

ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE FAZLA ÇALIŞMA VE ÜLKE UYGULAMALARI

Kenan YILDIRIM*

GİRİŞ

Uluslararası pazarlara sunulan ürün ve hizmet fiyatlarında, ülkelerin ekonomik farklılıkları ile çalışanların iş yaşamlarında korunmasına yönelik tedbirler de belirleyici olmaktadır. İşletmeler rekabet üstünlüğü yaratmak isterken, çalışanlar da çalışma koşullarının korunması ve iyileştirilmesini arzu etmektedirler. Sosyal koruma rejimi zayıf ülkeler düşük işgücü maliyeti nedeniyle, sosyal koruması daha güçlü ülkelere göre uluslararası pazarda rekabet üstünlüğü sağladığından, bu ülkelerden daha etkin sosyal politikalar izlemeleri istenmektedir. Hızla büyüyen hizmet sektörü ile kayıt dışı istihdamın yanı sıra gerek işçi ve gerekse işverenin kendi açılarından fazla çalışma olgusunu desteklemesi fazla çalışmanın yaygın bir uygulama olmasına yol açmaktadır.

Çalışma süreleri, sanayileşme ve işsizlik oranı bakımlarından ve ayrıca çalışma saatlerini düzenleyen yasalara göre ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Bu çalışmada, ülkelerin çalışma yaşamının düzenlenmesinde etkin rolü olan uluslararası belgeler irdelenerek, her kıtadan farklı ülke örnekleri seçilmiş ve bu ülkelerdeki düzenlemeler ile gerçekteki uygulamalar kıyaslanarak incelenmiştir.

1. Uluslararası Yönergeler ve Avrupa Birliği Mevzuatında Fazla Çalışma

Çalışma yaşamını 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).

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 uluslararası ticaret, günümüzde küreselleşme boyutuna dönüşmüş olup tüm dünyayı yakından ilgilendiren bir süreç haline gelmiştir. İşletmeler

* Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümü Doktora Öğrencisi

rekabet üstünlüğü yaratmak isterken, çalışanlar ise çalışma koşullarının korunması ve iyileştirilmesini arzu etmektedirler. Ülkelerin ekonomik farklılıkları ile beraber, çalışma ilişkileri ve çalışanların iş yaşamlarında korunmasına yönelik uygulamalar olması, işgücü maliyetlerine yansımakta ve uluslararası pazarlara sunulan ürün ve hizmet fiyatlarında da farklılıklara yol açarak, uluslararası pazarlarda rekabet eşitsizliğine yol açmaktadır. 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, bu 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, uluslararası barışın uluslararası adaletin gerçekleşmesi yoluyla sağlanabileceği düşüncesi yaygınlaşmıştı. Savaştan sonra imzalanan "Versailles Barış Antlaşması" metninde de, sosyal adaleti sağlamanın, evrensel barışı sağlamak ve korumak açılarından önemi vurgulanmış, haftalık ve günlük azami çalışma süresi ile sınırlama getirilmesi ve çalışma sürelerinin düzenlenmesi gerektiğine yer verilmiştir. Antlaşmanın 427.maddesinde, sanayide çalışma süresinin günde 8, 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, eşit işe eşit ücret uygulanması ilkelerine yer verilmiştir.

Uluslararası sosyal ve 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 Versay Barış Antlaşması 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, emeğin 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; kadınların, gençlerin 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 önlemler olarak 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 Kırk Sekiz, Günlük Sekiz 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.

30 sayılı ve 1930 tarihli 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 kırk iki saat olacağı, bu sürenin ortalama dört hafta uygulanması ve postalarda sekiz saatten fazla çalışılmayacağı 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 zamanla, 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 tarih 49 sayılı Sözleşmesi'nde, otomatik makinelerle şişe imal edilen cam endüstrisinde çalışma sürelerinin indirilmesi kararlaştırılmıştır. 1936 tarih ve 51 sayılı Sözleşme, bina ve mühendislik çalışmaları konusunda çalışanların çalışma süresinin haftalık kırk saati geçmemesi ile ilgilidir. 1937 tarih ve 61 sayılı Sözleşme, Tekstil Endüstrisinde Çalışma Süresinin haftalık kırk saat olarak belirlemektedir. 1939 tarih ve 67 sayılı Örgüt Sözleşmesi'nde, 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 sınıai müesseselerde çalışma süresinin günde sekiz 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 “Sınıai 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, 153 Sayılı “Karayolu Taşımacılığında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme”de ise, çalışma süresi, sürücülerin aracın çalışır durumda olduğu sürede araç kullanarak ve işiyle ilgili yardımcı işler yaparak geçirdikleri süre olarak tanımlanırken, molasız dört saatten fazla araç kullanılmaması ve fazla çalışma dahil, azami toplam araç kullanma süresinin günde dokuz, haftada 48 saati geçemeyeceği, 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’nin 3. maddesinin (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 No’lu Cebri veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin Sözleşmesi ile, cebri veya mecburi çalışma yasaklanmış ve bu sözleşmeye imza koyan her ülke, kısa bir sürede 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 hem de Dünya’da önemli mesafe kat edilmiş olmasına rağmen, hala zorla çalıştırmanın çeşitli biçimleri yaşanmaktadır.

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 ise 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 bildirgenin 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 bir ücret alma, hakları bulunduğunu ifade etmektedir. Birleşmiş Milletlerin çalışma yaşamı ile ilgili diğer belgeleri ise; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Kadınlara Karşı Her Türü 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 alındığı düzenlenmiştir.

1.3. Avrupa Konseyi Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi’nin çalışma yaşamı ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili 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 antlaşma niteliğinde olan bu belge, 1961 yılında imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise, ancak 1989 yılında şartı onaylamıştır. Avrupa Konseyine üye ülkelerce, 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 saatlerini sağlamayı" güvence altına alınmaktadır.

Şart ILO Sözleşmelerine göre çok daha genel ve ayrıntıya inmeyen normlar oluşturmuş, günümüze kadar 1988,1991 ve 1995 tarihli üç protokol ile takviye edilmiştir. Çalışma yaşamı açısından 1988 tarihli ek protokolde; 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, on beş yaş altı çocukların çalıştırılmaması, on beş ila on sekiz 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.

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

¹ Avrupa'da ekonomik, hukuki ve siyasi bir "Birlik" yaratılması fikri; 1951 yılında Paris antlaşması 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 antlaşması 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 antlaşması ile Avrupa Birliği adını almıştır.

kazanmasıyla birlikte bu konular birlik politikası içinde önemli yer elde etmeye başlamıştır (Gümüştekin, 2006:217). Avrupa Birliği Hukukunda esneklik ve çalışma sürelerinin azaltılması konuları, çalışma süreleri konusunda en önemli konulardır.

