

**T.C.  
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
AVRUPA BİRLİĞİ İLİŞKİLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**FERİT URGUN**

**İSTANBUL 2010**

**T.C.  
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SÜRELERİ VE  
DİNLENME HAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI OLARAK  
İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**FERİT URGUN**

**Tez Danışmanı: YRD. DOÇ. DR. CENGİZ AKTAR**

**İSTANBUL 2010**

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**AVRUPA BİRLİĞİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**Tezin Adı:** Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Süreleri ve Dinlenme Haklarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi.

**Öğrencinin Adı Soyadı:** Ferit Urgan

**Tez Savunma Tarihi:** 14.05.2010

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Enstitümüz tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Selime SEZGİN  
Enstitü Müdürü  
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ayşe NUHOĞLU  
Program Koordinatörü  
İmza

Bu tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

**Jüri Üyeleri**

**İmzalar**

**Ünvanı, Adı ve Soyadı**

Yrd. Doç. Dr. Cengiz Aktar

.....

Yrd. Doç. Dr. Gökçe Kolaşın

.....

Yrd. Doç. Dr. Selcen Öner

.....

## ÖZET

### AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SÜRELERİ VE DİNLENME HAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ.

Urgun, Ferit

Sosyal Bilimler Enstitüsü - Avrupa Birliği İlişkileri Programı  
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Cengiz Aktar

Haziran 2010, 118 Sayfa

Günümüzde iş süreleri ve dinlenme haklarının düzene bağlanması konusu da iş sağlığı ve güvenliği kavramına dâhil edilmektedir. Çalışma sürelerinin işçinin sağlığını tehlikeye düşürecek ve özel yaşamını bozacak şekilde düzenlenmesi daima söz konusu olmuştur. İşçinin sağlığının korunması için, iş düzeninin insan onuruna yaraşır ve insanın kişiliğinin gelişmesine engel olmayacak bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle iş süreleri, Avrupa Birliği sosyal politikasının kapsamında, işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme hedefleri arasında yer almaktadır.

Çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemelerin dayanağını, sosyal taraflar arasında imzalanan Avrupa toplu sözleşmeleri oluşturmaktadır. 2003/88 sayılı Yönerge, çalışma sürelerini düzenleyen temel tasarruftur. Çalışma sürelerini düzenleyen yönergelerin temel amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır. Yönerge (2003/88), özel düzenlemelerin bulunduğu meslek gruplarına uygulanmamaktadır. Ayrıca Türk Mevzuatı'nın AB Mevzuatı'na Uyumunu konusunda ise, Türkiye yeni İş Kanunu(4857) ile AB normlarını hemen her alanda büyük ölçüde yakalamış durumdadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Süresi, Sosyal Politika, Dinlenme Hakkı, İş Kanunu, Ebeveyn İzni, Esnek Çalışma Süreleri.

## **ABSTRACT**

### **A COMPARATIVE STUDY OF WORKING TIME AND RESTING RIGHTS IN EUROPEAN UNION AND TURKEY**

Urgun, Ferit

Institute of Social Sciences - Department of European Union Relations

June 2010, 118 Pages

Today the arrangement of working time and resting rights are part of the concept of health and safety at work. Working time arrangements may lead to the health of worker in jeopardy and probably disturb worker's private life. In order to protect health of workers, sustainability of working order is necessary for human honour and does not have to hamper development of human's personality. For these reasons development of workers living and working conditions are among the targets of the European Union social policy.

European collective agreements are the legal bases for working time arrangements among social contractors. The legal bases for working times arrangements of European collective agreements compose of collective bargainings signed between social contractors. 2003/88 Council Directive is the basic instrument concerning organization of working time. The basic aim of the directives of working time is to guarantee the protection of the safety and health of workers. The Directive (2003/88) shall not apply to professional groups, which contains special regulations. In addition, harmonization of EU norms and legislation with the New Turkish Working Law (4857) has been largely caught in almost every area.

**Key Words:** Working Time, Social Policy, Resting Right, Working Law, Parental Leave, Flexible Working Times.

## İÇİNDEKİLER

TABLolar	vii
KISALTMALAR	viii
1. GİRİŞ	1
2. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI	4
2.1. ORTAK PAZARDAN SOSYAL PROTOKOL'E	4
2.1.1. Avrupa Birliği'nde Değişim ve Sosyal Politika	6
2.1.2. Yetki ve Karar Alma Süreci	7
2.2. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ	9
2.2.1. Avrupa Tek Senedi	11
2.2.2. Topluluk Sosyal Şartı	13
2.3. MAASTRİCHT ANTLAŞMASI	14
2.3.1. Sosyal Politikaya İlişkin Hedefler	15
2.4. AMSTERDAM ANTLAŞMASI	16
2.4.1. Temel Haklar Şartı	19
2.5. NİCE ANTLAŞMASI	21
2.6. ANAYASAL ANTLAŞMA VE LİZBON ANTLAŞMASI	23
3. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ	28
3.1. ÇALIŞMA SÜRESİ	28
3.1.1. Amaç	36
3.1.1.1. İşçi Sağlığı ve Güvenliği	39
3.1.1.2. Karar Alma Sürecinde Sosyal Diyalog	41
3.1.1.3. Karar Alma Sürecinde İşçiler	44
3.1.2. Antlaşmalarda Çalışma Süreleri	46
3.1.2.1. Çalışma Süresinin Kısaltılması	49
3.1.2.2. Çalışma Süresinde Esneklik	50
3.1.2.3. Topluğun Sosyal Politika Alanındaki Hedefleri ve Bunları Gerçekleştirme Yolları	51
3.1.2.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma	53
3.2. DİNLENME SÜRELERİ	56
3.2.1. Günlük Dinlenme Süresi	56
3.2.2. Haftalık Dinlenme Süresi	57
3.2.3. Yıllık Ücretli İzin	57
3.3. EBEVEYN İZİNİ	60
3.3.1. Türkiye'de Ebeveyn İzin Süresi	63
3.3.2. Avrupa Birliği'nde Ebeveyn İzin Süresi	64

4. AB MEVZUATINDA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN VE DİNLENME HAKLARININ DÜZENLENMESİ.....	68
4.1. YÖNERGELER.....	68
4.1.1. 93/104/EC Sayılı Yönerge.....	69
4.1.2. 2000/34/EC Sayılı Yönerge.....	71
4.1.3. 2003/88/EC Sayılı Yönerge.....	72
4.2. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE SEKTÖREL FARKLILIKLAR .....	73
4.3. ESNEK ÇALIŞMA SÜRELERİ .....	76
4.3.1. Kayan İş Süreleri .....	78
4.3.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası .....	79
4.3.3. Vardiyalı Çalışma .....	80
4.3.4. Telafi Edici Çalışma .....	80
4.4. ÖZEL DURUMLARDA İŞÇİ GURUPLARININ ÇALIŞMA SÜRELERİ .....	81
4.4.1. Çocukların ve Genç İşçilerin Çalışma Süreleri.....	81
4.4.2. Özel Durumlarda Kadınların Çalışma Süreleri .....	82
5. TÜRK MEVZUATI'NIN AB MEVZUATI'NA UYUMU.....	84
5.1. KONUNUN TÜRK MEVZUATI'NDAKİ DURUMU .....	84
5.2. NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ.....	88
5.2.1. Çalışma Süresinden Sayılan Haller.....	89
5.2.2. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları .....	90
5.2.3. Gece Çalıştırma Yasağı .....	90
5.3. ARA DİNLENMESİ.....	91
5.4. ÖĞLEN DİNLENME KANUNU .....	91
5.5. HAFTA TATİLİ VE ÜCRETİ .....	92
5.6. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER.....	94
5.7. YILLIK ÜCRETLİ İZİN.....	95
5.7.1. Yıllık ücretli izin hakkı ve niteliği .....	95
5.7.2. Yıllık ücretli izne hak kazanma .....	96
5.7.3. Yıllık ücretli izin süreleri ve iznin uygulanması .....	96
5.8. GENEL OLARAK MEVZUAT UYUMU.....	97
6. SONUÇ .....	103
KAYNAKÇA .....	108
EKLER .....	117
EK 1- Ülkelere göre Haftalık Ortalama Fiili Çalışma Süreleri(2008) .....	118

## TABLÖLAR

<b>Tablo 3.1: 2003/88 Sayılı Avrupa Çalışma Süreleri Yönergesi'nin Temel Özellikleri .....</b>	<b>31</b>
<b>Tablo 3.2: Komisyon / Konsey ve Parlamento'nun Yönerge'ye İlişkin Mevcut Pozisyonları (Şubat 2009 itibariyle) .....</b>	<b>34</b>
<b>Tablo 3.3: Ülkelere Göre Yıllık Ücretli İzin ve Çalışma Süreleri (2008) .....</b>	<b>60</b>
<b>Tablo 3.4: İsveç'te Ebeveyn İzin Süresi .....</b>	<b>67</b>



## KISALTMALAR

Avrupa Birliği	:	AB
Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi	:	AESK
Avrupa Ekonomik Topluluğu	:	AET
Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması	:	AETA
Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği	:	UNICE
Avrupa Kamu Kuruluşları Birliği	:	CEEP
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi	:	AIHM
Avrupa Parlamentosu	:	AP
Avrupa Topluluğu	:	AT
Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği	:	ECSA
Avrupa Birliği Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu	:	FST
Avrupa Topluluğu Adalet Divanı	:	ATAD
Hükümetlerarası Konferansı	:	HAK
İnsan Hakları Derneği	:	İHD
İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi	:	İHAS
İş Kanunu	:	İK.
İktisadi Kalkınma Vakfı	:	İKV
Madde	:	md.
Sayfa	:	S.
Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası	:	MESS
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	:	TİSK
Uluslararası Çalışma Örgütü	:	UÇÖ

## 1. GİRİŞ

İş Hukuku'nda işin düzenlenmesi anlamında çalışma koşullarının en önemli ilkelerinden biri çalışma süresidir. Çalışma süresi, çalışanın işverene karşı olan hukuki sorumluluklarının tesbitinde bir kıstas olarak ele alınmaktadır. Çalışma süresi, işçinin geçim kaynağı olan ücretin kazanılması için işverenin emrinde geçirdiği zaman dilimi olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma süreleri, sosyal politika kapsamında ele alınmaktadır. Bu kapsamda çalışma hayatının en önemli konularından birisi de çalışma süreleridir. Bu anlamda sosyal politikaların temel amacı, iş sürelerinin çağın gereklerine uygun bir şekilde yeniden düzenlenmesidir. Sosyal politikanın bir diğer amacı ise, işçilerin iş süresinin uzunluğu ve gün içindeki dinlenme sürelerinin uzunluğu yönünden korunmasıdır.

Günümüzde iş süreleri ve dinlenme haklarının düzene bağlanması konusu da iş sağlığı ve güvenliği kavramına dâhil edilmektedir. Çalışma (iş) sürelerinin işçinin sağlığını tehlikeye düşürecek ve özel yaşamını bozacak şekilde düzenlenmesi daima söz konusu olmuştur. Ayrıca işçinin sağlığının korunması için iş hayatının ve çalışma koşullarının insan onuruna yaraşır bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir.

Çalışma hayatında 'dinlenme süresi' ise, işçinin dinlendiği, sosyalleştiği ve kişinin kişisel yeteneklerini geliştirebildiği dönemdir. İşçinin sosyalleşebilmesi ve ailesine yeterince vakit ayırabilmesi için çalışma hayatında bir takım iyileşmelere gidilmiştir. Mesela, toplu pazarlıklar yolu ile çalışma sürelerinin kısaltılması Avrupa Birliği(AB) ülkelerinin birçoğunda görülen bir uygulamadır. Özellikle, 1980 sonrası dönemde çalışma sürelerinin kısaltılması birçok Avrupa ülkesinde yapılmıştır. Bu da Avrupa'da istihdam politikaları açısından önemli bir konu haline gelmiştir. Örneğin Almanya ve Hollanda'da sendikalar, çalışma sürelerinin kısaltılmasını, işsizliğin denetim dışına çıkmasını önlemek için desteklemişlerdir.

Çalışma süresi, çalışan kişinin bağlı olduğu işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden zaman dilimini ifade eder. Bir kişinin hiç ara vermeden 24 saat aralıksız çalışması insanın fizyolojik yapısı gereği mümkün olamaz. Verimli çalışma, ancak sınırlı bir çalışma gerektirmektedir. Çünkü çalışan kişinin kendisine, ailesine ve sosyal çevresine vakit ayırması, kişiliğini geliştirmesi ve en önemlisi bedensel ve ruhsal sağlığı için çalışmadan geçireceği zamana ihtiyacı vardır.

İş süreleri ve dinlenme hakları konulu bu çalışmada, Avrupa sosyal politikasının amacı ele alınacaktır. Ayrıca bu çalışmada AB mevzuatı çerçevesinde, çalışma sürelerini düzenleyen hukuki tasarruflar değerlendirilerek, Birlik mevzuatında iş süreleri ve çalışma yaşamının düzenlenmesi değerlendirilecektir.

Birinci bölümde; AB Sosyal Politikası'nın amacı, hedefleri, sosyal politika alanında yetki ve karar alma süreci, çalışma süresine dair düzenlemelerle bağlantılı olarak ele alınacaktır. Ayrıca Topluluk Sosyal Şartı'nın temel ilkelerinden bahsedilecektir.

İkinci bölümde, AB müktesebatı dikkate alınarak çalışma süresi, dinlenme süresi kavramları açıklanacaktır. Ayrıca, çalışma süresinin düzenlenmesinde esas alınan ilkeler, çalışma süresinin düzenlenme amacı gibi çalışma süresine dair düzenlemelerin yasal dayanağı anlatılacaktır.

Üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise, AB mevzuatında çalışma süreleri ve dinlenme hakları incelenecektir. Birlik müktesebatı çerçevesinde çalışma hayatının düzenlenmesi kavramsal bir bütünlük içinde ele alınacaktır. Çalışma hayatında iş süreleri, önemli bir yere sahiptir. İşçilik maliyeti de üretim maliyetleri içinde yer alır. Fazla çalışma gerektiği zamanlarda, maliyetlere etki söz konudur. Öte yandan, işçi bir insan olarak maddi ve manevi varlığını korumak için boş zamana daima ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla çalışandan istenilen verimin alınabilmesi için de çalışma süresinin sınırlandırılması gerekmektedir. Bu nedenle çalışma süresi günlük ve haftalık olarak düzenlenmiştir.

Beşinci bölümde ise, çalışma sürelerine ilişkin Türk Mevzuatı ele alınacaktır. Özellikle 4857 (sayılı) İş Kanunu, çalışma sürelerine ilişkin önemli hükümler getirmiştir. Örneğin, çalışma sürelerinde esnekleşmeyi amaçlayan pek çok yeni düzenleme getirmiştir. Bu aşamada Türk mevzuatındaki iş süreleri ve dinlenme hakları incelenerek bu mevzuatın AB mevzuatı ile uyumu analiz edilecektir.

Kısaca, bu tez çalışmasında AB'nin çalışma sürelerine yönelik yönergeleri, çalışma süreleri, sosyal diyalog gibi sosyal politikaya ilişkin alanlar ele alınacaktır. Ayrıca Türkiye'nin AB çalışma süreleri standartlarına uymasına ilişkin bir değerlendirme ve karşılaştırma yapılacaktır. Bu çalışmanın asıl amacı; sosyal politika kapsamında AB ve Türkiye'nin çalışma sürelerini analiz etmektir. Bu yönde AB sosyal politikası kapsamında çıkarılan yönergelerin amacı da çalışma süreleri düzenlemektir. Bu düzenlemeler yapılırken iş sağlığı ve güvenliği gözönünde bulundurularak yapılmaktadır. Çünkü çalışma süreleri AB'nin istihdam şartlarını ve çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale ettiği alanlardan birisini oluşturmaktadır. Dolayısıyla üye ülkelerin çalışanlarının çalışma ve güvenlik politikalarını, AB'nin standartlarından bağımsız tutması mümkün değildir. Ayrıca bu çalışmada AB'nin Çalışma Süreleri Yönergesi'nin temel özellikleri ve özellikle çalışanlar açısından getirdikleri, Avrupa Adalet Divanı'nın Yönerge'ye ilişkin yargı kararları ve Yönerge'nin revizyonu çalışmaları üzerinde durulacaktır.

## 2. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI

### 2.1. ORTAK PAZAR'DAN SOSYAL PROTOKOL'E

AB sosyal politikasının temel amacı, katılımcı, aktif ve sağlıklı bir topluma ulaşmak için yaşam kalitesinin iyileştirilmesidir. AB sosyal politikasının kapsamına; “sosyal olarak dışlanan ve ayrımcı muameleye maruz kalan bütün Birlik vatandaşları dâhil edilmektedir. Sosyal politikanın ana başlıklarını iş sağlığı ve güvenliği, kadın-erkek eşitliği, iş hukuku, sosyal diyalog, istihdam stratejisi ve sosyal koruma politikaları oluşturmaktadır” (Anton 2003, ss. 21-22).

İlk defa 19. yüzyılda Almanya’da, kentleşme ve endüstrileşme nedeniyle ortaya çıkan tehlikelere karşı işçileri korumak ve bazı önlemleri hayata geçirmek amacıyla ‘Sosyal Politika’ kavramı kullanılmıştır (Sosyal Politikada Dönüşümler).

1989 yılında kabul edilen ve sosyal politika açısından (temel sosyal haklara ilişkin) önemli dönüm noktalarından biri de Sosyal Şart’tır. İngiltere’nin katılmadığı Sosyal Şart, o zamana kadar ekonomik yönü vurgulanan Tek Pazar’a sosyal bir boyut kazandırmak amacıyla hazırlanmıştır (İKV 2007, Sosyal Politika). Ancak İngiltere’nin muhalefeti nedeniyle Sosyal Şart, bağlayıcılıktan yoksun bir siyasi bildirme olarak kalmış ve Sosyal Politika’ya istenilen düzeyde katkı sağlayamamıştır. Bu yönde bağlayıcı kararlar alınması görüşü Maastricht Antlaşması öncesindeki müzakerelerde tekrar gündeme gelmiş ve bir Sosyal Anlaşma hazırlanmıştır. Ancak İngiltere’nin Anlaşma’yı imzalamayı reddetmesi nedeniyle, Maastricht Antlaşması’nın ekinde bir Sosyal Protokol oluşturulmuştur.

1991 yılının Aralık ayında Maastricht Zirvesi’nde ‘Sosyal Protokol’ kabul edilmiştir. Bu protokol AB Antlaşması’nın ekini oluşturmakta ve Avrupa Sosyal Şartı’nın bir uzantısı özelliği taşımaktadır. İngiltere hariç, 11 üye devlet ABA’nın ekinde yer alan Sosyal Anlaşma temelinde somut adımlar gerçekleştirerek bu ‘Protokolü’ imzalamışlardır (AB

Sözlük). AB, Avusturya, Finlandiya ve İsveç'i de çatısı altına alarak, böylece 'Protokol' 14 üye devletin iradesini temsil eder hale gelmiştir.

İşçi Partisi'nin iktidara gelmesiyle (Mayıs 1997) birlikte İngiltere de Sosyal Anlaşma'ya katılma kararı almıştır. Amsterdam Antlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte Sosyal Protokol kaldırılmış ve Sosyal Anlaşma AT'yi kuran Antlaşma kapsamına alınmıştır. "Sosyal Anlaşma, sosyal güvenlik, sosyal diyalog, insan kaynaklarının geliştirilmesi ile sosyal dışlamalara karşı mücadele edilmesini öngörmüş; Amsterdam Antlaşması'yla Kurucu Antlaşmalar kapsamına alınmıştır. Bu sayede sosyal politika kapsamında alınan kararların bağlayıcı olması hedeflenmektedir" (İKV, AB Kavramlar Sözlüğü).

'Sosyal Politika' 2000 yılında ortaya koyulan Lizbon Stratejisi'nin temel noktası olup ve istihdam, AB'nde büyüme ve istihdam yaratmaya yönelik politika çerçevesi oluşturmaktadır. Böylelikle Birlik içinde her kesimin, bilgiye dayalı ekonominin yarattığı değişime ayak uydurmak için yeterince donanımlı olmasını sağlamayı hedeflemiştir.

AB ve sosyal politikasının iki temel unsurunu oluşturan 'Avrupa İstihdam Stratejisi ve Sosyal Ajanda'dır. İstihdam Stratejisi, istihdam yaratma ve işgücü piyasaları reform stratejileri geliştirmeyi hedeflerken; Sosyal Ajanda ise, AB'nde refah ve büyümenin herkese ve her bölgeye ulaşmasının sağlanması amacıyla oluşturulmuştur.

Avrupa İstihdam Stratejisi'nin temelini oluşturan, üye ülkelerin istihdam politikalarında ortak öncelikler ve üye ülkelerin kendi hedeflerinden oluşan İstihdama İlişkin Yönlendirici İlkeler'dir. "En son kabul edilen Yönlendirici ilkeler 2008–2010 dönemini kapsamaktadır. 2005–2010 dönemi için tasarlanmış olan Sosyal Ajanda ise istihdam yaratma, yoksullukla mücadele ve herkes için eşit fırsatlar yaratılmasına yönelik politikaları kapsamaktadır" (İKV, AB Kavramlar Sözlüğü).

### 2.1.1. Avrupa Birliği'nde Değişim ve Sosyal Politika

Sosyal Politika, Avrupa Topluluğu'nun kuruluş yıllarında tamamen geri planda kalmıştır. Bunun nedeni başlangıçta Topluluğun esas amacının üye devletlerarasında gümrük duvarlarının yıkıldığı coğrafi bir alanda ekonomik bir birleşmenin düşünölmüş olmasıydı.

Sosyal Politika'ya özellikle 1980'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve bunun sonucunda ortaya çıkan işsizlik sorununun gittikçe büyümesiyle önem verilmesine yol açtı. Özellikle Dönemin Komisyon Başkanı Jacques Delors her daim Avrupa Ülkeleri arasında işgücünün kullanımı kapsamında çalışanları koruyucu zayıf hükümlere sahip ölkelerle güçlü hükümlere sahip ölkeler arasındaki farkı kapatma, sosyal farklılığı ortadan kaldırma ve ortak bir sosyal politika oluşturma düşüncesini taşımaktaydı (Delors 1994, s. 5).

Topluluğun sosyal politikasında reform sayılabilecek gelişmelere yol açan 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi'dir. Topluluk Avrupa Tek Senedi ile:

*Roma Antlaşmasına giren 100a, 118a, 118b maddeleri ile sosyal politika alanında nitelikli çoğunlukla alınacak kararlarla kural koyma yetkisine sahip oldu. Bu yetki genişletilmesinin nedeni Tek Pazarın sosyal unsurlarla desteklenmek istenmesinin ve Topluluk vatandaşlarının çalışma ve yaşam standartlarının iyileştirilmesinin bir politik amaç olarak görülmesiydi (TİSK 2007, Avrupa Birliği'nin 2007-2012 Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Eylem Programı).*

Bu amaç ilk ve en önemli meyvesini 1989 da Strasbourg Zirvesinde AB'nin Sosyal Şartı'nın Konseyce onaylanması ile gerçekleştirmiştir. Bu sosyal şartın yaşama geçirilmesi için; "Komisyon 29.11.1989 tarihinde bir Eylem Programı kabul etmişse de ne bu programın ne de Sosyal Şartın Birleşik Krallık tarafından imzalanmadığı için bu düzenlemeler bağlayıcılığı olmayan bir niyet açıklaması niteliğinde kalmışlardır" (Tuncay 1997, ss.98-99).

Avrupa Sosyal Politikası'nın temelini şu esaslar oluşturmaktadır: "İşçilerin Serbest Dolaşımı, Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma, İşyerindeki Yapısal Değişikliklere Rağmen

İş İlişkisinin Devamlılığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Korunması, İşçilerin Yönetime Katılması ve Sosyal Diyalog” (Tuncay 1997, s.99).

18 Ekim 1961 tarihinde Torino’da topluluk ve üye devletleri arasında Avrupa Sosyal Şartı imzalanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı’nda işçilerin temel sosyal hakları belirtilmiş ve bu hakları gözetilerek her türlü ayrımcılığa karşı çıkmıştır. Bu haklar şöyle ki:

*1989 İşçilerin Temel Sosyal Hakları’na dair Topluluk Şartı’nda belirtilen temel sosyal haklar gibi hakları gözönünde bulundurarak, istihdamı ve ilerlemeyi korurken bunlar arasında uyumu mümkün kılacak şekilde ileri düzeyde yaşam ve çalışma koşullarının geliştirilmesi, uygun sosyal koruma, yönetim ve işgücü arasında diyalog, uzun süreli yüksek istihdamın temini ve dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla insan kaynaklarını geliştirme hedeflerine sahiptirler (Amsterdam Antlaşması 2000, s. 46).*

Amsterdam Antlaşması’nın 137 md. de AB Sosyal Politikası’nın amaçları büyük bir ölçüde düzenlenmiştir (Çelik, 2004, Avrupa Birliği sosyal politikası: Gelişimi, kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci-1). Ayrıca AB Topluluğu; “işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi; Çalışma koşulları, İşçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması; İşgücü pazarı fırsatları ve işyerinde muamele açısından kadınlar ve erkekler arasında eşitlik” gibi alanlarda üye devletler’in faaliyetlerini destekler ve tamamlamaktadır (Tuncay 2004, İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri).

### **2.1.2. Yetki ve Karar Alma Süreci**

AB Komisyonu, üye devletlerarasında sosyal diyalogu ve birlikte çalışma işbirliği kuralını koyabilmektedir(md.118). Bu amaç doğrultusunda üye devletlere bilgi verme ve danışma yükümlülükleri getirebilir; özellikle Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması’nın 155. maddesine göre de tavsiyeler çıkarabilir. Bunun yanında Konsey ise:



*Hukuki uyuma yönelik hukuki tasarruflarda bulunabilir; bunun için çalışmanın korunmasıyla ilgili özel hükme (m.118a) yahut özel yetkisinin kabul edildiği diğer hallere (örneğin md. 48-51 gibi) veya genel hükümlere (m.100, 100a ve 235) dayanması mümkündür. Bu dayanaklara göre çıkarılacak kaynaklar tüzük, yönerge, karar, tavsiye ve görüşler olabilir; bunlar sosyal politikanın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna yansımada başlıca kaynaklar olup, düzenledikleri konular itibariyle gerek bizim tebliğimizde gerekse diğer tebliğlerde ele alınacaktır (Ekonomi 2007, s.39).*

Ayrıca Konsey, AETA'nin 235. maddesine dayanarak sosyal görevlerin verildiği tüzel kişilikler oluşturabilir. Örneğin 'Mesleki Eğitim Avrupa Merkezi', 'Mesleki Eğitim Avrupa Vakfı' ve 'Yaşam ve Çalışma Şartlarının Düzeltilmesi Avrupa Vakfı' sözü edilen Antlaşma maddesi temel alınarak kurulmuşlardır. İlgili Antlaşma maddelere göre:

*Konsey, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'nın hukuki tasarruflara ilişkin genel hükümlerin, özellikle md. 235 ve sosyal hukuka ilişkin özel yetki normlarından, (örneğin md.128) yararlanarak Topluluk bütçesinden finanse edilen sosyal faaliyet programları çıkarabilir. Bu konuda örneklerden biri, 'Avrupa'da Yoksulluğa Karşı Mücadele Programı' kararı (md. 235'e dayalı), diğer mesleki eğitim alanı ile ilgili bir karardır; bununla bağlantılı olarak Avrupa Topluluğu Mahkemesi, yalnız mesleki eğitim genel esaslarının değil, ayrıca Avrupa Topluluğu bütçesinden desteklenen ortak bir meslek politikasının faaliyet programının uygulanmasının temel alınabileceğini de belirtmiştir (Ekonomi 2007, s. 40).*

Ayrıca yetki ve karar alma sürecinde sosyal diyalog büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında istihdam ve sosyal politika alanında sosyal taraflara bağlayıcı anlaşma yapmak üzere görüşme imkanı veren bir prosedür de bulunmaktadır. Sosyal taraflar arasındaki bu diyalog, Avrupa sosyal modelinin köşe taşlarından biri olup örgütlenme ve toplu görüşme yapmak üzere iki temel sosyal hakkı içermektedir: "Komisyon'un rolü, Antlaşma'nın 138. maddesinde de öngörüldüğü üzere yönetim ile işçiler arasında AB düzeyinde görüşmeyi geliştirmek ve taraflar için dengeli bir destek sağlayarak diyaloglarını kolaylaştıracak uygun önlemleri almaktır" (Hendrickx ve Sengers 2005, Flexibilisation of the Turkish Labour Market). Sosyal diyalog, AB'nde sosyal taraflar arasında işbirliği yapmakla mümkündür. Sosyal tarafların ortak talepleri üzerine, bu anlaşmalar, AB Antlaşması'nın 137. maddesinde yer alan hususlarda, Komisyonun önerisi üzerine Konsey kararı olarak uygulanabilir. Sosyal taraflar arasında işbirliği yapmakla mükellef olan sosyal diyalogun görevi:

*Anlaşmalar üye ülkelerde yönetim, işçiler ve üye ülkelere mahsus işlemlere ve uygulamalara uygun olarak da yürürlüğe koyulabilir. Aşağıda belirtilen sosyal mevzuat, mesleklerarası düzeyde ulaşılan anlaşmaları içermektedir. Mesleklerarası düzeyde, sosyal taraflar, ETUC, UNICE ve CEEP'dir. ETUC, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun kısaltılmış ifadesi olup işçilerin çıkarlarını korumaktır. CEEP kamu sektörü işverenlerini temsil etmektedir. UNICE işverenleri temsil etmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin çıkarları UNICE'nin bünyesinde değerlendirilmektedir (Cansevdi 2001, ss. 7-8).*

Dolayısıyla Avrupa Topluluğu yetkilerini (hukuki temeller çerçevesinde) Antlaşma'dan almaktadır. AB'ye verilen yetkiler zamanla önemli ölçüde artmaktadır. Sosyal politika ve istihdam alanındaki başlıca hukuki temeller Amsterdam Antlaşması'nda değişikliğe uğrayan 2, 3, 13, 125-130, 136-148 maddeleridir. Ayrıca sosyal politika kapsamında Amsterdam Antlaşması, kadın erkek arasında fırsat eşitliği konularını Topluluk yetkilerini genişleterek temel haklar kapsamına alarak özellikle istihdam başlıklı bir bölüme yer vererek, bu alanda farklı kurumsal aktörler arasında yeni bir çalışma metodu ortaya koymuştur. Neticede yetki ve karar alma sürecinde sosyal diyalog büyük önem taşımaktadır. Bu da kurumlararası sağlıklı bir 'diyalog' geliştirmektedir.

## **2.2. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ**

1980'li yılların ortalarına doğru Avrupa Topluluğu'nda sosyal politikanın ikincil bir öneme sahip olduğu bilinmekteydi. En önemli nedeni ise, başarılı bir ekonomi politikası ile sosyal bütünleşmenin de sağlanacağına inanılmış olmasıydı. "Esasen Topluluğun sosyal değil, ekonomik bir birlik olması, kuruluş aşamasının da temel fikrini oluşturmuştur. Bu anlayışın doğal sonucu, Topluluk Antlaşması'nda sosyal politika ile ilgili geniş kapsamlı bir sosyal düzenleme yetkisine yer verilmemiş olmasıdır" (Soyer 1997, s.241).

Antlaşmanın 117. maddesi dahi, sosyal politikayı esas olarak üye devletlere terk etmiş; bu alanda Topluluğa genel bir yetki tanımaksızın birtakım dilek, beklenti ve amaçlar tespit etmiştir. Bu hükme göre, üye devletler, çalışanların yaşam ve iş koşullarını iyileştirmeye gayret etmek ve bu alanda bir yaklaşma sağlamakla yükümlüdür. Dolayısıyla:

*Her ne kadar 1972 Paris Zirvesinde, Topluluk için, iktisadi bütünlüğün ve para Birliği'nin sağlanması kadar, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki düzenlemelerin de önem taşıdığı belirtilmiş ve 24.01.1974 tarihinde sosyal politikaya ilişkin bir eylem programı kabul edilmiş ise de, Topluluk Antlaşmasınının 100. ve 235. maddelerinde bu alandaki düzenlemeler için oybirliği şartının aranmış olması, çıkarılan yönergelerin belirli konularla sınırlı kalmasına yol açmıştır (TİSK, İstihdam ve Sosyal Politikalar).*

Bir Avrupa Sosyal Politikası'ndan bahsedilmesine imkân tanıyan en önemli gelişme ise 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi'dir. Topluluk Antlaşması'na eklenen 130a maddesi uyarınca Topluluk:

*Ekonomik ve sosyal dayanışmayı güçlendirmek için uyguladığı politikayı sürdürecektir. Ne var ki bu dönemde dahi, Topluluğa düşen asli görevin koordinasyondan ibaret olduğu fikrine sadık kalınmıştır. Gerçi, Topluluk Antlaşması'nın 100 ve 100a maddeleri ile Topluluğa iş hukuku alanında da kural koyma yetkisi tanınmaktadır. Fakat 100 ve 100a hükümlerine dayanılarak kural getirilebilmesi, iş hukuku alanındaki ulusal düzenlemelerin, ortak pazarın veya tek pazarın kurulmasını ya da işlemlerini engeleyen bir etkiye sahip bulunmaları; özellikle rekabeti bozan bir nitelik taşımaları halinde mümkündür. Hukuk düzenlerinin, müşterek/tek pazarı kurmak ve işletmek üzere yakınlaştırılmasıdır. Kaldı ki, md 100'e göre özel bir kural olan 100a hükmü, Topluluğa, son derece dar bir alanda kural koyma yetkisi vermektedir. Çünkü bu maddeye dayanılarak işçilerin serbest dolaşımı; hak ve menfaatleri ile ilgili olarak 'çoğunluk oyuyla' düzenleme yapılması mümkün değildir (Soyer 1997, s. 242).*

Ayrıca Topluluk düzeyinde düzenleme yapma yetkisi getiren Avrupa Tek Senedi'nin Anlaşmaya dâhil ettiği 118a hükmü ile çalışma çevresinin iyileştirilmesi ve işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasıyla ilgilidir.

