

# AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞ SÜRESİNİN DÜZENLENMESİ VE TÜRKİYE

Prof. Dr. Zeki ERDUT

Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.

## GİRİŞ

Avrupa Birliği (AB.)'nin kuruluşu ve işleyişi üye ülke ekonomilerinin "bütünleşme"sine dayanmaktadır. Bu anlamda, ekonomik bütünleşmenin kendine özgü sosyal koşulları gerektirdiğinde kuşku yoktur. Gerçekten, AB.'nde rekabetçi bir ekonomik büyüme modelinin tamamlayıcısı olarak kendine özgü bir sosyal politikanın oluşturulması öngörülmüştür<sup>1</sup>. Sosyal politika oluşturulurken üye ülkelerdeki sosyal mevzuat ve uygulamalar dayanak olarak alınmış<sup>2</sup> ve bu tamamlayıcı yaklaşım demokratik bir toplumun işleyişinin temeli olarak benimsenmiştir. Bu anlamda, AB.'ne tam üyelik sürecinde Kopenhag ölçütlerini yerine getirmek üzere yasal düzenlemeler yapmış olan aday ülke Türkiye'de de bu esasların bilinmesinde yarar vardır.

AB.'nde sosyal politikanın temel amaçlarından biri de iş ve yaşam koşullarını iyileştirmektir (AB. Ant. m. 136). Bu iyileştirme aralarında iş sağlığı

ve güvenliği önlemlerinin de yer aldığı bir dizi düzenlemeye konu oluşturmaktadır. Bir başka deyişle, AB.'nde iç pazarın kuruluşu ve işleyişi çerçevesinde çalışanların iş koşullarının düzenlenmesine ilişkin ilke ve kurallar benimsenmiştir. Bu anlamda, İş Süresinin Düzenlenmesine İlişkin 23 Kasım 1993 gün ve 93/104 sayılı Yönergenin<sup>3</sup> çalışanların iş koşulları bakımından incelenmesi anlam ve önem taşımaktadır. Gerçekten, AB. bütünleşme sürecini tamamlamak; küreselleşmenin getirdiği zorunluluklarla başa çıkmak ve genişleme sürecinin gereklerini yerine getirmek durumundadır. Bu anlamda, iç pazarda çalışanların iş ve yaşam koşullarını iyileştirmek için "gelişmede eşitlik" yaklaşımı ile dış pazarlardaki "tabanda birbirine denk hale getirme" anlayışı arasında bir tercihte bulunmak yerine, ekonomik ve sosyal gerekleri bağdaştıracak çözüm arayışları içine girilmelidir. Bu çözüm arayışları, ekonomik ve sosyal eklemlenmede yeni

<sup>1</sup> Sylvie HENNION-MOREAU, "L'influence du droit social communautaire sur le droit interne," Droit Social. No. 7/8, juillet-août 1992, s. 736.

<sup>2</sup> Philippe MARTIN, "Le droit social communautaire: droit commun des Etats membres de la Communauté européenne en matière sociale?" Revue trimestrielle de droit européenne. No. 4, octobre-décembre 1994, s. 612.

<sup>3</sup> JOCE, No. L 307, 13/12/1993. Yönerge 23 Kasım 1996 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

tercihleri zorunlu kılarken, üye ülkelere göre pek çok bakımdan geri durumdaki aday ülkelerin sosyal politika alanındaki sorunlarının çözümünde topluluk müktesebatının önemini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede çalışma koşullarının düzenlenmesinde esneklik ve kuralsızlaştırma eğiliminin kendini göstermesi şaşkırtıcı değildir.

### A. İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi

AB. düzeyinde iş ve yaşam koşullarını iyileştirmek için getirilen düzenlemelerin iki yönlü bir amaca yönelik olduğu bilinmektedir. Bir yandan ulusal sosyal mevzuatların içerdiği yükümlülükler arasında varolan farklılıkların haksız rekabete yol açmasını önlemek, diğer yandan iç pazarda çalışanların benzer korumadan yararlanmasını sağlamak istenmiştir<sup>4</sup>. Bir başka deyişle, sosyal politikada sağlanacak eşitlik, işletmeler arasında rekabet koşullarını eşitlemenin en güvenilir yollarından biri olarak düşünülmüştür.

#### 1. Kavram

İş süresinin düzenlenmesi (ya da sınırlandırılması) çalışanların sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanmasının yollarından biridir. Bu sayede iş ve yaşam koşulları da

iyileştirilebilir. Çünkü, iş süresinin kısaltılması hem çalışanların refahını artırmaya, hem de nominal ücrette bir değişim olmadan daha uzun bir dinlenme süresine kavuşarak işletmelerin verimlilik ve gelir artışlarından yararlanmalarına olanak tanıyabilir.

Bu genel anlatımı AB.'nde iş ve yaşam koşullarını iyileştirme amacına dayanak oluşturan iş süresinin düzenlenmesi ve çalışanların dinlenmesine ilişkin hukuksal düzenlemeler ve bunların uygulamaya konulmasında yararlanılan yöntem bağlamında değerlendirmek gerekmektedir.

#### 2. Hukuksal Dayanaklar

AB. hukukunda iş ve yaşam koşulları Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET.) Antlaşmasının 117 ve 118. maddelerine dayanılarak iyileştirilmek istenmiştir. AB. Antlaşmasında da yer alan bu iki hükmün (m. 136 ve 137) içeriğinin sınırlı olduğu bilinmektedir.

Gerçekten, AB.'nde çalışanların iş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesinin "gelişme içinde eşitlenmesi"ne olanak tanıyarak hızlandıracak olan "ortak pazarın işleyişi"dir (AB. Ant. m. 136).

Ayrıca, Komisyon sosyal alanda araştırmalar yapacak, tavsiye ve görüş bildirerek üye devletler arasında sıkı

<sup>4</sup> Nicolas VALTICOS, Droit international du travail. X ème édition, Dalloz, Paris, 1983, s. 146.

işbirliğini sadece hızlandıracaktır (AB. Ant. m. 137).

Bu iki hüküm çalışanların sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması bakımından doyurucu biçimde düzenleme yapma olanağı tanımamaktadır<sup>5</sup>. Bu konuda tek çıkış yolu, üye ülkelerde farklılıkları iç pazarın işleyişine engel oluşturabilecek mevzuatların yaklaştırılmasının hukuksal temeli 94. maddeye başvurulabilmesidir.

Bununla birlikte, iş ve yaşam koşullarını iyileştirebilmek için 94. maddeye dayanarak yönergelerin hazırlanması: üye ülkelerin oybirliğini gerektirdiği, yönergenin hazırlanabilmesi için iç pazarın işleyişi üzerinde doğrudan bir yansımanın bulunduğu kabul edilmesi ve yasama usulünün tamamlanması için gerekli olan süre ile teknik gelişmelerin hızı arasındaki uyumsuzluklardan ileri gelen güçlükler 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi ile AET. Antlaşmasının gözden geçirilmesine neden olmuştur<sup>6</sup>.

Bu anlamda, AET. Antlaşmasına 100A (AB. Ant. m. 96) ve 118A (AB. Ant. m. 137) maddeleri eklenmiştir. Bu iki hüküm Konseyin yönergelerin kabulünde bundan böyle nitelikli çoğunlukla karar almasına olanak tanımıştır. Öğretide,

118A (AB. Ant. 137.) maddesinin iş sağlığı ve güvenliği alanında 117 ve 118. maddelerin hukuksal boşluğunu doldurma olanağı tanıdığı ileri sürülmüştür<sup>7</sup>.

