suistimal edilerek istihdamın engellendiği tespit edilmiştir. (Hak-İş, 2011).

Hak-İş'in araştırmasına göre Türkiye'de haftada en fazla 45 saat olarak belirlenen çalışma süresi, fazla mesailerle birlikte ortalamada 50 saate, bazı sektörlerde ise 72 saate kadar çıkmakta iken, AB standartlarında ise ortalama çalışma süresi fazla çalışmalar dahil 48 saati aşmamaktadır. Raporda, yüksek boyutlardaki işsizlik olgusunun oluşturduğu "tehdit" nedeniyle milyonlarca işçi sigortasız çalışmaya razı olurken, hizmetler, ticaret turizm gibi sektörlerde ise yasal olmayan fazla çalışma sürelerine itiraz edemeyen işçilerin Avrupa'da aynı işi yapan işçiye göre yüzde 50 daha fazla süreyle çalıştırıldığı, böylece bu sektörlerde normalde 3 işçiyle yapılması gereken işlerin, 2 işçinin yasaya aykırı biçimde fazla çalıştırılması yoluyla yaptırıldığı ifade edilmektedir. Buna göre yasaya aykırı biçimde fazla çalışma sürelerinin, Türkiye'de istihdamı azaltıcı etki yaptığı da vurgulanmaktadır. Raporda ülkemizdeki çalışma süreleri diğer ülkelerle de kıyaslanmaktadır (Hak-İş, 2011):

“Türkiye’de imalat sanayii işçisinin haftalık çalışma süresi 52.1 saatle rekor bir düzeye ulaşırken, aynı süre Yunanistan’da 42.7, Slovenya’da 40.3, İrlanda’da 39.1, AB 15 ortalamasında ise 38.5 saat düzeyinde bulunuyor. Türk işçisi birçok sektörlerde de günde 12 saate, haftada ise 72 saate ulaşan çalışma ile çalışılıyor. Fazla mesailer de dahil yıllık yasal çalışma süresi, Türkiye’de 2 bin 430 saate ulaşıyor. “

Raporda ayrıca önerilere de yer verilerek; aynı işi çalışma sürelerini uzatarak az personel ile üretmemenin istihdamı azaltıcı etki yapacağı, çalışma saatlerinde mutlaka bir disiplin ve denetim sağlanarak AB'nin 2003/88 sayılı Direktifi'ne uygun olarak fazla mesai dahil haftalık ortalama çalışma saatinin 48 saati aşmaması gerektiği, 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla mesai ve denkleştirme sürelerini düzenleyen maddelerin yeniden revize edilerek Avrupa ile uyumlu hale getirilmesinin ülkemizdeki işsizlik oranını %25'den fazla azaltacağı, işsizliğin yıkıcı etkilerini azaltmak, işçilerin fazla çalışma ve düşük ücrete karşı çıkabilmelerini kolaylaştırmak için AB'nin benimsediği sigorta dallarından biri olan aile yardımı sigortasının mutlaka yeni bir sigorta kolu olarak Türkiye'de de uygulanması gerektiği ifade edilmektedir. (Hak-İş, 2011)

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı'nın, çalışma süreleriyle ilgili yaptığı araştırmaya göre; Avrupa ülkeleri arasında Türkiye haftalık ortalama 54 saat ile en fazla çalışmanın yapıldığı ülkeler arasında ilk sırada yer almıştır. Çalışanların; %5'i ise 90 saatten fazla, %50'si 40-70 saat arasında ve %5'i de 16 saatten az çalışmaktadır. Haftalık çalışma günleri bakımından da ülkemiz yine ilk sırada yer almış olup; işçilerin yaklaşık %45'i haftada 7 gün, %25'i 6 gün çalışmaktadırlar. %20'si 5 gün ve %10'u 5 günden az çalışmaktadır. Bir başka açıdan bakıldığında 48 saat ve üzerinde çalışanların oranı % 60'tır (kendi hesabına çalışanların oranı %35, işçilerin oranı %25'dir) ve ülkemiz bu bakımdan da birinci sıradadır (Gürbüz Güngör, 2009:1583).

ILO Türkiye çalışma süresi istatistiklerine göre; 2008 yılında tarım dışı çalışanların ortalama haftalık çalışma süresi 52,3 saattir. Sanayide çalışanların ortalama çalışma süresi 52,8 saat, erkeklerde 54 saat ve kadınlarda 47,8 saattir. Bazı sektörlerde haftalık çalışma süresi 55 saati aşmaktadır. Gıda üretim sektöründe 57,5 saat, deri üretim sektöründe 55,7 saat, mobilya üretim sektöründe 53,9 saat, plastik üretim sektöründe 54,8 saat ve hazır giyim sektöründe 54,5 saattir. 2008 yılında hizmet sektöründe ortalama çalışma süresi 49,7 saat, erkeklerde 52,5 saat ve kadınlarda 41,9 saattir. Otel ve lokantalarda 62,2 saat, ulaşım sektöründe 53,4 saat, inşaat sektöründe 52,2 saat, toptan ve perakende ticaret ile tamirat sektöründe 57,8 saattir (Gürbüz Güngör, 2009:1583)

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**FAZLA ÇALIŞMA VE
FAZLA ÇALIŞMANIN ETKİLERİ:
TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA
İKİNCİ CİLT**

**DOKTORA TEZİ
Kenan YILDIRIM**

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

HAZİRAN – 2012

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

FAZLA ÇALIŞMA VE
FAZLA ÇALIŞMANIN ETKİLERİ:
TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

Kenan YILDIRIM

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 20/06/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Süleyman Özdemir Doç. Dr. Ayhan Özyurt Y. Doç. Dr. Abdurrahman Bevil

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Doç. Dr. Abdülkadir Sankal

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Yrd. Doç. Dr. Fatma Fidan

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BÖLÜM 3: FAZLA ÇALIŞMANIN ETKİLERİ

3.1. Fazla Çalışmanın Nedenleri ve Beklentileri

Fazla çalışmanın¹ yasal çerçevede “olağan”, olağanüstü” ve “zorunlu” sebeplerle yapılabileceği tanımlanırken, bunlardan “olağanüstü” ve “zorunlu” sebeplerle yapılan fazla çalışma istisnai nitelik taşımakta, ülke yararının gözetilmesi bu tür çalışmalarda somutluk kazanmaktadır.

Fazla çalışmanın esas olarak “olağan” sebeplerle yapılmasına sık rastlanmaktadır. Olağan fazla çalışmanın ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sınırlı sayıda olmayan nedenlerle hemen her zaman yapılabilen ve tarafların isteğine bağlı bulunan fazla çalışmalar olduğunu belirtmiştik. “Ülke yararı” kavramının oldukça geniş kapsamlı ve Kanunda sayılan hallerin soyut nitelikli olmaları, hemen her konuda fazla çalışma yapma olanağı getirmektedir. Bu konuda sınırlamalara uyması kaydıyla işverenlerin ihtiyaç duydukları her zaman fazla çalışma yaptırma konusunda serbestçe karar alabilmelerine olanak olduğundan bahsetmiş, ancak işçinin rızası olmadan fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla da fazla çalışma yaptırılmayacağını belirtmiştik. Üretimin artırılmasında dolaylı olarak ülkenin yararı da olduğu söylenebilir ki bu fazla çalışma yapılması için yeterli bir sebep olmaktadır. Ekonomik koşullar dikkate alınarak rasyonel bir şekilde düzenlendiği takdirde, fazla çalışma, ülkenin çıkarları doğrultusunda ülke ekonomisi için yararlı sonuçlar verebilir (Ulucan, 1990:7). Şöyle ki; işveren üretimde devamlılığı sağlayarak satış cirosunu ve karını artırırken, işçi de fazla çalışmasının karşılığında ek gelir elde etmektedir. İşverenler, çalışma sürelerindeki esnekliğin işçiye zamanını daha iyi kullanma imkânı sağlarken, kendi açılarından da düşük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası rekabet edebilme avantajı getirdiğini belirtmektedirler (MESS, 1996:43). Fazla çalışma ile üretilen malların miktarı artmakta, buna bağlı olarak ülkenin kişi başına düşen gelir seviyesi yükselmekte, dolayısıyla refah seviyesi artış göstermektedir.

Ayrıca, unutmamak gerekir ki bütün bu söylenenler yasal fazla çalışmaya ilişkindir, oysa günümüzde ülkemiz ile gelişmekte olan benzeri ülkelerde ve hatta gelişmiş

¹ Kanunda fazla çalışma sebepleri ayrı ayrı sayılmış olup, Birinci Bölümde bu ayrıntılar verilmişti. Bu başlık altında fazla çalışma nedenleri, tarafların beklentileri ile ilişkilendirilerek kısaca açıklanmaktadır.

ekonomilerde hukuk dışı fazla çalışmanın sıklıkla başvurulan bir yol olduğu gerçeği yadsınamaz.

Fazla çalışma yapılabilmesi için öncelikle bir neden gerekmektedir ki bu nedenin sınırsız sayıda olduğunu belirtmiştik, bu nedene bağlı olarak işveren işçiden fazla çalışma yapmasını talep eder ve işçi de bunu kabul ederse, fazla çalışma sınır ve yasaklarına uyulmak kaydıyla fazla çalışma süreci başlamış olmaktadır. Bununla, birlikte zımni fazla çalışmalar da yapılabilmektedir.

Fazla çalışmanın karşılığı ödenen ve karşılığı ödenmeyen şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir. Karşılığı ödenen fazla çalışmalar da ya ücret ödemesi veya serbest zaman kullandırımı şeklinde uygulanmakla birlikte, söz konusu karşılığın yasaya uygun nispette olup olmadığı da ayrı bir tartışma konusu olmaktadır. Bireyler neden fazla çalışma yaparlar veya fazla çalışmanın nedenleri neler olabilir ? Bu sorunun yanıtı kısmen yukarıda verilmiş olup, aşağıda farklı açılardan ele alınmaktadır.

Bireylerin daha fazla çalışma mı yapacağı, yoksa bunun yerine boş zamanı mı tercih edeceği konusuna teorik açıdan yaklaşıldığında, bireylerin çalışma veya boş zaman tercihlerinde etkili olan sebeplerin üzerinde durmak gerekmektedir. Bireyler zamanlarının bir kısmını yemek, uyumak gibi biyolojik ihtiyaçları için harcarken, geriye kalan bir kısmını çalışmak için kullanmakta ve geri kalan kısmını ise boş zaman olarak değerlendirmektedir. Gündoğan ve Biçerli, insanların yeterli ücret dışı gelirleri yoksa, harcamalarını karşılayabilmelerinin emek piyasalarında ücret karşılığı çalışmalarına bağlı olduğunu, bu basit gerçeğin insanların zaman kullanım tercihlerini belirlerken neden çalışma alternatifini seçtiklerini açıklamaktadır. Birey faydasını maksimize edecek çalışma süresini belirlerken, boş zaman ve çalışma arasında tercihini yapacak ve birine yönelik talebi, diğerine olan talebi de ortaya çıkaracaktır. Boş olarak değerlendirilen her saatin değeri o sürede çalışılması halinde kazanılacak gelire eşit olacağından, boş zamanın da diğer mallar gibi tüketiciye fayda sağlaması ve bir fiyatının olması söz konusudur. İnsanların kullanabilecekleri zaman miktarı sabit olduğundan, daha fazla çalışıp para kazanmaları durumunda, doğal olarak tüketebilecekleri boş zaman miktarı da azalacaktır. (Gündoğan ve Biçerli, 2003:19).

Ücret oranının değişmesi bütçe kısıtının ve denge çalışma kararının değişmesine neden olur. Örneğin, ücret oranının yükselmesi bireyin çalışma kararını etkileyen ve ters

yönde çalışan iki etki meydana getirir. Bunlardan “gelir etkisi”ne göre, ücretin yükselmesi kişinin gelirinin yükselmesi anlamına gelir. Boş zaman gelir arttığında talebi artan normal bir mal olduğundan, bu durumda birey daha fazla boş zaman satın alarak çalıştığı süreyi arttırır. Öte yandan ücret oranı yükseldiğinde zamanı boş olarak geçirmenin maliyeti de yükselecek, bu durum bireyi daha fazla çalışmaya yöneltecektir. Bu etkiye de “ikâme etkisi” denilmektedir. Ücret oranı yükseldiğinde çalışma süresinin ne olacağı, bu iki etkiden hangisinin daha kuvvetli olduğuna bağlıdır. Ücret oranının düşük seviyelerinde, artışların ikâme etkisinin daha baskın olması nedeniyle, çalışma süresini arttıracığı beklenir. Ücret oranının ve çalışma sürelerinin yeterince yüksek olduğu durumda ise, ücret artışlarının gelir etkisinin daha kuvvetli olmasına neden olması, yani çalışma süresini azaltması beklenir. (Gündoğan ve Biçerli, 2003:12).

Fazla çalışmanın işveren açısından en önemli nedeni, üretimin artırılarak, siparişleri zamanında müşteriye ulaştırabilmektir. Fazla çalışma olgusunu açıklayan nedenlerden biri de ekonomik yönden, sabit istihdam maliyetleri ile açıklanmaktadır. Bu maliyetler; fiili çalışma saatleri ile değil, bir şirketteki istihdam seviyesi ile ilgilidir; örneğin, kiralama, eğitim ve yönetim giderleri gibi. Şirketler, yeni işçi kiralamanın maliyeti veya artırılan çalışma saatlerinin maliyetlerini göz önüne alarak, talepteki kısa vadeli değişikliklere ya işçi sayısını veya çalışma saatlerini artırarak tepki gösterirler. İşçilerin maliyet seviyesi yükseldiğinde, şirketler bunun telafisini çalışma saatlerini uzatarak yapmaktadırlar. Öte yandan, fazla çalışma ücretleri yeni işçi kiralama veya yeni işçi alma maliyetini aşarsa, şirketler fazla çalışma saatlerini azaltarak istihdam seviyesini artırmayı tercih etmektedirler. Bu çerçevede, fazla çalışma ücretlerinin artması istihdama olumlu katkıda bulunacaktır. (IZA COMPACT, 1999:1).

Çalışma sürelerinin giderek uzamasının gerisindeki temel nedenin, yedek sanayi ordusunun yani işsizliğin alabildiğine büyümüş olmasında yattığı ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, işsizliğin artması işyerlerinde kuralsızlığı beslemekte, bu sayede işverenler işsizlik sopasını kullanarak çalışma koşullarını kendi çıkarlarına göre belirleyebilmektedirler. Fazla çalışmaya kalmayı reddeden işçiler ise çoğu durumda ilk fırsatta kapının önüne koyulmaktadır.

Çalışma sürelerinin uzamasının bir diğer önemli nedeni de işçilerin fazla çalışmaya ek gelir kapısı olarak bakmasıdır. Yaşam ve geçim koşulları her geçen gün ağırlaşmakta

olduğundan, fazla çalışma ücreti işçiler için bir çözüm yolu olmaktadır. İşyerini değiştiren bir işçi, daha fazla kazanma umuduyla, mesaiyeri fazla olan işyerlerini tercih ettiği durumlara sık sık rastlanmaktadır. Geçmişte 8 saatlik işgünü için büyük mücadeleler vermiş işçi sınıfı için bu çelişkili bir durumdur.

Ekonomik bunalımların ardından günümüzde sosyal güvenlik şemsiyesi kapsamının daraltılması ve kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artış, genel olarak ailelerin gelirlerinde bir azalmaya yol açmıştır. Bu da çalışanları gerekirse birden fazla işte çalışmak ya da aynı işteki performanslarını daha da artırmak biçiminde gerçekleşerek, daha fazla çalışmaya yönlendirmektedir (Özel, 2005:6)

Fazla çalışma karşılığı olarak ücret ödenmemesine veya serbest zaman kullandırılmamasına rağmen, işgörenlerce fazla çalışma yapıldığı sık sık karşımıza çıkmaktadır. O halde, karşılığını almadığı halde bir işgörenin neden fazla çalışma yapmaya devam etmekte olduğu sorusu akla gelmektedir. Bunun çeşitli nedenleri ve gelecekte de muhtemel sonuçları olabilmektedir. Karşılıksız yapılan fazla çalışmalar incelendiğinde; işveren açısından maliyetsiz emek sermayesi anlamına gelirken, işçi açısından bakıldığında, terfi ve ücret artışı beklentisi, işten atılmanın önlenmesi bakımından bir tedbir, işçinin işi kendininmiş gibi benimsemesi, işverene sadakat, performansa göre ücret uygulaması, yüksek verimli olduğunu işverene gösterme çabası, diğer çalışanlarla rekabet gibi faktörlerin belirleyici olduğu göze çarpmaktadır.

İşgören açısından karşılıksız fazla çalışma yapmak işgörenin mesleki kariyer anlamında kendi geleceğine yaptığı yatırım olarak düşünülebilir. Ampirik olaylar göstermektedir ki işgörenler gelecekte daha yüksek ücret alabilmek, terfi edebilmek veya işini muhafaza edebilmek niyeti ile karşılıksız fazla çalışmaya katlanmaktadırlar. Bu beklenti sadece ücret anlamında değil, serbest zaman veya kısmen serbest zaman ve kısmen ücret ödemesi anlamında da olmaktadır. Bu şekilde yapılan karşılıksız fazla çalışma miktarı arttıkça, terfi etme veya başkaca kazanç sağlama ihtimalinin de artıp artmadığı akla gelmektedir. İşini muhafaza edebilmek amacıyla yapılan fazla çalışmalar çoğunlukla nitelik, eğitim ve tecrübe bakımlarından düşük işçiler arasında gözlenmektedir. Gün içinde düşük verimle çalışan işçilere karşılıksız fazla çalışma yaptırılarak toplam üretkenliklerinin diğer işçilerin seviyesine gelmelerinin sağlanması da fazla çalışma nedenlerinden biri olmaktadır (Bell ve Hart, 1999:271-290). Firmanın mali durumunun

iyi olmaması veya batması halinde işçilerin işsiz kalmalarının tehlikesi, işçilere karşılıksız fazla çalışma yaptırmaktadır. (Anger, 2005:32). Fazla çalışma işe yeni başladığında kendini göstermek amacıyla, yüksek efor kaydederek diğer çalışanlar arasında göze batma ve daha yüksek verimliliği ortaya koyma çabası işgörenin kendini kabul ettirmesine kadar sürmektedir

“Beyaz yakalı çalışanlar tarafından gerçekleştirilen fazla çalışmaların kendilerine göre bir anlamı var mıdır yoksa bu boşa giden çabalar olarak mı kalmaktadır ? “ sorusuna cevap arayan Takahashi, fazla çalışma yapanların neticede daha yüksek bir mükafat almayı beklediklerini ortaya koymaktadır. Bu anlamda, beyaz yakalılar tarafından karşılığı olmadan yapılan fazla çalışmalar anlamsız veya boşa giden çabalar değil, parasal bedellerle veya başka şekillerde ödüllendirilme olasılığı yüksek olan çalışmalardır. (Takahashi, 2006:41-53).

Fazla çalışma ile gelecekteki muhtemel semeresi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bunun nedenlerinden birisi de çalışanın kendi değerini işverene gösterebilmek amacıyla kendiliğinden fazla çalışmada bulunmasıdır. İşgören kendi isteği ile ve karşılıksız olarak yaptığı bu çalışmanın karşılığını daha sonra terfi ederek veyahut olası işten çıkarmalarda avantaj sağlayarak, işindeki yerini sağlamlaştırmak amacıyla yapmaktadır. (Anger, 2006:2).

Bireylerin fazla çalışma ücretini almadan çalışmalarının bir başka deyişle “angarya”nın gelecekteki sonuçları üzerine 1993-2004 yıllarını kapsayan Alman işçilerin katıldığı bir araştırmada; terfi beklentileri, ve daha fazla kazanma ihtimalleri yüksek olan bireylerin fazla çalışma yaptığı görülürken, karşılıksız fazla çalışma ile ileride işten atılma riski arasında da sıkı bir bağlantı bulunmuş ve fazla çalışma yapan işçilerin geleceklere yatırım amacından hareket ettikleri sonucuna varılmıştır (Anger, 2005:32-34)

Ücretlerin yüksek olması fakat buna mukabil fazla çalışma ücreti ödenmemesi bir tür karşılıklı hediye takaslaşması gibi düşünülebilir. Firma işgörene piyasanın üzerinde bir ücret ödemekte olduğu için ödüllendirmiş olmakta, işgören de fazla çalışma karşılığını almayarak ödülünün karşılığını yerine getirmiş olmaktadır. Bu anlayış yüksek ücretler ile karşılıksız fazla çalışma arasında bir korelasyonu ortaya koymaktadır. Ayrıca karşılıksız fazla çalışma işgörene kariyer basamaklarını tırmanırken de pozitif anlamda ödül olarak dönebilmektedir. (Akerlof, 1984:79-83).

Karşılıksız fazla çalışma nedenlerinden birisi de ertelenen ücretler düşüncesidir. Burada işçi ve işveren arasındaki uzun vadeli ilişkiyi teşvik edici unsurlar yatmakta olup, bunun net getiri veya sonucunu ölçümlemek pek mümkün değildir. İşgörenin daha yüksek performans göstermesi bakımından işgörenin kariyerinin ilk yıllarında daha düşük ancak kariyerinin sonraki yıllarında daha yüksek gelir elde etmesi konusunda taraflar anlaşmaktadırlar. Bu anlaşmaya göre, işçinin gelecekteki ücreti verimliliğin üzerine çıkacağı için, işgören iş akdinin feshini önlemek amacıyla kariyerinin ilk yıllarında bu açığı telafi etmek amacıyla çok fazla performans göstermelidir.(Lazear, 1979:1261-1264). Bununla birlikte, karşılığı olmadan fazla çalışma yapmanın geleceğe yatırım amaçlı olduğu savı, meslek hayatının sonuna gelmiş ve kariyerinin zirvesindeki bir çalışanın geleceğe yapacağı bir yatırım kalmamasına rağmen neden hala fazla çalışma yaptığını açıklayamamaktadır. Böyle bir örnekte iş baskısı daha anlamlı bir neden olabilmektedir (Montinari, 2009:2).

İngiltere’de yapılan bir araştırmada, fazla çalışma miktarı ile mesleki kariyer arasında daha sonraki zamanlarda pozitif etki görüldüğü sonucuna varılmıştır (Booth ve diğ. 2003:295-322). Fazla çalışma yapıldığında bireylerin tercihi çoğunlukla ücret olmaktadır. Fransa’daki bazı araştırmalar hala bazı bireylerin daha az para kazanmayı ancak daha fazla boş zamanlarını tercih ettiğini gösterse de, bu tür çalışanların oranı giderek azalma göstermektedir. (Artus ve diğ., 2007). Fransa’da ESWT verilerine göre yapılan araştırmada; fazla çalışma yapanların % 37’si ücreti, % 30’u serbest zamanı ve % 33’ü de her ikisini bir arada tercih etmektedirler (Kalugina, 2008:22-23). Fazla çalışma kültürü yerleştiği zaman, uzun saatlerle çalışma bir yaşam biçimi haline gelmektedir. Çalışanlar finansal ve psikolojik bakımlardan bu ekstra ücrete bağımlı hale gelmektedirler. Bu bireyler için işin dışındaki yaşam anlamsız hale gelmiş olmaktadır. Bu eksikliği gidermenin en etkin yolu fazla çalışma ücretinin çalışanlar tarafından ve fazla çalışma sonunda elde edilecek üretim artışının da işveren tarafından cazip halden çıkarmakla mümkün olabileceği ileri sürülmektedir. (Mc Gaughey, 20011).

Performansa göre ücret uygulamaları bir başka fazla çalışma nedeni olmaktadır. Burada firma açısından çalışma sürelerinin uzunluğundan çok ortaya konulan ürün önem kazanmaktadır. Firma fazla çalışmalara prim vermemekte ancak, çalışana ürettiği “çıktı” anlamında değerlendirerek ödüllendirmektedir. Bu ödüller; münferit ikramiyeler, kardan

pay alma, hisse senedi seçenekleri veya komisyonlar gibi parasal menfaatler olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar fazla saatlerle çalıştıkları için zamlı ücret almamakta ancak, daha fazla ürün ortaya koyabilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. (Prendergast, 1999:7-63)

Aynı şekilde, fazla çalışanların toplam üretime yaptıkları katkılar ve yüksek performansları nedeniyle daha üst görev alma olasılıkları da artmaktadır. Ancak, terfi ve ücret artışlarının işçilerin verimliliğini yansıtmaması şart değildir. Firma, işçinin piyasadaki firmalar açısından bir değer taşıdığı ve elinden kaçırma tehlikesi olduğu zamana kadar terfi ve ücret artışlarını geciktirebilmektedir. Ne zaman işçi başka bir firmada çalışmak üzere harekete geçerse, çalıştığı firma bunu engellemek için özlük ve parasal haklarında artış yapmaktadır. (Bernhardt, 1995:315-339).

3.2. Fazla Çalışma Uygulamalarının Çeşitli Açılardan Etkileri

Zaman kavramı toplumsal hayatın tüm birimlerinde olduğu gibi çalışma hayatı açısından da son derece önemlidir. Bu bakımdan çalışma süreleri, diğer pek çok konu gibi ekonomik ve sosyal hayatın değişimi, dönüşümü ve gelişimine paralel olarak, çalışma yaşamında, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinde hemen her dönem temel tartışma alanlarından birisi olmuştur. Bireylerin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını gerektiren sebepler, her şeyden önce fizyolojiktir; insan organizması sürekli çalışmaya uygun değildir, dinlenmeye ihtiyacı vardır. İşteki performans, çalışma süresinin uzunluğu ile doğru orantılı olmamaktadır. Bilakis verimli çalışmanın kısa süreli çalışmalarla gerçekleştiği, iş verimi ile uzun süreli çalışmanın ters orantılı olduğu günümüzde anlaşılmıştır. Çalışma sürelerinin uzunluğu, çalışanların sosyal durumunun ve çalışma yaşamının kalitesinin önemli göstergelerinden biridir.

İşçinin üstlendiği iş görme ediminin ifası bağlamında kendisini süresiz bir biçimde işverenin emrine amade tutması modern iş hukukunun gereklerine aykırı görüldüğünden, bunun belli bir süreyle sınırlandırılması zorunluluğu zaman içinde ortaya çıkmıştır. Her şeyden önce işçi, bir insan olarak maddi/manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duymaktadır. Çalışandan istenen verimin alınabilmesi de çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını gerektirir. Çünkü sürekli çalışan bir işçiden istenen verimin elde edilmesi mümkün değildir (Arıcı, 1992:70). Çalışma sürelerinin kanunen sınırlandırılması, her şeyden önce çalışanların yaşama şartlarını

iyileştirme duygusuna dayanmaktadır. Çalışma süresi kavramı, iş hukuku tarafından öncelikle, insanın fiziki varlığının güvence altına alınmasının sonucu olarak algılanır. Bu yüzden, başlangıçtan itibaren iş hukukuna, çalışma süresine üst sınır koymayı meşrulaştırma eğilimi egemendir (Centel, 1992:9).

Ayrıca, toplumsal düşünceler de çalışma süresini sınırlamayı gerektirmektedir. Emeği ile geçinen işçinin dinlendirilmeden çalıştırılması sağlığı yönünden sakıncalı olduğu gibi, toplum için de zararlı sonuçlara yol açma riski vardır. Çünkü uzun çalışma süresinin işçinin sağlığını bozmasının yanı sıra, ruhi ve fiziki gelişimini de engellediği görülmüştür. İş psikolojisi de çalışma süresinin kısaltılmasını gerekli kılmıştır. Bu bakımdan çalışma süresinin sınırlandırılmasına, hatta kısaltılmasına gerek duyulmakta, işçinin ailevi, dini ve kültürel yaşamı için de kendisine boş zamanların verilmesi zaruri olmaktadır (Narmanlıoğlu, 1998:465-466). Ayrıca çalışma süresinin sınırlandırılması, mevcut işin çalışanlarla işsizler arasında daha iyi bölünmesini mümkün kılmaktadır. Çalışma süreleri bakımından iş hukukunun hedefi, özellikle sanayileşmenin ilk dönemlerinde, bütün batı Avrupa ülkelerinde son derece uzun olan günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma sürelerine bir üst sınır getirilmesi olmuştur. İş sürelerinin kısaltılması düşüncesi her şeyden önce, işçi sağlığı ve iş güvencesinin sağlanması ve iş süreleri bakımından işçinin korunmasına dayanmaktadır. Bunun yanında “çalışma yaşamını insanileştirmek” ve “işçinin kişiliğini geliştirmesine olanak tanımak” da çalışma sürelerinin kısaltılmasının gerekçesi olmuştur. İş sürelerinin kısaltılmasının, koruma düşüncesi yanında, özellikle iktisadi durgunluk dönemlerinde istihdam olanakları yaratarak işsizliğin azaltılması işlevi de göreceği özellikle işçi sendikaları tarafından belirtilmektedir (Eyrenci, 2002:161).

Öte yandan, çalışma süresinin sınırlandırılmasına karşı bazı etkenler de vardır. Çalışma süresinin belli bir sınırın altına indirilmesine her şeyden önce iktisadi düşünceler ile karşı çıkılabilir. Çalışma süresinin genel bir indirimine tabi tutulması, ülkenin ekonomik çıkarlarına ters düşebilir. Bazı psikolojik etkenler de çalışma süresinin kısaltılmasına karşı olabilir. Çünkü işçiler genellikle, fazla çalışma yoluyla, haftalık veya aylık kazançlarını arttırmak eğilimindedir.

İşçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlarının ve dinlenme imkanlarının belirlenmesi, gereğinden fazla yorulmayı önleme ve çalışana

yeterli dinlenme zamanı ayırma amacına yönelik bulunmaktadır. İşverenler işletmeyi korumak amacıyla işçileri değişen ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasa ve rekabet şartlarına göre değişken şekilde çalıştırmayı hedeflerken; işçiler, sağlık, güvenlik ve kişiliği de ihmal edilmeden çalışma koşul ve biçimlerinin kendilerine daha çok serbest zaman kalmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini arzu etmektedirler (Günay, 2004:4). Bu çerçevede ekonomide uyum yeteneğinin artırılması için işçi-işveren ilişkilerinde devletin rolünün azalması kuralsızlaştırma anlamına gelmemelidir.

Teknoloji ile birlikte gelişen üretim teknikleri, uluslararası rekabetin daha yoğun yaşanması ve ekonomik krizler, çalışma hayatında esnek çalışma modellerini beraberinde getirmiştir. Bu çalışma modellerinden olan çalışma sürelerinde esneklik, fazla çalışmanın gün bazı dışında daha uzun bir zaman dilimi esas alınarak değerlendirilmesini uygulanabilir kılmaktadır. Çalışma sürelerini esnekleştirmenin başlıca yolu, işverenlerin katı kurallarla kısıtlanmadan fazla çalışmaya başvurabilmeleridir. (Yuvalı, 2009:55). Fazla çalışma sanayi devriminden beri var olan klasik bir çalışma süresi esnekliğidir (Parlak ve Özdemir, 2011:47). Esnek süreli çalışmada fazla çalışma günlük veya haftalık çalışma süresini aşan süre olmaktan çok, dönemsel olarak belirlenen çalışma süresinin aşılmasıdır. (Başkan, 1999:37). Öte yandan fazla çalışma karşılığının daha sonra izin olarak verilerek telafisi ve bu telafi çalışmasının fazla çalışma sayılmaması sıklıkla görülmektedir. (Günay, 2004:1-2). Sosyal taraflar arasında en önemli tartışma konularından birini oluşturan çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve kısaltılması tartışmaları gelişmiş ülkeler yanında, gelişmekte olan ülkelerde de görülmektedir. Çalışma sürelerinin kısaltılması, ekonomik krizlerde işveren tarafının çalışma sürelerini esnek olarak uygulaması fikrini ön plana çıkarmıştır.(Günay, 2004:7)

İşletme çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasında uygunluğun sağlanabilmesi, çalışma yaşamında esneklik uygulamalarının önemli etkenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten de işletmenin çalışma süresi ile işçilerin çalışma zamanlarının bire bir örtüşmediği ve işletme çalışma sürelerinin daha fazla olduğu görülmektedir. İşte bu durumda uygunluk, ya fazla çalışma ile veya vardiyalı sistem ve part-time çalışma gibi esnek çalışma ile sağlanabilmektedir (Çolak, 2002: 232).

Bir başka yönüyle esnekliğin işçiye zamanını dilediği şekilde düzenleme olanağını tanımak için de gerekli olduğu ileri sürülmektedir. Bireysel olarak işçiye sağlanan bu hak, toplumsal yaşantıyı da olumlu etkileyecektir (Ekonomi, 1994: 59). Çalışma sürelerinin esnek olarak belirlenmesi kuralsızlığa kaçılmadan gerçekleştirilmelidir. Aksi takdirde günlük iş sürelerinin aşırı derecede yüksek olarak düzenlenmesi, işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmalarına neden olacaktır. Oysa işçilerin verimli, işletmenin ise ekonomik ve teknolojik değişimlere uygun bir şekilde çalışması, İş Hukukunun esnekleştirilmesinin amacıdır.

Genelde çalışma sürelerine esneklik kazandırılması, iş mevzuatının işçilere sağladığı hakların geriye doğru çekilmesiyle sağlanmaktadır. Ancak işçiyi koruyucu kuralların etkisini azaltmak değil, ekonomik koşullara uyumu engelleyen hükümlerin taraf iradelerine daha fazla yer bırakacak şekilde değiştirilmesi gerekir (Engin, 1999:156-157). İşçinin korunmasına gerek bulunmasına rağmen, kriz dönemlerinde işletmenin faaliyetini sürdürememesi halinde, işçilerin işlerini kaybetmelerine yol açması karşısında bu tür uygulamaların işçilerin lehine olduğu da ileri sürülebilir. Böylece işletmenin krizdeyken ayakta kalabilmesi, talep dalgalanmalarına uyum sağlayabilmesi, çalışanların işletmeye bağlanabilmesi söz konusu olmakta ve aynı zamanda işçiler için kriz döneminde istihdam güvencesi sağlanması ve özel yaşamları ile iş yaşamları arasında denge kurulması olanağı da mümkün olabilmektedir (Zeytinoğlu, 2006:194).

Fazla çalışma yapan işçi bir fedakarlıkta bulunmaktadır. Burada önemli olan işçinin sadakat borcuna uygun olarak fazla çalışma uygulamasına rıza göstermesi ve işverenin de işçiyi koruyarak hakkını vermesidir. Çalışma hayatında işçi ve işveren ilişkileri iş barışının temelini oluşturmaktadır. Çalışma mevzuatı iş barışının sürdürülebilir olmasını sağlayacak düzenlemeleri ihtiva etmelidir. Bu nedenle, kanun maddeleri yorumlanırken hukuki gerçeklikten uzaklaşılmalıdır ve çalışma hayatının taraflarını asgari müşterekte buluşturmalıdır. Ülkemizde esnek sürelerle çalışma biçimleri 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal zemine oturtulmuş olsa da, söz konusu Kanun yürürlüğe girmeden önce de uygulamada mevcut olduğu Yargıtay'ın çeşitli içtihatlarına konu olmasından da anlaşılmaktadır (Sürol, 2004:2). İş sözleşmelerinde, işçilerin, örneğin sevkiyatların gecikmesini önlemek için fazla mesai yapmaları şartı getirilebilmektedir. Fabrika, fazla mesai yapmalarının isteneceğini işçilere zamanında bildirmeli ve işçiler, örneğin

evlerinde hasta bir çocuk olması gibi belli nedenlerle fazla mesai yapmaktan muaf tutulmalıdır. Birçok işçi, ilave gelir nedeniyle fazla mesai yapmayı tercih edebilmektedir. Ayrıca işçilerin fazla mesai yapmaları, tek ücretli olup olmamaları, küçük çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları kişiler bulunup bulunmaması gibi durumlara da bağlıdır. Entegre üretim süreçlerinde, yalnızca bireysel tercih temelinde fazla mesai yapmak zordur. Fakat işçilerin çoğunluğu fazla mesai yapmayı tercih etse bile, azınlığın da talep hakkının korunması gerekir. (JO-IN, 2005:10)

İş yasalarının piyasa ihtiyaçlarını göz ardı etmeyecek ölçüde esnekliğe imkan tanıdığı ancak işçiyi koruma anlayışının da varlığını sürdürdüğü bir noktada taraflar arasında denge sağlanabilecektir. Diğer bir deyişle, denge çalışma barışının korunduğu, ücret seviyelerinin verilen emeğin karşılığı olduğu, üretim verimliliğinin iş güvencesi huzuruyla sağlandığı noktada oluşacaktır (Özdemir, 2004:22).

3.2.1. İşçiler Açısından

İş hukukunun ortaya çıkışındaki en önemli sebep sanayileşme olgusudur. Sanayileşme öncesi istediği mekanda arzu ettiği düzen ve sürede çalışan bireyler, fabrika üretiminin hızlı ve planlı çalışma düzeninde çok zorlanmışlardır. Fabrika sahipleri, rekabet üstünlüğü elde etmek için mamüllerini pazarlara hızlı bir şekilde ulaştırarak satmak durumunda ve teknolojik gelişmelere ayak uydurarak yeni yatırımlara gitmek zorunda olduklarından, ayakta kalabilmek için aşırı kâr ve sermaye birikimi amaçlı ve düşük maliyetli politikalar gütmüşlerdir. O dönemde piyasada geçerli olan liberal düşüncelerin etkisi ile sözleşme serbestisi ve hukuki eşitlik ilkelerine dayalı hukuk düzeninde pazarlık gücü olmayan işçiler, işverenlerin belirlediği koşullara uymak zorunda kalmışlardı. Bu durumun çalışanlara yansımaları ise düşük ücret, uzun çalışma saatleri, sağlıksız ve kötü iş koşulları şeklinde olmuştur. Sanayinin gelişip, yaygınlaşmasıyla bu fabrikalarda çalışan işçilerin sayıları da çoğalmış, oluşan işçi sınıfı birleşerek ve bilinçlenerek haklarını aramaya başlamışlar, bu mücadele sonunda devletler çalışma yaşamına işçilerin koşullarını iyileştirecek şekilde müdahale etmişler ve böylece işçiyi işverene karşı korumayı amaçlayan kanunlar çıkarılmaya başlanmıştır. Sanayi devrimi uygarlığı, günlük yaşamı, makinelerin işleyişinin ritmine uydurarak uyku saatini, uyanma saatini, çalışma saatini, dinlenme ve eğlenme saatini kendi işleyiş mantığı içinde düzenlemiştir. İşe başlama ve bitiş saatleri önceden belirlenmiş, uzun

mücadeleler sonucu kazanılan “sekiz saat işgücü” uygulaması yasal hale gelerek, çalışma yaşamında asgari bir düzen oluşturulmaya çalışılmıştır.

İşçinin, iş yasasında düzenlenmiş süreler içinde çalıştırılması esastır (Güner, 2009). İşin ve işçinin korunması yolunda alınan tedbirlerden ilkinin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasıyla ilgili olması, çalışma sürelerinin düzenlenmesi sorununun önemini ortaya koymaktadır. Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamaların, işçilerin şahıslarına ilişkin olması kişisel olarak işçileri korumak içindir (Süzek, 2005:604) Ancak, yaşamak için işgücünü satmaktan başka hiçbir şeyi olmayan işçilerin “akit serbestisi” adı altında işverenlerin emrine girmeleriyle, kendilerine dayatılan her türlü koşulu kabul etmek zorunda kalmaları, beraberinde uzun çalışma sürelerini ve düşük ücretleri getirmiştir. Çalışma sürelerinin kısaltılması, tarih boyunca işçi ve işveren tarafları arasında devamlı olarak tartışma konusu olmuştur.

Çalışma yaşamının iyileştirilmesi yönündeki uygulama ve düzenlemelerin toplumsal açıdan anlamı işçinin korunması ise, ekonomik açıdan anlamı, teknolojik gelişmelere bağlı olarak ilerleyen ekonomilerin insan kaynağına, onun bilgi ve becerisine olan ihtiyacın ortaya çıkmasıdır. İşçileri korumaya yönelik olan iş kanunlarının esnekleşmesi yönünde talepleri olan işverenler, kapitalist sürecin başlarında yaşanan düşük ücret ve kötü çalışma koşulları ve uzun çalışma saatlerinin tekrar işçiler üzerinde olumsuzluk yaratacağı anlamına geleceğini, güvencesiz ve istikrarsız bir çalışma hayatının daha büyük sorunlara yol açacağını göz ardı etmektedirler. Günümüzde fazla ticari kazanç elde etmek isteyen bazı işverenler, fazla çalışma konusunda çalışanlarını bilinçli bir şekilde eğitmemekte ve bilgi sahibi olmasını engellemektedir. Bu durumda fazla para kazanmak isteyen çalışan ise aslında fazla ücret alacağına, normal haftalık saat başı aldığı ücreti almakta ve hatta fazla çalışma esnasında ihtiyacı olan ara dinlenmelerinin bile farkına varmamaktadır. Bu durum fazla çalışma saatlerinin suistimali olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Çalışanların iş güvenliği ve sağlığının korunması ile kişisel gelişiminin sağlanması ve aile ve sosyal hayatını düzenleyebilmesi için çalışma sürelerinin sınırlanması bir zorunluluktur. Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı küreselleşmenin piyasalara getirdiği rekabet ortamında doğmuştur. Küreselleşme olgusu gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren büyük firmaların üretim maliyetlerini düşürmek, yeni pazarlar bulmak, hatta üretime

devam edebilmek amacı ile anavatanları dışına yatırım yapmaları sonucunda gerçekleşmiştir.

Denkleştirme¹ uygulaması, esnek sürelerle çalışma uygulamalarından sadece birini oluşturmasına rağmen, işverenler açısından esnekleşmenin ağırlıklı olarak yoğunlaştığı husustur ve esas itibarıyla esnekleşmeden anlaşılanın denkleştirme olduğu belirtilmektedir. Günümüzde fazla çalışmalar, denkleştirme uygulanmadan ve kayıt dışı olarak da yapılabilmekte ise de denkleştirme nedeniyle yoğunlaştırılmış iş haftalarında işçilerin karşılıksız fazla çalışma yapmaları buna mukabil bunun yasal açıdan fazla çalışma sayılmaması söz konusudur. Bu nedenle, konumuz açısından esnek sürelerle çalışma deyiminin geçtiği yerlerde bu açıklamanın dikkate alınması gerekmektedir.

Denkleştirme uygulamasının işçiye “serbest zaman” kullanma hakkı kazandırdığı savunulmaktadır. Yıllık izinle karıştırılmaması gereken bu serbest zamanın, işçinin sosyal ihtiyaçlarını daha rahat karşılaması için fırsat oluşturacağı iddia edilmektedir. Oysa bu düzenleme işverenlere büyük fırsatlar sunmaktadır. Artık işverenler, işçiye fazla çalışma ücreti ödemekten kaçınabilecektir. Öyle ki yoğunlaşmış iş programına göre, çalışma sürelerini belirleyecek işçiyi ona göre çalıştıracak, işin az olduğu dönemlerde denkleştirme metoduyla işçiyi çalıştırmaktan kaçınabilecektir. Söz konusu çalışmanın “ tarafların anlaşması” koşuluna bağlanmış olması, Türkiye’de yaşanan istihdam ve çalışma koşullarının niteliği açısından bir şey ifade etmemektedir. Üretimin devamlılığı ya fazla çalışma ile veya esnek çalışma ile sağlanabilmektedir. Fazla çalışma işgücü maliyetlerini artıracığı için, işletmeler yoğunlaştırılmış iş haftasını tercih etmektedirler. Böylece işveren faaliyetlerini, fazla çalışma ücreti söz konusu olmaksızın dönemsel olarak ayarlayabilme imkanına kavuşmaktadır. Fazla çalışma süreleri ve bunların ücretlendirilmesine ilişkin olarak yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı hallerde, haftalık ortalama çalışma süresi normal çalışma süresini aşmamak koşulu ile 45 saati geçse de fazla çalışma sayılmamaktadır. Endüstri devriminde yaşanan sefalet uygulamalarına dönüşmemesi için gelişmiş batı ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de yasa koyucu fazla çalışmanın sınırlarını çizmiştir. Ancak uygulamada, yasa hükümlerinin yerine getirilip getirilmediği ve hatta yasa hükümlerini uymayanlara yönelik yeterince denetim yapıp yapılmadığı tartışılır niteliktedir (Topcuk, 2006:5).

¹ Bkz.1.3.3.2- Denkleştirme Esasının Uygulandığı Haller

Genelde çalışma sürelerine esneklik kazandırılması, iş mevzuatının işçilere sağladığı hakların geriye doğru çekilmesiyle sağlanmaktadır. Ancak işçiyi koruyucu kuralların etkisini azaltmak değil, ekonomik koşullara uyumu engelleyen hallerin taraf iradelerine daha fazla yer bırakacak şekilde değiştirilmesi gerekir (Engin, 1999:156-157). Şakar, 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma uygulamalarının, işçinin fazla çalışarak evine götüreceği bir dilim fazla ekmeğe göz diken düzenlemeler olduğunu belirterek, bu düzenlemelerin güçsüzleri güçlüler karşısında koruyamayacağını, sosyal adaleti ve dengeli bir gelir dağılımını ve Anayasa'nın 5. maddesinde Devlete verilen görevlerin yerine getirilmesini sağlayamayacağını; sosyal devlet ilkesine ve dolayısı ile Anayasa'nın 2 ve 5. maddelerine aykırı düşeceğini ifade etmektedir (Şakar, 2006b:168-169). Türkiye'de yaşayan nüfusun % 40'ının hala kırsal kesimde olması, istihdamın % 30'unun tarım sektöründe gerçekleşmesi, çalışma hayatını düzenleyen kuralların işverenlerin talebi doğrultusunda gelişmesine neden olmaktadır.

İşletmelerin rekabet avantajı yaratmaları esas olarak yeni üretim teknikleri geliştirmelerine, yeni ürünler üretebilmelerine bağlı olduğundan, salt işgücünün esnek kullanılması ile uzun süre ayakta kalabilmeleri olanaklı değildir (Tuncay, 2002;151-152). İşverenin temel amacı daha kısa sürede, daha fazla ürünü, daha az maliyetle elde etmek ve dolayısıyla kârını daha fazla artırmaktır. Teknolojinin ve makineleşmenin gelişmesi işgününün kısalma olanağını beraberinde getirirken, diğer her şeyin aynı kalması durumunda işgününün kısalması, işverenin kârının azalması anlamına gelecektir. Makineleşmenin gelişmesi ve yeni teknolojiler sayesinde çalışma sürelerinin azalması umut edilirken, her teknolojik yenilik işgününün uzaması yönünde baskı oluşturmuştur. Üretimin sürekli olmasının nedeni; teknolojik olarak gelişmiş yeni makinelerin pahalı olması, maliyetinin mümkün olduğunca çabuk amorti edilebilmesi için makinelerin mümkün olduğunca uzun süre çalışır durumda tutulması, böylece yeniliğin avantajlarının en kısa sürede elde edilerek rekabet gücünün korunması hatta artırılmasıdır.

İşçinin çalışma süresi ile ücreti ve sosyal hakları arasındaki doğrudan ilişki, işverence artan bir yük olarak görülmekte, işveren yükten kurtulmak için işçi devrini yükseltmektedir (Alper, 1994:138). Üretimi artırmak için yapılan fazla çalışma

işverenlere daha çok para kazanma imkânı sunabilmektedir. Ancak, işverenlerin aşırı para kazanma arzusunda olmaları durumunda, işverenler çalıştırdıkları işçilerden azami miktarda yararlanma ve dolayısıyla işçileri daha çok çalıştırma yoluna gidebilirler. Böyle bir yola başvuran işverenler, işçilerinin kısa sürede işten bıkmalarına, ruhsal yapılarının bozulmasına, hastalanmalarına ve daha pek çok olumsuzluklara neden olabilirler. Böyle bir durumda uzun vadede işçiler zarar göreceği için, işyerlerinde üretilen mal ve hizmetlerin kalitatif ve kantitatif özelliklerinin düşmesine ve dolayısıyla işverenlerin pek çok kayıplarla karşı karşıya kalmalarına neden olabilirler.

Çalışanların sosyal hayatları günümüzde işletmelerin daha verimli olmasında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma sürelerinde gerçekleştirilen esneklik işletmeler için pek çok olumlu düzenleme getirirken, aynı tespiti işçiler açısından yapmak mümkün değildir. Şunu belirtmek gerekir ki, çalışma sürelerinde ve bir bütün olarak çalışma yaşamını düzenleyen İş Hukuku'nda esnekleşmeye gidilirken bir noktaya özellikle dikkat edilmelidir. İş Hukuku'nun temel ilkelerinden birisi olan işçinin ekonomik olarak güçlü olan işveren karşısında korunma ilkesi daima göz önünde tutulmalı, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal yapısı da dikkate alınarak, bu konudaki sorunlar birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmemelidir.

Bir de işin görünmeyen bir yanı bulunmaktadır ki bu kısa süreli çalışanların gelir yetersizliği nedeniyle farklı işlerde ve toplamda uzun zaman çalışmış olmalarıdır. Bu açıdan çalışma süresinin aşırı uzun olması kadar, kısa olması da çalışan açısından bir sorun olmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte artan eğreti işler çalışma süresi ve saatleri bakımından çalışanlar üzerindeki baskıyı ve belirsizliği artırmıştır. Çalışanın iradesi dışında gerçekleşen kısa süreli çalışmalar, aşırı uzun çalışmalar kadar önemlidir. Çünkü kısa süreli, düzensiz çalışma çoğu zaman düşük ve düzensiz geliri doğurmaktadır. Bu nedenle, standart çalışma süresini esas alan çalışma biçimindeki gerileme bir yandan aşırı çalışmayı artırırken, bir yandan da insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlamayan düşük gelirli ve kısa süreli işlerde artışı doğurmaktadır (Kapar, 2007).

İşçi sınıfı ağır bedeller ödeyerek yaptığı mücadelede günde 20 saati bulan çalışma sürelerini 8 saate çekilmesini sağlamıştır. Esnek çalışma düzenlemeleri ile günlük çalışma sürelerinin tespiti işverenlerin inisiyatiflerine bırakılmakta ve günlük en fazla 8

saat çalışma hakkı işçilerin elinden alınmakta olduğu ileri sürülmektedir. Her ne kadar çalışma süreleri yasalarla sınırlanmış olsa da, gerçekte fiili çalışma süreleri hızla artmakta, kanunla belirlenen sınırların da üzerine çıkılmaktadır. Bu durum işçilerin çalışma dışı yaşama ve dinlenmeye daha az zaman ayırmasına, sağlığının bozulmasına ve işçilerin daha fazla sömürülmesine yol açtığı gibi işsizliği de artırmaktadır. Yasal çalışma sürelerine uyulduğu takdirde, işverenler zaten yeni işçi istihdam etmek zorunda kalacaktır. Yasal çalışma sürelerine riayet edilmesi için tutarlı ve zorlayıcı bir politika izlenmesi, etkin denetim ve cezalar yoluyla çalışma sürelerinin yasal sınırlar içinde kalması sağlanmalıdır.

Çalışma sürelerinde esneklik; ücretli çalışanlar için sayısal esneklik yani istihdam güvencesinin ortadan kaldırılması, işlevsel esneklik yani çalışma koşullarının işverenin tercihlerine göre değiştirilebilmesi ve ücret esnekliği yani belirli bir ücret anlamında ücret güvencesinin yok edilmesi olarak uygulanmakta ve çalışma sürelerinin uzaması anlamına gelmektedir. (Şen, 2004:123). 2002 yılında General Social Survey'in yaptığı bir araştırmada; tam zamanlı çalışanların % 28'inin yirmibeş yıl önceki araştırma sonuçlarından pek farklı olmayacak şekilde, sırf işverenin talebi üzerine fazla çalışma yaptıkları, zorunlu çalışmanın daha çok erkekler, yabancı kökenliler ve mavi yakalılar arasında yaygın olduğu, zorunlu olarak fazla çalışma yapan bu bireylerde daha az iş tatmini gözlemlendiği tespit edilmiştir (Golden ve Wiens, 2005:1-25). Dolayısıyla, çalışma sürelerine getirilen esneklik uygulamalarının pek de işçi lehine değişiklik yaratmadığı görülmektedir.

3.2.1.1. Ücretler Açısından

İş Kanunu'na göre yapılan her işin ücret olarak çalışana bir karşılığı olmak zorundadır ve kimsenin ücretsiz yani zorla çalıştırılmayacağı açıkça belirtilmektedir. Çalışanın sözleşmesinde ücret ibaresi geçmiyorsa bile yaptığı iş karşılığında mutlaka ücreti ödenir. Ayrıca işçiye yaptığı iş karşılığı hak ettiği ücretin ödenmesi iş sözleşmesi gereği işverenin en önemli ve birincil borcunu oluşturmaktadır (Akyiğit,2007:103). Fazla çalışmanın karşılığında ücret ödenmezse bunun adı angarya olur. Anayasa'nın 18.maddesi angaryayı yasaklamaktadır. Zorunlu çalışma ile angarya arasındaki fark, zorunlu çalışmanın karşılığında az veya çok bir menfaat söz konusu iken, angaryada ise ücret veya başka bir karşılık ödenmemesidir. Hangisi olursa olsun bütün insan hakları

belgelerinde ve Uluslararası Çalışma Örgütü' nün sözleşmelerinde zorunlu çalışma ve angarya yasaklanmıştır.

Fazla çalışma uygulaması, günümüzde sıklıkla karşımıza yoğunlaştırılmış veya sıkıştırılmış iş haftası veyahut denkleştirme adı altında bir esnek çalışma çeşidi olarak çıkmakta, bazen de işçilere hukuka aykırı olarak sürekli fazla çalışma yaptırılmaktadır. Denkleştirme uygulaması, birçok haftadan oluşan zaman diliminde işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmayacak biçimde uygulanan bir esnek çalışma yöntemidir. İşçi ve işverenin anlaşması sonucunda belirlenen bir süre içerisinde bazı haftalarda normal haftalık çalışma süresinden daha fazla çalışılabilir. Böylece işveren denkleştirme uygulamasının olduğu yoğunlaştırılmış bir iş haftasında, işçilere haftalık normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırmış olsa bile fazla çalışma ücreti ödemeyecektir (Özdemir, 2004:10). Şakar'a göre denkleştirme uygulaması nedeniyle fazla çalışma ücreti ödenmemesi, çalışmanın karşılıksız çalışmaya dönmesi anlamına gelmektedir ki bu Anayasanın 18. maddesi uyarınca angarya çalışmanın yasaklanması hükmüne ters düşmektedir.¹ Çalışma, kişinin serbest iradesi ile yüklendiği bir yükür. Bu yükün kişiye zorla kabul ettirilmesi, kendi iradesi dışında bir faaliyette bulunmaya mecbur kılınması hem kişi hürriyetiyle bağdaşmaz ve hem de bu duruma sokulan kişi için eziyet teşkil eder (Şakar,2006b:168)

Yoğunlaştırılmış iş haftası, işçi için daha fazla boş veya serbest zaman, işe daha az gidip gelme ve daha fazla mesleki eğitim imkanı anlamına gelir. İşveren bakımından ise, işletme cari giderlerinin azaltılması, bakım-onarım işlerinin işin durmasına sebep olmadan yapılması gibi kolaylıklar sağlar. Ancak, yoğunlaştırılmış iş haftası modelinde, çalışma süresinin kısa bir zaman dilimine sığdırılmasıyla günlük iş süresinin uzaması, işçinin daha fazla yorulmasına ve buna bağlı olarak sağlık açısından işçilerin olumsuz etkilenmesine yol açabilir (Günay, 2004:183). İşverenler yoğunlaşmış iş programına göre; çalışma sürelerini belirleyecek işçiyi buna göre çalıştıracak, işin az olduğu dönemlerde denkleştirme metoduyla işçiyi çalıştırmayacak ve böylece işçiye fazla çalışma ücreti ödemekten kaçınabilecektir. Bu nedenle, serbest zaman ve denkleştirme uygulaması, işçinin fazla çalışma yaparak almayı hak ettiği ücretten mahrum kalmasına

¹ Anayasa Mahkemesi 21,10.1963 tarih ve E.172, K.224 sayılı Kararı ile, günlük normal iş saatleri dışında ve mecburi olarak çalıştırıldığı halde işçiye fazla çalıştırıldığı ilk saat için her hangi bir ücret verilmemesine neden olan İş Kanunu madde 38/1 hükmünün, angarya niteliğinde olduğunu saptayarak iptal etmiştir.

yol açmaktadır. Bir başka açıdan bakıldığında denkleştirme uygulamasında, işçiler ne kadar süreyle çalışırsa çalışsın, fazla çalışma ücreti ödemedi normal ücreti ödeyen işverenler, yasal sınırı aşan çalışmaların maliyetini sıfırlamış olmaktadırlar. Örneğin işçilerini haftada 60 saat çalıştıran ancak işçilerine sadece asgari ücret ödeyen bir işveren, bir işçiyi haftada 15 saat ücretsiz çalıştırmakta, çalıştırdığı her 3 işçi başına haftada 45 saat ücretsiz çalışma elde etmektedir. 45 saat ise İş Yasası'na göre haftalık çalışma süresine eşit olduğu için, bu işveren 3 işçisine 4 işçinin yapacağı işi yaptırmakta ve her 3 işçide 1 işçi "sıfır maliyetli" olmaktadır. Böylece işveren yasaya uygun hareket ettiğinde çalıştırmak zorunda kalacağı 4ncü işçiye ödeyeceği ücret, sigorta primi ve benzeri harcamalardan 3 işçiyi, 4 işçi kadar çalıştırarak tasarruf etmektedir. (DİSK, 2010).

Çalışanların bir kısmı yoğunlaştırılmış iş haftası veya denkleştirme gibi esnek çalışma uygulamalarının çalışma yaşamıyla ilgili karar vermede daha fazla özgürlük sağlayabileceğini düşünürken, diğer bir kısmı da; özgürlüklerine getirilen bir kısıtlama ve güvencesiz bir çalışma ortamında istihdam edilme olarak değerlendirmektedir. Çalışma ücretinin tatmin edici olduğu ekonomisi gelişmiş ülkelerde, fazla çalışma istisnai durumlar dışında uygulanmamaktadır. Çünkü çalışma hayatında kaçınılmaz olarak işçi gelirini yükseltmek isterken, işveren de yüksek ücretlerin yaratacağı maliyetlerden kaçınmaya çalışmaktadır (Çakır, 2006:15). Ancak, ekonomisi ve iş piyasasının gelişmediği veya az geliştiği ülkelerde, işçi ücretlerinin düşük olması fazla çalışmayı cazip hale getirmekte ve boş zamanlarını değerlendirme fırsatı olarak görülmektedir. Ancak, yeterli nitelikli işgücüne sahip olmayan ülkelerde bu çalışanların fazla çalışma saatleri de artış gösterecektir (Kılıç, 2003:219). Fazla çalışmada öncelikli amaç, işçinin çalışma süresinin kendi isteğine göre değil, işyerinin ve üretimin gereklerine göre düzenlenmesidir. Daha açık bir ifadeyle, işyerinin çalışması işçiye göre değil, işçinin çalışması işyerine göre düzenlenmektedir. Bu nedenle işçilere zamanını ve özel hayatını dilediği gibi düzenleme olanağı zorlaşmaktadır. Ülkemizde ise fazla çalışma uygulamaları büyük ölçüde işgücü maliyetlerinin düşürülmesinde serbestlik olarak kullanılmaktadır.

Yeni teknolojilerin etkisiyle, bazı işletmelerde teknik açıdan üretimin hiç aksamaması, ara verilmeden 24 saat çalışılması gerekmektedir. Hatta, Pazar günü bile üretimin

durumunu gerekebilmektedir. Ayrıca, yeni teknolojilerin pahalı olması sebebiyle de, rekabet gücünü koruyabilmek ve artırabilmek için üretimin sürekli olması da zorunlu hale gelmektedir. Bu noktada üretimin devamlılığı ya fazla mesai ile ya da esnek çalışma ile sağlanabilecektir. Fazla mesai işgücü maliyetlerini artıracığından dolayı işletmeler esnek çalışmayı tercih etmektedirler (Yavuz, 1995: 8). Rekabet şartları nedeniyle maliyetlerin düşürülmesi konusundaki baskılar, çalışma süreleri üzerinde yapılan fazla çalışmaların ücretleri, işvereni zorlamakta ve maliyetlerin artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, işyerinde yapılan fazla çalışmalar için hukuka aykırı olarak zamlı ücret ödenmemekte ve böylece maliyetlerin artmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde istihdamın azalması ve işsizliğin artması ile birlikte ücretler düşmekte ve bu ücret düşüklüğüne rağmen bir iş bulup çalışmaya başlayan işçi, işini kaybetmemek uğruna fazla çalışma ücreti almadan dahi uzun çalışma saatlerine katlanmaktadır (Erdut, 1999:110). Çalışma süreleri uzun olduğu zaman işçi hem yıpranmakta ve verim düşmekte hem de ek bir ücret talep edememektedir (Narmanlıoğlu, 1998:363). Oysa işçi açısından önemli olan çalıştığı işte çalışma süresi ile uyumlu gelire sahip olmaktır. İşçiye fazla çalışması karşılığında haklar sağlanması işçinin zamanını değerlendirerek ücrete çevirmesi ve ek gelir elde etmesi anlamına gelmektedir. Fazla çalışma ücretlerinin standart saat ücreti üzerinden ödendiği işyerlerinde ise işçiler aldıkları düşük ücretle geçinemedikleri ve ücretlerini biraz olsun iyileştirmek istedikleri için fazla sürelerle çalışmaya ses çıkarmamaktadır. (DİSK, 2010) Örneğin, turizm sektöründe yapılan bir araştırmada fazla çalışma ücretini tam ve zamanında alamayanların oranı % 55'e varmaktadır. Oysa ki düşük ücretlerin verimliliği düşürücü ve motivasyonu azaltıcı etkisi vardır (Newman and Fisher, 1992:38). Günümüzdeki zor ve acımasız koşullarında işini kaybetme korkusu içerisindeki çalışanların haklarını aramaları pek mümkün olmamaktadır (İzgi ve Olcay, 2008:18-19). Turizm çalışanlarına uzun çalışma süreleri uygulanarak, düşük ücret verildiği üstelik ödemelerin de sezon sonunda yapıldığı görülmektedir (İzgi ve Olcay, 2008:8):

“Çalıştığım sektörün çalışma şartları zordur ve hata kabul etmez, dikkatli çalışmalıyız. Ben ve arkadaşlarım 3 ile 6 yıl arası uzun zamandır aynı işyerinde çalışıyoruz. Zaman geçtikçe işlerin yoğunluğundan çok, yönetimin aldığı kararlar bizleri daha çok yıpratıyor ve çalışma psikolojimizi bozuyor. Yıllar içerisinde yasal olan tüm haklarımız her yıl üst yönetim tarafından parça parça alındı. Küresel krizle bir çok arkadaşımız işten çıkartıldı ama yerlerine sigortasız işçiler alındı. Yönetimin aldığı kararlar biz çalışanları ekonomik yaşam

şartları altında maaşlarımızın yeterli gelmemesine yol açtı ve izinlerimizin kullanılmasında, mesai ücretlerimizin ödenmesi vb. olaylar bizleri yenik düşürmeye başladı. Geçen sene maaşlarımıza zam yapılmadı. Bu sene de kriz bahanesiyle yine maaşlarımıza zam yapılmayacakmış, öyle duyuyoruz üst yönetimden. Ayrıca sigorta primlerimiz de eksik yatıyor, maaş değerinden yatmıyor. Günde 9 saat çalıştırılıyor, yılda 54 gün fazla çalışıyoruz ,cumartesini tam gün yapıyorlar. Sevklı olarak hastaneye gittiğimiz günlerde, bizleri işyerinden izin almış gibi gösteriyorlar. Hafta sonu Pazar günü çalıştığımızda hafta içi mesai ücretinde gösteriyorlar, bu resmi tatillerde de böyledir. “

Fazla çalışma karşılığının verilmemesi gelişmiş ülkelerde de görülmektedir. Örneğin, Eurostat verilerine göre 2001 yılında AB’de haftada 9 saat fazla çalışma yapılmış ancak bunun 5 saati için karşılık ödenmiştir. Karşılıksız fazla çalışma nedeninin fazla çalışma alacaklarına ilişkin düzenlemelerin zayıf olduğu ülkelerde daha yaygın olduğu belirtilmektedir. Örneğin, Japonya fazla çalışma konusunda zayıf düzenlemelere sahiptir ve fazla çalışma karşılığı alacak oranı düşüktür. Almanya ise bunun tersine azami çalışma sürelerine ilişkin sert mevzuata sahiptir. (Mizunoya, 2001:7). 1973 ile 1985 yılları arasında California’da yapılan araştırmada, fazla çalışma yasalarının çalışma saatlerine olan talebi etkilediği sonucuna varılmıştır. Şöyle ki 1980’li yıllarda günlük fazla çalışma saatleri için zamlı ücret uygulamasına geçilince, saat başına çalışma ücret maliyetinin artmasının etkisiyle, işverenler çalışma saatlerine olan talebi azaltma yoluna gitmişlerdir. Analizde fazla çalışma saatleri talep fiyat esnekliğinin en az -0.70 düzeyinde olduğu tahmin edilmiştir. (Hammermesh ve Trejo, 1997:13).

Fazla çalışma yapılarak karşılığında zamlı ücret ödenmesinin ekonomik rasyonelliğini ölçen araştırma pek fazla değildir. Yapılacak fazla çalışma için tecrübesiz yeni işçi alımının eğitim yönüyle de maliyeti olacaktır. Bu anlamda tecrübeli ve eğitilmiş işçilerin fazla çalışma yapması ve bunun karşılığının zamlı olarak işçilere ödenmesi, hem işveren açısından daha az maliyetli hem de işçiler tarafından arzulanan bir durum olduğu için, bu uygulamanın her iki tarafın ortak çıkarına olacağı sonucu çıkarılmaktadır (Hart ve Ma, 2008:22). Fazla çalışma uygulamasına; acil sipariş nedeniyle veya sağlık sorunları nedeniyle işe gelemeyenlerin yerini ikame etme veyahut işgören azlığı gibi sebeplerle ne kadar sık başvurulduğu araştırılmış ve bu tür gereksinimler karşısında fazla çalışma yapılan saatlerin, toplam fazla çalışma saatlerinin ancak dörtte birini oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu durum bir çok firmanın fazla çalışmayı, normal çalışmasının bir parçası gibi gördüğünü ve karşılığını almak kaydıyla çalışanların da fazla çalışmaya hazır olduklarını ortaya koymaktadır. (Hart ve Ma, 2008:6).

Fazla çalışma ücreti ödenmesi beyaz yakalılara göre, mavi yakalılarda daha yüksek orandadır. Örneğin İngiliz erkek işgücü üzerinde 2001 yılında yapılan araştırmada bu oran % 7.5 beyaz yakalılarda ve % 45.8 fabrika işçi ve operatörlerinde olduğu tespit edilmiştir. (Hart, 2004). Fazla çalışma ücretine ilişkin yasal düzenlemeler ikinci bir iş yaparak, gelir kaynağı elde etmek isteyen işçileri, ikinci işte kazanacağı ücreti fazla çalışma yoluyla elde edeceği için iş aramaktan alıkoymaktadır. (Friesen, 2001:710). Birçok durumda işçiler, çalışılan fazla mesai saatinin veya bu saatler karşılığında almaları gereken saatlik ücretin sağlam bir hesabına sahip değildir. Sendikalar, çalışılan tüm saatleri ve bu saatler için ödenen ücretleri doğru olarak yansıtan ödeme makbuzlarının önemini vurgulanmaktadır.

İşçinin normal ve fazla çalışma yaptığı süreler belli olmasına rağmen, toplu sözleşmede hükme bağlanmış olduğu halde, fazla çalışma karşılığı, genel tatil günlerinde çalışma ve vardiyalı çalışmalar için hak edilen ücretlerin sözleşmeye uygun ödenmediği ileri sürülmektedir:

“İşçilere 12-16 saatlik fazla çalışma yaptırılmış, toplu sözleşmelerde bu tip çalışmalarda ödenmesi gereken zamlı ücretler işgücü maliyetini çok arttırdığı gerekçesiyle ödenmemiştir. Bu şekilde çalışan işçilere ertesi gün izin yaptırılmış ya da toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücretten çok daha az ücret ödenmiştir...”

Hafta tatili, ulusal tatil ve resmi tatil günleri ile fazla çalışma sürelerinde yaygın olarak telafi yoluna gidilmiştir. İşveren işin akışında hızlanma söz konusu olduğunda işçileri fazla çalışmaya tâbi tutmuş, buna karşılık çalışılan fazla mesai kadar süre için daha sonra dinlenme vermiştir.” (Kutal, 2008:87)

Tam rekabet şartlarının mevcut olmadığı dinamik bir ekonomide, asgari ücret sınırını işgücü piyasasındaki şartlar, azami sınırı da iş piyasasındaki şartlar belirlemektedir. Müdahale olmadığı zaman ücretler, bu iki sınır arasında işverenin isteğine göre ortaya çıkmaktadır (Zaim, 1956; 304-305). Çalışma hayatını düzenleyen kararların alınmasında sendikal gücün etkisinin azlığı; başta çalışma süreleri olmak üzere hemen her konuda iş hayatının, çalışanın aleyhine tanzim edilmesine neden olmuştur. Bunun yanında gerek kamu kesiminde ve gerekse özel kesimde çalışanlar; ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartlar bir tehdit unsuru olarak gösterilerek, fazla mesai yapmaya zorlanmaktadırlar. Üstelik bu fazla mesailer yasal sürelerin üzerinde olduğundan fazla çalışmadan kaynaklanan mesai ücretleri çalışanlara tam olarak ödenmemektedir. Sendikasılaştırma uygulamaları ve bireysel sözleşmelerin yaygınlaşması, işgörenleri işverenler karşısında yalnız bırakırken, işverenle ters düşmek istemeyen işgören

istemese de fazla çalışma yapmak zorunda kalmakta, yapılan çalışmanın takdiri ise tamamen işverenin inisiyatifinde olmaktadır. Böylece, işten atılma korkusu yaşayan işgörenin karşılığını almadan fazla çalışma yapmaya razı olması bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların gelirlerinin yükselmesi de pek mümkün olmamaktadır çünkü, ücretin artması sonucu meydana gelen işgücü ödemelerindeki artışı işverenler; servis aracı, yemek gibi ücret dışı sağladıkları katkıları azaltmak, işçilerin daha fazla çalışmalarını istemek, çalışma saatlerini değiştirmek gibi diğer yollarla telafi etmektedirler (Wessels, 1980:15-16).

Ücret adaleti açısından bakıldığında işçi, zihinsel veya bedensel olarak emeğini işverenin hizmetine sunmaktadır ve işverenin üretimini artırmak için yaptırdığı fazla çalışmaya gönüllü olarak katlandığından karşılığını da zamlı ücret olarak elde etmesi gerekmektedir. Ayrıca, fazla çalışma için verilecek ücretin işçiyi teşvik ve tatmin edici düzeyde olması çalışmadan istenen yararın elde edilmesine de yardımcı olacaktır. Normal çalışmaya verilen ücretin düşüklüğünün işçilerin zorunlu olarak fazla çalışma yapmasına neden olduğu görüşü de günümüz koşullarında gerçekçi olmaktadır. Ancak bu işçi ücretlerinin yeterli seviyede olması işçi yararına sonuçlar doğuracaktır. Fazla mesai azaldığı hallerde işçilerin ücretleri de buna paralel olarak bir azalış eğilimi gösterebildiğinden, işçi daha çok kazanmayı arzu ettiğinde işyerinde daha uzun süreli çalışmak zorunda kalacak buna karşılık, yeterince sosyal aktivitelere zaman ayıramayacaktır.

Öte yandan, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde ücretler, gelişmiş sanayi ülkelerindeki ortalamanın oldukça altında bulunmaktadır. Haftada 48 saat çalışan yarı vasıflı bir işçi, günlük ortalama 1-2 dolar ve aylık 50 dolardan daha az ücret almaktadır. Standart çalışma haftası normal olarak 48 saattir, ancak, aşırı fazla çalışma ve çok az tatil yapılması yıllık çalışma sürelerini gelişmiş sanayi ülkelerine göre yaklaşık yüzde 50 daha artırmaktadır (Fröbel ve Diğ., 1980:352-354). Rekabetçi işgücü piyasasında, ücretlerin işgücüne olan talep koşullarına bağlı olmasının yanı sıra, işçiler arasında rekabetin varlığı ve işverenlerin bireysel olarak işçilere oranla daha fazla pazarlık gücüne sahip bulunmaları, ücretler ve çalışma koşullarının işçiler açısından tatminkar olmayan şekilde oluşmasına neden olmuştur (Biçerli, 1992; 3). İşgücü piyasasında yaşanan değişim, düşük nitelikli işgücü ücretlerinde baskı yaratmakta ve işgücü

niteliğinden kaynaklanan ücret farklarının artmasına neden olmaktadır. Bunun temel sebebi, işgücü piyasasında niteliksiz işgücüne olan talebin azalarak, yüksek nitelikli işgücüne olan talebin artmasıdır. Gelişmekte olan ülkeler bakımından artan uluslararası rekabette uyum sağlayabilmek için maliyetleri azaltmada, ücretlerin temel değişken olarak ele alınması da ücret farklılıklarını artıran önemli bir etmendir (Temiz, 2004; 107-110).

Ülkemizde vergi, sosyal güvenlik primi gibi yasal maliyetlerin yüksekliği nedeniyle hem işçilik maliyetleri artmakta, hem de rekabet şansı azalmaktadır. Bu bağlamda işverenler için de işçilik maliyetlerinin düşürülerek rekabet olanaklarının artırılması önem taşımaktadır. Fazla mesai ücretlerinin tam olarak ödenmemesi de iş gücünü ucuzlatmakta ve işvereni yeni işçi çalıştırmaktan alıkoymaktadır. İşçilerine standart saat ücreti üzerinden fazla çalışma ücreti ödeyen bir işveren ise, fazla çalışmaları yüzde 50 zamlı ödemediği zaman standart saat ücretinin yüzde 50'si kadar kar elde etmek imkanına kavuşmakta, ayrıca fazladan işçi istihdam etmek yerine işçilerini yasal üst sınırın üzerinde çalıştırarak, fazladan işçi istihdam ettiği zaman yapmak durumunda kalacağı ücret dışındaki harcamalardan da (sigorta primi, servis, yemek, sağlık ve güvenlik harcamaları, kıdem tazminatı vb.) muaf olmaktadır. Böylece işçilerini azami yasal çalışma sürelerinde çalıştıran işverenler, işçilerine standart saat ücreti üzerinden fazla çalışma ücreti ödeseler dahi, yine de önemli miktarda tasarruf elde etmektedir. (DİSK, 2010).

Tersi durumda, mevcut işçilere fazla çalışma yaptırılmayarak yeni işçilerin istihdamı nedeniyle istihdam sorunu hafifleyecektir. Böylece işsizlik oranı azaldığı zaman ücretlerin artması yönünde baskı oluşturacak ve arz-talep dengesine göre ücretlerde artma eğilimi görülecektir (Analiz, 2008).

İşçilerin çalışmakta oldukları işverenlerine karşı, iş ilişkisi devam ediyor iken açmaktan kaçındıkları ve iş ilişkisi sona erdikten sonra açtıkları alacak davalarında en önemli yeri tutanlardan birisi de fazla çalışma ücretidir. Fazla çalışma ücreti ile ilgili alacak davasının iş sözleşmesi devam ederken de açılması konusunda kuşku olmamakla birlikte, işçilerin çalışma ilişkisi devam ederken böyle bir davayı açma konusunda oldukça çekingen davrandıkları bir gerçektir. Bu da iş güvencesinin olmadığı bir sistemde işçilerin çalıştıkları süre içinde, uygulamaları nedeniyle işverenine karşı böyle

bir tasarrufta bulunmaktan kaçındıklarını ve aslında fazla çalışma ücreti ödenmediğinin istatistiklere yeterince yansımadağı veya çok daha sonra yansıdığını göstermektedir.

Çalışma sürelerini müşteri taleplerine göre ayarlayan işverenler özellikle sipariş dönemlerini karlı geçirebilmek veya kriz dönemlerini en az hasarla atlatabilmek için işçilere fazla çalışma yaptırmakta ancak, işçiler özellikle ekonomik kriz dönemlerinde fazla çalışma ücreti talep edememektedirler. Fazla çalışma ücreti işçi için bir kazanç kapısı olurken, işverenin buna yanaşmaması, ülkemiz gibi iş güvencesinin ve ücretlerin düşük olduğu ülkelerde uygulamanın istismara açık olduğunu da göstermektedir. İşveren için kazanç olabilecek düzenlemeler, işçi için gelir kaybı yaratabilecektir (Şen, 2000:57). Hukuka uygun olarak fazla çalışma yapılan işyerlerinde, fazla çalışma ücreti işçiler açısından önemli bir gelir kaynağını oluşturmakta fakat fazla çalışma en aza indirildiğinden hatta ortadan kalktığından dolayı işçiler bu gelirlerinden mahrum kalabilmektedirler. Yoğunlaştırılmış iş haftasında günlük normal iş süresi aşıldığı halde fazla çalışma ücreti ödenmediği sık sık dile getirilmektedir. Ancak bunun, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde olumsuzluklara, koordinasyon ve planlamada zorluklara neden olduğu göz ardı edilmemelidir. (Arıcı, 1992:87; Akyiğit, 2001:1391; Eyrenci, 2002:168).

Esnek çalışma süreleri için örnek gösterilen ABD’de ücretler 1973 petrol krizinden sonra düşüş eğilimine girmiştir ve işçiler daha uzun sürelerle çalışmak zorunda kalmışlardır. Amerikan İşçi Federasyonu (AFL-CIO) yöneticilerinden James Sweenny durumu çarpıcı şekilde şu sözlerle özetlemiştir: “Amerikalılar son yıllarda katır gibi çalıştılar, buna karşılık köpek muamelesi gördüler” (Şen, 2000:65). Uzun çalışma saatlerinden yakınan bir işçiyi dinlediğimizde adeta Sanayi Devrimindeki koşullarının anlatıldığı izlenimi edinilmektedir:¹

“Diğer işyerlerinde olduğu gibi burada da uzun zamandır aşırı sömürü koşulları hâkim. Çalışma saatleri sözde 8 saat olsa da neredeyse bir yıldır işçiler 12 saat çalıştırılmakta, her gün zorla fazla mesaiye bırakılmaktalar. Bir taraftan işyerinin vardiyalı olması, bir taraftan çok yoğun çalışmak, aynı zamanda bir türlü ücretlerin ödenmemesi, işçileri ciddi anlamda etkilemektedir. En saçma sebeplerle işten atılmaların çok sık yaşandığı bu işyerinde, sirkülasyonun çok olması ve işçilerin çok genç ve mücadele deneyiminin olmaması, patronları daha da acımasızlaştırıyor. 3 aydır ücretlerimizin ve fazla mesailerimizin ödenmemesi, hele ki aynı aileden burada birkaç kişinin çalışması, işçileri ciddi anlamda ekonomik bir

¹ ÜİD-DER’nde yayınlanan 09.02.2009 tarihli “Brillant’ta Şalterler İnce” isimli yazıdan alınmıştır.

çıkmaza sokmuştur. “İşveren”imiz sadece iş vermekle meşgulken ücretleri aklına bile getirmemekte, yeni fabrika açma telâşındadır. İşçiler ise açlık çekmektedir.”

Öte yandan, Kurumların farklı ücret uygulamaları ile ayakta kalmalarına yönelik esneklik arayışlarına bir örnek Alman Daimler Chrysler verilebilir (Özdemir, 2004:10):

“Bu fabrikalarda çalışanlar üç yıl önce imzalanan özel bir sözleşme gereği, son 3 yıldır elde edilen ücret zamlarının birer puanından feragat etmişler ve biriken fonla Radstadt'da yeni bir fabrika daha kurulmuştur, Yine Almanya'da Leipzig'de kurulan ve 2004 yılında faaliyete geçmesi planlanan BMW fabrikası çalışanları için Alman IG Metal Sendikasının imzaladığı özel bir sözleşme uyarınca, bu işyerinde haftalık üretim sürecinin 60 saatten 140 saate kadar fazla mesai ücreti ödenmeden uzatılabileceği kararlaştırılmıştır.”

Görüldüğü gibi çalışma ilişkilerindeki değişimle toplu iş sözleşmelerinin daha etkin hale gelmesiyle birlikte, toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma sürelerinin daha da esnekleştirilerek tamamen iki taraflı anlaşma ile kararlaştırılan ve boyutları da bu çerçevede giderek farklılaşan bir yapıya doğru gidildiği anlaşılmaktadır.

3.2.1.2. İş Güvencesi Açısından

Ülkemizde fazla çalışma uygulamaları, ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sınırlayıcı olmayan nedenlerden çok maliyetleri düşürmek adına yapılmaktadır. Üretimi artırmak ve maliyeti düşürmek adına yapılan bu uygulamalar sosyal güvenceden yoksun büyük bir işgücünün ortaya çıkmasına yol açmıştır (Yereli ve Karadeniz, 2004:109). İşverenin katlanmakla yükümlü olduğu fesih maliyetlerinin azalması, ihbar önellere, kıdem tazminatı ve iş güvencesine ilişkin kısıtlayıcı hükümlerin bulunmadığı bir iş piyasasında, işgörenler kurumsal güvencelerden yoksun olarak güvencesiz ve istikrarsız bir çalışma hayatını sürdürmeye çalışmaktadır (Ongan, 2004:126). Bu açıdan bakıldığında iş yasası işgörenlerin korunmasından çok piyasa ihtiyaçlarının nasıl karşılanabileceği üzerinde durmakta ve işvereni korunmaktadır (Çelik, 2004). Esnek çalışmayla çalışanların istihdam güvencesinin azalacağı ileri sürülmektedir. Sosyal güvence ve sosyal yardımlardan tam gün süreli çalışanlara göre atipik çalışanların yararlanması daha zor olmaktadır (Yavuz, 1995:33). İş yasasının işçiyi koruma ilkesi günümüzde yaşanan ekonomik ve sosyal değişiklikler ileri sürülerek eleştirilmekte, bu sistemde işçinin değil, işletmenin korunmasının öne çıktığı iddia edilmektedir. İşletmelerin menfaati göz önüne alınırken, çalışan işçilerin konumlarının da dikkate alınması gerekmektedir. İşçi, istihdam güvencesi ve uygun bir yaşam standardı arzulamaktadır. Esneklik uygulamalarının pek

çoğunun kötüye kullanılabilir nitelikte olduğu ileri sürülerek, işçi tarafından hoş karşılanmamaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıyla iş güvencesine sahip olan işçi sayısı azalmıştır. (Aydemir, 1999: 3).

Günümüzdeki haliyle işçinin çalışma süresinin belirlenmesinin tamamen işverenin keyfine bırakıldığı, işçinin sağlığı, aile düzeni ve sosyal yaşamının yok sayıldığı ileri sürülmektedir. Fazla çalışma için “tarafaların anlaşması” gerekli görülse de, işveren karşısında güçsüz ve zayıf konumda olan işçiyi söz konusu kanun hükmünün ne derecede koruyabileceği ülkemiz gerçeklerinde şüpheli görülmektedir. İşçinin, fazla çalışmaya “hayır” diyebilme şansının olduğunu kabul etmek ülkemiz şartlarında hayatın olağan koşullarına göre mümkün değildir. Çalışanlar çoğu zaman gönüllü olarak değil, zorunlu olarak yasal üst sınırın üzerinde çalışmak durumunda kalmaktadır. Zira, fazla mesai ücretinin ödenmediği işyerlerinde işverenler işçileri “işten atma tehdidi” ile uzun süreler çalışmaya zorlamakta, emekçiler de işlerini kaybetmemek için buna rıza göstermektedir (DİSK, 2010).

Ticaret ve sermaye hareketleri üzerindeki engellerin kaldırılması işletmeler üzerinde rekabet baskısı oluşturmakta, işletmeler çalışma sürelerinde esneklik yöntemleri uygulamak zorunda kalmaktadırlar ancak bu durumun iş güvencesi üzerindeki etkisinin olumlu bulunma olasılığının olmadığı kabul edilmektedir (Tokol, 2001; 141). İşverenlerin bu rekabet endişeleri ile esneklik kriterlerinin kendi yararlarına genişletilmelerini istemeleri haklı görünmekle birlikte, sosyal düzenin riske edilmeden işletmenin korunması uğruna işçinin ezilmesine yol açılmaması gerekmektedir. İşletmeler için işgücü verimliliği, çalışanlar için ise iş güvencesi önemli olduğundan aradaki dengenin iyi kurulmuş olması gerekir.

İşçinin işinin devamı gerek bireysel ve gerekse toplumsal açıdan iş barışı için zorunludur. Ancak gelişen iş koşullarının işletmenin verimliliğini ön plana çıkarması nedeniyle iş güvencesi hükümlerinin yumuşatılması gerektiğini ortaya koymuştur (Zeytinoglu, 2006:194). Bunun uygulamadaki yansıması, iş güvencesinin zayıflaması ile birlikte fazla çalışma süreleri ve ücretleri konusunda işçi üzerinde baskı oluşturmasıdır. Nitekim, OECD ülkeleri arasında yapılan bir araştırmada iş güvencesi konusunda en katı hükümlerin uygulandığı ülkeler arasında Türkiye'nin de bulunduğu saptanmıştır (TİSK, 2006:33). Diğer bir deyişle bu tür katı uygulamaların, işletmelerin

rekabet gücünü engellediği ileri sürülerek, iş güvencesinin esnetilmesi konusunda ayrıca bir baskı oluşturulmaktadır.

Esneklik söyleminin ardındaki gizli anlamı ABD Çalışma eski Bakanı Robert Reich'in şu sözleri açıklamaktadır “İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi denen ve sadece ücretlerin düşürülmesi, işçi çıkarmanın kolaylaştırılması konusunda işverenlere özgürlük tanıyan bu kavram, hangi ülkenin hangi hayat standardının yükselmesine katkı sağlamıştır. Birisi esnek işgücünden bahsederken, arka cebimden cüzdanımı çektiğini hissediyorum” (Şen, 2000:65).

3.2.1.3. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından

Sanayi devriminden itibaren yüksek kazanç ve düşük maliyet anlayışı, çalışanların güvenliğine önem vermeden çalıştırılmalarına yol açmış ve böylece devletler sosyal devlet vasfından uzaklaşmaya başlamışlar, çalışanların aleyhindeki bu durum dayanılmaz hale gelince, devletlerin sosyal nitelikleri ağırlık kazanmış ve böylece iş sağlığı ve iş güvenliği ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği; işyerindeki fiziki çevre şartları sebebiyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile ilgilidir. Çalışma süreleri iş hukukunda işin düzenlenmesi açısından önemlidir. İş güvenliği ve işçi sağlığı gibi yasal konular hemen hemen günümüzün bütün sanayileşmiş batı ülkelerinde asgari evrensel şartları oluşturmuştur. Çalışanların gerek fizyolojik gerekse de ruhsal yapısı düşünüldüğünde, çalışma sürelerinin insan hayatında önemli bir yer tuttuğu söylenebilir. Çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlama yollarından en önemlilerinden birisi de çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve işçiye asgari dinlenme sürelerinin verilmesi olmaktadır (Astarlı, 2007:19).

Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde temel sorun, çalışma süresine ilişkin düzenlemelerin iş sözleşmesi ile mi belirleneceği, yoksa yasal veya idari bir düzenlemeye mi tabi tutulacağı hususudur. Gerçekten de çalışma süreleri belirlenirken sürelerin belirlenmesinin işverenin inisiyatifine bırakılması özellikle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından ciddi sorunlara neden olabilecek ve işçi uzun saatlerle çalışmak zorunda kalabilecektir. Aşırı uzun çalışma süreleri, ölümlü iş kazalarının artmasına yol açmakta, yaşama hakkını ve onun bir bileşeni olarak tüm uluslararası

insan hakları belgelerinde benimsenen sağlığa uygun ve güvenli koşullarda çalışma hakkını ihlal etmektedir (Mütevellioglu, 2009:14)

İşletme maliyetleri konusuna pek çok işverenin oldukça duyarlı olduğu ancak, aynı hassasiyeti işçinin yaşam ve sağlığına göstermedikleri ileri sürülmektedir (Meriç, 2005). Sağlık ve güvenlik harcamaları, fazla çalışma nedeniyle kazanılan zaman, ergonomik işyeri ortamından yapılan tasarruf, işçi hayatına yeterince önem verilmediğinin bir göstergesi olmaktadır. Çok sayıda işçi, insan doğasına tümüyle aykırı biçimde, günün tüm aydınlık bölümünde, güneş görmeyen, temiz havadan yoksun, tozla ve kimyasal maddelerle dolu kapalı mekânlara hapsedilmektedir. Her yıl sayısız işçi, meslek hastalıkları ve aşırı çalışma yüzünden artan iş kazaları sonucunda çalışamaz hale gelmekte veya yaşamını yitirmektedir. Tüm bu olumsuz koşullara rağmen, böyle bir iş bulabilmek umudu taşıyan işsiz kitlesi de bu döngüye ister istemez katkıda bulunmaktadır.

Fazla çalışmalarda veya yoğunlaştırılmış iş haftası şeklindeki esnek çalışmada, çalışma sürelerinin çok uzun olması, işçilerde aşırı yorgunluğa, dikkatin dağılmasına ve motivasyon eksikliğine yol açmakta, dolayısıyla bu durum; işçinin sağlığı ve güvenliği açısından iş kazası veya meslek hastalığı gibi bir takım tehlikeleri de beraberinde getirmektedir (Eyrenci, 1994: 168). Gerçekten de, çalışanların sosyal, kültürel ve dinlenme ihtiyaçları göz önüne alınmadan yaptırılan fazla çalışmalar iş verimini düşürmekte, çalışma saatleri arasındaki dengenin bozulmasına ve iş kazalarının artmasına neden olmaktadır (Camkurt, 2007:89; Ekmekçi, 2000:81). İş kazalarının büyük bir kısmının işçinin fazla çalışma yaptığı saatlerde meydana geldiği göz önüne alınacak olursa, fazla mesai ortadan kalktığında fazla çalışmadan kaynaklanan aşırı yorgunluğun yol açtığı bir takım kazalar önlenmiş olacaktır. Vardiya çalışmasında da, iş güvenliği açısından dezavantajlı durumlar ortaya çıkabilmektedir. İşçilerin sürekli olarak geç veya gece vardiyasında çalıştırılmaları onların üzerinde ağır psikolojik ve fiziki sorunlara yol açabilmektedir (Bacak ve Şahin, 2005:337).

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işverenlerin çoğu tarafından bir maliyet unsuru olarak ele alınmakta, kurallara uyulmamakta ve işyerlerine sendika sokulmamaktadır. Giderek artan esnek ve kuralsız çalışma biçimleri, kayıtsız çalışma ve uzun çalışma süreleri işçi ölümlerinin en önemli nedenidir (Çelik, 2008:141). İşçi ve işveren çalışma saatlerindeki

esnekliğin uygulamasını birlikte müzakere etmelidirler. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini koruyucu minimum standartlar getirilmeli ve devlet, iyi ve uyumlu işçi yasaları ile cesaretlendirici rol oynamalıdır (Coats, 2006:42).

Fazla çalışma konusunun düzenlenmesinin hem ekonomik hem de sosyal boyutu bulunmaktadır. Zira işçinin fazla sürelerle çalıştırılması bir istisnai durum olmayıp, fazla çalışmanın işverene sağladığı fayda ile işçinin fazla sürelerle çalıştırılmasının işçinin sağlık ve güvenliği üzerindeki etkisi arasındaki dengenin iyi kurulması gerekmektedir.(Rojot ve Blanpain, 1997:46). İşverenlerin işletmelerinin kapasitelerini en üst düzeye çıkarma imkanına kavuşmaları ve meydana gelebilecek yeni durumlara daha kolay intibak edebilmeleri bakımından, işçi sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla birlikte, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi faydalı olmaktadır (Blanpain, 2006:533).

Çeşitli ülkelerde yapılan ampirik araştırmalar, aşırı uzun çalışma sürelerinin işçi sağlığını ve güvenliğini tehdit ettiğini ve iş kazası riskini artırdığını kanıtlamaktadır. Türkiye’de 1999-2006 döneminde ölümlle sonuçlanan iş kazaları %35.7 oranında artmış ve aynı dönemde ortalama çalışma süreleri de önemli ölçüde uzamıştır. Bu oranın sadece kayıtlı istihdamda olanların karşılaştığı vakalardan, yasal yükümlülüklerle uyularak Kuruma bildirilen iş kazalarını kapsadığı, kayıt dışı çalışma veya başka nedenlerle bildirimlerin yapılmadığı düşünüldüğünde, durumun daha da vahim olduğu anlaşılmaktadır.1994 yılı itibariyle istihdamdaki nüfustan haftada 50 saatten fazla çalışanların oranı %38 ve 60 saatten daha uzun süre çalışanların oranı %22.8 idi. 2006’da bu oranlar sırası ile %52’ye ve %36.3’e yükselmiştir. (Mütevelliöğlu, 2009). Ölümle ve sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları, emek yoğun işkollarında yoğunlaşmaktadır. İşgücü maliyetlerini düşürmek amacı ile işçileri aşırı uzun süre çalıştırma, taşeronla bağlı işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, taşeron işçilerinin sürekli değişen genç, vasıfsız ve deneyimsiz işçilerden oluşması, taşeronun ve asıl işverenin işçilere herhangi bir iş eğitimi olanağı sağlamaması, sendikaların ve devletin emek piyasasını düzenleme ve denetleme işlevinin iyice azalması sonucu iş güvenliği ve işçi sağlığı alanındaki yasal yükümlülüklerini yerine getirme konusunda işverenler üzerindeki baskının zayıflaması, ölümle sonuçlanan iş kazalarındaki artışın başlıca nedenleridir. (Mütevelliöğlu, 2009:12).

