

BATI ALMANYA'DA İŞ SÜRELERİNİN KANUN VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİYLE DÜZENLENMESİ (*)

Yazarlar: Dr. Hans-Herbert BÖHM
Dr. Heinz RUGO

Çev.: Doç. Dr. İhsan ERKUL

Birinci Kısım

İŞ SÜRELERİNİN KANUNLAR VE NİZAMNAMELERLE DÜZENLENMESİ

TARİHİ GELİŞİM, HUKUKİ TEMELLER

I. İŞ GÜNLERİNE AİT İŞ SÜRELERİ

İşin ve işçinin korunması yolunda alınan tedbirlerden ilkinin iş sürelerinin sınırlandırılmasıyla ilgili olduğu gerçeği, iş sürelerinin düzenlenmesi meselesinin önemini açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı tarafından hazırlanan ilk «SÖZLEŞME» de iş süreleriyle ilgilidir. Bu yolda harcanan çabaların amacı, son derece uzun iş sürelerine engel olmak suretiyle işgücünün korunması (erken malûliyetin önlenmesi) ve böylece şüphesiz halk sağlığına ve verimliliğe hizmet etmektir. Aynı zamanda bu çabalar, çalışan kimselere ailelerine ayırabilecekleri daha uzun bir zaman bahşedecek ve o kimselerin kültürel ve toplum ihtiyaçlarını daha iyi bir şekilde tatmin etmelerini yeterli kılacaktır.

Batı Almanya'da iş sürelerinin sınırlandırılmasıyla ilgili esaslara iş ve işçinin korunması için çıkarılan ilk mevzuat hükümleri arasında rastlanır. Daha 9.3.1839 tarihinde Preussen'de çocukların

(*) Bu yazı, Sozialpolitik in Deutschland serisinde yayınlanan «Die Regelung der Arbeitszeit durch Gesetz und durch Tarifvertrag», Hachenburg, 1962; adlı yayının kısmen tercüme edilmesi suretiyle hazırlanmıştır. Yayının, bünyevi yapıları itibarıyla başlıklar gösteren bazı işkollarında iş sürelerinin özel düzenleniş şekilleriyle ilgili kısımları, tamamiyle Batı Almanya'ya ilişkin çok özel konular olduğundan, yeri geldikçe değinilmiş olmakla beraber, özellikle bu çeviri içersine alınmamıştır.

ve gençlerin iş sürelerini düzenleyen bir nizamname kabul edildi. Bu nizamname hernekadar yalnız çocukların ve gençlerin iş sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili ise de, nizamnamedeki esaslar, bilâhare iş sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili olarak çıkarılan bütün mevzuata esas olacak temel fikirleri kapsıyordu (iş sürelerinin devamı, dinlenme sürelerinin garanti altına alınması, çalışma yasakları vs. gibi). Bu nizamnameyi 1853 tarihinde çıkarılan bir kanun takip etti. Bu suretle yeni bir takım esaslar daha ortaya kondu ve ortaya konulan bu esasların uygulanıp uygulanmadığını denetlemek için resmi bir denetleme organı kuruldu. Bu organ bugünkü «Sanayi Denetim Dairesi (Gewerbeaufsichtsamt)» nin temelini meydana getirmiştir. Zamanla bu resmi organa, işçinin korunmasıyla ilgili olarak alınan bütün tedbirlerin denetimi görevi verildi. 1869 tarihinde çıkarılan Sanayi Nizamnamesi (Gewerbeordnung), işçinin korunmasıyla ilgili olarak ayrı ayrı eyaletler tarafından ortaya konulan esasları tek bir nizamname içerisinde birleştirdi. 1.6.1891 tarihli İşçiyi Koruma Kanunu ile, kadın işçilerin geceleyin çalıştırılması yasaklanmak suretiyle, işçilerin korunması konusunda önemli bir adım atılmış oldu.

Erişkin erkek işçiler için sıhhi bakımdan tehlike arzeden sanayi dallarında iş süreleri ve ara dinlenmeleri hakkında özel hükümler vardır. XX. Asrın başında sendikalar günlük iş sürelerini en çok 10 saate indirmeyi başardılar (hatta madencilikte ve ağır endüstrinin bazı branşlarında bu müddet 8 saat olarak tespit olunmuştu). Fakat iş süreleri konusunda asıl esaslı değişiklikler ancak birinci dünya harbini takiben yapılabildi. 23.11.1918, 17.12.1918, 18.3.1919 tarihli nizamnameler ile sanayinin bütün kollarında çalışan işçiler ile ticari ve teknik sahalarda, bürolarda çalışan kimseler için iş süresi günde 8 saat olarak sınırlandırıldı.

İş sürelerini günde 8 saat olarak düzenleyen katı kural, 21.12.1923 yılında kabul edilen nizamname ile bazı istisnalar konmak suretiyle elastik bir hale getirildi. 26.7.1934 tarihli İş Müddetleri Nizamnamesinde erişkin erkekler, kadınlar ve gençler için evvelce konulmuş kurallar birarada toplandı. Bugün yürürlükte bulunan iş sürelerinin düzenlenmesi ile ilgili kurallar, 30.4.1938 tarihli İş Müddetleri Nizamnamesinde toplanmıştır. Bilâhare bu nizamnamenin yürütülmesiyle ilgili olarak birçok talimatnameler çıkarılmıştır. ⁽¹⁾

(1) Bunlar içerisinde en önemlileri, gerektiğinde müracaat kolaylığı sağla-

II. PAZAR GÜNÜ ÇALIŞMALARI

Almanya'da pazar ve tatil günlerinde çalışılmaması ilk önce dini sebeplerle ortaya çıkmıştır. Yani kilise dini sebeplerle pazar günleri çalışılmasını önlemiştir. Fakat pazar ve tatil günleri çalışma yasağı, esas itibariyle, 1.6.1891 tarihli yukarıda değinilen kanunla konulmuştur. Bununla beraber mezkûr kanun bu çalışma yasağını ancak belirli sanayi kollarında çalışan işçi ve müstahdemler için öngörmüş, ticari faaliyetlerin bazılarında da çalışmanın sınırlandırılması yoluna gitmişti. Aynı zamanda sektörler içersinde birçok istisnalar da öngörülmüştü. Ticari sektörde pazar günleri çalışma yasağı ilk olarak 5.2.1919 tarihli nizamname ile ortaya çıkmıştır.

Pazar günleri çalışma yasağı ile ilgili kurallar ve bunların istisnaları Sanayi Nizamnamesininin 105 a ve bunu takip eden maddelerinde gösterilmiştir. Bilâhare, belirtilen bu hususların çeşitli sektörlerde uygulanmasıyla ilgili olarak çeşitli talimatnameler çıkarılmıştır. (2)

GÜNLÜK İŞ SÜRESİ İLE İLGİLİ KAİDELER

I. KAVRAMI VE KAPSAMI

1. Kavramı.

Diğer memleketlerde başkalklar gösterdiği cihetle, herhangi bir yanlış anlamaya meydan vermemek için, evveleminde Alman

ması bakımından aşağıda gösterilmiştir :

- Die Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung vom 12.12.1938,
 - Die Verordnung über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochöfenwerken vom 20.1.1925,
 - Die Verordnung über die Arbeitszeit in Metallhütten vom 9.2.1927,
 - Die Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken vom 9.2.1927,
 - Die Verordnung über die Arbeitszeit in Stahlwerken und anderen Anlagen der Grosseisenindustrie vom 16.7.1927.
 - Die Verordnung über die Arbeitszeit in der Zementindustrie vom 26.3.1929.
 - Die Verordnung über die Arbeitszeit in Glashütten vom 23.12.1938.
- (2) Bunlar içersinde en önemlileri şunlardır :
- Die Bekanntmachung betreffend Ausnahmen von dem Verbot der Sonntagsarbeit im Gewerbebetriebe vom 5.2.1895.

mevzuatı içersinde «İş Süresi» deyiminden ne anlaşıldığının ortaya konulması yerinde olur.

«İş Süresi» deyiminden, ara dinlenmeleri hariç, işin başlangıcından sonuna kadar olan zaman anlaşılır. Bu sınırlar içersinde geçen bütün süre iş süresi olarak hesap edilir. İş iki veya daha fazla işveren tarafından yaptırılıyorsa, bu takdirde süre birlikte hesaplanır.

«Ara Dinlenmesi» süresince işçi hiçbir iş görmez ve kendisini iş görmeye hazır bir halde de bulundurmaz.

İki çalışma süresi arasındaki zamana da «Mesai Dışı Dinlenme Zamanı» denir. Bu zaman içersinde işçi serbestçe hareket eder, tatilini dilediği şekilde kullanır, kısaca söylemek lâzım gelirse, kendisini işletmeye bağlayan hertürlü bağlardan uzak kalır.

2. *Kapsamı.*

İş müddetleri nizamnamesi her çeşit işletmelerde ve idari organlarda, kazanç amacı gütmese bile, bütün çalışanlara (işçi ve müstahdem) uygulanır. Bu bakımdan Alman İş Müddetleri Nizamnamesi'nin kapsamı çok geniştir. Zira işletmeler ve idari organlar dışarsında çalışanların sayısı (meselâ ev hizmetlerinde çalışanlar gibi) bu gibi kimselere göre pek sınırlıdır.

İktisadi sektörlerin bazıları ziraat ve ormancılık, denizcilik, havacılık, fırıncılık, sağlık hizmetleri vs. gibi), Devlet Memurları ve Ev Hizmetlerinde çalışanlar için özel nizamnameler vardır. ⁽³⁾ Bunların dışında bazı meslek gurupları da iş müddetleri nizamnamesi kapsamı dışarsında bırakılmıştır.

— Die Richtlinien des Reichsarbeitsministers für Ausnahmen von der Sonntagsruhe in den Bedürfnisgewerben vom 6.12.1934.

— Die Verordnung über Ausnahmen vom Verbot der Beschaeftigung von Arbeitnehmern an Sonn - und Feiertagen in der Eisen - und Stahlindustrie vom 7.7.1961.

(3) Bu çeviride değinilmeyen özel nizamnamelerin bazıları aşağıda gösterilmiştir :

— Vorlaeufige Landarbeitsordnung vom 24.1.1919.

— Der vierte Abschnitt des Seemannsgesetzes vom 26.7.1957 (Für Seeschiffahrt),

— Das Gesetz über die Arbeitszeit in Baekereien und Konditoreien vom 29.6.1936/30.4.1938.

II. İŞ SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ

1. Günde 8 Saatlik İş Süresi.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının 1 numaralı Sözleşmesi, Alman iş hukukunun istisnai hükümlerini tamamen kapsamadığı cihetle, Almanya tarafından ratifize edilmemiş olmakla beraber, sözleşmede esas görülen günde 8 saatlik iş süresi, Almanya'da iş süreleri ile ilgili mevzuatın temelini teşkil eder. İş müddetleri nizamnamesinin 3. maddesine göre, iş günlerinde «Muntazam Günlük İş Süresi (regalmaesige Arbeitszeit)» 8 saati geçemez. «Muntazam Günlük İş Süresi» olarak ifade edilen kavram, milletlerarası bir deyim olan «Normal İş Süresi (Normaler Arbeitszeit)» deyimini ile bir benzerlik ihtiva etmemektedir. «Normal İş Süresi» deyiminden anlaşılan öyle bir süredir ki, bu süreyi aşan her çalışma karşılığı fazla mesai ödenir, zamlı bir tarife uygulanmak zorunluluğu karşısında kalınır. Yani bu halde, işletmede alışlagelmiş iş sürelerinde bir uzama anlamı bulunmaktadır. Halbuki iş müddetleri nizamnamesinin 3. maddesinin anladığı anlamda «Muntazam Günlük İş Süresi» «Normal İş Süresi»ni karşılamakla birlikte, Normal İş Müddeti, bilâhare üzerinde ayrıca durulacağı üzere, aynı nizamnamenin 7. maddesinin anladığı anlamda bunu karşılamamaktadır. (4)

Alman mevzuatı haftalık iş süresi hususunda da herhangi bir açık hüküm ihtiva etmemektedir. İş günleri için iş sürelerinin 8 saatle sınırlandırılmasının neticesi olarak işgünlerine mahsus haftalık çalışma süresi, bir haftada 6 iş günü bulunduğuna göre, $6 \times 8 = 48$ saatle sınırlandırılmış oluyor demektir. Pazar günlerine ait iş süreleri haftalık iş süreleri arasında hesap edilmemektedir. Haftalık iş süresini 48 saatten aşağı indirmek hususundaki çabalar kanuni bir hüküm halini almamış, bu husus, bilâhare gö-

— Die Verordnung über die Arbeitszeit in Karankenpflegeanstalten vom 13.2.1924.

— Bundesbeamtenengesetz vom 14.7.1953/18.9.1957,

— Die Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten vom 15.6.1954/25.3.1959.

— Das Heimarbeitgesetz vom 14.3.1951.

— Die Verordnung über Schichtenbücher für Kraftfahrer und Beifahrer vom 8.2.1956.

(4) Bu çevirinin II-2) b-aa bölümüyle karşılaştırmız.

rüleceği üzere, ancak Toplu İş Sözleşmeleri ile tarafların karşılıklı anlaşmaları suretiyle mümkün kılınabilmektedir.

2. Günde 8 saatlik iş süresinin istisnaları.

a) Kanun yoluyla iş süresinin uzatılması :

aa) İş süresi haftanın belirli günlerinde muntazam bir şekilde kısaltılacak olursa, meselâ Cumartesi günlerini tamamen veya bugünün öğleden sonralarını kısmen tatil yaparak geçirebilmek için, o güne düşen iş süreleri tatilin yapıldığı haftaya veya ondan sonraki haftaya dağıtılabilir. Bununla beraber günlük iş süresi toplamının cem'an 10 saatin üstüne çıkması, ancak bu işle ilgili resmi makamın (Gewerbeaufsichtsamt) müsaadesiyle mümkün olur.

Hava şartlarına bağlı olarak yürütülen işlerde olduğu gibi, eğer işletmenin bünyesi, iş sürelerinin gayri muntazam bir şekilde haftanın günlerine taksimini gerektiriyorsa, bu takdirde de yukarıda bahsedildiği gibi iş sürelerinin diğer çalışılan günlere dağıtımını mümkündür. İş günlerine düşen iş süreleri içersinde işletmenin kuruluş yıldönümü tatili, mahalli bir tatil veya bunlara benzer sair bir sebeple tatil yapılarak çalışılmazsa, bu güne ait iş süreleri de aynı şekilde haftanın diğer günlerine dağıtılabilir. Ancak bu şekilde yapılacak dağıtımın tatili takip eden 5 hafta içersinde yapılarak tamamlanmış olması gerekir.

bb) Hazırlama-Tamamlama işleri diye tanımlanan işlerin yapılması; makinaları temizlemek ve çalışır bir halde muhafaza edebilmek için yapılacak çalışmalar, işletmenin normal çalışma zamanı içersinde yapılamıyorsa veya yapılması işletmede çalışmalarını önemli bir şekilde aksatıyorsa veya bu gibi çalışmalar teknik bakımdan bütün işletmeye bağlı kalıyorsa, bu takdirde iş süresi 2 saat uzatılabilir. Bu gibi durumlarda günde en çok 10 saatlik iş süresi hududu, ancak İş Müddetleri Nizamnamesinde gösterilen muayyen şartların ortaya çıkması halinde aşılabılır.

cc) Bir işletmenin veya işletmenin belirli bir bölümünün işçileri işçisi değil, gününün seçimi tamamen işverene bırakılmak üzere, senede ancak 30 gün «muntazam günlük iş süresi» dışında günde 2 saate kadar fazla çalıştırılabilirler. Bu şartlar altında bile işçi günde cem'an 10 saatten fazla çalıştırılmaz.

dd) Tabii âfetler, kazalar, ham maddenin veya istihsal olunan mamulün zarara uğraması tehlikesiyle karşı karşıya kalınması tarafların iradesine bağlı olmayan, beklenmeyen bazı olayların ortaya çıkması veya bunlara benzer diğer durumlarda günlük iş süresi yine uzatılabilir. Maksat ve anlamına uygun düştüğü cihetle, bu gibi durumlarda iş süresinin ne kadar uzatılabilineceği yolunda herhangi bir hudut konulmamıştır.

ee) Haftanın iş günlerinde olduğu gibi pazar günleri de işin durdurulmaksızın devam ettirilmesi lâzım gelen işlerde işçiler için muntazam bir vardiya sistemi konulabilir. Bu takdirde 3 haftalık bir zaman içersinde bir defaya mahsus olmak üzere, dinlenme süreleri dahil, en çok 16 saatlik bir vardiya uygulanabilir. Ancak bu gibi kimselere 3 hafta içersinde 2 defa aralıksız 24 saatlik bir dinlenme verilir. Böyle bir imkân olmakla beraber iş sürelerinin bu şekilde uzatılması, hemen hemen hiç bir işletme tarafından başvurulmayan bir yoldur.

b) Toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla veya mahalli resmi makamların onamasıyla iş sürelerinin uzatılması :

aa) Toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla iş süresinin uzatılması: Toplu sözleşme ile «muntazam günlük iş süresi» günde 10 saate kadar uzatılabilir. Toplu iş sözleşmesi taraflarının, işverene ihtiyaç duyduğu anlarda iş süresini uzatması yolunda bir yetki vermeye hakları yoktur. Burada tarafların yetkisi daha ziyade muntazam uygulanacak bir iş süresinin tespitiyle sınırlandırılmıştır. Uzatılan müddet o sektörde «muntazam günlük iş süresi» olmaktadır. Dolayısıyla bu gibi hallerde iş süresi günde 10 saatin üzerine de çıkabilmektedir. Bu hususta herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. İşte Alman iş süreleri hukukundaki «muntazam günlük iş süresi» kavramı ile milletlerarası bir kavram olan «normal iş müddeti» kavramı arasındaki fark buradan ortaya çıkmaktadır. Zira, normal olarak fazla mesai olarak görülüp fazla mesai ücreti ödenmesi lâzım gelen bu süre, alman mevzuatında normal iş süresinden sayılmaktadır.

bb) İlgili resmi makamın (Gewerbeaufsichtsamt) onamasıyla iş sürelerinin uzatılması: Belirli şartlar altında bazı işletmeler veya bazı işverenler için, ilgili resmi makamca süre tayin edilmek suretiyle verilen müsaade ile, günlük iş süresi 10 saate çıkarılabilir. Bu müsaadenin alınabilmesi için, meselâ işletme kapasite

tesini dışında siparişler alınmış olması gibi işverenin arzusuyla ortaya çıkmış olmayan âcil bir ihtiyacın bulunduğu belgelenmesi gerekir. Nizamnamenin anladığı anlamda âcil bir ihtiyaç olarak burada, ham madde teslimindeki gecikmeler dolayısıyla alınan siparişlerin teslim vadelerinin geçikmesi, ihtisas işçisinin yetersizliği gibi sebepler kabul edilebilir. 10 saatin üzerinde bir çalışmaya ilgili makam ancak, bu çalışma toplum refahı için zorunlu ise veya buna benzer diğer önemli sebeplerle müsaade edebilir.

cc) Umumi menfaatlerin gerektirdiği hallerde iş sürelerinin uzatılması: Umumi menfaatler gerektiriyorsa, eyaletlerin en yüksek çalışma organları bazı istisnalar kabul edebilir. Umumi menfaatler bahis konusu edilerek böyle bir müsaadenin verilmesi pek sınırlıdır. Bu gibi hallerde günlük iş süresinin en yüksek sınırı da tesbit edilmemiştir.

3. Tehlikeli işlerde iş sürelerinin sınırlandırılması.

Özellikle toprak altında çalışan kömür işçileri ile normalin dışında bir ısı altında veya zehirli, tozlu, patlayıcı ve sair bunlara benzer maddelerle hayatları veya sıhhatleri için tehlike arzeden işlerde çalışan işçiler için günde 8 saati aşan bir iş süresi, ancak toplu iş sözleşmeleriyle veya umumi menfaatlara ilişkin âcil hallerde Sanayi Kontrol Dairesinin (Gewerbeaufsichtsamt) müsaadesiyle mümkündür.

Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı çalışanların sıhhatleri için özel tehlike arzeden bu gibi işler veya işletmelerde iş sürelerini sınırlamak yoluna gidebilir. Bu şekilde iş sürelerinin sınırlandırıldığı hallerde ne toplu iş sözleşmesi ile ve ne de yetkili makamın müsaadesiyle günlük iş süreleri uzatılamaz. Meselâ, bir motorlu nakil vasıtasında, herhangi bir ara dinlenmesi verilmeden, 4,5 saatten fazla direksiyon kullanılamaz. Zorunluluktan doğan durumlarda, şüphesiz, bu hususa uyulmayabilir.

Yer altında 28 santigrattan fazla sıcaklık ile çalışan maden işletmelerinde, bu işle ilgili resmi makam tarafından iş sürelerinin kısaltılması mümkündür.

4. Günlük iş sürelerinin zamanı.

Yetişkin erkeklerin geceleyin herhangi bir işte çalışmasını yasak eden herhangi bir hükme Alman iş mevzuatı içerisinde rastlan-

mamaktadır. (Fırın işletmelerindeki işler özel bir nizamname ile düzenlenmiştir). İşveren işin zamanını ve işin devam süresini, işi yönetme yetkisine dayanarak, kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümlerini gözönünde tutarak, dilediği şekilde tespit edebilir. Bununla beraber İşletme Komitesi'nin işverence alınan bu karara katılıp katılmaması hususunda «İştirak Hakkı» mevcuttur. İşletme komitesinin bu hakkı yalnız «muntazam günlük iş müddeti»nin başlama ve bitme zamanları ile ara dinlenmelerinin tespiti şeklinde hudutlandırılmış olmayıp, özel bazı durumların bulunması halinde yapılması gerekli değişiklikleri de kapsar. Zorunlu bazı durumlarda işletme komitesinin karara iştirak hakkı yoktur. Ancak bu husus sonradan kendilerine bildirilir.

Mesai dışı dinlenme zamanı ile ara dinlenmelerinin zamanı ve şekli hakkındaki hükümler şöyledir:

a) Mesai dışı dinlenme zamanı :

Günlük çalışmanın bitiminden sonra işçilere aralıksız 11 saatlik mesai dışı bir dinlenme zamanı verilir. Bu esas, günlük iş süresinin en yüksek sınırının tespit edilmediği durumlarda da geçerlidir. Yani, meselâ zorunlu bir sebeple yapılan ve günlük iş süresinin sınırlanmadığı fazla çalışma halinde de, yine bu mesai dışı dinlenme zamanının aynı çerçeve içerisinde verilmesi gerektir. Zira bu dinlenme zamanı güne ait olmayıp, yani o gün içinde verilmesi lâzım gelmeyip, günlük çalışmanın bitimini takiben işçiye verilmesi gereken bir dinlenme zamanıdır.

Bazı iş kollarında (lokanta, birahane, nakliyat vs. gibi) bu aralıksız dinlenme süresi 10 saate indirilebilir. Acil ihtiyaç bulunduğu belgelenmesi halinde ilgili resmi makam, sayılanlar dışında daha bazı istisnalar yapılmasına da müsaade edebilir.

Mesai dışı dinlenme zamanını düzenleyen bu hükümler zorunlu sebeplerin veya mutad dışı olayların ortaya çıkması halinde geçerli değildir.

b) Ara dinlenmeleri :

Günde 6 saatten fazla çalışan erkek işçilere en az yarım saatlik veya 2 defa 15 er dakikalık bir ara dinlenmesi verilir. Bu süre içinde işçiler işletmede çalıştırılmazlar. Ara dinlenmeleri için

işletmelerde imkân nispetinde özel dinlenme yerlerinin (istirahat salonları, açık havada dinlenme yerleri vs. gibi) bulunması lâzım gelir. Aralıksız devamlı bir çalışmayı gerektiren işlerde vardiya halinde çalışan işçilere bu dinlenme verilmez. Bununla beraber bu kimselere de iş esnasında makul nispette kısa istirahatler verilir. Önemli sebeplerden dolayı ilgili resmi makam bu dinlenme sürelerinde bazı değişiklikler yapabilir. Meselâ, trafiğin düzenlenmesi için, işin gün içinde uzama süresini kısaltmak amacı ile, bu ara dinlenmelerini azaltabilir. Yahut işin gereği onu gerektiriyorsa, meselâ işçinin sıhhatinin muhafazası için lüzumlu ise, ilgili resmi makam bu ara dinlenme sürelerini uzatabilir. Ara dinlenmeleri ile ilgili bu hükümler zorunlu sebepler veya ortaya çıkan mutad dışı olaylar karşısında uygulanmaz.

5. *Fazla mesai karşılığı.*

Günde 8 saatlik iş süresi hududunun geçilmesi halinde işçinin «muntazam günlük iş süresi»ni aşan mesaisi karşılığı olarak fazladan bir ücret talep etmeye hakkı vardır. Eğer bu fazla çalışma günlük iş sürelerinin diğer günlere taksiminden, hazırlama-tamamlama işlerinden, tabii olaylardan, zorunlu sebeplerden veya bunlara benzer diğer kaçınılması mümkün olmayan bazı sebeplerden ileri gelmişse, bu takdirde işçiler böyle bir talepte bulunamazlar.

Fazla mesai karşılığı olarak işçilere, taraflar toplu iş sözleşmesi veya diğer herhangi bir vasıta ile aralarında başka türlü bir anlaşma yapmamışlarsa, fazla mesai süresine düşen saat ücretleri % 25 zamlı olarak ödenir.

III. UYGULAMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

1. *İşin denetimi ve yetkili makam.*

İş Müddetleri Nizamnamesi ile bu nizamnameye göre çıkarılmış bulunan çeşitli talimatnamelerin uygulanmalarının denetimi Sanayi Kontrol Dairesine bırakılmıştır. (Gewerbeaufsichtsamt). İş Müddetleri Nizamnamesine göre Sanayi Kontrol Dairesi tarafından yapılan işler, maden işletmelerinde Maden Dairelerine bırakılmıştır. Bu yetki, birden fazla Sanayi Kontrol Dairesinin sahasına giren işlerde, daha yüksek bir idare organına, bir bölgenin

hudutları dışına çıkan hallerde ise yüksek eyalet organlarına bırakılmıştır.

2. *İlânlar ve listeler.*

Sanayi Kontrol Dairelerinin iş süreleri ile ilgili nizamname hükümlerinin iş yerlerinde uygulanıp uygulanmadığını daha kolaylıkla takip edebilmeleri için, işverenlerin işin başlama ve bitme saatlerini işyerlerinin kolaylıkla görülebilir bir yerde ilân etmeleri lâzım gelir. Aynı zamanda işverenler iş sürelerinin dağılımını, hazırlama ve tamamlama işlerini, 30 günlük süre ile fazla çalışmayı, zorunlu ve mutattan olmayan işler için yapılan çalışmalarını da eksiksiz bir şekilde listeler halinde tespit etmek zorunluluğundadırlar. İş süreleri ile ilgili bu listeler bazı hallerde, meselâ nakliyat işletmelerinde şoförlerin yaptığı gibi, işçinin bizzat kendi tarafından tutulur.

3. *Cezai ve zorlayıcı hükümler.*

İş Müddetleri Nizamnamesine veya bu nizamnameye uyularak çıkarılan talimatnamelere aykırı hareket eden bir kimse 150 DM a kadar para cezası veya hapis ile cezalandırılır. Cezalar işverene uygulanır. İşçilerin bizzat kendileri tarafından yerine getirilmesi gereken hususların yerine getirilmemesi halinde, meselâ iş süreleriyle ilgili listelerin işçilerce tutulmaması gibi, ceza işçiye uygulanır. Eğer işveren işletmenin tamamının veya belirli bir kısmının idaresini bazı kimselere bırakmışsa, o zaman bu gibi kimseler iş müddetleri nizamnamesinin hükümlerinin uygulanmasında işyerlerinin sorumlu kişileri sayılırlar. Bu bakımdan da mezkûr nizamname hükümlerine işyerlerinde uyulmasını temin etmek zorunluluğundadırlar. Teknik işlerle ilgili hususlarda nizamname hükümlerine aykırı hareket edildiği takdirde, eğer işletmenin faaliyete devam etmesi tehlike doğuracaksa veya zararlı ise, istenilen husus yerine getirilinceye kadar yetkili organlar işletmeyi kapatabilirler.

C. PAZAR GÜNÜ ÇALIŞMA

1. KAPSAM

Alman iş müddetleri hukuku (fırın ve nakliye işletmeleri için olan özel hükümler hariç) pazar tatilleri için bütün Almanya'ya

kapsayan herhangi bir hüküm taşımamaktadır. Alman mevzuatı daha ziyade işçilerin çalışmalarını yasaklamaya munhasır kalır. Bu yasaklamanın kapsamı da şumullü değildir. Daha ziyade ticari faaliyetlerde ve sanayinin bazı şubelerinde (maden işletmeleri, tuzlalar vs. gibi) geçerlidir. Bu çalışma yasağı genellikle belirtilen işyerlerinde çalışan iş müddetleri nizamnamesi kapsamına giren bütün müstahdemlere uygulandığı halde, o iş yerlerinde çalışan bütün işçilere de uygulanmaz. Yasağın işçilere uygulanışı sınırlıdır.

Değinenler dışında eyalet hukuku çerçevesinde bulunan bazı hükümler de pazar ve tatil günleri sükûnetini bozan birtakım işlerin pazar günü yapılmasını yasaklar.

II. İŞÇİLERİN PAZAR VE TATİL GÜNLERİ ÇALIŞMALARI HAKKINDAKİ HÜKÜMLER

1. Pazar günü çalışma yasağı.

Her pazar ve tatil günü işçilere 24, biribiri ardına gelen iki pazar ve tatil günü 36, Weihnacht, Ostern ve Pfingsten gibi dini bayramlarda da 48 saat süreli bir tatil verilir. Bu tatilin 0 dan başladığı hesap edilir ve biribirini takip eden 2 tatil gününde ikinci günü saat 18 e kadar devam eder. Gündüz ve gece vardiyalar halinde muntazaman çalışılan işlerde bu tatil günü, eğer işletme tatili takip eden 24 saat içersinde çalışmayacaksa, en erken bir evvelki iş günü saat 18 de, en geç pazar veya tatil günü saat 6 da başlar. Tatil günleri eyaletlerin özel kanunlarla tesbit ettikleri günlere inhisar eder.

2. Pazar günü çalışma yasağının istisnaları.

a) Kanuni istisnalar :

aa) Belirli işyerleri için istisnalar: Pazar ve tatil günleri işçilerin çalışma yasağı lokanta ve meyhanelere, musik gösterilerine, tiyatrolara, sergilere, eğlence yerlerine ve nakliyat işletmelerine uygulanmaz. Bununla beraber bu gibi işyerlerinde de ancak işin yürütümü gereği pazar günleri de yapılması lâzım gelen işlerde çalışanlar çalıştırılır.

bb) Belirli işler için istisnalar: Pazar ve tatil günleri işçilerin çalışma yasağı ayrıca şu gibi işlerde uygulanmaz :

1. Zorunlu sebeplerle veya genel menfaatler için yapılan işlerde,

11. İşletme tesislerinin muhafazası işlerinde,

111. Kendisinin veya başka bir işletmenin normal işleyişini sağlamak için yapılması gerekli olan temizlik ve bakım işlerinde,

1v. Haftanın bütün günü çalışan işletmenin yeniden işletmeye hazır kılınması için gerekli işlerde,

v. Ham veya mamul maddelerin zarara uğrayarak kaybını önlemek için yapılan işlerde.

Bununla beraber, yukarda 111, 1v, v numara ile gösterilen işlerin eğer pazardan başka bir günde yapılmasını geciktirmeye imkân yoksa, bu işler ancak o takdirde pazar günü yapılabilirler. Bu hususta gerekli şartların mevcut olup olmadığına işveren karar verir. İşverenin kararına karşı kanun yolları açıktır.

b) Çıkarılan nizamnamelerle istisnalar :

aa) Devamlı olarak çalışan işletmelerdeki istisnalar: Teknik veya iktisadi sebepler dolayısıyla devamlı olarak çalışılması lâzım gelen veya bütün tatil boyunca veya pazar günleri çalışmaların tamamen durdurulması mümkün olmayan işletmeler için, çıkarılan nizamnamelere bu devamlı çalışma zorunluluğu göz önünde tutularak, o günlere ait çalışmaları düzenleyen bazı özel hükümler konulmuştur. Bu özel hükümler, faaliyetlerini bünyeleri gereği senenin yalnız belirli bir mevsimine inhisar ettirmek zorunluluğunda bulunan işletmelerle (meselâ şeker fabrikaları gibi kampanya işletmeleri) senenin muayyen bir devresinde faaliyetleri mutadın dışında artan işletmelere de (meselâ oyuncak fabrikaları gibi mevsim işletmeleri) uygulanır. Bu gibi işlerde çalışmanın düzenlenmesi yetkisi Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığına bırakılmıştır. Bu sebepten adı geçen bakanlık, konumuzla ilgili olarak çıkarılmış bulunan eski nizamnamedeki hükümlerin tekniğin bugünkü imkânlarına uydurulmasını sağlamak amacıyla, federal meclisin de onayı ile, 7.7.1961 tarihinde «Demir ve Çelik Endüstrisinde Pazar ve Tatil Günleri İşçilerin Çalışma Yasağının İstisnaları»nı düzenleyen bir nizamname çıkarılmasına önayak olmuştur.

bb) Toplum ihtiyacını sağlayan işlerdeki istisnalar: Tamamen veya kısmen bile olsa pazar veya tatil günleri çalışmak suretiyle toplumun her günkü veya o belirli günlere ait ihtiyaçlarını karşılayan işlerde (meselâ nakliye işletmeleri, hamam işletmeleri vs. gibi) idari makamlar, pazar ve tatil günlerine ait çalışma yasağı ile ilgili hükümlere istisnalar koyabilir. İdari makamlara verilen bu yetkinin ülkenin her tarafında aynı esaslara bağlanabilmesi için, 6.12.1934 tarihinde Alman İmparatorluğu Çalışma Bakanlığı tarafından, bu yetkinin düzenlenme şeklini gösteren bazı esaslar ortaya konulmuştur.

c) İlgili resmi makamların müsaadesiyle istisnalar:

aa) Ticari faaliyetlerde istisnalar: Bütün ticari faaliyetlerde veya ticari faaliyetlerin muayyen bir kısmında veya muayyen bir işletmesinde, özel durumları onu gerektiriyorsa, alt idari organlar senenin 6, üst idari organlar ise senenin diğer 4 pazar ve tatil gününde çalışmaya izin verebilirler. Bu yetki hâlen yalnız toptan satış yapan işletmelerde uygulanmaktadır. Zira perakende satış yapan işletmeler, bu işletmelerde iş sürelerini düzenleyen özel bir kanuna (Ladenschlussgesetz) bağlıdırlar. Yüksek idari makamlar, bunun dışında, nakliyat ve buna benzer diğer bazı işlerle uğraşan işletmelerde malların nakledilmesi ve nakle hazırlanması bahis konusu olduğu hallerde 2 saate kadar bir çalışma yapılmasına izin verebilirler.

bb) Diğer işletmelerde: Evvelden belli olmayan bir ihtiyaçtan ortaya çıkan, işletmenin mühim bir zararını önlemek için yapılan, pazar ve tatil günlerine rastlayan çalışmalara Sanayi Kontrol Dairesi belirli bir sürece müsaade edebilir. İşverenin evvelden planlı bir şekilde hareket etmesiyle pazar çalışmasını önleyebileceği hallerde, bu müsaade hiç bir şekilde verilemez. Sanayi Kontrol Dairesinin bu yetkisi de hudutsuz olmayıp belirli sayıda pazar ve tatil gününü kapsar.

3. Pazar günü çalışmalarının zamanı ve devamı:

Pazar ve tatil günleri çalışmalarına kanunen müsaade olunan istisnai hallerde, bu günlere ait iş sürelerini hudutlandıran herhangi bir hüküm yoktur. Talimatname ile düzenlenen hususlar, kısmen müsaade edilen pazar çalışmasının vüs'atı ile ilgilidir. Demir ve Çelik sanayii için çıkarılan nizamname, pazar ve tatil gün-

leri çalışmalarını açık bir şekilde 8 saat olarak düzenlemiştir. Pazar çalışması idari makamların müsaadesine bırakıldığı hallerde bu makamlar iş süresinin devam müddetini de sınırlar.

4. *Mesai dışı dinlenme zamanları ve ara dinlenmeleri:*

Pazar ve tatil günleri çalışmalarında mesai dışı dinlenme zamanları ve ara dinlenmeleri hakkında herhangi bir kural yoktur. Ancak, İş Müddetleri Nizamnamesine göre bilâhare çıkarılan 42 numaralı iş müddetleri nizamnamesi ile ilgili uygulama talimatı, iş günlerine ait hükümlerin pazar ve tatil çalışmalarına da uygulanmasını öngörmüştür.

Buna karşılık 1891 tarihli İşçileri Koruma Kanunu, pazar çalışmalarına izin verilen istisnai hallerde de işçilerin muayyen sayıda pazar gününü geçecek şekilde çalışmalarını engellemiştir. Temizlik ile âlet ve edavatın bakım ve muhafazası, ham ve mamul maddelerin zarara uğramasını önlemek için yapılan çalışmalar 3 saati geçer veya işçinin pazar ayinine gitmesine engel olursa, bu takdirde işyeri yetkililerinin her işçiye, her üçüncü pazar 36 saat veya ikinci pazar 6 dan 18 e kadar bir dinlenme süresi vermesi gerekir. Bu hüküm devamlı olarak çalışan işletmelerde, mevsim ve kampanya işletmelerinde, toplum ihtiyacını karşılamak için faaliyette bulunan işletmelerde de uygulanır. Demir ve çelik sanayii ile ilgili olarak çıkarılan nizamname, pazar günleri çalışan işçilere sene en az 13 defa, takvim günü olarak bütün pazarı kapsayan, en az 72 saatlik bir dinlenmeyi öngörmektedir. Bazı hallerde 40 saatlik bir dinlenme tanıyan 26 pazar istirahati verilir.

5. *Pazar ve tatil günlerine ait ücret zamları:*

Alman çalışma mevzuatı pazar ve tatil günleri çalışmalarında ödenecek zamlı ücretin nispeti hakkında herhangi bir hüküm taşımamaktadır. Bu bakımdan belirtilen husus Toplu İş Sözleşmeleriyle tespit olunur. Pazar ücreti genellikle % 50 fazlasıyla ödenir. Bazı tatiller için % 150 yi bulan özel zamlar öngörülmüştür.

III. UYGULAMA İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

1. *Kaidelere uyulup uyulmadığının denetimi:*

Kaidelere uyulup uyulmadığının denetim görevi sanayi kont-

rol dairelerine verilmiştir. Ticari faaliyetlerde nizamnamelere uyulup uyulmadığının denetim işi, tamamen veya sanayi kontrol daireleriyle birlikte, zabıtaya bırakılmıştır.

2. *Listeler:*

Çalışıp çalışılmama hususunda kararın işverenlere bırakıldığı hallerde, nizamnamelere uyulup uyulmadığının daha kolay kontrol edilebilmesi için, işi yürüten kimseler ile bazı işlerde de o işde bilfiil çalışan işçilerin bizzat kendileri bir liste tutmaya mecbur tutulmuşlardır. Bu kimseler bu listelere her çalışılan pazar ve tatil günü çalışan işçilerin sayısını, çalışma sürelerini ve yapılan işin ne olduğunu kaydetmek zorunluluğundadırlar.

3. *Ceza hükümleri:*

Pazar ve tatil günleri çalışmalarını düzenleyen hükümlere veya bunlarla ilgili talimatnamelere aykırı hareket eden kimseler 3 000 den 10 000 DM a kadar para, para ödenemediği halde hapis cezasıyla cezalandırılır. Listelerin tutulmasıyla ilgili hükümlere uymayanlar 150 DM a kadar para, para ödenemediği hallerde 8 güne kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

İ k i n c i K ı s ı m

İŞ SÜRELERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİYLE DÜZENLENMESİ VE HAKİKİ İŞ SÜRESİ

I. İŞ SÜRELERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİYLE DÜZENLENMESİ

Batı Almanya'da iş sürelerinin düzenlenmesinde, kanuni hükümler yanında, Toplu İş Sözleşmeleri de büyük bir rol oynar. Zaten Batı Almanya'da ücret ve çalışma şartlarının düzenlenmesi ile ilgili esaslar geniş ölçüde tarafların kendilerine bırakılmıştır. Toplu sözleşmelerle düzenlenen hususlarda da, genellikle, bir esneklik gözönünde tutulur. Bu suretle yalnız muayyen bir endüstri dalının ihtiyacı değil, aynı zamanda bu endüstri dalında çalışan herbir işletmenin de kendi bünyelerine göre, üzerinde anlaşılan esaslara daha iyi uymaları imkânı sağlanmış olur. Taraflar, muay-

yen şartlar altında, kanunen gösterilen iş sürelerini kısaltan bir anlaşma üzerinde de uyuşabilirler. Bunun neticesi olarak da sendikalar, ücretler indirilmeksizin iş sürelerinin kısaltılmasını son zamanlarda kendilerine amaç edilmeye başlamışlardır. İş sürelerinin kısaltılması sendikaların üzerinde durdukları en mühim hususlardan biridir. Alman Sendikalar Birliğinin 1953 yılı kongresinde «... tam ücret ve maaşla günde 8 saatlik iş süresini ve haftada 5 gün çalışmayı» esas alan bir görüş kabul edildiği cihetle, o tarihten sonra sendikalar tarafından bu yolda açık bir mücadeleye girilmiştir. Alman Sendikalar Birliği, ücret veya maaşlarda bir indirim yapılmaksızın iş sürelerinin kısaltılması yolundaki kararını ilk defa 1956 yılında işverenlerin önüne getirmek fırsatını buldu. O tarihe kadar endüstri işçisinin real geliri % 36 artmıştı. Aynı husus diğer iktisadi sektörler için de bahis konusuydu. Bu durum karşısında taraflar şu iki alternatifle karşı karşıya kalmışlardı: ya iş süreleri aynı kalıp ücretler artacak veya ücretler aynı kalıp iş süreleri kısılacaktı. Tatbikatta ikinci alternatifin kullanılmaya başlandığı görüldü.

Bu yolda ilk adım Metal Endüstrisi iş kolunda atılmıştır. 1.10.1956 yılında taraflar iş süresinin haftada 48 saatten 45 saate indirilmesi hususunda uyuşmaya vardılar. Bu anlaşma ile konulan esaslar bilâhare, diğer iktisadi sektörlerle ve amme hizmetlerine de örnek teşkil etmeye başladı. Neticede metal endüstrisinde atılan bu adımı 1956 ve 1957 yıllarında endüstrinin diğer kollarında atılan adımlar takip etti. 2 sene geçikme ile 1958 yılında aynı hususun amme hizmetleri sektöründe de uygulanmaya başlandığı görülür.

Bunu elde ettikten sonra artık sendikalar için hedef, haftada 40 saatlik bir iş süresine gidilmesi olmuştur. Kısa bir zaman sonra sendikaları bu hedefe götüreceği ikinci adımda atıldı. 1958 den itibaren, yine metal endüstrisinden başlamak üzere, haftada 45 saatten 44 saate inen bir iş süresi kabul edilmeye başlandı. Ancak, iş süresinin haftada 48 saatten 45 saate indirilmesi iktisadi sektörlerin büyük bir kısmında onanarak uygulanmaya başlandığı halde (işin gereği bunun uygulanmasının güç olduğu sağlık işleri, lokantalar, hizmet sektörü vs. çalışma dallarında bu esas uygulanmamıştı), haftada 44 saatlik bir iş süresinin uygulanması konusunda bütün sektörlerce bir uyuşmaya varılamadığı görülür. Hülâsaten söylemek lâzım gelirse, 1962 yılında memurlar dahil 15

milyondan fazla bir kitle 48 saatin altında çalışmaktaydı. Bunun 8 milyonu haftada 48, 7 milyonu ise haftada 45 saat çalışıyordu.

Bütün iktisadi sektörler ve amme hizmetlerinde toplu sözleşmelerle iş sürelerinde yapılan kısaltmaları ortalama olarak aşağıdaki tablodan şöyle takip edebiliriz :

Seneler	Kasım 1950 = 100			
	İşçi		Müstahdem	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1956	99,3	99,7	99,7	99,8
1957	95,5	95,9	97,1	98,0
1958	94,2	94,4	95,5	95,6
1959	92,9	93,1	93,2	93,5
1960 Şubat	92,2	92,5	92,9	93,3
Mayıs	92,1	92,1	92,9	93,2
Ağustos	92,0	92,0	92,7	93,1
Kasım	91,9	91,9	92,7	93,1
1961 Şubat	91,8	91,8	92,7	93,1
Mayıs	91,8	91,8	92,6	93,1
Ağustos	91,8	91,7	92,6	93,1

Tabloda görüldüğü üzere 1956-1958 arasında toplu sözleşmelerle sağlanan iş sürelerinde açık bir kısalma varken, 1958 den 1961 yılına kadar olan devre içinde bu kısalma azalmaktadır. Tabloda müstahdemlerin iş sürelerinin azalmasında işçilere göre bir gecikme görülmektedir. Bu durum bize işçilerin haftalık sürelerindeki kısalmanın müstahdemlere göre daha erken başladığını göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

İş sürelerinin toplu iş sözleşmeleri ile kısaltılması konusunda yeni bir devre, 1960 yılında başlamıştır. Bu yıl içinde, yine metal endüstrisi iş kolunda, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla düzenlenen uzun vadeli bir plân çerçevesinde, iş süreleri haftada 44 saatten 40 saate indiriliyordu. Anlaşma gereğince iş süresi 1.1.1962 yılında 42,5, iki yıl sonra 41,5, onu takip eden 1,5 sene içinde de (1.7.1965) 40 saate indirilmekteydi. İş sürelerindeki bu kısaltmaya rağmen ücret evvelce olduğu gibi tam olarak ödenmekteydi. Böyle uzun devreli bir plân yapılması, işverenlerin bu devre içinde iş sürelerinde kısaltılma yapılmasını sağlayacak organizasyon deği-

şikliklerini, rasyonalizasyonu temin edecek yatırımları yapmalarını ve buna benzer sair tedbirleri almalarını mümkün kılmaktaydı. Metal endüstrisi iş kolundaki bu hareket, 48 saatten 45 saate düşmekte olduğu gibi, diğer ekonomik sektörlerle örnek oldu. Bununla beraber bu sefer bazı sektörlerden, haftada 44 saatlik iş süresine karşı, esaslı bir direnme başgösterdi. Bu sebepten de konu üzerinde evvelce olduğu gibi kolaylıkla birlik sağlanamadı. Bununla beraber uzun süren bir çaba neticesinde, yavaş yavaş diğer sektörlerde de metal endüstrisi için tespit edilen esaslara uygun sözleşmeler yapılmaya başlandı (meselâ, inşaat sanayii, kauçuk sanayii vs. gibi). Buna karşılık kimya endüstrisinde ancak 1.10.1963 tarihinden sonra haftada 42,5 saatlik bir iş süresinin uygulanması kabul edildi. Bankacılıkta da buna benzer bir esas üzerinde taraflar uyuşabilmişlerdi. Elbise endüstrisinde toplu iş sözleşmesi ile iş süresi 1.Ocak.1962 tarihinden itibaren 42 saate indirildi. Tekstil endüstrisinde ise 1963 yılına kadar devam eden birçok aşamalardan sonra 42 saate ulaşılabildi.

II. HAKİKİ İŞ SÜRESİ

Toplu iş sözleşmesi ile kısaltılan iş süresinden, hakiki iş süresinin kısaltılmasını birbirinden ayırmak gerekir. 1956 yılında başlayan iş sürelerini kısaltma hareketinin tesirli olamayacağı, zira bunun daha ziyade fazla mesaiyi arttıracığı, artan fazla mesainin ise zamlı ücret ödenmesini gerektireceği cihetle işletme masraflarının yükselmesine sebep olacağı tahmin ediliyordu. Hakiki gelişim ise bu tahminlere hak verdirecek merkezde olmamıştır. Nitekim, endüstri sektöründe çalışan işçiler için hakiki iş süreleri yıllık ortalamasını (1950 yılı 100 alınmak suretiyle) gösteren aşağıdaki tablonun tetkiki de bu durumu açıkça göstermektedir. Endüstri sektöründe çalışan işçiler dışında kalan diğer sektörlerin işçi ve müstahdemleri için de durumun buna benzer bir inkişaf gösterdiğini kabul ettirecek esaslı sebepler mevcuttur.

Seneler	Erkek İşçi	Kadın İşçi	Toplam İşçiler
1956 Yıllık ortalama	99	101	99
1957 »	96	98	96
1958 »	94	95	95
1959 »	94	96	94
1958 Şubat	93	95	93
Mayıs	95	95	95
1959 Şubat	92	94	92
Mayıs	95	96	95
1960 Şubat	92	95	93
Mayıs	95	96	95
Kasım	95	96	96
1961 Şubat	93	94	93
Mayıs	95	94	95
Ağustos	94	94	94

Tabloda görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmeleriyle kısaltılan iş süreleri, hakiki iş sürelerinde de seneler itibariyle bir kısaltmaya yol açtı. Son senelerde bir düşme yerine yükselme görülmesi doğrudan doğruya konjunktürel gelişime bağlı kalmaktadır.

III. BEŞ GÜNLÜK HAFTA

Toplu iş sözleşmeleriyle hafta veya başka bir zaman birimi içerisinde iş sürelerinin kısaltılması öngörülmekteydi. Üzerinde anlaşmaya varılan iş sürelerinin iş günlerine taksim şekli ise her işletmenin kendisine bırakılıyordu. Bu sebepten, meselâ, işletmeler isterlerse bu süreyi haftanın altı iş gününe bölerek çalışabilmekte, dilerlerse her iş günü daha uzun çalışmak suretiyle haftada veya 14 günde bir işçilerini serbest bırakabilmekteydiler.

Haftada beş günlük çalışma konusunda, 1960 ekim ayında yapılan bir araştırma, muhtelif sektörlerde beş günlük hafta uygulanmasında bundan istifade edenler bakımından şöyle bir durum göstermekteydi:

İktisadi Sektörler	Bütün Çalışanlar Sayısına Nispeti
Ziraat ve Ormancılık	% 12
Kömür ve Maden işletmeleri, Enerji sanayii	% 64
Demir ve metal istihsalı, işlenmesi	% 70
Demir ve metal hariç diğer maddeleri işleme sanayii	% 60
İnşaat ve bununla ilgili sanayi	% 69
Ticaret, Para ve Sigorta	% 25
Hizmet sektörü	% 27
Nakliyat	% 14
Amme hizmetleri ve benzerleri	% 32

Görüldüğü üzere, 2 ilâ 5 inci sırayı alan sektörlerde daha 1960 yılında haftada beş gün çalışılması hemen hemen geniş çapta uygulanmaya başlanmıştı. Haftada beş gün çalışma diğer sektörlerde belirtilen sektörlerle nazaran daha geç uygulanmaya başlanmıştır. Bununla beraber bugün için bu uygulamanın son derece genişlediği kolaylıkla müşahade edilebilmektedir.

IV. YILLIK İZİNLERİN UZATILMASI

Haftalık iş sürelerinin kısaltılması, başkalarına bağlı olarak çalışanların mesai dışı dinlenme süresini arttıran tek yol değildir. Bu hususta bir diğer imkân da, yıllık izin sürelerinin uzatılmasıdır. Tıbbi bakımdan bu iki alternatiften hangisinin tercih edileceği hususu da henüz açıklığa kavuşmuş değildir. Bununla beraber, sendikaların iş sürelerinin kısaltılması yolundaki taleplerini takiben, yıllık izin sürelerinin uzatılması yolunda talebe geçmeleri tabiidir. 1947 den beri bu yolda yapılan gelişmeye bir göz atılacak olursa, sendikaların bu hususta açık bir başarıya ulaştıkları görülmür. Kimya endüstrisi, kâğıt ve karton sanayii vs. gibi birçok sanayi dalında 1947 yılına kadar 6 ilâ 12 gün arasında bir yıllık izin süresinin öngörüldüğü düşünülecek olursa, bugün ulaşılan miktarla bunun ne kadar üstüne çıkıldığı anlaşılır. 1961 yılını da içine alan bir araştırma, o tarihlerde işçilerin % 86 sının, müstahdemlerin % 99 unun 18 iş günü veya daha fazla bir yıllık izne sahip olduğunu ortaya koymuştur. İzin sürelerinin hesabında esas alınacak hususlar toplu iş sözleşmelerinde belirtilmektedir. Çalışanların işletmelerdeki kıdemleri ve yaşları yıllık izin sürelerinin uzatılmasında rol oynayan en mühim faktörler olarak nazarı itibare alınmaktaydı. Toplu iş sözleşmelerinin % 50 sinden fazlasında çalışanların işletme kıdemleri izin sürelerinin uzatılmasında esas

faktör olarak ele alınmıştır. Son senelerde bu hususun eski önemini kaybetmeye başladığı görülür. Sendikalar işçilerin işyerlerini değiştirmeleri dolayısıyla bir dezavantaja sahip olmalarını için «İşletme Kıdemi» yerine «Yaş»ı esas alan bir eğilim içine girmişlerdir. Yeni yapılan toplu iş sözleşmelerinde, genellikle bu esas üzerinden anlaşmaya gidildiği görülmektedir.

V. FAZLA MESAI ÜCRETLERİ

Toplu iş sözleşmelerinde fazla mesai ücretlerinin hangi esaslar üzerinden ödeneceği gösterilmektedir. Endüstri sektörüne bir göz atacak olursak (diğer sektörlerde de buna benzer bir durumun mevcudiyeti kolaylıkla düşünülebilir) şöyle bir netice ortaya çıkmaktadır :

Genellikle fazla mesai ücreti saat ücretinin % 25 fazlasıyla ödenmek suretiyle karşılanmaktadır. Bu nispet fazla mesainin ilk veya diğer saatlerine göre değişmemektedir. Yani bütün fazla mesai saatlerine ait ücretler aynen % 25 zamlı olarak ödenmektedir. Bununla beraber bazı toplu iş sözleşmeleri gereğince fazla mesainin ikinci, üçüncü vs. diğer saatlerine düşen ücretlerinin gittikçe artan nispette zamlı olarak ödendiği görülür. Fazla mesai ücretinin ödenme şeklinde genellikle üç gurup ayırt edilir.

Birinci gurup için uygulanan esas ilk fazla mesai saati için ücretin % 25 zamlı ödenmesi ve bu nispetin ikinci, üçüncü ... fazla mesai saatleri için aynı kalmak üzere artırılması yoludur. Genellikle metal endüstrisinde bu esas uygulanmakta olup, birinci saat dışındaki saatler için % 40-45 zam yapılmaktadır. Tekstil endüstrisinde bu nispet % 35 dir. Değirmencilikte ve buna benzer beslenme ile ilgili diğer bazı sanayi kollarında % 50 ye çıkar.

İkinci gurup için uygulanan esas ise, ücrete fazla mesainin ilk saati için % 25 den daha az bir zam yapmak, onu takip eden fazla mesai saatlerinin beherini % 25 zamlı ödemektir. Bu esas kauçuk vs. gibi endüstri dallarında uygulanmaktadır. Bu sistem içersinde fazla mesainin ilk saati için ücrete yapılan zam % 10 ilâ % 15 arasında değişmektedir.

Üçüncü gurup için uygulanan kural fazla mesainin ilk saati için ücrete % 25'den daha az bir zam yapılmakla beraber onu takip eden saatler için yükselen nispetlerin uygulanması yoludur. Bu usul demir, metal ve elektrik endüstrisinde yapılan toplu iş sözleşmelerinin bazılarında uygulanmaktadır.

Fakat yukarıda değinildiği gibi, iktisadi sektörlerin bir çoğunda genel kural fazla mesai ücretlerinin % 25 zamlı olarak ödenmesi yoludur.

VI. İŞ SÜRELERİNİN MİLLETLERARASI MUKAYESESİ

Avrupa'nın iktisadi entegrasyona gidişi dolayısıyla iş süreleri de her memlekette gittikçe artan bir hızla önem kazanmağa başlamıştır. Bu sebepten, Avrupa'nın diğer bazı ülkelerinde iş sürelerinin gelişimi meselesine kısa da olsa bir göz atmakta fayda mülâhaza edilmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri ile iş sürelerinin kısaltılması hususunda Avrupa'nın diğer ülkelerinde gösterilen çabaların Batı Almanya'ya göre daha yavaş bir tempo ile ilerlediği görülür. Meselâ, Batı Almanya'da 48 satten 45 saate indirilen haftalık iş süresine İsveç'te kademeli olarak yavaş yavaş ancak 1.1.1960 tarihinde ulaşılabilmektedir. İsviçre ve Hollanda'da 1962 yılında haftada 48 saat az süre ile çalışan iş kolları bulunmakla beraber, iktisadi sektörlerin büyük bir kısmında 48 saatlik haftalık iş süresi hüküm sürmekte idi. İş sürelerini kısaltmak İtalya ve Lüksemburg'da ancak bazı sektörler için mümkün olabilmisti. 1962 yılında Batı Almanya'da çalışanların % 75 inin faydalandığı haftada 44-45 saatlik iş süresi, İkinci Cihan Harbinden sonra haftada 40 saatlik iş süresini kabul eden Amerika Birleşik Devletleri ve Fransa hariç tutulacak olursa, yalnız İngiltere, Belçika ve İsveç'te uygulanmaktaydı. Ücretli yıllık izin konusunda ise ülkelerin çoğunda 17 günden daha az bir izin süresinin uygulandığı görülür. Buna karşılık İsveç ve Fransa'da üç haftalık bir ücretli yıllık izin sistemi uygulanmaktaydı ki, bu süre Batı Almanya'da uygulanan yıllık ücretli izin süresini aşmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi ile tespit olunan iş süreleri ile hakiki iş süreleri arasında bir mukayese yapmak, eldeki istatistiklerin yetersizliği sebebiyle güçtür. İşimize yarayabilecek bir mukayeseyi ancak, aşağıdaki gibi, çalışılan ve karşılığı ücret olarak ödenmiş iş saatlerini karşılaştırmak suretiyle yapabilmekteyiz.

**Batı Avrupa'nın endüstrisi gelişmiş bazı ülkelerinde
endüstri sektöründe çalışılan ve karşılığı
ücret olarak ödenmiş bulunan iş saatleri
Haftalık iş süresi**

	Almanya (1)	Fransa (2)	İngiltere (3)	Hollanda (4)	İsveç	İtalya (5)	U.S.A.
1955	48,8	44,7	46,4	49,1	47,7	8,12	40,7
1956	47,8	45,4	46,0	49,0	47,7	8,02	40,4
1957	46,4	45,7	45,8	48,7	47,4	8,03	39,8
1958	45,5	45,1	45,3	48,6	46,8	8,02	39,2
1959	45,8	44,9	46,1	48,9	46,6	8,05	40,2

- 1) Saar Bölgesi hariç.
- 2) Müstahdemler dahil.
- 3) Her senenin ekim ayı.
- 4) Her senenin ekim ayı, yalnız erkek işçiler.
- 5) Günlük iş süresidir.

Hakiki iş sürelerinin düşüşünde, toplu iş sözleşmesi ile iş sürelerinin kısaltılmasındaki gidişe benzer —bununla beraber düşüş memleketlerin bir çoğunda Almanya'ya göre daha yavaş olmaktadır— bir düşüş görülmektedir. 1955'den 1959'a kadar olan devre içinde Batı Almanya'da iş süresinde üç saatlik bir azalma görülürken, Fransa'da —haftada 40 saatlik çalışma esas olduğu halde— takriben 45 saat çalışılmakta, Hollanda'da ise pek az bir düşüş görülmektedir. İsveç ve İngiltere'de ise bir saatten fazla bir kısalma müşahede edilmektedir.