AT Antlaşması'nın 136'ncı maddesi; "üye devletlerin, yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini, bu iyileşme sürdürülürken yaşama ve çalışma şartlarının uyumlu hale getirilmesi" hususlarına yer vermiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü de 1962 tarih ve 116 sayılı tavsiye kararı ile işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek ve istihdam olanağı sağlamak için çalışma ilişkilerinde esneklik gerektiğini belirtmiştir (Zeytinoğlu, 2006:192). Böylece, çalışma sürelerinin azaltılması 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 Antlaşmasının 118/A maddesinde² Avrupa Konseyine işçilerin sağlık ve güvenliklerini daha güçlü bir biçimde korumak için çalışma ortamının geliştirilmesi bakımından en az koşulları belirleyerek 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 şeklinde olmuştur.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili bazı esasları belirleyen taslak, AB Konseyi tarafından 23.11.1993 tarihinde 93/104 numaralı Avrupa Birliği Yönergesi olarak nitelikli çoğunlukla kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Hükümleri gerek kamu ve gerekse özel bütün sektörel faaliyetler için geçerli olacak Yönerge'de çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimleri belirlenirken, çalışma süresi ve dinlenme süresinin tanımları yapılmış, günlük asgari dinlenme süresi, ara dinlenmeleri, 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 hava, demiryolu, karayolu, deniz yolu, 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

² Avrupa Birliği Antlaşmasınının 137. maddesi

Ağustos 2004 tarihli 2003/88 sayılı yönergede önceki yönergelerde yer alan çalışma süreleriyle ilgili hükümlerde değişiklik yapılmamış olup, yeknesaklığı sağlama amacıyla önceki iki Yönerge hükümlerini birleştirmiştir (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 uygulamalarla belirlenen, 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 antlaşmalar 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 on yedinci 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 çalışmalar 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 saatleri kural olarak taraflar karşılıklı anlaşsa dahi günlük 8, haftalık 48 saati aşmaması gerekmektedir (Aydın, 2007:86).

Direktifte ayrıca; işçilere yılda en az 4 hafta ücretli izin olanağı tanınacağı, günlük en geç 6 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 çalıştırılabilecek 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 direktif 24 saatlik bir dönemde çalışanların en az 11 saat dinlendirilmeleri gerektiğini ifade ettiği, mevzuatımız da bu yönde olduğu için bu konuda 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 normları ile uyum sağladığı gözükmektedir. Direktife göre, yıllık fazla çalışma sınırı 156 saat iken, 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın günlük sınırı üç saat, yıllık üst sınırı 270 saat olarak belirlenirken, 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 getirilmiş olmasıdır. 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 17 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 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. Genel olarak AB ülkelerinin mevzuatlarındaki düzenlemeler, fazla çalışmaya ilişkin üst sınırı göstermekte ancak bu üst sınırlar birçok durumda yerini toplu pazarlık yoluyla üzerinde anlaşma sağlanan başka düzenlemelere bırakmaktadır. 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 üstü ödenmekte ve her ek saat için yapılan ödeme tedrici artırılmaktadır (TİSK,2003).

Bazı yönlerden Direktif eleştiri 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 esneklikle uygulamalarıyla ilgilenmesinin temel olarak iki nedeni vardır;dünya pazarlarında ulusal rekabet güncün 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 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 çıkarılabileceği 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 çıkarılması 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 önemli olmaktadır.

2.Dünyada Fazla Çalışma Uygulamaları

2.1.Genel

Fazla çalışma olgusuna yol açan temel iki unsur hızla büyüyen hizmet sektörü ile kayıt dışı istihdam olmaktadır. Öte yandan, fazla çalışmanın yaygın bir uygulama olması gerek işçi ve gerekse işverenin kendi açılarından bu olguyu desteklemelerinden kaynaklanmaktadır. İşçilerin 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 de sınırlı olmaktadır. Fazla çalışma, kadın çalışanlarla kıyaslandığında erkek çalışanlarda çok daha yaygındır ve 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 çok uzun bazılarında ise daha kısa yapılmaktadır. Çalışma saatleri, sanayileşme, işsizlik oranı ve çalışma saatlerini düzenleyen yasalara göre ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Gerek gelişmekte olan ülkelerde ve gerekse gelişmiş ülkelerde bu değişkenlik söz konusu olmaktadır. Gelişmiş ülkeler arasında en uzun çalışma saatlerin 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 sebeplerden başarısız olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2007 yılında elliden fazla ülkedeki 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 %22'sine karşılık gelen yaklaşık 614 milyon işçinin haftada 48 saatin üzerinde sürelerle "aşırı" çalıştığı ve bu işçilerin çoğunun geçimi için uzun saatlerle çalışmaları gerektiği belirtilmekte ve tüm dünyada imalat sektöründe ortalama çalışma saatleri 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.

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, Bulgaristan'da 41-42 saat ve en kısa olan Fransa'da 37 saattir. Dünyada ortalama olarak erkekler kadınlardan daha uzun saatler çalışırken Avrupa Birliği ortalamasında, 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 sağlandığı görülmekte ise de bu ülkelerde istihdamın en az yarısını karşılayan kayıt dışı ekonomide çalışanların yaklaşık yüzde 30'u, haftada 49 saatten fazla çalıştığı ve ticaret, otelcilik ve lokantacılık, ulaşım, depolama ve iletişim gibi kollarda çalışma saatlerinin daha uzun olduğu görülmektedir. Dünyada imalat sektörüne ilişkin ortalama çalışma saatleri haftada 35 ile 45 saat arasında iken, Kosta Rika, Peru, Filipinler, Tayland ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu süre söz konusu aralığın hayli ötesindedir. Örneğin, Türkiye'de bu süre 52,2 saattir. Araştırmada; iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi bakımından fazla çalışma sürelerinin daha düşürülmesi, işletmelerin verimliliğini de gözetecek 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 bulunulmaktadır (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 46.6 saatle birinci, Güney Kore ise 46 saatle ikinci olurken, Türkiye'nin de 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 Fransa ve Portekiz'de işçilerin 1990'a oranla yüzde 10, Almanların 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.”³

“Amerikalılar diğer tüm endüstri ülkeleri çalışanlarından çok daha uzun saatlerle çalışmaktadırlar. Üstelik bunun karşılığında sadece 12 tatil günü var ve bunun 3 gününü de genellikle kullanmıyorlar. Bazı Amerikan şirketleri uzun saatler ve hafta sonları çalışılmasını bir sadakat testi olarak görmektedirler. Ayrıca, çalışan Amerikalı kadınların doğum izinleri de kısaldı. ABD'de sürekli çalışma ve karşılığını alamama mantığı hüküm sürüyor.”⁴

Kanunlar çerçevesinde ve sözleşmelerle belirlenen iş süreçleri için referans kaynak durumundaki Evrensel Yan Hak ve İstihdam İlkeleri (Worldwide Benefit & Employment Guidelines) raporuna dayandırılan Mercer'in⁵ 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 ülkelerden bir

