

## Çalışma Sürelerine İlişkin Uluslararası Çalışma Standartları- Dünya’da ve Türkiye’de Çalışma Saati Uygulamaları\*

Gülrihan CİHANOĞLU GÜLEN<sup>1</sup>

### Özet

Ülkelerin büyümesi ve gelişmesinde uluslararası çalışma standartlarının ve bu kapsamda belirlenen çalışma saati uygulamalarının önemli bir etken olduğu görülmektedir. Yaşanan teknolojik değişiklikler, küreselleşme, işlerin yeniden yapılandırılması, işgücü çeşitliliğinin artması gibi sebeplerle, çalışma sürelerine ilişkin standartlarda da birtakım değişiklikler yaşanmıştır. Bu çalışmada seçili ülkelerdeki çalışma hayatının düzenlenmesinde etkili olan mevzuat ve çalışma saati uygulamaları ele alınmış ve Türkiye ile kıyaslanmıştır. Çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve alınan birtakım yasal önlemlere rağmen, sanayileşmiş olan ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki fiili çalışma saatlerinde önemli farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak, çalışma süresi uygulamalarına eleştiriler getirilmiş ve Türkiye için önerilere yer verilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Uluslararası Çalışma Standartları, Çalışma Saatlerine İlişkin Standartlar, Çalışma Saati Uygulamaları, Çalışma Süreleri

**Jel Kodu:** J80, J8

## International Labour Standards On Working Time- Hours of Work Implementations in the World and Turkey

### Abstract

International labor standards and working hour practices set in this context are important factors in the growth and development of countries. Technological changes, globalization, restructuring of jobs and increasing labour diversity etc. resulted in a change in the standards related to hours of work. In this study, legislations and the implementations of working hours in the selected countries were examined and compared with Turkey. Despite the limitation of working hours and certain legal measures, significant differences were observed in actual working hours between industrialized and developing countries. Finally, the working time practices in Turkey were criticized and suggestions were offered.

**Keywords:** International Labour Standards, International Labour Standards on Working Time, Hours of Work Implementations, Working Hours

**Jel Codes:** J80, J8

## 1. GİRİŞ

Zaman insan yaşamı için en değerli unsurlardan biridir. Zaman, kullanım açısından çalışma zamanı ve çalışma dışı zaman olarak sınıflandırılabilir. Çalışma ise tarih öncesi dönemlerde bile insanların hayatında var olan bir olgudur. İnsanlığın yaradılışından beri var olan bu olgu, öncelikle hayatta kalmak

ve temel ihtiyaçları karşılamak için ortaya çıkmıştır. Fakat günümüzdeki anlamıyla çalışma olgusu, Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi ile ekonomik yapıda yaşanan dönüşüm ve buna paralellik gösteren teknolojik gelişmeler; üretim sürecinde, işgücünün yapısında, işin ve işyerinin organizasyonunda büyük değişimlere neden olmuştur.

\*Bu makalede bilimsel araştırma ve yayım etiği ilkelerine uyulmuştur./In this article, the principles of scientific research and publication ethics were followed.

Bu makale "Uluslararası Çalışma Standartları Kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye’de Çalışma Saati Uygulamaları" başlıklı Uzmanlık Tezi’nden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi Gülrihan CİHANOĞLU GÜLEN, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, E-mail: gulnihanc@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2709-1582.

Çalışma hayatı ise farklı dönemlerde farklı şekillerde düzenlemiştir. Sanayi Devrimi'nden önce hemen hemen tüm ürünler tek bir birey tarafından üretilmekte ve üretim emek yoğun iken, Devrimden sonra üretim sürecine makineler de dahil olmuştur. Böylece insanların kendi belirledikleri hızda ve sürede çalıştıkları geleneksel üretim sisteminden, kapitalist üretim sistemlerine geçilmiştir. Üretim faaliyetlerinde ahlaki ve toplumsal değerler yerine, kâr ve verimlilik ilkeleri hakim olmaya başlamıştır.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusu, iş hukukunun en eski sorunlarından biridir. Ancak bu husus sadece İş Hukuku'nu ilgilendiren bir konu olmakla kalmayıp, insan hakları için de önem teşkil etmektedir. Bilindiği üzere hem çalışma hakkı, hem de dinlenme hakkı temel insan hakları arasında yer almaktadır ve aşırı çalışmanın hem çalışanların sağlığına hem de ailelerine zarar verdiği bilinmektedir. Bu sebeple çalışma sürelerinin düzenlenmesi, geçmişte olduğu gibi günümüzde de önemli bir konu olmaya devam etmektedir. Hatta Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşundan hemen sonra 1919 yılında kabul edilen ilk sözleşme, çalışma süreleri ile ilgili olmuştur. Günümüzde ILO'nun çalışma sürelerine ilişkin belirlemiş olduğu standartlar, çalışma süreleri, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık izinler ile ilgili mevzuat için genel çerçeveyi oluşturmaktadır (ilo.org, 2020a). Bu çalışmanın amacı; çalışma saati düzenlemelerini, genel uygulamaları ve eğilimleri önemli değişiklikler bağlamında tartışarak günümüz için yeni öneriler ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışma standartlarının ve çalışma saati uygulamalarının gelişimi, bu gelişime bağlı olarak yaşanan değişimler, dünyanın farklı ülkelerinde ve Türkiye'deki hukuki düzenlemeler, çalışma saati sürelerine ilişkin verilerle değerlendirilecektir. Ayrıca çalışma saati sürelerine ilişkin mevcut standartların günümüzdeki çalışma koşullarına uygunluğu irdelenecek ve herhangi bir değişimin gerekli olup olmadığı üzerine değerlendirmeler yapılacaktır.

## 2. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İnsanların yaşamlarını sürdürebilmek için zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçiriyor olmaları, çalışma sürelerine verilen önemi artırmıştır. Çalışma sürelerinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, çalışma sürelerinin zamanla önemli ölçüde azalmış olduğu görülmektedir. Örneğin 1870 yılında günümüzün sanayileşmiş ülkelerinin çoğunda yıllık ortalama yaklaşık 3000 saat çalışmak zorunda olan kişilerin çalışma süreleri, günümüze kadar yaklaşık %50 oranında azalmıştır (Bosch ve Lehndorff, 2001: 214). Çalışma sürelerinin azaltılması, tarihsel geçmişi olan ve evrensel bir eğilimdir. Bu eğilimin tarihsel gelişiminde işçi sınıfının verdiği mücadeleler esas rolü oynamıştır (Türk Harb-İş Sendikası, 1996, : 79). Ayrıca sendika taleplerinin ve yeni çıkan yasaların da etkili olduğu söylenebilmektedir (Boeri ve Van Ours, 2008: 51-52). Böylece 20. yüzyılın başı itibarıyla dünyanın birçok ülkesinde günlük çalışma saatleri, günde 8 saat ile sınırlandırılmıştır (Lee vd. 2007: 24-25). Çalışma sürelerinin azaltılması, İş Hukuku'nun ana hedeflerinden biri olmuştur. Bu hedefe ulaşma yolundaki temel yöntem, günlük veya haftalık çalışma saatlerinin sınırlarını belirleyen yasalar oluşturmak olmuştur. İlk olarak 19. yüzyılın ortalarında, Avrupa ülkelerinde çocuk işçilerin çalışma saatlerini azaltmak amacıyla yasalar çıkarılmıştır. Bu yasalar ile alınan tedbirleri, yetişkinlerin çalışma saatlerini ele alan yasalar takip etmiş ve günlük çalışma süresi 10 saat ile sınırlandırılmıştır. Bu uygulama I. Dünya Savaşı'nın başlangıcına doğru tüm Avrupa ülkelerinde yaygın hale gelmiştir. Avrupa'da bu gelişmeler kaydedilirken, Yeni Zelanda ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) haftalık çalışma süresi 48 saat olarak düzenlenmiştir. Savaşın sona ermesinden kısa bir süre sonra bu standart, çoğu Avrupa ülkesinde ve bazı Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaya başlanmıştır (ILO, 1967). ILO'nun 1919 yılında kabul edilen ilk sözleşmesi ile sanayi kuruluşlarındaki çalışma süreleri günlük 8 ve

haftalık 48 saat ile sınırlandırılmıştır (ILO, 1919). Bu sözleşme ile çalışma saatlerinin sınırlandırılmasının yanı sıra, çalışanların yeterli dinlenme sürelerine sahip olmaları için zemin sağlanmıştır.