İstihdamın gerçekleştiği işletme ölçeğinin küçülmesi, ücretlilerin çalışma koşullarını, sendikal örgütlenme ve mücadele kapasitesini olumsuz yönde etkilerken, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki sorunları da ağırlaştırmaktadır. İş kazaları dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de küçük ölçekli işyerlerinde yoğunlaşmaktadır. TÜİK’in 2008 tarihli araştırmasına göre, 2007’de iş kazalarının %56.6’sı, on kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde gerçekleşmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğunun genç, eğitimsiz ve deneyimsiz oluşu, işçi sirkülasyon yüksekliği, koruyucu önlemlere yeterli kaynak ayrılmaması vb. faktörler, küçük ölçekli işyerlerindeki iş güvenliği risklerini artırmaktadır. (Mütevellioglu, 2009:13)

İş güvenliği önlemlerini almak, işin özelliklerine uygun çalışma ortamı yaratmak yerine, daha fazla kar uğruna çalışma koşulları zorlandığı takdirde, yaratılan gayri insani koşullar ancak insan haklarının, hukukun ve demokrasinin yerleşmediği geri kalmış ülke özelliği olarak ifade edilmekte ancak gelişmiş ülkelerde de fazla çalışma nedeniyle benzer sorunlar yaşanmaktadır. Amerika’da 2005 tarihli bir araştırmaya göre; günde 8, haftada 40 saat çalışma süresi sağlığa uygundur; iş kazası riski 9.saatten itibaren katlanarak artmakta, yaş, cinsiyet, çalışanın sağlık durumu gibi bireysel özelliklerin yanında, işin ağırlığı ve yoğunluğu gibi işle ilgili özellikler de iş kazası riskini etkilemektedir. Fazla çalışma yapılan işlerde kaza riski oranı, fazla çalışma yapılmayan işlere göre yüzde 61 daha yüksek bulunmuş, günde en az 12 saat çalışanlarda kaza riski yüzde 37, haftada en az 60 saat çalışanlarda kaza riski yüzde 23 daha yüksek olarak istatistiğe yansımıştır (Dembe ve Erickson, 2005:588-597).

Fazla çalışma uygulamaların iş kazaları ile ilişkisi ve potansiyelini ölçmek amacıyla yapılan bir araştırmanın sonuçları, fazla çalışmanın yorgunluk ve bitkinliğe yol açtığı ve bunun da iş kazalarına sebebiyet verdiğini tasdik etmiştir. (Schuster ve Rhodes, 1985:234-246). Fazla çalışan işçilerin işyerinde maruz kaldığı tehlikeler ve geçirdiği kaza sayısı, normal olarak normal saatlerle çalışan bir işçinin karşı karşıya kaldığı tehlikelerden ve kaza sayısından daha fazladır. Bu da doğrudan işçiye aşırı derecede yüklenen iş yükü sonunda ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal yorgunluk ve dengesizlikten kaynaklanan dikkatsizlikle ilgilidir. ILO araştırmalarına göre, uzun çalışma saatleri ile konsantrasyon eksikliğinden kaynaklanan endüstriyel kazaların artma riski arasında açık bir ilişki vardır (ETUC, 2006).

Uzun çalışma süreleri iş kazası ve meslek hastalığı riskini artırmaktadır. Çalışma sürelerine uyulmadığında yorgunluk, bitkinlik ve tükenme belirtileri ortaya çıkmaktadır. Bu belirtiler aslında başlı başına birer sağlık sorunudur ancak, işyerindeki diğer olumsuz durumlar ve tehlikelerin bir araya gelmesiyle risk daha da artmakta ve iş kazalarına uğrama olasılıkları çok daha yükselmektedir. Ayrıca bu tür bireyler, meslek hastalıklarına karşı daha duyarlı olmakta, çabuk hastalanmakta fakat uzun sürede iyileşmektedirler (Fişek, 2009:110). Yapılan bilimsel çalışmalar, uzun sürelerle çalışmanın, iş kazalarında ve meslek hastalıklarında artışa yol açtığını tespit etmektedir. Yapılan bir araştırmada Türkiye’de, 1999-2006 yılları arasında ölümlü iş kazalarındaki artış ile çalışma sürelerinin uzaması arasında karşılıklı bir ilişki olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir (Mütevellioglu, 2009:8-15). Meslek hastalığı riskinin daha yüksek olduğu ağır ve tehlikeli işler ile sağlık kuralları bakımından günlük çalışma süresinin 7,5 saat veya daha az sürelerle sınırlandırıldığı işlerde, uzun sürelerle çalışma meslek hastalığı riskini çok daha fazla artırmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’nin iş kazalarında Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü haline gelmesinin bir nedeni de çalışma sürelerinin son dönemlerde aşırı derecede artmasıdır. (DİSK, 2010).

Gerek işçi sağlığı ve güvenliği açısından ve gerekse iş verimliliği açısından; çeşitli işlerde çalışan işçilerin fiziksel, mental ve sosyal bakımlardan korunması, çalışanların çalışma ortamı koşullarından kaynaklanan rahatsızlıklar nedeni ile işlerini kaybetmelerinin önlenmesi, çalışma alanlarındaki sağlığa zararlı etkenler karşısında her türlü koruyucu önlemin alınması, çalışanların fizyolojik ve psikolojik kriterlere göre sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışabilecekleri işlerle görevlendirilmeleri ve her çalışanın yapacağı işe uygun çalışma ortamı koşullarının sağlanması gerekmektedir. Böyle bir çalışma ortamının sağlanması durumunda, ergonomik ortamda çalışmanın getirdiği sağlık ve güvenlikle iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması ve de çalışanların daha az yorulması sağlanacaktır. Aynı zamanda üretimin kalitesi ve miktarı artırılarak istenilen verimlilik gerçekleştirilmiş olacaktır. Çalışma sürelerinin esnek olarak belirlenmesi kuralsızlığa kaçılmadan gerçekleştirilmelidir. Aksi takdirde günlük iş sürelerinin aşırı derecede yüksek olarak düzenlenmesi, işçilerin iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalmalarına neden olacaktır. Oysa temel amaç; işçilerin verimli, işletmenin ise ekonomik ve teknolojik değişimlere uygun bir şekilde çalışmasıdır

3.2.1.4.Sağlık Açısından

Dünyada ve Türkiye’de çalışma süreleri sınırlandırılırken, “işçilerin sağlığının korunması” amaçlanmıştır. Çalışma süresinin makul bir sınırı aşması, işçilerin sağlığını tehdit etmektedir. Çalışma sürelerinin uzaması, risk altında geçirilen sürenin artmasına yol açtığı gibi, gün içinde fazladan çalışılan süreler, diğer çalışma saatlerine göre daha riskli bir zaman aralığı oluşturmaktadır. İşin verimliliği ve sürekliliği, iş gücü sahibi olan işçinin maddi ve manevî ihtiyaçlarını gidermesi için belirli süre çalıştıktan sonra dinlenmesini gerektirir. Buna karşın, ülkenin genel yararları; yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında işçiye fazla çalışma da yaptırılabilir. İşçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması kamu düzenini yakından ilgilendirir. Bu bakımdan çalışma süreleri ve dinlenme ile ilgili İş Hukuku kuralları oldukça katı ve emredici niteliktedir. (Günay, 2004:1). Küreselleşmenin artırdığı rekabet ortamının da katkısıyla çalışma süreleri artan bireylerin pek çoğu sağlıksız koşullara boyun eğmek zorunda kalmaktadır. İşsiz kalma korkusunun yarattığı güvensizlik ortamı, işverenin fazla çalışma talebine karşı koymasını da güçleştirmektedir. Uzun çalışma saatleri sadece özel yaşantı ve sosyal ilişkilerde harcanabilecek zamandan çalmakla kalmamakta, insan sağlığını da tehdit etmektedir.

Herhangi bir sınırlama olmadan yapılacak fazla çalışmaların işçilerin sağlıkları üzerinde olumsuz etkilerinin olacağı muhakkaktır. Çalışma süreleri belirlenirken, ülkenin istihdam politikası ile birlikte işçinin aile ve sosyal yaşamına ayracağı zaman da dikkate alınmaktadır ancak daha da önemlisi işçinin sağlığı ve uzun süreli çalışmalara mukavemeti belirleyici etken olmaktadır. Öte yandan, bazı işlerin niteliklerinden kaynaklanan sebeplerle fazla çalışmanın işçiler üzerinde daha fazla olumsuz etkiler yaratması mümkün olduğundan, bu işlerde çalışan işçiler fazla çalışmanın olumsuz etkilerine daha fazla maruz kalmaktadırlar. Nitekim bu nedenle, konuya ilişkin düzenlemelerde fazla çalışma yapılamayacak işler ve işçiler özel olarak sayılmıştır. Sağlığının fazla çalışma yapmaya elverişli olmadığı belgelenen işçiler için öngörülen yasağa uyulması hayati olmaktadır (Topçuoğlu, 2009:86).

Çalışma saatleri çok uzadığında doğal “bio-ritm”¹ dışında bir çalışma ve yaşam düzeyine geçilebilmektedir. Çeşitli nedenlerle uzun süreli çalıştırma uzun vadede işçinin sağlığının bozulmasına neden olabilir. Sağlıklı yaşam koşulları, gündüz aktif yaşamayı ve gece uyuyarak vücudun dinlenme ve yenileme işlemlerinin yapılmasını gerektirir. Çevresel etkenler, çeşitli hastalıklar veya ilaçlar nedeniyle yeterli ve etkin bir uyku uyunamaması, uyku bozukluklarına, biyolojik ve sirkadiyen ritmin bozulmasına neden olabilir (Ursavaş ve Ege, 2004). Çevresel etkenlere karşı duyarlılığı değişken olan insan bedeninde geceleri bu duyarlılık artmakta ve daha çabuk yorgunlaşmaya yol açmaktadır. Bu bakımdan uzun saatlerle gece çalışması yapmak hem işçilerin sağlığı hem de işyeri güvenliği açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Gece çalışması işçinin fiziksel ve zihinsel açıdan aşırı yorulmasına neden olabilir ve gündüz çalışmasına göre bazı tehlikeler içerebilmektedir. Bu nedenle, gece çalışmasına katılmasından önce işçinin tıbben kontrolü gerekir; uygun bulunmayanlar gece çalışması yapmamalıdır (Selwyn, 2006:217).

İşçi biyolojik saatiyle uyumlu olmayan sürelerde çalışmak zorunda bırakılırken, düzensiz ve sağlıksız vardiya çalışmaları, fazla çalışmalar, gece postaları ve yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamaları iş kazası riskini yükseltmektedir. İşçi dünyasında esnek çalışmaya dayanan çalışma saatleri, bütünüyle işyerinin temposuna bağımlı kılınan bir yaşam anlamına gelmekte ve işçinin sosyal yaşamını yok etmektedir.

Vardiyalı şekilde veya günde 12-16 saati bulan uzun sürelerle çalışma, biyolojik ritmi, içsel fizyolojik saati ve dengeleri bozulan, yorgun, uykusuz bir işçinin çalışması anlamına geldiğinden, işin kalitesini ve işçinin güvenliğini de riske etmektedir. Uykusuzluk hali ile dikkat azalması ve bilişsel işlevlerdeki performansın düşmesi arasında belirgin bir ilişki saptanmıştır (Leproult ve diğ., 2003).

Öte yandan, denkleştirme uygulaması, işçi sağlığı, aile ve sosyal yaşam bakımlarından olumsuz etki doğurabilecek bir dönemdir. Çalışma süresinin sınırlanması, işçinin sağlığı

¹ Bireyin temel bedensel fonksiyonlarının belirli bir düzeni vardır ve günlük hayatını sürdürmesi için gün boyu vücutta bazı değişiklikler olmaktadır. Biyolojik olayların belirli aralıklarla yinelenmesine “biyolojik ritm”, günlük aralıklarla yinelenmesine ise “sirkadiyen ritm” denilmektedir. Sirkadiyen ritm birbirini takip eden uyku ve uyanıklık çemberidir. Sağlıklı erişkinlerde uyku, sirkadiyen ritmin belirli bir fazında ortaya çıkmaktadır. Uyku-uyanıklık döngülerinin düzeni ile sirkadiyen ritmin düzeni, dolayısı ile doğal vücut fonksiyonlarının işleyişi arasında yakın bir ilişki vardır (Sarıcaoğlu, 2005).

ve güvenliği bakımından önemli olduğu gibi, işe başlama ve bitiş saatlerinin önceden belirlenmesi, işçinin sosyal ve aile yaşamının düzenlenebilmesi bakımından da önemlidir. Denkleştirme döneminde, işçinin işgücünden azami derecede istifade edilirken, çalışma süresi bazı dönemlerde normal çalışma sürelerinin üzerinde olmakta ve normal çalışma düzeninin dışında bir düzen gerektirmektedir. Normal çalışma düzeninin değişmesi nedeniyle sosyal ve aile yaşam düzeni de değişen işçinin, bu farklı dönemlere uyum sağlanmasında sıkıntılar yaşanabilmektedir (Aracı, 2009:23). Yoğunlaştırılmış çalışma haftasına iş sağlığı ve güvenliği açısından bir takım eleştiriler de getirilmekte, uzun çalışma sürelerinin işçiye fizyolojik ve psikolojik bakımdan zarar verebileceği ileri sürülmektedir (Wedderburn 1996: 10-11).

Fazla çalışmanın sağlık üzerine çeşitli olumsuz etkileri olduğunu gösteren çok sayıda çalışma yapılmıştır:

Fazla çalışma depresyona yol açmaktadır (Shields, 1999:33-48). Uzun çalışma saatlerinin sonucu olarak bireylerde sıklıkla görülen bir rahatsızlık da “stres”tir. 2000 yılında “The Canadian Community Health Survey” tarafından Kanada’da yapılan bir araştırmada haftada 45 saatten fazla çalışanların % 37’sinin yaptığı iş nedeniyle stres altında olduğu belirlenmiştir. (Lowe, 2005:26). Çalışma ile stres arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Holmes & Rahe, 1967:213-218)

Uzun çalışma saatlerinin kalp-damar hastalıkları ve bağışıklık sistemi üzerine olumsuz etkileri olduğu ve sağlıklı bir yaşam tarzına yol açtığı tespit edilmiştir (Hulst, 2003:171-188). California’da yapılan araştırmada haftada 48 saatten fazla çalışan erkeklerde sıklıkla koroner kalp hastalıklarına rastlanmıştır (Buell ve Breslow, 1960:615-626). Fazla çalışmanın kalp ve damar hastalıkları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak İngiltere’de yapılan 10 binden fazla çalışanın 25 yıl izlendiği “Whitehall II” adlı araştırma sonuçları değerlendirilmiştir:¹

“Yedi saat olarak kabul edilen normal mesainin üzerinde çalışanların, normal çalışanlara oranla kalp krizine bağlı ölüm, ölümcül olmayan kalp krizi ve anjiyo gibi kalp risklerini yüzde 60 oranında artırmaktadır. Kilo, kolesterol ya da sigara kullanımı gibi kalp hastalıklarını tetikleyen faktörler de göz önünde bulundurulmuş ve katılımcılar için koşullar eşitlenmiştir. Diğer faktörlerden bağımsız olarak fazla çalışmanın etkilerinin yüzde 60 gibi yüksek bir oran olması dikkat çekici

¹ 12 Mayıs 2010 tarihli European Heart Journal’da yayınlanmıştır. Araştırmayı Londra Üniversitesi öğretim görevlisi Dr. Manianna Virtanen değerlendirmiştir.

bulunmuştur. Fazla mesai ile koroner kalp hastalıkları arasındaki bağlantıya işaret edecek çalışmaların sayısının artırılması ve ayrıca, fazla çalışma ile tip 2 diyabet ve depresyon arasındaki olası bağların da araştırılması gereken konular arasında yer aldığı belirtilmiştir. Londra merkezli 20 farklı iş yerinde çalışan 10 bin 308 kişinin izlendiği araştırmaya göre, bir ya da iki saat fazla çalışma, kalp hastalıkları yönünden risk oluşturmazken, 3 saat ve üzerindeki fazla mesai “kalbi yormaktadır. Fazla çalışma ile kalp sorunları arasındaki bağlantının olası nedenlerinin başında, fazla çalışmanın kişiyi “Tip A Davranış Biçimi” olarak tanımlanan davranışa sürüklemesi gösterilmektedir. Tip A davranış biçimi “gergin, sinirli, hassas, zaman endişesi yaşayan” kişileri tanımlamak için kullanılıyor. Uzmanlar, uykuya yeterince zaman ayıramamak, yatağa girmeden önce günün stresinden arınacak vakit bulamamak ve iş stresine bağlı gizli tansiyonun da etkili olabileceğini belirtiyor. Bu tür tansiyon, rutin kontrollerde kendini göstermediği için “gizli” olarak adlandırılıyor.”

Araştırmaya ilişkin başka bir değerlendirme şöyledir:¹

"Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre Türkiye'de tüm çalışanların yaklaşık yüzde 50'si haftada 50 saatin üzerinde çalışmaktadır. Peki bu durumun sağlık üzerine herhangi bir etkisi var mı? Araştırmalar fazla çalışmanın, hipertansiyon, uyku bozuklukları, depresyon gibi hastalıklara neden olabileceğini ortaya koyuyor. Avrupa Kalp Dergisi'nde geçtiğimiz ay sonuçları yayımlanan bir çalışmada; yaşları 39 ile 61 arasında değişen ve başlangıçta herhangi bir kalp hastalığı olmayan 6.014 İngiliz devlet memuru, yaklaşık 11 yıl boyunca takip edilmiş ve çalışma saatlerinin uzunluğu ile kalp hastalığı arasındaki ilişki araştırılmış. Çalışmanın sonucu gösteriyor ki günde normalden 3 saat ve daha fazla çalışan insanların kalp hastalığına yakalanma riski (kalp krizi ve ölüm dahil) daha az çalışanlara göre yüzde 60 daha fazla. Kişinin kendisine ayıracak yeterli vaktinin olmaması, sürekli gerginlik, uyku süresinin kısalması ve kalitesinin bozulması vücutta birtakım hormonal ve biyokimyasal değişikliklere neden olarak zaman içinde kalp damar sistemine zarar vermekte. Aşırı stres bir risk faktörü olarak kabul edilmekle birlikte bahsedilen çalışmada stres düzeyi düşük olanlarda dahi fazla çalışma ile kalp hastalığı riskinin arttığı gösterilmiştir."

Yine başka bir araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılmaktadır:²

“2002’de Japonya’da yapılan bir araştırmada kalp kriziyle hastaneye yatan 260 kişi incelendi. Hiçbir hastalığı olmayan yaklaşık 500 kişi de araştırmaya katıldı. Haftada 60 saatten fazla çalışanların kalp krizi geçirme riskinin, 40 saatten fazla çalışmayanlara göre iki kat arttığı ortaya çıktı. Kalp hastalığı tehlikesi uykusuzlukla da yakından ilgiliydi. Çoğu iş gününde 5 saatten az uyuyanlarda kalp krizi yaklaşık 3 kat daha fazla görüldü. Araştırmaya katılanların diğer özelliklerini de göz önüne alan analizler, fazla çalışmanın ve uykusuzluğun yarattığı tehlikenin, geleneksel risk faktörlerinden bağımsız olduğunu gösterdi.”

¹ Amerikan Hastanesi Kardiyoloji uzmanlarından Dr. Tolga Özyigit’in, 12 Mayıs 2010 tarihli Avrupa Kalp Dergisi’ndeki araştırma hakkındaki yorumudur.

² “Kalbimizi Dinleyelim”, Prof. Dr. E.Murat Tuzcu, 31.05.2010 tarihli Milliyet Gazetesi’nden alınmıştır.

İş yükünün yoğunlaşması, fazla çalışma sorumluluklarının gerek işçiye daha çok devredilmesi, çalışma sürelerine sınırlama getirilmeksizin sürekli çalışma baskısı yaratılması gibi nedenler; çalışma koşullarının kötüleşmesine, çalışma ve özel yaşamın karışmasına, stres ve diğer psikolojik sorunların artmasına yol açmıştır. (ETUI, 2003:4) Fazla çalışmanın sadece fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel ve ruhsal açıdan etkisi olduğu anlaşılmaktadır:¹

“Japonya'da çalışma ortamındaki gerilim ve ekonomik sıkıntılar nedeniyle intihar edenlerin sayısı geçen yıl yüzde 52 arttı. Sanayileşmiş ülkeler arasında en yüksek intihar oranına sahip Japonya'da 2004 yılında 32 bin kişi intihar etti. İntiharların başta gelen nedenleri arasında iş yaşamındaki sıkıntılar, ekonomik durgunluk döneminde özellikle emeklilerin yaşadığı güçlükler ve aşırı çalışmanın getirdiği psikolojik sorunlar gösteriliyor. Japonya'da son derece yaygın olan aşırı fazla mesai ve yoğun çalışmaya bağlı psikolojik rahatsızlık geçiren ve bu nedenle tazminat ödenen işçilerin sayısında da önceki yıla göre yüzde 61 oranında artış görüldü. Özellikle yeni işe başlayan çalışanlarda haftada 80 saate çıkan aşırı uzun çalışma ve işçiler arasında sürekli güçlenen rekabet, intiharların dışında ani ölümlere de neden oluyor. "Karoşi" adı verilen ve Japoncadan batı dillerine de geçen aşırı çalışma nedeniyle Japonya'da yılda yaklaşık bin kişi ölüyor. Japon Çalışma Bakanlığı, 1987'den beri yıllık karoşi istatistikleri yayımlıyor.”

Yapılan araştırmalar fazla saatlerle, vardiyalı veya nöbet sistemiyle çalışmanın, bireylerin fizyolojik ve psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkilere yol açtığını ve bu durumun çalışanların güvenliğini olumsuz etkilediğini belirtmektedir (Blachowicz ve Letizia, 2006:274-280; Totterdell, 2005). Vardiyalı ve nöbetli çalışma süresinin uzaması; anksiyete ile depresyon düzeylerini, iş yaşamından memnuniyeti, genel sağlık durumunu ve sosyal aktiviteye katılımı etkileyerek tükenmişliğe neden olmaktadır (Durmuş ve Günay 2007, Üstün 1995, Sönmez 2006, Taycan ve diğ, 2006). Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde; işi önemsememe, işi bırakma eğiliminde artış, verilen hizmetin niteliğinde bozulma, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, iş performansında düşme, iş doyumunda azalma ve iş kazalarında artış gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Basım ve Şeşen, 2006). Uzun süreli, düzensiz ve fazla çalışma süreleri ile hem üretilen işin kalitesi hem de işçinin kişisel gereksinimleri karşılanmadığı için işçilerin fiziksel ve ruh sağlıkları risk altındadır ve aşırı yüklenme, strese ve kronik hastalıklara neden olabilmektedir.

¹ 18 Mayıs 2007 tarihli Sol Gazetesi'nde yayınlanan “Aşırı Çalışma Ölüm Getiriyor” isimli yazıdan alınmıştır.

Japonya’da 1996-1998 yılları arasında yürütölen bir araştırma sonucunda çalışma saatlerinin uzunluğu ile kardiyolojik rahatsızlıklar arasında bir ilişki saptanmış ve fazla çalışma ve uykusuzluğun kalp rahatsızlığı riskini artırdığını ortaya koymuştur (Liu ve Tanaka, 2002:447-451). Fujimoto, Japonya’da uzun çalışma saatleri ile stres kaynaklı sorunlar arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Stres altında çalışanlar ile çalışmaktan yorgun düşenlerin haftada 50 saatten daha fazla çalışma yapmaları halinde sorun yaşama eğilim oranlarının hızla arttığı bilinmektedir. Fujimoto, uzun çalışma saatleri konusunda tedbir alan firmalar arasında farklı çıkarımların gözlenebildiğini vurgulamaktadır. Fazla çalışma süreleri konusunda tedbir alan işçiler daha az saatlerle çalışmakta ve daha az stres yaşamaktadırlar. (Fujimoto, 2006:23-40).

İngiltere’de 1965-1996 yılları arasındaki verilerden yola çıkarak, 21 ayrı örneklem grubu üzerinde toplam 37.623 katılımcıyı kapsayan büyük bir araştırmada genel sağlık semptomları, psikolojik sorunlar ve semptomlar ile fazla çalışma saatleri arasında pozitif korelasyon bulguları tespit edilmiştir. (Sparks ve diğ., 1997:391). Otomotiv sektöründe çalışan 248 kişi üzerinde yapılan başka bir araştırmada fazla çalışma ile dikkat eksikliği ve idare yeteneğinde bozulma olguları arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Proctor ve diğ., 1996:124-132).

Uzun saatlerle çalışmanın akıl sağlığı üzerine etkileri pek bilinmemektedir. Orta yaşlı çalışanlarda uzun çalışma saatleri ile zihinsel fonksiyon arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek amacıyla toplam 2.214 adet İngiliz çalışan üzerinde 1997-1999 ve 2002-2004 yıllarını kapsayan araştırmada, fazla sürelerle çalışmanın orta yaş grubunda zihinsel fonksiyon üzerinde negatif etkisi olabileceği saptanmıştır. Örneklem grubunda haftada 55 saatten daha fazla çalışma yapan bireylerin, haftada 35-40 saat arası çalışanlarla kıyaslandığında, mesleki kariyerleri, eğitim ve gelirlerinin daha yüksek, ancak, daha stresli ve alkol kullanımının yaygın olduğu tespit edilmiştir (Virtanen ve Diğ., 2009:596). Fazla çalışmadan kaynaklanan; kişinin kendisini mesleki olarak yetersiz hissetmesi, depresyon eğiliminin artması, kendi özel ve sosyal yaşamında da sıkıntılarının ortaya çıkması, hatta kişinin normal bir yaşam sürdürmesinin giderek daha da zorlaşması gibi daha önemli sorunlar da kronik yorgunluğun etkileri arasında yer almaktadır. (Özel, 2005:2).

Uzun saatlerle çalışma ile vardiyalı ve nöbetli çalışma sistemlerinin etkilerine bakıldığında, özellikle fizyolojik etkiler öne çıkmakta olup, en sık görüleni uyku bozukluğudur. Uzun saatlerle çalışma ve gece çalışmalarında ortaya çıkan diğer bir etki de halsizliktir. Halsizliğin; uyanıklık, konsantrasyon ve yargılama üzerinde belirgin negatif etkileri olduğundan, kişilerde kazalara, yanlış uygulamalara ve yaralanmalara yol açabilmekte, ayrıca hafızada, problem çözmede ve karar vermede bozulmaya yol açarak iş üretkenliğini ve performans düzeyini de etkilemektedir (Demoss, 2004). Haftada 40 saatten fazla ve günde 12 saatten fazla çalışan işçilerin, düzenli çalışanlara göre boyun, omuz ve sırt problemlerine iki kat daha fazla yatkın oldukları tespit edilmiştir.

Fazla saatlerde çalışma; çalışanların sosyal yaşamlarını ve sosyal iletişimlerini de etkilemekte, sosyal ve aile içi rollerini yerine getirmekte güçlük yaşanmasına yol açmaktadır. Ayrıca, bu kişiler ailenin bir üyesi ve bir çalışan olarak sahip olduğu rollerde, rol talepleri ve gereklilikler arasında sıkışma, ikilemler ve rol performansında yetersizlik duyguları yaşayabilmekte ve diğer kişilerle iletişimleri azaldığı için “sosyal izolasyon” hissedebilmektedirler (Hughes ve Stone, 2004). Yaşanan bu olumsuz duygular çalışan kişilerin benlik saygısında azalmaya, anksiyete ve huzursuzluğa neden olabilmektedir. Fazla saatlerle çalışmanın yol açtığı sosyal ve psikolojik sağlık sorunları şöyle sıralanmaktadır; yorgunluk, sosyal izolasyon, rol performansında yetersizlik, gerginlik, huzursuzluk, benlik saygısında azalma, tükenmişlik hissi, olaylara ve sorunlara karşı duyarsızlaşma, iş tatminsizliği, diğer kişilerle ilişkilerde zorlanma, aile içi rollerde zorlanma, aile içi sorunlar, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık. Yine, duyarsızlaşma hissi de bunlardan biri olup, işçinin işe ve işle ilgili konulara uzak bir tutum içinde kalmalarını ifade etmektedir. Kişi hizmet verdiği kişilere karşı, duygudan yoksun bir şekilde tutum ve davranışlar göstermektedir.

Sürekli gerginliğin hem fiziksel hem de psikolojik yönden yaşamı tehdit eden, yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir durum olduğu bilinmektedir.

Türk-İş OECD'nin 2008'de üye ülkelerdeki istihdamın genel durumuna ilişkin verilerden yararlanarak, istihdam koşullarının akıl sağlığına etkilerine ilişkin bir çalışma yapmıştır. Araştırmaya göre, meslek hastalıkları içinde dünya çapında ilk sırada kas ve iskelet rahatsızlıkları gelirken, bunu akıl sağlığı sorunları izlemektedir:

“Dünyadaki örneklerden farklı olarak Türkiye’de akıl sağlığı sorunları, işyerinde stres gibi konulara yeterince önem verilmiyor. Çalışanların büyük bölümü yaşadıkları iş yeri kaynaklı stres ve akıl sağlığı sorunlarını istenmeyen sonuçlarla karşılaşmamak için gizliyor. Çalışanlar, patron baskısı, işyerindeki sağlıksız fiziki koşullar, işini sevmeme gibi nedenlerle stres yaşıyor. Akıl sağlığını en çok etkileyen koşulların başında uzun çalışma saatleri geliyor. İşçinin işyeri ile yaptığı sözleşmenin biçimi, çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, düşük iş güvencesi gibi faktörler de akıl sağlığını olumsuz etkileyen diğer faktörler arasında. Uzun süreli sözleşme yapan ve iş güvencesine sahip olanlar daha az akıl sağlığı sorunları yaşıyor.” (Türk-İş, 2008)

Fazladan ve normal dışı saatlerde çalışmak işçinin hata yapmasına yol açabilir. Hata riskini belirleyen en önemli değişkenin uzun çalışma süresi olduğu belirtilmektedir. Hata yapma riski, gün içinde ya da hafta içinde fazla yapılan çalışma süresi nispetinde artmaktadır. 12,5 saat süre ile çalışan işçinin hata yapma riski, 8,5 saat çalışana göre 3 kat daha fazladır. Burada, “hatalı uygulamalardan sadece işçi mi sorumlu tutulmalıdır?”, “hata yapma riski ile çalışmanın bedeli nedir?”, “uzun çalışma saatlerinin getirdiği olumsuz sonuçların mesleğin özelliğinden kaynaklandığı iddiası doğru mudur?” soruları tartışılabilir.

İş konusunun bir mal veya hizmet üretimi ile değil de, özellikle insan unsuruyla bire bir ilgili bir alanda yapılan fazla çalışmalar insan hayatını da doğrudan riske edebilmektedir. Nitekim, postalar halinde çalışılması zorunlu olan tıp sektöründe durum böyledir. Yorgun ve bitkin, 12 saat boyunca çalışan, hafta boyunca hiç dinlenmemiş bir hemşire veya hekimin hatası, hem hastanın hem de hemşire veya hekimin kendi yaşamını tehdit edecek bir unsur oluşacaktır. Emniyetle ve adaletle ilgili alanlarda da benzer durumun yaşanması söz konusu olabilir. Ulaşım alanında, sürücülerin, pilotların çalışma sürelerinin sınırlandırılması bu bilgi ve anlayışın sonucudur. Uykusuz ve yorgun, belki de aklı karışmış olsa da sürücülük hizmeti veren bir şoför ile uzun bir yolculuğa çıkmakla varılacak yere ulaşma ihtimali olsa da, sürücünün yorgunluğu, uykusuzluğu arttıkça, varılacak noktaya sağ salim ulaşma şansının azalacağı da bir gerçektir. Yol uzun, zor ve kalabalık ise bu sadece yolcunun şansını azaltmakla kalmaz, başkalarının da hayatını, sağlığını, ekonomisini tehlikeye sokar. Bu nedendir ki trafik kazalarını ve sonuçlarını önlemek için sürücü çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler oluşturulmuş olup, iyileştirme çalışmaları sürdürülmekte ve kontroller yapılmaktadır.

Sağlık sektöründe Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirilen bir araştırmada¹ da uzun çalışma saatlerinin ortaya çıkardığı sonuçlar tartışıldı ve asistan doktorların çalışma saatlerinin sınırlandırılmasıyla ilgili toplum görüşlerine yer verildi. 2003 yılında yürürlüğe giren ve haftalık çalışma süresini azaltan düzenlemelerin çalışma koşullarını iyileştirdiği ifade edilirken, 80 saatlik mevcut çalışma süresinin de çok fazla olduğu görüşünün yaygın olduğuna dikkat çekildi. AMSA Ulusal Başkanı John Brockman şunlara dikkat çekti:

“Bilimsel kanıtlar uzun çalışma saatlerinin hem doktorları hem de hastalarını tehlikeye attığını gösterdi. Artık hastalar maruz kaldıkları riskleri anlamakta ve 24 saatten daha uzun süre çalışmış bir doktor tarafından tedavi edilmeyi istememektedirler. Artık hasta ve doktorun güvenliğini sağlayan ve tıp eğitimini zedelemeyen bir çalışma ortamına ihtiyaç duyulmaktadır.”

AMSA eski üyesi ve çalışmanın yazarlarından Alexander Blum ise şunu ifade etmektedir:

“Araştırmada, mevcut koşullarda uzun saatler boyunca çalışmakta olan asistanların çalışma koşullarıyla ilgili toplum görüşü ilk defa sorgulandı ve Amerikalı hastaların bu konudaki endişeleri incelendi. Araştırmada 1200 kişiye ulaşıldı ve katılımcıların yüzde 81'i asistanların çalışma saatlerinin azaltılmasının tıbbi hataların azaltılmasında etkin olacağını söyledi.”

Sorun; çalışma düzeni, insan gücü planlama ve yönetim ile ilgilidir. Yasal olarak çalışma koşullarının düzenlenmesinde yaşanan yetersizlik, kurumsal düzeyde istismar edilmektedir. Bu yaklaşımda, az sayıda çalışan ile çalışılan işyerlerinde, mevcut işçilerin çalışma saatleri artırılarak üretim ve hizmet sürdürülmeye çalışılmaktadır. Diğer bir deyişle mevcut işçilerin fazla çalışması ile ürün/işçi oranları korunmaya çalışılmaktadır. Oysa, araştırmalar işçilerin çalışma süresi uzadıkça ve arttıkça hatalı uygulamaların arttığını ve ürün ve hizmet kalitesinin düştüğünü göstermektedir.

Gece döneminde çalışma, gündüz döneminde çalışmadan daha yorucu ve sağlığı bozucudur. Ayrıca, gece döneminde çalışma aile yaşamını ve sosyal ilişkileri de olumsuz etkiler. Bu yüzden, gece döneminde çalışma bazı yönlerden sınırlanmıştır. Ancak gece döneminde çalışmanın yasaklanması veya sınırlandırılması, daha çok kadın ve küçük işçiler yönündendir. Yetişkin erkek işçiler bakımından getirilen sınırlamalar ise daha az sayıdadır. Normal çalışma saati (08-17) dışında, akşam ve gece saatlerinde, ILO tarafından “uygunsuz saatler” olarak adlandırılan saatlerde ve günlük normal çalışma (8

¹ American Medical Student Association (AMSA)”, “BMC Medicine”in 1 Haziran 2010’da yayınlanan araştırmasından alınmıştır.

saat) süresinden daha uzun süre, artmış bir iş yoğunluğu ile fiziksel, zihinsel, duygusal güç ve dikkat gerektiren, hatanın telafisi mümkün olmayan bir işte çalışmanın “normal çalışma koşulları” gibi ele alınması, kuşkusuz bu işi yapanlar aleyhinde bir eşitsizlik doğurmaktadır. Çalışma süresi, koşulları ve kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, maddi, manevi ve sosyal haklar bakımından ek hak tanıyıcı düzenlemelere gereksinim vardır. Örneğin; çalışma süresinin azaltılması, dinlenme zamanlarının düzenlenmesi, sağlık kontrolü, çalışanın çocuk ve ailesine yönelik hakların düzenlenmesi gerekir. Fazla mesainin ve normal dışı saatlerde çalışmanın sınırlandırılması, özel olarak ücretlendirilmesi ve bu koşullarda görev yapan işçilere “fiili hizmet süresi zammı” uygulanması, mesleki gelişim olanaklarının artırılarak yasal bir hak olarak sağlanması “kanun önünde eşitlik” sağlayıcı düzenlemeler olarak düşünülebilir. Çalışma süreleri tespit edilirken ve özellikle gece çalışmalarının esasları belirlenirken ILO’nun ilkelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Zira araştırmalar göstermektedir ki, insan organizması gece zamanı çevresel etkenlere karşı daha duyarlı ve hassas olmaktadır. Uzun gece çalışma süreleri işçi sağlığına zarar vermekte ve işyerindeki güvenlik yönünden tehlike arz edecek durumlar oluşturabilmektedir. Bu nedenle gece çalışmalarının süresi sınırlandırılmalıdır. Ayrıca işçiler herhangi bir sağlık problemleri olduğunda hemen kendilerine uygun bir gündüz işine transfer edilebilmelidir (İren, 2008:238).

Uzun çalışma saatlerinin bireylerde yarattığı fiziksel, mental ve sosyal zorlanmaların yanında, işçi sağlık ve iş güvenliklerinin de riske edilmesi ile birlikte, uygulama hataları, hizmet ve ürün kalitesinin düşmesi ve ayrıca, aile ve sosyal yaşamlarında gereken dengelemenin sağlanamaması da toplumun tümünü ilgilendiren bir mesele olarak ortaya çıkmaktadır. Fazla ve uzun süre çalışmanın oldukça sağlıksız bir maliyeti vardır. Bu durum sadece uzun süre ve fazla çalışan işçiyi değil, ailelerini ve buldukları toplumu da etkiler. İşyerinde daha uzun süre kalmak demek; aileye çocuğun ödev ve ihtiyaçlarına, uyumaya ve dinlenmeye daha az zaman ayırmak demektir. Bu özveriler, kaza ve yaralanma riskinin artmasına, daha fazla kronik yorgunluğa, daha fazla strese ve stresle ilgili hastalıklara, ebeveynlik rolünde ve ailede yetersizliklere, aile sağlığı sorunlarına, hizmet kalitesinin düşmesine ve özellikle sağlık hizmetlerinde çok ciddi bir toplumsal soruna dönüşebilir.

İşçi sağlığının en temel ilkesi yaşam koşulları ile çalışma koşullarının birbirinden ayrılamamasıdır. Asgari yaşam koşulları ve beslenmesi için gerekli ücreti alamayan ve yeterince beslenemeyen, kötü yaşam koşulları ile yüz yüze olan bir çalışanın sağlığından bahsetmek olanaksız hale gelmektedir. Tüberkülozun yeniden yaygınlaşması bir tesadüf değildir. Verem hastalığının ortaya çıkması ve yaygınlaşmasında kötü yaşam koşulları ve beslenme yetersizliği önemli rol oynamaktadır (Abbasoğlu, 2001:6).

Birçok bilimsel çalışmada uzun süreli çalışmanın, aşırı yorgunluk ve yetersiz dinlenmeye yol açtığı ölçüde sağlık risklerini artırdığı, vücut direncini düşürdüğü ve yalnızca fiziksel değil, psikolojik sağlığı da olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. ILO'nun bir araştırmasına göre, haftada 48 saatten fazla çalışan işçiler; yüksek kalp krizi riski, zihinsel hastalıklarla ilgili stres ve şeker hastalığına maruz kalmakta, alkol ve sigaraya karşı eğilimleri artmaktadır (ETUC, 2006). Japonya'da yapılan bir araştırmaya göre ise uzun sürelerle çalışma; sigara kullanımı, kontrolsüz alkol tüketimi, fiziksel aktivite yoksunluğu, uykusuzluk, sağlıksız beslenme alışkanlığı ve daha az sağlık muayenesi olanağı gibi sağlıksız yaşam biçimi değişikliklerine yol açabilmektedir. Uzun sürelerle çalışmanın olağan hale gelmesi ise anksiyete, gerilim ve aşırı hassaslığa neden olabilmekte, zaman içinde işçiler tükenmişlik yaşamakta, obezite eğilimi oluşmakta, kalp ve damar hastalıklarına yol açmaktadır. (Nishiyama ve Johnson, 1997:625-641)

Abbasoğlu, daha fazla üretim uğruna işçi sağlığının hiçe sayıldığını belirtmekte, çalışma süreleriyle ilgili meselenin sosyal haktan da öte, bir sağlık problemi olduğunu ifade etmektedir:

“Kurşun, Arsenik, Cam sanayi, Çimento sanayi gibi işçi sağlığı açısından riskli alanlarda faaliyet gösteren işyerlerinde günde 7,5 saatten fazla çalışma yasaklanmıştır. Çalışanların sağlığı üzerine olumsuz etkiler yapacağı bilimsel olarak saptanması nedeni ile riskli işyerlerinde çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. TİSK bu yasal düzenlemeyi de katı bulmakta ve değiştirilmesini istemektedir. Görüldüğü gibi çalışanların sağlığı gene göz ardı edilmekte, her ne pahasına olursa olsun üretim yeğlenmektedir. Oysa günlük çalışma sürelerine ilişkin verilen mücadele yüzyılları kapsamaktadır. Çalışanların yıllar içinde kazandıkları hakları bir yasa değişikliği ile ellerinden alınmak istenmektedir. Çalışma saatlerinin kısaltılması sosyal bir hak değil, sağlıkla ilgili bir önlemdir. Sosyal boyut ikinci plandadır. Uzun süreli çalışma iş kazası riskini arttıracığı gibi, sağlığa zararlı etkenlere uzun süreli ve izin verilen sınırların üzerindeki maruziyet meslek hastalığına zemin hazırlayacaktır. Uzun süreli ve yoğun çalışma temposunun genç çalışanlarda nedeni belli olmayan ani ölümlere (Karoşi hastalığı) yol açtığı esnek

üretim yoğun olarak uygulandığı Japonya'da görülmekte ve her yıl giderek artan sayıda vaka tespit edilmektedir. Çalışanların dinlenme, sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlere zaman ayırmaları söz konusu bile edilmemektedir. 1700-1800'lü yıllardaki günlük 13-15 saatlik çalışma koşullarına geri dönüş istenmektedir. Kalite çemberleri, takım çalışması gibi esnek üretim bileşenlerinin uygulandığı işyerlerinde, kalite ile ilgili toplantılar, çalışma ortamlarının temizliği, toparlanması, düzenlenmesi gibi işlerin yapılması günlük çalışma süresinden sayılmadığından, çalışanlar zaten fazla çalışma ile karşı karşıyadırlar. Fordist Üretim sürecinin uygulandığı işletmelerde işçiler dakikada 45 saniye üretken faaliyette bulunurken, Yalın Üretim uygulandığı işyerlerinde bu süre 57 saniyeye çıkmaktadır. Bu, normal bir çalışma haftasında bir iş gününe karşılık gelmektedir¹. Görüldüğü gibi çalışma saatlerinin belirlenmesi üretimin seyri, işletmenin iş talepleri ile ayarlanmak istenmektedir. Verimlilik gibi salt üretim ve kar hedefli bir düşünce ve buna uygun esnek çalışma saatleri çalışanların sağlığını direk olarak etkileyecektir. Çalışma sürelerinin esnetilmesi ile ilgili öneri beraberinde İş Yasası'nın sağlıkla ilgili maddelerini de etkilemekte ve onların da ortadan kaldırılmasını gerekli kılmaktadır.”(Abbasoğlu, 2001:6)

İşten atılma korkusu ile işten atıldığında en ufak sosyal güvencesi olmayan bir çalışanın geleceğine ilişkin düzenleme yapması veya yaşamını planlaması olanaklı olmayacaktır. Böylesi bir psikoloji içerisinde çalışanlarda stres ve onun doğuracağı sağlık sakıncaları tahmin edilenin de üzerindedir. Çalışanların uzun mücadeleleri sonucu elde ettikleri kazanımlar daha fazla üretim uğruna feda edilmek istenmektedir. Uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu, güvencesiz ve sağlıksız çalışma ortamları ve düşük ücretlerle çalışma çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Esnek üretimin sanayi devriminin ilk dönemlerindeki kötü çalışma koşullarını çağrıştırdığı, esnek çalışma süreleri ile çalışanların sağlıklarının bozulacağı, çalışma ortamlarında iş kazalarının yaygınlaşacağı, meslek hastalıklarının artacağı ve çalışanların sağlıklı yaşama hakkından mahrum kalacağı ileri sürülmektedir (Abbasoğlu, 2001:9-109).

Çalışanların fiziksel ve akıl sağlığının korunabilmesi, mesleki ve özel hayatlarını dengelemelerine yardımcı olunması, öğrenmelerinin ve mesleki gelişmeleri takip etmelerinin sağlanması açısından çalışma saatlerinin makul sınırlar içinde tutulması gerekmektedir (Hot ve Karlıkaya, 2006).İster kendi arzusuyla, ister işverenin baskısıyla fazla çalışma yapan işçinin her iki durumda da beden ve ruh sağlığı tehdit altında olmaktadır. Her gün 12 – 14 saat çalışan bir insanın bedeninin bu ağır yüke dayanması mümkün değildir. Uyku düzeninin bozulması, iştahsızlık, yetersiz ve düzensiz beslenme sonucu sağlığın bozulması bu işçiler arasında sık yaşanan bir durumdur.

¹ Aktaran Hacer Ansal, Petrol İş Yıllığı, 1995 - 1996

3.2.1.5.İş-Yaşam Dengesi Açısından

Yetişkin bir insan günün yaklaşık üçte birini çalışarak geçirmektedir (Coşkuner 2001: 23). İş yaşamı bireyin sosyal yaşamının önemli bir bileşenidir ve iş yaşamından memnuniyet veya doyum durumu bireyin sosyal yaşamını bütünüyle etkilemektedir. Çalışma koşulları çalışma yaşam kalitesi açısından oldukça önemlidir (Tınar, 1996:125). Çalışma yaşam kalitesi, işgörenin yalnızca bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözetilen çalışma koşullarını da içermektedir (Schulze, 1998 : 520). İşgörenin çalışma yaşamında karşılaştığı koşullar sağlığını ve performansını etkileyebilmektedir. (Yüksel, 2004:47). Çalışma yaşam kalitesinin sağlanması örgütün etkinliğinde belirleyici olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001:554). Çalışma yaşam kalitesinin artması, işin insancıllaştırılması anlamına gelmektedir (Cherns, 1975:155). Yaşamın bütün olması, çalışma ve yaşama koşullarının, dolayısıyla çalışma ve yaşam kalitesinin birbirinden ayrı düşünülmesini olanaksız kılmaktadır. Bunun nedeni, çalışma ve yaşama koşulları arasında çok yönlü, sıkı etkileşimin bulunmasıdır (Schulze, 1998:529).

Çalışma sürelerinde esnekliğin iki tarafın da faydasına olduğu ileri sürülse de gerçekte negatif esnekleşme olarak tanımlanan işverenin gereksinimlerine uygun esneklik uygulanmakta, böylece fazla çalışmalar veya belirsiz süreli çalışmalar söz konusu olarak işçinin özel ve iş yaşam dengesini bozmaktadır (Eurofound, 2005:11). Esnek çalışmanın işveren kesiminin iddia ettiği gibi işçiye serbest zaman düzenleme şansı vermesi söz konusu değildir. Çünkü öncelikli amaç, işçinin çalışma süresinin işyerinin ve üretimin gereklerine göre düzenlenmesidir; işyerinin çalışması işçiye göre değil, işçinin çalışması işyerine göre düzenlenmektedir. Bu nedenle esnek çalışma sürelerinin işçilere çalışma zamanını ve özel yaşamını dilediği gibi düzenleme olanağı sağlaması abartılıdır (Şen, 2000:65).

Dünyada çok sayıda çalışan, çalışma saatlerinin belirlenmesinde işletmeye geniş yetki alanlarının bırakılması, rekabetçi baskıların öne çıkması, yoğun ve aşırı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması nedeniyle, iş yaşamları ile aile sorumlulukları arasında denge kuramamaktadır.(Kapar, 2007:6). Bir insanının yaşamı süresince yerine getirmek zorunda olduğu çok sayıda roller vardır. Aynı zamanda birden fazla rolün yerine getirilmesi gerekliliği ve bunlara harcanacak enerji ve zamanın aynı anda talep edilmesi

iş-yaşam çatışmasını oluşturmaktadır (Duxbury; Higgins, 2001:6). İşletme önceliklerini gözetilen çalışma süresi düzenlemeleri, uzun çalışma süreleri ve biçimleri çalışanın çalışma yaşamı ile aile sorumlulukları arasında bir denge kurmasını güçleştirmektedir (Egger ve Sengenberger, 2001). İş-aile çatışması yaşayan bireylerin işyerinde diğer çalışanlardan daha düşük performansla sahip oldukları görülmektedir. Aynı zamanda birden fazla rolün yerine getirilme zorunluluğunun yarattığı stres sadece çalışma yaşamını olumsuz biçimde etkilememekte; bireylerin aile yaşamlarında da mutsuz olmalarına neden olmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamanın bu derece önemli olması, sadece çalışanların değil işveren; sendika ve devletin de denge oluşturmayı sağlayan bazı önlemler almasını zorunlu kılmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010:14).

Uzun çalışma saatlerinin bireyler üzerinde etkinliği ve sağlığı olumsuz etkileyerek; yavaş ve verimsiz çalışmaya, hatanın artmasına, yaratıcılığın azalmasına, basma kalıp düşünce tarzının yerleşmesine, daha az dinlemeye, huzursuzluğa ve insanlara karşı kırılcılığa yol açtığı belirtilmektedir. Bireylerin bayram, tatil, hafta sonu gibi özel günlerde çalışmak durumunda kalmaları da sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Uzun çalışma saatlerinin bireylerin sosyal yaşamları üzerine; ailevi, sosyal, toplumsal rollerini (annelik, babalık, eş, evlat, komşuluk, akrabalık vb.) yeterince yerine getirememesi ve roller arasında çatışma yaşayarak ilişkileri düzenleyememesi, grup aktivitelerinin dışında kalarak sosyal izolasyona uğrama, boş zaman aktivitelerini ve hayatı planlayamaması, kişisel gelişim ve kültürel olanaklardan kısıtlanma, hobilerini yerine getirememesi gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Denkleştirme uygulamasında, çalışma sürelerinin belirsiz olması nedeniyle işçinin normal çalışma düzeninden farklı bir çalışma düzenine uyum sağlaması ve sosyal hayatını da bu düzene göre ayarlamasının zorluklarına ilaveten, yoğunlaştırılmış iş haftasında işçinin çalışma gücünden azami faydalanılması, iş sağlığı ve güvenliği için risk oluşturmaktadır. Bu durum özellikle evli ve çocuklu ailelerde iş ve aile hayatı dengesini daha fazla bozucu etki göstermektedir. (Gürbüz, 2009:1561).

İş dünyasında çok fazla ve uzun saatler çalışmanın işin gereği olarak görülmesi nedeniyle “iyi iş çıkarmak” anlamına geldiğine sıkça rastlanmaktadır. Bu nedenle, haftalık çalışma saatlerinin üzerine çıkılmakta ve özel yaşamdan, sosyal ilişkilerden hatta tatillerden ödün verilmektedir. Uzun saatler çalışmanın iş sonuçlarında ne kadar

etkin olduğu, başka bir deyişle, uzun saatler çalışmanın verimli çalışma anlamına gelip gelmediği sıkça tartışılan bir konu haline gelmiştir. Günümüz şartlarında teknolojik gelişmelerin de etkisiyle iş ve yaşam süreleri birbirine karışmaya başlamakta ve çalışma saatlerinin uzamasıyla birlikte, çalışanlarda psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların sayısında da artış gözlenmektedir.

Çalışma saatleri giderek artmasına rağmen, çalışanlar genellikle bunun karşılığını alamamaktan şikayet etmektedirler. Gelişmiş ekonomilere sahip ülkelerin çalışma ve sosyal şartları da farklılaşmakta ve bu ülkeler haftalık çalışma saatlerini azaltma yoluna gitmektedirler. Ülkemizde yasal haftalık çalışma süresi 45 saat iken Fransa’da haftada 35 saate inmektedir. İnsan Kaynakları uzmanlarına göre, gerek işletmenin verimliliği ve gerekse işçinin performansı bakımlarından iş ve özel yaşam arasında denge kurulması gerekmektedir. 45 saatin üstündeki çalışmanın zorunlu olmadıkça yapılmaması önerilmektedir. Çok uzun sürelerle çalışmak, çalışanın verimi düşürürken, ofislerdeki “tükenmişlik sendromuna”¹ da yol açmaktadır. Bu konuda yönetim dünyasının önemli isimlerinden bazılarının görüşleri aşağıda kısaca yer almaktadır. (Tekinay, 2005):

“Amerikalılar, diğer tüm endüstri ülkeleri çalışanlarından çok daha uzun saatlerle çalışmaktadırlar. Üstelik bunun karşılığında sadece 12 tatil günleri var ve bunun 3 gününü de genellikle kullanmıyorlar. Ayrıca, çalışan Amerikalı kadınların doğum izinleri de kısaldı. ABD’de sürekli çalışma ve karşılığını alamama mantığı hüküm sürüyor.”²

“Haftada 40 saatlik çalışma süresi idealdir. Fazla mesai uygulaması işletmelere göre farklı farklı olabilmekte; kurumun tarzına, kültürüne, yapılan işe ve işi yapan kişiye göre değişkenlik kazanabilmektedir. Fazla mesai ancak zorunlu hallerde uygulanabilir, beklenmedik bir anda beliren ve kısa sürede yetişmesi gereken işlerde söz konusu olabilir. Bunun karşılığının da kanunla belirlenmiş olan ek ödemenin yapılması gerekir.”³

“Haftalık çalışma süresi iki boyutta değerlendirilebilir. Bunlardan biri insan sağlığıdır; optimum çalışma sürelerinin insan sağlığı, güvenliği ve kapasitesi göz önüne alınarak yapılması gerekir. İkinci boyut ise işe odaklanma ve verimli çalışma gibi konuların ele alınmasıdır; böylelikle çalışanın verimli, etkin ve üretken olabileceği ideal saatler hesaplanabilir.

Uzun saatler çalışmak, fazla mesai yapmak çoğu zaman yapılan iş için sakıncalı sonuçlar doğurabiliyor. Öncelikle fazla çalışmanın, insani limitlerin üzerine çıkması durumunda kişi ve iş güvenliği anlamında sıkıntılar yaşanabiliyor.

¹ Tükenmişlik sendromu, kişilerin yaptıkları işin anlamını ve amacını kaybetmeleri, hizmet verdikleri insanlarla ilgilenememeleri, aşırı stres ve tatminsizlik yüzünden ruhsal olarak işlerine olan motivasyonlarını kaybetmeleri durumudur.

² Prof. Dr. Jeffrey Pfeffer Stanford Graduate School of Business öğretim üyesi

³ Murat Ergene, Gima, İnsan Kaynaklarından sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

Çalışanların verimliliği açısından konuya bakıldığında da, aşırı çalışmanın marjinal faydası sınırlı olmaktadır. Bireylerin becerilerini ve yetkinliklerini geliştirecek, sosyal faaliyetlerde bulunacak ve sevdiklerine ayıracak zamanlarının olması şarttır. Bu zaman ayrılmazsa, bireyler yaratıcı düşünemiyorlar, motive olamadıkları için de yorgunluk ve bıkkınlık oluşuyor”¹

“Çok fazla mesai yapılan şirketlerde eleman-iş dengesi kurulamamakta ya da boşa harcanan zaman çok fazla olmaktadır. Fazla mesaiyi yöneticisinin isteği ile yapan bir çalışanın da işe sahip çıkması çok olası değildir. Bu çalışanlar işi zenginleştirme enerji ve motivasyonuna sahip olmadıkları gibi bir an önce o ortamdaki kurtuluş evlerine gitmek istemektedirler.”²

“Çalışanların çoğu, hangi iş alanında olurlarsa olsunlar, haftalık 45 saatlik çalışma süresini verimli kullanmamaktadırlar. Bu nedenle de fazla mesaiye gereksinim doğmaktadır. Normal şartlarda haftada 4-8 saat arasında yapılan fazla mesai üretimi artırabilir. Bu artış oranı da yüzde 10-20 arasında değişiyor. Ancak, hafta içinde daha verimli çalışılarak fazla mesai yapılmadan da bu verim artışı sağlanabilir.”³

“Fazla mesainin verimi düşürüp düşürmediği duruma bağlı olarak değişebilir. Eğer çalışanlarınıza sürekli fazla mesai yaptırırsanız, bir süre sonra mutsuz olmaya ve bunalmaya başlayacaklardır. Bu da çalışanların işe gelmemeye başlamalarına ve hatta işten ayrılmalarına neden olabilir. Burada nasıl bir yönetim tarzınız olduğu önemlidir. Sürekli fazla mesainin olduğu durumlarda yönetsel bir sorun söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda fazla mesai yaptırmaktansa yeni bir elemanı işe almak daha faydalı olabilir.”⁴

“Hayat bir dengeden oluşuyor ve özel yaşam ile iş yaşamı arasında bir denge kurulması gerekiyor. Gereğinden uzun çalışanlarda özel yaşam ve iş yaşamı dengesi ortadan kalkıyor. Aşırı iş odaklı birisi bu şekilde hayatındaki bazı şeylerin boşluğunu dolduruyor. Fazla mesai çalışanın özel yaşamından zaman alıyor. Ancak işini severek yapan bir profesyonelin işle özel yaşantısının siyah-beyaz ayrımı kadar net olmaması, arada gri alanlar olması gerekiyor. İş hayatının özel yaşama yedirilmiş hali yöneticileri daha etkin kılmaktadır.”⁵

“Hiç tatil yapmamakla övünen yöneticilerin modası artık geçti. Çalışanların tatilde, sosyal ve kültürel aktivitelerde ve yakınlarıyla birlikte geçirdikleri zamanın kendi gelişimlerini ve toplumun gelişimini olumlu yönde etkilediği çok açıktır. Yasal olarak fazla mesai yapan bir çalışana çalıştığı saat başına ek ücret ödenmesi gerekiyor. Ancak çoğu şirket fazla mesaiyi işin bir parçası olarak gördüğünden bu ödemeyi gerçekleştiriyor. Türkiye’deki çalışanların belki de en büyük şikayetleri budur.”⁶

“Zamana dayalı projelerde fazla mesai bir zorunluluk olmaktadır, bu bakımdan hizmet ve üretim sektörleri bu konuda başı çekmektedirler. Fazla mesai karşılığında eğer bir ücretlendirme yapılmıyorsa şirketlerin projelerin başarı

¹ Murat Yeşildere, Eghon Zehnder Yönetim Danışmanı

² Betül Özkarahan, SHL Türkiye Genel Müdürü

³ Nadire Tuncay, Metis Genel Müdürü

⁴ Norbert Klein, CEO, BSH Profilo

⁵ Murat Kaan Güneri, MKG Danışmanlık Genel Müdürü

⁶ Levent Boşut, PDF Corporate Finance Yönetici Ortağı

durumlarıyla ilgili olarak çalışanları motive edici çözümler bulması gerekmektedir.”¹

“Çalışma saatlerini, hukuki düzenlemelerle ortaya konan rehber ilkeler belirliyor ancak bir de pratik uygulamalar, kültürel alışkanlıklar ve rekabet koşullarının zorlamaları var. Japonya’da çalışanların büyük bölümü geç saatlere kadar kültürlerinin bir yansıması olarak çalışıyor. Uzun çalışma saatleri ülkelerin verimli veya çalışkan olduğunu göstermiyor. O saatlerdeki elde edilen üretim ve çıktı ve işin kalitesi çalışma saatlerinin uzunluğundan daha önemli. Türkiye’de beyaz yakalılarda 45 saatin altında uygulamalar var. Genelde aralığı 40-45 saat olarak belirleyebiliriz”²

Bu değerlendirmelerin ışığında Tekinay’ın yorumu isabetlidir;

“Bir çalışan gerçekten iş ve sorumluluklarının gereğini yerine getiriyorsa, işinin zamanında bitmesi ve fazla çalışmaya gerek kalmaması gerekir. Ancak bazı aksaklıklar nedeniyle bazen fazla mesai yapmak gerekse de, fazla çalışma uygulaması her gün rutin hale gelmişse bu, o işletmede başka bir sorun olduğunu göstermektedir ki, bu halde bütün iş süreçlerini baştan aşağıya incelemek gerekir. Sürekli fazla çalışma yapılması, işletmede eleman sıkıntısı olduğuna dair bir işaret sayılabilir. Bazı durumlarda yeterli sayıda çalışan olmamasına rağmen, yeni bir bireyin işe alınması bazı sebeplerden gerçekleşmeyebilir; bu takdirde tüm çalışanlar gereğinden fazla çalışmak durumunda kalsalar da uzun vadede, fazla çalışmanın olağan hale gelmesi, çalışanın ve işletmenin veriminin düşmesine yol açar. Yine, fazla çalışmanın işletmedeki tüm çalışanlar tarafından mı, yoksa belirli kişi ve bölümler tarafından mı yapıldığına da dikkat etmek gerekir ki bu da iş süreçlerini yeniden gözden geçirmeyi gerektiren bir durumdur” (Tekinay, 2005).

Artan rekabet koşulları iş yükünü de artırmakta, böylece fazla çalışma daha fazla iş stresini ve iş yükünü doğurmaktadır olduğundan, bir sonraki çalışma günündeki iş verimliliği, motivasyonu, yaratıcılık ve enerji düzeyi olumsuz yönde etkilenmektedir. Ayrıca çalışanın sadece işine odaklanması; çevresinden soyutlanmasına, sosyalleşmesini zayıflatmasına yol açarak yabancılaşma duygusunu artırmaktadır. Fazla çalışma ve yoğun çalışma ortamları süreklilik arz ettiğinde işyerinde ve çalışanlarda verimsizlik ve isteksizlik yaratacak dolayısıyla, işletmenin de randımanını düşürecektir. Fazla çalışma yapanlara zorunlu dinlenme günleri verilmesi, yıllık izinlerinin uzun süreli kullanılması şeklindeki uygulama verimliliğin tekrar kazanılmasında önemli rol oynayacaktır. Ayrıca çalışanlara, iş ve yaşam dengesinin kurulmasına yönelik eğitimler sağlanmalı ve uzman destekleri ihmal edilmemelidir.

Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını Geliştirme Vakfı, AB üyesi ülkelerde, "Avrupa Şirketlerinde Çalışma Süresi ve İş-Yaşam Dengesi" konulu bir anket düzenlemiştir.

¹ Ebru Coş, Manpower Türkiye Genel Müdürü

² Sibel Yücesan, Mercer Türkiye Genel Müdürü

Anket sonuçlarına göre; AB düzeyinde denkleştirme ya da borçlanma süresi baz alınan çeşitli esnek çalışma uygulamaları bulunduğu görülmüştür. Ankete göre, çalışma süresinde yapılan düzenlemelerle sağlanan esneklik derecesi ülkeden ülkeye değişmektedir. Örneğin Almanya ve Avusturya'da birikmiş saatlerin sonradan serbest zaman verilmesi şeklinde telafisine imkan tanıyan cari hesap yöntemi uygulanırken; Güney Avrupa ülkelerinde bu uygulama esnek çalışma süresi düzenlemeleri yapan işletmelerin yarısından da az bir kısmında görülmektedir. Bu durum, Güney Avrupa ülkelerinde esneklik uygulamalarının yazılı bir kurala bağlı olmadan ve resmiyete dökülmeden uygulandığına işaret etmektedir. (Aktekin, 2007). Anket sonuçları esnek çalışma süreleri düzenlemelerinin; fazla çalışma ücretlerinin azaltılması, çalışma saatlerinin iş yükündeki değişikliklere daha uyumlu hale getirilmesi, çalışanların iş yaşamıyla aile ya da özel hayatlarını daha iyi bağdaştırmalarına imkan tanınması, iş ve ev arasındaki gidiş ve geliş problemleriyle başa çıkılması nedenlerinden dolayı yapıldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca anket, çalışma sürelerinde esneklik düzenlemelerinin; fazla çalışma ücretlerinde azalma etkisine neden olduğunu da tespit etmektedir. (Aktekin, 2007).

Zaman Yönetimi açısından bakıldığında; uzun çalışma saatlerinin asla övünülecek bir özellik olmadığı vurgulanmaktadır. Scoot bu konuda şu sloganı benimsenmektedir. “Yorgunluk bir onur madalyası değildir, bir suçtur” (Scoot, 2001). Fazla çalışmanın uzun vadeli sonucunun işletme açısından da olumsuz olduğu belirtilmektedir:

“Zinde ve etkin olmak; diğer insanlar gibi dengeli beslenmek ve belirli bir mesai saatine sahip olmaktır. Parkinson kuralına göre “İş önünüzdeki zamanı doldurana kadar genişleyebilir. Eğer yönetici plan yapıp belli bir saatte büroda çıkacağını garanti altına almazsa, çıkış saatinde mutlaka yeni işler ortaya çıkmaktadır. Oysa ki işler zamana yayılacak kadar genişleyebiliyorsa, aynı oranda daraltılması da mümkün olacaktır. Çoğu şirketlerde uzun saatler boyu çalışmak bir alışkanlık veya işine bağlılık simgesidir. Bu nedenle kişiler işleri olmasa bile mesaiden sonra şirkette kalmayı yeğlerler. Tam zamanında işyerini terketmek hoş karşılanmaz. Aslında bu tutum etkin çalışanları cezalandırmak anlamına gelmektedir. Unutulmamalıdır ki etkili çalışmalarından ötürü ödüllendirilmeyen bir kimse bir daha asla verimli çalışmayı istemez. Uzun dönemli bakıldığında bu durum şirket üzerine ağır bir yük getirebilir (Çalışma Saatlerini Ayarlayamama, 2008)”

Hiç durmaksızın üretim için çalışma nedeniyle, çalışma dışındaki yaşama ayrılan zamanın yetersizliği para ile ölçülemeyecek bir maliyettir. Bunun alternatifi, daha az üretim yapılması ve dolayısıyla daha az çalışılması ve böylece, aile ve sosyal yaşam zaman ve kalitesinin artırılmasıdır. Araştırmalar göstermişlerdir ki; en önemli ihtiyaçlar

karşılandığında, daha fazlasına sahip olmak, daha fazla mutluluk getirmemektedir. (Diener ve Seligman, 2004:5). Fazla çalışmaya karşı çıkararak, çalışma sürelerinin azaltılması fikrine İngiliz düşünür Russell da katkıda bulunmuştur. Russell çalışmanın, insanların yaşamlarından ve kendilerini geliştirebilecek imkanları sağlayabilmekten daha öteye gitmesinin anlamsızlığına dem vurmaktadır (Russell 1932 ve 1959):

“Günde 4 saat çalışma ihtiyaç duyacağımız her şey için yeterlidir.Eğer erkek ve kadın günde 4 saat faydalı bir şeyin üzerinde çalışsaydı, hayatın gerekli olan bütün gereklilikleri ve konforuna yetecek kadar üretim yapılabilirdi. İstekler ve sefalet yeryüzünden silinirdi ve geri kalan 20 saat boş zamana ve keyfe dönüşürdü... Bir toplumda insanların bir kesimi günde 8 saat çalışırken bir başka kesimi de işsizlik belasının altında ezilmektedir... Günde sekiz saat çalışan kesim, 4 saat çalışmaya başlarsa ve kalan dört saat işsiz olanlar arasında istihdam edilirse, hem insanlar daha fazla boş zamana sahip olur hem de önemli sayıda iş olanağı yaratılmış olur... Böylece tüketmek için çalışmaya şartlandırılan modern insan bir nebze nefes alabilir... Tüketim toplumu insanı sürekli bir tüketime, tükettiklerini ve tüketeceklerini kazanması için kazanmaya ve dolayısıyla çalışmaya zorlar”

Marx’ın çalışma süreleriyle ilgili tanımı son derece çarpıcıdır:

“İşgünü, 24 saatlik tam günün emekçilerin gücünün yeniden işe koşulabilmesi için mutlaka gerekli birkaç dinlenme saati çıktıktan sonraki kısımdır... Kör ve önüne geçilmez tutkusuyla artı-değere duyduğu kurt açlığı ile sermaye, işgücünün yalnız manevi değil, fiziksel en üst sınırlarını da çiğner geçer. İnsan bedeninin büyümesi, serpilip gelişmesi ve sağlığının devamı için gerekli olan zamanı gasp eder. Temiz hava ile güneş ışığının tüketimi için gerekli olan zamanı bile çalar...” (Marx, 2004:259).

21. yüzyılın başından beri haftada 30 saat çalışma tartışılmaktadır. Üretim süratle artarken, işsizlik de çığ gibi çoğalmaktadır. Yeni teknolojiler sayesinde daha az süreli iş gücü kullanılarak, nasıl daha çok üretim yapılabileceği üzerinde durulmaktadır. Çalışma saatlerindeki üretim verimliliği bu şekilde geçmişe göre daha da artmıştır. Üretim verimliliğindeki bu artışın, çalışma sürelerinin azaltılmasını dengeleyeceği ileri sürülmektedir (Fitz, 2009):

“Kapitalizm, günde 4 saatlik bir çalışmayla, basit insan ihtiyaçlarını karşılayabilecek yeterliliktedir; iş saatlerinde yapılacak anlamlı bir kısaltma, toplumun materyalist düşüncede olmaması için gereklidir”¹

Bu iddia akademik düzeyde de yapılmakta; günde dört saatlik çalışmanın, yaşam standartlarında bir düşme olmadan da mümkün olabileceği öngörülmektedir (Schor, 1993). Meriç’e göre; yapılan hesaplamalar, insanlığın sahip olduğu mevcut

¹ Arthur Dahlberg, Hoover ve Roosevelt Yönetim Danışmanı ve Ekonomist, 2 Ekim 1989

potansiyellerle 4 saatlik işgününün şu anda dahi mümkün, 2 saatin ise düşünülebilir olduğunu göstermektedir:

“Bu konuda sadece bir fikir verebilmek bakımından yaklaşık bir hesap yapmak mümkün. Rakamların içerdiği hata payı bir yana, diyelim dünyadaki 2,8 milyar işçinin 1 milyarının işsiz ve günlük ortalama çalışma süresinin de 8 saat olduğunu veri olarak alalım. Tüm işlerin tüm işgücüne eşit olarak dağıtıldığını varsayalım. Bu durumda 1,8 milyar işçinin 8 saat çalışarak yaptığı işi 2,8 milyar işçinin kaç saatte yapabileceğini bulmalıyız. Bu hesabın sonucu olarak karşımıza 5,1 saatin çıktığını görürüz. Demek ki, mevcut işlerin tüm işçilere dağıtılması durumunda iş saatlerinin otomatik olarak yaklaşık 5 saate inmesi pekâlâ mümkündür. Hesabımızı daha da ilerletelim ve kapitalizmin ortadan kaldırıldığı, çalışabilir durumdaki herkesin üretime katıldığı bir toplumu düşünelim. Dünyada çalışabilir durumdaki nüfusun yaklaşık 4 milyar kişi olduğunu biliyoruz. Bu durumda 1,8 milyar kişinin günde 8 saat çalışarak yaptığı işi 4 milyar kişinin günde 3,6 saat çalışarak yapabileceğini görürüz. Böyle bir toplumda, makinelerin üretime daha fazla katılacağını düşünürsek bunun daha da aşağıya inebileceği ortadadır”(Meriç, 2005).

Endüstriyel kapasitedeki üretimin %50 sinden fazlası, tüketici ihtiyaçlarıyla hiç bir şekilde örtüşmemektedir (Smith, 1989). İnsanlık için gereksiz olan %50 üretimi kısarak, endüstriyel kirliliğin önüne geçilebilir ve değerlerimiz korunabilir. Haftada 2-3 gün çalışmakla yaşam standartlarında bir düşme olmayacaktır (Smith, 1994:18). Trainer, bitmek bilmeyen üretim ve tüketim ihtirasının insanlık için bir faciaya yol açacağını ileri sürmektedir:

“Nüfusun çoğalması ve insanların zenginliği bir hayat stili olarak arayışı yüzünden toplam üretim, emeğin verimliliğinden çok daha hızlı büyümüştür. 2070 yılına kadar her yıl % 3 lük bir ekonomik büyüme şimdiki toplam üretimimizin 60 kat daha artacağı anlamına gelir. Bu da, 63 yılda % 6.000 gibi bir artış anlamına gelmektedir ki bu ormanlar, okyanuslar, vahşi yaşam ve insanlık için hiç de sağlıklı değildir. Eğer çocuklarımızın bu gezende yaşamasını istiyorsak, insanların haftada 20 saatten fazla çalışmasını kısıtlayacak tek bir önemli yasa bu sorunun çözümü olabilir” (Trainer, 2007:2)

Daha fazla iş, daha fazla stres ve daha fazla üretim çabası toplumun her kesimine daha fazla baskı getirmektedir. Maliyetsiz işgücü temin etmek için işverenlerin çalışma saatlerini 40 saatten az gösterdikleri bilinmektedir. Yapılan fazla çalışmalar için daha fazla para ödense bile, işveren kendi açısından yine de kar elde etmektedir. Özellikle sağlık güvencesi ve emeklilik yaşamında ihtiyaç duyulacak maddi unsurların endişesi bireylerin çalışma saatlerini azaltmasında engelleyici olmaktadır. Haftalık çalışma süresinin düşürülmesi ancak insanların sağlık sigortaları ve emeklilik planlarında bir eksiltmeye gidilmeden mümkün olmalıdır. Sosyal güvenceleri sağlanan işçiler uzun

saatlerle çalışmada daha az istekli olacaklardır. Üretimde amaç, karlılığın maksimize edilmesi ilkesine dayandırıldıkça her şirket, rekabet koşullarını hesap etmeden önce, çalışma sürelerini artıracaktır. Değersiz üretimi durdurmak için haftalık çalışma süreleri düşürülmelidir. Bugün gelinen noktada sadece çalışma saatlerinin uzunluğu değil, kalite, dayanıklılık ve hangi ürünlerin üretilmesinin gerekli olduğu konularında da işçi ile işveren ve üretici ile tüketici arasında ittifak kurulması gerekir. Çalışma saatlerinin azaltılması, büyük çapta üretmeyi azaltarak yaşam kalitemizi yükseltmek amacına hizmet ederse, dünya ekolojisini kurtarmaya yardımcı olacaktır. (Fitz, 2009). DİSK'in bir raporunda; işçilerin "yaşamak için çalışmak" yerine "çalışmak için yaşar" hale geldiği ifade edilmektedir.

"Fiili çalışma sürelerinin artmasıyla işçiler çalışma dışı yaşamlarına ve dinlenmeye daha az vakit ayırabilmektedir. Örneğin haftada 6 gün, toplam 60 saat çalışan bir işçi günde 10 saat çalışmaktadır, bu süreye öğle arası ve molalar ile işyerine gidip gelene kadar geçen süre ilave edildiğinde; bir işçinin işyerine gitmek için evinden çıkması ile işyerinden eve dönmesi arasında geçen süre 12 ila 14 saat arasında değişmektedir. Dolayısıyla işçiye uyuması; gündelik ihtiyaçlarını gidermesi, kendini ertesi güne hazırlaması; bunların yanı sıra kendisine, ailesine, arkadaşlarına ve hayatta yapmaktan keyif duyduğu şeylere zaman ayırması için kalan süre 8 ila 10 saat arasında değişmektedir. Bu sürenin çoğu uyku ve gündelik ihtiyaçların giderilmesine ayrılmak zorunda olduğu için; işçinin kendine ve sevdiklerine ayırabildiği zaman 1-2 saati geçmemektedir. Sonuç itibarıyla işçiler "yaşamak için çalışmak" yerine "çalışmak için yaşar" hale gelmekte, özel yaşamlarını iş yaşamı tahakküm altına almış olmaktadır. Dolayısıyla çalışma sürelerinin uzaması, işçilerin yaşam kalitesini ve mutluluğunu doğrudan olumsuz etkilemektedir." (DİSK, 2010)

Uzun çalışma süreleri, çalışanın değişik sosyal ihtiyaçlarını karşılaması için zaman yaratmasına bir engel teşkil etmektedir. Uzun çalışma saatlerinden vazgeçilmesi çalışanların, çocuklarının bakımına ve eğitimine zaman ayırıp, onların ihtiyaçlarıyla daha fazla ilgilenmelerine imkan yaratacağından, işyerinde ve evde bu yüzden oluşan stres faktörü önemli ölçüde azalarak, ruhsal ve fiziksel sağlıkları korunacaktır. Böylece, bu çalışanların ailelerine, kendilerine ve sosyal gelişimlerine daha fazla vakit ayırmaları, işten aldıkları tatmin ve verimliliği yükseltecek, bu durum da iş sağlığı ve güvenliği üzerinde olumlu katkılar sağlayarak yükselen moralleriyle birlikte işteki başarılarını da arttıracaktır. Bu haliyle işçi, fazla çalışma yapmadan da daha verimli çalışmak suretiyle kısa zamanda aynı üretimi gerçekleştirecektir. (Zaim, 1962:42). İşçiler açısından fazla çalışma, işçilerin aileleri ile geçirecek zamanlarını azalmakta ve diğer insanlarla ilişkilerini düzenlemesini zorlaşmaktadır ki bu işçilerin psikolojik durumlarını da

bozmaktadır. Özellikle, ailede birden çok birey fazla çalışma yapıyorsa, bu durum birlikte yeterince zaman geçirememelerine yol açacağından, toplumun temelini oluşturan aile yapısı zarar görecektir. Çalışanların bir çoğu, aile ile daha fazla zaman geçirmenin, ailevi sorumlulukları yerine getirmenin, kendilerine zaman ayırmak istemelerinin, fazla çalışma yapmak istememe kararlarında etkili faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

Sağlık-Sen'in araştırmasında, "Aile ve çevrenizde çalışma yaşamınızdan kaynaklanan en çok karşılaştığınız sorun hangisidir?" sorusuna verilen cevaplarda katılımcıların yüzde 39'u yoğun çalışma nedeniyle aile içindeki sorumluluklarını yerine getirmede aksaklıklar yaşadığını, bunun aile içinde sorunlara neden olduğunu ifade ederken katılımcıların yüzde 14'ü fazla çalışma, nöbet gibi nedenlerle aile içinde çatışma yaşandığını, yüzde 26'sı eş ve çocuklarıyla yeterince ilgilenemediği için huzursuz olduğunu belirtmektedirler (Sağlık-Sen, 2009).

Uzun çalışma sürelerinin işçiye faturası beden ve ruh sağlığının bozulması ile sınırlı değildir. Bu şekilde çalışmak zorunda kalan işçiler sosyal yaşamlarında da çeşitli sorunlar yaşamakta, bu konuda ağır bedeller ödemek zorunda kalmaktadırlar. Çünkü 14 saat tezgah başında olan bir işçinin sosyal yaşamı neredeyse sifira inmektedir. Eşini, çocuklarını, arkadaşlarını günde ancak birkaç saat görebilen, fabrikadan eve sadece uyumak için giden bir işçinin sağlıklı bir sosyal yaşam kurması mümkün değildir. Bu işçiler için gezmek, okumak, birileriyle sohbet etmek, bir şeyleri paylaşmak gibi faaliyetler hayal olmaktadır. Vardiya sisteminin insanlık dışı olduğunu ileri süren bir işçi şunları anlatmaktadır:¹

"Vardiya sisteminde çalışan hemen hemen bütün fabrikalarda haftanın yedi günü üretim durmaksızın devam ediyor. Çalıştığımız fabrika da bunlardan birisi. Asgari ücret yetmediği için fazla mesai ihtiyaç haline geliyor. Tabii ki fazla mesai de patronlar için başka bir kar kaynağı oluşturuyor. Çalıştığım bölümün büyük çoğunluğu kadın işçilerden oluşurken, haftada iki gün 16 saat ve bir gün de 12 saat zorunlu mesai uygulanıyor ve hiçbir mazeret kabul edilmiyor. Uzun çalışma saatleri buradaki insani ilişkileri inanılmaz derecede yıpratmış. Bir işçi bayıldığında kimisi gülüyor, kimisi orali bile olmuyor. Uzun çalışma saatlerinde yaşanan bu tür olaylar kimseyi rahatsız etmiyor. Rahatsızlanan işçi tekrar işinin başına geçiriliyor, bir de üstüne üstlük yönetici kadro tarafından azarlanıyor."

¹ ÜİD-DER'de yayınlanan 28.02.2007 tarihli "Vardiya Sistemi İnsanlık Dışıdır" isimli yazıdan alınmıştır.

Normal çalışma süre sınırlarını aşacak şekilde fazla çalışma yapmak hem işçinin normal mesai saatleri içindeki verimini düşürür hem de işçinin ruh ve beden sağlığını olumsuz etkiler. Yeteri kadar dinlenmek işçinin hakkıdır ve kanunda öngörülen sürelerden daha fazla çalıştırılmak suretiyle bu hak ihlal edilemez. Bugün genelde son teknolojik gelişmeler, fiziksel işlerin zorluğunu büyük ölçüde azaltmakla beraber, bu kez artan iş hızı ve iş hazırlama süresinin kısalması, psiko-fiziksel iş yükünü artırmaktadır. Bu değişiklikler çalışanların yorgunluklarını gidermeleri ve enerjilerini yeniden kazanmaları için işgünü süresinde aralar verilmesini gerekli kılmaktadır. Bu aralar süresince çalışanların işlerini bırakmaları ve dinlenmeleri gerekmektedir.

İşçiler tarafından çalışma süresinin belirlenmesi tamamen işverenin keyfine bırakıldığı ve fazla çalışma uygulamaları ile işçinin sağlığı, aile düzeni ve sosyal yaşamının yok sayıldığı ileri sürülmektedir. Madde hükmünde “ tarafların anlaşması” ibaresi bulunmasına rağmen bunun, özellikle iş piyasası gelişmemiş ve demokratikleşmemiş toplumlarda işveren karşısında güçsüz ve zayıf konumda olan işçiyi ne kadar koruyabileceği şüphelidir. Tarafların eşit olmadığı ve İş Hukukunun bu nedenle işçiyi korumasının gerektiği iş ilişkilerinde işçinin, fazla çalışma yapmayı reddetmesi günümüzdeki hayatın olağan koşullarına göre mümkün görünmemektedir. Haftalık çalışma saatlerini çalışılan günlere eşit bölme fikrini fiilen ortadan kaldıran düzenleme, çalışma saatlerini belirsiz ve günde 11 saate kadar çalışmanın yolunu açmak suretiyle işçilerin sosyal ve aile yaşantılarını ortadan kaldıracaktır. Günde 11 saatlik çalışma temposu, yüzyılın başında yasaklanan bir çalışma biçimidir ve Anayasa’nın “dinlenmek çalışanların hakkıdır” maddesinin (AY.md.50) ihlali anlamına gelmektedir (Şakar, 2006b:169).

Fazla çalışma ile genellikle artan iş stresi ve yorgunluğun, iş ve aile yaşamı arasında karmaşa yarattığına ilişkin bağlantılar kurulmaktadır. Öte yandan, fazla çalışma ile kişisel mutluluk, ruhsal ve ekonomik tatmin arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Buna göre, fazla çalışma neticesinde elde edilen gelir nedeniyle bireylerde mutluluk seviyesinde artış görülmüş ve zihinsel sağlık bakımından olumlu bulgular elde edilmiştir. Zorunlu olarak yapılan fazla çalışmalar iş yaşamı arasında dengesizlik yaratarak bazı işçilerin mutsuzluğuna yol açarken, bazı işçiler için de aksi durum söz konusu olabilmektedir. Fazla çalışma konusundaki politikalar; bireylerin ekonomik ve

sosyal refahlarını maksimize etmek, zorunlu ve bireye zarar verici olanları ise minimize etmek üzerine olmalıdır. (Golden ve Wiens, 2006:382).

Fazla çalışma nedeniyle kısıtlı süreye sahip çalışanlar eve geldiği zamanlarda da dikkat ve enerjilerini yeterince çocuklarına ayıramamaktadırlar. Bu konuda çalışan bir kadın şunları itiraf etmektedir: “Eve geldiğimde çocuğumu dinleyemeyecek kadar yorgun oluyorum. Bu nedenle çocuğumda ciddi boyutta duygusal sorunlar oluştu. Birlikte kaliteli zaman geçiremiyoruz. Az sürelerle birlikte olmamız aile yaşantımızı mahvediyor” (Schor, 1993). İşyeri düzenlemeleri, çocukları doğrudan ilgilendirmese de, annelerinin sosyal çevre zenginliği ve çocuklarına ayıracağı zaman bakımlarından çocukların yetişme kalitesinde dolaylı etkileri olmaktadır. (Cotterell, 1986:362-374). Schor, fazla çalışan Amerikalı vatandaşlar üzerinde yaptığı araştırmada iş ve boş zaman arasında kurulamayan dengenin bireylerin, ailelerin ve toplumun tümü üzerinde artan stresten kaynaklanan bir 20. yüzyıl olgusu olduğunu belirtmektedir. Schor Amerikan kapitalizminin ekonomik ideallerini eleştirerek bu durumun yüzyılın ortasından itibaren tüketici alışkanlıkları ile birlikte artan tüketimin ve kültür değerlerinin değişmesinden kaynaklandığını ileri sürmektedir (Schor, 1991)

İngiliz imalat sektöründe faaliyet gösteren bir fabrikada geçen olaylar, fazla çalışma sürelerinin gelişmiş ülkelerde bile şiddetle uygulandığını göstermektedir. Bu fabrikada bitmek tükenmek bilmeyen müşteri taleplerine cevap verebilmek için sürekli üretim halinde bulunan teçhizatlar yıpranmıştır. Kaynakların tutumlu kullanılma düşüncesiyle, gerekli bakımların yapılmaması makinelerin sık sık arıza yapması ve yönetimin zorlayıcı tavrı ve baskısı işçilerin çalışma sürelerini neredeyse ikiye katlamaktadır. İki elektrik ustası durumu şu şekilde dile getirmektedir:

“Bu günlerde her şey müşteriler tarafından idare ediliyor. Müşteri önceliği her yerde almış başını gidiyor. Üretim bölümündeki fazla çalışmanın yapılabilmesi için bakım işçileri her gün fazladan 3 saat mesai yapıyor. Cumartesi ve Pazar günleri sabah 06:00'dan akşam 18:00'e kadar çalışıyoruz ve bu çalışma sık sık gece vardiyasına kadar da uzuyor. Bazılarımız bu tempoda aralıksız 6 ay çalışıyor. Her iki vardiyada sadece iki elektrik ustası olduğu için işler berbat gidiyor. Bakım görevlileri olarak haftada ortalama 65-70 saat çalışıyoruz. Bunu zorunlu olarak yapıyoruz, eğer fazla çalışmaya hayır dersanız, işten atılmakla tehdit ediliyorsunuz” (Danford, 1999:199)

Bir başka işçi de şunları söylemektedir:

“Günler ve geceler birbirinin yerine geçer oldu. Korkunç bir durum. Asla evde olamıyorum, karım beni hiç görmüyor. Sosyal hayat diye bir şey yok. Değişen vardiya sistemi yeterince berbat. Fabrika 20 yıldır üçlü vardiya sistemi uyguluyordu ve bu vardiyalar çalışma hayatımızın bir parçası olmuştu. İnsanın bünyesi de buna zamanla alışıyor. Şimdi ise aniden bu sistemde vazgeçildi. Bir hafta gündüz, bir hafta gece çalışıyoruz ve bunun üstüne fazladan 30 saat daha çalışıyoruz.. Sonunda sağlık sorunlarıyla karşılaşıyorsunuz. Bazen gerçekten çekilmez oluyor.” (Danford, 1999:199)

“Tam zamanında üretim” gibi Japon Üretim tekniklerinin uygulandığı bir fabrikada yöneticilerden birisi ise şu gerekçeyi ileri sürmektedir:

“İşgücünün kapasite ve büyüklüğünden sonuna kadar istifade edilmekte ve hiçbir şey atıl kalmamaktadır. Şirkette işler yoğun olduğunda fazla çalışma yapılmak zorundadır ve şirketin fazla çalışma yapılması konusunda işçilerinden beklentisi büyüktür. İş sözleşmelerinin bir parçası olan fazla çalışma uygulamasını makul bir düzeyde yapmaları konusunda tüm işçilere ısrarcı oluruz.” (Danford, 1999:57).

Buradaki kritik soru makul sürenin ne kadarlık bir zaman dilimini içerdiği olmaktadır. Bir çok işyerindeki uygulamaya bakarsak makul sürenin, hayli fazla bir süre olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin “Yuasa Batteries” firmasında, maaş maliyetlerinin % 15’ine tekabül eden oranda fazla çalışma yapılacağı hesaplanmaktadır. Benzer şekilde, “Calsonic” firmasında yeni eleman istihdamı yapılırken temel kriterin, işçilerin günlük en az iki saat fazla çalışma yapması ve Pazar günleri de 5-6 saat çalışma yapmayı kabul etmesi olarak ortaya çıkmaktadır. Aslında bunlar asgari fazla çalışma süreleridir. Firma yönetimi, imalat bölümündeki bazı işçilerin haftada aralıksız ve istisnasız 70 saat çalıştıklarını kabul etmiştir (Danford, 1999:57).

Öte yandan, yabancı yöneticiler Türk işçilerinin çalışma sürelerindeki esneklikten oldukça etkilenmektedirler. Çerkezköy’deki bir firmanın Alman yöneticisi, gündüz vardiyasında bir sorun olduğu zaman, Türk işçilerin bunu düzeltmek için gece yarısına kadar çalışabildiklerini belirtmiştir:

“Bu durum Almanya’da kesinlikle imkansızdır. Almanya’da sendikalar vardır. Vardiya biter bitmez işçi evine gider. Bir sorun olduğunda işçinin kalıp çalışmasını istersiniz ama giderler.Oysa burada böyle değil. Bu bizim için gerçekten çok büyük bir avantaj” (Nichols ve Suğur, 2005:141)

Yapılan araştırmalarda, Türkiye’de faaliyet gösteren başka firmalardaki yabancı yöneticiler de Türk işçilerinin fazla çalışma yapmaya gönüllü olmalarının “inanılmaz olduğunu belirtmektedirler (Oktay, 1996:96). Toplu ya da bireysel olarak işten işçi çıkarılacağı zaman, fazla çalışma yapmayı reddeden işçilerin listenin başında olacakları

dikkate alındığında, bu gönüllüğün nedeni daha kolay anlaşılmaktadır. Araştırma konusuna dahil edilen hem tekstil hem de otomotiv alanında faaliyet gösteren firmalarda yönetim, işçilerden genellikle günde iki veya 3 saat fazla çalışma yapmasını istemektedir. İşçiler haftanın çoğu gününde fazla çalışma yapmakta ve ayrıca Pazar günleri de çalışmaya çağrılmaktadır. İşçiler, iş yaşantılarında en önemli sorunlardan birinin fazla çalışma olduğunu belirtmekte; özellikle kadın işçiler çok fazla çalışma yaptıklarından dolayı ev işlerine ve çocuklarının bakımına yeteri kadar zaman ayıramamaktan şikayet etmektedirler (Nichols ve Suğur, 2005:141).

Sıfır hata tekniği ile çalışan bir firmada ise çalışma saatlerinin uzunluğu kadar yüksek tempo ayrı bir sorun konusu olmaktadır:

“Belirlenmiş bir üretim zamanında, üretilen her parça sayılarak her işçinin performansı denetlenmektedir. Belli bir işi 23 saniyede yapmamızı istiyorlar. İlk başta yapabiliyor ve iki ya da üç saat bu tempoyla devam edebiliyorsun. Ama bu performansı vardiya süresince devam ettirmeni istiyorlar. Ben bir makine ya da robot değilim ki ! Ben bir insanım ve yorulabilirim.” (Nichols ve Suğur, 2005:169).

Bir başka işçi de şöyle sesleniyor:

“Burada iş temposu çok fazla; koştura koştura çalışıyoruz. Ben aslında çalışmayı seven bir insanım. Yöneticim yanımda olsun veya olmasın aldığım parayı hak etmek için gerçekten işimi tam yapmaya çalışırım. Ama bize o kadar çok iş veriyorlar ki, öğleden sonra pilimiz tamamen bitiyor. Son bir iki saat bitmek bilmiyor. Vardiya bitip eve döndüğümde yemeği yer yemez televizyonun önünde yorgunluktan uyuyakalıyorum.” (Nichols ve Suğur, 2005:169).

Çalışma süresi işçinin yaşamından işverene ayırdığı bir zamandır. Bu nedenle bu süre tespit edilirken hassas bir dengenin kurulması gerekir. İşletmenin işgücü gereksinimi yeterince karşılanırken, işçinin de maddi kayba uğrama kaygısı taşımadan ruhsal ve bedensel sağlığı korunmalı ve başta ailesi olmak üzere sosyal çevresiyle ilişkileri bozulmamalıdır. Bireysel ve toplumsal denge açısından haftalık maksimum 40 saat çalışmanın uygun olduğu dünyada bilimsel olarak kanıtlanmıştır. İnsan sosyal bir varlıktır ve iş dışındaki yaşamının kalitesi iş yerindeki verimliliğini doğrudan etkiler, hatta özellikle yaratıcılık ve çözümcülük gerektiren işlerde iş dışı zamanlar daha üretken olur, bu nedenle bireylere bu alanın bırakılması gerekmektedir.

3.2.1.6. Verimlilik Açısından

İşçinin üstlendiği iş görme ediminin ifası bağlamında kendisini süresiz bir biçimde işverenin emrine amade tutması, modern iş hukukunun gereklerine aykırıdır. Her şeyden önce işçi, bir insan olarak maddi/manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duymaktadır. Çalışandan istenen verimin alınabilmesi de çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını gerektirir. Çünkü sürekli çalışan bir işçiden istenen verimin elde edilmesi mümkün değildir (Arıcı, 1992:70; Akyiğit, 2001:1381). Çalışma süresinin fiziksel ve toplumsal olarak azami bir sınırı vardır. İşçinin, ertesi gün de aynı verimle çalışabilmesi için beslenme, dinlenme, yıkanma, giyinme, uyku gibi ihtiyaçlarını karşılaması gerekir. Ayrıca, işçinin ve içinde yaşadığı toplumun gelişmişlik düzeyi onun ihtiyaçlarının daha da çeşitlenmesine yol açar. Kültürel ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması için de bir süre gereklidir. Bu nedenle, işgününün fiziksel ve toplumsal olarak bir azami sınırı olmak zorundadır. Hafta sonu tatili olmayan, zorunlu haller dışında izin kullanmayan insanların işte başarılı olmalarını beklemek realiteye aykırıdır. (Yılmaz, 2003:3).

