

"Geleneksel çalışma süresi kavramı çalışanların alabildiğine farklılaşmış çıkarlarıyla çakışmaktan tümüyle uzaktır. Kendine ait zamanı denetleme istemleri, çalışma süreleriyle ilgili politika alanında özgün düşüncelere dönüştürülmelidir. Bunun için, çalışılan süre ile çalışılmayan süre arasındaki ilişkinin bütünsel bakış açısıyla değerlendirilmesi gereklidir. "İş" ile "yaşam" arasındaki her durumda tümüyle hayal ürünü olan yapay ayrımı ilk kez biz göstermiyoruz. Yaşam, çalışmanın bittiği yerde başlamaz, çalışmanın kendisi yaşamın bir parçasıdır."

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI ■ ÇALIŞMA SÜRESİ, YAŞAMA SÜRESİ

Çalışma Süresi Yaşama Süresi

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)
ile Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI)'nin
ortak konferans belgeleri

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI

**ÇALIŞMA SÜRESİ
YAŞAMA SÜRESİ**

**Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)
ile Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI)'nün
ortak konferans belgeleri (Aralık 1994)**

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI

ÇALIŞMA SÜRESİ YAŞAMA SÜRESİ

Ayrıca Sendikamızın Kuruluşunun 50. Yılı (1946-1996) ile Avrupa Sendikaların Federasyonu (ETUC) ile Avrupa İşçi Hakları Federasyonu (AFL) arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi (Aralık 1994)

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI

İnkılap Sok. No: 20 Kızılay-Ankara

Tel: 0.312. 417 50 97 Fax: 0.312. 417 13 64

■
Çevireñ: Bülent Piyal

■
Yayına Hazırlayan: M. Kemal Öke

■
Teknik Hazırlık: Dosya Yayıncılık

■
Kasım 1996

■
Baskı: Net Ofset

İÇİNDEKİLER

YAZARLAR DİZİNİ	5
SUNUŞ	7
GİRİŞ-Jean Lapeyre, Rainer Hoffmann	9
I. KONFERANS RAPORUNA KATKILAR	
Roland Issen-Çalışma süresi azaltılarak iş yaratılması	13
Mateo Alaluf, Jean-Yves Boulin, Robert Plasman-Avrupa'da çalışma süresi politikası	16
Linda Bell-ABD'de çalışma süresi politikası	41
Hartmut Seifert-Japonya'da çalışma süresi politikaları	49
Robert Plasman-Avrupa'da sendikal stratejiler	56
Thomas Gesterkamp- Sektörel düzeyde çalışma süresi politikaları	63
Dieter Schulte-Çalışma süresinin kısaltılması: Avrupa'da sendikal stratejiler	68
Dominique Taddei-İstihdam için toplumsal anlaşma	75
Sibylle Raasch-Standart çalışma süresi yerine bireysel çalışma süresi	92
Robert Taylor-Yeni çalışma süresi politikası için siyasal beklentiler	99
Emilio Gabaglio-Avrupa'da çalışma süresi politikasından beklentiler	105

II. ÇALIŞMA SÜRESİ, YAŞAMA SÜRESİ: AKADEMİK KATKILAR

D.Anxo-İsveç'te çalışma süresi politikası	109
D.Anxo, H.Locking-Norveç'te çalışma süresi politikası	122
C.Fagan, J.Platenga, J.Rubery-Kısmi süreli çalışma ve eşitsizlik	133
Ulrich Mückenberger-Çalışma süresi ve çağcılaştırılmış sendikal politikalar	160
S.Palidda-İtalya'da çalışma süresi	189
E.Rojo Torecilla-İspanya'da çalışma süresi	210
Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI)- Yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve yeni iş yaratılması için çalışma süresi politikası	229

YAZARLAR DİZİMİ

SÜRE

109-110 Jean-Louis Lapeyre, Robert Hoffmann

I. KONGRESİN RAPORUNA KATKILAR

111-112 Roland Isacq-Çalışma süresi, eşitsizlik ve yarı zamanlı

113-114 Marie Akul, Jean-Yves Soulin, Robert Faganon-Avusturya'da çalışma

süresi politikası

115-116 Linda Bell-ABD'de çalışma süresi politikası

117-118 Hartmut Gellert-İsveç'te çalışma süresi politikaları

119-120 Robert Faganon-Fransya'da sendikaların etkisi

121-122 Thomas Gasterkamp-Sakarya'da çalışma süresi politikaları

123-124 Oliver Schulte-Caracas süresinin geliştirilmesi: Avrupa'da sendikaların etkisi

125-126 Dominique Tardieu-Fransya için toplumsal değişim

127-128 Sibylle Haasch-Slovakya'da çalışma süresi politikaları

129-130 Robert Taylor-Yeni çalışma süresi politikaları için Avrupa'da

131-132 Emilia Castiglione-İtalya'da çalışma süresi politikasından öğrenimler

YAZARLAR DİZİNİ

- Alaluf, Mateo** : Hür Brüksel Üniversitesi, Çalışma Enstitüsü, Belçika.
Aintila, Heikki : ETUI Araştırma Görevlisi, Brüksel, Belçika.
Anxo, Dominique : Avrupa İşgücü Araştırmaları Merkezi, Ekonomi Bölümü, Göteborg Üniversitesi, İsveç.
- Bell, Linda** : Haverford Koleji, ABD
Boulin, Jean-Yves : IRIS-Çalışma ve Toplum, Paris Dauphine Üniversitesi, Fransa.
- Danis, Jean-Jacques** : ETUI Araştırma Görevlisi, Brüksel, Belçika.
Fagan, Colette : Yönetim Okulu, UMIST, Manchester, İngiltere.
Fajertag, Giuseppe : ETUI Araştırma Görevlisi, Brüksel, Belçika.
Foden, David : ETUI Araştırma Görevlisi, Brüksel, Belçika.
Gabaglio, Emilio : Avrupa Sendikalar Federasyonu Genel Sekreteri, Brüksel, Belçika.
- Gesterkamp, Thomas** : Punkt um, Gazeteciler Bürosu, Cologne, Almanya.
Hoffmann, Reiner : ETUI Müdürü, Brüksel, Belçika.
Hutsebaut, Martin : ETUI İdari Yöneticisi, Brüksel, Belçika.
Issen, Roland : Almanya Ücretli Yöneticiler Sendikası Başkanı, Hamburg, Almanya.
- Lapeyre, Jean** : ETUC Genel Sekreter Yardımcısı, Brüksel, Belçika.
Locking, Hakan : Avrupa İşgücü Araştırmaları Merkezi, Ekonomi Bölümü, Göteborg Üniversitesi, İsveç.
- Mückenberger, Ulrich** : Siyasal ve Ekonomik Bilimler Üniversitesi, Hamburg, Almanya.
- Palidda, Salvatore** : Siyaset ve Sosyoloji Bölümü, Avrupa Üniversitesi Enstitüsü,
Plasman, Robert : Hür Brüksel Üniversitesi, Uygulamalı Ekonomi Bölümü, Brüksel.
- Platenga, Janneke** : CIAU/Ekonomi Enstitüsü, Utrecht Üniversitesi, Hollanda.
Ramos Yuste, Antonia : ETUI Araştırma Görevlisi, Brüksel, Belçika.
Raasch, Sybille : Federal Anayasa Mahkemesi, Karlsruhe, Almanya.
Rubery, Jill : İşletme Okulu, UMIST, Manchester, İngiltere.
Schulte, Dieter : Alman Sendikalar Federasyonu Başkanı (DGB), Düsseldorf, Almanya.
- Seifert, Hartmut** : Hans-Böckler Vakfı Toplum ve Ekonomi Bilimleri Enstitüsü (WSI), Düsseldorf, Almanya.
- Taddei, Dominique** : IRIS - Çalışma ve Toplum, Paris Dauphine Üniversitesi, Fransa.
- Taylor, Robert** : The Financial Times, Londra, İngiltere.
Torecilla, Eduardo Rojo : Gerona Üniversitesi, İspanya.

SUNUŞ

Çalışma süresi kavramı sanayi devriminden bu yana canlılığını, önemini ve gündemde kalma özelliğini hiç yitirmedi. 18. yüzyılın ortalarından itibaren çalışma sürelerinin azaltılması ilk elde edilen sosyal politika kazanımları oldu. Bu süreç neredeyse 100 yıllık süre boyunca devam etti. Büyük işçi eylemlerine neden olan bu savaşım sonucu I. Dünya Savaşı ardından artık tüm Avrupa ülkelerinde haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlendi. 2. Dünya savaşı ardından da sendikaların zaman zaman bir ülkeyi, zaman zaman da tüm kıtayı sarsan büyük eylemler sonucu çalışma süresi daha da azaltıldı. Bugün haftalık 35-40 saat, yıllık 1500-1700 saat düzeyindeki çalışma süresi hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde yaşama geçilmek üzere sendikal hareketin gündeminde öncelikler arasına alındı.

Bugün ülkemizde haftalık 45, yıllık ise 2300 saat düzeyindeki çalışma süresi, toplu sözleşme sistemi dışındaki işyerlerinde 2500 saate kadar çıkabilmektedir. Ancak bu olumsuzluğa karşılık çalışma süresinin azaltılması sorunu henüz toplumun ve çalışma yaşamının öncelikleri arasına girememiştir.

Çalışma süresine ilişkin olarak gelişmiş ülkelerde iki temel eğilim vardır:

Eğilimlerden birincisi bugün uygulanmakta olan tam istihdam modeli yerine; kısa süreli sözleşmelerle işçi çalıştırma modelinin yani atipik istihdam modelinin uygulanmaya başlanmasıdır.

İş süresine ilişkin ikinci ana eğilim ise kısmi çalışmanın, bir başka deyimle part-time çalışmanın yaygınlaştırılmaya başlanmasıdır.

Türkiye'de bu iki eğilim, çok farklı bir gelişim süreci izlememektedir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra artarak çalışma yaşamına giren bu eğilimlerin çalışanları ve sendikal yapıyı ilgilendiren çok önemli sonuçları vardır. Bu sonuçlardan birincisi kısmi çalışma ve kısa süreli çalışma modeli ile işçiyi örgütünden koparmak ve sendikasızlaştırmanın koşullarını yaratmaktır. İkinci sonuç ise tam süreli çalışma yerine geçici statünün yapılandırılarak tüm çalışanların "kolay işe alınır-kolay işten çıkarılır" biçimde istihdam edilmeleridir.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ile Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI)'nün birlikte düzenledikleri konferansın tebliğlerini, raporlarını ve tartışmalarını içeren bu yayın çalışma süresi olgusunu birçok yönüyle değerlendirmekte yeni hedeflerin nasıl olması gerektiğini ve bu hedeflere nasıl ulaşılabileceğini sorgulamaktadır. "Çalışma süresi" kavramını "Yaşama süresi" kavramıyla içiçe elealarak geliştiren bu yayının Türkiye sendikal hareketine yeni perspektifler kazandıracağına inanıyoruz.

T. Harb-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu

GİRİŞ

İşsizlik hızlarının son yıllarda hızla yükselmesiyle birlikte, günümüz Avrupa'sında işsiz sayısının 16 milyonun üzerine çıkması ve firmaların maliyetlerini azaltarak eski karlarına ulaşmak amacıyla işçi atma eğilimine girmeleri, çalışma süreleri ile ilgili tartışmaya yeni bir boyut getirmiştir. Avrupa Komisyonu'na göre, bugün tepki yalnızca sendikalardan gelmemektedir, özel şirketler de çalışma sürelerinin kısaltılmasını kitlesel işsizliğin oluşmasını önlemenin ve işsizlik bunalımını hafifletmenin yolu olarak görmektedir. Seksenli yılların ortalarına kadar, çalışma sürelerinin kısaltılması ile ilgili her türlü öneriye işverenler tarafından karşı çıkılmasına rağmen, günümüzde istihdam politikası kapsamındaki bir kısaltmanın yararlılığı artık tartışılmamakta ve yapılan bir dizi yaratıcı çözüm önerisi de işverenlerin artan desteğiyle karşılanmaktadır.

Artık tartışılmayan bir diğer konu da, tam istihdamın yeniden sağlanmasında ekonomik büyümenin tek başına asla yeterli olamayacağıdır. Avrupa Komisyonu'nun *Toplumsal Politika üzerine Yeşil Rapor*'u da yapısal bunalımın büyüklüğü ve derinliği karşısında, tam istihdama dönmenin yakın gelecekle ilgili gerçekçi bir beklenti olup olamayacağını tartışmaya açmaktadır. Bu belge gelecekte nasıl bir topluma sahip olacağımızı ve bu toplumda ücretli çalışmanın ve istihdamın işlevinin ne olacağını sorgulamaktadır: Eğer Avrupa'da parçalanmış bir toplumla belirginleşen acı bir gelecekte kaçınmak istiyorsak, yeniden büyümeyi başarabilmek için çevrebilimsel anlamda korumaya öncelik veren, ama aynı za-

manda çalışma süresinin kararlı bir biçimde azaltılması gereksinimini yadsımayan bir büyümeyi hedeflemeliyiz.

Sendikalar da çalışma süresi konusunda haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesinde yoğunlaşan katı politikalarının uygulanmasının toplumun güncel durumuyla artık uyumlu olmadığını görmüşlerdir. Gerekli olan, çalışma süresi konusunda sığ bir anlayıştan uzaklaşılarak, çalışma yaşamında kadının ve erkeğin karşılaştıkları gündelik olayları ele alacak yeni bir yaklaşım arayışını içeren yaratıcı bir çalışma süresi politikasıyla ilgili geniş kapsamlı bir tartışmadır. **Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)** ve **Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI)**, 7-8 Aralık 1994'te tüm Avrupa'dan 200 sendikacının katıldığı ve *Çalışma Süresi, Yaşama Süresi* başlıklı bir konferans düzenlemişlerdir.

Konferansın öncelikle üç sorun üzerinde odaklaşması gerektiğini düşündük. Bir yandan çalışma süresinin gerçekten azaltılmasını amaçlayan bir politikanın yeniden tam istihdam amacına ulaşılmasına nasıl katkıda bulunacağı sorgulanırken; diğer yandan da çalışma süresi konusunda yalnız kuralsızlaştırmayı değil, daha fazla esnekliği de sağlayacak işveren stratejilerine direnebilecek özgün modellerin tasarlanması gereklidir; giderek önem kazanan üçüncüsü ise, günümüz toplumunda kadınların ve erkeklerin kendilerine ait zamanı denetlemek ve çalışma sürelerini giderek farklılaşan yaşam tarzlarıyla bağdaşacak şekilde biçimlendirmek, konusunda artan isteklerinin nasıl hesaba katılacağıdır.

Avrupa Komisyonu'nun, özellikle Avrupa Birliği'ne üye Kuzey Ülkeleri'ne atıfta bulunarak hazırladığı *Büyüme, Rekabet ve İstihdam* başlıklı Beyaz Rapor'unda da, ancak çalışma süresi konusundaki uygun politikaların istihdam için yararlı etkilerinin olabileceği gösterilmiştir.

Ortalama çalışma süresinin azaltılmasının çalışan sayısını yüzde sekiz arttırdığı, Hollanda'da ise çalışan sayısındaki %30'luk artışın hemen yarısının bu azalmaya bağlı olduğu bildirilmektedir. Buna rağmen, Avrupa Komisyonu'nun bu savlara dayandığı sonuçlar sendikal bakış açısından değerlendirildiğinde çelişkisiz değildir. İşgücü piyasasında reform yapılması konusundaki tavsiye kararlarında asıl sorunun özellikle kuralsızlaştırmaya ve daha fazla esnekliğe karşı alınması gereken önlemler olduğu, örneğin çalışanların toplumsal refahını ve korunma gereksinimini doğrudan ilgilendiren önlemler olduğu açıktır.

İşletme düzeyinde, yeni üretim sistemlerine ve yönetim yaklaşımlarına özgün esneklik biçimleri arama eğiliminin de katılması, yeni iş örgütlenmesi ve çalışma süresi biçimlerine gereksinim yaratmıştır. Bir genelleme yapılırsa, işverenlerin en önemli kaygıları birim emek maliyetini yarışmacılık yararına en aza indirmektir. Durum böyle olsa bile, son birkaç yılda çalışma süreleri ile ilgili yaratıcı ve toplumsal anlamda onaylanabilir politikaların bazı durumlarda tasarlanıp uygulanabileceğini gösteren bazı örnekler ortaya çıkmıştır. Burada en çelişkili ve çatışma yaratıcı boyut yeni düzenlemelerin yol açabileceği ücret kay-

bının düzeyidir. Sendikalar daha şimdiden pek çok olayda çalışma sürelerinin azaltılması ve buna bağlı olarak iş güvencelerinin korunması ya da yeni işler yaratılması koşuluyla sınırlı ücret kesintilerini kabul etmeye hazır olduklarını göstermişlerdir. Eğer çalışanlar asıl kaygılarının işlerini korumak ve yeni işler yaratmak olduğunu bu yolla gösterebilirler ve boş zamanlarının artışını kısa dönemli ücret artışlarından daha fazla önemseyebilirlerse, bu da toplumumuzdaki işsizlerle gerçek dayanışmanın bir anlatımı olacaktır.

Sendikalar daha şimdiden "düşük ücretli işçi grupları" olarak adlandırılanlara yönelik özel sorumluluk üslenmişlerdir. Bu işçi gruplarının daha fazla ücret kaybına göz yumulamaz ya da böylesi bir ücret kaybı öngörülemez.

Toplum etkileyen güncel değişikliklere kişisel doyum hakkında, kendi geleceğini belirleme hakkında, çıkar anlayışında oluşan değişikliklerle, yaşam tarzı değişiklikleri de eşlik etmektedir. Geleneksel çalışma süresi kavramı çalışanın alabildiğine farklılaşmış çıkarlarıyla çakışmaktan tümüyle uzaktır. Kendine ait zamanı denetleme istemleri, çalışma süreleriyle ilgili politika alanında özgün düşüncelere dönüştürülmelidir. Bunun için, çalışılan süre ile çalışılmayan süre arasındaki ilişkinin bütünsel bakış açısıyla değerlendirilmesi gereklidir. "İş" ile "yaşam" arasındaki her durumda tümüyle hayal ürünü olan yapay ayrımı ilk kez biz göstermiyoruz. Yaşam, çalışmanın bittiği yerde başlamaz, çalışmanın kendisi yaşamın bir parçasıdır. Son çözümlemede, çalışma süresi sorunu yaşamımızı nasıl yaşadığımız sorununun bütünüyle doğrudan ilgilidir ve bu türden savlar ekonominin modernleştirilmesi" tanımına egemen olan temel ilkelerle daha şimdiden çatışacaktır.

Avrupa Komisyonu'nun sosyal politikayla ilgili Yeşil Rapor'unda geliştirilen uslamlamayı desteklersek, Avrupa'nın etkin ve açık bir toplum oluşturabilmek ve devingen bir ekonomiyi toplumsal ilerleme ile bütünleştirebilmek için daha önce hiçbir zaman olmadığı kadar uygun konumda bulunduğu bir gelişim evresine girdiğini ve bu nedenle geniş kapsamlı bir "Çalışma Süresi" ve "Yaşam Süresi" tartışması başlatılmasının temel alınması gerektiğini söyleyebiliriz. Böylesi bir tartışma Avrupa politikaları için pratik sonuçlar getirecek ve Avrupa'nın bütünleşmesinin toplumsal boyutunun oluşturulmasına katkıda bulunacaktır. Konferans'ın amacı Avrupa sendikalarının böylesi bir tartışmayı yürütmeye ve çalışma süresi ile ilgili yaratıcı politik çözümleri desteklemeye hazır olduklarını göstermektir.

Bu kitabın ilk bölümünde, konferansın birinci bölümünde yürütülen tartışmaya yapılan katkıları içermektedir. Sendika temsilcileriyle birlikte, her biri çalışma süresiyle ilgili özgün politik çözümler konusunda kendi düşüncelerini öne süren üniversite öğretim üyelerine ve politikacılara da yer verilmiştir. Verimli bir tartışmanın doğasından kaynaklanan küçük farklılıklara karşın, konferansa katılanların tümü bir noktada anlaşmışlardır. Çalışma sürelerinin daha

fazla kısaltılması hem gereklidir, hem de istenmektedir. Örneğin Michel Rocard'a göre haftalık çalışma süresinin dört gün olması hem makul, hem de gerçekçidir. Ama, dört günlük bu sürede yürütülecek çalışma dört gün arka arkaya çalışma biçiminde sınırlanmamalıdır.

İş örgütlenmesine daha insanca bir yaklaşımla eklenilen esnek çalışma süresi modelleri gereklidir. Bu modeller çalışma yaşamı boyunca sürekli uygulanmalı ve işsizliğin azaltılmasına, çalışma ve yaşama koşullarının geliştirilmesine ve sonuçta aile yaşamıyla iş yaşamının uzlaştırılmasına ve buradan yola çıkarak cinsiyetlere eşit davranılmasına katkıda bulunmalıdır.

Kitabın ikinci bölümü, kongre hazırlıkları için ETUC tarafından görevlendirilen uzmanlarla, üniversite öğretim üyelerinin kısa yazılarını içermektedir. Bu katkılarla seçilmiş Avrupa ülkelerinde, çalışma süresi ile ilgili gelişmeler konusunda çözümlenmelerle birlikte, Ulrich Mückenberger'in katkısında örneklediği gibi modern sendikal politikalarda karşılığını bulacak yeni yarışma alanları ele alınmaktadır. Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün "*Yeni iş alanları ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesi için çalışma süresi politikası*" başlıklı katkısı ise çalışma süresiyle ilgili tartışmaların farklı boyutlarını derleyerek, özetlemekte ve daha ileri tartışmalar için sonuç ve öneriler sunmaktadır.

Bu belgelerden beklentimiz yalnızca daha ileri tartışmalara yol açmaları değil, çalışma süresiyle ilgili daha yaratıcı politika seçenekleri için uygulamaya dönük katkı sağlamalarıdır. Son olarak, Konferans'a büyük bir incelikle bildiri hazırlayıp gönderen başta uzmanlar ve üniversite öğretim üyeleri olmak üzere, çabalarıyla konferansın başarısına katkıda bulunan herkese teşekkür ederiz. Francois Ballestro'ya (ETUC'da yardımcı), Fabienne Gandwerg'e (ETUC) ve Elsa Sobotta'ya (ETUI) üstün destekleri için özellikle teşekkür ederiz.

Brüksel, Mart 1995

Jean Lapeyre

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
(ETUC) Genel Sekreter Yardımcısı

Reiner Hoffmann

Avrupa Sendikalar Enstitüsü
(ETUI) Müdürü

ÇALIŞMA SÜRESİ KISALTILARAK İŞ YARATILMASI

Roland Issen.

(Almanya Ücretli Yöneticiler Sendikası Başkanı, Hamburg, Almanya.)

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) son raporunda 1995 yılında Avrupa'daki işsiz sayısının rekor bir düzeyle 22.6 milyona ulaşacağını tahmin etmektedir. Ortaya çıkan %11.8'lik işsizlik hızı da, OECD ortalaması olan %8.3'ten oldukça yüksektir. Bu arada, özellikle ABD, Kanada ve Avustralya'da istihdam artacaktır. Durum böyle olmasına karşın, OECD Avrupalılara geleceğe dönük pembe bir tablo çizmektedir. Bugünden başlayarak 2005 yılına dek, özellikle Avrupa dışında, örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde ya da Pasifik Ülkeleri'nde yeni işler yaratılacaktır.

Yeni pazarlar oluşmuş, önceki ticari engellemeler kaldırılmış, rekabet artan ölçüde küreselleşmiştir. Dünya ölçeğindeki yarışma gözönünde bulundurulduğunda, şirketler daha hızlı, daha ucuz ve alıcıyla daha barışık üretim yöntemleri geliştirmek zorunda kalmışlardır. Artan esneklik sayesinde yeni pazarlara girmeye, çalışma standartlarını indirgemeye, çalışma koşullarını aşındırmaya çabalamaktadırlar.

Basel'in Prognos-AG danışmalarına dayandırdığı tahminlerine göre, Almanya genelinde 2010 yılındaki iş sayısı 1992'deki iş sayısı ile aynı olacaktır. Bunun nedeni ekonomik büyümenin işletmelerdeki olağanüstü verimlilik artışına ayak uyduramamasıdır. Teknolojik değişim gelecekte daha büyük üretkenlik artışlarına da olanak sağlayacaktır.

Basel firmasıyla, Alman Hükümeti'nin İşgücü Piyasası ve Mesleki Araştırmalar Enstitüsü'nün birlikte yürüttükleri Batı Almanya ile sınırlı olan uzun erimli araştırmada 2010 yılına kadar istihdam edilenlerin sayısının 400.000'i aşmayacağı tahmin edilmektedir. Bununla birlikte, sektörel eğilimler büyük farklılık göstermektedir. 2010 yılında tarımda (%20) ve endüstride (%33.6) daha az kişi istihdam edilecektir. En büyük işveren hizmet sektörü olacak ve tüm işlerin %64.4'ünü sağlayacaktır.

Geleceğin işgücü piyasasında en fazla kaybedenler ise niteliksiz işçiler olacaktır. Mesleki nitelik istemi her düzeyde artmaktadır. Bu durumda, Alman Hükümeti tarafından mesleki eğitime ve sürekli eğitime getirilen sınırlama ve engellemelerle, yapılan düzenlemelerin nedeni sadece üretken olmamalarıdır.

Daha fazla büyüme ile kendiliğinden daha fazla iş üretilemez. Batının yalnızca büyümeye ve kar maksimizasyonuna koşullanmış sanayileşmiş toplumları her zaman daha az insani emek kullanarak daha etkin üretim gerçekleştirmişlerdir. Bu tersine döndürülemez bir süreçtir. Başka bir anlatımla, yalnızca pazar güçlerine güvendiğimiz sürece, kitlesel işsizlik varlığını sürdürecektir. Sanayi toplumlarımız toplumsal ve çevrebilimsel yenilenmeye gereksinimdedirler. Bu yenilenme süreçlerinin başlatılması aynı zamanda teknolojik yarışma-güçlendirecek ve istihdamı artırıcı etkilere yol açacaktır.

Bu süreç bu güne kadar desteklenmiş olsaydı bile, tek başına bugün işsiz olan milyonlara katkıda bulunamayacaktır. Orta erimde yalnızca ekonomik büyüme ile tam istihdama dönülemeyeceğine göre, ulaşılabilir iş hacminin doğru dağıtım kavramı üzerinde düşünmek zorundayız.

Çalışmak batılı sanayi toplumları için çok anlamlı olmayı sürdürmektedir. Mesleki alanda kişisel ve bireysel doyum için çalışmak çok önemlidir. İstihdam, ücretli çalışma alanı dışında da geçimin güvenceye alınmasının ve kişisel doyumu sağlanmasının temelini oluşturur. Bu durumda, sendikacılar olarak, süregelen işsizlik bunalımından nasıl çıkacağımızı araştırırken, çalışma dünyası ile dışındaki dünya arasındaki bağlantıları ve geçişleri hesaba katmak zorunluluğunu göz önünde bulundurmalıyız.

Avrupa Komisyonu verilerine göre, Avrupa Birliği bölgesinde, emek esnekliğinde işletme çıkarlarına bağlı olarak belirgin bir artış vardır. Arka planı önceki bölümde tanımlanan ve giderek keskinleşen yarışma, yeni teknolojilerin yaygın kullanımı, iş örgütlenmesindeki sınırsız değişim ve sürekli işsizlik karşısında, işverenlerin gereksinimlerine göre tasarlanmış esneklik acımasızca dayatılacaktır. Bu durum, "işverenin gereksinimine göre, gereksindiği zamanda ve isteğine bağlı olarak", en yetersiz sözleşmeyle, kısmi süreli ya da belirsiz süreli çalışma düzenlemeleriyle iş sağlanacağı anlamına gelmektedir.

Bu istihdam biçimleri, işverenlerin işi kendi gereksinimlerine göre örgütle-

meleri, içeriğini ve zamanlamasını aynı biçimde belirlemeleri karşısında, işçilerin hemen hiçbir bağımsız çıkış yolu bulamamaları anlamına gelmektedir. İstihdam amaçlı destekler ve sosyal güvenlik güvenceleri de bu istihdam biçimleriyle tehdit edilmektedir.

Her iki cinsten nitelikli işçiler bilgi, beceri ve yeteneklerini çalışma yaşamında kullanmak istemektedirler. Bu haklarını anlamlı bir işte kullanmayı beklemenin yanısıra, çalışmayla, boş zamanı; işle, aileyi uzlaştırmayı, birini diğeri için önüne koymadan, herbirini diğeriyle uyumlu konuma getirmeyi istemektedirler. "Çalışma süresine egemen olmaktan" anlaşılan da budur.

Ama gerçeklik biraz farklıdır. Kimin, nerede, ne zaman, nasıl çalışacağına karar verenler işverenlerdir. Eğer sunulan işin toplumsal anlamda adil dağıtım ilkesinden hareket ederek, çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi yolunun izlenmesini istiyorsak, sermaye tarafından dayatılan emek esnekliğinin çok ötesine gitmeliyiz. İstemimiz esnekleştirilmiş çalışmanın işçilerin istem ve gereksinimleriyle olası en sıkı biçimde bağdaştırılmasıdır.

Bu amaca bireysel stratejilerle ulaşamayacağız. Bireylere gereksinimlerine uygun çözümler üretme gücü kazandırmanın ön koşulları olan dayanışmaya ve ortak güvencelere gereksinim duyuyoruz.

• Siyasal alanda, yaşama alanında ve toplu sözleşme alanında eylem gereklidir.

-Kitlese işsizlik etkin biçimde ele alınması gereken bir sorundur;

-Avrupa Birliği'nin yasal düzenlemeleri - çalışma süresi, iş bırakma ve sosyal güvenlik sağlanması konusundaki çok sayıda asgari standart - uygunlaştırılmıdır. Bunlar, yalnızca sermayenin gereksinimlerine uyarlanmış ve özellikle de kadın işçilerin zararına işleyen emek esnekliği biçimlerinin sınırlandırılması için gereklidir;

-Daha sonra, Avrupa Komisyonu ve ulusal hükümetler sosyal politika altyapısını mesleki etkinlikle aile yapısını barıştıracak biçimde iyileştirmelidirler;

-Endüstrinin iki tarafı da, ücret, çalışma süresi, sürekli eğitim, yükselme fırsatları ve anababalık ve çocuk bakımı izinlerinde olduğu gibi mesleki ilerleme ile aile yaşamının bağdaştırılması olanaklarıyla bağlantılı olarak, erkekle kadına eşit davranılması için bağlayıcı önlemler geliştirmelidir.

Çalışma dünyasına daha insani bir çehre kazandırılması için ilerici güçlerin tümünü harekete geçirmeliyiz.

Bu Konferans'ın amacı Avrupa'da, "Çalışma Süresi Sorunlarını" en geniş anlamıyla ele alan savaştan bir sendikal strateji geliştirilmesidir.

AVRUPA'DA ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASI

Mateo Alaluf

(Hür Brüksel Üniversitesi, Çalışma Enstitüsü, Belçika)

Jean-Yves Boulin

(IRIS-Çalışma ve Toplum, Paris Dauphine Üniversitesi, Fransa)

Robert Plasman

(Hür Brüksel Üniversitesi, Uygulamalı Ekonomi Bölümü, Belçika)

GİRİŞ

Bir gözlem

Avrupa'da çalışma süresi ile ilgili değişim örüntüsü incelendiğinde, seksenli yılların başından bu yana iki eğilim ayırıldı.

İlki, çalışma süresini 1976 yılında düzenlenen ETUC kongresinde belirlenen amaç doğrultusunda ele alan eğilimdir: Amaç haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesidir ve yalnızca bir ülkede (Almanya), orada da aralarında metal sanayiinin de yer aldığı az sayıda sanayi işkolunda gerçekleştirilmiştir. Bu konuda diğer bazı ülkelerde de (Danimarka'da ve İngiltere'de metal sanayiinde 37 saat, Norveç' te 37.5 saat, Hollanda'da ve Belçika'da bazı sanayi işkollarında 36-38 saat, Fransa'da 39 saat, v.b.) önemli gelişmeler sağlanmış olmasına karşın, 40 saatlik norm ortadan kalkmamıştır. Portekiz'de 1995 yılına dek sürecektir, çalışma süresi konusundaki son Avrupa Yönergesi ile de bir kez daha onaylanmıştır. Ayrıca, genel normla getirilen bu sınırlama çoğunlukla fazla çalışmanın artı-

ılması (örneğin İngiltere, Fransa, İspanya) ya da yeniden kısa kısmi süreli çalışmadan, uzun kısmi süreli çalışmaya geçilmesiyle (İsveç, Norveç) dengelenmeye çalışılmıştır.

Çalışma süresinin örgütlenmesi açısından bakıldığında da, seksenli yılların başından bu yana, çalışma esnekliğinde önemli artış gözlenmektedir. Esneklik artışı bireysel iş temposunda, toplam çalışma süresinde ve iş örgütlenmesinde büyük değişikliğe yol açmıştır. Bu değişiklik çalışma yaşamındaki geniş ölçekli uygulamaları kapsar. Daha fazla ve farklı türde vardiyalı çalışma, farklı süre uygulamalarını içeren farklı istihdam statüleri (kısmi süreli, kısa süreli sözleşmeler ve diğer süreli çalışma türleri); esnek çalışma saatleri ve çalışma süresinin yıllık olarak hesaplanması; aynı işletmede farklı çalışma saatlerinde çalışan iş ekipleri, v.b.

Bu iki eğilimde büyük olasılıkla toplumsal-kültürel gelişmenin payı (uzun süreli kısmi çalışmanın artması ve Kuzey Avrupa Ülkeleri'nde daha fazla sayıda kadının tam süreli çalışmaya katılması) önemli olmakla birlikte, asıl belirleyici olan ekonomik yaklaşımlardır (işletmelerin karlılığını artırarak ve sermayenin üretim verimliliğini geliştirerek Avrupa ekonomilerini daha rekabetçi duruma getirmek). Bu dönüşümlerin çoğu durumda artarak yükselen işsizlik ve özellikle de uzun süreli işsizlik koşullarında gerçekleştiği söylenebilir.

Sonuç olarak, yalnızca iş örüntüleri değil, iş örüntülerinin nasıl düzenleneceğini belirleyen usuller de değişmiştir. Eğer yasal düzenlemelerde köktenci değişiklikler yapılmamışsa, bu değişim merkezi olmayan toplu sözleşmelerle (örneğin Danimarka, Almanya, İtalya) ve/veya istisnai hükümlerle (Fransa ve Belçika) desteklenmiştir: İspanya' da 1994 yılında bu doğrultuda yapılan yasal düzenleme değişiklikleriyle kısa süreli iş sözleşmeleri, tam ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri gibi normal istihdam ilişkisi biçimine dönüştürülmüştür.

Bu gelişmeler aynı tür istihdam ilişkisinde, belirlenmiş bir örnek çalışma süresi anlayışının geçerliliğini yitirdiğini, dolayısıyla çalışma süresinin uzatılmasının çalışmanın esnekleştirilmesi için işletme yönetimleri tarafından yürütülen politikalara ve farklı sınıflardan işçilerin alışkanlıklarına ve özelemlerine rağmen reddedilemeyeceğini açıkça göstermektedir. Bu gelişmeler karşısında, sendikalar işverenlerin toplu sözleşmelerle ya da tek tek işçilerle yaptıkları anlaşmalarla çalışma süresi ile ilgili değişiklikleri başlatmalarına seyirci kalmaları beklene mezdi.

Üstelik, işletmelerin yeni olarak tanımlanabilecek bu özelemlere karşı tepkileri yetersiz olmanın ötesinde, kişiselleştirilmişlikleri ölçüsünde de düş kırıklığına, hoşnutsuzluğa ve gerilime yol açarak, işgücü yönetimi uygulamalarına ve işini kaybetme korkusuna katkıda bulunmaktaydılar. Nitekim, işsizlik dönemlerinde çalışma ilişkileri bözulmakta -sıklıkla işyerinde işçilerin soyutlanmışlıkları biçiminde ortaya çıkan- ve toplumsal bağlar kopmaktadır.

Bir soru

ETUC tarafından 7 ve 8 şubat 1994'de Lüksemburg'da düzenlenen Konferans'ta bu sonuçlara ulaşılmıştır. Bu gelişmelerin Avrupa sendikal hareketi üzerindeki etkilerinin tartışılması amacıyla ETUC toplum bilimlileri araştırmacılarından oluşan bir ekibi bu dönüşümlerin farklı alanlarının toplumsal, ekonomik ve sosyal (*) boyutlarını değerlendirmeleri için görevlendirmiştir. Çalışma süresinin ortaklaşa düzenlenmesi ile bu sürenin bireysel gereksinimlere uyarlanması arasındaki bileşke boyunca uzanan bu uygulamaların tanımlanmasında ve özellikle toplumsal bütünlüğün korunmasındaki üstünlüklerinin ve sınırlılıkların ortaya çıkarılmasında, bu konuda farklı ülkelerde yapılan çalışmalardan yararlanılmasını temel alan bir yaklaşım izlenmiştir. Bireyciliğin gelişiminin en geniş kapsamıyla engellenmesi, boş zaman özleminin büyümesi, kadın çalışan sayısının artışı ve işgücü piyasasının hizmetler temelinde gelişmesi kalıcılaşan yüksek kitlesel işsizlikle birleştirildiğinde, çalışma süresi konusundaki bu değişikliklerin ancak gönüllü süre temelinde iyi anlaşılabilirliğine inanıyoruz. Bireysel tercih ve ortak tercih çalışma süresi ile ilgili tartışmanın iki karşıt yanını oluşturmaktadır. Aslında, her iki kavramı da tercihlerin çeşitliliği ve sıralaması ve yine aynı mantıktan yola çıkarak ortak yönleri ve özellikle de sürenin toplumsal örgütlenmesi üzerindeki etkileri açısından birlikte değerlendirmek için pek çok neden vardır. Bu durum, "gönüllü süre" kavramının üç açıdan yeniden düşünülmesi gerektiğini anımsatmaktadır: birincisi, bireyselleşme süreçlerinin sürenin ortak örgütlenmesi ile eklemlenme yollarının sosyal boyutu; ikincisi, çalışma ekipleri tarafından yapılan farklı tercihler; üçüncüsü de, bireysel tercihlerin ortaklaşa düzenlenmesi için seçilecek yol.

ÇALIŞMA SÜRESİ, ÇALIŞILMAYAN SÜRE VE TOPLUM

U. Mückenberger "seçilebilirliğin" ve özyönetimin (burada toplam çalışma süresi, çalışma hızı ve çalışma programı ile ilgilidir) sendikalar açısından ekonomik verimliliğin, toplumsal dayanışmanın ve toplumsal sorumluluğun ön koşullarını oluşturabileceğini ileri sürmektedir. Bu doğru olsa da, ileride Zanussi örneğinde de göreceğimiz gibi, özyönetim bir bağış olamaz ve en azından sanayinin taraflarının güçlüklerini ve özlemlerini anlatıp, tanımladıkları açık tartışmaların ürünü olmalıdır.

Bu araştırmacının bakış açısı, "işyerinde sürenin denetimi için yürütülen savaşım ile toplumsal sürenin yönetimi için yürütülen ulusal eylemin birbiriyle ayrılmaz biçimde bağlanması için gerekli koşullar yaratılmalıdır" derken, çalışma süresi ile ilgili sorunlara bütünsel bir yaklaşım getiren B. Trentin gibi sendikacıların bakış açısından farklı değildir (Palidda' dan alıntı yapılmıştır).

(*) Çevirenin notu: Batı dillerinde de yeni türetilmiş olan bu sözcüğün Türkçe karşılığını bulamadık. "Toplumsal" sözcüğü ile kardeş olan ancak daha makro ve uzun erimli alan ve zaman boyutu için kullanılan bu sözcüğü aynen korumayı uygun bulduk.

Bu yaklaşımın altındaki sorun: İşyerinde dayatılmış/üzerinde anlaşılmış çalışma süresi örgütlenmesi ve en genel anlamıyla, yani hem maddi ve manevi boyutuyla (sürenin belli bir coğrafi ölçekteki toplumsal örgütlenmesi), hem de ekonomik ve toplumsal verimlilik boyutuyla (işsizlik, çevre, cinsiyet eşitliği, eğitim, v.b.) toplumsal örgütlenme arasında hangi bağların kurulması gerektiğidir. Palidda'nın da söylediği gibi, bu yaklaşım hem iş örgütlenmesinde, hem de toplumsal örgütlenmenin farklı boyutlarında süre konusunu çağdaş toplumların geleceğinin merkezine oturtmakta sonuna kadar direnen, sistematik bir yaklaşımdır. Bu iddiaya göre, ister ekonomik zorunluluklar tarafından dayatılmış olsun (esneklik), isterse de çalışma süresi ile ilgili özgürlükçü kavramlara dayandırılınsın (seçilebilirlik), çalışma süresi ile ilgili işletme politikasının dışsallıklar (Mückenberger) ya da başka bir anlatımla, çalışma ile ilgili kararların toplumun bütünü üzerindeki etkileri göz önünde bulundurulmaksızın geliştirilmesi olanaklı değildir. Çalışma süresinin genel olarak azaltılmasına dayanan politikaların ve bireysel tercihlere dayanan politikaların birbirini dışlayan (ya da tamamlayan) boyutları ile ilgili farklı çalışmalar -bunların verimli esneklik ile "seçilebilirlik" arasındaki temel bir çelişkiyi barındırdıklarını akla getirmektedir- iki ana dışsallığı vurgulamaktadır:

-İlki, çalışma saatlerinin/süresinin örgütlenmesiyle işsizlik arasındaki bağlantı;

-Diğeri de, -burada "genel süre" ve sürenin toplumsal örgütlenmesi olarak ele alınan- ortak sürenin bireysel özlemlerle ve özerklikle bağlantılandırılma yöntemiyle ilgilidir.

Çalışma süresinin azaltılması, bireysel esneklik ve işsizlik

Seksenlerin başında, çalışma süresinin ortaklaşa azaltılması yoluyla iş paylaşımı Fransa, Belçika, Hollanda ve bir ölçüde de Almanya gibi bazı Avrupa Toplumluğu ülkelerinin istihdam politikalarının konusunu oluşturmuştur. Tam tersine, çalışma saatlerinin azaltılmasının ana amacının yaşama koşullarının iyileştirilmesi ve cinsiyet eşitliği, aile politikası, eğitim gibi toplumsal sorunların çözülmesi olduğu İskandinav Ülkeleri'nde bu konu fazla ilgi görmemiştir. Danimarka'nın 1987 ile 1990 yılları arasında haftalık çalışma süresini 37 saate indirmesinin temel nedenleri de bunlardır.

Bu bakış açısını göz ardı edersek, değişime olanak sağlayarak başarı kazanan (Almanya) ya da hükümetlerce desteklenen (Fransa, Belçika, Hollanda) ya da bu ikisine ek olarak yönetim ve emek arasında güçlü bir konsensusun oluşmasına yol açan (Danimarka, Norveç) bu politikaların sendikaların da görüşünü yansıttıkları söylenebilir. Üretim sisteminin esnekleştirilmesi (özellikle üretim verimliliğinin çoklaştırılmasına yönelik üretim baskıları anlamında) seksenli yılların ortalarından sonra Avrupa ülkelerinin tümünde yerleşmiştir. Kap-samı ve araçları açısından değişime uğramış olsa bile, bu eğilim yine de üç de-

ğişikliğe yol açmıştır: Girişim önceliği işverene geçmiştir, kısa çalışma saatleri farklı çalışma örüntülerine olanak sağlamıştır ve yürütme merkezi olmaktan çıkmıştır.

Bu yön değişikliğini gündeme getiren doksanlı yılların başında ortaya çıkan ve işsizliği gerçekten Avrupa'nın her yerinde artıran ekonomik çöküntü değildir. İş paylaşımı 1981 - 82 döneminde olduğu gibi, ama ondan tümüyle farklı bir anlamda, yeniden ekonomik, toplumsal ve siyasal gündemin başına geçmiştir. İş paylaşımı ile ilgili anlaşmaların birincil dayanağı işgücü maliyetleri ve gerçek ücretlerin ve/veya ücretin diğer öğelerinin azaltılmasıyla ücretlerin toplam maliyetinin azaltılması biçiminde ortaya çıkan maddi etkisidir. Bu tür iş paylaşımı anlaşmalarında sıklıkla karşılaşılan ve genellikle bir ücret tazminatı ile desteklenmeyen çalışma süresi sınırlamaları sendikaların gereksinim fazlası işçilerin işten çıkarılması/sayılarının sınırlanması konusundaki karşı önerilerinin bir ürünüdür. Sonuçta bunlar esas olarak işletme ölçeğindeki düzenlemeler olarak kalmışlardır. Bunun en önemli istisnası, 1993 Aralık ayında imzalanan Volkswagen sözleşmesinin içerdiği şemanın Alman metal sanayiinde imzalanan toplu sözleşmeye katılması olmuştur. Kurumsal anlamda tanınmış olması da İtalya'da dayanışma sözleşmelerinde, Fransa'da da Beş yıl Yasası'nun 39. maddesinde olduğu gibi (2)- böylesi bir yaklaşımın merkezi olmayan doğasını ortadan kaldıramamış ve bu yaklaşım işletme düzeyinde yürütülen anlaşmalar sayesinde egemenliğini sürdürmüştür.

İki yönlü, yaygın, kısmi gizli işsizlik biçimi olarak görülebilecek bu tür "savunmacı" anlaşmaların varlığı, çalışma süresinin azaltılması gereksinimiyle ilgili tartışmayı asla sonlandırmamıştır. Böylesi bir politikayı öneren kişiler, Almanya'da 1984 - 1992 yılları arasında gerçekleştirilen ve çalışma süresinin azaltılmasının istihdam yaratıcı etkilerini araştıran çalışma (Spitznagel/Kohler) (3) ile birlikte, Fransa'da yasal çalışma süresinin 39 saate indirilmesinden sonra aynı konuda yapılan değerlendirmeyi (Cette/Taddei) (4) ve ekonometrik simülasyonlarını örnek göstermektedirler. İtalya, Fransa ve Belçika'da sendikal hareket içinde bu etkiyi temel alan öneriler geliştirilmiştir. Hatta, bu konuda sorunları olmasa bile İskandinav Ülkeleri'nde de bu öneriler ilgi çekmeye başlamıştır (örneğin, İsveç Metal İşçileri Sendikasının yıllık çalışma süresini işletmenin işletim süresi azaltılmadan ve ücretler arasındaki fark yüzdesini koruyan bir ücret tazmini sağlanarak 100 saat azaltılması önerisi ya da Danimarka İşçi Örgütü'nün çalışma süresini ücret tazminatı ödenmeden ama vergi yükü azaltılarak ve eski süreye geri dönüş hakkı saklı tutularak azalma önerisi), ama bu öneriler konusunda somut bir gelişme kaydedilmediği de gözardı edilemeyecek bir gerçektir.

Buna karşılık, iş paylaşımı ile ilgili güncel yaklaşımlar çoğunlukla bireylerin çalışma süresi ile ilgili öngörülen ya da bilinen özelemlerine dayandırılmaktadır. Fransa'da 1992 yılı ortalarından beri bağışlanmış iş paylaşımı anlaşmalarıyla ilgili çözümleme (bu tarihten sonra yüzden fazla anlaşma saptanmıştır) çalışma

süresinin azaltılması konusunda tazminat öngörmeyen, iki yönlü, toplu önlemlerin diğer dışsal (erken emeklilik, işten ayrılmayı özendirme, yeniden sınıflandırma yardımları) ve içsel uyarılama düzenlemelerinin tümü gözden geçirildikten sonra zorunlu son seçenek oldukları görülmüştür. İçsel düzenlemeler genellikle kısmi süreli çalışmaya geçişi, aşamalı erken emekliliği, kişisel izinleri (analık ve babalık izinleri, eğitim izni, ücretsiz izin, v.b.) destekleyen bireysel düzenlemelerdir.

Bireysel özelemlerle uyumlu olsalar da, bu düzenlemelerin çoğunluğu -işçilerin bu düzenlemelerden birini seçme özgürlükleri son derece sınırlanmış olmasına karşın- işe yönelik tehditler kapsamında ele alınarak, işgücü piyasasının ileriye dönük yönetim politikasının unsurları olarak değerlendirilmişlerdir. Fransa'da kadın personelin çoğunlukta olduğu bankacılık ve sigortacılık sektöründe yönetimin güvenceli koşullar ve parasal güdüleyiciler sağlayarak (PTW yardımı) kısmi süreli çalışmayı desteklemesi buna bir örnektir. Bazı şirketler ise kısmi süreli çalışmaya geçişi toplumsallaştırarak ya da azaltılmış çalışma sürelerini eski haline döndürecek yeni düzenlemeler getirmeye (örneğin EDF) kalkınarak, daha da saldırgan bir tutum almaktadırlar.

Benzer yaklaşımlara, hükümetin ve sendikaların iş paylaşımını geliştirmek için kısmi süreli çalışmayı destekledikleri Hollanda (Fagan ve Ark.dan aktarılmıştır) ve hükümetin 1993 yılı haziran ayında yayınladığı yasa ile ana babalara çocuklarının eğitimiyle ilgilenmek (işsizlik yardımının %80'i), mesleki eğitimlerini sürdürmek ya da (işsizlik yardımının tümü) ve benzer diğer amaçlar için (meslek amaçlı iş bırakma durumunda işsizlik yardımının %80'i) geçici iş bırakma hakkı sağladığı Danimarka gibi ülkelerde de rastlanmaktadır. İsveç ve Norveç'teki ana babalık izninden farklı olarak, Danimarka'daki düzenleme (ilk verilere göre hızla yaygınlaşmıştır) işi bırakan kişinin yerinin işsiz bir kişi tarafından doldurulması nedeniyle doğrudan iş paylaşımını amaçlamaktadır. Aynı ilkeler, Danimarka'nın Aarhus kenti çöpçülerine uygulanan ayda üç hafta çalışması sisteminde de geçerlidir; bu sistemde işçiler iş bıraktıkları dördüncü hafta işsizlik yardımı almakta ve yerlerine işsiz bir kişi çalıştırılmaktadır.

Örnekler çoğaltılabilir, ama işçilerin ne zaman ve hangi süre ile çalışacaklarını denetlemek konusundaki gerçek istemlerini yansıtan bu tür yaklaşımlar, getirilen önlemler nedeniyle, sonuçta kısmi ücret kayıplarına yol açarak bu işlere başvuruları azaltacağı ve istihdamı etkileyeceği için, işsizliği azaltmakta hiç etkili olamayacaktır.

Bu nedenle U. Muckenberger, işletmelerin esneklik konusundaki baskılarıyla işçilerin istemlerini ve sosyal sorunların çözümünü uzlaştıran yeni düzenleme biçimleri bulunması gerektiğini ileri sürmektedir. Sonuç olarak, FNV'nin kısmi süreli çalışmayı sanayi dalları, işçi katmanları (meslek ve cinsiyet temelinde) ve çalışma saatlerinin uzunluğu (uzun süreli kısmi çalışmaya dayanan var-

diyali çalışma) temelinde ulaşılabilir hale getirmek için yürüttüğü güçlü kampanya çalışma süresinin tümünden azaltılması amacından bağımsız değildir.

Çalışma süresi, özerklik ve sürenin toplumsal örgütlenmesi

Çalışma saatlerinin azaltılması için geçmişten bu yana savaşımlar verilmesine rağmen, gelişmiş ülkelerde çalışanların kendilerine ayırabilecekleri çok az zamanları vardır. Bunun nedenleri iki ana kümede toplanabilir: Nicel ve nitel.

Daha az çalışma isteği

Sorunun nicel boyutu üç ana temele oturtulabilir:

-Çalışma süresinin azaltılmasıyla açığa çıkan süre, bu sürenin bir bölümü önceden yapılmayan ya da başkaları tarafından yapılan ev işlerine ayrıldığı (ücretli çalışmaya az, ev işlerine çok zaman ayıranların durumunda olduğu gibi-Gershuny'den alıntı yapılmıştır) ve istem dışı süre uzadığı (özellikle işe gidip, gelirken) için, doğrudan boş zamana dönüşmemektedir;

-İstem dışı süre konusunda aynı gelişmelerden etkileniyor olsalar bile, çalışan kadın sayısındaki yığınsal artış ev işlerinin eşit paylaşımını sağlayamamıştır;

-Bunalımın ortaya çıkışından bu yana izlenen istihdam politikaları (iş gücüne geç katılmak ve erken ayrılmak) çalışma etkinliğinin eşitsiz dağılımına neden olmuştur. Sonuç olarak, çalışma yaşamı ara yaş kümelerine sıkışmış ve çalışma süresi ile ilgili baskılar sınırlı bir yaş kümesi (günümüzde 25-55 yaş) üzerinde yoğunlaşmıştır.

Bu olguların tümü, güncel çalışma saatleri konusunda önceki bölümde anılan yükselen eğilimi daha da pekiştirir.

Pekçok araştırmada vurgulandığı gibi, bu durum daha kısa süre çalışma isteğinin artmasına neden olmuştur. Paris Metal İşçileri Sendikaları Federasyonu (CFDT) tarafından 1994 yılı başında gerçekleştirilen araştırma, işçilerin %79'unun özellikle daha fazla boş zamana ve daha nitelikli bir gündelik yaşama kavuşmak için daha kısa süre çalışmak isteğinde olduklarını (ankete katılanların %72'si yeterli boş zamanının olmadığını düşünmektedir) göstermektedir. İsveç ve Norveç'te, çalışma sürelerinden hoşnut görünseler de, işçilerin büyük çoğunluğu çalışma sürelerinin azaltılmasından yanadır (Anxo ve Anxo/Locking'den alıntıdır). Fagan ve Ark. da, kısmi süreli çalışan kadınların çalışma sürelerini tam süre çalışmaya geçmeden artırmak istediklerini göstermişlerdir. Topluluk ölçeğinde gerçekleştirilen ve bu sonuçları destekleyen bir başka araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre de, tam süre çalışan işçilerin görece büyük bir yüzdesi kısmi süreli çalışmaya geçmek istemektedir. Bu durum ve istemler dikkate alındığında ise, şu anda 35-40 saat arasında değişen ortalama çalışma süresinin 30-35 saate indirilmesi gerekmektedir. Bu durum işten soğuma olarak

değil, işin toplumsal sürenin bileşimindeki yerinin sorgulanması olarak algılanmalıdır. Örneğin, çalışmayı etkinlik önceliklerinin ilk sırasına koyan Danimarkalılar, çalışma süresinin azaltılmasını da iş ile ilgili istemlerinin en ön sırasına yerleştirmektedirler.

Süre örgütlenmesini denetleme istemi

Fazla çalıştırılan işgücü ile zorunlu işsizler arasındaki ayrışma, iş paylaşımındaki eşitsizliğin nicel boyutuna ek olarak, çalışma süresinin ve çalışma yaşamı dışında kalan ve yapmak istediklerimizi yapabileceğimiz sürenin denetimi sorununu gündeme getirmektedir. Bireylerin zamanlarını kendilerine göre düzenleyebilmelerini önleyen iki şey vardır: Çalışma süresinin dayatmacı doğası ve sürenin toplumsal örgütlenmesi.

Dayatılmış süre

Son yıllarda, bütünleşen dünyadaki katı örgütlenmeden kurtulmak için bir fırsat oluşturabilecek çalışma sürelerinin çeşitlendirilmesi eğilimi aslında üretim verimliliği kaygılarıyla dayatılmıştır. Sonuç olarak, çalışma süresi ve bu sürenin nasıl örgütlendiği gönüllülük temelinde değil, dayatılmış süre temelinde belirlenmektedir: Birbiriyle çakışmayacak biçimde düzenlenmiş çalışma saatlerinin artışı, hafta sonu çalışmasının gece çalışmasının ve olağandışı saatlerde çalışmanın yaygınlaşması bugün de büyük ölçüde işveren tarafından dayatılmaktadır. İşsizliği azaltma umuduyla her yerde desteklenen kısmi süreli çalışmanın kendisi de aslında bir dayatma olarak kalmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kısmi süreli çalışma uygulayacak işverenlere sağlanan finansal güdümler (Fransa'da işverenlerin sosyal güvenlik katkılarında %30 indirim) bu çalışma biçiminden kaynaklanan baskıları artırmaktan başka işe yaramayacaktır.

Öte yandan, boş zamanın sağlayacağı doyum, boş zamanın süresine olduğu kadar, belki de ondan da önce, çalışmaya ve diğer etkinliklere ayrılan zaman dilimlerinin sıralanmasına -günün, haftanın, ayın, yılın ya da yaşamın hangi bölümünde yer aldıklarına; cinsiyetler arasındaki dağılımına- bağlıdır. Sürenin ailesel gereksinimler, boş zaman etkinlikleri ve politika (yurttaşlık sorunları) için kullanılabilmesi büyük ölçüde çalışma süresinin nasıl örgütlendiğine bağlıdır.

İşte bu noktada seçilebilirlik (Mückenberger), süre üzerinde egemenlik (Palida), gönüllü süre gibi kavramlar gündeme gelmektedir. Sürenin nasıl örgütleneceğini denetleme ya da buyurma hakkı büyük bir bireysel seçim özgürlüğü anlamına gelir, ama bu özgürlük işyerindeki toplumsal ilişkilerden, toplumsal-kültürel çevreden ya da cinsiyete dayalı emek ayırımından bağımsız olarak tasarlanıp uygulanan uyarlamalar anlamında bahsedilmiş bir "seçilebilirliğin" (Zanussi) ya da bir bahanenin (sıklıkla kısmi süreli çalışmada olduğu gibi) ürünü olmamalıdır. Bu, esneklik konusunun işçilerin bakış açısıyla de ele alınmasını gerektirir, böylesi bir bakış açısında hakların onaylanması (kısmi süreli çalış-

maya geçme, işe gelme, özel izin) ya da süre biriktirme hesapları daha büyük bir bireysel özerkliği destekleyebilir.

Bu konuda Avrupa ölçeğinde büyük farklılıklar görülmekle birlikte, Kuzey ve Güney Avrupa arasında kesin bir ayrışma vardır: Kuzey Avrupa'da özerklik, tanınmış haklara dayanır (örneğin, İsveç'te işten kalma hakkı -anababalık izni, eğitim izni, çocuk bakımı izni-), Güney Avrupa'da ise kuraldışı süreçler, üstlerle oldu bittiye getirilerek yapılan anlaşmalar daha geçerlidir. Kişinin zamanını örgütleme becerisinin hiç kuşkusuz çalışma süresini azaltmak için seçeceği yolu etkiler: Dört günlük çalışma haftasının Paris'li metal işçileri arasında yoğun destek (yaklaşık %75) bulmasının temelinde bu tür bir örgütlenmenin toplumsal ve sosyal sonuçları hakkında mantıklı bir düşünceden çok, sözde kalan dört günlük çalışma haftasını bir gerçekliğe (işten kalınan fazladan bir gün, patronun her zaman yaptığı gibi, fazladan bir iki saat çalışmasını istemediği bir gün) dönüştürme isteği yatar.

Sürenin toplumsal örgütlenmesi: "Kamusal süreye" İtalyan yaklaşımı

Burada, -günümüzde kısalmış olmasına rağmen- belirleyici süre olmayı sürdüren ve toplumsal süre örgütlenmesinin mimarı olan çalışma süresinin toplumsal-kültürel boyutuna değineceğiz. Çalışma süresinin süre konusundaki toplumsal ve kültürel betimlemeleri ve davranışları belirginleştirmesinin ve saf-laştırmasının nedeni toplumsal yaşamın tümünün kendi çevresinde örgütlenmiş olmasıdır. Çalışma süresi yalnızca çalışma yaşamını değil, dışını da Taylor-culaştırmıştır. Bundan boş zamanlar da etkilenmiştir. Gerçekten, çalışma süresi dışında kalan sürenin nasıl kullanılacağı, çalışma süresinin örgütlenme biçiminin dayatılır. Bu durum iki şeyi gösterir:

- Farklı etkinlik türlerinde dönüşümlü çalışma düzeyinin düşük olması;
- Bireysel eylemlerin eşzamanlılık düzeyinin yüksek olması.

Bu iki özellik, hem zaman çok sınırlı duygusunun, hem de sürenin örgütlenme biçimi üzerinde daha fazla denetleme hakkı isteminin yaygınlaşmasına temel oluşturur. Sürenin aşırı eşzamanlı örgütlenmesi zaman ve mekan sıkışıklığına ve sürenin denetimli, ama serbest kullanımı için ağır yük oluşturmaya başlayan çalışma saatleri sistemlerinin uyumsuzluğuna neden olur.

Bu sorun, sendikal hareketin konuya İtalya'da yürütülmekte olan bazı deneysel uygulamalarda olduğu gibi, daha ciddi yaklaşması gerektiğini ileri süren Mückenberger tarafından ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir. Bu yaklaşımı destekleyen ana düşünce, işletmede çalışma süresinin örgütlenme biçimiyle, kentsel hizmetlerin işleyişi arasındaki diyalektik ilişkidir: İdari hizmetlerin, ulaşım, iletişim, sağlık, eğitim hizmetlerinin ve boş zaman etkinliklerinin zamanlamaları gibi. Bu hizmetlerin yürütüldüğü zaman aralıklarının farklılaşmasının özellikle hizmet tüketiminin -başka bir anlatımla da hizmet üretenlerin çalışma

süresinin tüketiminin-, ürün tüketimini çoktan aştığı hizmet ekonomilerinde, çalışma süresinin azaltılmasına eşlik ettiğini eklemek gerekir. "Zaman bilinci olan" kent kavramı kullanıldığında (Mückenberger), kimi zaman üretici, geri kalan zamanda da tüketici olarak davranan çalışanların farklı etkinlik biçimlerinin uzlaştırılması gereğinin özel olarak vurgulanması gerekir.

Bu konunun, şimdiye kadar, yalnızca İtalya'daki **Tempi della Citta** deneysel uygulamasında (Mückenberger ve Palidda'dan alıntıdır) ciddi bir biçimde ele alındığı görülmektedir. Yerel yönetimlere farklı hizmetlerde çalışma saatlerini örgütlenme yetkisi veren Merkez Dışına Taşıma Yasası bu uygulamaya kurumsal temel oluşturur. Siyasal ve kültürel baskılar bu eğilimi hızlandırmıştır. Örneğin, 1980 yılında, PDS'nin (Partito Democratica della Sinistra) Kadın Komisyonu tarafından hazırlanan yasa tasarısı çalışma süresinin azaltılması istemlerini zamanın yaşam döngüsü içindeki dağılımını ve "kamusal zamanın" örgütlenmesini tartışmaya açan geniş kapsamlı bir yaklaşımla bütünleştirmeye çalışmıştır. Yaklaşımları, Fagan ve arkadaşlarının süre azaltımı ve istihdam örüntüleriyle ilgili ve çalışmanın erkek egemen örgütlenmesine ve işlevine dayandırdıkları görüşleriyle benzeşmektedir.

Mückenberger, Modena, Milan ve Cenova'da sürdürülen deneysel uygulamaları anlattıktan sonra, amaçlarını aşağıdaki biçimde özetlemektedir:

-Kentlerde ve kasabalarda iç içe geçmiş ve toplumsal önemi olan süre eğilimlerini ve düzenlemeleri izlemek;

-Süre-bütçe çözümlenmeleri aracılığı ile toplumun gereksinimlerini belirlemek;

-İlgili taraflara (işverenler, sendikalar, Tüketiciler) danışarak, süre yapılanmalarını ve akışını düzenlemek ve gereksinimlerle uyumlu hale getirmek.

Doğası gereği, bu yaklaşımın deneme yanılmaya dayandığı, bu yaklaşıma göre düzenlenmiş programın henüz deneysel uygulama aşamasında olduğu ve sendikaların bu alanda ve daha genel olarak "seçilebilirlik" sorunu konusunda hangi somut eylemi üstlenebileceklerinin açıklığa kavuşmadığı vurgulanmalıdır: "Güncel çalışma sürelerinin ve hatta, daha yoğun olarak toplumsal sürenin denetimi ve yeni iş yaratılması konusundaki görüşleriyle karşılaştırıldığında, sendikalar iş örgütlenmesi konusunda küçük düzeltme önerileri dışında görüş açıklamakta yetersiz kalmaktadırlar" (Palidda).

BİREYSEL VE TOPLU TERCİHLER

Yorumcular yaratıcı hayal güçlerini kullanarak, "işyerinde karmaşık iş donatımını kullanarak" işini "zenginleştirmeye" çalışan, "beklenmedik sorunlara özgün çözümler bulmaya" hazır olan, yaratıcılığını kullanarak stresli bir çevrenin "öngörülemeyen etkilerinin üstesinden gelebilen", eski alışkanlıklarından "tü-

müyle arınmış", "yeni işçiyi" tanımlarlarken, aslında yarattıkları peri masalına inanmaktadırlar. Zanussi örneği bu noktada gündeme gelir.

Zanussi örneği

Salvatore Palidda, Asher Colombo'nun araştırma raporunda yer alan Zanussi örneğine atıfta bulunmuştur. Atıfta bulunduğu nedir? Zanussi, Venedik yakınlarındaki Sussegana'da elektrikli ev aletleri üreten bir şirkettir. Şirketin buzdolabı üreten biriminde tümü kadın olan 70 personel, vardiyalı (üç X altı saat/gün) çalışmaktadır. Bu birimin yönetimi, işçilerin işe yabancılaşma ve işten kalma sorunlarını çözmek umuduyla uzun erimli bir insan kaynakları yönetimi anlayışı geliştirmiştir. Bu amaçla, yönetim çalışma süresi konusunda işçilere bu birim için haftada 108 saat çalışmaları koşuluyla, çalışma saatlerini kendi isteklerine göre belirleyebilme olanlığı sağlayan bir özyönetim anlaşması taslağı önermiştir.

Üç sendikal konfederasyon (CGIL, CISL, UIL) tarafından imzalanan bu anlaşma, 3 Haziran 1993'de Ulusal Eşit Fırsatlar Komisyonu tarafından da onaylanmıştır. İşin ödüllendirici olmayan doğası ve düşük ücret doyumsuzluk nedenleri gibi görünmekle birlikte, çalışma süresini yönetme fırsatını kullanmak isteyen tek bir işçi bulunmaması çok şaşırtıcı olmuş ve anlaşma da bu nedenle uygulanamamıştır. Personel yöneticisi bir işçinin anlaşmayı "bizden yalnızca berbat bir işi sürdürmemizi istemekle yetinmiyor, bu işi örgütlememizi ve herşeyi bizim yapmamızı da istiyorsunuz" biçiminde yorumladığını aktarmıştır.

Brüksel'in Forest bölgesinde bulunan Volkswagen fabrikasında 1994 Ekim'inde yapılan son grev de aynı bakış açısından yorumlanabilir. Modern bir donatıma ve iş örgütlenmesine sahip olan bu işletmede, grevcilerin istemleri dayanılmaz olarak değerlendirilen çalışma hızının azaltılmasında ve günlük dinlenme aralarının 10 dakika artırılmasında yoğunlaşmıştır. Buna göre, çalışma süresi sorununun çalışma saatlerinin ve yoğunluğunun bir parçası olarak gündeme geldiği anlaşılmaktadır.

Çalışma ilişkileriyle ilgili istemler

Bu örnekler çalışma süresiyle ilgili istemlerin -ister işçilerden, isterse de işletmeden kaynaklınsın- soyut istemler olamayacağını açıkça göstermektedir. Bu istemler, Ulrich Muckenberger'in raporunda da belirtildiği gibi üç gereklilikten soyutlanamazlar: Ekonomik verimlilik -işletmeler esneklikle ilişkili görmektedirler; işçilerin çıkarları- Muckenberger "seçilebilirlik" olarak tanımlamaktadır ve işçilere yaşamın farklı zaman dilimlerini (aile, eğitim, yurttaşlık, boş zaman etkinlikleri,...) uzlaştırabilmeleri için daha fazla olanak sağlanmasını amaçlamaktadır; ve son olarak da, çalışmaya olduğu kadar taşımaya, altyapıya ve hizmet sunumuna da duyulan toplumsal gereksinimler.

Ama, bunlarla birlikte, ücret ilişkilerinde asıl belirleyici olanın karşılıklı iliş-

kiler değil, bağımlılık ilişkileri olduğu gözden kaçmamalıdır. Durum değerlendirilmesinde kullanılan değer yargısı ne olursa olsun, işletmede üretilen değer, sorumlulukların ve gücün yanısıra, pek çok şeyin de eşitsiz dağıtıldığı ve kitle- sel işsizliğin de istihdam cephesinin gücünü daha da azalttığı bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Bu durumda, U. Muckenberger'in saptadığı üç gerek- liliğin, içinde tarafların yalnızca mantığın gücüyle belirli çözümlerde uzlaşma- larını sağlayacak inandırıcı gerekçelerin bulunduğu iletişim ağının oluşturul- masındaki eksikliği giderecek farklı şemaları bir araya getiren belirleyici etmen- ler olarak değerlendirilmesiyle yetinilecek midir?

Bununla birlikte, araştırmalar durgunluğun ortaya çıkışından bu yana işve- renlerin çalışma süresini azaltmaları karşılığında sendikaların da kurallarını gevşetmeleriyle yapılan düzenlemelerin somut etkilerinin sınırlı kaldığını açık- ça göstermektedir. Özellikle çalışma ilişkileri sisteminin merkezi olmadığı ülke- lerde, dengenin kendilerinden yana değişmesiyle birlikte, işverenler esnek çalış- ma uygulamalarını çalışma süresinin azaltılması konusunda ödün vermek zo- runda kalmadan dayatma olanağı sağlayan ayrıcalıklar kazanmışlardır. Oysa, çalışma ilişkileri sisteminin merkezi olduğu ülkelerde, sendikalar zaman zaman bazı tazminatlar elde etmeyi başarabilmişlerdir (5).

Çalışma süresinin ne ölçüde azaltılabileceği, süre azaltılmasının karşılığının ne olacağına bağlıdır: Süre azaltılması karşılığında ücret tazmini ve verimlilik artışı sağlanmasında olduğu gibi. Bunların tümü, yalnızca süre azaltılmasının olası etkilerinin öngörülebilmesine değil, bunların toplum tarafından kabul edilmesine de yardımcı olur.

Ücret tazminatının düşük tutulması düşük ücretliler için katlanılamayacak, aile bireyleri için de gerçekten kabul edilemeyecek bir durumdur. Eğer daha az para anlamına geliyorsa, daha fazla boş zaman ne işe yarayacaktır! Özellikle, ekonomik verimlilik anlamında ele alındığında, çalışma süresinin azaltılması ancak yeniden örgütlenme başarılabilir ve işletme donatımının kullanım süresi uzatılabilirse üretkenlik artışı sağlayabilir. Bu, sıradışı çalışma örüntüleri (gün içinde erken ya da geç saatlerde, hafta sonunda, geceleri) geliştirilerek ve çok yönlü işçilerle başarılacaktır.

Nelerin "çalışma süresinin azaltılmasının ve yeniden örgütlenmesinin örgüt- sel, toplumsal ve kültürel engelleri" olarak tanımlandığını anlamak için, sanayi toplumbiliminin yerleşik değerlerine göz atmalıyız. Öncelikle, Frederick W. Taylor'un da açıkça gördüğü gibi, iş bir baskı unsurudur, işçi de ücretle güdüle- nir. Bu durumda, çalışma süresinin azaltılmasına ücret kaybının eşlik ettiği ör- nekleri tanımlayan ulusal raporların tümünde, ücret kaybının ancak iş kaybının önlenmesi için kabul edildiğinin belirtilmesini anlamak kolaylaşmaktadır. Son- ra da, Elton Mayo daha 1920'de çalışma ilişkilerinin toplumsal davranışı daima etkilediğini göstermiştir. Öyleyse, çalışma ekibinin davranışı hiçbir zaman bi-

reysel tercihlerin toplamına indirgenemez.