1929 yılında dünya ekonomik krizinin yaşandığı dönemde, krizle mücadele etmek için birtakım adımlar atılmıştır ve bazı önlemler alınmıştır. Çalışma sürelerinin azaltılmasının, istihdamı teşvik ederek işsizliği düşürebilme potansiyeline sahip olduğu keşfedilmiştir. Bu sebeple, çalışma saatlerinin sınırlandırılması 1930 yılında kabul edilen, ofislerde ve ticari işletmelerdeki çalışma saatlerinin düzenlendiği 30 No'lu ILO Sözleşmesi ile tarım sektörü hariç tüm sektörleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir (ILO, 1930). Ayrıca 1935 yılında, haftalık çalışma süresinin 40 saate indirilmesini öngören 47 No'lu ILO Sözleşmesi ve 1962 yılında da ILO'nun 116 No'lu Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına İlişkin Tavsiye Kararı hazırlanmıştır. Bu kararda 47 No'lu ILO Sözleşmesi'nde temel ilkeleri belirlenen haftalık 40 saat çalışılması prensibi, sosyal bir standart olarak tanımlanmıştır (ILO, 1935).

Görüldüğü üzere çalışma saatlerinin düzenlendiği ILO mevzuatı günümüze kadar birçok kez değişikliğe uğramış ve çalışma saatleri tarihsel olarak azalma eğiliminde olmuştur. Çalışma sürelerindeki azalışa ilişkin yasal düzenlemeler, zaman zaman ekonomik bunalımlar yüzünden kesintiye uğramış olsa da günümüzde kadar varlığını sürdürmüştür. Günümüzde çalışma yaşamı ve çalışma süreleri, kabul edilen uluslararası sözleşmeler çerçevesinde düzenlenmekte, fakat ilgili ülkenin ulusal mevzuatına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu sebeple uygulamada da ülkeden ülkeye farklılıklar oluşmaktadır (Bkz. Tablo 1).

### **3. YENİ ÜRETİM VE YÖNETİM TEKNİKLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE ETKİSİ**

Geçmişten günümüze birçok farklı üretim ve yönetim biçimi benimsenmiştir ve buna bağlı olarak farklı işgücü talepleri ortaya çıkmıştır. Ancak bu üretim ve yönetim tekniklerinin geniş

bir disiplin yelpazesinin konusu olması ve birçok farklı olguya değindikleri için, bu çalışmada ilgili üretim ve yönetim biçimleri sadece çalışma sürelerine etkileri açısından ele alınmıştır.

Çalışma sürelerinin daha verimli kullanımına katkıda bulunan en önemli unsurlar, bilimsel yönetim teknikleri ve üretimin makineleşmesi olmuştur. Sanayi Devrimi ile birlikte makineli üretimin mümkün olması, üretilen mal miktarında önemli ölçüde bir artışa sebep olmuştur. Amerikalı mühendis Frederick Winslow Taylor'un 1911'de yayınlanan "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" isimli kitabında açıkladığı üretim sistemi gelişmiş ve Taylorizm ismi verilen kapitalist emek sürecinin organizasyonu ve kontrolündeki temel ilkeler oluşmuştur (Ansal, 1999: 9). Daha önce Adam Smith'in dikkat çektiği işbölümünü, bu defa üretkenliği de en yüksek düzeye çıkaracak şekilde ele alan Taylor, yapılan işi ilk defa detaylı şekilde analiz etmiş, uygulamaya koyduğu yöntemle, patronlar ve çalışanlar için büyük bir önem arz eden, muazzam verimlilik artışları sağlamıştır (Taylor, 2014). Bu sistem ile çalışma süreçleri standartlaştırılmış görevlere bölünmüş ve her bir görev için kesin bir süre belirlenmiştir.

Üretimin sürekliliği, yerel piyasalardaki dalgalanmalardan giderek daha bağımsız ve sabit talep ile yakından bağlantılı bir hale gelmiştir. Piyasaların ulusal düzeyde ve uluslararası düzeyde genişlemesi, kitle üretiminin ön koşulu olmuştur ve böylece kitlesele üretime geçilmiştir. Yapılan kitlesele üretim Fordist üretim olarak adlandırılmıştır. Amerikalı otomotiv sanayicisi Henry Ford tarafından 1900'lü yılların başında geliştirilen bu üretim organizasyon biçimine Fordizm ismi verilmiştir (Ansal, 1999: 10). Kavrama ismini veren Ford, aynı zamanda "üretim bandı" tekniğinin mucididir. Bu teknikle birlikte üretim süreci, doğrusal bir hat üzerinde parçaların sırayla bir araya getirilip monte edildiği bir iş organizasyonu ekseninde örgütlenmiştir. Fordist üretim sürecinde Taylorist iş organizasyonundaki ilkelere göre küçük parçalara bölünen işler, yapılış sırasına

göre bir hatta dizilerek, işçilerin üretim sırasında işi gereği parça almak ya da alet/makine kullanmak için gidiş-geliş yapması önlenmiştir (Ansal, 1999: 10). Daha öncesinde tam bir karmaşanın hakim olduğu üretim ve montaj aşamaları, böylelikle üretimi ve üretim hızını en üst seviyeye çıkaracak biçimde organize edilmiştir. Bu sayede daha gerçekçi bir üretim planlaması yapılabilmiş ve işgücünden de önemli ölçüde tasarruf sağlanabilmıştır. Ancak Fordist üretim biçiminde makinalar genellikle belirli bir ürüne göre tasarlanmış olduğu için, farklı ürünler veya değişik modeller üretmek mümkün olmamıştır. Temel nitelikleri iş bölümü, seri hareket ve süreklilik olan Fordist üretim sisteminde esnekliğe yer verilmemiştir. Yani esnek üretim mümkün olmamıştır ve üretilen ürünlerin stok maliyetleri de oldukça yüksek olmuştur (Çakmak, 2004: 238-239).

1960'ların sonuna doğru üretim ile tüketim arasındaki dengenin bozulmaya başlaması ve 1970'lerde yaşanan ekonomik krizle birlikte ortaya çıkan üretim fazlası, ürün kalitesine daha fazla önem verme gereğini ortaya çıkarmış, bu da tüketim normlarının değişmesine neden olmuştur. Diğer yandan, üretimin uluslararası hale gelmesiyle birlikte, dünya pazarına üretim yapmak büyük belirsizlikler içermeye başlamıştır. Zira farklılaşmış ürünler, büyük talep dalgalanmalarına maruz kalmıştır. Fordist üretim sisteminin katı yapısının böyle bir pazarın gerektirdiği esnekliğe uygun olmaması sebebiyle, Fordizm daha esnek kılınmaya çalışılmış ve talep değişikliklerine adapte olabilen yeni üretim sistemleri yaratılmaya çalışılmıştır (Ansal, 1999: 13).

1970'lerde Japonya'da geliştirilen fakat ilk defa İtalya'da uygulanan yeni bir üretim biçimi ortaya çıkmıştır (Şenkal, 2008). Bu Japon üretim sistemi, post-Fordizm olarak adlandırılmış, böylece Fordizm'in yerini post-Fordizm almıştır. Bu post-Fordist yapılanmada, Fordizm'de görülen kitlesel standart üretim yerine tüketicilerin taleplerine göre farklılaştırılmış esnek üretim anlayışı esas alınmıştır. Fordizm'de görülen büyük ölçekli

üretim yerini, küçük ve orta ölçekli işletmelerin önem kazandığı küçük ölçekli üretime bırakmıştır. Post-Fordist üretim biçimlerinde yeni ve yüksek teknolojiler kullanıldığı için insan gücü gerektiren işler azalmış, ayrıca kadınlara yönelik ürünlerin de artmasıyla kadınların da istihdamının önü açılmıştır (Arndell, 2018:4).

Görüldüğü üzere farklı dönemlerde benimsenen üretim ve yönetim biçimleri genel olarak çalışma hayatı ve özel olarak çalışma süreleri üzerinde oldukça etkili olmuştur. Yeni üretim teknolojilerinin gelişmesi ve yönetim biçimlerinin benimsenmesi ile birlikte, çalışma sürelerini azaltmak daha da kolaylaşmıştır.

#### 4. ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

Haftalık veya yıllık çalışma süreleri ve bu sürelerin düzenlenmesi işçilerin ve işverenlerin yanı sıra işçi ve işveren sendikalarının da ilgi duyduğu temel bir konudur. Çalışanların temel yaşam standartlarına, iş ve yaşam dengesine ve çalışma hayatının sürdürülebilirliğine doğrudan etkisi bulunan çalışma süreleri, işverenleri de maliyet, verimlilik ve rekabet hesaplamaları açısından ilgilendirmektedir. Çalışma saatleri, erken sanayileşme döneminde ve sanayi öncesi dönemlerde günümüze göre çok farklı algılanmıştır. Bu algılar doğrultusunda da mevcut literatür gelişmiştir.

Standart iktisat teorileri çoğu zaman çalışanların çalışma sürelerinin ihtiyaçları ve talepleri ile uyumlu olduğunu varsaymaktadır, ancak bu durum birçok çalışan için geçerli değildir (Messenger, 2004: 39). Çalışanların çalışma saatleri üzerinde seçim yapma olanakları, işgücü piyasasının yapısı gibi büyük ölçüde bireysel çalışanların kontrolleri dışında olan birçok faktör sebebiyle kısıtlıdır. Bu sebeple çalışanların çalışma süreleri üzerinde seçim yapma haklarının olduğuna dair varsayım, işyerlerindeki günlük uygulamalarla örtüşmemektedir. Atıf gerekebilir.