Maastricht Antlaşması'ndan önce, sosyal politika alanındaki yönergeler, zorunlu olarak Topluluk Antlaşması'nın oy birliği arayan hükümlerine dayanılarak çıkarılmıştır. Fakat o dönemin siyasal özellikleri, bu alanda oybirliği ile karar alınmasına istenilen ölçüde izin vermemiştir. Bu durum:

*Maastricht Antlaşması'na sosyal politika alanında daha kolay karar alınmasını sağlayan bir protokol (Nr. 14) eklenmesi sonucunu yaratmıştır. Bununla, 1989 Sosyal Şartı'nın belirlediği yolda ilerlemek istendiği ifade etmektedir. İngiltere dışındaki 11 devedeti ilgilendiren bu protokol ve protokole bağlanan 'Sosyal Politika Hakkındaki Anlaşma', bu alanda yapılacak düzenlemelerin, Topluluk Antlaşması yanında ikinci bir kaynağını oluşturmaktadır. Bu durum, hem Topluluk hem de Sosyal Politika*

*Anlaşması'nda yer alan bir konuda düzenleme yapılmak istendiği zaman bunlardan hangisine dayanılacağı sorununun ortaya çıkmaktadır. Kabul edilen görüşe göre, böyle bir durumda Topluluk Antlaşması'na öncelik tanınmalıdır (Soyer 1997, ss. 241-242).*

Çünkü Birliğin amacı, bütün üyeleri bağlayıcı düzenlemeler getirmektir. Dolayısıyla bu amacın bir sonucu olarak da Topluluk Antlaşması 118(a) maddesinin hükmüne dayanılarak 93/104 sayılı Yönerge çıkarılmıştır. Zaten çıkarılan yönergelerin amacı da AB sosyal politikası kapsamında çalışma süreleri düzenlemektir. Bu düzenlemeler yapılırken iş sağlığı ve güvenliği gözönünde bulundurularak yapılmaktadır.

### **2.2.1. Avrupa Tek Senedi**

Daha önce de bahsettiğimiz gibi 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi, Avrupa düzeyindeki bir sosyal politikadan bahsedilmesine imkân tanıyan en önemli gelişme olarak nitelendirilmektedir. Avrupa Tek Senedi'nin nihai hedefi, iç pazar programını düzenlemek olsa da, sosyal politikaya büyük bir ivme kazandırmıştır (2004 AB Sözlüğü).

Özellikle seksenli yıllar sosyal alanda çok sönük geçmesine rağmen, Konsey'in iş sağlığı ve güvenliği alanında nitelikli çoğunluk oylamasına eski 118a, yeni 138 maddesi ile karar mekanizmasında bir dönüm noktası teşkil etmiştir. 80'li yıllarda ilerlemenin oluşması aslında Konsey'de oybirliği esasının geçerli olmasından kaynaklanmıştır. Tek Avrupa Senedi, ayrıca sosyal diyalogu tesis etmek için sosyal tarafların rolünü güçlendirmiştir (eski 118B, yeni 138. made). Bunun yanında Avrupa Tek Senedi, sosyal taraflar arasında ekonomik ve sosyal bütünleşmenin geliştirilmesi kavramını getirmiştir. 1989 yılı Aralık ayında 11 üye ülkenin devlet ve hükümet başkanları (İngiltere dışında) Sosyal Şart' olarak tabir edilen işçilerin temel sosyal haklarına dair Topluluk Şartı üzerinde anlaşma sağlamışlardır. Ayrıca işçi sağlığı ve güvenliği alanındaki tedbirlerde büyük ilerleme sağlanmıştır (Cansevdi 2001, s. 9).

Avrupa Tek Senedi, 1957 tarihli Roma Antlaşması'nda önemli değişiklikler yaparak, topluluğun sosyal politikasında reform niteliğinde gelişmelere yol açmıştır. "Roma Antlaşması'nın 7. maddesinin 2 fıkrasında yapılan değişiklikle Konsey'in Komisyon'dan gelen teklifler üzerinde ve Avrupa Parlamentosu'yla İşbirliğinde oybirliği yerine nitelikli oy çokluğu ile karar alma kolaylığı getirilmiştir" (Tuncay 1997, s. 117).

Avrupa Tek Senedi 130(a) ve 130(e) maddeleriyle de bir hedef daha edinmiştir. Bu da Topluluğun kapsamlı bir şekilde ileriye götürülmesi ve özellikle ekonomik ve sosyal birlikteliğin ilerletilmesi yolundaki eylemlerin geliştirilmesidir (Tekinalp ve Atamer, s.278).

Ayrıca Avrupa Tek Senedi ile getirilen 118(a) maddesi:

*Üye devletlere işçilerin sağlık ve iş güvenliğinin sağlanması yolunda mevzuatın uyumlaştırılması ödevini yüklerken bu doğrultuda çıkarılacak yönergelerde nitelikli çoğunluğun yeterli olduğunu da kabul etmiştir. 118b ise Komisyona işçi ve işverenler arasında sosyal diyalogun Avrupa çapında geliştirilmesi için çaba göstermesi görevini yüklemiştir. Md. 100 a ile ortak pazarın kurulup işlemesi, sağlık, güvenlik, çevrenin, tüketicinin korunması gibi ve sosyal politika alanındaki kararların alınmasında nitelikli çoğunluk ilkesi benimsenmiştir. Deyim yerinde ise AET md. 100 de ulusal hukukun uyumlaştırılmasında aranan oybirliği sıkıntısı daha sonra sözleşmeye eklenen 100a ve 118a maddelerinin getirdiği nitelikli çoğunlukla karar alma yolu sayesinde hafifletilmiştir (Tuncay 1997, s. 118).*

Şunu söyleyebiliriz ki Avrupa Tek Senedi ile getirilen 118(a) maddesi, Avrupa Sosyal Politikasını ilgilendiren pek çok anlaşma ve eylem planının temel dayanağı haline gelmiştir. Tek Pazarın sosyal planda hazırlanması 9.12.1989 tarihinde Konseyde onaylanan Sosyal Şartta kendini göstermiş bulunmaktadır. Topluluk sosyal şartı ise daha sonraki bölümlerde detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Sosyal Şart, Avrupa Sosyal Politikası kapsamında (temel sosyal haklar konusunda) bir takım asgari standartlar getirmiştir.

### 2.2.2. Topluluk Sosyal Şartı

AB Komisyon'u, 9 Kasım 1998'de Ekonomik ve Sosyal Komiteyi İşçilerin Temel Sosyal Hakları konusunda bir Topluluk Şartı Taslağı hazırlanması konusunda görevlendirir. Bu nedenle Komitenin hazırladığı taslak çeşitli Topluluk kademelerinde görüşülür ve daha sonra 1989 Strasbourg zirvesinde (Council of Europe, s.19) üye ülkelerin devlet başkanları tarafından "İşçilerin Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı" başlığı altında bir deklarasyon biçiminde kabul ediliyor (Community Social Policy, Current Status 1996, ss. 9-10).

Avrupa Sosyal Politikasında asgari standartların çerçevesini çizen bir niteliğe sahip olan Sosyal Şart on iki temel sosyal hak tespit etmektedir. Bunlar:

*İşçilerin dolaşım serbestisi; Çalışma ve adil bir ücret isteme hakkı; Yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi; Sosyal koruma; Sendika ve toplu pazarlık hakkı; Kadın ve erkeğe eşit işlem yapılması; İşçilerin bilgilendirilmesi ve yönetime katılmaları; İşçi sağlığı ve İş güvenliği; Çocuk ve genç işçilerin korunması; Yaşlıların korunması ve Özürlülerin korunması (Council of Europe 2000, s. 20).*

Topluluk Sosyal Şartı, birlik üyeleri arasında etkili bir sosyal birliktelik getirmiştir. Çünkü salt ekonomik bütünleşme bekleneni vermekte yetersiz kalır. Etkili bir sosyal politika Topluluğun hedeflerine daha çabuk ulaşmasını sağlayacaktır. Ekonomik ve Sosyal Komite Gerd Muhr'un dediği gibi; "bir Avrupa olacaksa bunun mutlaka sosyal bir Avrupa içinde olması gerekir". 1987 yılında Belçika çalışma Bakanı M. Hansenne "sosyal tarafların, toplu pazarlık mekanizması çerçevesinde, ortak pazara gerçek bir sosyal boyut kazandırabilmeleri için temel sosyal hakların dayandığı esasların belirlenmesinin zorunlu olduğunu" ifade etmiştir. O dönemin Komisyon başkanı J. Delors da benzer görüşler ileri sürmüştür (Güzel 1992, s.10).

Ayrıca Topluluk Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan en önemli insan hakları sözleşmeleri olarak çalışma sürelerine ilişkin hükümler getirmiştir. Sosyal Şart, üye ülkeler arasında adil çalışma koşulları getirmeyi öngörmektedir. Sosyal Şart, Avrupa vatandaşlarının ve AB'nde yaşayan herkesin temel sosyal haklarını düzenlemektedir.

Ayrıca özel olarak korunmaları gereken çocuk ve genç işçiler ile kadın işçilerin çalışma sürelerine ilişkin hükümler de getirmiştir.

### **2.3. Maastricht Antlaşması**

Maastricht Antlaşması 1990 yıllarında Dublin ve Roma Zirveleri sonucunda hazırlandı. Ancak Antlaşma Fransa, İngiltere ve Danimarka'da karşılaşılan muhalefetin sonrasında 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Maastricht Antlaşması AB'nin sosyal boyutu açısından yeni bir kilometre taşıdır (Monica, The Social Dimension of the European Union, s. 275).

AB Antlaşması'nda(Maastricht Antlaşması) yer alan sosyal politikaya ilişkin kararlar, tesadüfen alınan kararlar değildir. Bu kararlar yeni birşey getirmedikleri gibi, yeniden alınmış kararlar da değildir. Bu kararlar yılların birikimi sonucu oluşan, deneyimlere ve gereksinimlere dayanan kararlardır. Bu kararlar Birliğin ve üye devletlerin hukuki koşullarından ve zorlamalarından kaynaklanmaktadır. “AB'nin hukuk normları yaratıcı bir politik düşünceye dayanmaktadır. Bu politik düşüncenin oluşmasında hiçbir ülke yalnız başına hareket etmemektedir, aksine geniş kapsamlı politik iradelerin uzlaşması sonucu böyle bir irade oluşmaktadır. Bu nedenle de kararlar ve buradan kaynaklanan düzenlemeler son derece karmaşık bir yapıya sahiptir” (Ulucan 1997, s. 51). Ayrıca AB Antlaşması'nın amaç hükümlerinde sosyal düşünceler ortak amaçlar başlığı altında yer almaktadır. Amaç olarak dengeli, sürekli bir ekonomik ve sosyal birlikteliğin güçlenmesi sağlanmalıdır.

Zamanla AB'nin gelişme sürecinde sosyal politika ile ilgili düzenleme ve faaliyetlerinde önemli değişiklikler olmuştur. Bunlardan birisi de Maastricht Antlaşması'dır. Topluluk, bu antlaşma ile başlangıçtaki hedefi olan ekonomik bütünleşme ile birlikte topluluğun sosyal boyutlarında derinleşmeye ve siyasi birliğe de yönelmiştir. Dolayısıyla zamanla AB'nin bütünleşme boyutları zamanla geliştiği gibi, sosyal politikaya yaklaşımında da belirli evrelere göre değişim, olumlu ilerlemeler kaydedilmiştir. İnsanların yaşama ve çalışma

şartlarını düzeltmeye yönelik tedbirlerin ve çabaların bütününe ifade eden ‘sosyal politika’, hem yapısal tedbirleri hem de vatandaşların maddi hukuka ilişkin durumlarına ilişkin tedbirleri kapsamaktadır.

Bu antlaşmanın özellikle 117. maddesinde üye devletlerin çalışanların yaşama ve çalışma şartlarının düzeltilmesi ve bu suretle ilerleme yolunda uyumlaştırılması gereğinde mutabık oldukları belirtilmiştir. Ayrıca 118. maddeye göre Antlaşmanın genel amaçlarına uygun şekilde Komisyon ‘sosyal sorunlara ilişkin üye devletlerarasındaki işbirliğini geliştirmekle’ görevlendirilmiştir. Bu antlaşmaya göre, Komisyonun faaliyet göstereceği öncelikli alanlar aynı maddede şöyle sıralanmıştır: “İstihdam, İş Hukuku ve çalışma şartları, Mesleki ve mesleki gelişim eğitimi, Sosyal güvenlik, Meslek hastalıkları ve iş kazalarından korunma, Çalışma sırasındasağlığın korunması, Sendika özgürlüğü ve işçi-işveren arasında toplu pazarlık” (Ekonomi 2007, ss. 35-36).

Belirtilen amaçla Komisyon, üye devletler ile işbirliği içinde araştırmalar yapar, görüş belirtir, tavsiyelerde bulunur ve danışmanlık hizmetleri verir. Böylelikle topluluğun görevi, uyum sağlamak değil, daha çok bu amaca yönelik olarak üye devletlerin faaliyetlerini koordine ve teşvik etmektir.

Ayrıca Maastricht Antlaşması Avrupa düzeyinde taraflar arasında sosyal diyaloga önem vermiştir. Dolayısıyla taraflar katılım dışında sözleşme de yapabileceklerdir. Ancak bu sözleşmelerin herhangi bir bağlayıcılığı yoktur, sadece tavsiye ve görüş niteliğindedir.

### **2.3.1. Sosyal Politikaya İlişkin Hedefler**

AB'nin sosyal politikasının hedefi, Birlik üyelerinin arasında sosyal korumayı sağlamak, istihdamın artırılmasını sağlamak, hayat standartları ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesini sağlamak, ekonomik ve sosyal dayanışmanın artırılmasını sağlamaktır.



Yukarıda saydığımız hedefleri belirlemede Amsterdam Antlaşması önemli rol oynamaktadır. Özellikle Amsterdam Antlaşması'nın sosyal politikaya ilişkin birinci maddesine göre: "Üye devletin istihdam ve çalışma koşullarının düzeltilmesini, uygun bir sosyal korumanın sağlanmasını, sosyal diyalogu, iş gücü potansiyelinin yüksek bir istihdam düzeyi sağlayacak şekilde geliştirilmesini ve sosyal dışlanmaların engellenmesini teşvik etmekle yükümlü olduklarını" belirlemiştir (Ulucan 2007, s. 56).

1989 yılında da İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı kabul edilmiştir. Böylelikle Topluluk Şartı'nda sosyal politikanın hedefleri belirlenmiştir. Bu hedefler; istihdamı geliştirme, yaşam ve çalışma koşulları geliştirme, yeterli sosyal koruma, sosyal diyalog, sürekli ve yüksek bir istihdam düzeyine erişme olanağı veren insan kaynaklarını geliştirme ve ayrımcılığa karşı savaşımdır (Gülmez 2003, s. 2).

Özellikle bu hedeflerin Topluluğun yanı sıra üye devletlerin de hedefleri olarak kabul edilmesi bir ilerleme olarak kabul edilmektedir. Aynı şekilde: "Maddede sadece çalışanlar için değil, artık genel olarak bütün AB vatandaşları için bu hedeflerin öngörölmüş olması da bir yetki genişlemesini beraberinde getirmiştir" (Tekinalp ve Tekinalp 2002, s. 625). Sonuç olarak antlaşmanın, AB'ye sosyal politika ile ilgili düzenleme getirme konusunda geniş bir yetki tanıdığı ve bu yetkinin tüm iş hukuku alanlarını kapsadığı söylenebilir. Ancak bu yetki üye devletlerde doğrudan uygulanabilir nitelikte değildir ve bu anlamda zorlayıcı bir yönü de yoktur. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefi içerisinde yer almaktadır.

#### **2.4. Amsterdam Antlaşması**

Daha önce de belirttiğimiz gibi Amsterdam Antlaşması, Avrupa istihdam ve sosyal politikası için bir dönüm noktası teşkil etmektedir. Amsterdam'da, Devlet veya Hükümet

Başkanları, antlaşmaya istihdam konusunda bütün bir bölüm eklediler ve ilk defa olarak, istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğunu ilan ettiler.

Amsterdam Antlaşması 1997 tarihinde kabul edilerek ve Mayıs 1999'da da yürürlüğe girmiştir. Böylece AB sosyal politikasına yeni bir ivme kazandırmıştır. Antlaşma, aynı zamanda, Avrupa sosyal politikası için bazı yeni görevler koydu. Örneğin, şimdi AB ayrımcılığa karşı savaşmak için veya dışlanmış kişilerin toplumla bütünleşmelerine yardım etmek için, entegre bir toplum oluşturma eylemlere girişebilir (2004, European Parliament Fact Sheets).

Böylece Amsterdam Antlaşması'yla birlikte Avrupa'nın yeni istihdam yaratmaya yönelik çabasını güçlendirmiş oldu. Avrupa sosyal politikasının başlıca görevleri, Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 136'ncı maddesinde tanımlanmıştır. Şöyle ki:

*Topluluk (AB) ve üye devletler istihdamın teşvik edilmesini, yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini, bu iyileşme sürdürülürken yaşama ve çalışma şartlarının uyumlu hale getirilmesini, düzgün sosyal korumayı, yönetim ve işçiler arasında diyalog sağlanmasını, kalıcı yüksek istihdama yönelik olarak insan kaynaklarının geliştirilmesini ve dışlanmaya karşı savaşılmasını amaç edineceklerdir (TİSK 2006, Sosyal Politika).*

Amsterdam Antlaşması üye ülkeler arasında sosyal politika açısından sürdürülebilir bir bütünleşme getirdi. Böylelikle Antlaşma AB'nin bütünleşme amacını:

*Topluluğun her yerinde, ekonomik faaliyetlerin uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir bir seyir izlemesi, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma düzeyi sağlanması, erkekler ve kadınlar arasında fırsat eşitliği sağlanması, sürdürülebilir bir büyüme, yüksek derecede bir rekabet gücü ve ekonomik performans yakalaması, çevre kalitesinin yüksek düzeyde korunması ve iyileştirilmesi, yaşam standardı yükseltilmesi ve üye devletler arasında ekonomik ve sosyal dayanışmayı temin etmekle görevli olacaktır (TİSK 2006, Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye) şeklinde özetlemektedir.*

Topluluk Sosyal Politika Anlaşması 1992'de yaptı ve böylece, sendikaları ve işveren örgütlerini, Avrupa kurumlarına tavsiyelerde bulunan uzman danışma makamları haline getirmiş oldu. Ancak, onların ortak karar alıcılar konumuna gelmesi, 1997 Amsterdam Antlaşması ile oldu. Şimdi, sosyal ortaklar kendi aralarında bir anlaşma yaptıklarında, bu

anlaşmayı, Avrupa hukukuna dönüştürülmek üzere Avrupa kurumlarına sunabilirler. İşçi ve işveren örgütleri, böylece, istihdam ve sosyal politikada daha büyük önem kazanmış oldular. AB'ye katılabilmesi için (Türkiye dâhil), sosyal politika mevzuatı dâhil AB kriterlerini bir şekilde yerine getirmek mecburiyetindedirler.

*AB, önemli miktarda mali destek ve deneyim ve bilgi alışverişini içeren 'katılım ortaklıkları' yoluyla, aday ülkelere, kendi sosyal sistemlerini modernleştirmede yardım etmektedir. Örneğin eğitim ve öğretim konusunda, AB programları, bu ülkelerden katılımcılara açılmıştır. AB'nin katılım öncesi stratejisi, böylece müstakbel üye ülkelerin vatandaşlarına ve uzun vadeli açıdan bakılırsa, aynı zamanda AB'nin sosyal istikrarına faydalı olmaktadır (TİSK 2006, Avrupa Birliği, İstihdam ve Sosyal Politika).*

Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 125'nci maddesi, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin hedeflerini ortaya koymaktadır. Böylelikle üye devletler ve AB istihdam için ve özellikle, vasıflı ve eğitilmiş piyasalar için strateji geliştirilmesi yönünde adım atacaktırlar.

Amsterdam Antlaşması, AB kapsamında istihdam ve sosyal politikayı daha etkin bir hale getirmiştir. Özellikle 1990'lı yıllarda, AB sosyal politika terimlerin çoğu 1992 yılında yapılan AB Antlaşması'na bir protokol olarak eklenmiştir. Yapılan bu protokol, 1989'da Devlet veya Hükümet Başkanları tarafından onaylanan Topluluk Sosyal Haklar Şartı'na dayandırılmıştır. Kabul edilen Sosyal Şart'ta (1989), işçilerin temel hakları, iş güvenliğinin iyileştirilmesi ve özellikle çalışma ortamında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında önemli rol üstlenmiştir. AB düzeyinde sosyal haklar alanında pek çok düzenleme olmasına rağmen, genellikle hukuki bağlayıcılığı yoktur ve bu anlamda üye devletlere sadece tavsiyelerde bulunmaktadır. AB Sosyal Şart'ında ise, üye devletlere bu alanda pek çok sorumluluklar yüklenmiştir ve bunların bağlayıcılığı söz konusudur. Birleşik Krallık haricinde, üye ülkeler bu yükümlülükler kapsamında bu anlaşmayı imzalamışlardır. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması'nda ise, tüm üye ülkeler çalışanların sosyal haklarına dair politikayı kabul etmişlerdir.

### 2.4.1. Temel Haklar Şartı

AB ‘Temel Haklar Şartı’ Avrupa vatandaşlarının ve AB’nde yaşayan herkesin siyasi, medeni, ekonomik ve sosyal hakları düzenlemektedir. Ayrıca; “Topluluk Sosyal Temel Haklar Şartı, işçilere bilgi verme ve danışma ile işçilerin yönetimine katılma haklarını 17 ve 18’nci maddelerinde düzenlenmiştir” (Hekimler 2004, s. 459).

Temel Haklar Şartı 3-4 Haziran 1999 tarihinde yapılan Köln Zirvesi’nde gündeme gelmiş ve böylece Temel Haklar Şartı’nın bir konvansiyon tarafından hazırlanması istenmiştir. AB üyesi ülkelerin hükümet ve ulusal parlamentolarının yanı sıra Avrupa Parlamentosu’nun temsilcilerinden oluşan 62 kişilik konvansiyon Aralık 1999 tarihinde ilk toplantısını yapmışlar ve hazırladığı taslak metni ise 2 Ekim 2000 tarihinde kabul etmiştir. Daha sonra 13-14 Ekim 2000 tarihinde yapılan Biarritz Zirvesi’nde taslak onaylanarak Avrupa Komisyonu’na ve Avrupa Parlamentosu’na gönderilmiştir. Avrupa Parlamentosu 14 Kasım 2000 tarihinde, AB Komisyonu ise 6 Aralık 2000 tarihinde onaylamıştır. Temel Haklar Şartı, 7 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi’nde Avrupa Parlamentosu’nun, Konsey ve Komisyon başkanları tarafından imzalanmıştır (Charter of Fundamental Rights). Temel Haklar Şartı şu temel esaslar doğrultusunda hazırlanmıştır:

*Özgürlükler, saygınlık, eşitlik, dayanışma, adalet ve yurttaşların hakları bölümlerinden oluşmaktadır. Temel Haklar Şartı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Birliği üye ülkelerinin anayasal gelenekleri, Avrupa Konseyi Sosyal Şartı, AB İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı ile AB ve üye ülkelerin taraf oldukları uluslararası sözleşmeler temel alınmıştır (İKV, Avrupa Komisyonu Türkiye için Katılım Müzakereleri Çerçevesi Taslağı).*

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve üye ülkeleri bağlayıcı hükümler de içeren en önemli insan hakları sözleşmelerinden biri olarak çalışma sürelerine ilişkin hükümler içermektedir (Mollamahmutoglu 2005, s. 80).

Temel Haklar Sosyal Şartı’nın ikinci maddesi ise, üye ülkeler adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlıyor. Özellikle çalışma hayatında verimliliği artırmak için haftalık çalışma sürelerini aşamalı olarak azaltılmasını, ücretli

resmi tatil olanağı sağlamayı, en az dört haftalık ücretli yıllık izin kullanılmasını sağlamayı öngörmektedir. Özellikle çalışma ortamında çalışanları her türlü tehlikeli ve sağlığa zararlı etkenlerden etkilenmemeleri için gereken tedbirleri alınmasını öngörüyor. Ayrıca ilgili madde, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı, gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı öngörmektedir (Astarlı 2008, s. 104).

Ayrıca Temel Haklar Sosyal Şartı, özel olarak korunmaları gereken çocuk ve genç işçiler ile kadın işçilerin çalışma sürelerine ilişkin hükümlere de yer vermiştir. Temel Haklar Sosyal Şartı'nın yedinci maddesine göre, sosyal taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacındadırlar. Özellikle 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve özellikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı amaçlar; gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı öngörüyor; ayrıca 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı; 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamalarını öngörmektedir.

Ayrıca Temel Haklar Sosyal Şartı'nın ikinci maddesine göre de, çalışan kadın işçilerin annelik(hamile) durumunu düzenlemektedir. Sosyal taraflar, çalışan kadınlara doğumdan önce ve doğumdan sonra en az on dört haftalık ücretli izin hakkını öngörmektedir. Emzirme döneminde ise, annelere işe ara verme hakkını da sağlamaktadır. Hamile ve yeni doğum yapmış çalışan kadınların gece çalışmalarını da düzenlemelerini öngörmektedir.

AB Antlaşması'nın altıncı maddesinin ilk paragrafında AB Temel Haklar Şartı'nı çok güzel bir şekilde özetlemiştir: AB halkları, aralarında devamlılık temeline dayanan en sıkı birliği oluşturmuştur. Böylelikle ortak değerlere dayanan barışçıl bir geleceği paylaşmaya karar kılmıştır. Özellikle sahip olduğu manevi ve ahlaki değerlerin bilincinde olup:

*AB, insan saygınlığı, özgürlük, eşitlik ve dayanışmanın bölünmez ve evrensel değerleri ile demokrasi ve hukuk devleti ilkeleri üzerine kurulmuştur. Birlik, Birlik vatandaşlığı kavramını getirmek ve bir özgürlük, güvenlik ve adalet alanı yaratmak suretiyle, bireyi eylemlerinin odağına yerleştirmiştir. Birlik, bir yandan bu değerlerin korunmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunurken, diğer yandan Avrupa halklarının kültür ve gelenek farklılıklarına, üye devletlerin milli kimliklerine ve üye devlet kamu kurumlarının ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde örgütlenme biçimlerine saygı gösterir. Birlik, dengeli ve sürdürülebilir gelişmeyi destekler; kişilerin, malların, hizmetlerin, sermayenin serbest dolaşımını ve yerleşme serbestisini temin eder. Bu amaçla, sosyal değişimler ve bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ışığında, temel hakların korunmasının, bu haklara bir Şartta yer vererek güçlendirilmesi gereklidir (2008 Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesinin ilk paragrafı).*

Sosyal şart kapsamında Topluluk, tüm teknolojik ve sosyo-kültürel gelişmeler ışığında çalışanların temel sosyal haklarını korunması için uygulanabilir politikalar desteklemesi gerekmektedir. Bu anlamda AB bölgesel ve yerel politikalarla bireyden topluma ulaşarak, sürdürülebilir (sustaniability) bir platforma sahip olacaktır.

## **2.5. NİCE ANTLAŞMASI**

Nice Antlaşması 26 Şubat 2001 tarihinde tüm üye ülkelerin onayını alarak 1 Şubat 2003 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Böylelikle Nice Antlaşması, aslında sosyal boyuttan daha çok kurumsal yapıda değişiklikler getirmiştir. Bu antlaşma ile AB kendini 27 üyelik bir birliğe hazırlamış bulunmaktadır. Nice Antlaşması'nda Temel Haklar Şartı resmi olarak ilan edilmiştir. Bu Şart, Antlaşmadan ayrı, bağlayıcı olmayan bir bildiri niteliğini taşımaktadır (Dursun 2010, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı).

Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi'nde Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon tarafından ilan edilen AB Temel Haklar Şartı, temel hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeleri içermektedir. Ve sosyal haklara da ayrıntılı bir biçimde yer vermektedir. Anayasa'dan önce Topluluk mevzuatı açısından bağlayıcı niteliği olmayan; "Topluluk çekirdek hukukunun parçası olarak görülmeyen ve bir politik bildirge olarak kabul edilen Temel Haklar Şartı, artık AB Anayasası'nın ikinci bölümünü oluşturmaktadır. AB

Anayasası'nın onay süreci tamamlandığında Temel Haklar Şartı Anayasal bir statüye kavuşacaktır” denilmekteydi (Çelik 2005, AB Temel Haklar Şartı). Ancak aşağıda da bahsedeceğimiz AB Anayasası yürürlüğe girmeyerek, öngörülen temel haklar şartı anayasal bir statüye kavuşturulamadı. Çünkü Almanya ve Fransa, Temel Haklar Şart'ın kurucu antlaşmalara ithal edilmesi gerektiğini savunurken; İngiltere ise, Şart'ın yalnızca siyasi bir bildirge olarak kalması gerektiğini savunmuştur. Ancak Temel Haklar Şart, hiçbir değişikliğe gidilmeden, yürürlüğe girmeyen Avrupa Anayasası'nın ikinci bölümüne olduğu gibi aktarılmıştı (Uçkan 2005, Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri).

Şubat 2003'te yürürlüğe giren Nice Antlaşması ile sosyal politika alanında var olan durumu korunmakla birlikte sosyal politika konuları da az olsa genişletilmiştir. Ekim 2004 AB Roma Zirvesinde imzalanan AB Anayasası, onay süreci tamamlanıp yürürlüğe girmediği için Nice Antlaşması ile Topluluk Antlaşmasında yapılan değişiklikler sonucunda ortaya çıkan metin, AB'nin sosyal politika ile ilgili halen yürürlükte olan antlaşmasal hükümlerini ifade etmektedir.

Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın sosyal politikaya ilişkin en önemli maddeleri ise, 136 ve 145 arası maddeler oluşturmaktadır. 136. madde sosyal politikaya ilişkin hedefleri belirlemekte; 137. madde ise, topluluk organlarının sayılan hedeflere ulaşmak için yetkilerini ve karar alma yöntemlerini saptamaktadır. 137. maddeye göre Topluluk organları oy birliği ile ya da nitelikli çoğunlukla tüzük, yönerge ve tavsiye kararları oluşturabilmektedirler. Topluluk Antlaşmasının 136. maddesinde ifade edilen sosyal politikaya ilişkin ilke ve amaçları şu şekilde kategorize edebiliriz:

- a) Topluluk ve üye devletlerin Avrupa Sosyal Şartı (1961) ve İşçilerin Temel Hakları Topluluk Şartını (1989) göz önünde bulundurarak hareket etmesi,
- b) İstihdamın geliştirilmesi,

- c) Çalışma ve yaşama koşullarının, ilerleme yoluyla uyumlulaştırılmasını sağlayacak şekilde iyileştirilmesi,
- d) Uygun sosyal koruma,
- e) İşçi ve işveren arasında sosyal diyalog,
- f) Uzun süreli yüksek istihdam ve sosyal dışlanmayla mücadele için insan kaynaklarının geliştirilmesi (Çelik 2004, Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci).

Dolayısıyla Topluluk 137. Madde; 136. madde de sayılan amaçlara ulaşmak için Topluluğun, üye devletlerin faaliyetlerini destekleyeceği ve tamamlayacağı alanlar ile Topluluğun bu alanlarda nasıl karar alacağını da düzenlemeler getirmektedir.

## **2.6. ANAYASAL ANTLAŞMA VE LİZBON ANTLAŞMASI**

AB'nin ve üye devletlerin yetki alanları tam olarak belirlenmesi ve AB Temel Haklar Şartı'nın hukukî statüsünün belirlenmesi amacıyla AB Anayasa taslağı Şubat 2002 ve Temmuz 2003 tarihleri arasında Avrupa Konvansiyonu tarafından yaklaşık bir buçuk yıl süren bir çalışma sonucu çıkarılmıştır ve AB'nin Ekim 2004 Roma zirvesinde de imzalanmıştır. Anayasa onay sürecinin tamamlanmasının ardından yürürlüğe girecekti (Çelik 2004, Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı Ve Türkiye'nin Uyum Süreci).

Yürürlüğe giremeyen AB Anayasa'sı sosyal politika açısından da büyük önem taşımaktaydı. Reddedilen AB Anayasası'nın sosyal politika açısından en önemli yönlerinden biri AB Temel Haklar Şartı'nın, Anayasanın ikinci bölümüne olduğu gibi aktarılmış olmasıydı. AB Temel Haklar Şartı Nice 2000 Zirvesi'nde kabul edilmiştir. Böylelikle Temel Haklar Şartı; temel hak ve özgürlüklerle ilgili düzenlemeleri içermekte,



sosyal haklara da ayrıntılı bir biçimde yer vermektedir (Dağ 2010, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve Türkiye).

AB Anayasası, sosyal politikaya ilişkin çok önemli hükümler getirmekteydi. Fransız ve Hollanda halkı tarafından yapılan referandumla reddedilen AB Anayasası'nda yer alan 'Sosyal Haklar'dan bazılarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

- a) Anayasanın 23. maddesi erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlik ilkesinden bahsediyor: "Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret konularını içerecek şekilde tüm alanlarda sağlanmalıdır" (Çelik 2008, AB Anayasası, Sosyal haklar Açısından Kaçırılan Bir Fırsat).
- b) Anayasanın 3. maddesi adil ve kurallara uygun çalışma koşulları ilkesinden bahsediyor: "Her işçi, kendi sağlığı, güvenliği ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarının sağlanması hakkına sahiptir. Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir" (Avrupa Topluluğu İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı).
- c) Anayasanın 32. maddesi çocuk işçiliğin yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması ilkesinden bahsediyor:

*Çocuk işçi çalıştırılması yasaktır. Gençler için daha elverişli olabilecek kurallar saklı kalmak üzere ve sınırlı istisnalar dışında istihdam edilmek için asgari yaş sınırı, zorunlu eğitimin tamamlanması için belirlenen asgari yaştan daha düşük olamaz. İşe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarında çalıştırılmalı ve ekonomik sömürüye ve emniyetlerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verme olasılığı bulunan veya eğitimlerini engelleyebilecek her türlü işe karşı korunmalıdır (Çelik 2008, AB Anayasası: Sosyal haklar Açısından Kaçırılan Bir Fırsat).*

Yukarıda bahsettiğimiz AB Anayasası'nın sosyal politikaya ilişkin getirdikleri sosyal haklardı. Ancak AB Anayasası'nın reddedilmesi sonucu AB'nde krize neden oldu. Bu krizin aşılması için Fransa Cumhurbaşkanı Nicolas Sarkozy'nin, AB Anayasası'nın yerine gündeme getirdiği Basitleştirilmiş Avrupa Antlaşması Portekiz'in Başkenti Lizbon'da

yapılan AB zirvesinde kabul edildi. Bu antlaşma aynı zamanda AB Anayasası'nın yerini almış durumda. AB 'Temel Haklar Şartı' Lizbon Antlaşması'nda yerini aldı (Taşdelen 2007, AB Lizbon Zirvesi).