Sonuç olarak, çalışma süresi sorunu örgütlenme sorunundan, koşullardan ve olası tazminlerden bağımsız ele alınamaz ve asla bireysel tercihler sorununa indirgenemez. Bir hastahanenin, okulun ya da işletmenin yalnızca çalışanların tercihlerine göre yönetilmesi düşünülebilir mi? Ama aynı zamanda, herkesin aynı saatlerde çalışmayacağı gerçeğini ve özel işletmelerde bile çalışma saatleri düzenlemelerinin ve çeşitliliğinin bu sorunu içinden çıkılmaz bir bulmacaya dönüştürdüğünü nasıl göz ardı edebiliriz? Çalışma süresinin herkes için aynı biçimde azaltılması, bireysel tercihlere dayanan yöntemlerden daha az gerçekdışı görünmemektedir.

Kısmi süreli çalışma

Colette Fagan, Janneke Plantenga, ve Jill Rubery İngiltere ve Hollanda'da kısmi süreli çalışmanın sağlam bir biçimde kurumsallaştığını, hem işgücü için bir katılım ve iş paylaşımı yöntemi olarak, hem de aileyi gözeten ve rekabeti azaltan istihdam politikalarında, fırsat eşitliği bileşeni olarak desteklediğini belirtmektedirler. Ama, kısmi süreli çalışmayla tam süre çalışma arasında çalışan süreden başka farklılıklar da vardır. Bu farklılıklardan birisi, haftalık kısmi süreli çalışma saatlerinin uzatılması ve tam süre çalışma saatlerine yakınlaştırılması eğilimidir. Diğerisi ise, kısmi süreli çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturması ve hem ücretlerinin, hem de çalışma koşullarının tam süre çalışanlardan daha kötü olmasıdır.

Tam ve kısmi süreli çalışma arasındaki diğer farkın da, statü ayrımını gizleyen nitel fark olması, yazarları çoğunlukla kadınların yürüttüğü kısmi süreli çalışmanın cinsiyete dayalı işbölümündeki eşitsizlikleri azalttığını mı, yoksa güçlendirdiğini mi sorgulamaya yönlendirmektedir.

1980'den bu yana giderek artan kısmi süreli çalışma, Avrupa'nın temel sorununa dönüşmüştür. Oranları ülkelere göre değişmekle birlikte, 1991'de Avrupa'da yürütülen işlerin %14'ü kısmi sürelidir. Hollanda'da toplam istihdamın %33'ü, kadın istihdamının %60'ı, İngiltere'de ise, toplam istihdamın %22'si, kadın istihdamının da %43'ü kısmi süreli işlerden sağlanmaktadır. Oranların tümüyle farklılık gösterdiği İspanya ve İtalya'da bu yüzdeler toplam istihdam için sırasıyla %5 ve %6, kadın istihdamı için de %11 ve %10'dur. Bu durumda, kısmi süreli çalışma daha çok bir Kuzey Avrupa sorunsalı gibi görünmektedir.

Ayrıca, kadın egemenliğindeki meslek alanlarında, özellikle de hizmet sektöründe yoğunlaşırken, sanayide azınlıkta kalması da, kısmi süreli çalışmanın sektörel örüntüsünü açığa çıkarmaktadır.

C. Fagan, J. Plantenga ve J. Rubery tarafından geliştirilen üç ölçüt temel alındığında, sanayi işkollarının tümüne yaygınlaştırılmaması nedeniyle, kısmi süreli çalışmanın mesleki eşitliğe katkısının her açıdan olumsuz olduğu; daha dü-

şük ücretlendirildiği, toplumsal anlamda daha az korunduğu ve son olarak da, tam süre çalışmanın erkek egemenliğinde olmasına karşın, kısmi süreli çalışmanın kadın egemenliğinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, gelişme tüm canlılığı ile izlenirse, bu karanlık görüntüye yine de aydınlık eklentiler yapılabilir. Bunlardan birisi, kısmi süreli çalışan annelerin büyük bir yüzdesinin çocuk doğurup, büyütme için çalışmaya ara veren kadınların kısmi süreli çalışmayı mesleğe geri dönebilmenin en uygun yolu olarak gördüklerini belirtmeleridir. Ayrıca, çocuk bakımı hizmetlerinin görece yetersiz olduğu İngiltere ve Hollanda'da annelerin tam süre çalışmaları da çok güçtür. Öte yandan, kısmi süreli işler genç kadınların işgücü piyasasına katılabilmeleri için en uygun yoldur. Hollanda ve Danimarka'da erkeklerin bile büyük bir oranı kısmi süreli işleri asıl iş olarak yürütmektedirler. Önce yığınsal bir biçimde kısmi süreli çalışmaya yönelen kadınlar, Hollanda ayrı tutulursa, şimdi de tam süre çalışan işgücüne katılmaktadırlar. Kısmi süreli çalışan pek çok kadın, daha yüksek ücret almak için, çalışma yaşamıyla aile yaşamı arasındaki dengeyi koruyarak, daha uzun süreli kısmi çalışma yürütmek istemektedir. Sonuç olarak, tam ve kısmi süreli çalışma saatleri arasındaki fark hızla kapanmakta ve uzun süreli kısmi çalışma, tam süreli çalışmaya geçiş kapısı olmaktadır. Yalnızca, kadınların işgücüne katılma hızındaki büyük artışın görece yeni olduğu Hollanda, erkek ve kadın istihdamı arasındaki farkın kapanmasına bir istisna oluşturmaktadır.

İsveç ve Norveç'te 70'li yıllarda kadınların yığınsal bir biçimde işgücüne katılmaları kısmi süreli çalışmanın artmasına neden olmuştur. Dominique Anxo'nun raporu İsveç'te kısmi süreli çalışmanın kadın istihdamının ana bileşeni olduğunu ve 1992'den bu yana kadın işgücünün %45'ini kapsadığını açıkça göstermektedir. Ama, İsveç'te kısmi süreli çalışma işsizlik döneminde artmamıştır ve iş dünyasının zorunlu esneklik stratejileri tarafından dayatılmamıştır. Sonuç olarak, çalışma saatlerinin esnekleştirilmesine olanak sağlayan kısmi süreli işler tam ve kısmi süreli çalışma arasındaki iki yönlü hareketliliği kolaylaştıran kalıcı iş türleri olmuşlardır. Son 30 yılda erkeklerin ve kadınların çalışma saatleri arasındaki farkın kapanmaya başlaması, Anxo'nun deyişiyle "kadının kısmi süreli çalışmasının tarihsel geçişlilik özelliğini" doğrular görünmektedir.

Hakan Locking ve Dominique Anxo'nun raporuna göre, Norveç'te 1987'den beri kadınların ortalama çalışma süreleri artarken, erkeklerinki azalmaktadır. Norveç'te çalışma süresinin 1980'lerin ikinci yarısından bu yana değişmemesi, tam süre çalışan kadın sayısının görece artışı ile açıklanabilir.

Çalışma süresini azaltma yolları

Eduardo Rojo Torecilla'nın raporu, İspanya'da 20 yaşından küçük genç nüfusun tam gününü eğitime ayırması, 55 yaşından büyük işçilerin de erken emekli olmaları nedeniyle erkek nüfusun istihdama katılma hızının azalmasına karşın, kadınların ve özellikle de 25-40 yaş grubundaki kadınların istihdama ka-

ılma hızının çok belirgin biçimde artması sonucunda toplam istihdam hızının yükseldiğini göstermektedir. İspanya'daki bu eğilim diğer Avrupa ülkeleriyle benzerlik göstermekle birlikte, işsizlik hızı en yüksek işsizlik hızlarından biri olmayı sürdürmektedir.

Bununla birlikte, İspanyol kadınlarının işgücüne katılmalarındaki bu artış, kısmi süreli çalışmayı diğer kuzey Avrupa ülkeleriyle aynı oranda artırmamıştır. Her yerde olduğu gibi, İspanya'da da, kısmi süre çalışılan saatler artarken tam süre çalışılan ortalama gün sayısı azalmaktadır, ama İspanya'da farklı olan düzensiz çalışma günü örüntülerinin örgütlenme yöntemi olarak geliştirilen kısa süreli sözleşme türlerinin sayısal artışıdır.

İsveç ve Norveç'te, bu ülkelerin parlamento komisyonlarının toplantılarından sonra yürütülen araştırmalar, çalışma süreleri ile ilgili istemler konusunda bazı fikirler vermektedir. İsveç'te çoğunluk çalışma saatlerinin azaltılmasını istemektedir ama, daha kısa süre çalıştığı için daha az para kazanmayı da kabullenmemektedir. İsveç'te ve Norveç'te yapılan araştırmalar çalışma süresinin nasıl azaltılacağı konusunda çok farklı seçenekler ortaya koymaktadır. Bu öneriler emeklilik yaşının azaltılması, çalışma haftasının kısaltılması, yıllık izinlerin artırılması, günlük çalışma süresinin azaltılması, bayram izinlerinin uzatılması, mesleki izinlerin yürürlüğe sokulması ve anababalık izinlerinin artırılması olarak sıralanabilir. Çalışma süresinin yeniden örgütlenmesinde ortaya çıkan farklı seçenekler, haftalık standart çalışma saati uygulaması yerine, kişisel tercihlerle işletmenin iş yükü dalgalanmalarının uzlaştırılması için daha iyi bir yöntem olan yıllık standart çalışma saati uygulamasının yeğlendiğini göstermektedir.

Oyuncular ve yapılanmalar

Bireysel tercihler ancak onları biçimlendiren özgün çevresel koşullar içinde anlaşılabilir. Çalışma konusundaki tartışmanın ana konusu süredir, ama süre kavramı ülkeler arasında farklılık gösterir.

Bu tartışma farklı tarihsel gelişim evrelerinden geçmiştir. Bugüne kadar, çalışma saatlerinin azaltılması istemleri çalışma koşullarının iyileştirilmesi kavramıyla bağlantılandırılmıştır. İlk aşamada özellikle daha kısa çalışma günü ve sekizer saatlik üç vardiya isteğinde tanımını bulan sık ve kısa süreli boş zaman istemi biçiminde ortaya çıkmıştır. Daha sonra istemler haftalık ve yıllık çalışma günü sayısının azaltılmasında odaklanmıştır. Haftada beş gün çalışma ve yıllık izinler bu dönemin özgün örnekleridir.

Ekonomik durgunluk işsizlikle savaşımı gündemin en ön sırasına taşımıştır. Çalışma süresi konusundaki tartışma işsizlik tartışmasıyla bütünleşmiştir. İşçilerin istemleri önemsenmiş olsa bile, çalışma süresi ile ilgili düzenleme değişikliklerinde asıl yönlendirici güç bu değişikliklerden beklenen ekonomik yararlar.

Sorun sonunda, işgücünün sermaye yatırımının daha iyi kullanılmasını sağ-

layacak biçimde çalıştırılması yöntemlerinin bulunmasına indirgenmiştir. Bu, işletmeler için durgunluk dönemleriyle, iş yükünün arttığı dönemler arasında yumuşak geçişin sağlanması anlamına gelmektedir. Sonuçta ortaya çıkan bireyselleştirme uygulamaları yalnızca işçilerin soyutlanmasını artırmakla kalmamakta, çalışma etkinliğinin temelini oluşturan toplumsal ilişkilerin yıkılmasına da yol açmaktadır.

Bireyler kendilerini içinde yaşadıkları koşullara göre tanımlarlar. Günümüzde, işyerindeki toplumsal ilişkilerin işletme donatımının kullanım süresini ve çalışma süresini artırma ya da işgücünün katkısını en aza indirme eğiliminde olan güncel tercihler üzerinde belirleyici etkisi vardır.

Günümüzde, örgütsel düzenlemelerin belirgin özelliği, işçilerin çalışma süresiyle makinaların işletim süreleri arasındaki ilişkinin, işçilerin çalışma sürelerinin sermaye yoğunluğu arttığı ölçüde azaltılabilesine olanak verecek biçimde kırılması eğilimidir. Böylece işçiler farklı bir biçimde, genellikle boş olan zamanlarında (gece çalışması, hafta sonu çalışması) çalıştırılacaklardır ve bu yolla standart çalışma günü ve çalışma haftası, yıl ölçeğine taşınmış daha esnek standartlar lehine tartışmaya açılacaktır. Aynı tür istihdam ilişkisinde herkes için tek tip, değişmez çalışma saati düşüncesi geçerliliğini yitirdiği ve hafta içine eşit biçimde dağıtılmış çalışma saati düşüncesi de tartışmaya açıldığı için, çalışma süresinin çalışma yaşamı dışında kalan yaşam dilimini daha fazla hesaba katacak biçimde örgütlenmesinin yolunun bulunması doğrultusunda geniş kapsamlı, uzun bir istemler dizisi ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, farklı biçimde örgütlenmiş daha kısa çalışma süreleri, yeniden örgütlenmenin ve modernleşmenin sürdürülebilmesinin olmazsa olmaz ön koşuluna dönüşmüştür.

TOPLU DÜZENLEME

Çalışma süresi, ekonomik büyüme ve düzenleme

Gerçek çalışma saatleri 1960'ların başından bu yana sürekli ama düzensiz bir biçimde azalmaktadır. Azalma süreci ekonomik döngüler tarafından kesintiye uğratılmıştır: Ekonomi canlandığında gerçek çalışma saatleri fazla çalışmanın artması ve kısmi işsizliğin azalması nedeniyle artarken, ekonomik durgunluk döneminde de tam tersi olmaktadır. Bununla birlikte, gerçek çalışma saatleri "normal" ya da "sözleşmeyle belirlenmiş" çalışma süresi için sağlıklı bir göstere değildir. Ama, çalışma süresini düzenleyen farklı sistemler olması, sözleşmeyle belirlenmiş çalışma saatleri için birbirine uyarlanmış süre dizilerimiz olmadığı anlamına gelmektedir. Uzun erimli eğilimle ilgili bir karşılaştırma ekonomik politika açısından ilginç olacaktır: İster toplusözleşmeyle belirlenmiş olsun, isterse de bireysel sözleşmeyle, sözleşmeyle belirlenmiş çalışma süresi yalnızca dışsal unsurlarla belirlenebilir mi, yoksa bu eğilim başka değişkenlerce, ve özellikle de ekonomik büyüme tarafından ağırlıklı olarak etkilenmekte ve hatta belirlenmekte midir!

Gerçek çalışma saatlerindeki eğilim sözleşmeyle belirlenmiş çalışma saatlerindeki eğilim ya da eğer veriler kısmi süreli çalışmayı da kapsıyorsa, sözleşmeyle belirlenmiş çalışma saatleri ortalaması için bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Çalışma süresi Almanya, Fransa ve İngiltere'de sürekli düşme eğiliminde iken, Belçika, İsveç, İtalya ve Danimarka'da bu eğilim özellikle 1975'den bu yana oldukça yavaşlamıştır. Çalışma süresi ile ilgili döngüsel bileşenlerle, eğilim dizilerinin bileşenleri karşılaştırıldığında, istihdam ve GSYİH bize ülkeleri işyükünü ekonomik değişkenliklere uyarlama yöntemlerine göre sınıflandırma olanağı sağlamaktadırlar.

Çalışma süresindeki kısa erimli değişkenlikler iş yükünün iş döngülerine hangi yolla uyarlandığının göstergesi olabilir. Almanya'da istihdamdaki döngüsel değişkenlikler oldukça yüksektir ve GSYİH'dakine yakındır. Çalışma süresinin yalnızca 1975 yılında bir uyarlama değişkeni gibi davrandığı görülmüştür. Danimarka ve İngiltere için de aynı durum geçerlidir: istihdamdaki döngüsel değişkenlikler GSYİH ile aynı büyüklüktedir, çalışma süresi ise yalnızca küçük döngüsel değişiklikler göstermektedir. Belçika, Fransa, İtalya ve İsveç'te çalışma süresindeki döngüsel değişkenlikler yüksek ve GSYİH ile aynı büyüklükte olmasına rağmen istihdam eğilimi tam tersine iş döngüsünden etkilenmemiştir (6). Bu ülkelerde çalışma süresi bir uyarlama değişkeni olarak kullanılmıştır. Hollanda'da eğilimin boyutu her üç değişkende de aynıyken, Japonya'da hem istihdam, hem de çalışma süresi iş döngüsüyle yeterince uyumlu değildir.

Ülkeleri sınıflandırırken, süre ile ilgili bir başka eğilimi de ayırdedebiliriz. 1975'deki ilk döngüsel durgunluk döneminde çalışma süresi çok keskin tepki göstermişken, 1981-1982'deki durgunlukta çalışma süresi döngüsel durgunluğun hızını kesebilmek için, belirgin biçimde azalmıştır. Bu iki döngüsel durgunluk arasındaki farklılık özellikle Belçika ve İtalya için dile getirilmekle birlikte, Fransa, Danimarka ve İngiltere'de de vurgulanmalıdır.

İş yükünün iş döngüsüne uyarlanması anlamındaki bu değişikliklerin farklı ülkelerdeki ekonomik politika değişikliklerinin -ya da en azından insangücünün nitel uyarlanması için tasarlanmış işgücü piyasasını esnekleştirme politikalarının- ürünü olduğu varsayılabilir.

Çalışma süresindeki kısa erimli değişiklikler GSYİH değişkenliklerine özgü olumlu bir sonuç olmakla birlikte, genel olarak büyümenin ve üretkenlik artışının bir bölümünün de çalışma süresinin azaltılması için kullanılması beklenmelidir. Bu beklenti burada çalışma süresi eğiliminin GSYİH eğilimine çekilerek sınınanmıştır. Her iki ara dönemde elde edilen sonuçlar (çalışma süresinin GSYİH'ya göre esnekliği) 1975'in çalışma süresi eğiliminin büyümeye bağımlılığının tarihsel olarak sonlandığı yıl olduğunu kanıtlamaktadır:

Belçika, İsveç (gerçek çalışma saatlerinin 1982'den sonra arttığı İsveç örneği ileride tartışılacaktır), İtalya ve Danimarka'da esneklik ikinci dönemde çok azal-

müşken (yaklaşık yarı yarıya), Almanya, Fransa, İngiltere ve Hollanda'da aynı dönemde en yüksektir. Bu belirgin etki, özellikle iş koşullarına duyarlılığın çok hızlı ortaya çıktığı son üç ülkede, kısmi süreli çalışmanın etkisiyle açıklanabilir. Almanya için, çalışma süresinin azaltılması, büyüme hızının 1975'den beri yavaşlamasından bağımsız, kalıcı bir toplumsal politika uygulaması olarak görülmektedir. GSYİH eğilimine karşı esnekliğin belirgin biçimde azaldığı diğer dört ülkede ise, hem büyümenin yavaşladığı dönemlerde ücret artışı ile daha kısa çalışma süresi arasındaki pazarlığın ücret artışı lehine sonuçlanması, hem de işsizliğin arttığı dönemlerde, büyümeden işçilere ayrılacak payın işçilerin pazarlık gücü azaldığı için küçülmesi nedeniyle, önemli davranış değişiklikleri olmuştur. Kısmi süreli çalışma artışının gizil etkisi, diğer ülkelerde de aynı sonuca ulaşılmasını güçleştirmektedir.

Gerekli verilere ulaşabildiğimiz dört Avrupa ülkesinde (Fransa, Belçika, İngiltere ve İtalya), çalışma süresinin "normal" eğilimini, başka bir anlatımla büyümenin çalışma süresi üzerindeki uzun erimli etkisinin sürebilmesi için izlenmesi gereken eğilimi hesapladık. Buna göre üç dönem belirlenmiştir. 1970'lerin ortalarında ya da sonlarında biten birinci dönem çalışma süresinin GSYİH büyüme hızıyla uyumlu ve düzenli bir biçimde azalmasıyla belirginleşmektedir. İkinci dönemin başladığını gösteren 1975 bunalımı, çalışma süresinin beklenmedik bir biçimde azalmasına neden olmuştur. Bu azalmanın ülkelere göre değişen uzun erimli etkileri ortaya çıkmıştır. 1975 bunalımı İtalya ve Fransa'da çalışma süresi eğilimini uzun erimli etkilemiş, 1980-82 arasında sonlanan bu dönemde, sözleşmeyle belirlenmiş çalışma saatleri, normal çalışma saatlerinden uzundur. Buna karşılık, Belçika ve İngiltere'de aynı dönemde sözleşmeyle belirlenen çalışma saatleri, normal çalışma saatlerinden kısadır: 1975 bunalımı çalışma saatlerinde normalde beklenebilecek olandan daha büyük bir azalmaya yol açmıştır. Dört ülkede (Fransa, Belçika, Japonya ve Almanya) yapılan dönem sonu çözümlenmeleri, sözleşmeyle belirlenen çalışma saatlerinin normal çalışma saatlerinden uzun olduğunu göstermiştir; büyüme hızı, çalışma süresini belirleme yöntemleri (çalışma süresinin tarihi) ve çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde, çalışma süresi olanaklar ölçüsünde azaltılmamıştır. Özellikle aradaki farkın büyük olduğu Japonya, bu duruma bir örnektir.

Bu gelişmeler çalışma süresinin ekonomik büyümeye sıkı sıkıya bağlı olduğunu göstermektedir. Çoğu ülkede 1975 ve 1981'deki büyük boyutlu GSYİH bunalımlarının kısa erimli etkilerinin yanısıra, Almanya dışarıda tutulursa, çalışma süresinin azaltılması hızının yavaşlamasına yol açan uzun erimli etkileri de olmuştur. Çalışma süresinin düzenlenmesinde, çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi zorunluluğunun gerektirdiği merkezi düzenlemeden uzaklaşarak, merkez dışı düzenlemeye yönelmesi sözleşmeyle belirlenen çalışma saatlerinin azaltılma hızını yavaşlatmıştır.

Çalışma süresinin düzenlendiği düzey

Çalışma süresiyle ilgili konuların nasıl ele alındığı, büyük ölçüde toplu iş ilişkilerinin nasıl belirlendiğine bağlıdır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, Kanada'da ve bir ölçüde de Japonya'da olduğu gibi, bazı ülkelerde toplu pazarlık sistemleri merkezi olmaktan alabildiğine uzaklaştırılmıştır. Bu ülkelerin merkezileştirici düzenlemeleri olmadığı gibi, yasa hükümleri ya da toplu sözleşme hükümleri de yoktur. Az sayıda en az standart ve çalışma sürelerindeki büyük değişiklik merkezi olmaktan aşırı uzaklaşılmasının kaçınılmaz sonuçlarıdır (Bosch-Dawkins - Michon, 1994). İsveç, Belçika, Almanya ve Norveç gibi merkezi olmaktan aşırı uzaklaşmış, ama sendikaların merkezi olarak örgütledikleri ve danışma organlarının genel geçer standartlar getirebildikleri diğer ülkelerde, çalışma süreleri sektörler ve işletmeler düzeyinde daha birörnektir. Son olarak, Fransa'da haftalık çalışma süresinin 39 saat olarak belirlenmesinde olduğu gibi, bazı ülkelerde de devletin kendisi toplu pazarlığı merkezileştirmektedir. Belçika'da da, geleneksel toplu iş ilişkileri sistemi çalışma süresinin azaltılması sürecini ilerletmekte başarısızlığa uğradığında geçici olarak aynı durumla karşılaşmıştır. Devlet ve genel olarak kamu yetkilileri, eğer yasal yetkileri içindeyse, çalışma yaşamının ya da çalışma süresinin örgütlenmesinde ya da örgütlenme yollarının oluşturulmasında doğrudan rol oynarlar; yasal emeklilik düzenlemeleri, mesleki izinler, ana-babalık izinleri. Çalışma süresini düzenleme yöntemlerinde, İskandinav Ülkeleri ile (İsveç ve Norveç) İspanya arasındaki karşılaştırma temelinde şimdi inceleyeceğimiz belirgin bazı değişiklikler olmuştur.

İsveç ve Norveç'te çalışma süresini düzenleme yöntemleri çok benzerdir. Çalışma süresinin azaltılması refah politikalarının önemli bir bileşeni olmakla birlikte, henüz işgücü piyasasındaki dengesizliklerin düzeltilmesinde etkin bir araç olarak değerlendirilememektedir (İsveç'in işsizlik konusundaki son durumu bazı yetkililerin bu durumu tanımlamalarına olanak sağlamışsa da, çalışma süresi politikalarıyla ilgili genel yaklaşımın tartışmaya açılması için yeterli olmamıştır). Bu iki ülkede, çalışma süresi ile ilgili politikalar iki temel öncelik tarafından yönlendirilir.

Birincisi, çalışma süresi ile ilgili yeni düzenlemeler, özellikle anababalık izni gibi önlemlerle kadının işgücü piyasasına girmesini destekleyerek cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışmıştır. Nadiren kullanıyor olsalar bile, bu izinler erkekler için de geçerlidir ve ücret tazminatı yüksektir (İsveç'te %90). 1987 tarihli Norveç Karşılıklı Değişim Anlaşması'nın ana amaçlarından biri, erkeklerin ve kadınların çalışma sürelerini birbirine yakınlaştırmaktır. Dahası, İsveç'te olduğu gibi, Norveç'te de 1982'den bu yana kadınların işgücüne katılma hızının artarak sürmesi ve günümüzde erkeklerin hızıyla hemen hemen eşitlenmesi sayesinde, erkek ve kadınların ortalama çalışma saatleri arasındaki fark belirgin bir biçimde kapanmıştır.

İsveç ve Norveç'te çalışma süresi ile ilgili politikaların ikinci önceliği, esnekliğin görüşmeye dayandırılması arayışıdır. Yerel pazarlıklar daima önemini korumuştur ve hatta son on yılda daha da önem kazanmıştır. Her iki ülkede de, çalışma süresiyle ilgili genel çerçeve yasalarla belirlenir. Bu çerçeve Norveç'te daha sınırlayıcıdır. Haftalık çalışma süresine 37 1/2 saat standardını getiren 1987 tarihli Norveç Anlaşması, çalışma süresinin yasalarla belirlenmesi geleneğine son vermiştir. Bu bir karşılıklı değişim anlaşmasıdır, bu anlaşma ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler işletme ölçeğinde yönetim ve işgücü tarafından belirlenecektir. İsveç'te çalışma süresi halen yasayla belirlenmektedir ama 1950'lerin sonlarından bu yana, yasal düzenlemeler günlük ve haftalık çalışma saati ayarlamaları için büyük esneklik sağlamıştır. Çalışma süresinin örgütlenmesi ve azaltılması ile ilgili bireysel tercihlerin sınırsızlığı konusundaki son tartışmaların sonuçlarından biri, standart yasal çalışma saatlerinin haftalık değil, işletme düzeyinde bireysel tercihlere ve işletmenin esneklik istemlerine uygun ayrıntılı düzenlemeler yapılmasına olanak sağlayacak bir biçimde yıllık belirlenmesi önerileri olmuştur.

İspanya'da çalışma süresiyle ilgili düzenlemelerin ilk bakışta önceden incelenen ülkelerle aynı çizgide ilerlediği gözlenebilir. Çalışma saatleri yasalarla belirleniyor olsa bile, bu belirlemeler aslında işletme ya da işkolu düzeyinde yapılan anlaşmaların onaylanmasından başka bir şey değildir. Haftalık çalışma süresini 40 saat, yıllık çalışma süresini de 1826 saat olarak belirleyen ve 1983 yılı Haziran ayında onaylanan Yasa bunun bir örneğidir. Sonradan, bu süreyi işletme ve işkolu düzeyinde azaltan anlaşmalar yapılmıştır. 1994 yılı Kasım ayında onaylanan Yasa'da ise, çalışma süresine önceki yasalardan farklı olarak -örneğin 1983 yılı Haziran ayında onaylanan Yasa gibi- işletmelerin haftalık çalışma sürelerinin 40 saatten kısa olması nedeniyle, yeni sınırlamalar getirilmemiştir.

Çalışma süresini düzenleyen yeni yöntem, özellikle çalışma süresinin yeniden örgütlenmesi girişimini, varolan işin dağıtımı ve üretim verimliliğinin geliştirilmesi gibi iki değerlendirmeye dayandırarak işgücü piyasasının işleyişine bir dizi temel değişiklik getiren yeni Yasa'nın çözümlenmesiyle daha açık bir biçimde kavranabilir. Kısa süreli sözleşmeler İspanyol işgücü piyasasının ayırde-dilen özelliğine dönüşmüştür (1993 yılında, 145.600 süresi belirli olmayan tam süreli sözleşmeye karşılık, 3.873.300 kısa süreli sözleşme imzalanmıştır). 1994 İş Yasası bugün süresi belirli olmayan tam süreli sözleşmelerle, kısa süreli sözleşmeleri eşit konuma getirmiştir; kısa süreli sözleşme artık yasa kapsamı dışında olmaktan çıkarılmış ve norm haline getirilmiştir. Kısmi süreli çalışmayı düzenleyen hükümlerde, kısmi süre çalışan işçilere çalışacakları bu süreyi belirleme ve bu süreyi yıllık olarak hesaplama olanağı sağlayacak değişiklikler yapılmıştır. Süresi belirli olmayan tam süreli ya da kısmi süreli sözleşmeleri seçme hakkı ile birlikte ele alındığında, bu yeni hükümler çalışma süresinin örgütlenmesi için pekçok farklı yöntemin kullanılabilmesine olanak sağlamaktadır.

Yasa ile getirilmiş reformun ana düşüncesi istihdam esnekliğinin dayatılmasında ve çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde yasaların ağırlığını toplu sözleşmelerle ya da daha az sıklıkla da işçi ve işveren arasında bağitlanmış bireysel sözleşmelerle belirlenmiş standartlar lehine azaltmaktır. Çalışma ilişkilerindeki bu reformun ilişkinin güçsüz tarafının zararına, işletmenin de yararına olduğu görülmektedir. Reformun temel ögesi, önceden yasaların ya da topluca belirlenmiş kuralların egemenliğinde olan alanın denetiminin tümüyle işletmeye verilmesidir. (Gonzales Ortega ve Baylos, 1994). Bu noktada, İsveç ve Norveç'in görüşmeye dayanan esneklik modelinin çok uzağında olduğumuz açıktır.

Birbirine çok benzer gibi görünen iki düzenleme yöntemi arasındaki karşılaştırma, ortaklaşa düzenlenmiş bireysel tercihlerin ya da esnek olarak örgütlenmiş çalışma süresinin işverenin gücünü artıran bir paravana olmasının önlenmesi için yasal standartların temel alınması gerektiğini göstermektedir. Sendikaların hem ulusal ölçekte, hem de işletme düzeyindeki pazarlık gücü de, çalışma süresinin düzenlenmesiyle ilgili yeni yöntemler ve uygulamalar konusunda doğrudan belirleyicidir. Hem Anxo (1994), hem de Anxo ve Locking (1994) toplumsal konsensüsün ve görüşmeye dayalı esnekliğin, ekonomik ve toplumsal yaşamın farklı alanlarında hangi biçimde uygulanacağı konusunda sendikal girişimlerin günümüzdeki ve gelecekteki önemini vurgulamaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında, çalışma saatlerinin yıllık olarak belirlenmesi işçiler için tümüyle farklı sonuçlar yaratabilir. İsveç'te, çalışma saatlerinin haftalık değil de, yıllık belirlenmesi olanağının sağlanması çalışma süresini hafta, yıl ve hatta çalışma yaşamının tümü temelinde belirlemeye yönelik bireysel istemlere daha uygun çalışma süresi düzenlemelerinin işletme düzeyinde kabulünü kolaylaştırabileceği gibi, işletmeye de, çalışma saatlerini daha esnek kullanma olanağı sağlar. Bu Mückenberger'in esneklik/seçilebilirlik denklemidir. İspanya'da, sağlam bir yasal altyapı sağlamayan yeni İş Yasası'nın, İskandinav Ülkeleri ile karşılaştırıldığında, sendikal örgütlenmenin de güçsüz olduğu düşünülürse, seçilebilirliğin esneklik uygulamaları içinde yer alabilmesi olasılığının çok küçük olduğu düşünülmektedir.

Toplu düzenleme, çalışma süresi düzenlemelerinin niteliğini nasıl etkiler

İngiltere ve Hollanda'daki kısmi süreli çalışmanın özelliklerinin karşılaştırılması yasal düzenlemelerin bu çalışma yöntemi üzerindeki etkisini de gösterir. Her iki ülkede de, kısmi süreli işler hizmet ve ticaret sektörlerinin çok düşük ücret ödenen ve en niteliksiz işgücünü kullanan basamaklarında yoğunlaşmıştır. Bu işlerde çalışanlar tam süre çalışanlara ödenen ikramiyelerden ya da fazla çalışma ödemelerinden nadiren yararlanırlar. Kendi gereksinimleri yerine, işletmenin gereksinimlerine göre belirlenmiş en uygunsuz saatlerde çalıştırılırlar. Bununla birlikte, Hollanda'da kısmi süreli çalışma iki nedenle İngiltere'den daha nitelikli gibi görünmektedir (Fagan ve ark., 1994): Birincisi Hollanda işgücü piyasasının özellikle ücret belirlenmesi açısından nasıl düzenlendiği ile doğru-

dan ilişkilidir, kısmi süreli çalışma Hollanda'da İngiltere'ye göre daha iyi ücretlendirilir. İkincisi ise, yüksek nitelikli işler arasında kısmi süreli çalışmanın görülme sıklığının daha yaygın olduğu Hollanda'da, kısmi süreli çalışmaya daha az mesleki ayrımcılık uygulanmasıdır.

Vergilendirme, gelir politikası ve çalışma süresi

Vergilendirmenin önemi Anxo (1994) ve Anxo ve Locking (1994) tarafından ortaya koyulmuştur. İsveç ve Norveç'te, vergilendirme ile ilgili çoğu hüküm çalışma süresine yönelik bireysel tercihleri doğrudan etkilemiyor gibi görünse de, iş sunumunu ve buna bağlı olarak da, çalışma süresini etkilemektedir. İsveç'te vergi oranlarının düşürülmesi çalışma saatlerinin arttığı dönemin sonlanmasında kısmen etkili olmuştur. Norveç'te ise, evli çiftlerin ayrı ayrı vergilendirilmeleri ve vergi oranlarının artırılması, iş paylaşımını ve ev/iş sorumluluklarının aile bireyleri arasındaki yeniden paylaşımını olumsuz yönde etkilemiştir; kadınlar daha uzun süre, erkekler ise daha kısa süre çalışmaya başlamışlardır. Gelir politikaları da çalışma süresinin daha yavaş azalmasından kısmen sorumludur: İşçiler daha uzun süre çalışarak gelir kayıplarını önlemeyi amaçlamaktadırlar. Ücretlerin 1982-1986 yılları arasında, dört yıl dondurulduğu Belçika'da da aynı davranışsal örüntü yinelenmiş, -bu dönemi 1987-1992 arasında görece bir ekonomik büyümenin sürdürülebildiği bir dönem izlemiş olsa bile- kısmi süreli çalışma artışının etkisi hesaba katılmazsa, gerçek çalışma süresi aynı kalmıştır.

Bazı İtalyan sendikaları (CGIL, CISL) işverenlerin sosyal güvenlik paylarını çalışma süresinin azaltılmasını desteklemelerini sağlayacak biçimde düzenleyecek çeşitli yöntemler önermişlerdir. Buna göre, çalışma saati belirli bir sınıra üzerine çıktığında işverenin sosyal güvenlik payı artırılabilecek, altına indiğinde azaltılacak ya da iki yöntem birlikte uygulanacaktır (Palidda, 1994). Bu öneriler, başka yerlerde eleştirilen bir uygulamayı -çok kısa süreli kısmi çalışma gibi ayrımcılık uygulanabilen bazı iş türlerini ucuzlatmak (Meulders ve ark., 1994)- önleyerek, çalışma saatlerinin azaltılmasını hızlandırabilecek ve ortaya çıkan gelir kaybının tazminini de destekleyecektir.

SONUÇLAR

Yüzeysel bakıldığında, sendikaların çalışma süresinin bir örnek azaltılması -geriye dönük bakıldığında, herkes için aynı oranda azaltılması- isteğinde oldukları görülebilir. İşverenler ise, tam tersine, toplumun ileriye dönük beklentilerine uygun olarak, kısmi süreli çalışma ve farklılaştırılmış çalışma süresi düzenlemeleriyle bireyselleştirmeyi destekleyen esnek ve uyarlanabilir çalışma süresinden yana oldukları görülebilir. Bu durum yürütülen politikaların ikili amacını maskeleymektedir: maliyetin azaltılmasıyla karlılığın artırılması ve görüşmelerin engellenmesiyle sendikaların temsil yetkisinin tartışmaya açılması.

Gerçekliğin böylesine budanması, yalnızca sergilemeyi amaçladığımız farklı

durumların ve sanayiın iki tarafının güncel uygulamalarının görmezden gelinmesine neden olmakla kalmamakta, paradoksal olarak da, işverenlerin işgücünün örgütlü olması gerektiğini anlamaya başladıkları anda, sendikaları bireyselleştirme uygulamalarına hapsedmektedir. Bireysel özgünlüğü, çalışma ilişkilerinin en önemli konusu olarak görmek yanlıştır; aksine, bireyler yalnızca çalışma ilişkileriyle sınırlandırılmayacak bir dizi yapılanmayla çerçevelenmiş özgün koşullarda davranırlar.

Bununla birlikte, sendikalar için önemli olan işletmenin üretkenlik oranları gibi işverenlerin tanımladığı dar bir mantıkla sınırlanmamak ve işçi sınıfına zarar verecek çözümleri önlemektir.

Sorun tam aksine, yalnızca işin örgütlenmesi ve yeniden örgütlenmesi ile ilgili sayısız biçimi ve durumu hesaba katma gereği açısından değil, ücretlilerdeki son değişiklikler -en önemlileri, kadınların işgücüne katılımının artması, eğitim düzeyinin artışı ve hizmet sektöründe çalışan nüfusun artmasıdır- açısından da ele alınmalıdır. Yeni düzenlemeler bu durumları göz önünde bulundukları ölçüde çalışma süresini kısaltma amacına ulaşabilirler. Çalışma süresinin azaltılmasıyla ilgili bu düzenlemeler de, günlük, haftalık ve yıllık düzenlemelerin yeni biçimleri, emeklilik, mesleki eğitim, ana-babalık izinleri ve çalışma hızı ile ilgili düzenlemelerle birleştirilecektir.

Görüşmenin sınırı, fırsatlar yaygınlaştığı ölçüde genişleyecektir. İşçilerin çalışma saatlerinin, işyeri donatımının işletim süresinden ve işletmenin çalışma saatlerinden ayrı ele alınması, olası seçenekleri çok artırır. Avrupa'nın farklı ülkelerinin çalışma süreleriyle ilgili aynı standartları ya da aynı örgütsel düzenlemeleri benimsemeleri için herhangi bir neden yoktur. Yarışma gücü maliyetle ölçülebilir, ama aynı zamanda, farklı çalışma saatlerini, türlerini ve örgütsel düzenlemeleri de uzlaştırabilir.

Sonuç olarak, bireysel tercih seçeneklerinin artırılması için olanakların bulunması -yalnızca bireysel tercihler değil, aynı zamanda da toplu tercihler- aynı zamanda çalışma saatlerinin kısaltılmasını işsizlikle savaşım politikalarının bir parçası haline getirilmesinin yollarını da zenginleştirecektir.

Bununla birlikte, iki ana nokta bu tartışmanın temelini oluşturmaktadır. Birincisi, işletmenin yeniden örgütlenmesinin ve modernleştirilmesinin işçilere yüklediği yeni sorumluluklar ve bu sorumluluklar karşılığında işçilere tanınması gereken yeni haklardır. Ayrıntıya inerek, ücretlerin düşük olması çalışma yaşamının iyileştirilmesine katkıda bulunamayacağı gibi, boş zamandan tad alınmasına da olanak sağlamaz. Ayrıca istihdamın konumu da ele alınmalıdır; geçici çalışma koşulları işçilerin yaşama koşullarını da bozar. Sonuçta, durum pek çok açıdan çıkmaza girer. Geçiciliğin gerçekten ortadan kaldırılmış olması, İsveç'te olduğu gibi, esnek düzenlemelerin yaygınlaşarak artmasının asıl nedenidir.

KAYNAKLAR

- Bosch G., P. Dawkins and F. Michon, "Times are changing", overview, Times are changing, ILS, Geneva 1994.
- Cette, G., Taddei, D. : "Temps de travail, modes d'emplois: vers la semaine de quatre jours!", Ed. La Decouverte, Paris 1994.
- Gershuny, J., La Repartition du temps dans les societes Industrielles, in: BOULIN et al., Le Temps de travail, Syros, Paris 1993.
- Gonzales Ortega S. and A. Baylos, "Las medias de reforma del mercado de trabajo: de los propositos a las realidades", Gazeta Sindical, 1994
- Lehndorff, S., "La semaine de quatre jours chez Wolkswagen: vers un nouveau modele de la redistribution de l'emploi en Allemagne".
- Meulders D., Plasman O., Plasman R., Atypical Employment in the European Community, Dartmouth, Aldershot 1994.
- Meulders D., Plasman R., "Part-time work in the EEC countries: Evolution during the 1980," Labour, Volume 7, No 3, 1993, pp. 49-71
- Meulders P., Plasman R., Vander Stricht V., Position of Women on the Labour Market in the European Community, Dartmouth, Aldershot 1993.
- Mogensen, V. (ed.), "Time and consumption". Danmarks Statistik, 1990
- Palasthy, T., "Le defi Palasthy: travailler six heures par jour!", ed. Duculot. 1983.
- Spitznagel, E., Kohler, H., "Kann Arbeitszeitverlangerung zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme beitragen!" IAB Werkstattbericht, No 14 Nürnberg.
- Union Parisienne des Syndicats de la Metallurgie: "Enquete reduction du temps de travail", UPSM, 1994.

DİPNOTLARI

1. Bu rapor aşağıdaki çalışmalardan derlenmiştir:
Manxo, D.: Politiques et evolution du travail en Suede.
Manxo, D., Locking, H.: Politiques et evolution du temps de travail en Norvege.
Fagan, c., Platenga, J., Rubery, J.: Does part time work reduce or reinforce sex inequality! Lessons from the Netherlands and the UK.
Machholm, T.: Rapport d'etude preparatoire concernant la durée et l'organisation du temps de travail au Denmark apres la reduction de la duree du travail (working document)
Muckenberger, U.: Amenagement du temps de travail dans le contexte d'une politique syndicale modernisee.
Pallida, S.: le temps de travail en Italie.
Rojo Torrecilla, E.: Flexibilidad en la ordenacion del tiempo del trabajo en Espana. Incidencia de la reforma laboral de 1994.
2. Ücretlerle birlikte, çalışma saatleri de en az %15 azaltılmalı ve istihdam edilen işçi sayısı da en az %10 artırılmalıdır. Üç yıl içinde hedefe ulaşılmalıdır. Karşılık olarak, işverenlerin sosyal güvenlik payları ilk yıl için % 40, ikinci yıl için de %30 azaltılmalıdır, v.b.
3. IAB araştırmacıları, çalışma süresinin azaltılmasını amaçlayan önlemlerin istihdam üzerindeki gerçek etkisini (kısmi süreli çalışma artışı da içinde olmak üzere) bir milyon kişi olarak değerlendirmektedirler. Kısmi süreli çalışanlar dışarıda bırakılarak yalnızca tam süre çalışanlar değerlendirmeye alınırsa, çalışma süresinin azaltılmasını amaçlayan bu önlemlerin iş yaratıcı etkisi 650.000 kişi kadardır (Lehndorff'tan alınmıştır)

4. Bu yazarlar 1982 yılında yürürlüğe giren kısa çalışma haftasının bir ve üç yıl sonra sırasıyla 85.000 ve 145.000 ek iş yaratılmasına ve işsiz sayısının da sırasıyla 45.000 ve 60.000 azalmasına olanak sağladığını tahmin etmektedirler.
5. Örneğin, G. Bosch ve F. Michon tarafından 13 sanayileşmiş ülkede yapılan karşılaştırma araştırmasına, P. Micron ve J. Seorestin tarafından yayınlanan Çalışma süresinin azaltılması ve esnekleştirilmesi'ne, Istihdam, işletme ve toplum. Paris, 1990. Sf: 217-228 'e bakabilirsiniz.
6. Belçika'da 1982-86 yıllarında ve İtalya'da işsizlik ekonomik durgunluğa daha duyarlı olmuştur.

ABD'DE ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASI

Linda Bell

(Haverford Koleji, ABD)

GÜNCEL KONU ESNEKLİK

Amerikan emek hareketinin babası Samuel Gompers 1887'de: "İş arayan bir işçinin iş bulamaması, orada çalışma saatlerinin çok uzun olduğu anlamına gelir" demişti. Gompers ABD'de iş paylaşımından söz ederken, işçi hareketi bu konuyla hiçbir zaman gerçekten ilgilenmemiştir. Avrupa'nın sendikal birlikleriyle, işveren birlikleri ise -Amerikalı işçiler ve işverenler değil- iş üretme yöntemi olarak çalışma sürelerinin kısaltılmasını savunmuşlardır.

Günümüzde, Amerikalıların çok çalıştığını söylemek doğru olacaktır. Çalışma süresinin kısaltılması, yüzyılın başından beri Amerika'da emeğin temel hedeflerinden biri olmasına rağmen ve ABD bu konuda dünyanın gelişmiş ülkelere öncülük etmekle birlikte, Amerikalıların yıllık çalışma süreleri OECD üyesi Avrupa Ülkeleri'nden %10-15 daha fazladır. 40 saatlik haftalık çalışma süresini onaylayan ilk ülkelerden birisidir ve izin süresini de İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra artırmıştır. 1950'lerde ve 1960'ların ilk yıllarında Amerikalılar Avrupalılardan çok daha az süre çalışmışlardır. Ama, 1990'dan beri ABD işçileri daha çok çalışmaktadırlar. Bugün haftalık çalışma süreleri yüzde beş daha uzundur ve yılda çalıştıkları hafta sayısı da yüzde sekiz fazladır. Kadınlar ABD'de, Avrupa'dan daha çok çalışmaktadırlar, fazla çalışma ve kısmi süreli çalışma da, daha fazladır. Ve sendikal tartışmalardan konuya yansıyan aksi yakınmalara rağmen, Amerikalılar çok çalışmayı yeğler görünmektedirler.

OECD Ülkeleri'ndeki işçiler arasında Amerikalıların ikinci en uzun süre çalışan işçiler olmaları -Japonya yıllık çalışma süresinde önderdir - ve A.B.D.'deki çalışma sürelerinin Avrupa'daki çalışma sürelerini daha 1980'lerin başında aşmış olması, görece yeni bir olgu olsa bile, iş paylaşımı eğiliminin güçsüzlüğünü göstermektedir. ABD'de çalışma süresinde gerçekleşen değişiklikler tam süre çalışan işçilerin ortalama çalışma sürelerinin kısaltılmasından çok, geçici ya da kısmi süreli işçi çalıştırılmasına bağlıdır. ABD'de "geçici" olarak adlandırılan işçi kullanımında çarpıcı olan boyut, bu işçilerin sayısal artışı değil, bu tür işçilerin tam süre çalışma seçeneklerine geleneksel anlamda alışkın olmayan sektörlerde, örneğin ABD'de, otomobil üretim sektöründe ortaya çıkmalarıdır.

İş paylaşımı kavramı ABD'de neden desteklenmemektedir? Esnek çalışma konusunda yürütülen tartışmada, hangi sistemler seçenek oluşturabilir?

Günümüzde, iş paylaşımına dönük ilgisizliğin pek çok nedeni vardır ve bu nedenler hem işçilerle, hem de şirketlerle ilgilidir. Bu gerekçelerin en önemli bulduğum dördüne değinmek istiyorum:

-ABD'de istihdamın makroekonomik büyümesi ve ücret eğilimleri;

-Süre azaltılmasını istihdamı yaygınlaştırma yöntemi olarak görmezden gelen ya da desteklemeyen ulusal mevzuat;

-ABD'de çalışma sürelerinin ve ücretlerin giderek azalan sendikal yoğunluk ve artan sendikal çeşitlilik eşliğinde merkezî olmaktan giderek uzaklaşması;

-ABD işçilerinin çalışmayı yeğlemeleri.

Bu gerekçeler birbirleriyle sıkı sıkıya bağlıdır. Bu gerekçeleri ayrı ayrı ele almama izin verin.

Makroekonomik etmenler

Önce, ABD'deki makro ekonomik gelişmenin son 20 yıl üzerindeki etkileri değerlendirilecektir. Amerikan ekonomisi İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde, barış içinde en uzun süreli büyümesini 1980'lerde gerçekleştirmiştir. Bu büyüme sırasında, istihdam 20 milyon kadar artmış, işsizlik de son 20 yıldaki en düşük düzeyine inmiştir. Bir uygulama konusu olarak, günümüz ABD'sini niteleyen kısır işgücü piyasasında, iş paylaşımının istihdamın yaygınlaştırılması yöntemi olarak kullanılmasına gereksinim duyulmamaktadır.

Günümüzde, ABD'de ve özellikle de ABD fabrikalarında işçiler çalışma sürelerinin kısaltılmasını yeni iş üretilmesi için değil, bedensel ve düşünsel yorgunluğu azaltmak için istemektedirler. 1994'te sendika üyeleri kendilerini kimi durumlarda haftada 60-70 saat çalışmaya zorlayan düzenlemelere karşı greve çıktılar. Eylül ve Ekim'de Çalışma İstatistikleri Bürosu fabrika işçilerinin haftada ortalama 4 saat 42 dakika fazla çalıştıklarını bildirdi. Bu, son 34 yılın reko-

ruydu. Bunlardan bazıları kısır işgücü piyasasını ve büyümeyi yansıtırken, günümüzde çalışma süreleriyle ilgili yoğun istemler ise, işin verimleştirilmesi ve tam süre çalışan işçi sayısının azaltılması için uzun erimli bilinçli çabaları yansıtmaktadır. Geçmişte, aşırı işgücü isteminin sorun olmadığı 1980'li yılların başında, iş paylaşımı başka bir nedenle rağbet görmemişti. Gerçek ücretlerin değişmediği ya da azaldığı -sanayi işçileri için 1973'ten bu yana %18 azalmıştır- o dönemde, ücretlerinin daha da azalmasına yol açacak herhangi bir girişim kuşkuyla karşılanmaktaydı.

Hükümetin yasal düzenlemeleri

Hükümetin işyerinde esnekliğin desteklenmesi sürecindeki işlevi nedir? ABD'de hükümetin hemen hiçbir işlevi yoktur, ama kimileri yasal düzenleme olmamasının işten çıkarmaları desteklediğini ya da çalışma sürelerinin azaltılmasını kösteklediğini ileri sürebilir.

Avrupa işgücü piyasasında çalışma süreleri ve işten çıkarmalarla ilgili sayısız sınırlamayı ve düzenlemeyi sıralamaya gerek duymuyorum, ama ABD'de yetişkin işçileri koruyan benzer yasalar görece yok denecek kadar azdır. En basit anlatımla, ABD'de çalışma süresinin esnekliği, çalışma süresi ile ilgili katı kurallar olmadığı için, Avrupa'ya göre en az yakıcı sorun olacaktır. Örneğin, yürürlükteki ABD yasaları yasal çalışma sürelerini, günlük çalışma süresinin nasıl düzenleneceğini, işçilere verilmesi gereken toplam izin süresini belirlemiştir. Bu yasalar çalışma süresi konusunda yalnızca haftada 40 saatten fazla çalışan nitelikli işçilere "yarı yarıya fazla" çalışmış gibi ödeme yapılması konusunu düzenlemiştir.

Gerçekten, kimileri ekonomik bunalıma yanıt olarak çalışma süresinin kısaltılmasının, işten çıkarmalara kayıtsız kalan yasalar tarafından ve ABD işsizlik sigortasının özellikleri nedeniyle fiilen kösteklendiğini inandırıcı biçimde ileri sürebilir. Günümüzde, 17 eyalette kısa süreli çalışanlara işsizlik ödemesi yapılmakla birlikte, ABD genelinde kısa süreli çalışan işçiler işsizlik ödemelerinden yararlanmamaktadırlar. Kuramsal olarak bu 17 eyalette kısa süreli sigorta programlarının Avrupa'nın pek çok ülkesine benzer biçimde işlemesi gerekirken, uygulamada kırtasiyenin çok olması ve işsizlik sigortası ödemelerinin artırılması riski nedeniyle bu programlara az sayıda işçi katılmaktadır. Bunun etkisiyle de, düşük ödeme yapılan kısa süreli çalışma işverenlerle birlikte işçiler için de çekici olmayan bir seçeneğe dönüşmektedir.

1988'den önce, işyeri kapatılmasının ve işten çıkarmaların önceden bildirimini yalnızca üç eyalette zorunluydu. Yasalar bir ölçüde etkinleştirilmiş olsa bile, işyeri kapatmalar ve işten çıkarmalar ABD'de bugün de ekonomik bunalımlara uyum sağlamanın en kolay yoludur. Bu alanda belli bir mevzuatın bulunmaması özellikle işten çıkarmaları desteklemektedir.

Merkezi olmaktan çıkarma

İş saatlerinin ve ücretlerin merkez dışında belirlenmesiyle bütünleşen düşük sendikalaşma düzeyi ve sendika çeşitliliğindeki artış, çalışma sürelerinin kısıltılması için ortak çaba gösterilmesini nasıl engellemektedir? İlk olarak, ABD sisteminde, çalışma süresi konusunda üretilen sayısız veri birlikte değerlendirildiğinde, ABD işyerlerinde çalışma sürelerinin alabildiğine esnek olduğu görülmektedir. ABD'de 40 saatlik haftalık çalışma süresi tam süre çalışan işçiler için hala norm olmakla birlikte, standart olmayan tarifelerde önem kazanmaktadır. Standart olmayan tarifeler vardiyalı çalışma, gece çalışması ve hafta sonu çalışması biçiminde ortaya çıkmaktadır. ABD işçilerinin yaklaşık %25'i cumartesi, %12'si de pazar günleri de çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışanların %47'si tam süre çalışanların da %16'sı vardiyalı işçidir. A.B.D.'de kısa süreli kısmi çalışma önemli ölçüde artmaktadır. A.B.D. Ulusal İşler Bürosu için Katherine Abraham tarafından 500 şirkette yapılan araştırmada, imalat sanayii dışındaki şirketlerin %76'sının, imalat sanayiindeki şirketlerin de %56'sının kısa süreli sözleşme yaptıkları saptanmıştır. Sendikaların örgütlü olduğu şirketler ise, "kısa süreli" ya da "geçici" işçilikten yararlanmayı artık verimli bulmayarak, sendikasız işçilerle sözleşme yapmaya yönelmeye başlamışlardır.

Bugün ABD'de de 25 milyondan çok işçi geçici ve/veya isteğe bağlı ve zorunlu kısmi süreli düzenlemelere göre çalıştırılmaktadırlar. Kısmi süreli çalıştırma 1970'lerden ve 1980'lerden bu yana tüm sektörlerde artmıştır; ama, bu tür çalışanların sayısı ticaret ve hizmet sektörlerinde en hızlı artmıştır. Gönülsüz kısmi süreli, geçici süreli ya da kendileri için çalışan bu işçiler, genellikle "geçici" işçiler olarak tanımlanırlar. Geçici işçilerin yalnızca iki kümesi -geçici süreli ve gönülsüz kısmi süreli çalışan işçiler- tüm istihdamın sırasıyla yüzde ikisini ve %5.4'ünü oluşturmaktadır. Bu yüzdeler 1979'dan bu yana hızlı artış göstermiştir. Bu tür işçilerin, otomobil üretimi ve çelik üretimi gibi önceden çalıştırılmadıkları sektörlerde ortaya çıkması, dikkatlerin bu alana yoğunlaşmasına yardımcı olmuştur.

Kısmi süreli çalışma artışı bir ölçüde kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki artışa bağlanabilirse de, artışın tümü bu yolla açıklanamaz. Kısmi süreli çalışanların yaklaşık %65'ini kadınlar oluşturmaktadır ama gönülsüz kısmi süre çalışanların çoğunluğu 25-54 yaşları arasındaki, eğitimsiz erkeklerdir. Ücretleri düşük olduğu için kısmi süreli ve geçici süreli işçiler, şirketler için, sürekli işçilere göre çekici bir seçenek oluşturmuşlardır. İşverenlerin kısmi ve geçici süreli işçileri yeğlemelerinin özellikle üç nedeni vardır. Birincisi, "güçsüz ve değersiz" işgücü kavramına uygundur. Bu bir ölçüde üretim ölçeklerinin küçültülmesine ve üretimin isteme göre yönlendirilmesine bağlıdır. İkincisi, kısmi ya da geçici süre çalışan işçiler düşük ücretle ve tazminat almadan çalıştıkları için ucuzdur. Günümüzde, kısmi süreli çalışanların yaklaşık %69'u emeklilik, %54'ü de sağlık yardımlarından yararlanamamaktadırlar. Kısmi süreli ve geçici sü-

reli işçi çalıştırılması, sabit işgücü maliyetleri ortalamasını düşürmenin bir aracı olarak kullanılmaktadır. Sendikalar güçlü oldukları yerlerde kısmi ve geçici süreli işçi kullanımını ve esnek süreli çalışmayı engellemişlerdir. Ama ABD'nin merkezi olmayan sisteminde, işverenler sendikaların ve işçilerin önceliklerine bakmadan sözleşme yapmakta serbesttirler.

Düşük sendikalaşmayla birlikte pazarlığın merkezi olmaktan çıkarılması, 1980'lerde toplu pazarlık düzenini niteleyen ödün verici iklime katkıda bulunmuştur. Ödünler süre kısaltmalarının bedelidir. Sendikasız kesimlerde ücret ve tazminat konusundaki ödünler her düzeydeki işçinin işten çıkarılmasına ve çalışma süresinin kısaltılmasına karşı seçenek olarak verilmişti. Sendikalı kesimlerde ise, 1970'lerde sözleşmelerde yer almayan ücret ve tazminat ödümleri 1980'lerde artmaya başlamıştır.

ABD'de ödümlerin doruğa çıktığı yıl olan 1986'da bağtlanan toplu sözleşmelerin %72,8'inde, sözleşmenin ilk yılında ücretlerin dondurulması ya da azaltılması ve yaklaşık %40'ında da bir yıldan uzun süreli sözleşmelerde de ücretlerin her yıl dondurulacağı kabul edilmiştir. 1980'lerde, sendikaların ücret ödümleri, işçilerin işten çıkarılmasına ve süre azaltılmasına seçenek oluşturmuştur. Benzer biçimde, toplam ödeme, prim ve kar payları gibi seçenek ödeme planları da, emek maliyetleri ile işletme verimliliği arasındaki bağlantılar arttıkça yönetsel esnekliği arttırmıştır. 1980'lerde sendikaların verdikleri onca ödünün işten çıkarma ve süre kısaltma gereksinimlerini azalttığını söylemek çoğu durumda olanaksızdır. Benim ve başkalarının araştırmaları, sanayide sendikal ödümlerle, düşük sendikalaşma düzeyi ile ortaya çıkan merkezi olmayan sözleşmeler arasında güçlü bir bağlantı olduğunu göstermiştir.

Tercihler

Günümüzde, iş paylaşımının ABD işgücü piyasasının en sıcak sorunu olmasının tek ve en önemli nedeni, belki de, ABD işçilerinin çalışma sürelerinin kısaltılmasından yana olmamalarıdır. Ekonomi kuramı, ücret sabit kalırken çalışma süresi kısaltılıyorsa, bu durumun ücret oranının tüketim mallarıyla boş zaman arasındaki marjinal değişim oranının arttığı noktada, işçilerin refah kaybına yol açacağını öğretmektedir. Bu anlamda değerlendirildiğinde, boş zaman tüketim ilişkisinde boş zamanın ortalama Amerikalı için ortalama Avrupalıya göre daha değersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Farklı ülkelerde işçilerin tutum ve davranışlarını inceleyen 1989 araştırmasının sonuçlarını bu açıdan değerlendirelim. Bu araştırmada, ABD, Almanya, İngiltere, İtalya, Norveç, Hollanda ve Avusturya'da işçilerden, iş ve boş zaman konusundaki öncelikleriyle ilgili farklı soruları yanıtlamaları istenmiştir. Bir soruda, işçilerden araştırmadaki seçenekleri değerlendirerek, sıralamaları istenmiştir: Daha uzun süre çalışarak, daha yüksek ücret almak; aynı süre çalışarak, aynı ücreti almak; ya da daha kısa süre çalışıp, daha az ücret almak. ABD'li işçi-

lerin yaklaşık üçte biri, eğer seçme olanağı sağlanırsa, daha uzun süre çalışıp, daha yüksek ücret almak isteyeceklerini söylemişlerdir. ABD'li işçiler araştırmaya katılan diğer ülke işçilerinden farklı olarak daha yüksek ücret için daha uzun süre çalışma seçeneğine yönelmişlerdir.

Aynı araştırmada; "işiniz ne kadar ağır" sorusuna verdikleri yanıtların değerlendirilmesi de Amerikalıların işe bakışlarını gösteren diğer bir örnektir. Araştırma sorumluları bu soruya yanıt olacak üç seçenek sunmuşlardır: "Kaldırabileceğim ağırlıkta"; "ağır, ama özel yaşantımı etkileyecek kadar değil"; "özel yaşantımı etkileyecek kadar ağır". ABD'li işçilerin %60'ı ağır çalışma konusunda da en uç noktada buluşarak, işlerinin özel yaşantılarını etkileyecek kadar ağır olduğu, yanıtını vermelerine karşın, yalnızca %7'si işlerinin kaldırabilecekleri ağırlıkta olduğunu söylemişlerdir. Diğer uçta buluşan Alman işçilerinin ise, yalnızca üçte biri işlerinin özel yaşantılarını etkileyecek kadar ağır olduğu yanıtını verirken, yaklaşık beşte biri de işlerinin kaldırabilecekleri ağırlıkta olduğunu söylemişlerdir.

Son olarak farklı nitel değerlendirmelerle ilgili sorulara verilen yanıtların kısaca bir listesini, Amerikalı işçilerin sonuç olarak uzun süreli ya da ağır çalışmayı yeğlediklerini onaylayan bir kanıt olarak sunmak istiyorum. İlk olarak, "İnsanlar yalnızca para için mi çalışır? sorusuna," Amerikalıların %18'ine karşılık, Almanların %33'ü yalnızca para için çalışılır yanıtını vermişlerdir. İkinci olarak, "ücret almadan çalışır mıydınız" sorusuna ise, Amerikalıların %67'sine karşılık, Almanların %59'u evet yanıtını vermişlerdir. Üçüncü olarak, "boş zaman sizin için önemli midir" sorusuna ise Amerikalıların %40'ına karşılık, Almanların %74'ü evet yanıtını vermiştir.

Özetlenirse, bu uluslararası araştırmadan, Amerikalı işçilerin, Avrupalı işçilere göre işle daha fazla bütünleştikleri izlenimi edinilmiştir. Ama asıl bilmece, uzun çalışma sürelerinin Amerikalıların işkolikliğini bastırmakta niçin yeterli olmadığını göstermektedir.

Daha uzun süre çalışmalarına karşın, ABD'li işçilerin Avrupalı işçilere göre uzun çalışmayı yeğlemelerini nasıl açıklayabiliriz? Harvard Üniversitesi'nden Çalışma Ekonomisti Richard Freeman'la çalışma süreleri ve tercihleri konularında, bu iki bölge arasındaki uçurumu açıklayabilecek iki seçenek oluşturduk.

Standart işgücü sunumu çözümlenmesi olarak adlandırılan ilk açıklama aşığıdaki etmenlerin test edilmesine dayanır: İlk olarak, sıradan bir Avrupalı sanayi işçisinin ortalama ve en yüksek vergi oranları, ortalama bir Amerikalı üretim işçisinden en az %30 daha yüksektir. Bu farklılık fazla çalışılan Avrupa ülkelerinde, aynı ücret düzeyinde sağlanan gelirin, ABD'de elde edilen gelirden az olduğu anlamına gelir. İkincisi, toplumsal hizmetler, sağlık bakımı, işsizlik sigortası, lise ve üniversite eğitimi yardımları ve mesleki eğitim programları gibi toplumsal kazanımlar Avrupa genelinde ABD'ye göre çok daha gelişmiştir. Bu ka-

zanımlar, gelir getirici etkileriyle boş zaman istemini artırır. Süreç içindeki değişikliklere dönersek, ABD'de gerçek gelirlerin 1970'lerden bu yana geçen sürenin büyük bölümünde hiç artmaması ve nüfusun geniş bölümünde de azalması, ulaşılmış yaşama standardının korunması için daha uzun süre çalışmayı gerekli hale getirmiştir. ABD'de orta gelirli geniş işçi kesimleri arasında fazla çalışma eğilimini destekleyen eyalet vergilerinin çalışma süresini arttırıcı etkisi, 1980'lerde gerçekleştirilen önemli vergi reformuyla büyük ölçüde azaltılmıştır.

Güncel çalışma süreleri ya da çalışma tercihleri konusunda iki kıta arasındaki farklılıklar, elimizdeki en iyi çözüm olan standart işgücü sunumu kuramına başvurarak, yani ortalama saat ücretleriyle ya da kişisel gelirlerle açıklanmıştır. Ayrıca standart bu farklılıkların işgücü sunumu etmenleriyle açıklanabileceği görüşünü doğrulayan kanıt da yoktur.

Seçenek açıklama olarak Richard Freeman ve ben, uzun çalışmayı güdüleyen unsurların ülkeler arasında farklılaşabileceği olasılığını değerlendirdik. Merkezi olmaktan alabildiğine uzaklaşan ve büyük ücret eşitsizliği yaratan ABD işgücü piyasasında, çok çaba göstermenin ödülü büyük olurken, tembelliğin cezası da ağırdır. Ancak, küçük ücret eşitsizliklerine yol açan ve yerleşik yasalarla işten çıkarmaları güçleştiren merkezi sistemlerde ise, tam aksine, ödüller ve cezalar genellikle aşırı değildir. Eğer ödül sistemi tarafından büyük çabalarla desteklenen ücret eşitsizliği dikkate alınıyorsa, çalışma süreleri ve öncelikleri konusunda ABD ile Avrupa ülkeleri arasındaki uçurum, gelirler anlamındaki farklılık yerine işçiler arasındaki gelir değişikliklerine bağlı olan farklı ödeme çabalarını yansıtmalıdır. Anılan işgücü durumu modelinin güdülerin ekonomik temelleleriyle bütünüyle uyumlu olduğu belirtilmelidir. Bu modele göre, süreleri açıklamakta kullanılan "doğru" değişim değişkeni ücretler değil, yaşam boyunca yapılan ya da yapılmayan fazla çalışma ile elde edilen gelirler arasındaki farktır. Burada yaşam boyunca elde edilen gelir, gelişmeyi, iş kaybı nedeniyle yitirilen geliri ve diğer şeyleri yansıtmaktadır. Ülkeler karşılaştırıldığında, elde edilen sonuçlar, eşitsizliğin en yüksek olduğu ülkelerde, çalışma sürelerinin de en uzun olduğunu göstermektedir.

GELECEĞİN SORUNU OLARAK ESNEKLİK

ABD'de çalışma süresi konusunda olası eğilimler nelerdir?

Süre esnekliği açısından değerlendirildiğinde, ABD'de çalışma yaşamında çalışma süreleri konusunda daha esnek modelleri destekleyen güçler olduğu açıkça görülecektir. Birincisi, ABD fabrikaları ve iş çevreleri kısmi ve geçici süreli işçilerin üstünlüklerinin farkındadırlar ve onaylanan Evrensel Sağlık Bakımı Yasası benzeri yasalarda değişiklik olmadıkça, bu tür işçilerin kullanımının artması olasıdır. İkincisi, isteme göre üretim teknikleri işgücü girdisi yoğunluğunda daha fazla esnekliği gerektirmektedir ve ABD fabrikaları da bu yöne yönelmektedir. Üçüncüsü, işgücü içindeki kadın işçi oranı artışı durmuş olsa bile, ka-

dın işçilerin işgücü piyasası hiyerarşisindeki konumları görece güçlenmektedir. Süre esnekliği daha büyük olasılıkla kadınlara önerilecektir.

Çalışma süresinin uzunluğuna bakarak, ABD'de büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceğimizi söyleyebiliriz. Hem çalışmayı sevdiğimiz, hem de niteliksiz boş zaman geçirdiğimiz için; hem ücretlerimiz sabit kaldığı hem de sesimizi topluca yükseltmediğimiz için biz Amerikalıların büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceği görülmektedir.

Genel olarak, ABD'de çalışma süresinin uzunluğuna bakarak, ABD'de büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceğimizi söyleyebiliriz. Hem çalışmayı sevdiğimiz, hem de niteliksiz boş zaman geçirdiğimiz için; hem ücretlerimiz sabit kaldığı hem de sesimizi topluca yükseltmediğimiz için biz Amerikalıların büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceği görülmektedir.

Genel olarak, ABD'de çalışma süresinin uzunluğuna bakarak, ABD'de büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceğimizi söyleyebiliriz. Hem çalışmayı sevdiğimiz, hem de niteliksiz boş zaman geçirdiğimiz için; hem ücretlerimiz sabit kaldığı hem de sesimizi topluca yükseltmediğimiz için biz Amerikalıların büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceği görülmektedir.

GENELİNİ SÖZÜMÜ OLARAK ÖNERİLİR

ABD'de çalışma süresinin uzunluğuna bakarak, ABD'de büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceğimizi söyleyebiliriz.

Genel olarak, ABD'de çalışma süresinin uzunluğuna bakarak, ABD'de büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceğimizi söyleyebiliriz. Hem çalışmayı sevdiğimiz, hem de niteliksiz boş zaman geçirdiğimiz için; hem ücretlerimiz sabit kaldığı hem de sesimizi topluca yükseltmediğimiz için biz Amerikalıların büyük olasılıkla uzun süre çalışmayı sürdüreceği görülmektedir.

JAPONYA'DA ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKALARI

Hartmut Seifert

(Hans-Böckler Vakfı Toplum ve Ekonomi Bilimleri Enstitüsü (WSI),
Düsseldorf, Almanya.)

GİRİŞ

Japonya'da çalışma süresi Avrupa'dan farklı biçimde belirlenir. Japon işçiler Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin işçilerine göre yılın daha büyük bir bölümünü fabrikalarda ya da bürolarda geçirirler. 1993'te Japon işçilerinin yıllık ortalama çalışma süresi 1913 saattir. Bu, Japon işçilerinin AB'nde yıllık ortalama çalışma süresinin en kısa olan Hollanda'lı işçilerden 500 saat daha fazla çalıştıkları anlamına gelir. Bu fark önemlidir ve yıllık çalışma süresinin dörtte birine eşittir. A.B'nin en uzun süre çalışan işçileri olan İspanyollarla karşılaştırıldığında da, Japonlar yılda ortalama 100 saat fazla çalışmaktadırlar.

Bu veriler tümüyle doğru olmasa ya da istatistiksel yöntem farklılıklarına veya başka belirsizliklere bağlı olsa bile, Avrupa Birliği ile Japonya arasındaki fark çarpıcıdır. Japon işçilerin aile yaşamına, boş zaman etkinliklerine, hobilerine ya da siyasal etkinliklere ayırabildikleri zaman AB ülkeleri işçilerinin ayırdıklarından belirgin biçimde azdır. İşe gidip gelmek için harcanan süre de - bu süre bazı durumlarda çok uzundur- hesaba katıldığında, Japonya ile Avrupa arasındaki çalışılmayan süre farkı daha da büyüyecektir.

Japonya ile Avrupa Birliği ülkeleri arasındaki çalışma süresi farkı dört yıl önce çok daha çarpıcıydı. 1989'da Japonya'da yıllık ortalama çalışma süresi 2.088 saatti. Yalnızca dört yıllık bir dönem sonunda, bu sayı 175 saat ya da %8.4

azalmıştır; bu da 4 haftalık çalışma süresine eşdeğerdir. Aynı dönemde Avrupa'nın hiçbir bölgesinde işçiler boş zamanlarını bu düzeyde artıramamışlardır. Japonya'da çalışma süresinin yılda %2.1'lik azalma hızı, Almanya Federal Cumhuriyeti'nde ulaşılan hızın iki katından fazladır, aynı hız Avrupa genelinde de yılda yüzde birdir.

