

Doç.Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Hukuk Fakültesi

Ö Z E T

Günümüzde teknolojik ve ekonomik gelişmeler, çalışma sürelerinin ergonomik belirlenmesinde, ilkin, "esnek çalışma süreleri" kavramını beraberinde getirmiştir. Buna göre, katı çalışma süreleri yerine, çalışanların işlerine daha iyi uyum gösterebilmelerini sağlayacak esnek çalışma sürelerinin kabulü zorunlu olmuştur. Diğer bir yaklaşım da, "çalışılmayan sürelerin bir başka zaman içinde kapatılması"dır. Böylece, fazla çalışma kavramı dışında tutulacak karşılayıcı çalışmalar, çalışanlara daha fazla serbest zaman bırakacak ve bu, işe uyumu sağlayacaktır. Kihayet, son bir yaklaşım, "fazla çalışma karşılığı olarak serbest zaman bırakılması"dır. Söz konusu yaklaşımların ülkemizde gerçekleştirilmesi, gerekli yasal düzenleme değişikliklerini de beraberinde getirecektir.

1. G İ R İ Ş

Günümüzdeki ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma sürelerine ilişkin alışılmış kavramların değişmesine yolaçmıştır. Ancak, durum ergonomik açıdan değerlendirilecek olduğunda, çalışma süreleri konusundaki bu değişikliklerin olumlu yönde geliştikleri söylenecektir. Kitekim, çalışma sürelerine ilişkin yeni biçimler, çalışanları yaptıkları işle uyum içine girmelerini sağlayıcı niteliktedir. Bu konuda, başlıca üç ergonomik yaklaşımın belirlediği görülür:

- Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi,
- Çalışılmayan sürelerin zaman içinde kapatılması,
- Fazla çalışmaya fazla serbest zaman bırakılması.

Ergonomi doğrultusunda gerçekleştirilen bu değişikliklerin değerlendirilebilmesi, öncelikle klasik yaklaşımların bilinmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bakımdan, aşağıda önce, genel çizgileriyle çalışma sürelerinin klasik saptanma biçimleri ve sonra da, yeni ergonomik yaklaşımlar ele alınıp, bunların ergonomik karşılaştırmaları yapılacaktır.

2. KLASİK ÇALIŞMA SÜRELERİ

2.1. Çalışma Sürelerinin Sınırlama Düşüncesi

Modern anlamdaki işçi-işveren ilişkilerinin başlangıç dönemi, işçinin sürekli çalışması gereken bir unsur olarak görüldüğü zaman kesitini anlatır. Nitekim, "ilkel kapitalizm" biçiminde adlandırılan bu dönemde işçilere, işverenin kârını artıracak bir meta gözüyle bakılmıştır. Sözkonusu dönem, özellikle çocuklar ile genç ve kadın işçilerin düşük ücretler karşılığında çok uzun sürelerle çalıştırıldıkları tarihsel örneklerle doludur. Ancak, çok geçmeden sınırsız çalışma süresi düşüncesinin, çalışanların sağlığı üzerinde yarattığı zararlar görülmeye başlanmıştır. Gerçekten, iş güvenliğinden yoksun olarak çalışan işçilerin, çok sayıda işkazasına uğraması ve bunun sonucunda, yaşamlarını yitirmeleri veya sakat kalmaları, bu dönemin karakteristik özelliğidir. Bu durumda, devlet, işçi-işveren ilişkilerine karışmak zorunda kalmıştır. Nitekim, önce İngiltere'de 1802 tarihli "Çırakların Sağlığı ve Ahlakı Yasası", çocukların gece döneminde (saat 21.00-6.00) çalıştırılmalarını yasaklamış ve günlük çalışma sürelerini, 12 saat olarak belirlemiştir. Daha sonra, Almanya'da 1839 tarihli "Fabrikalarda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına İlişkin Yasa", 9-16 yaşlarındaki işçilerin günlük çalışma süresini 10 saat olarak sınırlamış ve günde 5 saat olan okula gitme zorunluğu ile 1.5 saatlik ara dinlenmesini öngörmüştür. Nihayet, Fransa'da 1841 tarihli "Fabrika, İmalâthane ve Atölyelerde Çalışan Çocukların Çalışma Düzenine İlişkin Yasa", 8-12 yaşlarındaki işçilerin çalışma süresini, günde 8 saat olarak saptamıştır.