Çalışma sürelerine ilişkin en çok üzerinde durulan konu, bu sürelerin azaltılması olmuştur. Makineleşme ve işgücü

verimliliğindeki artıştan dolayı işgücü talebinin azalacağına dair ilk fikirlerin, 1920'li ve 1930'lu yıllarda öne çıktığı görülmektedir (Veal, 2009).

Ünlü İktisatçı John Maynard Keynes, 1930'da kaleme aldığı "Economic Possibilities for our Grandchildren" isimli makalesinde, yüz yıl sonra yani 2030 yılına gelindiğinde, çalışmanın yerini büyük ölçüde serbest zamana bırakacağını ve haftalık çalışma saatinin günlük 3 saat üzerinden 15 saat olacağını öngörmüştür (Keynes, 1963). Teknolojinin olağan üstü evrimi sayesinde çalışma sürelerinde ciddi bir azalma olacağını öngören Keynes'in görüşü, aslında ekonomistlerin artan gelir seviyesinin daha fazla tüketim ve daha az çalışmaya yol açacağına dair genel beklentisini yansıtmaktadır (ILO, 2010). Ancak genel kanının aksine, özellikle daha gelişmiş ülkelerde, çalışma sürelerinin gelir seviyesine daha az duyarlı olduğu kanıtlanmıştır ve Keynes'in bahsettiği durum gerçekleşmemiştir. Çünkü Keynes bunu mümkün kılacak olan teknolojinin kapitalizm çerçevesinde kullanılabileceğini göz ardı etmiştir. Geçtiğimiz 100 yıl içerisinde ortalama çalışma sürelerinde çok yüksek oranlarda azalma eğilimi olmasına rağmen 2030 yılında Keynes'in öngörüsüne ulaşamayacağı açıktır.

Keynes'in bu öngörüsü hakkındaki şüpheleri ve endişeleri gidermeye yönelik bir tespit Paul Samuelson tarafından yapılmıştır. Keynesyen perspektifi benimseyen ancak Keynes kadar kesin ifadeler kullanmayan Samuelson, tarihsel olarak aşamalı bir şekilde azalan çalışma sürelerinin yanı sıra ücretli izinlerin de artma eğiliminde olacağını, çünkü tatil ve izinlerin çalışanların verimliliğine etkisinin fark edileceğini öngörmüştür. Daha fazla dinlenebilecek olmanın, teknolojik süreçlerin en güzel nimetlerinden biri olacağını düşünen Samuelson, daha kısa çalışma haftalarının tercih edilmesini isteğe bağlı bir imkan olacağını ifade etmiştir (Samuelson'un eserini aktaran: Basso, 2003: 186).

Çalışma sürelerinin azaltılması gerektiğini vurgulayan bir diğer düşünür, André Gorz'dur. Gorz çalışma sürelerinin yeniden düzenlenerek

kısaltılmasına dair bir eğilimin aslında radikal bir öneri olmadığını ve zaten hâlihazırda bu tarz bir eğilimin olduğunu ifade etmiştir. Ancak bu önerinin güvencesizlik olmayacak şekilde sendikaların ve toplu pazarlıkların yeni hedefi olması gerektiğini belirtmiştir. Gorz'a göre çalışma sürelerinin azaltılması kişisel ve sosyal hayatı zenginleştirecektir (Gorz'un eserini aktaran Negrey, 1993: 13). Ancak çalışma süresinin azaltılması önerisinin yaşanılabilir bir toplum doğurması için Gorz'un bu önerinin ailelerin alım güçlerinin yükseltilmesi ile paralel gitmesi gerektiğinin altını çizdiğini hatırlatmakta fayda vardır. Yani Gorz gelir kaybı olmaksızın çalışma sürelerinin azaltılmasına yönelik bir öneri sunmaktadır (Gorz'un eserini aktaran Man, 2013: 190).

Günümüzde çalışma süreleri konusunda uzman olanlar, özellikle de sosyologlar, daha farklı bir bakış açısına sahiptir. Örneğin Roger Sue, zaten insan varlığının yeni baskın zamanının boş zaman olduğunu, ancak bunu idrak etmeye henüz hazır olmadığımızı inanmaktadır. Ona göre yaşadığımız bu çelişkinin kaynağı kültüreldir. Çünkü iş ve çalışma süresinin halen merkezi olduğu antik düzene sarılmak şartlandırılmış bir reflekstir (Roger Sue'dan aktaran Basso, 2003: 187). Ancak durum sadece sanayi sonrası toplumun kültürel gerilikten dolayı bu olayı kabullenememesi ile alakalı değildir. Sue'nun göz önünde bulundurmadığı unsur, piyasa ekonomisinin çalışma saatlerinin her şeyin ölçüsü olması durumunu durdurmayacağıdır. Juliet Schor ise duruşu itibarıyla bu sosyologlardan ayrılmaktadır. Schor, çalışma saatlerinin azalmasına olan direnişin Amerikan işçilerinden değil girişimci sınıftan kaynaklandığını düşünmektedir (Basso, 2003:188). Bununla birlikte Schor da sanayicilerin bu muhalefetinin işçilere olan güven eksikliği, dar görüşlülük veya çalışma saatlerinin azaltılmasının verimliliği artırdığını unutmaları ile alakalı olduğunu varsaymaktadır (Schor, 2005: 37-50). Ancak sermaye sahiplerinin veya sermayeyi yönetenlerin kültürel veya psikolojik nedenlerden kaynaklanan görüşleri, yoktan var

olmamaktadır. Bu fikirler, mevcut üretim ve rekabet ilişkilerinden dolayı oluşmaktadır. Schor'u diğer düşünürlerden ayıran husus, çalışma saatlerinin azaltılmasına toplumun tamamının değil kapitalist sınıfın direnç gösterdiğini öne sürmesidir. Bu kapitalist sınıf, küresel piyasada en gelişmiş ülkelere bile uygulanan kısıtlamalar ve uluslararası rekabet sebebiyle kendini haklı göstermektedir (Schor, 2005: 43-45).

Yukarıdaki bilgiler ışığında da görülebileceği üzere, çalışma sürelerine ilişkin literatürde çalışma saatlerinin daha da kısaltılmasına ilişkin tartışmalar yaşanmakta, geleceğe dair tahminlerde ise insanın iş dışında daha fazla zaman geçirebileceği öngörülmektedir. Geçmişten günümüze tüm insanların yaşam şartlarında ve yaşam seviyesinin değişmesinde değişmeyen üç ana unsur, çalışma, uyuma ve diğer temel gereksinimler olarak belirlenmiştir. Bu unsurlardan arda kalan zaman "boş zaman" olarak adlandırılmaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte boş zaman faaliyetleri teknikleşmiş ve kitleselleşmiştir (Kocaekşi, 2012: 5). Hatta 1950-1970 yılları arasında resmi bir akademik çalışma alanı olan Dinlenme/Rekreasyon Çalışmaları (Leisure Studies) ortaya çıkmıştır. Bu alan insanın yaşam kalitesini artırmak için serbest ve/veya boş zamanın da doğaya zarar vermeden, kendi istemi ve gönüllü olarak yaptığı faaliyetleri kapsayan disiplinler arası bir çalışma alanıdır. 1980'lerden günümüze kadar geçen zamanda ise, bireylerin gelir seviyelerindeki artışlar, yoğun stres, çalışma hayatının zorlukları ve buna benzer birçok faktör bu alana olan ilgiyi artırmıştır (Kocaekşi, 2012: 59).

2010 yılında ise bir İngiliz düşünce kuruluşu olan New Economics Foundation çalışma sürelerinin azaltılmasını bir çevre politikası olarak benimsemiş, daha az çalışmanın küresel ısınmayı azaltacağını öngörerek haftalık 21 saatlik çalışma sürelerini öneren bir rapor hazırlamıştır (New Economics Foundation, 2010).