Japonya, çalışma süresi politikasının gereği olarak yitirdiği zamanı son birkaç yılda telafi ederken, bu gelişme Avrupa'da çok az farkedilmiştir. Çalışma süresinin "Avrupalılaştırılması" eğiliminin hangi boyutta sürdürülebileceği bu yazının sonunda tartışılacaktır. Bu tartışmadan önce, Japonya'da çalışma süresiyle ilgili politikaların bu hızlı değişimine neyin yol açtığı ve Japonya ile Avrupa Birliği ülkelerinde çalışma süresinin kişisel bileşenlerinin ne ölçüde farklılık gösterdiği sorgulanmalıdır.

ÇALIŞMA SÜRESİNİN BİLEŞENLERİ

Çalışma süresinin uzunluğu konusunda Japonya ile Avrupa Birliği ülkeleri arasında yapılacak bir karşılaştırma, çalışma süresinin temel bileşenlerinin gelişimi ve yapısı konularında aşağıdaki ortak özellikleri ve farklılıkları ortaya çıkaracaktır.

Haftalık yasal çalışma süresi

1992 sonunda Japonya'da haftalık ortalama çalışma süresi 40 saattir. Bu süre Avrupa'dakine çok yakındır. İngiltere ile karşılaştırıldığında Japonya'da haftalık çalışma süresi daha kısadır; haftalık çalışma süresinin 37-38 saat olduğu Belçika, Almanya ve Danimarka ile karşılaştırıldığında ise hala biraz uzundur. Yıl ölçeğinde hesaplanırsa, Japonya'daki yasal çalışma süresi en gelişmiş AB ülkelerinden 100-150 saat fazladır.

Son yıllarda, Japonya'da toplu sözleşme politikalarının çalışma süresi alanında odaklaştıkları konu, haftalık çalışma süresinin 5 gün ve 40 saat olmasıdır. Bu süreye 1989'da işyerlerinin yalnızca % 83'ünde uyuluyorken, bugün %94'ünde uyulmaktadır. 40 saatlik haftalık çalışma süresi 1993'te yürürlüğe giren ve 1994 nisanından sonra bu sürenin üst sınır olmasını öngören Çalışma Standartları Yasası (L.S.L) tarafından belirlenmiştir. Durum böyle olmakla birlikte, küçük işletmelerle, özgünlüğü olan kimi sektörlerde haftalık çalışma süresi 44 saat olarak sürdürülebilecektir. Çalışma Standartları Yasası çalışma süresinin esnekleştirilmesine de olanak sağlamıştır. Bu yasa hükümlerine göre, haftalık çalışma süresi en çok bir yıllık süre boyunca eşitsiz olarak dağıtılabilecektir.

Fazla çalışma

Japonya ile AB ülkelerinin herbiri arasında çalışma sürelerinin uzunluğu konusunda ortaya çıkan farklılığı açıklayacak ikinci bileşen fazla çalışmadır. 1993'te Japon işçilerin fazla çalışma süresi ortalama 133 saat iken, Alman Fede-

ral Cumhuriyeti'nde (Batı) bu süre 57, Doğu Almanya'da ise yalnızca 49 saattir. Birkaç yıl önce farkın daha büyük olduğu bilinmektedir. Fazla çalışılan ortalama süre 1989'dan beri yılda 190 saat yani %30 azalmıştır. Özellikle otomobil üretiminde, fazla çalışma görülme sıklığının yüksek olması, eskiden bu sektörün özelliği olmasına karşın hızla azalmıştır. Örneğin 1992 sonunda, Toyota Motor işletmesi istem azlığına yanıt olarak pek çok üretim sektöründe fazla çalışmaya son verme çabasına girişmiştir.

Fazla çalışma geleneksel olarak, toplam işgücü ile, aslında ekonomik gelişmeye ve gerilemeye; ama aynı zamanda da mevsimsel etmenlere bağlı üretim ve istem dalgalanmaları arasında uyum sağlanması olanağı anlamına gelir. Japon sanayi ilişkilerinin temelini oluşturan yaşam boyu istihdam ilkesi çalışma süresi uyarlamalarıyla sürdürülebilmektedir. Ekonominin geliştiği 1989 ve 1990 yıllarında, toplam fazla çalışma süresi ekonominin bazı sektörlerinde, örneğin otomobil sanayiinde, toplam çalışma süresinin altıda birine ulaşmıştır. Ekonomi gerilemeye başladığında ise, Japon şirketleri işgücü maliyetleriyle, güncel kapasite gereksinimi arasında uyum sağlamak amacıyla, çok daha pahalı olan ve ölçüde de, hem saygınlıklarını sarsacak; hem de işletmenin istihdam sisteminde de uzak erimli etkiler yaratacak işgücü düzenlemelerine yönelmeden önce, sıklıkla fazla çalışmayı sınırlamaktadırlar.

Öte yandan fazla çalışma uygulaması fazla çalışma zamları nedeniyle yüksek işgücü maliyeti anlamına gelmektedir. Japonya'da fazla çalışma zammı en az %25'dir. Ama zam yalnızca çıplak gelire uygulandığından ve mesleki statüye, ekonomik duruma ve işletme türüne göre belirlenen ek gelirlere uygulanmadığından, işçinin toplam gelirinin yarısından çoğunu oluşturmaktadır. Aslında, fazla çalışma zammı tutarları görece sınırlı veriye dayanılarak hesaplanmıştır.

Yasal yıllık izin süresi

Son olarak, çalışma süreleri arasındaki farklılıkların önemli bir bölümü de yıllık izne bağlanabilir. Bu olguda, Japonya ile AB ülkeleri arasındaki fark toplu sözleşmeyle belirlenen ya da yasal izin süreleri arasındaki farktan çok, günümüzde izin hakkının kullanılması konusundaki alışkanlık farklılığına bağlıdır. Japon işçilerinin yıllık ortalama izin süreleri 20 gündür. Bu süre çoğu AB ülkesindeki sürenin çok altında değildir. Örneğin Almanya ile karşılaştırıldığında yılda 10 gün ya da 80 iş saati daha azdır. Bununla birlikte en çarpıcı etmen geçerli izin hakkının kullanılma düzeyleri arasındaki farklılıktır. 1993 yılında, Japon işçilerin yıllık izin haklarının yalnızca %56'sını kullanmışlardır. Başka bir anlatımla yıllık izinlerin yaklaşık yarısı kullanılmamıştır. Bu Japon işçilerin yılda ortalama 80 saat ücretsiz çalıştıklarını göstermektedir. Bu süre, harcanan toplam emeğin yüzde dördüne eşdeğerdir. Avrupalının düşünme yöntemiyle bağdaşmayan bu davranışın açıklanması gerekir: Japonya Çalışma Bakanlığı'na gö-

re bunun iki nedeni vardır (5). İlk gerekçeye göre işyeri koşulları izin alınmasını güçleştirmektedir. İşçinin belirli bir süre ara verebilmesine olanak sağlamadığı gibi, yedeğinin olmadığı ya da başka bir işçiye hızla aktarmayacağı bir işte çalışan işçinin bu işe ara vermesi de güçtür. Bu durum Japon işgücüne aşılarmış, diğer işçilere ve işletmeye yönelik sorumluluk duygusunu yansıtmakla kalmaz, bu işgücünün iyi örgütlenmiş yedeğinin bulunmadığını da gösterir.

Öne sürülen ikinci gerekçeye göre de, işçiler izinlerinin bir bölümünü ivedi durumlar için saklamaktadırlar. Başka bir anlatımla, örneğin aileleri hasta olduğunda sorunla ilgilenmek için birkaç gün izin kullanma fırsatını saklı tutmak istemektedirler.

Kısmi süreli çalışma

Çalışma süreleri arasındaki önemli farklılıklar bir ölçüde de karşılaşılan kısmi süreli çalışma sıklıkları arasındaki farklılıklara bağlanabilir. 1991'de Japonya'da %12.6 olan kısmi süreli çalışma hızı, Avrupa'daki hızın ancak yarısına ulaşmaktaydı. Kısmi süreli çalışma Hollanda (%34.3), Danimarka (%23.1), İngiltere (%22.2) ve Almanya'da çok daha yaygındır. Bu yüksek yüzdeler, tüm işçilerin yıllık ortalama çalışma süresi üzerinde baskı oluşturmaktadır. Kısmi süreli çalışma yalnızca Yunanistan, İspanya ve Portekiz'de yeterince yaygın değildir; bu olgu da, daha uzun ortalama çalışma sürelerinde yansımaları bulur.

EĞİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Avrupa ile karşılaştırıldığında, Japonya'da yıllık çalışma sürelerinin daha uzun olması bir yarışma üstünlüğü olarak görülür. Ama, böylesi bir görüş yüzeyseldir. Gerçekten, uzun çalışma sürelerinin ekonomik verimliliğin zorunlu koşulu olmadığını gösteren pek çok kanıt vardır. Maliyet-yarar açısından bakıldığında, kısa çalışma süreleri elbette daha karlıdır. Öncelikle, çoğu meslekte, kısa çalışma süreleri daha emek yoğun etkinliğe olanak sağlayacaktır.

Bu olgu, kısmi süreli çalışma konusunda yapılmış pek çok işlem çözümlemesinin yanısıra, Volkswagen A.G.'de çalışma sürelerinin kısaltılmayla ilgili deneyimlerle de doğrulanmıştır (7). Kısa ve uzun süreli üretim etkinliği arasındaki pazarlık özellikle beyaz yakalı işçilerin etkinliklerinde belirgindir. Bu alanda teknoloji, iş örgütlemesinin, üretim yöntemlerinin ve çalışma hızının belirlenmesinde kitlesel üretime ve özellikle de bant tipi üretime göre daha az belirleyicidir.

İkinci olarak, daha kısa bireysel çalışma süresi, çalışma süresinin daha esnek örgütlenmesine olanak sağlar. Üç vardiyalı sisteme benzer yeni çalışma süresi düzenlemeleri olanaklıdır. Japon otomobil endüstrisi esas olarak birbirini izlemesi gerekmeyen ve fazla çalışmayla, işletmenin ve donatımının bakımına süre ayrılmasını sağlayan aralarla bölünmüş iki vardiyalı sistemi kullanır. Buna karşılık, daha kısa bireysel çalışma süresi sayesinde, Avrupa'lı çok sayıda otomobil

üreticisi işletme kullanım süresini üç vardiyalı sistem sayesinde uzatabilmişlerdir.

Sonuçta, genel kural olarak; kısa çalışma süresi daha düşük gelir demektir. Saat ücreti temelinde ödeme yapıldığında ya da kısmi süreli çalışma durumunda bu açık bir gerçekliktir. Ama aynı ilke, aylık ödeme yapılan ücretlilerde de geçerlidir. Son yıllarda Almanya'da ücretler çalışma süresi kısaltılmadan daha hızlı artırılabilmiştir. Öyleyse, kısa çalışma süresi ücret artışlarına karşı devreye sokulmuştur, oysa bunu başka türlü de gerçekleştirmek olanaklıdır. Herşeyin ötesinde maliyet açısından bakıldığında, işçilerin daha fazla parayı mı, yoksa daha fazla boş zamanı mı seçtiklerinin maliyetler açısından bir farkı yoktur.

GENEL DEĞERLENDİRME

Sonuçta sorun Japonya'da çalışma süreleriyle ilgili gelişmenin nasıl süreceğidir. Çalışma sürelerinin "Avrupalılaştırılmasına" yönelen güncel eğilim uzun erimde de sürecektir midir? 1988'de Japon Sendikaları Konfederasyonu (RENGO), yıllık çalışma süresinin 1993 yılında 1.800 saate indirilmesini öngörmüştür. Daha şimdiden yolun çoğu aşılmıştır. Ekonominin finansman ve sigortacılık gibi bazı sektörlerinde daha 1991 yılında 1800 saatin altına inilmiştir. Ama ekonominin genel ortalaması hala hedefin 113 saat ya da yüzde altı üzerindedir. Eğer çalışma sürelerindeki azalma son yıllardaki hızıyla sürerse, 1800 saatlik hedef 1996 yılında aşılabacaktır. Ama eğilimin nasıl süreceği halen açık uçlu bir sorudur. Çalışma süresinin azaltılmasında zorunluluk getirilmesinden yana olan görüşler, karşıt görüşlerle dengelenmektedir.

Japon işçiler; çalışma süresi, boş zaman dağılımından diğer ülkelerin işçileri kadar hoşnut olmadıkları için, ortam çalışma sürelerinin daha da kısaltılmasına uygun gibi görünmektedir (9). Tatillerin çok kısa olmasından ve bu nedenle aile yaşamına ve boş zaman etkinliklerine ayrılan sürenin çok az olmasından yakınılmaktadır. Ayrıca işe gelişi gidişlerin çok zaman aldığı düşünülmektedir. Dolayısıyla, çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma dışı zamanların daha iyi değerlendirilebilmesi için olanakların artırılmasına yönelik somut istem vardır.

İkinci olarak, işgücü piyasasındaki durgunluk ortamının çalışma sürelerinin daha da kısaltılması için uygun olduğu anlamına gelmektedir. Son ekonomik gerilemenin başlangıcından bu yana, yıllık işsizlik hızı yaklaşık yüzde iki'dir ve sürekli istem fazlası vardır. İş sunumunun, iş arayanlara oranı bir'den büyüktür, bu da işgücü eksikliğinin göstergesidir. Bu gösterge hızla değişerek, 1994 temmuzunda 0.6'ya düşmüştür. İstem fazlasının olduğu bir dönemde ancak çalışma süresinin kısaltılması doğrultusunda atılacak büyük adımlar işgücü piyasasında kıtık ortaya çıkarabilirdi. Aynı biçimde, çalışma süresinde son birkaç yılda yapılan önemli kısaltmalar da işsizlik hızının biraz artarak, yalnızca yüzde üçle sınırlı kalmasına katkıda bulunmuştur. Ekonominin durumu işgücü sunumu fazlası yarattığında, çalışma sürelerinin kısaltılması istihdam için güvence

sağlamaktadır. Şirketler artık işgücü piyasasında gelecekte ekonominin büyümesini engelleyecek darboğazlara geri dönmek istememektedirler.

Üçüncü olarak, çalışma sürelerinin daha da kısaltılması, işletmelere süre ile ilgili yapılanmalarını yeniden örgütlemeleri için olanak sağlayacaktır. Örneğin, iki vardiyalı sistem, üç vardiyalı sisteme dönüştürülebilir ve işyerinin işletim süresi artırılabilir. Sekiz saatlik işgünü temelinde yoğun fazla çalışma yapılması durumunda ise, 24 saat sürekli üretime geçme olanağı hiçbir zaman bulunmaz.

Dördüncü olarak, kadının işgücü piyasasına katılma isteğindeki artış da, çalışma sürelerinin daha da kısaltılmasında belirleyici bir destek oluşturmaktadır. Japonya'da ailedeki gelenekselleşmiş roller, çoğu AB ülkesinden farklı değildir. Ev dışında çalışıyor olsun ya da olmasın, ev işlerini ve çocuk bakımını büyük ölçüde kadın yapar. Japonya'da, çalışan kadın ev işleri ve alışveriş için günde ortalama iki saat 44 dakika, erkek ise aynı işler için yalnızca 10 dakika harcar (11). Çalışmayan kadınlarda aynı süre ortalama dört saattir. Ev işlerine uzun süre ayıran kadın için işyerine ayırdığı çalışma süresi azaltılarak bir denge getirilmelidir. Bu nedenle günlük ortalama çalışma süresi kadın için altı saat 12 dakika iken, erkek için 8 saat 17 dakikadır ve yaklaşık iki saat fazladır. Japonya'da çalışma süreleri böylesine uzunken, tam süre çalışmanın ev işleriyle birlikte uzun süre sürdürülmesi son derece olanaksızdır.

Çalışma sürelerinin daha da kısaltılmasına yönelik görünür güdülerin önüne dikilen bazı engeller nedeniyle, yıllık çalışma süresinin 1800 saatle sınırlanması amacına belki de kısmen ulaşılacaktır. Japon işçiler yalnızca çok uzun çalışma sürelerinden değil, aynı zamanda da, ücretlerinin yüksek olmasına karşın satın alma güçlerinin çok düşük olmasından ve barınma koşullarının yetersizliğinden yakınmaktadırlar. Bu nedenle, daha kısa süre çalışma istekleri, daha fazla gelir istekleriyle yarışmaktadır. Ve ekonomik büyüme hızlanmadıkça, her iki amaca aynı anda ulaşma umudu zayıftır. Japon ekonomisi eski düzeyine dönmedikçe ve paylaşım olanakları artmadıkça, çalışma süresinin azaltılması ve daha fazla ödeme yapılması olanağı bulunamayacaktır.

DİPNOTLAR

1. Cf. *Japon Labour Bulletin*, Vol: 32-8/1993, p. 4.
2. Cf. *Japon Labour Bulletin*, Vol: 32-8/1993, p. 2.
3. Cf. Ministry of Labour, *Year Book of Labour Statistics*, 1991, Tokyo 1992.
4. Cf. Japon Institute of Labour, *White Paper*, p. 58.
5. A.g.e
6. Cf. Mc.Kinsey, Terlen und Gewinner-Das Potential der Flexiblen Arbeitszeit verkürzung. Nurnich 1994.
7. Cf. Rosdächer, J., Serfest, H., Die Einführung der 4.Tage Woche in der Volkswagen AG. Modell für eine beschäftigungssichernde Arbeitszeitpolitik? Schriftenreihe der Senatsverwaltung

tung für Arbeit und Frauen, No: 4, Berlin 1994.

8. Cf. Lehdorff, S., Bosch, G., Autos bauen 24 jeder Zeit? *Arbeits und Betriebszeiten in der europäischen und in der japanischen Automobilindustrie*, Berlin 1993, p.219
9. Cf. *Japan Institute of labour* , White Paper, p. 50.
10. Cf: *Japan Labour Bulletin*, Vol. 33-12/1994.
11. Cf. *Japan Labour Bulletin*, Vol. 33-10/1994. p. 3.

AVRUPA'DA SENDİKAL STRATEJİLER

Panel Tartışması - 7 Aralık 1994

Robert Plasman

(Hür Brüksel Üniversitesi Uygulamalı Ekonomi Bölümü, Brüksel)

Avrupa sendikalarının bazı temsilcileri bu yuvarlak masa toplantısında bir araya gelmişlerdir: **Chris Harding** (GMPU, İngiltere), **Ieke Van den Burg** (FNV, Hollanda), **Carmelo Prestileo** (UIL, İtalya), **Gilbert de Swert** (CSC, Belçika), **Anders Backström** (L.O, İsveç).

Yuvarlak masa tartışmaları ve konferansa katılanlar tarafından öne sürülen sorunlar iki temel konuda odaklaşmıştır. Tartışmalar bir yandan sendikal stratejilerdeki yönelimlerin kurumsallaştırılmasında odaklaşırken, diğer yandan da bu stratejilerin, özellikle toplu tercihlerle, bireysel tercihler arasında hakemlik ve kamu yetkililerinin oynadıkları rol açısından hangi biçimde düzenlenebileceklerinin belirlenmesini amaçlamıştır.

Çalışma saatlerinin azaltılması uzun erimli bir yönelimdir, çalışma süresi yalnızca haftalık ve yıllık çalışma süresi temelinde değil de, çalışanın çalışma yaşamının bütünü temelinde ele alındığında, bu en çarpıcı biçimde ortaya çıkar. Çalışma süresi ile ilgili gelişme düzenli değildir, bu gelişme sırasında çalışma sürelerinin azalma hızlarındaki değişkenlikleri açıklayan etmenlerden biri olan dalgalanmalar ortaya çıkmıştır. Büyüme hızının ve üretkenlik artışının yavaşlaması ve bu nedenle çalışma sürelerinin azaltılabilirliğinin sınırlanması gibi kısa erimli etmenlere ek olarak, ilk petrol bunalımını izleyen gerileme döneminin çalışma süreleriyle ilgili gelişmelere uzun erimli etkileri olmuştur. Büyüme hızları

aynı olmasına karşın, çalışma süreleri bu dönemde 1960-75 dönemine göre genellikle daha yavaş azalmıştır. Bu gerilemenin karmaşık nedenleriyle ilgili önyargılardan daha ilginç olanı, özellikle sendikaların pazarlık gücü ya da bu tür bir kazanımdan çalışanların sağlayacağı yararlar açısından, Avrupa'nın bazı sendikal örgütlerinin izledikleri stratejilerin temellerine inmek ve özellikle de bu stratejilerin ne ölçüde değiştirildiğini ve farklılaştığını incelemektir.

ÇALIŞMA SAATLERİ, İSTİHDAM VE İYİLİK HALİ

Ana konu olan çalışma saatlerinin azaltılması, yuvarlak masa toplantısına katılanların çoğunluğunun önceliği olsa da, bunun hangi yoldan gerçekleştirileceği konusundaki görüşler çok farklıdır.

Hollanda'da 1980'lerde %30'a ulaşan istihdam artışının yarıdan fazlası çalışma saatlerinin azaltılmasına ve özellikle de kısmi süreli çalışmanın önemli ölçüde artmasına bağlıdır. Çalışanların üçte biri kısmi süreli çalışmaktadırlar, bunların da %40'ı haftada 15 saatten az çalışmaktadır. FNV'nin stratejisi yeni kadrolar açmak ve iş paylaşımını desteklemek için kısmi süreli çalışmanın ana stratejinin bir parçası olarak desteklenmesine dayandırılmıştır. Çalışanlar için uygun çalışma sürelerinin belirlenmesi amacıyla FNV tarafından yürütülen araştırmaya göre, kadınlar haftada yaklaşık 25 saat, erkekler de 32 saat çalışmak istemektedirler. FNV'ye göre, çalışanların çalışma süreleriyle ilgili istemleri aşağıdaki biçimde özetlenebilir:

-Kısmi süre çalışanlar haftalık çalışma sürelerinin 25 saate çıkarılmasını, tam süre çalışanlar da bu sürenin 32 saate indirilmesini istemektedirler;

-Yapılan tercih çalışanın çalışma yaşamına göre değişmektedir;

-Erkekle kadın arasında büyük fark vardır, aradaki fark azaltılmalıdır;

FNV'nin stratejisine göre, kişisel tercihleri göz önünde bulundurularak iki amaca ulaşılması istenmektedir; ilk amaç, çalışanlara çalışmak istedikleri süreyi seçebilme olanağı sağlanması ve bu amaçla çalıştıkları işletmeye seçilen süreyi kabul etme zorunluluğu getirilmesidir. İkinci amaç ise, çalışılan süreye bakılmaksızın işçilere eşit davranılmasının sağlanmasıdır.

1993 yazında imzalanan ulusal anlaşma kısmi süreli işlerin dağıtımıyla ilgili temel öğeleri oluşturmaktadır. Ulusal anlaşmanın içerdiği tavsiyeler aşağıdaki-lerdir:

-Her düzeyde ve her sektörde kısmi süreli iş bulunabilmelidir;

-İşverenler, işletmenin çıkarlarıyla gerçekten çatışmadıkça, çalışma sürelerini değiştirmek isteyen çalışanların bu istemlerine uymak zorunda olmalıdır;

-Kısmi süreli iş, eşit olmayan davranışların ortaya çıkmasına yol açmamalıdır.

Buna göre, FNV'nin stratejisi, bir yandan kısmi süre çalışan işçilerin durumunun özellikle çalışma sürelerini artırarak ve eşit muamele görmelerini sağlayarak iyileştirilmesini, diğer yandan da tam süre çalışanlara çalışma sürelerini kısaltabilme olanağı sağlayarak, tam süre çalışanlarla kısmi süre çalışanlar arasındaki farkın azaltılmasını içermektedir. FNV'ye göre, ev işlerinin erkek ve kadının arasındaki dağılımı da böylece değişecektir.

Bununla birlikte, stratejinin bütünü özellikle yeni kadrolar açarak aile biriminde iş paylaşımını özendirilmeyi amaçlayan çabaların da bir parçasıdır. Bu stratejiyle aynı zamanda, erkek ve kadınla ilgili farklı yaklaşımları da unutmadan, kısmi süreli çalışmayla, tam süreli çalışma arasındaki farkın azaltılması amaçlanmaktadır.

İngiltere'den katılan GMPU temsilcisi **Chris Harding**'e göre, kısmi süreli ve geçici işlerin artışı, tam süreli ya da belirsiz süreli işler için doğrudan tehdit oluşturmaktadır. Çalışma süreleri herşeyden önce daha çok işçiye erken emeklilik olanağı sağlayarak ve yıllık izin sürelerini artırarak -bu süre beş, altı haftaya çıkartılabilir- kısaltılmalıdır. Çalışma süreleri bu yollar, özellikle de ikinci yol kullanılarak kısaltıldığında, iki yıl içinde tam istihdam amacına ulaşılabilir ve aşamalı olarak bu yolun kullanılmasına geçilmelidir. Kısmi süreli işlere -sıklıkla çok kısa süreli ve düşük ücretli- yapılan umutsuz başvurular da, vardiya sisteminin işletme donatımının daha uzun süre kullanımını güvenceye alacak biçimde yürürlüğe sokulmasıyla önlenabilir. **Chris Harding** farklı sanayi dallarındaki uygulamalardan örnekler vermiştir. Bu uygulama örnekleri daha kısa ve daha da farklılaşmış kişisel çalışma sürelerinin uygulanabilirliğine de kanıt oluşturmaktadır.

Carmelo Prestileo etkin işgücü piyasası politikaları hazırlanması ve yürütülmesi konusunda, hem çalışma sürelerinin, hem de işsizlik düzeyinin azaltılmasını amaçlayan stratejinin ögesi olarak, dayanışma sözleşmelerinin önemi üzerinde durmaktadır. İşletme ölçeğindeki gerçekleştirilen dayanışma sözleşmeleri kitlesel işten çıkarmaları önlemek ya da işletmenin kadro sayısını artırmak amacıyla bağtlanmaktadır. Amacı işten çıkarmaları önlemek olan "koruyucu" sözleşmeler, çalışma sürelerinin azaltılmasıyla ortaya çıkan ücret kayıplarının önlenmesi için tazminat ödenmesini sağlamaktadır. Berlusconi Hükümeti tarafından gözden geçirilip azaltılmadan önce, 1993 Aralık ayında, bu tazminatın düzeyi %75 olarak belirlenmişti. "koruyucu sözleşmeler" olarak da adlandırılan dayanışma sözleşmeleriyle işçi sayısı artırılırken, her yeni işçi için bir bedel ödenmektedir. **Carmelo Prestileo**'ya göre, dayanışma sözleşmeleri 60.000 iş yaratılmasına olanak sağlamanın ötesinde, dikkatleri yeniden çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma süresinin daha iyi düzenlenmesi konusundaki tartışmaya odaklaştırmıştır. Bununla birlikte yasal haftalık çalışma süresi 1923'ten beri 40 saat olarak kalmıştır. Çalışma süresinin 40 saatin altına çekilmesi hem çalışma saatleri ile ilgili yeni düzenlemeler getirilebilmesine, hem de yeni işler yara-

tilabilmesine olanak sağlayacaktır.

Belçika Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu 1993 yılında üyeleri arasında çalışma saatlerinin azaltılması ve özellikle de böylesi bir azaltmanın ortak boyutu üzerine kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmiştir. **Gilbert de Swert'e** göre elde edilen iki ana sonuç şöyledir: Birincisi, üyeler çalışma saatlerinin azaltılmasından yanadır, ancak bu amaçla kullanılacak yöntemlerden herhangi birisi çoğunluğun desteğini sağlayamamaktadır; gerçekten yöntem tercihleri arasındaki farklılıklar çok belirgindir. Topluluk tercihleriyle, kişisel tercihlerin uyumlaştırılması sorunu ele alınırken farklı tercihler konusuna geri döneceğim. İkincisi çalışma sürelerinin azaltılmasıyla ilgili bazı kuşkular vardır. Bu kuşkular bir yandan bu azaltmanın nasıl finanse edileceği sorunundan, diğer yandan da yeni işler yaratmakta verimli olup olmayacağından kaynaklanmaktadır.

C.S.C. Stratejisinin çalışma saatlerinin azaltılmasıyla doğacak ücret kayıplarının sosyal güvenlik katkıları düşürülerek finanse edilmesine dayandırılmasının nedeni de budur. Bu hem işverenin yararına, hem de yeni iş yaratılmasına neden olur. Ayrıca, sosyal güvenlik katkılarındaki bu azalma, yaygınlaştırılmış toplumsal katkı benzeri bir verginin ek sosyal güvenlik katkısı biçiminde yürürlüğe sokulmasıyla karşılanabilir. De Swert, istihdam açısından finansmanı ve verimliliği birleştiren bu formülün çalışma saatlerinin hem bireysel ölçekte, hem de topluca kısaltılmasında aynı etkinlikle kullanılabileceğini ileri sürmektedir. Ona göre, günde sekiz saat ya da haftada beş gün çalışma örneğinde olduğu gibi, tek bir istemin formülleştirilmesi olanaksızdır. Belçika'da 1994'te gerçekleştirilen pazarlıklar sırasında, pek çok yeni formül ortaya çıkmıştır. Bugün inşaat sektöründe beşinci günü eğitime ayırarak, haftada dört gün çalışmak olanaklıdır. Kamu sektöründe, sınırlı ücret kaybı karşılığında haftalık çalışma süresinin beş günden, dört güne indirilmesi ilgili sendikaların bu konuda görüşme yapmasına gerek kalmadan kamu hizmetleri yöneticileri tarafından olanaklı hale getirilmiştir.

İskandinav ülkelerinin ve özellikle de İsveç'in durumu diğer Avrupa ülkelerinden oldukça farklıdır. **L.O'dan Anders Backström'ün** belirttiği gibi, son günlerde yükselme eğilimine girmiş olsa bile, işsizlik hızı bu ülkelerde görece düşük kalmıştır ve ancak son zamanlarda hız kazanmıştır. Bu ülkelerdeki durum özellikli öğelerinden birincisi budur. İkincisi de hiç kuşkusuz, işgücü pazarında erkek ve kadın arasındaki eşitsizliğin sınırlı olmasıdır. İsveç'te çalışan erkek ve kadın sayıları hemen hemen eşittir. Kadınların yaklaşık yarısı kısmi süre çalışmaktadır, ama kısmi süre çalışanlarla, tam süre çalışanlara tümüyle eşit davranılır. Ayrıca, son yıllarda ortalama kısmi çalışma süresi artarken, ortalama çalışma süresi de artmıştır. İsveç'li kadınların genel eğilimleri kısmi süreli işlerde, daha uzun süre çalışmaktır. Bu gelişme kadının haftalık çalışma süresi ortalamasındaki üç saatlik artışta yansımaları bulmaktadır.

Çalışma saatlerinin kısaltılmasını işsizliği azaltma aracı gibi kullanma düşüncesi **Backström**'e biraz tiksindirici görünmektedir. İsveç'teki işsizlik artışının son yıllarda izlenen yeni ekonomik politikaya bağlı olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle çözüm de, ekonomik politikaya bağlı olarak daralmış iş hacmini paylaşmak değil, yeterli büyümenin koşullarını yaratabilmektir. Çalışma saatlerinin azaltılması çağrısı diğer Avrupa ülkelerinde 1970'lerin ortalarından beri gerçekten istihdam artışı etkilemişken, İskandinav ülkelerinde esas olarak yaşama standartlarının yükseltilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi çağrılarına bağlı kalmayı sürdürmüştür.

Buna rağmen, yuvarlak masa toplantısına katılanlar çalışma saatlerinin kısaltılmasının, işsizlikle savaşım stratejilerinin tek ya da ana ögesi olarak asla savunulamayacağına ısrar etmişlerdir. Bununla birlikte, L.O temsilcisi tarafından yapılan yorumlar tartışmanın yeniden ekonomik büyüme ile çalışma saatleri arasındaki ilişkide ve " tam istihdam " teriminin güncel anlamında odaklaşmasını sağlamıştır. Georges Debunne'in konuşmasında belirttiği gibi, " eğer iş paylaşımı tek çözüm olarak ortaya çıkıyorsa, elbette yalnızca işçilerin; işi olanlarla olmayanların kendi aralarında dayanışmalarını gerektirecektir. Ama ben kişisel olarak tam istihdam kavramımızın bir ekonomik ve parasal savaşımı kapsadığına ve bu savaşımın evvelden beri tanıdığımız bir başkasının savaşımından tümüyle farklı olduğuna inanıyorum. Gerçekten sendikalar bu önemli savaşımı iş paylaşımının yalnızca ikincil bir çıkış yolu olarak ele alınabileceği bir biçimde yönlendirmelidirler."

Bu yaklaşım **Dominique Taddei**'nin sunduğu tartışmanın da temelini oluşturmaktadır. Dominique Taddei ülkelerimizde gerçekleştirilen akademik çalışmaların tüme yakınının, yalnızca büyümeyi öngören beş yıllık bir dönem geçmeden, tam istihdama dönmeyi ummanın fiilen olanaksız olduğunu gösterdiklerini yinelemektedir. Bu nedenle, çalışma saatlerinin kısaltılmasını da içeren başka araçlar esas alınmalıdır ama iki aracın bir araya getirilmesi de - örneğin bir yandan büyüme, bir yandan da çalışma sürelerinin azaltılması dersek, bu etmenler aralarında çatışabileceklerinden ya da uyuşamayabileceklerinden - yanlış olabilir. Sonuç olarak, ulusal gelir bölüşümünün hangi türünün büyümenin sürdürülmesine ve dolayısıyla dengelenmesine ve çalışma saatlerinin onaylanabilir ekonomik, toplumsal ve siyasal koşullarda finanse edilerek azaltılmasına olanak sağlayacağı konusunda ciddi görüş oluşturulmalıdır.

KİŞİSEL TERCİHLERLE İLGİLİ TOPLU DÜZENLEME

Son 20 yılda, çalışma saatlerinin tam süre çalışanlarla, kısmi süre çalışanlar; işi olanlarla, işsizler arasında ya da kişisel tercihlere göre farklılaştığına tanık olduk. Çoğunlukla gönüllü olmayan, ama özellikle çocuk bakım sisteminin gelişmişliği ve kentlerde yaşama ve çalışma süresinin örgütlülüğü gibi toplumsal ekonomik koşullar tarafından dayatılan bu tercihlerin denetiminin ve düzenlen-

mesinin nasıl başarılaçağı, tartışılması gereken önemli bir sorundur.

Hollanda'da kısmi süreli çalışma ile ilgili alışılmış tartışmada, FNV'nin stratejisi, kısmi süreli ve tam süreli çalışma saatleri arasındaki farkın azaltılmasına, eşit davranılmasının ve eşit hakların güvenceye alınmasına ve kısmi süreli çalışmayı simgeleyen cinsiyet ayrımcı öğelerin azaltılmasına odaklaşarak öne çıkmaktadır. Kısmi süreli çalışmanın önemli olduğu diğer Avrupa ülkelerine göre daha az önemsense bile, özellikle iş paylaşımı stratejisi ve ayrımcılık öğeleri bu stratejinin de ana özellikleri olmayı sürdürmektedirler.

Yuvarlak masa toplantısında pek çok konuşmacı, çalışma saatleriyle ilgili kişisel tercihlerdeki farklılaşmaya dikkat çekmişlerdir. Nerede yapılmış olurlarsa olsunlar (İsveç, Fransa, Belçika, Hollanda vb.) tüm araştırmalar, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve elbette nasıl kısaltılacağıyla ilgili tercihlerdeki çok çeşitliliği açığa çıkarmaktadır. **Gilbert de Swert**, tercihlerdeki bu çeşitliliğin üzerinde dururken, önce yöneticilerle, çalışanlar; sonra da erkeklerle, kadın arasındaki farklılıklardan söz etmekte, tek gelirli ailelerle, çift gelirli aileler arasındaki farklılıkta olduğu gibi yeterince tanımlanmadığını düşündüğü diğer farklılıkları değerlendirmemektedir. Yüksek ücret yeğleyen tek gelirli aileler, çalışma saatlerinin azaltılmasına karşıdırlar. Yaşa bağlı farklılıklar da vardır. Özellikle rahat bir yaşam sürdürmek için daha çok kazanmak isteyen gençler de, çalışma saatlerinin azaltılmasından yana değildirler. Oysa, yaşlı işçiler, özellikle de henüz 15-16 yaşındayken, çok genç yaşta çalışmaya başlayanlar erken emekli olmayı belki de yeğleyeceklerdir. Kimileri başka etkinliklere zaman ayırmak için daha kısa süre çalışmayı yeğlerken, diğerleri çalışma saatlerinin azaltılması için çalışma saatlerinin alabildiğine esnekleştirilmesi gerektiğini, bu durumun da toplumsal yaşamlarını ve aile yaşamlarını olumsuz etkilediğini, bu nedenle çalışma saatlerinin kısaltılmasını istemediklerini söylemişlerdir. Bu nedenle, günde sekiz saat, ya da haftada beş gün çalışma istemlerinde olduğu gibi, bir tek istemin formüle edilmesi olanaksız görünmektedir. 55 yaşından başlayarak kısmi emeklilik hakkının getirilmesini önerirken, **George Debunne**'de tercihlerin çeşitliliğini kabul etmiş olmaktadır.

Kişisel seçimler ya da bireye dönük dayatmalarla topluluk tercihlerinin uzlaştırılması sorunu nasıl çözümlenecektir? Kişisel tercihlerin düzenlenmesinde sendikalar ne rol oynayabilirler ve standart çalışma saatlerinin ne rolü olabilir?

Gilbert de Swert bu soruyu yanıtlamaya çalışırken, bireysel ya da ortak çalışma sürelerinde yapılacak düzenlemelerle bu sürelerin azaltılmasına olanak sağlayacak bir formül sundu. Çalışma sürelerinin azaltılması işverenlerin sosyal güvenlik katkıları azaltılarak finanse edilecektir. Ortaya çıkan açık ise, Fransa'da CSG'de -ek sosyal güvenlik katkısı- olduğu gibi ek vergi yoluyla finanse edilecektir. İşverenler bu vergi indiriminden yalnızca yeni iş yaratmaları koşuluyla yararlanabileceklerdir. Böylece, çalışma sürelerinin azaltılmasının hedef-

lendiği sanayi sektörüne ya da işletmeye uygun farklı yöntemler seçmek olanaklı olmakla birlikte, yeni iş yaratılması işveren vergilerinin azaltılmasının ve dolayısıyla ücret kayıplarının karşılanması da olmazsa olmaz ön koşuluna dönüştürülmektedir. İtalya'da, 1993 sonunda dayanışma sözleşmelerinin yaygınlaşması da, oldukça benzer bir formülün ürünüdür.

İşçilerin çalışma süresi ile ilgili istemleri farklı olabileceği için, tercih çeşitliliği kendisini başka bir yoldan da gösterebilir. FNV'ye göre kadınlar 25 saatlik, erkekler de 32 saatlik haftalık çalışma süresini yeğlemektedirler. Bu süreler ortalama çalışma süresinin kadın için artırılması; erkek için azaltılması gerektiği anlamına gelir. Bunu unutmayan Alman sendikaları toplu sözleşmelerine her işçiye çalışmak istediği süreyi seçme ya da en azından kısmi süreli çalışma ile tam süreli çalışma arasında tercih yapma hakkı, işverene de işletme tarafından kabul edilmesinin olanaksızlığını kanıtlamadıkça bu tercihi onaylama yükümlülüğü getiren bir madde koymuşlardır. (İşveren çalışma saatlerini değiştirmek isteyen bir işçinin bu isteğini işletmenin çıkarlarıyla gerçekten çatışmıyorsa, onaylamak zorundadır)

Kişisel tercihlerin çeşitliliği bir kaç yıldır İsveç'in gündeminde olan bir konudur ve İsveç, çalışma sürelerinin azaltılması konusunda haftalık çalışma süresinden çok, çalışma yaşamında üretken kalınan süreyi temel alan bir politika geliştirmiştir. Özellikle anababalık izinlerini hatırlarsak -kısmi süreli çalışmada da aynı durum söz konusuydu- çalışma saatlerinin azaltılmasıyla ilgili olan bu yöntem esas olarak kadına uygulanıyordu ve istihdamda cinsiyet ayrımı konusu yeniden ortaya çıkıyordu.

Yuvarlak masa toplantısına katılanların, tercihlerin çeşitliliğinin çalışma saatlerinin azaltılması için farklı yöntemler kullanılmasına mı, yoksa çalışması gereken sürelerin farklı olmasına mı bağlı olduğuna bakmaksızın ileri sürdükleri görüş, çalışma saatlerinin bazı durumlarda, gözden geçirilerek aşağı çekilmesi gereken -örneğin İtalya'da yasal haftalık çalışma süresi 1923'ten beri 40 saattir - yasal standartlara dayandırılması gerekliliğidir. Bu tür standartların varlığı için en fazla çalışma saati temelinde örgütlenmesinde kullanılan değişik yöntemler için hem kalkan, hem de başvuru belgesi görevi yapar. Eğer en çok süre yıl temelinde belirlenirse, çalışma saatlerinde yıl içinde gerçekleşecek her türlü dalgalanmaya da izin verir. Tatillerin uzatılması, anababalık izinleri eğitim izinleri vb.

SEKTÖREL DÜZEYDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKALARI

Panel tartışması 7 Aralık 1994

Thomas Gesterkamp

(Punkt um, Gazeteciler Bürosu, Cologne, Almanya)

ETUC (Avrupa Sendikaları Konfederasyonu) Genel Sekreter Yardımcısı Jean Lapeyre tartışmayı başlatırken; "çalışma süresi politikalarını uluslararası karşılaştırma temelinde inceledikten sonra, şimdi de sıra aynı konuyu sektörel açıdan ele almanın zamanı gelmiştir" dedi. Asıl sorun, soyutlanmış sorunları ortaya koymak değil, farklı düzeylerdeki ortak sorunları tanımlamaya çalışmaktır. Bu sorunların tümünü kucaklayacak ortak formüller de yoktur.

Alman sendikası IG Metall'den Reinhard Kiel konuşmasında, Volkswagen (VW)'de haftalık çalışma süresinin 28.8 saat olduğunu anımsatarak, bu modelin Alman mühendislik sanayiinin tümünde uygulanıp uygulanamayacağını sordu. VW çalışma konseyi kitlesel işten çıkarmaları önlemek için, işletme ölçeğinde sınırlı ücret indirimi karşılığında, çalışma sürelerinin azaltılmasını sağlayan bir anlaşmayı onayladı. Kiel'e göre, VW örneği yeni iş yaratmanın ve varolan işi korumanın en iyi yolunun çalışma süresinin azaltılması olduğunu çarpıcı bir biçimde kanıtladı. VW'de haftalık çalışma süresinin 7.2 saat azaltılmasıyla 30.000 kişi işini koruyabilmiştir.

Aynı şekilde, son ekonomik durgunluk sırasında IG Metal, sendikanın çalışma süresinin azaltılması, ücret kaybına yol açmaması koşuluyla onaylanabilir ilkesinden uzaklaşan bir işkolu sözleşmesini de bağtılamıştır. Bu sözleşme ile sendika birbuçuk yıl boyunca kimsenin işten çıkartılmaması konusunda güven-

ce sağlanması koşuluyla, sınırlı ücret kaybına yol açacak bir formülü onaylamıştır.

Kiel, VW'deki çözüme benzer modelleri "çalışma süresi politikaları için en uygun yol" olarak görmediğini, özellikle düşük ücretli işçi kümeleri için ücret kaybının her zaman gerçekleştirilebilir bir seçenek olamayacağının farkında olduğunu da açıkça belirtmiştir. Böylesi bir durumda ücret kesintileri alım gücünün azalması anlamına geleceğinden, ekonominin iyileşmesi de iyice güçleşecektir. Bu sonuç, Almanya'nın Wolfsburg, Braunschweig ve Emden bölgelerindeki VW işletmelerinden gönderilen ve bu bölgelerdeki mağazaların ücret indirimini sonrasında VW çalışanlarının tüketimlerini sınırlamalarından yakındıklarını belirten raporlarda da ortaya çıkmaktadır.

Hollanda kamu hizmetleri sendikası **AbvaKabo**'dan **Xander den Uyl**, çalışanların % 90'ının, günümüzde düne göre daha kısa süre çalıştıkları sağlık işkolunda, kısmi süreli çalışmanın önem kazandığını vurgulamıştır. Kısmi süreli istihdam, Hollanda'da özellikle 1980'lerde belirgin biçimde artmıştır. Bununla birlikte, kamu hizmetleri arasında kısmi süreli çalışmanın görece sınırlı kaldığı ulusal kamu hizmetleri ve yerel yönetim hizmetleri benzeri işkolları da vardır. Den Uyl, sendikasının kendi isteğiyle kısmi süre çalışan sayısını artırmaya çalıştığını ve hatta kısmi süreli çalışmanın önceden yaygın olmadığı bu alanlarda baskı bile uygulandığını belirtmiştir. Kısmi süre çalışanlarla, tam süre çalışanlara eşit davranılması önemlidir. Bu konuda, örneğin emeklilik sistemi açısından ele alındığında, sorunlar doğal olarak hala sürmektedir. Kısmi süre çalışanların haklarıyla ilgili ilk anlaşma kamu sektöründe, 1993 yılında gerçekleştirilmiştir, ama kısmi süre çalışmak da, tüm işçilerin hakkı olmalıdır. Hollanda hükümeti çalışanları genellikle kısmi süreli çalışmaya zorlamıştır, ama **AbvaKabo** kısmi süreli çalışmanın ancak gönüllülük temelinde yürütülebileceğinde ısrar etmiştir. Den Uyl, her işçinin tam ya da kısmi süreli çalışmayı seçebilme hakkının olması gerektiğini, sendikaların da kısmi süreli çalışmaya geçmeleri için işçilere yapılacak baskılara göz yumması gerektiğini söylemiştir. Daha kısa süre çalışanlar arasında kadınların oranı daha şimdiden oldukça yükselmiştir; gelecekte daha fazla sayıda erkek kısmi süreli çalışmadan yararlanmak için yöreklendirilmelidir.

Belçika'da, özel hizmetler sektöründe (ticaret, pazarlama, bankacılık, sigortacılık) çalışanların örgütlü olduğu sendikanın (**CNE**) sekreteri olan **Marc Vandermosten** kamu sektörüyle özel sektör arasındaki belirgin farkı vurgulamıştır. Devlet sektörü önemli finansman sorunlarıyla karşı karşıya iken, kendi sektöründe asıl sorunun üretkenlik artışının nasıl paylaşılacağı olduğunu belirtmiştir. Vandermosten kısmi süreli çalışma, çalışma süresinin ücret kaybı olmadan azaltılması istemlerine işverenlerin yanıtıdır, demektedir. CNE, üç yıl boyunca çalışma süresinin ücret kaybına yol açılmadan haftada dört güne ve 32 saate indirilmesi çağrısı yapmış, buna karşılık Belçika hükümeti ücretleri 1996'ya kadar

dondurmuştur. Vandermosten sendikaların bu nedenle sektörel düzeyde serbest toplu pazarlık yapamadıklarını belirtmiştir. Pazarlama, ticaret ve bankacılık alanlarında yönetimin çalışma süresi konusunda daha fazla esneklik istemeyi sürdürdüğünü, örneğin, işyerlerinin cumartesi günleri açılması ve çalışma süresinin genel olarak uzatılması isteğinde olduğunu, ama buna karşılık hiç bir şey önermediğini, vurgulamıştır.

Avrupa kimyasal maddeler, cam ve ilaç sanayileri (EFCGU) komitesi toplu pazarlık kurulu başkanı **Edouardo Guarino** kendi federasyonuna bağlı örgütlerin çalışma süresi konusunda bir örnek yapılanmayı gerçekleştirdiklerine inanmadığını vurgulamıştır. Guarino, haftalık çalışma saatleri konusundaki tartışmaya temel oluşturan dört sayıyı 16; 24; 32 ve 36 olarak belirtmiştir. Temsil ettiği sektörde üretim işleminin sıklıkla 24 saat çalışılmasını gerektirdiğini, örneğin petrol ürünleri sanayiinde çalışma süresi modellerinin yalnızca bireysel temelde belirlenebileceğini açıklamıştır. Bununla birlikte, işletmeler özelinde ya da alt sektörlerde toplu sözleşmeler bağlanması da olanaklıdır. Sendikalar böyle davranarak eski bazı katı tutumlarından uzaklaşarak yeni alanlara açılabilirler. Guarino çalışma süresi azaltıldığında, ücret indiriminin bir gereklilik olduğunu belirterek, ücret kaybı olmadan sürenin daha da kısaltılmasının artık gerçekleştirilemeyeceğini belirterek, daha fazla esneklik çağrısı yapmıştır.

Hollanda'da tarım ve besin sanayii işçilerinin örgütlendiği sendikanın, FNV Voedingsbond' un temsilcisi olan **Henk Ligtenberg** geleneksel çiftçilik sektöründe çalıştırılanların sayısında düzenli bir düşüş olduğunu söyledi. Tarımsal çalışma mevsimlidir. Çiftliklerde bazı zamanlar çok sayıda işçi çalıştırılır ama iş bittiğinde bu işçilerin işine son verilir. Hollanda besin sanayiinde haftalık çalışma süresi günümüzde yalnızca 36 saattir ama tarım sektöründe bu sınırlamaya uyulması çok güçtür. Firmalar hızla tek üründe uzmanlaşmakta, örneğin yalnızca gül yetiştirmektedirler. Bu işlerin güçlüğü, günün yalnızca belirli saatlerinde yapılması zorunluluğudur. Örneğin mantar işletmelerinde günümüzde, hemen hepsi kısmi süre çalışan 10.000 kişi istihdam edilmektedir. İş genellikle sabah 7'de başlar, ama "mantar toplanmaya başlandığında, iş bitinceye kadar sürecektir, saatin gece yarısı bir ya da iki olması farketmez". Tarım sektörü çok sayıda işçiye kısa sürede gelir sağlar, ama bu işin sakıncası işçilerin yalnızca gereksinildiğinde işe alınmalarıdır. Ligtenberg'in sözcükleriyle, bu sektörün özelliği "boş sözleşmelerdir", öyleyse bu sektörde" sendikalara çok iş düşmektedir".

Reinhard Kiel çalışma süresi ile ilgili konuların doğasına çatışmanın ege-men olduğunu vurguladı. 1980'lerin başında, haftalık çalışma süresinin 35 saat olmasını isteyen IG Metall'e karşı "Alman sanayiini yok ediyorsunuz" belgisiyle kamu kampanyaları düzenlenmişti. 1984'de çalışma süresinin azaltılmasında ilk adımı oluşturan ve Alman otomobil sanayiini durma noktasına getiren altı haftalık grev gerçekleştirildi. Günümüzde, hem kamuoyunda, hem de işyerlerinde "esnek çalışma süresi örgütlenmesi" konusunda hemen her gün bir görüş ileri

sürülmektedir, çünkü "bu konudan herkes farklı bir şey anlamaktadır". Çalışma süresiyle ilgili tartışma sürekli gündemdedir ve ücret ve performans tartışmalarından daha şiddetli olma eğilimindedir. Çalışma süresi azaltılarak istihdam yaratıldığı yadsınamaz; bu yolla yalnızca Alman mühendislik sanayiinde 250.000 iş yaratılmıştır. Kiel bu sonucun işsizliği ortadan kaldırmadığını, ama sorunun çözümüne "etkin bir sendikal politika sayesinde gerçekleştirilmiş bir katkı" olduğunu söylemiştir. IG Metall çalışma süresinin ücret kaybına yol açılmadan azaltılması kuralına daima öncelik vermiştir. Bu kural azaltılan sürenin bedeli ödendiği için hiç çiğnenmemiştir. Örneğin, 1988'de işçilerin haftalık çalışma süreleri bir saat azaltılırken, ücretleri de yüzde iki artmıştır. Eğer bu yolla ücret artışı sağlanmamış olsaydı, söylenenler lafta kalırdı.

Marc Vandermosten işin herkes arasında paylaşılmasını "katı önlemler" olarak adlandırmıştır. Sendikasının önümüzdeki birkaç yıl bankacılık sektöründeki üretkenlik artışlarının, haftalık çalışma süresinin 32 saate ve 4 güne indirilmesi amacıyla "dondurulmasını" istediğini belirtmiştir. Pazarlama ve ticaret işlerinde işgücünün yarısı daha şimdiden kısmi süreli çalışmaktadır. Ücret az ise, kısmi süreli çalışandan ücretinin daha da düşmesini onaylamasını beklemek olanaksızdır. Hollanda örneği bu durumu hemen açıklığa kavuşturmuştur; hem kısmi, hem de tam süre çalışanlara uygun statü güvencesi vermek ve bağlayıcı düzenlemeler getirmek sorun olmuştur. Belçika'da kısmi süreli çalışma görece sınırlıdır, bankacılık sektöründe de, diğer Avrupa ülkelerine göre daha azdır. Belçika'da ücretsiz fazla çalışmanın yaygın olduğunu belirten Vandermosten: "Halk öylesine büyük bir stres altında çalışmaktadır ve işini yitirmekten öylesine korkmaktadır ki, çok çalışmayı, daha da çok çalışmayı hiç yakınamadan sürdürmektedir".

Eduardo Guarino çalışma süresinin azaltılmasının işsizlik sorununu çözmenin geçerli yolu olmadığı görüşünü ele alarak, bunun sınırlı bir katkı sağlamanın ötesinde anlamlı olmadığını ileri sürdü. IG Metall'in savaşım yürütmeye başlamasından bu yana, konu hiç bir Avrupa ülkesinde benzer yoldan gündeme getirilmemiştir. Günümüzde, temel istem petrol ve kauçuk sanayiinde olduğu gibi bir, birbuçuk saatlik bir azaltmadır. Tam gün kesintisiz üretim modelinin uygulandığı kimya sanayiinde ise uzak erimli hedef haftalık çalışma süresinin 32 saate indirilmesidir, bu yolla beşinci vardiya uygulamasına geçilerek, işsizlik sorunu anında çözülebilecektir. Ama yakın gelecekte böylesi büyük bir adımın atılması düşünülmektedir. Guarino, firmalara bu süreci desteklemelerini sağlayacak bir vergi indirimi sağlanmasını istemiştir.

Henk Ligtenberg tarım ve gıda sektörlerinde işverenlerde bir strateji değişikliğinin gözleendiğini belirtmiştir. Firmalar artık ücretleri azaltmadan, çalışma süresini kısaltmaya yanaşmamaktadır. Bunun yerine haftalık çalışma süresini 30-32 saate indiren ve ücretin de indirim ölçüsünde azaltıldığı sözleşmeler önermektedirler. Bununla birlikte, az işçinin çalıştığı küçük firmalarda bu yöntem

de, daha fazla iş yaratılmasına olanak sağlamamaktadır, bu firmalarda sendikaların etkinliği de çok sınırlıdır.

Xander den Uyl Hollanda'da, çalışma süresinin azaltılmasıyla alım gücünün da azaldığını vurgulamıştır. Alım güçlerinin azalmaması koşuluyla, işçilerin haftada 36 saat çalışmaktan mutlu olacaklarını gösteren bir araştırmayı aktarmıştır. Çalışma süresinin azaltılmasının üretkenlik artışlarıyla finanse edilmesinin gerektiğini ve yine böylesi bir azaltmanın çalışma hızı artışına yol açmaması gerektiğini belirtmiştir. Çalışma süresinin azaltılmasında kullanılacak güvenilirliği kanıtlanmış bir model yoktur. Pek çok işçi haftada dört gün çalışmak isterken, bazıları da erken emekli olmayı yeğlemektedirler.

Üyelerin tümünün katıldığı toplantıda ortaya çıkan görüşler aşağıdadır:

-Çalışma süresi sorunu işçinin yaşından bağımsız olarak değerlendirilemez, örneğin genç işçilerin çıkarları, yaşlı arkadaşlarının çıkarlarından farklıdır.

-Üyelerine ücret kaybına yol açacak bir çalışma süresi indirimini benimsetmeye çalışan sendikalar, gelecekte örgütsel saygınlıklarını yitirebileceklerini hesaba katmalıdırlar.

-İtalya'da "dayanışma sözleşmesi" olarak adlandırılan uygulama ilginç bir örnek oluşturmaktadır. Geçen yıl zorlayıcı bir yasal düzenleme yürürlüğe sokulmuştur. Bu düzenleme işverenleri ve işçileri çalışma süresinin azaltılması için güdülemektedir; buna göre devletin ödediği tazminatla, ücret değişmemektedir. Çalışmanın ve işlerin yeniden dağıtımına olanak sağlayan bu sözleşmeler büyük ilgi toplamıştır.

-**Marc Vandermosten** ücretleri zaten düşük olanların ücret artışından vageçmelerinin istenemeyeceğini vurgulamıştır. CNE tarafından gerçekleştirilen araştırmada, işçilerin yalnızca yüzde yedisinin süreyi, geri kalan %93'ünün ise parayı öncelik olarak seçtiğini göstermiştir. Bu sayılar parayla doğrudan ilişkilidir (veriler perakende ticaret sektöründe, kısmi süre çalışanlardan toplanmıştır). CNE'nin aynı araştırmasında yer alan sigorta şirketlerinde çalışanların ise, haftalık çalışma süresinin 32 saate indirilmesi karşılığında, yüzde beşlik bir ücret kaybına razı oldukları anlaşılmıştır.

-**Edouardo Guarino** çalışma süresinin azaltılması konusundaki asıl büyük savaşımın geçmişte, haftalık çalışma süresinin 40 saatin altına indirilmesi için verildiğini söylemiştir. Günümüz Avrupa'sında artık tek bir model ya da strateji yoktur, ama temel bir ilke vardır; sendika üyeleri artık başkaları için dayanışmayı benimsememektedir, istekleri de genellikle sınırlı ve kişiseldir. Sendikalar üye kaybını göze alarak, işçileri dayanışmaya inandırmak amacıyla zorlu bir çalışma başlatmalıdırlar. Ve elbette, değişmeye hazır olmalı ve değişimi gerçekleştirmelidir.

ÇALIŞMA SÜRESİNİN KISALTILMASI: AVRUPA'DAKİ SENDİKAL STRATEJİLER

Dieter Schulte

(Alman Sendikalar Federasyonu Başkanı (DGB), Düsseldorf, Almanya.)

Sendikalar ve çalışmanın gelişimi bozuk paranın iki yüzü gibidir. Biz hayatını çalışarak kazanan insanları, yani çoğunluğu temsil ediyoruz. Dolayısıyla daha önceden olduğu gibi, şimdi de ana görevimiz çalışmak isteyen ve çalışabilen herkesin çalışma hakkını en iyi biçimde kullanmasını sağlamaktır. Çalışmak, yalnızca insanların geçim aracı olduğu için değil, aynı zamanda da insanın temel etkinliği olduğu için yaşamın merkezinde kalmayı sürdürecektir.

Yeni çalışma yöntemlerinin arandığı ve çalışmaya yönelik tutum ve davranışların değiştiği bir gerçektir. Pekçok insan için, yaşamın diğer alanları da giderek önem kazanmaktadır. Bu nedenle giderek artan sayıda kadın çalışmaya başlamaktadır. Bu yalnızca geçim sağlamak için değil, önem kazanan bu toplumsal alanda yerlerini almak istemelerinden, kendilerine düşen işlevi üstlenmek istemelerinden ve de söyleyecek sözleri olmasındandır. Çalışmak ailelerini ve kendilerini güvence altına almanın da bir aracıdır -bu elbette devrimci bir bilimsel buluş değildir-. Fakat çalışmaktan ne anladığımızı yeniden değerlendirmemiz gerekecektir. Kazançlı bir işle diğer çalışma şekilleri arasındaki kati ayırım bu biçimiyle sürdürülemez.

Yaşamın sürdürülmesi için ne kadar çalışılması gerektiği sorusuyla birlikte, yaşamın biçimlendirilmesi ve anlamlandırılması için ne kadar çalışması gerektiğini de sorgulamalıyız. Bu soruya asla genel bir yanıt verilemez. Pekçok değişik

yanıt verilecektir. Fakat yanıt ne olursa olsun, işsizler işe gereksinmektedir. Avrupa'da istihdam edilebilir nüfusun % 10' undan fazlası işsizdir. Bu resmi rakamdır. Bu, 18 milyondan fazla insanın çalışacak iş bulamadıkları anlamına gelir. Bu işsizlerin ailelerini de katarsak ve artan sayıdaki kayıtsız işsizleri de sayarsak işsizlikten etkilenen kişilerin sayısı üç'e katlanır.

İşsiz olmak, insanın çalışarak geçimini sağlama fırsatından yoksun bırakılması demektir. Kişinin çok yetersiz toplumsal yardımla geçinmek zorunda bırakılması demektir. Kişinin çocuklarına güvenli bir yuva ve eğitim olanakları sağlayamaması demektir. Çoğunluğun sürekli zenginleştiği bir toplumda, bir köşeye atılmaya mahkum olmak demektir.

Bu insanların tümüne yeni iş bulunması olasılıklarını tartışırken, hiçbir zaman unutmamamız gereken gerçekler bunlardır. Çalışmak isteyen ya da geçimini sağlamak zorunda olanı herkese bu fırsat tanınmalıdır. Fakat aynı zamanda hem kendimizi, hem de başkalarını ilgilendiren boyutuyla, geleceğin değişen ekonomik ve ekolojik şartlarında, tam istihdamdan gerçekte ne anladığımızı doğru saptamalıyız. Sendikaların sorumluluğu, nelerin başarılabileceğini gerçekçi bir biçimde göstermektir.

Durumu Avrupa ekonomisi açısından ele alırsak, işsizliğin 1980'lerin sonunda ortaya çıkan ağır ekonomik durgunlukla birlikte adım adım yerleştiğini görürüz. Elbette iç pazarın tıkanması işsizliğin artmasında etkili olmuştur. Ama, tıkanma teriminden pek hoşlanmıyorum. Sanki işin sonunun geldiği gibi bir anlam çağrıştırıyor. Aslında, yeni bir politik alanın açıldığını söylemek isterdim. Topluluk ruhu, ortaklık duygusu, çıkar birliği ve eşitliği bu alanın özelliklerini oluşturmalıdır. Kanımca bu güne kadar bu özelliklerin çok azını görebildik.

Ekonominin kurtuluşu için kamu yatırımlarını ve özel yatırımları güdüleyecek bir işbirliği stratejisine gereksinimimiz vardır. Daha da fazla işin yitirilmesi için büyümeye de gereksinimimiz vardır. Ve ilk kez söylenmese de, büyümenin işsizliğin önlenmesi için tek ve temel araç olarak görülmemesi gerektiğini yinelemek isterim. Büyüme bu amaçla kullanılması gereken bir araçtır ama yeterli bir araç olmaktan da uzaktır.

Eski bir özdeyiş olan "daha fazla büyüme, daha fazla iş demektir" sözü; teknolojik gelişmeler ve verimlilik artışları büyümenin iş yaratıcı etkilerini ortadan kaldırdığı için artık geçerliliğini yitirmiştir. Bunu yineliyorum, çünkü temel olarak ekonominin desteklenmesine ve işletmelere her türlü güdünün sağlanmasına öncelik veren bir politika seçeneği bazı hükümetler arasında kaygı verici bir biçimde yaygınlaşırken, aynı hükümetler işçilerin de hesaba katılmasını sağlayarak, toplumda bölünmeye neden olacak gelişmeleri önleyecek, bilinen yapısal değişikliklerin devreye sokulabileceğini göz ardı etmektedirler. Bu tutum Avrupa için diğer tehditlerle karşılaştırılmayacak kadar büyük bir tehdittir. "Patronun işleri yolunda ise, senin işlerin de yoluna girecektir" iddialarını dinlemeyi

sürdürenler için, bu kaygımı yineliyorum. Dar görüşlü siyasetçiler bu tür tehlikeli usavurumlarla insanların gerçekleşmesi kaçınılmaz olan büyük değişiklikler karşısındaki sıkıntılarını sömürerek oy toplamaya çalışmaktadırlar.

Avrupa Komisyonu bu yüzyılın son altı yılında, işsizlik hızını yarıya indirmeyi hedeflemiştir. Bu, 15 milyon yeni iş yaratılması anlamına gelmektedir. İnanmaya hazırım, ama doğruyu söylemek gerekirse iş geçmişte olduğu gibi sürdürülecekse, bu amaca ulaşılacağına inanmıyorum. İşbirliği stratejisinin gerekli olduğunu önceden söylemişim, ama bugüne kadar da, bunun yerine amaçlarla ilgili belirsiz açıklamalar, genel öneriler, yığınla belge ve bol laf dışında birşey görmedik.

Sendikal stratejinin işsizliğe karşı önemli unsurlarından birisi elimizdeki araçların tümünün ulusal hükümetlerin çoğuna egemen olan eylemsizlik ya da direnç konusunda girişim başlatılması için kullanılması olmalıdır. Ulusal bencilliğin ortak bir sosyal Avrupa kurulmasını engellemesine izin veremeyiz. Avrupa gelecekte ortaklık ve işbirliği temelinde biçimlenmelidir. Ortaklık ve işbirliği sendikaları da kapsmalıdır. Bizimle konuşmak olanaklıdır, bizimle konuşulması zorunludur ve biz olmadan, Avrupa'nın toplumsal geleceği de yoktur. İşsizliğin azaltılması için üzerimize düşeni yapmaya hazır olduğumuzu ve çalışmak için fırsatların tümünü kullandığımızı da önceden gösterdik.

1970'lerin başından beri, Avrupa'da işsizliğin giderek arttığını görmezden gelemez. Bu eğilim ekonomik büyüme sürerken ortaya çıkmıştır. Ama son birkaç yıldır, bu eğilim Avrupa ekonomisinin, dünya ekonomisinin diğer önemli bölgeleriyle ve bu arada da, Orta ve Doğu Avrupa'da oluşan yeni işgücü piyasalarıyla ve ekonomilerle yarışabilmek için giriştiği savaşla bütünleşmiştir. Bu koşullarda, büyüme hızının ışık hızına ulaşması zordur. üstelik, yıllık yüzde ikilik büyüme hızıyla ancak varolan iş sayısı korunabilir. Böylesi bir senaryo bizi tatmin etmez. Eğer yüzde üç gibi daha yüksek bir büyüme hızı öngörürsek, bunun da işsizlik düzeyi üzerindeki etkisi yeterli olmayacaktır. Ama önümüzdeki birkaç yılda, daha yüksek bir büyüme hızına ulaşabileceğini ummak ya da böylesi bir büyüme hızını siyasal stratejilere eklemlemeye kalkışmak, gerçekçi bir siyasal bakış açısının sınırlarını zorlamak anlamına gelecektir.

Dolayısıyla, bir yandan istihdam olanaklarını nasıl arttıracağımızı düşünürken, diğer yandan da, bizi tam istihdama ulaştıracak önlemlerin neler olacağını düşünmeliyiz. Burada, daha önce uygulanmış ve sınanmış eski önlemlere başvurulması yararlı olur; sendikalar olarak, çalışma süresinin azaltılması ile ilgili kampanyalarımızla her yerde işin korunmasına ve yeni iş yaratılmasına katkıda bulunmuştuk. Bugün, bu katkımız toplu pazarlık görüşmeleri dışında, hemen hiç tartışılmamaktadır.

Son günlerde yaptığım bir görüşmede, haftalık çalışma süresinin 2010 yılına kadar 25 - 30 saate indirilmesinin olanaklı olduğundan söz edince, kutlamay-

la, suçlama karışımı bir tepki aldım. Bu seçeneğin güncel siyasal ortama uygun olmadığını ve sorunları çözmeye katkı yapamayacağını ileri sürenler beni suçladılar. İnsanlar istediklerine inanabilirler ama son on yılda gerçekleşen teknolojik gelişmeleri ve verimlilik artışlarını düşündüğümde ve bunları yakın geleceğe yansıttığımda, bu seçeneğin gerçek bir gereksinime dönüştüğünü görüyorum. Bu sürecin önemli sorunlarla, çatışmalarla ve sonuçlarla kuşatılacağını önceden de söylemiştim. Aslında değişen bir şey yoktur. Çatışmayla kuşatılmamış bir toplumsal ve ekonomik değişim var mıdır? Ve eğer böylesi çatışmalardan sıyrılmaya çalışırsak, kendimizi gerçekten sendikacı olarak adlandırabilir miyiz?

Çalışma süresinin azaltılması ekonomik anlamda gerçekten olanaklıdır. Üretkenlik artışının daha yüksek ücrete ya da daha çok boş zamana dönüştürülmesi arasında ekonomik anlamda hemen hiç bir fark yoktur. Çalışma süresinin belirli bir sınırın altına indirilemeyeceği açıktır. Bu sınır, insanların yitirmeyi göze alabilecekleri ya da yitirmeye hazır oldukları gelir düzeyiyle belirlenir. Bu seçenek üst gelir kümelerindeki işçiler için daha geçerli gibi görünmektedir - her ne kadar, çalışanların gelir dağılımının kalıcı olduğu konusunda kuşkularım olmakla birlikte -. Fakat bu konuda bile, olası çözümleri daha şimdiden tartışmaya başladık. Sorduğumuz sorulardan birisi, çalışma süresinin ücret kaybına yol açılmadan azaltılıp, azaltılamayacağıdır. En üst gelir kümesinde olanların çalışma sürelerini sınırlı bir ücret kaybıyla azaltabilecekleri açıktır. Bazı durumlarda bu tür çözümleri, etkilenen insanlar için güçlük yaratmamaları koşuluyla kabul etmiştik.

Çalışma süresinin azaltılmasında kullanılabilir pek çok model vardır. Haftalık çalışma süresinin 25 - 30 saate indirilmesi modelini de dışlamadan, çalışma süresinin azaltılması ile ilgili olası yöntemlerin tümünü değerlendirmeliyiz. Çalışma süresinin; günlük çalışma süresi birkaç saat azaltılarak mı, yoksa haftada çalışılan gün sayısı bir gün azaltılarak mı sınırlanacağı, her işyerinin olanaklarına ve çalışanın isteğine göre belirlenecektir. Başta akademik çevreler olmak üzere, kimi çevrelerde ücretli izin hakkı getirilmesinden söz edilmektedir. Kişiye, kendi işinden tümüyle farklı bir iş yaparak zaman geçirmesi olanağı sağlanarak, süre kazanılabilir. Neden olmasın? Elbette, bazı özel istemleri ve beklentileri buluşturacak olası pekçok başka model de vardır. Üzerinde çok konuşulan esnekliğe, hem işverenlerin, hem de işçilerin, yani her iki tarafın da yararına kullanılması koşuluyla, işte tam bu noktada gereksinimimiz vardır.