³ Murat Yeşildere

⁴ Prof. Jeffrey Pfeffer, Stanford Graduate School of Business öğretim üyesi

⁵ Mercer, İnsan Kaynakları Yönetimi konusunda uluslararası danışmanlık şirketidir

tanisi olmaktadır. 45 saat ile Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri'nin üzerinde çalışma periyoduna sahip Türkiye'yi Avustralya ve Kanada, 44 saati aşmamak kaydıyla Brezilya ve yine 45 saati aşmamak kaydıyla Güney Afrika izlemektedir. İngiltere, Hindistan ve Birleşik Arap Emirlikleri ise maksimum 48 saatle en yüksek çalışma saati düzenlemesi getiren 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 buyana uygulanmaktadır. 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 istenilmiştir. Bu alandaki en güçlü politika girişimi Fransa tarafından atılmış, 2000 yılı itibariyle küçük firmalar için de 2002 yılından sonra, standart haftalık çalışma süresi yasalarla 35 saat ile sınırlandırılmıştır (Bosch ve Lehndorff, 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. Buna rağmen, ödenmeyen fazla çalışma ücretleri ile ilgili istatistikler resmi kayıtlarda görünmemesi başka bir sorun oluşturduğundan, fiili çalışma saatleri ile ilgili veriler yanıltıcı olabilmektedir. 1993 yılında yapılan bir araştırmada en uzun fazla çalışma süresinin Japonya'da, en kısa fazla çalışma süresinin 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 çalışanların 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
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, Feb 2011

OECD verileri incelendiğinde; 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
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, Feb 2011

Yıllık Ortalama Fiili Çalışma Saatleri bakımından OECD verilerine göre; 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	10,0	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
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 Cum.	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 - Devamı

Ülkeler	Saat/Yıl	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
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
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 - Devamı

Ülkeler	Saat/Yıl	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
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
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
Y.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 - Devamı

Ülkeler	Saat/Yıl	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
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	3.4
	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	4.4
	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
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 - Devamı

Ülkeler	Saat/Yıl	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
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
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, Feb 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 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. Tablo diğer saat aralıklarındaki istihdamın oran bilgisi de edinilebilmektedir. (Tablo:3)

2.2. Bazı Ülke Uygulamaları

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 üzerinden hesaplanma 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

işveren yönetim hakkına girmedeği öngörülmektedir. Quebec'te, günlük olağan çalışma süresinden sonraki fazla çalışması 4 saati aşarsa veya 24 saat içinde 14 saat çalışmayı aşarsa ve haftada 50 saati aşan 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.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 belirlememekte, 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. Amerikan Hukukunda, Avrupa hukuklarının aksine, işverenlerin işçiyi fazla çalışmaya zorlayacağı kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle, işveren işçiye fazla çalışması karşılığını ödediği sürece fazla çalışmaya zorlayabileceği kabul edilmektedir (Estreicher ve Harper; 2000:955).

Çalışma saatlerini kendi belirleyen işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmayacağı hususunda haftada 455 dolardan az kazanmayan işçi başlıca görevi işletmeyi idare etmek veya düzenli ve olağan şekilde iki veya daha fazla işçiye talimat vermekse fazla çalışma ücretinden muaf tutulurken, kazancı yıllık yüz bin doları aşan işçi, istisnasız fazla çalışma ücretine 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 itibarıyla işçilerin haftada 4.6 saat fazla çalışma yaptığı ifade edilmektedir. (Poll, 2000:85). ABD’de imalat sektöründe fazla çalışma süreleri 1900’li 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 çıkarıldığı 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).

2.2.3.Arjantin

Yürürlükteki yasalar; 12 Eylül 1929 tarihli Çalışma Süreleri Yasası (Law No. 11544;20 Kasım 1962 tarihinde değişikliğe uğramıştır); 28 Ocak 1933 tarihli 11544 sayılı 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). Çalışma süresi, işçinin işverenin emrine amade olarak geçirdiği ve kendi hesabına herhangi 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 itibarıyla 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 zorlanmaktadır (Working Time Law §3). Fazla çalışma sınırı günlük 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 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 part-time çalışanları için yasaklanmıştır (Economia Argentina, 2011).

Haftalık dinlenme süresi 35 saat olup, cumartesi öğlen 13:00'den sonra başlamakta ve Pazar gününün tamamını kapsamaktadır. İşçi genel tatil günlerinde acil durumlarda veya ulusal ekonomi veya işletmelerin özel talepleri nedeniyle çalışabilmektedir. İşçi 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)

2.2.4.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 en az %20 zamlı olarak ödenmekte ancak 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaktır. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet sözleşmelerine konulacak hükümlerle fazla çalışma yapılması mümkündür (Aydoğanoglu, 2007)

17 Nisan 2009 tarihinde değişikliğe uğrayan 1 Mayıs 1943 tarihli İş Kanunu yürürlüktedir (Codification of Labour Legislation-Decreto-Lei No 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).

2.2.5.Küba

1984 tarihli İş Kanunu yürürlükte olup (Labour Code (Código del Trabajo), Act No. 49), sosyal güvenlik konularıyla ilgili 22 Ocak 2009 tarihinde değişikliğe uğramıştır. İşçilerin görevleriyle ilgili olarak iş başında geçirdikleri süre çalışma süresi, iş idaresinin yetkisi ile olağan çalışma süreleri 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 durumlarında haricinde işlerin 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 kullanılmaktadır (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).

2.2.6. Japonya

7 Nisan 1947 tarihli İş Standartları Kanunu (Labour Standards Law) yürürlükte. Günlük çalışma süresi en çok 8 saat, haftalık çalışma süresi ise en çok 40 saattir. (Labour Standards Law §32). Birayı geçmeyecek şekilde belirli bir referans döneminde yapılacak çalışmalarda hatalık 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 veya 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 (Aydoğanöğlu, 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 - %50 zamlı ödenmektedir (Japan Institute, 2011).

Japonya’da yıllık çalışma süresi 1960 yılında ortalama 2.432 saat iken, 1988 yılına gelindiğinde 2.111 saate düşmesine rağmen, haftada beş gün çalışma uygulamasının düşük 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”⁶ 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 saatleri 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 anlaştıkları 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.

⁶ Fazla çalışma nedeniyle meydana gelen ölüm anlamına gelmektedir.

Japon işçilerin bir başka sorunu da ödenmeyen genel tatil günlerinde yapılan fazla çalışmalardır. Japon işçilerin tatil günleri işçilerin kıdemlerine göre 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 (fazla çalışma nedeniyle ölüm) vakalarının giderek arttığı dünyada, Japonya dışındaki hiçbir 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 araştırmalarda işçilerin % 48'inin fazla çalışma ücretini hiç almadığını ortaya koymaktadır (Ogura, 2006:9). Japon işçiler diğer sanayileşmiş ülke işçilerinden daha fazla çalışmaktadır. Karoshi çalışma ile ilgisi olan Japonya'nın 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).