Bunun yanı sıra Sağlık Bilimleri alanında da çalışma sürelerinin iş kazaları ve insan sağlığı üzerindeki etkileri incelenmiş, fazla çalışma

sürelerinin olumsuz etkileri üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Wagstaff ve Lie 2011 yılında iş güvenliği ile ilgili 400'den fazla makalenin analizini gerçekleştirerek günde 8 saatten uzun çalışmanın kaza riskini yaklaşık iki katına kadar artırdığı sonucuna varmışlardır (Wagstaff ve Lie, 2011: 173-185). Uzun çalışma süreleri, iş kazası risklerinin yanı sıra sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Örneğin literatüre Japonca'dan geçen ve fazla yoğun ve aşırı çalışmadan kaynaklı ölüm anlamına gelmekte olan "Karoshi" terimi eklenmiştir. Karoshi salt tıbbi bir terim olmamakla birlikte, uzun çalışma süreleri ve fazla iş yükünden kaynaklanan ölümleri ve kardiyovasküler ataklara bağlı olarak gelişen iş göremezlik halini ifade eden sosyo-medikal bir terimdir. Terim olarak ilk defa 1970'lerde kullanılmaya başlanan Karoshi, özellikle Japonya'da önemli bir sosyal problem haline gelmiştir. Bunun yanı sıra fazla çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan intihar vakaları da önemli bir sorun haline gelmiştir. Çok uzun çalışma süreleri ve ağır iş yüküne bağlı olarak gelişen stresin neden olduğu intihar vakaları, "Korojisatsu" olarak adlandırılmaktadır ve 1980'lerden beri Japonya'da önemli bir sorundur (ILO, 2013b). Elbette söz konusu sağlık sorunlarının oluşması veya intihar oranlarının yükselmesinde sosyokültürel öğelerin de etkisi bulunmaktadır, ancak ana sebebin uzun süreli ve aşırı yoğun çalışma olduğu bilinmektedir. Bu gibi durumların yaşanması çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi ve böylece iş ve yaşam dengesinin kurulması ile önlenilecekken, günümüzün küreselleşen ekonomisi ve 7/24 hizmet anlayışından dolayı fiili olarak gerçekleşen çalışma süreleri kağıt üzerinde görülenden çok daha fazladır (Lee vd., 2007:22-23).. Çalışma sürelerine ilişkin mevcut verilerin özellikle kayıtdışı istihdamın yüksek olduğu ülkelerde daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. ILO'nun 2017 yılında TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini baz alarak yaptığı çalışmada Türkiye işgücü piyasasındaki Suriye'li çalışanların tahmini %97'den fazlasının kayıtdışı çalıştığı ve bu işçilerin

%75'inin yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saatten daha fazla çalışmakta oldukları belirtilmiştir (ilo.org, 2020c).

Çalışma sürelerine ilişkin literatürü kısaca özetleyecek olursak, çalışma saatlerinin azaltılması gerektiğine ve gelecekte azalacağına dair fikirlerin baskın olduğu görülmektedir. Bu da çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi gerektiğine dair fikirlerin çoğunlukta olduğunu kanıtlamaktadır.

## **5. ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI VE ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN STANDARTLAR**

ILO'nun her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sözleşmeler ve tavsiye kararları kabul edilmektedir. ILO, konferansta kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararları yoluyla çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışma hayatına ilişkin konuları düzenleyici uluslararası çalışma standartları ortaya koymaktadır.

Uluslararası çalışma standartları, ILO'nun unsurları olan hükümetler, işverenler ve çalışanlar tarafından hazırlanmış, çalışmaya ilişkin temel ilke ve hakları ortaya koyan yasal araçlardır. Bunlar, üye ülkeler tarafından onaylanabilen ve yasal olarak bağlayıcı olan uluslararası sözleşmeler veya bağlayıcı olmayan ve yalnızca kılavuz işlevi gören tavsiye kararlarıdır. Çoğunlukla sözleşmeler onaylayan ülkeler tarafından uygulanacak temel prensipleri ortaya koymakta iken, tavsiye kararları ilgili sözleşmelerin nasıl uygulanacağına dair ayrıntılı kuralları belirleyerek, rehberlik ve tamamlayıcılık niteliği taşımaktadır. Ancak tavsiye kararlarının herhangi bir sözleşme ile bağlantılı olma zorunluluğu bulunmamaktadır (ILO, 2019a).

Uluslararası çalışma standartları, hükümet, işveren ve işçiler arasında; dünyanın dört bir yanından gelen uzmanlarla istişare edilerek, yapılan tartışmalar sonucu oluşturulmuştur. Bu sebeple uluslararası toplum tarafından benimsenmiş ve işle ilgili konularda ortak

değerleri ve ilkelerini yansıtan evrensel araçlardır. Bu standartlar, küresel ekonomide işçiler ve işverenlerin karşılaştıkları zorluklara ve artmakta olan ihtiyaçlara cevap vermektedir. Günümüzün küreselleşmiş ekonomisinde uluslararası çalışma standartları, küresel ekonominin büyümesi ve herkese fayda sağlayabilmesi adına uluslararası sistemin önemli bir bileşenidir.

1919 yılında ILO'nun kuruluşundan hemen sonra kabul edilen ilk uluslararası çalışma standardı, çalışma saatleri konusunu ele almaktadır. Bu tarihten beri çalışma saatleri, ILO'nun en çok önem verdiği konulardan biri olmuştur. Yalnızca çalışılan sürelerin sınırlandırılması değil, aynı zamanda haftalık dinlenme süreleri, yıllık ücretli izin, gece çalışanların korunması, kısmi süreli çalışanlar için eşit muamele gibi düzenlemeleri de kapsayan uluslararası standartlar geliştirilmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin toplamda 9 adet ILO sözleşmesi bulunmaktadır (ILO, 2019b). 1919 yılında kabul edilen 1 No'lu Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi ve 1930 yılında kabul edilen 30 No'lu Çalışma Saatleri (Ticari İşletmeler ve Ofisler) Sözleşmesi ile çalışma saatlerinin günlük maksimum 8 saat olmak üzere haftalık 48 saat olarak düzenlenmesine ilişkin genel standart belirlenmiştir. Daha sonra 1935 yılında kabul edilen 47 No'lu Haftalık 40 Saat Sözleşmesi ve 1962 yılında kabul edilen 116 No'lu Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına İlişkin Tavsiye Kararı ile haftalık çalışma süresi 40 saat ile sınırlandırılmıştır. 1921 yılında kabul edilen 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi ve 1957 yılında kabul edilen 106 No'lu Haftalık Dinlenme (Ticari İşletmeler ve Ofisler) Sözleşmesi ile çalışanların her 7 günde bir en az 24 saat dinlenmeleri gerektiğine dair genel standart oluşturulmuştur. 1970 yılında kabul edilen 132 No'lu Ücretli İzin Sözleşmesi ile bir yıl hizmet süresini dolduran her çalışanın en az 3 hafta ücretli yıllık izin kullanabilmesini garanti altına alan standart düzenlenmiştir (ILO, 1970). 1990 yılında kabul edilen 171 No'lu Gece Çalışma Sözleşmesi ile sözleşmeyi imzalayan üye devletlerin gece çalışan kişileri

korumak için önlemler almaları sağlanmıştır (ILO, 1994).

Bunun yanı sıra kadınlara hamilelik süresince veya sonrasında gibi özel dönemlerde, gece çalışmaya alternatifler sunma yükümlülüğü getirilmiştir. 1994 yılında kabul edilen 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi ile sözleşmeyi imzalayan üye devletlere, kısmi süreli çalışanların da tam zamanlı çalışanlar gibi iş imkânlarına, korumaya, temel ücrete ve sosyal güvenliğe tabi olabilmeleri için düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirilmiştir (ILO, 1994).

Tüm bu standartlar ile çalışma saatlerine ilişkin genel kurallar oluşturulmuş, çalışanların insan onuruna yakışır sürelerde çalışmaları, yıllık ücretli olarak dinlenme hakları elde etmeleri, haklarından mahrum kalmadan kısmi süreli çalışabilmeleri ve gece çalışanların korunmaları sağlanmıştır. Şüphesiz bu düzenlemeler oldukça faydalı ve gereklidir. Ancak ILO nezdinde kabul edilen bu sözleşmeler tüm üye devletler tarafından onaylanmamıştır. Örneğin Türkiye bu 9 sözleşmeden sadece 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi'ni onaylamıştır (ilo.org, 2020b).