Çalışma saatlerine ilişkin düzenlemenin emek verimliliğini genellikle artıracığına inanılmaktadır; aradaki ilişkinin doğası ve bunu etkileyen faktörler bakımından bir çok araştırma yapılmakta olup, bunlardan birinin sonucu aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre; bazı sanayileşmiş ülkelerde azalan çalışma saatlerinin verimlilikte yüksek oranda artışa yol açtığı sonucuna ulaşılmaktadır (Bosch ve Lehndorff, 2001;209-243). Bu ülkelerde çalışma saatleri azalırken kişi başı milli gelirden ve iş verimliliğinde artış olduğu görülmekte ve böylece bu çalışmada çalışma saatlerindeki indirimin verimlilik artışına katkısı olduğu sonucuna varılmaktadır (Ozan, 2006:23).

Tablo 8. Bazı Sanayileşmiş Ülkelerde Çalışma Süreleri, Verimlilik ve Kişi Başına Milli Gelir arasındaki İlişkinin Gelişimi (1870-1992 yılları arası)

	ABD	Almanya	Japonya	Fransa	İngiltere
Çalışma Süresi	% -46	% -47	% -36	% -48	% -50
Çalışma Saati başına	% 1.288	% 1.735	% 4.352	% 2.128	% 919
Kişi başı Milli Gelir	% 919	% 998	% 2.632	% 967	% 502

Kaynak: Bosch ve Lehndorff, 2001;209-243.

Çalışma süreleri ile ilgili olarak yapılacak düzenlemelerin verimliliği artıracığına ilişkin bazı mekanizmalar vardır (White, 1987):

Çalışma süreleri ile verimlilik arasındaki temel ilişki psikolojik düzeyde kendini göstermektedir. Uzun çalışma saatleri sırasında daha yavaş çalışma veya daha fazla ara verme gibi iş akışı ve yoğunluğu ile ilgili bazı uyarlamalar yapıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla, yapılan fazla çalışmalar nedeniyle iş üretim miktarı beklenen seviyede artmamaktadır, hatta uzun vadede toplam üretimde düşüşe yol açabilmektedir. Fazla çalışmaların yapılmaması ile fiziksel ve zihinsel bakımlardan daha iyi dinlenme fırsatı bulan işçiler, işlerinde daha dikkatli ve motivasyonları yüksek halde çalışacaktır. Ayrıca, çalışma sürelerinin kısalması nedeniyle dinlenme imkanı bulan işçinin çalışma hızını artırması suretiyle, kaza ihtimali veya fiziksel zararlar oluşmadan üretim miktarını artırmak olanaklı hale gelecektir (ILO, 2004a:1-2)

Diğer yönden, çalışma sürelerinin daha iyi düzenlenmesiyle motivasyonları ve işlerine karşı istek ve ilgileri artan işçiler, enerjilerini daha etkin ve verimliliği artıracak şekilde harcayacaklardır. Yönetim kademeleri, fazla çalışmanın olumsuz etkileri ile iş ve kaza risklerini görmezden gelerek tedbir almazlar ise, işçiler motivasyonlarını kaybedecektir. Ayrıca, yönetim ve çalışanlar arasında pozitif bir işbirliği olduğunda motivasyon etkisi kendini göstermekte ve bu olumlu etkileşim çalışma sürelerinin daha iyi düzenlenmesi ve daha yüksek verimlilik olarak taraflara dönmektedir.

JO-IN'in araştırması da fazla çalışmanın verimliliği azalttığı sonucunu vermektedir:

“Birinci fabrikada, normal çalışma günü 12 saat sürüyordu. Sendikalaştıktan sonra, üç vardiyalı bir sistem getirildi. Saat ücretleri artırılarak, işçilerin daha önce 12 saatte kazandıklarına yakınına sekiz saatte kazanmaları sağlandı. Yönetim bunu, sendikanın işçileri sistemi kabul etmeleri için ikna etmesi şartıyla kabul etti; sendika da işçileri ikna etti. İşverenin hesaplamalarına göre, yeni sistem daha az maliyetlidir. İşçi sayısı, 270'ten 350'ye çıktı.

İkinci fabrika ise iki farklı sisteme sahipti. Bir işçi grubu 9 saatten beş gün çalışırken, diğer bir işçi grubu, 7,5 saatten altı gün çalışıyordu. Fakat bu vardiya sistemleri sorunsuz işlemiyor. Akşamları daha az yönetici bulunması veya işçilerin dikkatlerinin biraz dağınık olması veya gündüz yaptıkları faaliyetlerden dolayı zaten yorgun olmaları gibi muhtemel nedenlerle, ikinci vardiyanın daha az verimli olduğu bildirilmiştir. Dikim işleri gibi bölümlerde, iki vardiya arasındaki mola ve işe yeniden başlamayı düzgün bir şekilde sağlayacak olan düzenleme yönetime zorluk yaratıyordu. Ayrıca işçilerin, kendi makinelerinin standart ayarlarıyla ve standart prosedürlerle, kişisel ayarlamalar yapmadan çalışmaya alışık olmaları

gerekiyor. Vardiyalı çalışmak, ulaşım, gıda ve enerji için ilave maliyetler de getiriyor.” (JO-IN, 2005:10)

Fazla çalışma sürelerinin azaltılması sebebiyle işçiler üretken olmayan iş süreçlerinin teşhis ve elimine edilmesi için yönetimle işbirliği içinde olacak ve daha kısa sürede daha etkin çalışmanın altyapısı oluşacaktır. Günlük normal çalışma sürelerinde çalışan bireyler kendilerini daha dinç ve enerjik hissettiklerinden, işlerine daha fazla dikkat gösterebilmektedirler; bu da fazla çalışanlara göre verimliliklerini artıran bir unsur olmaktadır.

En yüksek verimi elde etme amaçlı üretim politikasına göre, işyeri verimliliği ile üretim miktarı birbiriyle doğru orantılıdır (Aksu, 1982:274). İşverenler fazla çalışma yaptırmak suretiyle üretimi artırmayı amaçlarken, bu düşüncenin tersine, çalışma saatlerinin azaltılmasının emeğin verim birimini artırdığını ortaya koyan bulgular vardır. Çalışma sürelerinin kısaltılmasının yarattığı verimlilik artışının, maliyetleri düşürücü bir etkisi olduğu görüşü de ileri sürülmektedir. (Kılıç, 2003:217). Bu açıdan üretimin artırılması veya genel yararlar açısından yasal olarak yapılabileceği düzenlenen fazla çalışma uygulamasının bilakis verimi düşürdüğü ve işveren açısından maliyetleri yükseltmeye yol açtığı söylenebilir. Fazla çalışmaların azaltılarak, iş gücü ve imalat maliyetlerinin düşürülmesi sağlanabilir.

En fazla potansiyel kazanımın özellikle 48 saati aşan fazla çalışma sürelerinden vazgeçilmesi ile elde edileceği ileri sürülmektedir. (Rubin ve Richardson, 1997). 6 Amerikan şirketi arasında yapılan bir çalışmada; yöneticilerin % 70'i ve çalışanların % 87'sinin çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerin kendilerine iş-yaşam dengesini kurabilme ve bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilme bakımlarından olumlu buldukları anlaşılmış ve uygulamanın iş verimliliği üzerine pozitif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik açıdan irdelendiğinde de işyerinde düşük verimli çalışmanın nedenlerinden birinin de fazla çalışma saatleri olduğu belirtilmektedir:

“Çok uzun saatlerle çalışan bir birey geç saatlere kadar işyerinde kalacağını bildiği için çalışma saatlerinde yayılma ve oyalanma davranışları gösterebilir. Bu anlayışı, kısıtlı zamanı ancak belirgin hedefleri olan kişi göstermemektedir. Öyle ise, boşa zaman harcamanın ya da zaman öldürmenin önüne nasıl geçilebilir? Bunun cevabı iş saatleri dışında çalışmayı engellemektir. Herkesin çok geç işten çıktığı bir ortamda çalışanlar da buna kendini mecbur hissediyor, geceye kadar vakitleri olduğunu bildikleri için işler yayılıyor ve kaytarma başlıyor. Eve giderek yeterince dinlenemedikleri için de bu defa yorgunluktan kaytarma davranışı gösteriyorlar. En

geç 18:00'de mesainin bittiğini ve hedeflenen performansın gösterilmesi gerektiğini bilen bir çalışan kaytarma davranışı göstermiyor.” (Aycan, 2009)¹

“2009 Avrupa İşletmeler Anketi” sonuçlarına göre, ankete katılan kuruluşların yarısından fazlasında iş gücü verimliliği iyi durumdadır. Daha fazla verimliliğin “daha akıllı çalışma” ile eşanlamı olduğu belirtilmekte ve “uzun çalışma saatleri” uygulayan kuruluşların iş gücü verimliliğinde en az artışı göstermelerinin şaşırtıcı olmadığı ifade edilmektedir (Avrupa, 2009).

Çalışma sürelerine uyulmaması ve çalışanların uzun süre çalışmalarından dolayı verimlilikleri ve işe karşı motivasyonları azalacaktır. Çalışma sürelerinin üzerinde çalışmalar yapılması, işgörenlerin dikkatsiz davranmalarına ve iş kazalarının oluşmasına neden olacaktır. Çalışanların verimliliklerin artırılması ve sağlıklarının korunması için mevzuatta öngörülen çalışma sürelerine uyulması gerekmektedir. Çünkü çalışma süresi uzadıkça verimlilik azalmaktadır. Örneğin günde 7 saat çalışan bir işçinin verimliliği ile günde 12 saat çalışan işçinin verimliliği aynı değildir. Çalışma süresi uzadıkça verimlilikte belirgin bir düşüş olacaktır (Temir, 2008). Yeterli dinlenme ve çalışılan sürenin kısıtlanması sonucu işçilerin yorgunluğu azalarak yapacağı yeni çalışmalarda verimlilikleri artacak ve aynı zamanda işçinin sağlığı da korunacaktır. Dolayısıyla, bu düzenlemelerden işveren, işçi ve toplum birlikte istifade edecektir (TİSK, 2003).

Çalışma sürelerinin iyi düzenlenmemesi verimlilik kaybına neden olabilmektedir, aksine çalışma sürelerindeki iyileştirmeler firmalara yüksek verimlilik olarak geri dönmektedir. Fazla çalışmaların sık sık yapılması, uzaması ve hafta sonları yapılan fazla çalışmaların önüne geçilmesi halinde bu değişikliklerin verimliliği artırma potansiyeli bulunmaktadır. Fazla çalışmaların elimine edilmesinin verimlilik üzerine etkisinin ücretlerde meydana gelen artışlardaki gibi olduğu ileri sürülmektedir.

Özel sektöre bakıldığında özel imalat sanayinde birim üretim başına daha az sayıda işçinin daha uzun saatler çalıştırılması sonucunda gerçekleşmiş bir verimlilik artışı gözlemlenmektedir. "Sanayi sektöründe daha fazla iş eklemek ve imalat sektöründeki büyümeyle birlikte daha fazla iş yaratmak yerine işverenler, çalışanlardan daha uzun sürelerle ve saatlerle çalışmalarını istemektedirler. Türkiye, şu anda işçilerin haftada çalıştığı saat açısından imalat sanayinde dünyadaki en yüksek rakama sahip ülkedir.

¹ Zeynep, Aycan, Türk Psikologlar Derneği İstanbul Şubesi Başkanı

(Vorkink, 2006). Dünya Bankası raporunda da tespit edildiği gibi, Türkiye'de çok uzun süreli çalışmaya dayalı bir verimlilik artışı söz konusudur. Çalışanlar fazla çalışma sorununa ekonomik bir kazanç olarak baktıkları için bu tür çalışmaları kolay kabul etmektedirler. Oysa, uzun dönemde fazla çalışma üretimin nitelik ve niceliğini ters yönde etkilemektedir. (Bayazıt Hayta, 2007:2).

Firma bazında çalışma süreleri indirimiyle verimlilik artışı ortaya çıkıyorsa, bu durumda maliyet artışlarının önüne geçilebilecek ve çalışma sürelerindeki indirimler sağlam bir temele oturtulmuş olacaktır. Çalışma sürelerindeki kısılmanın ortaya çıkardığı verimlilik artışlarının maliyet düşürücü etkisi olduğu, çalışma sürelerindeki kısılma için finans kaynağı meydana getireceği ve böylece firmaya rekabet avantajı sağlayacağı ileri sürülmektedir (Kılıç, 2003:1-2).

Bazı iktisatçılara göre, son 150 yıldaki verimlilik artışları, eğer çalışma süreleri kısılmasaydı yüksek işsizliğe sebep olabilirdi (Kılıç, 2003:1). OECD raporunda, çalışma sürelerinin kısaltılmasının ekonomik büyüme ve istihdam artışı üzerindeki etkisinin hala daha belirsiz olduğu vurgulanmakta, çalışma sürelerinin kısılmasının ise işletmelerin yeniden organizasyonu ve verimlilik artışı üzerinde kesinlikle olumlu etkisinin bulunduğu belirtilmektedir (OECD, 1998:179).

Öte yandan yapılan bir araştırmada, Türkiye'de 2001-2006 dönemindeki verimlilik artışının faktör verimliliğinden değil, işçi başına daha uzun süre çalışmadan sağlandığı görülmüştür. 1997- 2006 dönemindeki % 63'lük emek verimliliği artışının %74'ü üretim artışından, kalan %26'sı istihdam azalışından kaynaklanmıştır (Mütevellioglu ve Işık, 2009:177). Böylece işletmelerin yeni işçi almaktan kaçınarak mevcut işçileri daha uzun süre çalıştırması sonucu, ekonomik büyümeyi sağlayan verimlilik artışlarının, istihdam artışlarını engelleyen bir etkisi olmuştur. 1991-2006 döneminde birim işgücü maliyetleri (Birim işgücü maliyeti= birim ücret endeksi/dolar kuru endeksi), dolar cinsinden %22 azalırken, reel ücretlerle beraber, birim ücret maliyetleri de gerileyerek, Türkiye ucuz emek pazarı haline getirilmiştir (Mütevellioglu ve Işık, 2009:83).

Uzun süreli, kronik yorgunluğun çalışma yaşamı bakımından kimi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Her şeyden önce kronik yorgunluk, işgücünün verimliliğinde önemli kayıpların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu bakımdan, kişinin performansındaki azalma ve yorgunluğun neden olduğu hastalık dolayısıyla alınan izinler sonucu ortaya

çıkan üretim kayıpları verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanında üretim miktarında bir değişme olmasa bile, üretilen mal ve hizmetlerin kalitesindeki olası düşmeler de bir başka olumsuz etkidir. (Özel, 2005:2)

3.2.2.İşverenler Açısından

İşçinin çalışabilmesi için öncelikle bir işyerine, bir başka deyişle işverene ihtiyacı bulunmaktadır. Dolayısıyla, işçinin fazla çalışma uygulaması yönünden korunabilmesi ve hakkını alabilmesi için her şeyden önce bir böyle bir imkanın olması gerektiği göz ardı edilmemeli ve işçi, bu gerçek çerçevesinde talebini yapmalıdır. İşverenlere göre, iş piyasasında katı kurallar işletmenin hareket alanlarını daraltmakta, hatta ortadan kaldırmaktadır. Piyasanın değişkenliğine ayak uydurmak, işgücü piyasasına esnek çalışma sürelerinin hakim olması ile mümkün olabilecektir (Karakoyunlu,1999;24). İşverenler, dünyada salt işçinin korunması için yasalar döneminin geçtiğini, artık işletmenin ayakta durmasına dönük yasalar dönemi içinde bulunduğumuzu ileri sürmektedirler (Baydur,1994;177). İş Hukukunda bugüne kadarki eğilim çalışma sürelerinin kısıtlanması yönünde gelişmişse de, işverenlerin üretim veya hizmetlerini düzenli olarak devam ettirebilmelerini de sağlamak gerekir (Klasson, 1999:32).

Çalışma hayatında esnek süreli çalışmaların, ülkelerin işsizlik sorununa çare bulmak ve istihdamı artırabilmek açısından büyük önem taşıdığı tartışılırken, işverenlerin esneklik ile işçi giriş-çıkışlarında işveren olarak rahatlatma hedefleri de vardır. Örneğin işten çıkarmaları zorlaştıran 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun bir yasal düzenlemenin yapılmaması gerektiği vurgulanmaktadır (TİSK, 1994:19). İşverenler, özellikle sanayileşmiş ülkelerde yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte rekabet şartlarının da oldukça ağırlaştığını, bu gelişmelere uyum gösterebilmek ve rekabet gücünü arttırabilmek için iş hukukunun daha çok esnetilerek, işten çıkarmalara ilişkin aşırı koruyucu hükümlerin azaltılması ve işe alma koşullarının kolaylaştırılması gerektiğini ileri sürmektedirler. Buna göre, iş güvencesine ve çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemeler, işletmelere gereksiz sınırlamalar getirmekte ve işsizliğin artmasında rol oynamaktadır. İşgücü arzı ile talebi dengelemede ve işsizlikle mücadelede başarılı olmanın en önemli araçlarından olan esnek çalışma modelleri bir çok Avrupa ülkesinde uygulanmaktadır ve böylelikle; iş yoğunluğu, işin gerekleri, müşterinin değişken talepleri, konjonktürel talep dalgalanmaları, kriz dönemleri ve benzeri durumlarda

işletmeler ve çalışanlar açısından doğru ve yararlı çözümler oluşturulabilmektedir (MESS,2008).

Yeni istihdam fırsatları yaratmak maksadıyla çalışma sürelerinde yapılacak indirimler ve fazla çalışmanın kullanımındaki sınırlamalar, özellikle günümüzün rekabetçi piyasa ortamında işletmelerin talep farklılığı yaratmada esnek davranmalarını etkilemektedir ve bu yüzden üretimin düşmesine neden olduğu için işverenler tarafından benimsenmeyerek, eleştirilmektedir (Kılıç, 2003:5).

İşverenler, çalışma süresini iş yüküne göre ayarlama ihtiyacı duyduklarından normal çalışma süresinin haftalık 45 saat olmasını günümüz koşullarına uygun bulmadıklarını ileri sürmektedirler. Gerek ekonomik kriz ve işin yoğun olduğu dönemlerde ve gerekse muhtelif sebeplerle arzu ettikleri zamanlarda iş süresinin taraflarca ihtiyaca göre belirlenebilmesini savunan işverenler, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmesi ilkesinin çalışma yaşamına ters düştüğünü ileri sürerek, çalışma sürelerinin işin yoğunluğuna göre ayarlanmasını talep etmektedirler. İşçinin istese de haftalık 45 saat olan çalışma süresini beş günün altında bitiremediğini dolayısıyla, ihtiyaç duyulduğunda işçinin haftalık 45 saat olan çalışma süresini 3 veya 4 günde de yerine getirme imkânına sahip olması gerektiğini belirten işverenler, normal çalışma ile birlikte fazla çalışma saatlerindeki üst sınırın esneklik uygulamaları bakımından bir engel teşkil ettiğini, taraflara yeteri kadar hareket serbestisi tanımadığını düşünmektedirler. Denkleştirme yöntemiyle fazla çalışma, pazar esnekliğinin geliştirilmesi, çalışma zamanının yeniden düzenlenmesi, aile politikaları ile mevcut istihdamın yeniden dağıtılması ve böylece işsizliğin azaltılması bakımından bir araç olarak görülmektedir. Bu tür çalışmanın işletmelerin rekabet gücünü artırdığı da ileri sürülmektedir. Belirtilen nedenlerle bu tür çalışma, gerek hükümetler ve gerekse işverenler tarafından desteklenmektedir.

TİSK tarafından yapılan bir çalışmaya göre, Kanun'un fazla çalışmaya ilişkin hükümlerinin de esnekliğe uyum sağlayacak şekilde yeniden ele alınması gerekir. Bu çalışmada fazla çalışmanın üst sınırının son derece yetersiz olduğu görüşü savunulmaktadır:

“Fazla çalışma süresi bir yılda iki yüz yetmiş saatle sınırlıdır. Bir yıl 365 gün olduğuna göre, bu 365 günlük süreden 52 haftaya tekabül eden 52 günlük yıllık

hafta tatili günleri çıkarıldığında geriye 313 gün kalmaktadır. 313 günlük süreden de milli ve dini bayram günlerini düşüldüğünde geriye yaklaşık 305 gün kalmaktadır. Kanunda düzenlenen 270 saatlik fazla çalışma süresi 305'e bölünürse sonuç 0,88 saat/gün çıkmaktadır. Bunun anlamı bir işçi bir yılda tüm tatil günleri çıktıktan sonra geriye kalan işgünlerinde, günde en çok 0,88 saat fazla mesai yapabilecektir ki, bu rakamın çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile bağdaşır bir hal arz ettiği söylenemez. Çünkü rakam oldukça düşüktür (TISK, 2004)''.

Gece çalışmalarıyla ilgili olarak da kanun hükümlerinin yedibuçuk saatlik sınırlamanın da günümüz şartlarına uygun düşmediği iddia edilmekte ve artan rekabet ve teknolojik gelişmeler sonrasında çalışma hayatında gündüz yapılan çalışmaların yeterli olmadığı belirtilmektedir. İşverenlerin yanı sıra, işçilerin de günün 24 saatini kullanmak istediği hatta bu sürenin bile taraflara az geldiği iddia edilmektedir (Mollamahmutoğlu, 2005:20). Çalışmaların gece veya gündüz şeklinde ayrılması ve gece çalışma süresinin yedibuçuk saat ile sınırlandırılmasının işçi ve işveren için sıkıntı yarattığı belirtilmekte ise de kanaatimizce iddia edilen husus sadece işverenin taleplerini dile getirmekte, işçiler açısından ise abartılı ve hatta fiziksel olarak da imkansız olmaktadır.

Kanun'un çalışma sürelerinde tanıdığı esneklik ve fazla çalışma hükümleri işverenlerce yeterli bulunmamakta, sürekli olarak çalışmaktan büyük bir zevk alan çalışanlar için bu hükümlerin engel oluşturduğu iddia edilmektedir. Öyle ki katı düzenlemelerin kaldırılarak yerlerine, taraflara söz hakkı tanıyabilen daha esnek ve insancıl düzenlemelerin getirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Mollamahmutoğlu, 2005:35-36). Yine belirtmek gerekir ki, bireylerin mütemediyen çalışmalarının imkansızlığı iddia sahiplerince göz ardı edilmektedir. İşverenler, işin ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve çalışma saatlerinin belirli günlerde yoğunlaşma süresinin daha da uzaması konusunda, işletmelere geniş yetkiler tanınması suretiyle talebe ve pazara bağlı daralma ve genişlemelere karşı koyabileceklerini düşünmektedirler.

Öte yandan, işlemenin faaliyeti sürerken işverenin, çalışma ilişkisinin diğer tarafı olan işçiye güvenme ihtiyacı söz konusudur ki bu işçiye bazı sorumluluklar da yüklemektedir. Sadakat borcu bu tür sorumluluklardan biri olup, işçinin bedeni ve fikri durumuna göre yapabileceği ve işverenin de ahlak ve iyiniyet kuralları çerçevesinde ondan isteyebileceği edimlerin işçi tarafından ifası anlamına gelmektedir (Ertaş, 1982:21). İşvereni arzu ettiği halde, işgörenin nedensiz olarak fazla çalışmaya onay vermemesi veya yapmaması sadakat borcuna ters düşmektedir. İşverenin tüm teknolojik gelişmelere rağmen ihtiyaç duyduğu en önemli üretim unsuru, emek gücüne sahip olan

işçidir. İşçinin edimini sadakatle ifa etmesi hizmet borcunun ayrılmaz bir unsuru sayılmaktadır. (Sur, 2001:31). İşçinin “haklı bir nedeni” olmadan fazla çalışma yapmama hakkını kullanması, işvereni zarara uğratma riskine yol açabilir. Yargıtay’ın kararı da bu yöndedir.¹ Hayatlarının büyük çoğunluğunu birlikte geçirdikleri üretim ve para kazanma savaşında, işçi kesimi ile işçisini gözeten bir işveren sınıfının amaçlarının örtüştüğünü görerek birbirlerini aynı cephede hasım değil ortak saymaları gerekmektedir. İşte bu halde, işçi kendini işyerinin gerçek sahibi görerek işini sahiplenecek ve sadakati kendiliğinden ortaya çıkacaktır. (Demir ve Demir, 2009:35).

Fazla çalışmaya karar verme konusunda, işveren eşitlik ilkesine uygun davranmak zorundadır. İşverenin, fazla çalışma yapmasını isteyeceği işçileri belirlerken serbest olması esastır. Eşit davranma ilkesi, işverenin işçilerine keyfi şekilde farklı davranmaması, aynı durumdaki işçilere ayırım yapmayı gerektiren haklı neden bulunmadıkça, eşit davranmasını ifade eder (Tuncay, 1982:7). Ancak, fazla çalışma konusunda istekli işçilerle, istekli olmayan işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğü söz konusu olmaz (Ertürk, 2002:109). Bununla birlikte, fazla çalışma gerektiren işin ifası için daha fazla sayıda işçinin istekli olması veyahut fazla çalışma gerektiren işin niteliği itibariyle işçiler tarafından arzu edilmemesi hallerinde, fazla çalışma yaptırılacak işçilerin tespitinde işverenin eşit davranma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır (Tuncay, 1982:162). İşveren haklı neden olmadığı sürece fazla çalışma yaptıracığı işçiler arasında ayırım yapamaz; örneğin, sadece sendikasız işçilerin fazla çalıştırılması hakkın kötüye kullanılması sayılır (Kurucu, 1987:203). Uygulamada fazla çalışmaların düzenlenmesinde kişisel düşünce ve değerlendirmeler önemli rol oynadığından eşit davranma ilkesine uyulduğu pek görülmemektedir. Bazı işçilerin kazançlı saydığı fazla çalışma, bazılarına göre de angarya olarak nitelendirilebilir ki bu durumda işverenin kendi kanaati önem kazanmaktadır ve bu konuda yapacağı değerlendirmeler eşit davranma ilkesine ters düşmemektedir (Tuncay, 1982:162).

¹ Y.9.H.D., 04.04.2005 tarih, E.4880 kararında; “İş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir.” hükmü verilmiştir.

İşverenler çalışma sürelerinde esneklik talepleriyle, değişen koşullara uyum sağlayan, ortaya çıkan farklı sorunlara farklı çözümler getirilmesine olanak tanıyan kurallara gereksinim duyduklarını dile getirmektedir. Bu yaklaşıma göre, devletçe konulan katı ve emredici kuralların payı azaltılmalı, taraflara daha geniş bir hareket alanı sağlanmalıdır. Çalışma süreleri bakımından, devletçe bir kanuni çerçeve çizilmeli, taraflar toplu iş sözleşmeleri ile bu çerçeveyi aşmamak üzere, değişen koşulların gerektirdiği farklı seçenekleri esas alan düzenlemeler yapabilmelidirler. Örneğin devletçe haftalık çalışma süresinin azami sınırları belirlenmeli, bunun haftanın günlerine dağıtımı, devletçe belirlenen üst sınırı aşmamak üzere taraflarca gerçekleştirilmelidir. (Aydoğanoglu, 2007b).

Günümüzde işçinin korunma ihtiyacı geçmişe oranla farklı bulunmaktadır. Artık işçiler işverenlerin insafına bırakılmış, korunmasız, kendilerine verilenle yetinmek zorunda olan insanlar değildir. İş Hukukunun asgari standartları ve çalışma koşulları, sendikalar, uluslararası kuruluşlar ve belgelerle işçinin korunma ihtiyacını önemli ölçüde karşılamaktadır. İşçinin korunması öncelikle bir işe sahip olması halinde anlam taşımaktadır. Bu nedenle, işçinin korunması sadece kendisinin değil; aynı zamanda işletmenin faaliyet yeteneği, dünya pazarındaki rekabet gücünü korunmasını da gerektirmektedir. Gerçekten işçi-işveren ilişkilerinde uzlaşma gereği her zamankinden daha fazla ortaya çıkmaktadır. (Günay, 2004:1). İşçinin korunmasına gerek bulunsa da, işletmenin kriz dönemlerinde ayakta kalması, işçilerin işlerini kaybetmelerine engel olacağı düşünüldüğünde, esnekliğin son değerlendirmede işçilerin lehine bir uygulama olarak kabul edilmesi mümkündür. (Günay, 2004:13).

3.2.2.1. İşletme Maliyetleri Açısından

İşletmelerin küreselleşmenin hızı paralelinde teknolojik ilerlemeleri kendilerine yansıtarak rekabet gücü kazanabilmeleri, işgücünün bu yönde yapılanma içinde olmasına bağlıdır. İşgücü piyasasının katılığı, maliyetlerin artması nedeniyle işsizlik ve kayıt dışı istihdama yol açmaktadır. Çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerin ayrıntıları toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitlerine bırakılmasının, gerek işçi ve işveren ve gerekse ülke ekonomisi açısından daha iyi sonuçlar vereceği ileri sürülmektedir (Belen, 2001). Ekonomik kriz ve iş yükünün yoğun olduğu dönemlerde veya çalışma hayatının gerektirdiği diğer durumlarda, işletmelerin ihtiyacını duyduğu çalışma temposunu

yakalayabilmeleri bakımından, işin taraflarca ihtiyaca göre belirlenebilmesi işverenlerce arzu edilmektedir.

İşverenler açısından esnek sürelerle çalışma; işgücü devrini azaltmakta, işçi teminini kolaylaştırmakta, fazla çalışmayı azaltmakta, sipariş ve taleplere daha fazla uyum sağlamakta, işletmelerin maliyetlerini düşürmekte, verimliliklerini artırmakta ve ulusal ve uluslararası rekabet güçlerini yükseltmektedir. (Yavuz, 2000:621; Zeytinoglu, 2006:191-202). Ayrıca, sermayenin daha etkin kullanımı yoluyla; işyerindeki ekipmanların daha uzun sürelerle kullanılması söz konusu olduğundan, daha büyük işyerine gerek kalmamakta ve işletmenin ana maliyeti azalarak, rekabet gücü artmaktadır. (ILO, 2004b:3). Yine esneklik uygulamalarının çalışanlar arasında dayanışma duygusunu ve dolayısıyla örgütlenme isteğini azaltması sebebiyle, işçilerin ücret ve sosyal haklar gibi temel konularda işveren karşısında toplu pazarlık güçleri olmamaktadır. Üstelik fazla çalışma uygulaması, dükkanlar, bankalar ya da diğer hizmet veren işyerlerinin açık buldukları saatlerin artması sebebiyle müşteri memnuniyetine yol açmaktadır.

Fazla çalışma uygulaması işverenlerin istihdamdan en fazla verimi elde etmelerine ve beklenmeyen durumlarda ortaya çıkan eleman eksikliklerini gidermelerine yardımcı olmaktadır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin işveren açısından en avantajlı yolu fazla çalışma uygulamasıdır. Fazla çalışma ister ücretli, ister ücretsiz olsun esnek çalışma süresinin hala en yaygın biçimi durumundadır. Ancak fazla çalışmada göze çarpan dezavantaj, işçilerin daha çok ücret amacıyla fazla çalışmayı artan oranda talep etmeleri sonucunda normal çalışma saatleri içinde verimliliğin azaltılması yoluyla hem maliyet yüksekliği, hem de fazla çalışma kültürünün oluşmasıdır (Özer, 2006:91-92).

Fazla çalışmayı mevcut işgörenler yapacaktır. Bunun alternatifi işverenin yeni işçi istihdam ederek daha fazla sayıda işçi çalıştırmasıdır, fakat her yeni işçinin işverenlere kıdem tazminatının yanı sıra, vergi ve sigorta primi gibi külfetleri olacaktır. Bu seçenek her şeyden önce ek ödemeler gerektireceği için işverenler açısından masraflıdır. Üstelik, henüz performanslarını ölçmedikleri yeni işçileri fazla çalıştırmak istediklerinde alacakları verim işverenler için soru işareti doğurmaktadır (Supuit, 2005:62). Daha az çalışan işçilere ödenecek ücret, sigorta primleri, ek ücretler, ücretli tatil izinleri değişmeyeceğinden, işverenler çalışma sürelerinin düşürülmesini istememektedirler.

Çalışma saatlerinin azaltılması neticesinde ortaya çıkacak işgücü gereksinimi, yeni işgücü istihdamı anlamına gelmektedir. Yeni istihdam edilen işçilerin de ücreti, ücret benzeri ödemeleri, eğitim ve oryantasyon masrafları göz önüne alındığında hiç bir işverenin olumlu bakmayacağı bir seçenek olmaktadır.

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması işverenler açısından, iş makinelerinin uzun süre kullanımı dolayısıyla üretimde artışa, işgücü maliyetlerinin azalmasına ve verimin artmasına yol açmaktadır. İşveren, ihtiyaç olduğu zaman işçiyi normal çalışma süresinin üzerinde çalıştıracak ve daha sonra da işi az olduğu dönemlerde ise bu çalışmalar karşılığını işçiye serbest zaman olarak kullanılabilecektir. Fazla çalışmalar, işçi sağlığıyla beraber ekonomik faktörler, işyeri ve toplum ihtiyaçları göz önünde bulundurularak birtakım kurallara bağlanmıştır. Geçici fazla çalışmalarda çalışma süresi, geçici özellik gösteren bazı nedenlerin sonucu uzatılmakta ve bu nedenler ortadan kalktıktan sonra normal çalışma düzenine geçilmektedir. İşçiler dinamiklerini kullanarak işin yoğun olduğu zamanlarda emeklerini ortaya koymakta, yoğunluğun nispeten azaldığı zamanlarda da fazla çalıştıkları süre miktarınca az çalışmakta veya hiç çalışmadan dinlenmektedirler.

İşletmelerin piyasada var olması, talep doğrultusunda üretimde bulunması, maliyetlerin düşürülmesi ve rekabet avantajı sağlanması açısından denkleştirme uygulaması işvereni gereksiz yere fazla çalışma ücreti ödemekten kurtardığı için bu kesimce olumlu karşılanmıştır. Normal günlerde fazla çalışma yapılmasından ziyade, denkleştirme dönemi uygulandığında yasal sınırları aşmamak kaydıyla bazı haftalarda normalden fazla çalışılmasına rağmen işveren fazla çalışma ücreti ödemediği müşteriler taleplerini karşılamaktadır. Buna karşılık, denkleştirme esasına dayalı çalışma sayesinde çalışanlar, boş zaman ve gereksinimlerini serbestçe düzenleme imkanına kavuşmakta, meslek, aile ve sosyal sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için fırsat yakalamakta, iş tatminleri ve motivasyonları artmakta ve daha kaliteli ve verimli iş yapabilme olanağına sahip olabilmektedirler (Blanpain, 1996:53). Ayrıca, çalışanların işsiz kalmasının engellenmesi, işsizliği artırmaması ve işçilerin çalışma ve çalışma dışı özel hayat kalitesinin artması gibi avantajları da olmaktadır.

Üretimin artırılması için işçilere fazla çalışma yaptırmanın işverenler açısından çeşitli faydaları söz konusudur. İşveren, öncelikle, geçici olarak ihtiyaç duyduğu üretim

artışını sağlamaktadır. Ayrıca, iş hacmi daraldığı takdirde, işçilerin işlerine son verilmesine gerek duyulmamaktadır. Yeni İş Kanunu ile çalışma sürelerinde sağlanan esneklik, denkleştirme dönemi ve yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması, özellikle beklenmeyen arazi talep artışları karşısında fazla çalışma ihtiyacını azaltacak niteliktedir. Bu dönemlerde işverenler fazla çalışma yaptırarak zamlı ücret ödemek yerine denkleştirme dönemi belirleyerek yoğunlaştırılmış iş haftalarında söz konusu açığı kapatmaya çalışacaklardır. Bununla birlikte, denkleştirme uygulaması tek başına üretimin artırılması için yeterli olmayabilir. Talebi karşılayamayan işveren fazla çalışma yaptırmak zorunda kalabilir (Karacan, 2006:72). İşverenler esnek çalışma şekillerini, işgücü maliyetini düşürmek ve durgunluk döneminde ani talep değişikliklerinde işçilerin hizmet akitlerini kolayca feshedebilmek için istemekte ve esneklik ile işçilerin korunmasının azalmasını ve sendikaların işletmedeki güçlerinin zayıflamasını arzu etmektedirler (Yavuz, 1995:34).

Teknolojik gelişmeyle birlikte işletmede kullanılan makine ve ekipman kısa sürede demode olmakta ve daha ileri teknoloji ile üretim yapmak isteyen işverenler üretim teçhizatını yenilemek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla, işverenlere önemli maliyeti olan makineleri amorte edebilmek ve işyerinin faaliyetini devam ettirebilmek için tam kapasite ile çalışmalarını bir zaruret haline gelmektedir. Bu nedenle, fazla çalışma ile işyerindeki makina ve ekipmanın uzun süreli kullanılabilmesi imkanı doğmakta, dolayısıyla daha yüksek kapasite kullanımına olanak tanıdığı için, yatırımın geri dönüş hızı artmaktadır. Diğer taraftan, genellikle perakende satış yapılan işyerlerinde geç saatlere kadar hizmet sunulabilmektedir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin istediği takdirde yaptığı çalışmalar karşılığında zamlı ücret yerine, serbest zaman olarak kullanabilmesi konusundaki düzenleme, çalışma sürelerine getirdiği esneklik bakımından işverenlerce olumlu karşılanmıştır. Yine fazla saatlerle çalışılması hususunda işçinin onayına başvurulması işveren açısından sıkıntı yaratıcı nitelikte bulunmaktadır. Ekonomik kriz döneminde veya ani talep ve sipariş artışlarında fazla çalışma yapılması işçilerin arzusuna kaldığından, çalışanların keyfiyetindeki bu uygulama çalışma sürelerinin esnekliği ile bağdaşmamaktadır (Andaç, 2003). Yine, denkleştirme süresinin 2 ay olması ve her bir işçinin rızasının aranmış olması esneklik uygulamasında zorluk

oluşturduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir (Süral, 2005:49). Çalışma sürelerinde esneklik düzenlemeleri rekabet edebilirliğin artırılması ve işsizlikle mücadele konularında olumlu etkiler doğurabilmesi için gerekli olmaktadır (MESS, 2008). Denkleştirme uygulaması işçilerin fazla çalışma ücreti alma imkanını önemli ölçüde kısıtlayabilecektir. Denkleştirme süreleri işçilerin bazı haklarını kısıtlayabildiği halde, bu sistemin işleyebilmesinin işçinin rızasına bağlanmasının prosedür gerektirdiği, bunun da işletmelerin iç ve dış rekabet koşullarına uyum sağlamalarında zorluk yaratacağı ileri sürülmektedir (Süral, 2005;49). Yuvalı; kanuni sınırlamalara uyulması kaydıyla işverenlerin, ihtiyaç duydukları her zaman fazla çalışma yaptırma konusunda serbestçe karar alabilmelerini makul bulmaktadır (Yuvalı, 2009:59).

MESS tarafından üye işyerlerinde yaptırdığı çalışma süreleri konulu araştırmasında; esnek çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin en önemli uygulanma nedeninin maliyetlerin azaltılması olduğu ve bu uygulamaların olumlu etkisinin daha sonraki yıllarda verimlilik artışı olarak ortaya çıkmasının muhtemel olacağı sonucuna ulaşılmıştır. (MESS, 2008):

“Ankete katılan işyerlerinin yüzde 98,6’sında haftalık normal çalışma süresi 45 saattir ve yüzde 97,8’inde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılmaktadır. Denkleştirme uygulaması işyerlerinin yalnızca yüzde 20,1’inde uygulanmakta ve yüzde 60,7’sinde iki aylık denkleştirme süresi uygulanmaktadır. İşyerlerinin yüzde 51,4’üne göre çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının en olumlu etkileri önümüzdeki yıllarda verimlilik üzerinde görülecektir.”

Araştırma sonucuna göre çalışma süreleriyle ilgili esneklik hükümlerinin ve özellikle denkleştirme uygulamasının düşük bir düzey gerçekleşerek AB normlarının altında kaldığı ve sanayi sektörünün ihtiyacını karşılamadığı anlaşılmaktadır. Bunun nedeninin, esnekliğin avantaj ve dezavantajları konusunda bilgi ve farkındalık düzeyinin düşük olmasından kaynaklandığı tespiti yapılmıştır. (MESS, 2008):

“Halbuki AB düzeyinde yapılan araştırmalar, çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarından hem işçilerin, hem de işverenlerin yarar sağlayabileceklerini göstermektedir. Nitekim 2004 yılında Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını Geliştirme Vakfı tarafından 21 AB üyesi ülkede gerçekleştirilen “Avrupa Şirketlerinde Çalışma Süresi ve İş-Yaşam Dengesi” konulu araştırmaya göre işveren ve işçi tarafları, çalışma sürelerinde esneklik uygulamalarının, çalışma saatlerinin iş yüküne daha iyi uydurulmasına neden olduğu görüşünü taşımaktadır. Bunun da daha yüksek bir iş tatminine neden olduğu da araştırma sonuçlarında ortaya konulmuştur.”

İşverenler günlük çalışma süresindeki eşit dağılım ilkesinin kalkmasını, alt limit olmamasını, üst limitin ise ara dinlenmesi dahil fazla çalışma sayılmadan 12 saate kadar çıkabilmesini arzulamaktadırlar. Yine, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak kalabileceğini ancak, bu sürenin ara dinlenmesi dahil fazla mesai sayılmadan imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile 60 saate kadar artırabileceğini önermişlerdir. (Yavuz, 2000:622). Mevcut uygulamalardaki esnekliği yeterli bulmayan bir kısım işverene göre, iş yasalarının tamamına yakını gereksizdir ve işçinin, işveren ile kurduğu ilişkilerde korunması gerektiğine dayanan İş Hukuku düzeni, tamamen uluslararası nitelik kazanan ekonomik yapı ile çelişmektedir. Bu düşünceye göre, çalışma süresinin belli bir sınırın altına indirilmesine her şeyden önce iktisadi düşünceler ile karşı çıkılmalıdır. Çalışma süresinin genel bir indirime tabi tutulması, işletmeler ve ülkenin ekonomik çıkarlarına ters düşebileceği gibi fazla çalışma yoluyla kazançlarını arttırmak eğilimindeki işçi kesiminin de işine gelmediği öne sürülmektedir.

Başka bir yönden, fazla çalışma uygulaması işverenin üretim maliyetlerini de arttırmaktadır (Zaim, 1962:45). Fazla çalışma, işverenlerin sağlık ve ulaşım yardımı gibi ücret dışı harcamalarını daha fazla arttırmalarını gerektirmektedir. Fazla çalışmanın uygulandığı işyerlerinde, işyeri daha uzun süre açık kaldığı için işletme giderleri artış göstermekte ve çalışmanın kontrolünde ek işgücüne gerek duyulmaktadır. İşverenlerin çalışma hayatında üzerinde en çok durduğu konular; ücret, ücret dışı işgücü maliyetleri ve çalışma süreleri olmaktadır. (TİSK, 1994:6-7).

3.2.2.2. Sosyal Sorumluluk Açısından

İşletmenin kar elde etmesini ve dolayısıyla devamlılığını sağlayan üretim faktörü insan olduğuna göre, işverenlerin çalışanlarına karşı sosyal sorumlulukları olmalıdır. Sosyal sorumluluk bilinci gelişen işletmeler, çalışma standartlarının gerçek hayatta uygulanmasına dair sorumluluk üstlenirler. Bu bakımdan sorumlu işverenler; çalışanlarına sadece ücret değil, iş sağlığı, güvenliği ve diğer sosyal güvenceleri sağlayarak, onların performanslarını artırmak daha verimli çalıştırmak suretiyle suretiyle işletmelerinin de daha fazla fayda görecektir şekilde hareket etmektedirler (Özgener, 2004:198). İşveren ile işgörenler arasında uyum sağlanması, gerek işletmelerin ekonomik amaçlarının başarılması gerekse işletmelerin sosyal amaçlarının yerine getirilmesi açısından önemlidir.

Fazla çalışma uygulamasının özellikle işçinin arzusu dışında olması veya işçinin hakkı olan karşılığı alamaması, iş verimliliğinin düşmesi anlamına gelmektedir ki bu gerek ekonomik ve gerekse de sosyal açıdan ciddi problemler ortaya çıkartabilir. Fazla çalışma sadece çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki bırakmaz, aynı zamanda işletmelerin en önemli unsuru olan çalışanların sorunları, işletmelerde verim düşüklüğüne yol açarak ruhsal veya fiziksel sorunlara ve işçi sağlığı gibi ek maliyetlere de neden olur. İşverenlerin çalışanlara karşı olan sosyal sorumlulukları arasında; çalışanların özgürce sendikal faaliyetlere katılmasına izin vermek, çocuk işçi çalıştırmamak, zorla çalıştırmamak, çalışanlar üzerinde haksız ayrımcılık yapmamak, adil ücret sağlamak, uygun çalışma ortamı sağlamak ve konumuz açısından çalışma sürelerini düzenleyerek standart dışı ve karşılıksız fazla çalışmayı önlemek sayılabilir (Yüksel, V., 2009:21).

“SA 8000 Standardı”;¹ çalışanların zorla istihdam edilmesi, maaş düzeyleri, çocuk işçiler, çalışanların sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, ayrımcılık, toplu sözleşme hakkı gibi bir çok konuyu kapsamaktadır (Fabian, 1998:1). Sosyal sorumluluk standardının konumuz açısından amacı, ulusal yasalarla tanımlanmakla birlikte olağan çalışma süresinin haftada 48 saati geçmemesini sağlamaktır. “SA 8000 Standardı”na göre, işverenlerin fazla çalışmayı talep edebilmeleri için, koşulların kısa dönemli ve önceden belirlenemeyen nitelikte olması gerekmektedir. “SA 8000 Standardı”nı uygulayan işletme, çalışma saatleriyle ilgili olarak yürürlükteki yasalara ve endüstriyel standartlara uymak, personeli düzenli olarak haftada 48 saatin üzerinde çalışmaya zorlamamak ve çalışanlara her hafta için en az bir gün izin vermek durumundadır. Standarda göre fazla çalışma uygulaması, kesinlikle bir ticari kazanç olarak anlaşılmamalı ve bunun sadece belirli bir dönem için ve kısa vadede bir iş için

¹ “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı”, ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi temel alınarak, çalışma ortamlarının ve koşullarının iyileştirilmesi amacıyla oluşturulmuş, çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayan işletmeler için yayınlanmış bir standarttır. (ÇAKIR, Birgül (2006), SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE ss.17.)

SA 8000 Standardı’na ihtiyaç duyulmasının nedenlerini üç ana başlık altında incelemek olanaklıdır. Bu nedenler, gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarının artık göz ardı edilemeyecek bir boyuta ulaşmış olması, sivil toplum örgütlerinin çalışma koşullarını iyileştirme yönündeki çabaları ve tasarruf sahiplerinin yatırım kararı verirken kâr kadar, aday işletmelerin sosyal sorumluluklarına uygun faaliyet gösterip göstermediklerini de dikkate almaya başlamaları olarak sayılabilir.

yapılabileceğinin bilincinde olunması, haftada 48 saati aşan fazla çalışma saatlerinin, haftada 12 saatten fazla olmaması konusunda çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, fazla çalışma ücretinin daima daha yüksek miktarlarda ödenmesi ve ülkemizde olduğu gibi, yasalarda haftalık çalışma saatlerinin 48 saatin altında belirlendiği hallerde fazla çalışma süresi ile birlikte toplam çalışma saatlerinin 60 saatin altında olması gerekmektedir. Haftalık çalışma saatinin az olması çalışanların fazla saatlerle çalışma yapacağı anlamına gelmemektedir (Çakır, 2006:52-53).

Çalışma yaşamında geçmişteki en önemli sorun olan köle ve çocuk işgören çalıştırmanın yerini bugün, uzun çalışma saatleri ve 30 sent ile 3 dolar arasında değişen batı standartlarının çok altındaki işçilik ücretleri almış bulunmaktadır (Economist, 1999: 62-64). Tayland'da yerel yasalar 74 saat gibi uzun çalışma sürelerine izin vermektedir. Çoğu kırsal kesimden gelen ve kalifiye olmayan bu insanlar, uluslararası işletmeler için "her koşulda çalışmaya hazır" potansiyel işgücü konumundadırlar. Bu durumun; küresel ekonominin uluslararası işletmelerin gelişmiş ülkelerdeki çalışma standartlarından kaçmalarına izin vererek, dünyadaki çalışma standartlarını olumsuz etkileyeceği, dolayısıyla da işgörenlerin bu şartlar altında çalışmaktan başka alternatiflerinin kalmayacağına yol açacağı öngörülmektedir.

Avrupalı dev işletmelerin Doğu Avrupa ve Asya'daki üretim tesislerindeki kötü çalışma koşulları ile haftada 70 saate varan uzun çalışma süresi ve sanayi devrimi sırasındaki kötü çalışma koşullarını çağrıştıran çalışma şartları tartışılmakta ve ABD ve Avrupa'nın, SA 8000 gibi standartlara destek vermesinin, gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarını iyileştireceği tahmin edilmektedir. (Echikson, 1999: 96-97). Bu konuda dev oyuncak firması "Toys 'R' Us" 5000 kadar tedarikçisinden "SA 8000 Standardı"nmı almalarını istemiş, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde üretim faaliyeti veya ilişkisi bulunan Levi Strauss, Nike, The Gap, Liz Claiborne, Reebok, Wall-Mart gibi büyük firmalar ise müşterilerinden de gelen baskılarla, fabrikalardaki çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla girişimlerde bulunarak imajlarını korumaya çalışmışlardır. (Vickery, 2002: 48-51). Ford, GM, Dow, DuPont, Shell Oil, Texaco ve Avon gibi sosyal sorumluluklarına duyarlı bazı uluslararası işletmeler, "SA 8000 Standardı"na uygun faaliyet göstermekte ve birlikte çalıştıkları tedarikçi işletmelerin de bu standarda uygun faaliyet göstermelerini istemektedirler (Zhang Jin,

2004:11). Gelişmekte olan ülkelere ait işletmeler, gelişmiş ülkelere ait çokuluslu işletmelerin de yer aldığı tedarik zincirleri içerisindeki varlıklarını sürdürebilmelerinin ön şartının, SA 8000 standartlarını yerine getirmeye bağlı olduğunu bilmektedirler (Miles ve Munilla, 2004:1).

“SA 8000 Standardı” açısından özellikle, çocuk işgören çalıştırma konusunda Türkiye'nin notu kötüdür. Giderek büyüyen kayıt dışı ekonomi ve yolsuzluklar nedeniyle gelir kaybı yaşayan devletin, artan kamu giderlerini karşılayabilmek için kayıt altındaki işletmeleri daha fazla vergi, daha yüksek enerji ve girdi fiyatlarıyla zorlaması sonucunda kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam, çalışan kesimin insan onuruna yakışan ücret alamamalarına yol açmaktadır. DİE'nin yaptığı bir araştırmada, kanunun öngördüğü sınırlara uyulmadığı, 17 yaşından küçüklerin, haftada ortalama 37.4 saat gibi uzun bir süre çalıştıkları tespit edilmiştir. (DİE, 1999a).

Sosyal sorumluluk standardı, normal sürelerle yapılan çalışma karşılığında elde edilen kazancın, çalışan ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler için yeterli olmasını ve böylece fazla çalışmanın zorunlu hale gelmesinin önüne geçilmesini amaçlamaktadır. Standardı uygulayan işletmeler normal çalışma ücretinin çalışanın temel ihtiyaçları karşılanmasını ve bir miktar tasarruf yapmasına yetecek seviyede olmasını garanti etmektedir. İşverenlerce yeterli düzeyde ücret garantisi sağlandığında, gelir elde etmek amacıyla fazla çalışma yapılmasına gerek kalmayacaktır. İşveren ücret konusunda çalışanını korumakla mükelleftir. İşveren, daha fazla kazanmak için sigorta primlerinin yatırılmayıp kendisine verilmesini isteyen bir işçiye bu konuda taviz vermemeli, çalıştırdığı işçinin sigortasını eksiksiz ödemelidir.

Sosyal sorumluluk standardı çalışanların zorla çalıştırılmasına yani angarya çalışmaya karşı çıkmakta, normal ve fazla çalışma için kısıtlamalar getirmektedir. Anayasamızda da angarya yani zorla çalıştırma yasaklanmıştır. Bir iş yükünün bireye zorla kabul ettirilmesi, iradesi dışında bir faaliyette bulunmaya zorunlu kılınması, hem kişi özgürlükleriyle bağdaşmaz, hem de bu kişi için bir eziyet teşkil eder. İşçinin hak ettiği fazla çalışmasının karşılığı ücretinin ödenmemesi bu bağlamda angarya olmaktadır. Bu konuda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 29 sayılı Zorunlu Çalışma Sözleşmesi ile uyum içinde olan Anayasamızın uluslararası standartlara ne kadar uygun olduğu anlaşılmaktadır (Özdemir, 1996).

İş Kanunumuzda da işçinin aleyhine bir durum oluşturan angarya yasaklanmış ve normal çalışma sürelerinin dışında yapılan çalışmalar için hak ettiği ölçüde zamlı ücret veya dinlenme zamanı imkanı sunularak fazla çalışmalar için süre kısıtlamaları getirilmiştir. Buna göre, işçisini angarya çalışmanın içine sürüklemek isteyen işverenlere izin verilmemiş, yapılan fazla çalışma karşılığının işçiye ek ücret veya dinlenme süresi olarak geri dönmesi hususları düzenlenmiştir. Sosyal sorumluluk standardı çerçevesinde, Türk İş Hukuku karşılıksız zorla çalıştırmaya karşıdır ve sözleşme olmasa dahi yapılan işin karşılığı verilmelidir Bu açıdan değerlendirildiğinde iş kanunu standardı bu koşulu yerine getirmektedir.

“SA 8000 Standardı” uygulamasının maliyeti olmakla birlikte, iyileşen çalışma koşulları, çalışanların verimliliğine, ürün ve hizmet kalitesine, müşteri memnuniyeti ile işletmenin saygınlığına katkı yaparak, işletmelerin rekabet avantajını yakalamalarına ve daha da önemlisi insan haklarına saygılı bir çalışma yaşamının oluşumuna yol açacaktır. (Punter, 1998:197-200). Öte yandan, konuya hassas sivil toplum örgütleri ve bilinçli tüketicilerin, işgörenlerini kötü koşullarda çalıştırarak ürün ve hizmet pazarlayan işletmeleri tercih etmeme eğiliminde oldukları görülmektedir.

Daha ucuza mal üreterek dünya piyasalarında rekabet avantajı sağlamak uğruna kayıt dışı sektörlerde sigortasız, güvencesiz, günde 16 saat, sağlıksız koşullarda, asgari ücretin bile altındaki ücretlerle çalıştırılan bir kesimin de daha insanca şartlarda yaşamasını temin etmek, sosyal sorumluluğa sahip her kesimin ortak amacı olmalıdır.

3.2.3.Devlet Açısından

Anayasamızın “Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.” (AY.md 48/2), “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır”.(AY. Md.49/1), “Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.” (AY.md.49/2) ve “Hiç kimse zorla çalıştırılmaz, angarya yasaktır.” (AY.md.18) hükümleri gereğince; devlet çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri yapmakla mükelleftir. Bu bakımdan oluşturulan iş kanunları çalışma yaşamını ve bunun aktörleri olan işçi ve işvereni doğrudan

etkilemektedir. İş kanunları, işçi ve işvereni olumlu veya olumsuz etkileyerek yönlendirir. İş kanunu, temel olarak işverene karşı işçiyi koruma özelliği ile donatılmıştır. Bu koruma beraberinde çalışma ilişkisinden doğan uyuşmazlıkları ve işçi yararına çözüm ilkesini iş kanunun özüne yerleştirmiştir.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde devlet müdahalesinin nedeni, işçinin işveren karşısında korunmasıdır (Çubuk, 1979:100). İş hukuku, iktisadi bakımdan güçsüz olan işçinin, daha güçlü olan işverenin “keyfi” olabilecek davranışlarına karşı korunması ihtiyacından doğmuştur ve bu gereksinim günümüzde de önemini korumaktadır (Demir, 2005:5). İşçinin koruma ihtiyacını hissetmesi, işverene kişisel ve ekonomik bağlılığı olarak iki şekilde ortaya çıkmakta olup, işçinin maddi anlamda, yani ekonomik olarak korunması yanında, işçinin kişiliğinin, bedensel varlığının, şeref ve haysiyetinin de korunmasını amaçlamaktadır (Süzek, 2005:78). Güçlü işveren karşısında ekonomik yönden bağımlı ve geçim koşulları açısından zayıf olan işçiyi koruyacak tek hukuki dayanak iş kanunudur. İşçinin korunması ve sosyal barışın sağlanması bakımından iş kanunlarının önemi büyüktür.

İstihdamı arttırmak ve işsizliği azaltmak sadece piyasaya bırakılamaz, bunun devletin sorumluluğunda yapılması gerekmektedir. Ayrıca, işsizliği ortadan kaldırmak kapitalist işleyişin doğasına aykırıdır. İşsizler arttıkça işçinin pazarlık gücü azalacak ve daha ucuza işçi çalıştırmak kolaylaşacaktır. İşverenlerin bu nedenle gerçek bir çaba içerisinde olabilmeleri mümkün değildir. Dolayısıyla işsizlikle mücadele, devletin öncelikli işi olup, devlet bu görevini ekonomideki yerini küçültmekle değil, daha da arttırarak yerine getirebilir. (Sapançalı, 2008:19). İş mevzuatının klasik amacı, daha zayıf konumda olan çalışanların korunarak ilişkilerde dengenin sağlanması iken günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle, iş mevzuatından beklentiler önemli ölçüde değişime uğramakta ve iş hukuku giderek istihdam hukukuna dönüşmektedir (Biagi, 2003:9-13). Üretimin bir parçası olan işçi, çalışma koşullarından dolayı etkilenmekte ve ezilmektedir. Bu olumsuzluk işçinin sosyal hayatta bulunduğu topluma uyum sağlamasını zorlaştırır. Topluma uyum sağlayamayan işçi kendine zarar veren unsurlara fiziksel olarak saldırmaya başlar. Bu saldırma hem ülke, hem de işçi için son derece tehlikelidir. Bu çatışmanın önlenmesinde, devletin çalışma hayatını düzenleme olgusu devreye girer. Bu düzenleme işi hukuk kuralları ile yani iş kanunları ile olmaktadır.

Türkiye 1936 tarihine kadar iş ilişkilerini düzenleyen bir kanuna sahip değildi. Genelde inisiyatif işverenin elinde bulunmaktaydı. İşveren çalıştırdığı işçiyi kendi koşullarına göre alır ve çalıştırırdı. Uyuşmazlık durumunda da rahatça işten çıkarmaktaydı. Mağdur olan işçi hiçbir hak talep edemiyordu. Bu durum işçi tarafında son derece olumsuz bir durum yaratmaktaydı. İşveren, tamamen kendi çıkarları doğrultusunda davranıyordu. İşçi işveren arasındaki çatışma, neredeyse ülke bütünlüğünü tehlikeye düşürecekti. Bu durum karşısında devlet işçiyi işverenin baskısından koruyacak hukuki önlemler almaya başladı. Amaç işçiyi koruyarak çalışma hayatının devamlılığını sağlamaktı. Bu doğrultuda iş kanunu yalnızca işçiyi değil, işvereni de korumaktadır. İşveren ne kadar iyi niyetli olursa olsun işçi ile mutlaka uyuşmazlık içine düşmektedir. İşçinin standartları ile işverenin standartları birbirine uymadığında çatışma ortamı kaçınılmazdır. İş Kanunu iş ile ilgili standartların bulunması açısından da önemlidir. Bu standartlar, iş hukukunun ve iş ilişkilerinin belirleyicisi durumundadır. İşverenin, iş kanununu kendi aleyhine yapılmış bir metin olarak görmesi yerine, işçiyle yapılan anlaşma olarak algılaması daha doğru olacaktır.

Çalışma sürelerindeki esneklik uygulamaları ile günümüzde devlet, güçlü koruma ile esneklik arasındaki dengeyi kurma görevini üstlenmiş, güvenlik içinde ve mümkün olduğu derecede esneklik veya gerekli olduğu ölçüde koruma anlayışını benimsemiştir (Subaşı, 2005:316). İş Hukukunun düzenlemeleri ve prensipleri hem piyasa mantığını hem de işçiyi koruma yaklaşımını içermektedir (Ekin, 2003:31). İş Hukukunun işçiyi koruması ve durumunun iyileştirilmesi amacı sınırsız olmayıp, ülkenin ekonomik koşullarıyla çevrenmektedir. İş Hukukunun nihai amacı, toplum menfaati olduğuna göre, işçinin korunması ilkesi ülkenin ekonomik gücü ile sınırlı olmaktadır. İş hukuku geleneksel olarak sadece işçiyi korumaktan öte, bir çok ülkede şirketlerin rekabet gücünü ve istihdam artışını destekleyen bir yaklaşımı da benimsemiştir (Odaman, 2009:2). Uluslararası ekonomik bütünleşmeler, rekabet şartlarının zorlaşması, sadece işçinin korunması anlayışından uzaklaşılmasına ve işçi ile işyerinin birlikte düşünülmesine yol açmıştır (Kızıloğlu ,2002;342). Bu nedenlerle devletin müdahale, düzenleme ve etkinlik alanlarının daraltılması gerektiği kabul edilmektedir (Ekonomi, 1994:60). Nitekim, Avrupa Birliği'nde sorunların çözümüne yönelik olarak, esnek işgücü piyasasının kurallarını sosyal koruma ile uzlaştıran bir strateji benimsenmektedir (İçli, 2008).

Günümüzün değişen ekonomik, teknolojik ve sosyal şartları içerisinde bazı işler niteliğinden ötürü hem gündüz hem gece yapılmak zorundadır. Serbest piyasa ekonomisinin hakim olduğu işletmeler ve ekonomiler değişen şartlara uyarken, iş hukuku kuralları da buna uyum sağlamaktadır. Ancak, çalışma şartları ne kadar değişirse değişsin, tüm ilke ve kurallar hayatın merkezinde yer alan insan içindir. Bu yüzden İş Hukuku, bireyi piyasa ekonomisinin ezici kurallarından kurtararak, insan onuruna yaraşır hayat ve çalışma şartları sağlamak amacıyla kurallar koymaktadır.

3.2.3.1.İşsizlik ve İstihdam Açısından

Doğrudan ülke yararı için yapılmamış olsa bile, işçinin birey olarak fazla çalışma nedeniyle elde ettiği kazanımda dolaylı olarak ülkenin yararı söz konusu olabilir. Ancak bundan, işçilere fazla çalışma yaptırılmasının her zaman için ülke yararına olduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Uzun süreli fazla çalışmaların işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığında meydana getireceği olumsuz sonuçlar bir yana, istihdam açısından yaklaşıldığında, bu çalışmalar işsizliğin yaygınlaşmasına yol açabileceği için ülke ekonomisini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, özellikle iş piyasasında işgücü fazlası bulunan gelişmekte olan ülkelerde, uzun süreli fazla çalışmalara “kara çalışma” denilmekte ve iki işçinin yapacağı işin bir işçiye yaptırılarak bir işçinin işsiz kalmasına neden olunduğu ifade edilmektedir (Güzel, 2000:218). Çalışma sürelerinin düzenlenerek fazla çalışmanın sınırlandırılması, işçilerin sağlığının korunması, işçilerin dinlenmeye ve çalışma dışı yaşama makul bir süre ayırabilmesi ve genel olarak istihdam olanaklarının korunması açısından önem taşımaktadır (DİSK, 2010)

Bir ülkede istihdamı artırmanın en kalıcı ve temel çözümü, yatırımları artırmak veya mevcut üretim kapasitesini daha fazla oranda kullanmaktır. Ancak, günümüzde yaşanan hızlı teknolojik ilerlemeler, yatırım artışlarıyla istihdam artışları arasındaki bağı bir anlamda zayıflatmış ve dolayısıyla istihdamı artırabilmek için bazı ek tedbir ve politikalara da başvurulması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu tedbir ve politikaların başında ise işgücü piyasalarına esneklik kazandırma çabalarının geldiği görülmektedir. Bu çerçevede Avrupa Birliği'nin çalışma sürelerine ilişkin Direktifinin amacı 12.11.1996 tarihli “United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union” davasında tartışılmıştır. İngiltere, bu Direktifin yeni istihdam olanakları yaratmak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla kabul edildiğini iddia

ederken, Adalet Divanı bu iddiaya karşı çıkararak “İş süresi ile ilgili düzenlemeleri, zorunlu olarak bir istihdam politika aracı olarak görmek doğru değildir. Böyle bir sonuca varabilmek için bu düzenlemelerin, “ üretim kapasitesine ve ücretlere etkisi ” gibi iktisadî faktörleri de dikkate almak gerekir. Oysa Direktif, gerekçesindeki pek çok ifadeden de anlaşılacağı gibi, iş süresini esas olarak, işçilerin sağlık yönünden korunmaları amacıyla düzenleme konusu yapmaktadır.” yorumunda bulunmuştur (Soyer, 1997:248).

Teknolojik gelişmelerin doğurduğu en önemli sonuç işsizliktir (Ongan, 2004:127). Teknolojik gelişmelerle birlikte ekonominin büyümesi “işsiz büyüme” olarak adlandırılmaktadır. Ekonomik büyüme ile birlikte işsizliğin azalması umut edilirken, teknolojilerin işsizliğe getirdiği boyut, ekonomik gelişmenin işsizliği engelleyememesi olarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojideki gelişmeler sayesinde fazla çalışmanın önüne geçilebilmesi çok daha olanaklı hale gelmesine rağmen, sermaye çevreleri ücretlerin düşüklüğünün sağladığı avantajla teknolojik yatırımları geciktirmekte, köklü bir teknolojik dönüşüm yerine demode makineleri yenileriyle değiştiren “pasif yenileşmeyi” tercih etmektedirler. Fazla çalışmanın kısıtlanması teknolojik yatırımlara yönelmeyi de hızlandıracaktır. Çalışma saatlerinin düşürülmesi Avrupa Sosyal Şartı'nda yer almakta olup, “verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde, haftalık çalışma süresinin zamanla azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerinin sağlanması” gerekli görülmektedir (Aydın, 2005).

İşletmeler özellikle ekonomik kriz ve darboğazlardan daha az kayıpla çıkabilmek, artan rekabete karşı koyabilmek için yeni işçi alımı yapmak yerine, mevcut işgörenleri aşırı çalışmaya zorlamaktadır. Artan iş yükü karşısında yeni işçi alımı yapmak, istihdama olumlu katkı sağlayacağından işsizlik oranını da düşürecektir. Ancak, işletmeler artan maliyetleri öne sürerek bu yönde tercih yapmamakta, mevcut işçilere karşılığını ödemediği fazla çalışma yaptırmaktadır. İşsiz kalma korkusundaki işçiler de bu durumu kabullenmekten başka çare bulamamaktadırlar.

İş sürelerinin kısaltılmasının koruma düşüncesi yanında, özellikle iktisadi durgunluk dönemlerinde istihdam olanakları yaratarak işsizliğin azaltılması işlevi de göreceği özellikle işçi sendikaları tarafından belirtilmektedir (Eyrenci, 2002:161). Gerçekten de daha fazla sayıda insanı iş sahibi yapmanın bir seçeneği de, mevcut olan işlerin

çalışanlar arasında paylaştırılmasından geçtiği ileri sürülmektedir. Çalışma saatlerinin azaltılması suretiyle ortaya çıkacak ihtiyacın ilave istihdam ile sağlanması mevcut işlerin daha fazla çalışan tarafından ifa edilmesi anlamına gelecektir (Hunnicut, 1996):

“1930’lu yıllarda W.K. Cellog Şirketi 1500 çalışanın, haftalık çalışma saatini 8 saatten 6 saate düşürdüğünü açıklamış, böylece Battle Creek’de 300 kişiye yeni iş imkânı doğmuştu. Haftada daha az çalışması demek ücret kesintisi anlamına gelmesine rağmen işçilerin büyük bir bölümü aileleriyle ve çevreleriyle daha çok vakit geçirmeyi tercih etmişlerdir”

Bu konuda Aydın’ın çalışması da ilgi çekicidir:

“Haftalık yasal çalışma süresinin düşürülmesi Türkiye’de istihdama nasıl bir katkı yapar? 45 saat olan haftalık çalışma süresi diyelim ki 35 saate indirilirse kaç kişi iş imkânına kavuşur? Sadece SSK’ya bağlı çalışanlar üzerinden ve diğer bütün değişkenleri ihmal ederek yapılan kaba bir hesapla karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır: SSK’nın 2003 yılı verilerine göre zorunlu sigortalı sayısı yaklaşık 5,6 milyondur. 5,6 milyon sigortalı haftada 45 saat çalışarak (45x5.600.000) toplam 252.000.000 saat/hafta istihdam yaratmaktadır. Bu yaratılan haftalık toplam istihdam 35 saat çalışma üzerinden yapılmış olsaydı; (252.000.000/35) 7,2 milyon kişinin çalışması gerekecekti. Demek oluyor ki haftalık çalışmanın 35 saate çekilmesi ile bir anda 1,6 milyon insan için yeni iş imkânı ortaya çıkacaktır. Kuşkusuz çalışma süresinde her bir saatlik azalma aynı ölçüde iş zamanı yaratma anlamına gelmez. Ancak bu hesaplama çalışma saatlerinin düşürülmesinin istihdama yapacağı katkı konusunda fikir verebilir. Fransa örneğinde de çalışma saatlerinin düşürülmesinin istihdamı artırdığı görülmektedir. Fransa’da 1970’lerde 44,7 saat olan haftalık çalışma süresi tedrici olarak 35 saate kadar düşürüldü. Fransa’da 1997’de 39 saatten 35 saate indirilen çalışma haftası, iktisatçı Michel Husson’a göre 1997-2001 arasında 500 bin civarında yeni iş imkânı yaratmıştır”(Aydın, 2005).

DİSK’in yaptığı bir araştırmaya göre çalışma süreleri ve hukuka aykırı fazla çalışmaların artmasının doğrudan istihdam ve işsizlikle ilişkili olduğu ortaya konmaktadır:

“Çalışma saatlerinin sınırlandırılması, işçilerin sağlığını korumanın yanı sıra ülkedeki istihdam olanaklarının korunması ve dengeli dağılması açısından da önemlidir. İş Yasası’na göre haftalık çalışma süresi 45 saat, bir yılda yapılacak toplam fazla çalışmaların üst sınırı 270 saat; fazla çalışmalar da dahil olmak üzere ortalama haftalık çalışma süresinin üst sınırı ise 50,2 saattir. Ancak 2008 yılı itibariyle emekçilerin yüzde 17,7’si haftada 50 ila 59, yüzde 19,3’ü haftada 60 ila 71, yüzde 9,6’sı ise haftada 72 saatten fazla çalışmaktadır. Haftada 50 ila 59 saat çalışanların ortalama 55 saat, 60 ila 71 saat çalışanların ortalama 65 saat, 72 saatten fazla çalışanların ortalama 75 saat çalıştıkları varsayıldığında, 50 saati aşan çalışmaların (50 ila 59 saat çalışanlar için haftada 5 saat, 60 ila 71 saat çalışanlar için haftada 15 saat, 72 saatten fazla çalışanlar için haftada 25 saat) hukuka aykırı çalışma olduğu göz önünde bulundurulduğunda, toplam hukuka aykırı fazla çalışma süresi haftada 80.030.000 saattir. Eğer yasal üst sınırın üzerinde kalan fazla çalışmalar yaptırılmasaydı ve bunun yerine tam zamanlı (haftada 45 saat çalışan) işçi istihdam edilseydi, 1 milyon 778 bin 444 işçi daha istihdam edilmiş olacaktı.

Yani işverenlerin işçilerini yasal üst sınırın üzerinde sürelerle çalıştırmasının faturası, 1 milyon 778 bin 444 kişinin istihdamının engellenmesidir. 2009 yılında işsiz sayısı 3 milyon 471 bin kişi işsizlik oranı ise yüzde 14'tü. Eğer istihdam edilen işçiler haftada en fazla 50 saat çalıştırılıyorsa, yasal üst sınırın üzerinde kalan fazla çalışmalar yaptırılmazdı ve bunun yerine işçi istihdam edilseydi; 1 milyon 778 bin 444 kişi daha istihdam edilmiş olacaktı, işsiz sayısı 1 milyon 692 bin 556 kişiye düşecekti ve işsizlik oranı yüzde 14'den yüzde 6,4'e gerileyecekti.” (DİSK, 2010)

Yine başka bir saptama da benzer sonuca ulaşmaktadır:¹

“Türkiye’de, şu anda haftalık çalışma süresi 59 saattir. Bu, OECD ülkeleri arasındaki en uzun çalışma süresi anlamına geliyor. Çünkü işveren, yeni işçi almaktansa mevcut işçisini daha çok çalıştırmaya gidiyor. Fazla mesaisini ödeyen var, ödemeyen var. Özellikle kriz ortamında, “Beni haftada 3 saat fazla çalıştırdın” diye patrondan fazla mesai ücreti istemek çok kolay değil. Bu da Türkiye’nin bir gerçeği... İnsanlarımız haftada 59 saat değil, 49 saat çalışsa haftada ortalama yüzde 16 ilave istihdam anlamına gelir. Türkiye’de yüzde 16 ilave istihdam, işsizliğin sifıra yaklaşması demektir.”

Gerçekten de Mali ve ekonomik krizin işgücü piyasasına etkileri ile ilgili son gelişmeleri 2010 yılı raporunda ortaya koyan OECD İstihdam Görünüm Raporu’nda da aynı yönde tedbirler alındığı anlaşılmaktadır:

“Bazı ülkelerde işsizlik çok büyük bir artış gösterirken, bunun tersine daha hafif artışların olduğu diğer ülkelerde işleri korumanın bir yolu olarak kısa süreli çalışma programları ve çalışma saatlerinin azaltılması teşvik edildi. Ekonomik kriz sırasında OECD ekonomilerinin çoğunda özellikle işten çıkarmalara alternatif olarak çalışma saatlerinin azaltılmasını teşvik ederek işgücü talebinin devamlılığını sağlamak amacıyla kamu ve özel sektör tarafından önemli girişimler uygulandı. Bu yöntem ve programlar kriz sırasında işlerin korunmasında önemli bir rol oynadı, ancak fazla mesailerin azaltılması, ortalama saat düzenlemeleri ve bazı durumlarda işçi-işveren anlaşmaları aracılığıyla da çalışma saatlerinde önemli kesintiler gerçekleştirildi” (OECD Employment Outlook, 2010)

AB İstihdam Sorunları Komisyonu'nun işsizlikle mücadele amacıyla önerdiği önlemler arasında; çalışma sürelerinin kısaltılması ve fazla çalışma uygulamasından kaçınma da bulunmaktadır. (Murat, 2000:339). Çalışma süreleri ülkelerin ekonomik yapılarını önemli ölçüde etkilemekte, çalışma sürelerinde yapılacak değişiklikler dikkat çekici sonuçlar yaratmaktadır. Gerçekten, çalışma sürelerinin arttırılması üretimi arttırıcı bir etki yaratmakta; ancak istihdamı olumsuz şekilde etkilemektedir. Buna karşın, çalışma sürelerinin düşürülmesi üretimde göreceli bir düşüşe yol açarken, istihdamı arttırıcı bir etki yaratmaktadır. Özellikle fazla çalışmanın da sınırlandırılması ile birlikte çalışma

¹ Capital Dergisi Şubat 2011 sayısında yayınlanan Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakan Ali Babacan ile “Bakan’ın Beş Önceliği” konulu söyleşiden alınmıştır.

sürelerinin azaltılması istihdam üzerinde son derece olumlu etkiler yaratmaktadır. Örneğin Fransa'da yapılan bir çalışmada, fazla çalışmaların kaldırılması halinde 650.000 yeni işçinin istihdam edilebileceği saptanmıştır. Bundan hareket eden hükümet, önce 39 saat olan haftalık çalışma süresini 35 saate indirmiş; arkasından da sistematik ve yoğun bir biçimde fazla çalışma yapan işletmeler için bazı yaptırımlar getirmiştir. Böylece istihdamı arttırmayı hedeflemiş ve olumlu sonuçlara ulaşmıştır. (Keller, 1999:41). Diğer ülkeler konuyu duruma göre ve hükümetlerin müdahalesi olmaksızın, sosyal taraflar arasındaki anlaşmalarla geçici olarak çözümlenmişler ancak Fransa, çalışma saatini 35 saate indirmiş ama mevcut ücretleri yasa ile korumuştur. (İlkorur, 2006). Belçika'da hükümet ücretleri arttıran firmalara değil de, iş saatlerini azaltan firmalara teşvikler sağlamakta, Hollanda'da iş süresini azaltma ve istihdamı arttırmada önem verilen bir yöntem olarak görülmekte, Almanya ve Danimarka'da halen toplu pazarlığa konu olmaktadır. (Murat, 2000:349-350). Hollanda uluslararası rekabet alanında sağladığı gelişmeler ve işsizliği önlemedeki başarılarıyla Avrupa Birliği ülkeleri içinde dikkati çekmiştir (Tınar, 2000:39). Bunun nedeni çalışma sürelerinde toplu indirim yapılması ve geniş katımlı toplumsal uzlaşma modelinden kaynaklanmıştır (Kılıç, 2003:12).

Alman Ekonomik Araştırma Enstitüsü'nün (DIW) bir çalışmasına göre 1985 yılında çalışma sürelerindeki kısalmanın etkisinin 1/3'ünün kısa dönemde fazla mesai ile giderildiği hesaplanmıştır (Bosch ve Lehndorff, 2001: 221). Çalışma saatleri cinsinden yıllar içinde gerçekleşen azalma AB, ABD ve Japonya ekonomileri için farklı düzeylerde seyretmektedir. Son 30 yılda çalışma saatlerinde; AB ülkelerinde %19, ABD'de %5 , Japonya'da % 20 azalma gerçekleşmiştir. Çalışma saatlerinin istihdamı artırıcı etki yaptığı bilinmektedir. 1996-2002 yılları arasında 35 saatlik çalışma haftasına sahip Fransa dışında da OECD ülkelerinin önemli bir bölümünde istihdamda genişleme görülmektedir. Sadece işsizliğin ve çalışma sürelerinin görece olarak yüksek bulunduğu Polonya, Slovakya, Japonya, Türkiye ve Çek Cumhuriyeti'nde istihdam artışı görülmemiştir. Kanada, İspanya, İngiltere, İsveç, Norveç, Lüksemburg, Japonya ve İrlanda'da da aynı yöntemler uygulanmıştır. Türkiye'de de çalışma saatlerinin düşürülmesi tartışılabilir ancak, böyle bir azaltmada ücretlerde indirime gidilmemesi ve sendikaların mutabakatının alınması, büyük önem taşımaktadır. (İTO, 2006:146).

1994 yılında da Avrupa Komisyonu Başkanı Delors'un "White paper on Growth, Competitiveness and Employment" raporu da, iş paylaşımı ve çalışma sürelerinde düşüş yoluyla yeni istihdam fırsatlarının hazırlanması ve kütleli işsizliği azaltmayı amaçlamıştır. (Aykaç, 2000:564). "Cambridge Policy Consultants" tarafından Çalışma Süresi Direktifi ile ilgili olarak 2003 tarihli araştırma sonucunda düzenlenen raporla, çalışma süresine dair hükümlerin getireceği maliyet ve düzenlemelerden beklenen faydalar araştırılmıştır:

"Direktifin farklı maddelerinin gerekleri sonucunda işverenler, ya işçilerin çalışma sürelerinin kısaltılması nedeniyle kaybedilecek zamana karşılık yeni işçi istihdam ederek işçi sayısını arttıracak, ya çalışma süresindeki azalmayla orantılı üretimi de azaltacak veya daha az ikame istihdam ile işgücü arzının yeniden organizasyonu ile daha üretken işgücü organizasyonu arasında bir mutabakat sağlama yolunu tercih edeceklerdir." (Cambridge Policy Consultants, 2003)

Görüldüğü gibi Avrupa Birliği Yönergeleri ve ILO sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin kısaltılma çabası; uzun saatlerle çalışmanın işçi sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkilerinin olmasının yanı sıra, işsizliğin azaltılması ve istihdam yaratılmak istenmesi niyeti de taşımaktadır. Ülkemiz örneğinde çalışma sürelerinin azaltılmasıyla nasıl istihdam yaratılabileceği basit bir hesapla açıklanabilir: İş Kanunu'ndaki yıllık azami 270 saat fazla çalışmanın tamamlanması halinde günlük ortalama 50,19 saat ((270 saat yıllık azami çalışma süresi / 52 hafta) + 45 saat günlük azami çalışma süresi) çalışıldığı ortaya çıkmakta ve AB Yönergesinde bu konudaki 48 saatlik sınırlamanın da üzerine çıkıldığı anlaşılmaktadır. Oysa Yönerge'deki haftalık ortalama 48 saatlik uygulama esas alınır, günde en fazla 3 saat çalışma yapılacağından yıllık azami çalışma süresi 156 saat (52 hafta x günlük 3 saatlik fazla çalışma) olmalıdır. Buna uyulması halinde, işletmeler aynı işi yaptırabilmek daha fazla işçi çalıştırmak zorunda kalacaklar ki bu da istihdamın artması anlamına gelecektir. Dolayısıyla yıllık 270 saat olarak belirlenen sürenin azaltılması gerekmektedir (Demir, 2006:274).

Bir başka örnekle durum daha da çarpıcı hale gelmektedir. Haftada 45 saat normal çalışma yıllık 2.340 saat (52*45) çalışmaya tekabül etmektedir. AB Yönergesi'ne uygun olarak günde azami 3 saat, yılda ise azami 156 saat çalışma yapılması halinde, toplamda yıllık 2.496 (52*48) çalışma yapılmış olacaktır. Bu ise bir işçinin normal süreli çalışmaya göre bir yılda % 6,66 oranında fazla çalıştığını göstermektedir. Diğer bir deyişle, fazla çalışma yapılmaması halinde % 6,66'lık işsizlik absorbe

edilebilecektir. Bu örneği ülkemiz kriterlerine taşıdığımızda, yani haftada azami 45 saat çalışması ve hiç fazla çalışma yapılması varsayımıyla, içinde bulunduğumuz dönemdeki işsizlik oranı¹ düşünüldüğünde, hiç de küçümsenmeyecek düzeyde bir iş hacmi yaratacağı görülmektedir. Bir başka yoruma göre ise, Avrupa'da ortalama çalışma süresi 35-40 saat olmakta iken, ülkemizde resmi veriler 52 saati işaret etmektedir. O halde Avrupa ülkelerinde faaliyet gösteren firmaların ülkemiz ortalamasına göre %30 ($52/40 = 1,3$) daha fazla işçi çalıştırmak zorunda kalacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Haftalık maksimum 48 saat çalışma süresi uygulansa dahi bu oran ($52/48 = 1,0833$) %8,33' tekabül etmektedir.

Haftalık standart çalışma sürelerinin azaltılmasının işsizlik oranını düşürebildiği ancak bunun gerçekleşmesi için Japonya örneğinde olduğu gibi fazla çalışma karşılığının tamamen verilmemesi gerektiği ileri sürülmektedir. Karşılıksız fazla çalışma bir çok gelişmiş ülkede uygulanmakta olduğundan, işçilerin kararında ücretin etkili olması sebebiyle fazla çalışmanın sadece bir kısmının karşılandığı ülkelerde standart çalışma saatlerinin azaltılması, işsizliği azaltıcı etki yapacaktır. (Masui, 2009:20). Mevcut işlerin çalışmayanlar arasında paylaştırılarak çalışma sürelerinin azaltılması önerilmekte, fazla çalışmanın toplam çalışılan süreler içinde fazla payının olmadığı İsveç gibi ülkelerde çalışma sürelerinde önemli miktarda azaltıma gidilmesinin bu bakımdan anlamlı olacağı ifade edilmektedir. (Calmfors ve Hoel, 1988:45-62).

Almanya'da, konjonktürel olarak yaşanan ekonomik durgunluk dönemlerinde, istihdam yaratma anlamında değil ancak, işsizliği önleyici bir tedbir olarak örnekler görülmüştür.²

“Almanya'da işveren yöneticileri İş Konseyi ile yaptıkları bir anlaşmadan sonra 1994'den itibaren Volkswagen A.Ş.'deki işçilerin haftalık çalışma saatleri %20 azaltılarak haftalık çalışma günü beşten dörde indirilmiştir. 100 bin işçi % 10 nispetinde bir gelir kaybına uğrarken, diğer taraftan da işini kaybetmekle karşı karşıya kalan 30 bin işçinin işyeri korunmuştur. Toplu iş çıkarma veya kısa çalışma uygulamalarına karşı ilk defa böyle geniş çapta esnek çalışma türü uygulanması Alman çalışma hayatında görülmüştür”

BMW firmasında da benzer bir uygulama yapılmıştır (Bush, 1994:37-42):

¹ Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Araştırması, "2010 Yıllık sonuçlarına" göre, işsizlik oranı 11,9 seviyesinde gerçekleşmiştir.

² Ali SEYYAR'ın, Sosyal Siyaset Kürsüsü Web sitesinde yer alan “F.Almanya'da Esnek Çalışma Hayatı” makalesinden alınmıştır.

“Çalışma saatlerinin düşürülmesi 1990’da, BMW’nin Regensburg’daki fabrikasına haftada 36 saat olarak denendi. Alman Volkswagen çalışanları, haftada 28,8 satlık çalışma karşılığında %10 luk ücret kesintisini kabul ettiler. The Digital şirketinin 530 çalışanı %7 kesinti ile, 4 günlük çalışma haftasını kabul ederek 90 çalışanın işsiz kalmasını önledi.”

“Almanya’da hükümet esnek istihdamı işsizliğe karşı etkili bir silah olarak görmekte ve bu yolda gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirmektedir. Özellikle fazla çalışmanın ortadan kalkması ile birlikte yeni iş alanları yaratılabileceği ifade edilmektedir. Kuzey Ren Westfalya Çalışma, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yapmış olduğu bir araştırma, fazla çalışmaların ortadan kalkması ile birlikte yalnız Batı Almanya’da 814.000 tam süreli yeni işin yaratılabileceğini ortaya koymuştur.” (Hekimler, 2000:767-768)

Business Europe tarafından yapılan araştırmaya¹ göre, Avrupa ülkelerinde işverenlerin mevcut işgücünü korumak ve işten çıkarmaları önlemek amacıyla yürürlüğe koydukları geçici istihdam tedbirleri, çalışma sürelerinde düzenlemeler ve iş kanunu yoluyla sağlanan avantajlar gibi çeşitli güvenceli esneklik uygulamaları hayata geçirilmiştir.

Öte yandan, esnek çalışma sürelerinin hakim olduğu bazı Avrupa ülkelerinde de işsizlik sorununun önüne geçilememiştir. İspanya’da işsizlik esnekleşme ile birlikte artmaya devam ederken, İngiltere’de de düzensiz emek piyasası işsizlikteki artışla birlikte devam etmektedir (Belek, 2004:219-221). ILO’nun tahminlerine göre, Dünya’daki işçilerin % 25-30’u “standart dışı sözleşmeler” ile istihdam edilmektedir (ILO, 2007). Düzensiz istihdam biçimlerinin endüstrileşmiş ülkelerde işsizliği azaltacağı beklentisi bulunmaktaydı. Oysa İspanya’da işsizlerin ancak % 15’i sabit süreli sözleşmeli olarak iş bulabilmiş; işsizlik oranı 1990’ların ortasında % 25’lere yükselmiştir. İsveç’te emek gücünün en azından % 25’i tam süreli çalışma koşullarının dışındadır. Son yıllarda bakım hizmetlerinin azaltılmasına bağlı olarak özellikle kadınlar işsiz kalmaktadır. İngiltere ve Almanya’da emek piyasasının düzensizleştirilmesi sonucunda işsizlik de artmıştır (Belek, 2005: 5). Geniş kapsamlı sosyal güvenlik sistemi ve yaygın işsizlik ödeneği sistemi kurumsallaşmış olan İsveç ve Danimarka’da, istihdam sorunlarının ardından 2001 yılında dünya ortalamasının üstünde bir performans gözlenmiştir. İsveç istihdam güvencesiyle ilgili katı hükümlerinden taviz vermezken, Danimarka emek piyasalarında sayısal esneklik uygulamalarına yoğunlaşmış ancak, istihdam artış hızında Danimarka genellikle İsveç’in gerisinde kalmıştır (Ongan, 2004:128-129).

¹ Business Europe Araştırması, Mart 2009, “Consequences of the Crisis on the Labour Market, Employment Policies”.

İşverenler çalışma süresini mümkün olduğunca yukarı çekmeye çalışırken, işçiler de azaltmaya çalıştığı için aralarında sürekli bir mücadele söz konusudur. 8 saatlik işgününün yaygın bir şekilde uygulamaya koyulduğu son 100 yılda, iş saatleri emek verimliliğindeki artışa uygun oranda düşmemiş ancak, işsizlik oranı da giderek yükselmiştir. İşsizlik tehdidi mevcut çalışanların da daha düşük ücretlerle, daha kötü koşullarda, daha uzun saatlerde çalışmaya itmektedir. Esnek çalışma süreleri ile işçinin tatil günlerinin, günlük çalışma saati uzunluğunun, çalışılan gün sayısının belirlenmesi tümüyle işverenlerin inisiyatifinde olmaktadır. İşgününün 8 saatin altına indirildiği çeşitli Avrupa ülkelerinde dahi işgünü tekrar uzatılmakta ve fazla çalışmalar yaygınlaşmaktadır. Giderek artan işsizlik problemi karşısında bir tarafta yıllarca iş bulamayan çok sayıda işçi varken, diğer tarafta günde 12 saat ve haftada altı hatta yedi gün çalışan işçiler söz konusu olmaktadır.

Fazla çalışma yapılmaması sadece istihdamı artırarak, işsizliği azaltan bir alternatif olmasının yanı sıra, daha fazla serbest zamana sahip olunması ve çalışanların kendilerini geliştirme olanağına da sahip olmaları anlamına gelecektir. Sanayi devrimindeki çalışma saatlerinden bugüne kadar olan süreç göz önüne alındığında çalışma saatlerinin kademeli olarak azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla fazla çalışma saatlerinin son bulması istihdamı artırıcı bir önlem olması kadar çalışanların insanca yaşama talebi olarak görülmelidir. İşsizlik probleminin azalmasıyla birlikte çalışma yaşam kalitesinin arttığı görülürse, önümüzdeki yıllarda bu tür istihdamın destek göreceği düşünülebilir, aksi halde istihdamın olumsuz yönde etkilenmesi devam edecektir. (Temir, 2004:9)

Öte yandan, bir çok ekonomist fazla çalışma saatlerinin azaltılmasının istihdam üzerine olumlu etki yapacağından şüphe duymaktadır. Yüksek fazla çalışma ücreti veya azami çalışma sürelerinin yasal olarak düşürülmesi, şirketlerin her bir ilave işçi istihdamı için sabit maliyetleri taşımak zorunda kalacak olmaları sebebiyle, ortalama işçi maliyetlerinde bir artışa neden olabilir. Eğer bu yüksek maliyetler şirketleri, daha fazla sermaye yoğun üretim yöntemine iterse, fazla çalışma sürelerinin düşürülmesi emek piyasalarında olumsuz etkiye yol açacaktır. Şirketler fazla çalışma yapan işçilerin yerine kolayca işsizleri ikame edemedikleri takdirde bu politika, istihdam üzerinde de olumsuz etki yapacaktır (IZA COMPACT, 1999:1-2).

Almanya’da işsizlik sorununun en fazla düşük nitelikli işçileri etkilediği görülmektedir. Fazla çalışma uygulamalarına katılanların büyük bölümünün vasıflı çalışanlar olduğu düşünüldüğünde, vasıfsız işsizlere fazla çalışma yaptırılması zor olacaktır. Üretim sürecinde vasıflı ve vasıfsız işçilerin birbirlerini tamamlaması gerektiğinden, fazla çalışma sürelerinin azalması, vasıflı çalışanların etkinliğini azaltarak üretim sürecini sektöre uğratabilecek ve neticede vasıfsız işçilere olan talebi de düşürecektir. (IZA COMPACT, 1999:2).

Fazla çalışma sürelerinin azaltılmasının istihdam üzerindeki muhtemel etkilerini değerlendirmek için karşılığı serbest zaman olarak verilen geçici nitelikteki fazla çalışmalardan mı, yoksa karşılığı ödensin veya ödenmesin daimi yapılan fazla çalışmalardan mı bahsedildiğini ayırt etmek gerekir. Geçici nitelikte yapılan fazla çalışmalardan ötürü, azaltılan çalışma saatlerinin yeni işçilere pay edilmesi de geçici olacağından istihdamı artırıcı etki yaratacağı beklenemez. Ancak karşılığı ödenen fazla çalışmaların yasaklanması veya fazla çalışma ücretinin maaş müzakerelerine dahil edilmesi ile birlikte geçici veya karşılıksız fazla çalışma yapılmamasının garanti edilmesi koşuluyla, fazla çalışma sürelerinin azaltılmasının istihdama olumlu katkı yapması hayati bir seçenek olmaktadır. (IZA COMPACT, 1999:2)

İktisatçıların bir kısmı ise, çalışma sürelerindeki kısaltmaların özellikle kısa dönem istihdam politikalarının bir aracı olamayacağını ifade etmektedirler. Çalışma sistemlerindeki katılıkların ya da yüksek ücret maliyetlerinin bu durumu destekleyen unsurlar olduklarını ileri sürmektedirler. Böylece, çalışma sürelerindeki kısaltmaların uzun dönemde uygun olmasına rağmen kısa dönemde yararsız olabileceği fikri ortaya çıkmıştır. Diğer yandan çalışma sürelerinin kısaltılması birbirinden farklı, teknik ilerleme, büyüme gibi bir çok değişkenin etkisi altında gerçekleşmektedir. Bu nedenle çalışma sürelerindeki kısaltmanın tek başına istihdam politikalarının bir aracı olamayacağı kesindir. Nitekim bu konuda araştırma yapan iktisatçıların bir bölümü bir ülkede çalışma sürelerini kısaltmanın belirli bir biçiminin daha yüksek istihdama yol açmadığı sonucuna varmışlardır. (Kılıç, 2003:2). Japonya’daki Çalışma Sürelerinin Kısaltılması programını değerlendiren çalışmada Brunello, standart çalışma sürelerinin kısaltılmasının istihdamda azalmaya sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır. 1984 yılında 30’dan fazla işçi çalıştıran firmalardaki istihdamın 7.6 milyon olduğunu belirten

araştırmacı, çalışma sürelerinin %10 azaltılmasının 180.000-254.000 kişinin işsiz kalmasına sebep olduğunu hesaplamıştır (Brunello, 1989: 482-483).