2.2.7. Kore Cumhuriyeti

28 Mart 2008 tarihinde değişikliğe uğrayan 13 Mart 1997 tarihli İş Standartları Yasası (Labor Standards Act No. 5309). 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 4 ve daha az işçinin çalıştığı işyerlerini kapsamamaktadır (Korea, 2011).

Azami iki haftalık dönemi ve günlük 8 saatlik ortalamayı 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 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 çalışmalar, 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'ı 45 saatten daha fazla, yaklaşık % 30'u 36-44 saat aralığında ve yaklaşık % 10'u da 35 saatten daha az çalıştıkları tespit edilmiştir (Fleck, 2009:22).

2.2.8. Avustralya

2009 tarihli Adil İş Kanunu (Fair Work Act) yürürlükte dir. 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. Bu saatlerin uzamasında temel faktörün karşılığı ödenmeyen fazla çalışmalar olduğu görülmektedir. Toplam çalışanların yaklaşık % 61'inin fazla çalışma yaptığı ülkede, işverenlerin baskısı nedeniyle çalışma sürelerine ilişkin yasa hükümleri zayıftır (Campbell, 2005:7,17).

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 çalışan (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 satışa 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 satışa hazır olunması sebepleriyle işverenin tek taraflı talimatıyla yaptırılan fazla çalışma günde 10 saati aşamaz (Labour Law §57). Fazla çalışmalar dahil günlük azami çalışma saati 2007 yılında 10 saat iken, 1995 yılında 11 saat idi. 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 miktarıdır (Labour Law §59). Fazla çalışma şartları tarım işçileri ve ev işçileri için uygulanmamaktadır (Labour Law §3) (Jordan Labour, 2011).

5 saatlik sürekli çalışma sonrası 30 dakika veya 6 saatlik çalışma sonrası 1 saat dinlenme 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 programını hazırlayacaktır (Labour Law §55, 56). 1995 yılında günlük dinlenme süresi 13 saat olarak belirlenmişti. 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 biriktirebilir ancak bir ayı geçmeden kullanması 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).

2.2.10.Lübnan

23 Eylül 1946 tarihli İş Kanunu yürürlükte olup (Al-jarida al-rasmiya, 1946), 26 Mayıs 2000 tarihinde (Act No. 207) değişikliğe uğramıştır. Genel günlük çalışma süresi bulunmamaktadır. Haftalık çalışma süresi 48 saattir (Labour Code §31). Aile teşebbüsleri, ev işçileri ve ticari ve sanayi sektörlerde işte çalışmayan 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, normla 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).

2.2.11.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). Söz konusu süre 1995 yılı itibariyle 44 saat idi. 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 artırılabilmesi kararlaştırılabilmektedir (Labour Relations Act §23). Yıllık çalışma saati sınırı 1.800 saattir (Labour Relations Act §24) (ILO Algeria, 2011).

Fazla çalışma istisnai olarak mutlak gereklilik arz eden hallerde yapılabilmektedir (Labour Relations Act §31). Çalışma öncesinde, işçi temsilcilerine danışılması ve Çalışma Kurulu 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 şartları toplu çalışmanın durması halinde hasar oluşacağı iş sözleşmesi ile belirlenmiş olan hallerde olmaktadır (Labour Relations Act §31). Fazla çalışma ücreti normal ücretin %50 fazlasıdır (Labour Relations Act §32). Bu oran 1995 yılı itibariyle % 25 idi. Görüldüğü

üzere, söz konusu tarihten bu yana fazla çalışma saatlerinde indirimde gidilirken, fazla çalışma ücreti de artmıştır (ILO Algeria, 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 kararlaştırılmaktadır (Labour Relations Act §22). Sürekli çalışılan işlerde en fazla 1 saat ara verilmektedir ki bunu 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 Algeria, 2011).

Hafta tatili 1 gün olup Cuma gününün 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 Algeria, 2011).

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. 21:00-05:00 arasında 8 saati aşan süreler yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır (Decree on Night Work § 5). 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 fasılalı 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 batıdır. 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 zayıfatını 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 saatleri ücreti gibi değerlendirilmektedir (Droit-Côte d'Ivoire, 2011).

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.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 öngörülemez 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 öngörülemez 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) 1995 ve 2007 yıllarında da bu süreler aynıdır. 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 verilecektir (LC.259) (ILO Russia, 2011).

2.3. Avrupa Birliği'nde Fazla Çalışma Uygulamaları

2.3.1. Genel

Çalışma süresi AB'nin istihdam şartlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale ettiği alanlardan birisini teşkil etmektedir. Direktif; 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 faaliyetler de 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 ülkeleri 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 edilen 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 ve 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.

Almanya ve Danimarka gibi ülkelerde çalışma süreleri norma 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 açıklanandan 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 koyucunun 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.

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 ortalama 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 ortalamanın 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 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. 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
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

2.3.1.1. Toplu İş Sözleşmesiyle Kararlaştırılan Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri

Tabloda 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 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 olarak, 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 0.1 saatlik küçük bir artışla 2009 yılında 38.7'ye yükseldiği anlaşılmaktadır. AB-15 ülkelerinde 2008 ile 2009 aralığında her hangi bir değişiklik meydana gelmemiş olup, 37.9 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.

2.3.1.2.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.

Tabloda 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. İlk 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. 9 ülkeyi kapsayan ikinci gruptaki ülkelerde haftalık yasal azami çalışma süresinin fiili veya kararlaştırılan çalışma saatlerine daha yakın ve bazılarında da aynı olduğu görülmektedir ki bu durum çalışma saatleri ile uygulamalarında yasanın etkin rol oynadığını göstermektedir. Ancak, bu tabloda fazla çalışma süreleri yer almadığından azami çalışma sürelerinin normal haftalık çalışma sürelerine eşit 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 bir dönemlerde haftalık çalışma saatlerinin ortalaması değişebildiğinden, Tablo-1'de verilen yasal çalışma süreleri, esnek sürelerle çalışmanın düzenlendiği bazı ülkelerde daha fazla olabilmektedir. Belirli dönemlerde ortalama sürelerin alındığı tabloda haftalık azami çalışma süreleri 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 süresi 60 saat olarak belirlenebilmektedir.

Fazla çalışmaya veya değişken saatlerle çalışmaya ilişkin kuralların bir çok ülkede karmaşık olması nedeniyle Tabloda 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.