### 5.1. ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN STANDARTLARIN UYGULANMASI

ILO'nun kabul ettiği uluslararası çalışma standartları üye ülkeler arasındaki farklılıklar gözetilerek, söz konusu standartların ulusal mevzuatlara dönüştürülebilmesi ve uygulanabilir olması adına esnek bir biçimde ifade edilmiştir. Örneğin asgari ücrete ilişkin uluslararası standart, üye ülkelerin belirli bir miktarda anlaşmalarını değil, her bir ülkenin kendi ekonomik kalkınmasına uygun asgari ücreti belirleyebilmesi için gerekli mekanizmaların ve sistemin kurulmasını öngörmektedir. Hatta bazı standartlarda esneklik hükümleri yer almaktadır. Bu esneklik hükümleri normalde belirlenenden daha düşük olan standartların geçici olarak uygulanabilmesini veya bazı çalışanları sözleşmeden muaf tutma veya sözleşmenin sadece bazı hükümlerini uygulama yetkisini

vermektedir. Ancak sözleşmeleri kabul eden ülkelerin esneklik hükümlerini kullanabilmeleri için taleplerini, sosyal taraflara da danışarak, ILO Genel Direktörüne bir deklarasyon ile bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır (ILO, 2019c). Bu sebeple her ne kadar uluslararası çalışma standartları kapsamında çalışma sürelerine ilişkin uluslararası düzeyde kabul görmüş yasal düzenlemeler bulunsa da, uygulamada çalışma süreleri her ülkenin ulusal mevzuatına göre değişiklik göstermektedir. Örneğin Fransa'da hükümet, 20'den fazla çalışanı olan şirketler için 2000, 20'den az çalışanı olan şirketler için ise 2002 yılından itibaren geçerli olmak üzere iki kanun onaylayarak haftalık çalışma süresini 39'dan 35 saate indirmiştir. Fakat bu düzenleme daha çok özel sektörü etkilemiş, kamu sektörünün en az %25'i öğretmenler ve araştırmacılar gibi çalışanlardan oluştuğu ve onların çalışma sürelerinde bir azalma yaşamadığından, kamu sektöründe gerçek anlamda çalışma saatlerinde bir azalma yaşanmamıştır (Askenazy, 2013: 328-336).

Ulusal mevzuattaki bu tür farklılıklardan ötürü ILO'ya üye ve çalışma sürelerine ilişkin standartları onaylayan ülkeler arasında bile çalışma süreleri açısından farklılıklar bulunmaktadır. Ayrıca üye ülkelerin sözleşmeleri kabul edip etmeyecekleri, kendi iradelerine bırakılmaktadır.

Tablo 1'de seçili 16 ülkede çalışma sürelerine ilişkin mevzuata yer verilmiştir. Görüldüğü üzere haftalık çalışma süresi tüm ülkelerde aşağı yukarı benzerlik göstermekte ve çoğunda haftalık 40 saatlik çalışma süresinin benimsendiği görülmektedir. Ancak fazla çalışma limitleri ve haftalık maksimum çalışma saatleri konusunda farklılıklar gözlemlenmektedir. Hatta ABD ve Japonya'da, maksimum çalışma sürelerine ilişkin ülke genelinde kabul edilen herhangi bir hukuki düzenlemenin bile bulunmadığı tespit edilmiştir. Tabloda öne çıkan diğer husus, Türkiye'de haftalık çalışma saati süresinin ortalamasının üstünde olması ve fazla çalışma için müsaade edilen üst sınırın da dünya



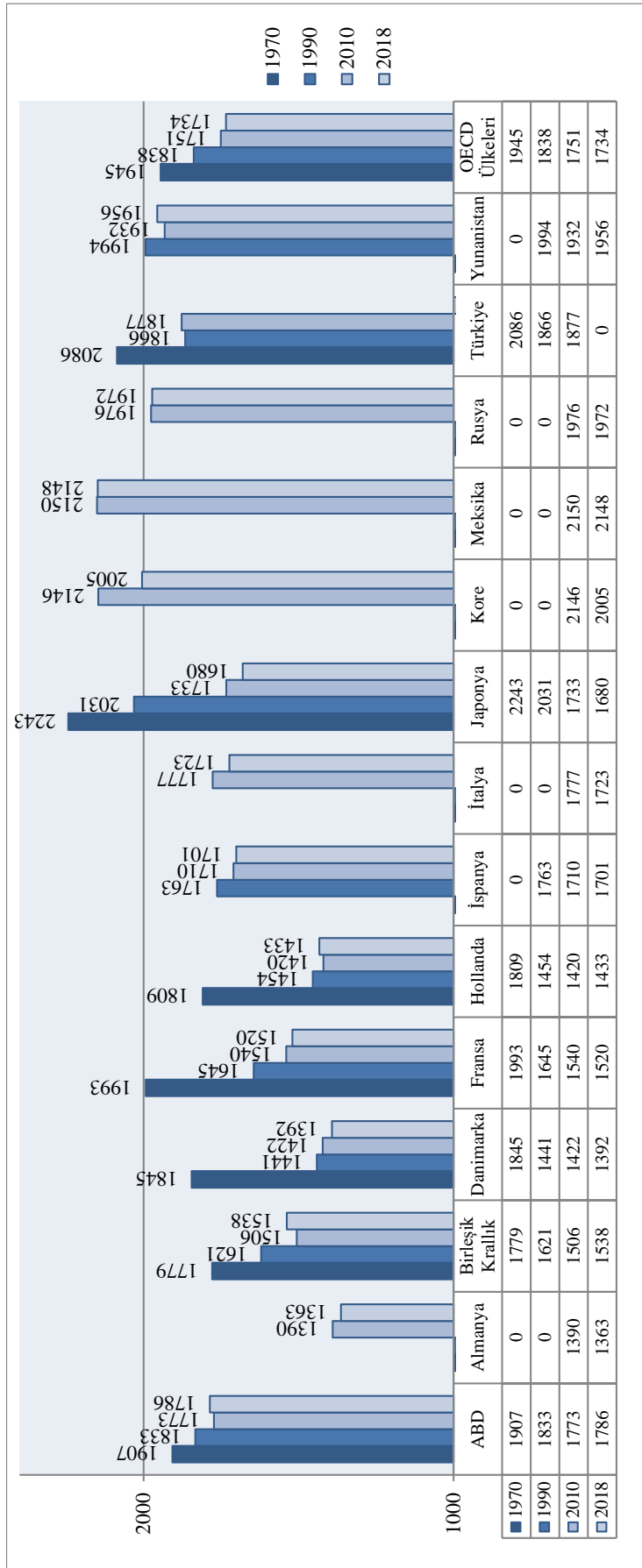
ülkelerine göre daha fazla olmasıdır. Örneğin İspanya’da yasalar yıllık en çok 80 saat fazla mesaiye müsaade etmekte iken, Almanya’da haftalık en fazla 3 saat fazla mesai üzerinden hesaplandığında yıllık yaklaşık 156 saat

çalışılmasına imkan tanınmaktadır. Ancak Türkiye’de bu sınır 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre yılda en fazla 270 saat olarak belirlenmiştir (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1:** Seçilmiş Dünya Ülkelerinde Çalışma Sürelerine İlişkin Mevzuat

| Ülke             | Haftalık Çalışma Saati Süresi   | Fazla Çalışma Limiti  | Haftalık Maksimum Çalışma Saati                 | Minimum Yıllık İzin Süresi                          |
|------------------|---|---|---|---|
| ABD              | 40 Saat   | Genelgeçer ulusal bir limit bulunmamaktadır.  | Genelgeçer ulusal bir limit bulunmamaktadır.    | Genelgeçer bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.     |
| Almanya          | Normal çalışma sürelerine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.  | Fazla mesai dahil haftalık 48 saat  | 48 Saat   | 20 gün  |
| Birleşik Krallık | 48 Saat   | Fazla mesai dahil haftalık 48 saat  | 48 Saat   | 28 gün  |
| Çin              | 40 Saat   | Günlük 3 saat, aylık 36 saat  | 48 Saat   | Bir yıllık hizmet süresi tamamlandıktan sonra 5 gün |
| Danimarka        | 40 Saat   | Fazla mesai dahil haftalık 48 saat  | 48 Saat   | 25 gün  |
| Fransa           | 35 Saat   | Fazla mesai dahil haftalık 48 saat, yıllık 220 saat   | 39 Saat   | 25 gün  |
| Hindistan        | Genelgeçer bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.   | Genelgeçer bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.   | Genelgeçer bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. | Genelgeçer bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.     |
| Hollanda         | Haftalık maksimum 60 saat, her 4 haftalık periyot için ortalama maksimum 55 saat, 16 haftalık bir periyot için ortalama maksimum 48 saat. | Fazla mesai hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır.   | 48 Saat   | 20 gün  |
| İspanya          | 40 Saat   | Yıllık 80 saat  | 42 Saat   | 21 gün  |
| İtalya           | 40 Saat   | Fazla mesai dahil haftalık 48 saat  | 48 Saat   | 20 gün  |
| Japonya          | 40 Saat   | Genelgeçer ulusal bir limit bulunmamaktadır.  | Genelgeçer ulusal bir limit bulunmamaktadır.    | 8 gün   |
| Kore             | 40 Saat   | Haftada maksimum 12 saat  | 52 Saat   | 15 gün  |
| Meksika          | 48 Saat   | Haftada maksimum 3 defa olmak kaydıyla günlük 3 saat  | 57 Saat   | 6 gün   |
| Norveç           | 40 Saat   | Haftada maksimum 10 saat, birbirini izleyen 4 hafta çalışılıyorsa maksimum 25 saat, yıllık 200 saat | 48 Saat   | 21 gün  |
| Rusya            | 40 Saat   | 2 günde bir 4 saat, yıllık 120 saat   | 42 Saat   | 20 gün  |
| Türkiye          | 45 Saat   | Yıllık 270 saat   | 50 Saat   | 12 gün  |

**Kaynak:** ILO, (2013a).



Kaynak: OECD Data, (2019).