Üye devletler, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için, özellikle çalışma ortamını iyileştirmeyi sağlarlar ve bu alanda varolan koşulların gelişme içinde uyumlulaştırılması amacına yönelirler" (m. 137/1).

Bu hükme dayanarak 23 Kasım 1993 gün ve 93/104 sayılı İş Süresinin Düzenlenmesine İlişkin Yönerge hazırlanmıştır<sup>8</sup>.

Öte yandan, 118A maddesiyle "bu yönergelerde küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulması ve gelişimini engellemesi olası idari, mali ya da hukuksal kısıtlamalar getirmekten kaçınılır" hükmü de getirilmiştir. Bu düzenleme Topluluk düzeyinde işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve kuralsızlaştırma politikasının benimsenmesi olarak da yorumlanmaktadır<sup>9</sup>.

İş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesinde 136. madde mevzuatları "uyumlulaştırma" ve "yaklaştırma" gibi iki referansı

<sup>5</sup> Sylvie SIFFERMANN, "Réglementation communautaire et pratique de l'inspecteur du travail: influences des directives sociales et économiques (art. 118/A et 100/A)," Droit Social. No. 1, janvier 1993, s. 33.

<sup>6</sup> A. k., s. 33-34.

<sup>7</sup> A. k., s. 34.

<sup>8</sup> CJCE. Aff. C-84/94 Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord c/ Conseil de l'Union européenne. Cour de Justice des Communautés Européennes, JOCE c-9 de 11 janvier 1997, s. 10.

<sup>9</sup> Elian VOGEL-POLSKY, "L'Acte unique ouvre-t-il l'espace social européen?" Droit Social. No. 2, février 1989, s. 183.

kapsamaktadır. 137. maddede ise "mevzuatların uyumlulaştırılması"na yer verilmiştir<sup>10</sup>.

### 3. Yöntem

AB.'nde iş koşullarının düzenlenmesinde benimsenen yöntem araştırılırken, öncelikle topluluk sosyal hukukunun özelliklerine ve bütünleşme sürecinde geçirdiği değişime değinilmelidir. Ardından, 93/104 sayılı Yönergenin dayanağı olan 137. maddede benimsenen mevzuatların uyumlulaştırılması yöntemi açıklanmalıdır.

Öncelikle, AB.'nde sosyal politika üye devletlerin yetkisine bırakılmış olup, Topluluk kuruluşları salt yasa önerme yetkisine sahiptir<sup>11</sup>.

Bu anlamda, topluluk sosyal hukuku, üye devletlerin sosyal sistemlerinin ortak hukukundan çok, ortak işgücü piyasasının hukukudur. Uluslararası özelliği nedeniyle özerk ve türü kendine özgü bir oluşumdan doğan ulusal hukukları bütünleştirici etkilere sahip bir ortak hukuk söz konusudur. Bir başka deyişle, Avrupa sosyal hukuku ulusal hukukların çeşitliliğini kapsamakta, aynı zamanda kendine özgü değer yargılarını içermekte ve özerk bir hukuk sistemi içinde birbirine yaklaştırmayı öngörmektedir<sup>12</sup>.

Tek Avrupa Senedi'nin yürürlüğe girişine kadar Avrupa sosyal hukukunda "kamu müdahalesi" anlayışının egemen olduğunu belirtmek yanlış olmaz. Gerçekten, AB.'nin sosyal politikasında bir dönüm noktası olarak nitelendirilen 1974 tarihli Sosyal Eylem Programı ile çalışanların iş ve yaşam koşullarını iyileştirme amacı aşılılarak, "korunmaya muhtaç" kesimler yararına müdahale önerilmiştir<sup>13</sup>.

Sosyal uyumlulaştırma üye devletlerin Topluluğun desteğiyle sağladıkları bir dinamiktir. Sosyal uyumlulaştırmanın amaçları pazarın işleyişini düzenleme perspektifi içinde iş ve istihdam koşullarının eşitlenmesiyle özetlenebilir. Bununla birlikte, bu eşitleme dinamiğinin ulusal mevzuatların tekdüzeleştirilmesine yol açmadığı da açıktır; topluluk sosyal hukukunun uygulamasının sonuçları ortak bir işgücü piyasasında yer alan ekonomik aktörlerin eşitliğini artırma eğilimi taşıdığı ileri sürülebilir.

İş hukukunda asgari hükümlerin kabulü çalışanların korunması bakımından geri durumda bulunan üye ülkelerde iş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini sağlamaya elverişliyse ortak işgücü piyasasının herhangi bir kuralının iç pazarda rekabet koşullarını düzeltme etkisine sahip olacağına kuşku yoktur.

<sup>10</sup> A. k., s. 183-184.

<sup>11</sup> A. k., s. 183.

<sup>12</sup> MARTIN, s. 611-612 ve 630.

<sup>13</sup> VOGEL-POLSKY, s. 13.

Bu bağlamda, sorun üye ülkelerin işletmeler arasındaki rekabet, istihdamın sürekliliği, ekonomik bunalımın yol açtığı bütçe kısıtlamaları ve Topluluk hukuk metinlerinden doğan yükümlülükler gibi gerekçelerle kendi sosyal mevzuatlarını temel alarak eşitleme eğilimi içine girmeleridir. Bununla birlikte, Topluluk düzenlemelerinde Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda salık verilmiş olan "geriletme" hükmünün konulduğunu, "yönergenin uygulamaya konulmasının çalışanların korunması genel düzeyini geriletme için geçerli bir gerekçe oluşturmayacağını" belirten hükmü özellikle vurgulamak gerekir. Bu tür bir formül kuralsızlaştırma eğilimlerine karşı etkin bir savunma aracı oluşturabilir<sup>14</sup>.

Diğer aday ülkeler için olduğu gibi, Türkiye'nin AB'ne tam üyeliği sonrasında ortak işgücü piyasasına katılım gerçekleşecek ve dolayısıyla "geriletme" hükmü gözetilerek mevzuatların yaklaştırılması gerekecektir.

Topluluğun oluşumu ekonomik liberalizmin değer yargıları bütününden esinlenmiştir. Topluluk hukuku oluşturulurken, pazarın değer yargılarına, özellikle malların, kişilerin, hizmetlerin ve sermayelerin serbest dolaşımına hemen hemen varoluş koşulu olarak güvenilmiştir. (Dolaşım serbestisi (si) ilkesinin doğal sonucu soyut

ve bireyci biçimde anlaşılan eşitlik: meşru bir rekabetin koşullarını yaratacak biçimde ekonomik aktörlerin kendi aralarında eşitliğini güvence altına almak söz konusudur.

Bu genel anlayış herhangi bir uygulamanın kendine özgü yanlarından vazgeçmeksizin topluluk hukukuna nüfuz etmiş gibi görünmektedir. Böylece, sosyal alan her şeyden önce Avrupa pazarının sadece bir örnek yüzünü oluşturan ortak işgücü piyasası prizması içinde ele alınmıştır. Pazarın değer yargılarından ve özellikle bireysel işlem eşitliği ilkesinden derinden etkilenen bir Avrupa normatif modeli üzerinde - ekonomik bütünleşme aracılığıyla - ulusal sosyal sistemlerin ve hukukların sıralanması istenmiştir.