Sanayi kapitalizminin başlangıç dönemindeki bu ilk yasaların etkileri, ülkemizde daha geç olarak görülmüştür. Bunun da doğal nedeni, Osmanlı Devleti döneminde gelişemeyen ve dışarıya bağımlı kalamayan sanayinin durumudur. 1923 yılında İzmir'de toplanan "Türkiye İktisat Kongresi" içinde "İşçi Grubunun İktisat Esasları", 12 yaşını doldurmamış çocukların en çok dört saat çalıştırılmalarını ve tarım dışında sanayi işçileri ile diğer bütün işçiler için bir saat dinlenme süresi hariç çalışma süresinin sekiz saat olarak kabulünü öngörmüştür. 1936 yılında çıkartılan 3008 sayılı ilk İş Kanunu da, 48 saatlik iş haftası esasını kabul etmiştir.

2.2. Normal Çalışma Süresi

2.2.1. Çalışma Süresinin Düzenlenmesi

Çalışma süresinin uzunluğu, önce yasa (koruyucu mevzuat) ve sonra da, sözleşme (hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi) tarafından azami olarak sınırlanmıştır. Söz konusu sınırlar içinde kalmak şartıyla işveren, çalışma süresini kural olarak, kendisi saptar. İşveren, bu saptamayı en klasik şekliyle, yönerge hakkına dayanarak gerçekleştirir. Bu konuda, işçinin çalışma gücünü ve işyerinin gereksinmelerini en iyi bilen kişi olarak işverenin, düzenleme yetkisine sahibolduğu benimsenir. Artık, bu konuda işin ve çalışma sürelerinin, işçiye göre ayarlanması söz konusu değildir.

2.2.2. Haftalık Çalışma Süresi

Genel bakımdan çalışma süresi, haftada en çok 45 saattir. Daha önce 48 saat olan haftalık çalışma süresi, ülkemizde 1983 yılında yapılan yasa değişikliğiyle, 45 saate inmiştir. Batı Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde ise, genel olarak 40-45 saatlik sürelerin çalışma süresi olarak benimsendiği görülmektedir.

Yasa tarafından haftalık çalışma süresi olarak belirlenen 45 saat, taraflar arasındaki bir anlaşmayla, daha az bir miktara düşürülebilir. Nitekim, 48 saatlik iş haftasının geçerli olduğu dönemde yapılmış bir bilimsel araştırma, 907 toplu iş sözleşmesinden 23 ünün 45 saat ve 8 inin de, 40-42 saatlik süreleri haftalık çalışma süresi olarak kabul ettiğini belirtmektedir.

2.2.3. Günlük Çalışma Süresi

Haftada altı işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi, 7.5 saat ve Cumartesi günleri tamamen tatil edilen işyerlerinde de 9 saattir. Cumartesi günleri kısmen tatil edilen işyerlerindeki günlük çalışma süresi, Cumartesi günü çalışılan çalışma süresinin 45 saatten (haftalık çalışma süresinden) çıkartılması ve bulunacak miktarın kalan beş güne eşit biçimde bölünmesi yoluyla bulunacaktır. Bunun dışında, sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde günlük çalış-

ma süresi ise, günde 7.5 saati veya ilgili tüzükte belirtilen süreyi aşamayacaktır.

2.3. Klasik Çalışma Sürelerinin Ergonomik Uygunluğu

Günlük ve haftalık çalışma süreleri biçiminde belirlenmiş olan klasik çalışma süreleri, günümüzde ortaya çıkan ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında, birçok durumda yeterli olamamaktadır. Gerçekten, günümüzde birey, kendisine eskisine oranla daha çok serbest zaman ayırma durumundadır. Çünkü, bir yandan ekonomik ve teknolojik gelişmeler istihdamı daraltıcı etkiler yaratırken; diğer yandan da, aynı gelişmeler, sosyal ve kültürel bir varlık olarak insanın (kişinin) maddi ve manevi varlığını daha yoğun bir biçimde korumasını ve geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Klasik çalışma sürelerini içeren hukuki düzenlemeler ise, kesin sınırlamalar getirerek, çalışanların yaptıkları işe uymaları olanağını ortadan kaldırmaktadır. Diğer yandan, çalışma sürelerinin işveren tarafından kural olarak düzenlenmesi, işçinin işe yabancılaşması sonucunu yaratmaktadır. Bu da, ergonomik açıdan düşünüldüğünde, çalışma yaşamında tekdüzelik yaratmakta ve işçi, çalışma süresini belirli bir esneklik içinde ayarlayamadığı için, kendisinden beklenen verimi gösteremeyerek, genel üretimi düşürmektedir. Oysa, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı Anayasa güvencesi (Ay. m. 17/I) altında bulunan işçi, çalışma süresini belirli bir esneklik içinde kendisi ayarlayarak, çalışma yaşamını ve sosyal ilişkilerini tekdüzelikten kurtarabilmelidir. İşte, bunu da sağlayacak olan, çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin olarak benimsenen yeni ergonomik yaklaşımlardır.

3. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE YENİ UYGULAMALAR

3.1. Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi

3.1.1. Esnek Çalışma Süresi Kavramı

1960'lı yıllardan itibaren yaygınlaşan "esnek zaman" uygulaması, işçilerin işyerine zaman yönünden olan bağımlılıklarını azaltmış ve işe uyumlarını sağlamıştır. "Esnek çalışma süresi" olarak da adlandırılan yeni uygulama, bütün işçilerin blok süre olarak saptanan süre içinde işyerinde bulunup çalışmalarını öngörmekte; ancak,

blok süre öncesi ve sonrası için belirlenen esnek süre içinde işçiler, ne zaman çalışacaklarını kendileri saptamaktadır. Böylelikle, işe başlama-ara dinlenmesi- iş bitimi ve işin devam süreleri, tamamen işçinin kendi kişisel tercihinine göre belirlenmiş olmaktadır.

3.1.2. Esnek Çalışma Sürelerinin Yararları

Esnek çalışma sürelerinin kabulü, öncelikle çalışanı, büyük şehirlerin temel sorunlarından biri olan yoğun trafik akışından ve bunun yarattığı stresten uzak tutmaktadır. Böylece, yoğun trafik yüzünden işe yorgun gelme ve eve huzursuz gitme durumları için gereken ortam kaybolmakta ve bu da, işe devamsızlığı azaltıp, çalışana psikolojik bozukluklardan kurtarmaktadır. Sonra, sabah erken kalkma, aile üyelerine yeterli zaman ayıramama ve kültürel faaliyetlere katılamama gibi sorunlar da, esnek çalışma sürelerinin uygulanmasıyla ortadan kalkmakta ve bütün bunlar, işe uyumu büyük ölçüde sağlamaktadır.

3.1.3. Esnek Çalışma Süresi Uygulamasını Engelleyici Hükümler

Halen yürürlükte bulunan İş Kanunu, çalışma sürelerinin saptanması konusunda, belirli bir esneklik sağlamaktan uzak hükümler taşımaktadır. Nitekim, ara dinlenmesinin, çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin geleneği ile işin gereğine göre ayarlanması yoluyla verilmesini ve dinlenme sürelerinin, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilerine önceden belirtilecek aynı saatte uygulanacağını belirten hükümler (İş K. m. 64), çalışma sürelerine ilişkin olarak, katı düzenlemeler getirmiştir. Bunun gibi, haftalık çalışma süresinin günlere "eşit ölçüde" bölünmesini öngören düzenleme de (İş K. m. 61/II), gerekli esneklikten uzaktır. Bu bakımdan, esnek zaman uygulamasına geçilebilmesi, öncelikle belirtilen mevzuat hükümlerinden arınma sorununa bağlı bulunmaktadır.

3.2. Çalışılmayan Sürelerin Zaman İçinde Kapatılması

İşçilerin çeşitli nedenlerle çalışmak istemedikleri zamanları daha sonraki zaman içinde kapatmaları, klasik çalışma sürelerinin ayrılan bir diğer durumdur. Örnek verilecek olunursa; hafta tatili