Tabloda günlük azami çalışma süreleri yer almaktadır. Kıbrıs, İrlanda, İtalya ve İngiltere’de gece işçileri hariç günlük azami çalışma süresine ilişkin bir açıklık bulunmamakta fakat Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifinde düzenlenen günlük asgari 11 saat dinlenme süresinden hareketle, günde azami 13 saat çalışma yapılabileceği sonucuna varılabilmektedir. Avrupa ülkelerindeki haftalık çalışma sürelerine göre günlük çalışma sürelerini 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 değiştiği 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 uzaya bilmekte ancak bunun için öngörülen denkleştirme döneminde günlük 9 saatlik çalışma süresine riayet edilmesi gerekmektedir.

2.3.1.3. Haftalık Fiili Çalışma Saatleri

Tarafların anlaşmasıyla kararlaştırılan haftalık çalışma saatleri yukarıdaki tabloda verilmişti. Gerçekten haftada kaç saat çalışıldığı hakkında daha doğru bilgi elde edebilmek için fazla çalışmaların dahil edildiği işe devamsızlığın hariç tutulduğu fiili çalışma sürelerine bakmak gerekir. Aşağıdaki tabloda tam zamanlı olarak aynı işte geçirilen haftalık ortalama fiili çalışma süreleri verilmektedir. Bu rakamlar fazla çalışma saatlerini de içermekte olup ve bunların karşılığında ücret ödenip ödenmeme durumu istisna edilmiştir.

Avrupa Birliği ülkelerinde tam zamanlı çalışan işçilerin asıl işlerindeki haftalık fiil 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 bakıldığında %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 ortalamasının 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 sbu süre 3.3 saattir. 8 ülkede ise haftalık fiili çalışma süresi normal çalışma süresinden daha azdır. İtalya, Letonya, Finlandiya, Littanya, 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 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 son çeyrekleri karşılaştırıldığında AB-27, AB-15 ve Yeni üye ülkelerin ortalamaları bakımından haftalık fiili çalışma sürelerinde genel bir düşüş gözlenmekte olup, 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 bu 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.

2.3.1.4. Yıllık Çalışma Süresi

Kararlaştırılan Yıllık Çalışma Süresi yıllık izin, tatil günleri ve esneklik düzenlemelerini göz önüne aldığı daha doğru bir sonuç vermektedir.

2009 yılında taraflarca anlaşılacak 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 Üyelerdeki 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, yıllık en az çalışma saatleri ise Fransa, Danimarka, İsviçre, 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 ayırık 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
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 yansımadığı 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 Hollanda'da 45 saat ve 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.

AB'de 1998 yılında üye ülkelerde ortalama iş süresi 1660 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 Kampanyasıyla 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 Cumhuriyetinde 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 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 tablo 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. Haftalık çalışma süresinin 60 saate kadar çıkarılabilmesi imkânı getiren bireysel çekilme anlaşmalarının revize edilmiş Yönerge'nin yürürlüğe girmesinden 3 yıl sonra sona ermesi gerektiğini, zira bu durumun işyeri sağlığı ve güvenliğini zedelediğini ve iş ve aile hayatı dengesini bozduğunu savunulmuş ve Parlamento'nun 48 saatlik haftalık maksimum çalışma süresini muhafaza ederek tüm istisnaları kaldırmayı teklif eden bu görüşü kabul edilmiştir (Aktekin, 2009).

2.3.2. Bazı Ülke Uygulamaları

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 dinlenme 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 anlaşılması

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 ve süre olarak tanımlanmaktadır (Hours of Work Act §2(1)).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 süresini 10 saate çıkarılması mümkündür (Caniklioğlu, 2005:9). Ülke ekonomisindeki gelişme paralelinde, haftalık çalışma süresini sözleşmelerle, 4 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 edebilirliği 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 de bulunmamaktadır. Fazla çalışmanın işveren tarafından açık bir şekilde işçiden talep edilmesi mümkün olduğu gibi, bunun dolaylı olarak da gerçekleşmesi de mümkündür. Alman Hukukunda fazla çalışma yasal olarak tanımlanmadığından bu çalışmaların karşılığına 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 da toplam 10 saat fazla çalışmanın yapılabileceği

konusunda taraflar anlaşmışlardır. Fazla çalışma nedeniyle ortaya çıkan ücret konusunda da doğal olarak yasada herhangi bir hüküm yer olmadığından 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 işvereni 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 fazla çalışmaları için ücret talep edebilecektir.

Pazar günü çalışanlar sonraki iki hafta, resmi tatil günlerinde çalışmak zorunda kalanların 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 yapılabilir. 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, 2007). 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 günün 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 yapılabileceğini belirtilerek işverenlerin de ihtiyaçlarını gözetilmiş ve ek maliyetlerin ortaya çıkmasını 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 olmak ile birlikte bu sürenin 10 saate kadar çıkartılmasının mümkün olduğu, ancak denkleştirmenin diğer çalışanlardan farklı olarak 6 ay veya 24 haftalık bir dilim içerisinde değil de bir 1 veya 4 hafta içerisinde gerçekleşmesi gerektiği 6.maddede hükme bağlanmıştır (Hekimler, 2003). Yapılan muayene sonucunda işgörenin gece çalışmasını yerine getirmesinin mümkün olmadığı veya evinde bakımına muhtaç ve diğer aile bireyleri tarafından bakımının mümkün olmadığı, 12 yaşın altında bir çocuğun olması durumunda veya işgörenin bakıma muhtaç ve diğer aile bireyleri tarafından bakımı karşılanamayacak bir kimsenin olması halinde, işveren bu işyerinde acil bir durumun söz konusu olmadığı hallerde işgörenin, ona uygun olan gündüz bir işte çalıştırması gerekmektedir. İşverene böylelikle gece çalıştıracığı 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 bir verim 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 Antlaşması" 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). Antlaşmada çalışan eğitimi konusuna da yer verilmesinin sebebi işçilerin eğitim konusunun Almanya'da çok önemsenmesinden kaynaklanmasındır (Wilthagen, 2004:8).İşsizliği azaltmayı ve istihdamı artırmayı hedefleyen anlaşmaya göre; esnek çalışma süreleri uygulanacak, toplu iş sözleşmeleri ulusal düzeyden işyeri düzeyine çekilecek, çalışma süreleri işyeri sözleşmelerine bırakılacaktır (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 ise haftada 40 saat çalışmaktadır. Çalışma sürelerinde hızlı azalmaların yaşandığı bu dönemde, birim ücret maliyetleri çalışma sürelerinin azaltılmadığı ülkelere göre düştüğü tespit edilmiştir (Kılıç, 2003:9).

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 on iki 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 miktarı 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 otuz altı 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).

2.3.2.3. 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 (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, 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 karşılığı, 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 çıkabilmektedirler. 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).

2.3.2.4. 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).

2.3.2.5. 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 halükarda 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).