Lizbon Antlaşması'nın kaderini AB Anayasası'na benzetmek mümkün. Çünkü 27 üye ülke liderlerinin onayladığı Lizbon Antlaşması'nı, İrlandalılar tarafından 12 Haziran 2008'de yapılan halkoylaması sonucu kabul edilmedi. Kısacası 26 üye ülkenin 'evet' dediği Antlaşmaya İrlanda halkı 'hayır' dedi.

Kabul edilmeyen AB Anayasası'nın ikinci maddesinde: “Birliğin insan onuru, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukuk devleti ve insan haklarına saygı temelinde kurulduğu belirtilmekte ve çoğulcu toplum, hoşgörü, adalet dayanışma ve ayırmacılığın reddinin üye ülkelerin ortak değerleri olduğu vurgulanmıştır” (Uçkan 2005, Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel düzenlemeleri).

2005 yılında Hollanda ve Fransa'daki halkoylaması sonucu reddedilen AB Anayasası'nın bir devamı olarak Lizbon Antlaşması görülmektedir. AB Anayasası metni üzerinde değişiklikler yapılarak yeni bir metin oluşturulmuştu. Bu metin 18-19 Ekim 2007'de AB liderleri tarafından onaylanarak Lizbon Antlaşması halini almıştır.

Lizbon Antlaşması bütün AB üyeleri tarafından onaylandıktan sonra 1 Ocak 2009'da yürürlüğe girmesi öngörülüyordu. Ancak İrlanda'nın engeline takılmış durumdaydı. Daha sonra İrlanda'da ikinci kez düzenlenen Lizbon Antlaşması referandumunun sonuçları, antlaşmaya verilen desteğin geçen yıldan bu yana yüzde yirmi oranında arttığını ortaya koydu ve böylece AB'nde merakla beklenen olumlu yanıt 11 Kasım 2009'da İrlandalı'lardan geldi. İrlanda halkı bu sefer “Evet” dedi.

İrlanda'nın Lizbon Antlaşması'na “Evet” demesiyle birlikte AB bu kararla daha da canlanacaktır. Bu süreci Cengiz Aktar Şöyle Değerlendiriyor:

*Antlaşma'nın öngördüğü yeni kurum, makam ve yönetmelikleri hayata geçirmek bile AB'ye gözle görünür bir hareketlilik getirecektir. Yeni makamlar AB Başkanlığı ve Dışpolitika Yüksek Temsilciliği'ne seçilecekler, Komisyon üye sayısının 27'den 18'e inecek olması, pek çok konuda karar alma sisteminin oybirliğinden nitelikli çoğunluğa dönüşmesi, Temel Haklar Şartı'nın antlaşmanın bağlayıcı bir parçası haline gelmesi, Avrupa Merkez Bankası'nın tıpkı Parlamento veya Komisyon gibi bir AB kurumu statüsüne kavuşması, bütün bunlar AB'ye yıllardır mumla aranan bir hareket getirecek ve en mühimi AB'nin epeyi sarsılmış bulunan özgüvenini ve itibarını tazeleyecektir (Aktar 2009, AB bu kararlar çok hareketlenecek).*

Lizbon Antlaşması, çalışma ve istihdam konularına da yenilikler getirmektedir. Bu antlaşma ile istihdam piyasasında bir yandan esnekliği öngörürken, diğer yandan işçilerin güvenliği ve haklarının korunması gerektiğini de öngörmektedir. Alman filozof Jurgen Habermas'ın değerlendirmesiyle AB'nin Temel Haklar Şartı, Avrupalıların ortak değerlerinin olağanüstü bir anlatımıdır.

*Temel Haklar Şartı şöyle ki: Dört özgürlüğün ötesine geçmekte (mal, hizmet, para ve kişilerin serbest dolaşım özgürlüğü) Avrupa projesi ile ilgili toplumsal bir vizyonu göstermektedir. Avrupa Anayasası'nın asıl ağırlığı temel insan haklarına verilmiştir ve ilk kez bir anayasa, yönetsel yetkilere sahip bir organ tarafından oluşturulan belge bu derece geniş temel insan hakların kataloğuna sahiptir. AB Anayasası ile AB yurttaşlarının bütün dünyadaki en ileri insan haklarına sahip oldukları belirtilmektedir (Jeremy 2004, ss. 209-213).*

Aslında Lizbon Antlaşması 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe girmesiyle AB'nde önemli bir adım atılmış oldu. Çünkü uzun süredir AB'nin gündemini meşgul eden Lizbon Antlaşması ile AB'nin kurumsal yapısında ve işleyişinde önemli değişiklikler öngörmektedir. Lizbon Antlaşması:

*Parlamentoların ve vatandaşların katılımlarının artırılması ile daha demokratik ve şeffaf bir Avrupa oluşturulmasını; Birliğin çalışma yöntemleri ve oylama kurallarının kolaylaştırılması ile etkinliğin artırılmasını; Avrupalı vatandaşlara daha fazla hak, özgürlük ve güvenlik sağlanmasını ve AB'nin küresel arenada daha etkin bir aktör haline gelmesini öngörüyor (MESS 2010, Lizbon Antlaşması).*

Lizbon Antlaşması'nın onaylanması hem AB'nin genişleme süreci hem de Türkiye'nin üyeliği ile ilgili önemli hususlar içermektedir:

*Lizbon Antlaşması onaylanmadan önce yürürlükte olan Nice Antlaşması sadece 27 üyeli bir AB'nin kurumsal işleyişini düzenliyordu. 27+1 olması durumunda dahi; kurumsal dengelerin bozulacağı ve Birliğin işleyişinin sekteye uğrayacağı bir ortamda, genişleme sürecinin önünün açılması için yeni bir kurumsal çerçevenin kabul edilmesi zorunluluğu bulunuyordu. Bu durum genişleme sürecinin ve Türkiye'nin üyeliğinin önünde önemli bir engel oluşturacaktı. Lizbon Antlaşması'nın onaylanması bu engeli ortadan kaldırdı (MESS 2010, AB'de Önemli Bir Adım: Lizbon Antlaşması).*

Çünkü Lizbon Antlaşması ile birlikte; kurumsal sorunlarını ve özellikle 'kimlik karmaşasını' aşan AB'nin yeni ülkeleri 'çatısı altına' alabilmesi daha kolay olacak. Böylelikle daha önce Türkiye'nin üyelik müzakereleri boyunca pek çok kez öne sürülen 'AB'nin iç sorunları' bahanesi ortadan kalmış oldu.

Lizbon Antlaşması ile getirilen değişiklikler kapsamında, AB'nin karar alma süreçlerinde nüfus faktörünün önemi arttı. Antlaşma hükümlerine göre:

*2014 yılından itibaren 'çifte çoğunluk sistemi' genel olarak hayata geçirilecek. Bu da nüfusu kalabalık olan ülkelerin karar alma sürecindeki ağırlığının ve kararları veto etme gücü artacağı anlamına geliyor. Bu anlaşma ile birlikte; ortak karar alma prosedürü doğrultusunda Avrupa Parlamentosu karar alma mekanizmalarında Avrupa Birliği Konseyi ile eşit ağırlığa kavuşacak (MESS 2010, AB'de Önemli Bir Adım).*

Dolayısıyla Türkiye'nin nüfusunun ileriki yıllarda tüm AB ülkelerinin nüfusundan fazla olacağı aşikar. Böylelikle Türkiye'nin hem Avrupa Parlamentosu'nda hem de AB Konseyi'nde alınacak kararlarda önemli bir ülke haline gelecektir.

### 3. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ

#### 3.1. ÇALIŞMA SÜRESİ

Çalışma süreleri, çalışanların iş verimliliğini, işe karşı tutumlarını ve özellikle iş kazası risklerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla bu olumlu ve olumsuz etkenler dikkate alınarak çalışma süreleri yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu etkenler yasalarla belirlenen çalışma sürelerine uyum, çalışanların iş motivasyonunu artırırken, iş kazası riskini de azaltmaktadır. Aksi takdirde, iş kazaları olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresi, AB'nin istihdam şartlarını ve özellikle işçilerin çalışma koşullarını, iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için uğraştığı alanlarından birisini oluşturmaktadır.

AB, özünde ekonomik birliktelik merkezli bir bütünleşme süreci yaşamasına rağmen, buna paralel olarak da Birlik yetkilerini daha da genişleterek, sosyal politika alanında da genişleme ve derinleşme süreci yaşamaktadır. Özellikle AB, 1950'lerden bu yana yetkilerinin kapsamını; çalışanların çalışma, sağlık ve güvenlik politikaları dâhil sosyal politika alanlarını da kapsayacak şekilde gittikçe genişletmeye devam etmektedir.

Bu anlamda üye ülkelerin çalışma koşullarını, AB çalışma kriterlerine uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Çalışma süreleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanları ülkelerin hem adaylık, hem katılım müzakereleri hem de üyelik ile birlikte doğrudan ve dolaylı olarak etkilendiği ve uyumlaşma göstermesi gereken alanlardan birisini teşkil etmektedir (Yıldırım 2009, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sağlık Çalışanlarının Bazı Çalışma Koşullarının Karşılaştırılması).

AB'ye aday ülkelerin de sosyal politika kapsamında çalışma koşullarını AB çalışma mevzuatına uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Örneğin, AB ile müzakere sürecinde olan Türkiye'nin bu süreçte çalışma sürelerine ilişkin iç mevzuatını AB Çalışma Süreleri

Mevzuatı'na uyumlaştırması gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye sosyal politika çerçevesinde çalışanların çalışma koşullarını düzeltmekte ve AB'ye uyumlu hale getirmesi için uğraş vermektedir. Bu konu beşinci bölümde ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

Bu bölümde AB çalışma süreleri incelenecektir. AB'nde çalışma sürelerini düzenleyen 23 Kasım 1993 tarihinde çıkarılan 93/104 sayılı Yönerge'dir (1993, Official Journal of the European Communities). Yönerge daha sonra 2000/34 sayılı Yönerge ile değişikliğe uğramıştır (Official Journal of the European Communities 2000). Fakat 4 Kasım 2003 tarihinde ise 2003/88 sayılı Yönerge kabul edilmiştir. Böylece 93/104 sayılı Yönerge'nin yerini almıştır. 2003/88 sayılı Yönerge 2 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yönerge içerik itibariyle önemli bir değişiklik getirmemiş, kendinden önceki iki yönergenin hükümlerini birleştirmiştir (2003, Official Journal of the European Union).

Bu anlamda çalışma süreleri yönergesinde hala düzenleme çalışmaları devam etmektedir. Çalışanlar için en iyi güvenlik ve sağlık koruma düzeyini sağlamak amacıyla çalışma süresi için asgari gerekleri ortaya koymaktadır. Başka bir ifade ile AB Çalışma Süresi Yönergesi; çalışma saatleri, dinlenme süreleri, yıllık izin ve gece çalışanları için çalışma düzenlemeleri ile ilgili asgari gerekleri belirlemektedir.

Özellikle Roma Antlaşması'nın 118(a) maddesine dayanan 93/104 sayılı Yönerge; çalışanların çalışma koşullarını, çalışama saatlerini, dinlenme sürelerini düzenlemektedir. Ayrıca işçilerin sağlık ve güvenlikleri sağlamak adına çalışanları her türlü tehlikelere karşı korumayı amaçlamaktadır. Söz konusu Yönerge doğrudan ve sadece çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Yönerge bazı istisnalar hariç sağlık çalışanları da dâhil tüm çalışanları kapsamaktadır.

Sağlık profesyonellerinin eksikliği nedeniyle 93/104 sayılı Yönerge kapsamında eğitimi devam eden doktorlar kapsam dışı tutulmuştur. Daha sonra bu Yönerge'nin yerini alan 2000/34 sayılı Yönerge ile eğitimdeki doktorların da kapsama alınması kararlaştırılmıştır. Dolayısıyla üye ülkelerin çoğunda haftalık normal çalışma süresi 35-40 saattir. Yönerge'ye

göre bu ülkelerde normal çalışma süresi üzerinde yapılacak fazla çalışma 8 saati geçmemektedir (Yıldırım 2009, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sağlık Çalışanlarının Bazı Çalışma Koşullarının Karşılaştırılması).

Çalışma sürelerine ilişkin ilgili Yönerge’nin belli başlı özellikleri Tablo 1’de ayrıntılı bir şekilde yer verilmektedir. Şayet Türkiye çalışma sürelerini, AB Çalışma Süresi Yönergesi’ne uygun şekilde düzenlediğinde sağlık çalışanları için haftalık normal çalışma süresi 40 saat; fazla çalışma süresi (nöbet dâhil) ise en fazla 8 saat olacaktır.

**Tablo 3.1: 2003/88 Sayılı Avrupa Çalışma Süreleri Yönergesi'nin Temel Özellikleri**

Temel Unsurlar		Tanım-Özellikler
<b>Amaç ve Kapsam</b>		<p>Yönerge çalışanların korunması konusundaki AB sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin bir parçasıdır</p> <p>Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerini belirlemektedir.</p> <p>Günlük dinlenmeler, hafta tatili ve yıllık izinlerin asgari süreleri, ara dinlenmeleri, haftalık azami çalışma süreleri, gece çalışması, vardiya usulü çalışma Yönerge kapsamında ele alınmaktadır</p> <p>Serbest çalışanlar, karar almada özerk olanlar, aile çalışanları, dini işlerde çalışanlar, ulaştırma işinde (gezici) çalışanlar kapsam dışındadır</p>
<b>Çalışma süresi</b>	48 saat limiti	Haftalık çalışma süresi fazla mesai de dahil olmak üzere 48 saati aşamaz
	Referans periyodu	17 hafta (çalışma süresinin hesaplanmasında kullanılan periyot)
	Çalışma süresi tanımı	Ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, çalışanın, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreler
<b>Katılmama durumu</b>	Ülkelerin katılmaması	Ülkeler Yönergenin bir istisna şartı olan haftalık maksimum 48 saat çalışma gereğinin dışına çıkmak hükmünden yararlanmak isteyebilirler.
	Çalışanların katılmaması	Eğer söz konusu ülke katılmama hakkını elde ederse, bu durumda çalışanlar herhangi bir baskı ile karşılaşmadan kendi rızaları ile bu hakkın kullanımına başvurabilirler.
<b>Gece çalışma</b>	8 saat limiti	24 saatlik periyot için 8 saat ile sınırlandırılmıştır
	Referans periyodu	17 hafta
	Gece çalışma tanımı	Ulusal yasalarla belirlenen, herhalde gece yarısı ile sabah saat 5 arası süreyi içeren ve 7 saatten az olmayan süre
	Sağlık değerlendirmeleri	Gece çalışanların düzenli olarak ücretsiz sağlık kontrollerinden geçmeleri gerekmektedir
	Kayıtlar	Bölüm yöneticisinin gece çalışanların 2 yıl süre ile çalışma saatlerinin kayıtlarını tutması gerekmektedir
<b>Dinlenme periyotları</b>	Günlük dinlenme	Her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu
	Haftalık dinlenme	Günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu
	Dinlenme araları	6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi
	Dinlenme süresi tanımı	Çalışma süresinden sayılmayan tüm süreleri ifade eder
<b>Yıllık izinler</b>		Yıllık olarak dört hafta ücretli izin

Kaynak: 2009, <http://www.saglikksen.org.tr>



2003/88 sayılı Avrupa Çalışma Süreleri Yönergesi'nin revizyonu konusu AB'nde Komisyon, Konsey ve Parlamento tarafından tartışma konusu olmuştur. Gerek Avrupa Adalet Divanı'nın aldığı kararlar sonucu ortaya çıkan yeni ihtiyaçlara cevap vermek için ve gerekse de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmaları gereği ile işletmelerin esneklik ihtiyacı arasında denge kurulması için Yönerge'nin ortak karar prosedürü kapsamında revizyonu için Avrupa Komisyonu, Taslak Yönerge Teklifini 22 Eylül 2004 tarihinde yayınlamıştır.

Yönerge 11 Mayıs 2005 tarihinde Avrupa Parlamentosu Avrupa Komisyonu'nun teklifine düzeltmeler yapılması ve üzerine çalışma süresinin geçen bölümünün çalışma süresi olarak değerlendirilmesi isteğinde bulunmuştur. Avrupa çağrı üzerine çalışma süresindeki aktif çalışma ve çağrı üzerine çalışma süresinin boş geçen bölümü arasındaki farkı muhafaza etmektedir. Buna göre:

*Ulusal yasada ya da ulusal yasa ve/veya uygulamaya uygun olarak gerçekleştirilmiş karşılıklı anlaşma veya sosyal taraflar arasındaki bir anlaşmada aksi belirtilmedikçe çağrı üzerine çalışma süresinin boş geçen bölümü çalışma süresi olarak kabul edilmez. Çalışanın çağrı üzerine çalışma süresi boyunca faaliyet ya da görevlerini aktif şekilde yerine getirdiği süre her zaman çalışma süresi olarak kabul edilecektir (2005, Commission of the European Communities).*

Taslak Yönerge üzerinde Konsey Ortak Tutumu, 10 Haziran 2008 tarihinde nitelikli oy çokluğu ile kararlaştırılmıştır ve resmi olarak da 15 Eylül 2008 tarihinde taslak Yönerge Konseyce kabul edilmiştir. Ancak söz konusu taslak Yönergenin yasallaşabilmesi için, ortak karar prosedürü gerektiren bir alan olduğu için, Parlamento'nun da kabulü gerekmektedir. Parlamento, Taslak Yönergeyi yaptığı oylamada reddetmiştir. Parlamento, Tasarıyı iki temel noktadan dolayı veto etmiştir. Parlamento 'katılmama koşulunun' tedricen kaldırılmasından yanadır. İkincisi ise Parlamento 'çağrı üzerine çalışma'nın aktif olunmayan süre dâhil tüm zamanın çalışma süresinden sayılmasını istemektedir (Yıldırım 2009, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sağlık Çalışanlarının Bazı Çalışma Koşullarının Karşılaştırılması).

Avrupa Çalışma Süresi Taslak Yönergesi halen Uzlaşma Komitesi'nde tartışılmaktadır. Eğer Uzlaşma Komitesi'nde anlaşmaya varılırsa üzerinde anlaşma sağlanan metin üçüncü kez değerlendirilmek üzere Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e gönderilir ve her iki kurumun da onayı alındıktan sonra kabul edilecektir. Şayet Uzlaşma Komitesi'nde anlaşmaya varılamaz ise taslak mevzuat yasalaşmaz ve 2003/88 sayılı Avrupa Çalışma Süresi Yönerge'si geçerliliğini koruyacaktır. Komisyon, Konsey ve Parlamento'nun Yönergeye ilişkin mevcut pozisyonları Tablo 2'de aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

**Tablo 3.2. Komisyon, Konsey ve Parlamento'nun Yönerge'ye İlişkin Mevcut Pozisyonları (Şubat 2009 itibariyle...)**

2003/88/EC sayılı Yönerge – Temel Özellikler	Taslak Yönerge (Şubat 2009 itibariyle)		Uzlaşma Komitesi
	Komisyon/Konsey	Parlamento	
Haftalık çalışma süresi 40 saat, fazla mesai de dahil olmak üzere maksimum 48 saat	Haftalık çalışma süresi 40 saat, fazla mesai de dahil olmak üzere maksimum 48 saat	Haftalık çalışma süresi 40 saat, fazla mesai de dahil olmak üzere maksimum 48 saat	Parlamento ile Konsey uzlaşırlarsa, Yönerge uzlaşılan şekliyle çıkacak. Uzlaşamazlarsa yeni Yönerge çıkmayacak ve 2003/88/EC sayılı Yönerge geçerli olacak.
Referans periyodu 17 hafta	Referans periyodu 1 yıl	Referans periyodu 1 yıl	
Gece çalışma 24 saatlik periyot için maksimum 8 saat	Gece çalışma 24 saatlik periyot için maksimum 8 saat	Gece çalışma 24 saatlik periyot için maksimum 8 saat	
Dinlenme; her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu; 6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi; günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu.	Dinlenme; her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu; 6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi; günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu.	Dinlenme; her bir 24 saatlik periyot için aralıksız 11 saat minimum dinlenme periyodu; 6 saatten fazla olan çalışma günlerinde en az 20 dakikalık bir dinlenme arası verilmesi; günlük dinlenme süresinin dışında olmak üzere haftalık (7 gün) minimum bir gün (24 saat) dinlenme periyodu	
Yıllık izin yılda dört haftalık ücretli izni kapsar.	Yıllık izin yılda dört haftalık ücretli izni kapsar	Yıllık izin yılda dört haftalık ücretli izni kapsar	
Katılmama/istisna durumu Ülkeler isterlerse iç mevzuatlarında yer vermek ve çalışanın da kendi rızası ile 48 saatlik haftalık maksimum çalışma süresinin üzerinde bir çalışma süresi belirlenebilir.	Katılmama/istisna durumu Ülkeler isterlerse iç mevzuatlarında yer vermek ve çalışanın da kendi rızası ile 48 saatlik haftalık maksimum çalışma süresinin üzerinde bir çalışma süresi belirlenebilir	Katılmama/istisna durumunu reddetmektedir. Katılmama koşulunun tedricen kaldırılmasından yanadır	
Çağrı üzerine çalışma tanımlanmamış. AAD'nin SiMAP ve Jager kararları var: Bu kararlar icapçı nöbetlerindeki tüm zamanın 48 saat limiti hesabına dahil edilmesini öngörüyor.	Çağrı üzerine çalışmada geçen süredeki sadece aktif geçen sürelerin 48 saatlik maksimum çalışma süresine dahil edilmesini, aktif olmayan icapçı nöbetlerin ise toplam süreye dahil edilmemesini benimsemişlerdir.	Çağrı üzerine çalışmada geçen tüm sürelerin (aktif ve aktif olmayan) tümünün maksimum çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmasından yanadır.	

**Kaynak: 2009, <http://www.sagliksen.org.tr>**

Tablo 2’den de anlaşıldığı gibi Komisyon, Konsey ile Parlamento’nun farklılaştığı iki temel konu Tablo’nun son iki satırda verilen ‘katılmama hakkı’ ve ‘çağrı üzerine çalışma’ ile ilgilidir. Ek olarak referans periyotları ve aile yaşamı ile ilgili olarak Taslak Yönergede yeni düzenlemeler de yer almaktadır. 2003/88 sayılı Avrupa Çalışma Süreleri Yönergesi geçerliliğini koruyacaktır.

Bilindiği üzere mevcut 2003/88 sayılı Avrupa Çalışma Süresi Yönergesi çağrı üzerine çalışma konusunda bir hüküm getirmemiştir. Ancak, ‘çağrı üzerine’ çalışma ile ilgili iki dava AB Adalet Divanı’nda tartışılmıştır. Bu iki ayrı davada (AB’de sağlık sektöründe çalışanlar bakımından) Avrupa Adalet Divanı’nın önüne gelmiştir. 2000 yılındaki SiMAP davası sonucuna göre işyerinde ‘çağrı üzerine’ çalışmaya dâhil tüm zamanın çalışma saatleri kapsamında sayılmasını karara bağlamıştır. 2003 yılındaki Jager ile Landeshauptstadt Kiel arasındaki dava kararı ise SiMAP kararını daha da netleştirme yönünde bir karar niteliğindedir. Şöyle ki, Jager kararına göre kişi çağrı üzerine işyerine geldiğinde aktif olarak çalışmazsa dahi bu sürede geçen zaman çalışma zamanından sayılmalıdır. Örneğin doktor çağrı üzerine hastaneye geldiğinde hastanede kendisinin hizmetlerine ihtiyaç duymadığı zamanda uyusa bile çalışma süresinden sayılmalıdır (Yıldırım 2009, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sağlık Çalışanlarının Bazı Çalışma Koşullarının Karşılaştırılması).

Ayrıca AB Konseyi, geçici süreli işlere ilişkin hazırladığı bir taslak yönerge tartışmalara yol açtı. Bu taslak yönergesi kısaca şunları hedeflemektedir:

*Geçici süreli işçilerin korunmasını, geçici süreli işçiler için eşit muamele ilkesinin uygulanmasını ve aracı ajansların işveren gibi kabul edilmesinin sağlanması ile de geçici süreli işin kalitesinin artırılmasını hedefliyor. Öte yandan, Konsey, çalışma sürelerine ilişkin yönergeyi tadil eden yönerge ile ilgili de ortak bir tutum belirledi. Yeni yönerge, çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve iş molalarını da içeren asgari gereklilikleri, haftalık azami çalışma süresini, yıllık tatilleri ve işin hızını belirliyor. Yeni değişiklikler, bekleme süresi, iş ile özel hayat dengesinin dikkate alınmasını ve çalışanın kabul etmesi durumunda 48 saatlik azami haftalık çalışma süresinin uygulanması olanağını içeriyor. Avrupa Komisyonu, Konsey’in kararına destek verdiğini ve uzun süreli siyasi görüşmeler sonucunda,*

*hazırlanan 2 önemli teklifle ilgili gelişme sağlanmasından memnuniyet duyduğunu açıkladı. Konsey tarafından geçici süreli işlere yönelik kabul edilen ortak tutum, Avrupa Parlamentosu İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi tarafından kabul edildi (MESS 2008, Türkiye-AB İlişkileri).*

Dolayısıyla daha önce de ifade edildiği üzere Avrupa Adalet Divanı'nın aldığı kararlar neticesinde ortaya çıkan ihtiyacı karşılamak için Yönerge'nin revizyonu gerekli kılmıştır. İşte bu revizyon kapsamında hazırlanan Taslak, Yönerge kapsamında 'çağrı üzerine' çalışmaya ilişkin hükümlere de ilk kez yer verilmektedir. Komisyon/ Konsey, çağrı üzerine çalışmada geçen sürenin aktif olan süre ve aktif olmayan süre olarak iki grupta ele alınmasını ve aktif olmayan sürenin toplam çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmamasından yana iken, Parlamento tüm sürelerin çalışma süresi olarak sayılmasından yana tutum sergilemektedir.

### **3.1.1. Amaç**

Çalışma sürelerinin düzenlenmesindeki amaç, aslında işçi sağlığı ve güvenliği sağlamak, çağın gereklerine uygun çalışma ortamlarını oluşturmak, tüm üye ülkelerde ortak bir çalışma süresi getirmeyi sağlamak, çalışma saatleri ve dinlenme hakları çalışan kişiler açısından onların onuru zedelemeyecek ve sağlıkları bozmayacak şekilde düzenlemeyi sağlamaktır.

Özellikle günümüz dünyasında çalışma sürelerinin düzenlenmesindeki asıl gaye; her türlü ihtiyaca cevap verebilme standardı yakalamaktır. Bu nedenle bu anlamda AB çalışma süreleri yönergesine ilişkin revizyon çalışmaları halen devam etmektedir. Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyeri ya da yürütülen işlere değil, çalışanların şahıslarına ilişkin olup ve böylece kişisel olarak işçileri korumaktır (Süzek 2005, s. 640).

AB’nde İş Süresi ve Dinlenme Hakları genel çerçevesini çizen, 23 Kasım 1996 tarihinde yürürlüğe giren İş Süresinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesi Hakkındaki 93/104 sayılı Yönerge oluşturmaktadır. Yönerge her defasında İngiltere’nin vetosuyla karşı karşıya kalmıştır. Ancak Yönerge İngiltere’nin muhalefetine rağmen diğer üye ülkelerin onayını alarak yürürlüğe girmiştir. Yönergenin geçersiz sayılması talebiyle Birleşik Krallık tarafından açılan davada (C-84/94, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union, 12.11.1996, ECR, I-05755), yönergenin yasal dayanağı olan 118(a) maddesi yani yeni maddesi (137) kapsamında yönergenin esas amacı tartışılmıştır. Ancak Birleşik Krallık, bu yönergenin yeni istihdam olanakları oluşturmak ve işsizlikle mücadele etmek amacıyla kabul edildiğini iddia etmektedir. Oysa AB Adalet Divanı ise bu iddiaya şu gerekçelerle karşı çıkmıştır:

*İş süreleri ile ilgili düzenlemeleri, zorunlu olarak, bir istihdam politika aracı olarak görmek de doğru değildir. Böyle bir sonuca varabilmek için, bu düzenlemelerin, ‘üretim kapasitesine ve ücretlere etkisi’ gibi iktisadi faktörleri de dikkate almak gerekir. Oysa yönerge, gerekçesindeki pek çok ifadeden de anlaşılacağı gibi, iş süresini esas olarak, işçilerin sağlık yönünden korunmaları amacıyla düzenleme konusu yapmaktadır. Örneğin, yönergede işçilerin sağlık yönünden korunmalarını sağlamak için asgari dinlenme sürelerine ve uygun ara dinlenmelerine kavuşturulmalarından, aynı amaçla, haftalık azami çalışma süresinin tespit edilmesi gerektiğinden, gece döneminde yapılan uzun süreli çalışmaların sağlığı olumsuz yönde etkilediğinden, çalışma temposunun insana uygun bir biçimde düzenlenmesi zorunluluğundan bahsedilmesi, bütünüyle istihdamı etkileme ihtimalini bertaraf etmese de, yönergenin temel amacının bu olmadığını göstermektedir (Soyer 1997, ss. 248-249).*

Dolayısıyla Jager, SIMAP davalarında, 89/391 sayılı Yönerge’nin iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına dair temel ilkeler getirmektedir. Bu temel ilkeler yönergede belirlenen ilkelerin geliştirilmesi amacıyla pek çok özel yönergenin kabul edildiği ve 93/104 sayılı Yönerge’nin de bu yönergelerden biri olduğu belirtilerek, 93/104 sayılı Yönerge ilkelerinin iş sağlığı ve güvenliği kavramı çerçevesinde yorumlanması gerekliliğinden bahsedilmektedir.

Daha önce de belirttiğimiz gibi çalışma süreleri düzenlemelerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması için gerekli asgari düzenlemeler içeren 2003/88 sayılı Yönerge’dir. Yönerge’nin konusu ve amacı ikinci maddede belirtilmiştir. Ancak 2003/88 sayılı

Yönerge’de yapılan tanımın nasıl anlaşılması gerektiği tüm Avrupa’da tartışmalara yol açmasına neden olmuştur. Bununla ilgili AB Adalet Divanı çalışma süresi ile ilgili bir davayı ne şekilde yorumlanması gerektiği belirtmiştir. Mesela; “Avrupa Birliği Adalet Divanı, ilk olarak 2000 yılında verdiği ‘SIMAP’ ve ardından ‘Jager’, ‘Dellas’ ve ‘Vorel’ kararları ile çalışma süresi kavramının Birlik Hukuku kapsamında ne şekilde yorumlanması gerektiğini belirtmiştir” (Astarlı 2008, s. 11).

Dolayısıyla AB Adalet Divanı’na göre, çalışma süreleri yönergesi birlik hukuku kavramıdır. Oysa siz çalışma ve dinlenme süresi kavramlarının yorumunu birlik hukukunun ölçütlerine göre değil de, farklı üye ülkelerinin ulusal düzenlemelerinin ölçütlerine göre yaparsanız objektif unsurları göz ardı etmiş olursunuz. Bu nedenle AB Adalet Divanı, çalışma ve dinlenme süreleri düzenleme biçimi birlik hukuku kavramı içinde yapılması gerektiğinden bahsetmektedir. Özellikle çalışma sürelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini temel alan 93/104 sayılı Yönerge anlamında yapılması gereklidir ki ancak bu şekildeki bağımsız bir yorum yapılmış olur ve böylece tüm üye ülkelerde de tek (yeknesak) bir uygulaması mümkün olabilir. Mesela İspanyol Hukukuyla ilgili ‘Simap’ davasına göz atmakta fayda vardır. Şöyle ki:

*SİMAP Davası, temel sağlık hizmetleriyle doktorların normal çalışma saatlerine ilişkin bir davadır. Konu ise, görevli doktorlar normal olarak günlük 08.00 ile 15.00 saatleri arasında çalışmaktadırlar. Ancak bu çalışmalarına ek olarak her on günde bir iş gününün sonunda bir sonraki iş gününün başlangıcı olan 18.00’a kadar nöbet tutmaktadırlar ve bunun ardından normal günlük çalışmalarına devam etmektedirler (2009 Dava No. C-303/98).*

Ayrıca mahkeminin, Fransız Hukuku’yla ilgili olarak verdiği ‘Dellas’ Kararında ise bir uyumsuzluk konusu olmuştur. Bay Dellas özel bir eğitimci olarak genç ve yetişkin engelliler için hizmet veren bir bakımevinde çalışmaktadır. Konu ise, Bay Dellas’ın gece nöbetinde geçirdiği sürelerin çalışma sürelerinden sayılıp sayılmayacağıdır. Şayet sayılacaksa da hangi ölçüde kabul edileceği ve ücretlendirileceği meselesidir. Dolayısıyla mahkeme, çalışma süresi kavramı ile ilgili yukarıdaki davaları 93/104 sayılı Yönerge kapsamında yorumlamıştır. Verilen kararlar neticesinde, çalışma süresi kavramı bir Birlik Hukuku

kavramı sayılmıştır. Mahkeme çalışma süresini 93/104 sayılı Yönerge kapsamında; “işçinin çalıştığı, işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği her türlü zaman dilimi olarak tanımlamıştır” (Astarlı 2008, s. 16).

Ayrıca mahkemeye göre işçinin hem çalıştığı süre hem de çalışma yapmadan da işverenin emrinde olduğu vakit çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerekliliğinden bahsetmektedir. Çünkü bu sürelerde işçi her ne kadar fiilen çalışma yapmasa da zamanını serbestçe kullanamadığı için, işverenin egemenliğinde bulunmaya devam etmektedir.

### **3.1.1.1. İşçi Sağlığı ve Güvenliği**

İşçi sağlığı ve güvenliğinin korunması AB çalışma sürelerini düzenleyen 2003/88 sayılı Yönerge bazında ele alınmaktadır. Özellikle AB sosyal politikasında en fazla düzenleme iş sağlığı ve güvenliği alanlarında yapılmıştır. Amaç, çalışan kişilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaktır. Bu anlamda işçilerin iş ve işyeri tehlikelere karşı korunmasındaki maksat ise, sadece çalışan kişileri değil, hem üye ülkelerin hem de üye ülkelerde faaliyet gösteren işletmelerin çıkarı vardır. Çünkü bu anlamda ulusal sistemlerdeki farklılıklar işletmeler açısından haksız bir rekabete yol açmaktadır. Yani;

*bir ülkenin iş güvenliği düzeyinin komşu ülkelere göre düşük olması işletme giderlerini düşük tutmak isteyen yatırımcıları bu ülkeye yöneltir. Bu durum bir yandan çalışanlar açısından vahim sonuçlar yaratırken öte yandan işverenler arasında haksız rekabet koşulları oluşturur (Heper, s. 129).*

Bu anlamda Avrupa Ekonomik Topluluk Antlaşması'nın 118. maddesi gereğince Komisyona, üye ülkeler arasında sosyal anlamda özellikle çalışma koşulları ve istihdam konularında daha fazla işbirliği yapmalarını sağlama görevi yüklemiştir. Ancak bu maddenin Avrupa Tek Senedi 21. maddesi ile buna 118(a) ve 118(b) maddeleri eklenmiş ve daha somut önlemler getirilmiştir. Üye ülkeler özellikle işçi sağlığı ve güvenliği açısından çalışma ortamının iyileştirilmesi ve bu alandaki koşulların uyumlaştırılmasına özel önem vermektedir. Komisyon, şayet sosyal taraflar ilişkilerini anlaşma bazında sürdürürlerse, işçi



ve işveren arasındaki diyalogu AB düzeyinde geliştireceklerdir ( md. 118b). Bu amaç doğrultusunda Konsey tarafından pek çok yönerge çıkarılmıştır. 1980 öncesinde çıkarılan yönergeler belirli konular içermekteydi. 1980 sonrasında çıkarılan yönergeler ise, bu konuda alınacak önlemler ile ilgili çerçeve yönergeler niteliğini taşımaktaydılar (Hekimler 2004, s.59). İş sağlığı ve güvenliğine yönelik çıkarılan yönergeleri ‘Teknik Açıdan’ ve ‘Sosyal Açıdan’ iki kısımda incelemek mümkündür.