Grafik 1: 1970-2018 Yılları Arası Seçilmiş Dünya Ülkelerine Göre Yıllık Ortalama Çalışma Süreleri (Saat)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Veri bulunmayan yıllar için "0" kullanılmıştır.

Tablo 1’de ayrıntılı olarak görülen çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin yasal çerçevedeki farklılıklar, uygulamada da farklılıklara sebep olmaktadır. Grafik 1’de ise seçilmiş 14 ülkenin 1970-2018 yılları arasında gerçekleşen yıllık ortalama çalışma sürelerine ve OECD ülkeleri ortalamasına yer verilmiştir. 1970 yılından 2018 yılına kadar her bir ülkede yıllık ortalama çalışma saatlerinin azalmış olduğu gözlemlenmektedir.

Ülkeler bazında çalışma süreleri incelendiğinde 1970-2018 yılları arasında Türkiye’de gerçekleşen çalışma saatlerinin Avrupa Birliği (AB)’nin kurucu ülkelerinden olan Fransa, İtalya, Almanya ve Hollanda’ya kıyasla çok daha uzun olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca Türkiye’de, Yunanistan, Japonya, Meksika ve Güney Kore gibi diğer ülkelere göre de daha fazla çalışıldığı gözlemlenmektedir.

Gerçekleşen fiili çalışma süreleri incelenerek değerlendirildiğinde, gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki fark belirginleşmektedir. Gelişmiş ve refah düzeyi yüksek olan ülkelerde çalışma saatleri daha azken, gelişmekte olan ülkelerde nispeten daha uzun süreler çalışıldığı gözlemlenmektedir. Bu durumda çalışma sürelerinin uzunluğu ile ülkelerin refah düzeyi arasında bir ilişki kurmak yanlış olmayacaktır. Zira gelişmekte olan ülkelerde işçiler daha az üretken oldukları ve saat başına daha düşük ücret aldıkları için, hayatta kalmak için yeterli gelir kazanabilmek adına daha uzun saatler çalışmak zorunda kalmaktadır. Fakat bu ülkelerde saat başı verimlilik de, daha düşük eğitim seviyesi, insan kaynaklarının kalitesizliği, çalışma alanında yetersiz örgütlenme, ekipman eksikliği ve bilgiye ve iletişim teknolojilerine kısıtlı erişimden dolayı daha düşüktür. Daha yüksek verimlilik daha yüksek ücretler ile ilişkilidir, böylece çalışanlar ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli kazanç sağladıkları için daha kısa süreler çalışabilmekte ve daha fazla boş zamana sahip olmaktadır (Messenger ve Ray, 2013).

Ancak ülkeler arasındaki çalışma süreleri farkının tek sebebi saat başı verimlilik değildir,

sektörel farklılıklar da bu sürelerde etkili olmaktadır. Örneğin ülke ekonomisinin büyük bir kısmı finans sektörüne dayanmakta olan ülkelerde çalışma saatleri gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak daha uzundur. Ödemenin komisyon bazlı satışlar, yazılım geliştirme ve yatırım bankacılığı gibi performans hedeflerine yakından bağlı olduğu sektörlerdeki çalışanlar, finansal hedeflerine ulaşmak için genellikle uzun saatler çalışmaktadır. (Dembe, 2009:200 ).

Bir diğer durum gelişmiş olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranının daha yüksek olması ve kadınların ailevi sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olmasından, yarı-zamanlı çalışmayı tercih eden çalışan sayısının da daha fazla olmasıdır. Bu yüzden ortalama çalışma saatleri gelişmiş ülkelerde daha az olarak kayda geçmektedir. Kadınların işgücüne kısmi süreli de olsa katılabilmeleri, söz konusu ülkedeki çocuk bakım hizmetlerinin gelişmişliği ile de alakalıdır. Bu faktörlerin yanı sıra birtakım kültürel faktörler de uzun çalışma süreleri üzerinde etkilidir. Örneği Uzak Doğu’da çalışanların uzun süreler çalışmaları sosyal bir beklenti haline gelmiştir ve çalışanların işverenlerinden önce işe gelmeleri hatta onlar işten ayrılmadan evlerine dönmeleri normal karşılanmaktadır. Uzak Doğu’ya ilaveten Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde ise çalışanların iş için sürekli müsait olmaları beklenmekte ve gerektiğinde bir işi yetiştirmek için gece ofiste kalmaları beklenmektedir (Messenger ve Ray, 2013).

Son olarak bazı gelişmekte olan ülkelerin kurumsal kapasitelerinin çalışma standartlarını uygulamak için yeterli olmadığı görülmektedir. Zira çalışan başına düşen iş müfettişlerinin sayısı ilgili ülkelerdeki toplam işgücüne oranla daha azsa, yaygın ve etkin kontrolün sağlanması pek mümkün olmamaktadır. Bu durumda devlet, normal çalışma sürelerinin aşılmasına engel olamamaktadır.

Özetle dünya ülkeleri arasındaki çalışma saatlerine ilişkin farklılıklar; saat başı

verimlilik farklılıklarının yanı sıra, cinsiyete dayalı, sektörel, kültürel ve kurumsal faktörlerden kaynaklanmaktadır.

## 5.2. TÜRKİYE'DE UYGULANAN ÇALIŞMA SÜRELERİ VE İZLENEN POLİTİKALAR

Bilindiği üzere çalışmanın kalitesinin ve insani boyutunun artırılması anlamına gelen insana yakışır iş kavramı 1999 yılından beri vurgulanmakta ve bu kavram ILO'nun 21. yüzyıldaki yaklaşımını ifade etmektedir (Sengenberger, 2014: 17). ILO'nun insana yakışır işler hedefi için vurguladığı önemli adımlardan birisi, çalışma sürelerinin iyileştirilmesidir. Dünya çapında çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çalışma sürelerine ilişkin problemlerin birçok açıdan ele alınması, işçilerin tercih ettikleri çalışma süreleri ile fiilen çalıştıkları süreler arasındaki farkın azaltılması gerekmektedir. Elbette sadece çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler yapmak yeterli değildir ve bu konunun kapsamlı olarak ele alınması gerekli olacaktır. Örneğin çalışma sürelerinin azaltılmasının yanı sıra işletmelerin de rekabet edebilirliklerinin artırılması gerekecektir.

Çalışma süreleri açısından önem taşıyan bir diğer kavram ise iş ve yaşam dengesidir. Zira uzun çalışma süreleri, iş hayatı ve ailesel sorumluluklar arasında dengenin sağlanmasını da güçleştirmektedir. Çalışanların çok uzun süreler çalışmaları veya sürekli fazla mesai yapmak zorunda kalmaları, bireylerin işyerinde geçirdikleri zamanın çok fazla olması sebebiyle ailevi sorumluluklarını yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır. Bu yüzden iş ve yaşam dengesinin sağlanması konusunda yapılan düzenlemeler, çalışanların verimliliği artıracak ve hastalık izinleri azalacağı için hem işveren hem işçi açısından faydalı olacaktır. Ayrıca insanların yaşam kalitesi de artacaktır. Bu açıdan hem insana yakışır iş kavramı hem de iş ve yaşam dengesi kavramı doğrudan çalışma sürelerinin düzenlenmesi ile ilintilidir.

Grafik 1'de de görülebileceği üzere seçilmiş dünya ülkeleri ile kıyaslandığında Türkiye'deki çalışma sürelerinin özellikle AB ülkelerine kıyasla diğer ülkelere göre çok daha uzun

olduğu ve uzun çalışma sürelerinin gerçekleştiği açıkça görülmektedir. İş ve günlük yaşam arasında uygun bir denge bulmak, tüm dünyadaki çalışanların karşı karşıya olduğu bir sorundur. Fakat Türkiye'de de iş ve yaşam dengesini kurabilmek çalışırken geçirdikleri sürenin uzunluğu sebebiyle çok daha zordur. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) geliştirdiği ve 2011 yılında uygulamaya koyduğu "Better Life Index" yani "Daha İyi Yaşam Endeksi"nde OECD üyesi ülkelerle, OECD üyesi olmayan birkaç paydaş ülke üzere toplam 40 ülke değerlendirilmektedir. Türkiye'nin de değerlendirildiği bu endekste ülkeler; konut, gelir, iş, toplum, eğitim, çevre, sivil katılım, sağlık, yaşam memnuniyeti, güvenlik ve iş-yaşam dengesi olmak üzere toplam 11 kriter üzerinden 0 ile 10 arasında değişen bir puan almaktadır (Akar, 2014). Ülkelerin refah düzeylerini farklı alanlarda da karşılaştırma imkanı sunan bu değerlendirmede, Türkiye'nin genel olarak OECD ülkeleri içinde daha iyi yaşam endeksi en düşük olan ülkelere biri olduğu görülmektedir (oecdbetterlifeindex.org, 2020).