Esnek sürelerle çalışma biçimlerinin, işsizlik sorununu hafiflettiği yönünde düşünceler olsa da, bu olgu ile istihdam ve işsizlik arasında net bir ilişki bilimsel araştırmalarla kanıtlanmamıştır (Önal, 2005:1). Gerçekten de bu saptama ve uygulamalar çalışma saatlerinin düşürülmesinin istihdama yapacağı katkı konusunda önemli fikirler vermekle birlikte çalışma hayatının istihdam yapısını bu şekilde ele almak bizleri yanılgıya götürebilir. 2000 yılında Belçika İstihdam ve Çalışma Bakanı Laurette Onkelinx, istihdam oranının artırmasının yanında, çalışanların yaşam kalitesinin yükselmesi ve ekonomik gelişmenin sürdürülmesi amacıyla “çalışma organizasyon ve sürelerinin modernizasyonu” adı altında haftada dört gün çalışma, haftalık 35 saat çalışma, zaman kredileri sistemi gibi bir dizi tedbir içeren bir plan açıkladı. Université Catholique de Louvain öğretim üyesi Évelyne Léonard, plana ilişkin görüşlerini şöyle açıklamıştı¹:

“Çalışma saatlerinin 35 saate indirilmesi Belçika’nın istihdam ve işsizlikle ilgili sorunlarına cevap verecek uygun bir çözüm müdür ? Çalışma saatlerinin işsizliği azaltıcı ve istihdamı artırıcı sonuç verdiği ilişkin güvenilir ampirik bir bulgu yoktur. Üstelik çalışma saatlerinin azaltılmasıyla ilgili olarak iki temel hayali varsayım söz konusudur. İlki, uygulama sonucunda boşa çıkacak sürelerin, aile, kitap okuma, sinema veya opera gibi kişisel gelişim sağlayan aktivitelerde kullanılacağıdır. Tersine durumda söz konusu boş zamanın kayıtdışı çalışmada kullanılma riski mevcuttur. Diğer hayali durum ise çalışmanın bir pasta gibi paylara bölünebilmesidir. Oysaki, işletmeler üzerindeki araştırmalar, çalışma süresinin azaltılmasıyla, işçilerin verimliliğinin yükseldiği yönündeki eğilimi saptamaktadır, yani bireyler daha az çalıştıkları halde, çalışma saatlerinin daha uzun olduğu dönemdeki performansı göstermektedirler.”

Bir başka araştırmada, çalışma süreleri ile işsizlik arasındaki bağıntı, Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki normal haftalık çalışma süresi ile işsizlik oranları kıyaslanmak suretiyle incelenmiş, fakat çalışma sürelerinin azaltılmasının istihdamı artırdığı yönünde bir sonuca ulaşılammıştır. Çalışma süreleri ile istihdam düzeyi arasındaki korelasyonun saptanabilmesi için, ülke genel koşulları ile insan kaynakları yapılarının da dikkate alınması gerekmektedir (Hekimler, 2006:56).

Fazla çalışma sürelerinin azaltılmasının istihdam sorununa kalıcı çözüm olacağını düşünmek fazla iyimser olacaktır. İşverenin maliyetlerini, alınan vergiler ve diğer yasal

¹ 3 Mayıs 2000 tarihinde “La Libre Belgique”de yapılan röportajdan alınmıştır. Aktaran Catherina Delbar, Institut des Sciences du Travail, UCL, 28.05.2000.

yükümlülükler etkilediği gibi, yeni iş imkanlarının yaratılmaması da istihdamın sağlanamamasının önemli nedenleri arasındadır. Öte yandan ülkemizde özellikle imalat sanayinde haftalık çalışma süreleri çok yüksek olup, az sayıda işçi ile uzun süreli çalıştırma görülmektedir (Vorkink, 2006:4). İş olanaklarının sınırlı olması ve işsizliğin yüksekliği işçi açısından ücretlerin düşmesine neden olmakta ve iş güvencesi bulunmayan işçi yasal haklarını bir tarafa bırakarak, işi olduğu için kendini şanslı saymakta ve fazla çalışma ücreti almadan uzun saatlerle çalışmaktadır.

Almanya’da işsizlik sorununun önüne geçebilmek amacıyla 1984-1997 yılları arasında kapsayan dönemde fazla çalışma konusu incelenmiş ve fazla çalışma sürelerinin azaltılmasının işsizlik üzerine arzulan düzeyde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir:

“Çoğunlukla nitelikli işçiler fazla çalışma yapmakta ancak karşılığında zaten bir ücret alamamakta veya serbest zaman kullanamamaktadırlar. Bu gerçek nitelikli çalışanlarda fazla çalışma kısıtlamasının yeni istihdam imkanı yaratmayacağı anlamına gelmektedir. Niteliksiz işçiler bakımından ise fazla çalışma sürelerinin azaltılmasının işsizliğe olumlu katkı yapacağını söylemek mümkündür. Talep dalgalanmaları nedeniyle firmaların ihtiyaç duyacağı ilave işçilerin istihdamı bu şekilde önemli bir enstrüman olmaktadır.” (IZA COMPACT, 1999:1-3).

Çalışma sürelerinin azaltılmasının istihdam üzerindeki etkisini araştıran Bauer ve Zimmerman’ın 1984-1997 yılları arasında 17.332 kişiyi kapsayan Almanya örneğindeki çalışmasında, işsiz kalma riski en yüksek olan grubun nitelik düzeyi düşük ve aynı zamanda fazla çalışma miktarları az olan çalışanlar olduğu, buna mukabil hem nitelikli hem de sıkça fazla çalışma yapan çalışanların ise iş piyasasında taleplerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, üretim sürecinde her iki gruptan çalışana da ihtiyaç duyulduğu için fazla çalışma sürelerinin azaltılması, üretim miktarının düşmesine yol açarak düşük nitelikli grubun istihdamını da azaltacaktır (Bauer ve Zimmermann, 1999).

Bir başka açıdan, iş saatlerinin kısaltılmasının, üretim artışını beraberinde getirdiği müddetçe, hem istihdama ve hem de fertlerin refah seviyesine olumlu etki yapacağı şüphesizdir. Firmalar gelişen ekonomik şartlara adapte olabilmek için maliyetleri azaltarak yeni mikro-teknoloji ağırlıklı üretim biçimlerine geçiş gibi çeşitli stratejik tercihler yaparken, işçi sendikaları da işyerlerinin kapatılarak veya işçi çıkartılarak daha büyük prestij kaybına uğramamak için söz konusu yeniliklere açık oldukları bir pazarlık süreci ile karşı karşıya gelmektedirler.

Bir istihdam politikası olarak fazla çalışmanın azaltılması ve hatta fazla çalışmaya izin verilmemesine dair görüşe, fazla çalışmada geçen sürelerin yeni işlere çevrilmesinin gerçekçi olmadığı gerekçesiyle karşı çıkılmaktadır. Fazla çalışma, talepteki değişikliklere tepki gösteren etkili ve esnek bir yöntemdir; fazla çalışma yaptırılacak kişinin işteki ustalığı ile onun yerine istihdam edilecek işsiz ya da işyerinde tecrübesi olmayan kişinin ustalığı her zaman birbiriyle örtüşmemektedir. Bu nedenle bazı işletmelerde sabit personel alma ihtiyacı sonucu yeni işçi kiralamanın, eğitmenin ve sigortalamanın getireceği ekstra maliyetler olacaktır. Diğer yandan, fazla çalışma ücreti önemli bir kazanç kaynağıdır. Birçok işçi bu kazancından daha fazla istihdam sağlanması amacıyla vazgeçmek istemeyeceği gibi, işverenler de işçilik maliyetlerini arttırmak istemez. Çalışma süresinin azaltılması, iş yaratma yolu olarak değil, işsizliğe karşı savaşta tamamlayıcı bir araç olarak kabul edilmelidir. Ayrıca, sürelerin azaltılmasının etkilerinden biri olarak, diğer ülkeler karşısında topluluğun rekabet edebilirliğinin korunması ihtiyacını da gözden kaçırmamak gerekir.

İşverenler işçi ve vardiya sayısını arttırmak yerine mevcut işçileri daha uzun süre çalıştırmayı tercih etmektedirler. Çünkü yeni işçilerin alınması yeni sigorta primleri ve vergi gibi ek maliyetlere katlanılmasını gerektirdiğinden, fazla çalışma ücreti zamlı ödense dahi, varolan işçilerin daha uzun süre çalışması işveren açısından daha hesaplı olmaktadır. Öncelikle fazla çalışmadaki zamlı ücret % 50 olduğu için fazla çalışma yerine yeni işçi alımı bu anlamda yeni işgücünün % 50 daha ucuza çalışmasını gerektirecektir. İşçi kesiminin önemli bir bölümünün aldığı asgari ücretin kanunen daha da düşürülmesi mümkün değildir. Ayrıca, varsayım fazla çalışma ücretlerinin ideal olarak ödendiğine dayanmaktadır ki, uygulamada iş güvencesinden yoksun çalışanlara, karşılıksız fazla çalışma yaptırıldığı oldukça yaygın bir gerçektir. Bir başka önemli nokta işverenlerin, yeni işgücü üzerindeki vergi ve prim yüküne de katlanması gerekecektir. Dolayısıyla fazla çalışmanın yapılmaması veya çalışma sürelerinin azaltılması halinde matematiksel olarak ortaya kesin konulacak bir bulgu olması mümkün olmamakla birlikte, sıkı bir denetim mekanizması ile sınırları kanunlarla çizilen çalışma sürelerinin ihlal edilmemesinin işsizliğin azalmasına belirli ölçüde katkıda bulunacağını söyleyebiliriz.

Bir başka görüşte de, işsizlik oranlarının yüksekliği aslında işverenlerin işine geldiği, işverenlerin işsizliği azaltma gibi bir kaygısının bulunmadığı ileri sürülmektedir. Çünkü işsizler ordusunun büyüklüğü çalışanlara, işsizler örnek gösterilerek işçilerin çalışma hakları ile ilgili konularda ses çıkarmamaları hatırlatılmaktadır. İşsizlik tehdidi işçilerin düşük ücretlere ve uzun çalışma saatlerine sessizce katlanmalarını sağlamaktadır. Maliyetleri artan işverenler yeni işçi istihdam ederek sabit maliyetlerini arttırmak yerine mevcut işgücüne fazla mesai yaptırmayı tercih etmektedirler. (Biçerli, 2004:64). Diğer bir deyişle, işsizliğin yoğunluğu nedeniyle işletmeler, istihdam ihtiyaçlarını fazla mesailerle kapatmaya çalışmakta ve bir anlamda işsizliğin artmasına sebebiyet vermektedirler. (İzgi ve Olcay, 2008:4).

Öte yandan, birden fazla işte iştigal etmesine rağmen, çalışma süresinin kısa ve gelirin az olması sebebiyle iş aradıkları için çok sayıda çalışan, eksik istihdam statüsündedir (Anker, 2003). İşverenler istihdam ettikleri işçileri işin yoğunluğuna göre farklı sebeplerle, farklı dönemlerde çalıştırabilmektedirler. Bu durumun makro ekonomi piyasalarından emek piyasasında, görünürde emek talebini artırdığı ancak, gerçekte gizli görünmeyen işsizliğin ortaya çıkmasına sebep olduğu söylenebilir.(Olgaç, 2007).

Kılıç'a göre; çalışma sürelerinin kısaltılmasının işletmelerin maliyet yapıları ve rekabet koşulları üzerine etkisinin araştırılması gerekmektedir. Bir ekonomide işverenler daha yüksek ücret ödemeye zorlanırlarsa, işletmelerin işgücü kaynaklı maliyetleri yükselecektir. Böyle bir durumda işverenler maliyet artışları sebebiyle üretimi azaltma yolunu seçebilirler ya da sermaye yoğun üretim şeklini tercih ederler. Ancak bu noktada unutmamak gerekir ki, işletmeler için önemli olan ücret maliyetleri yerine birim maliyetlerdir. Çalışma sürelerinde toplu olarak bir indirim söz konusu olduğunda birim maliyetler, indirimi telafi etmek için üzerinde anlaşılan ücret yükselmelerinden ortaya çıkan verimlilik etkilerinden ve son olarak çalışma saatlerindeki değişikliklerden etkilenebilir. İşin bir başka yönü, sermaye–yoğun işletmelerde, birim kapital maliyetleri, toplam birim maliyetleri üzerinde, ücret maliyetlerinin yarattığı etkiden daha yüksek bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, yapılacak çalışma süresi indirimleri sermaye malları / kapital kullanım ya da yararlanma süresini kısaltıyorsa, birim maliyetler, istihdam seviyesini olumsuz olarak etkileyerek yükselecektir. Ancak, işletme bazında çalışma süresi işletme süresinden ayrı tutulursa, bu şekilde kapital kullanım süresinin sabit

kalması ya da arttırılması durumunda birim maliyetler azalacaktır. Bu durum ise çalışma sürelerinde indirim yapılmasına imkan tanıyacaktır. (Kılıç, 2003:5).

Kılıç, sermaye- yoğun işletmelerde kapital malların yoğun kullanımının, maliyetler üzerinde çalışma sürelerindeki indirimlere göre daha tercih edilebilir bir etkisi bulunduğunu belirtmektedir. Çünkü bir işletmede aynı sayıdaki birim işgücünün çalışma süreleri kısaltılmasına rağmen, makinelerin çalışmadığı saatler azaltılarak ve vardiyalar arası üretime devam edilerek üretim yapılabilir. Aynı zamanda böyle bir durumda işletmeler, fazla çalışma ücretleri, ikramiyeler vb. gibi maliyet yükselmeleri ile karşılaşmayacaklardır. Ancak bu durumun hizmetler sektörü için geçerli olamayacağını da belirtmek gerekir. "İşletmeler daha fazla sayıda işgücü mü kullanacaklar, yoksa fazla çalışma hacmini mi arttıracaklardır?" sorusu etrafında düşünülmesi gerektiğini belirten Kılıç; işletmelerin, sabit istihdam maliyetleri (işe alma, eğitim, işe alıştırma vb. gibi) ve sosyal sigorta ödemeleri arttıkça, çalışma sürelerinin indirimi ve istihdam yoluyla çalışma sürelerinin yeniden dağılımına olumsuz tavır göstereceklerini ileri sürmektedir. Nitekim bu şekilde maliyetler oldukça yükselecektir. Ancak, eğer işletmeler sosyal güvenlik katkılarını çalışılan saat temeline göre öderlerse, sosyal güvenlik konusunun işlerin yeniden dağıtımını konusundaki rolü nötr olacaktır (Kılıç, 2003:5).

Kılıç'a göre; işletmeler açısından fazla çalışma kullanımının arttırılması için ikinci bir sebep, işverenlerin iş organizasyonuna karşı olan tutucu / geleneksel tutumları olabilir. Nitekim çalışma süresini azaltan firmalar aynı üretim düzeyini sürdürmek için daha fazla çalışana iş vermek isterlerse, yeni vardiya sistemleri veya çalışma organizasyonları ile tanışmak zorunda kalabilirler. İşletmelerin böyle bir durumda eğer yeterli deneyimleri yoksa, çalışma süreleri konusundaki radikal bir değişiklik durumunda olduğu gibi (örneğin, haftalık çalışma süresini 45 saatten 40 saate indirme), belki de denenmiş ve test edilmiş sistemlerin bulunmaması nedeniyle, işletmelerin işleri yeniden bir organizasyona tabi tutmaları maliyetli bir iş (özellikle öğrenme maliyeti) olacaktır. Ancak, eğer işletmeler gelişmeleri yakından takip eden, tecrübe alışverişinde bulunan yapıda iseler, bireysel öğrenim maliyetlerinin azaldığı ve yeniliklere imkan sağlayan bir ortamda daha kısa standart çalışma süreli kurum organizasyon modelleri hızlı biçimde yaygınlaşabilir. (Kılıç, 2003:5-6).

Yüksek kalitede işgücü kaynağı yoksa, özellikle nitelikli çalışanların fazla çalışma sürelerinin artacağı belirtilmektedir. Bu nedenle yeterli nitelikli işsiz potansiyeline sahip olmayan ülkelerde, aktif iş piyasası ve eğitim politikası gibi yollarla, çalışma sürelerinde indirim yaparak istihdamı arttırmak ve yeni bir işgücü dağılım politikasını yerleştirmek oldukça zorlaşacaktır. Bununla birlikte, ücret seviyelerinde yaşanan reel düşüşler özellikle kalifiye olmayan işçileri ve çalışma saatlerini arttırmaya zorlamaktadır. Bu nedenle fazla çalışma yönünde verilen teklifleri kabul etmektedirler. (Erdut, Tijen; 1999:110). Özellikle son yıllarda A.B.D.'de çalışanların haftalık çalışma sürelerinin düzenli olarak artışı bu olguya dayandırılmaktadır.

Kılıç, çalışma süresi indirimleri eğer düşük ücretlerin sebebi konumundaysa, satın alma gücünü azaltacağını belirtmektedir. Bu nedenle de çalışma sürelerindeki indirimler negatif üretim etkisi sebebiyle sermaye stoğunda azalmaya neden olabilecektir. Diğer yandan, yukarıda belirtilenin aksine çalışma sürelerinde yapılacak indirim sebebiyle ortaya çıkacak daha fazla boş zamanın, yeni ürünler ve hizmetler tüketmeye sebep olabileceği de belirtilmektedir. Bu durum, çalışma sürelerinde bir azalma gerçekleştirilmiş ve sonucunda pozitif istihdam etkisi yaratılmış ve işsizlik azalmışsa söz konusu olabilecektir. Çünkü böyle bir durumda genel olarak satın alma gücü azalmayacaktır. Tüketim artışı kaynaklı bir üretim genişlemesi ise, ekonomik büyüme için uygun bir zemin oluşturacaktır. Çalışma sürelerinin kısaltılması, işgücü yoğunluğu azalacağı için firmaları daha fazla yenilikte bulunmaya teşvik edici ve maliyet etkili bir yöntem olacaktır. Nitekim, işletmeler daha çok sermaye-yoğun teknikleri kullanmayı benimseyecekler ve işgücünden tasarruf sağlayan teknolojik gelişmeleri takip ederek bünyelerinde kullanmak isteyeceklerdir.(Kılıç, 2003:7)

3.2.3.2.Kayıt Dışı İstihdam Açısından

Kayıt dışı istihdam; resmi veya gayri resmi sektörde, kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi adına ya da ücretli olarak çalışan, faaliyetleri kamu kayıtlarına ve istatistiklere yansımayan, dolayısıyla istatistiksel olarak da tam anlamıyla hesaplanamayan istihdam aktiviteleridir. (Yereli ve Karadeniz, 2004:45). Kayıt dışındaki sistemin en önemli karakteristik özelliği, istatistiksel raporlarda görünmemesidir (Eilat ve Zinnes, 2002:1234). Kayıt dışı istihdam gelişen ülkelerde istihdamın önemli bir kaynağını oluşturmaktadır (Güloğlu, 2005:7)

Genel anlamda en yaygın ve geniş kayıt dışı faaliyet, kaçak çalışma ile işgücü sektöründe ortaya çıkmaktadır. İşverenin, işyerinin ve işçinin kayıtlı olmaması durumunda, kayıt dışı istihdam edilen işçilerin ücretleri de kayıtlı değildir ve bunun sonucu olarak da böyle bir ortamda çalışan kişi kayıt dışı olacağı ve sosyal güvenlik olanaklarından yararlanmayacağı bilincindedir (Yereli ve Karadeniz, 2004:39). Kaçak çalışma bir yandan işgücü rakamlarını ve dolayısıyla hükümetin istihdam politikalarını yanlış yönlendirirken diğer yandan da, işgücü sektöründen alınması hedeflenen vergi gelirlerinde de kayıplara yol açmaktadır. (Eilat ve Zinnes, 2002:1237). Bununla birlikte resmi işlerinin yanında kayıt dışı alanda faaliyet gösteren işgörenler, bu faaliyetlerinden dolayı resmi işlerinde de verim kayıplarına uğramaktadırlar (Özsoylu, 1996:47).

İşçiler açısından değerlendirildiğinde, bir işyerinde çalıştıktan sonra çeşitli nedenlerle iş ilişkisi son bulan işçinin genellikle bir başka iş aradığı günümüz sosyal yaşamının bir gerçeği olduğu bilinmektedir. Yapılan iş görüşmelerinde yahut iş ilanlarında genellikle o işte belli süre deneyim aranmaktadır. (Akyiğit, 2010a:1). İşçi adayının iddia ettiği branştaki deneyimini ve diğer işçilik haklarını ve hatta işçinin ilgili işteki nitelik ve davranışlarını gösteren “çalışma belgesi” bu anlamda işçinin işe alınmasında avantaj oluşturmaktadır. Ancak, kayıt dışı çalışan bir işçinin böyle bir belgeyi alma şansı bulunmadığından, yeni iş arayışlarında yine dezavantajlı olmaktadır.

1980 sonrası gelişmeler çalışma yaşamında genelden özele, toplumdaki bireye, vasıfsızlıktan kalifiye olmaya yönelik bir süreci başlatmıştır (Visser, 1995:80). Esnek çalışma modelinin bir sonucu işçi sınıfının çekirdek ve çeper olarak ikiye bölünmesi olmuştur. Çekirdek; yöneticiler, tasarımcılar, ustabaşılar, teknisyenler vb. sayıca az, kağıt üstünde de olsa iş güvencesi ve bazı sendikal haklara sahip kalifiye işçilerden oluşurken, çeper işgücü ise birincil ve ikincil olarak iki alt gruba ayrılmaktadır. Birincil çeper işgücü tam gün istihdam edilen ancak daha az mesleki ilerleme fırsatına sahip işçilerden oluşmaktadır. İkincil çeper işgücündekiler ise, esnek süreli sözleşmelerle çalışan geçici işçiler ve kendi adına çalışanları kapsamaktadır (Aykaç, 1996:115). Aynı zamanda kayıt dışı ekonomi diye adlandırılan sektördeki istihdamın da kaynağı olan çeper işgücü denem yarı işsiz konumundaki devasa kitle bu çalışma anlayışı ile daha da kalabalık hale gelmektedir. Sadece emek gücünü satarak yaşamak zorunda olan işçiler açısından esnek çalışma yöntemlerinin esas anlamı, tam zamanlı çalışma sisteminin

giderek ortadan kaldırılması ve insanca yaşanacak bir ücret elde etmeleri için sadece daha fazla çalışma seçeneğini bırakmasıdır.

Bir başka açıdan bakıldığında kayıt dışı ekonomi istihdam üzerinde olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Bu etkileri açıklayabilmek için asgari ücret uygulamasından yararlanmak mümkündür. Asgari ücret politikasının uygulanmakta olduğu bir ekonomide; yüksek gelir vergileri, göç ve istihdam kontrolleri, çalışma saatlerinde kısıtlamalar gibi çeşitli uygulamalar mevcuttur. Bu yüzden; resmi olarak çalışma imkânı olmayan bireyler ve ikinci bir işte çalışmak isteyenler bu isteklerini gerçekleştiremezler. Ancak; kayıt dışı istihdam, söz konusu kişilerin çalışmalarına ve gelirlerini artırabilmelerine imkân sağlar. Bu tür faaliyetler ekonomik yapıya dinamizm kazandırmasının yanında bazı sektörlerde de rekabetin artmasına olanak sağlar (Smith, 2002:1659). Bu nedenle yeterli gelir elde edemediğini düşünen çalışanlar tarafından da tercih edilmektedir. Bireylerin kayıt dışı kalarak vergiye tabi gelirlerini azaltmaları; devletin fiili vergi gelirlerini azaltırken, bireylerin kullanılabilir gelirlerini artıracaktır. Kullanılabilir gelirleri artan bireyler de marjinal tüketim eğilimine bağlı olarak tüketimlerini artıracaklardır. (Kıldış, 2000:200). Yasal sorumluluklarını yerine getirmeyen ve kayıt dışı faaliyet gösteren firmalar; kayıtlı çalışan firmalar ve uluslararası firmalara göre daha düşük maliyetle üretim yapabilmektedirler. Kayıt dışı çalışarak maliyet avantajı elde eden firmalar, ihracatın ve dolayısıyla yurtiçi gelirlerin artmasına katkıda bulunacaklardır (Kalça, 1995:52; Ögünç ve Yılmaz, 2000:5). Kayıtlı sektörde faaliyet gösteren firmaların birim işgücü maliyetleri, kayıt dışı sektöre göre oldukça yüksektir. Kayıt dışı işgücü istihdam ederek istihdam artığından faydalanabilen firmalar, bu artık sayesinde yeni yatırımlar için fon kaynağı elde edeceklerdir. Kayıt dışı kalarak elde edilen fonların yatırımlarda kullanılması sonucunda yeni istihdam olanakları yaratılabilecektir. Öte yandan, kayıt dışı istihdam hem işgören hem de işveren açısından iktisadi avantajlar sağlama imkanı yarattığından özellikle, işsizliğin yoğun olduğu ekonomilerde tercih edilmektedir. Artan rekabet, işletmeleri işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla kayıt dışı istihdama itmektedir (Murat, 2002:47).

Çalışma hayatında görülen kayıt dışı faaliyetlerin temel nedeni olarak, toplam vergi ve sosyal güvenlik yüklerindeki artışlar gösterilebilir (Enste, 2003:87). İşgören ve işverenlerin artan yükümlülükleri sonucunda ortaya çıkan kayıt dışılık, sosyal güvenlik

sistemini sekteye uğramaktadır. Netice itibariyle sosyal güvenlik kuruluşlarının etkinliğini yitirmesiyle beraber, çalışanlar sosyal güvenlik haklarından verimli bir şekilde faydalanamamaktadırlar (Schneider ve Enste, 2000:97). Kayıt dışı ekonomiye yönelen kesimin gerekçelerinden birisi de kayıtlı alanda faaliyette bulunmanın sınırlılığıdır. Devletin üzerlerinde fazla baskı oluşturduğunu düşünen bireyler bu baskıdan kurtulmak için kayıt dışına yönelebilmektedir. Çalışma hayatıyla ilgili düzenlemeler, işyerlerine getirilen standartlar, üretimin lisanslı olması, minimum yaş, eğitim, diploma, asgari ücret, fazla mesai ve kadın çalışanlara düşük ücret verilmesi gibi uygulamalar istihdamın ve üretimin kayıt dışına kaçmasıyla sonuçlanabilmektedir (İlgın, 1999:30). Öte yandan, kayıt dışı alanda faaliyet gösteren işletmeler, diğerlerine göre daha az vergi ödedikleri veya hiç vergi ödemedikleri için rekabet üstünlüğüne sahiptir. Bu ise, bir yandan kayıt dışı ekonominin büyümesine yol açarken, diğer yandan da ahlaki yozlaşma ve devlete olan güvenin azalmasına sebep olmaktadır (Altuğ, 1999:480)

Ülkemizdeki kayıt dışı ve korumasız işçi sayısının fazlalık nedenleri arasında, gelişmiş ülkelere nazaran istihdam sektöründe tarımsal faaliyetlerin fazla olması öne çıkarken, ücret dışı işçilik maliyetlerinin yüksek olması da etkili olmaktadır. Ülkemizdeki kayıt dışı çalışmaların bir özelliği de; ağırlıklı olarak tacir, esnaf, sanayici ya da çiftçi kesiminin kendi istek ve iradesi ile kayıt dışı çalışmayı tercih etmesi buna mukabil, işgörenlerin büyük bir kısmının da arzu etmediği halde işveren tarafından kayıt dışı çalıştırılmasıdır. Bu durumda ücretli çalışanlar ya kayıt dışı çalıştırıldıklarının farkında olmamakta ya da işlerini kaybetme endişesi ile kayıt dışı çalışmaya razı olmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004:50).

Çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi ve işçilik maliyetlerinin düşürülmesinin gereği olarak tüm dünyada işletmeler esnek çalışma koşullarına daha fazla uyum gösterebilmek için ölçeklerini küçültmektedirler. Ülkemizde ise işletme ölçeğinin küçülmesi ağırlıklı olarak alt-işveren uygulamaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle düşük nitelikli işgücünün yoğunluğu da göz önüne alınırsa, taşeronlaşmanın yaygınlaşması muhtemel olmaktadır. İşletmeler işgörenleri fazla çalıştırmaları bile kendileri için üretim yapan

taşeron¹ firmalarda siparişi yetiştirebilmek amacıyla fazla çalışma yaptırıldığından, fazla çalışma olgusuna dolaylı yoldan sebebiyet vermektedirler.

Küreselleşme eğilimleri ile birlikte, üretici firmaların maliyetlerini düşürmek amacıyla post-fordist üretim ve yönetim yapısını benimsemelerinin sonucu olarak, kayıt dışı istihdam ve taşeronlaşma oldukça yaygınlaşmıştır. Bir işverenin işin bir bölümünde veya işyerinden sayılan yerlerdeki işlerin yapımını çeşitli nedenlerle başka bir işveren bırakması yani işin onun vasıtasıyla yapılması mümkündür (Akyiğit, 2010b:1). Alt işverenlik veya taşeronluk olarak bilinen bu uygulama tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hızla yaygınlaşmakta, üretimin belirli aşamalarının işletme dışındaki başka işletmelere yaptırılması veya işyerinde başka işçiler çalıştırılarak yaptırılması emeğin maliyetini düşürürken, bir yandan da sendikasızlaştırmayı hedeflemektedir. Kötü niyetli taşeronluk uygulamaları; kaçak işçi çalıştırma, sözleşmesel ve yasal yükümlülüklere uymama, yeterli sağlık ve güvenlik koşullarından yoksun çalışma ortamı anlamına gelmektedir (Oğuz, 2007:70). Çalışma Bakanlığı müfettişlerinin uyuşmazlıklarla ilgili olarak yaptıkları tespitler sırasında rastladıkları örnekler veya yargıya intikal eden olaylarda, bazı işletmelerin alt işveren kurumunu kötüye kullandıkları anlaşılmıştır (Kutal, 2008:89). Vasıfsız işsizlere iş imkanı yaratmada kayıtlı ekonomiden daha fazla imkana sahip kayıt dışı ekonomiyi; işletmeleri kayıt dışına iten maliyetleri düşürmeden daha fazla vergi ve prim elde edebilmek mantığı altında kayıt altına almaya çalışmak beklenen faydayı getirmeyeceği gibi, kayıt dışı sektörden elde edilen gelirin azalmasına, işsizliğin artarak yoksulluğun yerleşmesine neden olabilecektir.

Taşeronlar genellikle 11 aydan daha az süreler için istihdam edilmektedir böylece, işveren işten çıkardığı işçilere tazminat ödeme zorunluluğundan kurtulmuş olmaktadır. Taşeronluğun tipik özellikleri; asgari düzeyden ücret almaları, sendika üyesi olmamaları ve tatil izinlerinin de bulunmamasıdır. (Suğur diğ.,1999). Taşeron işçilerinin çalışma sürelerinin yasal sınırları aştığı, günde 12 ve zaman zaman da 16 saat çalıştırıldıkları bilinmektedir. Bundan başka, işyerlerinde taşeron şirketlerin değişmesine rağmen işçilerin yeni taşeron şirketlerin işçileri gibi gösterilerek çalışmaya devam ettikleri

¹ Alt-işveren anlamında kullanılan “taşeron” terimi Fransızca “tacheron” kelimesinden gelmiştir. Kelimenin bir çok anlamı vardır, bunlardan bazıları zor ve tatsız işleri yapmak veya “hayvan gibi çalışmak” gibi küçük düşürücüdür.

anlaşılmıştır (Şafak, 2008:133). Ayrıca yapılan çalışmalarda, taşeron işçilerin günlük çalışma sürelerinin de, ana işletmedeki işçilere oranla daha uzun olduğu ortaya çıkmaktadır (Sezgin,2006). Taşeronlar ihale şartnamesinde ve sözleşmesinde belirtilmemişse işverenler genellikle iş kanunlarına aykırı davranmakta, bayramlarda, tatillerde, fazla çalışmalarda ve fazla sürelerde çalışmalardan doğan haklarını işçilere vermemektedirler.(Limon, 2008:129). Taşeron şirketlerde çalışan işçilerin sendikalaşması halinde, asıl işverenle taşeron şirket arasındaki sözleşmenin feshedilmesi sıklıkla rastlanılan bir durum olmaktadır. Her ne kadar yeni iş yasası, asıl işin parçası veya eklentisi durumundaki işleri yürüten işçilerin iş güvencesini asıl işverene yüklüyorsa da, yıllık yapılan hizmet akitleri koşullarında bu yeterli bir güvence sağlamamaktadır. Taşeron işçilere fazla çalışma yaptırılmakta ama bunun karşılığı verilmemektedir; bunun adı ise angaryadır. Taşeron işçilere uygulanan ayrımcılık son derece geniş bir alana yayılmaktadır. (Limon, 2008:130).

Taşeronluk ilişkisinde ana işletmedeki işin önemli bir kısmını üstlenen küçük ölçekli taşeron işletmeler; daha düşük ücretle, sendikasız, sigortasız işçi çalıştırmakta, iş ve sosyal güvenlik mevzuatının yükümlülüklerinden büyük işletmelere göre daha kolay kaçınabilmektedir. Bu yolla ana işletme, kendi bünyesinde ve sürekli işçi çalıştırma zorunluluğundan kurtulmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle işgücü maliyetinden tasarrufun bir yöntemi olarak görülen fason üretim yaptırma ya da taşeron işletme aracılığı ile işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, kuralsız işçi çalıştırmanın ve kayıt dışı istihdamın da genişlemesine yol açmaktadır (Mütevellioglu ve Aksoy, 2009:147-154). İşsizliğin yüksek olduğu Türkiye’de asgari ücretin altında bile çalışmaya razı olanların bulunduğu ortamda taşeron işçileri birikmiş ücretlerini dahi istemekten çekinmektedir. Düzenli bir gelir elde etmeden yoksun kalan işçiler ekonomik yaşam kadar sosyal yaşamlarında da önemli sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır. Eve düzenli gelir getirememesi, yoğun çalışma ve her an işsiz kalma gerilimi yaşayan işçiler yoğun bir stres baskısı altında kalmakta, ailesine, sınıfına, topluma hızla yabancılaşmaktadır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekmesine rağmen, hiç bir işçi, işten çıkarılma korkusu ve kaygısı ile işverenin böyle bir isteğine hayır diyemediğinden, pratikte yasanın bu hükmü anlamsızlaşmaktadır.

Taşeron firmalara karşı oluşan tepkinin nedeni işgücünün bölünmesi, düşük ücretlerle istihdam yaratılması, sendikalaşmaya ve sendikal örgütlenmeye engel teşkil etmesidir. Oysa, işverenler yönünden işin sevk ve yönetiminin kolaylaşması, üretim hızının artması ve maliyetlerin düşmesi anlamına gelmektedir. Bu sebeple, üzerinde fırtınaların kopması son derece doğal ve önemli bir istihdam sorunudur. Dolayısıyla taşeronlaşma, başta ücretler olmak üzere, sosyal haklar, sosyal güvence, çalışma süreleri gibi temel çalışma koşullarındaki standartların azalması anlamında önemli riskler barındırmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın gelişmesindeki en önemli neden işsizlik sorunudur. İşsizlik korkusu nedeniyle işgörenler kayıt dışı çalışmaya zorunlu olarak razı olmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004:85-88). Piyasadaki asgari ücretten veya bunun üzerindeki bir ücret seviyesinden iş bulamayanlar ise kayıt dışı çalışmayı teşvik etmektedir (Lemos, 2004:1). Kayıt dışı istihdam faaliyetleri, sosyal bir politika olan asgari ücret politikasının delinmesine ve işgücünün sömürülmesine sebep olmaktadır.

Ücret seviyelerindeki düşüklük, özellikle kalifiye olmayan işçiler için fazla çalışmayı cazip hale getirmektedir. (Kılıç, 2003:215). Bu durum kayıt dışı istihdamın özellikle düşük nitelikli işçilerde yaygın olmasına ve bununla birlikte uzun saatlerle çalışılmasına yol açmaktadır. Bu konuda ATO'nun tespitleri yerindedir: Ülkemiz genelinde lise altı eğitime sahip olanların kayıt dışı çalışma oranı yüzde 62, lise ve dengi okul mezunlarının kayıt dışı çalışma oranı yüzde 28, yüksek okul mezunlarının ise yüzde 9'a ulaşmaktadır. AB ülkeleri ile kıyaslandığında eğitim hayatı en kısa ülke olan ülkemizde bu durum genç nüfus açısından ülkemizin istihdam yükünü artırmakta, kayıt dışı çalışmayı da teşvik etmektedir. İşletmeler yüksek vergi ve maliyetler nedeniyle, gençler ise işsiz ve boşta kalmamak uğruna kayıt dışı istihdamı artırmaktadırlar. 15-24 yaş aralığındaki genç çalışanların yüzde 64.6'sı kayıt dışı istihdam edilirken, yasal çalışma süresinin haftada 40 saat olduğu ülkemizde, kayıtsız çalışanların en büyük sorunlarından biri de uzun çalışma saatleri olmaktadır. Öyle ki kayıt dışı çalışan, bir başka deyişle hiçbir sosyal güvencesi bulunmayan gençlerin yüzde 75'i, haftada 40 saatten fazla çalışırken, yüzde 43'ünün çalışma süresi 60 saatin üzerine çıkmaktadır (ATO, 2008).

Gerçekten de, yaşam standartlarını koruyabilme açısından ücreti yeterli olmayan işçi, ücretini artırmak için fazla çalışmayı bir yol olarak görmektedir. Fazla çalışma karşılığında ücretini alamayan işçiler böyle bir alacak hakkını ispatlayacak kanıtlardan da yoksundurlar. Öğretide, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde bu talimatın yazılı olarak verilmesi gerektiği yönünde hüküm olsa dahi uygulamada, yasal sınırların dışında Kanuna aykırı olarak fazla çalışma yaptırmak isteyen işverenler, bu konudaki talimatlarını yazılı yapmak istememektedirler (Karacan, 2006:84).

Uzun çalışma saatlerinin azaltılarak tatil hakkının bir sosyal ihtiyaç olarak çalışma mevzuatında hak ettiği yeri alması gerektiğine dair sendika temsilcileri görüş bildirmektedir:

“Uzun süreli çalışma saatleri işçinin enerjisini tüketmekte ve bedenini yıpratmaktadır. Uzun süreli çalışma aynı zamanda ek istihdam artışının önündeki en büyük engellerin başında gelmektedir. Kayıt dışı sektörlerin çoğunda günlük çalışma saatlerinin 12 saati aştığı dikkate alınır, çok büyük sayıda ek istihdam imkanı yaratmak mümkün hale gelecektir. Tatile çıkan sayısının artması uzun çalışma saatlerinin ve bütün çalışanların tatil hakkını yeniden ele almayı gündeme getirmiştir. Çalışma saatleri azaltılmalı, kayıt dışı istihdama son verilmeli ve tatil hakkı bir sosyal ihtiyaç olarak çalışma mevzuatında hak ettiği yeri almalıdır” (Kavak, 2009)¹

Kayıt dışının değerlendirildiği Uluslararası Çalışma Örgütü Raporu’nda, gelişmekte olan ülkelerde normal çalışma saatlerini düzene bağlamada ilerleme sağlandığı, ancak "özellikle aşırı uzun" çalışma saatlerinin yaygınlığının kaygı verici bulunduğu belirtilmektedir. Rapora göre giderek genişleyen hizmet sektörü ve kayıt dışı istihdam, uzun çalışma saatlerine yol açan başlıca etmenlerdir. Gelişmekte olan ülkelerde, toplam istihdamın en az yarısı kadar olan kayıt dışı ekonomide çalışanların yaklaşık yüzde 30'u haftada 49 saatten fazla çalışmaktadır. Özellikle ticaret, otelcilik ve lokantacılık, ulaşım, depolama ve iletişim gibi kollarda çalışma saatleri daha uzundur.(ILO,2006)

Kayıt dışı sektörde çalışan kaçak işçiler, yasal korumadan yoksun oldukları için işverenlerin ya da çalışmalarına vesile olanların boyunduruğu altındadır. Kendisi de önemli bir sorun olan kaçak işçiliğin aldığı “zorla çalıştırma” biçimleri endişe verici boyutlara ulaşmış durumdadır. Bununla birlikte 105 sayılı sözleşmede, cebri veya mecburi çalıştırmanın, “çalışma disiplini olarak” uygulanması da yasaklanmıştır. Oysa Türkiye’de özellikle de kayıt dışı istihdam edilen işçiler için, yasal düzenlemelere aykırı

¹ Birleşik Metal-İş Şube Başkanı

biçimde, “işten atma tehdidi” ve çeşitli zor yöntemleri ile uygulanan “çok uzun sürelere ve ağır çalışma koşullarına dayanan çalışma süreleri” bir çeşit zorla çalıştırma yöntemi olarak değerlendirilebilir. Yani, özellikle kaçak işçiler ve kayıt dışı istihdam edilen işçilerin bir kısmı çeşitli biçimlerde zorla çalıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılabilmektedir. Bu durum, ILO’nun 29 ve 105 sayılı sözleşmelerine aykırılık oluşturmaktadır (Bakır ve Akdoğan, 2009). ILO’nun haftalık çalışma süresini sınırlayan ve hafta tatili hakkını güvence altına alan 14 sayılı sözleşmesi, başta kayıt dışı istihdam alanları olmak üzere pek çok sınaî sektörde ihlal edilmekte, günlük ve haftalık çalışma süresi, yasa ve sözleşmede öngörülen sınırın iki katını aşabilmektedir. Çalışma saatine uyulmasını isteyen, fazla mesai hakkını ya da hafta tatili hakkını talep eden işçiler, işten atılmakla tehdit edilebilmekte ya da işten atılmaktadır. Özellikle organize sanayi bölgeleri, serbest bölgeler ve sanayi sitelerinde günlük çalışma süresi 16-18 saati, haftalık çalışma süresi ise 100 saati bulabilmektedir. (Bakır ve Akdoğan, 2009).

Fazla mesainin, yüzde 50 prim dahil tam olarak ödendiği yerlerde bile, bu ödemeler nadiren resmi olarak kaydedilmekte, dolayısıyla bunlar için hiçbir vergi ve sosyal sigorta katkısı ödenmemektedir. Bu şekilde, kayıtlı sektörde gözükken şirketler bile kayıt dışı sektörde faaliyet gösterebilmektedirler. Hazır giyim üretiminin yaklaşık yüzde 80’inin kayıt dışı sektörden geldiği hesaplanmaktadır. (JO-IN, 2005:10)

İşletmeler rekabet güçlerini koruyabilmek, verimliliklerini artırmak, boş yere fazla çalışma ile maliyetlerini yükseltmemek için denkleştirme uygulamalarını yararlı görürlerken, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı istihdamda, ücretlerin düşük olması, sosyal güvencesinin olmaması, sendikal örgütlenmenin olmaması gibi nedenlerle çalışanlar kendi istek ve tercihi dışında zorunlu olarak fazla çalışma yapmayı kabul etmektedir (Kutal, 1991a:91). Özellikle, kayıt dışı istihdam edilen işçilerin bir kısmı çeşitli biçimlerde zorla çalıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılabilmektedir. Çalışma saatleriyle ilgili çalışma mevzuatı, kayıt dışı işyerlerinde uygulanmamaktadır. Bu tesislerdeki işçiler, kanunun getirdiği korumaların birçoğuna erişememektedir. Kayıt dışı ve gayri resmi işyerlerinde, eldeki siparişe bağlı olarak, iş günleri çoğunlukla 14-16 saat arasındadır ve işçilerden çoğu kez haftada altı, hatta yedi gün çalışmaları istenmektedir. (JO-IN, 2005:7).

Toplu sözleşme kapsamının giderek daralmasında, kimi işverenlerin insan kaynakları yönetimi odaklı yeni üretim ve organizasyon modelleri benimsemeleri, işletmesinde yeni yapılanmaya gidemeyen kimi işverenlerin de ücret esnekliği sağlayabilme çerçevesinde toplu pazarlık sürecinin dışında kalmaları ve dolayısıyla kayıt dışı istihdama yönelme çabaları etkili olmuştur. Diğer taraftan, Türkiye’de, küresel rekabetle baş edebilmek için ileri teknoloji kullanamayan özellikle küçük ölçekli işletmeler çareyi sadece ucuz işgücü kullanımında gördükleri sürece ve yasal önlem alınmadığı takdirde, kayıt dışı istihdamın daha da artması kuvvetle muhtemel görünmektedir. (Mahiroğulları, 2004:400-401).

Kayıt dışı istihdamda daha çok niteliksiz, eğitim düzeyi düşük işçiler söz konusudur, emek maliyetleri düşük olduğu için işverenlerce tercih edilmekte, kayıtlı ekonomide istihdam edilme şansları olmadığını bilen bu kesim düşük gelirli ve sosyal güvencesiz de olsa buna razı olmakta ve fazla saatlerle çalışmaya ses çıkarmamaktadırlar. Kayıt dışı istihdam edilen işçiler açısından başlıca gerekçe, kayıtlı faaliyette bulunma imkanlarının sınırlı olmasıdır. Çalışanların büyük bölümü iş tercihi yapabilecek durumda değildir. Yoğun işsizlik ortamında çalışma koşulları ne denli kötü, çalışma saatleri ne denli uzun olursa olsun, bulabileceği bir işte çalışmak zorunda kalmaktadır. Ancak, bu kesimin ülkenin en yoksul kesimini oluşturduğu ve bu nedenle uygulamanın sömürü düzeyine vardığı işyerleri olduğunu da unutmamak gerekir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın devletin vergi gelirlerinin olması gerekenden düşük kalmasına, bu nedenle vatandaşlarına sunduğu hizmet düzeyinin de düşük olmasına, altyapı yatırımlarına gereken önemin verilmemesine, yeni istihdam olanakları yaratacak yatırımların kısıtlı kalmasına, sigorta primlerinden gelecek sosyal güvenlik gelirlerinden mahrum kalması nedeniyle bütçe açığı vermesine neden olduğunu da göz ardı etmemek gerekir. (Kutal, 2008:91).

Az sayıda işçiye fazla çalışma yaptırılması daha az sayıda işçinin istihdamı demektir ki çalışan sayısının azlığı devletin vergi gelirlerinin de azlığı anlamına gelmektedir. Oysa fazla çalışma yerine yeni işçi istihdamı halinde devletin vergi gelirleri artacak ancak fazla çalışma sürdürüldüğünde devlet bu imkandan mahrum kalacaktır. Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, kayıtlı çalışanlar ve işverenler üzerindeki vergi yükünün azaltılamamasına yol açmaktadır. Başka bir deyişle kayıt içinde olanlar, kayıt dışının yükünü de taşımaktadır. Fazla çalışma süreleri fiiliyatta yıllık 270 saati aşmaktadır.

Ancak kanunen bu sınırın aşılmaması gerektiğinden, işverenler yapılan fazla çalışma süresini de azami 270 saat bildirmektedir. Bir başka deyişle, fazla çalışmanın 270 saati aşması halinde işverenler ister istemez hukuka aykırılık nedeniyle aşan süreyi bildirememekte ve dolayısıyla ödemeleri gereken vergiyi de ifa edememekte, böylece karlılıklarını arttırmış olmaktadır. Bu durum, bu şekilde faaliyette bulunmayan işletmeler açısından haksız rekabet oluşturmaktadır. Çalışma süreleri uygulamasında hukuka aykırı faaliyet göstermek istemeyen işletmelerin işçilik maliyetlerinin bu nedenle daha yüksek olması, nihai ürün fiyatının da pahalı olmasına yol açmakta, bu durum ise yine vergisi ödeyen kurallara bağlı firma gibi aleyhine olmakta ve haksız rekabet oluşturmaktadır.

Hukuka aykırı şekilde çalışmadan ötürü, işletmeler haksız rekabet yaparak, aslında devletin gelirlerini artıracığı yerde işletme haksız kazanç sağlamaktadır. Çalışma sürelerine uygunluğun sıkı şekilde denetlenmesine ihtiyaç olmakla birlikte, denetim mekanizması tek başına yeterli olmayacaktır. İş Kanunu'nda öngörülen fazla çalışma sınırlarının aşılması halinde bir yaptırım bulunmadığından, konu istismara son derece müsaittir. Bu konuda sınırlara uymamayı caydırıcı nitelikte yasal olarak düzenleme yapılarak denetim mekanizmasının gücünü yasadan alması gerekmektedir.

3.2.4. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Açısından

Endüstri devriminin ardından, üretimin tarımdan endüstriye doğru yoğunlaşmasıyla topraklarını kaybeden çiftçiler, Avrupa'da ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Çalışma sürelerinin uzunluğu, işgücünün ucuzluğu ve tarım sektöründe artan işsizlik, endüstride olumsuz şartlar altında çalışmayı kabul eden bir burjuvazi kesimin oluşmasına neden olmuştur. Bu olumsuz şartlar içerisinde gelişen sendikacılık anlayışı ve uzun süren sendikal mücadeleler, Avrupa'da çalışma şartlarını işçilerin lehine geliştirmeyi başarmıştır.

Sanayi devrimi dönemindeki uzun çalışma süreleri, sefalet olarak nitelendirilen ücretler, iş sağlığı, güvenliği ve güvencesinden yoksunluk vb. bakımlardan işçilerin korunmasız çalışması ile işçilerin sömürüldüğü görülmektedir. Bu durumu önlemek için ilk olarak devlet çalışma hayatına müdahale ederken, ardından çalışma yaşamında söz sahibi olmayı isteyen çalışanların ve sonra da işverenlerin örgütlenmesiyle, sendikalar çalışma yaşamının vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir.

İşsizlik 1980'lerin ortalarından başlayarak 1990'ların sonları itibariyle yükseldikçe, birçok ülkede sosyal koruma sistemleri ve sendikalaşma zayıflamış, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi kesin biçimde işverenler lehine değişmiştir (Dereli, 2001). İşgücü fazlalığı nedenleriyle ucuz emek maliyetine dayalı rekabet üstünlüğünü korumak isteyen işletmeler; düşük ücretler, uzun çalışma süreleri ve kötü çalışma koşulları ile bunda başarılı olmaktadır. Düşük çalışma standartlarına dayalı rekabet, küresel talep yetersizliğine katkıda bulunarak istihdam için tehdit oluşturmakta, emeğin ve işçi sendikalarının pazarlık gücünü zayıflatmaktadır (Martin, 1994: 64-70).

Çalışma sürelerinin kısaltılması, işçi ve işveren tarafları arasında sürekli tartışma konusu olmuştur. İşçi sendikaları toplu pazarlık görüşmelerinde; işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması ve iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenlerle haftalık ve günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına çalışmıştır. İşçi sendikaları nasıl çalışma sürelerinin kısaltılmasını toplu sözleşme görüşmelerinde pazarlık konusu haline getirmekteyse, işveren sendikaları da iş sürelerinin esnekleştirilmesini talep etmiştir. (Kızılay 1999: 6).

3.2.4.1.İşçi Sendikaları Açısından

1980 sonrasında ekonomik yapıdaki değişim ile endüstrileşmiş ülkeler bir yandan verimli ve düşük işçilik maliyetlerine sahip ülkelerin, diğer yandan Japonya gibi kaliteli, esnek ve verimli çalışan ülkelerin hızlı ve yoğun rekabeti ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu noktada ise; işverenlerin öncelikli tercihleri, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla işçi sendikaları üzerinde reel ücretlerin kısılmasına ve çalışma koşullarının işgücü aleyhine düzenlenmesine yönelik baskı kurulması olmuştur (Selamoğlu, 1995:27).

İşverenlere, daha az işçi ve daha düşük ücretle daha fazla kâr imkanı veren uzun çalışma süreleri, işçi sınıfı açısından sınıf mücadelesini zayıflatan bir işlev de görmektedir. İşveren bu boyutuyla da işin içinden kazançlı çıkmaktadır. Zira daha uzun çalışarak ücretini arttırmayı amaçlayan, içinde debelendiği yoksullukla bu yolla baş etmeye çalışan işçilerin mücadele bilinci zayıf kalmakta, hatta giderek körelmektedir. Uzun çalışma saatlerinin yanı sıra, diğer ağır çalışma koşullarının altında bunalan işçi örgütlü

mücadeleden uzak kalmakta ve giderek içinde bulunduğu durumu bir kader olarak kabul etmeye başlamaktadır.

Çalışma ilişkilerinin esnekleşmesi, işçi sendikaların gücünü azaltmaya, işçilerin tepkilerini ve örgütlenme biçimlerini yumuşatmaya yol açmıştır. Atipik istihdam biçimlerinde bireysel iş ilişkilerinin ön plana çıktığı bir yapılanma görülmektedir (Mongan, 2000:63-70). Bireysel sözleşmeler ve performansa dayalı ücret sisteminin yaygınlaşması, sendikaların ücret stratejilerini önemsiz hale getirmiştir. Uluslararası rekabetin yoğunlaşması ise emeğin ucuzlatılması yönünde baskı yaratmakta ve buna direnemeyen işçi ile birlikte sendikalar da zayıflamaktadır. İşgören açısından esnek çalışma süreleri; toplu pazarlık ile elde edilen hakları zayıflatmakta ve güvenden yoksun bazı istihdam türlerini teşvik edip yaygınlaştırmakta, iş yaşamında eşitsizliğin artmasına, ücretlerin, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açılarından korunmanın azalmasına, iş yoğunluğunun artmasına ve sendikasızlaşmaya sebep olmaktadır. (Akçay, 1994:119).

Konjonktürel olarak istihdamın düzensizleşmesi ve işsizliğin artmasıyla, ücretler önemli ölçüde azalmaktadır. Taşeronluk uygulamaları, toplu sözleşme sistemini etkisizleştirilerek, sendikalaşmayı engellemekte ve böylece düşük ücretli ve iş güvencesiz olmayan işgörenler çalıştırılmakta ve grevler engellenmektedir. Kayıt dışı sektörde yasal olarak sendikalaşmak mümkün olmadığı için bu sektörde istihdamın yaygınlaşması da sendikasızlaşmayı artırmaktadır. İşçi sendikalarının etkisiz duruma gelmesinde en önemli etken işsizlik sorunudur. Teknolojideki süratli gelişim ve fason üretimin yaygınlık kazanması da sendikaları olumsuz yönde etkilemeye devam etmektedir. Çalışma yer ve zamanına bağlı kalmadan yapılan standart dışı çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanması, işçinin kendisini bu sınıfın bir üyesi olarak görmesine engel olmaktadır.

Hizmet sektörünün gelişmesi, nitelikli işçileri bireysel sözleşmeler yapma tercihinde belirleyicidir çünkü bu tür işçiler, sendikal yollarla elde edebileceği olanakları bireysel sözleşmeyle kazanmakta ve çalışma koşullarını kendi açılarından ayarlayabilmektedir. Böylece, sendikalara duyulan gereksinim azaldığından sendikalılıktan uzaklaşmaktadırlar. Tam gün süreli çalışan beyaz yakalılarda da sendikalaşma oranı mavi yakalılara göre daha düşüktür (Aykaç, 1996:119). Dolayısıyla, sendikalaşma

oranları da giderek azalma eğilimi içinde bulunmaktadır. Birçok ülkede sosyal koruma sistemleri ve sendikalaşma zayıflamış, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi kesin biçimde işverenler lehine değişmiştir (Dereli, 2001). Esnek çalışma hizmet sektöründe daha fazla uygulama imkanı bulduğu için beyaz yakalı sendikalarca, mavi yakalı sendikalara göre daha fazla desteklenmektedir (Tarcan, 2001:38).

Esnek sürelerle çalışma sistemin temelinde yatan denkleştirme uygulaması, büyük işyerlerinde yaygın biçimde uygulanmakta olan postalar halinde çalışma sistemi nedeniyle gerçekleşmemekte, postalar halinde çalışmanın bulunmadığı işyerleri ve işletmelerde de genel olarak işçiler ve sendikalar bu çalışma biçimine sıcak bakmamaktadır (Yılmaz, 2009). Esnek çalışma ile fazla çalışma saatlerinin azaltılması imkanı getirilmesi yönüyle işçi sendikaları çalışma biçimlerine bu tür yönden karşı çıkmaktadır çünkü, fazla çalışma ücreti kazanılması işçi sendikalarının üzerinde durduğu bir husustur. İşçi sendikaları bir başka yönden de esneklik ve esnek çalışma ile işletmelerde yönetimin güçlenerek, çalışanlar üzerindeki kontrolün artmasına yol açması sebebiyle sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin etkinliğinin azalacağını ileri sürmektedirler.

Sendikalar yeni çalışma ilişkilerini sendikasızlık ve örgütsüzlük olarak nitelendirdikleri için esnek çalışma sürelerine şüphe ile yaklaşmışlardır. Fazla çalışma ücreti işçiler için önemli bir gelir kaynağını oluşturmaktadır. (Yavuz, 1995:33). Sendikalarda esnek çalışmanın, işverenlerin fazla çalışma ücreti ödemeksizin işçileri daha fazla çalıştırmada bir yöntem olarak kullanacakları endişesi hakimdir. İşçi sendikaları demokratik olmadığını düşündükleri esnek sürelerle çalışma sistemiyle; toplu sözleşme düzeninin ortadan kaldırılmak istendiğini, mevcut yasa ve toplu sözleşme güvencesi altındaki hakların güvencesi kalmayacağını, çalışanların uzun yıllar süren mücadelelerinin ürünü ILO sözleşmelerinin engel görülerek ortadan kaldırılacağını, çalışanların sosyal güvenceden yoksun kalacağını, endüstri ilişkilerinin yok sayılacağını ileri sürmektedirler (Noyan, 2007:136; MESS, 2001). Ayrıca sendikalar, esnek çalışmanın işletmelerde yönetimi güçlendireceğini, idarenin kontrolünü artıracaklarını ve sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin etkinliğinin azaltacağını iddia etmektedirler. (Hanedar, 2002:35). İşçi sendikaları kriz dönemlerinde bazı işletmelerde fazla çalışma ücretleri,

hafta tatili ve vardiyalı çalışmalarda sözleşmede yazılı hükümlere uygun olarak ödemelerin yapılmadığını iddia etmektedirler (Petrol-İş, 1999:815).

İşçi sendikalarının talepleri; ücretlerde indirim yapılmadan çalışma sürelerinin kısaltılmasını, yıllık ücretli izin süresinin artırılmasını, erken ve tercihe bağlı emekliliğe imkan tanınmasını ve işçilerin çalışma sürelerinin belirlenmesinde söz hakkına sahip olmalarını içermektedir. Öncelik sırası zamana göre değişmekle birlikte, kısaltılmış günlük çalışma süresi ve kısaltılmış haftalık çalışma süresi daha uzun yıllık izin süresine tercih edilmektedir (Cuvillier, 1984:7).

Çalışma sürelerinin kısaltılmasıyla temelde işçilerin yaşam standardı kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır. İşçinin bedenen, zihnen ve ruhsal olarak dinlenmesini, rahatlamasını ve sinirsel geriliminin azalmasını, kişiliğini geliştirmesini, ailesiyle daha fazla vakit geçirmesini, eğitim ve kültürel faaliyetlere, eğlenmeye zaman ayırmasını, toplumsal, politik ve sendikal faaliyetlere katılmasını mümkün kılmak amacıyla çalışma saatleri kısaltılmalıdır. Böylelikle, işyerinde hastalık ve kaza riski azalacak, hastalık ve kazalara bağlı devamsızlıkların önüne geçilmiş olacaktır. Bunun sonucu olarak da işçilerin üretkenlikleri artacak ve işyerinin üretim kapasitesinde de artış olacaktır.

Çalışma sürelerinin kısaltılmasıyla işsizlik oranında da azalma olacağına dair beklenti, belirli diğer süreçlerle birlikte ele alınmalıdır; Bunlar; çocuk işçiliğinde yaş sınırının düşürülmesi, normal emeklilik yaşının düşürülmesi, vardiya sürelerinin azaltılarak vardiya sayılarının artırılması, işin parçalara bölünerek yeni iş paylaşımının yaygınlaştırılması sonucu arz ve talep dengesinin sağlanmasıdır. Ayrıca, çalışma saatlerinin azalması sonucu boş vakti olacak işçilerin spor, turizm, eğitim, kültür ve eğlence sektörlerinde de yeni talepler yaratacağı ve bu alanlarda da yeni iş imkanları doğacağı ifade edilmektedir.

Avrupa'da bir çok işçi sendikası hem ülke düzeyinde hem de toplu sözleşmeler aracılığıyla, işletme düzeyinde varolan işlerin korunması ve yeni istihdam yaratmak için çalışma sürelerinin azaltılması üzerine mücadele etmektedirler. Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) 1989'da yapmış olduğu kongresinde herhangi bir gelir kaybına yol açmadan, iş garantisi sağlanarak yeni istihdam yaratacak şekilde çalışma sürelerinde esaslı bir düşüşün sağlanması gerektiğini vurgulayarak, gelişmiş ülkelerde 35

saatlik, kalkınmakta olan ülkelerde ise 40 saatlik haftalık çalışma süresini gerçekleştirmeyi hedef olarak tespit etmiştir.

Aynı zamanda kongrede fazla mesainin azaltılması, kontrol edilmesi ve fazla mesainin izinlerle telafi edilmemesi talep edilmiştir. Bu anlamda yapılan mücadeleler başta Avrupa olmak üzere bir çok ülkede sonuçlarını vermiş ve çalışma sürelerinin kısaltılması ve fazla mesailerin sınırlandırılması sonucunda mevcut işlerin korunmasının yanında pek çok işsize de yeni istihdam imkanı sağlanmıştır.

İşsizlikteki artış, iş piyasasındaki esnek süreli çalışmalar ve işverenlerin sendikasızlaştırma yönündeki tutumları bir çok ülkede sendikal hareketin krize girmesine yol açmıştır. Fazla çalışma ile ilgili hükümlerin işçinin aleyhine işlediği ifade edilerek, bu hükümlerden korunmanın tek yolunun sendikalaşarak, işçi sendikalarını yeniden güçlendirmek ve toplu iş sözleşmelerinde işçi kesiminin daha fazla söz sahibi olmasını temin etmekten geçtiği belirtilmektedir (Şakar, 2006b:173).

Dünyada her geçen gün daha da yaygınlaşma fırsatı bulan esnek çalışma konusunda, işçi sendikalarının bu gerçeğe karşı çıkmalarından çok daha gerçekçi politikalar üretmesi beklenmektedir. Teknolojik gelişmelerle birlikte artık kesintisiz üretim yapmak olanaklı hale geldiğinden, vardiya ve gece çalışmaları iş yaşamının ayrılmaz parçası sayılmaktadır. Dolayısıyla, işçi sendikalarının bu tür çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazası riskleri açısından yaratacağı sakıncaları saptayarak, bunların tasfiye edilmesine yönelik yöntemler üzerinde durması daha faydalı olacaktır. İşsizliğin azaltılması, hatta önlenmesi ve kayıt dışı sektörle mücadele edilmesi gerek işçi ve işveren ve gerekse bu kesimlerin temsilcileri tarafından da dikkate alınarak, iş sağlığı ve güvenliği bakımlarından ortak hareket edilmesi gerçekçi çözüm arayışına uygun düşecektir.

Gerçek çözüm yolu; küresel rekabet anlayışından uzaklaşmak, kar ve ücret paylaşımında adaletli davranmak, gelir dağılımındaki eşitsizliği gidermek, emek sermaye arasında hakkaniyetli davranmaktan geçmektedir. Esneklik adına çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunların çözümünü bireysel hizmet sözleşmelerine bırakmak, sanayi devrimi şartlarına yeniden dönmek demektir. Sorunun çözümü salt sosyal taraflara bırakılamaz, çünkü işçi sendikaları bu sistem karşısında zayıflamış, toplu pazarlık gücünü yitirmiş ve taraflar arasındaki güç dengesi bozulmuştur: Bu nedenle

sosyal dengenin sağlanması ve korunması için devlet serbest piyasaya müdahale etmelidir. (Şen, 2000:65)

Dünya piyasalarında üstünlük kurmayı ve bunu devam ettirmeyi amaçlayan çok uluslu firmalar, önceleri yatırımlarını gelişmiş ülkelere yöneltirken, 1980’li yıllardan itibaren yatırımlarını ağırlıklı olarak sosyal hakların gelişmediği, sendikaların zayıf ve ücretlerin düşük olduğu ülkelere yönlendirmişlerdir. Bu firmalar aynı zamanda, emek maliyetlerini düşürebilmek için çalışma hayatında esneklik sağlayacak uygulamaların da öncülüğünü yapmışlardır (Kutal, 2008:84). İşçilik maliyetlerini düşürme çabalarının getirdiği esneklik arayışları; çalışanlar açısından “örgütlenme hakkı” ve “iş güvencesi” ile bazı sosyal hakların en azından “çevre işçileri” açısından kullanılmasını olanaksız kılmıştır.

İşçi sendikalarına göre, istihdamı artırmak için işçilik maliyetlerini ucuzlatmak ve bu sayede sermayenin daha fazla işçi istihdam edeceği beklentisi içinde olmak asılsız bir düşüncedir. Aslında sermaye, birim işçilik maliyetlerini teknolojiye yaptığı yatırımla kendisi düşürmektedir. Sermayenin işsizliğin azaltılması gibi bir derdi yoktur. Tam tersine işsizliğin olması, işçilerin taleplerini geriletebilmek bakımından işine de gelmektedir. Sermaye elbette işçilik maliyetlerinin düşürülmesine sesini çıkarmaz ama işçilik maliyetleri ucuzladı diye de daha fazla işçi çalıştırmaz. Bütün bu girişimleri, işçi sınıfı karşısındaki konumunu daha da güçlendirmek için kullanır, güvencesiz ve kuralsız çalışmaya razı binlerce işçiyi bağımlı hale getirdiği oranda da, kimi haklara sahip olan diğer işçileri sindirmiş olur. (BMİS, 2010).

Sanayileşmiş ülkelerin dünya pazarlarında rekabet güçlerini koruyamamaları, uzak doğu ülkelerinde ucuz işgücüne dayalı üretimin çok düşük fiyatlarla dünya pazarlarına çıkması veya yeni üretim teknolojilerinin kullanılması, sanayileşmiş ülkelerde sendikacılığın sorgulanmasına yol açmıştır. Ekonomisi ve iş piyasası gelişmiş ülkelerde işçi sendikaları fazla çalışmayı arzu etmezken, buna karşılık iş piyasası yeterince gelişmeyen ülkelerde fazla çalışma sağlayan işçi sendikaları başarılı kabul edilmektedir. (Kurucu, 1987:77). İşçi sendikaları bir yandan, esneklik örneğinde de olduğu gibi, çalışma şartlarını geliştirme yoluyla işçilerin geleneksel çıkarlarını temsil etmek durumundadır. Diğer yandan esneklik düzensiz çalışma sürelerini gerektiren işleri ortaya çıkarabilir ki bunlar, yaşamak için yeterli kazanç meydana getirmeyebilir veya

işçinin bağımlılığının artmasına yol açabilir (Hamel, s. 454); Bu durumda sendikaların üyelerini koruma rolü ortadan kalmış olacaktır. Böylece esneklik, çalışma şartlarının kişiselleşmesi ve toplumsal dayanışmanın azalmasıyla sonuçlanabilir ve sendikalar kurumsal çıkarlarını savunmak üzere esnekliğe karşı bir tavır alabilir. Bundan dolayı sendikalar esnekliğe karşı oldukça kuşku bakmaktadır. Ancak, ekonomik ve sosyal sebeplerle, çalışma saatlerinin azaltılması yönünde olumlu bir tavra da sahiptirler (Endruweit, 2000:519).

İşçi sendikaları, denkleştirme uygulamasına taraftar değildir, sadece istisnai durumlarda kullanılmasını istemekte aksi taktirde, son derece düzensiz çalışma saatlerinin normal uygulama haline gelebileceğinden endişe etmektedirler. İşçiler, fazla mesai ödemesi ve zaman telafisi arasında kanunun gerektirdiği seçme hakkına sahip olmayabileceklerini düşünmekte ve fazla mesai saati sınırları, fazla mesai ödemeleri ve zorla çalıştırma bakımından haklarının ihlal edileceği hususunda kaygılanmaktadırlar (JO-IN, 2005:9).

3.2.4.2. İşveren Sendikaları Açısından

İşveren sendikaları; küreselleşmeyle birlikte uluslararası ekonomik bağlantılar ve pazarlarda oluşan zorlu rekabet şartları çerçevesinde, sadece işçinin korunmasına dayalı bir anlayışın devam edemeyeceğini, işçi ve işverenin birlikte düşünülmesinin gerekli olduğunu belirtmektedirler. Bu anlayışa göre, işyerinin korunması dolaylı olarak işçinin de korunması anlamına gelmektedir. Gittikçe değişken hale gelen ihtiyaçlara, hizmet ve üretim taleplerine, değişen hayat tarzlarına ayak uydurmak, işletme giderlerini düşürmek için esnek çalışma süreleri ve özellikle denkleştirme uygulaması kaçınılmaz hale gelmiştir (Kızılray, 1999:7). Esnek çalışma süreleri ile işsizlik azalacak, işyerlerinde endüstriyel demokrasi yerleşecek, ürün ve iş kalitesi ile birlikte iş doyumuna da artacak, çalışanların inisiyatiflerinin artmasıyla, işçinin yaratıcı gücü ortaya çıkacak ve işe yabancılaşma ortadan kalkacaktır (Abbasoğlu, 2001:4).

İşveren sendikaları açısından çalışma sürelerindeki esneklik; işçilerin verimlilik ve kapasite kullanım oranlarının artması, maliyetleri ve işgücü devrinin azalması böylece, işletmenin verimliliği ile rekabet gücünün yükselmesi anlamına gelmektedir (Kurtulmuş, 1996:216). Çalışma hayatında esnekliğin, ülkelerin işsizlik sorununa çare bulmak ve istihdamı artırabilmek açısından büyük önem taşıdığı ifade edilmektedir.

(TİSK, 1994). İstihdamın önünde duran işçiyi aşırı koruma engelleri ülkelerin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir.

İşveren sendikaları “yoğunlaştırılmış iş haftası” taleplerini fazla çalışma ücretlerini fiilen kaldırdığı için desteklemektedirler. Çalışma saatlerinin ücrette değişim olmadan kısaltılması, maliyetlerin ve buna bağlı olarak satış fiyatlarının da artması anlamına gelmektedir. Bu durum, söz konusu ürünü kullanan bütün endüstrileri etkileyecektir. Yüksek fiyatlar, pazarlama ve rekabet gücünü zayıflatacak ve fiyatların yükselmesine bağlı olarak enflasyon oranında yükselme görülecektir. Sonuçta, ülke ekonomisi üzerindeki etkileri olumsuz olacaktır.

İşveren sendikaları; kendilerine daha düşük işgücü maliyetlerini, daha yüksek verimliliği ve küresel pazarda rekabet şansını çağrıştıran çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi uygulamalarının, toplu iş sözleşmelerine yansıtılmasını talep etmekte ve bunun önünde engel oluşturan toplu sözleşme hükümlerini eleyerek, işverene inisiyatif kazandıracak yeni düzenlemeler getirmek arzusundadırlar (Şafak, 2005):

“Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi talepleri; metal, tekstil, cam, çimento, seramik, deri işkollarında işveren sendikalarının taraf olduğu büyük ölçekli grup toplu pazarlığı müzakerelerinde, petrol ve lastik sektörlerinde tek tek yürütülen işyerleri ölçeğindeki toplu pazarlık sürecinde işveren sendikalarınca etkili biçimde savunulmuştur... 4857 sayılı İş Kanunu, esnek çalışma uygulamalarının önündeki katı engelleri kaldırmış da olsa, işverene yeterli üstünlüğü tanımadığından, üstünlük toplu pazarlık yoluyla sağlanma yoluna gidilmektedir. İşveren sendikalarının “toplular iş sözleşmelerinin 4857 sayılı İş Kanununa uyarlanması” adı altında yürüttükleri çabalar, aslında Kanunun kendilerine tanımadığı üstünlüğü toplu sözleşme masalarında güç kullanarak sağlama manevrasısıdır...Yapılan bazı toplu iş sözleşmesinde, çalışma saatlerinin işverence değiştirilebileceği açıkça hüküm altına alınırken, bazı sözleşmelerde ise, “günlük çalışma sürelerinin tespiti işverene aittir” hükmü getirilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde denkleştirme çalışmaları ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve Kanun’un izin verdiği en üst sınır olan dört aya kadar genişletilmiş ve böylece işverene yoğunlaştırılmış iş haftası uygulayabilmesi temin edilmiştir. Esnek çalışma hükümleri yönünden toplu iş sözleşmelerinin kritik maddeleri olan çalışma süreleri, fazla çalışmalar bir iki istisna dışında tüm sektörlerde 4857 sayılı Kanuna uygun olarak yeniden düzenlenmiştir.”

Pazar koşullarına ve firmanın sipariş durumuna en uygun biçimde günlük çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı biçimde dağıtılabilmesi ve “yoğunlaştırılmış iş haftası” uygulamalarıyla çalışma süreleri, fazla çalışma ücreti de ödenmeksizin günde 11, haftada ise 66 saate kadar çıkarılabilmektedir. Bu tür uygulamalar işverene, “zaman” üzerinde hâkimiyet olanağı sağlarken, işgücü maliyetlerini de işçinin fiilen

çalıştığı saatler için yapılan ödemelere yaklaştırmakta olduğundan, işveren sendikalarınca bu tip çalışma modellerinin yaygınlaştırılması arzulanmaktadır. (Şafak, 2005).

İnsan kaynakları yönetimi, ücretlerin belirlenmesinde esnek bir yapıyı tercih ederek ücreti, çalışma ve karlılıkla ilişkilendirme eğilimindedirler; yasal zorunluluklar ücretlere ilişkin politikaları sınırlamaktadır. Fazla çalışma sürelerine ilişkin ücretlendirme, yasa ile belirlenmiş sınırlar dahilinde yapılabilmekte olup, bunun dışındaki uygulama geçersiz sayılmaktadır. Çalışma ilişkileri ile ilgili yasal çerçevemizde şu anda mümkün olmayan bir uygulama Alman Wolksvagen şirketi'nde yaşanmıştır: (Özdemir, 2004:10):

“Wolksvagen şirketi tüm kuralları yıkan farklı bir teklifle toplu iş sözleşmesi masasına oturmuştur. 5000 X 5000 adı verilen bu "sihirli formül" yaratılacak 5000 yeni istihdama ve bu işçilere ayda 5000 DM ödenmesine karşın, şirket tarafından belirlenecek üretim hedefi gerçekleşinceye dek yapılacak fazla çalışmalar için hiçbir fazla çalışma ücretinin ödenmemesi üzerine kurgulanmıştır. Elbette bu teklifin iki boyutu vardır. İlki böyle bir yapının sadece toplu iş sözleşmesinde sağlanan anlaşma ile kurulabilmesinin mümkün olup olmadığı, diğeri de sendikaların görevlerinde gerçekleşecek ani değişikliktir. Çünkü sendikalar, Türkiye'de olduğu gibi tüm dünyada da üyelerinin sosyal ve ekonomik hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirmeyi amaçlar. Yeni istihdam alanı yaratmak sendikaların üst amaçları olsa da, temel amaçları üyeleri için daha iyi koşullar oluşturabilmektir. Sonuçta başta karşı çıkılsa da bu teklif kabul edilmiştir. Bu çalışma biçimi WV'de büyük üretim artışına sebep olduğu gibi hisselerinde de artışlar kaydedilmiştir.”

İşveren federasyonları, sendikalarla birlikte yapacakları toplu pazarlıklarda (aksi yasa metinlerinde olmadığı takdirde) esneklik için temel şartları formüle etmek zorunda kalacağından, toplu pazarlık çoğu defa “daha çok iş esnekliği için daha az çalışma saatleri” şeklinde ortaya çıkacaktır. (Endruweit, 2000:519)

3.2.4.3.Toplu Sözleşme Açısından

Çalışma süreleriyle ilgili politikalar; işletmelerin ekonomik verimlilik beklentileriyle uyumlu olmasını sağlamalı, çalışanları toplumsal koruma ve gelişme beklentileriyle uyumlu hale getirmeli, topluma gereksinim duyduğu hizmetleri ve hizmet alt yapısını sağlayabilmelidir. Bu politikalar; toplu iş sözleşmeleri, geleneksel işçi-işveren ilişkileri, çalışma yeri, süresi ve şartları açısından önemli ölçüde değişmektedir. Bu uygulamaların gerek işverenler ve gerekse işçiler bakımından faydalı yönler içerdiği göz önüne alındığında, işletmelerin rekabet etme şanslarını yitirmelerine ve verim düşüklüğüne yol açmadan ve üstelik işçileri korumasız bırakmadan her iki tarafın da bu

uygulamaya olumlu yaklaşımları ve ortak noktalarda uzlaşmaları daha mantıklı görünmektedir. Günümüzde, toplu pazarlığın düzeyinde ve içeriğinde ciddi değişimler olmuş ve toplu iş hukuku karşısında bireysel iş hukuku önem kazanmaya başlamıştır.

Sendikalar yıllarca çalışma sürelerinin kısılması için uğraşmış ve toplu iş sözleşmeleri ile bunu sağlamaya çalışmıştır. Böylece işçilerin yaşam standartlarının artırılması ve bir istihdam politikası olarak işsizliğin azaltılması hedeflenmiştir. Esneklik uygulamaları, daha çok özel kesimde ve kayıtlı ekonomide faaliyet gösteren işletmelerin yasaları hatta, imzaladıkları toplu iş sözleşmelerini esneterek hayata geçirmeleri şeklinde görülmektedir. Gerek toplu sözleşme müzakerelerinde ve gerekse toplu iş sözleşmelerinin uygulanması sırasında, işletmelerin esneklik talepleri şu gerekçelere dayanmaktadır (Kutal, 2008:86): Rekabet koşulları esnekliği gerektirmektedir; Yüksek maliyetler ancak esneklikle aşılabılır; İşyeri yoksa, işçi de yoktur; Esnek davranılmadığı takdirde kriz ve ekonomik darboğazlar aşılamayacaktır. Özellikle kriz dönemlerinde uygulamada sıkça görülen esneklik taleplerinin başında fazla çalışma süreleri ile ücretlerde ve fazla çalışma ücretinde esneklik gelmektedir. Pazarlıklarda kilit noktayı, karşılıklı çıkar bağlamında işletmenin ayakta kalması ve işçilerin belirli bir gelirden mahrum kalmaması hususları oluşturmaktadır. Pazarlık görüşmelerinde adeta gelenekselleşmiş öncelikli ücret pazarlığının yerini istihdam güvencesi elde etmeye yönelik hükümler almaya başlamış; taraflar arasında karşılıklı ödün pazarlığı yaygınlaşmış, sözleşmelerin yıllara göre kapsadığı işçi sayısında giderek daralmalar ortaya çıkmıştır.

Fazla çalışma uygulamalarının işçinin aleyhine olduğunu savunan Şakar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun fazla çalışma ile getirdiği yeni düzenlemeler karşısında, işveren kesiminin, Toplu İş Sözleşmesi hükümleriyle getirilmiş fazla çalışma düzenlemelerini bile bu Kanun'a aykırı olduğu gerekçesiyle ortadan kaldırmaya teşebbüs ettiğini belirtmektedir (Şakar, 2006a:426).¹ Günümüzde; işçi, işveren ve devlet arasındaki işbirliği yerini işçi-

¹ Y 9.H.D., 22.09.2004 tarih ve E. 24180, K. 19649 sayılı Kararı; "Davacı işveren sendikası, yürürlükte bulunan 01.01.2003-31.12.2004 süreli Toplu İş Sözleşmelerindeki fazla çalışmanın tamamı ile fazla çalışma ücretinin hesaplanmasına ilişkin maddelerin daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi hükmüne aykırı olduğu bu nedenle toplu iş sözleşmelerinin ilgili hükümlerinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Dosyada mevcut 01.01.2003-31.12.2004 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesi'nin 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlük tarihi olan 10.06.2003 tarihinden önce bağtlandığı anlaşılmaktadır. Anılan Sözleşme'nin 65. maddesinde yer alan "...sözleşmenin kanun ve içtihatlarla aykırı olamayacağı..." şeklindeki hükmün sözleşmenin bağtlandığı

işveren işbirliği ve diyaloguna bırakmış ve çalışma ilişkilerini işyerine kaydırmıştır. İşçinin korunması ilkesi ve güvencesi işyerinin pozisyonu ile ilgili hale gelmiştir. Bu durumda işyeri sendikacılığı ve toplu pazarlık önem kazanmış, iş uyuşmazlıkları ve grev sistem içinde erimiştir (Gerşil:2004:153).

Günümüzde pek çok ülkede çalışma saatleri, yasalarla ve toplu sözleşme uygulamaları ile düzenlenmektedir. Sanayileşmiş ülkelerin bir çoğunda, çalışma sürelerinin belirlenmesinde bireysel iş yasalarına göre toplu iş sözleşmeleri daha etkilidir. Bununla birlikte, esneklik ve esnek çalışma, günlük, haftalık çalışma sürelerine üst sınır getiren bireysel iş yasaları hükümlerinin değişmesinde ve bu sınırlandırmanın kaldırılmasında etkili olmaktadır. Batı'da, özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde çalışma süreleri ve yeni istihdam türlerine ilişkin düzenlemeler, bu yeni yaklaşımı pekiştirmektedir. Devletler genellikle haftalık çalışma sürelerinin üst sınırlarını belirlemekte; bunun haftanın günlerine dağıtımı, ihtiyaçlar çerçevesinde taraflara bırakılmaktadır. (Keller, 1999:19)

Genel olarak AB ülkelerinin mevzuatlarındaki düzenlemeler, fazla çalışmaya ilişkin üst sınırı göstermektedir. Ancak bu üst sınırlar birçok durumda yerini toplu pazarlık yoluyla üzerinde anlaşma sağlanan başka düzenlemelere bırakmaktadır. AB üyesi ülkelerin çoğunda fazla çalışma karşılığında ödenen ücretler yasa ya da toplu sözleşme aracılığıyla belirlenmektedir. Fazla çalışma karşılığı, izin kullanımına ilişkin kurallarda mevcuttur. Bu ülkelerde fazla çalışma için yapılan ek ödemelerde büyük farklılıklar görülmemektedir. Birçok durumda fazla çalışmanın ilk saati için kök ücretin %25 fazlası ödenmekte ve her ek saat için yapılan ödeme tedrici artırılmaktadır

Zamanla çıkarılan yasalarla ve imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma sürelerinin sürekli olarak azaldığı görülmektedir. Örneğin; 1960 yılında Batı Avrupa ülkelerinde, imalat sanayinde ortalama haftalık çalışma süresi 46 saat iken, 1985 tarihinde bu rakam 40 saatin altına düşmüştür. Günümüzde de, birçok gelişmiş sanayi ülkesinde haftalık çalışma süresi 40 saatin altında bulunmaktadır.

tarihte yürürlükte bulunan kanun ve içtihatları kapsadığı görülmektedir. Gerçekten daha sonra yürürlüğe girecek yasa hükümlerinin bilinmesi mümkün olmadığından 4857 sayılı Yasa hükümlerinin değerlendirilmesi olanaksızdır. Bu nedenle davacı isteklerinin imzalandığı tarihte mevcut yasaya uygun olan sözleşme hükümlerinin yeni Yasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar vermek hukuken mümkün değildir”

Esnek sürelerle çalışmanın özünde kar hedefleri olduğundan hareket edilirse, işverenin özerkliğini artıran ve işçi hareketlerini kısıtlayan uygulamalar olduğunu söylemek mümkündür (Öngen, 1995:1-2). Ancak, iş hukukunun emredici kurallardan arındırılarak toplu iş sözleşmeleriyle işçi aleyhine hükümlere yer verilmesi ve iş hukukunda belirlenen asgari standartların altında düzenlemelere yol açma tehlikesi vardır (Özveri, 2000:100). Bu bağlamda, fazla çalışma hükümleri ve ücretleri ile ilgili konularda işçi ve işvereni yalnız bırakmanın böyle bir riske yol açabileceği işaret edilmektedir.

İşçinin yaptığı fazla sürelerle çalışmaları tip sözleşmede veya iç yönetmelikte yer alan bir hükme dayanarak serbest zamanla karşılamak mümkün değildir. Çünkü çalışma yaşamında asıl olan işçiye fazla çalışma karşılığında zamlı ücret ödenmesidir. Bu çalışmaların boş zamanla karşılanması işçinin istisnai olarak tercih edeceği bir seçenektir ve işçinin bu konuda önceden vermiş olduğu rıza değil, her bir fazla çalışma için serbest zaman talebi olduğu takdirde meşru sayılmaktadır. Bu nedenle, fazla çalışmanın boş zamanla karşılanacağına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de işçi için bağlayıcı olmadığı sonucuna varılmalıdır. Fazla çalışmanın serbest zamanla karşılanması, toplu iş sözleşmesi erkinin sınırları dışında kalan, bireysele ilişkin bir konudur ve uygulanabilmesi işçinin isteğine bağlıdır. Uygulamada ise işverenlerin işçiye söz hakkı tanımadan serbest zaman kullandığı görülmektedir. İşçilerin pek çoğu ücret yerine serbest zaman seçeneğini tercih etmese de, günümüzün işsizlik tehdidi karşısında sesini çıkaramayan işçiler için bu da bir kazanç sayılmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin de geçmişe göre daha uyumlu ve az çatışmasız bir biçimde hayata geçirildiği gözlenmektedir. Kuşkusuz, Türk endüstri ilişkileri sisteminin temelde çatışmacı olmayan uzlaşmacı karakter taşıması mikro düzeyde bu tür ilişkilerin kurulmasını kolaylaştıran önemli bir unsur olmaktadır (Mahiroğulları, 2004:400). Esnek çalışma süreleri, yüksek işgücü maliyetlerini düşürmek ve küresel rekabet için gerekli görülmüştür. İşsizliğin giderek artması, küresel rekabetin her geçen gün belirginleşmesi gibi unsurlar, işçi ve işveren örgütlerini ikili işbirliğine dayalı ilişkilerin gelişmesine adeta zorlamış; son yıllarda toplu görüşme sürecinde grev ve lokavt gibi mücadeleci çözüm yollarına önceki dönemlerden giderek daha az başvurulmasını sağlamıştır.

Denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için tarafların anlaşması gerektiğinden, tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle fazla çalışmanın belirlenmesinde

günlük çalışma süresinin aşılmasını ölçüt almaları halinde, Gürbüz'e göre haftalık çalışma süresinin günlere farklı dağılımı veya denkleştirme uygulaması için anlaşma yapmadıkları sonucu çıkmaktadır (Gürbüz, 2009:1563). Öte yandan, aslında esnek çalışma yıllardır toplu iş sözleşmeleriyle zaten düzenlenmektedir. Eskiden beri uygulanmakta olan son derece yaygın esnek çalışma biçimleri arasında fazla çalışmalar yıllarca yüksek fazla çalışma ücretleriyle doğrudan toplu pazarlık yoluyla desteklenmiştir.

Öte yandan, fazla çalışma onayının toplu iş sözleşmesiyle alınabilmesi mümkündür ancak toplu iş sözleşmesiyle, işyerinde fazla çalışma yapılacağı düzenlenmiş olsa dahi, Fazla Çalışma Yönetmeliği gereği, çalışanlarda her sene başında yazılı onayın alınması gerekir. Toplu iş sözleşmesindeki fazla çalışmaya ilişkin düzenleme, açık onayı olmayan sendika üyesi olmayan işçiler açısından uygulanamaz. Yönetmelikte yazılı onay koşulu açıkça yer aldığı için, toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındaki işçilerden ayrıca yazılı onay alınması ve her sene yenilenmesi gerekir (Gürbüz, 2009:1570-1571).

Tüm ülkelerde aynı boyutlarda olmamakla birlikte, işçi sendikalarının üye sayılarındaki azalmayla birlikte, sendikaların ekonomik, politik ve sosyal etkinliğinde zayıflama eğilimleri ortaya çıkmış ve sendikalaşma oranı ile toplu pazarlığın yoğunluğu dramatik bir biçimde azalmıştır (Lansbury ve Verevis, 1994:3). Böylece, toplu sözleşmelere dahil olan işletme sayısı giderek azalırken, işyeri düzeyinde toplu sözleşme yaygınlaşmakta, büyük işletmeler işyeri sözleşmesini tercih ederken, küçük işletmeler toplu iş sözleşmesinin tarafı olmama eğilimine girmektedirler.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma hayatında esnekliği sağlamada önemli bir araçtır. Ancak ülkemizde bu yönde kullanılamamaktadır. Sendikalaşma oranının az olması ve çalışanların esneklik getiren düzenlemelere şüpheyle bakması, ülkemizde toplu iş sözleşmelerinin etkin bir esnekleşme aracı olarak kullanılmasını engellemektedir (Işık, 1999:40-57). Tedbirleri, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikası ile anlaşarak uygulamaya koymakta büyük yarar vardır. Bu hem muhtemel ihtilafları azaltacak, hem de uygulama kolaylığı sağlayacaktır. Göz önünde bulundurulması ve gerçekleştirilmesine çalışılması gereken en önemli hususlardan birisi budur ve Batıdaki ülke örnekleri de bu yöndedir.

BÖLÜM 4: TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE FAZLA ÇALIŞMA UYGULAMALARI

4.1. Bankacılık Sektörü Genel Bilgileri

Temel işlevi tasarrufların verimli yatırım alanlarına aktarılmasına aracılık etmek olan bankalar, ekonomik kalkınmanın en önemli unsurlarından birini teşkil etmektedir. Bankaların yürüttüğü likidite ve aracılık hizmetlerinin özellikleri bu kurumları diğer finans kurumlarından ayırmaktadır (Heffernan, 2005:11).

Ekonomiler içindeki önemi giderek artan bankacılık ve finans sektörü, bir çok ülkede önemli bir istihdam kaynağıdır. Bu sektörün gelişmiş ülkelerdeki istihdamın içindeki payı % 5-10 arasında değişmektedir. Türk bankacılık sektöründe kayıt dışı faaliyet söz konusu değildir.

4.1.1. Bankacılığın Tarihsel Gelişimi

Bankacılığın tarihsel gelişimi dünyada ve ülkemizde olmak üzere iki başlıkta kısaca incelenecektir.

4.1.1.1. Dünya’da Bankacılığın Gelişimi

Modern anlamda bankaların ondokuzuncu yüzyılda ortaya çıkmalarına karşın bankacılık işlemlerinin tarihi eski çağlara kadar uzanmaktadır. Tarihte ilk bankacılık hizmetlerinin eski Sümer ve Babil dönemine kadar gittiği sanılmaktadır. İlk bankacılık hizmetleri dini yapılarda sunulmuş ve din görevlileri de bir anlamda ilk bankacılar olmuştur. Tarihsel süreçte, para yerine kullanılan değerli madenlerin taşınması ve saklanmasıdaki güçlük, onların tapınaklara emanet edilmesi geleneğini doğurmuştur. Kutsal yerlerde hırsızlık yapanların tanrıların öfkesini üzerlerine çekeceğine inanıldığı için tapınakların güvenli olduğu düşünülür ve değerli eşyalar tapınaklarda korunurdu. Bu hizmet karşılığında tapınağa bir ücret ödenirdi. Bünyesinde varlık toplayan tapınaklar, ihtiyaç sahiplerine tohum ve benzeri girdileri ödünç vermiş ve hasat zamanı geri almıştır (Yüzgün, 1982:9).

Sümerlerde M.Ö.3500 yılında kurulan “Maket” ile Mezopotamya’da Uruk kenti yakınlarındaki “Kızıl Tapınak” (M.Ö.3400-3200) bilinen ilk banka yapılarıdır (Takan, 2001:2). Maket’in rahipleri ise ilk borç verenler olarak tarihteki yerlerini almışlardır.

Maketlerin başlıca uğraş konuları, ödünç ve mevduat kabul işlemleri idi (Parasız, 2000:5). Hammurabi kanunlarında maketlerin ödünç işlerini nasıl yöneteceği, borcun vadesinde nasıl tahsil olunacağı, borçlunun hangi mallarının ne yolla borcun tasfiyesinde kullanılacağı yazılmıştır (Takan, 2001:3). Hammurabi yasaları kredi, kefalet, faiz ve garanti ile ilgili yaklaşık 150 madde içermektedir. Yine, Eshunna Krallığı döneminde de (M.Ö. 2000) bankacılık yasalarına ve faiz düzenlemelerine rastlanmıştır.

Eski Mısır, Roma ve Yunan'da banka işlemleri ile uğraşan kurumlar vardı. Mısır'da tefeciliği ve bileşik faizi yasaklayan yasalar mevcuttu. M.Ö 4. yüzyıldan başlayarak eski Yunan'da tapınak-banka sisteminin yanı sıra bankacılık işlemlerini "Trapezites" adı verilen bankerler yürütmüş, pazar yerlerinde ve limanlarda tezgah kurarak madeni paraların değerini ölçmek, birbirleriyle değiştirmek, mevduat toplamak ve kredi vermek gibi faaliyetlerde bulunmuşlardı (Tarlan, 1996:8). M.Ö. 3. yüzyılda Roma'da faaliyet gösteren bankalar; kasa, mevduat ve yevmiye defterlerini tutarlar, gerektiğinde yetkililere ibraz ederler ve bir kontrol bürosunun denetimi altında faaliyet gösterirdi (Tarlan, 1996:9-10).