2.3.2.6. Finlandiya

Çalışma Süresi Yasası'na (Working Hours Act 605/1996) göre normal günlük çalışma süresi günlük 8, 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 edilebileceği 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 çalışmanın karşılığının ücret ödenmesi yerine serbest zaman tanınması olanaklıdır; süre hesaplaması, fazla çalışma ücretinin belirlendiği ilkeler temelinde yapılmaktadır. İşçinin haftalık asgari dinlenme süresine 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).

2.3.2.7.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 yönde Fransa hükümetinin aldığı kararın temel amacı işsizliğin azaltılması olmuştur. Fransız İşverenler

Federasyonu maliyetleri artıracığı ve rekabet gücünü azaltacağı 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 saat, haftalık 9 saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışma dahil günlük çalışma süresi 10 saati, haftalık çalışma süresi 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 uygulaması 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 arttırılması 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).

2.3.2.8. Hollanda

1980'li yıllarda Hollanda'da haftalık ortalama çalışma süresi 38 saat idi. Çalışma sürelerinin kısaltılması arzusundaki sendikaların etkisiyle 1996 ve 1997 yıllarında bazı hizmet sektöründe çalışma süreleri azaltılmış ve toplu sözleşme 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 çalışabilmesi 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 on üç 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 izin verilmiştir. Bu sayede esnek çalışma biçimleri standartlaşmış önceleri yüksek olan asgari ücret düşürülmüştür (Ekin, 1997:210). Çalışma Süreleri Kanunu, anlaşmalara dayalı ilişkilere imkan tanımakta, ayrıca 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).

2.3.2.9.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 (Aydoğanoğlu, 2007).

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 eleştirilmiştir; bunun ülkedeki uzun sürelerle çalışma geleneğine etkisi olmayacağı öne sürülmüştür (Pitt, 1994:162-172).

Genç işçilerin çalışma süresi günde sekiz, 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 süresi 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 çalışmaları dahil haftalık 44 saattir ve her sekiz işçiden biri 48 saatten fazla çalışma yapmaktadır. İşçileri uzun çalışmaya iten sebepler; fazla çalışma ücreti almak, terfi beklentisi ve daha yüksek ücretli olmalarıdır. 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).

2.3.2.10. 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. Çalışma süreleri ile ilgili olarak genellikle işletme düzeyinde ve işletmenin ekonomik durumuna bağlı olarak düzenleme yapılmaktadır (ILO Ireland, 2011).

Hafta tatili olan pazar günü çalışma yasağın 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).

2.3.2.11. 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 çalışmanın 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 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).

2.3.2.12. 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 süresinin 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).

2.3.2.13. 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 kullanılabileceğini öngörmüş bulunmaktadır (ILO Switzerland, 2011).

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, fazla

çalışmanın ise 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 (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 (Aydoğanolu, 2007). 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).

2.3.2.15. 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. 8.3.1994 tarihinde 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. 8.3.1994 tarihinde 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. Sadece aile bireylerinin gönüllü olarak çalıştığı şirketler dışında pazar günleri çalışma yasağı uygulanmaktadır (ILO Luxembourg, 2011).

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 sürelerinin 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, devamı süreklilik gerektiren işlerdeki ve postalar halinde yapılan çalışmalara istisnai olarak müsaade edilmektedir (ILO Portugal, 2011).

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). 2007 yılında da çalışma süresi aynı idi. Prensipte 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). 2007 tarihinde de süreler aynıdır. İşçinin kabul etmesi ve iş müfettişleri veya ilgili yetkili birime haber verilmesi koşuluyla, sağlık sektöründe fazla çalışmalar dahil azami 56 saatte kadar çalışma yapılabilmektedir. 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 temsilcinin 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 on beş 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).

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Çalışma yaşamının gelişmesinde çalışanların yararının gözetilmesi ve korunmasına yönelik ilke ve kuralları içeren, uluslararası kuruluşlarca kabul edilen sözleşme ve kararların önemli etkisi olmuştur. Günümüzdeki çalışma koşullarına uzun süren mücadeleler ile ulaşılmış ve kabul edilen söz konusu nitelikteki belgeler bu hakları koruma altına almaya öncülük ederek, evrensel anlamda ortak çalışma süreleri düzeninin oluşmasına katkıda bulunmuşlardır. Kabul gören çalışma standartları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa

Birliği'nin ilke ve kararları bulunmaktadır ve bu kuruluşların temel hak ve özgürlükler konusundaki norm ve politikaları arasında büyük benzerlikler söz konusudur.

İşletmeler rekabet üstünlüğü yaratmak isterken, çalışanlar ise çalışma koşullarının korunması ve iyileştirilmesini arzu etmektedirler. Ülkelerin ekonomik farklılıkları ile beraber, çalışanların iş yaşamlarında korunmasına yönelik uygulamalar, işgücü maliyetlerine yansımakta ve uluslararası pazarlara sunulan ürün ve hizmet fiyatlarında da farklılıklara yol açarak, uluslararası pazarlarda 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, bu zafiyetin giderilmesine yönelik olarak bu açıdan rekabet avantajı olan ülkelerden daha etkin sosyal politikalar izlemelerini istemektedirler. Böylece, uluslararası çalışma normlarına duyulan gereksinimin temelinde, eşit rekabet koşullarını sağlamak düşüncesi etken olmuştur. Ayrıca, işçi ve çocukların sağlıklarını korumak amacıyla çalışma sürelerini sınırlamaya yönelik politik ve sendikal baskıları ile ahlaki ve insani yaklaşımlar ile kalıcı barışa katkı sağlamak düşüncesinin de payını unutmamak gerekir.

Çalışma yaşamı ile ilgili konularda sosyal diyalog uygulamasına önem veren AB'nde, çalışma süresi yaşamsal öneme sahiptir ve AB'nin istihdam şartlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale ettiği alanlardan birisini teşkil etmektedir. Çalışma sürelerine ilişkin AB'nin 2003/88 sayılı Direktif işçi sağlığının ve güvenliğinin korunması için gerekli asgari düzenlemeleri içermekte olup, amacı azami çalışma saatlerini sınırlandırarak iş sağlığı ve güvenliğinin koruma altına alınması ve işsizliğin azaltılmasına katkı yapmasıdır.

Söz konusu 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 süreleri ilişkin düzenlemelerde devletler genellikle haftalık çalışma sürelerinin üst sınırlarını belirlemekte; bunun haftanın günlerine dağıtımı, ihtiyaçlar çerçevesinde taraflara bırakılmaktadır. 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. AB ülkelerinde genel eğilim fazla çalışma süreleri dahil 48 saat uygulamasının aşılması yönündedir ve fazla çalışma için yapılan ek ödemelerde ülkeler arasından büyük farklılıklar görülmemektedir.