ve genel tatil günü veya iki genel tatil günü arasında bir işgünü veya yarım işgünü yer aldığı, işçi dinlenme süresini uzatmak amacıyla, aradaki bu çalışma süresini ilerideki iş günlerinde fazla çalışarak kapatmak isteyecektir. Ancak, mevcut İş Kanunu hükümleri (İş K. m. 35) böyle bir uygulamayı fazla çalışma olarak gördüğünden, işverenin belirtilen uygulamayı benimsemesi güçleşmektedir. Oysa, işe uyumu sağlayıcı ve artırıcı nitelikteki nedenlerden biri de, çalışanın gerektiğinde ve yeterince dinlenmiş bulunmasıdır. Bu bakımdan, çalışılmayan süreleri zaman içinde kapatmaya olanak tanıyacak yeni yasal düzenlemelere olan gereksinim açıktır. Buna ilişkin, yasama hazırlık çalışmalarında ise; belirtilen durumlara ancak işçinin onayı bulunduğu takdirde geçerlilik tanınması ve zaman içinde kapatma çalışmalarının da, fazla çalışmalarda olduğu üzere, günde üç saatle (İş K. m. 35/a) sınırlanması gerektiği hususları gözden uzak tutulmamalıdır.

3.3. Fazla Çalışmaya Fazla Serbest Zaman Bırakılması

Çalışanların gereksinmelerini değerlendirecekleri serbest zamana olan düşünlükleri, fazla çalıştıkları takdirde kendilerine karşılık olarak daha fazla serbest zaman bırakılacağı düşüncesini beraberinde getirmiştir. Ancak, bu durumda fazla çalışan işçi, serbest kalacağı zamana artırmakla birlikte, zamlı ücret alamamaktadır. Böyle bir uygulamanın, gelir ve kültür düzeyleri yüksek bulunan toplumlar için geçerli olacağı açıktır. Nitekim, buna ilişkin düzenlemelerin, Almanya ve İsviçre'de yer aldığı görülmektedir. Ülkemizde ise, özellikle gelir düzeylerinin yeterli olmayışı ve fazla çalışma ücretlerine geliri artırıcı bir etken gözüyle bakılması nedeniyle, söz konusu uygulamanın çekici ve özendirici olacağı söylenememektedir.

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

4.1. Klasik çalışma sürelerinin saptanması, daha çok, mevcut çalışma sürelerinin sınırlanması biçiminde gelişmiş ve yerleşmiştir. Çalışma sürelerinin ergonomik açıdan sınırlanması, işçilerin gereğinden fazla süreyle çalıştırılmalarını önleyerek, gerek çalışanın verimini ve giderek genelde üretimi artırması ve gerekse iş kazalarını görece biçimde azaltması bakımından son derece yararlı olmuştur.

Ancak, çağımızda çalışma sürelerinin salt sınırlandırılması, ergonomik bakımdan yeterli olamamaktadır. Nitekim, günümüzde modern iş hukukuna egemen olan anlayış, çalışma sürelerinin genelde işçiler tarafından ayarlanmasıdır. Böylece, işçi, değişik çalışma sürelerinden kendisine uygun olanını seçip sosyal yaşantısını buna göre ayarlayarak, modern toplum düzeninin kendisi üzerindeki baskısını atabildiği ölçüde işiyle uyum içinde olabilecek ve tekdüzelikten kurtulabilecektir. Söz konusu uygulamanın, "işçinin kişiliğini koruma ilkesi"ne de uygun düşeceği ve çalışma şartlarını insancillaştırırmada önemli bir adımı oluşturacağı açıktır.

4.2. Çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin yeni ergonomik yaklaşımlar, daha çok Batı Avrupa'nın ileri derecede sanayileşmiş ülkelerinde ve sınırlı bazı işkollarında ortaya atılmış uygulamalardır. Ülkemize gelince; öncelikle mevcut mevzuat hükümleri, bu tür uygulamalara hukuken olanak tanımamaktadır. Bu bakımdan, ülkemiz sanayinin gelişmesiyle birlikte, söz konusu ergonomik yaklaşımları dikkate alacak esnek mevzuat hükümlerinin getirilmesi gündeme gelecektir.

K A Y N A K L A R

AKIN, O., "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası XLV-XLVII, 1-4 (1979-1981), 775-795.

EKONOMİ, M., "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, Orhim yayınları No. 2, İstanbul 1986, 173-198.

SCHREIBER, U., Die Freie Entfaltung des Arbeitnehmers, Würzburg 1973.

WEER, H., Die Ansprüche auf Freizeit und Ferien nach schweizerischem Arbeitsrecht, Bern 1976.