Hıristiyanlığın ve İslamiyetin faizi yasaklamış olması bankerlik faaliyetinin genellikle Yahudiler tarafından yapılması sonucunu doğurmuştur. Lombardiyalı Yahudiler parasal işlemlerini pazarlara koydukları birer "banco" (masa) üzerinde yaparlardı ve bu kişilere "banchiero" (banker) denirdi. İtalyanca "banco" sözcüğünden gelen banka teriminin de esin kaynağı budur (Kocaimamoğlu, 1985:70). Bir bankerin taahhüdünü yerine getiremeyerek iflas etmesi halinde halk o kişinin "banco"sunu kırardı (Parasız, 1997:91). Önceleri para değiştirmesi şeklinde başlayan bankerlik, daha sonra mevduat kabulü, kredi işlemleri ve poliçe alım satımıyla gelişmiştir.

Ortaçağ'da ekonomik faaliyetler Kilise'nin otoritesi altında yürütülmekteydi. Rönesans ve Reform hareketleri ile birlikte, Kilise'nin etkinliği azalmış, Kilise Hukuku yerine Roma Hukuku uygulanmaya başlanmış ve faiz serbest hale gelmiştir (Öçal ve Çolak, 1999:14). Faizin meşruluğunun kabul edilmesi bankacılığın yaygınlaşmasını hızlandırmıştır (İlkin, 1984:138). 15. yüzyıldan itibaren önce Genova'da, daha sonra da Avrupa'nın çeşitli şehirlerinde bankalar kurulmaya başlanırken, modern anlamda ilk banka 1609 yılında kurulan Amsterdam Bankası olmuştur. 1637 yılında kurulan

Venedik Bankası ile çek ve banknot kullanımı başlamıştır. 1640 yılında İngiltere’de Kral tarafından tüccarların altına el konulmasıyla birlikte oluşan güvensizlik nedeniyle, tüccarlar altın paralarını “goldsmith” denilen kuyumcuların kasalarında saklamaya başlamışlardı. Teslim edilen altın para karşılığı, tüccarlara verilen “goldsmith notes” denilen makbuzlar para gibi elden ele dolaşıyordu. “Goldsmith”ler daha sonra kendilerine bırakılan altının tümünün aynı anda geri istenmeyeceğini, bunun bir bölümünü başkalarına ödünç vermekte bir sakınca olmadığını fark ettiler. Böylece kendilerine emanet edilen altının bir bölümünü, faiz karşılığı ödünç vermeye başladılar ve kendilerine bırakılan altın için de bir miktar faiz ödenirse daha çok altın toplayacaklarını anladılar. Bu senetlerin zamanla piyasada dolaşması ile ilk banknot sistemi oluşurken, uygulamalar da çağdaş bankacılık sisteminin temellerini atmıştı.

1694 yılında ise İngiltere, Fransa ile yaptığı savaşın finansmanı için İngiltere Bankası’nı (ilk Merkez Bankası) kurmuştur. ABD’nde ise modern bankacılık 1782’de Bank of North America’nın kurulması ile başlamıştır. 19. yüzyılda ticaret sermayesinin gelişimi ve sanayi devrimi sonrasında artan üretim ve ticaret hacmi banka sistemini büyük bir hızla geliştirmiş, bankaları parasal ilişkilerin odaklaştığı en önemli mali kurumlardan biri haline getirmiştir. Sermayenin uluslararası niteliğe bürünmeye başlaması, uluslararası ekonomik ilişkileri hızlandırırken bankacılığa da uluslararası bir nitelik kazandırmıştır. Aynı dönemde Avrupa ülkeleri kendi içlerinde para birliği sağlamak ve bankalar için bir merkez oluşturmak amacıyla resmi merkez bankaları kurmuşlardır.

Ekonomik hayatta giderek daha fazla rol almasıyla birlikte bankalar faaliyet alanlarına göre uzmanlaşmaya başlamıştır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra savaşın neden olduğu tahribatın giderilmesine yönelik olarak yatırım ve kalkınma bankalarının önemi artmıştır. Yine, bu tarihten sonra ABD bankaları uluslararası bankacılığa teşvik edici gücü oluşturmuşlardır. 1973 yılındaki petrol krizi sonrasında artan para hacmiyle birlikte ticari bankacılık hız kazanmıştır. Günümüzde ekonomik yapı ve ihtiyaçlar paralelinde bankacılık sektöründe yeni hizmetler ve ürünler geliştirilirken, teknoloji de etkin bir şekilde yararlanılmaktadır.

4.1.1.2. Ülkemizde Bankacılığın Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat’a kadar geçen dönemde bankacılığa ait izlere rastlanmamaktadır. Bunda, Türklerin özellikle askerlik ve yöneticilik gibi işlerle

uğraşmaları, ticaret, sarraflık, bankacılık gibi meslekleri Türk ve Müslüman olmayan kimselere bırakmaları önemli rol oynamıştır. Ayrıca, Osmanlı ekonomisinin Batı Avrupa'da gerçekleştirilen sanayi devrimini yaşamaması ve esnaf ve sanatkarlara dayanan kapalı bir ekonomik sisteme sahip olmasının da etkisini unutmamak gerekir (Uçarkaya, 2006:58) Faizin İslam dinince yasaklanmış olması nedeniyle bankacılık kurumlarının gelişme gösterememesine karşılık Osmanlı iktisadi hayatının kendi bünyesinde oluşturduğu para vakıfları toplumun kredi ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli rol oynamıştır. Bu nedenle modern anlamda faiz karşılığı para alım-satım işlemleri ile uğraşan ilk bankaların kurulması hayli geç ve yabancıların girişimleri neticesinde olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu'nun yüksek dış borcunun finansmanı için çıkardığı devlet bonolarının değerini korumak amacıyla iki Galata bankerini görevlendirmesiyle bugünkü anlamda ilk bankanın temeli atılmış ve 1847'de İstanbul Bankası (Banque de Constantinople) kurulmuştur.

Türk Bankacılığı açısından ilk önemli hukuki metin, 1852 yılında çıkarılan faiz oranlarını sınırlayarak tefeciliği önlemeye çalışan Murabaha Nizamnamesidir. Bir çok değişikliğe uğrayan, Cumhuriyet döneminde de uygulanan nizamname 1957 yılında Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle geçerliğini yitirmiştir. 1856 yılında İngiltere'de kurulan ve daha sonra Fransız Ortakların da katıldığı banka, 1863 yılında Padişah Fermanı ile Osmanlı İmparatorluğu'nda da kurulmuş ve "Osmanlı Bankası" adını alan bu bankaya bir imtiyaz sözleşmesi ile bedelini altın olarak ödemek üzere kağıt para çıkarma hakkı tanınmıştır.

Bu dönemde bankacılık faaliyetleri yabancı uyrukluların elinde kaldığı için bankaların büyük çoğunluğu yabancı sermaye ve iştiraki ile kurulmuş, ulusal banka sayısı ise düşük kalmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda kurulan ilk ulusal semayeli banka "Memleket Sandıkları"dır. Mithat Paşa, Tuna Valiliği sırasında 1863 yılında Pirok kasabasında ilk kooperatifçilik denemesine başlamış ve tarımsal kredi veren sandıklar faaliyete geçmiştir. 1867 yılında bu sandıklarla ilgili "Memleket Sandıkları Nizamnamesi" yayınlanmıştır. Bu sandıklar, ilk milli banka temelini oluşturmalarının yanı sıra tarım kredisi ile uğraşmaları bakımından da önem taşımaktadırlar. Çünkü daha önce yabancılar tarafından kurulmuş olan bankaların tamamı ticari kredi ile ilgili

çalışma yapmaktaydılar. Memleket Sandıkları Nizamnamesi hukukumuz açısından büyük önem taşımakta idi. Bu nizamname ilk kooperatifin olduğu kadar ilk bankanın da hukuki metni özelliğini taşıyordu.

Memleket Sandıkları'nın amacından uzaklaşması nedeniyle yerine kurulan "Menafi Sandıkları"ndan beklenen sonuçların alınamaması üzerine, 1888 yılında bunların yerine Ziraat Bankası kurulmuş ve yine Mithat Paşa tarafından 1868'de kurulmuş olan İstanbul Emniyet Sandığı da 1907 yılında Ziraat Bankası'na devredilmiştir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında kredi yetersizliği ve kredi piyasasının yabancı bankaların egemenliği altında bulunması nedeniyle, sınai ve ticari hayatın canlandırılması için ulusal bankacılığın geliştirilmesi amaçlanmıştır (Akgüç, 1992:18). İzmir İktisat Kongresi'nde yabancı sermayenin hegemonyasından milli bankalar tesis edilmesi suretiyle vazgeçilmesi, bir ticari banka sistemi oluşturulması ve sanayi erbabına kredi vermek üzere bir sanayi bankasının kurulması kararlaştırılmıştır. Cumhuriyet döneminin ilk milli bankası, ana ticaret bankası olarak 1924 tarihinde kurulan Türkiye İş Bankası'dır. 1923 – 1932 yılları arasındaki dönemde sanayi kesiminin finansmanı için 1925 yılında Sanayi ve Maadin Bankası, ülkenin imar edilerek inşaat sektörünü finanse etmek amacıyla 1927 yılında Emlak ve Eytam Bankası kurulmuş ayrıca tek şubeli yerel banka sayısında artışlar olmuştur. Zirai kesimi desteklemek üzere Ziraat Bankası anonim şirket statüsüne kavuşturulmuş ve sermayesi arttırılmıştır. Cumhuriyet döneminin bankacılık ve dolayısıyla banka hukuku ile ilgili ilk önemli Kanunu 1930 tarihli T.C. Merkez Bankası Kanunudur. Böylece Türkiye'de para basma yetkisi bu bankaya verilmektedir.

1929 yılındaki ekonomik krizin etkisiyle devletin ekonomik hayata müdahalesi artmış ve büyük sermayeli devlet bankaları kurulmuştur. 1933-1944 yılları arasında belirli alanları finanse etmek üzere Sümerbank, İller Bankası, Etibank, Denizbank ve Halk Bankası kurulmuştur.

1945-1960 yılları arası dönemde iktisadi devletçilik stratejisi yerine, özel sektör desteklenmiş ve bu paralelde özel banka ve şube sayıları hızla artmış ve 30 yeni banka kurulmuştur. Yapı ve Kredi Bankası, T. Garanti Bankası, Akbank, T. Sınai Kalkınma Bankası Denizcilik Bankası, T. Vakıflar Bankası ve T. Öğretmenler Bankası bunlardan bazılarıdır. Öte yandan, 1958 yılında bankacılık mesleğinin gelişmesi, işbirliğinin

sağlanması ve haksız rekabetin önlenmesi amacıyla Türkiye Bankalar Birliği faaliyete geçmiştir.

1961-1979 arası dönemde liberal ekonomi politikaları terk edilmiş, karma ekonomi modeline geçilmiş, bankacılık sektörüne kamu müdahalesi artmış, kalkınma ve yatırım bankalarına öncelik verilmiştir. Kalkınma planlarına uygun olarak çok şubeli bankacılık, holding bankacılığı ve ihtisas bankacılığı bu dönemde ağırlık kazanmıştır. Bu paralelde T.C. Turizm Bankası, Sınai Yatırım ve Kredi Bankası, Devlet Yatırım Bankası, Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası kurulurken, yeni ticaret bankaları olarak da Anadolu Bankası, Amerikan-Türk Dış Ticaret Bankası ve Arap-Türk Bankası faaliyete başlamıştır.

24 Ocak kararları ile birlikte, 1980 sonrasında ekonomide ve Türk bankacılık sektöründe radikal değişiklikler yaşanmış ve kısıtlayıcı düzenlemeler kaldırılarak rekabet ortamı yaratılmaya çalışılmıştır. Dönemin başlıca özellikleri serbest faiz politikası, bankacılığın dışa açılması, yabancı bankaların Türkiye’de faaliyet gösterebilmeleri ve bilgi teknolojilerinin etkin kullanımınıdır. Böylece bir yandan yabancı banka sayısı hızla artarken, diğer yandan da yeni ticaret bankalarının kurulması kolaylaşmıştır. 1986 yılında bankaların kısa vadeli likidite ihtiyaçlarının karşılanmasında ve likidite fazlasının değerlendirilmesinde çok büyük kolaylık sağlayacak olan TC Merkez Bankası (TCMB) bünyesinde oluşturulan “interbank” piyasası hayata geçmiştir. 1999 yılında Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu (BDDK) oluşturulmuştur. 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerle birlikte mali yapısı güçlü olmayan çok sayıda banka Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu’na devredilmiştir. Bu tarihten sonra, bankaların denetimleri artırılmış, sermaye yapıları güçlendirilmiş ve kullanılan teknolojiler de Türk bankacılığını gelişmiş ülkeler seviyesine getirmiştir. Bu dönemde dikkat çeken bir diğer gelişme de sektördeki yabancı payında gerçekleşen hızlı artıştır.

4.1.2. Türkiye ‘de Bankacılık Sektörünün Genel Yapısı

Bankalar çeşitli açılardan sınıflandırılabilirler. Türk Bankacılık sisteminde bankalar; Ticaret Bankaları ile Kalkınma ve Yatırım Bankaları olarak ayrılmaktadır. Bankaların sermayelerine göre yapılan ayırmada ise kamusal, özel ve yabancı sermayeli bankalar olarak üç grup söz konusu olmaktadır. Türk Bankacılık Sistemi, mevduat bankacılığı

ağırlıklı olmak üzere; çok şubeli, oligopolistik yapısının yanı sıra, kamusal sermayeli bankalar tarafından yönlendirilen, holding bankacılığının hakim olduğu bir yapıya sahiptir (Aliç, 2006:13). Uluslararası açıdan bakıldığında Türkiye'de finansal sektör ölçek olarak küçük, finansal sektörde faaliyet gösteren kurumların ve sunulan hizmetlerin çeşitliliği açısından sığdır. Geleneksel olarak finansal sektör mevduat bankacılığı ağırlıklı bir yapıya sahiptir. TBB'nin 2007 tarihi itibarıyla yaptığı araştırmada; bankacılık sisteminin finansal sektördeki payı yüzde 87, mevduat bankalarının sektördeki payı yüzde 83 düzeyindedir. Sermaye piyasası henüz büyüme aşamasındadır. Sermaye piyasalarında özel sektörün menkul kıymet arzı hisse senedi ile sınırlı kalmıştır.

Bankacılık sektörü toplam aktiflerinin gayri safi yurtiçi hasılaya oranı Türkiye'de yüzde 66, gelişmekte olan ülkelerde ortalama yüzde 87, dünya genelinde ise ortalama yüzde 155 olmuştur. Kişi başına banka aktifinin AB ortalaması 83 bin euro, Türkiye'de ise 4,5 bin euro'dur. AB ile Türkiye arasındaki gelir farkı 3,7 kat iken, kişi başına banka aktifi 18,6 kat düzeyindedir. AB ülkelerinde ortalama 59 bin kişiye bir banka düşerken, Türkiye'de ise 1,6 milyon kişiye bir banka hizmet vermektedir. AB ülkelerinde bir banka çalışanı ortalama olarak 153 kişiye hizmet verirken bu sayı Türkiye'de 466 kişidir. Bir şube başına düşen ortalama nüfus AB ülkelerinde 2.123 kişi, Türkiye'de ise 9.697 kişi olmuştur. (TBB, 2008:104-105). 2009 sonu verileriyle ülkemizde bir banka çalışanı 421 kişiye hizmet verirken, şube başına düşen ortalama nüfus 8.038 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılında Sektörün toplam aktifleri 1.007,6 milyar TL seviyesine ulaşırken, kârlılığı 21.931 milyon TL'ye yükselmiştir. (BDDK, 2011).

4.1.2.1. Banka, Şube ve Çalışan Profilleri

Bankacılık sektöründe istihdam yapısını en çok etkileyen faktör banka ve şube sayılarında gerçekleşen değişikliklerdir. Sektörün hızlı büyüme dönemlerinde banka sayıları, istihdam rakamları artarken sektörde daralmaların yaşandığı dönemlerde banka ve şube sayılarındaki azalmaya paralel istihdamda da azalmalar yaşanmıştır. Teknolojik gelişmelerden en fazla istifade eden sektörlerin en başlarında yer alan bankacılık sisteminde alternatif dağıtım kanallarının öneminin artması, sektör istihdamına olumsuz etki yapmıştır. Bankalar maliyetlerini kısmak ve etkin müşteri hizmeti sunmak için şube dışı kanallarına yönelmektedirler. Bu bağlamda, otomatik vezne makineleri, telefon

bankacılığı ve özellikle de internet bankacılığı en fazla tercih edilen ve yaygın kullanılan kanallar olmaktadır. 1980 öncesinde şubeleşme ve yeni personel istihdamı yoluyla mevduat toplamak üzerine stratejiler oluşturulmuşken, 1980 sonrasında faiz politikası ve bilgi teknolojilerinin kullanılmaya başlamasıyla, bankalar işletme giderlerini kısmak amacıyla, şube kapatma ve personel sayısını azaltma politikası izlemişlerdir. 1994 ve 2001 krizlerinde çok sayıda bankanın sistem dışına çıkmasıyla istihdam daralmış, ancak 2008 krizinin atlatılmasından sonra yeniden, şube sayıları ile birlikte istihdamda genişleme gözlenmiştir. Ülkemizdeki nüfus ve gelir düzeyindeki gelişmelere paralel olarak banka şube ve personel sayısında da artış yaşanmıştır. 1961-2010 döneminde şube sayısı 5 kattan daha fazla artarak 10.066'ya¹ ulaşırken, personel sayısı² da yaklaşık 6 kat artarak 191.180 olmuştur. Bu dönem içinde çok sayıda yeni banka sisteme girmiş, sistemde var olan bazı bankalar birleştirilerek veya faaliyetlerine son verilerek sistem dışına çıkarılmıştır. Banka sayısı 1959 yılında 51 iken, ekonominin dışı açılmaya başladığı 1985 yılından itibaren artmaya başlamış, banka kurmanın aşırı derece kolaylaştırılması sonucu banka sayısı 80'e ulaşırken aktif büyüklükleri de yükselmiş ve 1999 yılında 81 adet ile en yüksek değerini almıştır (Benli ve Sönmezler, 2002:85). Bankacılık sisteminde 2010 itibariyle faaliyet gösteren banka³ sayısı 49'dur.

Tablo 9. Sektör Personel ve Şube Sayısının Banka Grupları Bazında Dağılımı

Banka Grupları	Personel Sayısı	Şube Sayısı
Kamu Bankaları	47.235	2.744
Özel Bankalar	88.587	4.580
Yabancı Bankalar	42.013	2.093
Katılım Bankaları	12.677	607
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	5.370	40
TMSF Bankası	298	2
Bankacılık Sektörü	191.180	10.066

Kaynak: BDDK, (2011), Türk Bankacılık Sektörü Genel Görünümü

¹ Katılım Bankaları'nın 607 adet şubesi dahildir.

² Katılım Bankaları'nda çalışan 12.677 personel dahildir

³ Dört adet Katılım Bankası dahildir.

Toplam şubelerin yüzde 47'si, mevduatın yüzde 64'ü ve toplam kredilerin yüzde 51'i, 2007 itibariyle, İstanbul, Ankara ve İzmir illerinde toplanmıştır ve bu tablo diğer illerde müşteri potansiyelinin yeterince işlenmemiş olduğunu düşündürmektedir. Bir başka deyişle, Türk bankacılık sisteminin neredeyse yarısı bu üç ilden oluşmaktadır.

4.1.2.1.1.Banka ve Şube Sayısı

Bankacılık sisteminde 2010 yılsonu itibariyle faaliyet gösteren banka sayısı 49'dur. Mevduat bankaları sayısı 32, kalkınma ve yatırım bankaları sayısı 13 ve katılım bankaları sayısı 4'tür. Mevduat bankalarından 3 tanesi kamu sermayeli, 11 tanesi özel sermayeli ve 17 tanesi yabancı sermayeli bankadır (TBB, 2011). Bir banka da TMSF bünyesinde bulunmaktadır. Tablo 10 ila Tablo 18'de katılım bankaları bilgileri dahil değildir.

Tablo 10. Bankacılık Sisteminde Banka ve Şube Sayısı*

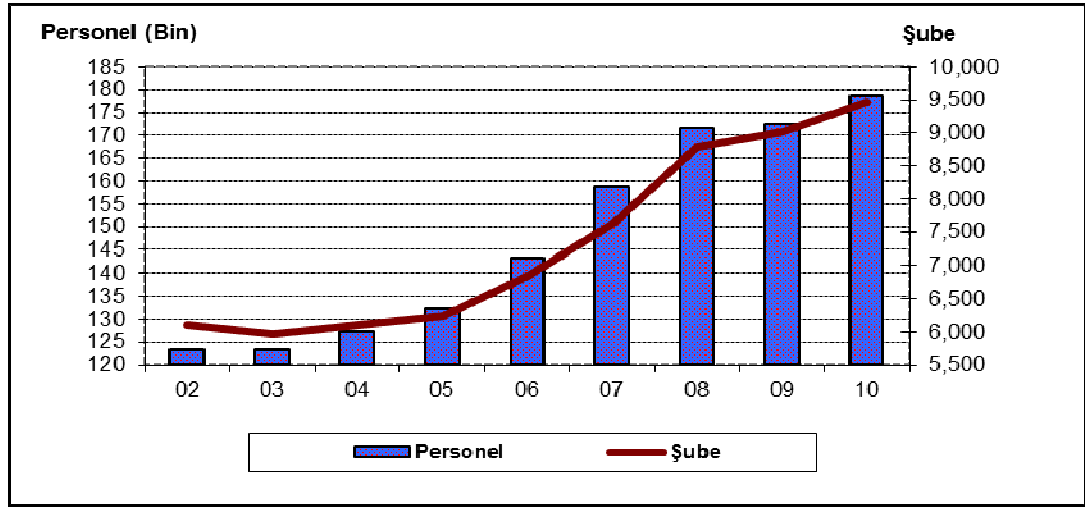
Bankalar**	Aralık 2009		Aralık 2010	
	Banka	Şube	Banka	Şube
Mevduat bankaları	32	8.983	32	9.423
Kamu sermayeli bankalar	3	2.530	3	2.744
Özel sermayeli bankalar	11	4.390	11	4.582
Fondaki bankalar***	1	1	1	1
Yabancı sermayeli bankalar	17	2.062	17	2.096
Kalkınma ve yatırım bankaları	13	44	13	42
Toplam	45	9.027	45	9.465

Kaynak:TBB (2011), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Sayıları, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:DT13, Ocak

(* K.K.T.C ve yabancı ülkelerdeki şubeler dahil. ** Katılım bankalarına ilişkin bilgi dahil değildir. *** Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna Devredilen Bankalar.)

Şube sayısı 2010 yılında 438 adet artarak 9.465'e ulaşmıştır.

Şekil 1. Personel ve Şube Sayısı*

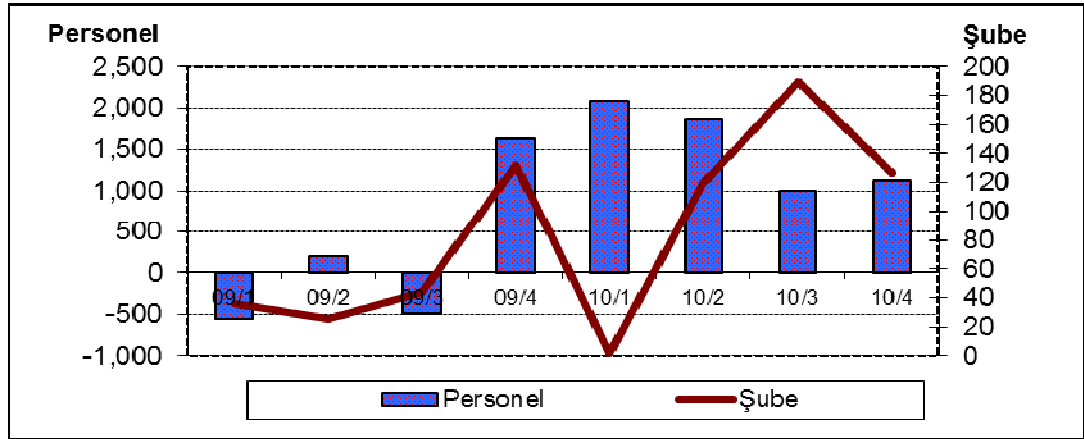


Kaynak: TBB (2011), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Sayıları, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:DT13, Ocak

* Katılım bankalarına ilişkin bilgi dahil değildir

2009 yıl sonuna göre şube sayısı kamusal sermayeli mevduat bankalarında 214 adet, özel sermayeli mevduat bankalarında 192 adet, yabancı sermayeli mevduat bankalarında 34 adet artarken, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 2 adet azalmıştır.

Şekil 2. Personel ve Şube Sayısında Bir Önceki Döneme Göre Değişme *



Kaynak: TBB (2011), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Sayıları, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:DT13, Ocak

* Katılım bankalarına ilişkin bilgi dahil değildir

2010 dönemi sonu itibariyle mevduat bankalarında banka başına ortalama şube sayısı 294 olmuştur. Bu rakam kamusal sermayeli mevduat bankalarında 915, özel sermayeli mevduat bankalarında 417, yabancı sermayeli bankalarda ise 123'tür. İstanbul 2.631 şube ve yüzde 29 pay ile en çok şubeye sahip olan bölgedir. İstanbul, Ankara ve

İzmir’de 4.203 adet şube, toplam yurtiçi şubelerin yüzde 47’sini oluşturmaktadır. (TBB, 2010a).

4.1.2.1.1.1.Nüfusa göre bankacılık hizmetleri

İstanbul’da her 4.909 kişiye bir şube düşerken, bu sayı Ankara için 5.191’dir. Şube başına en fazla nüfusun düştüğü il 36.771 kişi ile Muş’tur (Tablo:3.3)

Tablo 11. Şube Başına Nüfus* (Kişi)

İller	2000	2009
İstanbul	4.481	4.909
Muğla	5.299	4.923
Ankara	5.915	5.191
Türkiye ortalaması	8.658	8.088
Van	29.966	30.979
Şanlıurfa	28.560	32.933
Muş	32.214	36.771

Kaynak: TBB (2010a), Türkiye’de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* 2009 yılı verilerine göre sıralanmıştır.

2009 yılı verileri itibariyle Türkiye nüfusunun¹ yüzde 30’una sahip olan üç büyük ilde, toplam mevduatın yüzde 68’i ve toplam kredilerin yüzde 61’i bulunmaktadır. Kişi başına en yüksek mevduat ortalama 16.658 TL ile İstanbul’dadır. Bu ili 16.245 TL ile Ankara ve 7.474 TL ile İzmir izlemektedir. Kişi başına mevduatın en düşük olduğu il, ortalama 459 TL ile Muş’tur (Tablo:3.4). Bankacılık sistemi söz konusu 3 ilde önceki dönemlere göre daha da genişlemiştir.

¹ Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2009 yılı için yapılan adrese dayalı nüfus kayıt sistemi (ADNKS) verileri kullanılmıştır.

Tablo 12.Kişi Başına Mevduat* (TL)

İller	2000	2009
İstanbul	3.321	16.658
Ankara	2.875	16.245
İzmir	1.125	7.474
Türkiye ortalaması	944	6.441
Bitlis	57	599
Ağrı	53	527
Muş	45	459

Kaynak: TBB (2010a), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* 2009 yılı verilerine göre sıralanmıştır.

Kişi başına en yüksek kredi ortalama 10.395 TL ile İstanbul'dadır. Bu ili 8.240 TL ile Ankara ve 5.624 TL ile Antalya izlemektedir. Kişi başına kredinin en düşük olduğu il, ortalama 377 TL ile Muş'tur. (Tablo:3.5)

Tablo 13.Kişi Başına Kredi* (TL)

İller	2000	2009
İstanbul	1.291	10.395
Ankara	1.334	8.240
Antalya	277	5.624
Türkiye ortalaması	443	4.336
Şırnak	21	451
Hakkari	38	385
Muş	23	377

Kaynak: TBB (2010a), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* 2009 yılı verilerine göre sıralanmıştır.

Türkiye genelinde 2009 yıl sonu itibariyle ortalama olarak kişi başına 6.441 TL mevduat ile 4.336 TL kredi düşmektedir.

4.1.2.1.1.2.Banka ve şube sayısına göre bankacılık hizmetleri

Şube başına en yüksek mevduat 84,3 milyon TL ile Ankara'dadır. Bu ilimizi 81,8 milyon TL ile İstanbul ve 61,9 milyon TL ile Zonguldak izlemektedir. Şube başına mevduatın en düşük olduğu il 12,9 milyon TL ile Ağrı'dır. (Tablo:3.6)

Tablo 14.Şube Başına Mevduat* (Bin TL)

İller	2000	2009
Ankara	19.646	84.322
İstanbul	12.879	81.770
Zonguldak	5.307	61.869
Türkiye ortalaması	8.173	52.089
Bayburt	1.735	13.600
Bitlis	3.234	13.112
Ağrı	1.305	12.870

Kaynak: TBB (2010a), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* 2009 yılı verilerine göre sıralanmıştır.

Tablo 15.Şube Başına Kredi* (Bin TL)

İller	2000	2009
İstanbul	5.784	51.027
Ankara	3.139	42.769
Hatay	7.890	38.446
Türkiye ortalaması	3.836	35.070
Şırnak	399	10.782
Tunceli	785	10.582
Hakkari	660	9.882

Kaynak: TBB (2010a), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* 2009 yılı verilerine göre sıralanmıştır.

İl bazında, şube başına en yüksek kredi 51 milyon TL ile İstanbul'dadır. Bu ilimizi 42,8 milyon TL ile Ankara ve 38,4 milyon TL ile Hatay izlemektedir. Şube başına kredinin en düşük olduğu il 9,9 milyon TL ile Hakkari'dir. (Tablo:3.7). Türkiye genelinde 2009 yıl sonu itibariyle ortalama olarak şube başına 52,1 milyon TL mevduat ile 35,1 milyon TL kredi bulunmaktadır.

4.1.2.1.2. İstihdam

Mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında çalışan sayısı son bir yılda 6.101 kişi (yüzde 3,5 oranında) artarak 178.503 olmuştur. 2009 yıl sonu rakamlarına göre çalışan sayısı kamusal sermayeli mevduat bankalarında 2.379 kişi, özel sermayeli mevduat bankalarında 1.363 kişi, yabancı sermayeli mevduat bankalarında 2.337 kişi, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 31 kişi artarken, Fon bankasında ise 9 kişi azalmıştır.

Tablo 16. Bankacılık Sisteminde Çalışanlar

Bankalar	Aralık 2009	Aralık 2010
Mevduat bankaları	167.063	173.133
Kamu sermayeli bankalar	44.856	47.235
Özel sermayeli bankalar	82.270	83.633
Fondaki bankalar	261	252
Yabancı sermayeli bankalar	39.676	42.013
Kalkınma ve yatırım bankaları	5.339	5.370
Toplam	172.402	178.503

Kaynak: TBB (2011), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Sayıları, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:DT13, Ocak

4.1.2.1.2.1. Eğitim Durumu

2010 dönemi itibariyle; banka çalışanlarının yüzde 26'sı kamusal sermayeli mevduat bankaları, yüzde 47'si özel sermayeli mevduat bankaları, yüzde 24'ü yabancı sermayeli mevduat bankaları ve yüzde 3'ü ise kalkınma ve yatırım bankaları tarafından istihdam edilmiştir. Mevduat bankalarında banka başına çalışan sayısı 5.410'dur. Bu rakam kamu sermayeli bankalarda 15.745, özel sermayeli bankalarda 7.603 ve yabancı sermayeli bankalarda 2.471'dir.

Tablo 17. Öğrenim Gruplarına Göre Banka Çalışanları

Bankalar	İlkokul	Orta Öğ.	Yüksek Öğ.	Lisansüstü	Toplam
Mevduat bankaları	1.814	36.329	125.921	9.069	173.133
Kamu sermayeli b.	689	10.871	32.607	3.068	47.235
Özel sermayeli b.	532	15.020	64.383	3.698	83.633
Fondaki b.	19	119	106	8	252
Yabancı sermayeli b.	574	10.319	28.825	2.295	42.013
Kalkınma-Yatırım b.	432	917	3.351	670	5.370
Toplam	2.246	37.246	129.272	9.739	178.503

Kaynak: TBB (2011), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Sayıları, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:DT13, Ocak

2010 dönemi itibariyle, bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 1'i ilköğretim, yüzde 21'i orta öğretim, yüzde 72'si yüksek öğretim kurumları mezunu, yüzde 6'sı ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır.

Kamusal sermayeli mevduat bankalarında çalışanların yüzde 76'sını yüksek öğretim kurumlarını bitirmiş ve lisansüstü eğitim yapmış personel oluşturmaktadır. Bu oran, özel sermayeli mevduat bankalarında yüzde 81, yabancı bankalarda yüzde 74 ve kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 75 şeklindedir.

Bankacılıkta hem kurumsal yapı, hem de hizmet ve ürün kalitesi anlamında önemli iyileşmeler kaydedilirken, çalışan kalitesi de artırılmış; bir taraftan yeni istihdam edilen çalışanlarda lisans ve lisans üstü eğitimi tamamlamış personele ağırlık verilirken, diğer yandan da mesleki eğitim programları yoğunlaştırılmıştır. Sektöre olan yüksek talep, bankaların en iyileri seçmeye sevk etmekte böylece, banka çalışanlarının içinde yüksek öğrenim ve daha yüksek düzeyde eğitim görenlerin oranı da yükselmektedir

4.1.2.1.2.2. Kadın Çalışanlar

2010 dönemi itibariyle bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 50'si kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında yüzde 40, özel sermayeli mevduat bankalarında yüzde 54, yabancı sermayeli mevduat bankalarında yüzde 55, Fon bankasında yüzde 36, kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 32 düzeyindedir.

Günümüzde kadınların eğitimine geçmişe oranla daha fazla önem verilmesi, yüksek öğretim kurumlarını bitiren kadın sayısının artması ve iş hayatına atılan kadın sayısının giderek yükselmesi paralelinde bankacılık sektöründe de çalışan kadınların sayısı artmıştır. Ayrıca bankalarda müşteri hizmetlerinin ön plana çıkması nedeniyle kadın istihdamının arttığı gözlenmektedir (Halıcı,2005:59).

Kadınların banka şubelerinde bankanın imajını yansıtmaları sebebiyle vitrin ögesi olarak düşünülmeleri kadın istihdamdaki artışta etkili olsa da, kadınlar lehine görünen bu anlayışın üst yönetim kademelerine yansımadağı, bir başka deyişle kadın yöneticilerin sayısının az olduğu görülmektedir.

Sektöre ilişkin diğer rakamsal bilgilere ekler bölümünde yer verilmiştir.

Tablo 18. Cinsiyet Dağılımına Göre Banka Çalışanları

	Aralık 2009			Aralık 2010		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Bankalar						
Mevduat Bankaları	82.720	84.343	167.063	85.856	87.277	173.133
-Kamu bankaları	27.298	17.558	44.856	28.282	18.953	47.235
-Özel bankalar	37.422	44.848	82.270	38.418	45.215	83.633
-Fon'daki bankalar	161	100	261	162	90	252
-Yabancı bankalar	17.839	21.837	39.676	18.994	23.019	42.013
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	3.639	1.700	5.339	3.631	1.739	5.370
Toplam	86.359	86.043	172.402	89.487	89.016	178.503

Kaynak:TBB (2011), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Sayıları, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:DT13, Ocak

4.2. Sektörde Fazla Çalışma Uygulamaları

4.2.1.Bankacılıkta Performans Sisteminin Önemi

Ekonomideki yoğun rekabet ortamı içinde tüm işletmelerde olduğu gibi bankaların da etkin şekilde yönetilmesi günümüzde zorunluluk halini almıştır. Bu bağlamda, bankacılık sektöründe, en üst kademedен en alttakine kadar tüm çalışanların belirli bir standardın üzerinde başarı göstermeleri ve kendilerini sürekli geliştirmeleri beklenmektedir. Bankaların başarısı ve rekabetçi yaklaşımlarının sürekliliği insan kaynaklarının geliştirilmesine ve çalışanlarının performanslarına göre şekillenmektedir. Başarılı ve karlı sayılan bankaların, insan kaynakları performansını iyileştirme gayreti içinde oldukları görülmektedir. Başarının sağlanması işgücünün sürekli yüksek performansına bağlı olmaktadır.

Performans bir işin yapılmasının önceden amaçlanan hedeflerini gerçekleştirme düzeyini nitelik ve nicelik yönünden betimlemektir. Performans değerlendirmesini bu kadar kritik hale getiren unsur, bir örgütte çalışanların iş performansı üzerinde odaklanması ve işlerin ne ölçüde hedeflere uygun gittiğinin nesnel olarak ölçülebilmesidir (Palmer, 1993:7). İşletmelerin verimliliği, teknoloji ve sermayeden ziyade insan kaynaklarına

bağlıdır. Çalışanların yaptığı veya yeterince yapmadığı işler işletmenin total verimliliğini etkilediğinden, çalışanların kendilerinden beklenen rolleri ne derecede yerine getirdiklerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

Performans değerlendirme sistemi, işletmenin sağladığı ödülleri çalışanların performansına bağlamak yoluyla işletmelerde adil ödül dağıtımını sağlamaya, çalışanları yüksek performans göstermeye, motive etmeye ve birey performansını arttırmaya neden olmaktadır. Başarılarının fark edilmesini isteyen çalışanlar ile çalışanların ve dolayısıyla işletmenin performansının yüksek olmasını arzu eden yöneticiler, başarı veya başarısızlığın ortaya konularak performansın ölçülmesini desteklemektedirler. Başarı değerlendirme olarak da adlandırılan performans değerlendirme sistemi, bir çalışanın yapmakla yükümlü olduğu görevindeki etkinliği ve yeterliliği hakkında bilgi vermekte ve bu açıdan performansını ölçmeye imkân sağlamaktadır.

Performans değerlendirme sistemleri, işletmeleri mevcut durumlarını tespit ederek yeni hedefler belirlemeye ve bu hedeflere ulaştırmaya yöneltmekte ve rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü kurlmalarına aracı olmaktadır. Performans ölçütü, kurumların politikalarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bunlar karlılık, verimlilik, büyüme, etkinlik, müşteri memnuniyeti vb. muhtelif konularda olabilir. Bir işletmenin kuruluş amacı kar elde etmektir ve işletmeler kar elde ettikleri sürece faaliyetlerine devam edebilmektedir. Birer ticari kuruluş olan bankaların da nihai amaçları daha fazla kar elde etmektir ve bu nedenle performans kriterleri işletmenin karlılığı ve çalışanın yarattığı katma değer ve verimliliği noktasında odaklanmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında karlılığı yüksek olan bankaların performanslarının yüksek, karlılığı düşük olanların ise performanslarının düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Bankaların gerçekleşen performanslarının belirleyici unsuru bireysel performans olmaktadır. Böylece, bankalarının karlılığına yaptıkları katkıya göre çalışanlar da düşük, orta veya yüksek performanslı olarak değerlendirilmektedir. Böylece, bankalarda uygulanan performans sistemleri, yöneticilere ve çalışanlara sürekli yeni performans hedefi vererek, onları daha fazla çalışmaya ve başarılı olmaya itmektedir. Bankalardaki yöneticilerin en önemli görevlerinden birisi de çalışanların performansının değerlendirilmesi ve artırılmasına çalışmasıdır.

Çalışanlar, örgüte yaptıkları katkı bakımından ayrılmaktadırlar. Performans değerlendirme sistemi, bankalarda özlük haklarına ilişkin kararlarda, insan kaynakları planlamasında, eğitim ihtiyacının tespitinde ve personel seçimlerinde kullanılan önemli bir bilgi kaynağıdır. Çalışanların performanslarına ilişkin kararlar insan kaynakları yönetim sisteminin diğer bölümlerini de etkilemektedir. Bu kapsamda performans değerlemenin çalışanlar açısından; artı ücret, prim, ikramiye, ödül, terfi, tenzili rütbe, tayin, iş akdini fesih vb. sonuçları olmaktadır. Ayrıca, başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar da genellikle performans değerlendirmesinden elde edilen bilgilere dayanmaktadır.

Japonya'da işçilerin neden bu kadar çok fazla çalışma yaptığı konusu çeşitli faktörlerden kaynaklanmakla birlikte, bu konudaki en temel belirleyicinin performansa dayalı sistem olduğu ve bu sistemin bir sonucu olarak karşılığını almadan fazla çalışma yapan çalışanların sayısının artmakta olduğu bulgulanmıştır. Fazla çalışma ücreti almadan çalışma yapan işgörenler arasında satış, planlama, araştırma ve geliştirme gibi yerlerde görev yapan beyaz-yakalı çalışanlar olduğu sonucuna varılmıştır.

Dolayısıyla performansa göre ücret uygulamaları bir başka fazla çalışma nedeni olmaktadır. Burada banka açısından çalışma sürelerinin uzunluğundan çok ortaya konulan ürün önem kazanmaktadır. Banka fazla çalışmalara prim vermemekte ancak, çalışanı ürettiği "çıktı" anlamında değerlendirerek ödüllendirmektedir. Bu ödüller; münferit ikramiyeler, kardan pay alma, hisse senedi seçenekleri veya komisyonlar gibi parasal menfaatler olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar fazla saatlerle çalıştıkları için zamlı ücret almamakta ancak, daha fazla ürün ortaya koyabilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Ücretlerin çalışma saatlerinden ziyade çalışanların performansları veya yaptıkları satışlara göre belirleyen performansa dayalı ücret sistemi birçok işletme, firma, kurum ve banka tarafından artan bir hızda kabul görmektedir. Bununla birlikte, sistemin etkin bir şekilde işlemlerini etkileyen bir çok faktör bulunduğundan, sistemin olumsuz yönlerinin de dikkatten kaçırılmaması gerekmektedir. Bazı insanların düşündüğünün aksine sadece bireylerin parasal gelire dayalı olarak motive edilmeleri her zaman mümkün değildir. Yapılan bazı araştırmalarda, performansa dayalı ödeme sistemlerinin gerçekten performansları artırmadığı tersine, çalışanlar arasında kıskançlık ve huzursuzluğa yol açarak morallerini bozduğu sonucuna ulaşılmıştır.(Dowling ve

Richardson, 1997). Bu sistem verimli çalışan işgörenlerin takdir edilmesini gerektirdiğinden, değerlendirmenin hakkaniyete uygunluğunun herkes tarafından kabulü gerekmektedir. Aksi halde bazı personelin kayrılması gibi adilane olmayan tutumlar çalışanları motive etmek yerine hem çalışanların sisteme olan inançlarını hem de takım çalışması ve ekip ruhu anlayışını zedeleyecek ve çalışanların gözünde performans olgusu, çalışmaktan ziyade yöneticiler ile samimiyet kurmak temeline oturacaktır (Pfeffer, 1998:12). Bazı araştırmalar ise bu sistemin erkek çalışanlara göre yapılandırıldığı, erkek ve kadın çalışanlara eşit fırsat tanınmamasından kaynaklanan sebeplerle kadın çalışanların aleyhine olduğu ve kadın çalışanların yeteneklerinin altında bir düzeyde değerlendirmeye tabi tutulduğunu ortaya koymaktadır. (Streblor ve diğ., 1997).

Ancak, performans arttıkça işletmenin karlılığı ile birlikte çalışanların gelirlerinin artması, rekabetçi anlayışı desteklemesi, performans düşük kaldığında işletme personel giderlerinin de azalması, başarılı çalışanların kimliklerinin ön plana çıkarılması, yönetimin bilgi paylaşımına bağlı olarak yeni iş fırsatlarına ön ayak olması vb sistemin cazip yönleri ortaya konularak, işletmelerin performansa dayalı ücret sistemini uygulamalarının çağın gereği olduğu ileri sürülmektedir.

Performansa dayalı ücret sistemi ile uzun çalışma saatleri arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Bu sistemde çalışanlar, çalışmalarının karşılığının yaptıkları işe (girdi) ve çalışma süresine bağlı olmadığını, bilakis yaptıkları işin sonucuna (çıktı) ve performanslarına bağlı olduğunu bildikleri halde, çok az sayıda çalışan dışında hemen herkesin fazla çalışma yaptığı görülmektedir. Personelin değerlendirilmesinde ortaya konulan ürün (çıktı) yani satışlar tek ölçüt ise çalışanların önceden çalışma sürelerine göre daha kısa sürelerle çalışmaktan memnuniyet duymaları gerekir fakat gerçek farklıdır. Sadece çok az sayıda çalışan kendi yetenek ve etkinliklerinden ötürü dikkate değer sonuçları kısa çalışma süresi içinde elde etmeye muktedir olabilmekte geriye kalan büyük kitleler aynı sonuca erişebilmek için çok daha uzun saatlerle çalışmaya mahkum olmaktadır. (Ogura, 2006:21-22)

Bu şartlar altında çalışma saatlerine ilişkin yasal sistem de değişmektedir. Ogura'ya göre; çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerden muaf tutulanların sayısının yakın gelecekte artacağı muhtemeldir. Mevcut iş kanunları ve standartları üst düzey yönetici

pozisyonunda bulunan çalışanları veya gönüllü fazla çalışma yapanları çalışma saatleri ile ilgili katı düzenlemelerin dışında tutmaktadır. Gelecekte, çeşitli tip ve pozisyonadaki çalışanların da fazla çalışma konusunda bazı düzenlemelerden muaf tutulması sürpriz olmayacaktır. Halihazırda çalıştıkları süreye göre değil, yaptıkları satışa veya gösterdikleri performansa göre değerlendirilen çok sayıda çalışan bulunmaktadır. Bu nedenle gelecekte çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin gevşetilmesi uzun çalışma saatlerinin artmasını da teşvik edecektir (Ogura, 2006:22)

4.2.2.Hizmet Sözleşmeleri ve Yönetmelikler

Bankacılık sektöründe İşveren Banka ile çalışanlar arasında bireysel hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla fazla çalışmaya ilişkin hükümler düzenlenmektedir. Kamu bankaları olarak bilinen banka çalışanlarının da 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmaları nedeniyle, hizmet sözleşmeleri söz konusu bankalarda çalışan personel için de söz konusu olmaktadır.

Hizmet sözleşmelerinde bankanın isteği üzerine çalışanların fazla çalışma yapmayı, peşinen kabul edeceği hükmü genel bir madde olmaktadır. Nitekim bir bankanın hizmet sözleşmesi ve ilgili Yönetmelik maddesi personelin, gerektiğinde Bankanın isteği üzerine fazla çalışma yapmayı, hafta sonu ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul edeceği hükmüne havidir (TCZB, 2009).

Oysa ki İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9/2 maddesine göre fazla çalışma ihtiyacı olan işverenin fazla çalışma onayını her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alması gerekmektedir. Dolayısıyla, genel bir kabul yerine, işçilerden her ocak ayı başında fazla çalışma yapmayı kabul ettiklerine dair yazı alınarak işçi özlük dosyasında saklanması gerekmektedir.

Ayrıca, banka ve çalışanlar arasında akdedilen hizmet sözleşmelerinde personelin, çalışma saat ve süreleri ile fazla çalışma süre ve ücretleri hususlarında banka tarafından yapılan düzenlemelere uymayı kabul edeceği düzenlenmektedir. Yine, bu sözleşmelerde personelin eğitime ve genel tecrübesine uygun olarak, mesleki eğitim amaçlı yapılacak olan eğitimlere katılmayı kabul edeceği, eğitimlerin amacı ilave bir hizmet yapılması değil personelin bankacılık konusundaki bilgi seviyesinin yükseltilmesi olduğundan bu eğitimlerin iş saatleri dışında olsa dahi personelin fazla

çalışma yapmış olmayacağı ve dolayısıyla fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı kararlaştırılmış olmaktadır.

Öte yandan, fazla çalışmaya ilişkin esas ve usuller banka içi yönetmelik ve mevzuatla detaylandırılmaktadır.

Fazla çalışmaya ilişkin düzenleme bir bankanın “İnsan kaynakları Uygulama Esas ve Usulleri Yönetmeliği”de “çalışma saatleri, fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücretinin ödenmesi” şeklinde düzenlenmiştir. (TCZB, 2009:45-47) Buna göre, haftalık çalışma süresi 5 gün, 40 saat ve günlük çalışma süresi de 8 saattir. Bu düzenleme haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği 4857 sayılı İş Kanunundan ayrılırken, Avrupa Birliği standartlarına ise uygun olmaktadır. Dolayısıyla bankada haftalık çalışma süresinin 40 saat olması nedeniyle, haftalık 40 saat ile 45 saat arasındaki çalışmalar için fazla sürelerle çalışma hükümleri uygulanacaktır.

Yönetmelikte, İş Kanunu paralelinde öğlen dinlenme süresi günlük çalışma saatinden sayılmamaktadır. Ancak, banka içinde sağlık hizmetleri ile de ilgili personel istihdam edilmesi nedeniyle, sağlık hizmetinin kesintisiz olarak devamının esas olması nedeniyle, sağlık çalışanları için öğlen dinlenme süresi günlük çalışma saatinden sayılmaktadır.

Çalışma süresinden sayılan haller bakımından İş Kanununa atıf yapılarak Kanun hükümlerinin uygulanacağı hususu düzenlenmiştir. Yine bankanın gerekli gördüğü durumlarda çalışanlarına İş Kanunu çerçevesinde fazla çalışma yaptırılabilceği belirtilmektedir.

Yönetmelikte fazla çalışma ücretinin ödenmesi koşulları belirtilmektedir. Buna göre; normal çalışma saatleri dışında fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma kapsamında yapılacak çalışmanın gerekçesi ve çalışma süresi belirtilmek üzere fazla çalışmaya başlamadan önce izin alınmak suretiyle uygulama yapılır. Şubelerin hiyerarşik olarak bağlı buldukları Bölge Başkanlıkları, kendi birimlerinin ve şubelerinin fazla çalışma taleplerinden uygun gördüklerini fazla çalışma konusuyla ilgili birime iletir ve ilgili birim bu talebi değerlendirerek bağlı olduğu makamdan alacağı onayla Başkanlığa gönderir, Başkanlıkça uygulamaya yönelik gerekli işlemler ve bildirimler yapılır. Genel Müdürlük Birimleri ise bağlı olunan makam (I.Hukuk Müşaviri/Teftiş Kurulu Başkanı/Grup Başkanı/Genel Müdür Yardımcısı/Genel Müdür) tarafından uygun

görülen fazla çalışma taleplerini Başkanlığa gönderir, Başkanlıkça uygulamaya yönelik gerekli işlemler ve bildirimler yapılır. Diğer taraftan, Genel Müdürlük tarafından da fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma talimatı verilebilmektedir.

Ancak, zaruri hallerde fazla mesai yaptırmaya yetkili makamdan alınacak şifahi izne istinaden fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma yapılabilir. Bu tür durumlarda fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenebilmesi için daha sonra yazılı izin alınır.

Yönetmelikte İş Kanunundan farklı olarak fazla çalışma ücretinin hangi hallerde ödenmeyeceğine dair düzenleme de yer almaktadır. Buna göre; fazla sürelerle veya fazla çalışmaya fiilen katılmayan çalışana, geçici görevli çalışana (geçici görevli olduğu yerde fazla çalışma yapması halinde ödeme yapılması ayırık tutulmuştur), vardiyalı görev yapan çalışana, izinli ve raporlu olan çalışana izinli ve raporlu oldukları günler için kesinlikle fazla çalışma ücreti ödenmeyeceği belirtilmiştir. İş Kanunu'nda fazla çalışma karşılığı olarak ödenecek ücretin dışında hangi hallerde fazla çalışma ücretinin ödenmeyeceği hususunun düzenlenmesine gerek görülmemesine rağmen, Banka Yönetmeliği'nde bu hususun ayrıca düzenlenmesi "kesinlikle fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir" şeklinde ayrıca vurgu yapması kanaatimizce gereksizdir. Nitekim, fazla çalışmaya fiilen katılmayan çalışana veya izinli ve raporlu olması nedeniyle zaten fiziken çalışma yapma imkanı bulunmayan çalışanlara, fazla çalışma ücreti ödenmeyeceğini ifade etmek anlamlı değildir. Bu husus, fazla çalışma uygulamalarının tam oturmadığı veya işlemediğini akla getirirken, banka içinde birbirinden çok farklı nitelik ve görevdeki çalışanlar nedeniyle böyle bir ayrıntıya da yer vererek personelin yersiz taleplerinin önüne geçilmek istenmiş olabilir.

Öte yandan, bankada Şube Müdürü, Daire Başkanı, Hukuk Müşaviri, Baş Hekim, Danışman vb. üst düzey ve yönetici pozisyonunda bulunanlar ile müfettiş ve kontrolör gibi denetici görevini yürüten personelin fazla çalışma ücreti alamayacağı hususu düzenlenmiştir. Diğer sektörlerde de tartışılan üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretlerine ilişkin Yargıtay'ın yerleşik içtihatları bulunmaktadır. İş Kanunu fazla çalışma karşılığını isteyebilenler arasında ayırım yapmamaktadır ancak Yargıtay, üst düzey yönetici konumundaki işçilerin fazla çalışma iddialarını, çalışma saatlerini ve

günlerini kendileri ayarladıkları gerekçesiyle çoğu kez baştan reddetmektedir.¹ Yargıtay işyerinde Genel Müdür, Bölge Müdürü veya Müdür pozisyonunda çalışanları üst düzey yönetici olarak kabul etmektedir.² Oysa kanaatimizce, Müdür konumundaki işgörenin, çalıştığı yerde kendisine talimat veren bir yönetici olması halinde, çalışma sürelerini kendisinin belirlemesi söz konusu olamaz. Dolayısıyla, böyle bir çalışanın yaptığı fazla çalışmanın karşılığını istemesinde bir engel olmayıp, bu konuda Yargıtay kararı da mevcuttur.³

Yönetmelikte fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma limiti olarak haftalık 45 saati aşan fazla çalışma saatlerinin toplamı yılda 270 saat ile sınırlandırıldığı belirtilmiş ancak fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma karşılığı olarak bir çalışana ayda 30 saati aşmamak üzere fazla (sürelerle) çalışma ücreti ödenebileceği hususu düzenlenerek İş Kanunu'dan ayrılmıştır. İş Kanunu'nda günlük ve aylık fazla çalışma sınırından bahsedilmemekte, sadece yıllık fazla çalışma sınırının 270 saat olduğu düzenlenmektedir. Bu noktada Yönetmelikle ilgili iki eleştiri yapılmalıdır. Öncelikle, 30 saati aşmayan çalışmalar için ödeme “yapılabilecektir” ifadesi, fazla çalışma karşılığı ücretin bir alacak hakkı olmadığı, ödenmesinin arzu ve isteğe bağlı olduğu çağrışımı yapmaktadır. Oysa ki fazla çalışma ücretine ilişkin kanun hükmü, nispi emredici niteliktedir. Fazla çalışma ücretinin zamsız veya kanunda belirtilen oranında altında ödeneceğine dair sözleşmelerde bulunan hükümler geçersiz sayılmaktadır. Diğer bir husus ise birinci bölümde incelediğimiz “Fazla Çalışmanın Sınırları”nda da belirttiğimiz üzere Kanunda günlük azami fazla çalışma sınırından bahsedilmemiş, fazla çalışmada haftalık normal azami çalışma süresinin aşılması ölçüt alındığından, yıllık bu 270 saatin ne kadarının bir günde yaptırılabilmesine değinilmemiştir. Bununla birlikte İş K. md.63/2 gereğince tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilmesi hükmünden hareketle, fazla çalışma dahil günlük azami çalışma sınırının 11 saat olduğu sonucuna varılmakta, Çalışma Süreleri Yönetmeliği de günlük çalışma süresinin ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağını belirtmektedir.

¹ Y.9.H.D., 25.09.2003, E.2312, K.15347; (Y.9.H.D., 24.03.2005, E.18860, K.9549

² Y.9.H.D., 23.10.2007, E.22578, K.31632 ; Y.9.H.D., 24.03.2005, E.18860, K.9549

³ Y.9.H.D., 01.04.2008, E.2007/15191, K.2008/7266

Dolayısıyla, Yönetmelikteki aylık 30 saati aşmamak şartı iki olasılığı akla getirmektedir. Birinci olasılık her ne şart altında olursa olsun, banka yönetimi çalışanlarına bir ayda 30 saatten fazla çalışma yaptırmayacağını düşünmektedir ki bu fazla iyimser bir düşüncedir ve piyasa ve rekabet şartlarının yanı sıra gerçek uygulama bakımından da gerçekçi değildir. Diğer olasılık ise banka çalışanlarına ayda 30 saatten fazla çalışma yaptırtacak ancak karşılığını vermeyecektir ki bu da yasaya açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Yönetmeliğin bu düzenlemesinin İş Kanunu ile uyumlu hale getirilmesi isabetli olacaktır.

Yönetmelikte fazla çalışma karşılığı ücretin yasa hükümleri ile örtüştüğü görülmektedir. Buna göre, haftalık 40 saati aşan ve 45 saate kadar yapılan fazla sürelerle çalışmalar için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 fazlasıyla ve haftalık 45 saati aşan fazla çalışmalar için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 fazlasıyla fazla çalışma ücreti ödeneceği düzenlenmiştir. Ayrıca, fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma yapan çalışan, isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, serbest zaman olarak kullanabilmektedir.

Çalışanın fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanmayı tercih etmesi halinde bu talebini yazılı olarak bildirmesi zorunlu olup, hak edilen serbest zamanın talep edildiği tarihten itibaren 6 ay içinde, çalışanın görevli olduğu birimin yöneticisi tarafından uygun görülecek günlerde kullanılması gerekmektedir.

Yönetmelikte ilgili Kanunlar uyarınca Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri olarak kabul edilen günlerde çalışılması durumunda çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücretin ilave olarak ödeneceğini düzenlemiştir.

Fazla çalışma/fazla sürelerle çalışmanın tespitinde; fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma yapacağı önceden belirlenen çalışan, bir ay içinde yaptığı fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışmaya ilişkin fazla çalışma cetvelini doldurup, imzaladıktan sonra en geç takip eden ayın 5 inci gününe kadar tetkik edilmek üzere bağlı olduğu yetkiliye teslim etmektedir. Gerçek dışı beyanda bulunanlar hakkında disiplin hükümleri uygulanacağı hususuna yer verilmiştir. Çalışanın bağlı olduğu yetkili tarafından gerekli kontroller yapıldıktan sonra onaylanan fazla çalışma/fazla sürelerle cetveli Daire Başkanı/Bölge

Başmüdürü/Şube Müdürü veya bunların görevlendirecekleri yetkililerce gerekli kontroller yapıldıktan sonra onaylanır. Genel Müdürlükte görev yapan çalışanların fazla çalışma cetvelleri ödenmek üzere çalışmanın yapıldığı ayı takip eden ayın 15 ine kadar Başkanlığa bir yazı ekinde intikal ettirilir.

Hesaplanan fazla sürelerle çalışma/fazla çalışma ücretleri, çalışmaya ait bildirimlerinin yapıldığı ayı takip eden ilk ücret ödeme gününde ücretlerle birlikte ödenir. Fazla çalışma cetvelleri, icmal formları, fazla çalışma onayları ile fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanma talep yazıları ileride yapılacak her türlü denetime hazır olarak ödemeyi yapan birim tarafından muhafaza edilir.

4.2.3.Toplu İş Sözleşmeleri

Sektörde faaliyet gösteren bazı bankalar ile yetkili sendika arasında çalışma esas ve usulleri ile birlikte fazla çalışma ile ilgili hükümleri düzenleyen toplu iş sözleşmeleri geçerlik kazanmaktadır. Bankacılık işkolunda faaliyet gösteren Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS), Türkiye Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANK-SEN) ve Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN) gibi sendikalar arasında bankalarda en fazla örgütlenen sendika 38 bine yakın üyesi olan BASİSEN'dir. Banka ve sigorta çalışanlarının yaklaşık yüzde 35'i sendikalıdır fakat sadece yedi adet bankada sendikal örgütlenme söz konusudur. Türkiye İş Bankası, Yapı Kredi Bankası, Arap ve Türk Bankası, Bank Mellat ve Şekerbank çalışanlarının yanı sıra Türkiye Bankalar Birliği de BASİSEN'de, Vakıfbank çalışanları BASS'ta, Akbank çalışanları ise BANKSİS'te örgütlü bulunmaktadır.

BASİSEN'in toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için ilgili Kurumun asgari yüzde 51'inde örgütlenme şartı aranmaktadır. BASS ve BANKSİS daha çok işyeri sendikası niteliğinde iken, sektördeki diğer sendikalar BANK-Sİ-SEN ve BANK-SEN ise yüzde 10 olan işkolu barajının altında kaldığı için toplu iş sözleşmesi yapma yetkilerine sahip değildir.

Bankacılık sektöründe toplu iş sözleşmeleri ile güdülen amaç; işveren bankada çalışan sendika üyeleri için iş sözleşmesinin yapılması, kapsamı ve sona erdirilmesi ile ilgili konuları ve bankada çalışan sendika üyeleri ile işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer konuları düzenlemek ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarını saptayarak, bunların

uygulanmasını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermektedir. Taraflar toplu iş sözleşmesi ile işyerlerinde karşılıklı iyi ilişkilerin, çalışma barışı, dirlik ve iş güvenliğinin güçleneceğine inanmaktadırlar. Toplu iş sözleşmesinin hükümleri banka yönünden, sendikanın yetkili olduğu tüm Genel Müdürlük, Bölge Müdürlükleri ve yurt içindeki tüm şubeleri ile şahıslar yönünden, bankadaki tüm kapsam içinde görev yapan sendika üyelerini kapsamaktadır.

Bu bölümde bazı bankalar ile ilgili sendika arasında yapılan toplu iş sözleşmelerde yer alan fazla çalışma hükümlerine yer verilecektir. İnceleme yapılan toplu iş sözleşmelerinde çalışma süreleri ile fazla çalışma hükümlerinin hemen hemen aynı düzenlemeleri içerdiği görülmektedir (Basisen-İş, 2010; Basisen-Şeker, 2010; Basisen-Yapı, 2009;Basisen-Mellat, 2010 ve Basisen-TBB, 2010)

Bir bankanın ilgili sendika ile yaptığı toplu iş sözleşmesinin 16ncı maddesinde; çalışma süreleri şu şekilde düzenlenmiştir. (Basisen-İş, 2010:18-19):

Sendika üyelerinin çalışma süreleri, günde 8 saat ve haftada 40 saat ile sınırlanmıştır. Bu yönüyle 4857 sayılı yasadan ayrılmaktadır. Aslında bankacılık sektöründe haftalık 40 saatlik çalışma süresi genel bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşe başlama, dinlenme, işi bitirme, gişeleri açık bulundurma saatlerini hizmetin gereğine göre ve olanaklar ölçüsünde yerel koşulları göz önünde tutarak İşveren Banka saptamakta ve uygulamaktadır. İşveren bankanın ihtiyaç duyduğu özellik arz eden işyerlerinde çalışanların işe başlama, işi bitirme, gişeleri açık bulundurma ve ara dinlenme saatleri ile hafta tatili günleri, haftalık çalışma süreleri 40 saati aşmayacak biçimde işveren bankaca farklı şekilde dağıtılabilmekte ve gerektiğinde postalar halinde çalışma yaptırılabilir.

Hizmetlilerin günlük işe başlama, dinlenme ve işi bitirme saat ve süreleri; gördükleri işlerin ve işyerlerinin nitelikleri ve özelliklerine göre, İşveren Banka tarafından saptanarak uygulanmaktadır. Günlük dinlenme süresi aralıksız olarak en az bir saat olup, bu süre günlük çalışma saatlerine dahil değildir. Ancak bu süre mevsim, örf ve gelenek veya işin niteliğinin gereği olarak, İşveren Banka tarafından önceden ilgililere bildirilmek suretiyle, aralı olarak kullanılabilir gibi, işin gereğine göre aynı süre içinde nöbetleşe dinlenme yöntemi de uygulanabilir.

İşin başlangıç ve bitim saatleri ile dinlenme saatleri işyerine asılacak çizelgelerde gösterilmektedir. Bütün bankalarca da uyulduğu veya TBB tarafından bu yolda bir karar alındığı takdirde, haftalık çalışma gün ve süresinin buna göre ayarlanabilme imkanı söz konusu olmaktadır.

Aynı banka ile bağtlanan toplu iş sözleşmesinde; “fazla çalışmanın ilkeleri ve ücreti” başlığı altında fazla çalışma uygulamalarına 30uncu maddede yer verilmektedir (Basisen-İş B.2010:30-32):

İşlerin sendika üyeleri tarafından günü gününe gecikmesiz olarak çalışma saatleri içinde bitirilmesi esastır. Şu kadar ki, bankacılık mesleğinin özelliği veya bankanın kamu işleriyle görevlendirilmesi veya ülkenin genel çıkarları gibi nedenlerle normal çalışma saatleri dışında, istisnai durumlarda sendika üyelerine şu hallerde belirtilen yöntem ve koşullarda fazla çalışma yaptırılabilceği karara bağlanmıştır. Buna göre fazla çalışmalar; bilanço, şube kadrolarının noksan olması, turistik bölgelerdeki işyerlerinde turizm mevsimlerinde geçici kadro verilememesi, vergi ödemeleri, Sosyal Güvenlik Kurumu prim tahsilatı ve Bankamatik nöbetleri hallerinde servis yetkililerinin ve varsa ikinci müdür ve müdür yardımcılarının önerisi ve işyeri yöneticilerinin onayı ile uygulanmaktadır.

Bu haller dışında yapılması gerekli görülen fazla çalışmalar için şube veya ilgili bölümler, İşveren Banka Genel Müdürlüğünden, gerekçesini bildirerek fazla çalışmaya başlamadan önce izin alarak uygulayabilmektedir. Şube müdürleri veya ilgili müdürlerce fazla çalışmanın kimler tarafından ne zaman ve en çok ne kadar süreyle yapılacağı “Fazla Çalışma İstek Fişi” gereğince servis yetkilileri ve varsa ikinci müdür ve müdür yardımcılarının önerileri esas alınmak ve bir çalışma planına bağlanmak suretiyle saptanmaktadır.

Hangi personelin ne kadar fazla çalıştığı, çalışmanın başlama ve bitiş tarihi ile saatleri, günü gününe “Fazla Çalışma Çizelgesi”ne kaydedilmektedir. Fazla çalışan personel, gerekli kayıtlar işlendikten sonra bu cetveli imzalamakta ve fazla çalışmadan sorumlu olan servis yetkilisi de çalışmanın yapıldığını belgelemek amacıyla kayıtları denetleyerek, aynı gün anılan çizelgenin ilgili bölümünü imzalamaktadır.

Fazla çalışma istek fişi ve çizelgesi üçer nüsha olarak düzenlenmekte, biri şube müdürleri veya ilgili bölümlerce, diğerleri ise ilgili servis yetkilisi ve işyeri sendika temsilcisi tarafından saklanmaktadır. Düzenlenen istek fişi ve çizelge, yetkililer tarafından imzalanmış olmadıkça, sendika üyesi memur, operasyon elemanı, operasyon destek elemanı ile destek elemanı ve hizmetlilere fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir.

Fazla çalışmaların verimli olmasından servis yetkilileri sorumlu tutulmaktadır. Fazla çalıştırılan sendika üyelerine fazla çalıştırıldıkları her bir saat için normal çalışma ücretlerinin % 50 fazlasıyla fazla çalışma ücreti ödenmekte, saat kesirleri için de aynı esaslar uygulanmaktadır. Saat başına düşen ücretin kuruş kesirleri liraya tamamlanarak ödeme yapılmaktadır.

Her bir saat için ödenecek fazla çalışma ücreti için İş Kanunu hükümlerinden ayrık olarak asgari bir miktar belirlenmiştir. Sözleşme döneminde bu miktar 14,- TL'den az olmamaktadır. Sendika üyeleri yazılı istekleri halinde yaptıkları her bir saat fazla çalışma için 1 saat 30 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilirler. İşveren banka, sendika üyesinin bu talebini fazla çalışma yapıldığı tarihten itibaren 4 ay zarfında işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihte kullandırır.

Toplu iş sözleşmesiyle sendika üyeleri, yukarıda belirtilen esaslar dahilinde fazla çalışmayı önceden onamış sayılırlar. Fazla çalışmaların uygulanmasında sendika üyelerinin haklı görülecek özürleri göz önünde tutulmaktadır.

İşyerlerinde fazla çalışmalar, yıllık her hangi bir gün kısıtlamasına bağlı olmaksızın yapılmakla birlikte, İş Kanunu'nda düzenlenen esaslar dahilinde yapılacak fazla çalışmalar bir yıl içinde 270 saati aşmamaktadır. Tatil günlerinde yapılacak çalışmalar konusunda; bankacılık mesleğinin özellik ve gerekleri nedeniyle İşveren Banka Genel Müdürlüğü'nden önceden izin alınmak koşuluyla ulusal bayram, genel tatil günleri ve hafta tatili günlerinde işyerlerinde çalışma yapılabilmektedir. Ulusal bayram, genel tatil günleri, hafta tatili ve Cumartesi günlerinde çalıştırılan veya işyerlerinde nöbet tutturulan sendika üyelerine bu günler için gündeliklerinin % 50 zamlı tutarından az olmamak üzere tatil günü ücreti ödenmektedir.

Bir başka bankanın sendika ile yaptığı toplu iş sözleşmesinin 18inci maddesinde ise çalışma saatlerinin günde 8 saat ve haftada 40 saat olduğu belirtildikten sonra,

hizmetliler için bu sürenin haftada 45 saate kadar çalıştırılmaları halinde 40 saati geçen sürenin ücreti, fazla çalışma (fazla sürelerle çalışma değil) ücreti olarak ödeneceği düzenlenmiştir. (Basisen-Şeker, 2010:19-20). Ayrıca, hizmetlilerin günlük işe başlama, dinlenme ve işi bitirme saat ve sürelerinin, gördükleri işlerin ve işyerlerinin nitelikleri ve özelliklerine göre işveren bankaca tespit edilerek uygulanacağı belirtilmektedir. Önceki bankayı bağlayan toplu iş sözleşmesinden ayrık olarak, her bir saat fazla çalışma ücretinin asgari 11,50 TL'den az olamayacağı sözleşmenin 26ncı maddesinde kararlaştırılmıştır. Öte yandan, kimlerin ne süre ile ve ne zaman fazla çalışma yapacaklarını tespit etmek ve uygulamak işveren bankanın görev ve sorumluluğunda olarak, fazla çalışmaların veriminden yöneticiler sorumlu tutulmuş ve fazla çalışmanın tespitinde işyeri devam defterinin esas alınacağı ifade edilmiştir. (Basisen-Şeker, 2010:27-28);

Sektörde yer alan diğer bir bankanın ilgili sendika ile yaptığı toplu iş sözleşmesinin 17nci maddesinde çalışma süreleri, 25 ve 26ncı maddelerinde sırasıyla ve fazla çalışma ilkeleri ve ücretleri uygulamalarında yukarıda değinilenlerden farklı olmamakla birlikte bazı değişik düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışma süreleri günde 8 saat ve haftada 40 saat olmakla birlikte, işveren bankanın, işyerinin özelliği gereği haftalık normal çalışma süresini, haftanın çalışılan günlerine 40 saati aşmamak kaydıyla farklı şekilde dağıtılabileceği hususu sözleşmede kararlaştırılmıştır. İşe giriş, işten çıkış ve girişleri açık bulundurma saatlerini işveren banka sendikanın görüşünü alarak önceden ilgililere bildirmek suretiyle saptayabilmektedir. İşveren, işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren föyleri imzalatmak, ve sendika üyeleri de bunları imzalamak zorundadır. İşyerinin ve işin özelliği gereği Cumartesi veya Pazar günü çalıştırılan sendika üyesinin hafta tatili, çalıştığı günü takip eden hafta içinde herhangi bir gün olabilir. Bu izin hafta içinde kullanılmadığı takdirde ücrete dönüştürülmektedir. Gece çalışmalarında da yasal düzenleme dahilinde vardiya uygulaması yapılmaktadır (Basisen-Yapı, 2009:14-15).

İşin veya işyerinin gerekleri gibi nedenlerle sendika üyelerine fazla çalışma yaptırılmaktadır. Sözleşmede haftalık 40 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceği ve her bir saat ve artışı için % 50 fazla çalışma ücreti ödeneceği kararlaştırılmaktadır. Oysa İş Kanunu 40 ila 45 saat arasındaki çalışmalarını fazla sürelerle çalışma kabul ederek % 25 zamlı ödemeyi öngörmektedir. Yapılan fazla

çalışmanın sendika üyesinin isteğine bağlı olarak izin şeklinde kullanılması mümkündür. Kimlerin ne süre ile ve ne zaman fazla çalışma yapacaklarını saptamak ve uygulamak o işyerindeki yetkilinin görevi ve sorumluluğunda olmaktadır. Yapılan fazla çalışmanın saptanmasında işyeri devam cetvelleri esas alınmaktadır. İşyerlerinde iş hacminin artması veya diğer nedenlerle sürekli fazla çalışma yapıldığının tespiti halinde, söz konusu işyerinin kadrosu fazla çalışmayı gerektirmeyecek şekilde işverence düzenleneceği öngörülmektedir. Cumartesi, Pazar ve genel tatil günlerinde yaptırılan fazla çalışmalar ise % 100 zamlı olarak ödenmektedir (Basisen-Yapı, 2009:20-21).

Diğer bir bankanın toplu iş sözleşmesinde çalışma sürelerini düzenleyen 13ncü maddesinde diğer toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak, Valilik tarafından yaz mesai saatlerinin kabul edilmesi ve bankaların ekseriyetinin bunu tatbik etmeleri halinde, bankada da yaz mesaisinin tatbik edileceği, bunun dışında yapılacak çalışmaların fazla çalışma hükümlerine tabi olduğu kararlaştırılmıştır (Basisen-Mellat, 2010:17). Aynı bankayı ilgilendiren toplu iş sözleşmesinin fazla çalışmanın esasları ve ücretlerini düzenleyen 21nci maddesinde fazla çalışmanın koşul ve yöntemleri açıklanmaktadır (Basisen-Mellat, 2010:25). Buna göre fazla çalışma yapılabilmesi için; Servis Şefi fazla çalışma yapılması gereğini ve “Fazla Çalışma İstek Formu”nu iki nüsha olarak düzenleyerek fazla çalışmaya kalacak kişileri belirlemektedir. Müdüriyetin onayı alındıktan sonra fazla çalışma yapacak üyeye durum tebliğ edilerek, formun bir örneği güvenlik sorumlusuna iletilir. Fazla çalışma yapılacak gün ve saatlerde sadece formda adı kayıtlı çalışanlar bankaya girerek çalışabilmektedir. Bu çalışanlar, giriş ve çıkış saatlerini güvenlik görevlisinin muhafazasında bulunan devam kontrol defterine yazarak imzalamaktadır. Fazla çalışma yapan üyeler fazla mesai cetvelini doldurarak personel servisine tevdi etmektedir. Personel Servisi, üyenin bu cetvelde belirttiği çalışma saatlerini, imzalı defterle karşılaştırmaktadır. Aykırılık halinde defter kayıtları esas alınmakta, kesinleşen mesai cetveli onaylanmak üzere Müdüriyete tevdi edilmektedir (Basisen-Mellat, 2010:25).

Fazla çalışma ödemeleri onaylanmış cetvellere göre ve fazla çalışmanın yapıldığı tarihi izleyen ayın ilk haftası içinde yapılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile sendika üyelerinin bu madde esasları dahilinde yapılacak fazla çalışmaları önceden onaylamış oldukları kabul edilmektedir. Fazla çalışma uygulamasında, üyelerin haklı görülecek özürleri göz

önüne alınmakta, fazla çalışmalar İş Kanunu sınırlamalarına uyulmak suretiyle yıllık her hangi bir gün kısıtlamasına bağlı olmaksızın yapılmaktadır. Fazla çalışma yapan üyelere çalıştıkları her bir saat için, normal ücretlerinin % 50 fazlası ödenmekte, saat başına düşen ücretin kuruş kesirleri liraya tamamlanmaktadır. (Basisen-Mellat, 2010:26). İş Kanunu'nda haftalık 40 saat ila 45 saat arasındaki çalışmaların fazla sürelerle çalışma kabul edilerek % 25 zamlı ve 45 saatin üzerindeki fazla çalışmaların da % 50 zamlı ödenmesi hüküm altına alınmış olmakla birlikte, bu toplu iş sözleşmesinde de görüldüğü gibi haftalık çalışma süresi 40 saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma kabul edilerek % 50 fazlası ile ücretlendirilmektedir.

Sözleşmenin 22nci maddesinde, bankacılık mesleğini özellikleri ve gerekleri nedeniyle İşveren Banka Genel Müdürlüğünden önceden izin alınmak koşuluyla Ulusal Bayram, Genel Tatil Günleri ve Hafta Tatili günlerinde işyerinde çalışma yapılabileceği, bu günlerde çalışan veya nöbet tutan sendika üyelerine 21nci madde usulünce hesaplanan fazla çalışma ücretinin, gündeliklerinin % 100 zamlı tutarından az olmamak üzere tatil günü ücreti olarak ödeneceği kararlaştırılmıştır. (Basisen-Mellat, 2010:26-27).

Sektörde bankalar üstü konumda olan bir Kurumun ilgili sendika ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde çalışma süreleri olarak ayrı bir maddeye yer verilmediği görülmekle birlikte, bu konuda "İşverenin İş ve İşyerini Yönetme Yetkisi" konulu başlığı düzenleyen 7nci maddesinde, işverenin lüzum gördüğü takdirde, çalışma saatlerini personelce ifa olunan işin mahiyetini nazara alarak, halen uygulanmakta olan haftalık çalışma saatlerini aşmamak kaydıyla, yeniden tespit edebileceği kararlaştırılmıştır. Maddenin devamında İşverenin gerekli görmesi halinde sendika üyelerini gerek hafta tatili ve gerekse tatil günleriyle ulusal tatil günlerinde de çalıştırabileceği, bu halde üyelere çalıştığı tatil gününe karşılık hafta içinde tatil verileceği veya çalıştığı süreye ait ücreti yasa hükümlerine göre tespit edilerek ödeneceği belirtilmektedir (Basisen-TBB, 2010:11-12). Sözleşmenin 12nci maddesini düzenleyen fazla çalışma ilke ve ücretleri başlığı altında ise fazla çalışma yapılan sendika üyelerine normal çalışma ücretinin % 50 fazlası ile fazla çalışma ücreti ödeneceği, saat kesirleri için de aynı esasların uygulanarak, saat başına düşen ücretin kuruş kesirlerinin TL'na tamamlanacağı öngörülmektedir (Basisen-TBB, 2010:15).

4.2.4.Fazla Çalışma Sorunları ve İş Hukuku ile Sektör Uygulamaları Uyumsuzluğu

Bankacılık sektöründe çalışanların çalışma saatlerinin süresi ve düzeniyle ilgili olarak sorunlar yaşadıkları görülmekte, şikayetlerinin başında uzun çalışma saatleri, mesai saatlerinin belirsizliği, öğle izinlerinin kullanılamaması ve hafta sonu çalışmaları ile aşırı hedef baskısı gelmektedir. Fazla çalışmaların perde arkasında ise hedefleri gerçekleştirme ve ürün satış çabası bulunmaktadır. Bankacılık sektöründe bankalar tarafından belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi hayati önem taşımakta ve bunun için çalışanların yüksek performans göstermesi gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için de bireysel performans odaklı sistem uygulanmakta ve sistem, çalışanları daimi olarak daha fazla çalışmaya sevk etmektedir.

Performans sistemi aracılığıyla dönem başında yöneticiler tarafından hedefler çalışanlara aktarılmakta ve bankanın beklentileri ile hedeflerle olan bağlantısı ortaya konulmaktadır. Kişisel başarının sürekli geliştirilebilmesi arzulanmaktadır, bunun için de başarılı olanların parasal anlamda ve kariyer planlaması açısından ödüllendirilmesi söz konusu olmaktadır. Bireysel performans sisteminde satış hedefiyle çalışanlar için satışa göre prim sistemi işletilmektedir. Hedeflerinin uzağında kalan çalışanların performansının düşük kaldığı kabul edilmekte ve bu sonuç ilgililerin ekonomik ve kariyer anlamında aleyhine olmaktadır. Sistem daima yüksek performans gösterenlerin lehine işlerken, performans düşüklüğü süreklilik gösterenler sistemin işleyişine ayak uyduramadıkları için elenerek sistem dışına atılabilmektedir. Sistem dışına çıkmamak için satışları artırmak ve verilen hedefleri gerçekleştirmek gerekmektedir. Bunun için de normal mesai saati anlayışından uzaklaşmak ve mesai saati mefhumu gözetmemek zaruri hale gelmekte, böylece sektörde fazla çalışma olağan bir hal almaktadır.

Sektörde hizmet verilen çalışma süreleri rekabet üstünlüğü yaratan araçlarından birisi olmaktadır. Karlılık odaklı çalışan ve personel başına kar grafikleri yakından takip edilen sektörde az eleman ile daha çok iş çıkarma hedefleri çalışanlara fazla çalışma yükü olarak geri dönmektedir. Bankalar kârlarını artırabilmek için az istihdamla ve daha çok satış baskısıyla iş hacmini artırmaya çalışmaktadırlar. Bu durumda geç saatlere kadar mesaiye kalmak ve hafta sonu çalışmak kaçınılmaz hale gelmektedir. Fazla çalışma olgusunun bankalarda süreklilik arz ettiği ve çoğu zaman da çalışanların sosyal hayatlarını çok kısıtladığı görülmektedir.

Günlük normal çalışma saatleri içerisinde ağırlıklı olarak müşteri görüşmeleri, operasyonel müşteri işlemleri ile satış işlemleri yapılmakta, mesai saati bittikten ve şube kapıları kapandıktan sonra da başka tür çalışmalar yapılmaya devam edilmektedir. Bunlar genellikle; günlük işlerin kontrolü, dosyalama, parasal hareketlerin kontrol ve mutabakatı, müşterilere satışı yapılacak ürünlerin hazır hale getirilmesi, kredi analiz ve sorgulamalarının yapılması, prosedürlerinin incelenerek karara bağlanması, bir sonraki gün veya günlerin satış planlaması, gün içinde ulaşılamayan müşterilere telefon aracılığıyla satışa devam edilmesi, yeni potansiyel müşteriler ile çapraz satış imkanı bulunan müşterilerin belirlenmesi, randevuların ayarlanması, satış görüşmesi hazırlıkları, hedeflerin ne kadar gerçekleştiğine ve gerçekleşebilmesi için ne şekilde hareket edilmesi gerektiğine dair toplantılar yapılması vb. çalışmalar olabilmektedir. Bölge Müdürlükleri ve Genel Müdürlük Birimlerinde de normal çalışma süresi sonrasında fazla çalışma uygulaması yaygındır.

Yapılan bu çalışmalar gün içerisinde bitirilemeyen günlük rutin çalışmalar olarak değerlendirilmektedir. Sektörde çalışanların mesai saatleri ile sınırlı olmadıkları, mesai saatinin esas itibarıyla çalışanların sorumluluğunda olan işlerin ve gerekli çalışmaların tamamlanmasıyla son bulacağı anlayışı mevcuttur. Dolayısıyla, günlük işlerin geç tamamlanması sonucu fazla mesai ödenmesi olağan bir durum olmamakta, fazla çalışma ücreti sadece normal iş akışının dışında kalan işler için söz konusu olabilmektedir.

Son yıllarda başta şubelerde olmak üzere banka çalışanlarının aşırı hedef baskısından şikayetçi oldukları görülmektedir. Çalışanlara her sene belirli dönemleri kapsayan ulaşılması güç hedefler verilmektedir. Verilen hedeflerin gerçekleşmemesi, çalışanın ücretine olumsuz yansımakta ve hedef gerçekleştirme süreklilik arz ettiğinde, çalışanın iş akdini fesih ile sonuçlanabilmektedir. Öte yandan, hedeflerin gerçekleşmesi de çalışanı mutlu etmeye yetmemektedir, çünkü bir sonraki dönem çita daha da yükseğe taşınmakta ve mütemadiyen hedefler artmaktadır. Dolayısıyla, çalışanlar geçmiş dönem hedefini başarma mutluluğunu yaşayamadan, bir sonraki dönemin hedef stresi altına girmektedirler ve bu durum kesintisiz olarak çalışanın emekli olması veya bankadan kendi isteği ile veya isteği dışında ayrılmasına kadar böylece devam etmektedir.

Bu nedenle, sektörde çalışma saatlerinin uzunluğundan daha da önemlisi hedeflerin gerçekleşmesi ve olumlu performans notu alınması olmaktadır. Bir çalışan fazla

mesaiye kalsa da, canla başla çalışsa da eğer hedefini tutturamıyorsa, başarısız sayılmakta ve hiç çalışmamış gibi muamele görmektedir. Bu durumda, fazla çalışma ücretini talep etmek bir yana, çalışanın pozisyonunu koruması dahi riske girmektedir. Sektörde “dışarıda çok sayıda nitelikli üniversite mezunu var, çalışmak istemeyen, memnun olmayan gidebilir” tarzında göz korkutmalar oldukça yaygınlaşmış durumdadır. İyi performans gösterildiği sürece çalışanlar bankanın gözdesi olmaktadır, ancak bu her hedef dönemi için geçerli olduğundan, başarısız olunan dönemlerde geçmişteki yüksek performans dile getirilememektedir, zira o dönemlerin karşılığını banka çalışanına vermiş olmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar sektörün vefasız olmasından yakınmaktadırlar.

Ürün satışı sadece satış ekibinden değil, vevneci, gişe görevlisi, güvenlik görevlisi gibi esas itibariyle farklı görevleri olan personelden de beklenmektedir. Bankada hedefler kademeli olarak genel müdürlükten bölge müdürlüklerine ve oradan da şubelere ve çalışanlara yansımaktadır. Dolayısıyla baskının şiddeti alt görevlere/ünvanlara indikçe giderek artmaktadır. Çalışanlar; yatarken, yemek yerken, tatil günlerinde, kısaca günün her saatinde tutturmak zorunda oldukları hedefleri düşünmektedirler. Bu konuda bazı bankacıların düşünceleri şöyledir (Özçelik, 2011):

“Bankacılık yanılısamaymış. Oysa ki mesleğin dışarıdaki algısı farklı. Bankacı deyince akla şık giyinen, iyi para kazanan, 9:00-17:00 çalışan kişiler gelir ama gün içinde inanılmaz baskılarla mücadele edersiniz, saat 21’den önce işten çıkamazsınız. İş çıkışı arkadaşlarınızla randevulaşmak mümkün değildir, ne böyle bir zamanınız vardır, ne de fiziken ve ruhen buna gücünüz vardır”

“Öğle tatillerini kaldırdılar. Akşam 18.00’de işten çıkmayı ayıp hale getirdiler. Eğer 18.00’de çıkmak durumundaysan utana sıkıla, hastalık izni ister gibi izin istiyorsun. Bu şekilde hissetmenizi, sanki bunlar normalmiş gibi görmenizi sağlıyorlar”

“Bankacının 1 günü vardır, o da 31 Aralık. Sana 1 Ocak’ta verilen hedefler 31 Aralık günü bitmiştir. Ne kadarını tutturdu, ne kadarını tutturamadın hiç önemli değil. Hedef baskısı yaşamadığın tek gün 31 Aralık’tır”

“Çalışanların hiç kıymeti bilinmiyor bu sektörde, kimse de umursamıyor. Eskiden bankalar vefalıydı. Eğer ki kendi istemiş oldukları seviyede değilsen çalışmanı rahatlıkla çıkarabiliyorlar. 18. yüzyıldaki kadın ve çocuk işçilerin modern haliyiz”

Tiryakioğlu¹, sektörde antidepresan kullanımı ve boşanmaların çok yaygın olduğunu belirtmektedir (Özçelik, 2011):

¹ Metin Tiryakioğlu, BASİSEN Genel Başkanı

“Türkiye’de banka çalışanlarının yüzde 70’i antidepresan kullanmaktadır. Sektörde evlilikleri sona eren çiftler günden güne artıyor, anne, baba çocuğunu göremiyor. Saat 22.30’da eve geliyor. Akşam 9’da çıkacağı zaman Müdür ‘nereye gidiyorsun’ diyor, işim bitti cevabımı alınca ‘al şu listeyi müşteriye telefon aç’ diyor. Saat 22.00’de müşteriye telefon açılıyor ve müşteri de telefonu yüzümüze kapatıyor.”

Günümüz ekonomik şartları altında, banka çalışanlarının işverenlere karşı kendilerini pazarlık yönünden güçsüz hissetmeleri veya üstlerine veya işverene özlük haklarını hatırlatmanın şahıslarına ilişkin negatif sonuçları olacağını tahmin etmeleri nedeniyle fazla çalışma uygulamaları karşısında itiraz yolu tercih edilmemektedir. Ayrıca, sektörde çalışmaya aday nitelikli birey kitlesinin büyüklüğü, üniversite mezunlarına alternatif iş alanları yaratılamaması, ekonomik krizler ve yüksek işsizlik oranı birlikte düşünüldüğünde sektör çalışanlarının neden itiraz yolunu seçmedikleri veya dava açmadıkları anlaşılabilir olmaktadır. Bu konuda meslekten ayrıldıktan sonra çalıştığı bankayı fazla çalışma ücretini alamadığı iddiası ile dava eden bir bankacının talebi Yargıtay tarafından uygun bulunmamıştır.¹

Geçmiş yıllarda bankacılık sektöründe; mesai saatlerinin normalin üzerinde olması erkek personel istihdamına öncelik getirmiştir. Ayrıca, kadınların geç saatlerde eve gelmesinin sorun yaratması, çocukların bakımı ve evin düzeni konusunda eşine ve çevreye karşı olan sorumluluklarını yerine getirmesindeki zorluklar, kadın personelin doğum ve gebelik izni gibi sosyal haklarının daha fazla olması vb. kadın istihdamını engelleyici faktörler olarak karşımıza çıkmıştır. Ancak, günümüzde sektörün pazarlama ve satış özelliğinin ön plana çıkmasıyla kadın çalışanların da sayısının hızla arttığı ve görüntü ve imaja çok önem verildiği bilinmektedir. Kadın çalışanlardan da erkek çalışanlar kadar performans beklendiği, hatta şantiye gibi kadınlara pek uygun olmayan yerlere pazarlama amacıyla gittikleri görülmektedir.

Fazla çalışma ücretinin ödenmesi bakımından sektörde; sadece güvenlik personeline fazla çalışma ücreti ödenmesi, sadece güvenlik ve operasyon personeline fazla çalışma

¹ Y.9.H.D., 14.10.2004, E.6541, K.23167. Kararda “Davacının fazla çalışma yönünden tanığı, bir banka olan davalı işyerinin borsa işlemleri yapan bir müşterisidir. Tanık bankada her gün borsayı takip ettiğini, bu nedenle gelip gittiğini bildirerek, davaya konu dört yıllık bir dönem için davacının her gün 08:00 ila 08:30 aralığında işe geldiğini, saat 17:00-18:00 sularına kadar çalıştığını, Cumartesi günleri de çalıştığını ifade etmiştir. Davalı, bu tanık beyanına dayanarak hesaplama yapan bilirkişi raporuna itiraz etmiş; borsa işlemlerinin anılan saatte açılıp kapanmadığını savunmuştur. Mahkemece borsa işlemlerinin açılış ve kapanış saatleri, davacının işe başlama ve bırakma saatleri kesin olarak belirlenmeden yazılı şekilde fazla mesai isteğinin kabulü hatalıdır. Kabule göre davacının tüm çalışma süresi boyunca hiç ara vermeksizin fazla çalışma yaptığının kabulü de hayatın olağan akışına aykırıdır.” denilerek fazla çalışmaya ilişkin alacak talebi reddedilmiştir.

ücreti ödenmesi, pazarlama personeline de fazla çalışma ücreti ödenmesi, personelin fazla çalışma talebine izin verilmesine rağmen tespit edilen fazla çalışma ücretinin tam olarak ödenmemesi vb. farklı yöntemler uygulanmaktadır. Sektördeki zorluklar nedeniyle mesleğinden ayrılan iki eski bankacı şunları dile getirmektedir (Bankalarda Fazla Mesai, 2009):

“Dört yıldır bankada çalışıp geçen hafta istifasını vermiş biri olarak şunları söyleyebilirim; Her şeyden önce şunu bilin ki mesai saatleri diye bir şey yoktur, mesai saat 9:00’da başlar ve akşam saat 21-22’den önce bitmez. Her gün en az 3 ila 4 saat arası fazladan çalışma yapar ancak bu mesailer için tek kuruş bile almazdık. Hafta sonları çalışması için bırakın mesai ücretini öğle yemeğimizi bile kendimiz överdük. Fazla mesai için izin istemek olanak dışıydı. Hafta sonu yapılacak çalışma için Valiliğe yazılan yazılarda, çalışmanın temizlik firmasının işçileri tarafından temizlik amacıyla yapılacağı belirtilirdi. Dolayısıyla personelin yaptığı çalışmaların kaydı da olmazdı.”

“Sabah 8:30’da başlardı mesaimiz, 5 dakika geç kalsak müdürün odasına çağırılır ve azar işitirdik. Önemli olmayan işler için sabahlara kadar bankada kaldığımız günler oldu. İşler bittiği halde Müdürün çıkmamıza izin vermesini beklerdik.”