Teknik Açıdan İş Güvenliği’nin hükümleri, işyerinin teknik açıdan korunmasını sağlamaktadır. Burada izlenen yol ise, asgari güvenlik koşullarının belirlenmesidir. Bunları da iki gruba ayırmak mümkündür: Üretime yönelik iş güvenliği; bu da işçinin kullandığı üretim araçlarına yönelik önlemler almaktadır. İşletmeye yönelik iş güvenliği ise, tehlikeli maddelerle yapılan çalışmalarda işçileri koruyucu önlemleri içeren hükümler getirmektedir (Hekimler 2004, s.59).

27 Kasım 1980 tarihli İşçileri Çalışma Esnasında Kimyasal, Fiziki ve Biyolojik Çalışma Malzemelerinden Korunmaya İlişkin 80/1107 sayılı Yönerge’yi görüyoruz. Bu Çerçeve Yönerge çalışan kişileri metalik, kurşun, asbet ve gürültüden korunmayı hedeflemektedir.

Çalışma ortamındaki ‘İşçilerin Sağlıklarının korunması, İş güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Uygulanmasına dair’ 12 Haziran 1989 tarihli 89/391 sayılı Yönerge oluşturmaktadır. Bu Yönerge de:

*Mesleki tehlikelerin önlenmesi, işyerinde güvenlik ve sağlığın korunması, tehlike ve kazaya neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması, işçilere bilgi verilmesi, görüşlerinin alınması, kararlara dengeli katılma ve işçilere talimat verilmesi gibi konularda ilkelere yer vermektedir. 89/391 sayılı Yönerge’nin 16. md. uyarınca Bu çerçeve Yönergeyi tamalayacak nitelikte 7 Yönerge daha çıkarılmış bulunmaktadır (Hekimler 2004, s.60).*

Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması’nın 118(a) maddesi üçüncü fıkrasına göre, teknik açıdan iş güvenliğine ilişkin yönergeler asgari koşullar içermektedir. Böylece üye devletler teknik açıdan çok daha sıkı iş güvenliği hükümlerini yürürlüğe koyma konusunda serbest bırakılmışlardır (Tuncay 1997, ss. 104-106).

Sosyal Açıdan İş Güvenliği'nin hükümleri ise, belirli çalışma biçimleri ya da gruplar açısından işçi sağlığını korumaya yönelik koruyucu hükümler içermektedir. Belirli süreli veya ödünç hizmet akitleri ile çalışan işçilerle diğer işçiler arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından farklılık yaratılmaması için 25 Temmuz 1991 tarihli 91/383 sayılı Belirli Süreli İş İlişkisinde veya Ödünç İş İlişkisinde İşçilerin Sağlığını Koruma ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemlerin Tamamlanmasına dair Konsey Yönergesi çıkarılmıştır. Bu Yönerge aynı zamanda 89/391 sayılı İş Güvenliği Çerçeve Yönergesi'ni tamamlayıcı niteliktedir. Sosyal açıdan iş güvenliğini sağlayan ilgili yönergelere göre:

*İş yerinde Gebe, Emzikli ve Lohusa İşçilerin Sağlıklarını ve Güvenliklerini Korunmasına dair 92/85 sayılı 19.10.1992 tarihli Yönerge'de kadın işçiler için özel koruyucu hükümler getirirken 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge'yi tamamlamış olmaktadır. 94/33 sayılı 22.4.1994 tarihli Genç İşçilerin Korunmasına dair Yönerge de AT Sosyal Şartında yer alan genç işçilerin korunmasına dair program hükümler içerir (Tuncay 1997, s. 106).*

20 Aralık 1985 tarihli 3820/85 sayılı Karayollarında Belirli Sosyal Hükümlerin Uyumlaştırılması Konusundaki Tüzük ise, yolcu ve mal taşımacılığı yapan şoförlerin iş güvenliğini sağlamasına ve korunmasına yönelik hükümler içermektedir.

*Avrupa Tek Senedi ile 29.6.1987'de Roma Antlaşması'na dahil edilen md. 118(a) oy birliği yerine nitelikli çoğunluk kararını yeterli görmekte bugün Konsey'e Sosyal Politika alanındaki çalışmaları için önemli bir kolaylık sağlamış bulunmaktadır. Buna rağmen bazı devletlerin özellikle Birleşik Krallığın tutumu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik alanındaki gelişmelerin önünü politik olarak tıkamaktadır (Tuncay 1997, s.107).*

### **3.1.1.2. Karar Alma Sürecinde Sosyal Diyalog**

AB'ndeki karar alma sürecinde sosyal diyalog çok önem taşımaktadır. AB ile ilgili tüm kararlarda AB'ye üye olan ülkelerin onayı ile gerçekleşmektedir. Bu anlamda sosyal diyalogsuz bir AB düşünülemez. Sosyal Diyalog, hem üye ülkeler bazında hem de AB düşüncesinin oluşturulmasında şu amaçlar bağlamında şekillenmektedir: “İstihdam yaratılması; Yaşam ve çalışma koşullarının geliştirilmesi; İşgücü ve sermaye arasında

diyalogun oluşturulması; İnsan kaynakları kapasitesinin geliştirilmesi; Yaşam boyu eğitimin desteklenmesi için stratejiler oluşturmaktır” (2003, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

AB bu amaçların gerçekleştirilmesi için üye ülkelere geniş inisiyatifler tanımıştır. Ayrıca birliğe yeni katılacak olan ülkelerin de bu amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri gerekmektedir. AB sosyal politikasında, sosyal diyalogun teşvik edilmesi önemli yer tutmaktadır. Sosyal diyalog, değişimin yönetilmesinde araçlar olarak kullanılmaktadır (Hekimler 2004, s.293).

AB'nin yapılandırılması sürecinde sosyal diyalog, işçi ve işveren arasında çalışma hayatı ile ilgili kendi kendini düzenleyebilen (self-regulation) çok önemli bir role sahiptir (2004, European Social Dialogue). Ayrıca Avrupa sosyal politikasının belirlenmesinde sosyal diyalogun rolü Maastricht'te imzalanan AB Antlaşması'nda daha da önem kazanmıştır (Hekimler, 2004, s. 458). “Avrupa Tek Senedi ile AETA'na eklenen md. 118b ile Komisyona, sosyal taraflar arasında Avrupa düzeyinde istekleri halinde sözleşmeye dayalı ilişkilerin oluşturulmasına yol açmak üzere diyalog kurulması için çaba gösterme görevi yüklenmiştir” (Ekonomi 1997, ss.115-117).

Sosyal diyalog hem ülkelerin, ulusal ve uluslararası politikalarını belirlemede önemli rol oynarken hem de toplumsal barışın korunmasının sağlanması açısından çok önemlidir. Sosyal diyalog zamanla Avrupa kıtasında kök salmış ve Avrupa'yı diğer bölgelerden ayıran temel ayrımı ortaya koymuştur. AB'ye üye her ülke, sosyal diyalogu kendine özgü yöntemleri ile yörgularak demokratik yönetimin önemli bir kolunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla başarılı bir sosyal diyalog süreci ile tam istihdam, sosyal birliğin güçlendirilmesi gibi stratejik hedefler yanında verimlilik, esneklik ve ekonomik modernizasyon sürecinde karşılaşılan sorunların da hızlı ve doğru olarak çözümlenmesi amaçlanmaktadır (Hekimler 2004, s.290).

AB’nde sosyal diyalogun başlangıcı, 1958 tarihli Roma Antlaşması’na dayanmaktadır. 1985’de komisyon başkanı Jacques Delors, Val-Duchesse diyalogu olarak da adlandırılan informal diyalog sürecini, Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa Kamu İştirakleri İktisadi Teşebbüsler Birliği (CEEP) ve Avrupa Sendikaları Konfederasyonu (ETUC)’un katılımı ile başlamıştır.

Sosyal diyalog, 1986’da imzalanan Avrupa Tek Senedi ile tekrar gündeme gelerek kurumsallaştırmıştır. Avrupa Tek Senedi’nde Birlik seviyesinde toplu sözleşme düzeninin ve sosyal diyalogun geliştirilmesi, Komisyonun görevleri arasında sayılmıştır.

*Birleşik Krallık haricinde, üye ülkelerce imzalanan Maastricht Anlaşması’nın (Ocak 1991) bir parçası olan bve 1993 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Politika Protokolü, sosyal diyalog sürecinde yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Sosyal politika alanında yeni bir adım olan ikame ilkesi ile sosyal grupların Birliğin karar alma sürecine katılımı sağlanmıştır (Hekimler 2004, s. 293).*

Sosyal Politika Protokolü, 1997 yılında Birleşik Krallığın onayı ile Amsterdam Anlaşmasının bir maddesi olarak Anlaşma metninde yer almıştır. Amsterdam Anlaşmasının çeşitli hükümleri çerçevesinde alınan tamamlayıcı kararlar ve Avrupa Konseyi’nin çeşitli stratejik politika yönergeleri, sosyal diyalog sürecinin gelişimini teşvik etmiştir. Lizbon Zirvesi’nde AB için 2000 yılında yeni bir sosyal politika gündemi kabul edilmesi fikri desteklenmiştir. Bu çerçevede karar, 1998-2000 dönemine ait Sosyal Eylem Programı’nın devamı mahiyetinde olacaktır. Başlıca görevi, sosyal diyalogun geliştirilmesi, istihdamın artırılması, sosyal dışlanmanın önüne geçilmesi, fırsat eşitliği ve ayrımcılık ile mücadele gibi konularda daha etkin bir eylem programının oluşturulmasıdır.

Sosyal diyalog, 2001 yılında düzenlenen Laeken Zirvesi’nde de zikredilmiştir. Zirveye katılan sosyal gruplar gelişmiş bir sosyal diyalog sürecini gerçekleştirmek için kendilerine hedef koymuşlardır. Romano Prodi’nin başkanlığında Belçika’da oluşturulan Sosyal Diyalog Forumu’nda çalışma programlarını sunmuşlardır. İlk kez bu forumda aday ülkelerden de sosyal gruplar yer almıştır. 2003-2005 yılları için geçerli olan çalışma programı; istihdam ve genişleme konularını kapsayan üç bölümden oluşmaktadır. Sosyal

Diyalog Barselona Zirvesi'nde de vurgulanmıştır. Sosyal Forumlarda Avrupa konseyi sosyal grupların ve Komisyonun sosyal diyalog sürecindeki rollerine atıfta bulunmuş ve bu rollerin geliştirilmesi gerekliliğini vurgulamıştır (Hekimler 2004, ss. 294-295).

### **3.1.1.3. Karar Alma Sürecinde İşçiler**

İşçilerin yönetime katılması çok zor bir süreçten geçmiştir. Özellikle AB'nin çözümü en zor ilkelerinden biri sayılmaktadır. Çünkü işçilerin yönetime katılması konusunu düzenleyen kurallar açısından ülkeler arasında büyük farklılıklar vardır. Bu nedenle AB Komisyon'u mevcut ulusal mevzuatları uyumlaştırılması konusunda çok çaba göstermiştir. Özellikle Almanya'da yönetime katılma konusunda ulaşılan ileri düzeyin diğer bazı üye ülkelere kabul edilmemesi bu sorunun çözümünü güçleştirmiştir (İKV 1997, s.112).

AB'nde 1992 tarihinde İç Pazar kuruldu. Böylece çok uluslu şirket yönetimlerinde bir takım değişiklikler söz konusu oldu. Sınırları aşan girişimlerin faaliyetleri denetlenir hale geldi. Özellikle buralarda çalışan insanların haklarının sadece ulusal mevzuatlar yoluyla korunması söz konusu değildir. Bu durumda uluslararası şirketlerde çalışanların şirket faaliyet ve yönetimi hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu kişilerin yönetime katılmaları gündeme getirmiştir. Bunlar için bir düzenleme yapılması zorunlu hale getirmiştir.

Bu nedenle Komisyon bir Avrupa Anonim Şirketi kurma girişiminde bulunmak istemektedir. Amaç ise, aynı gruba bağlı sermaye şirketlerinin İç Pazarda ortak hareket edebilmeleri sağlamaktır. Ve sınırları aşan faaliyetlerin önündeki engellerin kaldırılması ve buralarda çalışanların haklarının korunması amacını gütmektedir. "İşte AB de işçilerin yönetime katılma konusunun şirketler hukuku kapsamı içinde ele alınmasının gerekçesi budur" (Ulucan 1993, s.51).

Avrupa Tek senedi ile Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'na getirilen md.118 (a) işçilerin çalışma ortamının iyileştirilmesi amacı güdülmüştür. Md. 118 (b) ise, işçilerin işletme yönetimine katılma hakları konusunda sosyal diyalog hükümlerine dayandırılmıştır. İşçilerin yönetime katılması konusu hem İş Hukukunu ilgilendirmiştir hem de Ticaret Ortaklıklarını ilgilendirmiştir. Bu konuda belli başlı üç düzenleme taslağı geliştirilmiştir. Bunlardan ikisi Yönerge biri Tüzük biçimindedir. Vredeling Yönergesi olarak adlandırılan taslakta:

*Topluluk içinde ülkelerarası faaliyet gösteren en az 1000 işçi çalıştıran birden çok işyerine sahip işletmeler veya holdinglerde işçi temsilcilerine işletmenin faaliyet programları ve sorunları hakkında bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Yönerge ana işletmeleri kendi temsilcilerine ve yavru işletmelerin temsilcilerine önceden ve periyodik olarak bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü getirmektedir (Tuncay 1997, s.113).*

AB Komisyon'u 1970 yılında Avrupa Tipi Ortaklık statüsüne ilişkin bir tüzük taslağı hazırlamıştır. 1991 yılında ise şekli verilerek geliştirmiştir. Geliştirilen bu taslak, değişik üye ülkelerde en az iki işyeri olan ve her işyerinde en az elli işçi çalıştıran 'Avrupa Tipi Ortaklık'larda bir Avrupa tipi işyeri oluşturulması istenmiştir. Böylece; "Avrupa Anonim Şirketi ile Topluluk düzeyinde faaliyet gösteren büyük işletmelerin kendi ülkelerindeki şirketler hukukunun getirdiği güçlükleri aşıp uluslararası bir şirket statüsüne sahip olmaları amaçlanmıştır" (Eyrenci 1992, s. 493)

Oluşturulan Avrupa tipi işyeri kurulu işletmeye ilişkin plan ve işlemlerde bilgi sahibi kılınmalıdır. Böylelikle 22 Ekim 1994 tarihinde Konsey Topluluk Çapında Faaliyet Gösteren İşletme ve İşletme Gruplarında işçilere bilgi verilmesi ve Onların Görüşlerinin Alınması Usulünün ve Avrupa Tipi İşyeri Kurulunun Oluşturulması Hakkında 94/45 sayılı Yönerge'yi kabul etmiştir. Böylelikle:

*Yönergenin, Avrupa Birliğini Kuran Antlaşmaya eklenen 1992 tarihli Sosyal Politikaya İlişkin 14 no'lu Protokolün işçilere bilgi verme, görüşlerine alma, yönetime katılma konularının gerçekleştirilmesini öngören md. 2/2 hükmüne, işçilerle işveren arasında sosyal diyalog kurulmasına ilişkin 1. maddesine ve Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartının 17. maddesindeki 'üye devletlerdeki uygulamalar dikkate alınmak şartıyla uygun yöntemlerle işçilere bilgi verme, onların görüşünü alma ve*

*işçilerin yönetime katılma hakları geliştirilmelidir. Bu özellikle AT'na dahil birden çok ülkede faaliyette bulunan işletmeler veya işyerlerine sahip işletme grupları için geçerlidir' hükmüne dayandığı önsözünde açıklanmıştır (Tuncay 1997, ss. 112-114).*

Bu yönergenin amacı; birlik bünyesinde faaliyet gösteren işletme gruplarında çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınmasına hak tanınmasıdır. Bu hak Avrupa tipi işyeri kurulu içinde gerçekleştirilecektir. Topluluk çapında çalışan işletme demek 150'si en az iki üye ülkede olmak üzere en az 1000 işçi çalıştıran işletme anlamına gelmektedir. Yönerge Avrupa tipi işyeri kurulu kurulması için gerekli şartları sağlamak hususunda merkezi yönetimi görevli kılmıştır. Merkezi yönetim ve Avrupa tipi işyeri kurulu Yönerge'nin amaçları doğrultusunda birlikte hareket edeceklerdir.

### **3.1.2. Antlaşmalarda Çalışma Süreleri**

Birlik düzeyinde işçilerin sosyal hakları ve çalışma koşulları korunması konusunda 80'li yıllarda Avrupa genelinde tartışmalar yapılmıştır. Bunun neticesinde İngiltere hariç, üye ülkelerin katılımıyla 9 Aralık 1989 tarihinde İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı kabul edilmiştir. İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'nın birinci bölümü ve yedinci maddesine göre, iç piyasaların geliştirilmesi ve Avrupa genelinde işçilerin yaşam ve çalışma koşullarında iyileştirmeler sağlanmalı esası getirilmiştir. İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'nın sekizinci maddesi ise, Avrupa Topluluğu'nun her işçisinin haftalık dinlenme süresi ile yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğunu vurgulamıştır.

Avrupa Komisyonu, İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın uygulanması ile ilgili olarak hazırladığı eylem planında, işçi sağlığı ve istihdam politikalarını birbiriyle uyumlaştırmış ve çalışma sürelerinin Topluluk kapsamında ele alınması ve bu kapsamda bir çalışma süreleri yönergesinin hazırlanması gerektiği dile getirilmiştir. Bu görüş Komisyon tarafından kabul edilmiştir. Böylece hazırlanacak yönergenin; "işçilerin sağlıklarına zarar vermeksizin çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yanında, haftalık çalışmanın azami süresi dinlenme süresi, yıllık izin, gece çalışması, hafta tatilinde çalışma ve sistematik fazla

çalışma konularını içermelidir” (Astarlı 2008, s. 105). Bu eylem planı neticesinde Komisyon 3 Ağustos 1990 tarihinde çalışma süreleri yönergesi tasarı hazırlamıştır. Bu tasarı günlük, haftalık çalışma ve yıllık dinlenme süreleri ile gece ve vardiya çalışması ile ilgili hükümler içermektedir. Yoğun tartışmalar sonucunda çalışma sürelerine ilişkin bu tasarı, İngiltere hariç, 23 Kasım 1993 tarihinde üyelerin oylarıyla Konsey’de kabul edilmiştir. Böylece ‘Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 93/104 sayılı Konsey Yönergesi’ oluşturulmuştur.

93/104 sayılı Yönerge çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin bir yönerge dir. Bu yönerge, 1989 tarihli Sosyal Şart’ın işçilerin asgari dinlenme hakkını düzenleyen hükmünden esinlenerek kabul edilmiştir. 93/104 sayılı yönerge hava, demir ve karayolları, kara içi sur yolları ve göl taşımacılığı, deniz balıkçılığı ve eğitimdeki doktorların çalışması dışında kalan tüm sektörlere uygulanmaktadır. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 93/104 sayılı Yönerge, günlük ve haftalık çalışma ve dinlenme sürelerini şu şekilde düzenlemektedir:

*Yönerge, her 7 günlük dönemde ortalama çalışma süresinin fazla mesai dâhil 48 saati aşmayacağını belirtmekte ve üye ülkelerin şu husuları garanti etmesi gerektiğini ifade etmektedir. Her işçi 24 saatlik çalışma döneminde arka arkaya 11 saat asgari günlük dinlenme süresine sahip olmalıdır. Çalışma gününün altı saatten daha uzun olduğu durumlarda, her işçi, süresi ve verilme koşulları gibi ayrıntıları toplu sözleşmeler veya endüstrinin iki tarafın belirleyeceği anlaşmalar ya da ulusal mevzuat uyarınca belirlenecek ara dinlenme hakkına sahiptir. Her 7 günlük dönemde, her işçi aralıksız 24 saat asgari dinlenme süresinin yanı sıra, yukarıda bahsedilen 11 saat günlük dinlenme süresine sahip olmalıdır. Her işçi hak etme ve verilme koşulları üye ülke mevzuatı veya uygulamalarıyla belirlenen en az 4 haftalık ücretli izin hakkına sahiptir. Gece işçilerinin normal çalışma süreleri 24 saatlik bir dönemde ortalama 8 saati geçemez. Özel zararlı maddelere veya ağır fiziksel veya zihinsel strese maruz kalan gece işçileri gece işi gördükleri 24 saatlik bir sürede 8 saatten fazla çalışmamalıdır (Cansevdi 2001, ss. 66-67).*

Yönerge, gece işçilerinin işe girmeden önce ve girdikten sonra düzenli aralılarla sağlık kontrolünden geçirilmesini önermektedir. Şayet gece işinde çalışmasından ötürü sağlık problemleri olanlar varsa, gündüz işlerine kaydırılmasını öngörmektedir. Yönerge’nin on birinci maddesi gereği, düzenli olarak gece işçisi çalıştıran işverenlerin, bu durumu yetkili makamlara bildirmeleri gerekmektedir. Ayrıca yönerge, günlük çalışma süresi sekiz saat



olarak öngörmektedir. Ayrıca haftada bir günlük dinlenme ve resmi bayramlarda izin verilmesi koşulunu da getirmektedir.

Yönerge, 16 ile 18 yaş arası gece eğitimi amacıyla gemide çalışanlar hariç, 18 yaşın altında gemiadamlarının çalışmasını yasaklamaktadır ve gece çalışması süresini tanımlamaktadır. Hatta yönerge, gemiadamlarının iş sağlığı ve güvenliğine dair gerekli önlemler almıştır. Gece çalışan gemiadamlarına gündüz çalışanlarla eşit koruma getirilmesine dair hükümler de getirmiştir. Ayrıca yönerge, gemi adamlarına yıllık ve haftalık izin sürelerine de düzenleme getirmiştir. Bir yıl veya daha fazla çalışan her gemiadamı en az 4 haftalık ücretli yıllık izin hakkına sahiptir. Bir yıldan az olması halinde orantılı bir şekilde düzenleme getirmektedir (Cansevdi 2001, ss. 68-69).

Bugün yürürlükte olan Çalışma Süreleri Yönergesi'nin temelini oluşturan 93/104 sayılı Yönerge, 2000/34 sayılı Yönerge ile değişikliğe uğramıştır. Avrupa Konseyi 2003 yılında bu iki yönerge hükümlerini bir araya getirmek amacıyla yeni bir Çalışma Süreleri Yönergesi kabul etmiştir. Ancak halen yürürlükte olan 2003/88 sayılı Yönerge, 93/104 sayılı yönergeye nazaran önemli bir değişiklik içermemektedir (2004, 2003/88 sayılı Çalışma Süreleri Yönergesi).

Aslında daha öncede bahsettiğimiz Simap, Jager ve Dellas Davaları, çalışma süreleri kavramına farklı boyut kazandırmıştır. Mesela, AB Adalet Divanı'nın verdiği SIMAP, Jager kararlarının Avrupa çalışma süreleri hukukunda büyük bir etki yaratmıştır. Hatta bu kapsamda çalışma süresi kavramı üzerinde tartışmalar yapılmıştır. Bunun neticesinde Avrupa konseyi 2003/88 sayılı Yönerge'yi günün koşullarına ve sosyal tarafların talepleri doğrultusunda bir değişiklik önerisi hazırlamıştır. Ancak halen üzerinde uzlaşılabilmesi nedeniyle henüz kabul edilmemiştir.

### 3.1.2.1. Çalışma Süresinin Kısaltılması

AB sosyal politikası kapsamında çalışma sürelerine ilişkin düzenleme çalışmaları 1973'ten beri devam etmektedir. Çalışma sürelerinin kısaltılması, işçi ve işveren tarafları arasında daima tartışmalara yol açmıştır. Özellikle işçi sendikalarının istekleri, ücretlerle ilgili indirim yapılmadan iş sürelerinin kısaltılmasını, yıllık ücretli izin süresinin artırılmasını ve çalışanların çalışma sürelerinin belirlenmesinde söz hakkı olmalarını içermektedir. Buradaki asıl hedef, çalışma süreleri kısaltılarak işçilerin yaşam kalitesinin artırılmasıdır.

İşçilerin çalışma sürelerinin kısaltılmasının altındaki yatan en önemli etkenlerden biri de, işçinin bedenen dinlenmesini, kişiliğini geliştirmesini özellikle ailesiyle daha fazla vakit geçirmesini, kültürel faaliyetlere zaman ayırmasını, toplumsal, politik ve sendikal faaliyetlere katılmasını mümkün kılmak amacıyla çalışma süreleri kısaltılmalıdır. Böylelikle, işyerinde hastalık ve kaza riski azalacak, hastalık ve kazalara bağlı devamsızlıkların önüne geçilmiş olacaktır. Bunun sonucu olarak da işçilerin üretkenlikleri artacak ve işyerinin üretim kapasitesinde de artış olacaktır (Sargıcı 2006, Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi).

Bu gibi nedenlerle çalışma sürelerine ilişkin 1973'te Konsey tarafından bir sosyal politika eylem planı hazırlandı. Hazırlanan bu eylem planı Komisyona sunuldu. Bu eylem planında çalışma sürelerine ilişkin bir dizi talepler vardı. Örneğin, haftalık çalışma süresi 40 saate indirilmesi, yılda bir dört haftalık izin hakkının kabul edilmesi gibi talepler söz konusuydu. Daha sonra Avrupa Konseyi üye ülkelerin 1978 yılı sonuna kadar haftalık 40 saatlik çalışma süresi ile yıllık iznin dört hafta olması gibi hususları uygulamaya koymaları tavsiye etmiştir.

Böylelikle çalışma sürelerinin istihdamı artıracak şekilde kısaltılması ve yeniden düzenlenmesi gündeme geldi. Bu da Avrupa genelinde tartışma konusu oldu. Bu tartışmalar neticesinde Avrupa konseyi 1979 yılında çalışma süreleri ile ilgili bir karar çıkardı. Bu kararda çalışma sürelerinin kısaltılması gündeme geldi. Fazla çalışmaların kaldırılması ile

işçilerin sağlığının korunması ve istihdamın artırılması amaç olarak gösterildi. Çalışan her bir işçiye düşen iş hacminin azaltılması talep edilmiştir. Karar'da ayrıca kısmi çalışmanın desteklenmesi ve vardiya usulü çalışan işçilerin sağlıklarının korunması söz konusu olmuştur (Astarlı 2008, s.103).

Bu çalışmalar sonucunda, haftalık çalışma sürelerinde sürekli azalma görülmüştür. Özellikle zamanla çıkarılan yasalarla ve toplu iş sözleşmeleriyle bu azalmalar mümkün olmuştur. Örneğin; 1960 yılında Batı Avrupa ülkelerinde, imalat sanayiinde ortalama haftalık çalışma süresi 46 saat iken, 1985 tarihinde bu rakam 40 saatin altına düşmüştür. Günümüzde de, birçok sanayi ülkesinde haftalık çalışma süresi 40 saatin altında bulunmaktadır. Hatta Birleşik Almanya'da metal işkolunda haftalık çalışma süresinin 35 saat olduğu bilinmektedir.

### **3.1.2.2. Çalışma Süresinde Esneklik**

'Esneklik' ihtiyaca göre çıkarılan bir kavramdır. Bu anlamda çalışma süresinin esnekleştirilmesi ihtiyaca göre ortaya çıkmaktadır. Çalışma süresinin uzunluğu ya da kısalığı, işçi veya işveren tarafından ihtiyaca göre sürekli olarak değiştirilebilmesi söz konusu olmuştur.

Özellikle sürekli değişen teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı modern çalışma ilişkilerinin temel belirleyicisi olmuştur. Bu teknolojik gelişmeler çalışma sürelerinin esnekliği de beraberinde getirmiştir. Esneklikten kastedilen şey ise, çalışma sürelerinin duruma ve şartlara bağlı değiştirilebilir olmasıdır. Çalışma sürelerinin esneklik derecesini belirlemek için iş sözleşmesi içerisindeki işçi ve işverenin iradelerine bırakılmıştır. Dolayısıyla çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi genel anlamda, haftalık ve günlük çalışma sürelerinin uzunluğuna ya da kısalığına bağlı olarak düzenlenmesi söz konusudur. Bu düzenleme de çalışma süresinin haftalık, aylık veya yıllık olarak belirlenmiş olmasına ve denkleştirme döneminin varlığına ve uzunluğuna bağlıdır (Astarlı 2008, ss. 272-273).

Çalışma süreleri günlük, haftalık, vardiyalı, gece çalışması, ara dinlenmesi ve hafta tatili gibi hükümler içermektedir. Bunların düzenlenmesi bir yandan iş sağlığı ve güvenliği korurken, öte yandan iş verimliliğini ve üretim kalitesin ilgilendiren konulardır. Çalışma sürelerinde esneklik daha çok işverenler tarafından yapılmaktadır. Çünkü işverenler açısından, çalışma sürelerinde esneklik işletmedeki faaliyetlerin duruma göre (değişimlere) düzenlenmesi söz konusudur. Böylelikle bu düzenleme fazla çalışma yükünün azaltılmasına da olanak sağlamış olmaktadır. Aynı şekilde:

*Esnek çalışma saatleri hizmet sektöründe müşterilerin değişen taleplerinin kolaylıkla karşılanmasını da sağlamaktadır. İşçiler ise bunlara, iş sağlığı ve güvenliği talepleri ile karşılık vermektedir. Yapılacak yasal bir düzenlemede, sosyal tarafların haklı taleplerini bağdaştıracak yeni çalışma süresi modellerinin getirilmesi gerekmektedir (Bacak 1993, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi).*

Aynı şekilde, AB'nin 93/104 sayılı Çalışma Süreleri Yönergesi de AB içindeki işçilerin sağlık ve güvenliklerinin daha güçlü biçimde korunması için günlük, haftalık ve yıllık en az dinlenme süreleri ile uygun ara dinlenmelerinde esneklikler getirmiştir. Bunu da işletmelerin gereklerine uygun olarak düzenlemektedir.

### **3.1.2.3. Topluluğun Sosyal Politika Alanındaki Hedefleri ve Bunları Gerçekleştirme Yolları**

Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 136. maddesi uyarınca Topluluk ve üye devletler, 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da 1989 tarihli Avrupa Sosyal Şartı imzaladılar. Topluluk, Avrupa Sosyal Şartı ile Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'nı göz önünde tutarak şu hedeflere ulaşmaya çalışmaktadırlar: "İstihdamın teşviki, Yaşama ve çalışma koşullarının düzeltilmesi, Uygun bir sosyal korunmanın sağlanması, Sosyal diyalogun artırılması, İşgücü potansiyelinin yüksek bir istihdam düzeyi sağlayacak şekilde geliştirilmesi ve dışlanmaların engellenmesi" (Tekinalp ve Tekinalp 2000, s. 625).

Bu hedefler hem üye devletlerin hem de Topluluğun hedefleri olarak kabul edilmektedir. Böylelikle eski Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 117. maddesinin karşısında bir ilerleme kaydedilmiştir. Topluluk, bu madde ile hem çalışanlar için hem de bütün Topluluk vatandaşları için bu hedefleri öngörmüştür. Bu da bir yetki genişlemesini beraberinde getirmektedir. Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 136/II maddesi, ATA'nın 5. maddesindeki ikincilik ilkesinin bir yansıması olarak algılanmaktadır. Bu maddeye göre, Topluluk sosyal politikaya ilişkin hedeflere ulaşmak için üye devletlerle ilgili çeşitli önlemler almak mecburiyetindedir. Özellikle alınacak önlemlerde tek tek devletlerin yerleşmiş usulleri ve sözleşme hukukuna ilişkin olanları dikkate alınmak zorundadır (Çelik 2004, Sosyal Haklar).

Birlik, yukarıdaki ATA'nın 136. maddesinde belirlenen hedeflere ulaşmak arzusundadır. Ancak Topluluk, bu hedeflere ulaşabilmek için 137. maddesinde belirlenen alanlarda üye devletlerin faaliyetlerini desteklemekte ve tamamlayıcı önlemler almaktadır. Topluluk bu önlemleri de şu şekilde almaktadır. 137/(1) maddesi ile ilgiliyse nitelikli çoğunlukla önlem almaktadır. 137/(3) maddesi ile ilgiliyse ancak oybirliği ile önlem alabilmektedir. Nitelikli çoğunlukla düzenleme yapılacak alanlarda, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamlarının düzeltilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir (Çelik 2004, Sosyal Haklar).

Ayrıca Topluluk, kadın ve erkekler arasında eşit muamele ve fırsat eşitliği sağlanması için Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 141'nci maddesinin yanı sıra tekrar yinelenmiştir (m.137/(1) b.5). Ayrıca Topluluk, çalışanların bilgilendirilmesi ve dinlenmesi ve çalışma ortamından dışlanmış olan kişilerin yeniden bu ortama dâhil edilmesi konusunda faaliyet gösterilmesidir(m. 137/(1) b.3,4). Ancak sosyal dışlanma ile mücadele alanında Konsey ise: "Bilgi düzeyinin artırılması, bilgilerin ve uygulanan yöntemlerin aktarılması, yeni yaklaşımların desteklenmesi ve edinilen tecrübelerin değerlendirilmesi amacıyla üye devletlerarasındaki işbirliğini destekleyici hukuki düzenlemeler yapmakla sınırlı bir görev alanına sahiptir (m. 137/(2)/II)" (Tekinalp ve Tekinalp 2000, s. 627).