Avrupa sosyal hukukunun ortak işgücü piyasasının, geniş anlamda iyi işleyişi aktörlerin akıcılığını ve işgücünün korunmasında asgari koşulları gerektiren bizzat Avrupa pazarının, düzenlenmesine yönelik araçlar bütününden oluştuğu belirtilmelidir<sup>15</sup>.

Bu bağlamda, Komisyon'un iş sağlığının korunmasının ve güvenliğinin sağlanmasının rekabet etmenleri olmasını istemediği de bilinmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin AB'ne bir maliyeti olacaktır. Ancak, bu maliyeti üstlenmeye hazır olmak gerekir. Ayrıca, Komisyon Uluslararası Çalışma Örgütü çerçevesinde bu tür bir yaklaşımın

<sup>14</sup> MARTIN, s. 626-627.

<sup>15</sup> A. k., s. 627-629.

dünyanın geri kalan kısmına yaygınlaştırılmasına katkıda bulunabilir<sup>16</sup>.

Bu anlamda, iş sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması temel alınarak iş süresi ve dinlenmeyi düzenleyecek bir (93/104 sayılı) yönerge hazırlanması hem mevzuatların yaklaştırılması, hem de işgücü piyasasında esneklik ve kuralılaşdırma hedefi bakımından incelenebilir.

## B. İş Süresi

AB'nin 93/104 sayılı Yönergesinin içerdiği düzenlemeleri açıklayabilmek için iş süresi düzenlenmesine ilişkin tarihsel gelişimin göz önünde tutulması gerekmektedir. Çünkü, sosyal politikanın temel bir kurumunun tarihsel dayanakları göz ardı edilecek olursa, günümüzdeki oluşumları değerlendirmek olanaksız hale gelebilir.

### 1. İş Süresinin Düzenlenmesi

Tarihsel gelişimi içinde iş süresinin düzenlenmesi incelendiğinde üç temel özelliğin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlarda birincisi, iş süresine haftalık, yıllık ve mesleki yaşam boyunca getirilen sınırlamalarla kendini göstermesidir. 1980'li yıllara gelinceye kadar ücrete ilişkin istemlerin temelini oluşturan iş

süresi salt bireysel iş ilişkisinin değil, aynı zamanda yaşam biçimlerinin dönüşümünde de en güçlü unsurlardan biridir. Son 20 yıla bakıldığında, toplumsal değişimin temel göstergelerinden biri ve kuralılaşdırmanın da önde gelen hedefi haline gelmiştir<sup>17</sup>.

İkinci olarak, iş süresini kısaltmaya koşut olarak, gençlerin aktif yaşama daha geç katıldıkları, erken emeklilerin sayılarının giderek arttığı ve norm dışı (atipik) çalışmanın yaygınlaştığı gözlenmiştir. Bu da, yapısal bir değişimi, yani imalat faaliyetlerine bağlı (norm dışı çalışmanın en yaygın olduğu) hizmetlerin genişlemesini ifade etmektedir. Bu değişim iş organizasyonu ve iş süresinde fiilen dönüşümleri beraberinde getirmektedir.

Üçüncü olarak, yeni tekniklere geçiş, işçilerin tercihleri ile rekabet ve talebin gelişimini göğüsleyecek biçimde esnek şemalara göre üretimi düzenlemenin giderek artan gereksinmesinin etkisi altında iş süresinin düzenlenmesi yöntemlerinin çeşitlenmesiyle kendini göstermektedir. Esnek saatler, ekip halinde çalışma, daha kısa süreli hafta, dengelenmiş saatler, ortalama iş süresinin hesaplanması ve kümeler halinde çalışma salt "tam zamanında" çalışanları ile yalın üretimi birleştirme değil, aynı zamanda geleneksel iş

<sup>16</sup> Jean-François LEBRUN, "Vers un espace économique et social," Commission des Communautés Européennes, Europe Sociale. 1/90, s. 36.

<sup>17</sup> Alain SUPLOT, "Temps du travail: pour une concordance des temps," Droit Social. No. 12, décembre 1995, s. 947; Jean Yves TOLLET, Christian GAVINI, "La durée du travail: construction et déconstruction d'une norme," Droit Social. No. 4, avril 1994, s. 365.

haftası kavramını yok etme ve yerine bir iş sistemleri yelpazesini koyma eğilimini de taşımaktadır<sup>18</sup>.

Günümüzde, Türkiye'nin AB.'ne tam üyelik sürecinde gerçekleştirdiği reformlar üretim ve iş organizasyonundaki dönüşümlere koşut olarak özellikle çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerde esneklik ve kuralsızlaştırma isteklerinin yoğunlaştığı, bu isteklerin işveren kesiminden geldiği, iş başındaki iktidarlarca üstü örtülü de olsa desteklendiği ve çalışan sendikalarının da konuya yeterince duyarlılık gösterdiği bir döneme denk düşmüştür.

İş süresine ilişkin 93/104 sayılı Yönerge ile bir mevzuat yöntemi modeli benimsenmiş değil, geride kalan yüzyılın sonunda Avrupa toplumunda iş süresini düzenleme sorununun kat edeceği yola ilişkin güçlüklerin ve uyuşmazlıkların ortaya konulduğu ileri sürülmektedir. Bu metin, kuralların konulduğu birinci kısım (m. 1-16) ve bağlayıcı etkiden yoksun olarak getirilen ikinci kısım (m. 17-18) ile "gerçeklerle bağı kopuk" olarak nitelendirilmektedir<sup>19</sup>. Değişimi ortaya koyan bu metinle iş süresinin düzenlenmesi konusunda mevzuata ilişkin bir "geri dönüş"ün araç ve tekniklerinin benimsendiği anlaşılmaktadır.

Geleneksel anlamda iş süresi bir

yandan zaman, diğer yandan çalışmanın ölçü birimi olarak düşünülmüştür. Bu anlayışa göre, süre salt bir zaman ölçü birimi değildir. Aynı zamanda, çalışmanın güncel dönüşümleriyle yeniden tartışma konusu haline gelen bir ölçünün ifadesidir. Bir başka deyişle, hem bireysel, hem de toplumsal anlamda bir uyumun açıklamasıdır. Topluluk hukuku bu zaman uyumu araştırmasına da katkıda bulunmaktadır.

Avrupa'da 1980'li yıllara kadar süre referansı iş ilişkilerinde iki yönlü bir işlevi yerine getirmiştir. Bireysel iş ilişkisi bakımından bağımlılığı ve dolayısıyla ücreti ölçme olanağı tanımış, toplu iş ilişkileri açısından dadüzenlemeleri ve dolayısıyla dayanışmaları belirlemeye yaramıştır.