İşin ve çalışma süresinin yeniden dağıtımının başka yolları da vardır. Yaşlı ve deneyimli işçileri emekli olmadan önce işsiz bırakmak yerine, onlara çalışma yaşamından aşamalı olarak emekliliğe geçme olanağı sağlayacak önlemler alınmalıdır. Bu tür modeller vardır ama işverenler genellikle bu modelleri uygulama isteginden yoksundurlar. Oysa bu modeller, sayıları giderek artan bir grup insanın çalışma yaşamlarının son 10-15 yılına güvenle bakabilmesini sağlar. Fa-

kat bütün bu modeller -bu konuda biraz tutucuyum- ilgili işçilere güvence sağlanması için, iş sözleşmelerine dayandırılmalıdır; gelir ve dolayısıyla harcamalar açısından güvence ile çalışma yaşamından beklentiler ve çalışma yaşamıyla ilgili zamanlama açısından güvence. Elbette, gelecekte çalışan kadının ve erkeğin çalışma yaşamı boyunca, aynı etkinlik alanında, aynı işi sürdürme olanağını bulabileceğini ileri sürmüyorum. Bugün bile, böylesi durumlara az rastlanmaktadır. Ama, hem değişiklikler, hem de sürekli eğitim ve yeni niteliklerin ve becerilerinin kazanılması da, tam bir işsizlik riskine dönüşmemelidir. Çok hızlı bir değişimin öznesi olan üretim sürecinin gerektirdiği nitelikler ve yeni beceriler geliştirilmesi gerekliliği, işin yeniden dağıtımı ile ilgili kaygılarımız arasında yer almalıdır. Avrupa'nın ekonomik gelişmişliğinin korunmasında her tür niteliğin ve becerinin tartışılmaz önemi vardır. Gerçekten, bu ikisi ekonominin desteklediğimiz çizgide gelişebilmesi için itici güç oluştururlar. Öyleyse, yeni nitelik ve beceri kazanılması için harcanan zaman gerekli ve değerli çalışma süresi kapsamında sayılmaz. Dahası, yeni becerilerin geliştirilmesi için eğitimin gerekli olduğunu bildiğimiz halde, eğitim niçin işin zorunlu bir bileşenine dönüştürülmez? Bu tip önerilerin ancak uzak gelecekte geçerli olacağını düşünenler olabilir. Ancak, bugünle gelecek arasındaki bağlantının kopmaması için, bu önerilerin bugün tartışılması gereklidir. Ve bu önerilerin kaçının şimdiden uygulamaya sokulduğunu görmek de şaşırtıcı olacaktır. Çoğu durumda bu uygulamalar farkedilmemiştir, kimi zaman da herkese uygun olmadığı için, bilinçli bir biçimde görmezden gelinmiştir. Bu konferansta yeterli sayıda örnek tartışmaya sunulacaktır.

Şimdi de, Avrupa genelinde en üst düzeydeki tartışmaların öznesini oluştururan kısmi süreli çalışma konusuna dönmek istiyorum. Kısmi süreli çalışmaya, çalışma süresinin azaltılması için izlenen stratejinin bir bileşeni olarak bakılmasına ihtiyatlı yaklaşmak gerçekten uygun olur. Kısmi süreli çalışma aslında kişisel sürenin bireysel ölçekte yeniden dağıtımı yöntemi olmanın ötesinde, işverenlerin işgücünü yeniden yapılandırmak ve maliyetleri düşürmek için kullandıkları bir fırsattır. Çoğu durumda kısmi süreli işin doğası ve biçimi ile ilgili kararları tek yanlı olarak işveren verir. Tüm tarafsızlığıma rağmen, bu tür işlere göz yumma olanağı bulamıyorum. Kimi istisnalar dışında kısmi süreli çalışmaya yalnızca düşük ücretli işlerde raslanması bir tesadüf değildir. Kısmi süreli çalışmayı gerektiren işler de bu nedenle genellikle beceri gerektirmeyen işlerdir. Kısmi süreli işlerde çalışanların çoğunluğunun kadın işçiler olması olgusu da, olayı daha da kötüleştirmektedir.

Kısmi süreli çalışma konusundaki tartışma bütünüyle saptırılmaktadır. Bu saptırma, beceri gerektiren işlerin kolay paylaşılmadığı iddiaları sürdükçe varlığını koruyacaktır. Kısmi süreli çalışmayı az beceri gerektiren, düşük ücretli işlerin çalışma biçimi olarak gören çok sayıda kişi vardır. Ve günümüz koşullarında, kısmi süreli çalışanların meslekte yükselme şanslarının az olduğu da, kesin-

likle doğrudur. Bunun nedenleri vardır. Kısmi süreli çalışanlara sağlanan sosyal güvenlik ve eğitim olanakları tam süreli çalışanlara göre, çok daha kötüdür. Belirli bir süre kısmi süreli çalışan bir kişi, bir süre sonra tam gün çalışmak istediğinde alacağı yanıt büyük olasılıkla hayır olacaktır. Şimdiye kadar Almanya'nın liderliğini yürüttüğü Avrupa Birliği tarafından önerilen Avrupa Yönetmeliği ne getirmiştir? Bu öneride, kısmi süreli çalışanlar için sosyal güvenlik hakkı sağlanması bile düşünülmemiştir.

Bu aşamada, hemen harekete geçmek için bir fırsat vardır. Siyasal girişim gereklidir. Ancak kısmi süreli çalışmanın çalışanların isteklerine ya da sendikaların destekledikleri yaklaşımlara aykırı olarak düzenlenebileceğini düşünenler daha baştan kaybedeceklerdir. Şu anda önerilen kısmi süreli çalışma yönergesi taslağı işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunmamaktadır, çünkü toplumsal adaletsizliği ve güvencesizliği korumakta ve hatta ağırlaştırmaktadır. Bu tür yönetmelikler yalnızca başka seçeneği olmayanlara karşı baskı aracı olarak kullanılabilir.

Sendika olarak aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi durumunda kısmi süreli çalışmayı destekliyoruz:

- Sosyal güvenlik hükümleri kapsamına alınması;
- Mesleki uygulamaya ve gelişmeye, engel oluşturmaması;
- Gönüllülük temelinde yürütülmesi; ve
- Kısmi süreli çalışanlara, tam süreli çalışmaya dönme olanağı sağlanması.

Bu koşulların bir araya getirildiğini ve hatta sektöre ve kamu sektörüne kısmi süreli iş sunumunu artırmaları çağırısı yaptığımızı varsayalım. Bu ortamda, işverenlerden yeniden tanımlanmış kısmi süreli istihdam ilişkilerini yürürlüğe sokmasını isteriz; bu işler beceri ve nitelikleri yetersiz işçilere ve özellikle de kadınlara yönelik işler olmayacaktır, kadınlara ve erkeklere eşdeğerli ve nitelikli işler olacaktır.

Bu konuyu, işinin bir bölümünü bırakmasını ya da paylaşmasını istediğimiz kişilerle ayrıntılı olarak tartışmak gibi güç bir görevimiz vardır. Bu kişilerle çalışmanın geleceği üzerinde mutlaka tartışılmalıdır. Çoğu durumda gelir kaybı anlamına da gelen süre azaltılmasının, giderek daralan iş sunumunun insanlar arasında daha adil paylaşımını sağlamak için dayanışma ruhu içinde geliştirilmiş bir önlem olduğu düşüncesinin benimsetilmesi de önemlidir. Kendi yanıtlarımızın toplumun geniş kesimleri tarafından benimsenen görüşlerden tümüyle farklı olmamasını sağlamalıyız.

Çalışma süresinin azaltılması yalnızca bizim, yani sendikaların konusu değildir. Yeni çalışma biçimlerini, çalışma süresini ve çalışma süresi modellerini tartışacağımız işverenlerin yanısıra, tüm toplum bu konu ile ilgilenmelidir. Bu

konuya geçmişte yeterince eğilmemiş olabiliriz. Çalışma süresinin azaltılmasını destekleyen olumlamalara katılmakta ve öngörülen toplumsal yararlarını hiç tartışmadan, olduğu gibi benimseyerek savunmakta aceleci davranmış da olabiliriz. Bunların çoğu sayısal verilere dayandırılabilir ve ileri sürdüğümüz toplumsal ve siyasal istemlerimizle uygunlukları da gösterilebilir. Ailesel sorumluluklarını yeterince üslenebilmeleri için erkeklerin çalışma süresinin azaltılmasının ya da sürenin gerekli niteliklerin kazanılması amacıyla kullanılabilmesi olanağı sağlanmasının istenmesi gibi. Hatta, daha kısa süre çalışan insanların doğal olarak toplumsal sorunlarla ya da siyasal konularla daha fazla ilgilenecekleri de yüce bir düşünce olarak ileri sürülebilir. Geçmişte, çalışma süresiyle ilgili olan bu olguların çok azının çalışma süresinin azaltılması konusunda birlikte ele alınabildiğini bugün açık yüreklilikle kabul etmeliyiz.

İSTİHDAM KONUSUNDA TOPLUMSAL ANLAŞMA

Dominique Taddel

(IRIS - Çalışma ve Toplum, Paris Dauphine Üniversitesi, Fransa.)

Ekonomik ve toplumsal politikaların başta gelen önceliği işsizliğe karşı önlem alınmasıdır. Avrupa'da hemen herkesin ileri sürdüğü bu savdan, uygulamaya dönük bazı sonuçlar çıkarmanın tam zamanıdır.

Ancak bu girişim elbette, enflasyonla savaşım, dış ticaretin dengelenmesi ya da paranın diğer paralar karşısındaki değerinin korunması için önlem alınması gibi, gözardı edilemeyecek başka amaçlara ulaşılmasına engel oluşturmamalıdır.

Ancak, son 10 yıldaki deneyim de, işsizliğin bu amaçlara ulaşılır ulaşılmaz kendiliğinden düşmediğini acımasız bir biçimde göstermiştir. Sorun elbette ekonomik politikanın önceliklerini ters yüz etmek değil ama bu öncelikleri farklı bir biçimde eklemlenektir; istihdam politikalarında ara hedefler bugüne kadar yeterli görülüyordu ama bugün, parasal ve finansal dengeler zorunluluk haline gelmiştir. Öyleyse, Avrupa'da iş yaratılmasını amaçlayan etkin bir stratejinin özgün araçlarının başka bir alanda araştırılması gerekir. Brüksel'deki Avrupa Komisyonu Beyaz Rapor'u bu soruna el atmıştır.

Ancak, içerdiği tercihler gözönünde bulundurulduğunda, bu belge çok ılımlıdır. Her şeyden önce, çalışma süresinin azaltılmasının asıl işlevini gözardı etmektedir. Bu nedenle de, rapor sorunda odaklaşırken, üzerinde şimdiden uzlaşma sağlanmış diğer hedeflerle ve araçlarla uyumlu kalmaya özen göstermektedir.

Bu rapor iki bölüme ayrılmıştır. Önsöze ayrılan ilk bölümde gerekçeler açıklanmış, ikinci bölümde de, önerilen sistem ayrıntılandırılmış ve nasıl işleyeceği tanımlanmıştır.

I. BÖLÜM

Açıklayıcı not: Çalışma süresi niçin azaltılmalıdır?

Çalışma süresinin azaltılması için Avrupa ölçeğinde bir strateji tanımlanması ve uygulanması gerekliliği, görmezden gelinemeyecek başka iki sorunun da keşiştiği odak noktasıdır; ilk sorun, Komisyon'un adı geçen son Beyaz Rapor'unun amaca uygunluğunun ve sınırlılıklarının hemen ve ayrıntılı olarak incelenmiş olmasından, ikinci sorun ise, çalışma süresinin azaltılması için uzun yıllardır sürdürülegelen hareketten ve bu hareketten çıkarılan geleceğe dönük derslerden kaynaklanmaktadır.

Beyaz Rapor'un amaca uygunluğu ve sınırlılıkları

İçeriği bir yana bırakılırsa, Beyaz Rapor siyasal anlamı açısından ilk ve en önemli belgedir. Ekonomik ve toplumsal alanda Avrupa Birliği'nin de temel güçlüğü olan yeni iş yaratılması konusunda Birliğin üç ana birimi anlaşma sağlayabilecek midir? Komisyon'un önerdiği, Konsey'in ilkesel destek sözü verdiği, Avrupa Parlamentosu'nun da rapor taslağını en azından bir noktaya kadar onayladığı bilindiğine göre, bu olanaklı görünmektedir. Ama, gerçek uzlaşmaya "Büyüme Rekabet ve İstihdam" stratejisinin içeriğinde ulaşılmış olması gerekmektedir.

Komisyon tarafından seçilen noktadan hareket edilmesi gerçekten gerekli görünmekle birlikte, önerilen stratejinin ve araçların uygunsuzluğu olgusunun önemsenmeden geçiştirilmesi de olanaksızdır.

Zorunlu hareket noktası

Hareket noktası onaylanması zorunlu iki öneriyle tanımlanabilir:

-Avrupa Birliği'nde gelecek 5 yılda (Bu yılla, 2000 yılı arasında) 15 milyon iş (2) yaratılmalıdır;

-Böylesi kesin hedeflere ancak stratejiyi farklı alanlarda tamamlayan eylemlerle ulaşılabilir.

Beş yılda 15 milyon iş yaratılması

Beyaz Rapor'a yapılabilecek ilk övgü sayısal verilere dayanmasıdır. Gerçekten, sözde uzmanlar, işinde usta olanlardan korkarlar. Bu büyük bir akılsızlık değil midir? Düş kırıklığına yol açması olasılığı yok mudur? Akılcı olanı "nitel çözümlenmelerle mi yetinmektir? Yanıtlar ne olursa olsun, doğru olanı yaşadığımız kitlesel işsizlik olgusunun işsizlerin ve ailelerinin çektikleri yoksulluğun ve sıkıntılarının sayısal dökümüne dayandırılması gerekliliğidir (Avrupa'da yalnızca

birkaç yüzbin işsiz olmasından kim korkar?). Ve herşeyden önce, herkesin zaten işsizliğin karşısında ve iş yaratılmasından yana olduğunu varsayarak, sorunu sayılara dayandırmayı saçmalıklarla sınırlanmak olarak görmemek ve üslenilen görevin büyüklüğünü ölçmeyi reddetmemek gereklidir.

15 milyon iş yaratılmasının amaçlanması, hiç kuşkusuz toplum tarafından istenenin en azıdır: 2000 yılına kadar, var olan işsizliği ancak yarı yarıya azaltacaktır, (öngörülen artış uyarınca çalışan nüfusun yüzde sekizi de hesaba katılmalıdır) ve tam istihdamdan söz edilebilmesi hiç kuşkusuz daha da uzun zaman alacaktır (2005 yılına kadar?). Bununla birlikte, bu amacın günümüzde tasarlanabilecek en ekonomik amaç olduğu da anlaşılmalıdır; beş yıl boyunca, yılda üç milyon iş yaratılması iki alanda rekorları alt üst edecektir; yoğunluk rekoru ve daha zor olsa bile çalışma süresi rekoru. İkincisi, finansman sisteminin kurulmuş olmasını öngörmektedir ve sorun olan da budur. (Aşağıya bakınız)

Stratejinin tamamlanması gereken bazı çizgileri

Eğer istemler sihirle olduğu sanılan tek bir formüle dayandırılırsa, ekonomik gerekçeler inanırlılığını yitirebilir. Böylesine büyük bir amacın hizmetinde olması gereken ilk erdem, taraflar arasındaki önemsiz çekişmelerden kaçınmak ve biraz alçakgönüllü olmaktadır.

Bu, bazı zorunluluklar içerir; çözümlerin tümü "yetersiz" olduğundan, herhangi bir çözümden "yetersiz" olduğu için vazgeçilmemelidir. Tasarlanan değişik araçların eklenmesiyle, özellikle finansman konusunda tutarlılık sağlanabilir; yoksa ek istihdam sağlanması için yaratılması gereken işlerin yeniden azaltılması gerekecektir. Komisyon'un Beyaz Rapor'da birbiri tamamlayan üç ana çizgi önererek başarmaya çalıştığı şey de budur.

- Büyüme hızlandırma çabaları;
- İşgücü maliyetini azaltacak önlemler;
- Evde oturanlara hizmet sağlanması için eylem.

Bu üç boyutlu eylemin gerekçesini açıklamadan önce, bütünüyle ele alındığında hareket noktasının mükemmel olduğunu ama asıl sorunun nasıl ilerleneceğinin belirlenmesi olduğunu vurgulayarak bu ilk başlığı noktalayacağım.

Strateji ve araçların yetersizliği

Eleştirimizi iki konuda odaklaştıracamız; herşeyden önce, stratejinin önerilen üç bileşenin yetersiz kalabileceği olgusu; sonra da çalışma süresinin azaltılmasının "unutulmuş" olmasının planın bütününe inanırlılığını azaltabileceği olgusu.

Stratejinin önerilen üç çizgisinin yetersiz kalması olasılığı (3)

15 milyon iş yaratılması amaçlandığı halde, stratejiyle önerilen üç bileşen,

varolan makroekonomik araştırmalardaki değerlendirmelere göre en iyimser tahminle yalnızca 10 milyon iş yaratabilecektir. Daha açıkçası, beş yıllık dönemde gerçekleştirilecek gelişmeyle altı milyondan; merkezi olmaktan çıkarılmış devlet hizmetlerinde 2.5 milyondan (küçük işlerden ya da diğer "kozmetik" işlerden söz etmiyoruz), işgücü maliyetlerinin azaltılmasıyla 1.5 milyondan çok iş yaratılabileceğini ummak için, özellikle iyimser olmak gerekmektedir. Aslında, iyimser olan bu sayıları %50 artırmak aşağıdaki olgular gözönünde bulunduğunda tümüyle olanaksız görünmektedir.

Tasarlanan araçlar ancak belirli amaçların gerçekleştirilmesi için yeterlidir

İş yaratılmasını zendirebilecek çok sayıda aracın kullanım yetkisinin ulusal ve bölgesel yetkililerde ve bu organlarla, Avrupa leğindeki eşdeğerleri arasındaki sıklı işbirliğinin denetiminde olduğu açıktır. Böyle olunca, Avrupa Bakanlar Kurulu'nun özellikle topluluğun uzmanlık alanına giren araçları kullanmakta duraksaması ya da gecikmesi kaygılara neden olmaktadır. Özellikle büyük sivil mühendislik projelerinde ve bu projelerin Avrupa fonundan finansmanında ortaya çıkan durum budur ve büyümenin hızlandırılmasıyla ilgili olduğu ölçüde de, sanayi politikasının geçici olma özelliği belirlenmiş amaçlar bütününe ulaşılmış olması anlamına gelmez.

Benzer biçimde, düşük ücretler toplumsal katkının azalmasının dengelenmesi için uygun bir araç gibi sunulmasına karşın, CO2 vergisinin getirilmesi de programlanmamıştır. Ve son olarak, günümüzde yeni ve büyük iş kaynağı gibi sunulan merkezi olmaktan çıkarılmış kamu hizmetlerinin finansmanı için bir sistem tasarlanmadığı da görülmektedir. Bütün bu etmenler, çalışma süresinin azaltılması olgusunun herşeyden daha çok zarar verecek bir hafiflikle ve umursamazlıkla ele alındığı gerçeğini ortaya koymaktadır.

Çalışma süresinin azaltılması-stratejinin gözardı edilen izgisi

Son yirmi yıldır ya da daha uzun süredir benimsediği olumlu tutumdan uzaklaşan Komisyon, "alışma süresinin genel anlamda azaltılması" düşüncesi-ne karşı çıkararak, henüz tanımlanmamış yeniden örgütlenme biçimlerinden yana olduğunu açıklarken, aslında konu ile ilgili olumsuz bir dil kullanmaya başlamıştır.

Üslup gerçekten belirsizdir: (15 üyeli Avrupa Birliği leğinde), tek yanlı bir siyasi karara dayanan birörnek bir azaltma anlatılmak isteniyorsa, en uygun anlam bu olmamakla birlikte, yine de çok belirsizdir. Ama, erkin merkezi olmaktan şu ya da bu ölçüde çıkarılmasıyla sağlanan çeşitli olanakların tamamlayıcı bir katkı oluşturamayacağı ama 15 milyon iş olarak açıklanan hedef için bir temel oluşturacağı anlatılmak isteniyorsa, bu da sonraki sayfalarda göstermeye çalışacağımız gibi tümüyle yanlıştır.

Bununla birlikte, şimdiye kadar "alışma süresinin genel olmayan anlamda

azaltılması "için hiçbir öneri yapılamadığından, kimileri ne yazık ki, zorunlu olarak ikinci yorumun doğruluğuna karar verebilirler (ciddi hiçbir yeni araştırma yapıldığı görülmemiştir).

Bu şartlarda, stratejinin tümünün başarılı bir sona nasıl taşınacağını öngörmek güçtür. Bu konuda, tarihten alınacak dersler bugün de çok aydınlatıcı olacaktır.

Çalışma süresinin azaltılmasının tarihsel geçmişi:

Tarihten alınacak dersler (5)

Bu bölümde, çok fazla anlaşmazlığa yol açmayacak üç dersi tartışacağız.

İlk olarak, çalışma süresinin azaltılması tarihsel geçmişi olan evrensel bir eğilimdir. Bu eğilim, şiddetli ve aynı zamanda kanlı çatışmalarla belirginleşen gelişigüzel bir biçimde gelişmiştir. Sanayi devrimiyle başlamış ve yıllık ortalama çalışma süresinin güvenilir gösterge olduğunu kabul ederek karar verirken (25'er yıllık dönemler itibariyle) fiilen hiç durmadan gelişmiştir. Tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D.'de kısmi süreli istihdam artışına bağlı olarak haftalık çalışma süresi 35 saatin çok altına inmiştir) ve Japonya'da da (son zamanlarda yıllık çalışma süresi 2000 saatin altına inmiştir) durum buna uygundur.

Sınıf savaşımı açısından bakarsak, çalışma süresinin azaltılması, liberal ekonomistler için değerli olan terimlerle de açıklanabilir. Yaşama standartları yükseldikçe mantıklı olanı, ücretlilerin yalnızca alım güçlerini artırmakla yetinmemeleri, yaşama koşullarını hem çalışırken, hem de boş zamanlarında ancak çalışmalarını karşılığında aşamalı olarak edinebildikleri dayanıklı tüketim mallarını kullanabildikleri ölçüde geliştirebileceklerinden, daha fazla boş zaman elde etmek için de çaba harcamalarıdır (6).

Öyleyse, "bu tarihsel eğilimin henüz sonlanmadığına inanmak" için "iş paylaşımı" ile ilgili değerlendirmeler ve işsizlikle savaşım için gösterilen çabalardan çok farklı başka nedenler de vardır; zaten tüm ülkelerde yürütülen kamuoyu yoklamaları da, çalışanların çoğunluğunun çalışma saatlerinin azaltılması özlemi içinde olduklarını göstermektedir.

İkincisi, son çözümlemede çalışma süresi daima üretkenlik artışıyla finanse edilerek azaltılmıştır. Çalışma süresi bir yüzyılı biraz aşan bir sürede yarı yarıya azaltılırken, alım gücündeki yüksek artış engelleyen bir etmen de olmamıştır (Tarihteki en yüksek artış).

Görünürdeki bu mucize elbette kar düşüşüyle finanse edilmemiştir.

-Aksine karlar ücretlerle hemen hemen aynı hızda yükselmiştir,

-Ama üretkenlik artışları sayesinde finanse edilmiştir.

Geriyeye dönük olarak değerlendirildiğinde, "dengeli büyüme" olarak (bunalm, gerileme ya da tersine enflasyonun hızlanması gibi ciddi dengesizliklerin yaşandığı ara dönemler olsa bile) tanımlanan bu tarihsel gelişmenin iki özelliği vardır; bir yandan saat ücretleri daha yavaş yükselmiştir (enflasyona bağlı olarak), bu da, üretkenlik artışının bir bölümünün, parasal olarak değil de, çalışma süresinin azaltılmasıyla ödendiği anlamına gelmektedir.

Üçüncüsü, çalışma süresinin genel olarak azaltılması için yeni bir biçim önerilmiştir. Ortaya çıkan nicel boyutların yanı sıra, toplumsal sorunlarla ilgili ve evrimci olması gereken nitel bir boyut da vardır.

Çocukların çalışma süreleriyle ilgili savaşımd herşeyden önce gelmektedir. Bunu, kadınların gece vardiyalarının düzenlenmesi; sekiz saatlik işgünü, pazar gününün tatil olması, haftada beş gün çalışması ve hafta sonu izinleri için yürütülen savaşımd izlemektedir. Yıllık ücretli izin ve son zamanlarda da anababalık izinleri, eğitim izni, dini tatiller, v.b. özel amaçlı izinler ise en sonda gelmektedir. Çalışma yaşamının "hem başından, hem de sonundan" kısaltılması unutulursa, kısmi süreli istihdamda sürekli bir ilerlemeden söz edilemez.

Günümüzde, çalışma süresinin kısaltılmasını sağlayacak sayısız uygun yöntem vardır, bu yöntem patlaması özelemlerle istemleri bütünleştiren yeni bir toplumsal ilke tanımlanmasını güçleştirmektedir.

Ve son olarak, çalışma süresinin farklı yollardan azaltılması sürdürülemezse, yeni iş yaratılması büyük olasılıkla olanaksızlaşacaktır. Günümüzde bu sürekliliğin sağlanamayacağına inanmak için her türlü neden vardır.

Öyleyse yeniden başa dönerek, geçmişten çıkardığımız dersleri ve toplumlarımızın yeni statüsünü anımsayalım. Göreceğimiz gibi, durağan bir iş paylaşımı ve iş paylaşımının tazmini/ (tazmin edilmemesi) kavramının ötesine, devingen bir yaklaşım olan üretkenlik artışının paylaşımı kavramına, yani bu artışın bölüştürülme biçimine geçilmesi koşulu ile bu, mükemmel bir biçimde gerçekleştirilebilir.

II. BÖLÜM

Sistem: Çalışma süresi nasıl kısaltılmalıdır?

Toplumsal anlaşma ve farklı yöntemler:

Tartışma geleneksel olarak, merkezi önlemleri savunanlarla, merkezi olmayan çıkarılmış önlemleri savunanları çatıştırmaktadır.

Merkezi önlemler, gerçekliklerin çeşitliliği nedeniyle ve kararlı bir biçimde uygulanmadıkları için istihdam yaratma etkinliklerini sıklıkla ve önemli ölçüde yitirmektedir. Bu koşullarda çalışma süresinin kararlaştırılmış (yasa ya da sözleşmeyle) azaltılmasıyla değil, ortalama çalışma süresinin azaltılmasıyla istih-

dam yaratılabileceğini bir kez daha vurgulamak istiyoruz.

Öte yandan merkezi olmaktan çıkarılmış önlemler ise nadiren ve özellikle de kitlesel işsizlik dönemlerinde kendiliğinden ortaya çıkarlar, etkinlikleri de sıklıkla raslantısaldır.

Bu çelişki, 15 üyeli (ya da daha çok) Avrupa Birliği örneğinde de açıkça görüldüğü gibi, daha geniş ve daha fazla çeşitlilik gösteren alanlarda çok daha büyüktür. Özellikle, ülkelere göre farklılaşan yasal düzenlemeler ve hem ülkelere, hem de merkezde ya da ara ve merkez dışı düzeylerde bağitlanmalarına göre farklılık gösteren toplu sözleşmelerin oynadıkları rol bu duruma katkı yapan etmenlerdir. Ulusal gelenek ne olursa olsun, son çözümlemede çelişki, sanayicilerin ve çalışanların mikroekonomik yaklaşımların bileşiminden maroekonomik yarar ummalarından kaynaklanmaktadır.

Merkezdeki ve merkez dışındaki kuruluşların eklemelenmesi için yeni bir yol bulunmasının günümüzün tartışılan konusu olmasının nedeni budur. Elinizdeki yayında önerilen, istihdam konusunda her ülkenin özgün koşullarına ve ilgili işletmelerin durumuna uygun olarak kullanılabilir değişik uygulama yöntemlerini içeren genel bir başvuru kaynağı oluşturacak bir toplumsal anlaşmanın onaylanmasıdır.

Elbette, "her ülkenin özgün koşullarına göre" tanımı anında bu konuda görmezden gelinemeyecek yardım ilkesine atıfta bulunulmasına yol açacaktır. Yönetimin Avrupa ölçeğinde tekleştirilmesi çabasının başlatılması zorunlu bir ön koşul olarak dayatılmalıdır. Öte yandan, istihdam ile ilgili Toplumsal Anlaşmanın onaylanması ve uygulanması konusundaki genel istek, çok sayıda ülkeyi yöntemlerini bir kaç yıl içinde daha küresel bir pazarlık yönünde düzeltmeye (maddelerin çoğu bununla ilgilidir) yönlendirecektir.

Çalışma süresinin azaltılmasında kullanılan ve istihdam açısından verimli olan yöntemler işletmelerin gerçekliklerini de dikkate almalıdır.

İstihdam için toplumsal anlaşma

Şimdiye kadar, gerçekten iş yaratmayı (beş yılda, 15 milyon iş) amaçlayan bir stratejinin, çalışma süresinin azaltılmasına stratejinin Beyaz Rapor'da tanımlanan diğer bileşenlere ek olarak, hak ettiği yeri veren tamamlayıcı eylemler bileşimine gereksinimi olduğunu vurguladık. Elimizdeki araştırmaların tümü, açıklanan amaçlara yalnızca sürdürülebilir bir büyümeyle (sürdürülebilir, çünkükü dengelidir) çalışma süresinin azaltılmasının eşzamanlılığının sağlanması halinde ulaşılabileceğini göstermektedir (8).

Bununla birlikte her iki durumda da finansman için gereken koşullar çok ağırdır. Ama, çok sık unutulmuş bir sorun hangi koşulların sürdürülebilir bir büyüme ve bu koşullardan da hangilerinin çalışma koşullarının azaltılmasına

olanak sağlayacağıdır. Görüleceği gibi bu tümüyle olanaksız değildir, ama, ancak istihdam için gerçek bir Toplumsal Anlaşma'nın açıkça tanımlanmış olması halinde akla yakın bulunacak katı bir uygulamayı öngörür.

Büyümenin ve çalışma süresinin azaltılmasının finansmanının koşulları

Her şeyden önce, her iki sürecin özgün koşullarını anımsatmamıza izin verin. Bu iki sürecin ne ölçüde bir arada olabilecekleri, ancak bu anımsatmadan sonra değerlendirilebilir.

Sürdürülebilir büyümenin finansmanı

Yurt dışından yapılan istemin ve/ya da stokların azalmasının (özellikle 1994'te) ekonomik önemleri ne olursa olsun, uzun erimli bir büyümenin itici gücünü oluşturan iki temel etmen, elbette yatırım ve tüketimdir. Daha da önemlisi, çok farklı kökenlerden gelen yazarların tümü, dengeli ve sürdürülebilir bir büyümenin küresel istemin bu iki temel unsurunun birbirine koşut olarak ve aynı hızda gelişmesini öngördüğünü kabul etmektedirler. Kredi sisteminden ya da devletin mali ya da benzeri alanlardaki girişimlerinden kaynaklanan güçlükler ne olursa olsun, yatırım ve tüketim esas olarak tamamlayıcı finansman sistemlerine dayanırlar; yatırımı finanse eden, toplam kardır; tüketimi finanse eden de, ücret bordrosudur demek, konuyu çok basitleştirmek olmayacaktır.

Konuyu daha iyi açıklamak gerekirse hem sürdürülebilir, hem de dengeli olarak nitelenebilmesi için, büyümenin kar hacminde ve ücret bordrolarında birbiriyle oranlı bir artış öngörmesi gerekir, ya da başka bir anlatımla, ulusal gelirin kar ile ücret arasındaki dağıtımında kararlılık öngörmesi gerekir. İsteme bağlı enflasyon riskini önleyen bu basit makroekonomik kuralın karşılığı, maliyetlerin neden olduğu enflasyon riskini önleyen mikroekonomik kuraldır; bu da, saat ücreti, saat başına üretkenlik artışı ile aynı hızda artmalıdır, demek anlamına gelmektedir.

Dengeli büyümenin finansmanının kendiliğinden pazar güçlerinin güvencesi altına girmediği ve özellikle de, işsizlik düzeyinin pek çok Avrupa ülkesinde ücret paylaşımını azaltmaya başladığı da vurgulanmalıdır. Bu durumda, çalışma süreleri azaltılmadan yalnızca büyüme ile yeterli sayıda iş yaratılmayacağı için, işe bir toplumsal anlaşmanın koşulları yaratılarak başlamalıdır.

Çalışma süresinin azaltılmasının finansmanı

Eğer finansman sorunu olmasaydı, çalışma sürelerinin azaltılması konusunda çok daha geniş kapsamlı bir uzlaşma sağlanabilirdi. Ama bu sorun, üç alanda çoğu çabayı boşa çıkaran olanaksızlıklarla karşılaşmaktadır:

-Eğer tam tazminat ödettilmesi uzun yıllardır sendikal örgütlenmelerin ve sol partilerin hedefi olmasaydı; işletmelere tam tazminat ödettilmezdi. Bu bir ilke sorunu değil, verimlilikle ilgili bir sorundur. Eğer bu tazminat işlemele-

re ödettilirse, bu, üretim maliyetlerini artırır; artış fiyatlara yansıtılır, yüksek fiyatlar da pazar payında daralmaya yol açar ve çalışma süresinin azaltılmasından önce davranarak, bazı işlerin ortadan kalkmasına neden olur.

-Tazminat ödenmemesi bu konuda işverenlerle, sağ partilerin tartışılmasını onayladıkları alışılmış bir çözüm olsa bile, bu bedel ücretlilere ödettilerilemez. Son on yıldır, Avrupa'nın çoğu ülkesinde ücretlilerin alım gücü azalmaktadır. Bu olguyla birlikte, günümüzde tüketimin, büyümenin ve istihdamın finansmanının sürekliliğinin sağlanmasının temelini, ücret artışının oluşturduğu da anlaşılmıştır.

-Sosyal taraflar arasında anlaşma olasılığını elbette kolaylaştıracak olsa bile, kamu kaynakları devlet yardımı ve vergi bağışıklığı sağlanması için kullanılmaz. Yıllardır, hem faiz oranlarının düzeyi nedeniyle açıkların artmasıyla, hem de diğer bütçe kalemlerinde kısıtlama yapılmasıyla bütçe üzerinde sürdürülen baskılar nedeniyle ya da yeni vergilerin (zorunlu varlık, tasarruf ve katma değer vergileri) getirilmesi olanağının bulunduğu yerlerde, bu yolla elde edilen gelirler çalışma süresinin azaltılmasının finansmanından önce büyük olasılıkla diğer harcamalarda kullanılacağı için, günümüzde ne yazık ki artık hiçbir kamu finansmanı olanağı kalmamıştır.

Süre gelen tek olanak, geçmişteki deneyimi temel almak ve üretkenlik artışlarının öncelikle çalışma süresinin azaltılması yoluyla iş yaratılması için kullanıldığı devingen bir finansman sistemini yürürlüğe sokmaktır. Ama, daha sonra, büyümenin finansmanı ile ilgili önceki istemle birleştirildiğinde, bu yeni istemin, bizim istihdam ile ilgili Toplumsal Anlaşma olarak adlandırılmasını önerdiğimiz anlaşmayla doğrudan ilgili olan tarafların kesin onayını öngördüğü anında açıklığa kavuşacaktır.

İstihdam ile ilgili toplumsal anlaşmanın koşulları (10)

Anlaşma, ilgili tüm tarafları bağlayan bir dizi koşula dayanarak, büyümenin finansmanı ve çalışma süresinin azaltılması gibi iki zorunluluğu uzlaştırmayı amaçlamaktadır.

-İşverenler işgücü piyasasındaki uygun güç ilişkilerinin kötüye kullanılmaması ve bir saatlik çalışma karşılığında sağlanan alım gücünün verimlilik artışıyla elde edilen karlarla aynı hızda artırılması konusunda anlaşmalıdırlar.

-Çalışanlar ve sendikaları ise, aylık ya da haftalık alım güçlerinin, saat ücretleri aracılığıyla, çalışma sürelerinin her yıl haftada ortalama bir saat azaltılmasına olanak sağlayacak bir biçimde dondurulmasını onaylamalıdırlar (aşağıya bakınız). Böylece şu anda çalışmakta olanlara, yaşama koşullarının iyileştirilmesi temel alınarak ödeme yapılacaktır. Ücretlerin istihdamı desteklemek amacıyla dondurulması sürecinin uzatılması çağrısı da, bu son amaca ulaşılmasını sağlayacak tek güvence olacaktır.

-Kamu yetkilileri ise, istihdam ile ilgili Toplumsal Anlaşma çerçevesinde yürütülen büyüme ve çalışma süresinin azaltılması politikaları sayesinde işsizlik yardımlarından sağladıkları tasarrufları, yasal düzenlemelerle ya da sözleşmeyle belirlenen çalışma süresinden daha kısa süre çalışmasını onaylayan sosyal taraflara ya da çalışanlara yapılan toplumsal katkının azaltılması için alınacak önlemlere (farklı sistemler için aşağıya bakınız) aktarılmasını üstlenmelidir. İstihdama yönelik edilgen harcamaların etkin harcamalara dönüştürülmesi gibi genellikle yaşama geçirilemeyen bir sloganı yaşama geçirmenin en pratik yolu da budur.

Bu tür bir toplumsal anlaşmanın uygulama yöntemlerinin ve araçlarının bu aşamada tartışılması gerekir. Bu yöntemler ve araçlar ilgili işletmelerin güncel durumlarına göre değişiklik gösterebilir.

Farklı uygulama tarzları

İşletmelerin durumları elbette sonsuz farklılık gösterir. Sanayi ya da hizmet sektöründe yer alan, uluslararası yarışmaya karşı korunan ya da korunmayan, verimlilik ya da istem baskıları altında olan, yarışmacı ya da tekelci bir pazarda üretim yapan, vb. özellikleri olan büyük, orta ve küçük ölçekli işletmeler. İşletmelerin durumu çok farklı olmakla birlikte, sağduyumuza göre mutlak önceliği olması gereken tek ölçüt vardır: Söz konusu olan işletmede fiili çalışma süresi yasal düzenlemelerle ya da toplu sözleşmeyle belirlenenden uzun mudur, kısa mıdır? Yoksa ona eşit midir? Yalnızca bazı firmaların kararlaştırılmış (özellikle de yasal düzenlemelerle) çalışma süresini azaltma eğiliminde oldukları gösterilebilir (12). Şu anda çalışılan ortalama sürede daha belirgin bir azalma sağlanabilmesi ve dolayısıyla daha fazla iş yaratılabilmesi için ek zorlamalar ve güdümler gereklidir. Bu konuda asıl sorunun yöntemleri karşılaştırmaktan çok, onları eklemlenmek olduğu yeniden vurgulanmalıdır.

Fiili çalışma süresi, kararlaştırılmış çalışma süresinden uzundur

Bu konuda gündemde olan sorun elbette fazla çalışmanın aşırı artışına karşı savaşımdır. Fazla çalışma üretim etkinliğindeki beklenmedik artışa uyum sağlama yöntemi olarak ortaya çıkmıştı. Varlığını ancak bu koşulla sürdürüyor olsa bile, pek çok ülkede ekonomik döngüye (uyum sağlama, yıllık belirleme) bağlı yeni esneklik türleri devreye sokulmuştur. Ama öte yandan, yasal yada kararlaştırılmış çalışma süresine uyulmasını engellediği, istihdam hacmini azalttığı ve genellikle düşük ücretlere eşlik ettiği için, fazla çalışmanın çalışma süresinin kalıcı bir bileşeni olması onaylanamaz, bu nedenle de, önceden de söz edildiği gibi fazla çalışma tazminat konusu olmaktadır.

Sürekli fazla çalışmanın ortadan kaldırılmasında kullanılabilecek üç tür önlem vardır; bunlar yalnızca tamamlayıcı önlemlerdir.

-Yürürlükteki yasal düzenlemelerin daha katı uygulanması. Bu önlem, deği-

şik ülkelerde sendikal örgütlenmelere ve iş denetimine daha fazla denetim olanağı sağlanmasını öngörmektedir;

-Fazla çalışma süresinin tümünün ya da bir bölümünün ek dinlenme süresine dönüştürülmesi (13); ve,

-İşverenlerin sürekli artan ödemeleri, fazla çalışmanın kalıcılığını sağlamaktadır. Geçici ve kalıcı süre düzenlemeleri arasında açıkça ayırım yaptığı için, yıllık yasal en fazla çalışma süresi uygulamasını dayatan sistemden daha etkili olan bu sistem aşamalı olarak uygulanabilir; örneğin üç ay sonra iki katına, altı ay sonra tekrar iki katına çıkarılabilir; bu uygulama çalışanları etkilemeyen, ama işverenleri en kısa sürede yıldıracak bir ceza sistemine dönüşecektir (14).

Fazla çalışma, beş yıllık bir dönemde, etkilenecek işçiler satınalma güçlerindeki önemli azalma nedeniyle sıkıntıya sokulmadan, tümüyle kaldırılabilir (15). Fazla çalışmanın kaldırılmasıyla yaratılacak iş hacmi elbette bir ülkeden diğerine geçecektir, ama en azından fazla çalışılan kayıtlı sürenin eşdeğeri olan tam gün çalışmanın üçte biri ya da yarısı kadar olacaktır (16).

Kaba bir hesaplama (aslında daha kesin hesaplanmalıdır), 15 üyeli Avrupa Birliği'nde bu yolla, beş yılda 500.000 ile bir milyon arasında iş yaratılabilecektir.

Fiili çalışma süresi belirlenmiş çalışma süresine eşittir

Merkezde ya da merkez dışında belirlenmiş olan çalışma süresinin yasal düzenlemelerle ya da toplu sözleşmelerle azaltılması, iki koşulun gerçekleştirilmesi durumunda hala en etkin yol olmayı sürdürmektedir: İlk koşul, verimlilik artışlarıyla finanse edilmesidir (yukarıya bakınız); aşağıda göreceğimiz gibi bu sistemin eksikliği azaltma hızını sınırlayacak olmasıdır; ikinci koşul da, işletmenin iç örgütlenmesinin dağılmasını önleyecek ve özellikle de işletme kullanım süresini azaltmayacak uygun bir planlamanın yapılabilmesine olanak sağlamasıdır. Bu iki koşul nasıl bir araya getirilebilir?

İlk olarak, verimlilik artışının öncelikle çalışma süresinin azaltılmasının finansmanına ayrılması, yılda ortalama yüzde ikilik bir potansiyel (17) oluşturacaktır. Bu da, teknolojinin ekonomik döngüden bağımsız olan 10 yıllık gelişim eğilimine denk düşmektedir. Ayrıca, daha önce söz ettiğimiz üç finansman zorunluluğu ile uyumlu iki ek etmen daha vardır:

İlk olarak, çalışma süresinin azaltılmasından kaynaklanan diğer verimlilik artışları da (özellikle dinlenme aralarının kısaltılması ve işten kalmaların azalması) hesaba katılabilir. Duruma göre değişmekle birlikte, haftalık çalışma süresinin en az %0,5'ine, hatta daha fazlasına ulaşabilir. İkinci olarak, işsizlik fonlarının kullanılmamasıyla sağlanan tasarruf, finansman döngüsünün tamamlanmasına yardımcı olması amacıyla ilgili kişilere geri verilir.

Bu üç etmenle ilgili dikkatli bir araştırma, yılda ortalama bir saatlik bir kısaltmanın olanaklılığını göstermektedir (18).

İkincisi, planlamaya olanak sağlayacak önlemlerin alınması ve bu yolla etkinlik sağlanması için, bir yıllık dönemde düzenli bir ilerleme sağlanması da zorunlu değildir. Aksine, en inandırıcı denemeler, iki saatlik bir kısaltmanın iki yıl içinde uygulamaya sokulması için anlaşmanın çok daha iyi olacağını göstermektedir. (Örneğin 5 yıl gibi daha uzun erimlerde ise, uygulama çok uzağa erteleneceği gibi, başlangıç döneminde de finanse edilemeyecektir).

35-36 saatlik yasal çalışma süresi, aşamalı olarak genel uygulamaya dönüşeceğinden, bu tür düzenlemeler (yasal düzenlemelere ya da sözleşmelere dayalı) ileride elbette yenilenecektir. Çalışma süresini bu yolla azaltarak, 15 üyeli Avrupa Birliği'nde iki-beş yıllık bir dönemde en az iki milyon yeni iş yaratılması umulabilir.

Ulaşılabilecek hız ise, daha şimdiden yasal çalışma süresinden daha kısa fiili çalışma süresi seçmiş işletme ve işveren sayısına bağlı olarak daha hızlı ya da daha yavaş olabilir.

Fiili çalışma süresi belirlenmiş çalışma süresinden daha kısadır

Bu durum, çalışma süresi işletme ölçeğinde ya da işletmenin bir bölümünde topluca azaltıldığında ya da çalışanlar çalışma saatlerini kendileri belirlediklerinde ortaya çıkar.

İlk örnekte, en sık karşılaşılan ve en umut verici koşul çalışma süresinin yeniden örgütlenmesi/azaltılması ile ilgili önlemlerdir. Bu önlemler, farklı pek çok ticari ve diğer hizmet alıcılarına sunulabildiğinde ya da ulaşılabilir olduklarında, işyeri kullanım süresinin anında artırılabilmesinden ya da çalışma süresinin uzatılmasından oluşur. Bu örnekte, sağlanan sermaye birikimi önlemlerin finansmanına yardımcı olur. Bu durumda, işlem sıfır maliyetle gerçekleştirildiği için, kamu yetkilileri daha sonra katkılarını da azaltabilirler. Bu iki nedenle, tam ücret tazmininin ancak birim üretim maliyetlerinin dondurulmasıyla bağdaşabileceğini göstermek olanaklı hale gelebilmiştir (Catinat- Cette ve Taddei-1986).

Uluslararası karşılaştırmalar, özellikle de Amerika Birleşik Devletleri ile yapılan karşılaştırmalar, iki vardiyalı sistemin (ve hatta üç yarım vardiyalı sistemin) en önemli genel uygulama olduğunu göstermektedir. Bu, çalışma süresinin gece çalışmasıyla ya da pazarları çalışılarak uzatılmasının gerekli olmadığı anlamına gelir. Ama öte yandan, daha uzun çalışma süreleri -gündüz ya da cumartesi günleri dönüşümlü çalışma- gereklidir; oysa, tüm araştırmalar çalışanların fazlaca istekli olmadıklarını göstermektedir.

Kısa süreli vardiyalı çalışma, işletmelerin yalnızca küçük bir azınlığında ve özellikle de yeni pazarlara açılma umudu yüksek olanlarıyla, sermaye maliyeti

işgücü maliyetinden yüksek olanlarda yaygınlaşmaktadır. Küresel etkileri, ekonominin diğer alanlarında ortaya çıkan olumlu etkiler nedeniyle, asla çok önemli olamaz. Böylece, 60 işletmeden birinin (ya da sanayi üretiminde 20 işletmeden birinin) çalışma süresinin 36 saatlik 3 yarım vardiya (işyeri kullanım süresini haftada $36 \times 3 / 2 = 54$ saate çıkarmaktadır) biçiminde örgütlendiği bir düzenleme getirmesi halinde, 15 üyeli Avrupa Birliği'nde enflasyonu ağırlaştırmadan ya da toplumsal ya da dış kaynaklı hesaplaşmalara karışmadan, iki milyon iş yaratılmasını ummak olanaklıdır.

İkinci örnek esas olarak işçilerin de desteklediği emeklilik süresinin aşamalı olarak kısaltılması ya da anababalık izinlerinin artırılması benzeri yaratıcı düzenlemelerle, kısa çalışma programlarının geliştirilmesidir.

Geleneksel olarak kısmi süreli çalışma, çalışanlar ve özellikle de sendikalar tarafından olumsuz değerlendirilmiştir. Gerçekten, kadın işçilerin niteliksiz işleri güvensiz koşullarda yaptıkları gettoların oluşmasına yol açmıştır. Ama uluslararası karşılaştırmalar (Bir yanda Hollanda ve İngiltere, diğer yanda da Akdeniz ülkeleri ve diğerleri) ve kamuoyu araştırmaları bu alanda çok büyük bir potansiyel olduğunu göstermiştir. Bu çelişki kısmi süreli çalışmanın doğasının bizim "isteğe bağlı kısa süreli çalışma ayrıcalığı" (21) olarak adlandırılmasını önerdiğimiz yöntem kullanılarak dönüştürülmesi için alınacak önlemlerle çözülebilir. Bu yöntemin özü, bu işçilerin aynı topluluklarda yeniden bütünleştirilmesidir.

Bu tür bir ayrıcalık aşağıdaki en az hükümleri içermelidir.

-İstihdam statüsü ve iş sözleşmesi, iş programı dışında, seçilen çalışma süresine bakılmaksızın aynı olmalıdır;

-Seçilen çalışma süresine bakılmaksızın aynı ücretlendirme, hizmet yılı temelinde aynı zam ve aynı yükselme olanakları;

-İş programı değiştirme hakkı: nitel -örneğin sabah vardiyasından, öğleden sonra vardiyasına ya da hafta içi çalışmasından, hafta sonu çalışmasına- ve nicel -haftalık çalışma süresinin 32 saatten, 20 saate azaltılması ya da 18 saatten 27 saate yükseltilmesidir.

En önemli nokta elbette, kısmi süre çalışan işçiyi simgesel anlamda bile olsa diğer işçiler gibi bir işçi yapan, tam süre çalışmaya geri dönme hakkıdır. Çalışanların önceki kısa süre çalışma istemlerini yeni işçi istihdamıyla karşılayan işveren, ekonomik bakımdan olanaksız değilse, bu yeni istemi yerine getirmek zorunda olmalıdır (22). Gelişigüzel kararları önlemek için de, bu madde ile ilgili uygulama iki ileri hükümle yönlendirilmelidir. Bu ek oluşum, yeni oluşumları uzlaştırıcı biçimde yönetebilmeli, gerekli olduğu yerlerde yedek listeleri oluşturabilmeli, başka çözümler önerebilmelidir.

Tartışmanın sonunda:

-Tam süreli işin yerini alacak yeni işler yaratılması nedeniyle tam süre çalışan işçilerin çalışma koşullarının bozulmamasının;

-İşçilerin toplumsal katkılarının işsizlik sigortası fonlarından karşılanması sağlanarak, daha kısa süre çalışacak kişilerin kısmen tahmin edilmelerinin, ne ölçüde sağlandığı işveren sorumluluğunun bir kanıtı olmalıdır.

Bütünsel değerlendirildiğinde, gelişmeler çalışanların güncel çalışma süresinden daha kısa süre çalışmak istediklerini (23) ve ne ölçüde gerçekleştirilebileceği bilinmemekle birlikte, çok sayıda iş yaratılabileceğini göstermektedir. G. Aznar gibi bazı toplumbilimciler, yalnızca Fransa'da 1.5 milyon iş yaratılabileceğini kesin bir biçimde söyleyebilmektedirler. Dayatılan çalışma süresi kavramından, seçilen iş programı kavramına geçişte yaşanan değişimin doğasından kaynaklanan uygulamaya dönük, düşünsel ve yasal devrimi göz önünde tutarak (ve kısa süreli çalışan işçilerin bir bölümünün mantıksal olarak tam süre çalışmaya geri döneceği gerçeğini de göz önünde tutarak) daha düşük sayılar-15 üyeli Avrupa Birliği'nde her yıl 200.000, beş yılda da bir milyon tam süreli işe eşdeğer kısa süreli istihdam hesaplamayı yeğliyoruz.

Aşamalı emekliliğin (bu konuya, özellikle D.Anxo'nun İsveç örneği ile ilgili yazısında değinilmiştir) ve anababalık izninin yaygınlaştırılması, pek çok ülkede ailesel ve kişisel ölçekte büyük yararlar sağlayacaktır. Çalışma süresinin özellikle bireysel ölçekte azaltılmasında kullanılan bu yöntemler, istihdamı da çok olumlu etkileyen sistemler olarak, daha da geliştirilmelidir.

Avrupa Birliği'ne üye 15 ülke ölçeğindeki etkisi konusunda henüz sayı belirmediğimiz için, genel değerlendirmemizde bu etkiyi hesaba katmayacağız. Ama, değişik ulusal katkılarla bu duruma bir çözüm bulmak olanaklıdır.

2. BÖLÜMÜN SONUÇLARI

Çalışma süresinin azaltılmasında kullanılacak ulaşılabilir araçları olabildiğince tutarlı bir biçimde eklemelerken, bu araçları yalnızca kendi aralarında değil, dengeli ve sürdürülebilir büyüme gereksinimiyle de bağlantılandıran bir strateji önerdik. Bu İstihdam için Toplumsal Anlaşma'nın temelini oluşturabilir ve ülkelerin özgünlükleri temelinde de, elbette farklılıklar gösterecektir.

Bu nedenle, önerilerin tümünü sayısal verilerle dayandırdık. Sayısal veriler olmasaydı, yalnızca belirsiz öneriler yapabilirdik. Böylesi önerilerle, gündemdeki konuların önemi kavranamayacaktı. Yeniden değerlendirilmeleri gerekse bile, bu verilere dayanarak, 15 üyeli Avrupa Birliği'nde beş yılda altı milyondan fazla iş yaratılabileceğini tahmin etmiyoruz. Bu durumda, Beyaz Rapor'da 15 milyon olarak önerilen temel hedef bu nedenle konu ile ilgili özlem olmaktan öteye gidememektedir.

GENEL SONUÇLAR

Beyaz Rapor'da, Avrupa Birliği'nde 2000 yılına kadar 15 milyon iş yaratılması gerektiği belirtiliyor olsa bile, bu bildiri Komisyon tarafından önerilen çözümlerin, özellikle çalışma süresinin azaltılmasını göz ardı ettikleri ölçüde, bu amaca ulaşılmasını sağlayamayacaklarını gösterme çabasıdadır. Büyümeyi, çalışma süresinin azaltılmasına eklemeyi temel alan **İstihdam için Toplumsal Anlaşma'yı** önererek, bu uygunsuzluğu gidermeye çalıştık. Bu strateji çekici görünse bile, içerdiği mantığın öncelikle Komisyon için geçerli olan modellerle yönetilen makroekonomik öykünmelerle sınanması gerekir; bu sinama ayrıca pek çok seçeneğin sınanması fırsatını da yaratacaktır.

Bu bildirin ve bu bildiriye yer alan çalışma süresinin kısaltılması önerisinin asıl amacı sonuçta iş yaratılması olmakla birlikte, toplumun gündeminde olan bir başka konuyu da -çalışma dünyasının süregelen daha kısa süre çalışma özeleminin gerçekleştirilmesini de- içerdiği unutulmamalıdır. Gördüğümüz gibi, bu özelemlere egemen olan biçim, Endüstri Devrimi'nden bu yana bir, iki kuşakta bir değişmektedir.

Bu özelemler son birkaç on yıldır saat olarak belirtilen (40 saatten, 35 saate) haftalık çalışma süresinde billurlaşmıştır. Bu alanda durum son derece karmaşıktır, çünkü gösterdiğimiz gibi, istihdam için en etkin strateji, çeşitli sistemleri birleştirmektir. Eğer çalışma dünyası yeni seferberlik girişimlerinin tek bir belgeye dayandırılması gerektiğini düşünüyorsa, bu ilke dört günlük çalışma haftası olamaz mı! Bunun üç günlük hafta sonu tatili ile karıştırılmaması gerekir (aksine bu durumda cumartesi günleri daha sık çalışılabilir), bu da daha önce önerilen sistemlerin en büyük ortak paydası değil midir! Bu sistemlerin bir bölümünde, başlangıçta haftada yalnızca dört gün çalışılması, hiç koşkusuz olanaksızdır. Ama, aralıklarla, ayda bir, iki hafta olanaklı olabilir. Bu önerinin dayanağı, çevrilebilir süreçteki mutlak artış nedeniyle artan sayıda çalışanın çalışma saati yerine çalışma günü temelinde düşünmeye başlamasıdır; bu nedenle, haftada dört gün çalışma uygulamasının aşamalı olarak genel uygulamaya dönüştürülmesi, Avrupa Birliği'nde çalışanların büyük çoğunluğunun ve Avrupa'nın güncelleştirilmesi gereken toplumsal modelinin ortak özelemine dönüşmüştür.

DİPNOTLAR

1. Bu metin, Avrupa Sosyalist Partiler grubu için hazırlanmış raporun taslağıdır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu tarafından Düsseldorf'ta düzenlenen toplantıda yapılan konuşmanın metnidir.
2. Bu metin boyunca iş yaratılması deyimi net iş yaratılması, başka bir anlatımla, yaratılan toplam iş sayısı ile yok edilen iş sayısı arasındaki fark anlamında kullanılmıştır.
3. Bu sonuç paragrafının geliştirilebilmesi için, sürdürülebilir bir büyümenin ön koşulları, niteliksiz

işgücünün maliyetinin azaltılmasının finansmanı ve etkileri ve merkez dışılaştırılmış sivil hizmetlerde istihdamın önemli ölçüde artırılması yöntemleri ve finansmanı konularında üç raporun hemen ve birbiri peşi sıra hazırlanması gereklidir.

4. C. Savoini'nin "Le Temps de Travail" (Çalışma Süresi) yazısından alınmıştır. Boulin, Cette ve Taddei tarafından hazırlanan ortak yapıt, Syros Yayını, Paris (1993).
5. Okuyucuya G. Cette ve D. Taddei: *Temps de travail, modes d'emplois: vers la semaine de 4 jours* (Çalışma süresi, istihdam biçimleri: 4 günlük çalışma haftasına doğru), La Decouverte yayıncılık, Paris 1994 - özellikle 1. Bölüm'üne başvurmasını önerme özgürlüğümüze sığınıyoruz.
6. Kendilerinin birşeyler üretebilmesi için (bahçecilik, D.I.Y. işleri) ya da boş zaman etkinlikleri için (video, karavan, v.b.)
7. Bu konuda yapılmış geriye dönük araştırmalar da, başlangıçta belirlenen oran ne olursa olsun, ücret tazminatının sağlanan verimlilik artışına sıkı sıkıya bağımlı bir kısmı ödemeye dönüştüğünü göstermektedir.
8. Koşulların gerçekten uygun olduğunu varsayarsak, en az beş milyon iş yaratılmasını ancak stratejinin bu iki çizgisi sağlayabilir.
9. Geçerliliğinin kesinleşmesi için bu kural, kimileri şimdiden gerçekleşmiş olan bazı ek varsayımlara dayandırılmıştır; ilk durumun daha şimdiden dengelendiği varsayımı (önemli karların sağlandığı günümüz koşullarındaki durum, aynı durumdur), tasarruf eğiliminin sabitliğini az çok koruduğu varsayımı (durum aynıdır), sermaye verimliliğinin sabit kaldığı varsayımı; günümüzde gerçekten düşmektedir, ama bu düşüş son ekonomik durgunluğun tümüyle sonlanmamasına bağlıdır.
10. "Anlaşma" kelimesi burada deyim yerindeyse "ahlaki" anlamında kullanılmıştır. Ortaya çıkması olası bağlayıcı yasal düzenlemelerin ülkelere göre farklı olabileceği vurgulanmıştır.
11. Esnekliğin sendikaların ve iş arayanların haklarını zorunlu olarak azaltacak bir öge gibi yorumlanması, işgücü piyasasının daha da esnekleştirilmesi önerileriyle açıkça çelişir.
12. I.S.Cueva (1995) ve Grefi (1995) işletmelerin uzun erimde: A) çalışma programları uzatıldığı ölçüde az çok azalan verimliliğe; ve B) çalışma süresine göre az ya da çok sabit kalan işgücü maliyetlerine bağlı olarak en uygun çalışma süresini belirlemektedirler.
13. İşçilerin onayını satın almayı amaçlayan fazla çalışma süresine göre değişen zam oranı sisteminin aksine.
14. Bu sistem güç işlere ve özellikle de gece çalışmasına ödenen zamlara uygulanmalıdır, çünkü bu tür çalışmanın sağlık üzerindeki etkileri parayla değil, ancak daha uzun dinlenme süreleriyle azaltılabilir.
15. Fazla çalışmanın azaltılmasıyla ortaya çıkan parasal kayıp en az ücretin her yıl daha hızlı artırılmasıyla karşılanabilir.
16. Ekonomik döngünün tepe (örneğin, 1990) ya da alt (Örneğin, 1993) noktasından hangisinin kıstas alındığına bağlı olarak.
17. Her ülkenin istihdam için Toplumsal Anlaşmayı istediği düzeyde -genel uygulama, sektörel uygulama ya da işletme düzeyinde uygulama- uygulamakta özgür olduğu unutulmamalıdır.
18. Aslında artan sayıda meslek için (üst düzey personel, mühendisler, araştırmacılar) kıstas alınan çalışma süresi, artık haftalık süre değildir; böylesi durumlarda, gereksinimi olan bir kişinin aynı türden bir azaltmayı elde etmek için hesaba katabileceği yalnızca altı günlük bayram izni vardır. Eğer isterlerse, diğer çalışanlara bu olanak sağlanabilir.
19. E.M. Malinvaux'nun önsözünü yazdığı, Anxo, Bosworth, Cette, Stirner, ve Taddei' nin: "Travail Poste et duree d'utilisation des equipements " (Vardiyalı çalışma ve donanım kul-

lanma süresi) (1995) adlı kitabının D. Anxo ve D. Taddei tarafından yazılmış bölümünden alınmıştır.

20. Catinat, Donni ve Taddei (1990). Bu öykünüm Avrupa Topluluğu Komisyonu tarafından devreye sokulmuş ve Hermes modelleri tarafından gerçekleştirilmiştir.
21. Alman sendikaları bu yönde daha şimdiden önemli gelişmeler sağlamıştır.
22. Bu madde Hollanda'da birçok toplu sözleşmede yer almıştır.
23. Özellikle, Komisyon tarafından yürütülen ve Avrupa Ekonomisi'nde yayınlanan araştırmalardan alınmıştır.
24. Fransız Sosyalist Partisi bu tür bir yaklaşımı 1993 yılındaki ulusal toplantısında oybirliğiyle onaylamıştır.

STANDART ÇALIŞMA SÜRESİ YERİNE

BİREYSEL ÇALIŞMA SAATI

Dr. Sibylle Raasch

(Federal Anayasa Mahkemesi, Karlsruhe, Almanya.)

ÇALIŞMA SÜRESİYLE İLGİLİ YASAL

DÜZENLEMELERİN YENİLENMESİ GEREKLİLİĞİ

Gelenekselleşmiş standart çalışma süreleri (örneğin haftanın her günü, sabah ve öğleden sonra belirli saat çalışmasını gerektiren tam süre çalışma) gerçek geride kalmıştır. Almanya'nın eski Batı Almanya bölümünde, günümüzde kadınların ancak %20'si, erkeklerin de ancak %27'si bu ölçütlere göre belirlenmiş "normal çalışma saatlerinde" çalışmayı sürdürmektedir.

Evvelce de tanımlandığı gibi, değişim için farklı yönlerden baskı gelmektedir.

İşletmelerin istemlerinin değişmesi

Üretim sürecinin gereksinimlerinin değişmesine uyum sağlanabilmesi amacıyla, işletmelerin üretimde kaldıkları sürenin uzatılması ve/veya çalışma süresinin daha esnek örgütlenmesi için, işverenler giderek artan bir baskı uygulamaktadırlar (2). Bu durum, üretim tam gün sürdürülebildiği zaman en yüksek verimliliği sağlayan sermaye yoğun üretim tekniklerinin geliştirilmesinden sonra ortaya çıkmıştır. Üretim konusundaki yeni yaklaşımlar, üretimin istem dalgalanmalarına sıkı sıkıya uyarlanabilmesine olanak sağlayan "tam zamanında" teknikleri desteklemektedir. Diğer önemli etmen imalat sanayiinden hizmetlere

kadar tüm sektörlerdeki güncel çalışma süreleriyle işin doğası gereği, "sunu" ile istem arasında daha sıkı bir uyum bulunmasıdır. Bu durumu çağrıldığında işbaşı yapacak işgücünün gelişimi izleyecektir.

Yaşama koşullarının farklılaşması ve işçilerin değişen değerleri

Ne söylenirse söylensin, aynı saatlerde çalışıyor olmaları, işçilerin yaşamlarını birbirine benzeyen kalıplara uygun olarak sürdürmelerini gerektirmektedir ama bugün durum aynı değildir. Toplumsal hareketlilik, cinsiyetlerin rollerinin değişmesi, aile yaşamının geleneksel kalıplarının yıkılması, çalışanların çalışma süreleriyle ilgili tercihlerinin bireysel durumlarına ve kişisel eğilimlerine bağlı olarak büyük ölçüde farklılaşmasına yol açmıştır (3). Toplumsal değerlerin değişmesi, en nitelikli genç işçilerde kişisel uğraşlara daha fazla boş zaman ayırma istemini körüklemiştir (4). Büyük çoğunluk serbest kalmak için çalışma saatlerini bireysel çalışma sistemi temelinde, kişisel tercihlerine uygun olarak değiştirmek istemektedir. Önemli bir bölümü de, çalışmasını çalışma saatlerinin de azaltılması ya da işin kısa süreli çalışmaya uygun olarak yeniden düzenlenmesi koşuluyla sürdürmek istemektedir. Çalışma sürelerinin azaltılması karşılığında gerekiyorsa paradan ne ölçüde vazgeçebilecekleri ise, her şeyden önce gelir düzeylerine, ama aynı zamanda da dış baskılara (bir yandan borçlar, diğer yandan da ailenin durumundan ve sağlık düzeyinden kaynaklanan kısıtlamalar) bağlıdır (5).

Normal çalışma sürelerinin daha da azaltılmasını amaçlayan bu baskı, işgücü piyasasını sarsan güncel sorunlardan oldukça farklıdır. Bu sorunlar, asıl önceliğin çalışma süresinin daha da azaltılması sorununa tanınması konusuyla bağlantılıdır (6). Ama, çalışma süresiyle ilgili tartışma bu nedenle verimlilik artışı ve bu artışın istihdam üzerindeki etkileri ile sınırlanarak, daraltılmıştır. Sonuçta, toplumun geleceğinin kendi yazgısını kendisinin belirlemesi hakkı, cinsiyetler arası eşitlik hakkı gibi, yeni eğilimler ve istemler ışığında biçimlendirilmesi gibi, çok daha geniş kapsamlı ve uzun erimli bir amacın kolayca gözden kaçırılmasına fırsat yaratılmaktadır.

ÇALIŞMA SÜRESİYLE İLGİLİ YENİ DÜZENLEME

Süre konusunda işverenler tarafından dayatılan uygulamaya dönük farklı istemler ve çalışanların yaşam tarzlarının farklılaşması, çalışma süresi yasasında yapılan ve standart çalışma süreleriyle ilgili düzenlemeleri belirleyen eski listeyi yenisiyle değiştirmekle sınırlı kalan düzeltmeyi tümüyle geçersizleştirmiştir. Ama işverenler tarafından önerilen ve tam kuralsızlaştırma olarak adlandırılan seçenek de, çalışma süresinin işletme yararına tam esnekleştirilmesiyle yetinmemekte, hem çalışanlar, hem de işletme için yeni riskler yaratılmasına yol açmaktadır.

Kuralsızlaştırma, büyük ve küçük firmalar; yeni ve görece geleneksel işlet-

meler; yerli ve yabancı şirketler arasında, süre temelinde yürütülen yarışmanın giderek yaygınlaşacağı anlamına gelmektedir. Batının sanayileşmiş ülkeleri çalışma sürelerini kısaltmaları için Üçüncü Dünya Ülkeleri'ne yaptıkları çağrılar sertleştirmekte; hatta, korunma standartlarını anında terkederek, kendi ekonomilerinin çıkarları doğrultusunda getirdikleri ticaret sınırlamalarıyla bu ülkeleri zorlamaya çalışmaktadırlar.

Çalışanları çalışma süresi konusunda sömürülmekten korumak, güçlülüklerine ya da güçsüzlüklerine göre farklı konumlarda olan işçilerin çıkarlarını dengelemek ve aile, kültür ve siyaset alanlarında ticari olmayan toplumsal görevlerin yerine getirilmesi için gerekli "toplumsal sürenin" güvence altına alınmasını sağlamak için düzenleme getirilmesi çok önemli bir toplumsal gerekliliktir.

ÇAKIŞAN ÇIKARLAR

Çalışma süresi konusunda işletmenin ve çalışanların çıkarları farklı da olsa, bu çıkarlar henüz ayrışmamıştır. Çalışma süresini esnekleştiren düzenlemelere gereksinildiği için, bu konuda uzlaşma sağlanabilir. Üretimin öngörülebilir düzensiz dalgalanmalarının gereğinin yapılmasının sorun olduğu yerde, çalışanların sonraki izinlerinin kullanılması ya da çalışanlara eğitim fırsatı yaratılması koşuluyla işin durdurulmasında anlaşılabilir. Firmanın yararına olacak öngörülemez esneklik istemlerinin tazmini, işin az olduğu dönemlerde işçilerin çalışma saatlerini daha özgürce seçebilme hakkına dönüştürülebilir. Rağbet görmeyen iş programlarında çalışacak işçilere, yükümlülükleri dışında çalıştıkları saatler için güdü olarak ikramiye ya da ek izin verilebilir. Ayrıca, daha kısa süre çalışma ya da kendilerine uygun olan saatlerde çalışma fırsatının sağlanmasının çalışanlarda yarattığı ek güdüye bağlı olarak işletme verimliliği artarken, "firmalarının" piyasada başarılı olması da, çalışanlara daha fazla iş güvencesi sağlayacaktır.

Üç alanda normatif standartların belirlenmesi koşuluyla çalışma süresi ile ilgili ortak temele dayanan yeni bir düzenleme geliştirilebilir:

-Çalışma süresinin yalnızca yürütülen işleri korumak ve yeni işler yaratmak için değil, toplumda ve işletmede daha geniş manevra alanı oluşturmak için azaltılması;

-Bireyselleştirilmiş çalışma süresi düzenlemelerinin yeni biçimlerine uygun zaman dilimlerinin ve en az standartların tanımlanması; ve

-İşletmede çalışma konsensüsünün sağlanması için kuralların belirlenmesi.

ÇALIŞMA KONSENSÜSÜ SAĞLANMASI

Çalışma süresiyle ilgili yasal düzenlemelerin, değiştirilemeyen standart çalışma sürelerini hükme bağlamak yerine, gelecekte çalışma süresinin işletme ölçeğinde nasıl belirleneceğinin kurallarını hükme bağlamaları gerektiğini vurgu-

ladık. İşletmede, çalışma süresinin nasıl örgütleneceği konusunda bir yandan tek tek işçiler ve aynı nitelikteki işçi kümeleri, diğer yandan da çalışanlarla yönetim arasında süregelen tartışma, yasalarda tanımını bulan işlemlere uygun olarak örgütlü bir biçimde yürütülmelidir.

Bu hükümler aşağıda tanımlanan öğeleri içermelidir:

İşyeri çalışma süresi kurulu

Bu kurulda işçiler çalışma süresiyle ilgili farklı tercihleriyle, işletmenin gereksinimlerinin nasıl uzlaştırılacağını kararlaştırırlar.

İşletme iş çizelgesi

Bu, farklı istemlerin uzlaştırılması sürecinin resmi sonucunu oluşturacak ve bireysel çalışma süresi sözleşmelerini ve çalışma süresi hesaplamalarını içerecektir. Eğer uzun erimli "süre kredisi" birikiminin önemli bir toplama ulaşmasına olanak sağlanmış ise, bu birikim için iflase ya da işten çıkarmaya karşı firma tarafından mali güvence sağlanmalıdır.

Tartışmanın sonlandırılması için gözetilmesi gereken ilkeler

Çalışma süresi konusunda çıkarların karşıtlığı nedeniyle çıkan tartışmanın çözümünde durumun doğru kavranması veya uyum sağlama anlayışı her zaman yeterli olmaz. Bazı olgulara, diğerlerine göre (çocuk bakımı, sürekli eğitim ya da boş zaman etkinlikleri karşısında işletmenin gereksinimlerine) kendiliğinden öncelik verilmesine dayanan bir sistem, işletmenin işçilere bireysel çalışma süresi seçenekleri sunan resmi politikasını anında yalanlayacaktır. Bireysel anlaşmazlıklar çıktığında da, "taşınabilir" gereksinim yerine yalnızca "taşınmaz" gereksinime öncelik verilecektir. Yalnızca bu ölçüt bile, süre tercihlerinin hangisine öncelik verilmesi gerektiği kararlaştırılırken, süre isteminin toplumsal değeri ya da "tarafsızlık" konusundaki genel yaklaşımlar gibi ölçütlerin kullanılmadığını kanıtlamaktadır (8).

Ayrımcılığın yasaklanması

Çalışma süresi tercihi nedeniyle kimseye ayrımcılık uygulanamaz ya da özel davranılmamalıdır (9).