### 3.1.2.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla sürelerle çalışma hangi nedene dayanırsa dayansın, mutlaka işçiye günlük asgari bir dinlenme süresi verilmelidir. Çünkü kişinin iş verimliliğini ve üretim kalitesini artırabilmesi için mutlaka işçinin belli aralıklarla dinlenmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını, iş verimliliğini ve üretim kalitesini ilgilendiren konular şunlardır; günlük ve haftalık iş süreleri, fazla çalışma, vardiyaların düzenlenmesi, gece çalışması, ara dinlenmesi ve hafta tatili gibi hükümler oluşturmaktadır. Ayrıca yapılan yeni bir düzenleme ile işçi sağlığının korunması amacıyla fazla sürelerle çalışma süresinin günlük ve haftalık olarak sınırlandırılması söz konusudur. Aynı şekilde işçinin günlük ve haftalık dinlenme sürelerinin asgari miktarlarını da tespit edilmesi gerekmektedir (TİSK, Çalışma süreleri ve çalışma modelleri).

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ‘esneklik’ kavramını da beraberinde getirmiştir. Genellikle iş sürelerinde esneklik talepleri işverenler tarafından yapılmaktadır. Çünkü onlar açısından, iş sürelerinde esneklik işletmedeki faaliyetlerin mevsimlik ya da konjoktürel değişmelere göre düzenlenebilmektedir. Böylece fazla çalışma yükünün azaltılmasına da olanak tanımaktadır.

Aynı şekilde, esnek çalışma saatleri hizmet sektöründe çok önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır. Esneklik kavramı, fazla çalışma yükünü azaltıyor ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda da önem arz etmektedir. Özellikle müşterilerin değişen taleplerinin kolaylıkla karşılanmasını sağlamaktadır. İşçiler ise bunlara, iş sağlığı ve güvenliği talepleri ile karşılık vermektedir. Ayrıca; “Yapılacak yasal bir düzenlemede, sosyal tarafların haklı taleplerini bağdaştıracak yeni çalışma süresi modellerinin getirilmesi gerekmektedir. Belirtelim ki, iş sürelerine ilişkin mevcut yasal düzenlemeler oldukça katıdır ve bu alanda gerekli esnekliğin sağlanması zorunludur” (Bacak, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi).

Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(UÇÖ) 180 sayılı Sözleşmesi ile 99/63 sayılı AB Yönergesi'nin çalışma sürelerine ilişkin hükümleri uyum içerisindedir. Ancak yönergenin çalışma sürelerine ilişkin hükümleri Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. Ancak yapılacak bir kanun değişikliğine öncelik edebilirler. Ancak her iki metnin de üçüncü maddelerine göre, beşinci maddeye uygun olarak; “ya belirli bir dönemde aşılması mümkün olmayan bir azami çalışma süresinin ya belirli bir dönemde işçiye sağlanması gerekli asgari bir dinlenme süresinin tespit edilmesi gereklidir” (Astarlı 2008, s. 240).

Ayrıca ilgili düzenlemelerin dördüncü maddesi ise, gemi adamlarının çalışma sürelerini temel olarak 8 saat olarak belirlemiş, haftalık dinlenme süresi ve tatil günlerinde dinlenme süreleri esas almıştır. Böylelikle yapılan düzenlemede gemi adamlarının günlük çalışma süresi sekiz saat olarak belirlemiş, haftalık çalışma süresi ise altı iş günü olarak sınırlandırılmıştır. Bunun yanında 187 sayılı tavsiye kararının üçüncü maddesinin (b) fıkrası fazla sürelerle çalışmanın zamlı ücretini belirlemektedir. Öncelikle fazla çalışma sürelerinin tespiti toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Şayet fazla saatlerle çalışmaların tespiti için gerekli olan haftalık çalışma süresi toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmemişse, iş hukuk kuralları ile tespit edilecektir. Ancak haftalık fazla çalışma süresi 48 saati aşmaması gerekmektedir.

Yukarıda fazla çalışma sürelerine ilişkin 180 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ile buna uygun AB'nin 99/63 sayılı Yönergesi'den bahsetmiştik. Her ikisi de AB çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme getirmektedir. Bunun yanında işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla fazla çalışma sürelerine de bir sınır getirmiştir.

İlgili düzenlemeler kural olarak günlük çalışma süresini sekiz saatle sınırlandırmıştır. Bu düzenlemeler karşısında bir gemi adamına yaptırılacak günlük fazla çalışma miktarının, günlük çalışma süresini azami 14 saatle sınırlandıran hükümler vardır. Önerilen süre en fazla altı saat olacağı yönündedir. Fakat günlük yaptırılması gereken altı saatlik bir çalışmanın, bir haftanın tüm iş günlerinde gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Çünkü haftalık azami çalışma süresini yedi günlük bir dönemde 72 saatle sınırlandıran hüküm

buna imkân vermemektedir. Ancak haftanın altı iş gününün de ise, işçiye 14 saate kadar fazla çalışma yaptırılması halinde kişinin haftalık çalışma süresi 84 saat olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu haftalık 45 saati aşan çalışmalar ‘fazla çalışma’ olarak tanımlamaktadır (41/f.1). Kanun, fazla çalışmada ölçüt günlük çalışma süresinin aşılmasını esas göstermemiştir. Fazla çalışmayı, haftalık normal çalışma süresi olan 45 saati aşılmasını esas almıştır. Günlük çalışma süresi yerine, haftalık çalışma süresi esas almıştır. Kanun’da, ‘haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır’ ifadeleri yer almaktadır. Yani günlük çalışma süreleri aşılsa, haftalık çalışmanın 45 saati aşmaması halinde fazla çalışma olarak değerlendirilmemektedir.

Örneğin, bir işçi haftanın dört günü tam olarak çalışmıştır. Kalan iki günde ise 11’er saat çalışma yapmıştır. Toplamda 52 saat çalıştığı için haftalık yedi saat fazla çalışma yapmıştır. Başka bir örneğe göre ise, bir işçi haftada beş gün çalışmıştır. Hergün sekiz saat çalışma yapmıştır. Cumartesi günü de dört saat çalışmıştır. Toplamda bu işçi haftalık 44 saat çalışma yapmıştır. Dolayısıyla haftalık çalışması 45 saati aşmadığından dolayı, fazla çalışma sayılmamaktadır.

4857 sayılı Kanun fazla çalışmanın ölçütü olarak haftayı zaman birimi olarak esas almıştır. Buna rağmen Yargıtay ise, günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin aşılmasını da fazla çalışma olarak kabul etmektedir. Örneğin bir kararında Yüksek mahkeme aynen şu ifadelere yer vermektedir:

*1475 ve 4857 sayılı kanunlarda fazla çalışma süresinin haftalık çalışma süresi üzerinden belirleneceği düzenlenmiştir. Haftalık normal 45 saatlik çalışmayı aşan süreler fazla çalışma kabul edilmelidir. Ayrıca 4857 sayılı Yasa döneminde yapılan fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşarsa da günlük 11 saati aşan süre fazla mesai olarak değerlendirilmelidir (Astarlı 2008, s.170).*



### **3.2. DİNLENME SÜRELERİ**

Sosyal politika düzeyindeki birçok konu halen üye ülkeler düzeyinde ele alınmaktadır. AB, ekonomik ve parasal birlik ile yeni bir uyum süreci içine girdi. Ayrıca ekonomik ve toplumsal gelişmeler birlik düzenlemelerinin de artmasına neden olmaktadır. Bu anlamda sosyal politika, AB mevzuatı içinde yönerge ve tüzüklerle genişleyen çok dinamik bir alanı oluşturmaktadır.

AB'nin çalışma ve dinlenme sürelerini düzenleyen 93/104 sayılı Yönerge oluşturmaktadır. Yönerge, günlük kesintisiz dinlenme süresi 11 saat olarak öngörmektedir. Ayrıca yedi günlük bir çalışma döneminde 24 saatlik bir dinlenme öngörmüştür. Haftalık çalışma süresi de fazla çalışma dahil 48 saatlik bir olarak belirtmiştir. Çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88 sayılı AP ve Konsey Yönergesi'nin asgari dinlenme süreleri ve çalışma sürelerinin diğer boyutları ile ilgili bölümü ise aşağıda incelenecektir (2003/88 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi).

#### **3.2.1. Günlük Dinlenme Süresi**

AB sosyal politika kapsamında çalışma ve günlük dinlenme süreleri düzenleyen 2003/88 sayılı yönerge oluşturmaktadır. Yönerge günlük dinlenme sürelerin, hafta tatilinin, asgari yıllık izin sürelerine, ara dinlenmelerine, haftalık azami çalışma sürelerine ve gece çalışmasının, vardiya usulü çalışmanın ve çalışma düzenlerinin belli başlı bölümlerine uygulanmaktadır (2003/88 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi).

İlgili Yönerge'nin 4. maddesine göre, üye devletler, günlük çalışma süresi 6 saatten fazla olan her işçiye ara dinlenmesi verilmesini sağlayacak önlemleri alırlar. Ara dinlenmesinin süresini ve şartlarını içeren ayrıntılar toplu sözleşmelerle veya endüstrinin iki tarafı arasındaki sözleşmelerle ya da bu sözleşmelerin yapılamaması durumunda ulusal mevzuatla belirlenir.

### **3.2.2. Haftalık Dinlenme Süresi**

Sosyal politika kapsamında AB’nde haftalık dinlenme süresi 2003/88 sayılı Yönerge’nin beşinci maddesine göre düzenlenmektedir. Yönerge’nin ilgili maddesine göre, üye devletler, her işçinin üçüncü maddede belirtilen 11 saatlik günlük dinlenme süresi önermektedir. Ayrıca buna ek olarak da her bir (yedi) günlük sürede kesintisiz asgari 24 saatlik dinlenme süresini öngörmektedir. Ayrıca çalışma organizasyonunun koşulları öyle gerektiriyorsa 24 saatlik bir asgari dinlenme süresi uygulanabilmektedir (2003/88 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi).

İngiltere hariç, AB üyesi tüm ülkelerde mevzuat aracılığı ile hafta tatili öngörülmüştür. Hafta tatili genelde Pazar günü olarak belirlenmiştir. 1924 tarihli Hafta Tatili Hakkında Kanun ve buna paralel olarak İş Kanunu, işçilere yedi günlük bir zaman dilimin içinde kesintisiz 24 saatten az olmamak kaydıyla dinlenme imkânını hükme bağlamıştır. Her iki kanun bu açıdan Birlik müktesebatıyla uyum göstermektedir. Ancak teknik zaruretler ve işçi postalarının kullanılması gibi hallerde ise, Pazar günü dışında 24 saatlik dinlenmenin uygulanabileceğine ilişkin düzenlemeleri de Birlik müktesebatı ile uyum içinde bulunmaktadır. İş Kanunu Tasarısında da mevcut durum korunmuştur.

### **3.2.3. Yıllık Ücretli İzin**

AB’nin 2003/88 sayılı Yönergesi’nin yedinci maddesi, yıllık ücretli izin hakkını düzenlemektedir. Yönerge’ye göre, üye devletler asgari 4 hafta ücretli izin hakkını sağlamak üzere gerekli önlemleri almaktadırlar. Bu izin hakkı ulusal mevzuat ve uygulamalarla belirlenmektedir (2009, 2003/88 Sayılı Yönerge).

Yıllık izin hakkının ortaya çıkmasıyla birlikte geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Ayrıca yıllık ücretli izin hakkı farklı ölçütlerde tarihsel bir sürecin yaşanmasını gerektirmiştir. Yaşanan tarihi süreç sonucunda, çalışan kişinin dinlenme gereksinimi bir sosyal haktır. Bu sosyal hak, bireyin bedensel ve ruhsal yorgunluğunu gidererek sağlıklı ve dinlenmiş bir çalışan olarak işine tekrar dönmesini sağlamaktadır. Yıllık ücretli izin hakkı aynı zamanda işverenin ekonomik çıkarlarını koruyan ve toplum sağlığına ve ulusal ekonomiye ciddi ölçüde katkı sağlamaktadır (Alp 2008, Sosyal Devlet Bağlamında Yıllık Ücretli İzin Uygulamaları ve Etkileri).

Yıllık ücretli izin, aslında yasal düzenlemeler çerçevesinde kişiye verilen dinlenme hakkıdır. Bu iznin temel amacı, işçiye güç kazanması ve dinlenmesi, bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atması, sağlığını ve işgücünü koruyabilmesi olanağının sağlanmasıdır (Demircioğlu 2007, s.139).

2003/88 sayılı AP ve Konsey Yönergesi 4 Kasım 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin bu Yönerge günlük, haftalık, yıllık çalışma ve dinlenme sürelerini aşağıdaki gibi düzenlemektedir:

*Kamu ve özel sektörün ayrımı yapılamaz, Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik düzenlemeleri dikkate alınır, Günlük (24 saatte) kesintisiz dinlenme süresi 11 saatten az olamaz, Günlük çalışma süresi 6 saatten fazla ise ara dinlenme verilmelidir, Haftalık dinlenme süresi günlük 11 saatlik dinlenme süresine ek olarak kesintisiz 24 saatten az olamaz, Haftalık (7 gün) azami çalışma süresi fazla mesai dâhil olmak üzere 48 saatten fazla olamaz, Yıllık ücretli izin 4 haftadan az olamaz (Astarlı 2008, s.106).*

Avrupa Parlamentosu ve Konsey 2003/88 sayılı Yönergesi'nin yedinci maddesinde, yıllık ücretli izin hakkı kurala bağlanmıştır. Yönerge'ye göre üye devletler, her işçiye en az dört haftalık ücretli yıllık izin verilmesiyle yükümlüdür.

**Tablo 3.3: Ülkelere göre Yıllık Ücretli İzin ve Çalışma Süreleri(2008)**

Ülkeler	A. Haftalık Çalışma Saatleri	B. Brüt Yıllık Çalışma Saatleri (Ax52)	C. Yıllık İzin gün sayısı	D. Resmi Tatiller (gün sayısı)	E. Tüm İzinler (C+D) İfade edilen saatler	F. Yıllık Çalışma Saatleri (B-E)
Romanya	40.0	2,080.0	21.0	7.0	224.0	1,856.0
Estonya	40.0	2,080.0	20.0	9.0	232.0	1,848.0
Macaristan	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
Bulgaristan	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
Letonya	40.0	2,080.0	20.0*	12.0	256.0	1,824.0
Yunanistan	40.0	2,080.0	23.0	10.0	264.0	1,816.0
Litvanya	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Malta	40.0	2,080.0	24.0*	11.0	280.0	1,800.0
İrlanda	39.0	2,028.0	24.0	9.0	257.4	1,770.6
Avusturya	38.8	2,017.6	25.0	11.0	279.4	1,738.2
Lüksemburg	39.0	2,028.0	28.0	10.0	296.4	1,731.6
Belçika	37.6	1,955.2	20.0*	10.0	225.6	1,729.6
Slovakya	38.4	1,996.8	21.2	14.0	270.3	1,726.5
Kıbrıs	38.0	1,976.0	20.0	13.0	250.8	1,725.2
İspanya	38.3	1,991.6	22.0*	14.0	275.8	1,715.8
Hollanda	37.5	1,950.0	25.6	6.0	237.0	1,713.0
Çek Cum.	38.0	1,976.0	25.0	10.0	266.0	1,710.0
Portekiz	38.2	1,986.4	24.5	13.0	286.5	1,699.9
İngiltere	37.3	1,939.6	24.7	8.0	243.9	1,695.7
Norveç	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1,695.0
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	37.6	1,955.2	30.0	10.5	304.6	1,650.6
İsveç	37.5	1,950.0	33.0	9.0	315.0	1,635.0
Danimarka	37.0	1,924.0	30.0	10.0	296.0	1,628.0
Fransa	35.0	1,820.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
AB27 + Norveç	38.6	2,006.1	23.7	10.4	263.3	1,742.8
AB+27	38.6	2,008.2	23.7	10.5	264.0	1,744.2
AB+25	38.5	2,002.4	23.9	10.6	265.7	1,736.7
AB+15	37.9	1,970.1	25.9	10.2	273.6	1,696.5
AB15 + Norveç	37.9	1,968.9	25.8	10.1	272.1	1,696.8
AB 10	39.4	2,050.9	21.0	11.3	254.5	1,796.4
AB 12	39.5	2,055.7	20.9	10.9	251.2	1,804.5

**Kaynak :** Working time developments, 2008, <http://www.eurofound.europa.eu>

**Not: 1 :** \* Kaunda Belirtilen yıllık izin sayısı, **Not: 2:** **AB 27** (Yeni Üye Ülkeler12 ve AB 15) ; **AB 25** (AB15 ve Yeni Üye Ülkeler 10) ; **AB 15** (Avrupa Birliği genişlemeden önce (2004) üye ülkeler: Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç, ve Birleşik Krallık) ; **AB 10** (10 Yeni Üye Ülkeler 1 Mayıs 2004 'te AB'ye katıldı. Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya) ; **AB 12** (1 Ocak 2007 tarihinde AB'ye Bulgaristan ve Romanya katıldı. Böylece Yeni Üye Ülke Sayısı 12 oldu).

Yukarıdaki tabloda yıllık ücretli izin sürelerinin zaman dilimi olarak karşılaştırılması yapılmıştır. Ayrıca tabloda görülen haftalık çalışma sürelerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Fazla sürelerle çalışma aslında işçinin yorgunluk seviyesini arttıracak ve dolayısı ile iş verimliliğinin azalmasına neden olacaktır. Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde gerek gelişmiş ülkelerin gerekse gelişmekte olan ülkelerin kendi mevzuatlarındaki yıllık ücretli izin süreleri ile Toplu İş Sözleşmesi ile belirlenen yıllık ücretli izin sürelerinin ülkemizdeki uygulamalarının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, ülkemizdeki haftalık çalışma saatlerinin birçok ülkedeki çalışma saatlerinin üzerinde olduğunu şu tabloda görmek mümkündür.

### **3.3. EBEVEYN İZNİ**

Ebeveyn iznine ilişkin yeniden gözden geçirilmiş Çerçeve Anlaşması 18 Haziran 1995 tarihinde imzalanmıştır. Ebeveyn İznine ilişkin Çerçeve Anlaşması şu hususları içermektedir:

- a) Ebeveyn izni her bir ebeveyn için doğum sonrasında ya da evlatlık edinilmesini takiben üç aydan dört aya çıkarılacak ve izin süresi içinde bir ay ebeveynler arasında devredilemeyecek;
- b) Anlaşma, iş anlaşmalarının türüne bakılmaksızın (tam zamanlı, yarı zamanlı vb. ) kadın-erkek tüm çalışanlara uygulanacak;
- c) Ebeveyn izni sonrasında işe dönen çalışanlara, çalışma koşullarında değişiklik talebi yapma fırsatı verilecek;
- d) Anlaşma; ebeveynlerin izin kullanımı sonrası sadece işten çıkarılmalarına karşı değil, aynı zamanda karşılaşılabilecekleri olumsuz muamelelere karşı da koruma sağlayacak (MESS 2009, İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi).

Ebeveyn iznine ilişkin Çerçeve Anlaşma, Avrupa sosyal diyalogu açısından önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bu anlamda kadın hem çocuk sahibi olurken hem de ekonomik bağımsızlığını da kazanılmış bulunmaktadır.

Sosyal politika kapsamında tüm dünyada, çalışan kadınlara doğum izni verilmesi uzun yıllardan beri yasalarca düzenlenmektedir. Giderek de geliştirilmektedir. Çünkü Ebeveyn izni bir hak olarak alışıl gelmiş bir uygulamadır. Bu yüzden, ‘ebeveyn izni’ çalışan kadınların yanı sıra, erkeklere de doğum izin hakkı tanıyan önemli bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aslında ebeveyn izni bir çeşit fırsat eşitliğidir. Çünkü sosyal politika kapsamında fırsat eşitliği her iki ebeveyn için geçerlidir. Tüm dünyada kadın ve erkek eşitliği ile ilgili politikalar önem kazanmıştır. Koray’ın dediği gibi bu uygulama özellikle kadınlara:

*Bir yandan eğitim, meslek seçimi, ücret, çalışma koşulları ve işlerinde yükselme olanakları gibi işgücü piyasasında karşılaştıkları koşullarda fırsat eşitliği sağlamaya çalışılmaktadır. Öte yandan, ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel sorumluluklarının azaltılması amacıyla aile ve iş yaşamlarını uyumlaştırıcı politika ve önlemler alınmak istenmektedir (Koray 2000, s.219).*

Bu gibi nedenlerden dolayı, AB sosyal politika çerçevesinde kadın erkek arasındaki fırsat eşitliği konusuna ayrı bir önem vermektedir. Ayrıca AB’nde kadın erkek eşitliği, başından beri çalışma yaşamında ortak bir politika olarak benimsenmek istenmiştir. Ayrıca UÇÖ “ebeveyn izni” şöyle tanımlamaktadır: “ (...) annelik izninin bitiminden sonra, çalışan anne ve babalara yeni doğan çocuklarına bir süre bakabilmeleri için istihdam, sosyal güvenlik ve tazminat açısından kendilerini bir derece güvencede hissederek verilen izin. Ebeveyn izni evlat edinen kişilere de tanınır” (Drew 2005, s. 10).

Kısaca ebeveyn izni, çocukların belli bir yaşa gelinceye kadar onların bakımı için, her iki ebeveyne de belirli bir süre zarfı içinde izin verilmesidir. Yani, yeni bir bebek dünyaya geldiğinde veya bir çocuk evlat edinildiğinde, çocuk bakımı için annelerin yanı sıra,

babalara da izin hakkı tanınmasıdır. Ayrıca ebeveyn izni'nin amacı Şu Şekilde de tanımlanmıştır:

*Çalışan kadınların iş ve aile hayatları arasında denge kurabilmelerine yardımcı olmak, İstihdamda ve çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamak, Çalışan kadınların çocuk sahibi olma nedeniyle uzun süre iş yaşamından ayrı kalmalarını önlemek ve bunların da ötesinde babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına olanak tanımak için başvurulmuş yeni ve önemli bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır (İşgüç, İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni).*

Ebeveyn izninin bir başka özelliği ise, bazı ülkelerde bu izni kullananlara gerekli ödeme ve yardımlar yapılmaktadır. Yani ebeveyn izni, ücretli olabilmektedir. Örneğin Almanya, Fransa ve İtalya'da düşük düzeyde bir ödeme yapılırken, Danimarka'da ise, ebeveynlerin kazancının yüzde 90 civarında yardımlardan alabilmektedir.

1974 yılında ebeveyn izni ilk kez İsveç'te uygulanmıştır. Böylece bu konuda öncülük yapmıştır. Böylelikle bu konuda İsveç'te bir yasa çıkarılmıştır. Bu yasaya göre, İsveç'te çalışan kadın ve erkeğe, çocuk sahibi olduklarında belli bir süre ücretli izin verilmesi öngörülmüştür. Daha sonra mevcut yasada bir takım değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliğe göre, ebeveyn izin süresi, şayet sürekli kullanıldığında 18 aya kadar kullanılmasına olanak tanımıştır. Ancak bu izni kısmen kullanıldığında ise, çocuğun 8 yaşına gelinceye kadar bu izni kullanabilmektedir. Almanya, Fransa, İtalya, Danimarka, Yunanistan, Portekiz ve İspanya gibi AB'ye üye olan bu ülkelerde ebeveyn izni kullanılmaktadır. Bu ülkelerde ebeveyn izninin süresi 10 hafta ile 3 yıl arasında değişiklik göstermektedir (Koray 2000, s. 220).

Ayrıca ebeveyn izni, birçok Avrupa ülkesinde yasalaşmış ve uygulanmaktadır. Finlandiya, Danimarka, Fransa, İtalya, İngiltere, İsveç, Avusturya, Portekiz, Belçika Hollanda, İspanya ve Lüksemburg ebeveyn iznini uygulayan başlıca batılı ülkeler arasında yer almaktadır. Ebeveyn izni birçok batılı ülkede yasalaştıktan sonra başlangıçta az sayıda erkek tarafından kullanılmaktaydı. Ancak giderek bu iznin kullanan babaların oranı yüzde otuz civarında yükselmiştir. Günümüzde bu izin hakkından yararlanan erkeklerin sayısı giderek artmıştır.

Örneğin, “İngiltere Başbakanı Tony Blair’ın geçtiğimiz yıllarda baba olduktan sonra bu izin hakkını kullanmıştır. Ayrıca Finlandiya Başbakanı Paavo Lipponen de kızının doğumundan sonra ebeveyn izni kullanan ikinci bir baba olarak kayıtlara geçmiştir” (Işığışok, İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında AB’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni).

### 3.3.1. Türkiye’de Ebeveyn İzin Süresi

Ebeveyn izni ile ilgili olarak Türkiye’de hâlihazırda mevcut yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konu daha önceki yıllarda geçmiş hükümetler tarafından ele alınmış ve çeşitli yasa tasarıları hazırlanmasına rağmen bir türlü hayata geçirilememiştir. Türkiye AB üyeliği konusunda yoğun çaba sarfetmektedir. Bu konuda Türk mevzuatının AB mevzuatıyla uyumlaştırılması nedeniyle çalışmalar büyük bir hızla sürmektedir. Bu çalışmalardan biri de:

*Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından, AB’nin analığın korunması ve evlat edinilmesi halinde ebeveyn izninin kullanılabilmesi hakkındaki Konsey Yönergeleri ve 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren yeni Türk Medeni Kanunu’nun evlat edinmeye ilişkin hükümleri çerçevesinde hazırlanan yeni bir kanun tasarısı oluşturmaktadır” (Işığışok, İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni).*

Hazırlanan bu taslağın amacı, ücretsiz doğum iznin ‘ebeveyn izni’ şeklinde düzenlenmektir. Böylece çocuk bakım sorumluluğunun anne ve baba arasında paylaşılmasına olanak sağlamaktır. Bir başka ifadeyle taslak, ülkemizde farklı sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışan kadınların ücretli doğum izin sürelerini eşitlemektedir. Ve de ücretsiz izni, ebeveyn izni şeklinde yeniden düzenlemektedir.

Taslağa göre, farklı statüde ve farklı sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olarak çalışan kadınların, doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli izin hakları eşitlenmiştir. Bu süre 8’er hafta olarak belirlenmiştir. Ayrıca yasada yer alan günlük 1,5 saatlik süt izni süresi de 1 yıl



olarak belirlenmiştir. Doğum sonrası ücretli iznin bitiminden sonra, çalışan her iki ebeveynin kullanabileceği 6 ay süreli ücretsiz izin hakkı verilmiştir. Bu izin hakkı ‘ebeveyn izni’ olarak düzenlenmiştir. Ücretsiz altı aylık izin süresi bitiminden sonra, talep halinde, bu izin süresi 12 aya kadar uzatılabilmektedir. Ayrıca tasarıda, işçinin hizmet akdinin feshedilemeyeceği hükmü de getirilmiştir. Böylelikle hamilelik ve doğum izinleri nedeniyle işten çıkarılmalar da önlenmek istenmiştir (Işığışok, İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni).

AB Türkiye’deki ebeveyn izin süresi ile ilgili 2005 Yılı İlerleme Raporu’nda şu ibarelere yer vermiştir: “Ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat yükümlülüğü ile zorunlu ve mesleki sosyal güvenlik konularında Türk mevzuatının AB Müktesebatıyla uyumlaştırılması için daha fazla çabaya ihtiyaç var” (2005 Yılı İlerleme Raporu).

İş Kanunu’na göre doğum yapan kadın sekiz hafta doğumdan önce, sekiz hafta da doğumdan sonra olmak üzere 16 hafta ücretli izin kullanabilir. Ancak bu izin süresi 6 ay daha uzatılabilir, ancak ücretsiz izin olarak kullanabiliyor, tekrar işine döndüğünde bulunduğu mevkide ve aynı statüde tekrar çalışabilir. Kanunun 74. maddesine göre, şayet sağlık durumu uygun olursa, doktor raporuyla kadın işçi doğuma üç hafta kala çalışabiliyor; artan süre doğum sonrasına ekleniyor.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, 4857 sayılı İş Kanununda (Mevzuatımızda) Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 96/34/EEC Sayılı Konsey Yönergesi, ebeveyn izni konusunda yönerge hükümlerini karşılayan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

### **3.3.2. Avrupa Birliği’nde Ebeveyn İzni Süresi**

AB’nde Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması hakkında 96/34/EC Konsey Yönergesi uyarınca uygulanmaktadır. Yönerge, erkek ve kadın çalışanların doğum veya evlat edinme yoluyla sahip oldukları çocukların bakımını üstlenebilmeleri için ebeveyn izni almaları garanti etmektedir. Ebeveyn izin süresi ise, en az üç ay olmak kaydıyla, çocuk sekiz yaşına

gelinceye kadar bakımını üstlenebilmektedirler. Bu süre, üye ülkeler ve/veya işveren ve işçiler tarafından belirlenmektedir (Ülger 2001, s.7).

Ebeveyn İzni süresi 3 aydır, ancak bu hak devredilememektedir. Ebeveyn iznine başvuru koşulları ise, üye devlet mevzuatı ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Ayrıca AB'ye üye devletler, aile bireylerinden birinin hastalanması ya da kaza geçirmesi gibi acil durumlarda çalışan anne ve babanın orada hazır bulunması gerekebilir. Böyle durumlarda ise, çalışan anne ve babanın çalışmadan muaf olmasını sağlayacak önlemleri ulusal uygulamaya uygun olarak almaktadırlar (Alp 2003, ss. 3-4).

Örneğin İsveç'te Ebeveyn İzni Yasası 1995/584 sayılı yönerge hükümlerine göre düzenlenmektedir. Ebeveynler, doğum veya evlat edinme yoluyla çocuk sahibi olmaları halinde farklı biçimlerde izin kullanma hakkına sahiptirler. Analık izni yedi haftadır. Ayrıca hem anne hem de babaya, çocuğun doğumundan itibaren 18 ay süreyle ücretsiz ebeveyn izni hakkı tanınmıştır. Şöyle ki: "180 gün karşılığı prim ödeyen ebeveyn, izin süresince azami 450 gün süreyle finansmanı ulusal sosyal sigorta sisteminden sağlanan ve gelirinin yüzde sekseni tutarında bir ödeneğe hak kazanmaktadır" (2003, Maternity Leave; 2004, Parental Leave).

**Tablo 3.4: İsveç'te Ebeveyn İzni**

	Doğum İzni	Ücret-Ödeme	Ebeveyn İzin Hakkı	Toplam Ebeveyn İzni	Ücret	Geçerli İzin, Ağırlıklı Ücret Sınırı
İSVEÇ	12 Hafta(2)	80%	18 ay	36 ay	360 gün: 80% 90 gün: € 6.50 günlük	119 hafta

**Kaynak: Analık İzni: Missoc (01.01.2003), Ebeveyn İzni: Eurostat (2004), gebelik izni; çocuk doğumundan sonraki ebeveyn izin dönemi ve kişisel hakkı ve aile hakkı.**

Ayrıca 1 Ocak 1995'de yürürlüğe giren yasa değişikliğiyle, erkek ebeveyni izin almaya teşvik etmek üzere, iznin en az otuz günlük bölümünün baba tarafından kullanılmaması halinde ebeveynlerin o aya ilişkin ödenekten yoksun kalması hükme bağlanmıştır. Ayrıca, doğumun ardından yalnız baba tarafından kullanılan 10 günlük ödenekli çocuk bakım izni söz konusudur. Fırat İsveç'teki ebeveyn izni ile ilgili süreci şöyle değerlendirmektedir:

*Ebeveyn izninin çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar aile ödeneğinden yararlanmamaktadır. Ayrıca çalışan kişinin çalışma süresinin dörtte bir oranında azaltılabilmektedir. Ebeveyn izni alabilmek için işçinin altı aylık kıdeminin olması gerekmektedir. Çalışanın izne çıkacağı tarihten iki ay önce işverene bildirilmesi gerekmektedir. Acil ailevi nedenlerle izin hakkı 1998'de yürürlüğe giren Yasa ile düzenlenmiştir. On iki yaşın altında çocuğu olan ebeveynler için yılda altmış gün ödenekli bakım izni alabilmektedirler. Ayrıca özel bakıma muhtaç çocuğu olan ebeveynler için ise süresiz izin hakkı tanınmıştır (Fırat 2006, Ülkemizde Erkek İşçiye Doğum İzni Niye Yok? ( AB Uygulamaları).*

Bazı AB üye ülkelerinin 'ebeveyn izin' süreleri ile ilgili bilgileri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İsveç: Anne ve babanın paylaşabileceği 16 ay izin. Her ebeveyn en az iki ay izin almak zorunda. İzin alan ebeveyne ücretinin yüzde 80'i ödeniyor.
- Birleşik Krallık: Erkeklerle iki hafta ücretli izin veriliyor.

- c) Danimarka: En az 18'i anne tarafından kullanılmak üzere 52 hafta ücretli izin.
- d) Estonya: Çocuk altı aylık olana kadar kullanılmak üzere iki hafta ücretli izin.
- e) Finlandiya: 18 gün sabit ve 158 gün de anneye paylaşılacak ücretli izin
- f) Fransa: İki hafta ücretli ve anneye paylaşılacak 104 gün ücretsiz izin.
- g) Almanya: iki ay ücretli, 156 hafta da anneye paylaşılacak ücretsiz izin...  
(Kurt 2008, Erkeklerin babalık izni var mı?).

Avrupa Topluluğu, kuruluşundan itibaren birçok üye ülkede fırsat eşitliği politikalarında öncü rol oynamaktadır. Tüm politikalarında son zamanlarda: “Kadın ve erkekler arasında muamele eşitliğinin yaygınlaştırılmış olması dikkati çekmektedir. Avrupa Topluluğu Anlaşması'nın ikinci maddesi erkeklerle kadınlar arasında eşitliği artırmanın Avrupa Birliği'nin görevi olarak öngörmektedir” (Cansevdi 2001, s.18).

Türkiye, erkekler için doğum izni bulunmayan sayılı ülkeden biridir. İşçiye izin yok, memura üç gün var. Oysa İsveç'te anne ve babanın paylaşabileceği 16 ay izin var. Doğum izni çocuğun sorumluluğunu eşit paylaşmak için şart. Türkiye'de çocuğu olan erkek işçilere izin yok. Ancak 657 sayılı kanuna göre çalışan memur erkeklere sadece üç gün doğum izni vardır.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, ebeveyn izni AB'ye üye ülkelerde yaşanan nüfus yaşlanması ve doğum oranlarının düşmesi sorunu ile mücadele bağlamında gündeme getirilmiştir. Hatta doğumları teşvik etmek amacıyla doğum izni süreleri ile ebeveyn izni sürelerine ilişkin ücret devlet tarafından veya işsizlik sigortasından karşılanmaktadır. Ancak şu anda Türkiye'nin öyle bir sorunu olmadığı için ebeveyn izin sürelerine dair henüz herhangi bir gelişme yok. Ancak sosyal politikayı temel aldığımızda ve AB'nin bu anlamdaki sosyal politikasını gözönünde bulundurduğumuzda Türkiye'nin daha çok mücadele etmesi gerekmektedir. Çünkü AB'ne üyelik için mücadele eden bir Türkiye sosyal politikasını AB sosyal politikasına uyumlu hale getirmek mecburiyetindedir.