Sendikalar sektördeki fazla çalışma uygulamalarını eleştirmektedir:

“Kar ve verimlilik hırsı ile her türlü insani değerden ve yasal haklardan yoksun çalıştırılan banka çalışanı günümüzde köleliğe doğru seyir izlemektedir. Bir çok bankada yasadışı olmasına rağmen fazla mesai ücretleri ödenmemektedir. Çoğu yetişkin tuvalete giderken bile yöneticisinden izin istemektedir. 1 saatlik öğle izinlerini 5-10 dakika içinde deyim yerindeyse “tıkınarak” kullanmaları talep edilmektedir. Hasta iken işe gelmeleri talep edilmekte, sosyal haklarında ve ücretlerinde sürekli erime yaşanmaktadır. Bu ortamın doğal sonucu olarak da banka patronlarına artık çalışanın işyerinde köleleştirilmesi yetmemekte, hayatını teslim almak istemektedir.” (Banksen, 2009)

Sektöre ilişkin bir değerlendirme yapan Tiryakioğlu Avrupa’da sendikalaşmanın çok yaygın ancak Türkiye’de çok zayıf olduğunun altını çizerek, örgütsüz bankaların haksız rekabet yarattığını belirtmekte ve ayrıca hedef baskısının olumsuz yönlerine dikkat çekmektedir:

“Çalışanın sendikalı olduğunu işverenin duyması halinde o arkadaşımıza çok acımasızca davranıyorlar ve iş akitlerini feshediyorlar. O nedenle yüzde 51 çoğunluğu sağlamak gerekiyor. Yabancı bankaların kendi ülkelerinde sendika var ama Türkiye’ye gelince yok. Örgütsüz bankalar sektörümüzde haksız rekabet yaratmaktadırlar. Cumartesi günü veya öğle tatilinde çalışma gündeme geldiğinde bunu engelliyoruz ama örgütsüz bankalar öğle vakti çalışmaya başlayınca sendikalı bankalar “Bizim günahımız ne?” diye soruyorlar. Şu anda bankalarda öğle yemekleri dönüşümlü yenmektedir ve bazı bankalarda çalışanlar simit almaya bile

vakit bulamamaktadır. Eğer teşmil¹ uygulanırsa çalışma saatleri, hafta sonu çalışma süreleri ve mesai ödemeleri bir kural altına alınarak bugünkü hedef baskısı bir nebze de olsa azalacaktır. Hedef baskısı dünya sendikalarının en çok şikayetçi olduğu konudur. Avrupa’da da çok yaygındır ama çalışma saatleri içindedir. Bizim ülkemizde ise çok acımasız bir şekilde yapılıyor. Bu tamamıyla banka işverenlerinin gözlerini kâr hırsının bürümüş olmasından kaynaklı, kârdan başka bir şey düşünmüyorlar. Kâr elde edebilmek için ürün sat da, nasıl satarsan sat. Bana günde 10 bin liralık kâr getiren iş bul, nasıl bulursan bul, böyle hedefler veriliyor. Bu çalışanların psikolojisini korkunç şekilde bozuyor. Hedefi tutturamadığımızda terfi edemiyorsunuz. Hedef sistemi ile yükselmek köleliktir. Tüm çalışanlardan hafta sonu gittikleri yerlerde satış yapmaları isteniyor. Kredi kartı sat, poliçe sat, sat da ne satarsan sat. Bu kâr açlığıdır, 1860’ların vahşi kapitalizmidir.” (Özçelik, 2011)

Nazlıaka, bankaların müşteri odaklı değil, satış odaklı çalıştıklarını belirtmektedir²:

“Günümüzde bankacılık sistemi müşteri odaklılık yerine daha satış odaklı bir yaklaşımı benimsediği için bu çalışanların performansının hedeflerle ölçülmesini beraberinde getiriyor. Genellikle sabit maaşlarda düşük ücret politikasının benimsenmesi ve hedeflere göre prim verilmesi, çalışma saatlerinin uzun olması, şubecilikte farklı ve zor müşteri profilleri ile iletişim halinde olunması, banka çalışanlarının mesleğin ‘zor tarafları’ olarak nitelendirdikleri konular olmaktadır.”

Bu şartlar altında sektör çalışanlarının en önemli sorunlarından birisi de doğal olarak iş ve yaşam dengesini sağlayamamaktır. Uzun çalışma saatlerinin ardından, hedef baskısı ve müşteri odaklı yaklaşım ve ürün satışından takati bitmiş bir halde evine giden çalışanın yemek yemek ve uyumaktan başka düşüncesi ve gücü bulunmamaktadır. Banka çalışanlarının ve özellikle de kadın çalışanlar açısından onların kariyerlerini engellemeyecek şekilde aile dostu düzenlemeler gerçekleştirilmesi, çalışanların daha tatminli ve dengeli yaşamalarını sağlayabilecektir (Çarıkcı,2001:255). İş ve yaşam arasında kurulacak dengenin çalışma yaşamını da motive edeceği göz ardı edilmemelidir.

4.3. Fazla Çalışmanın Sektör Çalışanları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama

Araştırmanın konusunu ülkemiz bankacılık sektöründe uygulanan çalışma saatleri ve sektör çalışanlarının fazla çalışmadan etkilenme durumlarının incelenmesi oluşturmaktadır.

¹ Teşmil sözcüğü; kapsamına alma, dahil etme, yayma, genişleme anlamına gelmektedir. Sendikal anlamda ise; herhangi bir işkolunda en çok üyesi olan sendikanın (yetkili sendika) yaptığı toplu iş sözleşmesinin sendikalı olmayan işyerlerine de uygulanabilir hale getirilmesidir.

² Aylın Coşkunoglu Nazlıaka, HRM Danışmanlık Kurucu Ortağı

4.3.1 Amaç

Bireylerin fazla çalışmayı mı, yoksa bunun yerine boş zamanı mı tercih edeceği konusu teorik açıdan ele alındığında, bireyleri fazla çalışmaya veya boş zaman tercihinde bulunmalarına iten sebepleri irdelemek gerekmektedir. İşgörenlerin ücretleri yeterli değilse veya ücret dışı gelirleri bulunmuyorsa, ek kazanç temin edebilmek için doğal olarak daha fazla çalışma arzu edilmektedir. Bununla birlikte fazla çalışma yapma tercihi her zaman işgörene ait olmamaktadır. Günümüzde işsizliğin artması ve sosyal güvenlik şemsiyesinin kapsamının daraltılması işyerlerinde kuralsızlığı besleyebilmekte ve işverenler çalışma koşullarını kendi çıkarlarına göre belirleyebilmektedirler. Bu durumda işgörenin fazla çalışma uygulamasında tercihi söz konusu olmamakta, fazla çalışmayı kabul etmek istemeyen çalışanların işsiz kalma riski ortaya çıkmaktadır.

Fazla çalışma karşılığı olarak ücret ödenmemesi veya serbest zaman kullandırılmamasına rağmen, fazla çalışma uygulamalarına devam edilmesi de sıklıkla karşılaşılan bir olgudur. Bunun çeşitli nedenleri ve gelecekte de muhtemel sonuçları olabilmektedir. Karşılıksız yapılan fazla çalışmalar incelendiğinde; işveren açısından maliyetsiz emek sermayesi anlamına gelirken, işçi açısından bakıldığında, terfi ve ücret artışı beklentisi, işten atılmanın önlenmesi bakımından bir tedbir, işçinin işi kendininmiş gibi benimsemesi, işverene sadakat, performansa göre ücret uygulaması, yüksek verimli olduğunu işverene gösterme çabası, diğer çalışanlarla rekabet gibi faktörlerin belirleyici unsurlar olduğu göze çarpmaktadır.

Uygulamanın amacı, Türk bankacılık sektörü çalışanlarının; fazla çalışmalardan etkilenmelerinin incelenmesi, bankalarına bağlılıklarını ölçülmesi, fazla çalışma ücreti ile ilgili düşüncelerinin araştırılması, iş yaşam dengeleri ile iş randımanlarının araştırılması ve Türk İş Hukuku düzenlemeleri ile sektör uygulamalarının uyumsuzluğunun ortaya koyulmasıdır. Çalışmada; sektör çalışanlarının çalışma saatleri ve fazla çalışma uygulamalarının sağlıkları, sosyal yaşamları, iş güvenceleri ve verimliliklerine yansıyan etkileri de araştırılmıştır.

4.3.2.Kapsam ve Yöntem

Araştırmanın kapsamını, ülke genelinde faaliyet gösteren dokuz adet bankanın İstanbul, Ankara, Eskişehir, Afyonkarahisar, Bursa, Kocaeli, Çorum, Elazığ ve Kütahya illerindeki çeşitli birimlerinde görev yapan farklı ünvan ve kıdemdeki toplam 440

işgören oluşturmaktadır. Anket uygulaması 01.12.2010 – 28.01.2011 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniğine dayalı anket uygulamasına yer verilmiştir. Tamamlanan anketlerin tamamı araştırmanın analizlerine dahil edilmiştir. Tabakalı örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Bu analizde, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkılarak evren üzerinde çalışılmaktadır.

Anketin ilk bölümünde, cevaplayıcıların kişisel ve mesleki bilgileriyle ilgili 8 soru bulunmaktadır. Diğer bölümlerde ise, çalışılan bankaya bağlılık duygusu, ücrete ilişkin değerlendirmeler, iş-yaşam dengesi ve iş randımanı, İş Kanunu yönünden fazla çalışma uygulamalarının hukuka uygunluğu araştırılmıştır. Araştırmaya katılanların; fazla çalışma uygulamalarının çalışma hayatı ve özel yaşamları arasındaki denge, sağlık, verimlilik ve iş güvencesi ile ilgili durum ve kalitelerinin betimlenmesine yönelik 45 soru yer almaktadır.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak kullanılan anket formu, cevaplayıcıların bu ifadelerle ne derece katıldığını gösteren beşli Likert ölçeği doğrultusunda düzenlenmiştir. Likert ölçeğinin amacı; araştırılan konuyla ilgili kişilerin düşüncelerini bir yelpaze içerisinde sınıflandırmak ya da derecelendirmektir. Soruların daha iyi algılanıp, daha sağlıklı cevaplanabilmesi için farklı ifadelerle derecelendirme yoluna gidilmiştir. Buna göre, aritmetik ortalamaların değişim aralığı (range) hesaplaması gösterilmiştir.

Anketten elde edilen bulguların çözümlenmesinde; kişisel özelliklere ilişkin bulguların frekans ve yüzde tabloları oluşturulmuş, cevaplayıcıların yargılara verdikleri katılım derecelerine ilişkin; frekans, yüzde, standart sapma ve aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Elde edilen verilere ve sorunun ağırlıklı değişim aralığına göre yorum yapılmıştır. Bu süreçte, ölçekle ilgili geçerlilik analizi için, faktör analizine (Principal Component Analysis) başvurulmuştur. Ölçekle ilgili soru ifadelerinin güvenilirlik (İçsel Tutarlılık) analizi için, Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Güvenilirlik analizi, herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacıyla

geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin (yargı, önerme, soru vb.) kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılmıştır.

Anket 53 sorudan (16 demografik çoktan seçmeli, 37 likert) oluşmaktadır. Anket ölçeği geliştirilirken öncelikle 66 sorudan hazırlanan ölçeğin güvenilirliği C.Alpha : 0,693 olarak tespit edilmiştir. Daha sonra güvenilirliği artırmak üzere bazı sorular elimine edilerek ölçek şimdiki yapısına dönüşmüştür. Araştırma sonucunda ölçeğin güvenilirliği C.Alpha : 0,719 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin analizi SPSS paket programı (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) vasıtasıyla yapılmıştır. Çalışmada; ortalamalar, frekans dağılımları, betimsel istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, pearson korelasyon analizi, ki-kare testi gibi analizler kullanılmıştır.¹

4.3.3.Kabuller ve Sınırlılıklar

Araştırmada dokuz ildeki toplam 440 sektör çalışanına anket uygulanmıştır. Anket uygulanan çalışanların büyük bölümü şubelerde istihdam edilirken, diğer kısmı Bölge Müdürlükleri ve Genel Müdürlük birimlerinde görev yapmaktadır. Bu araştırmada istenen amaca ulaşabilmek için birtakım sınırlamalara gidilmiştir. Sektörde özlük hakları ve özellikle ücret ve terfiler konusunda gizlilik esastır. Aynı bankanın çalışanları dahi, çalışma arkadaşlarının mevcut ücretlerini ve zam artışlarını bilmemektedir. Bu uygulama bankaların insan kaynakları politikaları ile ilgilidir. Bu çerçevede, banka çalışanlarının kendi ücret, hak ve çalışma sistemleri ile ilgili bilgileri sektörün içinden veyahut dışından bir başkasına aktarmaları istenmemektedir.

Öte yandan, bankacılık sektöründe çok yoğun rekabet söz konusudur. Bankalar, diğer bankaların çeşitli konulardaki uygulamalarını öğrendiklerinde kendi açılarından rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Bu anlamda, başka bir banka çalışanı “meslektaş” olarak görülmeğe ziyade “ajan” muamelesine maruz kalabilmektedir.

Bankaların bazı birimlerindeki yöneticilerinin anket sorularının içeriğinden rahatsızlık duymaları neticesinde anket uygulamasına izin vermemesi, bazı çalışanların da yukarıda belirtilen nedenlerle anketi uygulama konusundaki isteksizliği ve anket uygulaması

¹ Verilerin analizinde yaptığı katkılardan ötürü Afyon Kocatepe Üniversitesi Öğretim Görevlisi Doç. Dr. Ali Eleren'e teşekkürlerimi sunarım.

esnasındaki iş yoğunluğu gibi çeşitli nedenler veri toplamada önemli sınırlılıklar olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya dahil edilen cevaplayıcıların anket formundaki soruları cevaplandırırken halen çalıştıkları bankayı dikkate alarak soruları cevaplandırmaları istenmiş ve her kademedeki çalışanın görüşlerine yer verilmeye çalışılmıştır.

4.3.4 Bulgu ve Yorumlar

Ankete katılanların demografik özelliklerini gösteren tablo bilgileri ile her bir anket sorusu için; çalışılan bankaya bağlılık, fazla çalışma ücreti, iş-yaşam dengesi ve iş randımanı ile fazla çalışma uygulamasının İş Kanunu'na Uygunluğu bakımlarından katılımcıların cevapları istatistiki olarak aşağıda yorumları ile birlikte verilmektedir.

Anket formu Ek:11'de yer almaktadır. Araştırmada bilgi toplama aracı olarak kullanılan anket formu, cevaplayıcıların bu ifadelere ne derece katıldığını gösteren beşli likert ölçeği doğrultusunda düzenlenmiştir (1-Kesinlikle katılıyorum / 2-Katılıyorum / 3-Kararsızım / 4-Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılmıyorum). Daha sonra uygulamanın ele aldığı hipotezlere ilişkin değerlendirmelere de yer verilmektedir.

4.3.4.1.Demografik Özellikler

Tablo 19. Katılımcıların Çalıştıkları Bankalara Göre Dağılımı

Banka	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	271	61,6	61,6
2	26	5,9	67,5
3	44	10,0	77,5
4	27	6,1	83,6
5	21	4,8	88,4
6	15	3,4	91,8
7	14	3,2	95,0
8	9	2,0	97,0
9	13	3,0	100,0
Toplam	440	100,0	

Katılımcıların %61,6 gibi önemli bir çoğunluğu 1 sayılı Banka'dan gerçekleşmiştir. Diğer kurumlardan da benzer sayılarda katılım olması beklenirdi ancak, her bankada bu tür çalışmalara katılım beklenen düzeyde olmayabilir. Bunun birçok sebebi olmakla

birlikte, kurumsal çekinceler, kurumsal kültür, yönetimin baskısı, vb. iç ve dış faktörlerden geçekleşmiş olabilir.

Çalışma yazarının 1 sayılı bankada görev yapması ankete katılmayı arzu edenlerin sayısına olumlu katkı yapmıştır. 1 sayılı banka dışındaki diğer bankalardan katılıma bakıldığında, katılımın dengeli olduğu görülmektedir.

Tablo 20. Katılımcıların Çalıştıkları İllere Göre Dağılımı

Vilayet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Afyon	174	39,5	39,5
Ankara	48	10,9	50,5
Bursa	27	6,1	56,6
Çorum	42	9,5	66,1
Elazığ	12	2,7	68,9
Eskişehir	24	5,5	74,3
İstanbul	54	12,3	86,6
Kocaeli	50	11,4	98,0
Kütahya	9	2,0	100,0
Toplam	440	100,0	

Katılımcıların %39,5 gibi önemli bir kısmı Afyonkarahisar’da bulunan banka şubeleri’nden sağlanmıştır. Bu tür anketlerde katılımcıların ankete bir kaygı taşımadan cevap vermelerini sağlamak da önemlidir. Bu nedenle katılımı ve doğru cevapları alabilmek için çalışanlara gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Katılımın en fazla Afyonkarahisar ilinden olmasının nedeni bu çalışmanın yazarının anketin uygulandığı süreçte Afyonkarahisar’da görev yapması ve mezkur ilde bulunan diğer banka çalışanlarını bire bir tanıması nedeniyle aktif katılımlarının sağlanmış olmasıdır. İkinci sırada % 12,3 ile bir çok bankanın Genel Müdürlük Biriminin bulunduğu İstanbul ili gelmektedir. İstanbul’un sektör açısından bir özelliği de her bankanın en fazla şubelerini barındıran il olmasıdır. Katılımın en çok sağlandığı il bakımından üçüncü sırada %11,4 ile Kocaeli ve dördüncü sırada % 10,9 ile Ankara’nın yer alması da yine yazarın daha önce bu illerde de görev yapmış olmasından kaynaklanmaktadır.

Diğer illere bakıldığında; Çorum ilinden % 9,5; Bursa’dan %6,1; Eskişehir’den % 5,5; Elazığ’dan % 2,7 ve Kütahya’dan % 2,0 katılım payı görülmektedir.

Tablo 21.Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	174	39,5	39,5
Erkek	266	60,5	100,0
Toplam	440	100,0	

Katılımcıların yaklaşık %60'ı bay, % 40'ı da kadınlardan oluşmaktadır.

2010 dönem sonu itibariyle bankacılık sektöründe çalışanların yüzde 50'si kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında yüzde 40, özel sermayeli mevduat bankalarında yüzde 54, yabancı sermayeli mevduat bankalarında yüzde 55, Fon bankasında yüzde 36, kalkınma ve yatırım bankalarında ise yüzde 32 düzeyindedir.

Yapılan anket çalışmasının ağırlıklı olarak kamu bankalarında gerçekleştirilmiş olmasının sonuç üzerine etkisi söz konusudur. Ayrıca, sektördeki kadın çalışanların anket konusunda daha çekinceli davrandıkları da gözlenmiştir.

Tablo 22.Katılımcıların Yaş Guruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
21-25	45	10,2	10,2
26-30	146	33,2	43,4
31-35	81	18,4	61,8
36-40	60	13,6	75,5
41-45	39	8,9	84,3
46-50	49	11,1	95,5
51-55	19	4,3	99,8
55 +	1	0,3	100,0
Toplam	440	100,0	

Tablodan görüleceği üzere, katılımcıların yaklaşık 1/3'ünün 26-30 yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. İkinci sırada % 18,4 ile 31-35 yaş grubu gelirken, 36-40 yaş grubu % 13,6, 46-50 yaş grubu % 11,1, 21-25 yaş grubu % 10,2 ağırlıktadır. Katılımcılar arasında 50 yaş üzerinde çalışan sayısının payı çok azdır. Nitekim, 51-55 aralığı % 4,3 ve 55 yaş üstü %0,2 ile en düşük paya sahiptirler. Bu da sektörde çalışanların genelde gençlerden oluştuğunu göstermektedir. 50 yaş üzeri çalışanların toplam oranı %5'in altında çıkmıştır. Nitekim, sektördeki stres ve uzun çalışma saatleri gençleşme eğilimini destekler niteliktedir.

Genel olarak bakıldığında katılımcıların % 61,8'i 36 yaşın altında bulunmaktadır. Sektörün genelinde bakıldığında da benzer sonuçlarla karşılaşılacaktır. Son yıllarda genç ve eğitilmiş personelleri istihdam etmeye başlayan bankacılık sektörü, istihdam alanında genç ve dinamik çalışan kadrosu ile öncü olmuştur denebilir.

Tablo 23. Katılımcıların Gelir Gruplarına Göre Dağılımı

Gelir Grubu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1000 TL ve altı	44	10,0	10,0
1001-2000 TL	260	59,1	69,1
2001-3000 TL	96	21,8	90,9
3001-4000 TL	22	5,0	95,9
4001-5000 TL	12	2,7	98,6
5001-6000 TL	2	0,5	99,1
6001-7000 TL	1	0,2	99,3
7001-8000 TL	3	0,7	100,0
Toplam	440	100,0	

Katılımcıların büyük bölümünün 1001-2000 TL arası ücret aldığı görülmektedir. 26-30 ve 31-35 yaş aralığında bulunanların ağırlıkta olduğu düşünülürse, nispeten daha genç yaş ve düşük ünvanda bulunmaları sebebiyle aynı paralelde ücretlerin de belirlendiği söylenebilir. 1001-2000 arası ücret grubu %59,1'lik paya sahip olup, ardından % 21,8 ile 2.001-3.000 TL arası, % 10 ile 1.000 TL altı çalışanlar gelmektedir. Bu gruptakilerin işe henüz başlayanlar veya kalifiye olmayan çalışanlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. 4001-5000 TL arası %2,7, 5001-6000 TL arası % 0,2 ve 7001-8000 TL arası da % 0,7 paya sahip olup hepsinin yönetici pozisyonunda olduğu düşünülmektedir. Tümünün yönetici olmasına rağmen aradaki fark bankaların ücret politikalarından ileri gelmektedir. Ankete katılanların verdikleri cevaplara göre %70'lik grup 2 bin liranın altında bir ücretle çalışmaktadır.

Yukarıdaki tablodan da anlaşıldığı gibi sektörde genelde kıdemi düşük, genç personeller istihdam edildiğinden bu sonuç ortaya çıkmıştır denebilir.

Yine çalışanların 1/5'inin 2 bin lira ile 3 bin lira arasında gelir elde ettikleri anlaşılmaktadır. Ülke ortalamasına göre bakıldığında özellikle üst yönetici gelirlerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yaklaşık %5'lik grubu oluşturan 4 bin liranın üzerinde geliri olanlar yöneticilerdir. Diğer çalışanlar da ülke ortalamasında ücret almaktadırlar.

Tablo 24.Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-6 ay	31	7,0	7,0
7-12 ay	30	6,8	13,9
13-24 ay	36	8,2	22,0
25-36 ay	50	11,4	33,4
37-48 ay	29	6,6	40,0
49-60 ay	31	7,0	47,0
61-84 ay	30	6,8	53,9
85-120 ay	10	2,3	56,1
121-180 ay	90	20,5	76,6
181-240 ay	23	5,2	81,8
241 ay ve üzeri	80	18,2	100,0
Toplam	440	100,0	

Katılımcılar arasında en büyük paya sahip grup % 20,5 ile 121-180 ay arası çalışanlar olmaktadır. Tablodan görüleceği üzere ankete katılanların %13.8'i 1 yıldan az kıdeme sahiptirler. Bir önceki tabloda ücretlere ilişkin değerlendirme yapılırken de %10'luk bir çalışan topluluğunun 1.000 liranın altında ücret aldığı sonuca ilişkin temel nedenin de bu olduğu söylenebilir.

Bunda bankacılık sektöründe gençleştirme uygulamalarının etkisinin büyük olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçlara göre çalışanların 1/5'nin 10-15 yıl aralığında kıdeme sahip oldukları, yine %18.2'sinin ise 20 yıldan fazla kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bu konudaki en fazla yoğunluğu bu iki gruptaki çalışanlar oluşturmaktadır.

241 ay üzerinde çalışanlar % 18,2, 25-36 ay arasında çalışanlar % 11,4 paya sahiptir. Diğerlerine bakıldığında; 1-6 ay arasında çalışanlar % 7, 7-12 ay grubu %6,8, 13-24 ay arası % 8,2, 37-48 ay grubu % 6,6, 49-60 ay grubu % 7, 61-84 ay grubu %6,8, 85-120 ay grubu %2,3, 181-240 ay grubu % 5.2 pay almaktadırlar.

Tablo 25.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	301	68,4	68,4
Bekar	127	28,9	97,3
Dul/Boşanmış	12	2,7	100,0
Toplam	440	100,0	

Medeni durumları incelendiğinde katılımcıların % 68,4'ü evli, 28,9'u bekar ve % 2,7'si dul veya boşanmış statüsünde olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu anlaşılmaktadır. Anketi cevaplayan %28.9'unun bekar olduğu sonucu çıkması, yukarıdaki tabloda genç nüfus oranı ile de uyumaktadır. Bankacılık sektöründe çalışanların önemli bir oranının genç ve evlilerden oluştuğu anlaşılmaktadır.

Burada bir başka önemli sonuç ise %2.7 oranında katılımcının dul/boşanmış olmalarıdır. Ülkemizde son yıllarda artan boşanma sayısının sektörde de kendini gösterdiği söylenebilir. Neticede bankalarda çalışanlar da toplumun her kesimini temsil eden özelliklere sahip insanlardır. Ekonomik zorlukların yakından hissedildiği sektördeki çalışma şartlarının ve saatlerinin giderek ağırlaşması, bireylerin aile yaşam ve ilişkilerine daha az zaman ayırmasına yol açmaktadır.

Tablo 26.Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	6	1,4	1,4
Lise	77	17,5	18,9
Lisans	308	70,0	88,9
Y.Lisans	47	10,7	99,5
Doktora	2	0,5	100,0
Toplam	440	100,0	

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında büyük bölümünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir. İlköğretimi bitirenlerin oranı % 1,4 olup hizmetli sınıfını oluşturduğu düşünülmektedir. Lise mezunları % 17,5, lisans mezunları % 70, Yüksek Lisans mezunları % 10,7 ve doktora yapmış olanlar % 0,5'lik paya sahiptir. Tablodan da anlaşıldığı gibi sektörde eğitim düzeyi yüksektir.

Gerçekten de lise mezunu çalışanların kıdem olarak eski oldukları ve sektörün yüksek öğrenime günümüzdeki kadar önem vermediği geçmiş yıllarda istihdam edildikleri bilinmektedir ve bu trende göre lise mezunlarının toplam içindeki paylarının azalacağı ve buna mukabil yüksek öğrenimli çalışan payının daha da artacağı tahmin edilmektedir.

Çalışanların %11.2'sinin lisans üstü eğitime sahip olması da önemli bir göstergedir. Genç çalışan sayısındaki artışla beraber sektördeki eğitim seviyesi de yükselmeye devam edecektir. Sektördeki istihdam eğilimi gençleşme ile birlikte iyi öğrenimli çalışan grubunu desteklemektedir. Sektördeki yoğun rekabet gerçekten de sadece iyi eğitimi değil, aynı zamanda beceri düzeyi yüksek çalışanların istihdamını da gerekli hale getirmektedir.

Tablo 27. Katılımcıların İş Pozisyonlarına Göre Dağılımı

İş Pozisyonu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yönetici/Müdür	30	6,8	6,8
Yönetmen	65	14,8	21,6
Uzman/Uzman Yrd	34	7,7	29,3
Yetkili	87	19,8	49,1
Yetkili Yrd	47	10,7	59,8
Gişe Görevlisi	119	27,0	86,8
Diğer	58	13,2	100,0
Toplam	440	100,0	

Katılımcıların büyük çoğunluğunu gişe görevlileri oluşturmaktadır. Yönetici veya Müdür pozisyonunda olanlar % 6,8, Yönetmenler % 14,8, Uzman ve Uzman Yardımcıları % 7,7, Yetkililer % 19,8, Yetkili Yardımcıları % 10,7 ve diğer pozisyonlar % 13,2 paya sahiptirler.

Gişe görevlisi ünvanı, çoğunlukla bankalarda henüz işe başlamış çalışanlara verilmektedir. Bu oranın yüksekliği sektörde sık sık yeni personel alımı yapıldığını düşündürmektedir. Sektördeki gençleşme eğilimi de bu olguyu destekler nitelikte olmaktadır.

Katılımcılar seçilirken sektörün her kademesinde görev yapan personellerin düşüncelerinin yansımaları ve daha sağlıklı bir sonuç elde etmek amacıyla, farklı görevlerde çalışan personellerin anket formlarını cevaplamaları sağlanmıştır. Bu durum katılımcıların dağılımına bakıldığında da görülmektedir.

Tablo 28.Halen Çalışılan Bankanın Kaçınıcı İşyeri Olduğu

Kaçınıcı İşyeri	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	196	44,5	44,5
2	121	27,5	72,0
3	86	19,5	91,6
4	17	3,9	95,5
5	13	3,0	98,4
6	3	0,7	99,1
7	2	0,5	99,5
8	2	0,5	100,0
Toplam	440	100,0	

Halen çalışılan bankanın ilk bankası olduğu ifade edenler % 44,5 ile en fazla paya sahiptir. İkinci banka olduğu belirtenler de % 27,5 ile ikinci sırada paya sahiptir. Üçüncü bankası olanlar % 19,5, dördüncü bankası olanlar % 3,9, beşinci bankası olanlar % 3, altıncı bankası olanlar % 0,7, yedinci bankası olanlar % 0,5 ve sekizinci ve daha fazla bankası olanlar % 0,5 paya sahiptir. Bu istatistik sektörde çalışılan bankaya sadakatin yüksek olduğunu ve bankalar arası transferlerin çok yoğun olmadığına işaret etmektedir. 1990'lı yıllarda yeni bankaların kurulması ile birlikte sektörde faaliyet gösteren bankaların sayıca artması ile personel devir hızı, başka sektörlerde göre yüksek seyretmekte idi. Ancak, 2001 yılında meydana gelen ekonomik kriz sonrası sektördeki banka sayısının azalması ve daha önceki dönemlerle kıyaslanmayacak oranda sektör çalışanlarının işini kaybetmesi nedeniyle bu trend eski hızını kaybetmiştir.

4.3.4.2.Çalışılan Bankaya Bağlılık

Tablo.29: Çalıştığım bankaya karşı aidiyet duygusu taşıyorum

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	10	2,3	2,3
	2	18	4,1	6,4
	3	19	4,3	10,7
	4	166	37,7	48,4
	5	227	51,6	100,0
	Total	440	100,0	100,0

Çalıştığı bankaya karşı bağlılık duygusu taşımayanlar (%38) ve kesinlikle bu duyguyu taşımayanlar (%52) ankete katılanların % 90'na tekabül etmektedir. Bu sonuç; sektördeki ağır çalışma şartları, çalışanlara hukuk dışı fazla çalışmalar yaptırılması,

performans düştüğü zaman gözden çıkarılmaları gibi çalışma koşulları göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir. Nitekim, çalışanlar sektörün vefasız olmasından şiddetle yakınmaktadır. Fazla çalışma sorunları bölümünde izah edilen sebepler anket sonucu ile son derece uyumludur.

Tablo.30:İmkanım olsa işimi değiştiririm

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	100	22,7	22,7	22,7
	2	140	31,8	31,8	54,5
	3	94	21,4	21,4	75,9
	4	74	16,8	16,8	92,7
	5	32	7,3	7,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

İmkanı olsa işini değiştirmek isteyenlerin oranı % 55'tir. Bu da yine önceki tablo açıklamasında da belirttiği üzere sektördeki ağır çalışma şartlarının varlığını destekleyici niteliktedir.

Tablo.31:Kariyerim kalan kısmını bankamda tamamlamaktan mutluluk duyarım

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	15	3,4	3,4	3,4
	2	28	6,4	6,4	9,8
	3	97	22,0	22,0	31,8
	4	151	34,3	34,3	66,1
	5	149	33,9	33,9	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Kariyer hayatını çalıştığı bankada tamamlamak istemeyenlerin oranı da % 68 gibi yüksek seviyededir. Çalışanların sürekli hedef baskısına maruz kalmaları, hedefleri gerçekleştirdikleri zaman verimli, aksi zamanlarda verimsiz ve istenmeyen personel olarak adledilmeleri gerçeği ile anket sonucu örtüşmektedir.

Tablo.32:Bankamın karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	15	3,4	3,4	3,4
	2	24	5,5	5,5	8,9
	3	40	9,1	9,1	18,0
	4	226	51,4	51,4	69,3
	5	135	30,7	30,7	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Çalıştığı bankanın karşılaştığı problemleri kendisinin imiş gibi benimsemeyen ve bu sorunları sahiplenmeyenlerin oranı da % 82 gibi oldukça yüksek düzeydedir. Bu sonuç, çalıştıkları bankaya sadakat hissetmemek, imkanı olsa işini değiştirmek gibi yukarıda elde edilen bulguları da desteklemektedir. Çalışanlar, banka yönetimlerinin kendilerini mekanik bir düzende “girdi/çıkı” veya getiri/götürü sistemine göre değerlendirdiklerinin bilincinde oldukları için banka sorunlarına duyarsızdırlar.

Tablo.33:Çalıştığım bankaya çok şey borçluyum

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	12	2,7	2,7	2,7
	2	42	9,5	9,5	12,3
	3	63	14,3	14,3	26,6
	4	203	46,1	46,1	72,7
	5	120	27,3	27,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Çalıştıkları bankaya borçlu olduğunu düşünmeyenler ankete katılanların 3/4'ünü oluşturmaktadır. Çalışılan banka adına bir talihsizlik sayılması gereken ve önceki sonuçları destekleyen bu bulgu yine fazla çalışma sorunları başlığı altında belirtilen sebeplerle izah edilebilir.

Tablo.34:Fazla çalışmada amirlerim personel seçiminde objektif davranır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	24	5,5	5,5	5,5
	2	52	11,8	11,8	17,3
	3	85	19,3	19,3	36,6
	4	204	46,4	46,4	83,0
	5	75	17,0	17,0	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma konusunda objektif davranılmadığına inananların oranı % 64'tür. Bu sonuçta ev, aile ve çocuk gibi sorumlulukları bulunan kadın çalışanlara daha toleranslı davranılması etken olabileceği gibi, fazla çalışmanın bir çeşit cezalandırma yöntemi olarak sıkça kullanılması ve ayrıca hatır ve dostukların payının da olduğu düşünülmektedir

Tablo.35:Fazla çalışma yaptırılan personel arasında cinsiyet ayrımı yapılmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	121	27,5	27,5	27,5
	2	156	35,5	35,5	63,0
	3	46	10,5	10,5	73,4
	4	76	17,3	17,3	90,7
	5	41	9,3	9,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışmaya katılanlar arasında cinsiyet ayrımı yapıldığına inananların payı % 63 olup, önceki tabloda fazla çalışmanın objektif olarak yapılmadığını düşünenlerle ilgili bulgu ile neredeyse bire bir örtüşmektedir. Bu çalışmanın önceki bölümlerinde yer verilen bazı amprik sonuçlar da kadın çalışanlara bu konuda daha anlayışlı davranıldığı ortaya koymaktadır.

Tablo.36:Fazla çalışma, gerçekten ihtiyaç olduğu için yapılmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	10	2,3	2,3	2,3
	2	40	9,1	9,1	11,4
	3	58	13,2	13,2	24,5
	4	199	45,2	45,2	69,8
	5	133	30,2	30,2	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışmanın keyfiyetten yapıldığını düşünenlerin oranı tüm katılımcıların 3/4'ünü aşmaktadır. Personelin hedefleri gerçekleştirmesi için daha çok çalışması gerektiğini düşünen yöneticiler çeşitli vesileler ile çalışanlarına bu konuda sürekli baskı yapmaktadır. Nitekim, sektörde uygulanan performans sisteminde yöneticilerin en önemli görevlerinden birisi de çalışanların performanslarını artırması için gereken tedbirleri almaktır.

Tablo.37:Fazla çalışmaya katılmadığımda, amirlerimin tavrı değişmez

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	41	9,3	9,3	9,3
	2	115	26,1	26,1	35,5
	3	111	25,2	25,2	60,7
	4	115	26,1	26,1	86,8
	5	58	13,2	13,2	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışmaya katılmayanlara karşı önyargı oluştuğunu düşünenler % 40 düzeyindedir. Gün içerisinde yüksek performans gösteren ve hedeflerini başararak kendisini kanıtlayan çalışanlar fazla çalışmaya kalmama konusunda daha şanslıdır. Ancak, hedeflerini tutturamayan çalışanlar, bir de fazla çalışmadan kaçınırlarsa yöneticilerin tavrı olumsuz olmaktadır. Ayrıca, en fazla katılımcının sağlandığı 1 sayılı bankadaki çalışma kültürünün de sonuçta etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo.38:Fazla çalışma yapılmadan önce çalışanların fikirleri dikkate alınır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	48	10,9	10,9	10,9
	2	96	21,8	21,8	32,7
	3	91	20,7	20,7	53,4
	4	149	33,9	33,9	87,3
	5	56	12,7	12,7	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma konusunda çalışanların fikrinin alınmadığını belirtenler % 50'ye yakındır. Bu durum fazla çalışma için işçinin onayının aranması gerektiği şartını getiren İş hukukuna da aykırı davranıldığını açıkça ortaya koymaktadır. Kararsızlar da dahil edildiğinde bu oran 2/3'ün üzerinde olmaktadır.

Kuruma Bağlılık Tanımlayıcı İstatistik Bilgi	D	Min	Maks	Ort	S.Sapma
Çalıştığım bankaya karşı bağlılık duygusu taşıyorum	440	1	5	4,32	0,908
İmkanım olsa, işimi değiştiririm.	440	1	5	2,54	1,216
Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bankamda tamamlamaktan mutluluk duyarım.	440	1	5	3,89	1,054
Bankamın karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissederim.	440	1	5	4,00	0,962
Çalıştığım Bankaya çok şey borçluyum.	440	1	5	3,86	1,012
Fazla çalışma yaptırılırken, amirlerim personel seçiminde objektif davranır.	440	1	5	3,58	1,073
Fazla çalışmaya bırakılan personel arasında cinsiyet ayrımı yapılmaktadır.	440	1	5	2,45	1,306
Fazla çalışma, amirlerimin tercihlerinden değil, gerçekten ihtiyaç olduğu için yapılmaktadır.	440	1	5	3,92	0,999
Fazla çalışmaya katılmadığımda, amirlerimin tavrı değişmez.	440	1	5	3,08	1,192
Fazla çalışma öncesi çalışanların fikirleri dikkate alınır	440	1	5	3,16	1,217

4.3.4.3.Fazla Çalışma Ücreti Bakımından

Tablo.39:Gelirim tatminkar olduğundan fazla çalışma ücreti ilgilenmiyorum

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	150	34,1	34,1	34,1
	2	155	35,2	35,2	69,3
	3	53	12,0	12,0	81,4
	4	56	12,7	12,7	94,1
	5	26	5,9	5,9	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma ücreti ile ilgilenmeyenlerin oranı % 70 gibi yüksek düzeydedir. Bu bulgudan çalışanların ücretleri sanki yeterince yüksek olduğu için fazla çalışma ücreti ile ilgilenilmediği gibi yanıltıcı bir sonuca varılmamalıdır. İlgisizliğin asıl sebebi sektörde fazla çalışma ücretinin çoğunlukla ödenmediği gerçeğidir ve çalışanlar için fazla çalışma ücreti neredeyse yok hükmünde olduğu için ilgi çekici veya tartışılabilir nitelikte bulunmamaktadır.

Tablo.40:Çalıştığım bankada fazla çalışma ücreti ödenmektedir

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	158	35,9	35,9	35,9
	2	133	30,2	30,2	66,1
	3	55	12,5	12,5	78,6
	4	75	17,0	17,0	95,7
	5	19	4,3	4,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Çalışılan bankada fazla çalışma ücreti ödendiğini belirtenlerin oranı % 66 düzeyindedir. Ancak burada sorudan kaynaklanan yanlış bir yorum geçerli olmalıdır. Sektörde çok nadir de olsa fazla çalışma ücreti ödenmektedir. Zaman zaman yapılan personel alımı veya terfi sınavları vb. için resmi yazıyla görevlendirilen çalışanların aldıkları bu ücrete istinaden cevap verdiği düşünülmektedir.

Soruda kastedilen, yapılan her fazla çalışma karşılığı ücretin hukuka uygun ödenip ödenmediğidir.

Tablo.41:Ödenen fazla çalışma ücreti günümüz koşullarına göre yeterlidir

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	159	36,1	36,1	36,1
	2	100	22,7	22,7	58,9
	3	101	23,0	23,0	81,8
	4	65	14,8	14,8	96,6
	5	15	3,4	3,4	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Normal ücrete göre % 50 artırımlı olarak tespit edilen fazla çalışma ücretinin yeterli olduğu görüşü çoğunluktadır. Nitekim, İş Kanunumuzla da örtüşen bu oran, AB standartlarına da uygundur.

Tablo.42:Bankamda fazla çalışma ücreti ödenmesi yerine, serbest zaman tanınır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	152	34,5	34,5	34,5
	2	122	27,7	27,7	62,3
	3	99	22,5	22,5	84,8
	4	55	12,5	12,5	97,3
	5	12	2,7	2,7	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

4857 sayılı Kanun ile iş hayatımıza giren fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman tanındığını belirtenlerin oranı % 62 düzeyindedir. Ancak, çalışana serbest zaman verilmesinin, İş Kanunu'nda belirtildiği gibi kayıtlı ve yasal sürelerle uygun biçimde değil, daha çok birim yöneticisinin iniyisatifinde, idari izin şeklinde olduğu bilinmektedir.

Tablo.43:Fazla çalışmalarım gün içerisinde bitiremediğim işlerin ikmali niteliğinde olduğu için, karşılığında ücret ödenmesini anlamlı bulmuyorum

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	144	32,7	32,7	32,7
	2	117	26,6	26,6	59,3
	3	90	20,5	20,5	79,8
	4	57	13,0	13,0	92,7
	5	32	7,3	7,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla Çalışmanın gün içerisinde bitmeyen işlerin tamamlanması olduğu ve işin bir parçası olduğunu ve dolayısıyla karşılığında ücret ödenmesinin gerekmediğini düşünenler % 60 düzeyindedir. Kararsızlarla birlikte bu oran % 80'e yükselmektedir.

Yapılan bu tür çalışmalar gün içerisinde bitirilemeyen günlük rutin çalışmalar olarak değerlendirilmektedir. Sektörde çalışanların mesai saatleri ile sınırlı olmadıkları, mesai saatinin esas itibariyle çalışanların sorumluluğunda olan işlerin ve gerekli çalışmaların tamamlanmasıyla son bulacağı anlayışı mevcuttur. Dolayısıyla, günlük işlerin geç tamamlanması sonucu fazla mesai ödenmesi olağan bir durum olmadığı yönündeki tezimiz bu sonuçla desteklenmektedir. Nitekim çalışanlar, hedeflerin gerçekleştirilmesi uğruna yaptıkları fazla çalışmayı kanıksamışlardır.

Tablo.44:Sektördeki meslektaşlarla kıyaslanınca fazla çalışma ücreti tatminkardır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	137	31,1	31,1	31,1
	2	101	23,0	23,0	54,1
	3	125	28,4	28,4	82,5
	4	57	13,0	13,0	95,5
	5	20	4,5	4,5	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

İş Kanununa göre fazla çalışma ücreti normal çalışma ücretinin % 50 fazlasıdır. Yukarıda incelenen TİS, sözleşme ve yönetmeliklerde de bu oran farklı değildir. Buna rağmen, diğer banka çalışanlarına nispetle fazla çalışma ücretinin tatmin edici düzeyde olduğunu belirtenlerin oranı % 50'nin üzerindedir. Sektörde ücret ve özlük hakları son derece gizli tutulmaktadır. Neticede karşılığı ödenmese de, tespit edilen fazla çalışma ücretinin tatminkar olduğu düşünülmektedir.

Tablo.45:Fazla çalışma, bankamdaki personel azlığından kaynaklanmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	81	18,4	18,4	18,4
	2	92	20,9	20,9	39,3
	3	97	22,0	22,0	61,4
	4	107	24,3	24,3	85,7
	5	63	14,3	14,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışmanın personel azlığı kaynaklı olmasına ilişkin alınan cevaplarda fikir birliği yoktur. Fazla çalışma, personel azlığından kaynaklanabileceği gibi, ihtiyaçtan veya keyfiyetten de kaynaklanabilir. Bankalarda görev yeri sirkülasyonu sık gerçekleştiği için zaman zaman ayrılan çalışanın yerine, başka bir çalışanın başlaması arasında belirli bir süre geçebilmektedir.

Fazla Çalışma Ücreti Tanımlayıcı İstatistiksel Bilgi	N	Min	Maks	Ort	S. Sapma
Parasal gelirim tatmin edici düzeyde olduğundan fazla çalışma ücreti ile ilgilenmiyorum.	440	1	5	2,21	1,209
Çalıştığım bankada fazla çalışma ücreti ödenmektedir	440	1	5	2,24	1,226
Fazla çalışma ücreti günümüz koşullarında yeterlidir.	440	1	5	2,27	1,192
Bankamda fazla çalışma ücreti ödenmesi yerine, serbest zaman tanınır.	440	1	5	2,21	1,129
Yaptığım fazla çalışma, gün içerisinde bitiremediğim işlerin tamamlanması şeklinde olduğu için, karşılığında ücret ödenmesini anlamlı bulmuyorum.	440	1	5	2,35	1,258
Bu sektördeki diğer meslektaşlarım ile kıyasladığımda fazla çalışma ücreti tatmin edicidir.	440	1	5	2,37	1,179
Fazla çalışma, bankamdaki personel azlığından kaynaklanmaktadır	440	1	5	2,95	1,328

4.3.4.4. İş-Yaşam Dengesi ve İş Randımanı

Tablo.46: Tercihime bırakılsa, fazla çalışma ücreti yerine, boş zamanı isterim

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	82	18,6	18,6	18,6
	2	90	20,5	20,5	39,1
	3	71	16,1	16,1	55,2
	4	133	30,2	30,2	85,5
	5	64	14,5	14,5	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma yerine boş zamanı tercih edenler ile etmeyenler yaklaşık aynı ağırlıktadır. Bu tercihin medeni durum, cinsiyet ve yaşla ilgisi olduğu düşünülmektedir. Evli olanlar ile kadın çalışanlar ailelerine daha fazla zaman ayırmak için boş zaman arzu ederlerken, bekar ve gençlerin tercihlerinin ücretten yana olması yüksek olasılıktır. Öte yandan, fazla çalışma ücreti ödenmesi yerine serbest zaman tanınması çalışanların yasal hakkıdır. % 60'a yakın katılımcının bu soruya olumsuz cevap vermemesi böyle bir haktan haberleri olmadığını göstermektedir.

Öte yandan, fazla çalışma ücreti verilmeyeceği gibi, serbest zaman da tanınmayacağını düşünenlerin cevapları bu sonuçta etkili olabilir.

Tablo.47:Fazla Çalışma ücretinin yüksek olması halinde, boş zamanı tercih etmem

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	45	10,2	10,2	10,2
	2	82	18,6	18,6	28,9
	3	100	22,7	22,7	51,6
	4	141	32,0	32,0	83,6
	5	72	16,4	16,4	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Deneklerin yarıya yakını fazla çalışma ücretinin çok daha yüksek olması halinde boş zamanı tercih etmeyecekleri fikrine katılmamaktadır. “Fazla çalışma ücreti % 50 nispette iken ödenmediğine göre, daha yüksek olması halinde zaten ödenmeyecektir” şeklinde yorumda bulunanların çoğunlukta olduğu düşünülmektedir.

Tablo.48:Fazla çalışma yaptığımda kendime ve aileme karşı sorumluluklarımı yerine getiremiyorum

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	22	5,0	5,0	5,0
	2	72	16,4	16,4	21,4
	3	31	7,0	7,0	28,4
	4	197	44,8	44,8	73,2
	5	118	26,8	26,8	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma yapıldığında taşıdığı sorumlulukları yerine getiremedikleri düşüncesine deneklerin % 72’si katılmamaktadır. Sektördeki uygulamalara göre gerçekçi olmayan bu sonuçta; ankette önemli bir yekün teşkil eden çocuksuz, genç ve bekar katılımcıların ailevi sorumluluklarının asgari düzeyde bulunması ve ayrıca, katılımcıların büyük çoğunluğunun diğer iller göre nispeten küçük olan Afyonkarahisar ilinde çalışması sebebiyle, ev-iş arası ulaşım sürelerinin kısa olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo.49:Fazla çalışma nedeniyle, aileme sorunlar yaşıyorum

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	54	12,3	12,3	12,3
	2	125	28,4	28,4	40,7
	3	63	14,3	14,3	55,0
	4	133	30,2	30,2	85,2
	5	65	14,8	14,8	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma nedeniyle ailesi ile sorunlu olduğunu belirtenler % 41 iken, olmadığını belirtenler % 45'tir. Yine bu tercihin de medeni durum, cinsiyet, yaş ve ulaşım süresi ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

Tablo.50:Fazla çalışma, kişisel gelişim ve sosyal çevrele ilişkim konusunda olumsuzluk yaratmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	36	8,2	8,2	8,2
	2	88	20,0	20,0	28,2
	3	49	11,1	11,1	39,3
	4	169	38,4	38,4	77,7
	5	98	22,3	22,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma nedeniyle kişisel gelişim ve sosyal çevrele uyumsuzluk yaşamadığını belirtenlerin oranı % 60 düzeyindedir. Bu sonuç, katılımcıların çoğunluğunun küçük şehirlerde yaşaması ve genç çalışanların sayıca çok olması ile açıklanabilir.

Tablo.51:Mevcut personele fazla çalışma yaptırılması yerine, yeni eleman alınması daha verimli olur

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	19	4,3	4,3	4,3
	2	59	13,4	13,4	17,7
	3	84	19,1	19,1	36,8
	4	173	39,3	39,3	76,1
	5	105	23,9	23,9	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Mevcut personele fazla çalışma yaptırılması yerine yeni personel alımı yapılmasının verimli olmayacağını düşünenler % 64 oranı ile çoğunluktadır. Yeni alınacak personelin çalışanlara muhtemel rakip olmasının bu düşüncede etkisi olabilir.

Tablo.52:Fazla çalışma yaptığım günün ertesinde iş verimim düşüyor

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	23	5,2	5,2	5,2
	2	71	16,1	16,1	21,4
	3	65	14,8	14,8	36,1
	4	190	43,2	43,2	79,3
	5	91	20,7	20,7	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma yapılan günün ertesinde verimin düştüğüne inanmayanlar çoğunluktadır. Bunda sektörün ağırlıklı olarak gençlerden oluşmasının etkisi söz konusu olmalıdır.

Tablo.53:Fazla çalışma uygulaması, yönetim-çalışan ilişkisini zayıflatmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	29	6,6	6,6	6,6
	2	113	25,7	25,7	32,3
	3	92	20,9	20,9	53,2
	4	144	32,7	32,7	85,9
	5	62	14,1	14,1	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma uygulamasının çalışanlarla yönetim arasındaki ilişkiyi zayıflattığı ağırlıklı olarak düşünülmektedir. Nitekim, fazla çalışmada amacı, hedefleri gerçekleştirmek ise hem yönetim hem de çalışanların aynı istikamette çaba sarf ediyor olmaları gerekir.

Tablo.54:Fazla çalışma nedeniyle iş motivasyonu ve hizmet kalitesinde düşüş yaşanmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	17	3,9	3,9	3,9
	2	80	18,2	18,2	22,0
	3	71	16,1	16,1	38,2
	4	188	42,7	42,7	80,9
	5	84	19,1	19,1	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma nedeniyle iş motivasyonu ve hizmet kaltesinde düşüş yaşandığını düşünmeyenler çoğunluktadır. Bunda sektörün ağırlıklı olarak gençlerden oluşmasının etkisi söz konusu olmalıdır.

Tablo.55:Fazla çalışma nedeniyle sağlık sorunları yaşıyorum

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	40	9,1	9,1	9,1
	2	138	31,4	31,4	40,5
	3	70	15,9	15,9	56,4
	4	134	30,5	30,5	86,8
	5	58	13,2	13,2	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma nedeniyle sağlık sorunları yaşayan ve yaşamayanların dağılımı dengelidir. Burada en temel belirleyicinin yaş olduğu düşünülmektedir.

İş Yaşam Dengesi ve İş Randımanı Tanımlayıcı İstatistik Bilgi	D	Min	Maks	Ort	S. Sapma
Tercihime bırakılsa, fazla çalışma ücreti yerine, boş zamanı tercih ederim.	440	1	5	3,02	1,356
Fazla çalışma ücretinin çok yüksek olması halinde, boş zamanı tercih etmem	440	1	5	3,26	1,228
Fazla çalışma yaptığımda kendime ve aileme karşı sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.	440	1	5	3,72	1,170
Fazla çalışma nedeniyle ailemle sorunlar yaşıyorum	440	1	5	3,07	1,291
Fazla çalışma, kişisel gelişim ve sosyal çevremle ilişkim konusunda olumsuzluk yaratmaktadır.	440	1	5	3,47	1,260
Mevcut personele fazla çalışma yaptırılması yerine, yeni eleman alınması daha verimli olur	440	1	5	3,65	1,111
Fazla çalışma yaptığım günün ertesinde iş verimim düşüyor.	440	1	5	3,58	1,139
Fazla çalışma uygulaması, yönetim-çalışan ilişkisinin zayıflamasına yol açmaktadır.	440	1	5	3,22	1,169
Fazla çalışma nedeniyle iş motivasyonu ve hizmet kalitesinde düşüş yaşanmaktadır.	440	1	5	3,55	1,108
Fazla çalışma nedeniyle sağlık sorunları yaşıyorum.	440	1	5	3,07	1,228

4.3.4.5.İş Kanunu'na Uygunluk

Tablo.56:Fazla çalışma, bir cezalandırma yöntemi şeklinde uygulanmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	128	29,1	29,1	29,1
	2	198	45,0	45,0	74,1
	3	55	12,5	12,5	86,6
	4	39	8,9	8,9	95,5
	5	20	4,5	4,5	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla Çalışmanın cezalandırma yöntemi olarak uygulandığını belirtenler % 75 düzeyindedir. Bu katılımcılar fazla çalışmanın ihtiyaçtan yapılmadığına inanarak, uygulamanın faydasız ve keyfi olduğunu savunmaktadır.

Tablo.57:İş Kanunu’nda fazla çalışmaya ilişkin bir hüküm bulunması gereklidir

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	29	6,6	6,6	6,6
	2	15	3,4	3,4	10,0
	3	43	9,8	9,8	19,8
	4	207	47,0	47,0	66,8
	5	146	33,2	33,2	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Çalışanların hukuksal hakları ile ne derece alakadar olduğunu ölçen bu soruya katılımcıların büyük çoğunluğu katılmamaktadır.

Tablo.58:Fazla çalışma uygulaması bankamda isteğe bağlı olarak yapılmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	70	15,9	15,9	15,9
	2	142	32,3	32,3	48,2
	3	74	16,8	16,8	65,0
	4	115	26,1	26,1	91,1
	5	39	8,9	8,9	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışmanın gönüllük esasına göre olduğunu belirtenlerin oranı azımsanmayacak düzeydedir. Bu sonuçta yöneticilerin yaklaşım tarzı önem kazandığı gibi, en fazla katılımcının sağlandığı 1 sayılı bankadaki uygulamalar da dikkate alınmalıdır.

Tablo.59:Amirlerimin, iradem dışında fazla çalışmaya zorlama yetkileri vardır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	47	10,7	10,7	10,7
	2	90	20,5	20,5	31,1
	3	74	16,8	16,8	48,0
	4	174	39,5	39,5	87,5
	5	55	12,5	12,5	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Yöneticilerin fazla çalışmaya zorlama yetkisi olduğuna katılmayanların oranı katılımcıların yarısını oluştururken, yaklaşık 1/3ünün fazla çalışmanın işçinin onayına tabi olduğunu bilmedikleri anlaşılmaktadır.

Tablo.60:Geçerli mazeretim olmasına rağmen, fazla çalışmaya kaldığım oldu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	59	13,4	13,4
	2	141	32,0	45,5
	3	57	13,0	58,4
	4	132	30,0	88,4
	5	51	11,6	100,0
	Total	440	100,0	100,0

Geçerli mazeret ileri sürenlerden fazla çalışmaya kalanlar ile kalmayanlar arasında dengeli bir dağılım görülmektedir. Bunda çalışanların gün içindeki performans düzeyleri olduğu kadar kişilikleri ve mazeretlerinin inandırıcılığı da etkili olmaktadır.

Tablo.61:Yaptığım fazla çalışmanın karşılığını adil bir şekilde alırım

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	109	24,8	24,8
	2	121	27,5	52,3
	3	103	23,4	75,7
	4	92	20,9	96,6
	5	15	3,4	100,0
	Total	440	100,0	100,0

Fazla çalışmanın karşılığını adil bir şekilde aldığını belirtenler katılımcıların yarısını oluşturmaktadır ki bu bulgu uygulama ile uyumlu değildir. Bu değerlendirmede fazla çalışma karşılığının sadece ücret olarak değil de, takdir edilme, terfi, yemek veya taksi ücreti gibi diğer menfaatlerin de dikkate alındığını düşündürmektedir.

Tablo.62:Fazla çalışmaya katılmak istemeyene hoşgörü gösterilir

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	75	17,0	17,0
	2	128	29,1	46,1
	3	99	22,5	68,6
	4	109	24,8	93,4
	5	29	6,6	100,0
	Total	440	100,0	100,0

Fazla çalışmaya iştirak etmeyenlerin anlayışla karşılandığını düşünenlerin oranı küçümsenmeyecek düzeydedir. Bu yönde düşünenlerin yöneticiler ile ilişkilerinin pozitif olma ihtimali son derece yüksektir. Ayrıca, en fazla katılımcının sağlandığı 1 sayılı bankadaki uygulamalar da bu sonuçta önem kazanmaktadır.

Tablo.63:Fazla çalışma sektörün yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	32	7,3	7,3	7,3
	2	41	9,3	9,3	16,6
	3	75	17,0	17,0	33,6
	4	208	47,3	47,3	80,9
	5	84	19,1	19,1	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışmanın sektörün özelliğinden kaynaklandığını düşünmeyenler, katılımcıların 2/3ünü oluşturmaktadır. Yukarıdaki elde edilen bulgular ışığında bu katılımcılar uygulamanın keyfiyetten kaynaklandığını veya cezalandırma yöntemi olarak kullanıldığını iddia etmektedir.

Tablo.64:Fazla çalışma maliyeti azaltmak/verimi artırmak amacıyla yapılmaktadır

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	63	14,3	14,3	14,3
	2	110	25,0	25,0	39,3
	3	104	23,6	23,6	63,0
	4	134	30,5	30,5	93,4
	5	29	6,6	6,6	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla Çalışmanın maliyeti azaltmak veya verimi artırmak amacıyla yapıldığı konusunda bir görüş birliği oluşmamıştır. Dağılım dengelidir.

Tablo.65:Fazla çalışma yapılması için bankamız yazılı onayımıza başvurur

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1	171	38,9	38,9	38,9
	2	179	40,7	40,7	79,5
	3	53	12,0	12,0	91,6
	4	27	6,1	6,1	97,7
	5	10	2,3	2,3	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla Çalışma yapılması için çalışanların yazılı onayına başvurulması yapılacak her çalışma için söz konusu değildir. Katılımcıların % 80'inin bu konuda olumlu görüş belirtmesi, hizmet sözleşmelerinde yer alan "çalışanlar gerektiğinde fazla çalışma uygulamasına katılırlar" maddesiyle ilgilidir.

İş Kanunu'na Uygunluk Tanımlayıcı İstatistik Bilgi	D	Min	Maks	Ort	S. Sapma
Fazla çalışma, bir cezalandırma yöntemi şeklinde uygulanmaktadır.	440	1	5	2,15	1,077
Bana göre, İş Kanunu'nda fazla çalışmaya ilişkin bir hüküm bulunmalıdır.	440	1	5	3,97	1,077
Fazla çalışma uygulaması bankamda isteğe bağlı olarak yapılmaktadır.	440	1	5	2,80	1,240
Amirlerimin, benim iradem dışında fazla çalışmaya zorlama yetkileri vardır.	440	1	5	3,23	1,216
Geçerli mazeretim olmasına rağmen, fazla çalışmaya kaldığım oldu.	440	1	5	2,94	1,273
Yaptığım fazla çalışmanın karşılığını adil bir şekilde alırım.	440	1	5	2,51	1,171
Fazla çalışmaya katılmak istemeyene hoşgörü gösterilir.	440	1	5	2,75	1,193
Fazla çalışma, sektörün yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır.	440	1	5	3,62	1,115
Fazla çalışma, maliyeti azaltmak/verimi artırmak amacıyla yapılmaktadır.	440	1	5	2,90	1,176
Fazla çalışma yapılması için bankamız yazılı onayımıza başvurur	440	1	5	1,92	,977

4.3.4.6. Diğer Hususlar

Tablo.66:Fazla çalışma yaptığımızda, ücret dışında ne gibi olanaklar sunulur ?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Yemek	127	28,9	28,9	28,9
	Servis	6	1,4	1,4	30,2
	Teşekkür	69	15,7	15,7	45,9
	Yemek + servis	41	9,3	9,3	55,2
	Hiç	197	44,8	44,8	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla Çalışma karşılığında ücret dışında katılımcıların % 45''i hiçbir menfaat temin etmediklerini belirtmektedir. Katılımcıların % 29 yemek, % 16'sı teşekkür ile ödüllendirilmektedir. % 9'una hem yemek hem de servis hizmeti sunulurken, % 1'i sadece servis hizmetinden istifade etmektedir.

Tablo.67: Bir ayda ortalama kaç gün fazla çalışma yapıyorsunuz ?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç	50	11,4	11,4	11,4
	1-2 gün	106	24,1	24,1	35,5
	3-4 gün	90	20,5	20,5	55,9
	5-6 gün	50	11,4	11,4	67,3
	7 +	144	32,7	32,7	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Ankete katılanların 1/3ü ayda 7 günün üzerinde fazla çalışma yaptıklarını belirterek en büyük grubu oluşturmaktadır. % 24'ü 1-2 gün, % 21'i 3-4 gün ve % 11'i 5-6 gün fazla çalışma yaptığını ifade ederken, % 11'lik kısım hiç fazla çalışma yapmamaktadır. Çalışanların yaklaşık 1/10'unu oluşturan bu son kesimin şoför, güvenlik görevlisi, kurye vb. destek hizmetlileri olduğu düşünülmektedir.

Tablo.68: Ayda ortalama kaç saat fazla çalışma yapıyorsunuz ?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç	37	8,4	8,4	8,4
	1-5 saat	94	21,4	21,4	29,8
	6-10 saat	79	18,0	18,0	47,7
	11-15 saat	64	14,5	14,5	62,3
	16 +	166	37,7	37,7	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Ayda ortalama kaç saat fazla çalışma yapıldığına ilişkin en büyük grup % 38 ile 16 saatten fazla çalışanlar oluşturmaktadır. Hiç fazla çalışma yapmayanların oranı % 8 düzeyinde olup, bu sonuç bir önceki tabloda hiç fazla çalışma yapmadığını belirten grubun cevabı ile örtüşmektedir. Bu kesimin sektörde göre yapan destek hizmetleri personelinde meydana gelmesi yüksek olasılıktır. Diğer periyodlarla fazla çalışma yaptığını belirtenlerin dağılımı dengeli gerçekleşmiştir.

Tablo.69: Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin % 50 fazlası olduğuna göre, bu ücretin normal çalışma ücretinin ne kadar fazlası olması halinde fazla çalışma yapmayı kabul edersiniz ?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	%50	81	18,4	18,4	18,4
	% 50-100	349	79,3	79,3	97,7
	% 100 +	11	2,5	2,5	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

T. İş Kanununa göre normal çalışma ücretinin % 50 fazlası olan fazla çalışma ücretinin tarafların anlaşmasıyla çalışanların lehine artırılabilmesi hükmünden hareketle, hazırlanan anket sorusunun sonucuna göre, bu ücretin normal çalışma ücretinin % 50 ile 100 fazlalığında olması halinde çalışanların % 80'inin fazla çalışmayı destekleyeceklerini ortaya koymaktadır. Kanunda belirtilen % 50 artırımlı ücrete katılımcıların 1/5'inin olumlu bakması, mevcut orana razı olduklarını yeter ki ücretin ödenmesini temenni ettiklerini düşündürmektedir. Fazla çalışma ücretinin asgari % 100 olması hali gibi çalışanların en fazla istifade edeceği seçeneğe % 2 gibi çok az katılımcının olumlu bakması, böyle bir ihtimalin gerçek dışı olduğunu tasavvur etmeleri ile açıklanabilir.

Tablo.70:Fazla çalışma yapmasaydınız, en çok neye zaman ayırırdınız ?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Sosyal aktivite	90	20,5	20,5	20,5
	Aile	228	51,8	51,8	72,3
	Gezi	16	3,6	3,6	75,9
	Eğlence	17	3,9	3,9	79,8
	Dinlenme	89	20,2	20,2	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Fazla çalışma yerine en fazla ne için zaman ayrılacağına ilişkin katılımcıların yarısından fazlasının ilk tercihi aile olmuştur. Bu sonuçta çalışanların iş hayatının zorlukları nedeniyle ailelerini ihmal ettiklerini düşünmelerinin yanısıra Türk toplumunun aile kurumuna verdiği önemi de destekleyici niteliktedir. Fazla çalışma yerine sosyal aktivite ve dinlenmeye zaman ayırmak isteyenler her bir kategoride % 20 düzeyinde iken, gezi ve eğlence konusuna pek sıcak bakılmamaktadır.

Tablo.71:Ne kadar süreli haftalık çalışma ertesi gün iş veriminizi olumsuz etkiler ?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	46-50 saat	125	28,4	28,4	28,4
	51-55 saat	129	29,3	29,3	57,7
	56-60 saat	96	21,8	21,8	79,5
	61-65 saat	48	10,9	10,9	90,5
	Etkilemez	42	9,5	9,5	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Yapılan fazla çalışmaların ertesi günkü performansı ne derece etkileyeceğine ilişkin olarak, katılımcıların 1/3'ü haftalık 50 saate kadar ve diğer 1/3'ü haftalık 55 saate kadar

süredeki çalışmaların kendileri olumsuz etkileyeceği görüşündedir. % 22'lik grup 60 saate kadar olan ve % 11'lik grup ise 65 saate kadar olan çalışmaların ertesi günkü iş verimini olumsuz etkileyeceğini düşünmektedir. % 10 düzeyindeki bir grup ise fazla çalışmalar ile ertesi günkü iş verimliliğinin bağlantılı olmadığını düşünmektedir.

Tablo.72:İşten eve döndüğünüzde ne süreyle dinlenme ihtiyacı hissediyorsunuz?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	30 dk'dan az	40	9,1	9,1	9,1
	31-60 dk	159	36,1	36,1	45,2
	61-120 dk	136	30,9	30,9	76,1
	120 dk +	79	18,0	18,0	94,1
	Gerek yok	26	5,9	5,9	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Eve geldiğinden çalışmanın yorgunluğunu üzerinden atmak için yarım saat ile iki saat arasında dinlenmek isteyenler, katılımcıların 2/3'ünü oluşturmaktadır. İki saatin üzerinde dinlenmek isteyenler % 18 oranındadır. Dinlenmek istemeyenler veya en fazla yarım saat dinlenme ihtiyacı isteyenler % 15'e tekabül etmekte olup, bu katılımcıların diğer çalışanlara nispeten daha genç oldukları sanılmaktadır.

Tablo.73:Sektöre göre bankanızda fazla çalışma nasıl uygulanmaktadır ?

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Daha fazla	88	20,0	20,0	20,0
	Aynı	131	29,8	29,8	49,8
	Daha az	105	23,9	23,9	73,6
	Fikrim yok	79	18,0	18,0	91,6
	Yapılmıyor	37	8,4	8,4	100,0
	Total	440	100,0	100,0	

Çalıştıkları bankada sektöre göre daha fazla veya aynı sürede çalışma yapıldığını belirtenler, katılımcıların yarısını oluştururken, hiç çalışma yapılmadığını belirtenlerin oranı % 8 düzeyinde olup, yukarıdaki bulgularda da belirtildiği üzere bu kesim destek hizmetleri grubunu oluşturmaktadır.

4.3.5.Hipotezler ve Yorumları

Araştırmanın amacı doğrultusunda ele alınan hipotezlere ilişkin değerlendirmeler aşağıda belirtilmektedir. Buna göre;

H1: “Cinsiyet ile çalıştığı kuruma duyulan aidiyet duygusu arasında anlamlı bir ilişki vardır.” (S.I.1 ile S.II.1) hipotezi doğrulanmamış, cinsiyet ile çalıştığı kuruma duyulan aidiyet duygusu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

$t=-1,414$; $df : 438$; $p : 0,158$;

H1 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,158>0,05$).

H2: “Çalışanların yaşı ile iş değiştirme isteği arasında anlamlı bir ilişki vardır”.(S.I.2 ile S.II.2) hipotezi doğrulanmamış, çalışanların yaşı ile iş değiştirme isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Günümüzde istihdam imkanlarının azalması, çalışanların iş değiştirme dinamiklerini de azaltmış ve belirli yaşlarda iş değiştirme hipotezini anlamlı kılmamıştır.

$F= 1,634$; $df : 7$; $p : 0,124$

H2 Hipotezi RED(%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,124>0,05$)

H3:Çalışanların unvanı ile çalıştığı bankaya karşı borçluluk hissi arasında anlamlı bir ilişki vardır (S.I.5 ile S.II.5). Bunda sektörün yapısından kaynaklanan iş değiştirme dinamiklerinin azaldığı ve sektörün daha çok genç çalışan tercih etmesi etken olmaktadır.

$F= 3,351$; $df : 6$; $p : 0,003$

H3 Hipotezi KABUL(%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,003<0,05$)

H4:Medeni durum ile fazla çalışma yerine, boş zaman tercihi arasında bir ilişki vardır. (S.I.3 ile S.IV.1). Evli olmayanların serbest zamanlarının evli olanlara göre daha fazla olması, bekarların daha fazla çalışma konusuna sıcak bakmalarına yol açarken, evlilerin eşlerine ve/veya çocuklarına daha fazla zaman ayırma isteği fazla çalışmanın önüne geçmektedir. Dolayısıyla, evlilerin fazla çalışma yerine boş zamanı tercih etme eğilimleri yükselmektedir.

F= 2,754 ; df : 6 ; p : 0,04

H4 Hipotezi KABUL (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,004<0,05$)

H5:”Hizmet süresi ile fazla çalışma nedeniyle ailevi sorunlar yaşanması arasında bir ilişki vardır”. (S.I.6 ile S.IV.4) hipotezi doğrulanmamış, hizmet süresi ile fazla çalışma nedeniyle ailevi sorunlar yaşanması arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Fazla çalışmanın aile içinde yarattığı sorunların hizmet süresi ile ilişkisi bulunamamıştır.

F= 0,932 ; df : 10 ; p : 0,503

H5 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,503>0,05$)

H6:”Çalışanların eğitim durumu ile amirlerin objektifliğine inanma arasında bir ilişki vardır” (S.I.4 ile S.II.6) hipotezi doğrulanmamış, çalışanların eğitim durumu ile amirlerin objektifliğine inanma arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre, fazla çalışmanın çalışanlara adil dağıtılmasına ilişkin işgörenlerin düşünceleri, alınan eğitim ile ilişkilendirilememiştir.

F= 0,648 ; df : 4 ; p : 0,629

H6 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,629>0,05$)

H7:İş değiştirme isteği ile fazla çalışmaya katılmayana karşı hoşgörü gösterildiğine inanma arasında bir ilişki vardır (S.II.2 ile S.V.7). Bu sonuç çalışanların maddi imkanlardan çok yönetimin çalışanına değer vermesiyle ilgilidir. Anlayış ve hoşgörü ortamında çalışmasına izin verilmeyen işgörenler iş değiştirme isteği duymaktadırlar.

Kikare : 56,208 ; df: 16 ; p:0,000 ; C: 0,337

H7 Hipotezi KABUL (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,00<0,05$)

H8: Cinsiyet ile fazla çalışmanın bir cezalandırma yöntemi olarak uygulandığına inanma arasında bir ilişki vardır (S.I.1 ile S.V.1). Fazla çalışmaya zorlananların çoğunlukla erkekler olduğu görülmektedir. Yöneticiler, iyi performans alamadıkları veya uyumlu çalışmayan işgörenleri fazla çalışmaya zorlayarak üzerlerinde yaptırım uygulamaktadırlar. Kadınlara bu zorlamanın daha az yapıldığı görülmektedir.

F= 8,089 ; df : 1 ; p : 0,005

H8 Hipotezi KABUL (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,005<0,05$)

H9: İşini değiştirmek isteyenlerle, fazla çalışma nedeni ile sağlık sorunları yaşayanlar arasında kuvvetli bir ilişki vardır (S.II.2 ile S.IV.10). Fazla çalışma nedeniyle işgörenlerin fiziksel ve özellikle ruhsal sağlıklarında ciddi bozulmaların olması söz konusu olmaktadır. Aynı şartlarda çalışmaya devam etmek bozukluğun daha da ileri boyutlara varmasına sebep olmaktadır. Fazla çalışma nedeniyle imkanı olsa işini değiştirmek isteyenlerin oranı önemli düzeydedir.

Kikare : 37,056 ; df: 16 ; p:0,002 ; C: 0,279

H9 hipotezi KABUL (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,002<0,05$)

H10: Fazla çalışma ücretinin yüksek olması halinde boş zamanı tercih etmeyenlerle, fazla çalışma sektörün özelliğinden kaynaklanmaktadır düşüncesi arasında olumlu bir ilişki vardır. (S.IV.2 ile S.V.8) . Fazla çalışma yapmak istemeyenler çoğunlukla karşılığını alamadıkları için bunu tercih etmemekte, ancak sektörde fazla çalışma uygulamasının olağan olduğunu kabul etmektedirler.

F= 1,769 ; df : 1 ; p : 0,001

Hipotez KABUL (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,001<0,05$)

(S.I.1 ile S.V.8)

F=0,468 ; df : 1 ; p : 0,494

Hipotez RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,494>0,05$)

H11: “Yaş ile fazla çalışma uygulamasının yönetim ile diğer çalışanlar arasındaki ilişkinin zayıflamasına yol açması arasında anlamlı bir ilişki vardır” (S.I.2 ile S.IV.8) hipotezi doğrulanmamıştır.

F=1,004 ; df : 34 ; p : 0,465

H11 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,465>0,05$)

H12:” Eğitim durumu ile fazla çalışmanın karşılığını adil bir şekilde aldığını düşünenler arasında anlamlı bir ilişki vardır” (S.I.4 ile S.V.6) hipotezi doğrulanmamış söz konusu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

F=0,793 ; df : 4 ; p : 0,530

H12 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,530>0,05$)

H13: Medeni hal ile fazla çalışma öncesi çalışanların fikirlerinin alınması arasında anlamlı bir ilişki vardır (S.I.3 ile S.II.10). İş yaşam dengesinin korunması açısından çalışanlar fazla çalışma uygulamalarında kendi fikirlerinin alınmasını istemektedirler. Özellikle evli ve çocuklu kadınlarda fazla çalışma uygulamaları ev düzenini bozmak, çocuk ve eşlerine karşı yeterli bakım ve özeni göstermelerine engel olmaktadır.

F=3,565 ; df : 2 ; p : 0,029

H13 Hipotezi KABUL (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,029<0,05$)

H14: “Eğitim durumu ile sektördeki diğer meslektaşları ile kıyaslandığında fazla çalışma ücretini tatmin edici bulunması arasında anlamlı bir ilişki vardır” (S.I.4 ile S.III.6) hipotezi doğrulanmamıştır. Fazla çalışma ücretinin gereği gibi ödenmemesinin bu sonuçta payı olduğu düşünülmektedir.

F=0,057 ; df : 4 ; p : 0,994

H14 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,994>0,05$)

H15: “Yaş ile fazla çalışmanın ertesi gününde iş veriminin düşmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır” (S.I.2 ile S.IV.7) hipotezi doğrulanmamıştır. Bu sonuçta, sektörde çalışanların büyük çoğunluğunun genç sayılacak yaşta olmasının etkisi olduğu düşünülmektedir.

F=0,731 ; df : 34 ; p : 0,867

H15 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,867>0,05$)

H16: “Unvan ile gün içinde bitirilemeyen işlerin tamamlanması nedeniyle fazla çalışma yapıldığı için karşılığında ücret ödenmemesi gerektiği arasında bir ilişki vardır” (S.I.5 ile S.III.5) hipotezi doğrulanmamıştır. Bu sonuçta, sektörde çalışanların mesai saatleri ile sınırlı olmadıkları, mesai saatinin esas itibarıyla çalışanların sorumluluğunda olan işlerin ve gerekli çalışmaların tamamlanmasıyla son bulacağı, yani “mesai saati, iş bittiği zaman sona erer” anlayışının tüm çalışanlarca benimsenmiş olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Yönetici pozisyonunda bulunanlar açısından incelediğinde de

Yargıtay'ın, işçinin görevi veya bulunduğu yer itibarıyla en yüksek konumda çalışması, kendi çalışma saatlerini belirleyebilmesi ve ücretinin yüksekliği nedenleriyle üst düzey yöneticilerin fazla çalışma alacağına hak kazanamayacağına hükmettiğini birinci bölümde belirtmiş, Bankaların Hizmet Sözleşmeleri ve Yönetmelikleri'nde de aynı paralelde hükümlerin yer aldığını ifade etmiş idik. Dolayısıyla, bu hipotezde belirtilen ünvandan, üst düzey yönetici olanların yapacakları fazla çalışma nedeniyle fazla çalışma ücreti alamayacakları zaten hukuki anlamda yerleşmiştir.

F=0,521 ; df : 6 ; p : 0,793

H16 Hipotezi RED (%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,793>0,05$)

H17: Çalışanların çoğuna göre çalıştıkları bankada fazla çalışma ücreti ödenmemektedir (S.III.2). Sektörde gün içinde bitirilemeyen çalışmalar mesai saatinden sonra da devam etmekte ancak, bu saatler fazla çalışma olarak kabul görmemekte, günlük rutin işlerin devamı olduğu kabul edilmektedir. Gerçekten de günlük işlerin geç tamamlanması sonucu fazla mesai ödenmesi olağan bir durum olmamakta, fazla çalışma ücreti sadece normal iş akışının dışında kalan işler için söz konusu olabilmektedir.

t=-4,512 ; df : 439 ; p : 0,000

H17 Hipotezi KABUL(%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000<0,05$)

H18: Çalışanların çoğu fazla çalışma nedeniyle iş motivasyonu ve hizmet kalitesinde düşüş yaşandığına inanmaktadır (S.IV.9). Geç saatlere kadar yapılan çalışmalar, işgörenlerin dinlenme ve sosyal yaşamlarına zaman ayıramamalarına sebep olmakta, bu ise çalışanların yorgun ve gergin olmasına yol açarak hizmet kalitesinin düşmesine sebebiyet vermektedir.

t=19,879 ; df : 439 ; p : 0,000

H18 Hipotezi KABUL(%5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000<0,05$)

H19: Çalışanların çoğu için fazla çalışmanın kişisel gelişim ve sosyal çevreyle ilişkileri konusunda olumsuzluk yaşamaktadır (S.IV.5) Sektörde fazla çalışma olağan hale gelmiş ve bu nedenle çalışma hayatı özel hayatın önüne geçmiştir. Bu durum çalışanların

kendilerine ve çevrelerine zaman tahsis edememelerine yol açarak aile ve arkadaşlık ilişkilerini zayıflatmaktadır.

t=16,074 ; df : 439 ; p : 0,000

H19 Hipotezi KABUL(%5 anlamlılık düzeyinde p=0,000<0,05)

H20: Çalışanların çoğu fazla çalışmanın maliyeti azaltmak/verimi artırmak amacıyla yapıldığına inanmaktadır (S.V.9) Gerçekten de sektördeki en önemli gider kalemi personele ilişkin kalemlerden oluşmaktadır. Bu nedenle bankalar çalışma saatleri uzatarak çalışanların saat başına düşen maliyetlerini azaltmaya çalışmakta ve ayrıca yapılan fazla çalışmaları da işin bir parçası sayarak ve buna personelini inandırarak kanuni ödemelerini yapmamaktadır. Çalışanlar her ne kadar ikna olmuş görünse de, yüksek işsizlik ortamında kendi geleceklerini tehlikeye atmamak adına ses çıkaramamaktadırlar.

t=7,132 ; df : 439 ; p : 0,000

H20 Hipotezi KABUL (%5 anlamlılık düzeyinde p=0,000<0,05)

4.3.6.Uygulama Sonuçları

Sektörün her kademesinde görev yapan çalışanların düşüncelerinin yansımaları bakımından, ankete geniş katılım sağlanmasına çalışılmıştır. Katılımcıların çoğunluğu yazarın görev yapmasının etkisiyle 1 sayılı Banka'da ve Afyonkarahisar ilinde gerçekleşmiştir. Giderek kadın çalışanların daha fazla yer almaya başladığı sektörde katılımcıların çoğunluğunu erkekler oluşturmuştur. Sektörde genellikle gençlerin ve yüksek öğrenim mezunu kişilerin istihdam edildiği anlaşılmaktadır. Bunda sektördeki stres ve uzun çalışma saatlerinin gençleştirme eğilimini desteklediği görülmektedir. Nitekim, ankete katılanların yaklaşık yedide biri bir yıldan az kıdeme sahiptirler. Yoğun rekabet ortamı iyi eğitilmiş ve beceri düzeyi yüksek çalışanların istihdamını gerekli hale getirmektedir. Ankete katılanların verdikleri cevaplardan yaklaşık üçte ikisinin iki bin liranın altında ücretle çalıştığı, başka bir deyişle sektördeki ücret skalasının çok cazip olmadığı söylenebilir. Katılımcılar arasında en büyük paya sahip grubu 10 ila 15 yıl arası kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır.

Sektörde ağırlıklı olarak gençlerin çalıştığı ve kıdemlerinin az olması nedeniyle de ücretlerinin pek yüksek olmadığı sonucuna varılabilir. Bankacılık sektöründe çalışanların önemli bir oranının genç ve evlilerden oluştuğu anlaşılırken, dul/boşanmış olanların sayısı da göz ardı edilemez. Çalışma şartlarının zorluğu ve saatlerinin uzunluğu, bireylerin aile yaşam ve ilişkilerine daha az zaman ayırmasına yol açmaktadır. Ankete göre, çalışan transferlerinin bankalar arasında çok yoğun olmadığını anlaşılabilirken, bu durum “sadakət bağı” ile açıklanabilirse de, yüksek işsizlik oranının da etkisini ihmal etmemek gerekir.

İş değiştirme dinamizmi azalan sektörde daha çok genç çalışanlar tercih edilirken, çalışanların bankaya sadakat düzeyleri, sahip olunan kıdem ve ünvan paralelinde olmaktadır. Sektörde evli ve çocuklu olanların ailelerine zaman ayırmak istemesi nedeniyle fazla çalışma yerine, boş zamanı tercih etme eğilimleri artmaktadır. Bu açıdan fazla çalışma uygulamasının dayatmacı olmamasını, kendi fikirleri doğrultusunda yapılmasını arzu etmektedirler. Fazla çalışma uygulamaları kadınlara göre erkekler tarafından daha fazla süre ile gerçekleştirilmektedir. Fazla çalışma uygulaması çok sayıda çalışanda özellikle ruhsal anlamda olumsuzluğa sebebiyet verdiğinden, fazla çalışma nedeniyle işini değiştirmek isteyenlerin oranı azımsanamayacak düzeydedir. Bu konuda yöneticilerinin anlayışlı davranmadığını düşünen çalışanlar iş değişiklik ihtiyacını daha fazla hissetmektedir. Fazla çalışma yapmak istemeyenler, karşılığını aldıkları takdirde fazla çalışma yapmayı kabul etmektedirler. Bununla birlikte sektörde uzun çalışma saatleri, normal çalışma saatleri gibi kabul görmektedir. Sektörde performansa göre ücret sistemi uygulandığı için, hedef gerçekleştirme en öncelikli konudur ve hedefleri gerçekleştirmek uğruna yapılan fazla çalışmalar, hedefler tutmadığında önemini yitirmekte ve adeta hiç yapılmamış gibi olmaktadır. Bu nedenle, fazla çalışma ücreti talep edilmesi sektörde olağan değildir. Yine de geç saatlere kadar yapılan çalışmalar, işgörenlerin özel hayatlarını ve sağlıkları olumsuz yönde etkilemektedir.

Anket analizinden varılan diğer sonuçları da şöyle özetleyebiliriz:

Çalışanların çalıştıkları bankaya bağlılıklarının ölçülmesi konusunda elde edilen bulgulara göre; çalışanlar çalıştıkları bankaya karşı bağlılık duygusu taşımamaktadır. Bu sonuç; sektördeki ağır çalışma şartları, çalışanlara hukuk dışı fazla çalışmalar

yaptırılması, performans düştüğü zaman gözden çıkarılmaları gibi çalışma koşulları göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir. Nitekim, çalışanlar sektörün vefasız olmasından şiddetle yakınmaktadır. Fazla çalışma sorunları bölümünde izah edilen sebepler anket sonucu ile son derece uyumludur. İmkani olsa işini değiştirmek isteyenlerin oranı ortalamanın üzerinde olup, elde edilen bulgu sektördeki ağır çalışma şartlarının varlığını destekleyici niteliktedir. Bu paralelde kariyer hayatını çalıştığı bankada tamamlamak istemeyenlerin oranı da % 68 gibi yüksek seviyededir. Çalışanların sürekli hedef baskısına maruz kalmaları, hedefleri gerçekleştirdikleri zaman verimli, aksi zamanlarda verimsiz ve istenmeyen personel olarak adledilmeleri gerçeği ile anket sonucu örtüşmektedir.

Çalıştığı bankanın karşılaştığı problemleri kendisinin imiş gibi benimsemeyen ve bu sorunları sahiplenmeyenlerin oranı da yüksek düzeydedir. Bu sonuç, çalıştıkları bankaya sadakat hissetmemek, imkanı olsa işini değiştirmek gibi yukarıda elde edilen bulguları da desteklemektedir. Çalışanlar, banka yönetimlerinin kendilerini mekanik bir düzende “girdi/çıkıtı” veya getiri/götürü sistemine göre değerlendirdiklerinin bilincinde oldukları için banka sorunlarına duyarsızdırlar. Nitekim, çalıştıkları bankaya borçlu olduğunu düşünmeyenlerin katılımcıların çoğunluğunu oluşturması bankaya bağlılık duygusunun zayıf olduğu bulgusu ile örtüşmektedir.

Fazla çalışma konusunda objektif davranılmadığına inanılmaktadır. Fazla çalışmanın keyfiyetten yapıldığını düşünenlerin çoğunlukta olması önceki ifadeyi desteklemektedir. Personelin hedefleri gerçekleştirmesi için daha çok çalışması gerektiğini düşünen yöneticiler çeşitli vesileler ile çalışanlarına bu konuda sürekli baskı yapmaktadır. Nitekim, sektörde uygulanan performans sisteminde yöneticilerin en önemli görevlerinden birisi de çalışanların performanslarını artırması için gereken tedbirleri almaktır. Fazla çalışmaya katılanlar arasında cinsiyet ayrımı yapıldığına inananların payı yüksetir. Uygulama sonucu fazla çalışmanın objektif olarak yapılmadığını düşünenlerle ilgili bulgu ile neredeyse bire bir örtüşmektedir. Fazla çalışmanın, personel azlığının yanısıra, ihtiyaçtan veya keyfiyetten de kaynaklandığına veyahut bir cezalandırma yöntemi olarak kullanıldığına inanılmaktadır.

Fazla çalışmaya katılmayanlara karşı önyargı oluştuğunu düşünenler ile fazla çalışma konusunda fikirlerini alınmadığını belirtenlerin oranı yarıya yakındır. Bu durum fazla çalışmaların emrivaki yapıldığı düşüncesi ile paralellik arz etmektedir.

Fazla çalışma ücretine ilişkin düşüncelerden elde edilen bulgulara göre; fazla çalışmanın gün içerisinde bitmeyen işlerin tamamlanması olduğu ve işin bir parçası olduğunu ve dolayısıyla karşılığında ücret ödenmesin gerekmediğini düşünenler çoğunluktadır. Yapılan fazla çalışmalar gün içerisinde bitirilemeyen günlük rutin çalışmalar olarak değerlendirilmektedir. Sektörde çalışanların mesai saatleri ile sınırlı olmadıkları, mesai saatinin esas itibarıyla çalışanların sorumluluğunda olan işlerin ve gerekli çalışmaların tamamlanmasıyla son bulacağı anlayışı mevcuttur. Dolayısıyla, günlük işlerin geç tamamlanması sonucu fazla mesai ödenmesi olağan bir durum olmadığı yönündeki tezimiz bu sonuçla desteklenmektedir.

Normal ücrete göre % 50 artırımlı olarak tespit edilen fazla çalışma ücretinin yeterli olduğu görüşü çoğunluktadır. TİS, sözleşme ve yönetmeliklerde tespit edilen oran da İş Kanununa uygunluk göstermektedir. Sektörde ücret ve özlük hakları son derece gizli tutulmaktadır. Fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman tanındığını belirtenlerin oranı yarıdan fazladır. Ancak bunun kayıtlı ve yasal sürelerle uygun biçimde kullanıldığına ilişkin bir veri yoktur.

Bununla birlikte fazla çalışma ücreti ile ilgilenmeyenlerin oranı yüksek düzeydedir. Bunun nedeni sektörde fazla çalışma ücretinin çoğunlukla ödenmemesi nedeniyle çalışanlar tarafından kanıksanmasıdır. Çalıştıkları bankada daha önce fazla çalışma ücreti aldığını belirtenlerin oranı da üçte iki düzeyindedir. Bu sonuç sektörde çok nadir de olsa fazla çalışma ücreti ödendiğine ilişkin fikir verse de yapılan her fazla çalışma karşılığı ücretin hukuka uygun ödendiğini göstermez.

İş yaşam dengesi yönünden yönünden elde edilen bulgulara göre; fazla çalışma yerine boş zamanı tercih edenler ile etmeyenlerin oranı yaklaşık aynı ağırlıktadır. Bu tercihin medeni durum, cinsiyet ve yaşla ilgisi olduğu düşünülmektedir. Evli olanlar ile kadın çalışanlar ailelerine daha fazla zaman ayırmak için boş zaman arzu ederlerken, bekar ve gençlerin tercihlerinin ücretten yana olması yüksek olasılıktır. Fazla çalışma nedeniyle ailesi ile sorunlu olduğunu belirtenler ile olmadığını belirtenler yaklaşık aynı oranlarda olup, tercihin medeni durum, cinsiyet ve yaşla ilgisi olduğu düşünülmektedir.

Uygulama bulgularına göre fazla çalışma nedeniyle aile, kişisel gelişim ve sosyal çevre ile uyumsuzluk yaşamadığını belirtenler azımsanmayacak çoğunluktadır. Bu sonuç sektördeki çalışma kıdemi az ve genç çalışanların henüz bu tür olumsuzlukları yaşamadığını düşündürmektedir. Nitekim, fazla çalışma yapılan günün ertesinde verimin düştüğüne ve iş motivasyonlarının azaldığına inanmayanların da çoğunlukta olması, genç çalışanların varılan bu sonuçta etkili olduğunu göstermektedir.

Fazla çalışma uygulamasının çalışanlarla yönetim arasındaki ilişkiyi zayıflattığı pek düşünülmemektedir. Neticede, fazla çalışmanın amacı, hedefleri gerçekleştirmek ise hem yönetim hem de çalışanların aynı istikamette çaba sarf ediyor olmaları gerekir.

Fazla çalışma nedeniyle sağlık sorunları yaşayan ve yaşamayanların dağılımı dengelidir. Burada en temel belirleyicinin yaş olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan, fazla çalışma ücreti ödenmesi yerine serbest zaman tanınması çalışanların yasal hakkıdır. Uygulama sonucu katılımcıların yarıdan fazlasını böyle bir haktan haberleri olmadığını göstermektedir. Yine, yöneticilerin fazla çalışmaya zorlama yetkisi olduğuna katılmayanların oranı katılımcıların yarısını oluştururken, yaklaşık 1/3ünün fazla çalışmanın işçinin onayına tabi olduğunu bilmedikleri anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, fazla çalışma yapılması için çalışanların yazılı onayına başvurulduğunu belirtenlerin oranının yüksek çıkması çelişkilidir. Katılımcıların bu görüşü hizmet sözleşmelerinde yer alan “çalışanlar gerektiğinde fazla çalışma uygulamasına katılırlar” maddesiyle ilgili olmalıdır.

Çalıştıkları bankada sektöre göre daha fazla veya aynı sürede çalışma yapıldığını belirtenler, katılımcıların yarısını oluştururken, hiç çalışma yapılmadığını belirten ve katılımcıların yaklaşık 1/10'unu oluşturmakta bu son kesimi şoför, güvenlik görevlisi, kurye vb. destek hizmetleri grubunu oluşturmaktadır. Fazla Çalışma karşılığında ücret dışında katılımcıların neredeyse yarısı yemek, taksi ücreti, teşekkür gibi hiçbir menfaat temin etmediklerini belirtmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Fazla çalışma; üretimin arttırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı ivedi ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, tarihte işçiler bakımından daima talep konusu yapılmıştır. Hukuki anlamda çalışma süresi kavramı, bireyin fiziki varlığının güvence altına alınması şeklinde algılanmaktadır. Çalışma sürelerinin sınırlandırılması işçinin korunması düşüncesine dayanmaktadır. İnsan organizması kesintisiz çalışmaya uygun olmadığından çalışma sürelerinin düzenlenmesi ihtiyacı belirmiş böylece, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile fazla çalışma kavramı doğmuştur.

Ülke yararının gözetilmesi amacıyla, olağanüstü” ve “zorunlu” sebeplerle fazla çalışma yapılması istisnai nitelik taşırken, olağan durumlarda yapılan fazla çalışmalar sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Olağan fazla çalışmalar tarafların isteğine bağlı olarak, ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sınırlı sayıda olmayan nedenlerle hemen her zaman yapılabilmektedir. Üretimin artırılmasında dolaylı olarak ülkenin yararı olduğu düşünülürse, fazla çalışmanın hemen her zaman yapılabilmesi mümkündür ancak, işçinin rızası olmadan fazla çalışma yaptırılamayacağı gibi, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla da fazla çalışma yapılmasına iş kanunu izin vermemektedir.