BİREYSEL ÇALIŞMA SÜRESİNİN

DÜZENLEMELERİYLE İLGİLİ SORUNLAR

Bireysel çalışma süresinin düzenlenmesiyle ilgili kuralları belirleyen hükümler içeren çalışma süresi mevzuatı yukarıda tanımlanan sorunların çoğunu çözecektir. Böylesi bir mevzuat, değişim için yeni bir fırsat yaratabileceği gibi, ilgili herkes için güvenlik ve korunma ortamı oluşturabilir. Bununla birlikte, aşağıda tanımlanan bazı yeni sorunlara da yol açabilir.

Sonu olmayan amaçsız tartışmalar

Gerektiğinde ya da ivedi durumda anlaşmadan kaynaklanan geçici yetkiler kullanılabilir. Diğer durumlarda, yeni düzenlemeler üzerinde anlaşma sağlanıncaya kadar, çalışma süresi kurulları tarafından belirlenen genel ilkelere uyulur.

Güçsüz konumda olan çalışanlar

Geleneksel olarak güçsüz konumda bulunan grupların pazarlık gücü ayrımcılık (cinsiyete, kökene, özüre bağlı) yasaklanarak artırılmalıdır. Çalışma süresi ile ilgili eski sistemde de sorunlar ortaya çıkmıştır, çünkü, isteklerinin kabul ettirilmesi aşamasında bazı işçiler diğerlerinden daha güçlü konumda olmuşlardır ve çalışma saatleri standartlardan sapma gösterenlerle (öncelikle kadınlar) görüşme de bir türlü başlatılamamıştır. Standart saatlerde çalışmayan ya da çalışmak istemeyen kişi hemen işten uzaklaştırılmıştır ya da ağır koşullarda ve daha az korunarak çalışmak zorunda kalmıştır (örneğin kısmi süreli çalışma). Gelecekte, işletme düzeyindeki işçi temsilcilerinin yeni görevi, işçilerin bireysel çıkarlarının temsilciliğini yapmaktan önce, çalışma saatlerinin bireyselleştirilmesi ile ilgili yeni sistemde karşılıklı ilişkileri ılımlılaştırmak ve bunu yaparken de farklı işçilerin çıkarlarını dengelemeyi sağlamaktır.

Çalışma süresinin azaltılmasının finansmanı ve özel izinler

Bu sorun da, önceden, standart çalışma süresi ile bağlantılı olarak ortaya çıkmıştır. İşsizlik ve iş örgütlenmesine egemen olan sisteme uyum sağlayamayanlara sadece kısmi süreli iş sunulması olguları, sözkonusu işçilerin çalışma süresi ile ilgili eski sistemin esnek olmamasının bedelini gelir kaybı biçiminde ödemek zorunda kalacakları anlamına gelmektedir. Eğer gelecekte çalışma süresi herkes için kısaltılırsa ya da ücretli anababalık izinleriyle, çocuk bakımı izinleri gerçek bir seçenek olursa, bu yeni finansal sorumlulukların dayatılması anlamına gelmeyecektir, aksine, geçmişte özel bir alanda gizlenmiş eski sorumlulukların yeniden dağıtımı anlamına gelecektir. Kısa ve daha esnek çalışma olgusu manevra olanağı sağlayacak yeni finansman kaynakları ortaya çıkarmaktadır. İşçilerin tercihlerine uygun sürelerde çalışmaları verimliliği artıracaktır ve yaşamlarının diğer alanlarını örgütlemekteki esneklik artışı gündelik harcamalarını azaltacaktır. Deneyimler, bu kazanımların gelir kayıplarını ne ölçüde karşılayacağını gösterme olanağı sağlar (10). Bununla birlikte, çalışma süresini azaltma yöntemlerinin bazılarında, toplu finansman toplumun çıkarları açısından yaşamsaldır. Anababalık izinleriyle, çocuk bakımı izinlerinin İsveç'in anababalık izinleriyle aynı biçimde finansmanı bir seçenek oluşturabilir (11). Düşünülebilecek diğer formül de, kısmi süreli işsizlik yardımları ya da kısmi süreli eğitim yardımlarıdır. En az gelir güvencesi istemi, özellikle çalışma süresiyle ilgili tartışmanın arka planı karşısında önem kazanmaktadır.

Küçük işyerleri

Çalışma süresi serbestliği sunulması söz konusu olduğunda, finansal güçlükleri ve eleman sıkıntıları nedeniyle küçük işyerlerinin durumu, büyük işyerlerinin durumundan daha elverişsizdir. Bununla birlikte, küçük firmaların kendi sürelerini örgütleyebilmek için, kendilerinden daha büyük pek çok firmadan daha fazla olanak yaratabildikleri de, sık karşılaşılan güncel bir gerçekliktir. İstemde ortaya çıkabilecek herhangi bir değişikliğe en az bürokratik olan yoldan ve "kapatıp gitmeye" hazır bir durumda yanıt verebilecek bir konumdadırlar. Bununla birlikte, özellikle izin dönemlerinden sonra işe geri dönme güvencesine bağlı olarak parasal kaynaklar ve eleman kaynakları önem kazandığında, bir seçenek de, çözümlerle fonların birleştirilmesi olabilir. Gerçekten, küçük işletmeler kesimi anababalık izinlerinin uzatılmasına dayanan çözümleri daha önceden başarılı bir biçimde uygulamıştır (13).

Soyutlanma ve dayanışmanın azalması

Yeni bireysel çalışma süresi programlarına göre çalışılması, işyerinde iletişimi güçleştirmiştir. Bu durum işçilerin toplumsal soyutlanmışlığını ağırlaştırmış, dayanışmayı öğrenip, uygulamalarını geçmişe göre daha da güçleştirmiştir. Bu nedenle, işletmenin süre çizelgeleri iletişim için biraz süre ayrılmasına olanak sağlamalıdır. Bu arada, bireysel çalışma süresi uygulamalarının özel yaşamda iletişimi geliştireceği de kesindir. Sonuç olarak, nüfusun bir bölümünün giderek daha çok çalıştığı, diğer bölümünün ise hiç bir iş yapmadığı dönemlerde, toplumda kişisel soyutlanmanın ve dayanışma azalmasının tehdit edici biçimde arttığı vurgulanmalıdır. Bu nedenle, bu sorunlardan normal çalışma sürelerine sıkı sıkıya sarılarak kaçınılamayacağı da kesindir.

Özet

İşyerinin değişen istemleri için düzensizleştirme değil, yeni düzenleme biçimleri gereklidir. İşletmenin esneklik istemleriyle, çalışanların bireysel çalışma saatleri istemleri uzlaşmaz karşıtlıklar değildir. Finansman güçlükleri nedeniyle çalışma süresinin azaltılmasının engellenmesine izin verilmemelidir. Çalışma yasası gelecekte içeriğe daha az, yöntem ve standartlara ise daha fazla yoğunlaşmalıdır. Ortaya çıkan yeni sorunların pek çok durumda bilinen, ama gizlenmiş sorunlar olduğu anlaşılmaktadır. Ve hiçbir sorun da tümüyle çözümsüz değildir.

DİPNOTLAR

1. H. Matthies, U. Muckenberger, Cl. Olle, E. Peter, S. Raasch: *Arbeit 2000*, 1994, sf. 135'den alıntı.
2. Matthies ve ark., age., sf.155'den alıntı. Esnekliğe gereksinimleri nedeniyle, işverenlerin çalışma süresi ile ilgili uygulamada büyük bir tutuculuk sergiledikleri ve denetim kayıpları ve ek maliyetler nedeniyle sıkıntıya girdikleri belirtilmelidir.

3. Matthies ve ark., age., sf.158'den alıntı.
4. K.H. Hörning, A. Gerhardt, M. Michailov: *Zeitpioniere*, 1990' dan alıntı.
5. A. Riedel: "Ein VW-Modell, das die Talfahrt meistern soll" *Frankfurter Rundschau*, 31 Ekim 1994, Sf.19'dan alıntı.
6. H. Seifert: "Arbeitszeit neu diskutiert", *WSI Mitteilungen*, 11/1993, Sf. 746'dan alıntı.
7. Araştırma projesinin başlangıcından *Arbeit 2000*'in yayınlanmasına kadar geçen sürede, katılımcılardan (işverenler, işçiler, çevreciler, din adamları, v.b. gibi diğer toplumsal gruplar, v.b.) oluşan farklı gruplarla çok sayıda yuvarlak masa toplantısı düzenlenmiştir. Bu toplantılarda iki tarafın çıkarları arasındaki temel farkın, işverenlerin gönüllülüğe dayalı anlaşmalardan yana olmaları karşın, çalışanların toplumsal güç dengelerini sağlamak amacıyla, çalışma süreleri konusunda uzlaşmaya dayanan yeni düzenlemelerin bağlayıcı yasal dayanaklara kavuşturulması gerekliliğinde ısrarlı olmalarından kaynaklandığı anlaşılmıştır.
8. Matthies ve ark., age., Sf.292 ve 342'den alıntı.
9. Matthies ve ark., age., Sf.344'den alıntı.
10. "Süre öncüleri" olarak adlandırılan kişilerin deneyimlerinden aktarılmıştır, Hörning ve ark. age. sf.115.
11. Matthies ve ark. age., sf.297, İsveç modeli üzerine, G. Pettersson: *Zeitpuzzle*, 1990
12. İstihdamın ve gelirin birbirinden ayrılması üzerine'den alıntı., J. Hoffmann, R. Hoffmann, U. Muckenberger, D. Lange: *Jenseits der Beschlußlage*, 2.baskı, 1993, Sf:211.
13. M. Ludewig, M. Malljen, S. Lehmann, A. Chmielewski: *Modellvorhaben zur Erprobung einer Verbundlösung zur Absicherung der Rückkehr von Frauen in das Handwerk*, 1993.

YENİ ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASI İÇİN

SİYASAL BEKLENTİLER

Panel tartışması, 8 Aralık 1994

Robert Taylor

(The Financial Times, Londra, İngiltere.)

Oturum başkanı ve Financial Times'in istihdam konusundaki yazarı Robert Taylor konferansta gözden kaçan ve en azından son oturumda ele alınması gereken iki konuyu vurguladı. Ekonomik küreselleşmenin ve bunun rekabet artışına ve işgücü piyasasına gelişmiş toplumsal standartlar getirilmesine yönelik baskılarının gözden kaçırıldığını belirtti. Taylor rekabetin ve işsizliğin yarattığı sorunlar konusunda uzlaşma yollarının aranması kadar, işletme verimliliğinin artırılması ve işyerinde toplumsal dayanışmanın güçlendirilmesi için karşılıklı çıkarlar arasında dengenin kurulması gerektiğini söyledi. Taylor'a göre işverenlerin ve işçi temsilcilerinin çalışma süresinin azaltılmasına öncelik vermeleri durumunda, bu istekler birbirleriyle çatışmayacak, aksine birbirlerini tamamlayacaklardır.

Taylor, Almanya, İsveç ve İngiltere gibi Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde farklı ulusal sendikaların ve sanayicilerin çalışma süresi sorununa yaklaşımlarının farklı olduğunu ileri sürdü. Taylor, çalışma süresi konusunda Avrupa Birliği ölçeğinde güvenilir bir toplumsal politikanın geliştirilmesinin gerçekten olanaklı olup olamayacağını sordu.

Önümüzde olası üç yol vardır. Birincisi sosyal taraflar arasında, Avrupa Birliği düzeyinde sosyal diyalogun desteklenmesidir. Bu yolla, sermaye ve işgücünün gönüllü bir işbirliğine ulaşmaları için asgari bir çerçeve anlaşması oluşturulabilir.

İkincisi, Avrupa Birliği'nin çalışma süresi konusunda özgün ve uygulanabilir standartlara yasal dayanak sağlayan direktifleriyle daha ileri yasal düzenlemeler getirilmesidir.

Son olarak, sorunun çözümünün işletme düzeyinde Avrupa Birliği'ndeki çeşitli kültürel gelenekleri ve farklı işgücü piyasalarını yansıtan deneyimlere dayanan gelişmelerle çözülebileceğini belirtti. Bunun, çalışma saatlerinin yıllık olarak belirlenmesi, farklı vardiya uygulamalarının uygulamaya sokulması, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması gibi çalışma süresinin azaltılmasında kullanılacak farklı politika seçenekleri için daha fazla esneklik alanı sağlama çağını ileri sürdü.

Taylor çalışma süresi sorununun çözümündeki asıl önemli noktanın bu sorunun içindeki farklı seçeneklerden dilediğinizi seçebileceğiniz bir seçenekler listesiyle mi yoksa Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin tümünde uygulanacak bir örnek en az standartların belirlenmesiyle mi çözülebileceğidir.

Fransa'nın eski sosyalist Başbakanı ve şimdiki Avrupa Parlamentosu üyesi Michel Rocard tartışmaya işsizlik sorununun ivediliğini ve bu soruna çözüm bulunması gerekliliğini vurgulayarak katıldı. Rocard başbakanlık yaptığı üç yıllık dönemde Fransa'da işsizliğin 300.000'in altına düştüğünü ama bunun tüm olanaklar seferber edilerek gerçekleştirildiğini ekledi.

Rocard yıllık yüzde üçlük büyümenin Fransa'da yılda 200- 300.000 iş yaratacağını belirterek, yüksek işsizliğin toplumsal sonuçları konusunda uyarıda bulunarak "SOS sinyali vererek ivedi yardım çağrısında bulunmak istiyorum" dedi.

"Yönetimdeyken çok dikkatli davranmasının bir hata olduğunu" kabul eden Rocard, "Bu işi bu şekilde daha fazla götürmeyiz. Bu mutlu bir konsensüs olmaz", dedi.

Rocard, sendikaların da bu savaşıma kararlı bir biçimde katılmaları gerektiğini söyleyerek, " bireyci eğilimlere karşı, ortak dayanışma isteğinin " önemini yeniden vurguladı.

Sendikaların "işsizliğe karşı tek bir silahla savaşmamaları gerektiğini" ekleyerek, "toplam istihdamı etkilemese bile, ülke bütçelerini güçlendirmek için elbette büyümeye gereksinimimiz var" dedi.

"İş yaratılmasını doğrudan etkileyecek üç unsur olduğunu" söyleyerek, bunları "temel ve mesleki eğitim, işgücü piyasası kurumlarının güçlendirilmesi ve vergi sistemindeki değişiklikler" biçiminde sıraladı.

Yeni iş olanakları yaratılması ve bu olanakların geliştirilmesi için küçük ve orta ölçekli işletmeler desteklenmeli, kişisel hizmetlerdeki istihdam artırılmalıdır dedi.

Rocard, çalışma süresinin azaltılmasının işsizliğin sınırlanmasına katkıda bulunabileceğini söyledi. Ama, başbakanlığı dönemindeki deneyimlerinden yola çıkarak "konu ile ilgili korkular ve tabular nedeniyle bu alanda bir şey yapılamayacaktır" dedi.

"Süregelen kitlesel işsizliğin 1970'lerde başladığına" dikkat çekerek, bu durumun "çalışma süresinin azalmaya başladığı bir döneme isabet etmesinin garip" olduğu söyledi.

"Kuşkuculuğa karşı onlarca yıl sürecek bir çalışmayı başlatmalı ve dalgalanmalara tepki göstermemeliyiz. Çalışma süresinde uzun erimli bir indirime gidilmelidir. Bu da 20 yıl sürebilir" dedi.

Rocard konferans'ta "çalışma süresi konusunda görüşmelere olduğu kadar, çalışma süresini hem Avrupa, hem de işletme düzeyinde sınırlayacak kurallara da gereksinim duyulduğunu" söyledi.

"Yasaların, ona gereksinim duyanlar arasındaki görüşmelerle oluşturulması durumunda, daha kolay uygulanacaklarını" söyleyen Rocard, "çalışma süresinin azaltılmasında pazarlığın ve yasal düzenlemelerin birbirlerini tamamlamaları" ve "aralarında olumlu bir etkileşim bulunması gerektiğini" ekledi.

Vergi sisteminin çalışma süresi konusuyla ilişkilendirilmesi gerektiğini ileri süren Rocard, Fransız işverenlerinin yerel vergilerle birlikte yüzde bir ile onbir arasında değişen sosyal güvenlik primi ödediklerini, bunun da bordrolara yansıdığını vurguladı. "Vergilendirme istihdam ayırıcı değildir" diyerek, vergi sorunları çözülmeden işverenlerin çalışma süresi ile ilgili tartışmaya katılmalarının beklenemeyeceğini ileri sürdü.

Rocard vergi konusunda "ETUC'un tartışma alanının sınırlarını belirlemesinin çok yararlı olacağını" düşündüğünü söyledi. "Sermaye ve emeğin daha dengeli vergilendirilmesi" çağrısı yaptı. Özellikle sermaye yatırımları için vergi indirimi getirilerek, yeni istihdam olanakları için yatırım yapılmasının da güdülebileceğini ileri sürdü. "Eğer birim ürün başına düşen ücret maliyeti sabit tutulmaz ise, işverenlerin çalışma süresini azaltmaya yönelmeyeceklerini, vurguladı. Rocard yıl içinde işçilere boş zaman bırakılmasından yana olduğunu vurgulayarak, dini "bayram izinlerinin toplumsal hak olarak tanınması" çağrısı yaptı. "Herkes korkuyor, kimse de kalkışmıyor", "devlet yüksek bütçe açıklarına yol açan kayıplardan kaygı duymasına karşın, işverenler kolayca affediliyor. Kimse beş yıldan uzun erimli bir bütçeyi düşünmüyor" dedi.

İşsizliğin azaltılmasına katkıda bulunacak bir dizi yöntem önerdi. Bu yöntemler arasında, erken emeklilik üzerinde durarak, "bunun bir maliyeti olmadığını", ama uygulanması için "yasal bir çerçeveye ve isteğe" gereksinildiğini belirtti.

"Yapısallaşmış olan fazla çalışmanın aşamalı olarak kaldırılması için tazminat ödenebileceğini" ileri süren Rocard hükümetlerin" işsiz bir kişiyi işe yerleştirmek için kamu kaynaklarını kullanmaları gerektiğini" söyledi.

Yasal düzenlemeler çerçevesinde her işkolunda eğitimin artırılması için görüşmeleri yapılabileceğini ekleyen Rocard, genel çerçevenin sanayinin iki tarafı arasında belirlenmesi gerektiğini söyledi.

Rocard "mesleki ilerleme güvencesi sağlanması" ve "alışılmamış işlerde çalışanlara da sendikalaşma hakkı tanınması" çağrısı yaptı. "İsteyen işçilerin daha fazla çalışma hakkı" olması gerektiğini ama yanısıra değişim isteğinin de güdülenmesi gerektiğini ekledi. "Eğer işçilerin kendileri istemiyorsa çalışma süresini yeterince azaltamayacağız" diyerek "işçilerin harekete geçirilmesi gerektiğini" söyledi.

"Atina demokrasisini yaratanların çalışma eyleminde bir toplumsal ya da etik değer bulamadıklarını vurgulayarak, Fransız siyaset bilimcisi Paul Lafargue'nin, insanın "tembellik hakkı" ile ilgili görüşüne atıfta bulundu.

Rocard konuşmasını sendikaların, boş zamanlarını sportif ve kültürel etkinliklerle daha iyi değerlendirebilmeleri ve "edilgen tüketicilikten" kurtulabilmeleri için işçileri desteklemeleri gerektiğini belirterek sonlandırdı.

UNICE'nin Avrupa işverenler grubu insan kaynakları yöneticisi olan Nils Trampe örgütünün Delors'un Beyaz Rapor'unu desteklediğini ve toplumsal gelişme ortamının yaratılabilmesi için rekabete, hızlı büyümeye ve istihdam artışının hızlandırılmasına gereksinim olduğunu vurguladı. İşverenlerin mutlu bir aile ve iş yaşamı arasındaki bağlantının farkında olduklarını ekleyerek, "işletme için yararlı işçiler mutlu işçilerdir" dedi.

Trampe Avrupa Birliği'nde çalışma sürelerinin daha şimdiden azaltılmış olmasına dikkat çekerek, yıllık ortalama çalışma süresinin Japonya'da 2.100 saat, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1.940 saat olmasına karşın, Avrupa Birliği'nde 1.500 ile 1.650 saat arasında değiştiğini belirtti. "Onlardan daha kısa süre çalışmamıza rağmen, işsizlik sorunumuz onlardan daha büyük" diyerek, "çalışma saatlerindeki genel bir indirimin rekabet sorununa çözüm getirmeyeceğini, ama çalışma yaşamıyla, aile yaşamını uzlaştırabileceğini" vurguladı.

Çalışma saatlerinin azaltılmasının yerine, esnekleştirilmesinin düşünülebileceğini ileri süren Trampe, ama bunun bir siyasi tutum olarak Avrupa Birliği ölçeğinde dayatılabileceğine inanmadığını belirterek, "siyasetçilerin çalışma süresinin azaltılmasını sağlayacakları konusunda fazla umutlu değilim" dedi ve bunun yerine işletmede yönetim ile işçiler arasındaki görüşmelerden yana olduğunu söyledi. Amerika Birleşik Devletleri'nde işletme kapasitesinin haftada 85 saat kullanılmasına karşın, bu sürenin Avrupa'da 50-70 saat arasında değiştiğini vurgulayarak, Avrupa Birliği'nin bütününde ve işkollarının tümünde çalışma

süresinin aynı olmaması gerektiğini, belirtti. Alman işletmesi olan Volkswagen' de (VW) çalışma süresinin yakın zamanda gönüllü olarak azaltılmasının diğer işletmeler için örnek alınamayacağını, çünkü VW işçilerinin Avrupa Birliği'nin en iyi ücret alan işçileri olduğunu ve bu nedenle ücret indirimini diğer işçilere göre, çok daha kolay kabullenebileceklerini, söyledi.

Trampe Kuzey ve Güney Avrupa ülkelerinde, işçilere sağlanan çocuk bakımı benzeri destek hizmetlerinin çeşitliliği arasındaki farka olduğu kadar, iklimsel ve kültürel farklılıklara da dikkat çekti. Çıkarları öyle gerektirmedikçe, işletmelerin işçilerin mesleki nedenlerle iş bırakmalarını benimsemelerinin beklenmemesi gerektiğini ileri sürdü.

Avrupa Komisyonu İleri Araştırmalar Birimi üyesi **Jerome Vignon**, Avrupa'daki işletmelerin karşılaştığı "uluslararası baskıların" çalışma süresinin azaltılması ile ilgili bir toplumsal pazarlığa engel oluşturacağına inanmadığını söyledi. "Avrupa'da kurumsallaşmış örgütlü bir hareket olduğu için görece üstünlüğümüz var" diyerek, dinleyicilere sendikaların 1980'de sekiz saatlik çalışma günü istemlerinin gerekçesi olarak, bunun istihdam ve mutlu aile yaşamı üzerindeki etkilerini ileri sürdüklerini anımsattı. Vignon ayrıca çalışma süresini etkileyebilecek ve günümüzde de sürmekte olan, kadınların artan katılım hızı ve beklenen yaşam süresinin artışı gibi bir dizi toplumsal değişikliğe dikkat çekti.

Vignon çalışma süresi konusunda, Avrupa Birliği düzeyinde bir toplumsal uzlaşma sağlanmasına yardımcı olacak pazarlık konularının bulunması çağrısı yaptı. İşverenin esneklik sistemi ile aile yaşamı; esneklik ile üretkenlik artışları; esneklik ile iş güvencesi arasındaki dengeler pazarlık konuları arasında yer almalıdır.

FCTB Genel Sekreteri **Mia de Vits** Avrupa sendikalarını rekabet edebilirlik ve ücret maliyetlerinin azaltılması saplantısına karşı kampanya başlatmaya çağırdı. "Toplumsal patlamanın eşiğine gelmiş bir toplumda rekabet içindeki işletmeler iş göremezler" diyerek, "her iki tarafın da büyümeye olanak sağlayacakları, yalnızca rekabete değil, işçilerin gereksinimlerine de önem veren bir çerçeve belirlemenin Avrupa düzeyindeki ortak sorumluluğumuz olduğunu unutmamamız" gerektiğini ekledi.

Mia di Vits çalışma süresi indiriminin erkeklerle birlikte kadınlara da uygulanması gerektiğini ve bu uygulamanın ücret eşitlenmesi ile birlikte yürütülmesi zorunluluğunun bulunmadığını da vurguladı.

İtalya'dan, CISL temsilcisi **Gabriele Olini** sözlerine ekonomik büyümenin artırılması gerekliliğini öne çıkararak ve "modası geçti" biçiminde tanımladığı Monetarist yaklaşımı mahkum ederek başladı. Yakında yapılmış bir kamuoyu yoklaması sonuçlarının, Batı Avrupa'da işçilerin %47'sinin daha az çalışmak ve daha fazla boş zaman kullanmak istediklerini gösterdiğini belirterek, "iş prog-

ramlarının kişisel isteklerine uydurulması gerektiğini" ileri sürdü.

Çalışma süresi sorunu için "mükemmel bir çözüm bulunmasa" bile, "ortak bir amaca gereksinim duyulduğunu" ekledi. Olini çalışma süresinin azaltılması konusundaki ilerlemenin "aşamalı olacağına" inandığını ve bu geçişin devletin parasal desteğiyle kolaylaşacağına inandığını belirtti. Amaca ulaşmak için, haftalık çalışma süresinin dört güne indirilmesi, tatillerin uzatılması, işçinin mesleki eğitimi için izin verilmesi gibi pekçok yol izlenebileceğini ekledi. Olini Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun çalışma süresinin kısaltılması konusundaki girişimin eşgüdümünün sağlanmasında görüşmeci taraf olarak tam sorumluluk alması gerektiğini ileri sürdü.

Robert Taylor panelistlere işçileri çalışma süresinin azaltılmasından yana harekete geçirip, biraraya getirebilecek bir sloganları olup olmadığını sordu. İşçiler istemedikçe, böylesi bir değişikliğin ne ölçüde gerçekleştirilebileceğinin kestirilmesinin güç olduğunu vurguladı.

Michel Rocard konunun "ivedi" olduğuna inandığını vurgulayarak, birbirini izlemesi zorunlu olmayan dört günlük çalışma haftasının akla yatkın bir politika seçeneği olduğunu söyledi. Avrupa'da haftalık çalışma süresinin 35 saat olmasını amaçlayan sendikal politikanın "çok uzak erimli" gördüğünü de sözlerine ekledi. Jerome Vignon ise, Avrupa Birliği temsilcisi Jacques Delors'un 2010 yılında yaşam boyunca toplam çalışma süresinin 40.000 saat olması hedefini destekledi.

Nils Trampe UNICE'de örgütlü Avrupa'lı işverenlerin çalışma süresinin azaltılabileceğine inanmadıklarını söyleyerek, insanların çalışma sürelerinin azaltılması karşılığında ücretlerinin azaltılmasını kabul edeceklerine inanmanın ütöpik bir yaklaşım olduğunu ekledi. Bununla birlikte, Trampe, çalışma sürelerinin esnekliğinin artırılmasıyla, ilerleme sağlanabileceğini düşünmektedir.

Mia de Vits Avrupa sendikalarına işsizlerle, çalışan işçileri bir araya getirmek için karşı atağa geçme çağrısı yaptı. Haftalık çalışma süresinin dört güne indirilmesinin yeni iş yaratılmasına yardımcı olacağı gibi, çalışanlara boş zamanları için proje geliştirme olanağı da sağlayacağını söyledi.

AVRUPA'DA ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASINDAN BEKLENTİLER

Emilio Gabaglio

(Avrupa Sendikalar Federasyonu Genel Sekreteri, Brüksel, Belçika.)

Son iki günde yapılan çalışmalar, işin korunmasında ve yeni iş yaratılmasında etkin bir araç olmakla kalmayan, kadın ve erkeklerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine de katkıda bulunan çalışma süresinin azaltılması ve yeniden örgütlenmesi konusunda ulusal ve sektörel düzeylerle, işletme düzeyinde çok sayıda eylem düzenlenmiş olduğunu göstermiştir.

Söze bir kaygıyı ya da bir yanlış anlama olasılığını gidererek başlamama izin veriniz. Ekonominin iyileştirilmesi, sürekli büyümenin sürdürülmesi, etkin bir temel ve sürekli eğitim politikasının desteğiyle daha nitelikli yeni işler yaratılması için başlattığımız savaşım, çalışma süresinin azaltılması ve yeniden örgütlenmesi için yürüttüğümüz savaşım arasında çelişki bir yana, uyumsuzluk bile yoktur.

Aksine, her iki öge de zorunlu olarak birbirlerini tamamlarlar. Yalnızca birbirleriyle eklemlendikleri için değil, özellikle ücret tazminini güvence altına almak bakımından görevdeş olarak da çalıştıkları için. Her iki öge de işsizlikle savaşımında tek başına yeterli olamaz, ama birliktelikleri başarı getirebilir.

Avrupa'yı yeniden çalışmaya başlatacak sihirli bir reçete yoktur. Gereksinim duyduğumuz şey iş yaratma makinesini onaracak alet takımı ve tam istihdama dönüş yolumuzu bulmaktır. Eğer, Avrupa Birliği'nde işsizlik hızının yüzde altı, sürekli işsiz sayısının da yaklaşık 10 milyon olmasıyla yetinmeliyiz, doğrultu-

sundaki güncel yaklaşımı reddetmemiz gerekiyorsa, bu ütopyacı görüş yaşamsal önemi olan, yaratıcı ve yönlendirici bir güçtür. ○

Sihirli bir reçete olmadığı gibi, tek bir amaç ya da basitleştirilmiş bir belge de yoktur. Bu durum, aralarından pek çoğunun esnekleştirmeyi ücretler ve sosyal güvenlik harcamalarının azaltılması üzerindeki baskıyla bütünleştirdikleri, her derde deva bir ilaç gibi gören sendikalar ve işverenler için de geçerlidir. Aslında, yalnızca kendi çıkarlarını düşünmektedirler.

Belki de, işverenlerin esneklik istemleri karşısında, iki yönlü işlemesi sağlandığında esnekliğin işçiler üzerindeki olumlu etkilerini hesaba katmadan çok korunmacı davranmış olabiliriz. Bununla birlikte, korunmacı dönemin kesinlikle sonuna gelinmiştir. Gerçekten, bu konferans boyunca süren tartışmalar sendikaların bu yöndeki geniş kapsamlı etkinliklerini yansıtmaktadır. Bu etkinlikler çarpıcı imgeleme yetileri ve yaratıcılıklarıyla belirginleşmektedir.

Hepimiz imgeleme yetimizi göstermeliyiz. İşin yeniden örgütlenmesi, çalışma ritminin değiştirilmesi, vardiyalı çalışma sürerken çalışma süresinin uyarlanması kolay değildir.

Bu durumun işçiler arasında bazı kaygılara yol açacağı kabul edilmelidir. Taylorist modelden umudumuzu keselim ve toplumların ve toplumlarla birlikte üretim yöntemlerinin ve hizmetlerin tarihsel gelişimi düşüncesini ve çeşitliliğin tümüyle benimsendiği ve çeşitliliğin çağrıştırdığı tüm haklara saygı gösterilen bir karışımı kucaklayalım.

Bu, işin artık eskisi kadar anlamlı olmadığı anlamına gelmez, aksine işin anlamının tartışmasız bir biçimde değiştiği anlamına gelir. Avrupa Parlamento'sundaki arkadaşlarımızdan birisi olan Pierre Carniti'nin bir meydan okuma biçiminde kaleme aldığı ve dilimize "*İş Bitmiştir*" başlığıyla çevrilebilecek çok düşündürücü İtalyanca kitabında dile getirdiği duyuru da budur.

Çalışma süresi ile boş zamanın olası en uyumlu biçimde dengeleyecek yeni süre anlayışıyla ilgili stratejimizin temel öğeleri hangileri olacaktır ve işi kim yaratmalıdır.

İlk istem iş yaratılması olduğuna göre, çalışma süresi, iş örgütlenmesi, verimlilik ve ücretlerden oluşan dört ögenin dengede olduğu bir denklem kurmak zorundayız. İlk aşama, bireylerin çalışma süreleri ile makinaların ve işyeri birimlerinin çalışma sürelerinin ayrıştırılmasıdır. Bu aşama istihdamı gereksinimimiz doğrultusunda etkilerken, aynı zamanda da çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılabilmesi için (ilgili işletmeye ve iş türüne bağlı olarak dört günlük çalışma haftasını, analık ve babalık izinlerini ve eğitim izinlerini de kapsayacak biçimde) gerekli koşulları da yaratacaktır. Çalışma süresinin azaltılmasının ve yeniden örgütlenmesinin eşgüdümlemiş ortak amacı ulusal ölçekte ve Avrupa ölçeğinde belirlenmelidir. Bununla birlikte uygulamaya geçildiğinde, güncel

durumların çeşitliliği konu ile ilgili görüşmelerde gözönünde bulundurulmalıdır.

Ücret farkının tazmini gerçek sorunlardan birisidir. Çalışma süresinin azaltılması otomatik ve sistematik bir biçimde ücret indirimine dönüşmemelidir. Sonuç olarak, ücret kaybının tam ya da kısmen, anında ya da sonradan tazmini, çalışma süresinin yeniden örgütlenmesiyle ve bu doğrultudaki uygulamalarla sağlanan verimlilik artışının dağıtımı ile ilgili görüşmelerin bütünleyici bir parçası olmalıdır. Gerçekten, bu tür artışlar çalışma süresinin azaltılmasını finanse etmeye fazlasıyla yeterli olacaktır.

İkinci istem işçilerin çalışma yaşamlarının kesintiye uğramamasının sağlanması, toplumsal dışlanmaya ve ayrımcılığa yol açan süreçlerin önlenmesidir. Bu, esneklik konusunda olumlu politika geliştirebileceğimiz bir alandır. Çalışma süresi sorunu çalışma yaşamının bütünüyle ilişkili olarak ortaya çıkmak zorundadır. Esneklik, çalışmayı sürdürmelerini sağladığı bireylerin çalışma yaşamları boyunca değişen gereksinimlerini yönetme kapasitesiyle gündeme gelecektir. Bu ilişki işsizlik, mesleki eğitimi sürdürme gereksinimi, ailesel sorunlar ya da geçici iş bırakma ve erken emeklilik gibi nedenlerle koparılmamalıdır. Bireysel gereksinimler çalışma yaşamının farklı aşamalarında elbette değişecektir ve gerektiğinde gönüllülük temelinde ve tam süre çalışmaya geri dönme hakkı saklı kalmak koşuluyla kısmi süreli çalışmaya başvurmak zorunda kalacağımız gibi, çalışma yaşamı sırasında mesleki eğitimin, analık ve babalık izninin, aşamalı emekliliğin çalışma süresine katılması örneklerinde olduğu gibi mesleğe ara verip yeniden başladığımız dönemlere de gereksinim duyacağız. Bunlar çalışma süresi ile ilgili bir politikanın istihdamı ve daha iyi yaşama koşullarını destekleyebilmesi için gereksindiğimiz araçlardır.

Üçüncü istem, bu gelişmenin gerçekleşmesini sağlayacak görüşmelerin temel işlevleri ile ilgilidir. İş yaratılması alanında Avrupa ölçeğinde belirlenen amaçlara sektör ve işletme düzeyinde, ancak bu görüşmelerle ulaşılabilecektir. Çalışma süresinin nasıl azaltılacağı ve yeniden örgütleneceği, verimlilik artışlarının yeniden dağıtımının nasıl yönetileceği ve çalışma süresinin nasıl azaltılacağı konularında en fazla söz hakkı olanlar da bu düzeylerdir.

Kimilerinin "yeni toplumsal anlaşma" olarak adlandırdıkları programın Avrupa'da ekonomik ve toplumsal gelişmenin yeniden başlatılması amacına ulaşabilmesini sağlayacak öğelerini tanımlamalıyız. Bu Avrupa'da ve ülkelerde kamu yetkililerinin artık yapacakları bir şey olmadığı anlamına gelmemelidir. Gerçekten mali önlemlerle ilgilenmeli ve bu alanda eylemleri desteklemeyi ve hızlandırmayı amaçlayan girişimlerde bulunmalıdırlar.

Görüşmelerin çerçevesi düzenlemelerin çerçevesine bağlı olmalıdır. Avrupa düzeyinde, yeni politikalar uygulanması gereken farklı ulusların toplumsal çevrelerini göz önünde bulunduracak amaç ve istemlerin belirlenmesi aşamasına

gelindiğinde özellikle doğrudur. Sıradışı çalışma ve özellikle de kısmi süreli çalışma için yönerge istememizin nedeni de budur. Kısmi süreli istihdamın olumlu ve geri dönüşlü bir tercih olabilmesi için bu tür çalışanlara çalışma yasası ve sosyal güvenlik alanlarında eşit muamele güvencesi sağlanmalıdır. Herşeyden daha üzücü olanı, içeriği ne yazık ki daha şimdiden tümüyle boşaltılmış olan yönergenin 6 Aralık'ta Konsey'de engellenmiş olmasıdır. Bununla birlikte, çalışma yaşamı boyunca mesleki sürekli eğitim hakkının AB'nin çerçeve mevzuatında yer alması gerekiyorken, UNICE bu konuda görüşmeye hazır olmadığı için ne yazık ki yer almamıştır. Mesleki yaşamla aile yaşamının uzlaştırılması için anababalık izinleri ile ilgili mevzuat hazırlanması da zorunludur.

Sonuç olarak, çalışma saatleri ile ilgili yönergenin, Avrupa'da hedeflediğimiz stratejiyi özellikle günümüzde 48 saat olan yasal en fazla çalışma süresini azaltarak gerçekten destekleyecek bir yasal çerçeve oluşturması gereklidir. Yasal haftalık çalışma süresinin dört saat azaltılarak 44 saate indirilmesinin Avrupa ölçeğinde çok önemli etkileri olacaktır. Bunun için, fazla çalışma karşılığında izin zorunluluğu getirilmeli ya da fazla çalışma aşamalı olarak vergilendirilmelidir. Böylece fazla çalışma birikimi engellenecektir ve eğer bu tür çalışma yapı-sallaşmışsa, yeni iş olanaklarının yaratılması da sağlanacaktır.

Sihirli bir reçete olmadığını önceden söylemiştim. Ama bu eylemimizde birleştirici bir unsur bulunmadığı anlamına da gelmemelidir. Birleştirici unsur "seçilmiş süredir". Seçilmiş süre erkek ve kadın işçilere kendi sürelerini daha iyi yönetme olanağı, işletmelere de gereksindikleri süre esnekliğini sağlayacaktır. Toplum çalışma süresinin azaltılmasını kabul etmek zorunda kalacaktır.

Yaşam tarzlarımızda olduğu gibi, görüşme yöntemlerimizde de bir kültürel devrim olacağı ve sendikaların bireysel istemleri ortak dayanışma çerçevesinde daha iyi yönetme yürekliliğini ve becerisini göstermeye çağrılacağı inancına biz de katılmalıyız.

Ancak bunun toplum tarafından benimsenebilmesi için, toplumsal amaca dönüşmesi gerekir. ETUC ile ulusal ve sektörel örgütleri bu projeyi desteklemeli ve bu projenin yürütücüsü olmalıdırlar. "Seçilmiş süre" stratejisi istihdamdan yana bir seçenek olduğu için bu stratejiyi sürdürmeliyiz.

İSVEÇ'TE ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASI

Dominique Anxo

(Avrupa İşgücü Araştırmaları Merkezi, Ekonomi Bölümü,
Göteborg Üniversitesi, İsveç.)

GİRİŞ

Son otuz yıl içinde, pek çok sanayileşmiş ülkede olduğu gibi İsveç'te de çalışma saatleri hem yasal çerçevede hem de uygulamada kayda değer biçimde azalmıştır. Bu dönem içinde, İsveç'te çalışma süresi politikasının en göze çarpan özelliği, ticari yarışma için gerekli koşulları korurken yaşam döngüsü içinde bireysel çalışma süresinde büyük esneklik sağlayacak kurumsal yapıların temelini atılmış olmasıdır. Böylesi bir politika, sanayinin iki tarafı arasında geniş tabanlı bir görüş birliği ve etkin eşgüdüm sağlanmadan başarıya ulaşamazdı. İşsizliği ve iş güvencesi bulunmamasını reddeden bir ekonomik politikanın parçasını oluşturan ve uzlaşmaya dayanan bu esneklik, İsveç'teki çalışma süresi politikasının odak noktalarından biri olmuştur. Çalışma süresi, İsveç'te "refah politikalarının" anahtar unsuru olabilecekken, kamu yetkilileri ve sanayinin her iki tarafı çalışma süresinin yaygın bir biçimde azaltılmasının işgücü piyasasındaki dengesizliklerle savaşımın etkin bir yöntemi olarak görülmesine sürekli olarak karşı çıkmışlardır. Eldeki tüm veriler, 1990'ların başında ortaya çıkan belirgin işsizlik artışının, bu politikanın sorgulanmasına yol açmayacağını da göstermektedir.

Çalışma süresi politikası yalnızca aile politikasının ana unsurlarından biri olarak kalmamakta -anababalık izni hakkının Avrupa'daki en gelişmiş ve esnek

örneklerinden biri olmanın yanı sıra- kadın erkek eşitliğine giden yolda temel öncelik alanlarından birini de oluşturmaktadır. Bireysel çalışma saatlerini "titizlikle seçebilme" yetisi de kadın işgücünün katılım hızının belirgin artışına destek olmuş, kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmıştır.

YASAL DÜZENLEMELER VE SÖZLEŞMELERLE İLGİLİ ÇERÇEVE

Yürürlükteki yasaların çalışma süresinin belirlenmesi ve düzenlenmesi konusunda sağladığı büyük esnekliğin İsveç'deki çalışma ilişkilerinin benzersiz doğasına borçlu olduğu çok şey vardır. Yüksek sendikalaşma hızı (1) ve kamu yetkililerinin büyük özerklik tanıdıkları mesleki örgütlerin varlığı, İsveç çalışma yaşamının önemli özellikleridir.

Haftalık çalışma süresini 40 saat, yıllık fazla çalışma süresini 200 saat ile sınırlayan ve gece çalışmasını da genel olarak yasaklayan yasal düzenlemelere karşın, değişik üretim etkinliklerinin özel koşullarına ve çeşitliliklerine uyum sağlanmasına izin veren azımsanmayacak sayıda ayrıcalıklı durum ve uyarılma bulunmaktadır. Özellikle, çalışma süresi ile ilgili yasal düzenlemeler hep esnek olmuştur, 1950'lerin sonlarından bu yana da, sanayinin iki tarafını günlük ve haftalık çalışma saatleri konusunda uzlaşmak ve sanayi genelini kapsayan anlaşmalar yapmak konusunda özgür bırakmıştır.

Bu nedenle çalışma saatleri ile ilgili anlaşmalar, anlaşma kapsamındaki işçilere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin: metal sanayiinde, toplu sözleşme kuralları yasal düzenlemelere değil, yıl temelinde hesaplanan haftalık 40 saatlik standart çalışma süresine uymaktadır. Bununla birlikte, sanayide, işletme yönetimleri ve çalışanlar, çalışma saatlerinin nasıl düzenleneceğini ve her işletme özelinde nasıl dağıtılacağını belirleme yetkisine sahiptirler; bu durum toplu sözleşmeyi daha da esnek bir araç haline getirmektedir.

Genel olarak ele alındığında, mavi yakalı işçiler için yapılan toplu sözleşmeler vardiyalı çalışma ve özellikle kimi ağır işler için daha kısa çalışma saatlerini hükme bağlamaktadır (2).

Özel sektörde çalışan beyaz yakalı işçiler için de, toplu sözleşmelerde, kimi işkollarında -bankacılık ve sigortacılıkta olduğu gibi- haftalık 40 saatlik standart çalışma süresinin altındaki sürelerde uzlaşılsa bile (haftada 38 saat), genellikle yasal düzenlemelere uyulmaktadır.

Kimi kamu çalışanları da (3), daha kısa süre çalışmaktadır; ayrıca büro işlerinde çalışanların çalışma saatleri de, mevsimsel olarak düzenlenen bir sistem içinde değişmektedir. Büro işlerinde çalışanlar Eylül-Nisan arasında haftada 40 saat 50 dakika çalışırken, Mayıs- Ağustos arasında haftada 37 saat 30 dakika çalışmaktadırlar.

Çalışma ilişkilerinin uzlaşmaya dayanan doğasının bir sonucu da, İsveç'te

çalışma süresi politikasının, karar verme sürecinde işkolu ve hatta işletme düzeyine kadar inen belirgin bir merkez dışına çıkarma eğilimi göstermesidir.

ÇALIŞMA SÜRESİ İLE İLGİLİ EĞİLİMLER

Daha önce de belirtildiği gibi, İsveç'te çalışma saatleri son otuz yıl boyunca hem yasal anlamda, hem de uygulamada önemli ölçüde azalmıştır. (Şekil 1). Gerçek haftalık çalışma saatleri 60'lı yılların başlarındaki 41 saatlik ortalama-
dan, günümüzde 37 saate kadar düşmüştür.

Üzerinde uzlaşmış hükümlerde belirlenen geniş sınırlar, toplumsal baskıların ve üretim baskılarının da eklenmesiyle işkollarına göre değişen farklı çalışma saatleri ortaya çıkmasıyla daha da genişlemiştir. Bu nedenle, 1993 yılında gerçek çalışma saatleri inşaat işkolunda (39.2 saat), taşımacılıkta (39.2 saat) ve imalat sanayiinde (38.7⁰ saat) kamu sektörüne göre (35.2 saat) azımsanmayacak kadar uzundur.

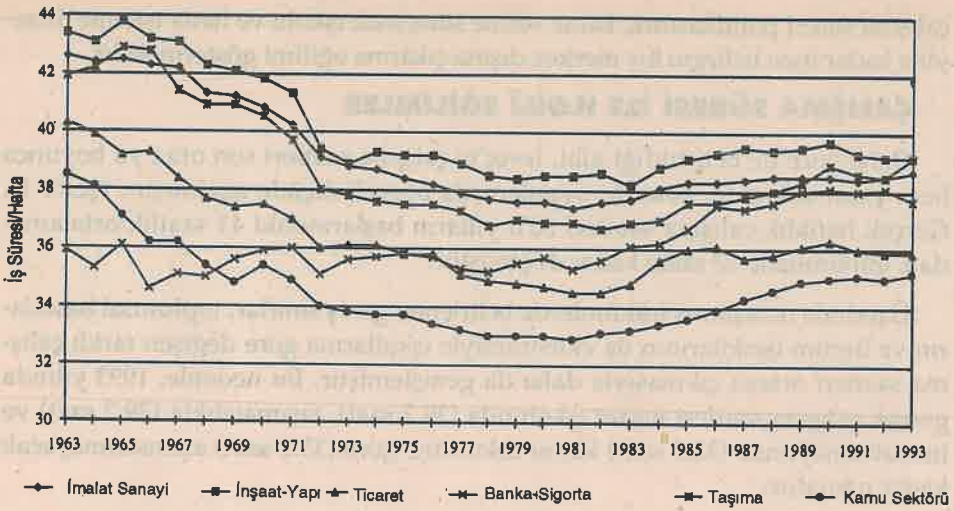
Süreç içinde çalışma süresi yaklaşık %10 azalmıştır. Bu azalma ile ilgili bir çözümleme, aşağıda tanımlanan iki zıt eğilimin varlığını ortaya koymuştur: çalışma saatlerinde, 1982 yılına kadar sürekli bir azalma ve o dönemden bu güne kadar da göz ardı edilmeyecek bir yükselme.

İlk dönemde (1963-1982), çalışma saatlerindeki büyük azalma (%15) üç temel etmene bağlı olabilir; yasal düzenlemelere ya da sözleşmelere bağlı etmenler, yapısal etmenler, toplumsal-ekonomik etmenler.

İsveç, 60'lı yıllarda ve 70'li yılların başında sürekli bir ekonomik gelişme yaşamıştır, bu dönemde çalışma saatlerindeki eğilim İsveçlilerin daha çok boş zaman kullanarak ekonomik gelişmenin yararlarını paylaşmayı seçtiklerini düşündürmektedir. Büyüyen kamu sektörünü desteklemek için yükselen vergiler ve 1970'lerin ikinci yarısında azalan büyüme hızının bu seçimi etkilememesi düşünülemezdi.

Yapısal etmenlere ve toplumsal-ekonomik etmenlere bağlı olarak kadınların 1970'li yıllarda işgücü piyasasına geniş ölçüde katılımları, kısmi süreli çalışmada büyük bir artışa neden olmuştur (4). Çalışma süresinin dağılımındaki değişiklikler, çalışma süresindeki azalmanın küçümsenemeyecek bir bölümünün bu tür çalışmanın artışına bağlanabileceğini göstermektedir. Aynı zamanda, istihdamın sanayi dağılımındaki yapısal değişiklikler, daha kısa süreli çalışmaya yönelme eğilimini daha da hızlandırmıştır. Bu hızlanmanın bir bölümü, daha kısa ortalama çalışma süresi anlamına gelen ağırlıklı kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu hizmet sektöründe ve özellikle de kamu hizmetlerinde istihdamın artmasına bağlanabilir.

İsveç'te kısmi süreli çalışma yüksek oranlı kadın istihdamının gerçekleştiği bir alan olarak görülmektedir (1992 yılındaki kadın iş gücünün %42'si, Tablo 1).



Şekil 1- Sanayide gerçek çalışma saatlerindeki eğilimler

Saatler	Kadın %	Erkek %	Toplam %
Tam süreli 34 saat'ten fazla	58.6	90.9	75.1
Kısmi süreli (1-34 saat)	41.4	9.1	24.9
19 saat'ten az	15.2	30.4	18.0
20 - 34 saat	84.8	69.6	72.0

Tablo 1- Çalışma saatlerinin cinsiyete ve istihdam edilen işgücüne göre dağılımı, 1992.
Kaynak: AKU (1993)

Ancak, İsveç'te bu oranın yüksek olmasının nedeninin diğer sanayileşmiş ülkelerden daha farklı olduğu görülmektedir. 70'li yıllarda kısmi süreli çalışmanın artması, ne işsizliğe bir seçenek olarak gelişmiştir, ne de insangücü yönetiminde esneklik ve yararcılık ile ilgili zorunluluklara bağlı olarak ortaya çıkmıştır.

Kısmi süreli çalışma iş güvencesinin olmayışı ile de ilgili gözükmemektedir. Aslında, İsveç'te geçici işgücü istihdamı düşüktür ve başta gençler olmak üzere, işgücünün ancak %10'unu etkiler. Kısa süreli istihdam işverenler tarafından yalnızca olağan deneme sürelerinde ya da istihdam açığını kapatmak üzere belirsizlik dönemlerinde kullanılmaktadır; ayrıca, İsveç'te öğrenciler arasında mevsimlik çalışma da oldukça yaygındır. Bu nedenlerden dolayı, İsveç'te kısmi süreli çalışma son derece esnek saatleri olan, kalıcı bir çalışma biçimi olarak görülebilir ve kısmi süreli çalışma ile tam süreli çalışma arasındaki karşılıklı geçişlerde göze çarpan herhangi bir sorun da yoktur.

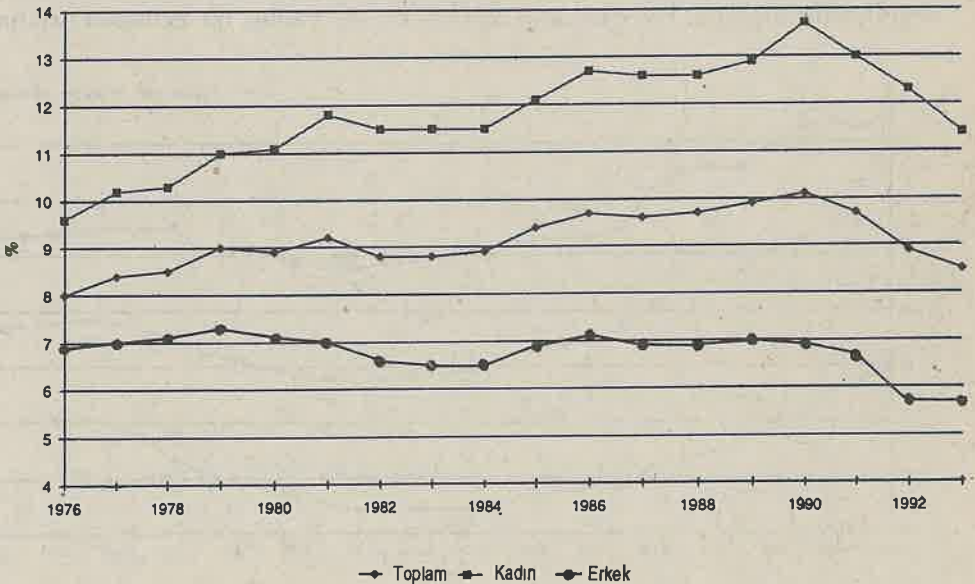
Sonuç olarak, bu ilk dönemde, yasalar ve sözleşmeler çerçevesinde çalışma süresinin azaltılmasını ve yeniden dağıtımını sağlayacak kapsamlı önlemlerin kabul edildiğine tanık olunmuştur. 1966 yılında, Genel İş Konfederasyonu (LO)

Tarih Yasal Düzenlemelerle ve Görüşmelerle Sağlanan Önlemler

1905	Metalurji endüstrisi sözleşmesi: 57 saat/hafta
1919	48 saat/hafta için yasal düzenleme (beyaz yakalılar kapsam dışı)
1938	Ücretli izin için yasal düzenleme: 2 hafta
1951	Ücretli iznin 3 haftaya çıkarılması
1957	Her yıl 1 saat indirilmek üzere haftalık çalışma süresinin 45 saate indirilmesi (1958-59-60)
1963	Ücretli iznin 4 haftaya çıkarılması
1966	LO ve SAF arasında toplu sözleşme sonucu haftalık çalışma süresinin 42.5saate indirilmesi
1973	Yasal haftalık çalışma süresinin 40 saate indirilmesi (1971 ve 1973'de birer saat 15'er dakikalık azaltmalarla)
1977	Ücretli iznin 5 haftaya çıkarılması
1990	Parlamentonun 2 gün ek izin süresini onaylaması
1993	Parlamento çoğunluğunun değişmesi ve Muhafazakar ağırlıklı parlamentonun 1990 Yasasını yürürlükten kaldırması.

Tablo 2-Çalışma Süresinin Azaltılmasında Kilometre Taşları

ve İşveren Konfederasyonu (SAF) arasında yapılan bir dizi sektörel sözleşmeyle, haftalık çalışma saatleri 1969 yılında 42 saat 30 dakikaya indirilmiştir; 1973 Sözleşmesi tüm işçiler için haftalık 40 saatlik çalışma süresini gündeme getirmiştir; 1975 yılında emeklilik yaşı 65'e indirilmiştir; yine bu dönemde, 60-65 yaş arasında çalışma süresini azaltan (yarı-emeklilik) yasal düzenlemeler yapılmıştır; 1977 yılında da daha uzun (beş hafta) ücretli izin gündeme gelmiştir.



Şekil 2- İstihdam Edilen İşgücünün Yüzdesi Olarak İşten Kalma (Ücretli İzinler Dışında) Eğilimleri.

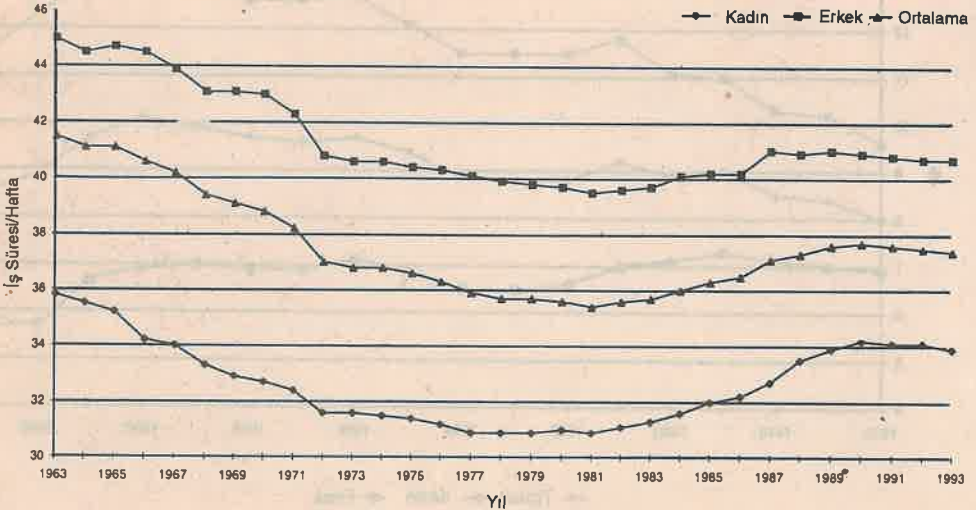
Çalışma süresinin çeşitli boyutları konusunda yasalara ve "görüşmelere" dayalı olarak gerçekleştirilen bu değişikliklere ek olarak, 1970'li yıllarda "işten kalmayı" düzenleyen bir dizi kural gündeme getirilmiştir.

Analık izninin yerine 1974 yılında "anababalık izninin" gündeme getirilmesi ve koşut olarak da kısmi süreli çalışmanın gelişmesi, kadın emeği örüntüsündeki değişimin de temel etmeni olmuştur; bu değişim işgücü piyasasından 1960'lardan bu yana uzak duran kadınların bu yaklaşımını ortadan kaldırmıştır. Bu değişim kamu yetkililerinin, aile sorumluluklarının erkekle kadın arasında paylaşılmasını desteklemek konusundaki isteğini de yansıtmaktadır.

Anababalık izni, başlangıçta 6 ay iken, sürekli artarak günümüzde 15 aya kadar uzamıştır (5). Bu düzenleme ayrıca, izin dönemiyle ilgili önemli bir esneklik de sağlamaktadır. Örneğin, işçi bu dönemde bir yandan telafi edici ücret alırken bir yandan da daha kısa süreli çalışmayı sürdürerek izin süresini uzatabilmektedir (6).

Yasal "işten kalmalar" yalnızca anababalık izniyle sınırlı değildir. İşçiler 1974 yılından bu yana, mesleki niteliklerini artırmak amacıyla eğitilmek üzere işten ayrılabilirler ve bu süreçte istihdam hakları da saklı kalmaktadır. Eğitim izni ile ilgili yasal düzenleme bireylere eğitim alanlarının seçimi konusunda çok geniş bir hareket alanı sağlamaktadır. Eğitim izni hakkının kullanılabilmesi, düşük faizli ve uygun geri ödeme planı olan kamu kredileriyle de desteklenmektedir (Ayrıntı için Ek 1'e bakınız).

Çalışma süresinin çalışanın bireysel yaşamına uydurulması amacıyla birlikte değerlendirildiğinde, İsveç'te yasal izin hakkı, aile yanlısı bir istihdam ortamı



Şekil 3- Haftalık Çalışma Saatleri Eğiliminin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

yaratma yöntemidir. Bu sayede, erkek ve kadın ailesel sorumluluklarını işgücü piyasasına katılımları olumsuz yönde etkilenmeden paylaşabilmektedirler. Gerçek çalışma saatlerini kısaltabilme olanaklarının bulunması, kadınların sorumluluklarını dengeleyebilmelerini kolaylaştırmıştır.

Yaşam döngüsü içinde, kadın ve erkeğin çalışma örüntüleri benzerlik taşımakla birlikte, çalışma süreleri ve işten kalma hızları (Bkz. Şekil 3) önemli farklılıklar göstermektedir. Buna karşılık, çalışma saatleri yönünden cinsler arasındaki farkın son otuz yıldır azalıyor olması (1963 yılında dokuz saat, günümüzde altı saat 30 dakika) dikkat çekicidir. Bu olgu kısmi süreli çalışmanın kadınlar için tam süreli çalışmaya geçiş süreci oluşturduğu görüşünü desteklemektedir.

Süre-bütçe çözümlenmeleri sorumlulukların oldukça geleneksel bir biçimde dağıldığını göstermekle birlikte -ev işleri ve anababalık sorumlulukları daha çok kadınlar tarafından yüklenilmektedir (7)- çalışmak konusundaki toplumsal zorunluluklar (istihdam+evle ilgili yükümlülükler) erkekler (60.6 saat/hafta) ve kadınlar (58.6 saat/hafta) arasında genel olarak eşit dağılmaktadır. Boş zamanlar da yine her iki cinse (erkekler için 39.5 saat; kadınlar için 38.5 saat) olarak eşit dağılmaktadır (8).

İkinci dönem (1982-1993) değerlendirildiğinde, çalışma süresinde uzun süreden beri gözlenen azalma eğiliminin, 1982'den sonra kesin olarak kırıldığı görülmektedir. O zamandan bu yana çalışma süresini yeniden düzenlemek için herhangi bir yeni girişim yapılmamıştır (9).

Çalışma süresindeki bu belirgin artış, bir dereceye kadar çalışma saatlerinin dağılımındaki değişikliklerle açıklanabilir. 1982 yılından bu yana kadınlar arasında kısmi süreli çalışanların mutlak sayısı ve görelî dağılımı azalırken, tam süreli işlerdeki istihdamları artmıştır. Kadınlar arasında uzun süreli kısmi çalışmanın (19 saat/haftadan-30 saat/haftaya) görelî artışıyla birlikte, bu değişiklikler hem genel anlamda çalışma saatlerindeki artışı, hem de özel olarak kadınların ortalama çalışma saatlerinin artışıyla açıklamaktadır.

Toplumsal-ekonomik etmenler arasında, 1970'lerin sonunda ortaya çıkan gerçek ücret azalmasının işgücü sunumunu etkilediği görülmektedir. Bu dönemde, işçiler gelirlerindeki azalmayı daha uzun süre çalışarak dengelemeye çalışmışlardır. Ayrıca, 1980 reformlarıyla marjinal vergi oranlarının belirgin bir biçimde azaltılması da, daha uzun süre çalışma eğilimini güçlendirmiştir. Hastalık izinleri benzeri özel işten kalma türlerine bağlı olarak gelir düzeyinde ortaya çıkan değişiklikler de haftalık çalışma saatlerinin artma nedenlerinden biri olabilir.

BİREYSEL TERCİHLER

Çalışma süresinin azaltılmasının nedenleri yıllara göre değişiklik göstermiştir. İlk Çalışma Saatleri Yasası (1920), sekiz saatlik günlük çalışma süresi uygu-

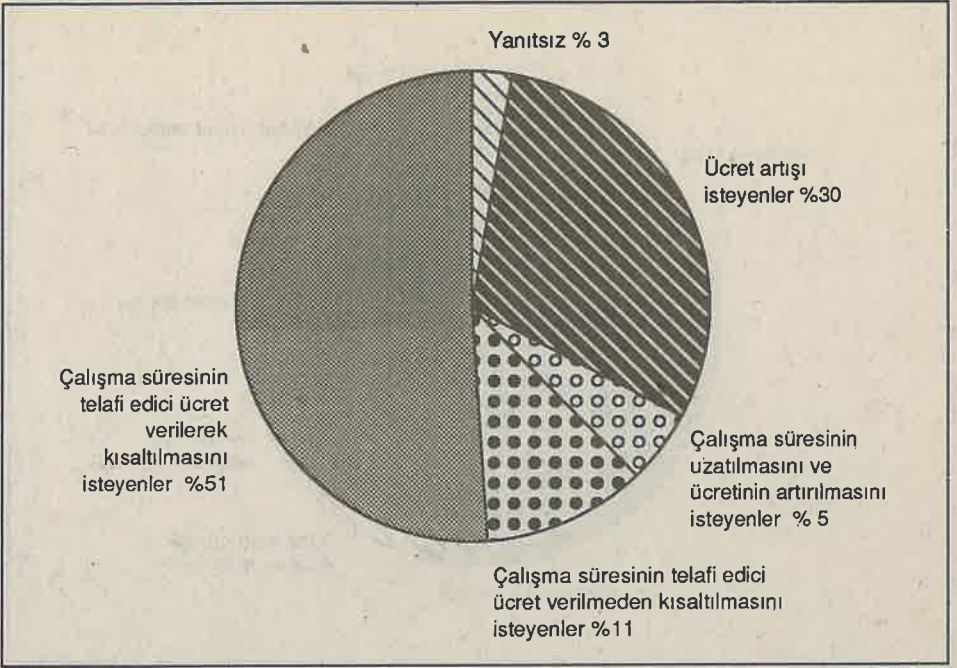
lamasını, uzun çalışma günlerinin işçilerin bedensel ve ruhsal sağlığı üzerindeki olumsuz etkileriyle ve yüksek iş kazası görülme sıklığı ile savaşılmaması ve işverenlerin çalışma süresi uygulamalarının düzenlenmesi amacıyla gündeme getirmiştir. Çalışma koşullarının iyileşmesi ve gelirlerin yükselmesi İsveç'teki çalışma süresi tartışmalarının doğasını değiştirmiştir. "Sağlık" tartışmaları yerini aşamalı olarak, ana konusunu büyümenin getirilerinin tüketim ve boş zaman arasında nasıl paylaşılacağı sorununun oluşturduğu verimlilik artışları tartışmasına bırakmıştır.

Dikkat edilmesi gereken bir başka nokta da, 1900'den bu yana mavi yakalı işçilerin çalışma süreleri ile ilgili reformların hemen tümünün yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmiş olmasıdır (Bkz. Tablo 2). Bu olgu, Genel İş Konfederasyonu'nun çalışma süresi konularına olan ilgisizliğinin ya da İsveç endüstri ilişkilerindeki korporatist sapmanın yansıması olarak değerlendirilmemelidir. Bu durum daha çok, 1930'lu yıllardan beri iktidarda olan Sosyal Demokratlarla, sendikal hareketlerin tarihsel bağlarının yansımasıdır. Daha önce belirtildiği gibi, çalışma süresiyle ilgili yasal düzenlemeler, sanayinin iki tarafını günlük ve haftalık çalışma sürelerini işkolu düzeyinde belirlemek ve bu konuda uzlaşmak konularında serbest bırakacak kadar esneklerdir.

1970 Yasası'na kadar, beyaz yakalı işçilerin çalışma süresi yasal düzenleme kapsamına alınmamıştır. Bu Yasa onaylanıncaya kadar -1964 yılında Ücretli Sanayi Çalışanları Konfederasyonu (SIF) ile İsveç İşverenler Konfederasyonu (SAF) arasında haftalık çalışma saatlerini 40 saate indiren sözleşme dışında- beyaz yakalı işçilerin çalışma süreleri temel olarak işletme ölçeğinde yapılan anlaşmalarla belirlenmiştir. 1970 Yasası, çalışanların tümünü kapsamına almış, çalışma ve istihdam koşullarını birlikte değerlendirmiştir.

Çalışma süresinin yasal, ekonomik ve toplumsal boyutlarının değerlendirilmesinden sorumlu Parlamento Komisyonu en son 1980'li yılların sonunda toplanmıştır. Bu komisyon, çalışma süresinin düzenlenmesi ve kısaltılması konusunda mevcut durumu ve bireysel tercihleri inceleyen ayrıntılı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın bazı alanlar özelindeki sonuçları çarpıcıdır ve İsveç çalışma süresi politikasının seçeneklerini açıkça ortaya koymaktadır. Araştırma ilk olarak, halkın büyük çoğunluğunun (%80'den fazlası) çalışma sürelerinden hoşnut olduğunu ortaya koymuştur. Halkın yalnızca %10 kadarı daha uzun süre çalışmayı yeğlediğini, %10 kadarı da daha az para karşılığı daha kısa süre çalışmak istediğini belirtmiştir. Daha önceki inceleme sonuçları ile karşılaştırıldığında, günümüzde çalışanların daha büyük bir çoğunluğunun çalışma saatlerinden memnun olduğu söylenebilir.

Verimliliğin artışlarının boş zaman ve tüketim arasında paylaşılması olgusu söz konusu olduğunda, inceleme sonuçları çoğunluğun çalışma süresinin azaltılmasından yana olduğunu göstermektedir (Bkz. Şekil 4). Tam süre çalışan

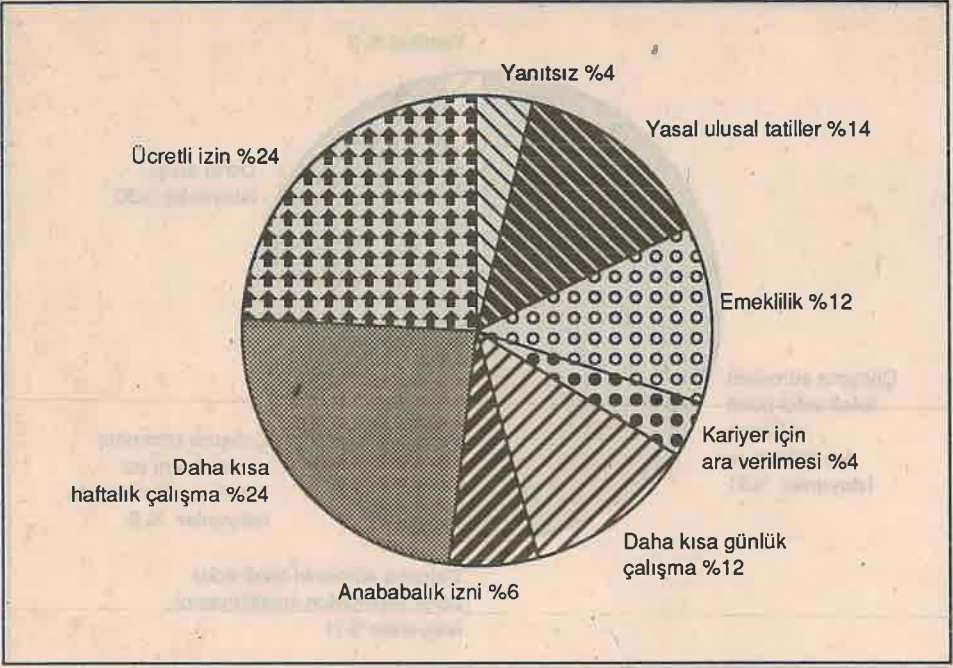


Şekil 4- Boş Zaman ve Tüketim Arasındaki Değişim.

işgücünün %51'i ücret artışı yerine, çalışma süresinin azaltılmasını yeğlemektedir. Bu inceleme çoğunluğun daha kısa süre çalışmayı yeğlediğini, ama bu nedenle ücretinin azalmasını istemediğini göstermektedir (araştırmaya katılanların yalnızca %11'i çalışma süresinin telafi edici ücret almaksızın kısaltılmasına razı olduğunu belirtmiştir). Bununla birlikte İsveçlilerin önemli bir bölümü (%35), yüksek ücreti boş zamana yeğlediğini, %5'i ise, daha çok ücret için daha uzun süre çalışmayı, çalışma sürelerinin azaltılmasına yeğlediklerini belirtmişlerdir.

İncelemede çalışma süresinin düzenlenmesi ve kısaltılmasıyla ilgili bir dizi çeşitlilik gösteren bireysel tercih de ortaya çıkmıştır. Gelecekte, sözleşmelerde çalışma süresinin ne ölçüde azaltılmasından yana oldukları sorulduğunda, yanıt verenlerin çoğunluğu (%67) karar sürecinin merkez dışına çıkarılması ve bireyselleştirilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Çalışma süresinin kısaltılması ve yeniden düzenlenmesi ile ilgili bireysel tercihlerin çok geniş bir yelpazeye dağılmış olması daha esnek ve uzlaşmaya açık çalışma süresi sözleşmelerinin temel nedenlerindedir. Genel olarak değerlendirildiğinde; geçmişte çalışma süresinde gerçekleştirilen ilkesel kısaltmanın kesin bir gereklilik olduğu açıktır. Ayrıca günümüzde, İsveç'te çalışanların isteklerinin uzlaşmaya dayanan bir esneklik temelinde doyurulabileceği de açık bir gerçektir.



Şekil 5- Çalışma Süresinin Kısaltılması Konusunda Bireysel Tercihler (1988)

İsveç'te çalışma süresi politikasının ana konularını ve güncel eğilimlerini açık bir biçimde yansıtan Parlamento Komisyonu kararlarında yer alan bir öneri, 40 saatlik haftalık çalışma süresi yerine, hem bireysel tercihlere, hem de işletmelerin iş yoğunluklarındaki mevsimsel değişikliklere daha kolay uyum sağlanabilmesine olanak verdiği için yıllık çalışma süresinin standart çalışma süresi olarak belirlenmesi biçiminde tanımlanmıştır.