#### a. Bağımlılığın Ölçüsü

İş süresi, bir yandan işverenin işçinin yaşamı üzerindeki egemenliğini sınırlandırma, diğer yandan işçinin yükümlülüğünü değerlendirme olanağı vermiştir. Bir başka deyişle, süre hem işçinin bağımlılığının sınırını çizmekte, hem de çalışmanın karşılığını ölçmede rol oynamaktadır. Bu da (bağımlılık süresi ile bir tutulan) iş süresi ile (boşta geçmekle bir tutulan) serbest zaman arasında iki yanlı bir karşılıklı ilişkiye yol açmıştır. Yani işçinin çalıştığı süre işten,

<sup>18</sup> OIT., La lutte contre le chômage et l'exclusion: problèmes et options politiques. La Conférence du G7 sur emploi à Lille, Contribution soumise par le Directeur général du Bureau international du Travail. Organisation internationale du Travail, Lille, 1-2 avril 1996, s. 20-21.

<sup>19</sup> SUPLOT, s. 947.

çalışmadığı süre de serbest zamandan sayılmıştır.

Yönergede işçinin salt işverenin hizmetinde bulunduğu süre "iş süresi" olarak nitelenip, bu karşılıklı ilişki yeniden düzenlenmektedir (m. 2/1 ve 2/2). Hizmet sözleşmesinin yürürlüğünü ölçen (yükümlülük) süre (si) işçinin (bireysel) yaşam süresinden tecrit edilmiş ve çalışmanın işçinin kişiliğinden ayrılabilmesine dayandırılmıştır.

Bu yönüyle, bir yandan esasen kadınların üstlendiği evde çalışma (ev işleri) ve eğitimde (çocukların bakımı ve eğitimi), diğer yandan (çıraklık dışında) temel ve mesleki eğitim faaliyetlerinde geçen süreler dışlanmış bulunmaktadır<sup>20</sup>.

## **b. Toplu Düzenleme ve Dayanışma**

İş süresi işçilerin çalışmasını birbirine uyarlamaya, ortak üretim hızına uyum sağlamaya ve ortak saatleri birlikte geçirmeye yarar. İşverenin belirlediği ya da makinelerin zorladığı bu süre ve üretim hızı işçilere çalışmalarının karşılığını sağlar<sup>21</sup>. Böylece, iş yaşamının bu eşzamanlı hale getirilmesi, iş süresinin toplu güvencelere konu olmasının ve kendiliğinden doğurduğu dayanışmaların da gerekçesini oluşturmuştur.

İş süresi, geleneksel anlamda, hizmet sözleşmesi ile değil, yasa ve/veya toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmiştir. Bireysel iş ilişkisinde keyfiliği azaltma olanağı tanıyan bu anlayış işçi sendikaları tarafından da benimsenirken, yasakoyucunun kararlarına konu oluşturmuştur<sup>22</sup>.

İş süresi toplu biçimde düzenlenirken, aynı zamanda, işçiler arasında iki tür dayanışmaya da kaynaklık etmiştir. Bir yandan iş yaşamının eşzamanlılığı, çalışma, örgütlenme ve mücadele dayanışmalarını doğurmuştur. Edim süresi olarak da anlaşılan iş süresi işletmede sendikal özgürlük, toplu temsil ya da grev söz konusu olduğunda, toplu özerklik süresinin olumsuz durumunu tanımlamaya yaramıştır.

Üstelik, iş süresi tamamlanmış çalışmaların temel benzemeziğini genellikle gizleme amacını da taşır. İşçiler arasında dayanışma sağlamaya katkıda bulunan bizzat bu hukuksal işleyiş benzerliğidir.

Öte yandan, birbirine bağlanan iş süresi ile yurttaşlık (eğitim, ulaşım ve dinlenme) süreleri arasında da bir dayanışma söz konusudur. Bu dayanışma hukuken tanınmıştır. İş süresinin düzenlenmesi, gece, hafta tatili (pazar günü), yıllık ücretli izin süresi ya da eğitim dönemleri söz konusu

<sup>20</sup> A. k., s. 948.

<sup>21</sup> A. k., s. 948.

<sup>22</sup> TOLLET, GAVINI, s. 367.



olduğunda bir sosyal yaşam süresinin olumsuz durumu içine girdiği düşünülmüştür. İş süresinden kaynaklanan toplu düzenlemeler işyeri ile konut arasında giderek daha uzun ve tehlikeli hale gelen ulaşım süresini düzenleyen kurallara da yansımış bulunmaktadır.

Bağımlılığın ölçüsü olan toplu düzenlemenin bu iki görünümü altında iş süresi ölçülebilir, bölünebilir ve kolayca hesaplamaya elverişli olan soyut bir zaman dilimidir. Aynı zamanda, ivazlı bağımlılıkla belirlenen ve ilke olarak toplu çalışmanın benimsendiği soyut bir çalışma ile ilgilidir. Buna karşılık, "serbest" zamanda tamamlanmış çalışma (özellikle temel ekonomik göstergeler bakımından) iş süresinden sayılmamıştır.

Geleneksel iş süresi kavramında toplum iki kutup etrafında ele alınmaktadır. Bir yanda, çalışmanın tanındığı ve karşılığının ödendiği işçilerle onların mesleki dayanışmalarının yer aldığı zaman ölçü kutbu bulunmaktadır. Bu kutup kadınların, eşit haklarla katılmak isterlerse, koşullarına katılmak zorunda kalacakları "erkek egemen" zamandır<sup>23</sup>. Bu süre içinde iş ilişkisi toplu/benzer/düzenli üç parçadan oluşan bir bütün oluşturmaktadır<sup>24</sup>.

Diğer yanda, öncelikle emeklilerin, kadınların ve çocukların bulunduğu,

parasal karşılık beklemezsiniz çalışılan, meslek dışı dayanışmalara, tatil, dinlenme ya da ibadete ayrılan "kadına özgü" sınırsız zaman kutbu yer almaktadır<sup>25</sup>.

## 2. İş Süresinin Bölünmesi

Günümüzde çalışma sanayi devriminin içerdiği genel ve soyut tanımı artık karşılamamaktadır. Bağımlı çalışma yerini, şimdiye kadar "serbest" zaman içinde düşünülmüş olan, bağımsız çalışma biçimlerine bırakmaktadır. Ancak yeni çalışma biçimlerinin "sahte" bir bağımsızlık içerdiği ve bağımlı/bağımsız çalışma arasında giderek genişleyen "gri" bir alanın oluştuğu vurgulanmalıdır. Bu anlamda, iş süresinin bireysel düzenlenmesi lehine toplu yöntemler gerilemektedir. Böylece, iş ilişkisinin bireysel/birbirine benzemez/düzensiz üç parçaya dayanmaya başladığı belirtilmelidir<sup>26</sup>.

### a. Bireysel İş Süresi

İş süresinin uzunluğu ve düzenlenmesinde devletten bireye doğru zincirleme gelişen iş ilişkisi kurallarının ademi merkezleşmesi eğilimine tanık olunmaktadır. Yasadan işkolu toplu iş sözleşmesine, işkolu toplu iş sözleşmesinden işletme ya da işyeri toplu iş sözleşmesine, toplu anlaşmadan

<sup>23</sup> SUPLOT, s. 949.

<sup>24</sup> TOLLET, GAVINI, s. 368.

<sup>25</sup> SUPLOT, s. 949.

<sup>26</sup> TOLLET, GAVINI, s. 368.

hizmet sözleşmesine geleneksel iş hukukunun mutlak egemen olduğu ve en temel dayanağını bulduğu iş süresi düzenlemesi bölünmüştür<sup>27</sup>.