Fazla çalışma uygulaması üretimin artırılması ve siparişlerin müşteriye zamanında ulaşması için işverene gerekli ilave işgücü ihtiyacını sağlamaktadır. Yeni işçi istihdam ederek üretimi arttırmak genellikle işverenler için daha maliyetli olduğu için mevcut işçilere daha fazla çalışma yaptırılması olağan bir uygulama olmaktadır. Fazla çalışma ile işveren üretimde satış cirosunu ve karını artırma olanağı bulurken, işçi de ek gelir temin etmektedir. Ayrıca, fazla çalışma nedeniyle üretimde ortaya çıkan artış milli geliri artırarak ekonomiye olumlu katkı yaparken işsizliği artırıcı etkisi nedeniyle istihdam politikalarını ise olumsuz yönde etkilemektedir. İşsizlik olgusunun artması ise kayıt dışı istihdamı teşvik etmektedir. Öte yandan, fazla çalışma yapılmasında hizmet sözleşmesi taraflarının her ikisinin de yararı olunca uygulamada fazla çalışmalar, tüm yasaklara rağmen, işçinin sağlığını tehdit edici boyutlara ulaşabilmektedir. Bu nedenle, denetimsiz yapılacak fazla çalışma uygulamasının doğuracağı sakıncaları önlemek bakımından, diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de fazla çalışma, yasalar ve bu yasalara

dayandırılan yönetmelik ve tüzüklerle düzenlenmiş olup, uygulaması belirli koşullara bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu; çağdaş çalışma ilişkileri normları ile uyum sağlamak, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilmek, esnek çalışma ve verimliliğe dayalı ücretlendirme modellerine yer vermek bakımından Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normları göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi; günümüzde işçinin korunma ihtiyacı ve gerekleri geçmişe oranla farklı bulunması ve gelişen teknoloji ve ekonomik kriz ortamları farklı çalışma modellerinin uygulanmasını gerekli hale getirmesi bakımından önemlidir. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki çalışma sürelerine ilişkin hükümler AB'nin çalışma süreleri hakkındaki yönergesinde yer alan düzenlemeler dikkate alınarak hazırlandığından, mevzuatlar arasında belirli bir paralellik söz konusudur. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel gerekçesi ile bazı madde gerekçelerinde, Avrupa Birliği norm ve yönergelerine uygun düzenlemeler getirilmeye çalışıldığı belirtilmektedir.

1475 sayılı İş Kanununda fazla çalışma "kanunda yazılı günlük çalışma süresi dışında yapılan çalışmadır" şeklinde tanımlandığından, işçinin haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşmasa bile günlük sınırın aşılması fazla çalışmanın meydana gelmesi için yeterli kabul edilmekte iken, 4857 sayılı Kanunu ile fazla çalışmanın belirlenmesinde, ölçüt olarak günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresi esas alınmış ve haftalık en çok kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmıştır. 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile İş Hukukumuzda giren fazla sürelerle çalışma kavramı ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Fazla çalışma konusuna getirilen diğer bir önemli düzenleme ise fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçiye isteği doğrultusunda bu çalışmaların karşılığı olan zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığı bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanma hakkı verilmesidir. Fakat bu düzenleme daha çok işçi ücretlerinin yüksek olduğu ülkelerde geçerlik kazanırken, ülkemiz gibi ücretlerin yeterli seviyede olmadığı ülkelerde ise serbest zaman tercih edilmemektedir. Düzenlemenin anlamlı hale gelmesi, işçi ücret seviyesinin tatmin edici düzeye getirilmesini gerektirmektedir.

Yine, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen denkleştirme usulü, işletmelerde bazı dönemlerde haftalık çalışma süresinin üzerinde, bazı dönemlerde de haftalık çalışma süresinin altında bir iş gücüne ihtiyaç duyulduğunda uygulanmaktadır. Denkleştirme süresi uygulanması halinde, iki aylık süre içinde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmamaktadır. Bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışılmasına rağmen, denkleştirme esasının uygulanması nedeniyle fazla çalışma ücreti ödenmemesinin, bu çalışmayı karşılıksız çalışmaya dönüştürdüğü ileri sürülmektedir. Ayrıca, bu uygulama çalışma saatlerinin belirsizliği ve günde onbir saate kadar çalıştırılmaları nedeniyle işçilerin iş ve yaşam arasındaki dengeyi bozucu etkiye de sahip olması nedenleriyle, uygulamaya ilişkin esneklikten işçilerin de yarar sağlamasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

AB Direktifi'nin haftalık çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saat olacağı hükmü göz önüne alındığında, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan haftalık 45 saatlik azami çalışma süresinin, Avrupa normları ile uyum sağladığı görülmektedir. Ancak, Direktife göre, yıllık fazla çalışma sınırı 156 saat iken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda 270 saatlik fazla çalışma yıllık üst sınırı Avrupa Birliği standardının üzerinde kalmakta, Birliğin 93/104 sayılı Direktifine uymamaktadır.

Direktifte 7 günlük zaman dilimi içindeki ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağı öngörülürken, İş Kanunumuzda fazla çalışmalar da dahil haftalık çalışma süresini sınırlayan böyle bir hükme yer verilmemesi bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu nedenle, İş Kanunumuzda haftalık çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere haftada 48 saati aşamayacağına ilişkin bir hükmün bulunması gerekmektedir (Eyrenci, 2003;161-162). Ayrıca, Direktife göre 4 aylık bir denkleştirme süresinin kararlaştırılması ve toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkarılabilmesi mümkündür. İş Kanunumuzda 2 aylık bir denkleştirme süresi öngörülerek, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabilme imkanı getirilmiştir (Dereli, 2005:81). "AB Direktifi" ile uyum sağlanabilmesi ve çalışma sürelerine ilişkin esnekliğin artırılabilmesi için direktife paralel bir düzenleme ile denkleştirme süresi 2 aydan 4 aya çıkarılmalı ve toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla da 4 aydan 6 aya artırılmalıdır. Yine, Direktifte objektif, teknik ve iş organizasyonu gibi sebeplerin haklı kılması şartıyla, iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla uyumlu olarak denkleştirme

süresinin, toplu iş sözleşmeleri ya da sosyal tarafların yapacakları sözleşmelerle 12 aya kadar uzatılabileceği hükmü mevcut olup, Kanunumuzda bu yönde düzenleme bulunmadığından olduğundan, bu eksikliğin giderilmesi de çalışma hayatındaki esnekliğin artırılması bakımından önemli olmaktadır.

Ülkemizde olduğu gibi dünyada da fazla çalışma olgusuna yol açan temel iki unsur hızla büyüyen hizmet sektörü ile kayıt dışı istihdam olarak belirirken, işçi ve işverenin kendi açılarından haklı sayılabilecek sebeplerle bu olguyu desteklemeleri fazla çalışmayı yaygınlaştırmaktadır. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde demokrasi ve hukuk kurallarının da göreceli olarak daha az yerleşmiş olmasının sonucu olarak çalışma saatleriyle ilgili kanun ve düzenlemelerin gerçekteki çalışma sürelerine etkisi sınırlı olmaktadır.

Çalışma süreleri dünyadaki bazı ülkelerde çok uzun bazılarında ise daha kısa yapılmakta, gerek gelişmekte olan ülkelerde ve gerekse gelişmiş ülkelerde, sanayileşme ve işsizlik oranı bakımlarından ve çalışma saatlerini düzenleyen yasalara göre ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Gelişmiş ülkeler arasında en uzun çalışma saatleri ABD, Yunanistan, Meksika, Güney Kore, Avusturalya ve Japonya'da gerçekleşirken, çalışma sürelerine ilişkin yasaları daha sert olan İsviçre, Norveç, Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde ise çalışma saatleri çok daha kısa olmaktadır. ILO tarafından çalışma saatleriyle ilgili 2007 yılında yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, dünyadaki işgücünün % 22'sinin haftada 48 saatten fazla süreyle çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde normal çalışma saatlerini düzene bağlamada ilerleme sağlanmış olsa da, bu ülkelerde istihdamın en az yarısını karşılayan kayıt dışı ekonomide çalışanların yaklaşık yüzde 30'u, haftada 49 saatten fazla çalıştığı ve ayrıca ticaret, otelcilik, lokantacılık, ulaşım, depolama ve iletişim gibi kollarda çalışma saatlerinin daha uzun olduğu görülmektedir. Öte yandan, fazla çalışma özellikle otomotiv, gemicilik ve çelik sektörleri gibi işsizliğin yüksek olduğu sanayi sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu sonuç istihdam olanaklarının sınırlı olduğunu ve işsizlik olgusunun fazla çalışmayı teşvik ettiğini açıkça ortaya koymaktadır. Dünyada yeni istihdam olanakları artırma ve işsizliği azaltma çabalarının, ekonomik büyüme ve teknolojik gelişmelerdeki başarı düzeyinin gerisinde kalması bu duruma zemin hazırlamıştır.

Araştırmalara göre endüstri ilişkileri gelişmiş ülkelerde dahi fazla çalışma karşılığında ücret ödenmemesi ortak bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna rağmen, ödenmeyen fazla çalışma ücretleri ile ilgili istatistiklerin resmi kayıtlarda görünmemesi başka bir sorun oluşturduğundan, fiili çalışma saatleri ile ilgili veriler yanıltıcı olabilmektedir.

AB'de ise çalışma süresi istihdam şartlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale edilen alanlardan birisidir ve AB'nin çalışma sürelerine ilişkin Direktifi; çalışma sürelerinden, yetersiz dinlenmeden ve çalışmanın düzensiz organizasyonu sonucu çalışanların sağlık ve güvenlikleri açısından oluşacak zararlı etkilere karşı çalışanları korumayı amaçlamaktadır. AB-27 gibi gelişmiş ülkelerin çalışma ve sosyal şartları da gelişmiş olduğundan, haftalık çalışma saatleri azaltılabilmektedirler. Sendikalar işçilerin yaşam kalitesini geliştirme amacıyla talep ettikleri çalışma sürelerinin azaltılması konusunu, işsizliğe karşı seçenek olarak ileri sürmekte ve yeni istihdam olanakları yaratma konusunda çalışmalar yürütmektedirler.

Fazla çalışmanın düzenlenmesi bakımından AB ülkelerinde üç durum söz konusu olmaktadır: İlk örnekte; çalışma süreleri yasa koyucu tarafından belirlenmekte ve taraflarca kararlaştırılan gerçek çalışma saatleri ise yasa koyucunun belirlediği normun altında olmaktadır. Azami çalışma süresi fazla çalışmanın karşılığının verilmeye başlanacağı bir eşik görevi görmektedir. Yasa koyucu fazla çalışmalar dahil toplam çalışma süresinin tavanını da belirlemektedir. İkinci durumda çalışma süreleri normal ve fazla çalışma düzenlemeleri toplu iş sözleşmesi yoluyla tespit edilmekte, yasa koyucu çalışma sürelerine ve fazla çalışmaya ilişkin sınırlamalar yapmaktan kaçınmaktadır. Fazla çalışma eşiği tarafların anlaşmalarına göre belirlenmektedir. Son örnekte ise; çalışma sürelerine ilişkin en çok benimsenen pazarlık seviyesi sektör ve meslek düzeyinde değil, işletme veya işyeri düzeyinde yapılanı olmaktadır.

EIRO tarafından yayınlanan rapora göre, Avrupa Birliği ülkelerinde 2009 yılında kararlaştırılan ortalama haftalık çalışma süresi ortalama 38.7 saat olarak gerçekleşmiştir. Çalışma saatleri sektörlere ve mesleklere göre değişmektedir. Otel ve restoranların tüm ülkelerde en fazla çalışma saati uygulanan sektör olduğu görülmektedir. Yine, yüksek nitelikli çalışanlar, yöneticiler ve tarım işçileri de en fazla çalışmayı gerçekleştirmektedirler.

Türkiye'de çalışma sürelerinin yasal düzenlemelerle sınırlandırılmasının uzun bir tarihsel geçmişi olsa da, yasal düzenlemelere rağmen çalışma sürelerinin aşılması sıkça yaşanan bir gerçek olmaktadır. Ülkemizde fiili çalışma süreleri uzun olup, daha fazla uzama eğilimindedir ve çalışma süreleri bakımından ülkemiz, gelişmiş ülke standartlarının gerisindedir. Çalışma süreleri bakımından en fazla çalışılan ancak bu çalışmaların karşılığı ücret bakımından ise az düzeyde ücretlendirilen ülkelerden biri olan ülkemiz Avrupa istihdam politika ve dengelerine uyumsuzluk göstermektedir.

Çalışma saatleri giderek artmakla birlikte, çok sayıda çalışan fazla çalışmaya zorlanırken bir yandan fazla çalışmalarının karşılığını tam olarak alamamakta diğer yandan, saat başına komik denebilecek ücretlerle çalıştırılmaktadırlar. Ülkemizdeki çalışma süreleri AB ülkelerine göre daha yüksektir. Ülkemizde kayıt dışı istihdamın çok yaygın olduğu bilinmektedir. İşçilerin büyük bir bölümü sigortasız ve her türlü haktan mahrum bir biçimde kayıt dışı çalışmaktadırlar. Fazla çalışma sorunu bugün hem kayıt dışında hem de kayıt altında çalışan bütün işçilerin en temel sorularından biri haline gelmiştir.

Ülkemizde fazla çalışma saatlerinin giderek artmasının nedenleri arasında; istihdamda kamu işçi payının gerilemesi, taşeronlaştırma uygulamaları, özel sektördeki hukuka aykırı çalışma düzenlemelerine göz yumulması, çalışma yaşamının fiilen kuralsızlaştırılması, esnek çalışma ve istihdamın hızla yaygınlaşması, işsizlik ve yoksullukta yaşanan artış, gerçek ücretlerin gerilemesi, kayıt dışı çalışmanın çok yüksek olması, sendikalaşma oranının düşmesi, çalışma yaşamına ilişkin denetim sisteminin yeterli, etkin ve caydırıcı olmaması sayılmaktadır. Sendikalaşma oranının düşüklüğü, işsizliğin ulaştığı boyutlar, mevcut sistem içerisindeki çalışma koşullarını işçilerin aleyhine değiştirmektedir. Yaşayan nüfusun büyük bölümünün hala kırsal kesimde olması ve tarım sektörünün istihdamdaki ağırlığı gibi nedenler de çalışma hayatını düzenleyen kuralların işgörenlerin talebi doğrultusunda gerçekleşmesine engel olmaktadır. İş Kanunu'nda fazla çalışma üst sınırı ve ücreti belirtilerek işçinin onayının alınması şart koşulmasına rağmen, işsizliğin artmasına ve olumsuz ekonomik şartlara bağlı olarak, çalışanlar ağır bir tehdit altında kalmaktadırlar. İşsizliğin yoğunluğu nedeniyle işletmeler, istihdam ihtiyaçlarını fazla mesailerle kapatmaya çalışmakta ve bir anlamda işsizliğin artmasına sebebiyet vermektedirler.

Ülkemizde fazla çalışma olgusunun suistimal edildiği, işsizliğin tehdit unsuru olarak kullanılarak kanuni süreleri aşan fazla çalışmalar yaptırıldığı, denetim eksikliği nedeniyle bu durumu önlemede yetersiz kalındığı, ek işgücü gereksinimlerinin yeni istihdamla karşılanmak yerine kanunsuz bir biçimde mevcut istihdamla karşılandığı ve yasaya aykırı biçimde fazla çalışma yaptırılarak istihdamı olumsuz etkilediği görülmektedir.

Ülkemizde fazla çalışmanın en çok görüldüğü sektörlerden birisi de bankacılıktır. Bankaların başarısı ve rekabetçi yaklaşımlarının sürekliliği insan kaynaklarının geliştirilmesine ve çalışanlarının performanslarına göre şekillenmektedir. Başarılı ve karlı sayılan bankaların, insan kaynakları performansını iyileştirme gayreti içinde oldukları görülmekte bu ancak, işgücünün sürekli yüksek performansına bağlı olmaktadır. Sektörde, en üst kademededen en alttakine kadar tüm çalışanların belirli bir standardın üzerinde başarı göstermeleri ve kendilerini sürekli geliştirmeleri beklenmektedir.

Bu açıdan bakıldığında karlılığı yüksek olan bankaların performanslarının yüksek, karlılığı düşük olanların ise performanslarının düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Bankaların gerçekleşen performanslarının belirleyici unsuru bireysel performans olmaktadır. Bankalarının karlılığına yaptıkları katkıya göre çalışanlar da düşük, orta veya yüksek performanslı olarak değerlendirilmektedir. Böylece, bankalarda uygulanan performans sistemleri, yöneticilere ve çalışanlara sürekli yeni performans hedefi vererek, onları daha fazla çalışmaya ve başarılı olmaya itmektedir.

Performans arttıkça işletmenin karlılığı ile birlikte çalışanların gelirlerinin artması, rekabetçi anlayışı desteklemesi, performans düşük kaldığında işletme personel giderlerinin de azalması, başarılı çalışanların kimliklerinin ön plana çıkarılması, yönetimin bilgi paylaşımına bağlı olarak yeni iş fırsatlarına ön ayak olması vb. sistemin cazip yönleri ortaya konularak, işletmelerin performansa dayalı ücret sistemini uygulamalarının, çağın gereği olduğu ileri sürülmektedir.

Ücretlerin çalışma saatlerinden ziyade çalışanların performansları veya yaptıkları satışlara göre belirleyen performansa dayalı ücret sistemi birçok işletme, firma, kurum ve banka tarafından artan bir hızda kabul görmektedir. Çalışanlar, örgüte yaptıkları katkı derecesi bakımından ayrılmakta, çalışanların gösterdikleri performansın; artı ücret,

prim, ikramiye, ödöl, terfi, tenzili rütbe, tayin, iş akdini fesih vb. olumlu ve olumsuz sonuçları olmaktadır. Bu nedenle ülkemiz bankacılık sektöründe fazla çalışmanın en önemli nedeni performansa göre ücret uygulamasıdır. Burada banka açısından çalışma sürelerinin uzunluğundan çok ortaya konulan ürün önem kazanmaktadır. Banka fazla çalışmalara prim vermemekte ancak, çalışmanı ürettiği “çıktı” anlamında değerlendirerek ödüllendirmektedir. Bu ödüller; münferit ikramiyeler, kardan pay alma, hisse senedi seçenekleri veya komisyonlar gibi parasal menfaatler olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar fazla saatlerle çalıştıkları için zamlı ücret almamakta ancak, daha fazla ürün ortaya koyabilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar.

Çalışmamızda, fazla çalışmanın Türk bankacılık sektöründe çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmeye yönelik bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Sektörde bireysel performans sistemi uygulanmaktadır. Kişisel başarının sürekli geliştirilebilmesi ön plandadır ve başarılı sayılanlar ekonomik ve kariyer planlaması açılarından ödüllendirilmektedir. Hedeflerinin uzağında kalan çalışanların performansının düşük kaldığı kabul edilmekte ve bu sonuç ilgililerin ekonomik ve kariyer anlamında aleyhine olmaktadır. Sistem daima yüksek performans gösterenlerin lehine işlerken, performans düşüklüğü süreklilik gösterenler sistemin işleyişine ayak uyduramadıkları için elenerek sistem dışına atılabilmektedir. Karlılık odaklı çalışan ve personel başına kar grafikleri yakından takip edilen sektörde az eleman ile daha çok iş çıkarma hedefleri çalışanlara fazla çalışma yükü olarak geri dönmektedir. Bu anlamda, sektörde hizmet verilen çalışma süreleri rekabet üstünlüğü yaratan araçlarından birisi olmaktadır. Sistem dışına çıkmamak için satışları artırmak ve verilen hedefleri gerçekleştirmek gerekmektedir. Bunu başarmak ise mesai saati mefhumu gözetmeden çalışmaya bağlı olmaktadır.

Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki sektörde genellikle gençler ve yüksek öğrenim mezunu bireyler istihdam edilmektedir. Bunda sektördeki stres ve uzun çalışma saatlerinin gençleştirme eğilimini desteklediği görülmektedir. Nitekim, ankete katılanların yaklaşık yedide biri bir yıldan az kıdeme sahiptirler. Yoğun rekabet ortamı, iyi eğitilmiş ve beceri düzeyi yüksek çalışanların istihdamını gerekli hale getirmektedir.

Sektörde kadın çalışanların daha fazla yer almaya başladığı anlaşılmaktadır. Çalışma saatlerinin normalin üzerinde olması sektörde önceki yıllarda erkek personelin tercih edilmesini sağlamıştır. Ayrıca, kadın çalışanların çocuk bakımı ve ev düzeni

konusundaki sorumlulukları ile doğum ve gebelik izni gibi sosyal haklarının daha fazla olması da bu tercihte etkili olmuştur. Ancak, günümüzde sektörün pazarlama ve satış özelliğinin ön plana çıkmasıyla kadın çalışanların da sayısının hızla arttığı ve görüntü ve imaja çok önem verildiği bilinmektedir.

Uygulamadan görüleceği üzere sektördeki ücret skalası çok cazip değildir, çalışanların yaklaşık üçte ikisi iki bin liranın altında ücretle çalışmaktadır. Bu bulgulardan sektörde ağırlıklı olarak gençlerin çalıştığı ve kıdemlerinin az olması nedeniyle de ücretlerinin pek yüksek olmadığı sonucuna varılabilmektedir.

Sektördeki personel devir hızı yüksektir. Elde edilen bulgulara göre, halen çalışılan banka, katılımcıların yarıdan fazlasının ilk işyeri değildir. Elli yaşın üzerindeki çalışanların, yaş grupları itibarıyla en küçük kesimi temsil etmeleri, sektörün yaşlanan çalışan istemediğinin göstergesi olarak yorumlanmalıdır.

Çalışma şartlarının zorluğu ve saatlerinin uzunluğu, bireylerin aile yaşam ve ilişkilerine daha az zaman ayırmasına yol açmaktadır. Elde edilen bulgular bunu desteklemekte olup, evli olmayanların serbest zamanlarının evli olanlara göre daha fazla olması, bekarların daha fazla çalışma konusuna sıcak bakmalarına yol açarken, evlilerin eşlerine ve/veya çocuklarına daha fazla zaman ayırma isteği fazla çalışmanın önüne geçmektedir. Dolayısıyla, evlilerin fazla çalışma yerine boş zamanı tercih etme eğilimleri yükselmektedir. Bu açıdan fazla çalışma uygulamasının dayatmacı olmamasını, kendi fikirleri doğrultusunda yapılmasını arzu etmektedirler. Öte yandan, dul veya boşanmış olanların sayısı göz ardı edilemeyecek büyüklüktedir.

Uygulama sonuçlarına göre, fazla çalışma uygulamaları kadınlara göre erkekler tarafından daha fazla süre ile gerçekleştirilmektedir. Bunda kadın çalışanların ev düzeni, çocuk bakımı ve eşlere karşı sorumluluğun etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre, fazla çalışma uygulaması çok sayıda çalışanda özellikle ruhsal anlamda olumsuzluğa sebebiyet vermektedir ve fazla çalışma nedeniyle işini değiştirmek isteyenlerin oranı azımsanamayacak düzeydedir. Bu konuda yöneticilerinin anlayışlı davranmadığını düşünen çalışanlar, iş değişiklik ihtiyacını daha fazla hissetmektedir.

Uygulama sonuçlarına göre, sektörde uzun çalışma saatleri, normal çalışma saatleri gibi kabul görmektedir. Yapılan fazla çalışmalar gün içerisinde bitirilemeyen günlük rutin çalışmalar olarak değerlendirilmektedir. Sektörde performansa göre ücret sistemi uygulandığı için hedef gerçekleştirme en öncelikli konudur ve hedefleri gerçekleştirmek uğruna yapılan fazla çalışmalar, hedefler tutmadığında önemini yitirmekte ve adeta hiç yapılmamış gibi olmaktadır. Dolayısıyla, günlük işlerin geç tamamlanması sonucu fazla mesai ödenmesi olağan bir durum değildir. Sektördeki en önemli gider kalemi personele ilişkin kalemlerden oluşmaktadır. Bu nedenle bankalar çalışma saatlerini uzatarak çalışanların saat başına düşen maliyetlerini azaltmaya çalışmakta ve ayrıca yapılan fazla çalışmaları da işin bir parçası sayarak ve buna personelini inandırarak kanuni ödemelerini yapmamaktadır. Çalışanlar her ne kadar ikna olmuş görünse de, yüksek işsizlik ortamında kendi geleceklerini tehlikeye atmamak adına ses çıkaramamaktadırlar.

Çalışanların çalıştıkları bankaya bağlılıklarının ölçülmesi konusunda elde edilen bulgulara göre; çalışanlar çalıştıkları bankaya karşı bağlılık duygusu taşımamaktadır. Bu sonuç; sektördeki ağır çalışma şartları, çalışanlara hukuk dışı fazla çalışmalar yaptırılması, performans düştüğü zaman gözden çıkarılmaları gibi çalışma koşulları göz önüne alındığında şaşırtıcı değildir. Nitekim, çalışanlar sektörün vefasız olmasından şiddetle yakınmaktadır. Fazla çalışma sorunları bölümünde izah edilen sebepler anket sonucu ile son derece uyumludur. İmkani olsa işini değiştirmek isteyenlerin oranı ortalamanın üzerinde olup, elde edilen bulgu sektördeki ağır çalışma şartlarının varlığını destekleyici niteliktedir. Bu paralelde kariyer hayatını çalıştığı bankada tamamlamak istemeyenlerin oranı da yüksek seviyededir. Çalışanların sürekli hedef baskısına maruz kalmaları, hedefleri gerçekleştirdikleri zaman verimli, aksi zamanlarda verimsiz ve istenmeyen personel olarak adledilmeleri gerçeği ile anket sonucu örtüşmektedir.

Çalıştığı bankanın karşılaştığı problemleri kendisinin imiş gibi benimsemeyen ve bu sorunları sahiplenmeyenlerin oranı da yüksek düzeydedir. Bu sonuç, çalıştıkları bankaya sadakat hissetmemek, imkanı olsa işini değiştirmek gibi yukarıda elde edilen bulguları da desteklemektedir. Çalışanlar, banka yönetimlerinin kendilerini mekanik bir düzende “girdi/çıktı” veya getiri/götürü sistemine göre değerlendirdiklerinin bilincinde oldukları için banka sorunlarına duyarsızdırlar. Nitekim, çalıştıkları bankaya borçlu

olduğunu düşünmeyenlerin katılımcıların çoğunluğunu oluşturması bankaya bağlılık duygusunun zayıf olduğu bulgusu ile örtüşmektedir.

Uygulamadan elde edilen sonuçlara göre fazla çalışma konusunda objektif davranılmadığına inanılmaktadır. Fazla çalışmanın keyfiyetten yapıldığını düşünenlerin çoğunlukta olması önceki ifadeyi desteklemektedir. Personelin hedefleri gerçekleştirmesi için daha çok çalışması gerektiğini düşünen yöneticiler çeşitli vesileler ile çalışanlarına bu konuda sürekli baskı yapmaktadır. Nitekim, sektörde uygulanan performans sisteminde yöneticilerin en önemli görevlerinden birisi de çalışanların performanslarını artırması için gereken tedbirleri almaktır. Fazla çalışmaya katılanlar arasında cinsiyet ayrımı yapıldığına inananların payı yüksetir. Uygulama sonucu fazla çalışmanın objektif olarak yapılmadığını düşünenlerle ilgili bulgu ile neredeyse bire bir örtüşmektedir. Fazla çalışmanın, personel azlığının yanısıra, ihtiyaçtan veya keyfiyetten de kaynaklandığına veyahut bir cezalandırma yöntemi olarak kullanıldığına inanılmaktadır.

Elde edilen bulgulara göre fazla çalışmaya katılmayanlara karşı önyargı oluştuğunu düşünenler ile fazla çalışma konusunda fikirlerini alınmadığını belirtenlerin oranı yarıya yakındır. Bu durum fazla çalışmaların emrivaki yapıldığı düşüncesi ile paralellik arz etmektedir.

Normal ücrete göre % 50 artırımlı olarak tespit edilen fazla çalışma ücretinin yeterli olduğu görüşü çoğunluktadır. TİS, sözleşme ve yönetmeliklerde tespit edilen oran da İş Kanununa uygunluk göstermektedir. Sektörde ücret ve özlük hakları son derece gizli tutulmaktadır. Fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman tanındığını belirtenlerin oranı yarıdan fazladır. Ancak bunun kayıtlı ve yasal sürelerle uygun biçimde kullanıldığına ilişkin bir veri yoktur. Bununla birlikte fazla çalışma ücreti ile ilgilenmeyenlerin oranı yüksek düzeydedir. Bunun nedeni sektörde fazla çalışma ücretinin çoğunlukla ödenmemesi nedeniyle çalışanlar tarafından kanıksanmasıdır. Çalıştıkları bankada daha önce fazla çalışma ücreti aldığını belirtenlerin oranı da üçte iki düzeyindedir. Bu sonuç sektörde çok nadir de olsa fazla çalışma ücreti ödendiğine ilişkin fikir verse de yapılan her fazla çalışma karşılığı ücretin hukuka uygun ödendiğini göstermez.

İş yaşam dengesi yönünden yönünden elde edilen bulgulara göre; fazla çalışma yerine boş zamanı tercih edenler ile etmeyenlerin oranı yaklaşık aynı ağırlıktadır. Bu tercihin medeni durum, cinsiyet ve yaşla ilgisi olduğu düşünülmektedir. Evli olanlar ile kadın çalışanlar ailelerine daha fazla zaman ayırmak için boş zaman arzu ederlerken, bekar ve gençlerin tercihlerinin ücretten yana olması yüksek olasılıktır. Fazla çalışma nedeniyle ailesi ile sorunlu olduğunu belirtenler ile olmadığını belirtenler yaklaşık aynı oranlarda olup, tercihin medeni durum, cinsiyet ve yaşla ilgisi olduğu düşünülmektedir.

Uygulama bulgularına göre fazla çalışma nedeniyle aile, kişisel gelişim ve sosyal çevre ile uyumsuzluk yaşamadığını belirtenler azımsanmayacak çoğunluktadır. Bu sonuç sektördeki çalışma kıdemi az ve genç çalışanların henüz bu tür olumsuzlukları yaşamadığını düşündürmektedir. Nitekim, fazla çalışma yapılan günün ertesinde verimin düştüğüne ve iş motivasyonlarının azaldığına inanmayanların da çoğunlukta olması, genç çalışanların varılan bu sonuçta etkili olduğunu göstermektedir.

Fazla çalışma uygulamasının çalışanlarla yönetim arasındaki ilişkiyi zayıflattığı pek düşünülmemektedir. Neticede, fazla çalışmanın amacı, hedefleri gerçekleştirmek ise hem yönetim hem de çalışanların aynı istikamette çaba sarf ediyor olmaları gerekir.

Uygulamada fazla çalışma nedeniyle sağlık sorunları yaşayan ve yaşamayanların dağılımı dengeli çıkmıştır. Burada temel belirleyicinin yaş olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan, fazla çalışma ücreti ödenmesi yerine serbest zaman tanınması çalışanların yasal hakkıdır. Uygulama sonucu katılımcıların yarıdan fazlasının böyle bir haktan haberleri olmadığını göstermektedir. Yine, yöneticilerin fazla çalışmaya zorlama yetkisi olduğuna katılmayanların oranı katılımcıların yarısını oluştururken, yaklaşık 1/3ünün fazla çalışmanın işçinin onayına tabi olduğunu bilmedikleri anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, fazla çalışma yapılması için çalışanların yazılı onayına başvurulduğunu belirtenlerin oranının yüksek çıkması çelişkilidir. Katılımcıların bu görüşü hizmet sözleşmelerinde yer alan “çalışanlar gerektiğinde fazla çalışma uygulamasına katılırlar” maddesiyle ilgili olmalıdır.

Çalıştıkları bankada sektöre göre daha fazla veya aynı sürede çalışma yapıldığını belirtenler, katılımcıların yarısını oluştururken, hiç çalışma yapılmadığını belirten ve katılımcıların yaklaşık 1/10'unu oluşturmakta bu son kesimi şoför, güvenlik görevlisi,

kurye vb. destek hizmetleri grubunu oluşturmaktadır. Fazla Çalışma karşılığında ücret dışında katılımcıların neredeyse yarısı yemek, taksi ücreti, teşekkür gibi hiçbir menfaat temin etmediklerini belirtmektedir.

Gerçekten de çalışma sürelerinin uzunluğu, çalışanların sosyal durumunun ve çalışma yaşam kalitesinin önemli göstergelerinden biridir. Ayrıca, toplumsal düşünceler de çalışma süresini sınırlamayı gerektirmektedir. Emeği ile geçinen işçinin dinlendirilmeden çalıştırılması sağlığı yönünden sakıncalı olduğu gibi, toplum için de zararlı sonuçlara yol açma riski vardır. Çünkü uzun çalışma süresinin işçinin sağlığını bozduğu gibi, onun ruhi ve fiziki gelişimini de engellediği görülmüştür.

İşçiler açısından ek gelir getiren bir uygulama olarak görülen fazla çalışma uygulaması sınırlamaya tabi tutulmadığında; işçinin sağlığı, iş güvenliği, aile ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir. İş kazalarının çoğunlukla aşırı çalışma sebebiyle yorgunluk ve dikkatsizlikten meydana geldiği istatistiksel olarak ortaya konmaktadır. İşçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma sürelerinin sınırlarının ve dinlenme imkanlarının belirlenmesi, gereğinden fazla yorulmayı önleme ve ona yeterli dinlenme zamanı ayırma amacına yönelik bulunmaktadır. İşverenler işletmeyi korumak amacıyla işçileri değişen ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasa ve rekabet şartlarına göre değişken şekilde çalıştırmayı hedeflerken; işçiler, sağlık, güvenlik ve kişiliği de ihmal edilmeden çalışma koşul ve biçimlerinin kendilerine daha çok serbest zaman kalmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesini arzu etmektedirler.

Çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerdeki kayıt dışı istihdamda, ücretlerin düşük olması, sosyal güvencesi eksikliği ve sendikal örgütlenmenin olmaması gibi nedenlerle çalışanlar, kendi istek ve tercihi dışında zorunlu olarak fazla çalışma yapmayı kabul etmek zorunda kalmaktadır. Özellikle, kayıt dışı istihdam edilen işçilerin bir kısmı çeşitli biçimlerde zorla çalıştırma yasağına aykırı biçimde çalıştırılabilmektedir. Bu durumda kayıt içinde olanlar, kayıt dışının yükünü de haksız yere üstlenmektedirler. Çalışma saatleriyle ilgili çalışma mevzuatı, kayıt dışı işyerlerinde uygulanmamaktadır. Az sayıda işçiye fazla çalışma yaptırılması daha az sayıda işçinin istihdamı demektir ki çalışan sayısının azlığı devletin vergi gelirlerinin de azlığı anlamına gelmektedir. Oysa fazla çalışma yerine yeni işçi istihdamı halinde devletin

vergi gelirleri artacak ancak fazla çalışma sürdürüldüğünde devlet bu imkandan mahrum kalacaktır. Çalışma süreleri uygulamasında hukuka aykırı faaliyet göstermek istemeyen işletmelerin işçilik maliyetlerinin bu nedenle daha yüksek olması, nihai ürün fiyatının da pahalı olmasına neden olmakta bu durum ise yine vergisini ödeyen kurallara bağlı firmaların aleyhine gerçekleşmekte ve haksız rekabet oluşturmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde yeni istihdam alanları yaratabilmek için çalışma sürelerinin kısaltılması giderek daha fazla kabul görürken, ülkemizde iş güvencesi ve istihdam politikalarının yeterli olmaması ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, fazla çalışma uygulamasını hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir konu yapmaktadır.

İş sürelerinin kısaltılmasının işçiyi koruma düşüncesi yanında, özellikle iktisadi durgunluk dönemlerinde istihdam olanakları yaratarak işsizliğin azaltılması işlevi de görmesi önemli bir seçenek olmaktadır. Çalışma sürelerinin uzamasının önemli bir nedeni işçilerin fazla çalışmaya ek gelir kapısı olarak bakmasıdır. Yaşam ve geçim koşulları her geçen gün ağırlaşmakta olduğundan fazla çalışma ücreti işçiler için bir çözüm yolu olmaktadır. İşyerini değiştiren bir işçinin daha fazla kazanma umuduyla, mesaiyeri fazla olan işyerlerini tercih ettiği durumlara sık sık rastlanmaktadır. Geçmişte sekiz saatlik işgünü için büyük mücadeleler vermiş işçi sınıfı için bu çelişkili bir durumdur. Öte yandan, işsizlik oranlarının yüksekliği ve istihdam olanaklarının sınırlılığı da çalışma sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. İşsizliğin artması işyerlerinde kuralsızlığı beslemekte, böylece işverenler çalışma koşullarını kendi çıkarlarına göre belirleyebilme şansına sahip olmaktadır. Fazla çalışmaya kalmayı reddeden işçiler, gerekli görüldüğünde “işten çıkartılacak listesi”nin en önünde yer almaktadırlar. Öte yandan, çalışanın tamamen kendini işverene gösterebilmek amacıyla fazla çalışma yapıldığına da rastlanmakta, işgören kendi isteği ile ve karşılıksız olarak yaptığı bu çalışmanın karşılığını daha sonra terfi ederek veyahut olası işten çıkarmalarda avantaj sağlayarak, işindeki yerini sağlamlaştırmayı amaçlamaktadır.

Ülkemizde ücretlerin düşüklüğü, ekonomik istikrarsızlık, iş güvencesinden yoksunluk ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı fazla çalışmayı işçi ve işveren açılarından cazip hale getirmektedir. İşverenlerin rekabet gücü sağlayabilmeleri için çalışma süreleri esnekleştirilerek fazla çalışmalar düzenlenirken, işçinin korunması ilkesi göz ardı edilmemeli, işçi aleyhine olacak fazla çalışmalar teşvik edilmemelidir. Fazla çalışma;

işçi sağlığı, meslek hastalıkları, iş kazaları, iş stresi, işçi verimliliği, iş-yaşam dengeleri, işletme maliyetleri ve rekabet gücü, ülkenin ekonomik durumu ve istihdam politikaları bakımlarından çok önemli etkilere sahiptir.

Avrupa normlarına uygun hale getirilen İş Hukukumuzda fazla çalışmaya ilişkin uygulamaların yeterince denetlenmesi büyük önem taşımaktadır. Hukuka aykırı şekilde fazla çalışma yaptıran işletmeler haksız rekabet yaparak haksız kazanç sağlamakta, aslında devletin elde etmesi gereken gelirlerine de ortak olmaktadır. Çalışma sürelerine uygunluğun sıkı şekilde denetlenmesine ihtiyaç olmakla birlikte, denetim mekanizması tek başına yeterli olmayacaktır. İş Kanunu'nda öngörülen fazla çalışma sınırlarının aşılması halinde bir yaptırım bulunmadığından, konu istismara son derece müsaittir. Bu konuda sınırlara uymamayı caydırıcı nitelikte yasal olarak düzenleme yapılarak, denetim mekanizmasının gücünü yasadan alması gerekmektedir.

Bu çerçevede, çalışanların insanca yaşamasına olanak tanıyacak yeterli ücrete ve iş güvencesine sahip olması, işçinin kurlsız ve gönülsüz fazla çalışmaya maruz kalmamasını sağlayacaktır. Fazla çalışmaya ilişkin kuralların kanunlara uygunluğunun sağlanması, ülkelerin ekonomik ve sosyal durumlarının da elverişli olmasını gerekmektedir. Öte yandan, düşük ücret ve uzun çalışma saatlerinin önlenmesinde toplu sözleşme hakkının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması da önemli bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aynı işi çalışma sürelerini uzatarak az personel ile üretimin istihdamı azaltıcı etki yapacağı göz önünde bulundurularak çalışma saatlerinde mutlak disiplin ve denetimin yerleştirilmesi AB normlarına uygunluğun sağlanması, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda, fazla çalışmalar veya yoğunlaştırılmış iş haftalarında çalışmalar için özel düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Böylelikle fazla çalışma dahil haftalık ortalama çalışma saatinin 48 saati aşmaması işsizlik oranını azaltmaya katkıda bulunacaktır. Yine, AB'nin benimsediği sigorta dallarından biri olan aile yardımı sigortasının Türkiye'de de uygulanması, işsizliğin olumsuz etkilerini azaltmak ve işçilerin fazla çalışma ve düşük ücrete karşı çıkabilmelerini kolaylaştırmak bakımından yararlı olacaktır.

Ekonomi ve endüstri ilişkileri gelişmiş ülkelerde dahi fazla çalışma karşılığında ücret ödenmemesi ortak bir sosyal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna rağmen,

ödenmeyen fazla çalışma ücretleri ile ilgili istatistiklerin resmi kayıtlarda görünmemesi fiili çalışma saatlerinin aslında daha da yüksek olduğunu düşündürmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi bakımından fazla çalışma sürelerinin azaltılması, işletmelerin verimliliğini de gözetecek şekilde çalışma sürelerine yasal olarak makul sınırlamalar getirilmesi, belirtilen sürelere uymayanlara caydırıcı cezai müeyyideler uygulanması ve işçilerin ailelerine daha fazla zaman ayırabilmelerini sağlayacak önlemlerin alınabilmesi, çalışma sürelerinde insana yakışır çalışma koşullarının gerçekleştirilmesini sağlayacaktır.

Bankacılık sektöründe ise çalışanlarının en önemli sorunlarından birisi de doğal olarak iş ve yaşam dengesini sağlayamamaktır. Uzun çalışma saatlerinin ardından, hedef baskısı ve müşteri odaklı yaklaşım ve ürün satışından takati bitmiş bir halde evine giden çalışanın yemek yemek ve uyumaktan başka düşüncesi ve gücü bulunmamaktadır. Banka çalışanlarının ve özellikle de kadın çalışanlar açısından onların kariyerlerini engellemeyecek şekilde aile dostu düzenlemeler gerçekleştirmeleri, çalışanların daha tatminli ve dengeli yaşamalarını sağlayabilecektir. İş ve yaşam arasında kurulacak dengenin çalışma yaşamını da motive edeceği ve iş verimliliğini artıracığı göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

- ABBASOĞLU, Sedat, (2001), “Esnek Üretim Hukuku’nun Esnekleştirilmesi ve İşçi Sağlığına Etkileri”, **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Temmuz.
- AKÇAY, Mehmet (1994), “Esneklik ve Çalışma Hayatı”, **İktisat Fak. Mecmuası**, C:1-4
- AKERLOF, G.A. (1984), “Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory, Four Views”, **American Economic Review**, 74 (2), pp.79-83.
- AKGÜÇ, Öztin (1992), **100 Soruda Türkiye’de Bankacılık**, Gerçek Yay., İstanbul
- AKI, Erol, (1995), “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri** 1993, İstanbul.
- AKIN, Levent (1996), “İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makineleri ile Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu”, **Yargıtay Der.**, C.22, S.3
- AKSOY, Sadri, (1960), **Türkiye’de Sosyal Güvenlik**, Ankara.
- AKSU, Ömer Alparslan (1982), “Ücret Politikası, Verimlilik ve Sanayileşme”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:31, Orhan Tuna’ya Armağan
- AKŞENGÜR, Gökçe (2011), **4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma**, Y.Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul
- AKTAY, N. ve ARICI, K. ve SENYEN/KAPLAN/E.T., (2006), **İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- AKTEKİN, Şeyda, (2009), “Çalışma Süresi Yönergesi Revizyonuna Avrupa Parlamentosu’ndan Kırmızı Kart”, **MESS**, Ocak Sayısı
- AKTEKİN, Şeyda (2007), “İş ve Yaşam Dengesi Esneklikle Sağlanıyor” **MESS**, Şubat.
- AKTEKİN, Şeyda, (2006), “Karar İncelemeleri”, **MESS Sicil Dergisi**, S:1, Mart.
- AKYİĞİT, Ercan (2010a), “İş Kanunu’nda İşverenin Çalışma Belgesi Verme Yükümlülüğü”, **TÜHİS**, Cilt:22-23 Sayı:6-1, Mayıs-Ağustos

- AKYİĞİT, Ercan (2010b), “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:22, Sayı:4-5, Kasım 2009-Şubat 2010
- AKYİĞİT, Ercan (2007), **İş Hukuku**, 6.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan (2006), **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2.Cilt, Seçkin Yayınları, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan, (2005a), “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 4.
- AKYİĞİT, Ercan, (2005b) “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.5/2005,
- AKYİĞİT, Ercan (2005c), “Telafi Çalışması”,**TÜHİS**, Şubat.
- AKYİĞİT, Ercan, (1995), “İş ve Sosyal güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşte Çalışması”, **Yan İş Yayınları**, Ankara.
- ALİÇ, Sibel (2006) **Türkiye Bankacılık Sektöründe İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri : Sakarya Araştırması**, Sakarya Ün., Y.Lisans Tezi
- ALPAGUT, Gülsevil, (2006), “İş Süreleri ve Ücret, İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma”, **İstanbul Barosu Yayınları**
- ALPAGUT, Gülsevil, (2005), “Ücret ve İşin Düzenlenmesi”, **İş Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri**, İstanbul Barosu Yayın No:26.
- ALPER, Yusuf ve KAYA, Pir Ali (1995). **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- ALPER, Yusuf (1994), **İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçları ile Özelleştirme**, Sağlık-İş Yayını, Ankara,
- ALTAN, Ömer Zühtü, (2003), **Sosyal Politika**, Anadolu Ün. Yayınları No:1477.
- ALTAN, Ö.Z. ve GEREK, N. ve SARACEL, N. ve AYDIN, U. ve BAYBORA, D. ve KARACA, N.G.(2003), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1529.

- ALTAN, Ö. Zühtü ve ŞİŞMAN, Yener ve TONUS, Özgür ve UÇKAN, Banu, (2004), **Uluslararası Çalışma Normları**, Anadolu Ün. Yayın No: 1566.
- ALTUĞ, Osman, (1999), **Kayıtdışı Ekonomi**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- AMSA (2010), “Uzun Çalışma Saatleri Endişelendiriyor”, AMSA-American Medical Student Association, **BMC Medicine**, <http://www.aysader.org.tr/2010/06/uzun-calisma-saatleri-endiselendiriyor/>, 14.10.2010
- ANALİZ, (2008), “Çalışma Süreleri, Çalışma Saatlerinin Kısaltılması, Sosyal Politika ve İstihdam Konusunda Kısa Bir Analiz.”<http://www.iscileremekci.net/yazi/calisma-surelericalismasaatlerinin-kisatilmasisosyal-politika-ve-istihdam-konusunda-kisa-bir-analiz>, 17-03-08
- ANDAÇ, Faruk, (2005), **İş Hukuku** (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması), Yargı Yay.
- ANDAÇ, Faruk (2003), “Yeni İş Kanunu'nun Öngördüğü Yükümlülükler”, **TİSK, İşveren Dergisi**, Temmuz,
- ANGER, Silke (2006), “Overtime Work as a Signaling Device”, **German Institute for Economic Research**, DIW Berlin, February
- ANGER, Silke (2005), “Working Time as an Investment ? : The Effects of Unpaid Overtime on Wages, Promotions and Layoffs”, **DIW Berlin German Institute for Economic Research**, No:535, Berlin, December
- ANKER, Richard, (2003), ‘Measuring Decent Work with Statistical Indicators’, **International Labour Review**; C.142, No.2.
- ANOL Kadri, (1995), “Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi”, **İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, Bireysel İş Hukuku**, Kazancı Hukuk Yayınları
- ARACI, Müge, (2009), **Yeni İş Kanununda Normal ve Normali Aşan Çalışma Süreleri**, Y.Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- ARGYLE, Michael, (1990), **The Social Psychology of Work**, Penguin Boks, England.

- ARICI, Kadir, (1992), **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri**, Kamu İşletmeleri İşv. Sendikası
- ARTUS P. ve CAHUC P. ve ZYLBERBERG A. (2007), “Temps de Travail, Revenue et Emploi”, **Economic Analysis Council**.
- ASTARLI, Muhittin (2008a), **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi.
- ASTARLI, Muhittin (2008b), “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Gerçeklik Koşulları”, **Kamu-İş**; C:9, S:4
- ASTARLI, Muhittin (2007), “Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın Doktorların Nöbet Hizmetinde Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin Vorel Kararının İncelenmesi”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.9, S.3, ss.19-29.
- ATO, (2008), “Kayıtsız Gençler”, **ATO (Ankara Ticaret Odası) Raporları**, 19.05.2007, <http://www.atonet.org.tr/yeni/index.php?p=1082&l=1>
- AUSTRALIAN GOVERNMENT COMMONWEALTH LAW, (2011), [http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/ActCompilation1.nsf/0/1C82799D042E1BEDCA257608000320A6/\\$file/FairWork2009.pdf](http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/ActCompilation1.nsf/0/1C82799D042E1BEDCA257608000320A6/$file/FairWork2009.pdf), Avustralya Adil İş Kanunu”, (Australia, 2011), 10.03.2011,
- AYCAN, Zeynep (2009), “İşyerinde Kaytarma Sebepleri”, <http://www.kenthaber.com/Haber/insan-kaynaklari/Dosya/haftanin-konugu/is-yerinde-kaytarma-sebepleri/6c49d2a3-b974-41c2a6068b2be63339ff>, 19.07.2009
- AYDEMİR, Murteza, (2006), “97/81/ EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Kısmi Süreli Çalışma ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**.
- AYDEMİR, Muzaffer; (1999), “Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountably 8000) Standardı”, **Dokuz Eylül Ün. SBE Dergisi**, Cilt 1, Sayı:3, ss.1-11.
- AYDIN, Ufuk, (2002), “Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Süreleri”, **Yeni Ufuk (ESO Dergisi)**, Nisan-Haziran Sayısı.

- AYDIN, Zafer, (2005) “Çalışma Saatleri ve İşsizlik”, **Radikal Gazetesi**, 11 Mart
- AYDINLI, Fulya (2007), **Kurumsal Teori Açısından İnsan Kaynakları Yönetiminde Farklılık ve Benzerlikler ve Konuya İlişkin Bir Araştırma**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- AYDOĞANOĞLU, Erkan (2007a), **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensel Basım Yayın, Nisan, İstanbul
- AYDOĞANOĞLU, Erkan, (2007b) “4857 Sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri ve esneklik tartışmaları”, <http://www.emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/452-4857-sayili-is-kanunu-39-nda-calisma-sureleri-ve-esneklik-tartismalari-1>, 06.09.2007
- AYKAÇ, Mustafa (2000), “Sendikaların Geleceği:Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, N. Ekin’e Armağan, **TÜHİS Yay.**, No:38
- AYKAÇ, Mustafa, (1996), “Esneklik ve Çalışma Hayatı”, **Sabahattin Zaim’e Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası**, İstanbul Üniv. Basımevi, İstanbul.
- AVRUPA KOMİSYONU, (2004), **European Employment Observatory Review**, Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü
- BACAK,Bünyamin ve ŞAHİN,Levent;(2005),“İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, **İ.Ü. İktisat Fak. Mecmuası-T.Dereli’ye Armağan Özel Sayısı**, 55/1, ss.325-340, İstanbul.
- BAKIR, Onur ve AKDOĞAN, Deniz (2009), “Türkiye ILO Sözleşmelerinin Neresinde, A’dan Z’ye ILO Sözleşmeleri İhlalleri Raporu”, 12 Haziran 2009 http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=24689
- BAKIR, Onur, (2009), “Türkiye’de İşgücünün Dönüşümü, Temel Sorunlar ve Örgütlenme: Darboğazı Nasıl Aşmalı ?” www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=27346, 23 Ekim 2009
- BAKIRCI, Kadriye, (1991), “ Deniz İş Hukukunda İş Süresi ve Fazla Saatlerle Çalışma”, **İş ve Hukuk Dergisi**, S.212, Mart.
- BALKIR, Zehra Gönül, (2007), “Sürdürülebilir Rekabet Gücü Açısından Türk İş Politikalarındaki Esneklik Açılımları”, **Mercek**, Nisan Sayısı

- Bankalarda Fazla Mesai Durumları (2009), <http://ekonomikus.com/bankalarda-fazlamesai-durumlari>, 19.08.2009, (Bankalarda Fazla Mesai, 2009)
- BANKSEN (2009), Bankalarda Kölelik Uygulaması, <http://www.banksen.org.tr/banksen.org.tr/banksen/%C5%9Fekerbankink%C3%B6lelik-uygulamasi>, 01.12.2009
- BARKAN, Ömer Lütfi (1980), **Türkiye'de Toprak Meselesi**, Gölem Yayınları.
- BASIM, N. ve ŞEŞEN, H. (2006). “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 6, ss: 15-22
- BASİSEN-İŞ (2010), **22. Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, BASİSEN ile T. İş Bankası A.Ş arasında imzalanan 01.04.2010-31.03.2012 Dönemini Kapsayan TİS., İstanbul
- BASİSEN-Şeker (2010),**14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi**,BASİSEN ile Şekerbank TAŞ arasında imzalanan 01.05.2010-30.04.2012 Dönemini Kapsayan TİS, İstanbul.
- BASİSEN-Yapı (2009), **13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, BASİSEN ile Yapı ve Kredi Bankası arasında imzalanan 1.4.2009-31.3.2011 Dönemini Kapsayan TİS., İst.
- BASİSEN-Mellat (2010), **14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, BASİSEN ile Bank Mellat arasında imzalanan 01.08.2010-31.07.2012 Dönemini Kapsayan TİS., İstanbul
- BASİSEN-TBB (2010), **14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, BASİSEN ile T.Bankalar Birliği arasında imzalanan 01.01.2010-31.12.2011 Dönemini Kapsayan TİS., İst.
- BAŞBUĞ, Aydın (2003), “Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçinin Alacağı BK.m.113’e Göre Sona Erer mi?” **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 17- 18, S. 6- 1, Kasım/Şubat, Ankara.
- BAŞGİL, Ali Fuat, (1936), **Türk İşçi Hukukuna Giriş**, Adliye Ceridesi Yayımı,
- BAŞKAN, Recai (1999), Çalışma Başarısı ve Esneklik Yaklaşımlarına Farklı Bir Yaklaşım”, **Mercek Özel Sayı**, Temmuz.
- BAUER, Thomas ve ZIMMERMANN, Klaus F. (1999), **Overtime Work and Overtime Compensation in Germany**, IZA Discussion Paper No:48,July.
- BAYAZIT HAYTA, Ateş (2007), “Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi” **Ticaret ve Turizm Eğitim Fak. Dergisi**, Sayı:1

- BAYDUR, Refik (1994), **Çalışma Hayatında Esneklik**, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir
- BDDK (2011), **Türk Bankacılık Sektörü Genel Görünümü-Aralık 2010**, BDDK-Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Sayı:2011/1, 7 Şubat, Ankara.
- BEKKEN, John, (2000), “Arguments for a Four-Hour Day”, **Industrial Workers of the World**, <http://www.iww.org/en/node/758>, (erişim:28.02.2011)
- BELEK, İlker; (2005), “Küreselleşme Avrupa Birliği Girdabında Emegın Durumu”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Ocak-Şubat-Mart 2005, Ankara, ss.2-6.
- BELEK, İlker, (2004), **Esnek Üretim Derin Sömürü**, NK Yayınları, İstanbul.
- BELEN, Esra (2001) “Dünyada Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Türk Çalışma Hayatı”, **İşveren Dergisi**, Ocak Sayısı.
- BELL, D.N.F., HART, R.A. Hart (1999), “Unpaid Work”, **Economica**, 66, pp.271-290.
- BENLİ, Abdurrahman ve SÖNMEZLER, Gökhan (2002), “Türk Bankacılık Sistemi ve Kriz”, **İktisat, İşletme ve Finans Dergisi**, Sayı:195, Haziran, ss.80-92
- BERNHARDT, Dan (1995) “Strategic Promotion and Compensaiton”, **Review of Economic Studies**, pp.315-339
- BIAGI, Marco (2003), “İş Yaratma ve İş Hukuku, Korumadan Öngörülü Eyleme”, **MESS** Yayın No. 405, s. 9-13, İstanbul
- BİÇERLİ, M. Kemal (2004), “Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika mıdır?” **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C:4, S:1-2, 2004: ss.59-68.
- BİÇERLİ, M. Kemal (1992). **Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması**, Anadolu Üniv.Yay.No.707, Eskişehir
- BİRLEŞİK METAL İŞ SENDİKASI (BMİS) (2010), “Çalışma Sürelerinin Kısaltılması: İstihdamı Artırmanın İnsani Yolu”, <http://www.birlesikmetal.org/tis/p=166>, 05.09.2010.
- BLACHOWITZ, E. ve LETIZIA, M. (2006), “The Challenges of Shift Work”, **Medsurg Nursing**, October, Vol. 15, pp 274-280

- BLANPAIN, Roger (2006), **European Labour Law**, Kluwer Law International, Netherlands.
- BOOTH, A.L.ve FRANCESCONI, M. ve FRANK, J. (2003) “A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender”,**European Economic Review**,pp.295-322
- BOSCH, G. ve LEHNDORFF, S. (2001), “Working Time Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations”, **Cambridge Journal of Economics**, No.25,pp.209-243.
- BOWERS, John (2000), **Employment Law**, Blackstone Press
- BOZKURT, Yüksel ve ARMAĞAN, Ebru, (2008), “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Sorumluluk ve Sınırları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart, Sayı:9
- BOZKURT, H. Argun, (2003), **İş Hukuku Yargılaması**, Ankara.
- BÖCKERMAN, Petri (2002), “Overtime in Finland”, **Finnish Economic Papers**, Volume 15, Number 1, Spring pp.36-55
- BRAUDE, L. (1963), “Work : A Theoretical Clarification”, **The Sociological Quarterly**, Vol:4
- BRUNELLO, Giorgio (1989): “The Employment Effect Of Shorter Working Hours: An Application to Japanese Data”, **Economica**, November, ss. 473-486.
- BUELL, P. ve BRESLOW, L. (1960), “Mortality from Coronary Heart Disease in California Men Who Work Long Hours”**Journal of Chronic Disease**,pp.615-626
- BUSH, K. (1994), “Work Less and Everyone Works”, **A Journal of Human Sustainable Culture**, <http://www.context.org/ICLIB/IC37/Bush2.htm>,29.06.2000
- CALMFORS, Lars ve HOEL, Michael (1988), “Work Sharing and Overtime”, **Scandinavian Journal of Economics**, pp.45-62
- CAMBRIDGE POLICY CONSULTANTS, (2003), **Business Impact Assessment, Working Time Directive Supplementary Report for Mobile Workers in Sea Transport and Road Transport**, February.

- CAMKURT, M.Zülfi, (2007), “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerine Etkisi”, **TÜHİS**, C:20-21.
- CAMPBELL, Iain (2005), “Long Working Hours in Australia: Working-Time Regulation and Employer Pressures”, **CASR-Center for Applied Social Research**, Working Papers, Number 2005-2, July 2005
- CANBOLAT, Talat, (1992), “Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri”, **Kazancı Hukuk Yayınları**, No:113, İstanbul.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, (2005a), **4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşv. Sendikası, III. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, (2005b) “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, **Toprak İşveren Sendikası**
- CANİKLİOĞLU, Nurşen ve CANBOLAT, Talat, (2004),“4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlı Yüklülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu- İş**, C.7, S.3
- CANİKLİOĞLU, Suat, (2002), **Türk İş Hukuku’nda Normal Fazla Çalışma**, Y.Lisans Tezi, Marmara Üniv., İstanbul.
- CAPİTAL (2011), “Bakan’ın Beş Önceliği”, **Capital Dergisi** Şubat Sayısı.
- CENTEL, Tankut (1999), “Esneklik Uygulamaları ve Türkiye”, **Mercek**, S.15, Temmuz , ss. 25-32
- CENTEL, Tankut, (1994), **İş Hukuku Cilt I, Bireysel İş Hukuku**, İstanbul.
- CENTEL, Tankut (1992), **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul.
- CENTEL, Tankut, (1988), **İş Hukukunda Ücret**, **Kazancı yayınları**, No:106.
- CENTEL, Tankut, (1982), “Atatürk Döneminin Çalışma Politikası”, **Doğumunun 100.Yılında Atatürk’e Armağan**, İHFM, C.XLV- XLVII, S.1-4, İstanbul.
- CHERNS, A. (1975) Perspectives on the quality of working life **Journal. Occup. Psychol.**, 48, 155-167.

- COATS, David, (2006), “Who’s Afraid of Labour Market Flexibility?”
www.theworkfoundation.com/Assets/PDFs/labour_flex_summary.pdf,17.07.2006
- COLLINS, Hugh (2003), **Employment Law**, Oxford University Press, 2003.
- COŞKUNER, Ayşe (2001), **İşyerinde İletişim**, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara
- COTTERELL, John L. (1986), “Work and Community Influences on the Quality of Child Rearing”, **The Society for Research in Child Development**, pp.362-374
- CUMMINGS, T. G. ve SRIVASTVA, S. (1977), **Management of Work. A Socio-Technical Systems Approach**. Kent State University Press. p.5
- CUVILLIER, Rolande (1984), “The Reduction of Working Time, Scope and Implications in Industrialised Economies”, **ILO**, Geneva,
- ÇAĞATAY, Neşet (1974), **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, A.Ü. Basımevi, Ankara
- ÇAKIR, Birgül (2006), **SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri**, Y.Lisans Tezi, Dokuz Eylül Ün.,İzmir
- Çalışma Saatlerini Ayarlayamama, (2008), <http://www.bilgininadresi.net/madde/26401/%C3%87a%C4%B1%C5%9FmaSaatleriniAyarlayamama>, 17.05.2008
- ÇANKAYA, Osman Güven, (2002), “Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul,
- ÇARIKÇI, İlker H.,(2001), **Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması** (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar), Doktora Tezi, Marmara Ün. İstanbul
- ÇAVDAR, Tefik (2003), **Türkiye Ekonomik Tarihi 1900-1960**, İmge Yay. İstanbul
- ÇELEBİ, Nilgün, (1975), **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları**, Basılmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara.
- ÇELİK, Aziz (2008), “İş Cinayetlerinin 60 Yıllık Bilançosu: 200.000 Ölü ve Sakat İşçi Yetmez mi?”, **Tes-İş Dergi**, Mayıs ss:141-142
- ÇELİK, Nuri (2004), **İş Hukuku Dersleri**, 17. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

- ÇENBERCİ, Mustafa, (1984), **İş Kanunu Şerhi**, Ankara.
- ÇİÇEK, Hilal, (2009), “Fazla Çalışma Ücreti”, **Legal İş Hukuku Dergisi**, S.21
- ÇİL, Şahin (2007); “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Birleşik Metal-İş, S:2007/3.
- ÇİL, Şahin,(2004), **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara.
- ÇOBAN, Tonguç, (2005), “Yeni AB Üyesi Ülkelerde Çalışma ve İstihdam Koşulları”, www.sendika.org, 25 Nisan 2005
- ÇOLAK, Aytül (2002), “Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım”, Çalışma Yaşamında Dönüşümler, **Ezgi Kitabevi**, Bursa, 2002, s. 225-254.
- ÇUBUK, Ali (1979), **Sosyal Politika**, Ankara.
- DANFORD, Andy, (1999), **Japanese Management Tecniques and British Workers**, Mansell Publishing Limited, London
- DEMBE A.E and ERICKSON J.B, (2005), “The Impact of Overtime and Long Work Hours on Occupational Injuries and Illnesses:New Evidence from the United States”. **Occup Environ Med.** No:62.
- DEMİR, Fevzi ve DEMİR, Gönenç (2009), “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, **Kamu-İş**, C:11, S:1
- DEMİR, Fevzi, (2006), **Sorularla Bireysel İş Hukuku**,T. Barolar Birliği Yay:98, C:1
- DEMİR, Fevzi (2005), **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- DEMİR, F., (2003), “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri”, **Mercek**, Temmuz Özel Sayısı
- DEMİR, Fevzi, (2000), “Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS İş ve İktisat Dergisi**, Yayın No:38, ss.793-816.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, (2003), “Sorularla Yeni İş Yasası”, **İTO Yay.** No:42. İstanbul
- DEMİRCİOĞLU, Murat ve CENTEL Tankut, (2007), **İş Hukuku**, İstanbul.

- DE MOSS, C.ve MC GRAIL, M., ve HAUS, E., CRAIN, L., ASCHE, S. (2004) “Health and Performance Factors in Healthcare Shift Workers”, **Journal of Occupational Enviromental Medicine**, 46, pp: 1278-1281
- DENİZ, Önder, (2005), **Atatürk Döneminde Çalışma Hayatımız ve 3008 Sayılı İş Kanunu**, Y. Lisans Tezi, Dokuz Eylül Ün., İzmir
- DERELİ, Toker (2005) “Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye'nin Öncelikleri, AB Yolunda Esneklik ve İstihdam Uluslararası Semineri, **TİSK Yayın No:259**, Ankara, Temmuz ss, 77-84.
- DERELİ, Toker, (2001), “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **İş-Güç; End. İşk. ve İnsan Kay. Dergisi**; Cilt:3; Sayı:2
- DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA (2011), “Kanada İş Kanunu”, <http://laws.justice.gc.ca/en/L-2/index.html>,10.3.2011,(Justice Canada,2011)
- DİE, (1999) “Çocuk İşgücü 1999”, <http://www.die.gov.tr/cin/stat/child99.pdf>, 5.4.2006.
- DIENER, E. & SELIGMAN, M.E.P (2004) “Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being.” **Psychological Science in the Public Interest**, pp.1-31.
- DİLİK, Sait, (1985), “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, **AÜSBF Dergisi**, Cilt:40, Sayı:1, ss.93-102, Ankara
- DİLİK, Sait (1972), **Türkiye’de Sosyal Sigortalar**, Ankara
- DİSK (2010), 1 Mayıs’ın Doğuşundan Bugüne Değişmeyen Talep: “İnsanca Çalışma Süresi”, **DİSK ve Sosyal-İş Sendikası**, Mayıs
- DOĞRUL, B. Şefika ve TEKELİ, Seda, (2010), “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, ss.11-18
- DOWLING, G. ve RICHARDSON, R. (1997) “Evaluating Performance Pay for Managers in the National Health Service, **International Journal of Human Resource Management**, Volume 8, No. 3, June, pp.348-366
- DÖNMEZ, K. Yücel, (2000), **İşçinin Borçları**, Ankara.

- DROIT-AFRICA- COTE D'IVOIRE, (2011), "Fildişi Sahilleri İş Kanunu, http://www.droit-afrique.com/images/textes/Cote_Ivoire/RCI%20%20Code%20travail.pdf, (Droit-Côte d'Ivoire, 2011) 10.03.2011
- DUXBURY, L., HIGGNS, C.,(2001),"Work-Life Balance in the New Millennium Where Are We? Where Do We Need to Go?",**CPRN Discussion Paper**, October
- DÜNYA BANKASI (2006), "Türkiye İşgücü Piyasası Raporu, www.siteresources.worldbank.org/ntturkey, 14.04.2006
- ECHIKSON, William, (1999), "It's Europe's Turn to Sweat About Sweatshops", **Business Week**, 3638, <http://www.businessweek.com/1999/9929/b3638181.htm>, 19.07.1999
- EGGER, Philippe and SENGENBERGER, Werner (2001), **Decent Work Issues and Policies**, ILO-Decent Work Pilot Programme, Geneva.
- EILAT, Yair ve ZINNES, Clifford, (2002) "Shadow Economy in Transition Countries:Friend or Foe? A Policy Perspective",**World Development**, Vol:30,No:7,pp.1233–1254
- EIRO, (2009), Working Time Developments – 2009, (erişim:30.03.2011), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004039s/tn1004039s.htm>,
- EIRO, (2003), Working Time Developments, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/tn0302101shtm>, (erişim:30.03.2011),
- EKİN, Nusret (2003), "İş Yasası Reformunun Dayanakları: Güvenlik ve Esneklik" **İşveren Dergisi**, C.41, S:6, Mart.
- EKİN, Nusret (1997), **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik-İstihdam**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:43 Mega Ajans, Haziran, İstanbul
- EKİN, Nusret, (1994), **Endüstri İlişkileri**, Beta Yayınları, İstanbul.
- EKMEKÇİ, Ömer, (2006). "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışması", **Çimento İşverenleri Dergisi**, Cilt 20, Sayı 2.

- EKMEKÇİ, Ömer, (2005), “ 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım.
- EKMEKÇİ, Ömer, (2003). “Yeni İş Kanununun Getirdikleri”, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, **TİSK Yayınları**, ss. 43- 52. İzmir.
- EKMEKÇİ, Ömer (2000), “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Öneriler Toplantısı**, 5-6-7 Ekim, İstanbul.
- EKMEKÇİ, Ömer, (1988), **Türk İş Hukuku’nda Fazla Çalışma**, Y.Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- EKONOMİ, Münir, (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu’na göre Fazla Çalışma Kavramı”, **Kamu- İş**, C. 7, S.3, 159 vd.
- EKONOMİ, Münir (1994), “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik, **Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yay.**, İzmir, ss. 55-79.
- EKONOMİ, Münir, (1987), **İş Hukuku I-Ferdî İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul.
- EKONOMİ, Münir, (1968), **Çalışma Süreleri - Tatiller ve Yıllık Ücretli İzinler – 931 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yenilikler**, İstanbul, 1968, s. 44-45.
- ELBİR, H. Kemal, (1975), “İş Kanunu m.42 (No:1)”, **İHU** İstanbul.
- ELBİR, H.Kemal, (1969),“İş Hukukunda Yorum”,**İş Hukuku Der.**,C:1,S:1,s:3-34
- ENDRUWEIT, Günter (2000), “İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları:Teorik Bir Yaklaşım”, Çev. Süleyman ÖZDEMİR, **N. Ekin’e Armağan, TÜHİS Yay.** No:38, Ankara, ss.511-524.
- ENGİN, Murat (1999), **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul.
- ENSTE, Dominic H., (2003) “Shadow Economy and Intitutional Change in Transition Countries” in Boyan Belev (ed.), **The Informal Economy in the EU Accession Countries**, Center for the Study of Democracy, Sofia,.
- ENSTE, D. & SCHENEIDER, F., (1998) “Increasing Shadow Economies All Over the World–Fiction or Reality”, **IZA Discussion Paper**, No:26, December.

- ERDUT, Zeki, (2002), “Avrupa Birliği’nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye”, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 17, S. 4-5, s:1-18.
- ERDUT, Tijen (1999), “Esneklik ve İş Süresi”, **Mercek**, S.15, Temmuz,s.102-112
- ERKUL, İhsan ve KARACA, Nuray,(2004), **4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Nisan Kitabevi, Eskişehir
- ERKUL, İhsan, (1970), **Türk İş Hukuku Dersleri**, Ankara.
- ERTAŞ, Kudret (1982), **Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Ankara.
- ERTÜRK, Şükran, (2002), **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara.
- ESEN, Bülent Nuri, (1944), **Türk İş Hukuku**, AÜ. Yay. Ankara.
- ESENER, Turhan, (1978), **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara.
- ESTREICHER, Samuel and HARPER, Michael C. (2000), **Cases And Materials On Employment Discrimination & Employment Law**, American Casebook Series
- EVREN, K. Öcal, (2007), **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Seçkin Yay. Ankara
- EYRENCİ, Öner, (2006), “Basın İş Hukukunda Fazla Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışmalar”, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, **Basın İş Hukuku**.
- EYRENCİ, Ö. ve TAŞKENT, S. ve ULUCAN, D., (2005), **Bireysel İş Hukuku**, İst.
- EYRENCİ, Öner, (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, **Legal İHSGHD**, S.1.
- EYRENCİ, Öner (2003) “4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeler, Yeni İş Yasası,” **T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını**, Çeşme, Haziran ss.152-64.
- EYRENCİ, Öner (2002), “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Çağa Uyum Seminerleri, **TİSK Yayınları**, Abant.
- EYRENCİ, Öner, (2001), “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği,” **TÜHİS**, Mayıs- Ağustos.

- EYRENCİ, Öner, (1994) “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, İzmir.
- ETUC, (2006), “Working Time Directive”, **European Trade Union Confederation**, www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/infosheets/index.htm 8.5.2006
- ETUI (Avrupa Sendika Enstitüsü), (2003), **Avrupa’da Çalışma Yaşamı Kıyaslama Raporu (II)**, TÜBA/İİÇB: 1437, ss. 3-7.
- EUROFOUND, (2009), “Avrupa İşletmeler Anketi: Avrupa İşletmelerinin Esneklik Profilleri” Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1060.htm>, (erişim:30.03.2011),
- EUROFOUND, (2005); “Combining Family and Full-Time Work Luxemburg”, <http://www.eurofound.europa.eu>, (01.09.2009)
- EUROPEAN HEART JOURNAL (2010), “Fazla Mesaiye Dikkat”, <http://forumqs.com/fazla-mesaiye-dikkat-t37440.0.html> ,12Mayıs 2010
- FABIAN, Teresa (1998), **Social Accountability 8000 (SA8000)**, The First Auditable, Global Standard for Ethical Sourcing CEPAA, January
- FAJERTAG, L. (1999), **Labour Flexibility in Germany: The Impact of Recent Reforms**, European Commission
- FALKNER, Gerda & TREIB, Oliver & HARTLAPP, Miriam & LEIBER, Simone (2005) **Complying with Europe: EU Harmonization and Soft Law in the Member States**, Cambridge University Press, New York,
- FIGART, Deborah M. & GOLDEN, Lonnie (1998) “Introduction to the Social Economics of Work Time”, **Review of Social Economy**, Vol.56 No:4, pp.411-424
- FITZ, Don (2009), “What's wrong with a 30-hour work week?” **The Free Library by Farlex**, <http://www.thefreelibrary.com/Fitz,+Don-a1625>, 22 September 2009
- FİŞEK, G. (2009), **Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik**, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, Ankara.

- FLECK, Susan E. (2009) "International Comparisons of Hours Worked: An Assessment of the Statistics", **Monthly Labor Review** , May 2009
- FRIESEN, Jane (2002), "Overtime Pay Regulation and Weekly Hours of Work in Canada" **Labour Economics** 8 pp. 691-720
- FRÖBEL, F. ve HEINRICH, J. ve KREYE, O. (1980), **The New International Division of Labour**, Cambridge University Pres, Cambridge.
- FUJIMOTO, Takashi (2006), "Long Working Hours and Stress – In Relation to Measure Against Long Working Hours and Overtime" **Japan Labor Review**, Volume:3 Number:3, Special Edition, pp.23-40
- GEÇER, Bekir ve EVCİL, Cahit (2006), **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulama Rehberi**, Datassist Eğitim Yayınları:1, İstanbul.
- GOLDEN, Lonnie & WIENS, Barbara (2006), "To Your Happiness ? Extra Hours of Labor Supply and Worker Well-Being",**The Journal of Socio-Economics** pp.382-397
- GOLDEN, Lonnie & WIENS; Barbara (2005), "Mandatory Overtime Work in the US:Who, Where and What?",**Labor Studies Journal**, Vol.30,No.1,pp.1-25
- GÖKÇEK, İsmail Sinan, (2008), **4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma**, İstanbul Üniv. Y.Lisans Tezi, İstanbul
- GÖKTAŞ, Seracettin ve ÇİL, Şahin, (2003), **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu**, Turhan Kitabevi, Ankara.
- GÜL, Pelin, (2005), "Ahilikten Meslek Yüksek Okulları'na Türkiye'de Mesleki Eğitimin Gelişimi", **Ürün Dergisi**, No:19, Aralık-Ocak Sayısı
- GÜLMEZ, Mesut,(1995), **Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961)**.
- GÜLMEZ, Mesut, (1991), **Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, Ankara: TODAİE Yayınları, No: 236.
- GÜLMEZ, Mesut, (1987), "Celal Bayar ve İşçi Hakları", **Amme İdaresi Dergisi** , Cilt 20, Sayı 1, s 87-106.

- GÜLMEZ, Mesut, (1986), “Ellinci Yılında İş Yasası Üzerine Bazı Notlar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:2.
- GÜLOĞLU, Tuncay, (2005), “The Reality of Informal Employment in Turkey, **Visiting Fellow Working Papers**, Cornell University ILR School
- GÜMÜŞTEKİN, Tulu (2006), “Avrupa Birliği’nin 2003/88/AT Sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktifini Tadil Eden Direktif Teklifi ve Son Gelişmeler, **Sicil Dergisi**, Eylül 2006, ss. 217- 220.
- GÜNAY, Cevdet İlhan (2007a),“Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:6.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, (2007b), **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, Yetkin Yayınları, Ankara
- GÜNAY, Cevdet İlhan, (2005), **İş Kanunu Şerhi**, Ankara.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, (2004), “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **Kamu-İş hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, S.3.
- GÜNDOĞAN, Naci ve BİÇERLİ, M.Kemal (2003), **Çalışma Ekonomisi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1461, Eskişehir.
- GÜNER, M.Deniz, (2001) “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri” **ÇMİS Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Cilt:15, Sayı:6, İstanbul.
- GÜNER, Erol, (2009), “Haftalık Çalışma Süresi 45 Saatin Altında Olanların Fazla Çalışma Ücreti Nasıl Hesaplanacaktır ?” **Yaklaşım**, Sayı:204, Ankara
- GÜMÜŞ, Mahir, (2005), “Çalışma Yaşamımızda Yeni Bir Dönem: Esnek Çalışma Sürelerine Geçişte Yoğunlaştırılmış Çalışma”, **Mercek Dergisi**, Nisan
- GÜMÜŞ, Mahir, (2004), “Yeni İş Kanunu’nda Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası ve Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi (II)”, **Lebib Yalkın Dergisi**, S:11.
- GÜRBÜZ GÜNGÖR, Esin (2009), “İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma İçin İşçinin Onayı”, **Ege Akademik Bakış**, 2009, ss.1545-1589
- GÜVEN, Ercan ve ERKUL, İhsan, (2003), **İş Hukuku**, Anadolu Üniv. Yay. No:1515.

- GÜVEN, Ercan ve Ufuk Aydın (1998), **İş Hukuku**, Anadolu Üniv. İİBF Yay. No:145.
- GÜZEL, Ali (2000), “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, **T.Esener’e Armağan**, Ankara, ss.203-218.
- HABERTÜRK, (2010), “Türkiye Çok Çalışmada Bronz Madalya Aldı”, 28.03.2010 <http://haberilginc.blogcu.com/etiket/t%C3%BCrkiyede%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20saatleri>
- HAK-İŞ, (2011), “İşsizlik Kıskaçında Modern Kölelik: Fazla Çalışma”,**Hak-İş Konfederasyonu**,<http://www.hizmet-is.org.tr/arsiv.asp?Id=1362&bl=-1&kt=43>, (erişim: 15.03.2011)
- HALICI, Melek ,(2005), **İşgücü Açısından Türk Banka Sistemi ile Avrupa Birliği Banka Sisteminin Bir Karşılaştırması**, Y. Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- HAMMERMESH, Daniel S. & TREJO, Stephen J. (1997), “The Demand for Hours of Labor: Direct Evidence From California”, **National Bureau of Economic Research Working Paper Series**, No:5973, JEL No.J23, Cambridge, pp.1-15
- HANEDAR, Serap (2002), **Türk İş Hukuku’nda Esnek Çalışma**, Y. Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- HART, Robert A. & MA, Yue, (2008), “Wage Hours Contract, Overtime Working and Premium”, **IZA Institute for the Study of Labor**, Discussion Paper Series, DP No:3797, October, Bonn
- HART, R A. (2004), **The Economics of Overtime Working**, Cambridge Univ. Press.
- HEFFERNAN, S. (2005), **Modern Banking**, John Wiley and Sons, London.
- HEKİMLER, Alpay, (2006), “Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri” **T. İşveren Send. Konf.**, Yay.No:263, Ankara.
- HEKİMLER, Alpay (2005), “2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya’da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları”, **Çalışma ve Toplum**, ss.89-142

- HEKİMLER, Alpay (2003),“Federal Almanya’da Çalışma Süreleri Yasası”
TİSK, Şubat
- HEKİMLER, Alpay (2000), “Esnek İstihdamda Yeni Bir Model: Çalışma Süreleri Hesabı”, Nusret Ekin’e Armağan, **TÜHİS Yayınları No:38**, Ankara
- HENDERSON, W. O. (1961), **Industrial Revolution on the Continent 1815-1914**, Chicago, s.233-240.
- HENDRICKX, F.-SENGERS, K, (2006), “The Implementation of Flexible Work Provisions in the Labour Act, Flexibilisation and Modernisation of the Turkish Labour Market, **Kluwer Law International**,Netherlands, p.81-118
- HETRICK, Ron (2000), "Analyzing the Recent Upward Surge in Overtime Hours," **Monthly Labor Review**, February 2000, pp. 30-33.
- HOFFMAN, R.(1999), **Flexible Working Hours in Europe**, Mc Graw Hill, New York.
- HOLMES, T.H., & RAHE, R.H. (1967). “The Social Readjustment Rating Scale”
Journal of Psychosomatic Research, 11, pp. 213--218.
- HROMADKA Wolfgang und MASCHMANN Frank, (2005), **Arbeitsrecht, Band I, Individualarbeitsrecht**, 3. Auflage, Springer, Verlag.
- HUBERMAN, Leo, (1974), **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, (Çev.: M. Belge), Bilim Yayınları, İstanbul.
- HUGHES, R. ve STONE, P. (2004) “The Perils of Shift Work;Evening shift, night shift, and rotating shifts: are they for you?” **AJN**, 104, pp:60-63
- HULST, van der Hulst (2003) “Long Work Hours and Health” **Scand J Work Environ Health** 29(3) pp.171-188.
- HUNNICUT, B.Kline (1996) **Kellogg's Six-hour Day**, Temple University Press.
- HUYS, Rik (2008), “The transformation of work? A quantitative evaluation of change in work in Belgium”, **WORKS**, Project no. CIT3-CT-2005-006193
- ILGAZ, Fevzi, (1967), **İş Kanunu**, Şehir Matbaası, İstanbul

- ILGIN, Yılmaz, (1999) **Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları**, DPT Uzmanlık Tezleri, Yayın No: DPT 2492.
- ILO, (2007): “Dünyada Çalışma Saatleri: Her Beş İşçiden Biri Aşırı Uzun Çalışıyor”, ILO Ankara Ofisi, Newsletter, No:3, Ağustos, s.5-6, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm>
- ILO, (2004a), “Working Time and Productivity”, ILO-Conditions of Work and Employment Programme, **Information Sheet** No. WT-18 June, Geneva
- ILO, (2004b), “Overtime”, **Information Sheet** No: WT-2, May, Geneva, pp.1-4
- ILO (2003), ‘New ILO Reports on Global Employment Trends’, January 2003,
- ILO, (1990), **Social and Labour Bulletin**, 2/1990.
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-AUSTRIA, 10.03.2011, <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>“Avusturya Çalışma Süreleri Kanunu”,(ILO Austria, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-BELGIUM, 10.03.2011, <http://reflex.raadvst-consetat.be/reflex/pdf/Mbbs/2005/07/28/92049.pdf>, “Belçika İş Kanunu”, (ILO Belgium, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-CZECH REPUBLIC, 10.03.2011, http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf, “Çek Cumhuriyeti İş Kanunu”, (ILO Czech, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-DENMARK,10.03.2011, <http://www.at.dk/sw12340.asp>“Danimarka İstihdam Yasası”,(ILO Denmark 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-FINLAND, 10.03.2011, <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?DocumentId=193&pageClass=org.ilo.legislation.work.web.LegalDocumentPage>, “Finlandiya Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO Finland, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-FRANCE, 10.03.2011, <http://www.legifrance.gouv.fr/>, “Fransa İş Kanunu”, (ILO France, 2011)

- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-GERMANY, 10.03.2011, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzbg/gesamt.pdf> “Almanya Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO Germany, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-IRELAND, 10.03.2011 http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=46966, “İrlanda Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO Ireland, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-ITALY, 10.03.2011 <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/03066dl.htm>, “İtalya Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO İtaly, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-LUXEMBOURG, 10.03.2011, <http://www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/0149/a149pdf#ge=2>, “Lüksemburg İş Kanunu”, (ILO Luxembourg, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-NETHERLANDS, 10.03.2011, http://www.st-ab.nl/wetten/0035_Arbeidstijdenwet_Atw.htm, “Hollanda Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO Netherlands, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-PORTUGAL, 10.03.2011, <http://www.institinformatica.pt/v20/legislacao/docs/Lei99-200327AgoCodTrabalho.pdf>, “Portekiz İş Kanunu”, (ILO Portugal, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-SLOVAKIA, 10.03.2011, <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzbg/gesamt.pdf>, “Slovakya İş Kanunu”, (ILO Slovakia, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-SPAIN, 10.03.2011 <http://convenios.juridicas.com/legis/rdleg1-1995.html> “İspanya Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO Spain, 2011).
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-SWEDEN, 10.03.2011 <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/79/7b82743d.pdf>, “İsveç Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO Sweden, 2011)

- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-SWITZERLEND, 10.03.2011, <http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/822.11.fr.pdf>, “İsviçre İş Kanunu”, (ILO Switzerland, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-UK, “10.03.2011 http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?plang=en&pisn=71759 “İngiltere Çalışma Süreleri Kanunu”, (ILO UK, 2011)
- ILO, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE CUBA, (2011), http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/cod_cuba.htm 10.03.2011, “Küba İş Kanunu”, (ILO Cuba, 2011).
- ILO, NATIONAL LAWS ON LABOUR-LIBAN, (2011), “Lübnan İş Kanunu” , <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/39255/64942/F93LBN01.htm>, 10.03.2011, (ILO Liban, 2011)
- ILO, NATIONAL LAWS ON LABOUR-ALGERIA, (2011), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/9557/64805/F97DZA01htm>, Ordinance No.97-03, “Cezayir Çalışma İlişkileri Kanunu”, 10.03.2011, (ILO Algeria, 2011)
- ILO, NATIONAL LAWS ON LABOUR-RUSSIAN FEDERATION, (2011), <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm> “Rusya İş Kanunu” , 10.03.2011, (ILO Russia, 2011)
- İŞİK, Rüçhan (1999), “Esnekliğin Küresel Görünümü, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, **TİSK Yayınları**, No:195, Ankara ss. 40-57.
- IZA COMPACT (1999)“Overtime Reduction:A Succesful Concept to Increase Employment?”**IZA COMPACT Considering The Future of Labor**,pp.1-3, July
- İÇLİ, Ezgi, (2008), “Avrupa’da Çalışma Hayatının Kuralları Değişiyor”, **MESS**, Eylül
- İLKİN, Akın (1984), **Ekonomi Ansiklopedisi**, İstanbul
- İLKORUR, Korkmaz (2006),“Fransa’ya Bak Dersini Çıkar”,**Radikal Gaz.**, 13.4.2006.
- İNCE, Ergun, (1998), **Çalışma Hukuku**, İstanbul.

- İNCİRLİOĞLU, Lütfi, (2006), **Açıklamalı Yeni İş Kanunu, Sorulu-Cevaplı ve Uygulamalı**, Legal yayınları, İstanbul.
- İREN, Ertan, (2008), **Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi SBE.
- İSTANBUL SANAYİ ODASI, (İTO), (2006) **İstihdam Stratejileri ve Türkiye için Bir model Önerisi**, İ. Sanayi Odası Yay. No:2006/8, Dünya Yayıncılık
- İZGİ, Berna Balcı ve OLCAY, Altınç (2008), “Çalışma Koşullarının Önemi:Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” **Gazi Ün. İİBF Dergisi** 10 / 1 (2008), ss. 43 - 62
- İZVEREN, Adil, (1974), **İş Hukuku**, Doğu Matbaacılık, Ankara.
- JO-IN (2005), “Fazla Mesai ve Aşırı Fazla Mesai: Türk (İstanbul) Hazır Giyim Sanayisi için Yasal Gereklere, Uyum Durumları ve Fırsatları” **JO-IN; Joint Initiative on Corporate Accountabilty and Workers Right**, Bilgilendirme Yazısı No:3.
- JORDAN MINISTRY OF LABOUR, (2011), “Ürdün İş Kanunu”, 10.03.2011, <http://www.mol.gov.joPortals/1/labor20law%20english.pdf>,(Jordan Labour 2011)
- KAHRAMAN, Abdullah, (1994), “Türk İş Hukukunda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışmalar”, **KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S.3
- KALÇA, Adem, (1995) “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Durumu”, **Banka ve Ekonomik Yorumlar**, Yıl:32, Sayı:4, Nisan, ss.41–55.
- KALUGINA, Ekaterina (2008), The Trasnformation of Work ? A Quantitative Evaluation of Changes in Work in France, **WORKS**, Work organisation & restructuring in the Knowledge Society, Project no.CIT3-CT-2005-006193
- KAMU-SEN, (2009), “Türkiye’de ve Dünyada Çalışma Süreleri”, **T.Kamu-Sen** Araştırma Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara.
- KANDEMİR, Murat, (2004), “Cumhuriyetin 80.Yılında İş Hukukunun Gelişimi”, **A.Gaffar Okkan PMYO Akademik Araştırma Dergisi**, Sayı:4, Diyarbakır.

- KAPAR, Recep (2007), “Uygun İş Açığı:İnsana Yaraşmayan İşler”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**; Ocak-Şubat-Mart
- KARACA, Nuray Gökçek, (2003), “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, **Kamu-İş**, C:7, S:2
- KARACAN, Hatice, (2006) **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Normal Fazla Çalışma**, Y.Lisans Tezi, Marmara Ün., İstanbul.
- KARADENİZ, ÖZCAN, (1976), **Roma’da İş İlişkileri**, Ankara Ün. Yayınları.
- KARAKOYUNLU, E.(1999), “Çalışma Saatlerinde Esneklik ve Toplumsal Barışa, İstihdama Katkısı, Kamuoyunda Esneklik”, **MESS Yay.**, No:311.
- KAŞDEMİR, İsmail, (2009), **4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri**, Y.Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- KAYA, Pir Ali, (1999), “Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri”, **TÜHİS Yayınları**, Ankara.
- KAVAK, Bayram (2009), “Uzun Çalışma Saatleri Azaltılmalı”, Şehir Gazetesi http://www.sehirgazetesi.com.tr/haber_detay.asp?haberID=4035, 5.8.2009
- KEPENEK, Yakup ve YENTÜRK, Nurhan, (2003), **Türkiye Ekonomisi**.
- KELLER, William L. (1999), Labor and Employment Law, International Labor and Employment Laws, **American Bar Association**, Vol.1, United States,.
- KILDİŞ, Yusuf, (2000), “Kayıtdışı Ekonominin Ulusal – Uluslararası Boyutu ve Çözüm Önerileri”, **Dokuz Eylül Ün. SBE Dergisi**, C:2, S:2,ss.182–210.
- KILIÇ, Cem, (2003), “Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri”, **Kamu-İş**, C:2, S:7.
- KILIÇOĞLU, Mustafa ve ŞENOCAK, Kemal, (2008), **İş Kanunu Şerhi**. Legal Yay.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, (2005), **4857 S. İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan yayıncılık, İstanbul

- KIZILOĞLU, Hakkı, (2002), “Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, **Endüstri İlişkilerinde Esneklik İhtiyacı**, İstanbul.
- KIZILRAY, Ender (1999), “Üretimin Globalleşmesi Esneklik Kavramını da Beraberinde Getiriyor”, **Kamuoyunda Esneklik**, MESS Yay. No: 311
- KLASSON, Katja (1999), “AB Ülkelerinde Esneklik Uygulamaları” **TİSK Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, İstanbul.
- KOCAİMAMOĞLU, Sururi (1985), **Bankacılık Ansiklopedisi**, İş Bankası Yayınları
- KOCAOĞLU, A. Mehmet, (2000), “Osmanlı’dan Cumhuriyete Uzanan Süreçte Çalışma Hayatındaki Düzenlemelere Genel Bakış”, **M.Kemal Oğuzman’ın Anısına Armağan**, ss.477-502, İstanbul.
- KORAY, Meryem, (1992), **Endüstri İlişkileri**, İzmir.
- KOREA MINISTRY OF LABOUR, (2011), “Kore İş Standartları Kanunu”,10.03.2011, http://www.molab.go.kr/english/topic/laborlaw_view.jsp?idx=254&tab=Standards, (Korea, 2011)
- KOSSORIS, Max D. (1941), “Hours and Efficiency in British Industry”, **Montly Labor Review**, Bureau of Labor Statistics, pp.1337
- KOZAK, İ. Erol, (1992), "İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 37-38. İstanbul Ün.v., İİBF Yay., İstanbul.
- KÖSEOĞLU, A. Cengiz, (2009), “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, , Yıl 4, Sayı 13.
- KURT, Resul, (2004), **İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Mevzuatında Usul ve Esaslar**, İSMMMO Yayınları, NO:37, İstanbul.
- KURTULMUŞ, Numan (1996), **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İz Yayıncılık, İstanbul.
- KURUCU, Oğuz, (1987), **İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma**, Ankara.
- KUŞKAYA, Zeynep, (2008), **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Y.Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli

- KUTAL, Metin (2007), “AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılıının Olası Sosyal Gündem Maddeleri ve Bazı Öneriler”, **İşveren**, C.45, S.4-5, Ocak-Şubat,ss.31-32.
- KUTAL, Gülten, (2008), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, **TES-İş Dergi**, Mayıs, ss.84-94
- KUTLUER, Hande (2009), **4857 sayılı İş Kanunu’nda Fazla Çalışma**, Y.Lisans Tezi, Kocaeli Üniv., Kocaeli.
- KÜKEN, A. Gülnihal Küken, (1997), “Endüstri Devrimi Öncesinde Çalışma Ahlakı ve Endüstri Devrimi”, **Felsefe Dünyası**, Sayı:23, s.187-199.
- LANSBURY, R.D. and VEREVIS, C (1994), “Change and Continuity in Industrial Relations: An Introduction”, **The Future of Industrial Relations**, Sage Publ.
- LAZEAR, E. (1979): “Why is there Mandatory Retirement?”, **Journal of Political Economy**, 87, pp.:1261-64.
- LEMOS, Sara, (2004) “The Effect of the Minimum Wage on Prices in Brazil”, **IZA Discussion Paper**, No:1072, March, pp.1–17.
- LEPROULT R, ve COLECCHIA EF, ve BERARDI A.M . (2003) “Individual differences in subjective and objective alertness during sleep deprivation are stable and unrelated.” **Regul Integr Comp Physiol**, pp: 280-290
- LIU, Y. ve TANAKA, H. (2002), “Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men, **Occupational And Enviromental Medicine**, Vol:59, Issue:7, pp.447-451
- LİMON, Resul, (2008), “Enerji sektöründe taşeron uygulamaları”, **TES-İş Dergi**, Mayıs, ss.121-130,
- LORDOĞLU, K. ve TÖRÜNER, B ve ÖZKAPLAN, N., (2001) **Çalışma İktisadı**, Beta Yayıncılık, Ankara
- LOWE, Graham S. (2005), **Control Over Time and Work–Life Balance: An Empirical Analysis**, Report for Federal Labour Standards Review Comm.