## 4. AB MEVZUATINDA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN VE DİNLENME HAKLARININ DÜZENLENMESİ

### 4.1. YÖNERGELER

Topluluk, işçi sağlığını ve iş güvenliğini korumak için çalışma sürelerinin asgari şartlarını belirleyecek düzenlemeler yapma yetkisine sahiptir. Birliğe bu yetkiyi veren AB Sözleşmesi'nin 118(a) maddesidir. Bu anlamda çıkarılan ilk düzenleme 89/391 sayılı Yönerge'dir. Yönerge, çalışma süreleri yönergesi de dâhil kendisinden sonra kabul edilecek bir çok düzenlemenin genel çerçevesini oluşturmaktadır (Astarlı 2008, ss.7-8).

Sosyal politika kapsamında Birlik, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunması, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve işçiye asgari dinlenme sürelerinin sağlanması için gerekli önlemler almaktadır. Böylelikle Topluluk, birlik sözleşmesinin 118(a) maddesini temel alarak, çalışma sürelerinin düzenlenmesi için 93/104 Yönerge'yi İngiltere'nin muhalefetine rağmen kabul etmiştir.

93/104 sayılı Yönerge, 23 Kasım 1993 tarihinde kabul edilmiştir. Bu yönerge, çalışma süresinin belirli yönlerinin düzenlenmesine dair hükümler içermektedir. Yönerge'nin birinci maddesi, iş süresinin düzenlenmesinde güvenlik ve sağlığın korunmasıyla ilgili şu asgari kuralları içermektedir: "Günlük ve haftalık asgari dinlenme süreleri, asgari yıllık izin süresi, ara dinlenmeleri, haftalık azami çalışma süresi ile postalar halinde yapılan çalışmalar, gece çalışmaları ve iş temposunun belirli yönleridir" (Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı AP ve Konsey Yönergesi).

93/104 sayılı Yönerge'nin üçüncü maddesi ise, asgari dinlenme süreleri ile ilgili temel kurallar içermektedir. Buna göre üye devletler, her işçiye 24 saatlik bir zaman dilimi içinde en az 11 saatlik dinlenme süresi sağlayacaklardır. Yönerge'nin dördüncü maddesi, günlük

çalışma süresi 6 saatten fazla olan işçilere bir ara dinlenmesi öngörmektedir. Bu dinlenmenin süresinin koşulları ise toplu iş sözleşmeleri veya milli mevzuat tarafından belirlenmektedir.

Zamanla 93/104 sayılı Yönerge, 2000/34 sayılı Yönerge ile değişikliğe uğrayarak, 2003/88 sayılı Yönerge ile yürürlükten kaldırılmıştır. 1989 tarihli Topluluk Şartı, işçilerin temel sosyal haklarını düzenlemektedir. Topluluk Şartı'nda, üye devletlerin haftalık dinlenme süresi ve yıllık ücretli izin haklarına dair uygulamalarının uyumlaştırılması ve yakınlaştırılması belirtilmiştir. Ancak 3 Ağustos 1990 tarihinde Şartın uygulamaya konulmasını sağlamak amacıyla iş sürelerinin belirli yönlerinin düzenlenmesine dair Komisyon önerisi sunulmuştur.

#### **4.1.1. 93/104 EC Sayılı Yönerge**

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi aslında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir konudur. Çünkü iş sürelerinin işçinin sağlığını tehlikeye düşürecek ve özel yaşamını bozacak şekilde düzenlenmesi ihtimal dâhilindedir. Ayrıca çalışma sürelerinin, işçinin sağlığının korunması, iş düzeninin insanın onuruna yaraşır bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu gibi nedenlerle 23 Kasım 1993 tarihinde İngiltere'nin muhalefetine rağmen 93/104 sayılı İş Süreleri Yönergesi kabul edildi.

Yönerge günlük asgari dinlenme süresinin kesintisiz 11 saat olmasını, 6 saati aşan çalışmalarda bir ara verilmesi, haftada en az bir gün tatil verilmesi, yıllık ücretli izinlerin en az 4 hafta olmasını öngörmektedir. Yönerge haftalık çalışma süresinin 48 saat olmasını, gece çalışmalarının ise 24 saatte 8 saati aşmaması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca, yönerge iş süreleriyle ilgili bu hükümlerin yasa ya da toplu iş sözleşmeleriyle esnek bir biçimde uygulanmasına da izin vermektedir (Stephan, Europe's Social Policy as a Difficult Negotiation Process).

Çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 93/104 sayılı Yönerge'nin en önemli amacı ise; "aşırı uzun saatlerce çalışma, yetersiz dinlenme ve kötü çalışma koşullarından kaynaklanan zararlı etkilere karşı iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır" (Tuncay 2004, Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler).

Yönerge'nin üçüncü maddesi günlük dinlenme sürelerini düzenlemektedir. Buna göre, üye devletler her işçiye 24 saatlik bir çalışmada, kesintisiz en az 11 saatlik dinlenme süresi sağlayacaklardır. Yönerge'nin sekizinci maddesine göre, 24 saatlik bir çalışmada gece işçilerinin normal çalışma süresi ortalama 8 saati geçemeyecektir. Ayrıca tehlikeli koşullarda çalışan gece işçileri 24 saatlik bir çalışmada 8 saatten fazla çalıştırılmayacaktır

Yönerge'nin altıncı maddesi, haftalık azami çalışma süresini düzenlemektedir. Burada önem taşıyan nokta, yedi günlük bir zaman dilimi içindeki ortalama iş süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacak olmasıdır. İlgili yönergenin yedinci maddesi ise, yıllık ücretli izin sürelerini düzenlemektedir. Yönerge'ye göre, bir işçiye verilecek yıllık dinlenme 4 haftadan az olamaz (Soyer 1997, ss. 244-245).

Yönerge'nin hükümleri Komisyon tarafından tüm ekonomik sektörleri kapsar nitelikteydi. Konseyde ise bazı sektörlerin nitelikleri gereği yönergenin kapsamı dışında tutulmasına karar verilmiştir. Kapsam dışında tutulan sektörler; havayolu, demiryolu, karayolu, denizyolu, iç sular ve göllerde yapılan taşımacılık hizmetleri, deniz balıkçılığı, denizde yapılan diğer işler ve stajyer doktorların faaliyet alanlarıdır.

Yönerge'nin on altıncı maddesi ise, çalışma ve dinlenme sürelerinde esnekliği öngörmüştür. Böylece üye devletlerin, haftalık dinlenme süresi ile ilgili beşinci maddenin uygulanmasında 14 günü geçmeyecek bir telafi dönemi tespit edebileceklerdir. Bu durumda işçinin ya 11 gün çalıştıktan sonra 3 gün tatil yapması söz konusu olacaktır ya da birinci haftada daha az verilen dinlenme süresinin ikinci haftada telafi edilmesi söz konusu olabilecektir.

Aynı şekilde, üye devletler, haftalık azami çalışma süresi için de 4 aya kadar bir telafi dönemi kabul edebileceklerdir. Bunun anlamı, işçinin bazı haftalar 48 saatten fazla, bazı haftalar daha az çalıştırılabilmesidir. Önemli olan, 4 aylık ortalamanın 48 saati aşmamasıdır (Sümer 2007, İş Hukukunun Konu ve Kapsamı).

Yönerge'nin on yedinci maddesi ise, işçilerin güvenliği ve sağlıklarının korunması için teknik ve iş organizasyonu gibi nedenlerin haklı göstermesi halinde, telafi döneminin toplu iş sözleşmeleriyle on iki aya kadar uzatılmasına imkân sağlamaktadır.

#### **4.1.2. 2000/34 EC Sayılı Yönerge**

Daha önce de bahsettiğimiz gibi 93/104 sayılı Yönerge kara, hava, deniz ve demiryolu taşımacılığı, kara içi suları, deniz balıkçılığı ve denizdeki sair işler ve eğitimdeki doktorların faaliyetleri gibi sektörlerde çalışan işçilerin faaliyetlerini düzenlememektedir.

Komisyon 93/104 sayılı Yönerge kapsamına tüm sektörleri dâhil etmek istemiştir. Komisyonun bu önerisi karşısında, Avrupa Parlamentosu da görüşünde bu tür çıkarmaları kabul etmemiştir. Yukarıda saydığımız sektörler, Konsey tarafından 1993 yılında kabul edilen çalışma saatleri yönergesinin kapsamı dışında bırakılmıştır. Ancak Komisyon 1999 yılında bu sektörleri yönerge kapsamına almak için yeni bir öneri hazırlamıştır. Amaç "işçilerin işyerinde sağlık ve güvenliklerinin belli bir sektörde olmaları veya belli bir faaliyeti görmeleri nedeniyle değil işçi olmaları nedeniyle korunması gerektiği" yönündedir (TİSK 2008, İş Sağlığı ve Güvenliği). Bu yönerge değişikliği Konsey ve Avrupa Parlamentosu tarafından 2000 yılında iş sürelerinin çeşitli yönlerini düzenleyen 93/104 sayılı Yönerge'yi değiştiren 2000/34 sayılı Yönerge olarak kabul edilmiştir (Cansevdi 2001, s. 32).



Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde iş sağlığı ve güvenliğinin rolü büyüktür. Özellikle Adalet Divanı kararlarıyla yerleşmeye başlamış ve sosyal tarafların da girişimiyle 93/104 sayılı Yönerge, 22 Haziran 2000 tarihli 2000/34 sayılı Yönerge ile değiştirilerek çalışma sürelerine dair düzenlemeler, bütün sektörleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 2000/34 sayılı yönerge, 2003/88 sayılı Yönerge ile yürürlükten kaldırılmıştır.

#### **4.1.3. 2003/88 EC Sayılı Yönerge**

AB'nin istihdam koşullarını, iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için müdahale ettiği en önemli alanlardan bir tanesi de çalışma süresidir. Dolayısıyla, çalışma süresinin düzenlenmesi hakkındaki 93/104 sayılı Çalışma Süresi Yönergesi, istihdam yasasını değiştiren en önemli gelişme olarak görülmektedir.

Yönerge, çalışma süresini 'işçinin ulusal yasalara ve/veya uygulamaya uygun olarak işverenin emrinde çalıştığı ve onun faaliyet ya da işlerini yürüttüğü süre' olarak tanımlamaktadır. Dinlenme süreleri ise, 'çalışma süresi olmayan zaman dilimi' olarak belirtmektedir (2003/88 Sayılı Yönerge).

Avrupa Komisyonu çalışma süresi ve dinlenme süresine ek olarak 'çağrı üzerine çalışma süresi' adı altında yeni bir tanımlama getirmiştir. Böylece çalışanın çağrı üzerine çalışma süresinde "görevlerini aktif bir şekilde yerine getirdiği süre" çalışma süresi olarak kabul edilecektir (2003/88 sayılı Yönerge).

Yönerge, çalışan kişileri tehlikeli ortamlardan korumak amacıyla fazla çalışma dâhil haftalık 48 saatlik çalışma süresi öngörmektedir. Ayrıca çalışan işçinin dinlenme süreleri ve dört haftalık yıllık ücretli izin hakkını öngören hükümler getirmiştir. Bu hükümler bütün sektörel faaliyetler için geçerlidir. Daha önce 93/104 sayılı Yönerge'nin kapsamına alınmayan sektörler de 2000 yılında yapılan bir değişiklikle yönerge kapsamına alınmıştır. Üye Devletlere bu yeni kategorileri uygulamaya sokmak için alınan önlemleri 1 Ağustos

2003 tarihine kadar gerçekleştirme zorunluluğu getirilmiştir. Ancak eğitimi devam eden doktorlar için bu tarih 1 Ağustos 2004 olarak belirlenmiştir. 2003/88 sayılı Yönerge, çalışma sürelerine ilişkin aşağıdaki hükümleri getirmiştir:

*Fazla mesai de dahil olmak üzere ortalama azami 48 saatlik çalışma haftası; sekiz çalışma saati sınırı, ortalama olarak, gece işçileri için - gece boyunca normalde en az üç saat çalışan kişi olarak tanımlanan – 24 saat başına, düzenli sağlık taraması ihtiyacı ile birlikte; altı saatlik aralıksız çalışmanın ardından en az 20 dakikalık bir dinlenme molası; günde en az 11, haftada 35 saat dinlenme süreleri; öngörülen izin yılı boyunca alınması gereken en az dört haftalık ücretli yıllık izin, çalışanın işine son verilmedikçe ya da kısa süreli geçici işçilerin ücretine dahil edilmesi durumu dışında ödemeye dönüştürülemez (Cansevdi 2001, s.29).*

Dolayısıyla 2003/88 sayılı Yönerge ile çalışma sürelerine getirilen düzenlemeler bütün işçileri kapsamaktadır. Bu düzenlemeyle birlikte, artık işçiler çok uzun saatler boyunca çalışmak ya da gece vardiyasında fazla çalışmak zorunda bırakılmayacaktır. Ayrıca her yıl belli bir süre tatile çıkmaya hakkı olduğunu da garanti altına almaktadır.

#### **4.2. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE SEKTÖREL FARKLILIKLAR**

Sosyal politika kapsamında AB'nin çalışma sürelerinde sektörel farklılıklar mevcuttur. Bu sektörel farklılıklardan elbette çalışan kişiler daha çok etkilenmektedir. Dolayısıyla bu sektörel faaliyetlerde çalışanların çalışma sürelerini ve sosyal haklarını düzenleyen bir takım yönergeler bulunmaktadır.

Daha önce de belirttiğimiz gibi 93/104 sayılı Yönerge'nin kapsamına alınmayan sektörlerin ve bu yönergeyi değiştiren 2000/34 sayılı Yönerge ile "havayolu, demiryolu, karayolu, açık denizde çalışma ve stajyer doktorların faaliyetleri" kapsama dâhil edilmiştir (MESS 2008, 2003/88/EC Sayılı AP ve Konsey Yönergesi).

Komisyon tarafından 15 Haziran 1997 tarihinde Çalışma Süresi Yönergesi'nde kapsam dışında bırakılan sektörleri inceleyen Beyaz Kitap kabul edilmiştir. Bu kitapta kapsam dışı

birakılan sektörler ve bu sektörlerde çalışan kişilerin sağlık ve güvenliğini koruma yolları ayrı ayrı incelenmiştir. Mesela, 99/63 sayılı Yönerge’de tanımlandığı üzere gemi adamları kapsama alınmazken, 2003/88 sayılı Yönerge ile bu durum muhafaza edilmiştir. Yönerge’de sektörel kapsam genişletilerek mobil işçi tanımına da yer verilmiştir. Ancak yönergenin 20. maddesinde dinlenme sürelerine ve gece mesaisine dair hükümlerin mobil işçilere uygulanmayacağı öngörülmüştür. Çalışma süresi yönergesi çoğu ulaştırma sektörünü kapsam dışı tutmuştur. Bu sektörler “havayolu, demiryolu, karayolu, yurtiçi denizyolu ve göl ulaşımıdır” (2003/88/EC Sayılı AP ve Konsey Yönergesi). Kamyon şoförlerinin çalışma süreleriyle ilgili düzenlemeler AB mevzuatında ayrı hükümlere bağlanmıştır.

Ayrıca 2000/34 sayılı Yönerge ile kapsama alınmayan sektörlerin çoğu, belirli dinlenme süreleri ve gece işi hakkındaki hükümlerin dışında tutulan ‘gezici çalışanlar’ hariç olmak üzere 93/104 tarihli Yönerge kapsamına alınmışlardır. 2003/88 sayılı Yönerge konulara açıklık getirmek için mevcut hükümleri bütünleştirmiştir. Amaç, hiçbir zaman bu şekilde kapsam dışı tutmanın sürekli uygulanması olmamıştır. Böylelikle söz konusu sektörler, ihtiyaçlarına göre çalışma süreleri düzenlemelerini kabul etmek amacıyla AB düzeyinde sosyal diyalog sözleşmeleri yapmak durumunda kalmaktadırlar.

Örneğin, Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Derneği (ECSA) ve AB Ulaştırma İşçileri Sendikaları Federasyonu (FST) arasında yapılan, gemicilerin çalışma süresinin düzenlenmesi konusu 99/63 sayılı Yönerge ve hukuki nitelik kazanan 30 Eylül 1998 tarihindeki denizcilik sektöründeki bir sözleşme ile son halini almıştır (2008, AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı).

30 Eylül 1998’de demiryolu sektöründe yönergeyi uygulamaya yönelik bir sözleşme yapılmıştır. Ancak, bu sözleşmenin yönergeye dönüştürülmesi gecikmiştir. Bunun nedeni, karayolu ulaştırma sektöründe benzer bir düzenleme yapılmadığı için demiryolu sektöründeki sosyal taraflar böyle bir çalışmaya yanaşmamışlardır. Bununla birlikte karayolu ulaştırma sektöründeki AB sosyal diyalogunun serbest çalışan sürücülerine de

kapsayıp kapsamayacağı konusu belirsiz kalmıştır. Bu belirsizlik ancak Şubat 2002’de aşılabilmiştir. 11 Mart 2002 tarihinde 2002/15 sayılı Yönerge halini almıştır.

93/104 sayılı Yönerge, 2000/34 sayılı Yönerge ile değişikliğe uğramıştır. Bu yönerge demiryolu sektörü de dâhil olmak üzere dışarıda tutulan ulaştırma sektörlerindeki gezici olmayan çalışanları da kapsam dâhiline alarak genişletmiş ayrıca, gezici çalışanlara birtakım korumalar sağlamıştır. İlgili yönerge gezici çalışanları yeni 2/7 no’lu maddede şöyle tanımlamıştır: “Karayolu, havayolu veya yurtiçi denizyoluyla yolcu veya yük taşımacılığı yapan bir işletme tarafından istihdam edilen herhangi bir seyahat ya da uçuş personeli...” (2003/88/EC Sayılı AP ve Konsey Yönergesi). Ancak demiryolu işçileri bu tanımın dışında tutulmuştur. Bunun yerine demiryolu sektöründeki işçiler 93/104 sayılı Yönerge’nin 17 (2,1) no’lu maddesine 2000/34 sayılı Yönerge ile eklenen hükümlerin kapsamına alınmıştır.

Başlangıçta eğitimi devam eden doktorlar Çalışma Süresi Yönergesi kapsamının dışında tutulmuştur. Buna kalifiye tıbbi personelin eksikliğinden kaynaklanan sorunlar neden olmuştur. Daha sonra yapılan görüşmelerin ardından 2000 yılında yönerge, eğitimi devam eden doktorların, 1 Ağustos 2004’ten itibaren uygulanacak beş yıllık geçiş süresi için haftalık azami çalışma süresinde oluşabilecek sapsmalara karşı düzenlemeler getirmiştir. Böylece üye devletler geçiş süresinin ilk üç yılı boyunca çalışma saatini haftalık ortalama 58 saat olarak belirlemişlerdir. Sonraki iki yılda ortalama 56 saat ve geri kalan sürede 52 saat olarak öngörmüşlerdir.

Bir diğer önemli sorun çağrı üzerine yapılan çalışmaların ‘çalışma süresi’ olarak sayılıp sayılamayacağıdır. Bu konu Avrupa Adalet Divanı’na gelen davalarda ele alınmıştır. Avrupa Adalet Divanı doktorların hastanede bulunmalarını gerektiren çağrı üzerine nöbet görevlerinin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi ve çalışma süresinin ilgili kişinin hizmetine gerek duyulmadığı zamanlarda iş yerinde dinlenmesine izin verildiği zamanları da içermesi gerektiği sonucuna varmıştır. Ayrıca hastanedeki bir doktorun nöbet süresinin

tamamı çalışma süresi olarak sayılırsa doktorun bu süre içerisinde uyuması da çalışma süresi olarak sayılacaktır dolayısıyla bu süre dinlenme süresi olarak sayılmayacaktır.

Bunun sonucunda 5 Ekim 2004'te Avrupa Adalet Divanı 'çağrı üzerine' çalışmayla ilgili bir başka karara varmıştır. Avrupa Adalet Divanı çağrı üzerine çalışmanın çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiği hükmünü onaylamıştır. Bu kararda ambulans çalışanlarının çalışma süresi yönergesi kapsamına girip girmedikleri konusunda Avrupa Adalet Divanı yönergenin kapsamından muaf olma durumunun çok dar bir çerçeveden ele alınması gerektiğini tartışmıştır. Avrupa Adalet Divanı tarafından 1 Aralık 2005'te alınan bir başka kararda ise; çağrı üzerine çalışmanın çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiği hükmünü onaylamıştır. Bu hükme göre bir öğretmenin özürülülerin yer aldığı bir kuruluştta tuttuğu gece nöbeti, kendi bütünlüğü içinde çalışma süresi olarak ele alınmalıdır.

Avrupa Adalet Divanı, "93/104 Sayılı Direktif dâhilinde çalışanın işyerinde hazır bulunduğu süre, işinin yoğunluğuna bağlı olamaz; ancak salt işverenin emrinde olması zorunluluğuna bağlı bir durumdur" şeklinde karara varmıştır (2007, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

### **4.3. ESNEK ÇALIŞMA SÜRELERİ**

İşsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek ve istihdamı sağlamak için Uluslararası Çalışma Konferansı 1962 tarihinde bir tavsiye kararı vermiştir. Konferansın 116 no'lu tavsiye kararında, çalışma sürelerinde 'esneklik' için gerekli asgari koşulları belirleme gereğinden bahsetmektedir.

Bilindiği gibi tavsiye kararlarının bağlayıcı etkisi yoktur. Ancak yol gösterme açısından önemlidir. Aynı şekilde 1979'da da bir tavsiye kararı 161 sayılı tavsiye kararını çıkarmıştır. Bu hüküm, karayolu taşımacılığında dinlenme ve çalışma sürelerinin tespitine yönelik bir tavsiye kararıdır (Zeytinoglu 2006, ss. 91-202). AB'nde çalışma sürelerinde esneklik,

işletmelerin gereklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Bu anlamda hem UÇÖ hem de AB'nin önemli düzenlemeleri bulunmaktadır. Örneğin 1993'te kabul edilen 93/104 sayılı Yönerge, çalışma sürelerine esneklik kavramını işletmelerin gereklerine uygun olarak düzenlemiştir. Aynı şekilde 99/70 ve 2003/88 sayılı Yönergeler de aynı doğrultuda düzenlemeler getirmektedir (Zeytinoğlu 2006, İş Hukukunda Esneklik ve 4857 sayılı Kanun'a Çeşitli Yanısmalar).

1970'lerden sonra meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma süresinin kısaltılmasına karşılık 'çalışma süresi esnekliği' öngörmüştür. İşçi sendikalarının çalışma süresinin kısaltılması taleplerine karşı olarak işverenler esnekliği ileri sürmektedirler. Sendikalar çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini talep etmektedirler. Zamanla esnekliğin, kayan iş süreleri, vardiyalı çalışma, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası biçimlerinde uygulanacağı öngörülmektedir (Yavuz, Çalışma Sürelerinin Esnekliği). Bu gibi nedenlerle AB'nde çalışma sürelerinin esnekleştiği görülmektedir. Örneğin:

*Belçika'da 22 ocak 1985 tarihinde çıkan bir yasayla haftalık çalışma süresinin azami sınırı esnekleştirilmiştir. Bu yasa ile daha önceden 40 saat olan haftalık azami çalışma süresi, imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile 45 saate çıkarılabilmektedir. İlave edilen 5 saatlik çalışma ise fazla mesai sayılmamaktadır. Ancak, yıllık çalışma süresi artmamakta, bu sürenin toplamı yine eskisi gibi haftalık 40 saat çalışmaya göre hesaplanmaktadır (Yavuz, Çalışma Sürelerinin Esnekliği).*

Aynı şekilde, Fransa'da da 1987'de yapılan yasal değişiklikle, yıllık ortalama 39 saati geçmemek kaydı ile haftalık azami çalışma süresinin 44 saate çıkarılması mümkün olmaktadır (Stephan, Europe's Social Policy as a Difficult Negotiation Process). Bu duruma çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi denilmektedir. Yani, "yıllık toplam çalışma süresini değiştirmeden günlük ve haftalık çalışma sürelerinde esneklik yapılarak azami sınırların artırılması veya kaldırılması olarak tanımlanmaktadır" (Yavuz, Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli). Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, Belçika, Danimarka, Fransa, İtalya ve Hollanda gibi birçok AB ülkesinde görülmektedir.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini sağlayan bir başka gelişme ise, Esnek Toplu İş Sözleşmeleri'dir. Toplu iş sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin esnekliği giderek

artmaktadır. Böylece, işyerine yeni işçi almadan iş süreleri daha verimli bir şekilde kullanılmaktadır. Aynı zamanda tüm talep değişikliklerine ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlanabilmektedir

Bunun ilk örneğine, Belçika'nın GB INNO BM şirketi ile imzalanan bir toplu iş sözleşmesinde rastlanmıştır. Bu şirket 1988 Nisan ayında 25.000 işçi çalıştırmaktadır. Taraflar toplu iş sözleşmeleriyle beş yıl içinde iş verimliliğin yüzde 20 civarında artacağını ummuşlardır. Süresi belli olmayan bu sözleşmeye göre, haftalık çalışma süresi en az 20 en fazla 40 saat olarak belirlenmiştir. Günlük çalışma süresini en az 4 en fazla 5 saat olarak öngörmektedir. Bu çalışma süreleri 14 gün önce işçilere bildirilmektedir. Haftalık çalışma süresi 5 gündür. İşçilerin ücretleri ise belli bir miktara kadar garanti edilmektedir. Haftalık belirli bir sürenin altında çalışılması halinde, aylık ücret haftada 27 saatten, yıllık ücret ise 33 saatten hesaplanarak bulunmaktadır (Yavuz, Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli).

#### **4.3.1. Kayan iş süreleri**

Esnek çalışma biçimlerinden olan kayan iş süresi uygulamaları ilk defa 1960'lı yıllarda Almanya'da başlamıştır. Daha sonra Avrupa ve İskandinav ülkeleri ile Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya'da uygulanmaya başlanmıştır (Akdoğan, Çağrı Üzerine Çalışma).

Kayan iş süresi modelinde, işçiler günlük blok olarak çalışmalarını gereken zamanda mecburi olarak çalışmaktadırlar, ancak artan çalışma sürelerinde ise, kişi işe giriş ve çıkış zamanlarını ve ara dinlenmelerini kendisi belirlemektedir. Bu uygulama sisteminde iki kayan iş süresi modeli ortaya çıkarmaktadır. Bunlar basit ve nitelikli kayan iş süreleridir.

Basit kayan iş süresi uygulamasında işçi işyerinde bulunmak zorundadır. Ancak sabit bir zaman dilimi dışında çalışan kişi, işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitim zamanını kendisi belirleyebilmektedir. Ayrıca çalışmaya erken veya geç başlayıp işi erken veya geç bırakabilme imkânına da sahiptir.

Nitelikli kayan iş süresi uygulamasında ise, işçi sadece işe başlama ve bitiş saatlerini değil, günde kaç saat çalışacağını da yine kendisi belirlemektedir. Ayrıca bir hafta veya bir ay gibi belirlenmiş zaman dilimi içerisinde ortalama süreyi aşmamak üzere, bir gün az çalıştığında, başka bir gün daha fazla çalışarak bir denkleştirme yapabilmektedir.

#### **4.3.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası**

Yoğunlaştırılmış iş haftası çalışma modeline göre, normal olarak haftada 5-6 gün çalışma yerine, toplam çalışma süresi 3-4 güne sıkıştırabilmektedir; ya da aylık bir çalışmayı 10-15 güne sığdırabilmesi mümkündür.

Sıkıştırılmış iş haftası uygulamasında işçi yoğun çalışmaktadır. Bu uygulamada yoğun çalışma olduğu için işçinin yıpranması söz konusu olabilir. Sıkıştırılmış iş haftasının yoğunluğu işlere ve mesleklere göre değişmektedir. “Sıkıştırılmış iş süresinde, haftalık/aylık iş süresinin haftalık/aylık iş gününden daha az süreye sıkıştırılması söz konusudur” (Kılıç 2003, Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri).

Bu durumda, işçi 45 saatlik haftalık çalışma süresini 6 iş günü yerine 4 iş gününde bitirebilmektedir. İşçi 240 saatlik aylık çalışma süresini 26 işgünü yerine 15 iş gününde tamamlayabilmektedir. Yıllık iş süresinde de aynı sistem işlemektedir. Dolayısıyla, işçinin yıllık azami çalışma süresi içinde daha fazla ve daha az çalışması söz konusu olmaktadır.



### **4.3.3. Vardiyalı Çalışma**

Vardiyalı çalışma, en eski esnek çalışma modeli olarak bilinmektedir. Bu çalışma modelinde işçiler işyerinde ikili ya da üçlü gruplar halinde çalışabilmektedirler. Çalışanların işe başlama ve çıkış zamanları birbirini takip eder biçimde düzenlenmiştir. Ancak bazen vardiyalar birbiriyle kesişebilirler.

Bu sistemde çalışma süreleri farklı uzunlukta olabileceği gibi, geceye ya da hafta sonuna da denk gelebilir. Çoğunlukla işverenin faydasına yapılan bir çalışma modelidir. Ayrıca işletme için bir esnekleşme modeli olarak görülmektedir. Ancak İşçiler için vardiya çalışması can sıkıcı, rahatsızlık verici bir uygulamadır (Akdoğan, Çağrı Üzerine Çalışma).

### **4.3.4. Telafi Edici Çalışma**

Bu çalışma modelinde, çalışan kişi herhangi bir nedenle çalışma yapmadığı ya da az çalışma yaptığı bir süreyi daha sonra belirli bir zaman dilimi içerisinde daha fazla çalışarak telafi edebilmektedir. Ancak bu fazla çalışma zamlı ücrete tabi değildir. Telafi edici dinlenme ise, herhangi bir nedenle fazla çalışılan sürenin karşılığının fazla çalışma ücreti olarak sayılmamaktadır. Ancak bu fazla süreyi izin olarak kullanabilmeleri söz konusudur (Ekmekçi 2002, s.82).

Bunun dışında işverenler, esnek zamanlı çalışma şeklinde, ekonomik duruma, mal ile hizmet talebine göre hareket ederler. Çekirdek zaman ile esnek zaman ve iş günü süresi işletme tarafından ayarlanmaktadır. Ayrıca, işçilere dinlenme süresi tanınsa da bir gün içinde uzun sürelerle çalışmaktadırlar. Dolayısıyla yeterli dinlenme kavramına uygun olmadığı için iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile çelişmektedir. Bu nedenle esnek çalışma saatleri için de bir üst sınır getirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

## 4.4. ÖZEL DURUMLARDA İŞÇİ GRUPLARININ ÇALIŞMA SÜRELERİ

### 4.4.1. Çocukların ve Genç İşçilerin Çalışma Süreleri

AB'nin 94/33 sayılı Yönergesi, 1989 tarihli İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı üzerine inşa edilmiştir (Cansevdi 2001, s.25). Bu yönerge, çocukların ve genç işçilerin çalışma sürelerini düzenlemektedir. Yönerge, çocukların çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Bunun için üye ülkelerin bu konuda gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir. İlgili yönerge, “asgari çalışma veya istihdam yaşı ulusal mevzuatla öngörülen tam zamanlı zorunlu eğitim yaşının veya her halükarda 15 yaşın altında olmamalıdır şartını açıkça belirtilmiştir” (Türk Hukuk Sitesi 2007, Uluslararası Hukukta Çalışan Çocukların Hukuki Durumu).

Gençlerin çalışma sürelerine yönelik 94/33 sayılı Yönerge, ergenlik çağındaki çocukların çalışma sürelerini sıkı bir şekilde düzenlemektedir. Bu nedenle, işverenler, gençlerin çalışma koşullarının yaşlarına uygun olmasını sağlamak zorundadır. Ayrıca üye ülkeler, gençleri her türlü tehlikeye karşı korumak zorundadırlar. Özellikle; “ekonomik sömürüye, güvenliklerini, sağlıklarını veya fiziksel, zihni ahlaki veya sosyal gelişimlerini tehlikeye sokacak veya eğitimlerini olumsuz etkileyecek her türlü işe karşı korunmalarını sağlamalıdır” (Türk Hukuk Sitesi 2007, Uluslararası Hukukta Çalışan Çocukların Hukuki Durumu). Üye ülkeler çocukların çalışmalarını yasaklayan mevzuat hükümlerini aşağıdaki durumlarda da uygulama hakkına sahiptirler:

*a) Hafif iş olarak tanımlanan işlerde çalışan çocuklar ve her bir durum için ayrıca saptanmak üzere kültürel, sanatsal, spor veya reklam faaliyetleri ile ilgili faaliyetleri yürüten çocuklar( Bu, her bir durum için yetkili makamdan önceden izin alınmasına bağlıdır). b) En az 14 yaşında olup iş ve eğitimin birlikte yürütüldüğü işlerde veya işyerinde işi öğrenme programı çerçevesinde çalışan çocuklar (Türk Hukuk Sitesi 2007, Uluslararası Hukukta Çalışan Çocukların Hukuki Durumu).*

Genç işçilerin çalışma sürelerini düzenleyen 94/33 sayılı Yönergede, gençler için öngörülen çalışma saatleri aşağıda belirtilmiştir:

*İş/egitim veya yerinde iş tecrübesi programı çerçevesinde yapılan işlerde günde 8 haftada 40 saat, okula devam gerektiren saatler dışında okul döneminde yapılan işlerde bir okul gününde 2 saat ve haftada 12 saat, okulun açık olmadığı zamanda en az bir hafta süre boyunca ifade edilen işlerde günde 7 ve haftada 35 saat; bu sınırlar çocukların 15 yaşına erişmesi halinde günde 8 ve haftada 40 saate çıkarılabilir, ulusal mevzuat uyarınca artık tam zamanlı eğitim alma zorunluluğu bulunmayan çocuklar tarafından yapılan hafif işlerde günde 7 ve haftada 35 saat (Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih Ve 94/33/EEC Sayılı Konsey Direktifi).*

Genç bir kişinin birden fazla işveren tarafından çalıştırılması halinde çalışma günleri ve süresi birlikte değerlendirilir. Ayrıca, gece çalışması ve dinlenme zamanına dair hükümler ya da sınırlamalar da mevcuttur.