Sanayi devriminin ağır koşullarından sonra çalışma sürelerindeki kademeli azalış işçi – işveren mücadeleleri ve işçiyi koruma amaçlı sosyal politikaların oluşumu ile birlikte yol gösterici nitelikteki uluslararası belgelerin benimsenerek ülkelerin mevzuatlarında yer almasının yanı sıra teknik ve ekonomik ilerlemeden de kaynaklanmıştır. Bununla birlikte, hızla büyüyen hizmet sektörü ile kayıt dışı istihdam dünyada fazla çalışma olgusunu teşvik eden en önemli unsurlardan ikisi haline gelmiştir. Ayrıca, fazla çalışmanın yaygın bir uygulama olması gerek işçi ve gerekse işverenin kendi açılarından bu olguyu desteklemelerinden de 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.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2007 yılında elliden fazla ülkedeki çalışma saatleriyle ilgili yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, dünyadaki işgücünün % 22'si haftada 48 saatten fazla süreyle çalışmaktadır. Çalışma süreleri gerek gelişmekte olan ülkelerde ve gerekse gelişmiş ülkelerde sanayileşme ve işsizlik oranı bakımlarından ve çalışma saatlerini düzenleyen yasalara göre ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde çalışma sürelerinin düşürülmesi, işçilerin fazladan gelir elde edebilmesi için uzun saatler çalışmaya yönelmesi ve fazla mesainin işverenler tarafından üretimi artırıcı olarak sıklıkla uygulanıyor olması kayıtdışı istihdamın yaygınlığı gibi sebeplerden başarısız olmaktadır. Dünyada ortalama olarak erkekler kadınlardan daha uzun saatler çalışırken Avrupa Birliği ortalamasında, aradaki fark ortalama 3 saattir. Genel olarak, 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 çalıştığı görülmektedir. Fazla çalışma özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu sanayi sektörlerinde yoğunlaşmaktadır.

Fiiili çalışma süreleri kararlaştırılan sürelerin üzerinden kalmaktadır. Üstelik, yasal çalışma süresini aşan kısmın bildirimden kaçınılması istatistiklere yansımadağı için fazla çalışmalar konusundaki aşırılığı gölgelemektedir. Kayıt dışı istihdamın ağırlıklı olduğu ülkelerde, haftalık ortalama çalışma süresi 50 saati aşarken, kayıtlı istihdamda ise yapılan fazla çalışmaların bildirilmemesi yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekonomi ve endüstri ilişkileri gelişmiş ülkelerde dahi fazla çalışma karşılığının verilmemesi 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 gözeterek şekilde çalışma sürelerine yasal olarak makul sınırlamalar getirilmesi, belirtilen sürelerle uymayanlara caydırıcı cezai müeyyideler uygulanması ve çalışanların iş-yaşam dengesini koruyacak ve ailelerine yeterince zaman ayırmalarını sağlayacak önlemlerin alınması, çalışma sürelerinde insana yakışır şartların gerçekleştirilmesine yol açacaktır.

KAYNAKÇA

- AKTEKİN, Şeyda, (2009), "Çalışma Süresi Yönergesi Revizyonuna Avrupa Parlamentosu'ndan Kırmızı Kart", **MESS**, Ocak Sayısı
- AKTEKİN, Şeyda, (2006), "Karar İncelemeleri", **MESS Sicil Dergisi**, Sayı:1, Mart.
- ALPER, Yusuf ve KAYA, Pir Ali (1995) **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- ALTAN, Ö. Zühtü ve ŞİŞMAN, Yener ve TONUS, Özgür ve UÇKAN, Banu, (2004), **Uluslararası Çalışma Normları**, Anadolu Üniv. Yayın No: 1566, Eskişehir.
- ASTARLI, Muhittin (2008a), **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara.
- 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
- AYDINLI, Fulya (2007), **Kurumsal Teori Açısından İnsan Kaynakları Yönetiminde Farklılık ve Benzerlikler ve Konuya İlişkin Bir Araştırma**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul
- AYDOĞANOĞLU, E. (2007), **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensel Basım Yayın, İstanbul.
- AVRUPA KOMİSYONU, (2004), **European Employment Observatory Review**, (Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü)
- BOWERS, John (2000), **Employment Law**, Blackstone Press
- CANİKLİOĞLU, Nurşen, (2005) "4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", **Toprak İşveren Dergisi**
- BLANPAIN, Roger (2006), **European Labour Law**, Kluwer Law International, Netherlands,
- BOSCH, Gerhard and LEHNDORFF, Steffen (2001), "Working time reduction and employment: Experiences in Europe and economic policy recommendations", **Cambridge Journal of Economics**, No.25, pp.209-243;
- BÖCKERMAN, Petri (2002), "Overtime in Finland", **Finnish Economic Papers**, Volume 15, Number 1, Spring pp.36-55
- 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
- CENDEL, Tankut (1999), "Esneklik Uygulamaları ve Türkiye", **Mercek**, S.15, Temmuz , ss. 25-32

COLLINS, Hugh (2003), **Employment Law**, Oxford University Press, 2003

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.

EKİN, Nusret (1997), **Küresel Bilgi Çağında Eğitim-Verimlilik-İstihdam**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:43 Mega Ajans, Haziran.

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.

ESTREICHER, Samuel and HARPER, Michael C. (2000), **Cases And Materials On Employment Discrimination And Employment Law**, American Casebook Series.

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,(1994) "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi", **Çalışma Hayatında Esneklik Semineri**, İzmir.

FAJERTAG, L. (1999), **Labour Flexibility in Germany: The Impact of Recent Reforms**, European Commission

FALKNER, Gerda ve TREIB, Oliver ve HARTLAPP, Miriam ve LEIBER, Simone (2005) **Complying with Europe: EU Harmonization and Soft Law in the Member States**, Cambridge University Press, New York,

FLECK, Susan E. (2009) "International Comparisons of Hours Worked: An Assessment of the Statistics", **Monthly Labor Review** May 2009

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.

GÜRBÜZ GÜNGÖR, Esin (2009), "İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma İçin İşçinin Onayı", **Ege Akademik Bakış** 9(4) 2009, ss.1545-1589

HEKİMLER, Alpay (2005), 2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya'da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları, **Çalışma ve Toplum Dergisi**,1 , ss.89-142

HEKİMLER, Alpay (2003), "Federal Almanya'da Çalışma Süreleri Yasası", **TİSK Dergisi**, Şubat

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.

HROMADKA Wolfgang und MASCHMANN Frank, (2005), **Arbeitsrecht, Band I, Individualarbeitsrecht**, 3. Auflage, Springer, Verlag.