Endeksteki kriterlerden biri olan iş ve yaşam dengesine bakıldığında Türkiye'nin 10 üzerinden 3,1 puan ile Kolombiya ve Meksika'dan sonra en düşük değeri aldığı görülmektedir. Bunun sebebi, Grafik 1'de de görülebileceği üzere OECD ülkeleri ortalaması yaklaşık % 11 iken Türkiye'de çalışanların yaklaşık % 32,6'sının çok uzun saatler çalışıyor olmasıdır. Fazla çalışma saatleri yüzünden ölenlerin ve intihar edenlerin yaygın olduğu bir ülke olan Japonya'da bile uzun süre çalışanların oranının yaklaşık % 17,9 olması, Türkiye'de nerdeyse iki katı kadar daha uzun çalışıldığını göstermektedir (OECD, 2019). İşe daha fazla zaman ayırmak zorunda olan kişiler, kişisel bakım gibi diğer faaliyetler için daha az boş zaman bulabilmektedir. Daha İyi Yaşam Endeksi 2017 verileri doğrultusunda karşılaştırılan 40 ülke arasında serbest zaman ve kişisel bakım için en az vakti kalanlar Türkiye'dedir. Boş zamanın miktarı ve kalitesi, insanların genel refahı için önemlidir ve ayrıca hem fiziksel hem de zihinsel açıdan sağlığa

yararlıdır. Ülkemizde bu anlamda çok uzun süreler çalışılıyor olması ve serbest zaman için çok kısıtlı bir süre olması yaşam memnuniyetini düşürmektedir. Daha İyi Yaşam Endeksi'nin 11 kriterden oluşmasının avantajı, ülkelerin hangi alanlarda eksikliklerinin bulunduğunu daha kolay tespit edebilmelerine yardımcı olması ve bu sayede ülkelerin düşük değer aldığı alanlarda yeni politikalar oluşturabilmeleridir. Daha İyi Yaşam Endeksi 2017 verilerine bakıldığında Türkiye'nin özellikle en düşük değeri aldığı iş ve yaşam dengesi, gelir ve yaşam memnuniyeti açısından yetersiz olduğu görülmektedir. Bu anlamda Türkiye'nin mevcut istihdam stratejisinin iş ve yaşam dengesi, gelir ve yaşam memnuniyeti kriterlerini dikkate alarak gözden geçirilmesi ve bu alanda yeni politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Özellikle kadınların da ücretli işgücü piyasasına katılmasını kolaylaştırıcı yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu hedefe katkıda bulunabilecek Ulusal İstihdam Stratejisi'nin (2014-2023) politika eksenlerinden biri olan "İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması" hususunda daha detaylı çalışmalar yapılmalıdır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017).

Ayrıca Türkiye'de genel istihdam düzeyini arttırıcı, iş ve yaşam dengesini kolaylaştırıcı bir önlem olarak çalışma saatlerinin azaltılması önerilmektedir. Bu hedef doğrultusunda tüm sektörleri kapsayacak girişimlerde bulunulması gerekmektedir. Zira Türkiye'de yaşayan bireylerin refahı, ancak çalışma hayatında yapılacak değişiklikler ve gelir düzenlemeleri ile artabilecektir. Grafik 1'de de görülebileceği üzere ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve çalışma süreleri arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Tablo 1'de belirtildiği gibi Fransa'daki çalışma mevzuatına göre haftalık çalışma süresi 35 saattir. Haftalık çalışma süresinin 39 saatten 35 saate indirilmesi için yapılan bu düzenlemenin temel amacı işsizliğin azaltılmasıdır ve OECD dünyasında işsizliği azaltmak ve istihdamı arttırmak için haftalık çalışma saatlerini azaltarak yasalaştıran tek ülke Fransa olmuştur. (Yıldırım, 2011: 87). Son dönemde

başında yansıyan haberlerde Rusya Federasyonu'nda da çalışanların kendilerine ve ailelerine yeterince zaman ayırabilmeleri, işsizlik oranının düşürülmesi ve çalışma verimliliğinin artırılması gibi nedenlerle aşamalı olarak haftada 5 gün yerine 4 gün çalışma sistemine geçilmesi için yasa tasarısı hazırlıkları yapıldığı bildirilmiştir (The Moscow Times, 2019). Aynı şekilde Finlandiya'da da politikacılar günde 6 saat olmak üzere haftada 4 gün çalışılması konusunda birtakım fikirler gündeme getirmeye başlamıştır (Kelly, 2020).

Türkiye'deki iş ve yaşam dengesi, işsizlik oranları, hızla yaşlanmakta olan nüfus ve emeklilik için 65 yaş uygulamasının da başlatılacak olması göz önünde bulundurulduğunda çalışma sürelerini azaltmaya yönelik bir çalışmanın Türkiye için de faydalı olabileceği değerlendirilmektedir. En azından fazla mesailer için uygulanan yıllık sınırın azaltılarak mevcut çalışma saatlerinin biraz olsun azaltılması mümkün olabilecektir.

Bilindiği üzere AB'ye adaylık sürecinde ülkemizdeki refah düzeyi, en çok dikkate alınan unsurların başında gelmektedir. Bu anlamda ülkemizin refah düzeyine katkıda bulunacak adımlar atılması, Türkiye'yi AB'ye adaylık sürecinde de bir adım daha ileri götürebilecektir.

## **SONUÇ**

Bilgi teknolojilerinin gelişiminin son yıllarda öngörülenden daha hızlı bir ilerleme kaydetmesi, yaşanan teknolojik değişiklikler, küreselleşme, işlerin yeniden yapılandırılması, işgücü çeşitliliğinin artması gibi sebeplerle çalışma sürelerine ilişkin standartlarda da birtakım değişiklikler yaşanmıştır. Bu noktada ülkelerin büyümesi ve gelişmesinde önemli bir etken olan çalışma saati uygulamaları son yıllarda sıkça gündeme getirilmektedir. 1919'larda oluşturulmaya başlanan uluslararası çalışma standartlarının hiç değiştirilmeden günümüze kadar geçerliliğini koruması mümkün değildir ve günümüzün ihtiyaçlarına cevap veremeyen standartların güncellenmesi gerekmektedir.

Üstelik temel ILO sözleşmelerinin onaylanmasındaki büyük ilerlemelere rağmen, temel çalışma haklarına yönelik halen ihlaller gerçekleşmektedir. Üye ülkelerden sadece küçük bir kısmı teknik çalışma standartlarına özen göstermektedir. Bu durumda ILO, kendi standartlarını güçlendirmek ve tam anlamıyla uygulayabilmek için yeni çalışmalar ortaya koymak zorundadır. Aksi takdirde, çalışma dünyası daha kötü bir hal alacak, sosyal karışıklıkların ve çatışmaların ortaya çıkma riski artacaktır. ILO'nun standart ihlallerini cezalandırmada yetersiz yasal araçlara sahip olması ve uluslararası finans kuruluşları ile karşılaştırıldığında çok küçük bir bütçesinin olması uygulamada başarısızlıklara sebep olmaktadır (Sengenberger, 2014: 65). Dolayısı ile bu durumun bir an önce değiştirilmesi ve ILO'nun denetim mekanizmasının ciddiye alınmasını sağlayacak, caydırıcı önlemlerin geliştirilmesi gerekmektedir.

AB ve ILO arasında yıllardır süregelen işbirliği, bu işbirliğinin yıllar geçtikçe giderek güçlenmesi ve AB'nin ILO faaliyetleri için yaptığı harcamalar, ILO'ya uyumun Türkiye'yi AB'ye daha çok yakınlaştıracığı fikrini desteklemektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin henüz onaylamadığı ILO sözleşmeleri ile ilgili adımlar atması, uluslararası saygınlığı ve önemi olan ILO ile iyi ilişkiler yürüterek uluslararası kamuoyunu özellikle de AB'yi olumsuz etkileyecek eleştiriler almamak için çaba sarf etmesi gerekmektedir.

Buna ilaveten, bu çalışma kapsamında yapılan çalışma sürelerine ilişkin verilerin analizi neticesinde, Türkiye'de fiilen gerçekleşen çalışma sürelerinin AB üye ülkeleri ve OECD ülkeleri ortalamasının çok üzerinde olduğu

tespit edilmiştir. Çalışma sürelerinin fazla uzun olması ve serbest zamanın çok az olmasından dolayı, OECD Daha İyi Yaşam Endeksinde ülkemizin iş ve yaşam dengesi puanı oldukça düşüktür. Çalışanların sağlığının korunması, iş ve yaşam dengesinin kurulmasının kolaylaştırılması, yaşam memnuniyetinin artırılması ve yurt genelinde daha fazla istihdam yaratılarak işsizlik probleminin çözümüne de destek olması adına, ülkemizde çalışma sürelerinin azaltılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Ayrıca çalışma sürelerinin azaltılmasının çevreyi de olumlu açıdan etkileyeceğine ilişkin çalışmalara rastlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin yeni politikalar oluşturulmalı, gelir kaybına sebep olmayan düzenlemeler aracılığı ile yeni uygulamaların yürütülebilmesi için ilgili mevzuat güncellenmelidir. Özellikle fazla mesailer için uygulanan yıllık 270 saat sınırının azaltılması gerekmektedir.