Hükümet 1991 yılında, Çalışma Saatleri Yasası'nda değişiklik yapmak üzere bir ortak komisyon oluşturmuştur. Komisyonun amacı yürürlükteki önlemlerin daha da esnekleştirilmesinin yollarını araştırmaktı. Komisyon raportörleri sonuçta çalışma süresiyle ve izinlerle ilgili düzenlemelerin tümünün, tek bir yasal çerçevede toparlanmasını önerdiler. Komisyon ayrıca, Çalışma Saatleri Yasası'nın çalışma süresi standardı olarak belirlediği 40 saatlik haftalık çalışma süresi yerine, 2007 saatlik yıllık çalışma süresinin, 1791 saati yasal çalışma süresi, 216 saati de yasal tatil süresi olacak şekilde, çalışma süresi standardı olarak belirlenmesini önermiştir. Komisyon, toplu sözleşme kapsamındaki işletmelerin çalışma süresini belirlemek konusunda kısıtlanmamaları gerektiğini de, önerilerine eklemiştir.

Raportörlerin görüşüne göre, yeni yasa, işletme yönetimini bireysel çalışma süresinin belirlenmesinde daha fazla esneklik tanıyarak ve bireysel tercihlere de daha fazla özgürlük sağlayıp, daha fazla saygı göstererek, çalışanlarla uzlaşma-

sı konusunda yöreklendirmelidir.

Rapor, yürürlükteki kuralların toplu sözleşme kapsamında olmayan işyerlerinde uygulanmasının sürdürülmesini, bununla birlikte, çalışan bireylerin özel durumlarda kendi çalışma süreleri konusunda yasal düzenlemeler ya da uygulamalarla belirlenen kuralları değiştirebilme hak ve olanaklarının korunmasını savunmuştur. Yasa değişikliği önerilerini de içeren bu rapor, hükümete sunulmuştur.

Çalışma süresinin kısaltılması tartışması, 1992 yılındaki işsizlik dalgasından ve 1993 yılı Eylül ayında yapılan parlamento seçimlerinden sonra, yeniden gündemin ilk sırasına oturmuştur. Eski Komünist Partisi ve Ekoloji Partisi dışında kalan siyasal kurumlar ve sendikalar, işgücü piyasasındaki dengesizliğin çözümü konusunda çalışma süresinin genel olarak kısaltılmasına karşıt bir görüşte birleşmişlerdir. Geçmişte de olduğu gibi, bu dengesizlikler esas olarak etkin bir istihdam politikasıyla çözülecektir.

Çalışma süresinin genel olarak kısaltılmasına karşı güçlü bir konsensüs olmakla birlikte, aynı karşıtlık merkezi olmaktan çıkarılmış bir kısaltma için geçerli değildi. Buradan yola çıkan Metal İşçileri Sendikası (Metall), 1993 yılında çalışma süresinin işyeri donatımının işletim süresi azaltılmadan ve ücretler arasındaki ana farklılıkları koruyan bir telafi edici ücret sağlanarak, yılda 100 saat azaltılıp azaltılamayacağını araştırdı. Böylesi bir önerinin benimsenip benimsenmeyeceğini söylemek için vakit henüz erkendir ve bu konuda amaca ulaşılması için de esneklik konusunda uzlaşma gereklidir.

SONUÇ

İsveçte, çalışma süresi ile ilgili reformların hızını geçmişte olduğu gibi bugün de ekonomik eğilimler belirleyecektir. Büyüme hızının yavaşlaması, 1990'lı yılların başında kaygı verici bir biçimde yükselmeye başlayan işsizlik ve İsveç'in bugünlerde yaşadığı yapısal dengesizlikler çalışma süresinin düzenlenmesi ve kısaltılması ile ilgili politikanın yakın gelecekte daha da ileriye götürülemeyeceğinin ipuçlarını oluşturmaktadır. 1990'lı yılların başında Muhafazakar hükümetin yıllık çalışma süresini ücretli izin hakkını azaltarak, artırmak amacıyla yürürlüğe koyduğu önlemler, İsveç yararcılığının bu konudaki tipik bir örneğidir.

Bununla birlikte eldeki tüm veriler, çalışma süresi politikasının, politik yapının da etkisiyle, çalışma süresinin düzenlenmesinde bireyin müdahale şansını artıracak, karar verme sürecini işletme düzeyine inecek kadar merkez dışına çıkaracak biçimde ilerlemeyi sürdüreceğini göstermektedir. Yüksek sendikalaşma hızı, İsveç çalışma ilişkilerinin doğası ve bireysel tercihlerin gösterdiği eğilim, bu alanda izlenen yolun doğru olduğunu düşündürmektedir.

EK 1

Bireysel eğitim izni:

Bireysel Eğitim İzni Yasası (1974) iki temel amaç taşımaktadır: toplumsal ve mesleki hareketliliği arttırmak, zorunlu eğitimin en alt düzeyinden gelen çalışanların eğitime ulaşabilmelerini kolaylaştırmak.

Bu, tüm çalışanlara seçtikleri alan ne olursa olsun, işinden tamamen bağımsız olmak üzere, en az altı ay eğitim hakkı veren son derece liberal bir yasadır. İzni kullanma konusundaki düzenlemeler de çok esnekler. İzin saatlik olabileceği gibi blok halinde de alınabilmektedir.

Bu raporda tanımlanan diğer yasal işten kalma türlerinde olduğu gibi, eğitim izninde de çalışan tam bir istihdam garantisi altındadır. İşçi, işini aynı statü ve aynı ücretle korur.

Yasa çalışana çok geniş bir hareket alanı sağlarken, işverene de eğitimin ne zaman başlayabileceğine karar verme yetkisi tanımıştır. Bununla birlikte eğitim, sendika temsilcisine karşılıklı anlaşıldığı bildirilmeden 6 aydan fazla ertelenemez.

İşçi kendi eğitimini tamamlamadan ara verme hakkına sahiptir, bu durumda işine, eğitimin süresine göre değişen sürelerle haber vermek koşulu ile dönebilir. Haber verme süresi eğitim uzunluğuna göre 2 haftadan 1 aya kadar değişebilir.

Eğitim izni ile ilgili yasal düzenleme ücretteki kayıplara ilişkin herhangi bir uzun vadeli kamu kredileri ve burslardan oluşan karma yapı bu hakkın kullanımını kolaylaştırmaktadır. Üniversite öncesi kurslarına sağlanan en yüksek aylık ödentiler 8500 frank dolayındadır. Lisans düzeyinde eğitim için bu miktar 6500 frank civarındadır ve bu rakamların 2/3'ü geri ödemelidir. Bu burs olanaklarından yararlanabilme ölçütleri ve geri ödeme koşulları ağır değildir. Söz konusu bursların ilk ödemeleri eğitimin tamamlanmasını izleyen iki yıldan sonra başlamaktadır ve yıllık geri ödemeler brüt gelirin (vergi kesintileri öncesi) yüzde dördü kadardır.

Sonuç olarak, yabancı kökenli işçilere İsveç dili öğretimi ile ilgili söylenmesi gereken şeyler vardır. 1972 yılından bu yana tüm göçmenler, saat başına 68 frank tazminat olarak, yaklaşık 700 saatlik İsveç dili kurslarına gitmekle yükümlüdürler. Bu Yasa'nın amacı, yabancı kökenli işçilere, işlerini yapabilmeleri, İsveç toplumunun yapısını, nasıl işlediğini anlayabilmeleri ve sistemle bütünleşebilmeleri için gerekli temel dil becerisini kazandırabilmektir.

DİPNOTLAR

1. İşgücünün %85'i sendikalıdır.
2. Uzlaşılmış çalışma saatleri, sürekli vardiyalı çalışmada 35-36 saat, yarım vardiyalı işlerde 38 saattir. Madenlerde ve taş ocaklarında haftalık çalışma süresi 36 saattir.
3. Hastane personeli, idari personel, polis memurları, itfaiyeciler haftada 39 saatten az çalışmaktadırlar.
4. 1970 ve 1980 arasındaki istihdam artışının %75'i kısmi süreli çalışmaya başlanabilir. 1982 yılında ise tüm işlerin %25'i kısmi süreli çalışmalardı ve kısmi süreli çalışanların %90'ı kadınlardı.
5. Anababalık izni iş güvencesini garantiye almakta ve ilk 12 ay için çalışana maaşının %90'ı ödenmekte, buna ek olarak son üç ay için günde 60 Frank ücret garantisi sağlamaktadır. Bu dönemde sağlanan gelirin miktarı, ilk çocuğun doğumundan hemen önceki 6 aylık süredeki gelire göre hesaplanmaktadır, bu da doğum öncesi tam süreli bir işte çalışmayı güdüleyen etkenlerden biridir.
6. Genel olarak, İsveç'te anababalık izni ile ilgili düzenlemeler çalışma süresinin yeniden örgütlenmesi alanında çok geniş olanaklar sağlamaktadır. Örneğin, 1979 yılından bu yana anababalar çocuklarının 8. yaş gününe kadar normal çalışma saatlerinin %75'i kadar çalışabilmektedirler (yaklaşık olarak haftada 30 saat). Ana-babalar ayrıca, hasta çocuklarının bakımı için (her çocuk için yılda 60 gün) yasal izin hakkına sahiptirler. Ana-babalık izni Yasası, 1980'de yapılan ekleme ile çocuğun doğumunda babaya 10 günlük ücretli izin hakkı getirmiştir.
7. Kadınlar erkeklere göre ortama olarak daha yüksek işten kalma hızına sahiptirler (%20'ye %30), bunun temel nedeni ana-babalık iznini erkeklerden çok kadınların kullanmasıdır. Bununla birlikte, son çalışmalardan birinde babaların ana-babalık iznini göreceli olarak daha az kullanmalarına karşılık, çocukların hastalanmaları durumunda daha fazla sorumluluk yüklendikleri gösterilmiştir (1990 yılında tüm babaların %26'sı ana-babalık izni kullanırken aynı yıl içinde çocukların hastalıkları nedeniyle işten kalma günlerinin %44'ü babalar tarafından yapılmıştır). Bakınız: D.Anxo and A-M Daune-Richard: "La place relative des hommes et des femmes sur le marche du travail: une comparaison France-Suede", in Travail et Emploi, 1/1991 - No 47.
8. Sürenin bütçelendirilmesi konusundaki ayrıntılı çözümler için bakınız: Anxo, D. and Flood, L., Patterns of Time Use in France and Sweden, Memorandum No. 205, Department of Economics, Göteborg Univ., Sweden.
9. 1990 yılında ücretli ebeveynlik izninin 15 aya çıkarılması dışında.

NORVEÇ'TE ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASI

Dominique Anxo

(Anxo, Dominique; Avrupa İşgücü Araştırmaları Merkezi, Ekonomi Bölümü, Göteborg Üniversitesi, İsveç.)

Hakan Locking

(Avrupa İşgücü Araştırmaları Merkezi, Ekonomi Bölümü, Göteborg Üniversitesi, İsveç.)

GİRİŞ

Norveç'teki çalışma süresi politikası diğer İskandinav Ülkelerindeki politikalarla bir çok alanda benzeşmektedir. İsveç'te olduğu gibi, Norveç'te de bu politika iddialı aile politikaları için bir sıçrama tahtası olarak kullanılmıştır. Bu süreçte çalışma süresindeki kısaltmaların ve uyarlamaların temel amacı kadınların işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmak olmuştur. Çalışma yaşamında, insanların çalışma sürelerinin esnekliğini artırma çabaları, kadın istihdamının hızlı artışıyla yan yana gelişmiştir. Böylesi politikaların temel amacı, işin mesleki ve evsel rol dağılımında daha fazla eşitlik sağlayabilecek şekilde yeniden dağıtılması olmuştur.

Norveç'te çalışma süresiyle ilgili tartışmaya toplumsal adalet ile ilgili değerlendirmeler egemendir. Beyaz ve mavi yakalı işçilerin çalışma koşulları arasında uyum sağlanması, bu işçiler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması, Norveç'te çalışma süresi politikasının temel taşlarını oluşturmaktadır. Diğer yandan, iş paylaşımı olgusu Norveç'te, diğer Avrupa ülkelerinde olduğu kadar ilgi çekmemiştir. İsveç'te olduğu gibi, Norveç'te de sosyal taraflar ve çeşitli hükümetler -en azından son 30 yıl içinde- çalışma süresinin genel olarak azaltılmasını işsizlikle savaşım yöntemlerinden biri olarak benimsememişlerdir (1).

Son yıllarda çalışma süresiyle ilgili tartışmalar esneklik kavramı üzerinde yo-

ğunlaşmıştır. İşverenler çalışma süresiyle ilgili politikaları üretkenliğin ençoklaştırılması yöntemi olarak görmekte ve çalışma saatlerini ekonomik ortama göre düzenleme konusunda son derece hızlı davranmaktadırlar. Sendikalar ise - özellikle de mavi yakalı işçilerin sendikaları - çalışma süresi politikasının bireyin çalışma saatlerini belirleyebilme hakkı doğrultusunda geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Mavi yakalı işçilerin çalışma süreleri konusunda daha fazla esneklik istemi, bu tür esnekliğin beyaz yakalı işçiler için daha kolay ulaşılabilir olması nedeniyle, aynı zamanda bir sosyal adalet sorunudur.

ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER VE İŞGÜCÜ

PIYASASINDAKİ EĞİLİMLER

Diğer İskandinav Ülkelerinde olduğu gibi Norveç'te de çalışma ilişkileri tekelci bir geleneğe sahiptir. Ayrıca, en büyük konfederasyon olan LO da, Sosyal Demokrat Parti ile tarihsel bağlarını sıkı bir biçimde sürdürmektedir. Bu bağlar sendikacıların Norveç hükümetine katılmalarını sağlamış ve LO'ya ekonomik politikalar konusunda belirleyici söz hakkı sağlamıştır. Bunun da ötesinde, LO ve yönetimi temsil eden NHO arasındaki ilişkinin özelliği eşgüdüm ve uzlaşma konusundaki istekliliktir.

Norveç'te sektörlerarası sözleşmeler çalışma ilişkilerindeki anlaşmazlıkların çözülmesini ve ücret pazarlığının örgütlenmesini amaçlayan hükümler içermektedir. İsveç'te olduğu gibi Norveç'te de ücret, sektör ve işkolu düzeyinde bağtlanan sözleşmelere göre merkezi olarak belirlenmektedir.

Son 20, 30 yılda, iş paylaşımındaki yapısal değişiklikler nedeniyle ücret pazarlıkları sürecinde yer alan taraf sayısı artmıştır. Bu durum LO'nun işgücü piyasasındaki etkinliğinin azalmasına neden olmuştur. Bu görevli etkinlik azalmasına, üye sayısındaki azalma da eşlik etmiştir. 1950-1960 yılları arasında, işgücünün yaklaşık %50'sini örgütlemiş olmasına karşın 1980'de bu hız %35'lere düşmüştür. Diğer yandan, aynı süreçte sendikaya katılan beyaz yakalı işçilerin yüzdesi %10'dan %20'ye çıkmıştır. Bu gün sendikalaşma hızı (toplam işgücünün %55'i) yüksek olmakla birlikte, İsveç'ten daha düşüktür.

Norveç, son yirmi yıl boyunca, zengin petrol yataklarının bulunmasının da etkisiyle, sürekli bir büyüme dönemi yaşamıştır. Avrupa ile karşılaştırıldığında, diğer İskandinav Ülkelerinde olduğu gibi, Norveç'te de işsizlik göstergeleri görece düşüktür. 1987 yılına kadar işsizlik hızı yüzde üç dolaylarında kalmıştır. Bunu izleyen dönemde, işsizlik günümüzdeki yüzde altılık hızına ulaşınca kadar sürekli artmıştır. Norveç'te, istihdam verileri çalışma ilişkilerinin korporatist doğasıyla da açıklanabilir. Bu ilişkilerin doğasına uygun olarak, toplumsal tarafları ücret artışlarının ülkede üzerindeki olumsuz etkileri konusunda tam bir görüş birliği oluşturmakta, ortak çabalarla ücret dengelerinin korunmasından yana bir eğilim sergilemektedirler.

1970'li yıllarda ve 80'li yılların başında, Norveç işsizlik göstergeleri yeni istihdam alanlarının yaratılmasıyla birlikte düzelmeye başlamıştır. 1972'de %60.4 olan istihdam hızı, 1986'da %69.8'e yükselmiştir. Ekonominin yön değiştirmeyle birlikte, istihdam hızı 1987 yılında %64.1'e inmiştir. İsveç'te olduğu gibi, kadın istihdamı da 1970'ten bu yana sürekli artmıştır. 1972'de %53 olan kadın istihdam hızı, günümüzde %60 kadardır. Ancak aynı süreçte, erkek istihdam hızı %79'dan, %69'a kadar düşmüştür. Erkek istihdam hızının azalmasının temel nedenleri, zorunlu eğitim yaşının yükseltilmesi ve erken emeklilik programlarıdır.

Norveç'te kadın istihdamındaki artış kamu sektöründeki işlerin, özellikle de sağlık ve eğitim gibi refah devleti olmakla bağlantılı işlerin artışından kaynaklanmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılmalarına yardımcı olan etmenlerden biri de çocuk bakım evlerinden yararlanan çocuk sayısındaki sürekli artıştır. 1972 yılında bu bakımevlerinden yararlanan çocuk oranı %3'ler dolayında iken, bu oran günümüzde %40'a ulaşmıştır.

YASALARDA VE SÖZLEŞMELERDE YER ALAN HÜKÜMLER

Yasal Düzenlemeler ve Toplu Sözleşmeler:

Danimarka'nın aksine, Norveç'de İsveç ve Finlandiya'da da olduğu gibi, normal çalışma saatleri yasalarla düzenlenmektedir. Söz konusu olan yasal düzenleme Norveç'te diğer İskandinav ülkelerindeki örneklerine göre, daha ayrıntılıdır.

İş örgütlenmesi ve çalışma süresinin belirlenmesi ile ilgili hükümler çalışma koşullarını düzenleyen yasa (Arbetsmiljölagen) kapsamında ele alınmaktadır. Bu Yasa, haftalık çalışma süresinin 40 saat olması, yıllık fazla çalışma süresinin sınırlandırılması (yılıda en çok 200, haftada 10 ve dört haftalık sürede de 25 saat) ve fazla çalışma ücretinin alt sınırın belirlenmesi (çıplak ücretin %140'ı) gibi konularda bir dizi kural koymaktadır. Yasa gece çalışmasını (21.00-06.00 arası) ilkesel olarak yasaklarken, pazar günleri çalışmasını da tümüyle yasaklamaktadır. Ayrıca, günlük ve haftalık tatillere ilişkin hükümler de (birbirini izleyen iki iş günü arasında en az 10 saat, haftada da en az 30 saat dinlenme süresi vb.) aynı yasa kapsamında ele alınmaktadır.

Satış temsilcileri, öğretmenler, deniz adamları, petrol ve maden işçileri gibi kimi meslek grupları özel hükümler kapsamında değerlendirilmektedir. Yöneticilerin çalışma sürelerinin yasal düzenleme kapsamında olmadığı da ayrıca vurgulanmalıdır.

Bu düzenlemeler, İsveç örneğinde olduğu gibi, Norveç'te de, farklı üretim yöntemlerinin özgün ve değişik gereksinimlerini karşılayacak uyarlama ve ayrıcalıklara izin vermektedir. Farklı durumlar ise, İş Denetimi (Arbeftarskyddmyndigheten) tarafından değerlendirilmektedir. Gece çalışması, hafta

Tarih	Yasalarla ya da sözleşmelerle sağlanan hükümler
1915	Haftalık çalışma süresi 54 saat, günlük en fazla çalışma süresi 10 saat.
1919	Günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi 48 saat, 1 hafta ücretli izin hakkı.
1920	12 gün ücretli izin
1936	En az 9 gün ücretli izin için yasal düzenleme Haftalık 48 saatlik çalışma süresi esas olmak üzere günlük çalışma saatlerini uzatabilme olanağı
1947	3 hafta ücretli izin için yasal düzenleme
1959	Haftalık çalışma süresini 45 saat olarak düzenleyen toplu sözleşme
1959/60	Haftalık çalışma süresini 45 saat olarak belirleyen yasa
1965	45 saatlik yasal düzenleme
1968	42.5 saatlik yasal düzenleme
1973	Emeklilik yaşının 67'ye indirilmesi (eski sınır 70)
1976	40 saatlik yasal düzenleme
1981	1 günlük ek ücretli izin hakkı
1986	LO ve NHO arasında görüşmeler. Mavi yakalı işçiler için haftalık çalışma süresini 37.5 saat olarak belirleyen toplu sözleşme
1987	Haftalık çalışma süresinin 37.5 saat olarak genelleştirilmesi. Tüm işgücünü kapsamına alan toplu sözleşme
1989	LO-NHO arasında emeklilik yaşını 64'e indiren toplu sözleşme. Kamu sektörü için aynı koşulların sağlanması

Tablo 1- Çalışma Süresinin Azaltılmasının Temel Aşamaları

sonu çalışması ve fazla çalışma farklı durumlara örnek gösterilebilir. Yasal düzenleme, çalışma süresinin haftalık değil de yıllık olarak hesaplanabilmesine de olanak tanımaktadır.

1968' den bu yana, sosyal taraflar yasa'da merkezi düzeyde, hatta işkolu ve işletme düzeyinde bazı değişiklikler yapabilmektedirler. İşkolu ve işletme düzeyinde yapılmış sözleşme sayısının yüksek oluşu, üzerinde uzlaşmış olan bu koşulların gerçek çalışma süresi üzerindeki etkisinin görülebilmesini güçleştirmektedir. Yasal düzenlemelerle sağlanan koşullar sıklıkla toplu sözleşmelerle geliştirilmektedir, örneğin çalışma gününün 06.00 ya da 07.00 ile 17.00 arasında sınırlanması gibi. Ayrıca bu sözleşmelerde yasal düzenleme kapsamına alınmayan fazla çalışma türlerinin tazminat oranları da belirlenmektedir. Kimi sözleşmelerle, ayrıca fazla çalışma karşılığında ek izin hakkı da sağlanmaktadır. Ayda bir gün fazla çalışma yapanlar, aynı ay bir gün fazladan izin kullanma hakkına sahiptirler.

Ticaret sektöründe çalışma süresi, yasal en az süre tanımına uygun olarak, işletme düzeyinde belirlenir. Bankacılık sektöründe çalışma kışın saat 16.00'da, yazın da saat 15.00'de sonlanır. Bankalar haftada bir gün, günlük çalışmayı saat 18.00'e kadar uzatabilirler. Tüm bankalar cumartesi günleri kapalıdır. İzinlerin değişik zamanlarda alınmasını sağlayabilmek için, 16 Mayıs'tan önce ve 30 Eylül'den sonra izin kullanmak isteyenlere fazladan beş gün izin hakkı tanınmıştır.

Kamu hizmetlerinde bağtlanan toplu sözleşmeler, anababalık izni konusunda daha esnek olmaları dışında, diğer sektörlerdeki sözleşmelerden farklılaşmazlar.

Çalışma Süresinin Azaltılmasının Temel Aşamaları

Tablo 1'de de görebileceğimiz gibi, çalışma süresi ile ilgili ilk yasal düzenleme 1915 yılında gerçekleştirilmiştir. Aynı dönemde (matbaacılık ve ciltcilik gibi işlerde çalışan işçiler) kimi meslek grupları, toplu sözleşmeler yoluyla bir haftalık ücretli izin hakkı elde etmişlerdir. 1916 yılında İş Mahkemesi metal işçilerinin dört günlük ücretli izin hakkını tanımıştır. 1919 yılında sektörler arası toplu sözleşmeler yeniden gözden geçirildiğinde, ücretli izin altı güne çıkartılmış ve bunu 1920 yılındaki 12 günlük ücretli izin zorunluluğu (İş Mahkemesi Kararı) izlemiştir. İş Mahkemesi, bir başka kararla ücretli izin süresini 1922 yılında sekiz güne indirmiştir. Ücretli izin toplu sözleşmelerin yenilendiği 1935 yılında dokuz güne ve 1937 yılında da, yeniden 12 güne çıkarılmıştır.

İşgücünün korunması ile ilgili yasa, çalışanlara 1936 yılından başlayarak dokuz gün ücretli izin hakkı vermiştir. Yasal düzenleme tarımda ve deniz ticaret filusunda çalışanlarla, balıkçılıkla uğraşanlar dışında kalan tüm çalışanları kapsamına almıştır. Bu dönemde çalışanların büyük çoğunluğu zaten 12 gün (iki hafta) ücretli izin kullandıkları için, yasal düzenlemenin büyük bir etkisi olmamıştır. O zamandan bu yana ücretli izin süresi aşamalı olarak artırılmıştır. 1936 yılında iki hafta olan ücretli izin, 1964 yılında dört haftaya yükseltilmiştir. 1980'li yılların başında, işçilere ek ücretli izin hakkı tanınmıştır.

Ülkedeki süre kısaltmalarının büyük çoğunluğu 1960-1970 arasında yapılmıştır. Norveç'te çalışma süresi politikasının özelliklerinden biri, 1987 reformu ve sözleşmelerle sağlanan ücretli izin hakkı ayrı tutulursa, toplu sözleşmelerle sağlanan reformların görelî yetersizliğidir. Çalışma süresinin azaltılması konusunda yasal düzenlemelerin üstünlüğü, çoğu Avrupa ülkesinde olduğu gibi sendikal hareketin güçsüzlüğü ile değil, önceden de belirtildiği gibi, sendikalarla siyasal yönetimler arasındaki işbirliği ile açıklanabilir.

İşçilerin tümüne uygulanan bu reformların yanı sıra özel olarak vardiyalı çalışan işçilerin desteklenmesi için de çalışma sürelerinde kimi kısaltmalar yapılmıştır.

Vardiyalı çalışan işçilerin çalışma süresi aşamalı olarak azaltılmıştır. 1962 yılında gündüz ve gece çalışan vardiyalı işçilerin (24 saatlik ya da daha kısa süreli vardiyalar) yasal haftalık çalışma süresi, sırasıyla 42 ve 45 saatken, bu süreler 1990 yılında sırasıyla 33.6 ve 37.5 saate indirilmiştir.

1976 yılına kadar, gündüz çalışan işçilerle, iki vardiya çalışan işçilerin çalışma süreleri eşit tutulmuştur. 1977 yılında iki vardiya çalışan işçilerin normal haftalık çalışma süreleri bir saat kısaltılmıştır.

İsveç'te olduğu gibi, izin hakkı görece uzundur. Anababalar bir yıl ücretsiz anababalık izni alma hakkına sahiptirler. Ücretli analık izni 18 haftadır ve babalar iki hafta ücretli anababalık izni kullanabilmektedirler. Ayrıca, anneler işyerinde bir saat emzirme izni kullanma hakkına sahiptirler. Yasa ayrıca, 10 yaşından küçük çocukların hastalanması durumunda ücretli izin hakkı sağlamıştır (çocuk başına yılda en çok 10 gün).

1987 REFORMU

LO, 1986 yılında günlük çalışma süresinin 6 saat olmasını temel istem haline getirmiştir. Bu tutum sonucunda, LO ve NHO arasındaki tartışma 1986 yılında, haftalık çalışma süresini 37.5 saat olarak belirleyen bir sektörlerarası sözleşme imzalanmasıyla noktalanmıştır. LO'nun bu kararının ardındaki nedenlerden biri, o dönemde çalışanların farklı gruplarına göre (mavi ve beyaz yakalılar) büyük çeşitlilik gösteren çalışma süreleri arasında uyum sağlanmasıdır. Diğer neden ise, erkek ve kadın çalışanların çalışma süreleri arasındaki farklılıkların giderilebilmesi ve böylelikle daha adil bir görev dağılımı sağlanabilmesidir.

1987 yılında ekonominin gerilemeye başlamasıyla birlikte, günlük çalışma süresinin altı saate indirilmesi isteminden vazgeçen LO, çalışmalarını emeklilik yaşının indirilmesine ve ücretli izin hakkının beş haftaya çıkarılmasına odaklanmıştır. Son istem henüz gerçekleşmemişse de, mavi yakalılar 1989 yılında bağtlanan toplu sözleşmeyle, 64 yaşında emekli olabilmektedirler.

LO ve NHO arasında 1986 yılında yapılan anlaşma taraflarca işletme düzeyinde uygulanabilecek ölçüde esnek bir düzenleme getirmiştir. Bu düzenlemenin amacı, reformun işletmelerin üretim kapasiteleri ve özellikle de fabrikanın üretim için gereksindiği süre üzerinde olumsuz etki yapmasını önlemektir. Merkezi anlaşma, taraflara vardiya değiştirmeye olanak sağlayan vardiya sistemleri getirmelerini, çalışma süresini haftalık değil, yıllık olarak hesaplamalarını ve ara dinlenmelerini yeniden düzenlemelerini önermektedir. Bununla birlikte, yerel düzeydeki taraflar, bu kısaltmaları 06.00-17.00 saatleri arasında çalışan vardiyasız işçiler için uygulamakla yükümlü kılınmışlardır. Bu sözleşmeye temel oluşturan düşünce, İsveç örneğinde de olduğu gibi, işletmelerin yarışmayı sürdürebilmeleri için karşılanması gereken gereksinimleriyle, işçilerin çalışma saatlerinin azaltılmasıyla ilgili istemleri arasında uzlaşma sağlanmasıdır. İş paylaşımı LO ve NHO arasındaki bu tartışmada herhangi bir rol oynamamıştır.

Aşağıdaki iki tablo, metal sanayiinde çalışma süresinin azaltılması ile ilgili dönemleri tanımlamaktadır.

Daha önce de gözlediğimiz gibi, 1986 sözleşmesiyle toplumsal taraflara işletme ölçeğinde geniş bir hareket alanı sağlanmış olmasına karşın, çerçeve sözleşme günlük çalışma süresinin yarım saat kısaltılmasını önermektedir. Tablo 2a ve 2b, tarafların bu öneriyi vardiyalı çalışma gerektirmeyen işlerde uyguladıkları

Kısaltma biçimleri	Etkilenen işletme oranı
Günde 0.5 saat kısaltma	%10
Günde 0.5 saat kısaltma	%61
Diğer kısaltma biçimleri (ek izin ve/veya günlük- haftalık kısaltmalar)	%29

Tablo 2a- Metal Sanayiinde Çalışan İşçilerin Günlük Çalışma Sürelerini Kısaltma Biçimleri, Kaynak: T. Karlsen (1989).

Kısaltma biçimleri	Etkilenen işletme oranı
Günlük kısaltma	%48
Çalışma süresinin cuma günleri kısaltılması	%34
Ek izinle birlikte günlük kısaltma	%5
Ek tatiller	%3
Diğer kısaltma biçimleri	%4

Tablo 2b- Metalürji Sanayiinde Vardiyalı Çalışan İşçilerin Günlük Çalışma Sürelerini Kısaltma Biçimleri, Kaynak: T. Karlsen (1989).

İşkolu	Tam süre çalışan işçiler	Tüm işçiler
Sanayi	5	4.6
İnşaat	3.8	3.7
Ticaret	3.8	2.9
Banka ve sigorta	0	0
Devlet	1.12	1.0
Yerel yönetimler	3.2	2.3
Tüm işkolları	3.5	3.0

Tablo 3- Her İşkolunda Çalışma Süresinde 1987 Reformuyla Sağlanan Gerçek Kısaltmalar, Kaynak: SCB.

rını göstermektedir. Görüldüğü kadarıyla, diğer işletmelerde çalışma süresinin kısaltılması çoğunlukla üretimin gereksinimlerine bağlı kalmaktadır. Günlük çalışma süresinin kısaltılması daha yaygın bir uygulama olmasına karşın, bu tür kısaltmaya vardiyalı çalışma yapılmayan işyerlerinde sık raslanmamaktadır. Metal işkolunda yer alan ve vardiyalı çalışma yürütülen işletmelerin büyük çoğunluğu da, çalışma süresini cuma günleri azaltmışlardır.

1987 reformunun gerçek çalışma süresi üzerindeki etkisinin çözümlenmesi de yararlı olacaktır. Haftalık çalışma süresinin 40 saatten 37.5 saate indirilmesiyle, %6.25 kısaltma sağlanmıştır. Ama, işgücünün, çoğunluğunu kısmi süreli çalışanların oluşturduğu bir bölümünün haftalık çalışma süresi zaten 40 saatten az olduğu için, gerçek kısaltma daha sınırlıdır. Norveç İstatistik Bürosu, çalışma süre-

sindeki gerçek indirimi işgücü genelinde %3 olarak hesaplamaktadır.

Tabloda da görüldüğü gibi, asıl kısalma sanayide sağlanmış, reform bankacılık ve sigortacılık sektörlerine herhangi bir değişiklik getirmemiştir.

GERÇEK ÇALIŞMA SÜRESİNDEKİ DEĞİŞİKLİKLER

Bireysel Sektörlerdeki Değişiklikler:

Norveç'te son 10 yılda hem yasal, hem de gerçek çalışma sürelerinde çok önemli azalmalar gerçekleşmiştir. 1970'li yıllarda yaklaşık 40 saat olan haftalık ortalama çalışma süresi bugün 36 saat kadardır. Ekonomi genelinde ele alındığında, gerçek çalışma süresinin 1972 yılından bu yana, %10 kısaldığı görülmektedir. Aynı dönemde, haftalık çalışma süresindeki en önemli azalma ticaretle (yaklaşık beş saat), sanayide (yaklaşık dört saat) ve kamu hizmetlerinde (yaklaşık iki saat) gerçekleşmiştir.

Çalışma saatlerinin sektörler arasında farklılık gösterdiği göz önünde tutulmalıdır. Örneğin, 1993 yılında gerçek çalışma saatleri inşaat işkolunda (39.2 saat), taşımacılıkta (39.0 saat) ve sanayide (37.0 saat), olan süre ticaret (34.5 saat) ve kamu hizmetlerine (32.9 saat) göre çok daha uzundur.

İsveç'te olduğu gibi, çeşitli sektörlerdeki iş hacminde görülen yapısal değişiklikler çalışma süresini azaltma hızını genel olarak artırmıştır. Özellikle kamu hizmetleri kapsamındaki bazı işlerin -kısmi süreli çalışmanın büyük oranlara ulaştığı ve dolayısıyla gerçek ortalama çalışma süresinin genel olarak kısa olduğu- hizmet sektörüne kayması, bu eğilimi kısmen açıklamaktadır.

Ayrıca, 1976 yılında yapılan azaltmanın, gerçek çalışma süresinin görece azalmasına neden olduğu, buna karşılık 1987 reformuyla aynı sonuca ulaşamadığı da açıktır. İstatistiklere göre, bu reform, uygulamada gerçek çalışma süresi artışına neden olmuştur (2)! Çalışma süresinin artması aslında ekonominin gerilemesinin bir sonucudur. 1987 yılında yaşanan ve büyük bir işsizlik artışına neden olan ekonomik gerileme, işten kalma düzeylerini de açık bir biçimde etkilemiştir. Fazla çalışma da çarpıcı bir biçimde artmıştır.

Erkeklerin ve Kadınların Çalışma Süreleri:

Kadınların ve erkeklerin çalışma süreleri arasındaki fark 1986 yılından bu yana azalmıştır. 1980'lerin ortalarına kadar, erkeklerin ortalama çalışma süreleri artmış olmasına karşın, kadınlarındaki hemen hemen aynı kalmıştır. Bu olgu, çoğunluğunu kısmi süreli çalışanların oluşturduğu kadın istihdamında büyük bir artış olduğunu göstermektedir.

1987 yılından bu yana, kadınların ortalama çalışma süresi artarken, erkeklerinki azalmıştır. 1980'li yılların ilk yarısında erkeklerin çalışma saatleri kadınların çalışma saatlerinden ortalama %40 daha uzun olmasına karşın, günümüzde

bu fark yalnızca %30'dur.

Kadın istihdamı, kısmi süreli çalışma artışından sonra hızla artmıştır. 1970'li yıllarda ve 1980'li yılların başında, gerçek çalışma süresindeki azalma, büyük ölçüde çalışma örgütlenmesi yöntemine (kısmi süreli çalışma) bağlanabilir. Daha önce de belirtildiği gibi, çalışma süresinin 1980'li yılların ikinci yarısından bu yana değişmemesi, tam süreli işlerde çalışan kadın sayısındaki görece artışa bağlanabilir.

Aynı şekilde, iş dağılımı da kadınlarda, erkeklerden farklıdır. En genel tanımıyla, çalışan kadın oranı kamu sektöründe artarken, bu oran özel sektörde (üretim ve hizmet) hemen hiç değişmemiştir. Erkeklerle kadınların çalışma süreleri arasında değişmeden süregelen bu fark, işlerin farklı sektörlerde dağılımındaki değişikliklerle açıklanabilir.

Kamu sektöründeki hızlı istihdam artışı, genel olarak mali baskılara ve özellikle de marginal vergi oranlarının büyük ölçüde artmasına neden olmuştur. Eldeki tüm veriler insanı, Norveç'te vergi artışının sunulan iş sayısını etkilediğine inandırmaktadır. Ayrıca, marginal vergi oranlarındaki artışın, boş zaman ve tüketim arasında seçim yapma olanaklarını sınırlayarak ortalama çalışma süresini azaltma eğilimini desteklediği söylenebilir. Aynı bir vergilendirme biçimi getiren mali reformların da, kadın istihdamını artırıcı bir etki yaptığı açıkça görülmektedir. Bu vergi ve marjinal vergi oranlarındaki artış, iş paylaşımına ve mesleki ve evsel sorumlulukların aile bireyleri arasında yeniden paylaşımına olanak sağlamıştır.

BİREYSEL TERCİHLER

Çalışma süresinin azaltılmasının etkilerinin belirlenmesi amacıyla, 1986 yılında bir parlamento komitesi toplanmıştır. Komite çalışma süresinin uyarlanması ve kısaltılması ile ilgili bireysel eğilimleri belirlemek amacıyla ayrıntılı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Tablo 4'de 1987 reformundan önceki genel tercihleri gösterilmiştir.

Araştırma sonuçları, ezici bir çoğunluğun, o dönemde çalışma süresinden hoşnut olduğunu göstermektedir. Aynı sonuçlar, kısmi süre çalışanların çalışma saatlerini artırmak için daha istekli olduklarını da ortaya koymuştur. Bu sonuçlara göre, tam süre çalışan kadınlar çalışma sürelerinin azaltılmasını erkeklerden daha çok istemektedir. Bu kadınların bir bölümü de (kadınların %25'i, erkeklerin de %15'i) çalışma sürelerinin kısaltılması karşılığında ücret tazmini isteminde olmadıklarını belirtmiştir.

İsveç araştırmasında olduğu gibi, Norveç araştırmasında da çalışma süresinin uyarlanması ve kısaltılması ile ilgili olarak bireysel seçeneklerin çok geniş bir yelpaze içinde dağıldığı görülmektedir (Bkz. Tablo 5). Araştırmaya katılan bireylerin %51'i emeklilik yaşının indirilmesinden yana olduğunu belirtmiştir.

	Kısmi süreli çalışan	Tam süreli çalışan
Çalışma süresi artırılsın	%23	%4
Çalışma süresi azaltılsın	%5	%18
Çalışma süresi değişmesi	%72	%78

Tablo 4- Çalışma Saatlerini Değiştirmek İsteyen Bireylerin Oranları. Tablo Saat Ücretinin Aynı Olduğu Varsayılarak Hazırlanmıştır. Kaynak: NOU 1987: 9A

Tercihler	Oranlar
Emeklilik yaşının indirilmesi	%51
Günlük ya da haftalık kısaltma	%19
Ücretli izin	%11
Ebeveynlik izni	%11
Kararsız	%6

Tablo 5-Çalışma Süresini Azaltma Biçimleri Konusunda Bireysel Tercihler (1986), Kaynak: NOU 1987: 9A

Araştırma, başta erkekler olmak üzere genellikle 50 yaşından büyük olanların bu seçenekten yana olduğunu ortaya koymuştur. Aile yapısı bireysel seçimi ve eğilimleri etkilemiştir. Tam süre çalışan ve 7 yaşın altında çocuğu olan kadınların %40'ı çalışma sürelerini azaltılmasını istemiştir. Aynı grupta yer alan erkeklerin yalnızca %25'i, bu eğilimde olduklarını belirtmişlerdir. Küçük çocuğu olan anneler anababalık izninin arttırılması konusunda daha istekli görünmüşlerdir (%70).

SONUÇ

Son 30 yılda Norveç'te gerçek çalışma süresi sürekli olarak azalırken, çalışma saatleri de 1980'li yılların başından bu yana hemen hiç değişmemiştir. Bu dönemde gerçek çalışma süresinde yapılan indirim, çalışma süresi ile ilgili hükümlerde yapılan çeşitli reformlara ve işlerin sektörler arasındaki dağılım biçimindeki değişikliklere (özellikle kamu sektöründe sanayiye daha az, hizmet sektörüne daha çok iş dağılmıştır) çok şey borçludur. Ayrıca, kadın istihdamındaki belirgin artış -kısmi süreli çalışmanın belirgin artışıyla yansımaktadır- bu eğilime katkıda bulunmuştur. Norveç 1980'li yılların başından bu yana, yüzyıla egemen olan çalışma süresini azaltma eğiliminde belirgin bir değişmeye tanık olmaktadır. Çalışma saatlerinde 1980'li yılların başından bu yana ortaya çıkan devinimsizlik büyük ölçüde tam süreli işlerde kadın istihdamının artmasına bağlıdır. Ayrıca, ekonomik durgunluğun da, alım güçlerini azalttığı çalışanları, bu azalmayı dengelemek üzere daha uzun süre çalışmaya yönlendiren en önemli etkenlerden biri olduğu da açık bir gerçektir.

Son 30 yılda İsveç'te olduğu gibi, Norveç'te de çalışma süresinin azaltılması,

işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri gidermek amacıyla kullanılmamıştır. Norveç'te sosyal taraflar iş paylaşımına her zaman şiddetle karşı çıkmışlardır. Güdüleyici olan temel etmen, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi olmuştur ve çalışma süresinin azaltılması erkeklerle kadınlar arasında daha eşit bir görev dağılımı sağlanmasını amaçlayan aile politikalarını desteklemek için bir araç olarak ele alınmıştır.

Çalışma süresinde anlaşmaya dayanan bir indirim (40 saatten 37.5 saate) sağlayan 1987 reformu, ekonominin gerileme döneminde gerçekleştirilmiştir. Çalışma süresinin anlaşmaya dayalı olarak azaltılması aslında, sosyal adalet konusundaki kaygılara yönelik bir yanittir. Buradaki asıl amaç, işgücünün farklı bileşenlerinin çalışma koşulları arasında olduğu kadar, erkeklerle kadınların çalışma saatleri arasında da uyum sağlanması konusundaki istençtir. Bu reform erkeklerle kadınların çalışma süreleri arasındaki farkın azalmasına yardımcı olmakla birlikte, gerçek çalışma süresinin azaltılmasına ve istihdamın artırılmasına etkisi göz ardı edilebilecek kadar az olmuştur.

1980'lerin ikinci yarısında, büyüme hızının yavaşlaması ve işsizliğin artması sendikaları 30 saatlik haftalık çalışma süresi konusundaki taleplerini yeniden gözden geçirmeye yöneltmiştir. Günümüzde sendikalar söylemlerinde özellikle emeklilik yaşının indirilmesi ve yaşamlarının bütünlüğü içinde bireylere çalışma süresinin belirlenmesi konusunda daha fazla esneklik tanınması üzerinde durmaktadırlar.

DİPNOTLAR

1. Bununla birlikte 1930'lu yıllarda mavi yakalı işçiler, iş paylaşımından yanadırlar.
2. Güncel gelişmeler ve Norveç istihdam araştırmasında kullanılan yöntemler göz önünde bulundurulduğunda, bu sonuçları değerlendirirken dikkatli olunmalıdır.

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE EŞİTSİZLİK

Hollanda ve İngiltere'den Alınan Dersler

Colette Fagan

(Yönetim Okulu, UMIST, Manchester, İngiltere.)

Janneke Plantenga

(CIAU/Ekonomi Enstitüsü, Utrecht Üniversitesi, Hollanda.)

Jill Rubery

(İşletme Okulu, UMIST, Manchester, İngiltere.)

GİRİŞ

Kısmi süreli istihdamın yaygınlaşması; Avrupa'da iş paylaşımı ve daha esnek çalışma süresi örüntülerinin desteklenmesi konularındaki güncel tartışmaların merkezini oluşturmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun "Büyüme, rekabet, istihdam" başlıklı son Beyaz Raporu'nda, istihdamın ve gelirin daha eşit dağıtımının sağlanabilmesi için, daha emek yoğun ekonomik büyüme örüntülerinin gerekli olduğu ileri sürülmekte ve bu amaca ulaşılabilmesi için de; "çalışanların ve işverenlerin çalışma saatleri ve örüntülerileri konularında değişmekte olan eğilimlerinin, tercihlerinin ve istemlerinin önündeki engellerin kaldırılması "(EC 1994: 147) gerektiği vurgulanmaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu ülkelerde, bu istihdam biçimi istihdam ile aile yaşamını uyumlu hale getirmeyi amaçlayan fırsat eşitliği politikalarının önemli bir unsuruna dönüşürken, kısmi süreli çalışmanın yaygın olmadığı ülkelerde henüz bu ölçüde önem kazanmamıştır. (Rubery ve Fagan 1993: 116).

Bununla birlikte, kısmi ve tam süreli çalışma arasındaki fark saat konusu ile sınırlı değildir. Çok sayıda kanıt, kısmi süreli çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu, bu çalışma biçiminin ücret ve istihdam koşulları açısından tam süreli çalışma biçiminden daha alt düzeyde yer aldığını göstermektedir. Ayrıca, Avrupa'da, kimi kısmi süreli işler, diğer işlerden daha iyi koşullara sa-

hiptir (Meulders ve Plasman 1989, 1993; Rodgers ve Rodgers 1989, Rubery ve Fagan 1993, 1994a). Ülkelerde böylesi önemli nitel farklılıkların ortaya çıkması, kimi kısmi süreli işlerin istihdam hiyerarşisinde diğer işlerden daha iyi bir konumda bulunmalarına bağlıdır. Aynı farklılıkların ülkeler arasında ortaya çıkmasının nedeni ise, istihdamın hiyerarşisinin ve ücret yapılanmasının örgütlenmesinin bu ülkeler arasında farklılık göstermesidir.

Kısmi süreli işlerin niteliği işgücü piyasasının diğer özellikleri tarafından belirlenir, bu piyasanın örgütlenme biçimine bağlıdır ve bu tür işler cinsiyet ayrımını azaltmalarına ya da güçlendirmelerine göre değer kazanırlar.

Bu nedenle, kısmi süreli istihdamı, etkin işgücü piyasası politikalarıyla yaygınlaştırma çabasına girişmeden önce, bu işlerle bütünleşmiş istihdam koşullarının incelenmesi ve kısmi süreli çalışmanın niteliğini geliştirebilecek politikaların saptanması gereklidir.

Kısmi süreli çalışma ve fırsat eşitliği

Kısmi süreli çalışmanın fırsat eşitliği yaratabilmesi için üç temel ölçütün önem kazandığı görülmektedir:

-Kısmi süreli işler sınırlı sayıda bir dizi kısmi süreli çalışma alanıyla sınırlanmamalı, istihdamın tüm alanlarına görece eşit bir biçimde dağıtılmalıdır.

-Kısmi süreli işlerle sağlanan ücret ve kazanımlar tam süreli çalışmanın sağladıklarıyla karşılaştırılabilir olmalıdır.

-İşgücü piyasası, tam süreli çalışmayı erkek çalışması olarak gören normlarından arındırılmalıdır. Erkek işçi olmak, tam süreli çalışmanın yazılı olmayan ön koşullardan biri olarak kaldıkça, bu çalışma biçimi ve kadın işgücünün istihdam türü olarak kısmi süreli çalışma; hem gelir, hem de mesleki ilerleme yönünden cinsiyet ayrımıyla yüz yüze kalmak zorunda olacaktır.

Bu çalışma, kısmi süreli istihdam örgütlenmesini, bu istihdam türünün gerçekten kurumsallaştığı iki ülkede, Avrupa Birliği üyesi olan Hollanda ve İngiltere'de bu ölçütler temelinde değerlendirmektedir.

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

1980'li yıllarda, kısmi süreli çalışma modelindeki genişleme çalışma süresi konusunda en belirgin eğilim olmuştur. 1991 yılında, Avrupa Birliği'nde, ülkeler arasında belirgin farklılık göstermekle birlikte, tüm işlerin %14'ünün kısmi süreli olduğu saptanmıştır. (Bkz. Tablo 1). Hollanda da, kısmi süreli işler tüm istihdamın üçte birine ulaşırken, bu oran İngiltere ve Danimarka'da dörtte birden biraz azdır. Avrupa Birliği'nin diğer ülkelerinde ise, bu oran daha da azalmaktadır, örneğin Almanya'da %16'ya (1), Güney ülkelerinde ise %7'ye ve altına düşmektedir.

Kısmi süreli çalışanlardan söz edilirken, öncelikle kadınlar akla gelmektedir. AB ülkelerinde istihdamın %29'unu kısmi süreli çalışan kadınlar oluştururken bu oran erkeklerde yalnızca %4'tür, toplam kısmi süreli çalışanlar içinde kadınların oranı %82'dir. Kısmi süreli çalışma kuzey ülkelerinin, özellikle Hollanda ve İngiltere işgücü piyasalarının özelliğidir. Kadınların kısmi süreli istihdamının en yüksek olduğu ülkeler Hollanda (%60) ve İngiltere'dir (%43). Kadınların kısmi süreli istihdamı Danimarka (%38), Almanya (%34), Belçika (%27) ve Fransa'da da (%23) önem taşımakla birlikte, Hollanda ve İngiltere'de olduğu gibi, başat değildir. Diğer üye ülkelerde ise, bu tür çalışma kadınların etkinlik biçimleri arasında azınlıkta kalmaktadır. Erkeklerin kısmi süreli istihdamının en yüksek olduğu Hollanda'da ise, bu oran %16'dır. Bunu %11'le Danimarka ve %5'le İngiltere izlerken, diğer üye ülkelerde ise, bu oran %4'den azdır.

Avrupa Birliği'nde kısmi süreli istihdam edilenlerin %31'i İngiltere'de, %11'i de Hollanda'dadır. AB üyesi 12 ülkede, kısmi süreli çalışan kadınların %32'si, erkeklerin %25'i İngiltere'de, yine kadınların ve erkeklerin de %19'u Hollanda'dadır.

HOLLANDA VE İNGİLTERE'DE

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA POLİTİKALARI

Hollanda'da yüksek kısmi süreli istihdam düzeyi, istihdam ve işsizlik artışının eşzamanlı yaşandığı 1980'li yılların ürünüdür. İstihdam artışından öncelikle işgücü piyasasına yeni katılanlar yararlanmış, bu nedenle, bu artış uzun süredir işsiz olanların sayısını azaltmamıştır. Bu ekonomik koşullarda, hükümet işgücü piyasasının esnekleştirilmesine, kuralsızlaştırılmasına ve özelleştirilmesine yönelmiştir. Kısmi süreli çalışmanın artırılması işgücü örgütlenmesinde esnekliğin artırılmasını kolaylaştıracak en önemli istihdam politikası bileşeni ve işsizlikle savaşımında kullanılan en güçlü silah olmuştur. Dolayısıyla, kısmi süreli iş yaratılması ve tam süreli işlerin kısmi süreli işlere parçalanması, çalışma saatlerinin azaltılması ve varolan işlerin etkin nüfusun daha geniş kesimi tarafından paylaşılması amaçlarına ulaşılması için odak oluşturmuştur. (Plantenga ve van Velzen 1994a: 5). Gerçekten, tam süre çalışanların normal çalışma saatlerini azaltıp, kısmi süreli çalışmayı destekleyerek varolan istihdam olanaklarının yeniden dağıtılmasını amaçlayan bağımsız bir politika izleyen iki üye ülke Hollanda ve bir ölçüde de Danimarka'dır (EC 1994:142). Kısmi süreli çalışma artışı, ücretli ve ücretsiz çalışmanın her iki cins arasında yeniden dağıtımını kolaylaştırarak, kadının ekonomik bağımsızlığına olumlu bir katkı da yapmaktadır (Beleidsnota Deeltijdarbeid 1987, Nota Deeltijdarbeid 1989).

1980'li yıllarda hükümet, kısmi süreli çalışmanın, esnekliğin ve iş paylaşımının artırılmasına katkıda bulunacağını ve ücretli ve ücretsiz çalışmanın kaynaştırılmasını kolaylaştıracağını düşünerek, politikasını kısmi süreli çalışmanın önündeki olası engellerin kaldırılmasına yönlendirmiştir. Hükümet kısmi süreli

iş yaratılması konusunda işverenleri yüreklendirmek için, kısmi süreli çalışmanın yasal, teknik, örgütsel ve mali boyutları konusunda bilgi desteği sağlamış, hem işverenleri hem de işçi örgütlerini kısmi süreli istihdamı destekleyen politikaları uygulamaları konusunda yönlendirmiştir. Bu politika birçok sendikadan da destek bulmuştur. 1990'lı yılların başında Hollanda'nın en büyük sendikal federasyonu (FNV) kısmi süreli anababalık izninin artırılmasıyla ve tam süre çalışılan haftalık çalışma süresinin kısaltılmasıyla birlikte ele alındığında, nitelikli kısmi süreli istihdam artışını, iş paylaşımı açısından olumlu bir gelişme olarak desteklenmiştir (Deeltijd comleet 1993).

İngiltere'de ise, kısmi süreli istihdam, çalışma süresinin yeniden düzenlenmesi ya da istihdamın yeniden dağıtımı konularında açık bir devlet politikasının bulunmadığı koşullarda gelişmiştir. İstihdam Dairesi, kısmi süreli çalışmayı fırsat eşitliğini destekleyen bir yöntem olarak değerlendiren kimi politik belgeler yayınlamıştır, ama kısmi süreli istihdamı destekleyen, yasal ya da gönüllülüğe dayanan, anlaşılabilir bir program da oluşturmamıştır. Hükümetin istihdamın korunmasıyla ve sosyal güvenlik ödemeleriyle ilgili yasal düzenlemeleri ise, kısmi süreli işgücü kullanımını, kolayca işten atılabilen, ucuz işgücü kullanımını yöntemi olarak yasallaştırmıştır. Son günlerde, hükümet Avrupa yasaları uyarınca açılan bir davanın hemen ardından, üst sınırı 16 saat olarak belirleyen yasal düzenlemeyi kaldırmıştır. Bu döneme kadar, 16 saatten kısa sürelerle istihdam edilenler için sağlanan koruma daha yetersizdir (haftada 8 saatten az çalışanlar için bu yetersizlik bugün de sürmektedir) (Rubery 1994:152). Bununla birlikte, yapılan araştırma, istihdamın korunmasıyla ilgili yasal düzenlemelerden kaçabilme olanağı sağlayan bu olgunun, işverenlerce kendilerini kısmi süreli iş yaratmaya yönlendiren önemli bir güdü gibi değil de, bir ek girdi olarak görüldüğünü ortaya koymuştur (McGregor ve Sproull 1992, Horrell ve Rubery 1991). Ayrıca İngiltere'de istihdam yeterince korunmamaktadır ve ancak iki yıllık sürekli istihdamdan sonra işçi koruma kapsamına alınır. Bu nedenle, nedeni cinsiyet ya da ırk ayrımı olmadıkça, işverenler iki yılını doldurmuş işçileri kolaylıkla işten çıkarabilirler.

Düşük ücretli, kısmi süreli iş yaratılması için güçlü mali güdüler vardır. İngiliz hükümeti, gelirleri belirli düzeyden az olan işverenleri sosyal güvenlik katkısından bağışık tutarak, kısmi süreli çalışmayı desteklemektedir. Bu yardımlar, düşük gelirli işverenlere sağlanan yardımlarla, ve son zamanlarda kısmi süre çalışan aile reisine sağlanan ek gelirlerle (Aile Kredisi Sistemi) etkin bir biçimde yaygınlaştırılmıştır (Rubery 1994:153-156). Ayrıca, hükümet işsizleri kısmi süreli çalışmaya yönlendirmeye çabalamaktadır, ancak bu çabalar aslında işsizlik yardımlarının maliyetinin azaltılmasını ve ücret normlarının ve standartlarının aşındırılmasını amaçlamaktadır.

Bir yandan kısmi süreli çalışanların görece ucuz işgücü olarak görülmesini kısmen ve gizlice destekleyen, öte yandan da, ortalama çalışma süresinin kısal-

tilması yerine, daha uzun süre çalışılmasını açıkça yüreklendiren bu tutum (Ruberly 1994:148-172), hükümetin Çalışma Süresi Yönergesi'ne sürekli karşı çıkışını yansıtmaktadır. İngiltere'de kısmi süreli istihdam artışı, aslında tüm Avrupa'da süregelen ekonomik yeniden yapılanma sürecinin ve elbette hizmet sektörünün büyümesinin ve "standart dışı" ya da "esnek" çalışma biçimlerinin artışına bağlıdır ve işgücü maliyetini düşürülmesi için işgücü piyasasının kuralsızlaştırılmasını amaçlayan hükümet politikalarıyla desteklenmektedir. Kuralsızlaştırmayı amaçlayan baskılar tüm Avrupa'da sürerken, İngiltere daha 1980'li yılların başında en az düzenlenmiş işgücü piyasasını sahip olmuş ve kuralsızlaştırma konusundaki önderliğini de hep korumuştur.

Kuralsızlaştırılmış olan bu ortamda, sendikaların kısmi süreli çalışma konusundaki politikaları kısmi süreli çalışanların istihdam koşullarının iyileştirilmesine odaklanmıştır. Fırsat eşitliği politikalarının bir bileşeni olarak, daha nitelikli işlerde de kısmi süreli çalışma hakkının desteklenmesi, bu çabaya görel bir destek sağlamıştır. Bu hakkın desteklenebilmesi, kamu tarafından finanse edilen çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesiyle, annelere tam ve kısmi süreli çalışma arasında gerçek bir seçim yapabilme olanağı sağlayan politikalarla sıkı sıkıya bağlıdır. İşin tam ya da kısmi süreli çalışma saatleri düzenlenerek yeniden dağıtımı sendikal politikalar için ciddi bir ilgi alanı olmamıştır. TUC için haftalık çalışma süresinin kısaltılması bir hedef olmayı sürdürmektedir ve bu hedef sendikaların "Çalışma Süresi Yönergesi'ne" sağladığı destekte yansısını bulmaktadır. Bununla birlikte, 1980'li yılların sonunda, kimi sendikaların haftalık çalışma süresinde sağladıkları görel kısalma geniş tabanlı bir sendikal kampanya ile desteklenmemiştir. Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan "Çalışma ve Aile Politikası" da kısmi süreli işlerde istihdam koşullarının iyileştirilmesini, kısmi süreli çalışabilecek iş çeşitliliğinin artırılmasını ve kamu tarafından finanse edilen çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesini önermektedir.

İŞVERENLERİN KISMI SÜRELİ İŞGÜCÜ KULLANIMI

İşin tam ya da kısmi süreli olarak örgütlenmesine, işverenler ya da kamu sektörü söz konusu olduğunda hükümet karar vermektedir. Bununla birlikte, işverenlerin hareket alanı tüzel düzenlemelerden ve ekonomik yapıdan etkilenmektedir. Kısmi süreli iş yaratılmasını destekleyen sosyetal özellikler Çizelge 1'de özetlenmiştir.

Bazı sanayiler ya da meslekler diğerlerine göre daha esnek ve standart dışı çalışma saatlerine gereksinirler. Bununla birlikte, işverenlerin süre esnekliği istemleri de, farklı çalışma süresi düzenlemeleri kullanılarak karşılanabilir. Çünkü, farklı tam ve kısmi süreli çalışma saati programları süre esnekliği sağlayan uygulamalara eşdeğer işlev görmektedir. Örneğin, işletmenin işletim süresi uzadığında ya da işgücü gereksinimi düzenli veya düzensiz olarak arttığında, ek işgücü gereksinimi, kısmi süreli işlerle veya tam süre çalışanlar fazla ya da

vardiyalı çalıştırılarak karşılanabilir.

İşverenlerin çalışma süresiyle ilgili beklentilerini karşılama biçiminin, teknik ya da örgütsel konulardan bağımsız etmenlerce etkilendiği açıktır. Çalışma süresi konusunda gerçekleştirilen yasal ya da toplu düzenlemeler tam ya da kısmi süreli işgücünün süre esnekliği sağlanması için nasıl kullanılacağını doğrudan etkilemektedir. Göze çarpmayan etki, atalettir; eğer işyerinde varolan sistemlerin ve çalışma süresiyle ilgili geleneklerin etkinlikleri sürüyorsa, sürekliliğin sağlanması, değişiklik yapılmasından daha az karmaşaya yol açar. Son olarak, çalışma süresi örüntüleriyle ilgili kurallar, alışkanlıklar ve uygulamalar görevlendirilmiş işgücünün cinsiyeti ile yakından ilgilidir. Çoğu kadın ve erkek hemcinsleriyle birlikte çalışmaktadır; Avrupa Birliği genlinde, farklı sanayilerde ve mesleklerde kadın, erkek ayrımcılığı yaygınlaşarak süregelen bir olgudur (Melders ve ark. 1993, Rubery ve Fagan 1993).

İngiltere'de, kuruluşlarda yapılan vaka incelemeleri, bazı işlerde işverenlerin kısmi süreli çalışanları çalıştırma nedeninin çalışma süresinin yeniden örgütlenmesine yönelik açık esneklik stratejisinden çok, alışkanlığı ve uygulamayı ortaya çıkaran tarihsel gerekçeler olabileceğini göstermektedir. Öte yandan, çalışma süresinin yeniden örgütlenmesine yönelik gereksinimlerinin karşılanması için, işverenlerin kısmi süreli çalışan kadınları mı, yoksa tam süreli ve vardiyalı çalışan ve fazla çalışma yürüten erkekleri mi çalıştıracaklarının belirlenmesinde, teknik ya da örgütsel etmenlerden çok, işgücünün cinsiyetlere göre dağılımı ve çalışma süresi konusundaki güncel ya da öngörülen tercihleri önemlidir. (Horrell ve Rubery 1991, Hunter ve ark. 1993). Kısmi süreli çalışmanın desteklenmesine ve tam süreli çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesine uygun bir politik ortama sahip olan Hollanda'da bile, işgücünün cinsiyetlere göre dağılımı, esneklik stratejisinin bir uzantısı olarak, işverenlerin kısmi süreli çalışmadan mı, yoksa fazla çalışmadan mı yararlanacaklarının belirlenmesini etkilemektedir (Plantenga ve van Velzen 1994b:30).

Bazı ücret sistemlerinde, tam süreli çalışan erkeklerin yerine kısmi süreli çalışan kadınları istihdam eden işverenler, işgücü maliyetini önemli ölçüde azaltabilmektedirler. İşgücü maliyeti tam süreli çalışanlara, esnek sürelerde çalışmalarında ödemesi gereken tazminatlardan ve çalışma süresi sınırlamalarının aşıldığı durumlarda ödemesi gereken ek sosyal güvenlik paylarından ve ücret dışındaki ek maliyetlerden kaçınılmış olmasıdır. İşverenlerin kısmi süreli çalışanlara, tam süre çalışanlara verilen saat ücretinden daha düşük ücret verebildikleri durumlarda, örneğin en az ücret uygulamasının bulunmadığı ya da güçsüz olduğu durumlarda, daha genel bir ücret tasarrufu ortaya çıkar. Bu nedenle, belirli işlerin tam süreli çalışmayla değil de, kısmi süreli çalışmayla yürütülüyor olması, cinsiyet ayrımının sürdürülmesine yardımcı olmaktadır.

Bununla birlikte, işverenler bazı koşullarda üretimin esneklik ya da düşük

Standart olmayan ya da esnek çalışma saatleri gerektiren üretim sistemleri:

- Üretim düzenli ve döngüsel çıkışlarını karşılamak için saat düzenlemeleri; yemek saatlerinin kullanılması vb.
- Üretim saatlerini standart günlük çalışmanın sınırları dışına çıkarmak;
- Değişken saatleri karşılamak için işgücü yedeğinin kullanılması, örneğin düzensiz ya da mevsimsel üretimi karşılayabilmek için ya da hastalık izinlerinin ve tatillerini karşılayabilmek için
- Üretimde kısa ancak yoğun bir çalışma gerektiren dönemlik artışı karşılayabilmek için birim saatte kullanılan emeğin artırılması.

Çalışma süresi sisteminin kısmi süreli çalışmayı desteklemesi:

(a) Çalışma süresi ile ilgili düzenlemeler:

- Tam süreli çalışanların çalışma süresi ile ilgili kısıtlamaları aşabilmek için saatlerde fazla çalışma, vardiyalı çalışma ve benzeri düzenlemeler yapılması;
- Kısmi süreli çalışma konusunda yasal düzenleme olmayışı.

(b) İşyeri gelenekleri/alışkanlıkları ve uygulama:

- Statükonun korunması (süredurum/atalet); örneğin, endüstrinin kimi kollarında kısmi süreli çalışan kadın işgücü zaten bulunmaktadır.

Ücret sisteminin kısmi süreli çalışmayı desteklemesi:

- Tam süreli çalışanlara çalışma süresi ile ilgili, fazla çalışma vardiyalı çalışma primi vb. ek ödentileri yapmaktan kaçınmak;
- Sosyal güvenlik katkı payı, mesleki malüliyet vb. ücret dışı giderlerden kaçınmak amacıyla tam süreli çalışanları istihdam etmeme eğilimi;
- İşgücü piyasası ve ailesel nedenlerden dolayı ortalama ücretin altında çalışmaya razı olan, özellikle kadın işçileri, çalıştırma eğilimi.

Kısmi süreli çalışma isteyen bireylerin oluşturduğu işgücü havuzu:

- İşçilerin aile sorumluluklarını daha kolay taşımalarını sağlayan, eğitimlerini sürdürmelerine olanak tanıyan, kısmi emeklilik seçeneği sunan kısmi süreli çalışma olgusuna yönelik tercihleri;
- Yasal düzenlemelerin yokluğu vb. nedenlerle tam süreli çalışma yürütülen işlerde çalışma saatlerinin uzunluğu.

Hükümetin ve sendikaların daha geniş toplumsal hedeflere ulaşmak için kısmi süreli çalışmayı destekleyen politikaları:

- Ebeveynleri aile sorumlulukları ile çalışmanın gereklerini birarada yürütebilmelerini sağlamaya yönelik fırsat eşitliği politikası;
- İşten çıkarılmaları ve işsizliği önlemeye yönelik işin paylaşımı politikası.

işgücü maliyeti gereksinimlerinden başka nedenlerle de kısmi süreli işler yaratabilirler. Bu tür işler, işçilerin çalışma süresi düzenlemesiyle ilgili tercihlerine yanıt olarak, ya da bu istihdam biçimi hükümet ya da sendikalar tarafından fırsat eşitliği ve iş paylaşımı politikalarının bir bileşeni olarak sistematik bir biçimde desteklendiği için yaratılır. Çalışanın çalışma süresiyle ilgili tercihlerine uygun olan kısmi süreli çalışma, dayatılmış bir kısmi süreli çalışmadan daha kolay benimsenmektedir. Ayrıca çalışma süresi konusunda çalışmamak, kısmi ya da tam süreli çalışmak gibi bireysel tercihler değişmez ya da süregidecek tercihler değildir, aksine, bu tercihler, eldeki kaynaklara, gerçekleştirilebilir seçeneklere ve kültürel değerlere göre gelişir (Granovetter 1985). Bu gelişme, istihdam beklentilerine, kısmi ya da tam süreli çalışma yürütülen saat sayısına olduğu kadar; çocuklar, bakıma gereksinen yetişkinler ve diğer toplumsal gereksinimler için sağlanan ücretsiz hizmetlerin ne ölçüde yaygınlaştırıldığına, aileye ne ölçüde yönlendirildiğine ve kamu güvencesinde ne ölçüde toplumsallaştırıldığına bağlıdır. Örneğin, kamunun çocuk bakımıyla ilgili sistemleri yetersiz ise, kısmi süreli çalışan anneler için seçenek ya işten ayrılmaktır ya da pahalı özel çocuk bakımı hizmetlerinden yararlanmaktır.

KISMI SÜRELİ İŞLER VE CİNSİYET AYRIMI

Kadınların işgücüne katılma hızının sürekli arttığı 1980'li yıllarda da, cinsiyet ayrımı her ülkede istihdamın kalıcı ve yayılmacı bir özelliği olmayı sürdürmüştür (Meulders ve ark. 1993, Rubery ve Fagan 1993). Gerçekten, kadınların istihdama katılmalarının itici gücü, tarımda ve sanayide azalan istihdam içinde kadın yüzdesinin artmasından çok, ekonominin yeniden yapılanması ve hizmet sektörünün büyümesidir (Rubery ve Fagan 1994b). Kadınların kısmi süreli çalışanların çoğunluğunu oluşturması nedeniyle de, istihdamda eşitsiz dağılmış kısmi süreli iş örüntüsüyle karşılaşılması beklenmedik ve şaşırtıcı bir olgu değildir.

Bununla birlikte, kadınların yürüttüğü kısmi süreli işlerin istihdam içerisindeki dağılımı, tam süreli yürüttükleri işlere göre çok daha eşitsizdir. Son OECD araştırması, kısmi süreli çalışmanın kadın egemenliğindeki sektörlerde yoğunlaştığını ve genellikle kadınlarca yürütülen tam süreli çalışmaya göre, daha düşük ücretle ve daha düşük statüyle gerçekleştirildiğini göstermiştir (Maier 1991:15). Ayrıca, hemen her ülkede, kısmi süreli çalışan kadınlar tam süreli çalışan kadınlara göre daha fazla mesleki ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Danimarka, kısmi süreli kadın istihdamı artışının cinsiyet ayrımcılığı artışına katkısının az olduğu tek ülkedir (Rubery ve Fagan 1992:40-42).

Sanayide kısmi süreli çalışma ile ilgili ayrımcılık

Tablo 2a, kısmi süreli çalışan işgücünün sektörlerle göre genel dağılımını göstermektedir. Avrupa Birliği'nde, sanayi bu dağılım üzerindeki etkisi çok güçlüdür, sanayide kısmi süreli çalışanlar tüm çalışanların %14'ünü oluşturur-

ken, bu yüzde dağıtım hizmetlerinde ortalamanın üzerine çıkarak %23'e, diğer hizmetlerde ise, %29'a yükselmektedir. Tarımda, finansman hizmetlerinde ve kamu yönetiminde ise %10-%14 arasında değişen bu dağılım ortalamaya daha yakındır; en düşük dağılım ise, taşımacılık, iletişim ve imalat sanayiindedir.

Kadınların çoğunluğu, sanayiinin kısmi süreli işlerin dağılımı üzerindeki, hemen her ülkede gözlenen bu etkisiyle uyumlu olarak, hizmet sektöründe, azınlığı ise sanayi sektöründe çalışmaktadır (Meulders ve ark. 1993). Bununla birlikte, kadınlar arasında, kısmi süreli çalışanların yüzdesi dağıtım ve benzeri hizmetlerde, hizmet sektörünün diğer alanlarına göre daha yüksektir, imalat sanayiinde ise düşüktür (Tablo 2b). Özellikle, erkeklerin kısmi süreli istihdam düzeyinin yüksek olduğu Hollanda, İngiltere ve Danimarka gibi ülkelerde, sanayi kısmi süreli çalışan erkeklerin dağılımını da etkilemekte ve kısmi süreli erkek istihdamının bu iki sektörde en yüksek olduğu görülmektedir (Rubery ve ark. 1994: ekteki Tablo 3.2).

Kısmi süreli iş yaratılmasında, dağıtımın ve diğer hizmetlerin önemi açıktır. Hollanda ve İngiltere'de kısmi süreli çalışan kadınların dörtte üçü, bu iki sektördedir. Diğer üye ülkelerde ise, bu yoğunluk %55 - %80 arasında değişmektedir (Rubery ve ark. 1994: ekteki tablo 3.2). Aynı şekilde, Hollanda'da, kısmi süreli çalışan erkeklerin %55'i, İngiltere'de de %69'u bu iki alandadır.

Her sektördeki kısmi süreli istihdam düzeyinin belirlenmesinde güçlü bir ülke etkisi de vardır. Bu düzey Hollanda, İngiltere ve Danimarka'da en yüksektir. Gerçekten, kadın işgücünün sektörel örgütlenme biçimleri arasındaki ulusal farklılıklar, en az sektörel farklılıklar kadar büyüktür. Hollanda ve İngiltere'de, kadın çalışanların %60'ı kısmi süreli işlerde çalışırken, bu yüzde, güney ülkelerinde %12'ye ya da daha da altına düşmektedir. Hollanda, İngiltere, Danimarka ve Almanya'da ise, çoğunlukla erkeklerin çalıştığı metal eşya üretimi ve madencilik işkollarında bile, kadın çalışanların %19'u ile %31'i kısmi süreli çalışırken, diğer ülkelerde bu sektörlerde çok az kadın çalışmaktadır.

Dağıtımda ve diğer hizmetlerde kısmi süreli işgücü kullanımını destekleyen güçlü bir sanayi etkisi olduğu görülmekle birlikte, her sektördeki kısmi süreli istihdam düzeylerinde büyük bölgesel farklar bulunmaktadır. Sektörlerdeki üretim örgütlenmelerinin ülkelere göre farklı olması, bu farklılıkları kısmen açıklayabilir. Dağıtımda ve diğer hizmetlerde kısmi süreli işgücü kullanımı işyerlerinin açılma saatleri ile otellerde ve yemek sunumu hizmetlerinde aile işletmeleriyle, büyük kuruluşlar arasındaki denge tarafından etkilenecektir (Rubery ve ark. 1994:225). Bununla birlikte, örgütsel gereksinimler gelişen çalışma süresi örüntüsünü belirlemez; bu istihdam biçiminin kullanımını kısmi süreli çalışma ile ilgili, ülkeye özgü çalışma süresi düzenlemeleri, normları ve politikaları etkiler.

İngiltere ve Fransa'yı karşılaştıran vaka araştırmaları, sektörlerde, kısmi süreli

reli çalışmanın niteliği ve örgütlenmesi ile ilgili ülkesel farklılıklar olduğunu göstermiştir. Fransa'da, bankacılık sektöründe kısmi süreli çalışanlar, aynı sektörde tam süreli çalışanlarla benzer ama daha nitelikli işler yaparlarken, durum İngiltere'de aynı değildir. İngiltere'de bankalar, kısmi süreli çalışanları, ancak işlerin yoğunlaştığı dönemlerde, personel esnekliğini artırmak amacıyla ve yalnızca belirli işlerde kullanırlar. Süpermarketlerde kısmi süreli çalışanların iş kapsamlarında ise iki ülke arasında daha fazla benzerlik bulunmaktadır, ancak Fransa'daki kısmi süreli çalışanların çalışma saatleri daha uzundur ve gece vardiyasında çalışmayı yeğlemektedirler (O'Reilly 1992, Gregory 1991).

Kısmi süreli çalışmada mesleki ayrımcılık

Kısmi süreli çalışmanın dağıtımda ve diğer hizmetlerde yoğunlaşması, kısmi süreli çalışmanın meslek gruplarındaki eşitsiz dağılım örüntüsünde de yansımaları bulmaktadır (tablo 3a). Üye ülkelerin tümünde, kadın çalışanlar arasında, kısmi süreli istihdam düzeyinin en yüksek olduğu sektörler hizmet ve satış sektörleridir (tablo 3b). Hollanda ve İngiltere'de, bu iki meslek gurubu, kısmi süreli erkek istihdamının da en yüksek olduğu alanlarken, Danimarka'da kısmi süreli erkek istihdamı meslekler arasında görece daha eşit dağılmıştır.

Hizmet ve satış işleri, görece düşük ücretli ve düşük statülü istihdam alanlarıdır ve bu olgu da kısmi süreli işlerin dengesiz paylaşımını desteklemektedir. Gerçekten, veri elde edilebilen 11 ülkeden sekizinde, hizmet sektörü, temel kısmi süreli iş kaynağını oluşturmaktadır ve söz konusu ülkelerde, kısmi süreli işlerin en az %30'u bu çalışma alanında yoğunlaşmıştır (Rubery ve ark.1994:251).

Üst düzey mesleklerde de kısmi süreli işler vardır.Hollanda'da kısmi süreli çalışan kadınların ve erkeklerin %28'i bu düzeyde çalışmaktadır. Bu oran Belçika'da (%30) ve Danimarka'da (%36) kadınlarda daha yüksektir. Buna karşılık İngiltere, kısmi süreli işlerin mesleki etkinliklere dağılımının kadınlarla, erkekler arasında belirgin bir farklılık göstermediği tek ülkedir (Rubery ve ark. 1994:251). Bunun nedeni, mesleki etkinlik alanlarında yoğunlaşmış istihdamın farklı ülkelerde, farklı paylaşılmış olması değil (Rubery ve Fagan 1993: Tablo 1.1), Hollanda, Danimarka ve Belçika'da profesyonel kadın çalışanların kısmi süreli çalışma hızlarının, ulusal ortalamayla aynı olmasına karşın, İngiltere'de ortalamanın altında bulunmasıdır (Tablo 3b).

İngiltere ile karşılaştırıldığında, Hollanda'da üst düzeydeki mesleklerde kısmi süreli iş bulunabilmesi önemli bir farklılıktır. Ancak, her iki ülkede de, kısmi süreli işlerde ayrımcılık bugün de sürmektedir ve bu işler gerçekten arttırılıp, çeşitlendirilmedikçe de sürecektir.

KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE KAZANÇ

Kısmi süreli çalışmanın ayrımcılık konusu olduğu her iki ülkede de, bu ayrımcılığın ürünü olan ücret koşulları birbirinden farklıdır. Hollanda'da, 1988 yı-

ında kısmi ve tam süreli çalışan kadınların saat ücretleri eşit olmasına karşın, her iki kümedeki kadınlar, erkeklerin saat ücretlerinin ancak %73'ünü alıyorlardı (Plantenga ve van Velzen 1993:5). Aynı yıl, İngiltere'de tam süreli çalışan erkeklerin saat ücretlerinin %75'ini alan tam süreli çalışan kadınların ücreti görece daha iyiydi, bu oran 1992 yılında %79'a kadar yükselmiştir. Bununla birlikte, İngiltere'de kısmi süreli çalışan kadınlar, tam süreli çalışan kadınların ücretlerinin ancak %75'ini, tam süreli çalışan erkeklerin ücretlerinin de ancak %58'ini kazanabilmektedirler (Rubery 1993: Şekil 2 ve 3).

İngiltere'de kısmi süreli işlerde çalışanlara verilen ücret cezasının Hollanda'dan büyük olduğu açıkça görülmektedir. Bu neden kaynaklanmaktadır? Bu büyük ölçüde, iki ülkedeki ücret belirleme ve düzenleme sistemlerinin ve yüksek-düşük ücret ödenen sektörler, çalışanlar ve elbette kadınlarla erkekler arasındaki ücret dağılımı farklılıklarıyla açıklanmaktadır (Blau 1992, Rubery ve Fagan 1994a).

Hollanda ve İngiltere'de ücret belirlenmesi

Hollanda ve İngiltere'de ücret belirleme sistemleri neredeyse iki zıt kutupta yer almaktadır. Hollanda ve Belçika'da, ücretler işkolu düzeyindeki sıkı toplu pazarlıklarla, ulusal en az ücretin bileşkesidir ve sonuçta o işkolundaki en az ücret, ulusal en az ücretten yüksek belirlenir. İngiltere ve İrlanda, tam tersine, giderek güç kaybeden bir toplu pazarlık sistemine sahiptirler ve yalnızca bu iki üye ülkede, işgücünün en az %80'i, hem ulusal en az ücrete, hem de toplu sözleşmeyle belirlenmiş en az ücret kapsamında değildirler (CERC 1991, Rubery ve Fagan 1994a).

İngiltere'de, kimi işkollarında ve işletmelerde bazı yasal en az ücret hızları kullanılmıştır. Bunlar, 1993 yılında yürürlükten kaldırılan dağınık ve güçsüz koruma önlemlerinin kalıntılarıdır. Bağtlanan işkolu sözleşmelerini yaygınlaştırmak ya da bütünleştirmek için uygun araçlar da yoktur. Ayrıca, işgücü piyasası da giderek toplu sözleşme kapsamı dışında kalmaktadır. Hollanda'nın aksine, ücret belirlenmesinde, çalışanların çoğunluğu yönetime bağımlıdır. Toplu düzenlemelerle sağlanan haklardan, ancak sendikaların iyi örgütlendiği sektörler yararlanabilir ve sendikal örgütlenmenin yeterli, kadın çalışanların da yoğun olduğu kamu sektörü dışında, bu sektörlerde de, kadınlar yeterince temsil edilemezler (Rubery ve Fagan 1994a).

Farklı ücret sistemleri etkilerini, tam süreli çalışan, düşük ücretli (ortalama ücretin %66'sı) kadın yüzdesiyle gösterir. Bu yüzdenin en yüksek olduğu ülke, İngiltere'dir (%40), Hollanda'da bu yüzde, diğer ülkelerdeki yüzdeye yakındır (%28), Belçika'da ise en düşüktür (%10) (CERC 1991). Dolayısıyla, İngiltere'de tam süreli çalışan kadınların büyük bölümünün ücretlerinin düşük, kısmi süreli çalışanların ücretlerinin ise, daha da düşük olduğu söylenebilir.

Ayrımcılık ve kazançlar

İngiltere'nin düzensizleştirilen işgücü piyasasının düzensizleştirilmiş sektörlerinde bile, tam süreli çalışanlarla aynı görev tanımıyla ve aynı işi yapmak üzere istihdam edilen kısmi süreli çalışanlar genellikle onlarla aynı saat ücretini almaktadır (IRS 1991). Bununla birlikte, genellikle ayrımcılık konusu olmaları nedeniyle, kısmi süreli işler çoğunlukla, ekonominin kadınların ağırlıkta olduğu sektörlerinde yoğunlaşmıştır.

Avrupa Birliği genelinde, kazanç verilerinin elde edilebildiği (3) imalat ve hizmet sektörlerinin kadın egemenliğindeki alanlarında istihdam, düşük ücretle bağlantılıdır. Hollanda ve İngiltere'de (ve veri elde edilebilen diğer üye ülkelerde), ortalama toplam kazanç sıralamasında, perakende satış en alt sırada yer almaktadır; bunu, diğer hizmetler kapsamında değerlendirilen oteller ve lokantalar izlemektedir. Sanayide erkeğin ortalama toplam kazancı temel alındığında, perakende ticarete ödenen ücretlerin imalat sanayiindeki en düşük ücretin bile altında kaldığı görülmektedir (Rubery ve Fagan 1994a:167-70 ve ekler).

Daha önce de belirtildiği gibi, Hollanda ve İngiltere'de kısmi süreli çalışan kadınların dörtte üçü, bu ülkelerde en düşük ücretin ödendiği hizmet ve dağıtım sektörlerinde istihdam edilmektedir. İngiltere'de, sanayide tam ve kısmi süreli çalışanlar arasındaki farklılaşmalar ve daha da önemlisi, hizmet ve perakende satış etkinliklerinde yoğunlaşmış olmaları, kısmi süreli çalışanların ücret düşüklüğünün nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Rubery 1993:79). Tam tersine, Hollanda'da tam ve kısmi süreli çalışan kadınların ücretlerinin farklı olmaması, iki etmene bağlanmaktadır. Bunlardan birincisi, taban ücretin yüksek ve düşük ücret ödenen sektörler ve meslekler arasındaki kazanç farklarını azaltan en az ücret yasası ile belirleniyor olmasıdır (Rubery ve Fagan 1994a). İkincisi de, her iki ülkede de kısmi süreli çalışanların hizmet sektöründeki işlere dağılımlarının benzer olmasına karşın, Hollanda'da perakende ticaret işlerinde yoğunlaşmaların az olmasıdır (yukarıya bakınız). Her iki ülkede de, kısmi süreli çalışanların büyük bölümünün düşük ücret ödenen sektörlerde yoğunlaşmış olmasının kazançları üzerindeki etkileri, ücret sistemlerinin farklı olması nedeniyle değişmektedir. Gerçekten CERC'nin 1991 yılı raporunda, her iki ülkede kısmi süreli çalışanların ücret düşüklüğü saat ücretleri temelinde karşılaştırılmış ve Hollanda'da kısmi süreli çalışanların düşük ücretle çalıştırılma riskinin İngiltere'ye göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Aynı rapora göre, İngiltere'de tam süreli çalışanların %17'si ve kısmi süreli çalışanların da %60'ı düşük ücretle çalıştırılırken, Hollanda'da tam süreli çalışanların %11'i kısmi süreli çalışanların da %23'ü düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Rapor, ortalama tam süreli çalışma ücretinin üçte ikisinden düşük ücretle çalıştırılan işçilerin yarıya yakını (%46) kısmi süreli, %23'ünü tam süreli çalışan kadınların ve kalan %30'unu da erkeklerin oluşturduğunu belirtmektedir (Rubery 1993: Tablo 1, 2, 3).

Kısmi süreli çalışmada ayrımcılığın kaldırılması

- Kısmi süreli yürütülebilecek mesleklerin çeşitlendirilmesi;
- Yürütülen işte kısmi süreli çalışmaya geçme fırsatı sağlanması;
- Kısmi süreli çalışanlar için mesleki gelişme ve ilerleme olanaklarının sağlanması;
- Kısa kısmi süreli çalışma yerine daha uzun süreli kısmi süreli çalışma biçimleri yaratılması.

Kısmi süreli çalışmada ücret koşullarının iyileştirilmesi

- Orantılı saat ücreti ve en az ücretle koruma sağlanması;
- Mesai dışı ve değişen çalışma saatleri için prim verilmesi;
- Tam ve kısmi süreli çalışanlara, eşit işe eşit ücret verilmesi;
- Sosyal güvenlikle ve emeklilikle ilgili hükümlerde, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve yaşamın farklı gelişim aşamalarında kısmi süreli bir işe girilip çıkılabilemesini kolaylaştıracak bir sistemin getirilmesi amacıyla reform yapılması.

Ücretli ve ücretsiz çalışma süresi seçeneklerinin çeşitlendirilmesi

- Çocuk bakımı ve anababalık izni hükümlerinin geliştirilmesi;
- Tam süreli işlerde çalışma süresinin azaltılması.

Çizelge 2- Kısmi süreli çalışmanın cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için artırılmasını amaçlayan bir politikanın hedefleri

Hollanda'da kısmi süreli çalışan kadınların ücret koşullarının görece iyi olmasına karşın, erkeklerle karşılaştırıldığında, bu koşulların görece bir ücret farkına yol açtığı unutulmamalıdır.

Ayrıca, kısmi ve tam süreli çalışan erkekler arasında da ücret farkı vardır. Kısmi süreli çalışan erkeklerin saat ücretleri çoğu işkolunda tam ve kısmi süreli çalışan kadınların saat ücretlerine yakındır ve hatta bu ücretlerden yüksektir. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışan çok sayıda genç erkeğin yoğunlaştığı perakende ticaret ve lokantacılık işkolunda, kısmi süreli çalışan kadınların ücretleri çok daha düşüktür. Kısmi süreli çalışan erkekler, genel olarak, tam süreli çalışan erkeklerin %82'si kadar kazanmaktadır. (Plantenga ve van Velzen 1993). 1993 yılı Ocak ayında yapılan yasal düzenleme reformuna kadar, tam sürenin üçte birinden daha kısa süre çalışanlar en az ücret yasası kapsamına alınmamışlardı. Bunların azımsanmayacak bir bölümü, 1980'li yılların ortalarında, en az ücret sınırının altında ücret alıyorlardı ve çoğunluğu da perakende satış ve diğer hizmetlerde çalışıyorlardı. Bildiğimiz kadarıyla, en az ücret sisteminin yaygınlaşmasının, kısa kısmi süreli işlerde ödenen ücretlerdeki etkisini değerlendiren araştırmalar yapılmamıştır.

Çalışma süresi ile ilgili primler:

İşverenlerin tam süreli çalışanların yerine kısmi süreli çalışanları istihdam etmelerinin üstünlüklerinden biri de, istem dalgalanmalarında ya da işten kalma durumlarında, işgücü açığını fazla çalışma ya da program dışı saatlerde çalışma için prim ödemek zorunda kalmaksızın kapatabilme fırsatı sağlamasıdır. Ama, kısmi süreli çalışanlardan, çalışmış oldukları süre göz ardı edilerek, günlük çalışma sürelerini uzatmalarının ya da değiştirmelerinin istenmesi de, yıkıcı etki yapar. Toplumsal yaşamı sınırlayan saatlerde çalıştırılmaları ise, kısmi süreli çalışanların sağlığını ve aile yaşamını etkileyecektir. Öte yandan, işkolunda ya da sektörde çalışma süresi primlerinin de içinde olduğu güçlü düzenlemelerin ne ölçüde geliştirilmiş olduğu da, işgücünün cinsiyetlere göre bileşiminden bağımsız değildir ve koruma genellikle, işgücünün ağırlığını erkeklerin oluşturduğu alanlarda daha güçlüdür (Rubery ve Fagan 1994a).

Fazla çalışma primiyle ilgili toplu sözleşmeler her iki ülkede de, standart haftalık çalışma süresini temel alır. Hollanda'da 1990 yılında yapılan toplu sözleşmelerin %74'ü, fazla çalışma primi eşik süresi olarak standart haftalık çalışma süresini, yalnızca %9'u da bireyin gerçek çalışma süresini temel almaktadır. Yaklaşık %30'u ise, günlük çalışma süresini, kısmi süreli çalışanları uzun süre çalışmaktan koruyacak eşik süre olarak görmektedir. (Plantenga ve van Velzen 1994:34). İngiltere'de yapılan benzer bir çalışma da 68 kuruluşun %78'inin, haftalık çalışma süresi tamamlanmadan herhangi bir prim ödemediğini ortaya koymuştur. Bunlardan yalnızca %7'sinin bireysel sözleşme ile belirlenen süre aşıldığında, %9'unun da, tam süreli çalışanın standart günlük çalışma süresi aşıldığında, fazla çalışma primi ödediği belirlenmiştir (IRS 1993).

Kısmi süreli çalışanların, olağan çalışma saatleri dışındaki çalışmaları için prim alma hakları, genellikle yok denecek kadar azdır. İngiltere'de hizmet sektöründe çalışanlara, özellikle de kısmi süreli çalışanlara hafta sonu ya da gece çalışmaları için, imalat sanayiinde çalışanlara göre, çok daha az ek ödeme yapılır. (Horrell ve Rubery 1991). Günümüzde, perakende ticarete kısmi süreli olarak çalışanlar da, pazar günleri ek ödeme yapılmadan fazla çalıştırılmaktadır (Rubery 1994:133). Hollanda'da, bazı toplu sözleşmelerde, özellikle de perakende ticaretle ilgili olanlarda, kısmi süreli çalışanlara olağan çalışma saatleri dışındaki çalışmaları için, tam süreli çalışanlara ödenenin ancak yarısı oranında ek ödeme hakkı sağlanmıştır (Plantenga ve van Velzen 1994b:38). Perakende ticarete kısmi süreli çalışanlar ayrıca, daha uzun süre çalışmaları karşılığında, kendilerine ücretli izin hakkı sağlayan düzenlemelerden de yararlanırlar. İngiltere'de ise, kısmi süreli çalışanlar yalnızca olağan çalışma saatlerindeki çalışmaları karşılığında ücretli izin hakkı kazanabilirler (Rubery ve Fagan 1994a:141).

Aslında, kısmi süreli çalışanların, özellikle de kısa kısmi süreli çalışanların çoğunluğu toplu sözleşme kapsamı dışındadır. Hollanda'da işgücünün yüzde

altısı, tam süreli çalışma süresinin üçte birinden az olan sürelerde çalışmaktadır ve yapılan araştırma örnekleme alınan sözleşmelerin %17'sinde, bu kümenin kapsam dışı tutulduğunu göstermektedir. Hatta, ek ödeme hakları kısıtlandığı için, daha uzun kısmi süreli çalışanlar, tam süreli çalışanlardan daha düşük ücret alabilmektedirler (Plantenga ve van Velzen 1993:24). Toplu pazarlığın yazılı, yasal dayanaklarının yetersiz olduğu ve yaygınlaşmadığı İngiltere'de, kısmi süreli çalışanlar, bu durum yazılı olarak açıkça tanımlanmasa bile, uygulamada konu ile ilgili haklardan ve kazanımlardan yoksun kalmaktadırlar (Rubery ve Fagan 1993:50).

Kamu sektörü benzeri kimi sektörlerde, toplu pazarlık yoluyla, erkeklere olduğu gibi, kadınlara da olağan çalışma saatleri dışında kalan esnek saatlerde çalışmaları karşılığında, prim ve ek tazminat sağlanmaktadır. Buna karşın, İngiltere'de, kadın ya da erkek işgücü egemenliğindeki işler arasındaki cinsiyet ayrımcılığı, ikramiyelerle ve çalışma süresi primleri konusunda, toplu sözleşmelerde de sürdürülmektedir ve özellikle erkek görüşmeciler pazarlık güçlerini ödeme eşitlik sağlanması yerine, kendi kazanımlarını korumaya ve geliştirmeye odaklanmaktadır (Dickens ve ark. 1989, Collins ve Dickens 1989, IRS 1991).

Kısmi süreli çalışanların hakları:

Her iki ülkede de, ama özellikle de İngiltere'de, sosyal güvenlik ve emeklilik hükümleri öncelikle tam süreli istihdam modeli temelinde düzenlenmiştir. Eğer kısmi süreli çalışmanın marjinal bir istihdam biçimi olmaktan çıkarılarak, istihdamın geneliyle bütünleştirilmesi ve yaygınlaştırılması isteniyorsa, bu sistemin yeniden yapılması gereklidir.

İngiltere'de kazançları, düşük kazanç sınırının altında kalan kısmi süreli çalışanlar, sosyal güvenlik primi ödememektedirler. Bu dönem boyunca bir çocuğa veya özürlü bir yetişkine bakmakla yükümlü kişi olması durumunda, kısmi süreli çalışana en çok 20 yıl süreli krediler bulunabiliyorsa da, sağlanan bu olanağın en temel etkisi, çalışanın emeklilik hakkının kısıtlanması olmaktadır. Hollanda'da, kısmi süreli çalışanların büyük çoğunluğu, işsizlik, hastalık ve özürlülük nedeniyle sağlanan kazanımlarla orantılı olması koşulu ile, orantılı olarak bölüşülen bir sosyal güvenlik primi öderler. Bu durumun tek ayrıcalıklı örneği, kısa süreli işlerde istihdam edilen kısmi süreli çalışanlardır. Bunlar, eğer orantılı ödemenin toplamı, en az haftalık ücretin sekizde birinden daha az ise, işsizlik yardımı alamamaktadırlar (Plantenga ve van Velzen 1994b:51). Hollanda'da emeklilik hakkı için saat sınırı toplu sözleşmeler yoluyla giderek kısaltılmıştır. İngiltere'de ise bu kısalma cinsiyet ayrımcılığına karşı açılan davalarla sağlanmıştır. Ancak, her iki ülkede de, kısmi süreli çalışanlar gecikmiş olan bu kazanç alanına ulaşabilmek için sınırlı olanağa sahiptirler (Davies ve Ward 1992, Plantenga ve van Velzen 1994b:49-50).

KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA VE YAŞAM DÖNGÜSÜ

Kadınların zamanlarını ev işleriyle, ücretli çalışma arasında paylaştırmaları karşısında, erkeklerin hala ücretli çalışmada yoğunlaşıyor olmaları, kadınların kısmi süreli istihdama erkeklere göre daha fazla yönelmelerinin temel nedeni- dir. Cinsiyete dayalı işgücü ayrımcılığının ve farklılaşmasının temelini oluşturan bu ailesel işlev, çocuksuz da olsa, ailesel sorumluluklar da taşımaya, tüm kadınların istihdam ile ilgili beklentilerini etkilemektedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki elverişsiz durumları özellikle anne oldukları zaman, daha da çarpıcı hale gelmektedir. Çocukların da aile bireyleri arasına katılması, ev işlerinin ağırlığını daha da artırırken, erkek bu ücretsiz çalışmaya en az katkısını yapmayı sürdürmektedir. Bu nedenle, kadınlar iki temel seçenekle karşı karşıya kalmaktadırlar. Erkeğe göre düzenlenmiş tam süreli çalışma programına uyum sağlamaya çalışırken, ailesel sorumluluklarını da yerine getirmek ya da işten ayrılmayı, zaman zaman kısmi süreli çalışarak, iş yükünü dengelemeye çalışmak (4). Kadınlar, işgücü piyasasından çekildiklerinde ya da katılımlarını azalttıklarında, bu yeni durum onları düzenlemelerin sınırlı, ücretlerin az olduğu, çalışma saatlerinin alıcıların ya da işletmenin gereksinimlerine göre esnek bir biçimde belirlendiği istihdam alanlarına itmektedir. Bu nedenle, işten ayrılmak yerine, kısmi süreli çalışma seçeneği yeğlenmektedir ama, bu seçenek de, ev içinde ve dışında cinsiyet ayrımını daha da güçlendirmektedir.

"Geri dönen" kadın:

Kimi ülkelerde, annelikle kısmi süreli çalışma arasında, diğer ülkelere göre çok daha güçlü bir ilişki bulunması, kadının istihdam örüntülerini etkileyen tek etmenin annelik sorumlulukları olmadığını açıkça göstermektedir. 20-39 yaşları arasındaki annelerin istihdam hızlarının ülkesel farklılıkları Tablo 4'te gösterilmiştir. Hollanda ve İngiltere'de anneler arasında kısmi süreli istihdam çok yaygınken tam süreli istihdama nadiren rastlanmaktadır. Üç kuzey ülkesi olan Almanya, İrlanda ve Lüksemburg'da da benzer bir örüntü görülmektedir. Hollanda'da aynı yaş kümesinde yer alan, ama bağımlı çocuğu olmayan kadınlar da, kısmi süreli istihdam içinde önemli paya sahiptirler (%30), bu pay annelerin payından çok da düşük değildir (%37), ama diğer dört ülkede annelerin payı iki, üç kere yüksektir.

Hollanda ve İngiltere gibi kimi Kuzey ülkelerinde kısmi süreli çalışanlar arasında annelerin payının bu denli yüksek bulunmasında, işgücü piyasasında "geri dönen kadın" örüntüsünün kurumsallaşmasının da payı vardır. Kadın, genellikle çocuğu küçükken işten ayrılmakta, çocuğu büyüyüp, özellikle de okul çağına geldiğinde de, kısmi süreli çalışmaya geri dönmektedir. Bu kadınlardan bir bölümü daha sonra tam süreli çalışmaya dönse bile, çoğunluğu, çocukları bağımlılıktan kurtulduktan sonra da, kısmi süreli çalışmayı sürdürmektedir. Diğer üye ülkelerde ise, annelerin tam süreli istihdam hızları yüksektir. Danimar-

	HOL.	ING.	DAN.	ALM.	BEL.	FRA.	IRL.	LÜK.	POR.	ISP.	ITA.	YUN.	AB
Kısmi Çal.Yüzde.Dağ.													
Toplam İstihdam	33	22	23	16	12	12	8	7	7	5	6	4	14
Kadın İstihdam	60	43	38	34	27	23	18	18	11	11	10	7	29
Erkek İstihdam	16	5	11	3	2	3	4	2	4	2	3	2	4
Kadın İstihdam Yüzdelelerinin Dağılımı													
Toplam İstihdam	38	44	46	41	38	43	34	35	43	32	35	34	40
Tam Süreli İstihd.	27	32	37	32	32	37	30	31	41	30	33	33	33
Kısmi Süre İstihd.	70	86	65	90	89	84	72	83	68	77	65	63	82
Avrupa Birliği Üyesi 12 Ülkede Kısmi Yüzdelelerinin Dağılımı													
Tüm İstihdam	5	20	2	22	3	16	1	(<0.5)	4	9	16	3	(=100)
Tüm Kısmi Sür.İst	11	31	3	25	2	14	1	(<0.5)	2	3	6	1	(=100)
Tüm Kadın Kıs.Sür.is	10	32	3	27	3	15	(<0.5)	(<0.5)	2	3	5	1	(=100)
Tüm Erk.Kıs.Sür.İst.	19	25	5	15	1	13	1	1	3	4	13	2	(=100)

Tablo 1- Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kısmi süreli istihdam, 1991

ka, Belçika ve Fransa'da, annelerin tam süreli istihdam hızları yüksek, kısmi süreli istihdam hızları ise ortalamaya daha yakındır. Bu ülkelerde, çocukları henüz küçük olan annelerin büyük bir bölümü çalışmayı sürdürmektedir. Bazı annelerin tam süreli çalışmayı kesintisiz sürdürdüğü, diğerlerinin de işten ayrılıp, sıklıkla, daha da informal istihdam alanlarıyla bütünleştikleri Güney ülkelerinin özelliği, bu iki kutuplu örüntüdür (Kempeneers ve Lelievre 1991).

Hollanda ve İngiltere'de "geri dönme" örüntüsünün görülme sıklığına katkıda bulunan önemli etmenlerden biri de, bu ülkelerde kamu destekli çocuk bakımı ile ilgili hükümlerin Danimarka, Fransa, Belçika ve İtalya'daki örneklerine göre çok daha yetersiz olmasıdır (EC Childcare Network 1990). Çocuk bakımı örgütlenmeleri arasındaki ulusal farklılıklar, çocuk yetiştirilmesi konusunda topluma egemen olan tutum ve davranışlardan etkilendiği gibi, onları de etkilemektedir (Alwin ve ark. 1992). Çocuk bakımı sistemleri önemli olsa da, kadının istihdam ile ilgili eğilimleri ve davranışları ekonomik duruma ve işgücü piyasasındaki istem örgütlenmesine göre gelişir veya engellenir. İngiltere ve Hollanda'da işverenlerin kısmi süreli işgücü istemlerinin güçlenmesi bu nedenle anılan "geri dönme" örüntüsünün ortaya çıkmasına ve süregelmesine katkıda bulunmaktadır.

Kadın için, geri dönüş örüntüsünün ekonomik bedeli yüksektir. İngiltere'de yapılmış ayrıntılı meslek araştırmaları, işgücü piyasasına geri dönen annelerin üçte birinden fazlasının mesleki statü kaybına uğradıklarını göstermektedir (McRae 1988). Buna, pek çok kadının, çocuğuna bakabilmek için kısmi süreli işe

yönelmesiyle ortaya çıkan iş değiştirme hızı artışı eşlik eder (5). Daha önce de tartışıldığı gibi, kısmi süreli işlerin önemli bölümü düşük ücretli ve düşük statülü alanlarda yoğunlaşmıştır. Özellikle İngiltere'de, mesleki etkinliklerde, kısmi süreli iş olanakları çok sınırlıdır. Geri dönen kadınlar, başta İngiltere olmak üzere, Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerin tümünde, mesleki statü kaybına uğramaktadırlar. (Kempeneers ve Lelievre 1991: Tablo 23, 28, 29).

Kadın ve erkek yaşamının farklı aşamalarında kısmi süreli çalışma

Tüm ülkelerde, yaşamın farklı aşamalarında kadınların çalışma süresi örüntülerinde, güçlü bir kuşaksal değişim gerçekleşmektedir. Özellikle, istihdam beklentileri ve istemleri artmış olan, nitelikli genç anneler kuşağında sürekli istihdam artmaktadır. Kadınların aile kurmayı geciktirmeleri ve daha az çocuk sahibi olmaları bu olguya eşlik etmektedir (Rubery ve ark. 1994). Hollanda dışında kalan pek çok ülkede, istihdam sürekliliği, kadınların tam süreli çalışmaya daha fazla katılmalarıyla artmıştır. Hollanda son 15 yıl içerisinde, kadınların "geri dönme" örüntüsünden, "koşutluk" örüntüsüne, başka bir anlatımla ücretli işleriyle ücretsiz işlerini birlikte yürütmek amacıyla kısmi süreli, sürekli istihdama geçme savaşımına tanık olmuştur (Plantegna ve van Velzen 1994a). Buna rağmen, Hollanda ve İngiltere'de olduğu gibi, Almanya ve diğer bazı Kuzey ülkelerinde de kısmi süreli, kesintili istihdam koşullarında "geri dönen kadın" baskın örüntü olmayı sürdürmektedir.

Aksine, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, kısmi süreli çalışan erkek sayısı çok azdır. Eğitimleri sürdürdüğü ya da emeklilikleri yaklaştığı için işgücü piyasasına girme ya da bu piyasadan çıkma aşamasında olanlar bu erkeklerin çoğunluğunu oluşturur. Erkekler arasında kısmi süreli istihdamın en yüksek olduğu ülkeler Hollanda ve Danimarka'dır. Bu durum bir ölçüde, işgücü piyasasında kısmi süreli çalışan gençlere (20 yaş altı) bağlanabilir. Her iki ülkede de, 20-29 yaş kümesindeki çalışan erkeklerin % 10'undan çoğu kısmi süreli çalışmaktadır, bu veriler, belki de, öğrencilerin ve genç işsizlerin işgücü piyasasının bu alanındaki etkisini yansıtmaktadır. Ancak, Hollanda, İngiltere ve Danimarka'da tam süreli çalışan erkek nüfusun % 90'ından fazlası, etkin çalışma yaşında (20-59) olmasına karşın, İngiltere'de kısmi süreli çalışan erkek nüfusun ancak %36'sı Danimarka'da %40'ı ve Hollanda'da da %69'u, bu yaş kümesinde yer almaktadır. Hollanda, kısmi süreli çalışan erkeklerin yaş kümelerine en dengeli dağıldığı ülke olmasına karşın, 20-59 yaş kümesindeki çalışan erkeklerden kısmi süreli çalışanların yüzdesi %9 ile %15 arasında değişmektedir.

Öğrencilere ve emeklilere sağlanan parasal destek azalmaya ya da erkek işsizliği artmaya başlarsa, sürekli tam süreli istihdam örüntülerine yönelecek kadın sayısı da artacak ve daha fazla erkek kısmi süreli istihdama sürüklenecektir. Bazı erkekler de, ücretsiz ev işlerindeki paylarını artırabilmek için, kısmi süreli istihdama yöneleceklerdir. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışma örüntüsünde

cinsiyetler arası yakınlaşma, yalnızca kısmi süreli istihdamın tüm yaş kümele-
rindeki erkekler arasında çarpıcı biçimde artmasıyla ve bu çalışma biçiminin ka-
dın-egemen doğasının dönüştürülmesiyle sağlanabilecektir.

İstihdam tercihleri

Kısmi süreli istihdam yaratılmasını destekleyecek etkin ve adil politikaların geliştirilebilmesi, bu politikaların insanların çalışma süresi tercihlerini yansı-
masına bağlıdır. Süre tercihleri, kadınların ve erkeklerin çalışma süreleriyle ilgi-
li düzenlemelerden ve işgücü piyasasında ve evde varolan ve etkilendikleri fir-
satlarla güçlükler karşısında öngörebildikleri seçeneklerden etkilenecektir.

Şimdiye kadar, Hollanda ve İngiltere gibi ülkelerde, çocuk bakımıyla ilgili
kamu hizmetlerinin sınırlılığını, buna bağlı olarak annelerin istihdamı konusun-
da topluma egemen olan tutumları ve işverenlerin kısmi süreli işgücü istemleri-
ni, anneler için kısmi süreli çalışma örüntüsünü güçlendiren kurumsal özellik-
ler olduğunu ileri sürdük. Bu sosyal çevrede, tam süreli çalışma, pek çok anne
için uygulanabilir bir seçenek değildir. Gerçekten, Avrupa Birliği İşgücü İz-
lem'inde, kısmi süreli çalışma nedenleri sorulan annelerin yalnızca yüzde sekizi
tam süreli iş bulamadıklarını söylerlerken, İngiltere ve Almanya'da katılımcıla-
rın %80'inden çoğu, tam süreli çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir. Ancak,
başka ülkelerde isteği dışında kısmi süreli çalışan kadın sayısı daha da fazladır.
Hollanda'da kısmi süreli çalışan kadınların %28'i tam süreli iş bulamadıkları,
%56'sı da, tam süreli iş istemedikleri için bu tür çalışmayı sürdürmektedirler
(Rubery ve ark. 1994: Tablo 1.27).

Bununla birlikte, ulusal izlemlerde yer alan daha ayrıntılı sorular, Hollanda
ve İngiltere'de tam süreli ve kısmi süreli çalışma ayrımının kısmi süreli çalışan-
ların çalışma süresi tercihlerinin çok önemli bir boyutunu gizlediğini, başka bir
anlatımla, kısmi süreli çalışan pek çok kadın ve erkeğin daha uzun kısmi süreli
çalışmak istediğini göstermiştir (Fagan 1994, Plantegna ve van Velzen 1994a).
Annelere, çocuk bakımı ile ilgili daha fazla olanak sağlandığında, hangi çalışma
süresi düzenlemesini yeğleyecekleri sorulduğunda, çoğunluk, Hollanda'da haf-
talık çalışma süresinin 15-24 saat olmasını yeğlediklerini, İngiltere'de ise, okul
saatleriyle uyumlu saatlerde çalışmayı seçeceklerini söylemiştir (Plantegna ve
van Velzen 1994a, Witherspoon ve Prior 1991). Her iki ülkede de, kadınların,
ücretli ve ücretsiz işleri birlikte yürütmek için daha uzun kısmi süreli iş iste-
dikleri açıktır. Öte yandan, yaygın ve ulaşılabilir çocuk bakımı hizmetleri, bir
varsayım olmaktan çıkarılır ve bir gerçekliğe dönüştürülürse, daha az ayrımcı-
lık uygulanan, üst düzey mesleklerde kalma ya da bu mesleklere geri dönebil-
me olanağı sağlayacağı için, İngiltere'de annelerin tam süreli çalışma yönündeki
terahleri artacaktır (Rubery 1994:160). Gerçekten, genç kuşakların geleneksel
tutumlarından uzaklaşması ve meslekte ilerleme isteklerinin artması İngilte-
re'de ve üye ülkelerin çoğunluğunda çalışma süresi tercihinin daha sürekli, tam

A. Kısmi süreli çalışanların genel dağılımı

Ülkeler kısmi süreli çalışma görülme sıklığına göre kümelenmiştir.

Meslek	Yüksek Kısmi Çal.			Normal Kısmi Çal.			Düşük Kısmi Çal.						AB-12
	HOL.	ING.	DAN.	ALM.	BEL.	FRA.	İRL.	LÜK.	POR.	İSP.	ITA.	YUN.	
Diğer Hizmetler	55	41	38	29	25	22	17	15	8	13	9	6	29
Dağıtım	39	41	32	25	25	15	15	9	7	4	3	3	23
Tarım	31	20	22	14	0	13	0	0	19	2	8	0	14
Finans-Sigorta	24	16	18	18	11	10	6	6	5	4	7	3	13
Kamu Yönetimi	19	13	17	13	11	16	7	9	2	2	1	0	10
Diğ.İmalat Sanayi	23	13	18	12	6	6	4	0	4	2	2	1	9
Ulaşım-Haberleşme	21	9	14	11	5	9	0	0	2	1	0	0	8
Metal sanayi	9	5	8	5	2	3	0	0	2	1	0	0	4
İnşaat-Mühendislik	9	7	7	6	3	2	0	0	3	1	1	5	4
Maden Çıkarma	8	6	9	6	2	3	0	0	2	0	0	0	4
Enerji-Su	8	4	0	4	0	2	0	0	0	0	0	0	3
Toplam	32	23	24	15	13	12	9	8	5	4	4	3	14

B. Kısmi süreli çalışan kadınların dağılımı

Ülkeler kısmi süreli çalışma görülme sıklığına göre kümelenmiştir.

Meslek	Yüksek Kısmi Çal.			Normal Kısmi Çal.			Düşük Kısmi Çal.						AB-12
	HOL.	ING.	DAN.	ALM.	BEL.	FRA.	İRL.	LÜK.	POR.	İSP.	ITA.	YUN.	
Dağıtım	60	60	46	41	44	28	25	16	12	9	5	4	39
Diğer Hizmetler	68	52	39	39	35	28	22	23	10	17	10	9	35
Tarım	68	58	46	32	0	30	-	0	29	4	14	0	30
İnşaat-Mühendislik	48	36	33	40	0	19	0	0	8	7	1	4	29
Ulaşım-Haberleşme	48	28	25	35	21	23	0	0	6	5	0	0	25
Finans	45	27	29	31	22	17	9	12	9	10	12	0	24
Kamu Yönetimi	47	26	30	33	27	28	16	29	3	5	0	0	23
Enerji-Su	36	20	0	25	0	10	-	0	0	0	0	0	17
Metal Sanayi	31	19	22	21	12	10	0	0	6	2	0	0	16
Maden Çıkarma	30	22	27	20	13	8	0	0	6	0	0	0	15
Toplam	59	44	38	34	30	24	17	18	10	11	7	5	29

Tablo 2- Kısmi süreli istihdamın sektörlere göre görülme sıklığı dağılımı, 1991

sürelî istihdamdan yana değişmeye başladığını göstermektedir (Rubery ve ark. 1994).

Şimdi de, çalışma süresi dağılımıyla ilgili diğer uç soruna yönelerek, tam süreli çalışanların ortalama çalışma süreleri içinde çalışmak isteyip istemediklerini sorgulamalıyız. Bu konuda iki ülke arasında önemli bir fark görüyoruz, tam süreli çalışanların çalışma süresinin azaltılması amacıyla sağladıkları destek, Hollanda'da, İngiltere'den daha güçlüdür. 1980'li yılların ortalarında yapılan bir izlem, işgücü desteğinin en güçlü olduğu Danimarka'yı (%51) izleyen Hollanda'da, işgücünün yarıya yakınının (%47) ücret artışı yerine süre azaltılmasını desteklediğini göstermiştir. Tam tersine, üye ülkeler arasında Portekiz ve İrlanda ile birlikte İngiltere'nin bu tür bir politikayı en az destekleyen ülkeler olduğu görülmüştür. İngiltere'de işgücünün ancak %20'sinden azı, çalışma saatlerinin kısaltılması için, ücret artışından vazgeçebileceğini belirtmiştir. (Hewitt 1993: tablo 4.1), Bu fark, Hollanda'da çalışma saatlerinin İngiltere'den uzun olmasına bağlı değildir, tam tersine, İngiltere çalışma saatlerinin en uzun olduğu ülkelerden biridir ve tam süreli çalışanların haftalık çalışma süreleri de, 1980'li yıllar boyunca artmıştır (Marsh 1991). Bunun da ötesinde, 1980'li yılların sonunda tam süreli çalışanların, haftalık çalışma süresi 45 saat ve üzerinde olanları da kapsayan büyük çoğunluğu, daha kısa süre çalışmak için, daha düşük ücret almak istemediklerini belirtmişlerdir (Fagan 1994). Tam tersine Avrupa Birliği'nin tam süreli çalışma süresi ortalaması en düşük ülkesi olmasına karşın (Rubery ve ark. 1994) Hollanda'da, haftada 34 saatten çok çalışan pek çok erkek ve kadın, çalışma saatlerinin kısaltılmasını yeğlemektedir (Plantenga 1994: Tablo 4).

Hollanda'da; İngiltere'de olmayan ve tam süreli çalışanların daha uygun tam ve/ya da kısmi süreli çalışma saatleri istemlerini uyaracak önemli sosyetal özellikler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, düşük gelir kümesinde olanların, görece düşük ücret düzeyleri ve yüksek ücretlilere yönelik vergi uygulamasıdır. İngiltere'de, tam ya da kısmi süreli çalışan erkekler ve kadınlar, Hollanda'ya göre daha düşük ücret alırlar (CERC 1991). Yukarıda da tartıştığımız gibi, İngiltere'de kısmi süreli çalışanların ücretleri daha da düşüktür. Hollanda'da ise, tam ve kısmi süreli çalışan kadınların ortalama saat ücretleri aynıdır. Ücretler yetersiz kaldıkça çalışma süresinin azaltılmasına yönelik desteğin sınırlı kalacağı açıktır. Böylesi bir kurguda, çalışma süresinin kısaltılması, ekonomik güçlülere neden olacağı için belki de iş paylaşımı yerine, birden çok işte çalışmayı gündeme getirecektir. İngiltere'de en uzun süre çalışanlar arasında yüksek ücretli meslek sahipleriyle, yöneticilerin de bulunduğu bu arada belirtilmelidir. Danimarka örneğinin aksine, İngiltere'de, gelir düzeyi, ortalama gelir düzeyinden yüksek olanlar için kademeli vergi artışını öngören bir vergi düzeni bulunması; çiftleri, geçimi erkeğin sağladığı, yani erkeğin tam ve uzun süreli, kadının da kısmi süreli çalıştığı, bir modelden uzaklaşmaya ve ikisine de daha uygun

süre çalışma olanağı sağlayacak bir modele yönelmeye güdüleyecek mali güdülerin olmadığı anlamına gelmektedir (Spencer 1986). Aslında, kısmi süreli çalışan çoğu kadının düşük ücret alması, "geçim sağlayan erkek" modelini güçlendirmektedir. İkincisi, çalışma süresiyle ilgili yerleşik düzenlemeler ve normlar da önemlidir. Haftalık çalışma süresinin yasalarla ya da ortaklaşa saptanmış, genelgeçer sınırlamalarla belirlenmediği tek üye ülke İngiltere'dir. Oysa, Hollanda'da haftalık ve günlük çalışma süresine sınırlama getiren güçlü bir çalışma süresi düzenleme sistemi vardır. Böylesi düzenlemeler çalışanları, kendilerini daha uzun süre çalışmaya zorlayan yönetsel baskılardan koruduğu gibi, çalışma dışı etkinliklere ayrılabilen sürenin uzunluğu ve niteliği ile ilgili güçlü toplumsal normların desteklenmesine de yardımcı olmaktadır. Son olarak, Hollanda'da hükümetin iş paylaşımını desteklediği bir siyasal ortam, büyük olasılıkla, işsizlikle savaşım için toplumsal dayanışma eğilimini yansıtmakta ve güçlendirmektedir. İngiltere'de ise, tam tersine, uzun çalışma süreleri, hükümetin AB Çalışma Süresi Yönergesi'ne karşı çıkışıyla, etkin bir biçimde desteklemektedir.

SONUÇLAR

İşverenler, tam ya da kısmi süreli iş programlarını, işletme gereksinimlerini karşılamak adına kullanarak standart olmayan ya da esnek çalışma saatlerine yönelebilirler. Kısmi süreli işgücü kullanma kararı bir dizi etkiyi yansıtır. İşverenlerin kısmi süreli işgücünden yararlanma becerileri ve eğilimleri, çalışma süresiyle ilgili yasal düzenlemelerin ve geleneklerin ülkeler ve sektörler arasındaki farklılıklarından ve kısmi ya da tam süreli işçi kullanmanın görece maliyet farklılıklarından etkilenmektedir. İşgücünün cinsiyetlere göre dağılımı hesaba katılmadan, sırasıyla hem çalışma süresiyle ilgili düzenlemelerin ve geleneklerin sektörler ve meslekler arasındaki farklılıkları, hem de kısmi süreli işlerle bütünleşen düşük ücret politikası anlaşılabilir.

Daha esnek çalışma örüntülerini etkinleştirme yöntemi olarak kısmi süreli çalışmanın artırılmasını desteklerken, işsizliği de gerekçe gösteren çalışma süresi politikalarının, cinsiyet ayrımı ve eşitlik üzerinde karmaşık etkileri vardır. Bir yandan yürürlükteki çalışma standartlarını tehdit edip, çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın ortaklaşa örgütlenmesini, daha bireysel ve işveren kaynaklı çözümlerden yana çöktürürken, diğer yandan da, çalışma yaşamının ve çalışma süresinin tarihsel olarak kadın ayrımcılığı yapan erkek egemen yapısının da altını oyuyor olabilirler.

Hollanda ve İngiltere'de, kısmi süreli çalışma tümüyle farklı siyasal ve yasal çevrelerde gelişmiş olmasına karşın, her iki ülkede de, niteliksiz ve düşük ücretli hizmet ve satış alanlarında yoğunlaşmıştır. Kısmi süreli çalışanların çalışma süresi primleri ve sosyal güvenlik gibi ücretle ilgili hakları da sınırlıdır. Buna ek olarak kısmi süreli pek çok iş, çalışanın tercihleri yerine işverenin gereksinimlerine göre belirlenen kısa ya da mesai dışı saatlerde yürütülür. Bununla birlikte,

Hollanda'daki kısmi süreli işlerin İngiltere'ye göre daha nitelikli olduğu görülmektedir. Bunun iki temel nedeni vardır: İlki, Hollanda'da ücret belirleme sisteminin daha iyi düzenlenmiş olması, bu işlerde ödenen ücretin İngiltere'de ödenenden yüksek olmasını sağlamaktadır. İkincisi, Hollanda'da, kısmi süreli işlerin mesleki etkinlik alanlarındaki payının İngiltere'ye göre daha büyük olmasıdır. Bu da Hollanda'da kısmi süreli çalışmaya daha az ayrımcılık uygulandığını ve çok geniş bir çalışma alanında kısmi süreli iş bulunabildiğini göstermektedir.

Kısmi süreli istihdam artışının, ayrımcılık uygulanan, düşük ücretli ve kadın-egemen işlerle sınırlı bir alanda yoğunlaşmasına yol açan bir politika, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması konusunda başarılı olamayacağı gibi, geleneksel "geçimi sağlayan erkek" modeline dayanan aile yapısını da yeniden güçlendirecektir. Kısmi süreli çalışmanın daha nitelikli işlerde de artması, kadına daha sürekli istihdam örüntülerini seçme olanağı sağlayacağı gibi, mesleki gerileme riskini de azaltacaktır; bu artış ayrıca, kısmi süreli çalışmayı erkekler için de, daha çekici hale getirecektir. Ama, işverenlerin bu işleri örgütlenme biçimleri, bu işlere eşdeğer tam süreli işlere göre daha kötü ücret ve istihdam koşullarının yaratılmasına yol açarsa, farklı ayrımcılık türleri bir tehlike olarak, gündeme gelecektir.

Her iki ülkede de kısmi süreli istihdam, öngörülebilir bir süre daha, kadının ücretli ve ücretsiz çalışmayı birlikte yürütme yöntemi olarak kalacaktır. Hollanda'da bu süreç tam süre çalışanların gerçek çalışma saatlerinin ve çalışmak istedikleri sürelerin azalmasıyla birlikte yaşanmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerine göre, Hollanda'da 20 saatten daha kısa süre çalışan kadın sayısı giderek artarken, 45 saatten daha uzun süre çalışan kadın ve erkek sayısıyla birlikte, tam süreli çalışanların, çalıştıkları ve çalışmak istedikleri saatler de azalmaktadır. Kadın ve erkeğin ortalama çalışma saatleri arasındaki fark, Hollanda'da, İngiltere'den çok daha küçüktür. Gerçekten, kadınların çoğunlukta olduğu 20 saatten kısa süreli ve erkeklerin çoğunlukta olduğu 45 saatten uzun süreli işlerdeki pay ortalamalarına bakıldığında, İngiltere, Avrupa Birliği'nin, çalışma süresi örüntüsü en dengesiz olan ülkesidir (Rubery ve ark. 1994).

Hollanda'da bile kısmi süreli işlerin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından yürütülmektedir. Kadınlar kısmi süreli çalışanların ezici çoğunluğunu oluşturduğu sürece, çalışma örüntülerindeki çeşitlilik artışı, cinsiyet ayrımcılığını körukleyeceği gibi, erkeğe ve kadına cinsiyetinden bağımsız iş seçenekleri de sağlamayacaktır. Öyleyse, kısmi süreli çalışmayı, bu tür işlerin niteliğini geliştirerek artırmayı amaçlayan bir politikanın, diğer politik önlemlerle bütünleştirilmesi gereklidir (Çizelge 2). Bugün Hollanda'da kısmi süreli çalışma artışının, kısmi süreli işlerin nitel gelişimi güvenceye alınarak sağlanmasını amaçlayan politik önlemler tartışılmaya açılmıştır. Hollanda'da, 1993 yılı Temmuz ayında, Sol Yeşil Parti çalışanlara sözleşmeyle belirlenen çalışma saatlerini %50 azaltma hakkı tanıyan ve çalışanlar arasında çalışma süresi farklılıkları nedeniyle ayrım-

A. Kısmi süreli çalışanların genel dağılımı

Ülkeler kısmi süreli çalışma görülme sıklığına göre kümelenmiştir.

Meslek	High part-time			Moderate part-time			Düşük Kısmi Çalı.					AB-12
	HOL	ING.	DAN.	ALM.	BEL.	FRA.	IRL.	LÜK.	ISP.	POR.	YUN.	
Hizmetler	64	54	49	35	37	30	23	24	17	12	6	37
Satış	45	41	30	27	22	12	15	9	3	2	2	26
Büro personeli	32	28	25	22	14	15	8	6	2	1	2	19
Mesleki	36	19	28	16	16	10	8	8	5	3	4	16
Tarım	30	14	15	11	16	12	0	0	1	7	-	10
Üretim	12	8	14	4	3	3	4	2	1	2	2	5
Toplam	32	23	24	15	13	12	9	7	4	4	3	14

B. Kısmi süreli çalışan kadınların dağılımı

Ülkeler kısmi süreli çalışma görülme sıklığına göre kümelenmiştir.

Meslek	High part-time			Moderate part-time			Düşük Kısmi Çalı.					AB-12
	HOL	ING.	DAN.	ALM.	BEL.	FRA.	IRL.	LÜK.	ISP.	POR.	YUN.	
Hizmetler	78	70	63	47	52	39	34	32	27	18	12	50
Satış	61	62	50	41	42	24	26	-	8	3	-	42
Büro personeli	47	35	31	33	24	21	11	12	3	2	3	28
Mesleki	58	35	38	31	29	18	14	-	6	2	5	28
Tarım	76	46	36	27	0	31	0	-	3	13	-	26
Üretim	45	32	26	22	14	10	8	-	4	4	2	18
Toplam	59	44	38	34	30	24	17	18	11	7	5	29

Not: İtalya için ISCO (68)'e uygun temel meslek kümelerine göre mesleki veri elde edilememiştir.

Kaynak: Rubern ve Ark 1994, Ek tablo3.8

Tablo 3- Kısmi süreli istihdamın mesleklere göre görülme sıklığı dağılımı, 1991

cılık yapılmasını yasaklayan bir yasa tasarısını Parlamento'ya sunmuştur. Bu tasarı onaylanırsa, tam ve kısmi süreli çalışanlara eşit davranılması yasal güvenceye alınacaktır (Plantegna 1994). Böylesi bir siyasal kapsam, Hollanda işgücü piyasasında kısmi süreli istihdam artışının cinsiyet ayrımcılığının azaltılmasına katkıda bulunabileceği yönünde, iyimser yaklaşımları gündeme getirmektedir. Ancak, kısmi süreli çalışmanın kuralsızlaştırılmış bir yapıya sahip olduğu, esas olarak işverence yönlendirildiği ve büyük olasılıkla da, ayrımcılığın ve düşük ücret uygulamasının süreceği bir istihdam alanı olarak görüldüğü İngiltere'de, bugün için böyle bir beklenti yoktur.

	Istihdam Hızı	Tam Süreli Istihdam Hızı	Kısmi Süreli Istihdam Hızı
Danimarka	76	49	27
Fransa	56	44	12
Belçika	60	39	21
İngiltere	53	18	35
Almanya (Batı)	48	20	28
Hollanda	42	5	37
Lüksemburg	40	27	27
İrlanda	32	23	9
Portekiz	70	66	4
İtalya	43	38	5
Yunanistan	42	39	3
İspanya	35	30	5
12 Avrupa Birliği Ort.	50	31	19

Tablo 4- 20 - 39 yaş kümesindeki annelerin istihdam hızı.

KAYNAKÇA

- Alwin, D.F. Braun, M and Scott, J. 1992. "The seperation of work and family life; attitudes towards women's labour force participation in Germany, Great Britain and the United States." European Sociological Review 8 (1) May, 13 - 37.
- Beleidsnota Deeltijdarbeid 1987 Kamerstukken II 1986-7,19902, nrs1-2
- Bettio, F and Villa, P. 1994 "Changing patterns of work and working time in Italy" Report to the European Commission (DGV - Equal Opp. Unit). Available from the EU Network of Experts in the Situation of Women in the Labour Market. Manchester School of Management, UMIST, UK.
- Blau, F. 1992 "Gender and economic outcomes: the role of wage structure". Keynote speech, Forth European Association of Labour Economist Conference. Univ. of Warwick, September.
- CERC 1991 Les bas salaries dans les pays de la CEE V/20024/91-FR. Brussels: European Commission.
- Collins and Dickens, L. 1989 Equality Bargaining - Why not? EOC Research Series. London: HMSO.
- Davies, B. and Ward, S. 1992 Women and Personal Pensions. EOC Research Series. London: HMSO.
- Dickens, L. Townsley, B. and Winchester, D. 1988 Tackling Sex Discrimination through Collective Bargaining. EOC Research Series. London: HMSO
- EC 1994 Growth, Competitiveness, Employment: the challenges and ways forward into the 21st cebtury. White Paper. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EC Childcare Network 1990 Childcare in the Eropean Communities 1985-90 (Women of Europe Supplement no.31). Brussels: European Commission (DGX).
- Fagan, C. 1994. "Who wants to work nine to five? Gendered working-time schedules in Brita-in". Paper presented to the Crossing Borders conference, Center for Women's Studies, Stockholm Univ. May".

- Granovetter, M.S. 1985 "Economic action and social structure: the problem of embeddedness" *American Journal Sociology* 91(3): 481-510
- Gregory, A. 1991 "Patterns of working hours in large-scale grocery retailing in Britain and France: convergence after 1992?" *Work, Employment and Society*, 5(4) 515-539.
- Hewitt, P. 1993 *About time: the revolution in work and family life*. Lnd: Institute for Public Policy Research Series. Inst for Public Policy Research/Rivers Oram Press.
- Horrell, S. and Rubery J. 1991 *Employers' working time policies and epm*. EOC Series. Lnd: HMSO.
- Hunter, L., McGregor, A., MacInnes, J. and Sproull, A. 1993 "The flexible firm: strat and segmentation" *British Jour. of Industrial Relation* 31 (3) 383-408.
- IRS 1991. *Pay and Gender in Brit*. Report for the Equal Opportunities Commission. Lnd: Industrial Relations Services.
- IRS 1993 *Employment Trends* 534, September.
- Kempeneers, M. and E.Lelievre 1991. *Employment and Family within the Twelve*. (Eurobarometer 34). V/383/92-EN. Brussels: European Commission (DGV).
- McGregor, A. and Sproull, A. 1992. "Employment and flexible workforce", *Employment Gazette*, May.
- McRae, S. "Returning to work after childbirth: opportunities and inequalities" *European Jour. of Sociology* 9(2) 125-37.
- Maier, F. 1991 *Part-time Employment. Women and Occupational Restructuring*. Paris: OECD.
- Marsh, C. 1991 *Hours of Work of Women and Men in in Brit*. EOC Research Series. Ldn: HMSO.
- Meulders, D. and Plasman, R. 1989 *Women in Atypical Employment*. EC Women in Employment Network. V/1426/89. Brussels: European Commission. (DGV - Equal Opportunities Unit).
- Meulders, D. and Plasman, R. and Vander Stricht, V. 1993. *Position of Women on the Labour Market in the European Community*. Aldershot: Dartmouth Publishing.
- Meulders, D. and Plasman, R. 1993 "Part-time work in the EEC countries: evolution during the 1980s" *Labour* 7(3), Autumn, 49-72
- Nota Deeltijdarbeid 1989 *Stichting van de Arbeid*, Den Haag.
- O'Reilly, J. 1992 "Banking an flexibility" *International Jour. of Human Resource Management* 3(1), March.
- Plantenga, J. and van Velzen, S. 1993 "Wage determination and sex segregation in epm: the case if the Netherlands." Report to the European Commission. (DGV- eqop Unit). Available from the EU nw of Experts on the Situation of Women in the Labour Market. Manchester School of Management, UMIST, UK.
- Plantenga, J. 1994 "Pati and eqop" Paper presented to the Economics of EqOp Seminar, EqOp Commission, Manchester, October.
- Plantenga, J. and van Velzen, S. 1994a "Flexibilisation of working life: the case of pati work in the Netherlands." Paper presented to the Crossing Borders conference, Center for Women's Studies, Stocholm Univ., May.
- Plantenga, J. and van Velzen, S. 1994b "Changing patterns of work and working-time: towards the integration or segregation if the labour market in the NL." Report to the European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit). Available from the EU nw of Experts on the Situation of Women in the Labour Market. Manchester School of Management,

UMIST, UK.

-Rodgers, G. and Rodgers, J. (eds) 1989 Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical em in Western Europe. Geneva: International Labour Organisation.

-Rubery, J. 1993 "Wage determination and sex segregation in em: report for the UK." Report to the European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit). Available from the EU nw of Experts on the Situation of Women in the Labour Market. Manchester School of Management, UMIST, UK.

-Rubery, J. 1993 "Changing patterns of work and working-time: towards the integration or segregation if the labour market in the UK." Report to the European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit). Available from the EU nw of Experts on the Situation of Women in the Labour Market. Manchester School of Management, UMIST, UK.

-Rubery, J., Fagan, C. 1993 Occupational segregation in the European Community. (Social Europe Suppl. 3/93) Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

-Rubery, J., Fagan, C. 1994a Wage determination and sex segregation in the European Community. V/408/94-EN. Brussels: European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit). Forthcoming in Social Europe.

-Rubery, J., Fagan, C. 1994b "Does feminisation mean a flexible labour force?" in R.Hyman and A.Ferner New Frontiers in European Industrial Relations. Balckwell: Oxford.

-Rubery, J., Fagan, C. and Smith, M. 1994 "Changing patterns of work and working-time in the European Union and the impact on gender relations." Report to the European Commission (DGV - Equal Opportunities Unit).

-Spencer, N. 1986 "Taxation of husband and wife: lessons from Europe" Fiscal Studies 7(3), 83-90, August.

-Witherspoon, S. and Prior, G. 1991 "Working mothers: free to choose?" in R.Jowell et al. (eds) Brithish Social Attitudes, 8th report. Social and Community Planning Research/Dartmount.

DİPNOTLARI

1. Almanya ile ilgili veriler yalnızca Batı Almanya'ya aittir.
2. İtalya için mesleki veri elde edilememiştir.
3. Yalnızca Eurostat hizmet sektörü ile kamu yönetimi ve diğer hizmetler verilerinin bir bölümü olarak gelir verilerini toplamaktadır. Veriler satış, taşıma ve iletişim, bankacılık ve finans, eğlence, otelcilik ve yemek sunumu hizmetleri için toplanmıştır. EUROSTAT gelir verilerinin sınırlılıkları konusundaki tartışmayla ilgili olarak Rubery ve Fagan'a (1994) bakınız.
4. Kendi hesabına çalışmanın ve evde çalışmanın özellikle kayıt dışı ekonomide yaygınlaşması işihdam ile aile yaşamının bütünleştirilmesinin bir başka yoludur. Bu yöntemler tarımın ve aile işletmelerinin ekonomide önemli rollerinin olduğu Güney ülkelerinde Kuzey ülkelerine göre daha yaygındır. Bu yaklaşım süresel değil bütünsel bir düzeltme gerektirmektedir çünkü kadının ekonomik etkinliği hala tam süreledir ama ev çevresiyle sınırlıdır (Betio ve Villa 1994)
5. Analık ile ilgili yasal düzenlemelerde kadınların büyük bir bölümünü analık izni ve işine geri dönme haklarından yoksun bırakan son sınırlamalardan sonra, işine kısa bir ara veren kadın bile önceki işine geri dönememektedir.

ÇALIŞMA SÜRESİ VE ÇAĞCILLAŞTIRILMIŞ

BİR SENDİKAL POLİTİKA

Ulrich Mückenberger

(Siyasal ve Ekonomik Bilimler Üniversitesi, Hamburg, Almanya.)

Bu çalışmanın konusu, Almanya'da ve Avrupa'nın diğer ülkelerinde çalışma süresiyle ilgili sendikal politikanın çağcillaştırılmasını amaçlayan güncel hareketlenmedir. Bir çalışma süresi politikasının "güncel" sayılabilmesi, üç gerekli koşulun buluşabilmesine bağlıdır; bu politika, işletmelerin ekonomik verimlilik beklentileriyle uyumlu olmalıdır; çalışanların toplumsal korunma ve gelişme beklentileriyle uyumlu olmalıdır; topluma gereksindiği hizmetleri ve hizmet altyapısını sağlamalıdır. Bu yaklaşım, bizim hareket noktamızı oluşturmaktadır.

Toplumsal bakış açısıyla amaç, çalışanlara ailesel, eğitimsel, kamusal ve benzeri yükümlülükleri konusunda daha çok seçenek sağlamaktır. Başarıya ulaştıracak çözüm yolları bulmanın tek yolu, çalışanların çıkarlarıyla, iş dünyasının esneklik beklentilerinin çakışmasına özen gösterilmesidir.

Toplumsal bakış açısıyla, çalışma süresi iki nedenle ilgi odağıdır: işgücü piyasasını düzenler (kitlesel işsizlik koşullarında iş paylaşımı biçimi olarak) ve toplumun mal ve hizmetlerden yararlanabilmesini düzenler (dükkanların, kamu görevlilerinin ve hizmet kuruluşlarının çalışma saatleri). Bu iki alandaki uygulamaların da çalışanların çıkarlarıyla çakışmasına özen gösterilmelidir.

İş örgütlenmesinde çığ gibi büyüyecek bir girişimin başladığı açıktır. İşletmelerdeki gelişigüzel uygulamalarla ve toplu pazarlıklarla (1) bir süre önce başlayan bu girişim son birkaç yılda hız kazanmıştır. Şimdi, Avrupa Birliği'nde ça-

İşma süresinin esnekleştirilebilmesi için ulusal düzenlemelere geniş bir hareket alanı sağlayan bir Çalışma Süresi Yönergesi yürürlüktedir.

Alman Parlamentosu, çalışma süresi hakkında, Nazi Almanyası'nın çalışma süresi düzenlemelerini bile aratacak bir yasayı onaylamıştır (2). Bununla birlikte, çalışma süresiyle ilgili yeni tartışmanın, bu konuyla sınırlı olmadığı da açıktır. Çalışanlar da çalışma süresi düzenlemeleri konusunda daha özgür davranabilme istemlerini uzun süredir dile getirmektedir (3); bir zamanlar kuraldışı bir durum olan kısmi süreli çalışma bugün kökleşmeye başlayan yeni bir kurala dönüşmüştür. Ancak, çalışma süresi özel işletmeler dışındaki yetkililerce de gözlenmekte ve değerlendirilmektedir. Haftalık çalışma süresinin Volkswagen'de dört güne, Fransa'da da 32 saate indirilmesi, işsizliğin çalışma süresi azaltılarak önlenmesi (ve kimi olgularda da azaltılması) çabalarına birer örnektir (4). İleride, kentsel nüfusun "yaşamının niteliğini", alıcıların ya da kullanıcıların mal ve hizmetlere -örneğin, dükkanların, kütüphanelerin, kamu kuruluşlarının, çocuk bakım evlerinin çalışma saatleri- ulaşabilirliklerindeki süre etmeni bağlamında ölçme girişimlerini tartışacağız (5). "Süre" bu tartışmanın en önemli konusu olmaya başlamıştır. Felsefe ve toplumsal kuram da (6) bu kavramla ilgilenmeye başlamıştır.

ESNEKLİK VE SEÇME

Bununla birlikte, bu yeni eğilimlerin ve tartışmaların sendikal politikalar üzerindeki etkileri bugüne kadar sınırlı kalmıştır. Felsefeden ve toplumsal kuramdan doğan yeni süre kavramı, çalışma süresi politikası alanındaki girişimlerinde uzunca bir süre savunmada kalan sendikalara tümüyle yabancı bir düşünce olmayı sürdürmüştür. Sendikalar özellikle çalışma süresinin esnek biçimlerine direnmeye çalışmışlar, ama doğal olarak, bu çabalarında genellikle başarıya ulaşamamışlardır. Bugün, sendikaların çalışma süresi politikası alanında yeni kavramlar üretilmesi konusunda, Avrupa düzeyinde çok daha yaratıcı olmalarının tam zamanıdır. Bu kavramlar hem sendika üyelerinin ve üye olmayan çalışanların, hem de kamuoyunun onaylarını alacak kadar çekici olmalıdır. Yazımın sonraki bölümünde, öncelikle, çekici ve politik anlamda gerçekçi çalışma süresi kavramları oluşturulmasına yardımcı olacak açıklamalar yapmaya çalışacağım.

Çalışmayla ilgili düzenlemelerin tümünde olduğu gibi, çalışma süresi düzenlemelerinin ve reformlarının değerlendirilmesinde de, benimsenebilirliklerine katkı yapan üç ölçüt temel alınmaktadır:

Çalışma süresi düzenlemeleri önce ekonomik açıdan etkinlik ve verimliliğe katkıda bulunup bulunmadıklarıyla değerlendirilir. Ekonominin yönetimiyle ilgili olan bu ölçüt, işgücü kullanımındaki süre etmenini tümüyle araçsal bir unsur olarak görür.

İşletme çalıştırdığı işgücü konusunda daha özgür bırakıldığı, daha az sınırlandırıldığı ve "düzenlendiği" ölçüde, bu ölçüde daha kolay uyulabilmektedir ("çağrılınca işbaşı yapan işgücü" gibi). Aksine, çalışanlara iş programlarını seçmek konusunda geniş özgürlük tanınması durumunda da, işletmenin üretim sürecini o anda planlaması olanaksız olacağından, bu ölçüde uyulamayacaktır. Aynı durum devletin çalışma süresiyle ilgili "zorunlu düzenlemelerine" uyulmasında da geçerlidir.

İkincisi, çalışma süresi düzenlemeleri toplumsal açıdan, çalışanlara ve toplumsal çevrelerine (aile, komşular, arkadaş çevresi, v.b.) kazançlı bir işi diğer yamsal gereksinimlerle uyum içinde yürütebilmek için gelişmiş planlama yapma olanağı sağlayıp sağlayamadıklarıyla değerlendirilir. İnsanların işe, boş zamana ve diğer toplumsal etkinliklere dönük yaklaşımları ile ilgili olan bu ölçüt, toplumsal-kültürel bir ölçüttür.

Çalışanlar çalışma sürelerini düzenlemekte daha özgür davranabildikleri ölçüde, bu ölçüde daha kolay uyulmaktadır (denetimsiz ve eşgüdümü sağlanmış "seçilmiş süre" örneğinde olduğu gibi). Aksine, çalışma süresinin yalnızca üretimin ençoklaştırılması temelinde düzenlendiği ("çağrılınca işbaşı yapan işgücü") ya da çalışanlardan toplumsal çıkarlar adına sınırsız süre çalışmalarının istendiği (dükkanların çalışma saatleri, güvenlik ve sağlık hizmetleri) durumlarda, bu ölçüde uyulamayacaktır.

Son olarak, toplumun bakış açısıyla da, çalışma süresi düzenlemeleri, işletme ve ilgili topluluk dışında ortaya çıkan "dışsal etkilerinin" (dışsallıklarının), özellikle de olumsuz dışsal etkilerinin olup olmamasıyla ve bu etkilerin toplumun geride kalan bölümü tarafından ne ölçüde önemsendiğiyle değerlendirilir.