Bu konuda belirleyici olan yeni ilke sürenin "kendi kendine düzenlenmesi"dir. İşkolu, işletme ya da işyerinin iş süresini kendi kendine düzenlemesi toplu çalışma ve bizzat işçinin işveren tarafından saptanan amaçlara uyması için kendi iş süresinin düzenlenmesin(d)e egemen (yetkili) olması gerekmektedir. Böylece, işçinin ilk yükümlülüğüne konu oluşturmayan kendi iş süresini düzenleme yetkisine kavuşması araç borcunu sonuç borcu haline getirmektedir. Bu görünüm, günümüzde hukukun incelemesine neden olan, tablonun kaçamak noktasıdır<sup>28</sup>. Bu anlamda, ülkemizde yasal düzenleme yapılırken işletmenin esneklik gereksinmesi ile çalışanların korunması arasındaki denge mutlak gözetilmelidir.

Değişken saatler, zorunlu saatler, iş süresinin yıl üzerinden ya da daha uzun sürelerle belirlenmesi teknik gelişmeye (iş süresi alanında ortaya çıkan tele çalışmaya), sermayenin verimliliğini artırmaya (ekipman kullanım süresini artırma politikasına)<sup>29</sup> ve kamunun istemine (kamu ya da özel hizmetlerin

sürekli kullanılabilirliği istemine) yanıt veren bir değişimin en açık belirtileridir. Tüm bunlar bir örnek iş süreli istihdamın sonunun geldiğini açıkça göstermektedir.

Bu gelişme işletmenin içinde ve dışında (gece dinlenmesi, evde dinlenme, öğle tatili) yaşamın içine giren toplu uyumların tamamının aşamalı olarak yıkılmasına ve bu uyumların dayanağı (sendikal, ailevi ve toplumsal) dayanışmaların birbirine bağlı olarak zayıflamasına neden olmaktadır<sup>30</sup>. Ülkemizde sosyal korumanın gelişmişlik düzeyi göz önünde tutulduğunda, ailevi ve toplumsal dayanışmaya yüklenmiş olan rolün anlam ve önemi iş süresi yeniden düzenlenirken de gözetilmelidir.

AB.'nin 93/104 sayılı Yönergesinde iş süresinin bu bireyselleşmesi art arda yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine dayanan hükümleri, ender istisnaları dışında, bireysel içeriklidir. Sözleşme yoluyla aksinin kararlaştırılması hemen hemen her zaman mümkün olan ek bir düzenleme olarak kendini göstermektedir. "Görülen işin kendine özgü nitelikleri nedeniyle, iş süresinin ölçülememesi ya da önceden belirlenememesi veya bizzat işçiler tarafından belirlenebilmesi" (m. 17/1) hükme bağlanmıştır. "Hizmetlerin ya da üretimin sürekliliğini sağlamayı gerektirir

<sup>27</sup> A. k., s. 368-369.

<sup>28</sup> SUPLOT, s. 950.

<sup>29</sup> Karl-Georg LORITZ, "Alman İş Hukukunda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar," (Çev.: Tankut CENTEL) Çalışma Hayatında Esneklik. Çeşme Altın Yunus, 27-31 Ekim 1993, s. 22-23; BIT., L'emploi dans le monde 1995. Bureau international du Travail, Genève, 1995, s. 187-188.

<sup>30</sup> SUPLOT, s. 950; Ulrich MÜCKENBERGER, "Réflexions pour une redéfinition des relations de travail," Revue internationale du Travail. Vol. 135, No. 6, 1996, s. 745-746.

türden işler" (m. 17/2.1-c) açık bırakılmıştır. Çoğu hükümlerinden "sosyal taraflar arasında bağitlanacak toplu iş sözleşmeleri ya da anlaşmalarla" (m. 17/3) kaçınılabileceği kabul edilmektedir. Hizmet sözleşmesiyle haftalık 48 saatlik azami çalışma süresinin aksinin kararlaştırılabileceği de (m. 18/1-b-i) öngörölmüştür.

### **b. Birbirine Benzemez İş Süresi**

İş süresi ve serbest zamanın iki yanlı karşıtlığı bağımlılık süresi olarak anlaşılan iş süresinin türdeş bir kavramına dayanmaktadır. Günümüzde bu türdeşlik yitirildiğine göre, iş süresi ve serbest zaman arasındaki sınırın herhangi bir yanından bakıldığında geçirgenliğine tanık olunmaktadır.

Bir yandan, yıllık ücretli izin hakları ya da sözleşme (bağımlılık) ilişkisinin sürekliliğini tartışma konusu yapmaksızın kendine zaman ayırma olanağı tanıyan devamsızlıklar işçinin iş süresi içinde yer almaktadır. Yıllık ücretli izin hakları bunun en belirgin ve belki de en eski göstergesidir. Ancak, işçilerin girişimiyle hizmet sözleşmesini askıya almanın ortak özelliklerini taşıyan ve süresi bazı hallerde ve değişik ölçüler içinde iş süresinin içine girmiş olan devamsızlık ya da ücretli izin hakkıyla da tamamlanmıştır. İşçi hizmet sözleşmesinin yürürlüğüne (çocuklarının

sağlık ve eğitimi, sabbatik izinler gibi) özel işlerine, (siyasal, hukuksal ya da idari) kamusal faaliyetlere veya kamu yararına yahut (toplular temsil, mesleki veya sendikal eğitim, hukuksal işler ya da sosyal kuruluşlara katılma gibi) mesleki faaliyetlere zaman ayırmak üzere geçici olarak ara verebilir<sup>31</sup>.

Öte yandan, hizmet sözleşmesinin yürürlük süresi her zaman bağımlı iş süresi olarak nitelendirilemez. Her şeyden önce, işçi çalışmak yerine, işveren tarafından işteki gelişmeye eşlik etmeye ya da önceden hazırlanmaya yönelik bir mesleki eğitim görmeye çağrılabilir. İşvereni sonuç borçlarının karşılığı olarak iş süresini kullanmada işçiye geniş bir özerklik tanımış olabilir, bu da işçinin konumunu bağımsızlaşmaya (zorunluluk ortadan kalkmış değil, içselleştirilmiştir) yaklaştırmaktadır.

İşçinin çalışmasının izleri, aksine serbest zaman üzerine yansımaktadır. Bu olay da iki farklı biçimde görölmektedir.

İlki, bağımlılık alanının işçinin özel çevresine genişlemesiyle denk düşmektedir.

Evde çalışmanın yeni biçimleri ve bilgi işlem ağında çalışmayla açılan olanaklar, iş hukukunun hemen hemen tüm hükümlerini ters yüz eden ve işçinin iş süresiyle serbest zamanı içinden

<sup>31</sup> Alain SUPIOT, "Le travail en perspectives: Introduction." Revue internationale du Travail. Vol. 135, No. 6, 1996, s. 668-669.

çıkılmaz biçimde iç içe geçiren bu genişlemenin en tanınmış örnekleridir<sup>32</sup>.

Bu genişleme karşısında bağımlılık süresi ne serbest zaman, ne de iş süresi olarak nitelenebilir. Bu, bazı serbest mesleklerde (hekimlik, eczacılık, hasta bakıcılık) sağlanan "bakım" ile karşılaştırılabilir ve hukuksal niteliği iş hukukunun tanımlamasını gerektiren üçüncü tür bağımlılık süresidir.