#### **4.4.2. Özel Durumlarda Kadınların Çalışma Süreleri**

Özel durumlarda kadınların çalışma süreleri 92/85 sayılı Yönerge kapsamında ele alınmaktadır. Yönerge, hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadınların korunmasını ve de çalışma sürelerini düzenlemektedir.

Ayrıca 92/85 sayılı Yönerge, iş sağlığı ve güvenliği çerçeve yönergesi kapsamında kabul edilmiştir. Söz konusu Yönerge ile işçi sağlığı ve iş güvenliği için tehdit oluşturan tüm kimyasal ve fiziksel tehditlerin tespit edilmesiyle ilgili prensipler belirlenmiştir. Bu prensipler, kadın işçilerin çalışma ortamlarıyla ilgili fiziksel yorgunluk ve zihinsel stres türlerini kapsamaktadır (Cansevdi 2001, s.16).

Yönerge'ye göre, üye ülkeler söz konusu işçilerin hamileliği boyunca gece işinde çalışan kişilerin bir süreyle gece işi yapmak zorunda bırakılmamalarını sağlamalıdır. Ayrıca üye devletler tıbbi raporla öngörülen koşuluyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler. Önerilen tedbirler şunlardır: “Gündüz işine transfer veya bu tür transferin teknik ve objektif

olarak mümkün olmadığı hallerde izin veya analık izninin uzatılması...” (TÜHİS 2009, 4857 Sayılı İş Kanunu).

Yönerge’ye göre, işçiler ulusal mevzuat ya da uygulamayla belirlenmek üzere doğumdan önce veya sonra toplam 14 haftalık annelik izin hakkına sahiptirler. Bu da, ulusal mevzuat ve uygulamaya göre doğumdan önce veya sonra verilen en az 2 haftalık zorunlu annelik iznini de içermelidir. Yönerge ayrıca annelik iznine ilişkin şu hükümleri de getirmektedir:

*Hamile işçiler, iş saatlerine rastlaması halinde doğum öncesi kontrollere gitmek üzere kaybı olmaksızın izinli sayılmalıdırlar. Ayrıca, üye ülkeler, işçilerin hamileliğin başından analık izninin sonuna kadar olan süre boyunca, durumlarıyla ilgili olmayan istisnai haller dışında, işten çıkarılmalarını yasaklamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler. Bu nedenle, şayet bir işçi, söz konusu dönem boyunca işten çıkarılırsa, işveren işten çıkarılmayı haklı kılacak gerekçeleri yazılı olarak bildirmek zorundadır (Cansevdi 2001, s. 17).*

## 5. TÜRK MEVZUATI'NIN AB MEVZUATI'NA UYUMU

### 5.1. KONUNUN TÜRK MEVZUATI'NDAKİ DURUMU

Çalışma süreleri çalışma hayatında önemli rol oynamaktadır. İş süreleri, çalışanların işe karşı motivasyonlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla çalışma sürelerinin düzenlenme amacı, iş kazası riskini minimize etmektir. Aksi uygulamalar ise, iş kazaları gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Endüstrileşmiş ve gelişmiş ülkeler, 80'li yıllardan itibaren yapısal değişim sürecine girdiler. Bu değişim, esneklik kavramının önem kazanmasına neden olmuştur. Özellikle bu değişim sürecinde, esneklik kavramı bir araç olarak kullanılmıştır. Buna, daha çok çalışma sürelerinde ve işletmelerde işçileri korumak için gereksinim duyulmuştur

Günümüz dünyasında büyük şirketlerin ve gelişmiş ülkelerin temel kaygısı rekabet gücünü korumak ve artırmak olmuştur. Nitekim bunun mekanizmalarından biri de esnekliktir. Sanayi çağının temel kavramı işçiyi korumaktır. Bu nedenle pek çok ülke, çalışma mevzuatlarını yeniden düzenlemişlerdir. Özellikle çalışma sürelerini ve koşullarını işçileri korumak adına yeniden oluşturmuşlardır. Ancak işin daima var olacağı varsayıldığından amaçları 'işin korunması' olmamıştır. Öncelikle piyasanın değişkenliği sebebiyle, çalışma sürelerinin ve istihdam türlerinin ihtiyaçlara göre ayarlanabileceği kabul edilmemiştir. Oysa dünyadaki değişim, katı düzenlemeler yerine esnekliği gerekli hale getirmiştir

Hızla globalleşen günümüz dünyasında değişen ekonomik ve sosyal dengeler, hızla gelişen teknoloji ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için, sosyal tarafların çalışma standartlarını ihtiyaçlarına göre belirleyebilme olanağına sahip olmalıdırlar.

AB'ndeki çalışma ve dinlenme koşul ve şartları yukarıda ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır; buna paralel olarak da Türk mevzuatındaki(4857) 'çalışma ve dinlenme süreleri' durumu incelenecektir.

İş Kanunu mevzuatında genel olarak haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. Bu süre, işyerinde haftanın çalışma günlerine eşit bir şekilde dağıtılarak uygulanmaktadır. Ancak işçi ile işverenin anlaşması ile bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilmektedir ancak günlük çalışma süresi 11 saati aşmamak koşulu aranmaktadır. Ayrıca mevzuat hamile, yeni doğum yapmış kadın iççilerin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmalarını yasaklamaktadır. Bunun yanında temel eğitim sürecini bitirmiş ve okula gitmeyen çocukların günlük çalışma sürelerinin 7 saatten fazla olamayacağını belirtmiştir.

AB'nde Türkiye'nin çalışma yaşamı nasıl görünmektedir sorusu bu anlamda önem taşımaktadır. Bu sorunun cevabı 2003-2009 İlerleme Raporları'nı incelediğimizde görmek mümkündür.

**2003 İlerleme Raporunda** iki taraflı bir sosyal diyalogun, özellikle bu diyalogun neredeyse hiç olmadığı özel sektörde geliştirilmesine ve güçlendirilmesine ciddi bir gereksinim duyulmakta olduğu vurgulanmıştır.

**2004 İlerleme Raporunda da** Türkiye'nin sendikalar konusunda grev hakkı dâhil olmak üzere toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme hakkına ilişkin çok önemli kısıtlamalar olduğu vurgulanmıştır. Türkiye'nin hala UÇÖ standartlarının gerisinde olduğu ve genel olarak da Türkiye'nin her düzeyde sosyal diyalogu güçlendirmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca İlerleme Raporu'nda:

*Türkiye sosyal diyalog konusunda acilen bütün sendikal hakları tesis etmelidir. Özellikle sendikaların toplu görüşme yapabilmesine ilişkin kısıtlayıcı eşikler, kamu sektöründe çalışanlar için grev ve toplu görüşme hakkına ilişkin sınırlayıcı hükümler ve bazı kamu çalışanlarının sendika üyesi olabilmesine getirilen kısıtlamalar kaldırılmalıdır (TİSK, Avrupa Komisyonu 2004-2007 İlerleme Raporları).*

**2005 İlerleme Raporu'nda ise,** Türkiye'nin sosyal haklar konusunda Avrupa standartlarının gerisinde olduğu vurgulanmıştır. “Türkiye hala UÇÖ kriterlerini karşılamaktan uzaktır” denilmektedir. Ayrıca sendikalar bağlamında, örgütlenme ve grev hakkını içeren toplu pazarlık hakkıyla ilgili önemli kısıtlamalar söz konusu olduğu vurgulanmıştır. Sosyal diyalog ile ilgili olarak da Türkiye'nin bu anlamda çok az ilerleme kaydettiği ve hala Avrupa'nın çok gerisinde kaldığı belirtilmiştir.

**2006 İlerleme Raporuna** baktığımızda ise, Türkiye halen sosyal politika ve istihdam alanında Avrupa'nın çok gerisinde kaldığını vurgulanmıştır:

*Sosyal diyalog alanında, halen uygulanabilir durumda bulunan Sendikalar ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunlarının, AB ve Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına getirilebilmesini amaçlayan ve halen gündemde olan yasa tasarılarında bir ilerleme bildirilememektedir. Sendikal haklar henüz tamamıyla tesis edilmemiştir. Sosyal diyalog zayıftır. Ekonomik ve sosyal Konsey'in performansının iyileştirilmesi gerekmektedir (TİSK, Avrupa Komisyonu 2004-2007 İlerleme Raporları).*

**2007 İlerleme Raporunda ise,** Türkiye'nin sosyal diyalog alanında sınırlı ilerleme kaydettiği vurgulanmıştır. Ayrıca deniliyor ki, halen uygulanan Sendika ve Toplu Pazarlık, Grev ve Lokavt Kanunlarını UÇÖ ve AB standartlarıyla uyumlu hale getirmeyi amaçlayan yasa tasarısının hala bekletilmesi eleştirilmiştir. Genel olarak sosyal diyalogun zayıf olduğu vurgulanmıştır.

**2008 İlerleme Raporunda ise,** “Türkiye’de 2007 yılı içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’nın birçok kez dile getirilmesine rağmen Sendika ve Toplu Pazarlık, Grev ve Lokavt Kanunları ILO ve AB normlarına uygun hale getirilmemiştir” (Avrupa Komisyonu 2004–2007 İlerleme Raporları).

Dolayısıyla sendikal hakların tam olarak sağlanamaması halinde örgütlenme hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı gibi pek çok konuda sıkıntılar yaratmaktadır. Türkiye'nin tüm bunların önüne geçilebilmesi için sendikal hakların tam olarak sağlanması gerekmektedir. Bu da Türkiye'nin taraf olduğu UÇÖ Sözleşmesi'ni tam olarak uygulaması gerekmektedir.

**2009 İlerleme Raporunda** özellikle raporun 'Sosyal Politika ve İstihdam' başlıklı bölümüne baktığımızda, Türkiye'nin sosyal politika ve istihdam alanında bir miktar ilerleme kaydettiğini ve özellikle iş hukuku alanında da sınırlı ilerleme kaydedildiği belirtilmiştir. Bir önceki yılın İlerleme Raporu'nda da belirtildiği gibi; "Türkiye halen bazı yönergeleri kendi hukukuna aktarmak konusundaki eksikliklerini giderilmelidir" deniliyor.

2009 İlerleme Raporu'nda, İş Kanunu'nun uygulama alanının halen çok kısıtlı olduğu vurgulanmıştır. Özellikle sektörel çalışma süresi yönergeleri ile Avrupa İş Konseyleri ve işçilerin geçici olarak çalıştırılmasına yönelik yönergelerin henüz iç hukuka aktarılmadığı belirtilmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında ise, Türkiye AB mevzuatına önemli ölçüde uyum sağlamak ve mevcut mevzuatı uygulamaya yönelik çabalarının devam etmekte olduğu ileri sürülmektedir.

2009 ilerleme raporunda, Türkiye'nin sosyal diyalog konusunda çok az miktarda ilerleme kaydettiği belirtilmektedir. İstihdam politikası konusunda ise, işgücü piyasasının zayıf bir portre çizdiğini ve bu alanda Türkiye'nin çok fazla çaba göstermediği belirtilmektedir. Kadın-erkek arasında eşit muameleye ilişkin olarak da istihdamda ayrımcılığı yasaklayan AB Yönergeleri'nin Türk mevzuatına aktarılması konusunda hiçbir ilerleme sağlanmadığı belirtilmektedir.

2009 ilerleme Raporunda özellikle altı çizilen nokta ise, sosyal diyalog, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında hiçbir ilerleme sağlanmadığı ya da çok az ilerleme olduğudur. Dolayısıyla Türkiye özellikle iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği alanlarındaki çabalarını yoğunlaştırarak sürdürmelidir. Çünkü raporda deniliyor ki; "Türkiye hala UÇÖ



Standartları'nın gerisindedir". Bu anlamda Türkiye AB'nin uyarıları ve önerlerini dikkate almalıdır. Dolayısıyla Türkiye her ne kadar UÇÖ standartlarının bu alandaki; "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı ILO Sözleşmesi" ile "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Hakkında 98 sayılı ILO Sözleşmesi" ni imzalamış olsa da, iç mevzuat bu sözleşmelerle, uyumlu hale getirilmemiştir.

## **5.2. NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ**

İş süresi olarak belirtilen çalışma sürelerine ilişkin esaslara iş kanununda yer verilmiştir. Bu da ilgili mevzuatın 63. maddesine göre düzenlenmektedir. İş sürelerine ilişkin mevzuatın 66. maddesine göre işçinin çalışarak geçirmediği bazı sürelerin de iş süresinden sayılacağı varsayılmıştır. Ancak 68. maddesinde ise ara dinlenmelerinin iş süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir (Çelik 2008, s.279).

Normal çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. Bu süreç, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanmaktadır. Haftalık normal çalışma süresi, tarafların anlaşmasıyla günde 11 saati aşmamak koşulu ile işyerlerinde farklı şekilde dağıtılabilmektedir. Bu şekilde iki aylık bir sürede kişinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşmamaktadır. Burada bir denkleştirme söz konusudur. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilir. Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulanması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmektedir.

Ayrıca sağlık koşulları nedeniyle günde 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından ortak hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmektedir.

İlgili mevzuatın 64. maddesi ise 'telafi çalışma' sistemini düzenlemektedir. Telafi çalışma sistemini gerektiren haller şöyledir:

*Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan sürelerle çalışma sayılmaz. Telif çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılamaz (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).*

Yine ilgili mevzuatın 65. maddesi ise, ‘kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği’ sistemini düzenlemektedir. İlgili kanun bunu da şöyle tanımlıyor:

*Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu’na, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirilir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).*

### **5.2.1. Çalışma Süresinden Sayılan Haller**

İş sürelerine ilişkin mevzuatın 66. maddesine göre işçinin çalışarak geçirmediği bazı sürelerin de iş süresinden sayılacağı hükmünü yukarıda belirtmiştik. İşçinin işte geçirmediği zamanları da günlük çalışma sürelerinden sayılan haller aşağıdaki gibidir (m.66/I):

*a) Madenlerde, taş ocaklarında veya her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).*

Ancak, çalıştırılma maksadıyla değil de işveren tarafından sosyal amaçlı işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresi olarak sayılmamaktadır.

### **5.2.2. Gece Süresi ve Gece Çalışmaları**

İlgili mevzuatın 69/I. maddesine göre, çalışma hayatında ‘gece’ en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen süredir ve bu süreç en fazla 11 saat olarak tanımlanmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

İlgili kanuna göre, gece çalışma süresi 7,5 saatten fazla olamaz. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olup olmadığı, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenmelidir. Sağlık problemleri olan işçiler, gündüz işine kaydırılmalıdır. Ayrıca gece ve gündüz işçi çalıştırılan işyerlerinde, birer hafta arayla gece ve gündüz vardiyalarında iki haftalık nöbetleşme esasları da uygulanabilmektedir. Vardiyası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmelidir (Çelik 2008, s.326).

### **5.2.3. Gece Çalıştırma Yasağı**

İş Kanununun 73/I maddesine göre, on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasaktır. Ayrıca 73/II maddesine göre ise, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı’nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmektedir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003). Ancak gece çalıştırma yasağı, hastane, dispensar, eczane, hamam, lokanta, otel gibi yerlerle, sinema, tiyatro gibi eğlence yerleri için söz konusu değildir (Çelik 2008, s.328).

### **5.3. ARA DİNLENMESİ**

Çalışma sürelerinde ‘ara dinlenme’ ilgili mevzuatın 68/I maddesinde düzenlenmektedir. İş kanunu, günlük çalışma süresi içinde işçiye yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştür (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

Kanun, ara dinlenme sürelerini günlük çalışma sürelerine bağlamıştır. Bu da çalışma süresinin ‘ortalama bir zamanında’ verilmektedir. Bununla ilişkin zamanın ayarlanması ise, o yerin gelenekleri ve işin gereği göz önünde tutulmak suretiyle belirlenmektedir.

İş Kanunu, günlük ara dinlenme sürelerini şu şekilde belirlemiştir: “4 saat veya daha fazla kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saatte kadar (7,5 dâhil) süreli işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerinde bir saat ara dinlenmesi verilir” (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).

İlgili kanunun 68/II, III maddesi gereğince, bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir. İlgili mevzuatın 68/IV maddesine göre ise, ara dinlenmesi, bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ayrıca ara dinlenmeler çalışma süresinden sayılmamaktadır. Bu nedenle işveren ara dinlenmeleri için işçiye ücret ödemek zorunda değildir (Çelik 2008, s.342).

### **5.4. ÖĞLEN DİNLENME KANUNU**

Çalışma sürelerinde öğlen dinlenme kanunu, ilgili mevzuatın birinci maddesine göre düzenlenmektedir (Kanun no: 6301). Ayrıca ilgili mevzuatın ikinci maddesine göre, çalışan kişiler öğlen dinlenme esnasında isterlerse işyerlerinden ayrılabilirler. Kanun, öğlen dinlenme sürelerine ilişkin şu ifadeleri kullanmıştır:

*Nüfusu on bin ve daha fazla olan şehir ve kasabalardaki fabrika, imalathane, mağaza, dükkân, yazıhane, büro ve bunların benzerleriyle bilumum ticari ve sinai müesseselerde çalıştırılan işçilere ve diğer müstahdemlere bir saatten aşağı olmamak üzere öğle dinlenmesi verilmesi mecburidir. Dinlenme devresinin başlama ve bitme saatleri, mevsimlere göre, o mahallin Belediye Meclisi tarafından tespit ve ilan olunur (Kurt 2004, s.193)*

Ayrıca ilgili kanunun üçüncü maddesine göre ise, birinci maddede belirtilen:

*a) halkın yeme ve içmesiyle alakalı maddeleri satanların, b) eczanelerin, umumun yıkanıp temizlenmesine, yatıp kalkmasına ve eğlenmesine mahsus bulunanlarla her nevi lokanta, gazino, kahvehane ve benzerlerinin, c) garaj, akaryakıt satış istasyonları gibi seyrüseferle alakalı olanların, öğle dinlenmesini hangi saatlerde ve ne şekilde tatbik edecekleri 1'nci madde yazılı makam tarafından tespit ve ilan olunur. Bu maddenin (b) ve (c) fıkralarında gösterilen yerlerin dinlenme devresinin devamı müddetince kapalı kalmaları mecburiyeti olmayıp ancak, buralarda çalışan işçi ve müstahdemlerin öğle dinlenmeleri, münavebe suretiyle temin olunur (Kurt 2004, ss. 193-194).*

Ayrıca ilgili mevzuatın yedinci maddesine göre ise, bu kanun hükümlerine muhalif olanlar, yani işçilerine öğle dinlenmesi yaptırmayan işverenlere idari para cezası verilir.

## **5.5. HAFTA TATİLİ VE ÜCRETİ**

İş Kanununun 46. maddesinin ikinci fıkrasına göre, işçinin çalışmadığı hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Ayrıca ilgili yasanın 49. maddesinin birinci fıkrasına göre de; “işçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücrettir” (Süzek 2008, s.766). Hafta tatili ve ücretine ilişkin iş kanununun birinci/1. maddesine göre:

*On bin veya on binden fazla nüfusu havi şehirlerde alelumum fabrika, imalathane, tezgâh, dükkân, mağaza, yazıhane, ticarethane, sinai ve ticari bilumum müessesat ve tevabiinin haftada bir gün tatili faaliyet etmeleri mecburidir.” İlgili yasanın ikinci maddesine göre ise, “resmi devairle umumi, hususi, ticari ve sinai her hangi bir müessesede müstahdemini ve ameleyi haftada altı günden fazla çalıştırılmak memnudur.” Yasanın beşinci maddesine göre de “firincılar, yalnız sebze, yaş meyva ve tütün satanlar, nalbantlar, alat ve edevatı ziraiye tamircileri dördüncü maddedeki müesseseler gibi, kasaplar da saat 13'e kadar açık bulundurabilir. Ramazan ve Kurban bayramları arifesine rastlayan Pazar günleri tatilden istisna edilebilir (Kurt 2004, ss. 197-198).*

İlgili mevzuatın 6. maddesi gereğince:

*Pazar günleri tatil eden fabrika, maden ocağı vesair müessesata bekçilik, kapıcılık etmek veyahut makine ve kazanları temizlemek, işletmek ve maden ocaklarının inkitasız faaliyeti bir mecburiyeti fenniye tahtında bulunan hidematını devam ettirmek gibi ifası zaruri hizmetlerde Pazar günleri çalıştırılan müstahdemin ve ameleye o hafta içinde yirmi dört saatten dün olmamak üzere birer gün mezuniyet verilir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).*

İlgili kanununun 7. maddesi: “devletin tahtı idare ve murakebesinde bulunan veya Devlet nam ve hesabına işleyip de Müdafaai Milliye ile alakadar olan müesseseler, senede on beş defa Pazar tatilini tavik edebilirler” (Kurt 2004, s.199).

Hafta tatiline ilişkin iş kanununun 46. maddesine göre, yedi günlük bir çalışmada kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme verilir. Ayrıca çalışılmayan hafta tatili günü işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Bu da şu şekilde gerçekleşir:

*a) çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, b) evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izinler, c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle doktor raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri. Çalışılmış günler gibi hesaba katılır (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).*

Ancak herhangi bir zorlayıcı sebep olmadan işyerindeki çalışmanın işveren tarafından haftanın bir veya birkaç gününde tatil edilmesi durumunda haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline sayılmaktadır. Nitekim herhangi bir zorlayıcı sebeple işyerinin işveren tarafından bir haftadan fazla süre ile tatil edilmesi halinde çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir. Bununla beraber yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenmektedir (Çelik 2008, ss. 345-348).

## 5.6. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

Ülkemizde ulusal bayram ve genel tatiller 17.3.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Bu yasanın 1. maddesine göre, Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder (Süzek 2008, s.769).

İlgili kanununun ikinci maddesine göre, aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü genel tatillerdir:

1. Resmi bayram günleri şunlardır:
  - a. 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
  - b. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.
  - c. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.
2. Dini bayramlar şunlardır:
  - a. Ramazan Bayramı: Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.
  - b. Kurban Bayramı: Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.
3. 1 Ocak günü yılbaşı tatilidir.
4. Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).

İş Kanununun 47. maddesine göre; “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir” (Süzek 2008, s. 771). Dolayısıyla eğer bir işçi tatil gününde çalışırsa, yasa gereği bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücretine ek olarak o güne ait çalışmasının karşılığı olan ücreti alabilir. Böylelikle toplam olarak 2 günlük ücrete hak kazanmaktadır.

## **5.7. YILLIK ÜCRETLİ İZİN**

Yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre düzenlenmektedir. İlgili maddenin 1. fıkrasına göre işçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için işyerinde fiilen işe başladığı günden itibaren en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Yani işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir ve bu izin hakkından vazgeçilemez (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).

Ancak bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmamaktadır. İlgili yasada, işçilere verilecek yıllık ücretli izin hizmet süresi şu şekilde düzenlemiştir: “ a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden, b) beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz” (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu). Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilmektedir.

### **5.7.1. Yıllık ücretli izin hakkı ve niteliği**

İş Kanununun 53/II maddesine göre, hiç kimsenin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğini belirtmektedir. Ayrıca ilgili yasanın 58. maddesi ise, işçiye izinde çalışma yasağı getirmektedir. Şayet bu izni kullanan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığının anlaşılırsa, işverenin bu izin süresi içinde ödediği ücreti kendisinden geri alabileceğini öngörmektedir (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).



### **5.7.2. Yıllık ücretli izne hak kazanma**

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için gereken şartları ilgili mevzuatın 53/1 maddesinde düzenlenmiştir:

a) Bir yıl çalışmış olmak şartı koşuluyla; ilgili mevzuatın 53/I maddesine göre, işçinin bu hakkı kazanabilmesi için fiilen işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de dâhil olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir.

Ayrıca işçinin her yıl yıllık izne çıkış tarihi ise ilgili 50/III maddesinde düzenlenmektedir. Yasaya göre; “kişinin izne hak kazandığı tarih, son izne çıkış gününden itibaren değil, izne hak kazandığı günden itibaren hesaplanır”. Yıllık ücretli iznin kazanılması için gerekli olan bir yıllık çalışmanın işverenin aynı işyerinde yapılması şartı aranmamaktadır. İlgili 54/I maddesine göre, işçinin aynı işverenin birçok işyerinde çalıştığı süreler birleştirilerek hesaplanır. İlgili yasanın 53. maddesi gereğince, işyerinin devri halinde işçinin devirden önceki çalışma süresi ile ilgili olarak da, işçinin sürekli olarak çalışmış olması koşulu aranmamaktadır (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).

b) Bir yılın dolmasında çalışılmış gibi sayılan süreler; İş Kanunu'nun 55. maddesine göre, yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gerekli 1 yıllık çalışma süresinin yanında, bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılacağını da belirtmektedir (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).

### **5.7.3. Yıllık ücretli izin süreleri ve iznin uygulanması**

a) İzin süreleri: İlgili kanununun 53(IV, V) maddesine göre yıllık izin süreleri düzenlenmektedir. Yasaya göre:

*Çalışma süresi, bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 14 gün; beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yılda 20 gün; on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir. Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 veya yukarı*

*yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılır (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).*

b) İzin uygulanması ve iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması: İş Kanunu'nun 53/IV maddesine göre; "işçi, her hizmet yılına karşılık hak ettiği yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır". Ayrıca 53/II maddesi ise işçinin yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceğini belirtmektedir. Bu durumda işçi yıllık izin hakkını çalışarak geçirememektedir (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).

İşçinin yıllık izne çıkmasındaki amaç; işçinin belirli bir süre dinlenmesini sağlamaktır. İş Kanunu'nun 60. maddesi, yıllık ücretli izin hakkının kullanma sürelerine ilişkindir. Bu hükme göre:

*Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir (2003, 4857 Sayılı İş Kanunu).*

c) İzin ücreti: İş Kanunu'nun 57. maddesi yıllık izin ücretini düzenlemektedir. Buna göre, işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, o döneme ait ücretini, işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Ayrıca:

*Son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).*

## **5.8. GENEL OLARAK MEVZUAT UYUMU**

Türk çalışma hayatını düzenleyen mevzuat ile AB'nin sosyal politika ve istihdam alanındaki müktesebatının karşılaştırılması sonucunda, AB müktesebatını karşılayacak pek çok Türk mevzuatı bulunmaktadır. Bunların bir kısmı AB mevzuatı ile aynı ya da benzer

hükümleri içermektedir. Türk mevzuatının çalışma sürelerini AB normlarını dikkate alarak düzenlediği görülmektedir.

Haftalık çalışma süresi AB üyesi ülkeler için 2007 yılında ortalama olarak 38,6 saat olarak hesaplanmıştır. Ancak Türkiye’de haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. AB tarafından kurulan Eurofond (Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi için Avrupa Kurumu) tarafından yapılan bir araştırmaya göre AB’ye yeni üye (12 yeni üye ülke) ülkelerin ortalama çalışma süresi 37,9 saattir. Toplu iş sözleşmesinin haftalık çalışma saatini belirlemede önemli rol oynadığı belirtilen araştırmaya göre, Avrupa’da en az çalışanlar 37,7 saatle Fransızlar, en çok çalışanlar ise 41,7 saatle Bulgarlar’dır. Yıllık ortalama ücretli izin süresinin 25,2 gün olduğu belirtilen raporda erkeklerin kadınlara göre haftada 2,3 saat fazla çalıştığı da belirtilmektedir (2008, Avrupalı hafta kaç saat çalışıyor?).

UÇÖ Sözleşmeleri AB Yönergelerinin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle üye ülkelerin onayladığı pek çok UÇÖ Sözleşmesi Türkiye tarafından da onaylanarak mevzuata yansıtılmıştır. Bu anlamda Türk mevzuatı AB mevzuatına oldukça uyumludur. Ancak AB’nin son yıllarda ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu değişen üretim sürecinin şekillendirdiği yeni çalışma yaşamını ve koşullarını düzenlemek üzere çıkardığı yönergelerin henüz Türk mevzuatına yansıtılmadığı gözlenmektedir. Bu çerçevede, ebeveyn izni, kısmi zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma gibi hususlarda AB yönergelerinin ulusal mevzuata uyarlanması gerekmektedir.

Türkiye, İş Kanunu’nda, Sendikalar Kanunu’nda ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda bazı değişiklikler yaparak, Çalışma Süresi Yönergelerinin normlarını tam olarak yakalayabilecektir. En fazla düzenleme gerektiren alanlardan biri iş sağlığı ve güvenliğidir. Türk mevzuatı, bu alanda çok ayrıntılı düzenlemelere sahiptir. Ancak sanayide çalışma esas alındığı için değişen çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkan yeni tehlikelere karşı yeterince koruyucu hükümler içermemektedir.

Türk mevzuatı bu anlamda AB'ye katılım sürecinde Türkiye'nin istihdam politikalarını geliştirmesinde önemli rol oynayacaktır. Şu anda tam olarak Türkiye'nin istihdam politikasının AB standartlarında olmadığını söyleyebiliriz. Ancak sosyal politika ve istihdam alanında AB mevzuatına uyum çalışmaları, sosyal ortaklar tarafından olumlu karşılanmaktadır. Böylece çalışma hayatının AB normları dikkate alınarak geliştirilmesinin temelde, Türkiye'nin kendi çıkarları açısından önemli ve gerekli olduğu görüşü kabul görmektedir. Çalışma hayatının yeniden düzenlenmesine ilişkin 'Çalışma Süresinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesi Hakkındaki 93/104 sayılı Yönerge' (1993) de çalışma zamanının düzenlenmesine ilişkin önemli ilkeler getirmiştir.

Yönergede, haftalık çalışma süresinin fazla mesai süresi dâhil 48 saati geçmemesi, her işçinin 24 saatlik sürede 11 saat aralıksız dinlenme hakkının bulunması ve çalışma gününün 6 saatten fazla olması halinde de ulusal mevzuatla veya toplu sözleşmelerle belirlenerek ara dinlenme hakkına sahip olmasını öngörmektedir. Türkiye'de ise günlük dinlenme süresi hakkındaki mevzuatın tanımlanmadığını, ancak iş ve fazla çalışma süresi dikkate alındığında kalan süre yönergede belirtilen günlük dinlenme süresinin karşılandığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle, Türk mevzuatı dolaylı olarak yönergenin günlük dinlenme süresine ilişkin hükmünü karşılamaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'un 68. maddesinde 4 saat veya daha kısa süreli işlerde verilecek ara dinlenmenin 15 dakika olduğu belirtilmiştir. Bu hüküm, 6 saatte bir ara dinlenme verilmesini düzenleyen yönerge hükmünden daha ileridir. Yönerge, her yedi günlük sürede 11 saatlik günlük dinlenme süresine ek olarak kesintisiz 24 saat haftalık dinlenme süresini öngörmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 'haftalık tatil ücreti' başlığı altında yer alan 46. maddesi, haftanın 6 günü çalışan işçilere, çalışmayan hafta tatili günü için işveren tarafından, bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenmesi gerektiğini öngörmüştür.

Cinsiyete yönelik özel uygulamalar ve düzenlemeler konusunda ise önemli aşamalar kaydedilmiş, kadınların çalışma zamanları ve özellikle sanayiye ait işlerde, gece postalarında çalışabilmeleri sağlık raporlarıyla belgelenerek mümkün olabilmektedir. Erkek işçiler için benzer düzenlemeler bulunmamaktadır.

UÇÖ'nün kabul ettiği ilk sözleşmenin çalışma sürelerine ilişkin olması ve çalışma sürelerinin günlük 8; haftalık 40 saatle sınırlandırılmasını esas alması, örgütün bu husustaki kararlılığını göstermesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte Örgütün çalışma sürelerine ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarının çokluğu da çalışma koşullarının iyileştirilmesi anlamında örgütün çalışma sürelerine verdiği önemin bir diğer kanıtıdır.

Çalışma süresinin uluslararası kaynakları Uçö sözleşmeleri olup, bölgesel kaynakları ise üyesi olmaya çalıştığımız AB'nin çalışma süreleri ile ilgili yönergeleridir. Çalışma süreleri hukukunun ulusal kaynakları ise, anayasa, kanunlar ve bunlara ilişkin olarak çıkarılan tüzük ve yönetmelikler yanında iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleridir.

Çalışma sürelerine ilişkin 2003/88 sayılı Yönerge, her işçinin yılda en az 4 hafta ücretli izin hakkı olduğunu belirtmektedir. Buna rağmen 4857 Sayılı İş Kanun'un 53'ncü maddesinde, deneme süresi de dahil olmak üzere hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 14 gün; beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara 20 gün; 15 yıl ve daha fazla olanlara 26 gün yıllık ücretli izin verileceği ve bu izinlerin toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabileceği belirtilmiştir. Yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceğini, özel tehlikelere ve ağır fiziki ve zihinsel güçlüklerle maruz kalarak çalışan işçilerinin 24 saatte 8 saatten fazla çalışamayacaklarını ve bu tür işlerin ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerle belirleneceğini hükme bağlamaktadır.

Türk mevzuatı gece işinin süresi bakımından AB mevzuatı ile uyumlu olmakla birlikte gece işçilerinin işe girmeden önce ve girdikten sonra düzenli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmesini ve gece işinde çalışmasından ötürü sağlık problemleri ortaya çıkanların

mümkün olduğunca gündüz işlerine kaydırılması için gerekli önlemlerin alınması hakkında düzenlemeler de getirmiştir.

Türk mevzuatı (4857), işçilerin gece çalışmalarının 7,5 saati olamayacağını öngörmektedir. Aynı mevzuatın 63. maddesine dayanarak çıkarılan ‘Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler Tüzüğü’ bu hususu güvence altına alınmaktadır. Diğer taraftan, ‘Posta Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Usuller ve Kararlar Hakkındaki Tüzüğün’ 4. maddesinde sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerde, işçi postaları sayısının ve her bir postanın çalışma süresinin, yukarıda bahsedilen tüzükte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenleneceği belirtilmektedir. Türk mevzuatı, yukarıdaki hükümleri ile gece işinin süresi bakımından Yönerge ile uyumludur.

2003/88 sayılı çalışma süreleri Yönergesi 7 günlük bir çalışma süresinin, fazla çalışma dahil, ortalama 48 saati aşamayacağını öngörmüş, bir denkleştirme süresi getirmiştir. Denkleştirme süresinin uzunluğunu tespit, üye devletlere bırakılmışsa da önerilen süre 4 aydır. Ancak üye devletler bu süreyi 6 aya hatta toplu iş sözleşmelerine konacak hükümlerle 12 aya kadar uzatabilirler. 4857 sayılı İş Kanunu çalışma sürelerinde az oranda bir esneklik getirmiştir. Nitekim haftalık 45 saat çalışma esası korunmuşsa da bu sürenin günde 11 saati aşmamak koşuluyla haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir.