Tüm bunların yanı sıra ülkelerdeki çalışma saati sürelerine ilişkin verilerin yetersiz olduğu gözlemlenmiş, ülkemizde kayıtdışı istihdam oranının yüksek olması sebebiyle gerçekte ne kadar süre çalışıldığına dair bir veri sunabilmenin pek mümkün olmadığı saptanmıştır. Bu sebeple tüm dünya ülkelerinde ve Türkiye'de uluslararası karşılaştırmayı mümkün kılacak veri toplama mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Son olarak bu önerilerin hayata geçirilebilmesi için iş teftiş müfettişlerinin sayısının artırılması ve ilgili kurumların kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesinin gerekli olduğu sonucuna varılmıştır.

## REFERANSLAR

Ansal, Hacer, (1999), *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)*, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları: Ankara, [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf), (Erişim Tarihi: 21.12.2019).

Arndell, Lucas, (2018), "Assessing the Merits of Post-Fordism from a Gendered IPE Approach", E-IR Students, <https://www.e-ir.info/pdf/73439>, (Erişim Tarihi: 05.06.2020).

Askenazy, Philippe, (2013), "Working time regulation in France from 1996 to 2012", *Cambridge Journal of Economics*, March 2013,

Vol. 37, No. 2 (March 2013), s. 323-347, <http://www.jstor.com/stable/23602196>, (Erişim Tarihi: 30.06.2020).

Basso, Pietro, (2003), *Modern Times, Ancient Hours: Working Lives in the Twenty-First Century*, (çev. Giacomo Donis), Verso Publishing: New York.

Boeri, Tito ve Van Ours, Jan, (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press: Princeton ve Woodstock.

Bosch, Gerhard, Lehndorff, Steffen, (2001), "Working Time Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations", *Cambridge Journal of Economics*, Cilt:25, Sayı:2, Oxford University Press, Oxford, s.209-242.

ÇAKMAK, Umut, (2004), "Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği", *Ekonomik Yaklaşım*, 15 (52-53), 235-253. doi:10.5455/ey.10508, (Erişim Tarihi: 20.06.2020).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2017), *Ulusal İstihdam Stratejisi 2014 - 2023*, <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

DEMBE, Allard E., (2009), "Ethical Issues Relating to the Health Effects of Long Working Hours". *Journal of Business Ethics* 84, 195-208. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9700-9>, (Erişim Tarihi: 01.07.2020)

Haber yapan Jack KELLY, Forbes, (2020), "Finland Prime Minister's Aspirational Goal Of A Six-Hour, Four-Day Workweek: Will It Ever Happen?", 08.01.2020, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2020/01/08/finlands-prime-ministers-aspirational-goal-of-a-six-hour-four-day-workweek-will-this-ever-happen/#7cf05b5c3638>, (Erişim Tarihi: 10.01.2020).

ILO, (1919), 1 No'lu Sözleşme, Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=N>

ORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C001, (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

ILO, (1930), 30 No'lu Sözleşme, Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C030](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030), (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

ILO, (1935), 47 No'lu Sözleşme, Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C047:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C047:NO), (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

ILO, (1967), *Hours of Work- A World Survey of National Law and Practice*, ILO Publications: Geneva.

ILO, (1970), 132 No'lu Sözleşme, Holidays with Pay Convention 1970 (No. 132), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132), (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

ILO, (1994), 175 No'lu Sözleşme, Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175), (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

ILO, (2010), "Become a man instead of a mere machine": The ILO and trends in working hours, *World of Work*, Sayı:68, ILO Publications: Geneva, [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_126576.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_126576.pdf), (Erişim Tarihi: 25.12.2019).

ILO, (2013a), *Working Conditions Laws Report 2012: A Global Review*, ILO Publications: Geneva, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_235155.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf), (Erişim Tarihi: 11.01.2020).

ILO, (2013b), "Case Study: Karoshi: Death from overwork", <http://www.ilo.org/safework/info/publicatio>

ns/WCMS\_211571/lang--en/index.htm,  
(Erişim Tarihi: 01.12.2019).

ILO, (2019a) , Conventions and Recommendations,  
<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>,  
(Erişim Tarihi: 10.12.2019).

ILO, (2019b), International Labour Standards on Working time,  
<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>,  
(Erişim Tarihi: 30.12.2019).

ILO, (2019c), How International Labour Standards are created,  
<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-creation/lang--en/index.htm>, (Erişim Tarihi: 10.02.2020).

ILO Resmi İnternet Sayfası, (2020a)  
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>,  
(Erişim Tarihi: 03.06.2020). ILO Resmi İnternet Sayfası, (2020b), Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri,  
<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, (Erişim Tarihi: 03.06.2020).

ILO Resmi İnternet Sayfası, (2020c), Türkiye İşgücü Piyasasındaki Suriyelilerin Profilleri,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms\\_738684.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_738684.pdf), (Erişim Tarihi: 25.06.2020).

Kaya, Pir Ali, ed., (2014), Uluslararası Sosyal Politika - Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler, Siyasal Kitabevi: Ankara.

Keynes, John Maynard, (1963), “ Economic Possibilities for our Grandchildren”, Essays in Persuasion, W.W. Norton & Co: New York.

Kocaekşi, Serdar, (2012), Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.

Lee Sangheon, MCCANN Deirdre ve MESSENGER Jon C., (2007), Working Time Around the World-Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective, Routledge: Abingdon. New York, Geneva.

Man, Fuat, (2013), “Modern Çalışma İdeolojisinin Kaynağı Olarak İktisadi Akıl”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, s. 185-192,  
<http://isahlakidergisi.com/content/6-sayilar/12-cilt-2-sayi/d0037/man.pdf>, (Erişim Tarihi: 29.12.2019).

Messenger, Jon C., (2004), Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries. Finding the Balance, ILO Publications: Geneva.

Messenger, Jon C., RAY, Nikhil, (2013), The Distribution of Hours of Work in Developed and Developing Countries: What are the Main Differences and Why?, ILO Fact Sheet,  
[http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS\\_247974/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_247974/lang--en/index.htm) , (Erişim Tarihi: 13.02.2020).

Negrey, Cynthia, (1993), Gender, Time, and Reduced Work, SUNY Press: New York.

New Economics Foundation, (2010), 21 Hours,  
<http://www.neweconomics.org/publications/entry/21-hours>, (Erişim Tarihi: 13.02.2020).

OECD Data, (2019), Hours worked,  
<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>. , (Erişim Tarihi: 17.12.2019).

OECD Better Life Index, 2019,  
<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>, (Erişim Tarihi: 30.12.2019).

Schor, Juliet, (2005), “Sustainable Consumption and Worktime Reduction”, Journal of Industrial Ecology, Cilt:9, Sayı:1-2, s.37-50, Yale University Publishings: New Haven,



<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1162/1088198054084581>, (Erişim Tarihi: 01.12.2019).

Sengenberger, Werner, (2014), Uluslararası Çalışma Örgütü- Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri, Friedrich-Ebert Stiftung Yayınları: Berlin, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10695.pdf>, (Erişim Tarihi: 02.01.2020).

Şenkal, Abdulkadir, (2008), "Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:1, Sayı:16, s.119-146, <http://www.calismatoplum.org/sayi16/senkal.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.01.2020).

TAYLOR, Frederick Winslow, (2014), Bilimsel Yönetimin İlkeleri, Adres Yayınları: Ankara.

The Moscow Times, (2019), "4-Day Work Week 'Likely in Future,' Russia's Prime Minister Says", 11.06.2019, <https://www.themoscowtimes.com/2019/06/11/4-day-work-week-likely-future-russias-prime-minister-says-a65961>, (Erişim Tarihi: 15.02.2020).

Türk Harb-İş Sendikası, (1996), Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları: Ankara.

Veal, A. J., (2009), The Elusive Leisure Society, Sydney University of Technology School of Leisure, Sport and Tourism Working Paper Series, Working Paper 9, <https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/19821/1/lstwp9.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.02.2020).

Wagstaff, Anthony S., LIE Jenny-Anne Sigstad (2011), "Shift and Night Work and Long Working Hours – A Systematic Review of Safety Implications.", Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 37(3), 173-85.

Yıldırım, Kenan, (2011), "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:23, Sayı: 4, s.34-103, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1347536887.pdf>, (Erişim Tarihi: 15.02.2020).