Serbest zamanın bazı dönemlerinin iş süresiyle birleşmesi aynı durumun farklı bir görünümüdür. Salt yıllık ücretli izin ya da devamsızlık hallerinde karşılaşılmaz, aynı zamanda ücretli olmayanlar tarafından görülebilir ya da sosyal olarak yararlı olduğuna karar verilen faaliyetlerde de karşılaşılabılır. İş hukuku ya da sosyal güvenlik hukukunda iş süresiyle kısmen birleşmiş üç tür faaliyet bu kapsamda düşünülebilir. Bunlar; yükümlü olunan (çocuk, özürlü ve yaşlı) kişilere bakım faaliyetleri, mesleki eğitim ya da iş arama faaliyetleri ve kamu yararına gönüllü faaliyetlerdir<sup>33</sup>.

### 3. Sosyal Kamu Düzeninden Kuralsızlaştırmaya Geçiş

Geleneksel biçimiyle iş süresi "sosyal kamu düzeni"ne bağlıdır. Bu bağ, tarafların anlaşmasıyla dahi geçersiz kılınmaz bir kurallar bütünü'nün oluşturulmasından ileri gelmektedir.

Gerçekten, AB.'ne üye ülkelerin çoğunda uzun yıllar boyunca iş süresinin düzenlenmesinde tek araç yasadır. Bu anlamda, iş süresi "hafta" esas alınmak suretiyle düzenlenmiştir. Ayrıca, iş süresine bağlı diğer hukuksal görünümüler arasında gün, ay ya da yıl gibi sürelerin de hesaba katıldığı bilinmektedir. Örneğin, günlük olarak da sınırlandırılan iş süresine ilişkin düzenlemelerde esasen haftalık tanımlama göz ardı edilmiş değildir. Çünkü, hafta işçi için en lehte süreyi oluşturmaktadır. Hafta, sürenin genişliğini sınırlandırması yanında, ücretli izin sürelerinin ücret hesabına katılmamasına da yaramaktadır. Ayrıca, hafta bir çok sosyal faaliyetin gerçekleşmesini de kapsadığından önemli bir sosyal zamandır.

Haftalık süre, tanımı aşılması engellenen bir saat (fazla çalışma dahil en fazla süre) hesabıyla ortaya konulmuştur. Öyleyse, bu haftalık referans bir "esneklik" yokluğunun karşılığıdır. Bir başka deyişle, haftalık iş süresi işletmelerin faaliyetinde (örneğin, mevsimlik) değişiklikleri göz önünde bulundurmaya ya da (artan veya azalan) siparişlere bağlı olarak iş süresinin oranlanmasına olanak tanımamaktadır. Ayrıca, bu haftalık çerçeve ekipman kullanım süresi ve (hafta tatili kuralında olduğu gibi) toplumsal ilişki olasılıklarını da etkilemektedir. İş süresi konusunda "kuralsızlaştırma" öncelikle haftalık iş

<sup>32</sup> MÜCKENBERGER, s. 748-749.

<sup>33</sup> SUPİOT, s. 950.

süresi sınırlandırmasını geçersiz kılmaktan geçmiştir<sup>34</sup>. Bir başka deyişle, iş süresi konusundaki yeniliklerin amacı çok katı olarak değerlendirilen kamu düzeni çerçevesinden çıkmaktır.

93/104 sayılı Yönergede iş süresinin üst sınırı (fazla çalışma dahil ortalama 48 saat) yine haftalık olarak belirlenmişse de (m. 6), aykırılıklara (4, 6 ya da 12 aya kadar çıkabilecek dengeleme dönemlerine) ilişkin olarak getirilen düzenlemeler (m. 16-17) referans sürenin her zaman değiştirilebileceğini göstermektedir.

İş süresinin düzenlenmesini kamu müdahalesinden giderek arındırma istemi hem işveren, hem de işçilerden geldiği gibi, devlet tarafından da özendirilmektedir. Bu anlamda, hiç kuşkusuz farklı gerekçelere dayanılmaktadır.

İşveren kesimi; teknik yenilikler, iş organizasyonundaki değişimler ve ekonomik uyum yeteneğini artırma gibi gerekçelerle iş süresinin esnekleştirilmesini istemektedir. Öte yandan, norm dışı istihdamın yaygınlaşmasına koşut olarak işçilerin de iş süresini kendi kendine düzenleme istekleri ortaya çıkmıştır. Devlet ise, güncel istihdam bunalımının çözüm yollarından biri olarak görülen iş paylaşımını, iş süresinin düzenlenmesi

yoluyla gerçekleştirmek için, özendirme biçiminde müdahalelerle geri çekilmeyi tercih etmiştir<sup>35</sup>.

İsteğin geldiği taraf ve gerekçesi ne olursa olsun, iş süresi aşamalı olarak bireyselleşme yönünde gelişmektedir. Bu anlamda, AB.'ne üye ülkelerde ortaya çıkan gelişmelerin mevzuat alanında olduğu gibi, uygulamada da henüz ağır işlediği, yani yumuşak bir geçişin sürdüğü bilinmektedir<sup>36</sup>. Üstelik, iş süresinin toplu düzenlenmesini koruma isteği çerçevesinde bir uzlaşma halen varlığını sürdürür gibi görünmektedir. Bir başka deyişle, iş süresinin düzenlenmesinde tümüyle bireyselleşme söz konusu olmayıp, değişim sürmektedir<sup>37</sup>.

Günümüzde iş süresinin geleneksel normu yerine bireysel bir modelin konulması henüz tamamlanmamıştır. Bununla birlikte, azınlıkta kalan işçi kümelerine ilişkin olsa da yeni bir süre yönetim modeline tanık olunmaktadır. Bu gelişmelere koşut olarak iş süresinin düzenlenmesinde kuralsızlaştırma uygulamaları ortaya çıkmıştır. Ülkemizde de iş süresi esnekliğine geçiş için isteklerin yoğunlaştığı bir dönemde yasal düzenlemelere dayalı bir "ilkeli esneklik" model ve yönteminin tartışılması yararlı olabilir.

<sup>34</sup> TOLLET, GAVINI, s. 365-366.

<sup>35</sup> A. k., s. 367.

<sup>36</sup> Françoise FAVENNEC-HERY, "Le travail à temps partiel," *Droit Social*. No. 2, février 1994, s. 165-166; Philippe AUVERGNON, José Luis GIL y GIL, "La réforme du droit du travail en Espagne," *Droit Social*. No. 2, février 1995, s. 199-200.

<sup>37</sup> TOLLET, GAVINI, s. 368.

### a. İş ve Zamanların Uyumu

Düzenleme yapılırken iş ve zamanların uyumu arasındaki karmaşık ilişkinin sorgulanması gerekmektedir. Yasakoyma sanatı her zaman güçtür, ancak günümüzde iş süresinin durumunda olduğu gibi, temel toplumsal kümelerin ağırlığını koyamadığı dönemlerde tehlikeli de olabilir. Bu anlamda yasa, bu sürenin bireyselleşme, birbirine benzemezlik ve düzensizlik eğilimlerini engellemekle değil, yönetmekle ilgili olmalıdır. Bu da çeşitli sakıncalar arasından daha ustaca sıyrılabilmeyle içermelidir.