Ayrıca hizmet akitleriyle getirilecek 2 aylık ya da toplu iş sözleşmeleriyle getirilecek 4 aylık bir denkleştirme süresi içinse iş sürelerini esnek bir biçimde belirleyebilme olanağı tanımıştır. Öyle ki, denkleştirme süresi içinde işçinin ortalama haftalık iş süresi 45 saati aşamayacaktır. Getirilen bu denkleştirme süresi AB Yönergesi’nde önerilen sürenin gerisinde kalmıştır.

Yeni İş Kanunu zorunlu nedenlerle işin durdurulması nedeniyle ya da resmi tatil günleri öncesi ya da sonrası çalışılmayan günler için sonraki iki ay içinde telafi çalışması, genel

ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle çalışma sürelerinin azalması, faaliyetin kısmen ya da tamamen durması halinde işyerlerinde kısa çalışma yapılmasına olanak tanımıştır.

Türk mevzuatı kadın işçilere yönelik bir takım düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemeyle AB mevzuatının bir adım ilerisindedir. Türk mevzuatı, kadın işçilere doğum öncesi ve sonrası tanınan toplam 12 haftalık izin süresi de doğum öncesi 8 sonrası 8 hafta olmak üzere 16 haftaya çıkarılmıştır. Bu süre AB'nin 92/85 sayılı (Analgın Korunmasına İlişkin Yönerge) Yönergesi'nde kabul edilen 14 haftadan daha uzundur.

4857 sayılı İş Kanunu kendinden önceki 3008 ve 1475 sayılı Kanunlarda olduğu gibi çalışma süresinin tespitinde kural olarak ay, yıl veya günü değil, haftayı zaman dilimi olarak esas almıştır. Türk mevzuatında 'genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir' ibaresi yer almaktadır. Bu bakımdan genel olarak çalışma sürelerinden bahsedildiğinde haftalık çalışma süresinin anlaşılması gerekmektedir.

## 6. SONUÇ

Ekonomik temellerle başlayan AB özellikle 1980'lerin ortalarından itibaren sosyal birlik kurmaya yönelik yönergelerle önemli ilerlemeler sağlamıştır. Çalışma hayatının yeniden düzenlenmesine ilişkin 'Çalışma Süresinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesi' hakkındaki 93/104 sayılı Yönerge çalışma zamanının düzenlenmesine ilişkin önemli ilkeler getirmiştir.

Günümüzde çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi aslında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına yapılmıştır. Bu amaçla AB'de iş sürelerinin işçinin sağlığını tehlikeye düşürecek ve özel yaşamını bozacak her türlü tehlikelere karşı, gerek ulusal gerekse uluslararası çalışma mevzuatlarında işçileri korumak adına bir takım düzenlemeler yapılmıştır. 80'li yıllardan itibaren özellikle endüstrileşmiş ve gelişmiş ülkeler, yapısal değişim sürecine girdiler. Bu değişim süreci, esneklik kavramının önem kazanmasına neden olmuştur. Buna daha çok çalışma sürelerinde ve işletmelerde işçileri korumak için gereksinim duyulmuştur.

Pek çok ülke, çalışma mevzuatlarını yeniden düzenlemiştir. Özellikle çalışma sürelerini ve koşullarını işçileri korumak adına yeniden oluşturmuştur. Dünyadaki değişim, standart ve katı düzenlemeler yerine esnekliği gerekli hale getirmiştir. Bu nedenle esneklik çalışma hayatının çok önemli bir parçası haline almıştır.

UÇÖ, çalışma süresi kavramını bağımlılık esasında tanımlamıştır. Ancak AB Çalışma Süreleri Yönergesi'nde de hem fiilen çalışılan süreler hem fiilen çalışma yapılmadan işverenin emrinde bulunan süreler çalışma süreleri olarak kabul edilmiştir. Bunlar dışında kalan zamanlar ise 'dinlenme süresi' olarak değerlendirilmiştir. Buna karşılık, Türk mevzuatında ise, çalışma süresi fiili çalışma esasında tanımlanmıştır. İşçinin fiilen çalışmadan işverenin emrinde olduğu hatta olmadığı kimi süreler de 'çalışma süresi' olarak kabul edilmiştir.



Çalışma süreleri hukukunun milletlerarası nitelikteki en önemli kaynaklarından birisi de UÇÖ mevzuatıdır. Bu anlamda UÇÖ'nün çıkarmış olduğu sözleşmeler ve tavsiye kararları evrensel nitelikte olup, çalışma süreleri düzeninin oluşması bakımından büyük önem taşımaktadır. UÇÖ'nün nihai amacı çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu anlamda uluslararası düzeyde bir hukukun yaratılmasıdır. Bu amacın gerçekleştirilmesi anlamında çalışma sürelerinin düzenlenmesine ve bu sürelerin iyileştirilerek geliştirilmesine büyük önem vermiştir.

Çalışma hayatında 'dinlenme süresi' ise, işçinin dinlendiği, sosyalleştiği ve kişinin kişisel yeteneklerini geliştirebildiği bir zaman dilimi olarak tanımlanmıştır. Kişinin sosyalleşebilmesi ve ailesine yeterince vakit ayırabilmesi için çalışma hayatında bir takım iyileşmelere gidilmiştir. Mesela, toplu pazarlıklar yolu ile çalışma sürelerinin kısaltılması AB ülkelerinin birçoğunda görülen bir uygulamadır.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesine büyük katkı yapan bir başka gelişme ise, Topluluk Şartı'dır. 1989 tarihli 'İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda işçilerin yaşam ve çalışma şartlarının geliştirilmesi başlığı altında, çalışma süresinin düzenlenmesi, çalışma şartlarının geliştirilmesi, her işçinin haftalık dinlenme ve yıllık ücretli izin hakkına sahip olduğu hususları ele alınmıştır.

AB müktesebatına sosyal haklar alanında uyum sağlama yönünde en somut ve ileri çalışma 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile sağlanmıştır. Dolayısıyla yeni İş Kanunu sayesinde Türk İş Hukuku'nun AB sosyal haklarına uyumu yönünde çok önemli bir aşama kaydedildiğini söyleyebiliriz. İş sağlığı ve güvenliği konusunda ise İş Hukuku'nun 77. maddesi ile AB normlarına uyum sağlandığı görülmektedir.

Ayrıca makul çalışma süreleri, dinlenme ve ücretli izin hakları konusunda ise, Türkiye'nin yeni İş Kanunu(2003) ile AB Çalışma Süreleri Yönergesi'ne büyük ölçüde uyum sağladığını söyleyebiliriz. 4857 sayılı yeni İş Kanunu, Türk iş hukukunu Avrupa iş hukukuna yaklaştıran çok önemli bir gelişme olarak görülmektedir. Ancak sosyal politika alanında saptanan eksikliklerin AB ülkelerindeki düzenlemeler de dikkate alınarak

giderilmeye çalışılması gerekmektedir. Önemle belirtilmesi gereken bir başka husus ise, Sosyal Şart'ın AB'nin sosyal politika yönüne yaptığı vurgudur. Buna göre: “AB artık sadece ekonomik bir topluluk değil, aynı ölçüde sosyal yönü ağır basan bir topluluktur ve bu topluluğun üyesi olmak için sosyal hakların da dikkate alınması ve özenle korunması gerekmektedir” (Alp 2004).

4857 sayılı yeni İş Kanunu, çalışma sürelerine ilişkin önemli hükümler de getirmiştir. Ayrıca çalışma sürelerinde esnekleşme sağlamayı amaçlayan pek çok hükme de ilk defa kanunda yer verilmiştir. Bu anlamda Türk mevzuatı AB mevzuatı ile oldukça uyumludur. Ancak AB'nin son yıllarda ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucu değişen üretim sürecinin şekillendirdiği yeni çalışma yaşamını ve koşullarını düzenlemek üzere çıkardığı yönergelerin henüz Türk mevzuatına yansıtılmadığı gözlenmektedir. Çalışma hayatının AB normları dikkate alınarak geliştirilmesi gerekmektedir. Çünkü çalışma hayatına ilişkin bu normlar, Türkiye'nin çıkarları açısından çok önem taşımaktadır. AB'nin sosyal politikasının hedefi, Birlik üyelerinin arasında sosyal korumayı, istihdamın artırılmasını, hayat standartları ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesini, ekonomik ve sosyal dayanışmanın artırılmasını sağlamaktır. Bu anlamda üye ülkelerin çalışma koşullarını, AB çalışma kriterlerine uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Çalışma süreleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanları ülkelerin hem adaylık, hem katılım müzakereleri hem de üyelik ile birlikte doğrudan ve dolaylı olarak etkilendiği ve uyumlaşma göstermesi gereken alanlardan birisini teşkil etmektedir.

Hak-İş'in hazırladığı 'İşsizlik Kıskaçındaki Modern Kölelik: Fazla Çalışma' raporunda, Türkiye'de çalışma saatlerinin haftada en fazla 45 saat olarak belirlenmesine rağmen, bu sürenin mesailerle birlikte 50 saati bulduğu belirtilmektedir. Bu süre bazı sektörlerde fazla mesailerle 72 saate kadar çıkabilmektedir. Oysa AB ülkelerinde haftalık ortalama çalışma süresi fazla mesai dâhil, 48 saati aşmamaktadır. Hak-İş tarafından hazırlanan rapora göre, Türk işçisi AB ülkelerindeki işçilerden haftada 14 saat, İrlandalı işçilerden 13 saat, Yunan işçilerden ise 10 saat fazla çalışma yapmaktadır. Raporda, Türkiye'de imalat sanayii işçisinin haftalık çalışma süresi 52.1 saat olarak belirlenirken, aynı süre Yunanistan'da

42.7, Slovenya'da 40.3, İrlanda'da 39.1 ve AB-15 üye ülke ortalamasında ise 38.5 saat olduğunu belirtmiştir (Radikal Gazetesi 2008, Türk işçisi Avrupalıya göre yılda 1152 saat fazla çalışıyor).

Son yıllarda sosyal politika alanında Türk mevzuatının AB normları dikkate alınarak düzenlendiği görülmektedir. Üye ülkelerin onayladığı birçok UÇÖ Sözleşmesi Türkiye tarafından da onaylanarak mevzuata yansıtılmıştır. Ancak uygulamalarda sıkıntılar, eksiklikler ve uyuşmazlıklar vardır. Zaten bu eksiklikleri 2003-2009 ilerleme raporlarında görmek mümkündür. AB'ye üye ülkeler çalışma koşullarını uzlaşmaya dayalı olarak değiştirmektedirler. Ülkemizde de çalışma hayatını ilgilendiren pek çok sorun çözüm beklemektedir. AB Müktesebatı ile uyum çalışmaları kapsamında önümüzdeki dönemde çalışma hayatına yönelik pek çok düzenlemenin değişmesi de söz konusu olacaktır. Ancak bu düzenlemeler ışığında çalışanın maddi ve manevi kayba uğramaması için ruhsal ve bedensel sağlığı da dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla, çalışma sürelerinin tarafları memnun edecek şekilde düzenlenmesi İş Hukuku'nun önemli sorunlarından biridir. Yeni İş Kanunu çağdaş gelişmeleri izlemeye açık bir yapıda oluşturulmuştur. Aslında çalışma hayatı kapsamında işçi ve işveren arasında uyum sağlamak için, gerekli alt yapı vardır. Yeni İş Kanunu dünyada ortaya çıkan rekabetin, işletmeler üzerindeki baskısını önlemek üzere, çalışma süreleri bakımından gerekli esnekliği getirmiştir. Günlük iş sürelerinin aşırı derecede yüksek olarak düzenlenmesi, işçilerin iş kazasına maruz kalmalarına neden olabilir. İş Hukuku'nun esnekleştirilmesinin amacı işçilerin verimliliği, işletmelerin ise ekonomik ve teknolojik değişimlere ayak uydurmasını sağlamaktır.

AB'ye aday ülkelerin de sosyal politika kapsamında çalışma koşullarını Avrupa Birliği çalışma mevzuatına uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye sosyal politika çerçevesinde çalışanların çalışma koşullarını düzeltmekte ve AB'ye uyumlu hale getirmesi için uğraş vermektedir. Özellikle hızlanan küreselleşme süreci, sürekli yükselen teknolojik gelişmeler her geçen gün keskinleşen rekabet şartları, işletmeleri değişen koşullara hızla uyum sağlamaya mecbur tutmaktadır. Bu durum işletmeleri ve çalışanları geçmişe göre farklı hukuki ilişkiler kurmaya ve yeni istihdam türlerini uygulamaya

yöneltilmiş; bu da beraberinde yeni çalışma şekillerini ortaya çıkarmıştır. Artık dünyada, klasik çalışma türlerinden uzaklaşarak, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik iş sözleşmesi türleri yaygınlaşmakta; yıllık hesaplar, kayan iş süresi, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, kısa çalışma gibi esnek çalışma süreleri uygulanmaktadır. Esnekleşme sürecinde 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile esnek çalışma biçimleri işçileri koruyucu hükümlerle çalışma yaşamına yansıtılırken rekabet koşullarına uyum sağlamayı hedefleyen işletmelerin korunması ilkesi yeterince gözetilmemiştir.

Sonuç olarak, yakın bir zamanda 4857 sayılı İş Kanununun bazı hükümlerinin, gerek işletmelerin korunması ilkesi doğrultusunda gerekse çalışma sürelerine ilişkin esnekleşmeyi ön plana çıkaran sosyal devlet anlayışını destekleyen bir dizi düzenlemelerin yapılacağını öngörmek mümkündür.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Astarlı, M., 2008, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitapevi, Ankara.
- Arıcı, K., 1992, *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri*, Ankara.
- Büyükuslu, A. R., 2004, *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu, Esneklik ve İş Güvencesi*, Derin Yayınları, İstanbul.
- Blanpain, R. , Engels, C., 1997, *European Report”, Legal and Contractual Limitations to Working Time In The European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Peeters Press, Leuven.
- Cansevdi, H.(editör), 2001, *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, İKV Yayını, İstanbul.
- Centel, T., 1992, *Kısmi Çalışma*, Kazancı, İstanbul.
- Caniklioğlu, N., 2001, *İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları*, İstanbul
- Çelik, N., 2008, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul.
- ÇMİŞ, 1995, *Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik*, ÇMİŞ Yayını, Ankara.
- Çelik, N., 2006, *İş Hukuku Dersleri*, 19. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Çöğenli, T., 1983, *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, Üçdal Neşriyat İstanbul.
- Ekonomi, M., 1987, *İş Hukuku I*, İstanbul.
- Eyrenci, Ö. S. ve Devrim U., 2006, *Bireysel İş Hukuku*, 3. Bası, Vedat Kitapçılık İstanbul.
- Eyrenci, Ö., 1993, *İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları*, Kamu-İş, Ankara.
- Güzel, A., 1992, *Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı*, Çimento İşveren.

- Hekimler, A., 2004, *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*, Beta, 1.Baskı, İstanbul.
- Jeremy, R., 2004, *The European Dream, Polity*.
- Council of Europe, 2000, *European Social Charter short guide*, Law.
- Kurt, K., 2004, *İş Kanunları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Koray, M., 2000, *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Kılıç, C., Özdemir, Ç., 2004, *Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog , AB – Türkiye & Endüstri ilişkileri*, Beta Basım, İstanbul.
- Mollamahmutoğlu, H., 2005, *İş Hukukunun Esasları*, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Süzek, S., 2008, *İş Hukuku*, Beta, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul.
- Süzek, S., 2006, *İş Hukuku*, 3. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Süzek, S., 2005, *İş Hukuku*, Beta, İstanbul.
- Tekinalp, Ü., 2002, Gülören, *Avrupa Birliği Hukuku*, Beta, İstanbul.
- Tezcan, E., 2001, *Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S. İstanbul.
- Tekinalp/Tekinalp, 2000, *Avrupa Birliği Hukuku*, Beta, Güncelleştirilmiş 2. baskı, İstanbul.
- Ülger, S., 2001, *Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türkiye’de Kadına ve Kadın Sağlığına Genel Bir Bakış*, Ankara.
- Yavuz, A., 1995, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, İstanbul.

### ***Sürekli Yayınlar***

- Çelik, A., 2004, “AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar”, *Birikim*, Sayı:184,185.
- Ekmekçi, Ö., 2002, “*İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları*”, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Georges De Menil, 2003, “Europe’s reforms will curb economic flexibility”, *Financial Times*, 4 Ağustos.
- Özveri, M., “Yıllık Ücreti İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, *Kocaeli Barosu Dergisi*.
- Tuncay, C.,2004, “*Türk İş Hukuku’nun Avrupa Birliği İş Hukuku’na Uyumu*” adlı makalesinden yararlanılmıştır. Kaynak: AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Tisk 1997, “*Avrupa Birliği’nin Beyaz Kitapları Ve Türkiye İçin Bir Değerlendirme*”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:144, Ankara.
- Tisk 2001, “*Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika Gündemi*”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:206, Ankara.
- Tisk 1999, “*Çalışma Hayatında Esneklik*”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No.190, Ankara.
- Tuncay, C., 2003, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri; Yeni İş Yasası Sempozyumu”, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı: 2, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.  
URL : [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=895&id=52](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=895&id=52) - 17k –  
[Erişim Tarihi: 10.03.2010].
- Tisk 2003, “İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları”. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No. 231, Ankara.  
URL: [http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana\\_id=37](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=37) - 18k –  
[Erişim Tarihi: 18.01.2010].

## ***Diğer Yayınlar***

Avrupa Komisyonu 2004–2007 İlerleme Raporları: Türkiye’deki Sendikal Haklar ve Örgütlenme, URL: [http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/sendikal\\_hareket.doc](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/sendikal_hareket.doc) [Erişim Tarihi: 30.02.2010].

AB Sözlüğü, 2004, URL: <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/sozluk.pdf> [Erişim Tarihi: 30.03.2010].

AB’de Önemli Bir Adım: Lizbon Antlaşması, 2010, URL: <http://www.mess.org.tr/content/LizbonAntlasmas%C4%B1.pdf> [Erişim Tarihi: 05.04.2010].

Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sağlık Çalışanlarının Bazı Çalışma Koşullarının Karşılaştırılması, 2009, URL: [http://www.sagliksen.org.tr/article.php?article\\_id=3022](http://www.sagliksen.org.tr/article.php?article_id=3022) [Erişim Tarihi: 20.02.10].

2003/88 Sayılı Yönerge 2009, URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008J0277:EN:HTML> [Erişim Tarihi: 15.03.2010].

4857 Sayılı İş Kanunu, 2003, URL: <http://www.muhasabenet.net/kanun4857iskanunu.doc> [Erişim Tarihi: 15.02.2010].

Aktar, C., 2009, “*AB bu kararlarla hareketlenecek*” URL: <http://www.porttakal.com/haber-cengiz-aktar-ab-bu-kararla-hareketlenecek-426459.html> [Erişim Tarihi: 15.11.2009].

Anton, H., 2003, “*Embedding Social Europe in an Enlarged Union*”, Florence, European University Institute, URL: <http://eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Enlargement/hemerijck.pdf> [Erişim Tarihi: 14.02.2008].

Alp, S., Alp, M. O., “*Sosyal Devlet Bağlamında Yıllık Ücretli İzin Uygulamaları ve Etkileri*”, Türkiye Ekonomisinin sorunları Sempozyumu Dizisi 2 Hukuksal Düzenlemelerin İstihdam Politikaları Üzerindeki Etkileri, URL: <http://www.ikt.yildiz.edu.tr/sempozyum/metin/6.pdf> [Erişim Tarihi: 20.06.2008].



- Alp, S., 2003, “*Türkiye’nin Kadın Ödevleri*”, URL: [www.google.com.tr/search](http://www.google.com.tr/search) [Erişim Tarihi: 10.07.2008].
- Aytekin, Ş., “*Çalışma Süresi Yönergesi Revizyonuna Avrupa Parlamentosu’ndan Kırmızı Kart*.” URL: <http://www.mess.org.tr/tc.asp?İcid=2083> [Erişim Tarihi: 07.08.2009].
- Bacak, B., “*İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler*”  
URL: <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/18.pdf> [Erişim Tarihi: 30.03.2010].
- Çelik, A., 2004, “*AB Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci-1*”, Sendikal Notlar, sayı 24, URL: [http://paribus.tr.googlepages.com/a\\_celik2a.pdf](http://paribus.tr.googlepages.com/a_celik2a.pdf) [Erişim Tarihi: 10.11.2008].
- Çelik, A., “*AB Anayasası, Sosyal haklar Açısından Kaçırılan Bir Fırsat*”, URL: [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/AB%20Anayasasi%20isci%20Haklari%20Acisindan.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/AB%20Anayasasi%20isci%20Haklari%20Acisindan.pdf) [Erişim Tarihi: 30.06.2008].
- Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı AP ve Konsey Direktifi,  
URL: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jGpZIP54yVkJ:ab.ali.sma.gov.tr/direktif/200388tr.doc+\"93/104\"+\"Günlük\"+\"haftalık+asgari+dinlenme\"+\"süreler\"&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jGpZIP54yVkJ:ab.ali.sma.gov.tr/direktif/200388tr.doc+\) [Erişim Tarihi: 30.02.2010].
- Dağ, R., “*Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve Türkiye*”,  
URL: <http://archiv.jura.unisaarland.de/turkish/RDag.html> [Erişim Tarihi: 30.02.2010].
- Dursun, S., 2010, “*Avrupa Toplulukları Adalet Divanı*”, URL: <http://www.danistay.gov.tr/5%20-%20ATAD.htm> [Erişim Tarihi: 30.02.2010].
- Eyrenci Ö., “*Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası*”  
URL: <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap46/06.pdf> [Erişim Tarihi: 20.10.2008].
- Enterprise Europe Network , “*Avrupa Birliği, İstihdam ve Sosyal Politika*” URL: <http://www.eic.org.tr/up/download/sosyal.doc> [Erişim Tarihi: 09.08.2008].
- European Parliament Fact Sheets, 14 October 2004  
URL: [http://www.europarl.europa.eu/facts\\_2004/4\\_8\\_8\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/facts_2004/4_8_8_en.htm) [Erişim Tarihi: 25.05.2008].

- Ekonomi, M., 1997, “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerle Türk İşçi-İşveren İlişkilerinin Genel Değerlendirilmesi, Gümrük Birliği”, Türk Sanayi ve Çimento Sektörü Semineri, Ankara.
- Eyrenci, Ö., “Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler ve Çağdaş Bir İş Yasası”,  
URL: <http://iibf.kocaeli.edu.tr/Ceko/Ssk/Kitap46/06.Pdf>  
[Erişim Tarihi: 10.09.2008].
- Fırat, H., 2006, “Ülkemizde Erkek İşçiye Doğum İzni Niye Yok?”,  
URL: <http://www.insangucu.com.tr/default.aspx?pid=20103&nid=16683>  
[Erişim Tarihi: 20.02.2008].
- Hendrickx, F., Sengers, K., 2005, “Flexibilisation of the Turkish Labour Market”, Çeviri Nurhan Süral Tilburg/Ankara.  
URL: [www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek\\_Calisma\\_final\\_raporu.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf) [Erişim Tarihi: 19.04.2008].
- Işığışok, Ö., “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”  
URL: <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/36.pdf>  
[Erişim Tarihi: 20.03.2010].
- IKV, 15 Mart 2007 URL: <http://www.ikv.org.tr/sozluk2.php?ID=1245>  
[Erişim Tarihi: 12.02.2008]
- IKV, Avrupa Komisyonu Türkiye için Katılım Müzakereleri Çerçevesi Taslağı URL: <http://www.ikv.org.tr/icerik.asp?konu=abguncel&id=1333&baslik=AVRUPA%20KOM%20DDSYONU%20T%20DCRK%20DDYE%20DD%20C7%20DDN%20KATILIM%20OM%20DCZAKERELER%20C7ER%20C7EVES%20TASLA%20D0I>  
[Erişim Tarihi: 01.04.2010].
- Jo Shaw, 1997, “Social Policy and Citizenship In The European Union”,  
URL: [http://aei.pitt.edu/2726/01/002734\\_1.PDF](http://aei.pitt.edu/2726/01/002734_1.PDF) [Erişim Tarihi: 10.03.2008].
- Kurt, R., 2008, “Erkeklerin babalık izni var mı?”,  
URL: <http://www.stargazete.com/gazete/yazar/resul-kurt/erkeklerin-babalik-izni-var-mi-haber-155883.htm> [Erişim Tarihi: 20.04.2009].
- Kılıç, C., 2003, “Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri”, c: 7, s: 2 URL: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7216.pdf>  
[Erişim Tarihi: 10.04.2008].
- Legal Eye, 2004, “European social dialogue”, URL:  
[www.imaeu.org/fileadmin/downloads/publications/articles/IMFeb04legeye.pdf](http://www.imaeu.org/fileadmin/downloads/publications/articles/IMFeb04legeye.pdf)  
[Erişim Tarihi: 20.05.2007].

- Maliye Dergisi , Mayıs-Ağustos 2003.  
URL: <http://portal1.sgb.gov.tr/calismalar/yayinlar/md/md143/nsamsun.pdf>  
[Erişim Tarihi:08.02.2007]
- MESS, 2009, İstihdam ve Sosyal Politikaya İlişkin AB Müktesebat Rehberi, URL: <http://www.mess.org.tr/content/MESS%20İstihdamMuktesebatRehberiAgustos%202009%20siyahpf>, [Erişim Tarihi: 30.03.2010].
- 2008, Avrupalı hafta kaç saat çalışıyor?,  
URL: [http://eduistanbul.com/haber\\_detay.asp?haberID=10](http://eduistanbul.com/haber_detay.asp?haberID=10)  
[Erişim Tarihi: 20.03.2010].
- Mess AB Bülteni Ekim 2008, URL: <http://www.euractiv.com/en/socialeurope/meps-back-stronger-rights-temporary-workers/article-176125>. [Erişim Tarihi: 07.08.2009].
- Mess AB Bülteni Temmuz 2009, URL: <http://www.euractiv.com/en/socialeurope/social-partners-sign-deal-boost-parental-leave/article-183318> . [Erişim Tarihi: 10.08.2009].
- M o n i c a , T., 2007, “*The Social Dimension of the European Union*” Loughborough University, UK, s.275 URL: <http://gsp.sagepub.com/cgi/reprint/7/3/271.pdf> [Erişim Tarihi: 18.03.2007]
- Official Journal C 191, 29 July 1992,  
URL: <http://eurlex.europa.eu/en/treaties/dat/11992M/htm/11992M.html>  
[Erişim Tarihi: 05.03.2008].
- Radikal Gazetesi 2008, “*Türk işçisi Avrupalıya göre yılda 1152 saat fazla çalışıyor*”  
URL: <http://www.savaskarsitlari.org/arsiv.asp?ArsivTipID=5&ArsivAnaID=43652>  
[Erişim Tarihi: 29.09.2009].
- Sargıcı, Y., 2006, “*Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*”, Ankara, URL: <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/fulltext/2016.pdf>  
[Erişim Tarihi: 05.03.2008].
- Stephan, K., 2008, “*Europe’s Social Policy as a Difficult Negotiation Process: Actors and Options with Particular Reference to Working Time Policy*”,  
URL: [http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2008-1/06\\_a\\_klecha.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/ipg/ipg-2008-1/06_a_klecha.pdf)  
[Erişim Tarihi: 20.09.2007].
- Sosyal Haklar Derneği, 2008, Ocak-Şubat-Mart Ayları Hak İhlalleri Raporu,  
URL: [http://www.sosyalhaklar.org/dosyalar/2007\\_12\\_hak\\_ihlalleri\\_raporu.doc](http://www.sosyalhaklar.org/dosyalar/2007_12_hak_ihlalleri_raporu.doc)  
[Erişim Tarihi: 15.04.2010].

- Soyer, M. P., 2004, “Yeni Düzenlemeler Karsısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Legal, Sayı: 3.
- Soyer, M. P., 2003, “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları: Türk-İş.  
URL: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2515.pdf> - -1k -  
[Erişim Tarihi: 15.02.2010].
- Sosyal Politikada Dönüşümler, 2010,  
URL: <http://www.urundergisi.com/makaleler.php?ID=1641>  
[Erişim Tarihi: 10.04.2010].
- Soyer, P., “Avrupa Birliğinde İş Süresi ve Dinlenme Hakları”, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri.
- 4857 Sayılı İş Kanunu TÜHİS(*Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası*), Ocak 2009 3.Baskı, Yayın No: 57,  
URL: <http://www.tuhis.org.tr/yayinlar/nekinarman.pdf>  
[Erişim Tarihi: 20.03.2008]
- Tuncay, C., 2004, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri, Yayın no: 241  
URL: <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1076>  
[Erişim Tarihi: 10.01.2008]
- Tataloğlu, E., 2006 URL: <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/fulltext/3293.pdf>  
[Erişim Tarihi: 14.05.2008]
- Tuncay, C., 2004, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri”,  
URL: [http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana\\_id=49](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=49)  
[Erişim Tarihi: 10.02.2010].
- Taşdelen, R., 2007, “AB Lizbon zirvesi : güçlü ve politik bir AB hayalini bitirdi”  
URL: <http://www.turkpolitika.com/makaleler-mainmenu-88/944?task=view>  
[Erişim Tarihi: 30.01.2010].
- TİSK, 2006, “Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye”  
URL: [www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana\\_id=77](http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=77)  
[Erişim Tarihi: 30. 08.2009].

- Tonus, Ö., Baykal, S., “*Avrupa Birliği Anayasal Antlaşma Taslağı Üzerine Değerlendirmeler*”, URL: [http://paribus.tr.googlepages.com/tonus\\_baykal.doc](http://paribus.tr.googlepages.com/tonus_baykal.doc) [Erişim Tarihi: 30.03.2008].
- Ulucan, D., 1997, “*Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği*”, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS, Ankara. URL: [http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/absosyalpolitikasi1.pdf) - 62k, [Erişim Tarihi: 30.04.2008].
- Uçkan, 2005, “*Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi ve Sosyal politikalara İlişkin Temel Düzenlemeleri*” URL: <http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%203.pdf> [Erişim Tarihi: 1204.2008].
- Uçkan, B.,2005, “*Avrupa Anayasası’nın Genel Çerçevesi Ve Sosyal Politikalara İlişkin Temel düzenlemeleri*”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, S. 3, s. 120 URL: [www.calismatoplum.org/sayi6/makale%203.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi6/makale%203.pdf) [Erişim Tarihi: 20.04.2008].
- Working time developments, 2008, URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm> . Erişim Tarihi [25.08.2009].
- Yang, J., 2005, “*Part Time Work, What You Will Find In A Part Time Job*”, URL: [http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel-display\\_nocat\\_Ser84\\_Par179.html](http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel-display_nocat_Ser84_Par179.html) [Erişim Tarihi: 05.03.2008].
- Yavuz, A., “*Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli*”, URL: <http://www.cmis.org.tr/dergi/2makale.htm>. [Erişim Tarihi: 18.02.2008].
- Yıldırım, H., 2008, “*Avrupa Çalışma Süresi Direktifi Ve Sağlık Çalışanları: Genel Bir Çerçeve*” URL: <http://www.nethaber.com/Ekonomi/73702/Turkiyede-45-saat-olan-haftalik-calisma-suresi> [Erişim Tarihi: 30.05.2009].
- Zeytinoğlu 2006, “*İş Hukukunda Esneklik ve 4857 sayılı Kanun’a Çeşitli Yanımlar*”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:10, ss.191-202 URL: [www.iticu.edu.tr/Kutuphane/dergi/s10/M00154.pdf](http://www.iticu.edu.tr/Kutuphane/dergi/s10/M00154.pdf) [Erişim Tarihi: 20.12.2007].
- Zengingönül, O., 2003, “*Sosyal Politika – Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği*”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 5, Sayı: 4.

# **EKLER**

## EK 1 : Ülkelere göre Haftalık Ortalama Fiili Çalışma Süreleri(2008)

ÜLKELER	nunda irtilen i Günlük na Süresi	Sözleşmelrde enen Haftalık Ortalama Çalışma Süresi (saat)	a Belirlenen Haftalık Azami Çalışma süresi (saat)	am manlı şanlar ftalık Fiili Çalışma Süresi (saat)	reli Çalışanlar için Haftalık Fiili Çalışma Süresi (saat)	Toplu leşmelerde elirlenen Yıllık cretli İzin Süresi (Gün)	nunda irlenen gari Ücretli İzin Süresi (Gün)	İllik alama ışma resisi (saat)
	13,0	38,0	48,0	40,0	21,8	20,0	20,0	32,8
	8	37,6	48,0	39,6	17,8	29,1	20,0	56,6
	13,0	38,0	48,0	38,7	23,8	28,0	20,0	72,0
	8	37,6	48,0	39,0	22,8		20,0	48,0
	12,0	37,5	48,0	38,8	19,3	31,3	20,0	33,2
Arg	10	39,0	48,0	39,8	20,6	28,0	25,0	39,4
	13,0	37,3	48,0	33,1	18,9	24,6	24,0	85,2
	13,0	39,0	48,0	39,5	17,3		20,0	01,8
ca	13,0	37,0	48,0	39,2	19,2	30,0	25,0	20,6
an	12,0	40,0	48,0	31,0	20,8	23,0	20,0	08,0
	9	38,3	40,0	30,3	18,4		22,0	47,2
	8	38,2	40,0	30,1	20,3	24,5	22,0	39,5
	13,0	37,5	40,0	39,9	22,8	33,0	25,0	76,2
a	10	38,8	40,0	30,0	22,1	25,0	25,0	24,8
a	8	37,5	40,0	39,2	20,2	25,0	20,0	72,5
	8	40,0	40,0	31,1	20,6		20,0	56,0
	8	40,0	40,0	33,3	25,0		20,0	40,0
t.	9	38,0	48,0	31,4	24,0	25,0	20,0	25,2
	8	40,0	48,0	39,4	20,3		20,0	56,0
in	12,0	40,0	48,0	31,0	23,9		20,0	46,0
	12,5	40,0	48,0	30,8	22,1		24,0	84,0
	10	35,0	48,0	38,8	23,3	25,0	25,0	75,0
	8	40,0	48,0	31,5	23,6		20,0	56,0
	9	38,4	48,0	30,5	22,1		20,0	55,6
	10	40,0	48,0	31,4	18,9		20,0	56,0
	10	40,0	48,0	31,8	27,5	24,0	20,0	32,0
in	8	40,0	40,0	30,9	20,0	21,5	20,0	04,0
	9	37,5	40,0	38,6	19,5	25,0	21,0	95,0
		38,6				26,0	21,4	47,6
Ülk. Ort.		38,6		30,2	20,0		21,4	44,4
rt.		37,9		30,0	19,8	27,0	21,1	99,2
		39,5					20,4	11,0

Kaynak : Working time developments – 2008, URL:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm>