



## İşsizliğin Azaltılmasına Yönelik Kamusal Müdahale: Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesi



### Public Intervention to Reduce Unemployment: Regulation of Working Hours

Uğur ÇİÇEK\*  
Neslihan KOÇ\*\*

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1360001>

#### Makale Bilgileri

**Makale Türü:**  
Derleme Makale

**Geliş Tarihi:**  
13.09.2023

**Kabul Tarihi:**  
23.10.2023

© 2023 İKTİSAD  
Tüm hakları saklıdır.



#### Article Info

**Paper Type:**  
Review Paper

**Received:**  
13.09.2023

**Accepted:**  
23.10.2023

© 2023 JEBUPOR  
All rights reserved.



#### Öz

Bu çalışmada, haftalık çalışma saatlerinin kısaltılmasının, işsizlik üzerindeki etkisi incelenmektedir. Aynı üretim düzeyinde, çalışanların daha az süre çalışması, daha fazla kişinin çalışması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışanların gelir seviyesi sabit kalmak koşulu ile haftalık çalışma saatlerinin düşürülmesinin, işsizliğin azalmasını sağlayacağı öngörülmektedir. Yapılan çalışmalar ve yayınlanan raporlar veri olarak alındığında elde edilen sonuçlar; haftalık çalışma saatlerinin kısaltılmasının, birçok olumlu etkisi olmasına karşın, işverenler üzerinde oluşturduğu maliyet artışı nedeniyle işgücü piyasasında olumlu karşılanmadığını göstermektedir. Ancak devletin uygulayacağı mali yardım ve sübvansiyonlar ile işverenler üzerindeki mali yükler azaltılarak bu olumsuz etki ortadan kaldırılabilir. Çalışmanın bulguları bu sistemin işsizliği azaltacağı yönünde olmakla birlikte, uygulanabilmesi için kamu politikaları ile desteklenmesinin gerektiği şeklindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma saatleri, istihdam, emek piyasası düzenlemeleri.

#### Abstract

This study examines the effect of shortening weekly working hours on unemployment. At the same production level, employees working less time means more people working. In the study, it is predicted that reducing weekly working hours will reduce unemployment, provided that the income level of employees remains constant. Taking the studies and published reports as data, the results show that although shortening weekly working hours has positive effects, it is not welcomed in the labor market due to the increased costs it creates for employers. This negative impact can be eliminated by reducing the financial burdens on employers with financial aid and subsidies provided by the state. Although the study's findings are that this system will reduce unemployment, it is necessary to support it with public policies for this system to be implemented.

**Keywords:** Working hours, employment, labor market regulations.

**Atıf/ to Cite (APA):** Çiçek, U. ve Koç, N. (2023). İşsizliğin azaltılmasına yönelik kamusal müdahale: Çalışma saatlerinin düzenlenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 1040-1050. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1360001>

\*ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, [ugurcicek@mehmetakif.edu.tr](mailto:ugurcicek@mehmetakif.edu.tr)

\*\*ORCID Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, [neslihankoc@hitit.edu.tr](mailto:neslihankoc@hitit.edu.tr)

## Extended Abstract

### Background:

Unemployment is one of the important economic problems today. While tackling this problem, states give priority to creating new employment areas or changing the sharing methods of existing jobs. Despite the high growth rates in the economy; It is also a remarkable fact that employment opportunities that would increase employment at the same level cannot be created. In this respect, making new investments or ensuring economic growth may be insufficient to solve the unemployment problem. One of the main objectives of fiscal policy is to ensure economic stability and, accordingly, to reduce unemployment. Reducing taxes and financial incentives given to the private sector increase private sector employment; Increasing public production creates employment in the public sector. One of the most important obstacles to the policy of combating unemployment, which can be expressed very generally as reducing taxes and increasing public expenditures, is the budget deficits of states. In this respect, policies other than classical fiscal policy tools such as taxes and expenditures are on the agenda in the fight against unemployment. The reason behind the regulatory functions that the public sector has carried out under the title of social regulation in recent years, without directly intervening in the market, is to eliminate income inequality and make improvements in environmental and social welfare issues. Thus, regulations in the field of labor markets such as occupational health and safety, consumer protection, recycling and waste management practices, preventing discrimination in personnel employment and improving working hours and conditions are included in the scope of fiscal policy.

### Research Purpose:

This study aims to examine whether it is possible to reduce unemployment by shortening working hours in a way that does not negatively affect the economy. The subject of the study is whether it is possible to reduce weekly working hours in general and permanently and how it should be handled in terms of finance and efficiency. It is being tried to evaluate whether shortening working hours will make a positive contribution to the unemployment problem.

### Methodology:

In the study, a literature review was conducted on the relationship between working hours and productivity. The effects of working hour regulations on working life were evaluated. Fiscal policies that can be implemented in the Turkish labor market are discussed as solution suggestions for the problems that may arise from the regulation of working hours in order to reduce unemployment.

### Conclusions:

Reducing unemployment is one of the most important economic goals for Türkiye. In this respect, it is necessary to evaluate whether shortening working hours can be effective in solving this problem. For Turkey, working hour regulations should be taken into consideration as an element of employment policy in line with the practices in developed countries and international labor standards. Regulations that can be considered as complementary to the regulation of working hours can be briefly summarized as follows. The fact that individuals do not have any income causes the state to provide many social aids. It is possible to use these unrequited fees transferred from the budget to compensate for the decrease in income that will occur due to the shortening of working hours. Redistribution of income and wealth through progressive taxation as options to deal with the negative impact on earnings of a much shorter working week; an increased minimum wage; It may be advisable to increase other fiscal policy measures, such as restructuring state aid. It may also be recommended to reduce the tax and premium burdens on the employer in order to shorten the working time. In order for the labor policies to be implemented to reduce unemployment and establish income distribution justice, a flexicurity model should be implemented and overtime should be limited. It is important to ensure that the system is secured with unemployment benefit payments in case of unemployment and that job change (mobility) assurance is also provided by the system. Most of the employees in Türkiye work for minimum wage. Loss of income due to reduced working hours may have a negative impact. However, increasing the number of working individuals in the household may prevent this decrease.

## 1. Giriş

İşsizliğin önemli bir sorun haline geldiği günümüzde bu sorunun giderilebilmesi, daha fazla kişiye istihdam olanağı yaratılmasıyla mümkün olabilmektedir. Yeni iş alanlarının oluşturulması ya da mevcut işlerin paylaşım yöntemlerinin değiştirilmesi işsizliğin azaltılması üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Ancak gelişen teknoloji, özellikle imalat sanayi sektörü gibi bazı sektörlerde çıktı-emek arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır. Bu açıdan yeni yatırımların yapılması istihdam artışına beklenen düzeyde etki etmemektedir (Akın, 2017: 42). Ekonomide büyüme oranlarının yüksek olmasına karşın istihdamın aynı düzeyde artmasını sağlayacak iş imkânlarının yaratılamaması da dikkate değer diğer bir olgudur. Bu durum, istihdam yaratmayan büyüme sorunu olarak adlandırılmaktadır. Ekonomilerde yeni yatırımların yapıyor olması ya da ekonomik büyümenin sağlanıyor olması, işsizlik sorununu çözmede yetersiz kalabilmektedir. Bu açıdan işsizlik sorunun çözümüne ilişkin mevcut işlerin daha adil nasıl paylaşılacağına ele alınması gerekmektedir.

Emek arzının talepten çok fazla olduğu iş piyasalarında daha az çalışma ve gündelik refah taleplerinin dile getirilmesi kolay değildir. Ekonomide böyle bir talebin oluşması için gerekli ortam ve çalışan kesimin böyle bir isteği kabul ettirebilecek gücü yoksa devletin bu alanda bir düzenleme yapması öngörülebilir değildir. Ancak işsizliğin azaltılması ve çalışma koşullarının düzeltilmesi, ekonomik ve sosyal faydayı arttıracak politikalardır. Uzun çalışma sürelerinin kısaltılması, çalışanlar açısından çalışma hayatını ve sosyal yaşamı olumlu etkileyecektir. İşverenler açısından ise çalışma sürelerinin kısaltılması, üretim büyüklüğü açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu açıdan maliyet ve verimlilik kaygılarının da farkında olarak yapılabilecek kamusal düzenlemelere odaklanmak gerekmektedir. Bu çalışmada, çalışma sürelerinin kısaltılması yoluyla ekonomiyi olumsuz etkilemeyecek şekilde işsizliğin azaltılmasının mümkün olup olmayacağı irdelenmiştir. Bu amaçla çalışmanın ilk bölümünde, devletin düzenleyici rolü ele alınmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, çalışma saatleri düzenlemelerinin çalışanlar ve işverenler açısından doğurabileceği etkiler ortaya konulmuştur. Sonuç kısmında, uygulanabilecek politika önerileri gerekçeleriyle birlikte tartışılmıştır.

## 2. Kamusal Müdahale

Devletin ekonomik hayata müdahalesine ilişkin tartışmalar uzun yıllara dayanmaktadır. Devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahale etme düşüncesinin ardında yatan fikir, toplumsal refahı artırma düşüncesidir. Farklı iktisadi yaklaşımlar devletin ekonomik hayatın işleyişine müdahalesi konusunda maliye politikasına farklı roller yüklemişler ve kamu müdahalesinin çerçevesini belirlemişlerdir. Büyük buhranın neden olduğu ekonomik olumsuzluklar, ekonomiye kamu müdahalesini gerekli kılmış ve maliye politikasının doğmasına neden olmuştur. Klasik iktisat anlayışına dayanan Jandarma Devlet prensibi yerini Keynesyen modele dayanan müdahaleci devlet anlayışına bırakmıştır. 1929 Ekonomik Buhran ile birlikte ortaya çıkan ekonomik sorunların başında işsizlik gelmektedir. Keynes bu noktada, ekonomide yaşanan aksaklıkların telafi edilmesinde piyasanın başarısız olduğunu ve görünür bir kamu müdahalesine duyulan gereksinime işaret etmiştir. Keynes, işsizliğin ekonomide yaratacağı tahribata dikkat çekerek tam istihdama ulaşılmasında ve refah artışının yaratılmasında maliye politikasına önemli rol yüklemiştir.

Yeni devlet anlayışında, makroekonomik konuların dışında işsizlik, iş güvenliği, sosyal refah artışı, sağlık gibi toplumsal sorunlar da maliye politikasının faaliyet konuları arasına alınmıştır. Böylece maliye politikası sadece ekonomik istikrarsızlıklarla değil sosyal dengesizliklerle de mücadele eden kamusal müdahale aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Refah devleti kavramının yaygınlaşması ile birlikte, maliye politikasının faaliyet alanı da değişmeye ve genişlemeye başlamıştır. Değişen maliye politikasında artık sosyal hizmetler, gelir transferi konuları, konut sorunu, istihdam, ücretler gibi yeni çalışma sahaları olarak Keynesyen perspektifi genişletmiştir. Böylece bireyler kendi kendine baş edemeyecekleri yoksulluk, işsizlik gibi sosyal sorunlar karşısında koruma altına alınmış ve asgari bir refah garantisi sağlanmış olmaktadır (Koç, 2019: 53).

Maliye politikasının temel amaçlarından birisi, ekonomik istikrarın sağlanması ve bu doğrultuda işsizliğin azaltılmasıdır. İşsizlik durumunda vergilerin düşürülmesi ile özel sektöre verilen mali teşvikler özel sektör istihdamını artırırken, kamu üretiminin artırılması kamu sektöründe istihdam yaratmaktadır. Genel olarak vergilerin azaltılması ve kamu harcamalarının artırılması şeklinde özetlenebilecek işsizlikle mücadele politikasının önündeki en önemli engellerden birisi ise devletlerin sahip oldukları bütçe açıklarıdır (Battaglini ve Coate, 2011: 1). 1970’li yıllarda dünyada yaşanan stagflasyon krizi ile birlikte devletin ekonomideki rolü yeniden tartışmaya açılmış ve söz konusu yıllarda egemen görüşlerden birisi olan Neo-Klasik akım piyasa başarısızlıkları karşısında devletin sınırlı müdahalesine izin vermiştir. Buchanan, devletin üretim ve koruyucu rolü olarak iki fonksiyonu olduğunu söylemiştir. Bu yeni tanımlamayla birlikte ilerleyen yıllarda devletin koruyucu rolünde değişimler meydana gelecek ve “piyasa dostu” devlet anlayışı etkinlik kazanacaktır. Bu yeni anlayış, minimal devlet felsefesini benimsemekle birlikte, devletin koordinasyon sağlaması, daha işlevsel bir nitelik kazanması, yasal düzenlemeler aracılığı ile piyasaya müdahale edip aksaklıkları gidermesi ve toplumsal refah artışı sağlama gibi düzenleyici fonksiyonlara sahip olmuştur. Böylece devlet, kurumsal düzenlemeler ile iş hayatını düzenleyen, bireysel refah düzeyinde ve çalışma koşullarında iyileştirmeyi sağlayan ve sivil toplum örgütlerinin taleplerine yönelik hareket eden bir organizasyon şeklini almıştır.

Maliye politikasının etkileri doğrudan etkiler ve ekonomi çapındaki etkiler olarak ikiye ayrılabilir (Auerbach vd., 2010:144). Uygulanan vergi indirimleri ya da mali teşvikler için faydalananlardan elde edilen veriler, doğrudan etkileri ölçmek amacıyla kullanılabilir. Uygulanan maliye politikasının zamanlaması, uzun veya kısa vade, uygulanma yöntemi, ekonominin veya finans piyasalarının durumu gibi pek çok faktörün devreye girmesi nedeniyle ekonomi çapında ortaya çıkan etkinin ölçülmesi çok daha zordur. Bunun dışında yapılan analize bağlı olarak ulaşılan sonuçlar da farklılaşmaktadır. Örneğin vergi indirimlerinin kısa vadede yatırımı ve tüketimi arttırabileceğine dair güçlü kanıtlar olmasına karşın dolaylı etkilerin büyüklüğünü ekonomi genelindeki tepki, beklenti ve etkileşimleri hesaba katarak inceleyen modeller, daha az kesin çıkarımlar vermektedir. Bu doğrultuda maliye politikasının düzenleyici rolünü ilgilendiren bir emek piyasası düzenlemesinin doğrudan firma ve çalışanlar üzerinde ve ekonomi çapında etkiler yaratacağı açıktır. Kamu kesiminin son yıllarda sosyal regülasyon başlığı altında gerçekleştirdiği düzenleyici fonksiyonlarının arkasında yatan neden, piyasaya ekonomik sonuçları itibariyle doğrudan bir müdahale olarak adlandırılmayan daha ziyade gelir adaletsizliğinin giderilmesi, çevre ve sosyal refah konularına yönelik iyileştirmeleri gerçekleştirmektir. Böylece iş sağlığı ve iş güvenliği, tüketicinin korunması, geri dönüşüm ve atık yönetimi uygulamaları ile personel istihdamında ayrımcılığın önüne geçilmesi ve emek piyasası alanındaki düzenlemeler (Hertog, 2010: 223) maliye politikasının kapsamına dahil edilmiş olmaktadır.

### 3. Kavramsal Çerçeve: Çalışma Saatleri

Çalışma sürelerinin tarihsel süreç içinde azalmış olduğu görülmektedir. 1919 yılında sanayi kuruluşlarındaki çalışma süreleri günlük sekiz ve haftalık kırk sekiz saat olarak belirlenmiştir. 1929 ekonomik buhranı ile mücadele sırasında çalışma sürelerinin azaltılmasının istihdamı teşvik etme ve işsizliği düşürebilme potansiyeli olduğu keşfedilmiştir. Bu sebeple 1930 yılında çalışma saatleri düzenlemesi, tarım hariç diğer sektörleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. ILO’nun 47 Nolu Sözleşmesi ve sonrasında 116 Nolu Tavsiye Kararında haftalık kırk saat prensibi sosyal bir standart olarak tanımlanmıştır (Gülen, 2020: 743). Ülkelerin çalışma sürelerine ilişkin yapacağı düzenlemeler, çalışanların iş ve yaşam dengesi, işverenler açısından maliyet ve verimlilik dengesi ile uluslararası çalışma standartları, ekonomilerin sektörel ve kurumsal özellikleri gibi unsurların gözetilmesini gerektirmektedir. Çok boyutlu olması, düzenlemeleri zorlayıcı kılmakla birlikte çalışanların hayat standartlarının, çalışma ve dinlenme koşullarının temel bir hak çerçevesinde ele alınması gerçeğini değiştirmemektedir. İşsiz kalma ve gençlerin iş bulamaması gibi nedenlerle artan işsizlik, özellikle gelişmekte olan ekonomilerde kayıt dışılığın daha da artması ve çalışan yoksulluğunun

derinleşmesine neden olabilmektedir. Bu açıdan hem işgücü piyasasında hem de sosyal hayatta ortaya çıkabilecek krizlerden kaçınmak ve istihdamı artırmak amacıyla uygulanacak maliye politikalarının çalışma saatleri gibi emek piyasalarında yapılacak düzenlemeleri içerecek şekilde geniş kapsamlı ele alınması faydalı olacaktır.

Mevcut istihdamın paylaşılması noktasında getirilen politika önerileri, çalışma haftasının genel olarak azaltılması, iş paylaşımı (worksharing) ve fazla mesainin (overtime) azaltılması yoluyla işin yeniden dağıtılması olarak sayılabilir. Bu yeniden dağıtım mekanizmalarıyla daha fazla iş alanı yaratılabileceği düşünülmektedir (Bauer ve Zimmerman, 1999: 1). İş paylaşımı, belirli bir dönemde, sabit bir miktar mal ve hizmet üretmek için gereken sabit miktarda işgücü girdisinin, hali hazırda çalışan kişiler ile işsiz olanlar arasında paylaşılabilmesi fikrine dayanmaktadır. Bu şekilde, istihdam edilenlerin pozitif değerli boş zamanları ile işsizlerin istenmeyen boş zamanları arasında bir değiş tokuş yapılabileceği öne sürülmektedir (Kapteyn vd., 2004: 293). İş paylaşımı uygulaması ile çalışma sürelerinin kısaltılması hedeflenmektedir. Mevcut işlerin daha fazla işçi ile yapılması dolayısıyla teorik olarak işsizler için yeni iş pozisyonlarının yaratılması mümkün olacaktır. Kriz ya da emek talebinin düştüğü dönemlerde mevcut çalışanların işten çıkarılmaları yerine çalışma sürelerinin azaltılması şeklinde de uygulanabilmektedir (Biçerli, 2004: 59). Pek çok ülkede çalışma saatlerinin kısaltılması, ekonomik durgunluklar ve buna bağlı oluşan işsizlik sonucu istihdam yaratmak için büyümenin nasıl yaratılacağı ve işlerin nasıl yeniden dağıtılacağı veya paylaşılacağı sorusuna çözüm olarak gündeme gelmiştir.

Batıdaki yıllık çalışma süresi, 19. yüzyılın ilk dönemine göre önemli ölçüde azalmıştır. Bu azalmanın itici gücü Keynes'e göre teknik-bilimsel ilerleme ile bileşik faizin birleşimi; kısaca kapitalizmdir (Basso, 2003: 102). Keynes, teknolojinin emek verimliliğini artırmasıyla normal çalışma süresinin kısıllanacağını öngörmüştür. "*Küçük, görev, ödev ve rutinleriyle memnuniyet içinde oyalanan günümüz zenginlerinden farklı olarak kendimiz için her zamankinden daha fazla şey yapacağız. Bunun da ötesinde hala yapılması gereken işlerin mümkün olduğunca geniş çapta paylaşılması için tereyağının üzerine ince ekmek sürmeye çalışacağız. Üç saatlik vardiyalar veya on beş saatlik bir hafta bu problemi<sup>1</sup> uzun bir süre için ortadan kaldıracaktır*" (Keynes, 1930: 4). Keynes'e göre teknoloji sayesinde iktisadi ilerlemenin geleceği noktada on beş saatlik bir çalışma fazlasıyla yeterli olacaktır. Günümüzde bu tahminin gerçekleşmediği görülmekle birlikte çalışma süresinin azaltılmasına ilişkin düşünceler daha sık bir şekilde dile getirilmektedir. Samuelson (1973: 81), çalışma saatlerindeki azalmanın nedenini ABD'deki ortalama çalışma süreleri ve milli gelir rakamlarını ortaya koyarak Keynes'e benzer bir mantıkla açıklamaktadır: "*Daha yüksek üretkenlik bize daha fazla çıktı ve daha fazla boş zaman fırsatı vermektedir. Teknolojik gelişmeler, daha iyi sermaye malları ve eğitilmiş işgücü, üretimi nüfus artışından daha hızlı artırmıştır.*" Görüldüğü gibi üretkenlikteki artış, otomatik olarak hem üretimde artışı hem de işçiler için çalışma süresinin azalmasını beraberinde getirmektedir. Ancak Basso (2003: 105), bu analizin çalışma saatlerinin azaltılmasının temel itici gücü –yani sanayi proletaryasının örgütlü mücadelesi- dikkate alınmadığı için hatalı olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda boş zaman, kapitalizmin bir sonucu olmaktan ziyade ona rağmen var olmaktadır.

Çalışma saatlerinin ne olması gerektiğine dair pek çok farklı görüş karşımıza çıkmaktadır. 2010 yılında New Economics Foundation (NEF) tarafından yayınlanan raporda normal çalışma süresi olarak kabul edilen kırk veya daha fazla bir çalışma saatinin yirmi bir saat olarak değiştirilmesi önerilmiştir. Önerilen yirmi bir saat, İngiltere'de çalışma çağındaki insanların ücretli işlerde harcadıkları ortalama saat esas alınarak belirlenmiştir. Yirmi bir saat, aynı zamanda ücretsiz işlerde harcanan ortalama saatin biraz fazlasına da denk gelmektedir. Buna göre yirmi bir saatlik 'normal' bir çalışma haftası, aşırı çalışma, işsizlik, aşırı tüketim, yüksek karbon emisyonu, düşük refah, yerleşik eşitsizlikler, sürdürülebilir yaşam için zaman eksikliği, ihtiyacı olanların bakımı ve yaşamdan keyif almak gibi bir dizi acil ve birbiriyle bağlantılı sorunların çözülmesine yardımcı olabilir (NEF, 2010).

<sup>1</sup> Keynes tarafından, *keyif almak için değil çalışıp didinmek için yetiştirilmiş kimseler için boş zamanı değerlendirmek bir sorun* olarak ifade edilmiştir.

Raporda, daha kısa çalışma saatlerinin koşulların istikrarlı ve ücretin uygun olduğu yerlerde uygulamasının mümkün olabileceği de ayrıca belirtilmektedir. Daha açık bir ifadeyle çalışma süresinin yirmi bir saatlik süreye indirilmesinin önkoşulları belirlenmiştir. Bu durumda gelişmiş ülkelerde yaklaşık otuz beş saat olarak uygulanan haftalık çalışma süresinin yirmi bir saate yaklaştırılması fikri dahi raporda radikal olarak nitelenirken ve bu değişikliğin kademeli olarak gerçekleştirilmesi önerilirken yirmi bir saat, şimdilik diğer pek çok ülke için oldukça uzak bir ihtimal olarak düşünülebilir.

Vergos vd.'nin (2012: 108) ABD, İngiltere, Fransa, İtalya, Almanya ve Japonya'da haftalık çalışma süresinin azaltılması olarak ifade edilen iş paylaşımının büyüme ve işsizlik üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında standart çalışma süresinin kısaltılmasının uzun vadede ülkelerin rekabet güçlerini azaltmaksızın işsizliğin azalmasına katkıda bulunduğunu belirtmektedirler. Çalışmada, ekonomik büyümenin işsizliğin azaltılmasında önemli bir etkisi olduğu tespit edilmekle birlikte, çalışma süresindeki azalmaların da ayrıca açıklayıcı bir değişken olarak etkili olduğu görülmüştür. Bu ülkelerdeki 1972-2005 yılları verilerine göre çalışma süresindeki her % 10'luk azalma, işsizliği % 3,37 oranında azaltmaktadır. Buna göre bütçeye küçük bir maliyeti varsa bile, çalışma paylaşımının istihdamı artırıcı niteliği, ekonomik büyümeyi ve devlet bütçesini sürdürülebilir düzeyde tutan -durgunluk sırasında yatırım kaynaklarının eksikliği göz önüne alındığında- kriz dönemlerinde önemli bir refah politikası aracı olarak düşünülebilir. Kapteyn vd. (2004: 293) tarafından ise iş paylaşımının yanlılığı, özellikle ücretler, ücret maliyetleri ve çıktı üzerindeki etkisi ile açıkça ortaya konulmuştur. On altı OECD ülkesinde çalışma saatlerindeki azalmanın istihdam ve ücretler üzerindeki uzun dönemli etkilerini analiz eden Kapteyn vd. (2004), iş paylaşımının istihdamı teşvik ettiği önermesine destek vermemektedirler. Aslında çalışmanın sonuçları, çalışma saatlerindeki azalmanın istihdam üzerinde doğrudan pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, dolaylı etkiler, özellikle ücretler üzerindeki yukarı yönlü etkiler dikkate alındığında, uzun vadeli etkinin küçük ve önemsiz hale geldiği belirtilmektedir. Bu çalışmanın dikkat çektiği nokta, kısa çalışmanın ücretleri artırması nedeniyle işsizliğin azaltılmasında etkili olamamasıdır.

Calmfors ve Hoel (1988: 60), normal çalışma süresinin kısaltılması sonucu fazla mesai artışının istihdamı nasıl etkileyebileceğini analiz etmişlerdir. Normal çalışma süresindeki bir azalma, fazla mesai maliyetine oranla işçi başına maliyeti artırabilir; sonuç olarak firmalar, yeni işçi almak yerine fazla mesaiyi tercih edebilirler. Firmanın çalışanların fazla mesai yapmasını istemesi durumunda standart saatlerdeki azalma, gerçek çalışma saatlerini arttırmakta ve dolayısıyla toplam istihdamı düşürmektedir. Bu durumda fazla mesai avantajlı bir durum yarattırsa haftalık çalışma saatlerinin düşürülmesinin istihdamı artırma etkisi olmayacaktır. Ancak standart çalışma haftasında bir azalma, fazla mesai priminin ödenmesi gereken saat sayısında da bir azalma getirecektir. Bunun yanı sıra haftalık standart saatler ile çalışılan gerçek saatler arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu pek çok çalışmada gösterilmiştir. Bu, iş paylaşımının olumlu bir istihdam etkisi yaratabileceği anlamına gelebilir. Örneğin Hunt'ın (1996:3) Almanya için 1984-1989 dönemi verilerini kullanarak yaptığı çalışma, standart saatlerdeki bir saatlik düşüşe yanıt olarak çalışılan toplam saatlerin % 2-3 düştüğünü göstermektedir. Buna göre işgücü girdisi sabit kabul edildiğinde, çalışma saatleri üzerindeki kısıtlamaların, emeği işverenler için daha az çekici hale getirmesi durumunda diğer girdilerin emeği ikamesi söz konusu olacak ve ayrıca tüm girdilerin kullanımını azaltan bir ölçek etkisi yaratacaktır. Hunt (1996: 2), ayrıca çalışma saatlerindeki düşüşün istihdamı, saatlik çalışanlarda % 0,3- 0,7; maaşlı çalışanlarda % 0,2- 0,3 oranında arttırdığını ancak bunun Almanya için hedeflenen bir artış olmadığını ve çıktı kayıplarına sebep olabileceğini de belirtmektedir. Bu fikir, azaltılmış çalışma saatlerinin çıktı üzerindeki potansiyel olumsuz etkisinin artan saatlik üretkenlik ile tamamen dengelenebileceği ve toplam çıktıyı değişmeden bırakabileceği iddiasına yol açmaktadır. Örneğin Hicks'e göre (1932: 94) çalışılan saatler aşırı uzun olsa bile, bu saatlerin azaltılması kısa vadede emek arzını azaltacaktır. Ancak bir süre sonra bu ilk azalmayı dengeleyecek şekilde çalışma verimliliğinde olumlu etkiler beklenir. Çünkü artan boş zaman, fiziksel gücü ve dayanıklılığı, dolayısıyla verimliliği arttıran dinlenme ve rekreasyon için daha fazla olanak anlamına gelir. Bu açıdan çalışma saatlerindeki

azalmanın emek arzını hemen azaltması beklenirken; gerçekte yakın ve nihai etkileri her zaman aynı olmamaktadır.

Belirli bir zaman diliminde bir işçinin (i) çalışma saatleri ( $H_i$ ) ile o dönem içindeki çalışma eforunun ( $E_i$ ) çarpımı efektif işgücü girdisini ( $L_i$ ) verecektir ( $L_i = E_i * H_i$ ). Ancak burada  $E_i$  gözlemlenmediği için ampirik içeriği olmayan bir ifadedir.  $E_i$  sabitse ( $\alpha$ ), işçi i'nin efektif işgücü girdisi, çalışma saatleri ile orantılıdır ve işçilerin tipik olması durumunda, bir firmanın efektif işgücü girdisi, tüm işçilerce çalışılan saatlerin toplamı olacaktır ( $L_i = \alpha * H_i$ ). Ancak çalışma eforunun işçinin onun çalışma saatlerine bağlı olduğunu kabul edersek;  $E_i = f(H_i)$  olacaktır. Burada  $f(H_i)$ , işe eşlik eden stres, yorgunluk, monotonluğu temsil eder. Bu durumda, çıktı-saat ilişkisi  $f(H_i)$ 'ye bağlıdır (Pencavel, 2014: 2). Buna göre, uzun süre çalışan işçilerde görülebilecek yorgunluk ve stres verimliliği azaltmakta; aynı zamanda hata, kaza ve işverene maliyet yükleyen hastalıkları arttırmaktadır. İş türleri ve işçiler arasındaki farklılıklara bağlı olarak değişmekle birlikte sabit istihdam maliyetlerinden farklı olarak iş stresi ile ilgili bu endişeler, firmaların çalışanların çalışma saatlerini azaltmalarına neden olabilir. Bu önermede, çalışma saatlerinin kısaltılma koşulunun işçilerin kazançlarının çalışma saatlerine bağlı olması olduğu görülmektedir. Daha az saat, daha düşük işçilik maliyeti anlamına geldiği ve daha kısa saatler aynı çıktıyı verdiği sürece, işyerinin bilerek uzun çalışma saatlerini seçmesine gerek kalmayabilir. Ancak asgari ücretin uygulandığı işyerleri için (kısmi süreli çalışma biçimleri dışında) bu koşul geçerli değildir. Diğer ücret seviyelerinde de çalışanların ücretlerinin etkilenmesine istekli olmamaları mümkündür. İşveren açısından bakıldığında, çalışma saatlerinin azaltılması ile yorgunluk ve stres gibi faktörlerin yol açacağı hata veya iş kazaları gibi maliyetlerin ne kadar azalacağını analiz edilerek hesaba katılması kolay değildir. En azından yönetim kültürü içinde genel kabul edilen bir durum olmadıkça maliyet hesapları içinde çok fazla dikkate alınmayabilir.

#### 4. Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesine İlişkin Beklentiler

İşsizliğin mevcut olduğu durumda mevcut kaynaklar ve teknoloji düzeyi ile üretilebilecek olan miktardan daha az üretim yapılmakta ve verimsizlik söz konusu olmaktadır (Ertek, 2016: 83). Basit bir akıl yürütme ile sabit bir üretim düzeyinde çalışma sürelerinin kısaltılması çalışan sayısının artması anlamına gelecektir. Ancak işgücü maliyetleri, ücret elastikiyeti, piyasa yapısı ve verimlilik gibi istihdamı etkileyen pek çok değişkenin varlığında bu sınırlı yaklaşım, doğal olarak istenen sonucu vermeyebilir. Çalışma saatlerinin azaltılması, işveren açısından maliyetleri arttırmayacak ve üretimi azaltmayacak; çalışanlar açısından da kazanç kaybı yaratmayacak ise kabul edilebilir olacaktır.

Çalışma saatlerinin kısaltılmasının, ortalama emek verimliliğini (yorgunluk, marjinal verimliliği azaltmaktadır) artırdığı düşünülmektedir. Ancak çalışma sürelerinin azalması, sermaye kullanım süresini azaltarak istihdamı olumsuz yönde de etkileyebilmekte; üretim sürecinde, önemli bir yeniden yapılanmayı tetikleyerek, daha yoğun sermaye kullanımı ve dolayısıyla daha yüksek istihdama yol açabilmektedir (Cahuc & Zylberberg, 2008:3). Nihai etki, oluşabilecek olumlu ve olumsuz etkilerin bileşimine bağlı olarak değişecektir. Bu durumda ücretlere ve şirket karlarına zarar vermeden çalışma saatlerinin düzenlenmesi diğer politika araçlarıyla desteklenebilir. Örneğin Fransa'da çalışma süresinin 35 saate düşürülmesi, istihdam sübvansiyonları ile desteklenmiştir.

İşverenler açısından maliyet öncelikli bir unsur olduğuna göre çalışanların işverene maliyetini arttırmadan aynı çıktı düzeyine daha fazla işçi istihdam ederek ulaşılması için gereken şartların neler olabileceğinin ele alınması gerekmektedir. Daha kısa çalışmanın yaratacağı, daha fazla boş zamana sahip olma, kendine, eğitimine ya da ailesine zaman ayırma gibi çıktılar ise istihdamın artırılmasının yanı sıra bu süreçten elde edilecek ek faydalar olacaktır.

Ücretli çalışma saatlerini yıllık ücret artışlarına uygun ve yıllar içinde kademeli olarak başarılı bir şekilde azaltmak için gerekli koşullar şu şekilde belirtilebilir (NEF, 2010):

- Fazla mesaiyi caydıracak şekilde işin yönetilme şeklini değiştirmek;
- Beceri eksiklikleriyle mücadele etmek ve uzun süreli işsizlerin işgücüne geri dönmesine yardımcı olmak için aktif eğitim sağlamak;
- İşveren maliyetlerini ekstra personel almayı cezalandırmak yerine ödüllendirecek şekilde düzenlemek;
- Kazançların daha istikrarlı ve eşit dağılımını sağlamak;
- İş paylaşımı, uzatılmış bakım izni ve sabatikal gibi çalışanlara uygun esnek düzenlemeleri teşvik etmek;
- Düşük ücret, uzun saatler ve iş güvensizliğinin etkilerine karşı serbest meslek sahibi için daha fazla ve daha iyi koruma sağlamak.

Gelişmekte olan ülkelerde azami çalışma saatlerinin düzenlenmesinde kaydedilen bazı olumlu ilerlemelere rağmen diğer bazı bulguların endişe verici olduğu ifade edilebilir. Çalışanların % 22'si haftada kırk sekiz saatten fazla çalışmakta; diğer önemli bir kısmı ise eksik istihdam edilerek çalışma saatleri kısaldıkça sıkıntı çekmektedirler (Lee vd., 2007: xvi). Kadınların işgücü piyasasına daha çok dâhil olması ve çalışan nüfusun yaşlanması gibi demografik faktörlerin, hizmet sektörünün büyümesi, kayıt dışılığın artması gibi unsurların etkilediği çalışma saatlerinin düzenlenmesi bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. İnsana yakışır çalışma süresi politikaları geliştirme sürecinde Lee vd. (2007: xvi), sağlığı ve güvenliği koruyan; aile dostu; cinsiyet eşitliğini teşvik eden; üretkenliği arttıran ve işçilerin çalışma saatleri üzerindeki seçim ve etkilerini kolaylaştıran çalışma süresi düzenlemeleri önermektedirler. Haftalık çalışma süresinin kısaltılması ile ücretli işlerin nüfus genelinde daha eşit bir şekilde dağıtılması ve işsizliğin azaltılmasının yanı sıra ücretli ve ücretsiz işlerin kadınlar ve erkekler arasında daha eşit dağıtılması sağlanabilir. Aynı doğrultuda ebeveynlerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmeleri, çalışanların –isterlerse- emekliliklerini ertelemeleri ve başkalarına bakmak, yerel faaliyetlere katılmak ve istedikleri diğer şeyleri yapmak için daha fazla zamana sahip olmaları mümkün olacaktır (NEF, 2010).

## 5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada incelenen çalışma paylaşımı biçimi, genellikle “daha kısa saatler” olarak adlandırılan, dönem başına çalışılan standart veya sözleşmeli saatlerin azaltılmasıdır. Bu makalede, kriz dönemlerinde uygulanan kısmi süreli çalışma ele alınmamaktadır. Zira bu yöntemin uygulanmasına neden olan pandemi gibi kriz dönemleri geçicidir ve bu dönemde çalışanların işlerini kaybetmemesi amacıyla uygulanmaktadır. Hali hazırda istihdam edilenlerin erken emekliliği veya görev paylaşımı (job sharing) gibi diğer iş paylaşımı biçimleri de bu çalışmada incelenmemektedir. Çalışmanın konusu haftalık çalışma sürelerinin genel ve kalıcı olarak azaltılmasının mümkün olup olmayacağı, finansman ve verimlilik açısından nasıl ele alınması gerektiğine ilişkindir. Çalışma hakkı olarak nitelenen ve bireylerin bağımsız bir şekilde gelir elde edebilmelerini, kendilerini gerçekleştirme ve toplumla bütünleşmelerini sağlayacak unsur işsizliğin azaltılmasıdır. Çalışma sürelerinin kısaltılmasının işsizlik sorununa yönelik olumlu bir katkı getirip getiremeyeceği değerlendirilmektedir.

Odak noktası haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması ve işsizlik sorunu olmakla birlikte; çalışma sürelerinin kısaltılmasının çevresel duyarlılıklar, kişinin kendisine ve ailesine zaman ayırması, daha kaliteli bir yaşam sürmesi, aşırı tüketimin önlenmesi ve teknoloji gibi pek çok açıdan olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Çalışma sürelerinin ekonomik olduğu kadar çevresel, sosyal ve psikolojik yönleri olduğu ve bu nedenle ele alınması gereken çok önemli bir konu olduğu görülmektedir. Ancak bu aşamada bazı unsurların aydınlatılması gerekmektedir. Bunlar; çalışma sürelerinin azaltılması için neler yapılabilir ve kısa çalışma saatlerinin yol açabileceği düşük ücret ikilemi nasıl aşılabılır.

İşçilere tamamen çalışılan zamana göre değil, üretime göre ödeme yapılıyor olsa bile, makinelerin çalıştırılması ve ışık, ısı, havalandırma ve denetim işçiliği sağlama gibi uzun çalışma



saatlerinin yan maliyetleri vardır. Hicks'in (1932: 107) de belirttiği gibi muhtemelen pek çok işverenin saatlerin kısaltılmasının ve aynı çıktı düzeyinin sürdürülmesinin mümkün olabileceğini hiç düşünmemiş olması muhtemeldir. Bu açıdan işverenlerin, üretim kaybı olmadan saatlerin azaltılabileceği hatta verimliliğin artabileceğine yönelik bir farkındalığın yaratılması sağlanabilir.

Bireylerin herhangi bir gelirin olmaması, devletin pek çok sosyal yardım yapmasına neden olmaktadır. Bütçeden aktarılan bu karşılıksız bedellerin çalışma süresinin kısaltılması nedeniyle oluşacak gelir azalışını telafi etmek için kullanılması mümkündür. Sosyal güvenlik sistemi, bir çalışan üzerinden diğer aile bireylerinin de sosyal güvenceden faydalanmasına olanak tanımaktadır. Bunun yerine hanedeki çalışan sayısı arttığında, sosyal güvenlik üzerindeki bu yükün azaltılması mümkün olacaktır.

İşsizliğin bireylerin bedensel ve ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz pek çok etkisi olduğu bilinmektedir. Çalışma sürelerinin azaltılması ile bu etkilerin azaltılması toplumsal sorunların azaltılmasına katkı sağlayacaktır. Yine uzun çalışma süreleri, aile hayatının gerekleri (çocuk ve yaşlı bakımı gibi) açısından zorlayıcı bir durum oluşturmaktadır. Bireyin kendisi ve çevresiyle ilgilenmesi için gerekli zamanı ayırabilmesi, çalışma sürelerindeki azalıştan olumlu etkilenebilecektir. Çok daha kısa bir çalışma haftasının kazançlar üzerindeki olumsuz etkisi ile başa çıkma seçenekleri olarak gelir ve servetin artan oranlı vergilendirme yoluyla yeniden dağıtılması; artan bir asgari ücret; devlet yardımlarının yeniden yapılandırılması gibi diğer maliye politikası önlemlerinin artırılması önerilebilir.

Çalışma süresinin kısalması için işveren üzerindeki vergi ve prim yüklerinin azaltılması da önerilebilir. Bu uygulama, kayıt dışı çalışmaya ilişkin olumlu bir etkide bulunabilir. Diğer bir öneri ise; dolaylı vergilerin artırılması olabilir. Dolaylı vergilerin adaletsiz yapısı nedeniyle bu önerinin itiraza sebep olması muhtemeldir. Ancak hiç gelir elde edemeyen bireyler de her şekilde harcamaları üzerinden dolaylı vergi yüküne katlanmak durumunda kalmaktadır. İstihdam edilme sebebiyle gelire sahip olma, her şekilde katlanılacak vergi yükünün azalmasına yardımcı olabilir.

Uygulanacak işgücü politikalarının işsizliği azaltırken gelir dağılımı adaletini de tesis edecek şekilde çok yönlü bir etki sağlaması hedeflenmelidir. Esnek çalışma ya da iş paylaşımı (working share) olarak bilinen uygulamalar, işveren lehine çalışanın güvencesiz bir çalışma şekli olarak kullanılmaya müsait olabilir. Bu amaçla güvenceli bir esneklik modelinin uygulanması, fazla mesailerin de sınırlandırılması gerekmektedir. İşsiz kalma durumunda işsizlik maaşı ödemeleriyle sistemin güvenceli hale getirilmesi ve iş değiştirme (mobilité) güvencesinin de sistem tarafından sağlanması önemlidir. Bu noktada Danimarka'da uygulanan Altın Üçgen Modeli gibi başarılı örnekler, istihdam politikaları uygulamalarının odağına yerleştirilebilir. Örneğin AB de, Avrupa İstihdam Stratejisi politikasında, Danimarka'da uygulanan bu güvenceli-esneklik yaklaşımı temel almaktadır. Uygulanan güvenceli-esneklik sistemi, işvereni de işçiyi de mağdur etmeden üretim sürecinin sürdürülmesini sağlamaktadır. Refah devletlerinin korumacı/katı işgücü piyasaları ile liberal piyasa ekonomilerindeki esnek çalışma ilişkilerinin bir karması olan bu sistemde firmalar, ihtiyaçları doğrultusunda kolayca işe alım ve işten çıkarma gerçekleştirebilmektedir. İşten çıkarılmaları kolay olsa da cömert sosyal güvenlik sistemleri sayesinde işten çıkarılanlara yüksek gelir desteği sağlanmaktadır. Bu işsizlik sigortası ve sosyal destek sistemleriyle eşgüdümlü olarak mesleki eğitim, yaşam boyu öğrenme gibi aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır. Böylece işsiz kalan bireylerin mesleki yeterliliklerini geliştirerek, işsiz kaldıkları süreçte yararlandıkları yüksek işsizlik gelirin rehabetine kapılmadan yeniden istihdama katılımlarının teşviki amaçlanmaktadır. Aktif işgücü politikaları, işsiz kesimin iş bulmasını kolaylaştırmanın yanı sıra, piyasanın ihtiyaç duyduğu mesleki gereksinimlerin sürekli karşılanabilmesine de yardımcı olmaktadır (Girgin& Doğan, 2018: 21).

Ülkemizdeki çalışanların pek çoğu (yaklaşık yarısı) asgari ücretle çalışmaktadır. Çalışma süresinin düşmesiyle birlikte yaşanacak gelir kaybı olumsuz bir etki yaratabilir. Ancak hanedeki çalışan birey sayısının artması bu azalmayı engelleyebilir. Ülkemizde çocuk nüfusunun fazla olması

(yaklaşık yirmi iki milyon) göz önüne alınarak çocuklu bireylerin aynı zamanda çalışma hayatına dahil olmaları, gelir elde etme ve kendilerini gerçekleştirmeleri imkanının tanınması gerekmektedir.

Çalışma hayatının her aşaması için olduğu gibi çalışma süreleri açısından en önemli unsurlardan biri de uygulamaya konan düzenlemelerin denetlenmesidir. Mevcut uzun süreler, denetlenemediğinde daha da uzamaktadır. Ülkemizde haftalık çalışma saatlerinin günümüzdeki düzeyinden kademeli olarak azaltılması önerilebilir. Çalışma saatlerinin azaltılması ile bu saatlerin haftalık, aylık ya da yıllık olarak esnek şekilde kullanılabilmesi birlikte düşünülmelidir. Örneğin haftalık otuz beş saate düşürülmüş bir çalışma süresi, haftada üç gün, ayda iki hafta, yılda altı ay şeklinde kullanılacak esneklikte değerlendirilebilir. Bu açıdan belirlenen haftalık sürenin denk geldiği yıllık saatin yıl içinde esnek -işveren ve çalışanın karşılıklı şekilde belirleyecekleri- bir şekilde kullanılabilmesi sağlanabilir.

Süre kısaltılması, bireylerin bir an önce/erken emekli olma isteklerini de azaltacaktır. Çünkü çalışma yaşamları süresince kendilerine ve ailelerine yeterince zaman ayırabilen bireyler, isteklerini emekli olduktan sonra gerçekleştirecek şekilde ertelemek durumunda kalmayacaklardır. Bireylerin daha uzun süre çalışma yaşamında aktif olarak yer almaları, emeklilik sonrası yaşanan olumsuzlukları, hastalık, toplumdan dışlanmış hissedilme gibi sıkıntıları engelleyecektir.

Kısa çalışmanın verimliliği arttıracığı kabul edilse bile bunun çalışma saatlerinin kısaltılması sonucunu doğurmayabileceği görülmektedir. En azından Türkiye’de henüz verimliliğin artacağına ilişkin bir genel kabul bulunmamaktadır. Ancak işsizliğin azaltılması, Türkiye için en önemli ekonomik hedeflerden biridir. Bu açıdan çalışma süresinin kısaltılmasının bu sorunun çözümünde etkin olup olamayacağının değerlendirilmesi faydalı olacaktır. Teknolojinin gelişmesi ile makineleşme, pek çok sektörü istihdam açısından olumsuz etkileyecektir. Artan nüfusa karşın istihdam olanaklarının artmayacak olması, istihdamın farklı şekilde ele alınmasını gerektirmektedir. Gelişmiş ülkelerde çalışma saatleri oldukça kısaltılmıştır. Buna karşın kişinin kendisine daha fazla vakit ayırmasından elde edilecek faydalar göz önüne alınarak bu sürelerin daha da azaltılması ve esnek şekilde kullanılabilmesi amacıyla düşünce pratikleri yapılmaktadır. Türkiye açısından da çalışma saati düzenlemeleri, gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar ve uluslararası çalışma standartları doğrultusunda istihdam politikasının bir unsuru olarak dikkate alınmalıdır.

## Kaynaklar

- Akın, Ö. (2017). Hızla artan endüstriyel robotların üretim süreçlerinde yarattığı değişimler ve Türkiye işgücü piyasasında yaratacağı olası etkilerin değerlendirilmesi. *İş ve Hayat*, 3(6), 42-71. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/34275/378815>
- Auerbach, A. J., William G. G. ve Benjamin H. H. (2010). Activist fiscal policy. *Journal of Economic Perspectives*, 24(4), 141-64. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.24.4.141>
- Basso, P. (2003). *Modern times, ancient hours: working lives in the twenty-first century*, (çev. Giacomo Donis), Verso Publishing: New York.
- Battaglini M. ve Coate, S. (2011). *Fiscal policy and unemployment*. NBER Working Paper Series, Working Paper 17562. <https://doi.org/10.3386/w17562>
- Bauer, T. ve Zimmermann, K. F. (1999). *Overtime work and overtime compensation in germany*. IZA DP No. 48.
- Biçerli, M. K. (2004). Çalışma paylaşımı işsizlikle mücadelede etkili bir politika mıdır?. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 4(1), 59-68. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39835/472299>
- Cahuc, P. ve Zylberberg, A. (2008). Reduction of working time and unemployment. T. Boeri, M. Burda, F. Kramarz (Ed). *Working hours and job sharing in the EU and USA*. Oxford University Press.
- Calmfors, L. ve Hoel, M. (1988). Work sharing and overtime. *The Scandinavian Journal of Economics*, 90(1), 45-62. <https://doi.org/10.2307/3440149>
- Ertek, T. (2016). *Makroekonomiye giriş* (4. Baskı). Beta Yayınları.

- Girgin, M. S. ve Doğan, S. (2018). İşgücü piyasasında güvenceli-esneklik: Danimarka modeli. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 8(2), 20-26. <https://ijses.org/index.php/ijses/article/view/226>
- Gülen, G.C. (2020). Çalışma sürelerine ilişkin uluslararası çalışma standartları- Dünya’da ve Türkiye’de çalışma saati uygulamaları. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 741-757. <https://doi.org/10.24988/ije.202035406>
- Hertog, J. (2010). General theories of regulation. *Encyclopedia of Law and Economics*, Volume III, The Regulation of Contracts, Edward Elgar, Cheltenham.
- Hicks, J. R. (1932). *The theory of wages*. Toronto: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-00189-7>
- Hunt, J. (1996). *Has work-sharing worked in Germany?*. NBER Working Paper No. 5724.
- Kapteyn, A., Kalwij, A. ve Zaidi, A. (2004). The myth of worksharing. *Labour Economics*, 11(3), 293-313. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.08.001>
- Keynes, J. M. (1930). Economic possibilities for our grandchildren (1930). *Essays in Persuasion*. içinde (s. 321-332) New York: Harcourt Brace. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-59072-8\\_25](https://doi.org/10.1007/978-1-349-59072-8_25)
- Koç, Ö. E. (2019). Sosyal devlet ve sosyal bütçe perspektifinden Türkiye’de sosyal harcamalar. Neslihan Koç (Ed). *Güncel Sosyal ve Mali Sorunlara Yönelik Seçme Yazılar* içinde (s. 53-76). Siyasal Yayınevi. Ankara.
- Lee, S., McCann, D. ve Messenger, J. C. (2007). Working time around the world: Trends in *working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Routledge.
- NEF (2010). *21 Hours: Why a Shorter Working Week Can Help Us All to Flourish in the 21st Century*.
- Pencavel, J. (2014). *The Productivity of Working Hours*, IZA DP No. 8129.
- Samuelson, P.A. (1973). *Economics*, New York: McGraw-Hill.
- Vergos, K. P., Christopoulos, A. G. ve Kosteletou, L. (2012). Can worksharing decrease unemployment while maintaining economy growth? A case study for six world leading economies. *Middle Eastern Finance and Economics*, 17, 108-112.