İlk sakınca, bu marjinal gelişmeleri değerlendirme ve iş süresinin geleneksel kavramı ile uygun düzenleme tipine ilişkin yön belirlemeyi sürdürme isteğinin geniş çaplı olmasından ileri gelebilir.

İkinci sakınca, bu dönüşümlerin genişliğini ve hızını, aksine, abartmaktır. Soyut ve toplu çalışmanın ölçü birimi olan eski süre kavramı sanayileşmiş ülkelerdeki işçilerin önemli bir çoğunluğunun deneyimine uygun olmayı sürdürmekte ve yakın bir gelecekte de ortadan kalkacakmış gibi görünmemektedir.

Üçüncü sakınca, gelişmeye egemen olmaya kalkışmak yerine, kendini tarihin çeşitli akımlarına kaptırarak ilk iki sakıncadan kaçınmamaktan ibarettir.

Geleneksel bir kurumun düzenlenmesini, hemen hemen sınırsız ihlal olanaklarıyla bir araya getirerek 93/104 sayılı Yönergede yapılan budur<sup>38</sup>.

Oysa, bir yönergeden beklenen asgari değişimin yönünü saptamak olmalıdır. Bu anlamda, iş süresinin düzenlenmesi bireysel ya da toplu yaşam süresi içinde yeniden yer almalıdır. Böylece, yaşamı katlanılabilir kılan "zamanların uyumu ilkesi" tanımlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu ilke bireysel yaşamı olduğu kadar, toplumsal yaşamı da ilgilendirmektedir<sup>39</sup>. Bu anlamda, ülkemizde iş süresinin düzenlenmesi sırasında bireysel, ailevi ve toplumsal yaşamın bütünlüğünü gerçekleştirmeye yönelik bir koruma sağlanmalıdır.

### b. İş Süresine Bireysel Egemenlik ve Toplu Düzenlemenin Korunması

İş süresinin düzenlenmesi esasen istihdam politikasının bir aracı olarak görülebilir. Oysa, 93/104 sayılı Yönergenin dayanağı olan 118A (AB. Ant. 137.) maddesi istihdam politikasına temel oluşturan bir düzenleme değildir<sup>40</sup>. İş süresinin bireyselleşmesi yanında, toplu düzenlemenin korunması gereği sorgulanırken bu noktanın göz ardı edilmemesi gerekir. Çünkü, AB. istihdam politikası alanında yasakoyma yetkisine

<sup>38</sup> SUPLOT, s. 951.

<sup>39</sup> A. k., s. 951.

<sup>40</sup> Philippe MARTIN, "L'harmonisation sociale en débat: CJCE. 12 novembre 1996, Royaume-Uni de GB c/Conseil de l'Union Européenne," Droit Social. No. 3, mars 1997, s. 306.

sahip değildir. Ancak, çalışanların sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması için iş süresi yeniden ve uluslararası bir normla düzenlenirken, istihdam alanında yol açacağı değişimler de göz önünde tutulmalıdır. Çünkü, asıl sorun bu alanda kendini göstermektedir<sup>41</sup>.

İş süresinin bireyselleşmesi bağlamında sorun, gelir getirici ya da karşılıksız ve serbest zaman veya ücretli izin gibi işçinin yaşamının çeşitli görünülerinin her biri için zamanı uyumlu kılabilmeğidir. Bu anlamda, ücretli çalışma süresinin düzenlenmesinin bireysel zamanı kavrayan bir yaklaşım içinde yer alması, yani 93/104 sayılı Yönergede "işin insana uyumu genel ilkesi"ni uygulamaya koymak için ileri sürülen (m. 13) kavramı değiştirip düzeltmek söz konusudur.

Ücretli çalışma süresinin düzenlenmesinin bireysel zamanı kavrayan bir yaklaşım içinde yer alması, her şeyden önce, sözleşme süresini iş süresi düşüncesi içine katmayı içermelidir. İşçinin zamanı salt hizmet edimi süresi ile sınırlı değildir. İşçinin kendi zamanına belirli bir egemenlik tanınmalı ya da tanınmasının bu öncelikle sözleşme süresidir<sup>42</sup>.

Öte yandan, Yönerge zamana bireysel egemenliği özendirerek, iş süresinin geleneksel tanımından

ayrılmaz toplu düzenlemelere yaslanmış dayanışmaları da zayıflatmaya katkıda bulunmaktadır. Öyleyse, bu yeni düzenleme süre paylaşımı sorununu, bir başka deyişle, varolan koşullarda sağlanması gereken toplu yaşamın uyumlarını da tanımamaktadır. Toplu yaşam süresi artık ücretli çalışma süresinin fasıllarına bırakılmamaktadır. Çünkü, bu fasıllar ortadan kalkmaya yüz tutmuştur. Bu sorun (iş süresinin egemen olunamayan bir bireyselleşmesi yoluyla kendi çalışan kümelerini ortadan kaldırdığı görülen) işletme ile olduğu kadar, (uyumluluğu erkek ve kadınlar arasında eşitliğe bağlı olduğu düşünülmesi gereken bireylerin zamanlarının uyumunun askıya alındığı) aile ve (zamanı çalışmanın toplu düzenlemeleriyle paylaşan) toplumla da ilgilidir<sup>43</sup>.

Son olarak, iş süresine ilişkin mevzuatı salt işletme ya da ücretli çalışmanın düzenlenmesi bakımından göz önünde bulundurma isteği artık her durumda olanaklı değildir. İş süresinin düzenlenmesini tamamen yasal düzenlemeye bırakmak ya da kuralsızlaştırmak hem bireysel, hem de toplu insan yaşamının yapısını yitirmeyi göze almaktır. İş süresinin kuralsızlaştırılması kamu yararını tehlikeye düşürmektedir. Bununla, iş süresinin düzenlenmesini işletmeye ya da toplu iş sözleşmesine tümüyle

<sup>41</sup> Aksi görüş için Bkz. CJCE. Aff. C-84/94, s. 10.

<sup>42</sup> SUPIOT, s. 951.

<sup>43</sup> A. k., s. 952.

bırakma isteğinin kabul edilemezliği vurgulanmak istenmektedir. Hukukun kaynaklarının, benzer konuda pek çok bakımdan istenebilir, ademi merkezileşmesi zamanların uyumu genel ilkesi temel alınarak geliştirilebilecek ve salt yasayla kararlaştırılabilecek durumdadır. Oysa, AB.'ne üye ülkelerin çoğunda iş hukuku insan yaşamının diğer görünümüleriyle uyumlu hale gelerek "yürürlükteki süre"yi sınırlandırmaya yararken, Topluluk hukuku iş süresi ve serbest zamanın yeniden tanımlanmasına katkıda bulunmak yerine, sınırlarını kaldırma tehlikesi taşımaktadır<sup>44</sup>. Bu bağlamda, "emeğin uyum değişkeni" haline gelmesinin önüne geçilmesi için iş süresinin yasal düzenlemelere bağlı tutulmasında toplumsal yarar bulunmaktadır.

### C. Dinlenme Süresi

AB.'ne üye ülkelerde geleneksel olarak, hafta tatili ve yıllık ücretli izin dışında, işçinin serbest zamanı özel bir statüye bağlı tutulmamıştır. Bu çerçevede dinlenme özerk bir haktan çok, iş süresine getirilen sınırlamaların bir sonucu olarak düşünülmüştür. Örneğin; Fransız mevzuatında, sadece sözleşmesel alanda iş günü içinde ara dinlenmeleri belirlenmiş ve ücretlendirilmesi sağlanmış, ender istisnaları dışında iki işgünü arasında

zorunlu dinlenme öngörülmemiş ve haftada sadece bir gün zorunlu dinlenme saptanmış, ancak yasal iş süresinin beş gün üzerinden dağılımının benimsenmesi halinde işçilerin haftada iki gün dinlenmesine olanak tanınmıştır<sup>45</sup>. Bu arada, benzer bir yaklaşımın ülkemizde de benimsendiğini belirtmek gerekir.

93/104 sayılı Yönerge işçilerin dinlenmesine ilişkin hükümleriyle bu bakımdan bir yenilik oluşturmaktadır.

Yönergede öngörülen dinlenme hakkı amaç ve kapsama ilişkin 1. maddeden başlayarak 3, 4, 5 ve 7. maddelerde düzenlenmiştir. Buna göre, Yönerge "ara dinlenmesi, günlük ve haftalık dinlenme süreleriyle yıllık ücretli izin en az miktarları" konusunda uygulanacaktır (m. 1).

Bu anlamda, ara dinlenmesine ilişkin düzenleme üye ülkelerdeki uygulamalar bakımından bir yenilik oluşturmazken, günlük ve haftalık dinlenme hakkına ilişkin düzenlemeler hem bir yenilik oluşturmuş, hem de bir uyumsuzluğa konu olmuştur.

Yönergede üye devletlerin hem günlük (zorunlu ara dinlenmesi ve kesintisiz 11 saatlik dinlenme), hem haftalık (kesintisiz 35 saatlik bir süre) ve hem de yıllık (4 haftalık ücretli izin) süreleri(i) üzerinden değerlendirilen en az dinlenme süreleri belirlenmiştir.

<sup>44</sup> A. k., s. 952 ve 954.

<sup>45</sup> Bruno ACAR, "Le partage du travail: de la réduction de la durée du travail à l'émergence d'un droit des repos," Droit Social. No. 5, mai 1994, s. 463.



İlk olarak, üye devletler işçinin günlük iş süresinin altı saati aşması halinde bir ara dinlenmesine hak kazanması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmaktadır (m. 4).

Yönergede her işçinin günde (24 saatlik bir zaman diliminde) kesintisiz en az 11 saat dinlenme (m. 3) ve buna ek olarak haftada (7 günlük bir zaman diliminde) kesintisiz en az 24 saat dinlenme süresine hak kazanması amacıyla üye devletlerin gerekli önlemleri alması öngörülmüştür (m. 5/1).

Bu arada, Yönerge üye devletlerin gerek günlük ve gerekse haftalık dinlenme süreleri için dengeleyici dönemleri kararlaştırabileceklerini hüküm altına aldığı gibi, sosyal taraflara da aksini öngörebilen sözleşmeler yapma olanağı tanımaktadır. Bu anlamda, ülkemiz mevzuatında dengeleyici dönem uygulamasına henüz yer verilmediği ve bunun Yönergeye göre bir eksiklik oluşturduğu vurgulanmalıdır.

Ayrıca, haftalık dinlenme süresinin "ilke olarak pazar gününü kapsama(sı)" (m. 5/2) hükmünü de içeren Yönerge İngiltere ve Kuzey İrlanda'nın AB. Konseyi aleyhine dava açmalarına neden olmuştur. Adalet Divanı 12 Kasım 1996 tarihinde verdiği bir kararda Yönergenin (işçilerin sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması) amacını göz önünde tutmuş ve "hafta

tatilinin pazar gününe denk düşmesini, kuşkusuz, üye devletlere bırakmıştır, Konsey hafta tatili günü olarak pazarın, haftanın bir diğer gününden, işçilerin sağlık ve güvenliği ile daha güçlü bir bağının bulunduğunu açıklayamaması"nı gerekçe göstererek bu hükmü iptal etmiştir<sup>46</sup>.

Ayrıca, yıllık ücretli izin konusunda da iyileştirme öngörülmüştür. Gerçekten, Yönerge ile işçilere en az dört haftalık yıllık ücretli izin olanağı tanınmaktadır (m. 7). Ancak, bu hakkın tüm üye devletlerde benzer biçimde uygulamaya konulması için 23 Kasım 1996 tarihinden başlayarak 3 yıllık bir geçiş dönemi öngörüldüğü (m. 18) de belirtilmelidir. Buna göre, ülkemizdeki yasal düzenlemede yer alan, işçinin kıdemine bağlı olarak 12 ile 24 gün arasında değişen yıllık ücretli izin uygulamasının Yönerge ile uyumlu olmadığı belirtilmelidir.

Son olarak, 93/104 sayılı Yönergede üye ülkelerde özerk bir dinlenme hakkının uygulamaya konulmasına olanak tanınırken<sup>47</sup>, kuralsızlaştırma konusunda yeni tartışmalara yol açılmış gibi görünmektedir<sup>48</sup>.

## DEĞERLENDİRME

AB.'ne tam üyelik sürecinde Kopenhag ölçütlerine uyum sağlamak için ciddi bir reforma girişmiş olan

<sup>46</sup> CJCE, Aff. C-84/94, s. 10.

<sup>47</sup> ACAR, s. 463.

<sup>48</sup> Bilgi için Bkz. AUVERGNON, GIL y GIL, s. 205.

Türkiye'de de işgücü piyasasında esneklik ve kuralsızlaştırma isteklerinin arttığı bir dönemden geçilmektedir. Bu dönemde özellikle çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler yapılırken AB normlarının göz önünde tutulması gerekmektedir.

Bu anlamda, İş Süresine ilişkin 93/104 sayılı Yönergenin dayanağı iş sağlığı ve güvenliği olmakla birlikte, uygulamaya konulmasının esasen istihdam alanında değişimle kendini göstereceği belirtilmelidir. Gerçekten, Yönerge bir bütün halinde incelendiğinde geleneksel iş süresi alanında sosyal kamu düzeni anlayışı yerine kuralsızlaştırmanın konulmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır.

Ülkemizde iş süresi yeniden düzenlenecek olursa, bu konuda sosyal diyalog yoluyla gerçekleşecek bir

uzlaşma sağlanmalıdır. Bu sayede, ülkemizde de zamanların uyumu ilkesi uyarınca bireysel, ailevi ve toplumsal yaşamın bütünlüğü korunabilir. Ülkemizde bu yapısal uyumun korunabilmesi için iş süresinin yasayla düzenlenmesi yararlı olacaktır.

Son olarak, işletmelerin esneklik gereksinmesi ile çalışanların korunması arasındaki duyarlı dengenin sağlanması ve sürdürülebilmesi için iş süresinin bireyselleştirilmesinin gelir dağılımı üzerindeki etkileri de hesaba katılmalıdır. Çünkü, iş süresi esnekliği doğal olarak ücret esnekliğini de beraberinde getirebilir. Bu da işletme için işgücü maliyetlerinden tasarruf olanağı tanırken, çalışanların gelirlerini ve sosyal sigorta primlerini azalttığı (hatta kimi zaman ortadan kaldırdığı) gibi, vergi gelirini de düşürecektir.