- HUYS, Rik (2008), "The transformation of work? A quantitative evaluation of change in work in Belgium", **WORKS-Work organisation and restructuring in the Knowledge Society**, Project no. CIT3-CT-2005-006193
- KILIÇ, Cem, (2003), "Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri", **Kamu-İş, İş ve İktisat Dergisi** C:2, S:7.
- KOSSORIS, Max D. (1941), "Hours and Efficiency in British Industry", **Montly Labor Review**, Bureau of Labor Statistics, pp.1337
- KUŞKAYA, Zeynep, (2008), **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Y.Lisans Tezi, Kocaeli Ün., 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.
- MAYNE, Susan and MALYON, Susan (2001). **Employment Law in Europa**, London
- MC GAUGHEY, William, **A Shorter Workweek in the 1980s**.
- 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
- NODA, Susumu (2006), "Legal Issues on Long –Term Leave:Conflicting Structure of Leave Benefits" **Review**, Volume:3 Number:3, Special Edition, pp.54-73
- OGURA, Kazuya (2006), "Contemporary Working Time in Japan-Legal System and Reality", **Japan Labor Review**, Volume:3 Number:3, Special Edition pp.5-22
- ÖZER, Zerrin (2006), **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**, Y.Lisans Tezi, Marmara Ün. SBE, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Erdem, (2006), **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve İspat Araçları**, İstanbul.
- ÖZER, Zerrin (2006), **Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları**, Y.Lisans Tezi, Marmara Ün. SBE, 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
- POLL, Harris (2000), "Americans Working More: Playing Less, The Harris Survey", **Monthly Labor Review**, March
- SARGICI, Ebru Yeşim, (2006), **Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Y.Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.
- SELWYN, Norman (2006), **Law Of Employment**, Oxford.
- SHIMOMITSU, T. and LEVI. L. (1992), "Recent Working Life Changes in Japan", **The European Journal of Public Health**, 2(2) pp.76-86
- SOYER, Polat (2004), "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, Sayı:3. ss.797-808.
- ŞEN, Sebahattin (2000), "Esnek Üretim ve Esnek Çalışma", **TÜHİS İş ve İktisat Dergisi**, Mayıs, ss.51-66

- TİSK, (2003), “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”, TİSK Yayınları, No:231.
- TİSK, (2001), **Avrupa’da Esneklik Uygulamaları**, TİSK Yayınları, 1. Baskı, İstanbul
- TİSK, (1999), **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK Yayınları, No:190, Ankara.
- TUNCAY, A.Can, (2004), “Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu”, **AB - Türkiye & Endüstri İlişkileri**, Beta Yayınevi, İstanbul ss.45-79
- 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.
- UÇKAN, Banu (2002), “ Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”, **ÇMİS, Çimento İşveren Dergisi**, Kasım, C.16, S.6
- 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.
- YAVUZ, Arif (1999) “Çalışma Süresi Esnekliği ve Türleri”, **Mercek Dergisi**, Yıl:4, Sayı:15, Temmuz s.88-96.
- 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.
- ZEYTİNOĞLU, Emin, (2006), “İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanununa Çeşitli Yansımaları”, **İstanbul Ticaret Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl 5, Sayı 10. ss.191-202.

İNTERNET KAYNAKLARI

- AUSTRALIAN GOVERNMENT COMMONWEALTH LAW, (2011), 10.03.2011,[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)
- ÇOBAN, Tonguç, (2005), “Yeni AB Üyesi Ülkelerde Çalışma ve İstihdam Koşulları”, www.sendika.org, 25 Nisan 2005
- DROIT-AFRICA- COTE D’IVOIRE, (2011), “Fildişi Sahilleri İş Kanunu, 10.03.2011,http://www.droit-afrique.com/images/textes/Cote_Ivoire/RCI%20%20Code%20travail.pdf, (Droit-Côte d’Ivoire, 2011)
- EIRO, (2009), Working time developments – 2009, (erişim:30.03.2011), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004039s/tn1004039s.htm>,
- EIRO, (2003), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/tn0302101s.htm>,
- ILO, ORGNIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE CUBA, (2011),http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsan jose/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/F97DZA01.htm> OrdinanceNo. 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)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-GERMANY, “10.03.2011 <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzsg/gesamt.pdf>, “Almanya Çalışma Süreleri Kanunu, (ILO Germany, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-AUSTRIA, “10.03.2011,
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>,”A vusturya 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/travail/database/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-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-UK, “10.03.2011
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_isn=71759 “İngiltere Çalışma Süreleri Kanunu, (ILO UK, 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-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/fr/rs/8/822.11.fr.pdf>, “İsviçre İş Kanunu, (ILO Switzerland, 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/a149.pdf#page=2>, “Lüksemburg İş Kanunu, (ILO Luxembourg, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-PORTUGAL, “10.03.2011, http://www.inst-informatica.pt/v20/legislacao/docs/Lei99_2003-27Ago-CodTrabalho.pdf “Portekiz İş Kanunu, (ILO Portugal, 2011)
- ILO CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT-SLOVAKIA, “10.03.2011 <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzsg/gesamt.pdf>, “Slovakya İş Kanunu, (ILO Slovakia, 2011)
- ILO, (2007): “Dünyada Çalışma Saatleri: Her Beş İşçiden Biri Aşırı Uzun Çalışıyor”, Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi, Newsletter, No:3, Ağustos, s.5-6,
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm>
- DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA (2011), “Kanada İş Kanunu”, <http://laws.justice.gc.ca/en/L-2/index.html>, 10.03.2011, (Justice Canada, 2011)
- HABERTÜRK, (2010), Türkiye Çok çalışmada Bronz Madalya Aldı, 28.03.2010
<http://haberliginc.blogcu.com/etiket/t%C3%BCrkiyede%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20saatleri>
- JORDAN MINISTRY OF LABOUR, (2011), Ürdün İş Kanunu, 10.03.2011,
<http://www.mol.gov.jo/Portals/1/labor%20law%20english.pdf>, (Jordan Labour, 2011)
- 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)
- MERCER, (2009), “Haftalık Çalışma Saatleri Analizi”, İstanbul, 24 March 2009
<http://www.mercer.com.tr/summary.htm?siteLanguage=1033&idContent=1358350>
- 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).
- OECD Statistics (Feb 2011), **OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond The Jobs Crisis**,
<http://www.oecd.org/dataoecd/26/47/45593345.pdf>, ISBN 978-92-64-084681 © OECD 2010,
(Erişim:01.02.2011)
- 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)
- THE JAPAN INSTITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING, (2001),
http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj_law1-rev.pdf, 10.03.2011, “Japonya İş Standartları Kanunu”, (Japan Institute, 2011)

TEKİNAY, N. Aslı (2005), "Geç Saate Kadar Çalışmak Doğru Mu ?", Capital Şubat Sayısı, http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=1927

US DEPARTMENT OF LABOR (2011), ABD Adil çalışma Standartları"
<http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>, 10.03.2011 (US Labor, 2011)

WILTHAGEN, Ton (2004) "Balancing Flexibility And European Labour Markets",
<http://www.tilburguniversity.nl/faculties/frw/research/schoordijk/flexicurity/publications/papers/fxp2004-10-wilthagenser.pdf>, (15/10/2006).

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