- MADDISON, A. (1995) “L’Economie Mondiale 1820-1992”, Analyse et Statistiques, **OECD**, Paris.
- MAHIROĞULLARI, Adnan (2004), “Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:49.
- MAKAL, Ahmet (2004), “65. Yılında Koruma Kanunu, Çalışma İlişkileri ve İş Mükellefiyeti, **AÜSBF Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri**, No:76, Eylül, Ankara.
- MAKAL, Ahmet, (2002), **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946 - 1963**, İstanbul,
- MAKAL, Ahmet (1999),. **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920 -1946**, İstanbul
- MAKAL, Ahmet, (1997), **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850 – 1920**, İmge Kitabevi, Ankara.
- MARTIN, Andrew (1994), “Labour, the Keynesian Welfare State and the Changing International Political Economy”, **Political Economy and Changing Global Order**, London: Macmillan, pp:60-74.
- MARX, Karl, (2004), **Kapital, Birinci Cilt**, (Orijinal Adı:Capital, A Critical Analysis of Capitalist Production, Volume I by Lawrence and Wishard, London, 1971, first published in 1887), Çev. Alaattin Bilgi, Eriş Yayınları
- MASUI, Makoto (2009), “Working Time Reduction, Unpaid Overtime Work and Unemployment”, Department of Economics, **Soka University Discussion Paper**, 1-236, Tangi-cho, Hachiouji-city Tokyo, 192-8577.
- MAYNE, Susan and MALYON, Susan (2001). **Employment Law in Europa**.
- MC GAUGHEY, William, (2011) “A Short History of Shorter Working Hours”, <http://www.shorterworkweek.com/swwhistory.html>, (erişim:31.03.2011)
- MC GAUGHEY, William, (1981), **A Shorter Workweek in the 1980s**.

- MERCER, (2009), “Haftalık Çalışma Saatleri Analizi”, İstanbul, 24 March 2009
<http://www.mercer.com.tr/summary.htm?siteLanguage=1033&idContent=1358350>
- MERİÇ, İlkay, (2005), “Zorunluluklar Dünyasının Uzun Çalışma Saatleri”, **Marksist Tutum**, No:6, Eylül, <http://www.marksisttutum.org/zorunluluklardunyasi.htm>
- MESS, (2008), **MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri**, Yay No:553.
- MESS (2001), “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar”, **2000 Yılı Ekim Toplantısı**”, 5-6-7 Ekim 2000, İstanbul 2001, ss.26–27.
- MESS, (1999), **Birlikte Tedavi Esneklik**, İstanbul
- MESS, (1996), “Endüstri İlişkilerinde Son Durum”, **MESS**, Yayın No: 233.
- MILES, M.P.& MUNILLA, L.S. (2004)“The Potential Impact of Social Accountability Certification on Marketing: A Short Note”, **Journal of Business Ethics**, March
- MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS PUBLICAS DE REPUBLICA ARGENTINA (2001),<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>, “Arjantin Çalışma Süreleri Yasası” 10.03.2011, (Economia Argentina, 2011).
- MIZUNOYA, Takeshi (2001), “An International Comparison of Unpaid Overtime Work Among Industrialized Countries”, **The Journal of the Society of Economic Statistics**, Japan, Statistics, No.81. pp.1-12
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2005), **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara.
- MONGAN, J.; (2000), **Workers without Traditional Employment**, Edward Elgar Publications’den aktaran; GÖKBAYRAK, Şenay; (2005), “Esnek İstihdam Stratejileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler”, **Genel-İş Emek Araştırma Dergisi**, 2005/2, ss. 63-70.
- MONTINARI, Natalia (2009), “Reciprocity in Teams:A Behavioural Explanation for Unpaid Overtime”, **Dipartimento di Scienze Economiche "Marco Fanno"** Working Papers, No:114.

- MURAT, Güven, (2002) “Dünyada ve Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Nedenleri, Boyutları ve Çözüm Önerileri”, **9 Eylül Üniv İF Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1,ss.45–62.
- MURAT, Sedat (2000), “AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı”, **Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS**, Yayın No:38, Ankara
- MÜTEVELLİOĞLU N. ve IŞIK S., (2009), “Türkiye’de Neoliberal Dönüşümün Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları**, s. 159-204.
- MÜTEVELLİOĞLU, Nergis (2009), “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Uzaması ve Ölümlü İş Kazalarında Artış”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı 32, Nisan-Mayıs-Haziran
- MÜTEVELLİOĞLU N. ve AKSOY B., (2009), “Emek Piyasasının Esnekleştirilmesinin İş Güvenliği Üzerindeki Etkileri”, V. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, **TMMOB MMO Yay.No:E/2009/491**, s.147-154
- NARMANLIOĞLU, Ünal, (1998), **İş Hukuku**, İzmir.
- NECEF, Şule, (1994) **Yeni Üretim Organizasyonları ve Emegin Değişen Konumu**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- NEWMAN, Jerry M., and FISCHER, Daniel J. (1992), “Strategic Impact Merit Pay”, **Compensation and Benefits Review**, No:4, July-August.
- NICHOLS, T. ve SUĞUR, N. (2005), **Global İşletme, Yerel Emek**, İletişim Yay.
- NISHIYAMA, K. & JOHNSON, JV. (1997), “Karoshi:Death from overwork: Occupational Health Consequences of Japanese production management”, **International Journal of Health Services**. Sayı: 27-4.
- NODA, Susumu (2006), “Legal Issues on Long –Term Leave:Conflicting Structure of Leave Benefits” **Review**, Vol:3, N:3, Special Edition, pp.54-73
- NOYAN, M.Ali, (2007) **Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi**, Doktora Tezi, 9 Eylül Üniv.

- ODAMAN, Serkan (2009), “4857 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeniliklerin Kriz Dönemindeki Uygulaması” **TİSK İşveren Dergisi**, Ocak
- ODAMAN, Serkan,(2004),“4857 Sayılı Kanunun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, **TÜHİS**, Ağustos-Kasım.
- OECD (2010), **OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond The Jobs Crisis**, <http://www.oecd.org/dataoecd/26/47/45593345.pdf>, ISBN978-92 64-084681, OECD 2010, (Erişim:01.02.2011)
- OECD (1998), **Economic Outlook and Statistics**
- OGURA, Kazuya (2006), “Contemporary Working Time in Japan-Legal System and Reality”, **Japan Labor Review**, Vol:3 Nr:3, Special Edition pp.5-22
- OĞUZ, Özlem, (2007), **Türkiye’de Çalışma Hayatında Esnek Çalışma**, Y.Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi
- OĞUZMAN, Kemal,(1968), **931 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Özellikleri**, XXXIII, Sulhi Garan Yay, C.33., İstanbul,
- OĞUZMAN, Kemal,(1966), Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, **İÜHFİM**, C:32, S:2-4, Sermet Matbaası, İstanbul.
- OKTAY, M. (1997), “**Yabancı İşadamlarının Gözünden Türk İş Yaşamı**”, İTO Yay.
- OKÇUOĞLU, İbrahim (1996), **Türkiye’de Kapitalizmin Gelişmesi-İç Pazarın Oluşma Süreci**. Varsoy Yayınları, İstanbul.
- OLGAÇ, Cüneyt (2007), “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Çalışmasındaki Aksaklıklar”**E-Yaklaşım**, Sayı:46, Mayıs www.yaklasim.com/anasayfa/2007Dergiler/Maddeler/200705.htm
- ONGAN, Tunçcan Nilgün, (2004) “Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi” **Çalışma ve Toplum Dergisi**
- OZAN, Başak (2006), **A Comparative Study of Working Times in European Union Law and Turkish Law**, Y. Lisans Tezi, Marmara Ün., AT Ens.

- ÖCAL, K. Evren, (2007), **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Seçkin Yayınları
- ÖÇAL, Tezer ve ÇOLAK, Ö. Faruk (1999), **Finansal Sistem ve Bankalar**.
- ÖĞÜNÇ, Fethi ve YILMAZ, Gökhan, (2000) “Estimating the Underground Economy in Turkey”, **The Central Bank of the Republic Of Turkey, Discussion Paper**, September, ss.1–30.
- ÖKÇÜN, A. Gündüz, (1968). **Türkiye İktisat Kongresi 1923-İzmir**, AÜ Yay. No:262.
- ÖNAL, Ayşe (2005), “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, **Kamu-İş**; C:8, S:1
- ÖNDER, Ayhan, (1996), **Hukukun Temel Kavramları**, AÜHFD Yayınları, Ankara
- ÖNGEN, Tülin, (1995), “İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, ss.1-2, Ocak-Haziran
- ÖNSOY, Rıfat, (1984) “Tanzimat Dönemi Sanayileşme Politikası 1839-1876” **H.Ü.Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Ankara
- ÖZCAN, Esra, (2009), **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti**, Y.Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul
- ÖZÇELİK, Burcu, (2011), “Bankacılık Bir Yanılsamaymış”, 1 Mayıs 2011, <http://www.yenibiris.com/HurriyetIK/Oku.aspx?ArticleID=9573>
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, (2007), **1000 Yargıtay Kararı Açıklamalı İş Kanunu**, Adalet Yayınevi, Ankara
- ÖZDEMİR, Erdem, (2006), **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve İspat Araçları**, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Erdem, (2005), “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, **AÜHFD**, C:54, S:3, ss.95-120
- ÖZDEMİR, Çağlar, (2004) “4857 Sayılı Yasanın Getirdikleri; Yasanın İnsan Kaynakları Yönetimi ile Karşılaştırılması, Değerlendirmeler ve Öneriler”, **ÇMİS**, Sayı:5 Cilt:18, ss.5-23.

- ÖZDEMİR, Süleyman, (1994), **Dünya'da ve Türkiye'de Zorunlu Çalışma** (Basılmamış Master Tezi: İstanbul Üniv.), İstanbul
- ÖZEK, Çetin (1962), "Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet", **İHFM.**, C.28, S.11.
- ÖZEL, Hüseyin (2005), "Yorgunluk, Çalışma Yaşamı ve Küreselleşen Dünya", **Asomedy**, Eylül.
- ÖZER, Duygu Hatice, (2007), "Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:14
- ÖZER, Zerrin (2006), **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**, Y.Lisans Tezi, Marmara Üniv., İstanbul
- ÖZGENER, Şevki (2004), **İş Ahlakının Temelleri:Yönetimsel Bir Yaklaşım**, Nobel Yay
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. (2001) **Örgütsel Davranış**. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149.
- ÖZSOYLU, Ahmet Fazıl, (1996) **Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi**, Bağlam Yayıncılık.
- ÖZVERİ, Murat (2000), "İş Hukukunun Esnekleştirilmesi", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni**, İstanbul
- ÖZYURT, Vuslat, (2008), **Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri**, Y.Lisans Tezi, Uludağ Üniv., Bursa.
- PALMER, Margeret J (1993), **Performans Değerlendirmeleri**, Çev. Doğan ŞAHİNER, Rota Yayınları, İstanbul
- PAMUK, Şevket,(1995) **100 Soruda Osmanlı - Türkiye İktisadi Tarihi**, İstanbul
- PARASIZ, İlker (2000), **Modern Bankacılık Teori ve Uygulamaları**, Kuşak Yay., İst.
- PARASIZ, İlker,(1997), **Para Banka ve Finansal Piyasalar, Teori ve Politika**, Bursa.
- PARLAK, Zeki ve ÖZDEMİR, Süleyman (2011), "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik" **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı:60 2011/1, ss:1-60
<http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset>

- PEKİN, F. (1979), **İşçiler Neden ve Nasıl Sömürülüyor?**, Vardiya Yayınları, İstanbul
- PETROL İŞ (1999), “1997-1999 Yıllığı”, **Petrol-iş Sendikası Yayını**, İstanbul
- PENNINGS, Frans and SÜRAL, Nurhan (2006), **Flexibilisation and Modernization of the Turkish Labour Market**, Kluwer Law, Netherlands
- PITT, Gwyneth, (1994), **Employment Law**, Sweet And Maxwell
- PFEFFRER, Jeffrey (1998), “Six Dangerous Myths About Pay” **Harvard Business Review**, May/June
- POLL, Harris (2000), “Americans Working More: Playing Less, The Harris Survey”, **Monthly Labor Review**, March
- POLOMA, Margaret (1993), **Çağdaş Sosyoloji Teorileri**, Çev.: Hayriye Erbaş, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- PRENDERGAST, C. (1999) “The provision of incentives in firms” **Journal of Economic Literature**, 37, pp.7-63.
- PRESIDENCIA DA REPUBLICA FEDERATIVA DO BRAZIL, (2011), “Brezilya İş Kanunu” 10.03.2011, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm, (Presidencia Brazil, 2011)
- PROCTOR SP & WHITE RF & ROBINS TG, (1996) “Effect of Overtime Work on Cognitive Function in Automotive Workers”. **Scand J Work Environ Health**, 22(2) pp.124-132.
- PUNTER, L. & DOMINIC G. (1998), “Social Accountability: The Most Recent Element To Ensure Total Quality Management”, **Total Quality Management**.
- REFİK, Ahmet,(1931), **Osmanlı Devrinde Türkiye Madenleri**, İstanbul Devlet Matbaası, İstanbul.
- RIVERO, J & SAVATIER, J., (1963), “İş Hukukunda İşin Süresi”, Çev: OCAKLIOĞLU, İsmet, **Adalet Dergisi**, Eylül-Ekim Sayısı

- ROEDIGER, D. (1998). “Haymarket Incident”, **Encyclopedia of the American left** pp.296-297, New York: Oxford University Press.
- ROJOT, J. ve BLANPAIN, R. (1997),“General Report: Legal and Contractual Limitations to Working Time In The EU”, European Foundation for the Imp. of Living and Working Conditions, **Peters Press**, Leuven, pp.3-121.
- RUBIN, M. ve RICHARDSON, R. (1997), **Microeconomics of the Shorter Working Week**, Avebury.
- RUSSELL, Bertrand (1959), **The Prospects of Industrial Civilization**, London.
- RUSSELL, Bertrand (1932), **In Praise of Idleness**, (Aylaklığa Övgü) Çev. Mete Ergin (1990), Cem Yayınevi, İstanbul. The Massachusetts Green Party
- SAĞLIK-SEN, (2009) “Fazla çalışma ve nöbetler aile içi çatışmaya yol açıyor”, Sağlık-Sen Kamuoyu Araştırması, <http://saglikkurumu.com/pg/bookmarks/misafir/read/55945/fazla-calisma-ve-nobetler-aile-ici-catismayayolaciyor,16.3.2009>
- SAPANCALI, Faruk, (2008), “Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar, **TÜHİS** , Cilt:21 Sayı:2-3 Kasım 2007/Şubat 2008
- SAHLINS, M. (1974), **Stone Age Economics**, Tavistock Publications, London.
- SAYMEN, Ferit.H.(1960), “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C:XXV, S:1-4
- SAYMEN, H. Ferit, (1954), **Türk İş Hukuku**, İstanbul.
- SARGICI, Ebru Yeşim, (2006), **Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Y.Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE.
- SARIBAY, Gizem, (2008), “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, **Legal Hukuk Dergisi**
- SARICAOĞLU, F. ve AKINCI, S. ve GÖZAÇAN, A. ve GÜNER, B ve REZAKİ M. ve AYPAR, Ü. (2005), “Gece ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi”, **Türk Psikiyatri Dergisi**, 16 ss: 106-112

- SARI GERŞİL, Gülşen (2004), “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, **Dokuz Eylül Ün. SBE Dergisi**, Cilt:6 Sayı:1, ss.147-158
- SCHOR, Juliet (1993), **The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure**, Basic Boks, New York
- SCHULZE, N. (1998) Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancıllaştırılması, 6. Ergonomi Kong., **MPM Yay.** No:622, Ankara, ss.519-532
- SCHUSTER, Michael and RHODES, Susan (1985), “The Impact of Overtime Work on Industrial Accidents Rates”, **Industrial Relations**, Vol.24 No:2, pp.234-246, Un. of California, DOI: 10.1111/j.1468-232X.1985.tb00992.x
- SCOOT, Martin (2001), **Zaman Yönetimi**, Rota Yayınları, İstanbul
- SEYYAR, Ali, “F.Almanya’da Esnek Çalışma Hayatı”, **Sosyal Siyaset Kürsüsü**, http://www.sosyalsiyaset.net/documents/Falmanyadaesnek_calisma.htm, 24.2.2011
- SELAMOĞLU, Ahmet ve LORDOĞLU, Kuvvet (2006), **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Belediye İş Yayınları.
- SELAMOĞLU, Ahmet (1995), **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim**, TTK Yay.
- SENCER, Oya, (1969), **Türkiye’ de İşçi Sınıfı (Doğuşu ve Yapısı)**, Habora Kitabevi.
- SELWYN, Norman (2006), **Law Of Employment**, Oxford.
- SEZGİN, E. (2006), “Belediye İstihdam Öyküleri: Belediye İstihdam Anketi Çalışma Gözlemler”, **Emek Araştırma Dergisi**, 2006/1:87-94.
- SHIELDS M. (1999)” Long working hours and health” **Health Rep** 11(2) pp.33-48.
- SHIMOMITSU, T. and LEVI. L. (1992), “Recent Working Life Changes in Japan”, **The European Journal of Public Health**, 2(2) pp.76-86
- SMITH, Roger S., (2002) “The Underground Economy: Guidance for Policy Makers?”, **Canadian Tax Journal**, Vol:50, No:5, pp.1655-1661.
- SMITH, J.W. (1994), “Wasted Time, Wasted Wealth”, In Context: “**A Journal of Humane Sustainable Culture**”, <http://www.context.org/ICLIB/IC37/Smith.htm>

- SMITH, J.W. (1989), **The World's Wasted Wealth**, Kalispell, MT: New Worlds Pres.
- STREBLER, M. ve THOMPSON, M. ve HERON, P. (1997), "Skills, Competencies and Gender; Issues for pay & training", **Ins. for Emp. Studies**, Report:333, May.
- SONGU, ÖKTEM, Sevgi (2007), **Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniv., İzmir.
- SOYER, Polat (2004), "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler", **Legal Dergisi**, Sayı:3. ss.797-808
- SOYER, Polat, (2003), "İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul.
- SOYER, Polat, (1997) "Avrupa Birliği'nde İş Süresi ve Dinlenme Hakları", Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, **ÇMİS**, Ankara.
- SOYER, Polat (1989), "Yargıtay'ın Ara Dinlenmesine İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler", **Türk Kamu- Sen Yay.**
- SOYER, Polat (1987), "Sürekli Fazla Çalışma - Çözüm İçin Bir Öneri", **İktisat ve Maliye Dergisi**, S.1
- SPARKS, Kate ve COOPER, Cary ve FRIED, Yitzhak ve SHIROM, Arie (1997), "The Effects of Hours of Work on Health:A Meta-Analytic Review", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 70, pp.391-408
- SUBAŞI, İbrahim, (2005), **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, İstanbul.
- SUĞUR, N. ve DEMİR, E. ve KASAPOĞLU, A. ve NICHOLS, T. (1999), "Özelleştirme ve Çalışanlar: Türkiye'de Çimento Sektörü Çalışanlarının Tutumları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma", **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1-2, ss.1-32
- SUR, Melda (2001), "Tebliğ: Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul.
- SÜMER, H. Hâdi (2005), **İş Hukuku**, Konya.

- SÜRAL, A. Nurhan (2005), “Esnekliğin İşgücü Piyasalarına Yansımaları”, AB Yolunda Esneklik ve İstihdam Uluslararası Semineri’nde sunulan Tebliğ, **TİSK Yayın No:259**, Ankara Temmuz ss. 46-52.
- SÜRAL, Nurhan, (2004) “Esneklik Konusunda Kaydedilen Gelişmeler ve Geleceği Yönelik Değerlendirmeler”, TEID nin Uluslararası Kongresine Sunulan Tebliğ, **Türk Çalışma Mevzuatının AT Normlarına Uyumunu Semineri**
- SÜZEK, Sarper (2005), **İş Hukuku**, 2. Bası, İstanbul.
- ŞAFAK, Can, (2008), “Taşeron (Alt İşveren) Uygulamaları ve Bir Mücadele Aracı Olarak Sendika Politikaları: Türkiye’de cam sektörü örneği”, **Tes-İş Dergisi**, Mayıs, ss.131-137
- ŞAFAK, Can, (2005), “Toplu Sözleşmeler Ne kadar Esnedi ?”, <http://www.kuyレル.com/modules/AMS/print.php?storyid=70>, (02/10/2005).
- ŞAHLANAN, Fevzi, (2003), “Genel Hükümler ve Temel Kavramlar”,Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı:2, **İstanbul Barosu Yayınları**
- ŞAHLANAN, Fevzi, (1998), "Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar" , **TÜHİS**, Kasım Sayısı.
- ŞAKAR, Müjdat, (2006a) **Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yay.
- ŞAKAR, Müjdat (2006b); “Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunları”, **Yaklaşım Dergisi**, Aralık
- ŞAKAR, Müjdat, (2005) **İş Hukuku ve Uygulaması**, Der Yayınları, İstanbul.
- ŞEN, Murat, (2003), “Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler”, **TÜHİS**, Ankara.
- ŞEN, Sebahattin.(2004), **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri**, Turhan Kitabevi
- ŞEN, Sebahattin (2000), “Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”, **TÜHİS**, Mayıs, ss.51-66
- ŞENEL, Alaeddin, (1982), **İlkel Topluluktan Uygur Topluma**, AÜSBF. Yay.

- ŞİMŞEK, Osman, (2003), “Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri ve Bu Süreçte Türk Sendikacılığı Gelişim Sosyolojisi”, **Kamu-İş**; C:7, S:2.
- TAKAHASHI, Yoko (2006), “Unpaid Overtime for White-Collar Workers”, **Japan Labor Review**, Volume:3 Number:3, Special Edition, pp.41-53
- TAKAN, Mehmet (2001), **Bankacılık Teori Uygulama ve Yönetim**, Ankara
- TALAS, Cahit (1992), **Türkiye'nin Açıklamaları Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yay.
- TALAS, Cahit, (1973), **Türkiye’de Ekonomik ve Toplumsal Gelişmenin 50.Yılı**, DIE
- TANİLLİ, Server, (1997). **Yüzyılların Gerçeği ve Mirası**, Adam Yayınları.
- TARCAN, Nurseli (2001), “Çağı Yakalama Ve Rekabet Edebilirlikte Çalışma Mevzuatının Rolü: Esnek Ve Çağdaş İş Kanunu”, **Mercek Dergisi**, S:24, Ekim.
- TARLAN, Selim (1996), **Tarihte Bankacılık**, Maliye ve Gümrük Bakanlığı Yayınları
- TAŞMAN, Bilgehan, (1998), **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul.
- TBB (2011), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube ve Personel Sayıları, **TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:DT13, Ocak**
- TBB (2010a), Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı (2009), **TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran**
- TBB (2010b), **Türkiye'de Bankacılık Sistemi 1958-2009**, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Ağustos 2010
- TBB (2008), **50. Yılında Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye’de Bankacılık Sistemi “1958-2007”**, Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, No:262, İstanbul
- TCZB (2009), **İnsan Kaynakları Uygulama ve Esasları**, TC. Ziraat Bankası İç Yönetmeliği, Ankara.
- TEKİNAY, N. Aslı (2005), “Geç Saate Kadar Çalışmak Doğru Mu ?”, Capital Şubat Sayısı, http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=1927
- TEMİR, Arif (2008), “İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri”, **MPM Yayını**, Şubat.

- TEMİZ Hasan Ejder (2004), **Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri**, Birleşik Metal İşleri Sendikası Yayını, Ankara.
- ECONOMIST, (1999)“Sweatshop Wars”,www.economist.com/node/187886, 25.2.1999
- THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING, (2001),
http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf,
10.03.2011, “Japonya İş Standartları Kanunu”, (Japan Institute, 2011)
- TINAR, M. Yaşar (2000), "Toplumsal Uzlaşmada Hollanda Modeli", **Mercek**,
Yıl:5, Sayı:18, Nisan, ss. 38-45.
- TINAR, M. Yaşar (1996) **Çalışma Psikolojisi**, İzmir.
- TİSK, (2009), “İşsizlikle Mücadele:Ülke Uygulamaları ve Türkiye için Öneriler”,
TİSK Yayınları, No:302, Aralık.
- TİSK, (2006),“İşsizliğin Çözümü:Girişimci Odaklı Yaklaşım”, **TİSK Yayınları**, Kasım
- TİSK, (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu: Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri”, **TİSK**, Aralık.
- TİSK, (2003), “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”, **TİSK Yay.**, No:231.
- TİSK, (2001), **Avrupa’da Esneklik Uygulamaları**, TİSK Yayınları, İstanbul
- TİSK, (1999), “Çalışma Hayatında Esneklik”, **TİSK Yayınları**, No:190, Ankara.
- TİSK, (1994),“Çalışma Hayatında Esneklik”, **TİSK İnceleme Yay.**, No: 10.
- TOKOL, Aysen; (2001), **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Uludağ
Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, No: 173, Bursa.
- TOLGA, Muammer Vassaf, (1943), **İş Hukuku**, İstanbul.
- TOPÇUK, Yılmaz, (2006), "Yoğunlaştırılmış - Denkleştirilmiş Haftada Çalışan İşçilerin Sosyal Güvenliği", **Türk Hukuk Sitesi Kütüphanesi**
- TOPÇUOĞLU, İlyas (2009), **Türk Hukuku’nda Fazla Saatlerle Çalışma**,
TÜHİS Yayın No:58, Ankara

- TOTTERDELL, P. (2005), **Work Schedules: in Handbook of Work Stress**, Barling, Kelloway and Frone, eds.
- TRAINER, T. (2007), **Renewable energy cannot sustain a consumer society**, The Netherlands.
- TUNA Orhan, (1985), “Geçmişte ve Günümüzde Sanayi Hayatında Çalışma Süreleri”, **1984 Yılı Konferansları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Araştırma ve Uygulama Merkezi**, ss.124-127, İstanbul.
- TUNA, Orhan, (1966), **Sosyal Siyaset**, İstanbul.
- TUNA, Orhan (1940), “İş Hukuku ve Milli Korunma Kanunu”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 1, No.3, Nisan, ss.330-351.
- TUNCAY, A.Can, (2004), “Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumunu”, **AB - Türkiye & Endüstri İlişkileri**, ss.45-79, Beta Yayınevi
- TUNCAY, Can, (2002), “İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul,
- TUNCAY, A. Can (1999), “Değişim, Esneklik ve Türkiye için Çözüm Önerileri, İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları”, **Mercek**, Özel Sayı, Temmuz ss. 67-82.
- TUNCAY, Can (1989), **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Basım-Yayım-Dağıtım, Yayın.no:24, Hukuk Dizisi:13, İstanbul.
- TUNCAY, A.Can (1982), **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut (2005), **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul
- TUNÇOMAĞ, Kenan, (1986), **İş Hukuku I, Genel Kavramlar-Hizmet Sözleşmesi**.
- TURAN, Kamil (2000), “Başlangıcından Cumhuriyet’e Kadar Türk Çalışma Hayatında İnsani Değerler Açısından Uygulamalar”, Prof. Dr. Ekin’e Armağan, **Kamu İşverenleri Sendikası**, Yayın No:38 Ankara, ss.103-127.
- TURAN, Kamil, (1993), **Ferdi İş Hukuku**, Kamu-İş, C.I, Ankara.

- TUZCU, Murat, (2010) “Kalbimizi Dinleyelim”, 31.05.2010 tarihli Milliyet Gazetesi
- TÜİK, (2009), **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı:231, 30.12.2009
- TÜRK-İŞ, (2008), “Çalışma Saatleri Akıl Sağlığını Etkiliyor“
<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/468602.asp>, 11.12.2008
- TÜRK İŞÇİSİNİN ÇALIŞMA SÜRESİ (2007), <http://www.huseyinust.com/printthread.php?tid=2193>, 09.05.2007
- UÇARKAYA, Sinem (2006), **Kamu Bankalarının Bankacılık Sistemindeki Rolü**, Uzmanlık Tezi, TC Merkez Bankası Bank.ve Fin. Kuruluşlar Gn. Md
- UĞUR, Mustafa, (2002), **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar**, Y. Lisans Tezi (Basılmamış), Marmara Üniv.
- ULUCAN, Devrim, (2002), “AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Taslağında Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri”, **T. Toprak, Seramik, Çimento Cam San. İşv. Sendikası'nca Düzenlenen Seminer**, 25-29 Eylül, Marmaris.
- ULUCAN, Devrim (1990) “Fazla Çalışma”, **İş ve Hukuk Dergisi**, Mayıs.
- ULUCAN, Devrim, (1986) **Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler**, İstanbul.
- ULUSOY, Yasin, (2005), “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi”,
Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, sh.383-407, İzmir
- UÇKAN, Banu (2002), “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü”,
ÇMİS, Çimento İşveren Dergisi, Kasım, C.16, S.6
- UÇUM, Mehmet, (2003), **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul.
- URSAVAŞ, A. ve Ege, E. (2004). “Uyku Apne Sendromu ve Trafik Kazaları”,
Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30, ss: 37-41.
- US DEPARTMENT OF LABOR (2011), ABD Adil çalışma Standartları”,10.03.2011
<http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>, (US Labor, 2011)
- UŞAN, M.Fatih, (2006), **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara.

- UZUN, Ahmet, (2000), “Sanayi Devrimi Esnasında Çalışma Şartları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, **Kamu İşverenleri Sendikası**, Yay. No:38 Ankara
- UZUN, BEKİR, (2004), “Fazla Çalışma”, Yeni İş Yasası Semineri, **İTO Yayınları**, No. 2004- 31, İstanbul, 135 vd.
- ÜÇİŞİK, Fehim, (2001), “ İş Kanununun Değiştirilmesi Gereği”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, C.2, İstanbul, ss.1474- 1490.
- ÜZELTÜRK, Hakan, (2009) “Ücret, Prim , İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığı İle Ödenmesi”, **Sicil Dergisi**, MESS, S.13
- VAGUER C, & VAN BASTELAER A.(2004), “Working Overtime”. In: **Statistics in Focus, Population and Social Conditions**, Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- “Vardiya Sistemi İnsanlık Dışıdır” (2007), http://www.uidder.org/vardiya_sistemiinsanlikdisidir.htm, 28.02.2007
- VICKERY, Tim, (2002) “Social Accountability in Central America”, **World Trade**.
- VIRTANEN, M. ve , MANOUX, A. ve FERRIE, J. ve GIMENO, D. ve MARMOT, M, ELOVAINIO, M. ve JOKELA, M. ve VAHTERA, J. Ve KIVIMA, M. (2009); “Long Working Hours and Cognitive Function”, The Whitehall II Study, **American Journal of Epidemiology**, Vol. 169, No. 5, pp.596-605
- VISSER, Jelle (1995), “**European Trade Unions: The Transition Years**” New Frontiers in European Industrial Relations, Ed. Richard HYMAN-Anthony FERNER, Blackwell Publ., Oxford.
- VORKİNK, Andrew (2006), “Dünya Bankası’nın Ülkemiz İşgücü Piyasasına İlişkin Tespit ve Yorumları”, **TİSK İşveren Dergisi**, Özel Ek, Mart.
- WESSELS, Walter J (1980), **Minimum Wages, Fringe Benefits and Working Conditions**, American Ent. Ins. for Public Policy Research, Washington DC.
- WHITE, M. (1987), “Working Hours: Assessing the Potential for Reduction”, **ILO**, Geneva.

- YAVUZ, Arif (2000), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye için Öneriler”, Nusret Ekin’e armağan, **TÜHİS**, Yayın No:38, Ankara, ss. 617-624.
- YAVUZ, Arif (1999) "Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri", **Mercek Dergisi**, Yıl:4, Sayı:15, Temmuz s.88-96.
- YAVUZ, Arif (1995), **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- YAZICI, Erdinç (1996), **Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Ankara
- YELEKÇİ, Memduh ve YELEKÇİ, İlhami (2001), **İş Kanunu Şerhi**, Ankara.
- YERELİ, A. Burçin ve KARADENİZ, Oğuz, (2004) **Kayıt Dışı İstihdam**, Odak Yay.
- YILDIRIM, H.Hüseyin (2009), “Avrupa Çalışma Süresi Direktifi ve Sağlık Çalışanları: Genel Bir Çerçeve”, **Sağlık-Sen Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası** http://www.sagliksen.org.tr/article.php?article_id=302507.08.2009
- YILDIZ, Neslihan, (2007), **Esnek Üretim Biçimleri ve Esnek Çalışma Yöntemleri ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Y. Lisans Tezi, Marmara Ün., İstanbul
- YILMAZ, Fatih, (2009), “Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği”**Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**,C:6 S:1
- YILMAZ, Halil (2003), “Ülkemizin AB Üyeliğine Polis Teşkilatının Etkisi”, **Aynasızdan Polise Yol Haritası**, Atlas Yayıncılık, Ankara
- YİĞİTER, Umran Nazif, (1943), **Kömür Havzasında Amele Hukuku**, Zonguldak
- YORULMAZ, Çiğdem, (2008), **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara
- YUVALI, Ertuğrul, (2009), “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **Kamu-İş Dergisi** Cilt 10, Sayı 4.
- YÜKSEL, Nihat (2003), “Çalışma Hayatında Esnekleşme İhtiyacı”, **İşveren Dergisi**, Cilt 40, Sayı 5. Şubat, ss.9-11

- YÜKSEL, Vehbi Cumhuri, (2009), **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Standartlarının İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**, Y.Lisans Tezi, Sakarya Ün.,Sakarya
- YÜKSEL, İhsan, (2004), “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi,” **Doğuş Üniversitesi Dergisi** C:5 S:1, ss.47-58
- YÜZGÜN, Arslan (1982), **Cumhuriyet Dönemi Türk Banka Sistemi**, Der Yayınevi.
- ZAİM, Sabahattin, (1962), **Çalışma Ekonomisi ve İş Piyasası Yönünden Günümüz Sosyal Siyaset Meseleleri**, Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- ZAİM Sabahattin (1956). **İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fak. Yayın No:83, Sermet Matbaası, İstanbul.
- ZEYTİNOĞLU, Emin, (2006), “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları”, **İ. Ticaret Ün. SB Dergisi**, Yıl 5, Sayı 10, ss.191-202.
- ZHANG, Jin, (2004) “SA8000 Requires Positive Attitude”, **North American Edition**, New York, July 6.

EKLER

Ek 1: 31/12/2010 Tarihi İtibariyle Gruplar Bazında, Banka Şube Sayıları

Banka/Grup Adı	Banka Sayısı	Yurtiçi Şube*	Yurtdışı Şube*
Türkiye Bankacılık Sistemi	45	9.400	65
Mevduat Bankaları	32	9.359	64
Kamusal Sermayeli Mevduat Bankaları	3	2.718	26
TC Ziraat Bankası AŞ	-	1.379	20
T.Halk Bankası AŞ	-	705	4
T.Vakıflar Bankası T.A.O.	-	634	2
Özel Sermayeli Mevduat Bankaları	11	4.555	27
Adabank AŞ	-	1	0
Akbank TAŞ	-	912	1
Alternatif Bank AŞ	-	53	0
Anadolubank AŞ	-	86	0
Şekerbank TAŞ	-	260	0
Tekstil Bankası AŞ	-	44	0
Turkish Bank AŞ	-	21	0
T.ekonomi Bankası AŞ	-	331	4
T.Garanti Bankası AŞ	-	853	6
T.İş Bankası AŞ	-	1.127	15
Yapı ve Kredi Bankası AŞ	-	867	1
TMSF'na Devredilen Bankalar	1	1	0
Birleşik Fon Bankası AŞ	-	1	0
Yabancı Sermayeli Bankalar	17	2.085	11
Türkiye'de Kurulmuş Yab. Ser. Bank.	11	2.060	11
Arap Türk Bankası A.Ş.	-	6	0
Citibank AŞ	-	37	0
Denizbank AŞ	-	499	1
Deutsche Bank AŞ	-	1	0
Eurobank Tefken AŞ	-	54	0
Finansbank AŞ	-	502	1
Fortis Bank AŞ	-	269	0
HSBC Bank AŞ	-	329	4
ING Bank AŞ	-	318	5
Milennium Bank AŞ	-	18	0
Turkland Bank AŞ	-	27	0
Türkiye'de Şube Açan Yab. Ser. Bank.	6	25	0
Bank Mellat	-	3	0
Habib Bank Ltd	-	1	0
JP Morgan Chase Bank NA	-	1	0
Societe Generale SA	-	16	0
The Royal Bank of Scotland NV	-	3	0
WestLB AG	-	1	0
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	13	41	1
Kamu Sermayeli Kalkınma-Yatırım Bank	3	22	0
İller Bankası	-	19	0
Türk Eximbank	-	2	0
T.Kalkınma Bankası AŞ	-	1	0

Ek 1'in devamıdır

Özel Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bank	6	14	1
Aktif Yatırım Bankası AŞ	-	6	0
Diler Yatırım Bankası AŞ	-	1	0
GSD Yatırım Bankası AŞ	-	1	0
IMKB Takas ve Saklama Bankası AŞ	-	1	0
Nurol Yatırım Bankası AŞ	-	2	0
T.Sınai Kalkınma Bankası AŞ	-	3	1
Yabancı Sermayeli Kalkınma-Yatırım Bank.	4	5	0
Bank Pozitif Kredi ve Kalkınma Bankası AŞ	-	2	0
Credit Agricole Yatırım Bankası Türk AŞ	-	1	0
Merrill Lynch Yatırım Bank AŞ	-	1	0
Taib Yatırım Bank AŞ	-	1	0

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği

http://www.tbb.org.tr/tr/Banka_ve_Sektor_Bilgileri/Banka_Sube_Bilgileri.asp?tarikh=31/12/20

Ek 2:Cinsiyet ve Eğitime göre Ortalama Çalışma Süreleri ile Aylık Brüt Ücret (1)

Eğitim Durumu	Ücretli çalışanların oranı (%)	Haftalık normal çalışma süresi (saat)	Aylık ücreti ödenen süre (saat) ⁽²⁾	Saatlik ortalama brüt ücret (YTL) ⁽³⁾	Aylık ortalama brüt temel ücret (YTL)	Aylık ortalama brüt ücret (YTL) ⁽³⁾
Genel Toplam	100,0	44,9	199,7	5,5	994	1 103
İlkokul ve altı	30,9	45,1	200,5	3,8	692	764
İlk ve orta öğretim	16,4	45,1	200,7	3,8	694	760
Lise	22,4	44,9	199,6	4,6	840	922
Meslek Lisesi	11,3	44,9	204,1	6,0	1 004	1 233
Yüksekokul ve üstü	19,0	44,3	194,8	10,7	1 920	2 088
Toplam-Erkek-%77	100,0	44,9	200,3	5,5	986	1 107
İlkokul ve altı	34,0	45,1	200,5	3,9	707	784
İlk ve orta öğretim	17,3	45,1	200,8	3,9	714	788
Lise	21,0	45,0	200,3	4,7	850	943
Meslek Lisesi	12,0	44,9	205,2	6,3	1 035	1 298
Yüksekokul ve üstü	15,7	44,4	195,6	11,4	2 035	2 231
Toplam-Kadın-%23	100,0	44,7	197,5	5,5	1 021	1 091
İlkokul ve altı	20,6	45,2	200,5	3,2	614	650
İlk ve orta öğretim	13,2	45,0	200,1	3,2	603	640
Lise	27,2	44,9	197,9	4,4	814	870
Meslek Lisesi	9,0	44,7	199,0	4,7	864	944
Yüksekokul ve üstü	30,0	44,1	193,3	9,5	1 719	1 837

Kaynak: TÜİK, 2006 Kazanç Yapısı Anketi Sonuçları

- (1) 2006 Kasım ayı referans alınmıştır.
- (2) Normal çalışma süresine, ücret karşılığı yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreleri eklenerek bulunmaktadır.
- (3) Düzenli ödemeler, vardiyalı/gece çalışması için yapılan ödemeler ve fazla çalışma için yapılan ödemeler dahildir.

Ek 3a: Nüfus Ortalamaları-1

Yıllar	Şube Başına Ort. Aktifler (bin TL)	Şube Başına Ort. Kredi ve Alacaklar (bin TL)	Şube Başına Ortalama Mevduat (bin TL)	Şube Başına Ort. Aktifler (mio\$)	Şube Başına Ort. Kredi ve Alacaklar (mio\$)	Şube Başına Ort. Mevduat (mio\$)	Şube Başına Ort. Nüfus (kişi)	Personel Başına Ort. Nüfus (Kişi)
1960	-	-	-	-	-	-	-	-
1961	0	0	0	1	1	1	16.449	881
1962	0	0	0	1	1	1	16.860	879
1963	0	0	0	2	1	1	16.230	869
1964	0	0	0	2	1	1	16.029	846
1965	0	0	0	2	1	1	15.951	827
1966	0	0	0	3	1	1	15.617	752
1967	0	0	0	3	2	1	14.819	695
1968	0	0	0	3	2	1	13.238	625
1969	0	0	0	3	2	1	11.747	569
1970	0	0	0	2	1	1	11.147	540
1971	0	0	0	2	1	1	10.617	520
1972	0	0	0	3	1	1	10.129	498
1973	0	0	0	3	2	2	9.502	458
1974	0	0	0	3	2	2	8.858	436
1975	0	0	0	4	3	2	8.796	419
1976	0	0	0	5	3	3	8.494	393
1977	0	0	0	6	3	2	8.005	368
1978	0	0	0	5	3	2	7.804	358
1979	0	0	0	5	3	2	7.573	355
1980	0	0	0	3	2	2	7.514	357
1981	0	0	0	4	2	2	7.293	360
1982	1	0	0	4	2	2	7.349	355
1983	1	0	1	4	2	2	7.620	359
1984	2	1	1	4	1	2	7.912	364
1985	2	1	2	4	2	3	8.083	368
1986	4	2	2	5	2	3	8.102	359
1987	6	3	4	6	3	4	8.191	353
1988	10	4	6	6	2	3	8.228	355
1989	17	7	9	7	3	4	8.326	359
1990	26	12	15	9	4	5	8.609	366
1991	46	20	26	9	4	5	8.830	374
1992	89	37	49	10	4	6	9.386	397
1993	168	69	87	12	5	6	9.505	412
1994	332	129	209	9	3	5	9.898	435
1995	657	279	427	11	5	7	9.861	425
1996	1.391	599	954	13	6	9	9.728	423
1997	2.842	1.292	1.840	14	6	9	9.360	412
1998	4.997	1.916	3.282	16	6	10	8.820	390
1999	9.377	2.823	6.275	17	5	12	8.607	380
2000	13.282	4.365	8.733	20	6	13	8.652	398
2001	24.087	5.933	16.954	17	4	12	9.896	497
2002	34.831	9.232	23.319	21	6	14	11.350	562
2003	41.862	11.732	26.955	30	8	19	11.772	570
2004	50.189	16.908	32.328	38	13	24	11.653	560
2005	63.546	24.501	40.592	47	18	30	11.536	545
2006	70.792	31.839	45.676	50	23	32	10.655	510
2007	73.664	36.815	46.861	64	32	40	9.697	466
2008	80.304	41.741	51.591	53	27	34	8.136	417
2009	88.460	42.208	56.193	59	28	38	8.038	421

Ek 3b: Nüfus Ortalamaları-2

Yıllar	Nüfus Başına Ort. Aktif-TL	Nüfus Başına Ort. Kredi ve Alacak-TL	Nüfus Başına Ort. Mevduat -(TL)	Nüfus Başına Ort. Aktifler-\$	Nüfus Başına Ort. Kredi ve Alacak-\$	Nüfus Başına Ort. Mevduat-\$	Kredi ve Alacaklar / Mevduat (%)	ATM Başına Ort. Nüfus (Kişi)
1960	0	0	0	78	39	31	125	-
1961	0	0	0	79	35	34	103	-
1962	0	0	0	87	40	37	108	-
1963	0	0	0	94	44	40	110	-
1964	0	0	0	124	60	46	131	-
1965	0	0	0	149	73	54	134	-
1966	0	0	0	184	93	66	139	-
1967	0	0	0	193	118	74	159	-
1968	0	0	0	226	130	89	145	-
1969	0	0	0	263	137	104	132	-
1970	0	0	0	171	92	72	127	-
1971	0	0	0	204	108	102	107	-
1972	0	0	0	247	128	136	94	-
1973	0	0	0	300	168	159	106	-
1974	0	0	0	384	226	190	119	-
1975	0	0	0	486	291	248	118	-
1976	0	0	0	592	366	294	124	-
1977	0	0	0	699	396	304	130	-
1978	0	0	0	652	335	304	110	-
1979	0	0	0	665	340	322	105	-
1980	0	0	0	416	224	204	110	-
1981	0	0	0	496	268	274	98	-
1982	0	0	0	513	256	298	86	-
1983	0	0	0	469	223	255	87	-
1984	0	0	0	462	181	271	67	-
1985	0	0	0	534	224	343	65	-
1986	0	0	0	651	296	407	73	-
1987	1	0	0	773	350	451	77	-
1988	1	1	1	702	285	394	72	-
1989	2	1	1	859	363	492	74	-
1990	3	1	2	1.030	484	577	84	-
1991	5	2	3	1.019	448	573	78	-
1992	10	4	5	1.112	465	613	76	-
1993	18	7	9	1.222	506	635	80	-
1994	33	13	21	872	340	550	62	-
1995	67	28	43	1.120	476	728	65	-
1996	143	62	98	1.330	573	912	63	-
1997	304	138	197	1.483	674	960	70	-
1998	567	217	372	1.806	693	1.186	58	-
1999	1.089	328	729	2.017	607	1.350	45	-
2000	1.535	504	1.009	2.285	751	1.503	50	-
2001	2.434	599	1.713	1.682	414	1.184	35	-
2002	3.069	813	2.055	1.872	496	1.253	40	5.742
2003	3.556	997	2.290	2.552	715	1.643	44	5.462
2004	4.307	1.451	2.774	3.223	1.086	2.076	52	5.253
2005	5.509	2.124	3.519	4.105	1.583	2.622	60	4.862
2006	6.644	2.988	4.287	4.727	2.126	3.050	70	4.420
2007	7.596	3.796	4.832	6.552	3.275	4.168	79	3.930
2008	9.870	5.130	6.341	6.486	3.371	4.167	81	3.255
2009	11.005	5.251	6.991	7.399	3.531	4.700	75	3.049

Kaynak: TBB, Türkiye'de Bankacılık Sistemi 1958-2009, T.Bankalar Birliği Yayınları, Ağustos 2010

Ek 4a: Banka Başına Ortalama Şube Sayısı

Yıllar	Kamu Ser. Mevduat B	Özel Ser. Mevduat B	Yab. Ser. Mevduat B	Mahalli Bankalar	TMSF'na Devr. B.	Kalkınma Yatırım B	Toplam
1960	-	-	-	-	-	-	-
1961	57	42	12	1	-	1	33
1962	60	36	12	2	-	1	34
1963	65	39	13	1	-	2	36
1964	80	37	14	1	-	1	40
1965	83	39	14	1	-	1	41
1966	87	40	14	1	-	1	44
1967	93	46	14	1	-	1	48
1968	102	56	17	1	-	1	54
1969	111	68	20	1	-	1	64
1970	119	75	22	1	-	1	69
1971	124	78	23	1	-	2	76
1972	129	91	23	1	-	2	83
1973	135	108	23	1	-	3	93
1974	142	118	23	1	-	3	102
1975	146	118	23	-	-	3	109
1976	141	124	23	-	-	3	112
1977	155	135	22	-	-	3	121
1978	167	133	26	-	-	3	127
1979	181	137	26	-	-	3	134
1980	206	141	26	-	-	2	138
1981	295	107	21	-	-	2	139
1982	217	151	14	-	-	2	132
1983	217	176	11	-	-	2	140
1984	230	174	9	-	-	2	132
1985	235	166	8	-	-	2	125
1986	341	146	7	-	-	2	115
1987	322	142	6	-	-	2	115
1988	369	138	6	-	-	2	109
1989	372	146	5	-	-	2	106
1990	372	138	5	-	-	2	99
1991	378	128	5	-	-	2	100
1992	500	99	5	-	-	2	90
1993	501	97	5	-	-	2	89
1994	486	106	5	-	-	2	91
1995	575	101	6	-	-	2	92
1996	577	104	6	-	-	2	93
1997	583	105	6	-	-	2	95
1998	708	116	6	-	-	2	98
1999	716	128	6	-	89	2	95
2000	709	135	7	-	98	2	99
2001	908	160	16	-	68	1	113
2002	673	183	14	-	102	1	113
2003	657	200	16	-	88	1	119
2004	716	207	16	-	1	1	127
2005	678	223	30	-	1	1	133
2006	716	256	71	-	1	3	149
2007	734	330	97	-	1	4	166
2008	805	390	120	-	1	4	195
2009	843	399	121	-	1	3	201

Kaynak: TBB, Türkiye'de Bankacılık Sistemi 1958-2009, T.Bankalar Birliği Yayınları, Ağustos 2010

Ek 4b: Banka Başına Ortalama Personel Sayısı

Yıllar	Kamu Ser. Mevduat B	Özel Ser. Mevduat B	Yab. Ser. Mevduat B	Mahalli Bankalar	TMSF'na. Devr. B.	Kalkınma - Yatırım B	Toplam
1960	-	-	-	-	-	-	-
1961	1.022	793	338	7	-	110	616
1962	1.168	667	341	7	-	120	645
1963	1.179	715	335	4	-	159	669
1964	1.476	710	342	5	-	83	749
1965	1.545	755	361	6	-	104	791
1966	1.797	820	356	6	-	115	903
1967	2.015	949	351	6	-	124	1.024
1968	2.289	1.096	373	6	-	91	1.144
1969	2.525	1.275	376	7	-	140	1.316
1970	2.751	1.400	370	6	-	137	1.434
1971	2.864	1.433	395	4	-	153	1.547
1972	2.975	1.660	403	4	-	159	1.695
1973	3.253	1.980	421	6	-	162	1.932
1974	3.500	2.046	416	4	-	175	2.080
1975	3.751	2.123	429	-	-	180	2.294
1976	3.764	2.293	427	-	-	184	2.422
1977	4.180	2.464	431	-	-	195	2.641
1978	4.533	2.420	450	-	-	196	2.772
1979	4.698	2.467	455	-	-	190	2.849
1980	5.207	2.525	461	-	-	131	2.914
1981	5.165	2.590	339	-	-	134	2.813
1982	5.205	2.752	273	-	-	143	2.737
1983	5.323	3.221	260	-	-	151	2.966
1984	5.833	3.234	213	-	-	152	2.865
1985	6.018	3.125	177	-	-	150	2.756
1986	9.003	2.783	171	-	-	278	2.607
1987	8.710	2.752	160	-	-	307	2.661
1988	9.841	2.709	148	-	-	250	2.521
1989	10.018	2.835	139	-	-	217	2.469
1990	10.103	2.726	131	-	-	211	2.335
1991	10.152	2.560	143	-	-	212	2.352
1992	13.037	2.043	151	-	-	188	2.128
1993	12.759	1.961	120	-	-	188	2.057
1994	12.410	2.040	163	-	-	181	2.075
1995	14.540	1.969	166	-	-	469	2.129
1996	14.057	2.079	176	-	-	470	2.147
1997	13.844	2.128	211	-	-	404	2.151
1998	17.768	2.265	225	-	-	354	2.220
1999	18.002	2.464	220	-	1.998	286	2.148
2000	17.548	2.534	211	-	1.809	309	2.157
2001	18.703	2.926	360	-	1.065	348	2.254
2002	13.386	3.343	361	-	2.943	353	2.283
2003	12.665	3.923	422	-	2.259	332	2.465
2004	13.156	4.271	452	-	403	349	2.649
2005	12.682	4.636	816	-	395	339	2.814
2006	13.074	5.230	1.720	-	333	352	3.112
2007	13.685	6.829	2.039	-	325	409	3.446
2008	14.444	7.469	2.386	-	267	406	3.813
2009	14.952	7.479	2.334	-	261	411	3.831

Kaynak: TBB, Türkiye'de Bankacılık Sistemi 1958-2009, T.Bankalar Birliği Yayınları, Ağustos 2010

Ek 5a: Banka Sayısı

Yıllar	Kamu Ser. Mevduat B	Özel Ser. Mevduat B	Yab. Ser. Mevduat B	Mahalli Bankalar	TMSF'na Devr. B.	Kalkınma - Yatırım B	Toplam
1960	14	20	5	12	-	0	51
1961	14	20	5	12	-	1	52
1962	14	22	5	9	-	1	51
1963	14	22	5	9	-	1	51
1964	12	23	5	6	-	2	48
1965	12	23	5	6	-	2	48
1966	12	23	5	5	-	2	47
1967	12	22	5	5	-	2	46
1968	12	22	5	5	-	3	47
1969	12	22	5	5	-	2	46
1970	12	22	5	5	-	2	46
1971	12	23	5	3	-	2	45
1972	12	22	5	3	-	2	44
1973	12	21	5	3	-	2	43
1974	12	22	5	2	-	2	43
1975	12	23	5	-	-	2	42
1976	13	23	5	-	-	2	43
1977	13	23	5	-	-	2	43
1978	13	24	4	-	-	2	43
1979	13	24	4	-	-	2	43
1980	12	24	4	-	-	3	43
1981	12	24	6	-	-	3	45
1982	12	24	9	-	-	3	48
1983	13	19	10	-	-	3	45
1984	12	19	13	-	-	3	47
1985	12	20	15	-	-	3	50
1986	8	24	17	-	-	6	55
1987	9	24	17	-	-	6	56
1988	8	25	19	-	-	8	60
1989	8	24	21	-	-	9	62
1990	8	25	23	-	-	10	66
1991	8	26	21	-	-	10	65
1992	6	31	20	-	-	12	69
1993	6	32	20	-	-	12	70
1994	6	29	20	-	-	12	67
1995	5	32	18	-	-	13	68
1996	5	33	18	-	-	13	69
1997	5	36	18	-	-	13	72
1998	4	38	18	-	-	15	75
1999	4	31	19	-	8	19	81
2000	4	28	18	-	11	18	79
2001	3	22	15	-	6	15	61
2002	3	20	15	-	2	14	54
2003	3	18	13	-	2	14	50
2004	3	18	13	-	1	13	48
2005	3	17	13	-	1	13	47
2006	3	14	15	-	1	13	46
2007	3	11	18	-	1	13	46
2008	3	11	17	-	1	13	45
2009	3	11	17	-	1	13	45

Kaynak: TBB, Türkiye'de Bankacılık Sistemi 1958-2009, T.Bankalar Birliği Yayınları, Ağustos 2010

Ek 5b: Şube Sayısı (Yurtdışı Şubeler Dahil)

Yıllar	Kamu Ser. Mevduat B	Özel Ser. Mevduat B	Yab. Ser. Mevduat B	Mahalli Bankalar	TMSF'na Devr. B.	Kalkınma - Yatırım B	Toplam
1960	-	-	-	-	-	-	-
1961	797	843	61	14	-	1	1.716
1962	843	797	61	14	-	1	1.716
1963	907	847	64	7	-	2	1.827
1964	958	862	68	6	-	2	1.896
1965	995	897	68	6	-	2	1.968
1966	1.044	926	68	5	-	2	2.045
1967	1.121	1.014	68	5	-	2	2.210
1968	1.220	1.223	86	5	-	3	2.537
1969	1.337	1.486	102	5	-	2	2.932
1970	1.433	1.643	111	5	-	2	3.194
1971	1.492	1.800	113	3	-	3	3.411
1972	1.553	1.992	114	3	-	4	3.666
1973	1.616	2.269	114	3	-	5	4.007
1974	1.700	2.585	114	2	-	6	4.407
1975	1.752	2.715	114	-	-	6	4.587
1976	1.835	2.862	114	-	-	6	4.817
1977	2.009	3.094	109	-	-	6	5.218
1978	2.173	3.181	104	-	-	6	5.464
1979	2.353	3.285	104	-	-	6	5.748
1980	2.469	3.374	105	-	-	6	5.954
1981	3.545	2.569	123	-	-	7	6.244
1982	2.602	3.618	127	-	-	6	6.353
1983	2.817	3.345	113	-	-	6	6.281
1984	2.764	3.315	117	-	-	6	6.202
1985	2.817	3.325	120	-	-	6	6.268
1986	2.727	3.493	117	-	-	11	6.348
1987	2.898	3.404	104	-	-	11	6.417
1988	2.953	3.457	106	-	-	12	6.528
1989	2.972	3.501	106	-	-	14	6.593
1990	2.975	3.455	113	-	-	17	6.560
1991	3.027	3.325	108	-	-	17	6.477
1992	3.001	3.077	109	-	-	19	6.206
1993	3.008	3.105	108	-	-	20	6.241
1994	2.917	3.063	105	-	-	19	6.104
1995	2.875	3.240	104	-	-	21	6.240
1996	2.886	3.429	104	-	-	23	6.442
1997	2.915	3.764	116	-	-	24	6.819
1998	2.832	4.393	115	-	-	30	7.370
1999	2.865	3.960	121	-	714	31	7.691
2000	2.834	3.783	117	-	1.073	30	7.837
2001	2.725	3.523	233	-	408	19	6.908
2002	2.019	3.659	206	-	203	19	6.106
2003	1.971	3.594	209	-	175	17	5.966
2004	2.149	3.729	209	-	1	18	6.106
2005	2.035	3.799	393	-	1	19	6.247
2006	2.149	3.582	1.072	-	1	45	6.849
2007	2.203	3.625	1.741	-	1	48	7.618
2008	2.416	4.290	2.034	-	1	49	8.790
2009	2.530	4.390	2.062	-	1	44	9.027

Kaynak: TBB, Türkiye'de Bankacılık Sistemi 1958-2009, T.Bankalar Birliği Yayınları, Ağustos 2010

Ek 5c: Personel Sayısı

Yıllar	Kamu Ser. Mevduat B	Özel Ser. Mevduat B	Yab. Ser. Mevduat B	Mahalli Bankalar	TMSF'na Devr. B.	Kalkınma - Yatırım B	Toplam
1960	-	-	-	-	-	-	-
1961	14.310	15.862	1.691	82	-	110	32.055
1962	16.352	14.668	1.707	66	-	120	32.913
1963	16.499	15.737	1.677	36	-	159	34.108
1964	17.710	16.323	1.711	32	-	165	35.941
1965	18.543	17.365	1.807	33	-	208	37.956
1966	21.564	18.854	1.781	29	-	229	42.457
1967	24.184	20.884	1.753	32	-	247	47.100
1968	27.462	24.118	1.864	31	-	273	53.748
1969	30.299	28.040	1.879	37	-	279	60.534
1970	33.006	30.809	1.848	32	-	273	65.968
1971	34.362	32.949	1.973	13	-	306	69.603
1972	35.697	36.520	2.016	12	-	317	74.562
1973	39.037	41.590	2.107	19	-	324	83.077
1974	41.997	45.012	2.080	8	-	349	89.446
1975	45.015	48.839	2.145	-	-	359	96.358
1976	48.931	52.731	2.135	-	-	367	104.164
1977	54.341	56.680	2.154	-	-	389	113.564
1978	58.931	58.091	1.800	-	-	391	119.213
1979	61.076	59.216	1.818	-	-	379	122.489
1980	62.480	60.596	1.842	-	-	394	125.312
1981	61.977	62.152	2.034	-	-	401	126.564
1982	62.458	66.055	2.453	-	-	430	131.396
1983	69.196	61.203	2.603	-	-	453	133.455
1984	69.992	61.438	2.769	-	-	457	134.656
1985	72.214	62.490	2.652	-	-	449	137.805
1986	72.024	66.783	2.901	-	-	1.668	143.376
1987	78.390	66.045	2.721	-	-	1.839	148.995
1988	78.730	67.724	2.810	-	-	1.998	151.262
1989	80.141	68.041	2.929	-	-	1.956	153.067
1990	80.825	68.145	3.012	-	-	2.107	154.089
1991	81.214	66.555	3.011	-	-	2.121	152.901
1992	78.223	63.337	3.010	-	-	2.253	146.823
1993	76.553	62.764	2.408	-	-	2.258	143.983
1994	74.462	59.161	3.256	-	-	2.167	139.046
1995	72.699	63.010	2.985	-	-	6.099	144.793
1996	70.284	68.592	3.170	-	-	6.107	148.153
1997	69.218	76.601	3.799	-	-	5.246	154.864
1998	71.072	86.066	4.051	-	-	5.303	166.492
1999	72.007	76.386	4.185	-	15.980	5.430	173.988
2000	70.191	70.954	3.805	-	19.895	5.556	170.401
2001	56.108	64.380	5.395	-	6.391	5.221	137.495
2002	40.158	66.869	5.416	-	5.886	4.942	123.271
2003	37.994	70.614	5.481	-	4.518	4.642	123.249
2004	39.467	76.880	5.880	-	403	4.533	127.163
2005	38.046	78.806	10.610	-	395	4.401	132.258
2006	39.223	73.220	25.794	-	333	4.573	143.143
2007	41.056	75.124	36.707	-	325	5.322	158.534
2008	43.333	82.158	40.567	-	267	5.273	171.598
2009	44.856	82.270	39.676	-	261	5.339	172.402

Kaynak: TBB, Türkiye'de Bankacılık Sistemi 1958-2009, T.Bankalar Birliği Yayınları, Ağustos 2010

Ek 6: İllere Göre Şube Sayıları *

Sıra	İller	2000 yılı	2009 yılı	2009-2000	% Dağılım	Kümülatif % Dağılım
1	İstanbul	2.214	2.631	417	29,3	29,3
2	Ankara	673	896	223	10,0	39,3
3	İzmir	613	676	63	7,5	46,8
4	Antalya	200	343	143	3,8	50,7
5	Bursa	238	311	73	3,5	54,1
6	Adana	190	217	27	2,4	56,6
7	Kocaeli	129	172	43	1,9	58,5
8	Konya	149	172	23	1,9	60,4
9	Muğla	134	163	29	1,8	62,2
10	İçel (Mersin)	138	160	22	1,8	64,0
11	Manisa	138	137	-1	1,5	65,5
12	Gaziantep	88	132	44	1,5	67,0
13	Balıkesir	134	126	-8	1,4	68,4
14	Aydın	131	124	-7	1,4	69,8
15	Kayseri	93	123	30	1,4	71,1
16	Samsun	95	113	18	1,3	72,4
17	Denizli	103	106	3	1,2	73,6
18	Tekirdağ	84	97	13	1,1	74,7
19	Hatay	95	94	-1	1,0	75,7
20	Trabzon	90	91	1	1,0	76,7
21	Eskişehir	75	85	10	0,9	77,7
22	Sakarya	61	78	17	0,9	78,5
23	Diyarbakır	61	70	9	0,8	79,3
24	Afyonkarahisar	72	69	-3	0,8	80,1
25	Çanakkale	67	64	-3	0,7	80,8
26	Zonguldak	70	59	-11	0,7	81,5
27	Sivas	57	59	2	0,7	82,1
28	Ordu	54	59	5	0,7	82,8
29	Edirne	54	58	4	0,6	83,4
30	Kahramanmaraş	48	56	8	0,6	84,1
31	Tokat	45	54	9	0,6	84,7
32	Çorum	47	52	5	0,6	85,2
33	Kütahya	55	51	-4	0,6	85,8
34	Erzurum	54	51	-3	0,6	86,4
35	Isparta	52	49	-3	0,5	86,9
36	Şanlıurfa	50	49	-1	0,5	87,5
37	Kastamonu	50	47	-3	0,5	88,0
38	Giresun	47	45	-2	0,5	88,5
39	Kırklareli	49	44	-5	0,5	89,0
40	Yozgat	47	42	-5	0,5	89,4
41	Malatya	46	41	-5	0,5	89,9
42	Rize	37	38	1	0,4	90,3
43	Elazığ	33	38	5	0,4	90,7
44	Mardin	30	37	7	0,4	91,2

Ek 6'nın devamıdır

45	Amasya	31	36	5	0,4	91,6
46	Burdur	37	36	-1	0,4	92,0
47	Nevşehir	36	35	-1	0,4	92,4
48	Bolu	36	35	-1	0,4	92,7
49	Van	29	33	4	0,4	93,1
50	Adıyaman	22	32	10	0,4	93,5
51	Uşak	38	30	-8	0,3	93,8
52	Bilecik	29	30	1	0,3	94,1
53	Artvin	29	29	0	0,3	94,5
54	Düzce	23	27	4	0,3	94,8
55	Osmaniye	24	26	2	0,3	95,1
56	Karabük	27	24	-3	0,3	95,3
57	Çankırı	24	24	0	0,3	95,6
58	Sinop	24	24	0	0,3	95,9
59	Aksaray	26	24	-2	0,3	96,1
60	Kırıkkale	25	23	-2	0,3	96,4
61	Yalova	21	23	2	0,3	96,6
62	Erzincan	27	23	-4	0,3	96,9
63	Niğde	23	22	-1	0,2	97,1
64	Ağrı	18	22	4	0,2	97,4
65	Kars	22	21	-1	0,2	97,6
66	Bartın	20	20	0	0,2	97,8
67	Kırşehir	21	20	-1	0,2	98,1
68	Batman	14	20	6	0,2	98,3
69	Şırnak	18	18	0	0,2	98,5
70	Karaman	18	17	-1	0,2	98,7
71	Bitlis	18	14	-4	0,2	98,8
72	Tunceli	16	12	-4	0,1	99,0
73	Siirt	12	12	0	0,1	99,1
74	Iğdır	13	12	-1	0,1	99,2
75	Gümüşhane	15	11	-4	0,1	99,4
76	Muş	14	11	-3	0,1	99,5
77	Hakkari	8	10	2	0,1	99,6
78	Ardahan	12	10	-2	0,1	99,7
79	Bingöl	12	10	-2	0,1	99,8
80	Kilis	6	9	3	0,1	99,9
81	Bayburt	9	8	-1	0,1	100,0
	Türkiye	7.787	8.972	15,2	100,0	

Kaynak: Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* İller 2009 yılı şube sayısına göre sıralanmıştır ve yurt dışı şubeler ile Kıbrıs dahil edilmemiştir.

Ek 7: İllerde Faaliyet Gösteren Banka Sayıları *

Sıra	İller	2000 yılı	2009 yılı	2009-2000	% Dağılım
1	İstanbul	78	45	-33	100,0
2	Ankara	51	29	-22	64,4
3	İzmir	54	29	-25	64,4
4	Bursa	42	24	-18	53,3
5	Kayseri	34	24	-10	53,3
6	Gaziantep	37	23	-14	51,1
7	Antalya	39	22	-17	48,9
8	Konya	35	22	-13	48,9
9	Kocaeli	35	21	-14	46,7
10	Adana	41	21	-20	46,7
11	Denizli	35	21	-14	46,7
12	Eskişehir	32	20	-12	44,4
13	İçel (Mersin)	28	19	-9	42,2
14	Samsun	26	19	-7	42,2
15	Trabzon	27	18	-9	40,0
16	Muğla	26	18	-8	40,0
17	Hatay	26	17	-9	37,8
18	Manisa	28	16	-12	35,6
19	Aydın	25	16	-9	35,6
20	Balıkesir	25	16	-9	35,6
21	Diyarbakır	23	16	-7	35,6
22	Sakarya	24	16	-8	35,6
23	Tekirdağ	23	16	-7	35,6
24	Zonguldak	21	16	-5	35,6
25	Çorum	20	15	-5	33,3
26	Elazığ	15	15	0	33,3
27	Erzurum	18	15	-3	33,3
28	Kahramanmaraş	23	15	-8	33,3
29	Sivas	15	15	0	33,3
30	Şanlıurfa	25	15	-10	33,3
31	Uşak	21	15	-6	33,3
32	Adıyaman	8	14	6	31,1
33	Afyonkarahisar	19	14	-5	31,1
34	Bolu	15	14	-1	31,1
35	Çanakkale	13	14	1	31,1
36	Düzce	12	14	2	31,1
37	Edirne	18	14	-4	31,1
38	Giresun	13	14	1	31,1
39	Isparta	18	14	-4	31,1
40	Kırklareli	15	14	-1	31,1
41	Kütahya	14	14	0	31,1
42	Malatya	24	14	-10	31,1
43	Ordu	14	14	0	31,1
44	Rize	13	14	1	31,1
45	Van	14	14	0	31,1

Ek 7'nin devamıdır

46	Yalova	16	14	-2	31,1
47	Aksaray	13	13	0	28,9
48	Batman	9	13	4	28,9
49	Burdur	11	13	2	28,9
50	Kastamonu	11	13	2	28,9
51	Osmaniye	11	13	2	28,9
52	Amasya	10	12	2	26,7
53	Bilecik	10	12	2	26,7
54	Kırıkkale	12	12	0	26,7
55	Nevşehir	13	12	-1	26,7
56	Tokat	12	12	0	26,7
57	Erzincan	10	12	2	26,7
58	Karabük	14	12	-2	26,7
59	Mardin	9	12	3	26,7
60	Niğde	12	12	0	26,7
61	Bartın	10	11	1	24,4
62	Karaman	12	11	-1	24,4
63	Kırşehir	10	11	1	24,4
64	Kars	10	11	1	24,4
65	Yozgat	9	10	1	22,2
66	Artvin	7	10	3	22,2
67	Çankırı	7	10	3	22,2
68	Ağrı	7	9	2	20,0
69	Iğdır	8	9	1	20,0
70	Şırnak	8	8	0	17,8
71	Kilis	5	8	3	17,8
72	Sinop	7	8	1	17,8
73	Siirt	6	7	1	15,6
74	Bayburt	7	6	-1	13,3
75	Bitlis	6	6	0	13,3
76	Muş	7	6	-1	13,3
77	Ardahan	5	5	0	11,1
78	Bingöl	6	5	-1	11,1
79	Gümüşhane	6	5	-1	11,1
80	Tunceli	6	5	-1	11,1
81	Hakkari	4	4	0	8,9
	Türkiye	79	45	-43	100,0

Kaynak: Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* İller 2009 yılı banka sayısına göre sıralanmıştır

Ek 8: İllere Göre Şube Başına Ortalama Nüfus

Sıra	İller	2000 yılı	2009 yılı	2009-2000
1	İstanbul	4.481	4.909	9,6
2	Muğla	5.299	4.923	-7,1
3	Ankara	5.915	5.191	-12,3
4	Antalya	8.495	5.597	-34,1
5	Artvin	6.655	5.710	-14,2
6	İzmir	5.462	5.722	4,8
7	Bilecik	6.690	6.735	0,7
8	Edirne	7.463	6.818	-8,6
9	Tunceli	5.938	6.922	16,6
10	Burdur	6.946	6.988	0,6
11	Çanakkale	6.925	7.465	7,8
12	Kırklareli	6.694	7.572	13,1
13	Kastamonu	7.560	7.656	1,3
14	Çankırı	11.250	7.709	-31,5
15	Bolu	7.528	7.758	3,1
16	Aydın	7.229	7.896	9,2
17	Tekirdağ	7.357	8.075	9,8
18	Nevşehir	8.583	8.115	-5,5
19	Bursa	8.853	8.201	-7,4
20	Sinop	9.458	8.381	-11,4
21	Trabzon	10.767	8.408	-21,9
22	Rize	9.865	8.410	-14,8
23	Isparta	9.827	8.588	-12,6
24	Denizli	8.223	8.739	6,3
25	Yalova	7.952	8.806	10,7
26	Kocaeli	9.271	8.851	-4,5
27	Eskişehir	9.387	8.887	-5,3
28	Amasya	11.774	9.007	-23,5
29	Balıkesir	8.007	9.048	13,0
30	Karabük	8.370	9.107	8,8
31	Erzincan	11.704	9.273	-20,8
32	Bayburt	10.889	9.339	-14,2
33	Giresun	11.128	9.375	-15,8
34	Bartın	9.250	9.422	1,9
35	Adana	9.679	9.503	-1,8
36	Manisa	9.109	9.722	6,7
37	Kayseri	11.366	9.804	-13,7
38	Afyonkarahisar	11.250	10.164	-9,7
39	İçel (Mersin)	11.870	10.256	-13,6
40	Çorum	12.723	10.398	-18,3
41	Zonguldak	8.814	10.505	19,2
42	Sivas	13.263	10.735	-19,1
43	Ardahan	11.250	10.817	-3,8
44	Sakarya	12.361	11.046	-10,6
45	Samsun	12.716	11.063	-13,0

Ek 8'in devamıdır

46	Kırşehir	12.048	11.155	-7,4
47	Uşak	8.447	11.195	32,5
48	Kütahya	11.891	11.212	-5,7
49	Tokat	18.311	11.564	-36,8
50	Konya	14.611	11.585	-20,7
51	Yozgat	14.447	11.604	-19,7
52	Gümüşhane	12.400	11.907	-4,0
53	Kırıkkale	15.280	12.210	-20,1
54	Ordu	16.407	12.263	-25,3
55	Düzce	13.609	12.413	-8,8
56	Gaziantep	14.500	12.528	-13,6
57	Kilis	19.167	13.567	-29,2
58	Karaman	13.444	13.640	1,5
59	Elazığ	17.182	14.491	-15,7
60	Kars	14.818	14.597	-1,5
61	Erzurum	17.315	15.181	-12,3
62	Iğdır	12.923	15.291	18,3
63	Hatay	13.147	15.409	17,2
64	Niğde	15.087	15.451	2,4
65	Aksaray	15.154	15.704	3,6
66	Malatya	18.457	17.973	-2,6
67	Osmaniye	19.000	18.146	-4,5
68	Adıyaman	28.182	18.390	-34,7
69	Kahramanmaraş	20.813	18.527	-11,0
70	Mardin	23.333	19.942	-14,5
71	Diyarbakır	22.197	21.643	-2,5
72	Bitlis	21.500	23.464	9,1
73	Şırnak	19.444	23.912	23,0
74	Ağrı	29.222	24.439	-16,4
75	Batman	32.357	24.900	-23,0
76	Siirt	21.917	25.302	15,4
77	Bingöl	21.167	25.575	20,8
78	Hakkari	29.250	25.676	-12,2
79	Van	29.966	30.979	3,4
80	Şanlıurfa	28.560	32.933	15,3
81	Muş	32.214	36.771	14,1
	Türkiye	8.658	8.088	

Kaynak: Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

* İller 2009 yılı şube başına düşen nüfusa göre sıralanmıştır

Ek 9: 31 Aralık 2010 İtibariyle Banka, Şube ve Personel Sayıları

Bankalar	Banka Sayısı	Şube Sayısı	Personel Sayısı
Sektör Toplamı	45	9.465	178.503
Mevduat Bankaları	32	9.423	173.133
Kamu Sermayeli B	3	2.744	47.235
TC Ziraat Bankası A.Ş.		1.399	22.708
T. Halk Bankası A.Ş.		709	13.450
T. Vakıflar Bankası T.A.O.		636	11.077
Özel Sermayeli Bankalar	11	4.582	83.633
Adabank A.Ş.		1	46
Akbank T.A.Ş.		913	15.330
Alternatif Bank A.Ş.		53	1.086
Anadolubank A.Ş.		86	1.834
Şekerbank T.A.Ş.		260	3.485
Tekstil Bankası A.Ş.		44	903
Turkish Bank A.Ş.		21	273
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.		335	5.646
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.		859	16.675
Türkiye İş Bankası A.Ş.		1.142	23.944
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.		868	14.411
TMSF'na .Devr. Bankalar	1	1	252
Birleşik Fon Bankası A.Ş.		1	252
Yabancı Sermayeli Bankalar	17	2.096	42.013
Arap Türk Bankası A.Ş.		6	255
Bank Mellat		3	51
Citibank A.Ş.		37	2.116
Denizbank A.Ş.		500	8.573
Deutsche Bank A.Ş.		1	101
Eurobank Tekfen A.Ş.		54	875
Finans Bank A.Ş.		503	11.734
Fortis Bank A.Ş.		269	4.572
Habib Bank Limited		1	16
HSBC Bank A.Ş.		333	6.570
ING Bank A.Ş.		323	5.865
JPMorgan Chase Bank N.A.		1	53
Millennium Bank A.Ş.		18	292
Société Générale (SA)		16	259
The Royal Bank of Scotland N.V.		3	129
Turkland Bank A.Ş.		27	510
WestLB AG		1	42
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	13	42	5.370
Aktif Yatırım Bankası A.Ş.		6	316
BankPozitif Kredi ve Kalkınma Bankası		2	288
Credit Agricole Yatırım Bankası Türk A.Ş.		1	20
Diler Yatırım Bankası A.Ş.		1	18
GSD Yatırım Bankası A.Ş.		1	28
İller Bankası		19	2.971
İMKB Takas ve Saklama Bankası A.Ş.		1	211
Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş.		1	33
Nurol Yatırım Bankası A.Ş.		2	49
Taib Yatırımbank A.Ş.		1	17
Türk Eximbank		2	360
Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.		1	712
T. Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.		4	347

Kaynak: Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu: YTO6, Haziran

*Yurtiçi ve yurtdışı şube sayıları toplamından oluşmaktadır.

Ek 10a: 31 Aralık 2010 İtibariyle Öğrenimlerine Göre Banka Çalışanları-1

Bankalar	İlk öğretim mezunu			Orta Öğretim Mezunu		
	Erkek	Kadın	Topla	Erkek	Kadın	Topla
Sektör Toplamı	1.917	329	2.246	23.833	13.413	37.246
Mevduat Bankaları	1.516	298	1.814	23.108	13.221	36.329
Kamu Sermayeli B	665	24	689	7.658	3.213	10.871
TC Ziraat Bankası A.Ş.	271	12	283	4.217	831	5.048
T. Halk Bankası A.Ş.	123	4	127	2.021	1.085	3.106
T. Vakıflar Bankası T.A.O.	271	8	279	1.420	1.297	2.717
Özel Sermayeli Bankalar	509	23	532	9.294	5.726	15.020
Adabank A.Ş.	2	0	2	12	9	21
Akbank T.A.Ş.	77	0	77	1.695	436	2.131
Alternatif Bank A.Ş.	25	3	28	142	46	188
Anadolubank A.Ş.	6	1	7	259	135	394
Şekerbank T.A.Ş.	50	6	56	299	292	591
Tekstil Bankası A.Ş.	27	1	28	141	59	200
Turkish Bank A.Ş.	22	2	24	35	28	63
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	22	0	22	635	279	914
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	76	6	82	1.821	777	2.598
Türkiye İş Bankası A.Ş.	180	1	181	3.014	2.232	5.246
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	22	3	25	1.241	1.433	2.674
TMSF'na .Devr. Bankalar	15	4	19	83	36	119
Birleşik Fon Bankası A.Ş.	15	4	19	83	36	119
Yabancı Sermayeli Bankalar	327	247	574	6.073	4.246	10.319
Arap Türk Bankası A.Ş.	13	3	16	47	25	72
Bank Mellat	3	0	3	9	1	10
Citibank A.Ş.	4	3	7	47	44	91
Denizbank A.Ş.	156	227	383	1.876	1.915	3.791
Deutsche Bank A.Ş.	1	0	1	4	0	4
Eurobank Tekfen A.Ş.	10	0	10	59	58	117
Finans Bank A.Ş.	19	0	19	1.672	957	2.629
Fortis Bank A.Ş.	47	8	55	729	357	1.086
Habib Bank Limited	2	0	2	4	0	4
HSBC Bank A.Ş.	25	5	30	746	509	1.255
ING Bank A.Ş.	27	0	27	710	286	996
JPMorgan Chase Bank N.A.	1	1	2	3	3	6
Millennium Bank A.Ş.	1	0	1	39	22	61
Société Générale (SA)	7	0	7	37	25	62
The Royal Bank of Scotland N.V.	0	0	0	4	3	7
Turkland Bank A.Ş.	10	0	10	86	38	124
WestLB AG	1	0	1	1	3	4
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	401	31	432	725	192	917
Aktif Yatırım Bankası A.Ş.	3	0	3	20	15	35
BankPozitif Kredi ve Kalkınma	4	0	4	23	21	44
Credit Agricole Yatırım Bankası	0	0	0	0	2	2
Diler Yatırım Bankası A.Ş.	1	0	1	5	0	5
GSD Yatırım Bankası A.Ş.	0	0	0	3	1	4
İller Bankası	294	27	321	506	99	605
İMKB Takas ve Saklama Bankası	1	0	1	33	3	36
Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş.	0	0	0	1	0	1
Nurol Yatırım Bankası A.Ş.	0	0	0	5	3	8
Taib Yatırımbank A.Ş.	0	0	0	1	0	1
Türk Eximbank	30	1	31	35	15	50
Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.	46	0	46	70	23	93
T. Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.	22	3	25	23	10	33

Kaynak: Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

Ek 10b: 31 Aralık 2010 İtibariyle Öğrenimlerine Göre Banka Çalışanları-2

Bankalar	Yüksek öğretim mezunu			Y.Lisans ve Doktora		
	Erkek	Kadı	Toplam	Erkek	Kadı	Toplam
Sektör Toplamı	58.947	70.32	129.272	4.790	4.949	9.739
Mevduat Bankaları	56.839	69.08	125.921	4.393	4.676	9.069
Kamu Sermayeli B	18.454	14.15	32.607	1.505	1.563	3.068
TC Ziraat Bankası A.Ş.	9.692	5.928	15.620	869	888	1.757
T. Halk Bankası A.Ş.	5.057	4.327	9.384	421	412	833
T. Vakıflar Bankası T.A.O.	3.705	3.898	7.603	215	263	478
Özel Sermayeli Bankalar	26.858	37.52	64.383	1.757	1.941	3.698
Adabank A.Ş.	10	12	22	1	0	1
Akbank T.A.Ş.	5.355	6.970	12.325	400	397	797
Alternatif Bank A.Ş.	346	414	760	65	45	110
Anadolubank A.Ş.	635	711	1.346	37	50	87
Şekerbank T.A.Ş.	1.188	1.523	2.711	64	63	127
Tekstil Bankası A.Ş.	262	369	631	21	23	44
Turkish Bank A.Ş.	76	89	165	13	8	21
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	1.887	2.462	4.349	189	172	361
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	4.922	8.386	13.308	302	385	687
Türkiye İş Bankası A.Ş.	8.352	9.400	17.752	362	403	765
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	3.825	7.189	11.014	303	395	698
TMSF'na .Devr. Bankalar	57	49	106	7	1	8
Birleşik Fon Bankası A.Ş.	57	49	106	7	1	8
Yabancı Sermayeli Bankalar	11.470	17.35	28.825	1.124	1.171	2.295
Arap Türk Bankası A.Ş.	69	77	146	11	10	21
Bank Mellat	26	11	37	1	0	1
Citibank A.Ş.	750	1.085	1.835	76	107	183
Denizbank A.Ş.	1.898	2.138	4.036	177	186	363
Deutsche Bank A.Ş.	31	33	64	20	12	32
Eurobank Tekfen A.Ş.	281	387	668	42	38	80
Finans Bank A.Ş.	3.179	5.344	8.523	266	297	563
Fortis Bank A.Ş.	1.192	2.012	3.204	117	110	227
Habib Bank Limited	3	5	8	1	1	2
HSBC Bank A.Ş.	1.827	3.139	4.966	157	162	319
ING Bank A.Ş.	1.860	2.643	4.503	160	179	339
JPMorgan Chase Bank N.A.	15	19	34	7	4	11
Millennium Bank A.Ş.	72	132	204	7	19	26
Société Générale (SA)	89	70	159	17	14	31
The Royal Bank of Scotland N.V.	26	52	78	31	13	44
Turkland Bank A.Ş.	147	187	334	26	16	42
WestLB AG	5	21	26	8	3	11
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	2.108	1.243	3.351	397	273	670
Aktif Yatırım Bankası A.Ş.	131	103	234	25	19	44
BankPozitif Kredi ve Kalkınma	105	119	224	11	5	16
Credit Agricole Yatırım Bankası	2	7	9	3	6	9
Diler Yatırım Bankası A.Ş.	7	4	11	0	1	1
GSD Yatırım Bankası A.Ş.	13	10	23	1	0	1
İller Bankası	1.265	520	1.785	170	90	260
İMKB Takas ve Saklama Bankası	74	53	127	26	21	47
Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş.	7	11	18	11	3	14
Nurol Yatırım Bankası A.Ş.	18	16	34	4	3	7
Taib Yatırımbank A.Ş.	6	4	10	5	1	6
Türk Eximbank	99	98	197	33	49	82
Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.	280	187	467	70	36	106
T. Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.	101	111	212	38	39	77

Kaynak: Türkiye'de Bankacılık Sistemi, Banka, Şube, Nüfus, Mevduat ve Kredilerin İllere ve Bölgelere Göre Dağılımı 2009, TBB-Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Rapor Kodu:YT06, Haziran

Ek:11:Bankacılık Sektör Çalışanlarının Fazla Çalışma Uygulamalarına Bakışlarının Ölçülmesi Anketi

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma Sakarya Üniv. Öğ. Üyesi Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT danışmanlığında yürütülen bir doktora tez çalışması için yapılmakta olup, anket formu “Çalışanların Fazla Çalışma Uygulamalarına Bakışlarını Ölçmek” amacıyla hazırlanmıştır. Sadece Bilimsel amaç doğrultusunda kullanılacak olan ve yanıtlarının açıklanması söz konusu olmayan bu ankette yer alan her bir ifadeye belirtilen kriterler doğrultusunda lütfen içtenlikle yanıt vermeye çalışınız. Anket sonuçları kişi ya da kurum bazında değil sektörel olarak değerlendirilecektir; bu nedenle isminizi ve çalıştığınız bankayı lütfen belirtmeyiniz. Anketimizi doldurarak zaman ayırdığınız ve akademik çalışmamıza katkıda bulunduğunuz için içtenlikle teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Ercan Akyiğit, Kenan Yıldırım, Sakarya Üniversitesi ÇEKO Anabilim Dalı

IBÖLÜM:KİŞİSEL BİLGİLER Lütfen her ifadenin yanında yer alan kutucuklara işaret koyarak veya doğrudan yanıtlayınız.

1- Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2- Yaşınız:	
3- Medeni Haliniz:	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Dul/Boşanmış
4- Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Y.Lisans <input type="checkbox"/> Doktora ve üzeri
5- Ünvanınız	<input type="checkbox"/> Yönetici/Müdür <input type="checkbox"/> Yönetmen <input type="checkbox"/> Uzman/Uzman Yrd <input type="checkbox"/> Yetkili <input type="checkbox"/> Yetkili Yrd <input type="checkbox"/> Gişe Görevlisi <input type="checkbox"/> Diğer
6- Bankanızdaki hizmet yılınız (yıl ve ay)	
7- Halen Çalıştığınız Banka Kaçınıcı İşyerinizdir ?	
8- Ortalama Aylık Geliriniz	

II. BÖLÜM:ÇALIŞILAN BANKAYA BAĞLILIK DUYGUSU Size en uygun gelen seçenekteki kutucuğu işaretleyiniz

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım Bankaya karşı aidiyet (bağlılık) duygusu taşıyorum					
2	İmkanım olsa, işimi değiştiririm.					
3	Kariyer hayatımın geri kalan kısmını Bankamda tamamlamaktan mutluluk duyarım.					
4	Bankamın karşılaştığı her problemi kendi problemim gibi hissedirim.					
5	Çalıştığım Bankaya çok şey borçluyum.					
6	Fazla Çalışma yaptırılırken, amirlerim personel seçiminde objektif davranır.					
7	Fazla Çalışmaya bırakılan personel arasında cinsiyet ayrımı yapılmaktadır.					
8	Fazla Çalışma, amirlerimin tercihlerinden değil, gerçekten ihtiyaç olduğu için yapılmaktadır.					
9	Fazla Çalışmaya katılmadığımda, amirlerimin tavrı değişmez.					
10	Fazla Çalışma yapılmadan önce çalışanların fikirleri dikkate alınır					

III. BÖLÜM:ÜCRETE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME Size en uygun gelen seçenekteki kutucuğu işaretleyiniz.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Parasal gelirim tatmin edici düzeyde olduğundan fazla çalışma ücreti ile ilgilenmiyorum.					
2	Çalıştığım Bankada Fazla Çalışma ücreti ödenmektedir.					
3	Ödenen Fazla Çalışma ücreti günümüz koşullarına göre yeterlidir.					
4	Bankamda Fazla Çalışma ücreti ödenmesi yerine, serbest zaman tanınır.					
5	Yaptığım Fazla Çalışma, gün içerisinde bitiremediğim işlerin tamamlanması şeklinde olduğu için, karşılığında ücret ödenmesini anlamlı bulmuyorum.					
6	Bu sektördeki diğer meslektaşlarım ile kıyasladığımda Fazla Çalışma ücreti tatmin edicidir.					
7	Fazla Çalışma, Bankamdaki personel azlığından kaynaklanmaktadır					

IV. BÖLÜM:İŞ-YAŞAM DENGESİ ve İŞ RANDIMANI Size en uygun gelen seçenekteki kutucuğu işaretleyiniz

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Tercihime bırakılsa, Fazla Çalışma ücreti yerine, boş zamanı tercih ederim.					
2	Fazla Çalışma ücretinin çok yüksek olması halinde, boş zamanı tercih etmem					
3	Fazla Çalışma yaptığımda kendime ve aileme karşı sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.					
4	Fazla Çalışma nedeniyle, aileme sorunlar yaşıyorum					
5	Fazla Çalışma, kişisel gelişim ve sosyal çevremle ilişkim konusunda olumsuzluk yaratmaktadır.					
6	Mevcut personele Fazla Çalışma yaptırılması yerine, yeni eleman alınması daha verimli olur					
7	Fazla Çalışma yaptığım günün ertesinde iş verimim düşüyor.					
8	Fazla Çalışma uygulaması, yönetim-çalışan ilişkisinin zayıflamasına yol açmaktadır.					
9	Fazla Çalışma nedeniyle iş motivasyonu ve hizmet kalitesinde düşüş yaşanmaktadır.					
10	Fazla Çalışma nedeniyle sağlık sorunları yaşıyorum.					

V. BÖLÜM:FAZLA ÇALIŞMA'NIN İŞ K.'NA UYGUNLUĞU Size en uygun gelen seçenekteki kutucuğu işaretleyiniz

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Fazla Çalışma, bir cezalandırma yöntemi şeklinde uygulanmaktadır.					
2	Bana göre, İş Kanunu'nda Fazla Çalışmaya ilişkin bir hüküm bulunmalıdır.					
3	Fazla Çalışma uygulaması Bankamda isteğe bağlı olarak yapılmaktadır.					
4	Amirlerimin, benim iradem dışında Fazla Çalışma'ya zorlama yetkileri vardır.					
5	Geçerli mazeretim olmasına rağmen, Fazla Çalışma'ya kaldığım oldu.					
6	Yaptığım Fazla Çalışma'nın karşılığını adil bir şekilde alırım.					
7	Fazla Çalışmaya katılmak istemeyene hoşgörü gösterilir.					
8	Fazla Çalışma,sektörün yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır.					
9	Fazla Çalışma, maliyeti azaltmak/verimi artırmak amacıyla yapılmaktadır.					
10	Fazla Çalışma yapılması için Bankamız yazılı onayımıza başvurur					

VI. BÖLÜM *Size en uygun gelen seçenekteki kutucuğu işaretleyiniz veya doğrudan yanıtlayınız.*

1. **Fazla Çalışma'ya bırakıldığınızda, ücret dışında size ne gibi olanaklar sunulmaktadır ?**
 Yemek Servis Teşekkür Yemek+Servis Hiçbir şey
2. **Bir ayda ortalama kaç gün Fazla Çalışma yapıyorsunuz ?**
 Hiç 1-2 gün 3-4 gün 5-6 gün 7 gün ve üzeri
3. **Ayda ortalama kaç saat Fazla Çalışma yapıyorsunuz ?**
 Hiç 1-5 saat 6-10 saat 11-15 saat 16 saat ve üzeri
4. **Fazla Çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin % 50 fazlası olduğuna göre, Fazla Çalışma ücretinin, normal çalışma ücretinin ne kadar fazlası olması halinde Fazla Çalışma yapmayı kabul edersiniz ?**
%
5. **Fazla Çalışma yapmasaydınız, en çok neye zaman ayırırdınız ?**
 Sosyal İlişki Aile Gezi Eğlence Dinlenme
6. **Haftalık 45 saat aşıldığında Fazla Çalışma söz konusu olduğuna göre, haftalık toplam çalışma süreniz ne kadar olursa ertesi günkü iş veriminiz olumsuz etkiler?**
 46-50 saat 51-55 saat 56-60 saat 61-65 saat Etkilemez
7. **İşten eve döndüğünüzde gündelik işlerinizle uğraşma için ne kadar süre ile dinlenme ihtiyacı hissediyorsunuz ?**
 30 dk'dan az 31-60 dk 61-120 dk 120 dk üzeri Gerek duymuyorum
8. **Sektöre göre Bankanızda Fazla Çalışma'nın nasıl uygulandığını düşünüyorsunuz ?**
 Daha fazla Aynı Daha az Fikrim yok Fazla Çalışma yapılmıyor

ÖZGEÇMİŞ

1966 yılında Ankara'da doğdu. İlk ve orta tahsilini Ankara'da bitirdi. Lisans eğitimini Orta Doğu Teknik Üniversite'nde, yüksek lisans eğitimi Türkiye ve Orta Doğu Anme İdaresi'nde tamamladı. Evli ve iki çocuk babasıdır. İngilizce bilmektedir. Halen bir bankanın şube müdürlüğü görevini yürütmektedir.