Örneğin, istihdamı engelleyerek işsizliğin azaltılmasını daha da güçleştiren fazla çalışma hakkında çok sayıda hüküm getirilmesinin nedeni de, fazla çalışmanın olumsuz dışsal etkilerinin azaltılmasıdır. Öte yandan, istihdam güvencesi sağlanması amacıyla çalışma süresinin kısaltılmasını öngören önlemler de (VW örneğinde olduğu gibi), işgücü piyasasını olumlu etkileyebildikleri ölçüde, bu amaçla da uyumludurlar. Ancak, tüketici dostu iş programları da (dükkanların ve kamu kuruluşlarının açılma saatleri), tüketicinin mal ve hizmetlere ulaşabilirliğinde, süre etmenini etkileyeceği için, toplumu da aynı şekilde etkileyecektir.

Bu üç ölçütün amaçları arasındaki çatışma daha sıralama sırasında ortaya çıkmaktadır, bununla birlikte bu sıralama çatışmanın çözümüne küçük de olsa, bir katkı sağlayabilir. Ama, -düşünme sürecinin bu aşamasında bile-stratejik değerlendirme açısından önemli olan bir gözlem vardır; anılan üç ölçüt de; toplumun farklı kesimleriyle, daha şimdiden eklemlenmiştir: Etkinlik ölçütü, işletmelerle; toplumsal ölçüt, çalışanlarla ve sendikalarla; sosyal ölçüt de toplumu oluşturan tüm kesimlerle eklemlenmiştir. Bu durum politik-stratejik bir ikileme

yol açar: üç ölçütten birini savunan, diğerlerini görmezden gelecek, sonuçta da diğer kesimlerin önerilerini ve istemlerini anlaşılabilir ve akıldışı bulacaktır. Bu körlemesine tutumun sonradan ortaya çıkan diğer sonucu da, anlaşmazlığın tartışmaya, iyi niyete ve mantığa değil de, karşıtların gücüne ve şiddetine dayalı olarak çözülebilmesidir.

Ben, çalışma süresi kavramının günümüzde ancak bu üç ölçütle ve aralarındaki etkileşimlerle uyumlu olduğu ölçüde toplum tarafından kabul edilebileceğini umuyorum. Bu kavram, ilgili taraflarca ancak bu aşamadan sonra tartışılabilir, çözümler, uzlaşmalar ve konsensüs ancak bu aşamadan sonra sağlanabilecektir. Bununla birlikte, taraflardan her biri, diğer tarafın sorunlarını çözebilmek için, kendi sorunlarının çözümünde gösterdiği çabayı göstermek zorunda da değildir. Ancak, yine de farklı çatışma ölçütlerini ve sonuçta ortaya çıkan önerileri anlamak, konsensüs ve/veya uzlaşma alanlarını değerlendirmek zorundadır. Eğer Avrupa'daki sendikalar çalışma süresi konusunda etkin olmak istiyorlarsa, bakış açılarını yalnızca toplumsal görüşle sınırlamamalı, ekonomik ve sosyal görüşleri de dikkate almalıdırlar. Çalışma süresi kavramı ancak bu gerçekleştirildikten sonra güncelleşebilir; ancak bundan sonra geleceğe açılabilir.

"Esneklik" ve "esnekleştirme" terimleri son on yıldaki tartışmalarda hep belirsiz kalmıştır. Sendikal çevrelerde de bu terimler arasındaki gerekli ayrım yapılmamış ve sonuçta, sendikalar "esneklemeye" genellikle kuşkuyla ve düşmanca bakmışlardır. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak da, çalışma süresinin geleneksel ve standart sürekli tam süreli çalışma örüntüsüne bağlı kalmayı yeğlemişlerdir (7). Böylece de, iki önemli stratejik konuda güçsüz bir konuma gelmişlerdir: Birincisi, çalışma süreleri, geleneksel standart çalışma süresi örüntüsünün istisna konumuna gelmesine yol açacak kadar değişmiş olmalarına karşın, hala uzundur (8). İkincisi, sendikalar bu yolla "çağcıl" çalışan kümelerine (beyaz yakalı işçiler, kadınlar, genç çalışanlar vb.) giderek daha da itici gelen ve ataerkil özellikler taşıyan bir istihdam ilişkisinin savunucularına dönüşmüşlerdir (9). Sendikalar ancak bu iki stratejik güçsüzlüğü aştıktan sonra toplumsal konumlarını geliştirip, çekici hale getirebilirler. Sendikalar, istihdamın ve çalışma süresi düzenlemelerinin değişik biçimleri olduğunu kabul etmeli -bunlar sıklıkla çalışanların eğilimlerdeki ve değerlerindeki toplumsal-kültürel değişikliklerden kaynaklanır- ve ekonomik, toplumsal, sosyal anlamda savunulabilir modeller geliştirmelidirler.

Bu konuyu daha iyi açıklayabilmek için iki çift terim arasındaki ayrıma açıklık getirmek istiyorum: "içsel" ve "dışsal" esneklik (10) ve esneklik ve "seçmclileştirme".

İçsel esneklikle, altyapıyı oluşturan istihdam ilişkilerinin sürekliliğini etkilemeden, yalnızca örüntülerini etkileyen (örneğin, esas olarak çalışma süresinin düzenlenmesi) işletme içi esnek yapısal özellikleri anlatmak istiyorum. İçsel es-

neklik teriminin, "dışsal esneklik" olarak tanımladığım terimden ayrılması gereklidir. Dışsal esneklikte, çalışma ilişkisinin gerçek sürekliliği sorgulanmaktadır (örneğin, istihdam teriminin sınırlılıkları yoluyla ya da çalışma ilişkisinden farklı bir yasal konumun seçilmesi yoluyla).

İçsel esnekliğe anlam kazandıran koşullar içerisinde daha özgün ayrımların yapılması gereklidir; izleyen bölümlerde "esnekleştirme" terimini, örneğin teknik ve/veya örgütsel etkinliğe ulaşmak için işletmede gösterilen çabalar benzeri, yalnızca ekonomik amaçlarla donatılmış önlemleri tanımlamak için kullandım. "Seçmelileştirme" ya da "en büyük seçim" terimlerini ise, çalışanlara işlerini ve iş programlarını düzenleyebilme konusunda daha fazla hareket alanı tanıyarak bireysel gereksinimleri ile daha çok örtüşen ve sağladıkları doyumunu artıran önlemlerin sözkonusu olduğu durumlar için kullandım. Bu yapıdaki önlemler, erkek ve kadınların gündelik çalışmaları dışında kalan gereksinimlerini ve zaman çizelgelerini dikkate almaları ve onları günlük çalışma yaşamının programı ile uzlaştırması noktasında, işletmenin esnekleştirme gereksinimlerinden ayrılmaktadır.

ANLAŞMAZLIĞIN ÇÖZÜLMESİ

Esnekleştirme ve seçmelileştirme arasındaki ayrım, ilgili tarafların stratejilerinin doğruluk ya da adalet ölçütlerine dayalı gerçek bir değerlendirmeyi içermemektedir. İşletmelere esnek çalışma süresi modelleri arasından seçim yapma hakkı tanındığı gibi, çalışanlara da çalışma yaşamıyla özel yaşamı eşgüdümlemeyi isteme hakkı açık bir biçimde tanınmıştır. Son olarak, toplum da sosyal tarafların, kendi yararı doğrultusunda anlaşmaya varmalarını beklemek hakkına sahiptir. Tartışılan her örnekte, savunulan çıkarlar meşru olsalar bile, bu çıkarlar, bireysel örneklerde kısmi ya da tam çatışma nedeni olabilirler. Örneğin, dışsal esnekleştirme önlemleri (belirli süreli istihdam sözleşmeleri gibi), ilgili çalışanların seçme hakkını, içsel esnekleştirme önlemlerinden (süre esnekleştirme gibi) daha fazla sınırlarken, toplumda da olumsuz dışsal etki (işsizlik biçiminde) yapar. Bununla birlikte, içsel esnekleştirme önlemleri de (kısmi süreli istihdam hazırlanması ve uygulanması gibi) işçileri cinsiyet temelinde olumsuz etkileyebildiği gibi, seçeneklerin cinsiyetler arasında sistematik biçimde eşitsiz dağılımına neden olabilirler. Bu örnekte de, çatışan seçeneklerdir ve bu durumda da, toplumun yurttaşlara cinsiyet ayrımı yapmadan eşit fırsat yaratma ilkesi tehlikeye düşmektedir.

Farklı taraflarca savunulan çıkarlar meşru olsalar bile, bireysel örneklerde çatışma nedeni olacaklarsa, akılcılık ilkesi temelinde eşgüdümlenmeli ve uzlaştırılmalıdırlar. Çalışma süresi sorunu, yukarıda özgün bir biçimde tanımlanan terimler temelinde ele alındığında, çağcıl bir çalışma süresi sisteminin tartışmaya açık olması ya da daha açık bir tanımla "tutarlı" olması gerekir. Tutarlı toplumsal modeller, ilgili tüm tarafların, karşıtlarının konumlarını ve önerilerini ta-

nımaye ve onları anlamalarını sağlayacak akılcı bir tutumu benimsemeye hazır olduklarını öngörür.

Ancak bu koşulların sağlanması durumunda Jürgen Habermas'ın (11) tanımıyla "adil" çözümlere (uzlaşma) ulaşılabilir. "Duyarlı" (ya da doğru) çözümlere ise, ancak ortak çıkarların optimizasyonu ile ulaşılabilir. Kanımca, sendikaların çalışma süresiyle ilgili düşünceleri, çalışma süresiyle ilgili farklı, ama o ölçüde de meşru çıkarların birlikteliğini tanıdıkları ve bu çıkarları ilgili tarafların çıkarlarıyla tutarlı bir biçimde ilişkilendirilebildikleri ölçüde meşrulaşabilir, inandırıcı olabilir ve toplum tarafından benimsenebilirler.

Sendikalar, çalışma süresi sorununu, sorun ile ilgili terimlerin özgün tanımlarıyla ele alan bu bakış açısına, uygulamaya dönük kimi sorunlarda gönderme yapmak dışında önem vermemişlerdir. İşletmelerin esneklik gereksinimleriyle, çalışanların seçenekleri belirlenmiş olduğunda, uzlaşmazlık aşılarak, birleşme sağlanabilir ve bu birleşme de (bazı durumlarda bu sistematik bir biçimde gelişir) dış dünyanın zararına olabilir.

Yeni işgücü sağlanması sıklıkla üçüncül tarafa, bu örnekte de işsizlere zarar veren bir esneklik biçiminin ve seçimin, yani fazla çalışmanın sık sık kullanılmasıyla engellenir. İşverenler sürekli işgücünün yanı sıra, istihdam riskleriyle ve sıklıkla da sağlık riskleriyle iç içe yaşayan bir esnek işgücü yedeğini tazminat ödemeksizin kullanırlar. İşverenler ve çalışanlar çalışma saatlerini, alıcıların, tüketicilerin, yurttaşların hoşlanmayacakları bir biçimde kısaltıp, yeniden düzenleyebilirler (İtalya'da öğleden sonra parası tükenenler ya da Almanya'da, cuma günü saat 14.00'den sonra arabasını onartmaya çalışanlar ne söylediğimi anlayacaklardır). Çalışma süresinde işletme düzeyinde yapılan düzenlemeler, üçüncül tarafların tercihleri üzerinde dışsal bir etki yaparlar. Çalışanları değil de, dışarıdaki üçüncül tarafları ilgilendiren sınırlı tercihler dışındaki örneklerde anılan tüm seçenekler -sistematik olarak- sınırlanmıştır.

Öte yandan, çalışma süresi konusunda, geleceğe dönük bir sendikal politika dışarıdaki üçüncül tarafların seçimlerini de göz önünde tutmalıdır. Aksi halde, sendikalar soyutlanmış bir baskı gurubuna, bencil bir lobiye dönüşecekler, çıkarları için kendi kendilerini toplumdaki dışlayacaklardır.

Sendikalar elbette çalışanların çıkarlarını ve seçeneklerini açık bir biçimde tanımlamayı ve bunların benimsenmesi için savaşımı sürdürmelidirler. Sendikalar, her an, sermayenin ve toplumun çıkarlarının birliktede tanımlanması ya da ortak çıkarlarda başarılı bir uzlaşma sağlanması çabalarına katılacak bir konumda olmayabilirler. Ancak, bu çıkarlar karşısında, Habermas'ın tanımıyla "yapıcı" yani anlaşma sağlamaya dönük akılcı bir tutumu, benimsemelidirler. Aksi halde, çalışma süresiyle ilgili bu politikalar dayanaksız ve akıldışı kalmayı sürdürerek üyeleri, gizil üyeleri ve toplumu bu nitelikleriyle etkileyecektir.

ETKİNLİK VE SEÇİM

Avrupa'nın gelişmiş sanayi ülkelerinde yapılan deneysel çalışmalar, işletmelerde çalışma süresi düzenlemelerinin ekonomik ve toplumsal anlamları, dolaşısıyla da işletmenin esneklik gereksinimleriyle, çalışanların seçme gereksinimi arasında yeni bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Çalışma süresi düzenlemeleri uzunca bir süre, yalnızca ekonomik etkinlikleri açısından değerlendirildiği için, toplumsal boyut ikinci planda kalmıştır. Bu yaklaşımın büyük toplumsal acılara ve hoşnutsuzluğa yol açtığını biliyoruz. Bu nedenle, sermaye bile çıkarları gereği, günlük ve haftalık çalışma saatlerinin uzatılmasının engellenmesini istemiştir (12). Bununla birlikte, günlük çalışma süresinin toplumsal açıdan düzenlenmesi bugün de, ilgili kişilerin savaşıma ya da devlet yetkililerinin zorlamasına (örneğin, gelecekte orduya yararlı asker bulunabilmesi için, çalışan çocukların sağlığının korunması ya da çalışan çocukların Pazar günleri okula gönderilmesi gibi) bağlıdır (13). Etkinlikle, toplumsal gelişme karşıt amaçlar ve çıkarlar olarak görüldüğü için, karşılaşmaları da, şu ya da bu ölçüde şiddete dayanmıştır.

İş örgütlenmesinin ekonomik, toplumsal ve sosyal boyutları günümüzde yeni bir bütün oluşturmuştur (14). Ben -uzlaşmacı bir önerme olmayan- bu yeni bütünü, esneklik kavramıyla, seçmelileştirme ve çoktan seçme kavramlarının karşılaştırılmasında temel olarak aldım. Bugün, çalışanlara çalışma sırasında daha fazla özerklik ve daha fazla özyönetim hakkı sağlanması olanaklıdır ve zorunludur -bunun biri daha normatif, diğeri de daha deneysel olan iki temel nedeni vardır. Bir yandan, işletmelerde kamu haklarına sahip yurttaşlar olarak görülmesi gereken çalışanlara, buna göre davranılması tartışmasız bir biçimde belirtilmişken, diğer yandan da çalışma yaşamının gündemine gelen değişiklikler sonucunda, çalışanlara daha fazla özerklik tanınması yalnızca işletmenin etkinlik amaçlarının yararına uygun bir unsur olmaktan çıkmış, işverenler için de bir gereksinime dönüşmüştür. Her ikisi de çalışma süresinin düzenlenmesinde çalışanlara daha fazla seçim hakkı sağlanması gerektiğini ileri süren bu iki yaklaşımı kısaca açıklamak istiyorum.

Son yirmi-otuz yıldır birçok Avrupa ülkesinde demokratik hak istemlerini bireysel çalışma koşullarının düzenlenmesiyle ilişkilendirme eğilimi ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, işletmelerde çalışanların yurttaşlık hakları güvenceye alınmıştır ("sanayi ile ilgili yurttaşlık", "Arbeitsbürger", "cittadinanza", "citoyenneté") (15). Bu eğilim, İtalya'da 1970 yılında, Fransa'da 1982 yılında ve Almanya'da da daha sınırlı olarak 1971 yılında belirginleşmiştir. Yurttaşlık statüsü, "Temel Yurttaşlık Hakları Sözleşmesi" ve "Maastricht Anlaşması" ile Avrupa ölçeğinde güçlendirilmiştir.

Yurttaşlık statüsü, çalışanların artık bir üretim aracı veya sözleşmelerin zorunlu tarafı gibi görülmesiyle yetinilemeyeceği ve yasalarla güvenceye alınmış

bireysel kamusal haklarının olduğu ve bu hakların da işletmelerdeki bireysel iş ilişkilerinde etkin biçimde korunmasının gerektiği anlamına gelmektedir. En yaşamsal yurttaşlık haklarından biri de, işletmelerde çalışan yurttaşlara işletmedeki ya da gelir getiren diğer istihdam alanlarındaki etkinlikleriyle, özel yaşamın diğer etkinliklerinde olduğu gibi, yurttaş olarak topluma karşı sorumluluklarını yerine getirirlerken de karar alma olanağı sağlayan özerklik hakkıdır. Özerklik hakkı, doğası gereği işçi-işveren ilişkilerinin alışılmış doğası ile, özellikle de çalışma süresinin nasıl örgütleneceğine başkalarının karar verdiği bir ilişkiyle bağdaşmaz. Normatif düzeyde, en az iki etmen gereklidir.

Çalışanların istedikleri çalışma süresi düzenlemelerinin işletmenin ekonomik koşullarıyla uyumlu olduğu ve bu koşulları maliyet ve verimlilik yönünden etkilemediği durumda, çalışanlar bu düzenlemelerden diledikleri gibi yararlanmakta özerk olmalıdırlar. Çalışma süresiyle ilgili düzenlemelerin ve emirlerin, çalışanlara üstlerince dayatıldığını yaşanan örneklerden biliyoruz. Ancak böylesi emirler, aynı zamanda işverenlerin tam egemenlik kurmak istemeleri dışında akılcı bir nedeni olmayan, keyfi bir yönetimin ve tutumun da anlatımıdır. Ancak, böylesi keyfi bir yönetim ve tutum da, çalışanların çalışma sürelerini belirleme haklarının ellerinden alınmasını meşrulaştırmaz.

Çalışanların istediği çalışma süresi düzenlemelerinin işletmenin ekonomik koşullarıyla uyumlu olduğu ve bu koşulları etkilediği durumda ise, işletmenin esneklik gereksinimleriyle, çalışanların seçim yapma gereksinimleri, en azından eşit ölçüde güvenceye alınmalıdır. İşletmelerin verimlilik hedefleri, geçmişte alışılmış bir öncelik olmasına karşın, günümüzde çalışanların gereksinimleri karşısında "kazanılmış" bir öncelik de değildirlir. Aksine, çatışan çıkarlarla tercihlerin eşgüdümü hızla sağlanmalıdır.

İşletmelerin üretkenlik ve esneklik gereksinimlerindeki gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, böylesi normatif değerlendirmeler, uygulamada eşdeğerlerinin olduğu bilinmesine karşın, istenççi, idealist ve saf bulunarak reddedilebilir. Bugün, gelişmiş sanayi dallarında ve sanayileşmiş ülkelerde, firmaların ve özellikle de hizmet üreten firmaların çalışanların giderek artan etkin katılımına bel bağladıklarını biliyoruz. Toplumda işletmelerin, olumsuz dışsal etkilerden kaçınmak ve olumlu dışsal etkilere ulaşmak için çaba gösterilmesi benzeri toplumsal görevleri üstlenen kurumlar olarak görülmesi eğilimi, giderek güçlenmektedir. Bu amaca ulaşılabilmesi için, ana bileşenlerini çalışanların katılımının ve desteğinin oluşturduğu bir ortak kimlik gereklidir. Bundan da önemlisi, teknolojik ve toplumsal değişimin hızlandığı, ekonomik risklerin büyüdüğü ve toplumun iş dünyasından beklentilerinin arttığı bir dönemde, daha da önemli olanı, işletmelerin girişimci, yaratıcı ve eşgüdümlü bir çalışmayı yürütebilecek çalışanlara gereksinim duyulmasıdır. Böylesi bir katılımın ve desteğin sağlanamaması durumunda, bu gereksinim de karşılanamayacaktır.

Öyleyse, çalışanların iş ve çalışma süresi örgütlenmesine katılmaları, günümüzde işletme verimliliği ile çatışmadığı gibi, aksine verimliliğin ön koşuluna dönüşmüştür. Sanayileşmiş ülkelerde kullanılan yeni üretim kavramlarında - çok amaçlı üretim, kalite çemberleri, çalışanların katılımı gibi- bu konuda pek çok örnek vardır. Bu yeni üretim kavramları hemen her zaman çalışanların belirledikleri ve sorumluluğunu üstlendikleri yeni çalışma süresi düzenlemeleriyle eleledirler. Çalışma süresi konusunda (çalışanların tam özerkliğini de kapsayan) akıllı bir personel yönetimi sayesinde (16) yalnızca yüksek iş doyumuna ve işletmeye adanmış bir hizmete kavuşmakla kalınmayacak, aynı zamanda da düşünemeyecek üretim artışlarına ulaşılacaktır.

Bu nedenle, sendikaların, çalışma süresinin örgütlenmesinde seçme hakkı ve özerklik tanınmasında odaklaşan yeni çalışma süresi kavramı verimliliği, toplumsal standartlara uygunluğu ve toplumsal sorumluluğu ön koşul olarak gözdardı etmedikçe, toplumca onaylanmak ve başarıya ulaşmak için her türlü şansa sahiptir. Böylesi bir kavramla, işyerlerinde "bağımlı işçilerin" modası geçmiş rollerine son verilebilir ve çalışma yaşamının çağcılaştırılmasına katkı yapılabilir. Öyleyse, ana hedef "işletme içindeki yuttaşlardır". Hem işletmenin verimliliğini, hem de topluma karşı sorumluluklarını reddetmeyen, ama kendi işlerini örgütleme haklarının tanınmasını ve çalışma yaşamıyla, özel yaşamın bağdaştırılmasının sağlanmasını ve buna saygı gösterilmesini bekleyen, işletmedeki yurttaş kavramıdır.

Bu ilkeler temelinde, aşağıdaki sendikal amaçlar tanımlanıp, savunulabilir:

-Çalışanların, bireysel çalışma saatlerini, anlaşmalarla ve yasal düzenlemelerle belirlenmiş standartlar çerçevesinde belirleme hakları güvenceye alınmalıdır. Bu kapsamda özellikle:

-Çalışanlara bir sözleşmeyle (örneğin toplu sözleşmeyle) saptanmış çalışma süresi çerçevesinde kendi çalışma saatlerini belirleme hakkı sağlanmalıdır. Böylesi bir çerçeve anlaşma, bir yandan çalışma süresinin sınırsız uzatılmasına karşı güvence sağlarken, öte yandan da, bir kaç saatlik bir çalışma ile tam süreli çalışma arasında değişen yeterli sayıda çalışma süresi seçeneğini ve bu süreyi serbestçe örgütleyebilmeyi güvenceye alacaktır.

-Çalışanların çalışma süresi üzerindeki bireysel egemenlik hakları toplu sözleşmelerle belirlenmiş çalışma süresi üzerinde de geçerli olmalıdır. Çalışanlar, anlaşmayla belirlenen toplam çalışma süresi hacmini değiştirebilen, örneğin aylık ya da yıllık, bir dönemde nasıl bölüştüreceklerini kendileri kararlaştırabilmelidirler. Çalışanlara emekliliğe hazırlanabilmeleri için, yaşamları boyunca çalışacakları süreyi parça parça kullanma olanağı sağlayan yaşam boyu çalışma süresi anlaşması da öngörülmelidir.

-Gündelik çalışma saatlerinin örgütlenmesinde seçeneklerin artırılması, ça-

İşmaya başlama ve çalışmayı bitirme saatleri ve ara dinlenmeleriyle ilgilidir. Çalışanlar, işletmede engelleyici, ivedi bir neden olmadıkça, kişisel nedenlerle çalışmaya ara verme hakkından yoksun bırakılmamalıdır.

-Örneğin bir toplu sözleşmede, aşağıdaki düzenlemeler yapılabilmelidir: "Her çalışan kaç saat çalışacağına kendisi karar verebilir. Hedeflenen işin ne zaman bitirileceğini, ekibiyle ya da bölümüyle anlaşarak belirleyebilir. Anlaşmayla belirlenmiş çalışma süresinden geçici sapmalar, süre hesaplanırken giderilecektir. Toplu sözleşmeyle belirlenmiş tam çalışma süresi, iş anlaşmalarıyla ayda en fazla 10-60 saat aşılabılır. Anlaşmayla belirlenen çalışma süresi, işletmeyle görüşülerek her an değiştirilebilir. Çalışanlar ayrıca, yaptıkları fazla çalışma karşılığında ya da o dönem için ücret ya da maaş almaktan vazgeçerek uzun süreli izin alabilirler. Çalışılmış süre, ekiple ya da bölümle anlaşıldıktan sonra, geçici süre için, sözleşmeye aykırı olarak arttırıldığında, fazla çalışma yapılan süre kredilendirilir. Kredilendirilen sürenin karşılanması için, sözleşmeyle belirlenen çalışma süresi geçici olarak kısaltılabilir."

-Çalışma süresiyle ilgili özerklik hakkından yararlanmış olması, çalışanın aleyhine kullanılmamalıdır. Çalışma süresi işletmedeki çalışma süresi örüntüsünden sapma gösteren çalışan, diğer haklardan; örneğin, işletme içi iletişim ağından ve mesleki eğitim, sürekli eğitim, mesleki ilerleme gibi fırsatlardan, diğer çalışanlarla eşit bir biçimde yararlanabilmelidir.

-İşletmede çalışma süresinin planlanmasında, örgütlenmesinde ve düzenlenmesinde özerklik sağlanabilmesi, ilgili tüm tarafların çalışanların özerklikle ilgili diğer haklarıyla, işverenlerin anlaşmayla belirlenmiş amaçları arasında eşgüdümü gerçekleştirmeye hazır olmalarını gerektirir. Ayrıca, her bireyin güvence olan karar verme hakkından doğan sorumluluğunun gereğini, iş paylaşımı kapsamında yerine getirmesi gerekir. Ön anlaşmalarla ve eşgüdüm sağlayan yöntemler geliştirilerek hem işverenin, hem de çalışanların karşılıklı beklentileri arasında uyum sağlayacak karşılıklı girişimler gerçekleştirilebilir. Anlaşmayla belirlenmiş çalışma süresinde değişiklik yapma istekleri - örneğin, daha kısa, daha uzun çalışma saatleri, günlük izin vb.- ortaklaşa düzenlenmiş "nöbet sistemiyle" karşılanabilir (17). Bu, hem işçilere, hem de yönetime, önceden planlama yapma olanağı tanıyacaktır.

-İşletme yaşamında her zaman, seçenekleri kısıtlı insanlar da vardır -çocukları veya evde bakıma muhtaç yetişkin yakınları vardır- bazıları sağlıksızdır, kimileri sürekli eğitim kurslarına veya sivil etkinliklere katılmak istiyordur. Bu kişilerin çalışma süresi tercihleri, diğerlerinin çalışma süresiyle çatışma olasılığına karşı güvence altına alınmalıdır. Güvenceye alınmış seçenekler arasında çatışma olduğunda da, çalışan çıkarların toplumsal ve sosyal boyutlarının önemi karar verme sürecinde belirleyici olmalıdır. Bu konuda da uygulamaya dönük yöntemler, nöbet sisteminde bulunabilir.

-Kimse kişisel tercihlerine aykırı bir programda çalışmaya zorlanmamalıdır. Bu ilke özellikle vardiyalı çalışma, gece çalışması ya da hafta sonu çalışması gibi, "uygunsuz çalışma saatleri" için geçerlidir. Özellikle, çalışma saatleri konusundaki seçeneklerinin belirli yükümlülükleri nedeniyle, kısıtlı olduğunu bildiğimiz çalışanlar, kendilerini sıkıntıya sokacak ve koşullarını daha da ağırlaştırarak çalışma saatlerini reddetme hakkına sahip olmalıdır.

-Çalışma süresinin örgütlenmesi ve düzenlenmesi bağlamında, zarara uğrayacağını öngören çalışanlar, bu konuyu işletmede tartışmaya açabilmelidirler. Konu ile ilgili sorunları çözebilmek amacıyla bir çalışma süresi komisyonu oluşturulmalıdır. Bu komisyon çalışma konseyine bağlı ya da işletmede, çalışanların katılımını sağlayan ve bağımsız çalışan, çalışma konseyinin yetkilerine benzer yetkilerle donatılmış, seçilmiş bir organ olmalıdır.

-Toplumun mal ve hizmetlere (sağlık ve güvenlik sektörlerine ek olarak, eğlence, yemek, giyinme; kişisel uğraşlar için boya v.b. gereçler satan dükkanlar, kitapçılar, müzik gereçleri ve video filmi satan dükkanlar gibi boş zaman etkinlikleriyle ilgili sektörler) ulaşabilme hakkı varsa, uygunsuz çalışma saatleri (vardiyalı çalışma, hafta sonu çalışması ya da gece çalışması) kısıtlanmalıdır. Uygunsuz saatlerde çalışmaktan kaçınılmadığı durumlarda da, ek fiziksel ve toplumsal yüklenme, bireysel çalışma süresi, gelir kaybına neden olmayacak ek izinlerle kısaltılarak sınırlanabilir. Uygunsuz çalışma saatlerinin ek izin yerine, para ödenerek karşılanmasına bütünüyle karşı çıkılmalıdır.

-Yukarıda sayılan örnekler ayrıntılandırılmamıştır. Bu örnekler yalnızca, ileride, çalışma süresi konusunda, seçim ile verimlilik arasında çatışmaya yol açmayacak ya da böylesi bir çatışmayı "akılcı" sözleşmelerle ve esgüdüm sağlayarak çözecek sendikal politikaların geliştirilebileceğini göstermektedirler.

TOPLUMA KARŞI SORUMLULUKLAR

Daha güç bir öneri ise, işletmede çalışma süresi ile ilgili sözleşmelerle, uzlaşmalar arasındaki olası çatışmanın yapıcı bir biçimde, diğer toplumsal taraflarla buluşturulmasıdır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu sorun, işletmenin olumlu ve özellikle de olumsuz dışsal etkileriyle ilgili bir sorundur.

Geleneksel yaklaşıma göre -politika ve örgütlenme konusundaki geleneksel sendikal anlayış da içinde olmak üzere- dışsal etkilerle uğraşmak yalnızca işletmenin, örneğin yönetimin sorumluluğudur. Yasal olarak da, bu kesinlikle işletmenin sorumluluğudur. Ancak, sendikaların kendilerini soyutlayarak işletmeyi bu dışsal etkiler karşısında tek sorumlu olarak bırakmaması gerektiğini öne süren ve çağcıl sendikal yaklaşım kapsamında yer alan, en az iki gözlem ve bakış açısı yer almaktadır:

-Acımasız sosyetal çıkarlar alanında (ekolojik sorunlar, işsizlik, kentlerin ve belediyelerin altyapıları, temel ve mesleki eğitim, kadın-erkek eşitliği, v.b.) yö-

netimin bu sorumluluğu, tek başına hiç bir işe yaramaz ya da yarayabileceğinden çok az işe yarar. Yönetim politikası, sonuçta makro-ekonomik ya da sosyal çözüm arayışlarını sistematik bir biçimde görmezden gelen, mikroekonomik bir yaklaşımla belirlenir. "Toplumsal maliyetin" olumsuz dışsal etkileri, William Kapp'ın da belirttiği gibi (18), bu mikro ve makro yaklaşımlar arasındaki yapısal farkların doğrudan yansımalarıdır. İşletmelerin tek başına çözüm üretmelerini beklemek gerçekçi bir yaklaşım değildir.

-Çıkarların bu acımasız, dışsal alanında işletmelerin sosyal sorumlulukları ancak çalışanlar tarafından paylaşılırlarsa, yerine getirilebilir. Bunun iki nedeni vardır.

-Akılcılık açısından bakıldığında, çalışanlar mikro ve makro ekonomik akılcılık arasındadırlar. Çalışan oldukları kadar, yurttaş, tüketici, kentli ve benzeridirler ve bu nedenle, makroekonomik düşünme standartlarına karşı daha duyarlıdırlar ve onları firmalara ve işletmelere daha kolay sunabilirler.

-Bilgilenme açısından ele alındığında, çalışanlar sıklıkla işletmenin eyleminden doğan dışsal etkilerin nedenleri ve olası çözümleri konusunda, üst yönetimden daha fazla bilgilidirler. Bu nedenle işletmenin sorumluluğunu paylaşmaları, genellikle işletmeye topluma karşı sorumluluğunu nasıl yerine getireceğini göstermenin de tek yoludur.

Sendikalar uzun süredir bu tür girişimlerden kendilerini soyutlamışlardır; en azından söylemde, "işletmenin sorunlarıyla ilgilenmenin" ya da yöneticilerin görevlerini üstlenmenin kendi işleri olmadığını varsaymışlardır. Bu dışlamanın altında yatan ideoloji, sınıfsal saflığı ve özerkliği koruma isteğidir ve bu amaçla, sınıfa ihanet edilmesi ve işbirlikçilik konusunda uyarı yapılmasıdır. İki karşıt ve uzlaşmaz sınıfın (sermaye ve emek) varlığına dayanan geleneksel sendika imgesi günümüzde önemini giderek yitirmektedir. Bu eğilim özellikle İtalya, Almanya ve hatta İngiltere'de belirginleşirken, sendikaların güçsüz olduğu Fransa ve İspanya'da o ölçüde belirgin değildir. İki "kamp" imgesi sınıfsal çözümlemlerde ve söylemde yerini koruyor olsa bile, sendikaların yönelimlerini belirleyen daha önemli ölçütler vardır:

-Dünya ölçeğinde, yalnızca sınıf karşıtlığına dayanan bir politikanın yerini alacak ve toplumsal anlamda uysallaştırılmış kapitalizme seçenek oluşturacak bir sosyal ve makro-ekonomik gelişme belirtisi yoktur.

-Yalnızca sınıf karşıtlığına dayanan bir sendikal politika ile, pek çok sosyal sorun (ortak mülkiyet, ekoloji ve benzerleri) kolaylıkla göz ardı edilebilecektir. Doğal çevrenin bozulmasına izin verilmesi ya da "sınıf saflığının korunması" için, kentlerde geçeköndü bölgelerinin genişlemesine izin verilmesi ölümcül bir lüks olacaktır.

-Ancak, herşeyin ötesinde, "kamplar" giderek çeşitlenmiş ve karmaşıklaşmış-

tır, bu nedenle, günümüzde sermaye-emek kutuplaşması, sendika üyelerinin toplumsal-kültürel kimliklerinin belirlenmesine giderek daha az katkı yapmaktadır. Bazı durumlarda, çalışan X'in işveren Y ile ortak uğraşları (yelkencilik, edebiyat v.b.), onun toplumsal-kültürel kimliğinin belirlenmesinde, çalışan Z ile paylaştığı, ekonomik açıdan bağımlı çalışan kimliğinden daha büyük önem taşımaktadır. Sonuç olarak, günümüzde tüm kurumlar "temsil" sorunu yaşamaktadır, örneğin, kimi temsil ettiklerinden ya da kim adına davrandıklarından yeterince emin değildirler. "İki kamptan" oluşan toplumlarda ise, böylesi bir belirsizlik yoktur.

Bizler, sendikaların sorumlulukları işletmelerden devralmaktan utanç duymayacakları tarihsel bir dönemeçteyiz. Sorun, bu konudaki programların, ücret ve çalışma süresi politikalarında olduğu ölçüde ayrıntılandırılmamış ve olgunlaştırılmamış olmasıdır. Çalışma süresi sorununda da aynı şey geçerli olduğu için, konuyla ilgili aşağıdaki yorumlarımı, önemli ölçüde sınırlıyorum. Çalışma süresiyle ilişkili iki alanda, işletme politikalarının dışsal etkilerini sendikal bir sorun olarak tanımlamaya çalıştım ve çözüme yönelik gözlemlerimi ortaya koymaya çabaladım. İlk örnek çalışma süresi politikasıyla istihdam politikası arasındaki bağlantıyı irdellemektedir. Yakın geçmişte, işletmelerde kriz yönetiminin bir sonucu olan bu olgu, Almanya'da (anahtar sözcük: "VW modeli") ve diğer ülkelerde geniş biçimde tartışılmıştır. İkinci örnek, çalışma süresi politikasıyla kasabalardaki ve kentlerdeki yaşamın niteliği arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Bu olgu, İtalya'da, sendikaların da ilgi alanına giren programlara yönelinmesini sağlamıştır ("tempi della citta" - kentte süre).

Çalışma süresi ve işsizlik

Çalışma süresi politikasının dışsal etkileri-toplum üzerindeki- açısından bakıldığında, istihdamın korunması amacıyla ücretin azaltılarak çalışma süresinde kısaltma yapılması konusunda anlaşmaya varılması ve benzeri sonuç gelişmeler özellikle irdelenmelidir ("contratti di solidarietà", "loi quinquennale" [beş yıl yasası], "VW modeli") (19). İş örgütlenmesiyle ilgili girişimlerin çığ gibi büyüdüğü çok açıktır. Bu konudaki genel bilinç düzeyi de, iki olaya bağlı olarak hızla artmıştır: VW'nin, işten çıkarmaların önlenmesi için haftalık çalışma süresini dört güne indirme önerisi ve Fransız Parlamentosu'ndaki ezici muhafazakar çoğunluğun haftalık çalışma süresini 32 saate indirme kararını Balladur'un istihdam programına katması. Sosyal Demokrat Parti'nin Alman Yüksek Mahkemesi üyeliğine aday gösterdiği Oskar Lafontaine'de, aynı görüşü 1988 yılında ileri sürmüş ve ağır eleştirilere hedef olarak kısa sürede dışlanmıştı (20). Ancak, bu görüş günümüzde beklenmeyen bir ilgi ve destek görmektedir. Lafontaine, çalışma süresinin ücret tazminiyle aşamalı olarak kısaltılması yerine, istihdam yaratma koşuluyla, anında ve köktenci bir biçimde kısaltılmasını önermiştir -ancak bu plan, halen çalışmakta olanların maddi kayba uğramasına yol açmıştır.

Bu ilgi artışından kuşkulanan için geçerli bir neden vardır. Çalışma süresi sorununun büyüme koşullarında ve çalışanlarla, işsizlere temel gereksinimleriyle uyumlu maddi tazminat ödenerek çözülmesinin yeğleneceğinden hiç kimsenin kuşkusu yoktur. Ancak, bu yaklaşımın, uzun bir dönem için, zorunlu kısa süreli çalışmanın ya da, açık bir anlatımla kısmi işsizliğin yeniden canlanması olarak değerlendirildiği de açıktır. Bu yaklaşım, çalışanların hakettikleri ücretlerden vazgeçip, ikramiye ve benzeri ödemelerle yetinmelerini öngören benzer-siz bir dizi öneriyle birlikte gelişmiştir. İstihdamın çalışma süresinin azaltılmasıyla korunup, geliştirilmesi işverenler arasında olduğu gibi, muhafazakar-liberal çevrelerde de artık tabu olmaktan çıkmıştır (21), ama ödenmesi gereken bedel de yüksektir ve her önerinin ardında da, reddedilmeleri durumunda kaçınılmaz biçimde gerçekleşecek olan işten çıkarma tehdidi bulunmaktadır.

Kuşkuya kapılarak, kazanılmış hakları ve çıkarları korumak için engelleme yapmak, bu yönelimin önemini gözardı etmek ve sunacağı fırsatları kaçırmak anlamına gelir. Eğer istihdamın, gelirin ve yaşamın yeniden yapılandırılması için gerekli planları ve istemleri şimdi ortaya koyamazsak, bu fırsat bir daha ne zaman ele geçecektir? Böylesi istemlerin, 2010 yılına kadar değişmeyeceği öngörülen bu demografik yapı varlığını sürdürürken, tam istihdam çerçevesinde gerçekleştirilebileceğine inanmak için geçerli nedenler var mıdır? Aksine, küresel ölçekte çevre koruması gerekliliğinin, teknolojik değişimin ve Almanya örneğindeki yeniden birleşme sonuçlarının, ekonomik gelişmelerden bağımsız olarak, istihdam hacmini daha da azaltacağını öngörmek, daha gerçekçi bir yaklaşım değil midir? Sanırım kendimizi, VW'de yaşayanların ayrıcalıklı koşullar olmaktan çıkarak, standarda dönüşeceği bir dünyaya hazırlamalıyız. Anılan koşullarda -herkesin yeniden iş bulmasını beklemeden- çoğunluğun desteğini kazanarak, başarılı bir sonuca ulaşacak kavramlar ve istemler geliştirmeyi öğrenmeliyiz. Bu bakış açısıyla ele alındığında, çalışma süresiyle ilgili politikaların -yalnızca çalışanları ilgilendiren ekonomik ve toplumsal etkilerinin değil- dışsal etkilerinin, iki sosyal tarafın da öncelikli konusu olması, hoş karşılanmalıdır. Bu durum, ayrıca, deneyimlerin toplumca tanınmasının ve meşrulaşmasının da nedenidir.

Almanya'da, özel sektörde gerçekleştirilen (22) ve elde edebildiğimiz toplu sözleşmelerle -hem işletme, hem de işkolu sözleşmeleri- ilgili ilk inceleme, önlemlerin hemen hepsinin kısa dönemli kriz yönetimi yaklaşımıyla belirlendiğini göstermiştir. Ayrıca, Alman kamu hizmetlerinde, istihdamın korunması amacıyla, iş paylaşımına yöneldiğini gösteren belirtiler de vardır (23).

Yeni sözleşmelerin çarpıcı özelliklerinden biri de, üzerinde anlaşılmış çalışma süresinin, tam telafi edici ücret sağlanmadan, %25 azaltılmasıdır. Kısaltılan, genellikle haftalık çalışma süresidir. Bir çok sözleşmede, bu kısaltma, çalışma saatlerinin dağılımındaki esnekliğin artırılmasıyla -örneğin, altı ile 12 ay arasında değişen bir dönem için tazmin edilmesi koşuluyla günde 10 saat çalışması-

na izin verilmektedir- birlikte ele alınmıştır

-Beş toplu sözleşmede, kısmi süreli çalışma hakkı resmen tanınmasa da, gönüllü kısmi süreli istihdamın geliştirilmesi önerilmektedir. Çalışma süresinin kısaltılmasıyla birlikte ele alınan, "çalışana daha fazla seçim" hakkı olgusuna ancak işletme sözleşmelerinde rastlanırken, toplu sözleşmelerde bu hakkın yer almadığı görülmektedir. "Daha fazla seçim" hakkı ele alınırken, çalışma süresinin eklenmiş araçları olan esnek süre uygulaması ve çalışma yaşamı ile aile yaşamının uyumluluğu konuları genellikle göz önünde bulundurulmaktadır. Bir sözleşmede, uzun süreli eğitim izni, bir diğerinde ise mesleki sürekli eğitim fırsatı sağlanması önerilmektedir. Bu sözleşmeler, yeni işgücü istihdamı sağlanması için, fazla çalışmadan vazgeçilmesi koşullarını oluşturmamaktadır.

-Çalışma süresinin kısaltılması, genellikle ücret azalmasına yol açmaktadır. Bu azalma genellikle azaltılan süreyle orantılıdır. Pek çok örnekte, ücretteki azalma yıllık ikramiyelerle giderilmekte ya da ücret artışı ek izine dönüştürülmüştür. Madencilik sektöründe, düşük gelir gurupları için, ek ücret hükümleri getirilmiştir. Almanya'da işletme sözleşmelerinden yalnızca birinde genel ekonomik durumun iyileşmesi koşuluyla, gelir düşüşüne karşı geri ödeme hükmü getirilmiştir. Pek çok işletme sözleşmesinde, gelir düşüşüne karşı, ancak kısmi tazminat hükmü koyulmuştur.

-Pek çok sözleşme, toplu sözleşme süresi içinde işverenlerin hiç bir çalışana işten çıkarmaması hükmünü getirmektedir. Ancak bu hüküm, çalışanların gelir kaybını kabullendikleri koşullarda geçerlidir. Buna göre geçici istihdam güvenesi, ücret düşüşünün tazmin biçimi olmaktadır.

-Tüm sözleşmeler varolan istihdam koşullarının korunmasını amaçlar. Fransa'da, Beş Yıl Yasası (loi quinquennale) işverenlere sosyal güvenlik harcamalarına katılma zorunluluğunun kaldırılması benzeri mali güdüler yaratarak istihdamı artırmayı amaçlarken, Almanya'da tüm sözleşmeler, yalnızca çalışanların işten atılmamasını sağlamaya çalışmaktadır. Ancak, pek çok işletme sözleşmesinde de, kendilerini işsizlere yardım kuyruğunda bekler durumda bulmamaları için, öğrencilerin/çırakların belirli ya da belirsiz tam süreli ya da kısmi süreli sözleşmeler kapsamına alınmaları ya da mesleki eğitim programlarına katılmaları koşulu getirilmektedir. Bu düzenlemeler kuşaklararası istihdam anlaşmalarının unsurları olarak değerlendirilebilirler.

-Almanya'da, çalışma süresinin kısaltılmasında kullanılan modeller ücret kaybı için devlet yardımı alınmadan yürütülmektedir. Cassa Integrazione Guadagni'nin toplumsal patlamalara karşı tampon işlevi gördüğü İtalyan sisteminin aksine, Almanya'da ücret tazmini geçici kısa süreli istihdamla sınırlıdır ve bu nedenle de, çalışma süresinin kısaltılmasında kullanılan bu yöntemlere uygulanamaz.

Almanya'da bu hükümlerin sağladığı sonuçlar özetlenirse: çalışma süresinin istihdamın korunması amacıyla kısaltılması için yapılan sözleşmeler ivedi önlemlerdir. Bu sözleşmeler, esas olarak işverenlerin işten çıkarmaktan -geçici olarak- vazgeçmelerine karşılık, işçilerin de, geçici olarak, gelirlerinin bir kısmından vazgeçmelerine dayanan bir çeşit pazarlıktır. Bu sözleşmelerle ilgili temel istek ise, en kısa sürede gereksiz hale gelmeleri ve uygulamadan kaldırılmalarıdır. Çalışma süresinin kalıcı olarak kısaltılmasını sağlayacak ve toplum tarafından benimsenecek modellerin bulunmasını ve geliştirilmesini amaçlamazlar. Bunların çok azı, çalışanlara çalışma sürelerini bireysel gereksinimlerine göre düzenleyebilmeleri için geniş seçenek sunmayı amaçlar. Yine bu sözleşmeler, üst gelir dilimlerindeki çalışanların, alt gelir dilimindekilerle ya da erişkin çalışanların, genç çalışanlarla dayanışması için hemen hiç bir özveri öngörmezler. Modele göre ortaya çıkan gelir azalmasının toplum tarafından benimsenebilmesi, gelirin görece yüksek olmasına ve yıllık ikramiye verilmesine (VW örneğinde olduğu gibi) bağlıdır. En azından gereksinimi olan çalışan kümeleri için -alt gelir dilimlerinde olanlar, tek yaşayan anneler ve babalar, vb.- devletin bir tazminat sisteminin bulunmaması, VW modelinin yaygınlaşmasını önemli ölçüde sınırlamaktadır.

Toplumsal etkileri bilinen -çalışma süresi kısaltılmadıkça, en az on, onbeş yıl daha istihdam artışı sağlanamayacağı kesin olarak belirlenmişken- bir çalışma süresi politikası, yalnızca kısa erimli kriz yönetimi amacıyla yetinmemeli, çalışma süresinin kalıcı olarak kısaltılmasını sağlayacak, toplumsal standartlarla uyumlu modellerin sınanmasını ve geliştirilmesini de amaçlamalıdır. Varolan durumun, çalışma süresinin yeniden biçimlendirilmesine sağladığı fırsatları tartışmama izin verin. Kanımca işverenlerin desteklemesi durumunda, işi çalışma süresini azaltarak yeniden paylaşırma girişimlerinin başarı şansı, çalışanların ileri sürdüğü ve uzun erimli pazarlık konusu olan girişimlerden fazladır. Eğer böyle bir girişim üzerinde anlaşma sağlanırsa -bu girişim kamuoyu tarafından da benimsenirse- işverenlerin enuygunlaştırma amaçlı koşullara ve gerekliliklere karşı çıkmakta zorlanacaklardır.

-Çalışma süresinin kısalması istihdamı doğrudan etkilemelidir. Öyleyse, çalışma süresinin kısalması fazla çalışmanın önlenmesi, işten çıkarmaların dışlanması ve hatta, yeni işgücü istihdamının gerekliliği ile birlikte değerlendirilmelidir. (Fransa'da, Senato kararının yürürlüğe girmesiyle birlikte -son şeklinde "haftalık çalışma süresi 32 saattir" tümcesi yer almıyor olsa da- vergilerle ya da katkı paylarıyla ilgili kimi olanaklardan yararlanmak isteyen işverenlere, kısa haftalık çalışma süresi uygulamasıyla birlikte, işgücünü %10 artırma yükümlülüğü getirilmiştir. İstihdam hacmiyle ilgili benzer düzenlemeler toplu pazarlıklarla da sağlanabilir.)

-İşverenlerin önemsedığı ücret maliyetlerini etkilemedikçe, kısmi süreli çalışma, gönüllü bir seçim olmasa bile, daha geniş bir çalışan kitlesinin seçeneği

olabilir. Kısmi süreli istihdam hakkı, pek çok Avrupa ülkesi için henüz yeni bir buluştur. İş dışındaki etkinlikleri (ailesel yükümlülükler, eğitim, toplumsal çalışma vb.) için süreye gereksinimlerin kısmi süreli çalışmadan sağlayacakları yarar özel bir önem taşımaktadır. Erkek- kadın eşitliğini ve aile gereksinimlerini amaçlayan bir politik bakış açısıyla ele alınırsa, günlük çalışma süresinin kısaltılması dört günlük haftalık çalışmaya göre daha yararlıdır. Bu model, gündelik işlerin yapılması açısından uzun süreli izinlere göre, daha işlevseldir. Kısmi süreli istihdam, erkeklere ve kadınlara, gönüllülük temelinde olmadığı koşullarda da, gönüllülük temelinde olduğu koşullar kadar rahat çalışabilecekleri bir deneyim sağlayabilir. Bu aşamadan sonra, kısmi süreli çalışma hakkı yeni bir boyut kazanacaktır. Eğer çalışma süresi seçmeli olarak kısaltılacaksa, varolan ayrımcılığın daha da artırılması -örneğin, kısa süreli çalışmaya yalnızca kadınların ya da montaj hattında çalışanların katılması- önlenmelidir. Sonra da, çalışma süresinin, belirli koşullar gerçekleştiğinde -ekonomik gelişmenin sağlanması gibi- kısmen ya da tümüyle yeniden düzenlenmesi için anlaşılabilir. Maliyetleri "etki lemediği" için, işverenlerin bu önerilere doğrudan karşı çıkmaları da kolay değildir. Ayrıca, bu öneriler geleceği olan bir kısmi süreli çalışma modelinin oluşturulması ve uygulanması için "savunmacı" değil, "girişken" davranma fırsatı da yaratmaktadırlar.

-Gelir sorunu en büyük güçlüktür. Tanımlanan koşullarda, tam ücret tazmini istemek anlamsızdır. Ama, çalışanların da, çok azı görece bir ücret azalmasını kabul edebilecektir. Ayrıca, toplumsal politikalardan sorumlu olanların, işsizlik sigortası fonunun tek çözüm olarak görülmemesi gerektiği konusundaki görüşlerine de hak vermeliyiz. Bu, maliyetlerin dışsallaştırılması demektir ve çalışma süresinin, işin yeniden paylaşılması amacıyla kısaltılması modeli için tartışma konusu olamayacak bir sistemdir. Ayrıca, bu yöntemle işletme sözleşmeleri ve toplu sözleşmeler de bağitlanamayacaktır.

-Aşağıdaki yöntem ise, hem işletme sözleşmelerinde, hem de toplu sözleşmelerde kullanılabilir. Buna göre, çalışma süresi, gelir gereksinimiyle tam orantılı olarak kısaltılmamalı, aşamalı olarak yükseltip, azaltılabilir. Bu, üst gelir dilimlerinde olan çalışanların, alt gelir dilimlerindeki çalışanlarla işletme içindeki dayanışma anlaşmasıdır. Bu anlaşma en üst gelir diliminde olanları asla dışlamamalı, toplu sözleşme kapsamı dışında olanları (sözleşmesiz çalışanları) da kapsmalıdır. İşveren, herhangi bir toplu sözleşme kapsamında olmayan çalışanların gelirlerini bireysel anlaşmalarla azaltma yükümlülüğünü üstlenmelidir (24). Toplu sözleşmede genel ücret indiriminin kararlaştırıldığı aşamada, (toplumsal eşitlik önerisi uyarınca) sözleşmesiz çalışanların ücret indirimi de belirlenebilir. Daha sonra, bu ücret indirimini uygulamak da, işverenin sorunudur. Son olarak, çalışanların gelirlerinin azaltılmasının "geçici bir özveri" biçiminde örgütlenmemesi için de, hiç bir neden yoktur (25). Bu, ekonomik koşullar iyileştiğinde, geri ödenecek bir borç olarak düzenlenebilir (26).

-Bütünsel olarak ele alındığında, gelir sorunu hem işletmenin, hem de toplu sözleşmenin sınırlarını aşmaktadır. Sendikalar bu konuya daha fazla önem vermeli ve konuyu istihdamın kazançlı hale getirilmesi için gerekli olan yeniden dağıtım yöntemlerini kamuoyu önünde tartışmaya açmalıdırlar. Fransa'da, Guy Aznar ve André Gorz, yaklaşık yirmi yıldır benzer modelleri savunmaktadır. İkinci çek'ten (deuxième chèque) söz eden bu modellerle kamuoyu yeniden ilgilenmeye başlamıştır (27). Bu modelde, daha kısa süreli çalışanlar devletten ücrete/maaşa ek olarak tazminat almaktadır. Burada zorunlu çözüm, gelir vergisinin azaltılması konusunda güvence sağlanması ve ücret kaybı için tazminat ödenmesidir. Sorun, günümüzde bu ödemeyi kimin yapacağıdır. Böylesi bir model sosyal sigorta fonlarının olanaklarını açacağı için, eğer olanaklıysa, vergi aktarımı zorunludur. Bu kapsamda ilk akla gelen "makine" vergisidir. Ancak (işletmelerin ekonomik durumu hakkında yanlıgı içindeyse) bu tür bir vergi, çözüm getirmeyecek ve bir darboğaza yol açacaktır. Bu nedenle André Gorz, temel gıda maddeleri dışında kalan tüketim mallarından alınan ve bu yolla topluma ve gelir dilimlerine eşit dağıtılmış ("TVA sociale") bir katma değer vergisi önermektedir.

-Karmaşa kuramına uygun olarak çizgisel değil, sıçramalı bir biçimde öğreniyoruz. Yeni olan, düşüncelerim değil, düşüncelerimin geliştiği koşullardır. Düşüncelerimin çoğunluğu, benimsenme şansının daha yüksek olduğu koşullarda tanımlanmış, ama uygulanamamış ya da kısmen uygulanmıştır. Acaba kriz onlara bir şans daha verebilir mi?

Kentte süre

Çalışma süresi konusunda uygun bir sendikal politika, çalışma süresini yalnızca işletmenin ve çalışanların tercihlerine göre ele alıp örgütlememeli, mal ve hizmetleri kullananların seçeneklerini ve koşullarını d, gözönünde bulundurmalıdır (28). İtalyanların, mal ve hizmet sunumunda süre boyutu ile ilgili, aşağıda tanımlanan yaklaşımları oldukça gelişmiş bir yaklaşımdır. Kendilerini yalnızca tüketici dostu bir çalışma programıyla (dükkanların açılma saatleri, devlet kuruluşlarının çalışma saatleri, v.b.) sınırlayamayacakları için, sendikaların çalışma süresi konusundaki düşüncelerini ve tasarımlarını gündelik uygulamaya dönüştürmeleri güçtür. Tüketiciler süre konusunda ancak, bu düşünceler ve tasarımlar, süre ile ilgili diğer toplumsal programlarla ve politikalarla (toplu taşımacılık, çocuk bakımı hizmetleri, okul saatleri, vb.) örtüştüğü ölçüde gerçek bir kazanım elde edebilirler ve süre kullanımı konusunda da ancak bundan sonra egemenlik sağlayabilirler. Bu olgu ayrıca, bu programlarla ilgili deneysel çalışmaların belediyelerin sınırları belirlenmiş, daha kolay yönetilebilen alanlarında ve belediyelerin konu ile ilgili politikaları geliştikçe başlatıldığını da i tempi della citta açıklamaktadır. Bölümün sonunda, Modena'da Belediye'nin farklı politika alanlarını, ilginç bir yöntemle sendikaları da işe katarak, bütünleştirme "Patto per la mobilita" çalışması üzerine, 1994 yılı Mayıs ayında yapılmış bir izlemi

sunacağım.

Modena ve Milano'nun da aralarında bulunduğu pek çok kentte, "tempi della citta" deneyinin yaşama geçirilmesine çalışılmıştır (29, 30). Bu deneyin amaçları üç başlık altında incelenebilir:

-Deney, kentte bütünleşen, toplumsal önemi olan, süre ile ilgili eğilimleri ve yapılanmaları kapsar (örneğin, anaokullarının, yaşlılara bakım sağlayan kuruluşların, kamu kuruluşlarının ve dükkanların çalışma saatleri, toplu taşıma hizmetlerinin tarifeleri, sağlık hizmetlerinin ve kültürel etkinliklerin başlama saatleri).

-İlgili kişilerin -özellikle de, kentte çalışan ve yaşayan kadınların- öznel gereksinimlerine uygun tarifeler, süre konusunda varolan eğilimlere ve yapılanmalara göre tanımlanır ve bunlarla ilişkilendirilir.

-Belediye politikasından sorumlu kurumlar bu yapılanmalarla tanımlanmış tarifeler arasında uyum sağlamaya çalışır.

Ulusal nitelikli olmasına rağmen (31), İtalya'daki tartışma, benzer düşüncelerin ve deneylerin diğer ülkelerde de filizlenmesi için gerekli güdüyü sağlamıştır. Bu tartışmaya uygun olarak, kent kavramı, süre ile ilgili yapılanmalar, modeller ve gereksinimler bütünü olarak ele alınırsa, bu bütünün optimizasyonu için gerekli yol ve yöntemlerin bulunması amacıyla çaba gösterilmelidir. Bu tartışma, İtalyan'ların aynı amaçla geliştirdiği üç aşamalı yöntem için de geçerlidir: önce süre yapılanmaları oluşturulur, sonra gereksinimler tanımlanır ve son olarak da, bu ikisi arasında, toplumsal anlaşmaya uygun olarak belirlenmiş yöntemler kullanılarak, belediye düzeyinde eşgüdümünün sağlanması için çaba gösterilir.

Süreyi, barındırdığı toplum ve bireyler için sunumu sınırlı bir olanak olarak gören, onu özgürlüğü geliştirmek için, özenle ve etkin biçimde kullanabilen kent, süre bilinci olan kent olarak tanımlanır. Belediyenin süre kullanımıyla ilgili politikası, bir yandan sürenin sınırlı ya da bol olduğu veya boşa harcadığı durumları tanımlarken, diğer yandan da süre azlığının nasıl önleneceğini bulmalı ve böylece yurttaşlara daha fazla özgürlük ve gizil güçlerini artırma olanağı sağlamalıdır. Sendikal bakış açısına göre, belediyenin süre ile ilgili politikası, süre bilinci olan kent modeline uygun olmalıdır.

Yerleşik süre düzenlemesinde, kaynak paylaşımı dilimlenmiş ve hiyerarşik temelde örgütlendiği ve -sömürgeciliğin denetlenemeyen bir biçimde artmasına kapı aralayan bir gerçek olarak- mali boyutu bulunmayan süre türlerine öncelik tanınmadığı için, süre bilinci olan kent modeli bu düzenleme ile çatışmaktadır (32). Oysa sakinlerinin özgürlüğü, süre bilinci olan kent için hem ön koşul, hem de amaçtır. Süre ile ilgili yerel yönetim sistemi, öncelikler sıralaması ya da işlevsel sınırlılıklar temelinde değil, yalnızca, iletişim, eşgüdüm ve eşit konumdaki

tarafı arasındaki görüşmeler temelinde tanımlanabilir. Süre bilinci olan kent projesinin, belediye demokrasisi projesi olması da gereklidir. Belediye sınırları içinde bir araya gelen yurttaşların ve yurttaş kümelerinin özgürlük alanlarının en önemli ortak özelliği, süreye bağlı olarak varolmalarıdır (kendileri için, başkasının yanında, başkası için, başkasıyla birlikte ya da başkasına karşı kullandıkları süre). Hükümet kaynak paylaşımı politikasıyla ve getirdiği doğrudan yükümlülüklerle ve yasaklamalarla özgürlüklerin kullanım biçimini tanımlamaya çalışırsa, belediye yetkililerinin süre eşgüdümünü gerçekleştirmeleri kendi kendilerini sınırlamaları anlamına gelir. Böylesi bir uygulamanın ne sonuç vereceği sorusu yanıtlanamamakta (örneğin, böylesi bir eşgüdümlemeyle kazanılan süre), kazanılan özgürlüğün nasıl değerlendirileceği de, ilgili yurttaşların kişisel kararlarına bırakılmaktadır. Bu nedenle, süre bilinci olan bir kent modelinin temel özelliği bir süre örüntüleri derlemesi ve süre ile ilgili farklı ilkelerin bir bileşimi-süreye ilgili yeni politikada savunulan bir bileşim türü- olmasıdır. Grörgy Konrad'ın "devletin denetlediği kent" modeline karşı geliştirdiği "kentli" kent modeli, bu bileşime uygun bir ortam sağlamaktadır (33). Konrad, çeşitliliği ve derlemeyi savunurken, "anaerki ve çoğulcu" kenti tüm çekiciliği ile yeniden gündeme getirmektedir. Konrad, derleme terimiyle, olabildiğince farklı insanın, olabildiğince çeşitli etkinliği, aynı zamanda ya da farklı zamanlarda gerçekleştirebilmelerine olanak sağlayan bir kurguyu tanımlamaktadır (34). Kadınlar, yaşamı karma zaman çizelgelerine göre örgütleyebiliyor ve bir süre örüntüsünden diğerine hızla geçebiliyorlarsa, bu birleşik örüntünün korunması ve sürdürülmesi, belediyenin süre politikasının ve genel politikasının en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Bu girişim, yalnızca süre çizelgelerinin düzenlenmesiyle sınırlanmamalı, bireylerin özel yaşamlarının denetim altına alınması çabalarına da direnmelidir. Bu nedenle, süre örüntüsünün eşgüdümü, "sivil toplumun" görevidir ve sonuç olarak sendikalar bu eşgüdüme somut bir biçim kazandırılması çabalarında, iletişim kurma ve demokratikleştirme konusunda önemli bir işlev üstlenirler.

Süre bilinci olan kent modeli ile ilgili görüşler (35), cinsiyetler arası ilişkiler (36), süre ve temel gereksinimlerin farklılaşması, kentsel trafik tıkanıklığı, belediyenin ve bölgenin önemi ve konumu (37) üzerine, belirgin farklılıkları olan söylemlerin bir yandan kent sakinleriyle, diğer yandan da, devletle ve uluslararası bağlantılarla ilişkilerinin açığa çıkmaya başladığında gündeme gelmiştir.

Kent sakinleri, süre yapılanmaları açısından yaşadıkları çevreyi değişken, parçalanmış ve yabancıladıkları bir çevre olarak algılamaktadırlar. Belki de, gündelik yaşamlarında "serbest" olması gereken süre, gerçekte hiç de "serbest" olmadığı için, sürenin boşa harcanması konusunda giderek daha duyarlı olmaktadır. Süreye ilgili konularda az ya da çok açıklanan egemenlik isteği, "süre istemlerinden" farklı olarak, "süre sunumunun" (ulaştırma, eğitim ve sağlık hizmetleri, kamu hizmetleri ve özel hizmetleri, işyerleri ve işletmeler) en

azından eşgüdümlendiği bir gündelik yaşamın bütünlüğü temelinde meşrulaşmaktadır. Kent sakinleri, "süreyi, onu nasıl kullanacaklarını belirleyebilmeleri için daha fazla bireysel özgürlük tanıyan bir biçimde, yeniden yapılandırabilmenin" arayışı içindedirler. Süre kullanımı üzerindeki bu egemenlik hakkı, bireye "gündelik yaşamında yeni bir bütünlük" (38) sağlayabilmesi için fırsat tanımaktadır. Günümüz koşullarında, gündelik yaşamın bütünlüğünün ve süre üzerinde egemenlik hakkının sağlanması konularında istemlerini dile getirenlerden çoğunun kadın olduğu söylenebilir(39). Cinsiyetler arasında iş paylaşımının günümüzdeki koşulları, ek süre sağlanmasındaki eşitsizlikler ve özellikle de kadınların gündelik yaşamını etkileyen süre gereksinimleri göz önüne alındığında, yukarıdaki önermeyi destekleyecek yeterli verinin bulunduğu görülecektir.

Özetlenirse, kentsel süre yapılanmalarının yeniden örgütlenmesi hareketinin dört temel etmeni vardır:

-Toplumsal-ekonomik değişme, yeni bir çalışma süresi esnekliğine geçilmesini ve iş programlarıyla, işletme işletim süresinin ayrışmasını getirmiştir;

-Bireyselleşmeye yönelen toplumsal-kültürel eğilimler, yaşama tarzlarının farklılaşması ve çoğulculaşması yeni bir süre kullanım biçiminde tanımını bulmaktadır;

-Çalışma yaşamına ve politikaya giderek daha fazla katıldıkları halde, cinsiyete dayalı iş paylaşımının hiyerarşik yapısının sürmesi nedeniyle, kadınlar süre konusunda belirgin bir baskı altındadırlar;

-Hükümetin toplumsal alandaki hizmetleri, istem ve maliyet baskısıyla, yaşam kalitesini arttıracak nitel hizmetlerden yana değişmektedir.

Tartışılan konuların, kentsel ritmi göz önünde bulunduran, kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınması gereklidir.

Çalışma süresi

Çalışma süresi bir süredert beri yaşamın niteliğinin artırılması yaklaşımından kaynaklanan bir tartışmanın ve değişimin öznesi olmuştur. İş programlarının kent sakinlerinin toplam süreleri üzerinde iki yönlü bir etkisi vardır; bu dönemler, çalışanlar açısından kazançlı istihdam dönemleri olarak görülürken, tüketiciler ve kullanıcılar için mal ve hizmetlere ulaşılabilirlikleri sürelerdir. Örneğin, yaşlılara, kendi evlerinde hizmet sunulan saatler, yalnızca bu hizmetleri sağlayan kurumlarda istihdam edilen bireylerin çalışma saatlerini değil (iş boryutu), aynı zamanda bakımlarını üstlenen yakınlarının toplam sürelerini de (kullanım etkisi) etkileyecektir. Sonuç olarak, bu durum bakıma muhtaç yaşlılarla hastaların oranını ve bu yolla bakım evlerinin mekan-süre yapılanmasını da, dolaylı olarak etkileyecektir. Bu nedenle, aynı süre etmeni, kentlerde süreye

yönelik sunuyu ve istemi yaşamsal olduğu ölçüde, tartışmalı bir konuya da dönüştürmektedir.

Sendikalar iletişim ve eşgüdüm araçlarını, çalışma süresiyle ilgili çıkarlar arasında tam bir uzlaşma sağlamak için olmasa bile en azından eşgüdümün sağlanmasında kullanabilirler. Çalışma süresi politikasıyla ilgili önemli ölçütler toplu sözleşmelerle oluşturulmuştur ve bu ölçütler eşgüdümün sendikalara devredildiği alanlardan biridir. Bu boyutlar ayrıntılı olarak araştırılmalıdır.

Ulaşım

Bir kentin ulaşım ve trafik sistemi onun iletişim, aktarım ve sunu araçlarıdır. Aynı zamanda kentin "ritmini" de biçimlendirerek onun hareket gereksinimlerini oluştururlar. Ulaşım sisteminin türü ve örgütlenme biçimi kent yaşamının hızını insanlara dayatır ve hareketlilik standardına dönüşür. İnsanlar stresten, karmaşadan ve telaştan kaçınmanın çok güç olduğu bu sistemde, hareketliliği amaca yönelik bir eylem gibi değil, ama bir süre kaybı olarak algırlarlar. Süre bilinci olan kent, ulaşım araçlarını, her bireyin yolculuğunun biçimini ve hızını yolculuğunun amacına uygun olarak seçebileceği bir biçimde örgütlemelidir. Bu noktada süre örgütlenmesiyle, mekan örgütlenmesi çakışmaktadır. Doğrudan girişim alanı daha sınırlı da olsa, varolduğuna göre, bu konu da derinlemesine incelenmelidir.

Kadınlar

Kadınların "çalışma hakkı" bir çatışma alanıdır; kazançlı bir istihdam alanında, dışsal olarak belirlenen iş programının yanısıra eğitim, bankacılık, alış-veriş ve hizmet olanakları sağlayan kurum ve kuruluşların, yine başkalarının belirlenen çalışma programları ve dahası, bütün bölünmüşlüklerine karşın ev işlerinin yürütülmesi sorumluluğu, bu alana katılması gereken unsurlardır. Bu "çifte yük" kadınların toplam süreleri üzerinde sürekli bir ek baskı oluşturur. Süre bilinci olan bir kent, sürekli süre baskısı altında olan bu insanların süre gereksinimlerini irdelemeli, erkeklerle, kadınlar arasındaki iş paylaşımı koşullarını göz önünde tutarak, kısmi ve tam süreli istihdam edilen "annelerin" durumuna özellikle eğilmelidir. Aile etkinliklerini destekleyen hizmetlerin yaygınlaştırılması için çaba gösterilerek, istem esnekliği sağlanabilir. Bu karmaşık alanda da, öncelikle sendikaların girişim alanı tanımlanmalıdır.

Belediye hizmetleri

Kamu hizmetlerinin, okulların, üniversitelerin, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin, kütüphanelerin, eğlence hizmetlerinin, yüzme havuzlarının süre çizelgeleri belediye sınırları içinde yaşayanların toplam süresini doğrudan etkilediği için, belediyenin süre tasarımı belirlenmiş gereksinimler temelinde öncelikleri saptayarak, eşgüdüm çabalarını başlatmalıdır. Yerel yönetimlerin süre yapılarının çağcılıştırılması bu açıdan, bireysel girişimin desteklenmesiyle bir-

likte, "bireyin stresle tek başına savaşımının" sınırlanmasını sağlayacak hizmetlerin nasıl örgütlenmesi gerektiği tartışmasına bağlanmalıdır. Konu ile ilgili girişim öncelikle ve herşeyden önce bir devlet yükümlülüğüdür, ancak, süre çizelgelerinin oluşturulması aşamasında da, sendikal katılım için pek çok fırsat vardır.

"Kentte süre" ile ilgili herhangi bir sendikal girişiminin başarısı, süre konusunda bütünsel bir politikanın sunulabileceğini gösteren somut örneklerin bulunmasına bağlıdır ve böylesi bir politika, sendikanın katılımıyla, seçilen örneğin sınırlarını aşacak bir düzenleme getirilmesinin istenmesini sağlayabilecek ölçüde başarılı sonuçlara ulaşabilir.

Süre konusunda İtalya'daki girişim örnekleri aşağıdadır:

-Alan yönetimi: Gündelik yaşamda yoğun kullanılan, çok zaman yitirilen ya da hızlı aşılması gereken yolların nitel izlemlerle ve öykünüm yöntemiyle izlenmesiyle "kestirme yollar kenti" kurulması; üç boyutlu yapılanmaların, hareket gereksinimini azaltacak biçimde değiştirilmesi için önlem alınması (çalışma, yaşama ve boş zaman etkinlikleri alanlarının aralarında üç boyutlu yakınlık sağlayacak biçimde örgütlenmesi; bürokratik işlemlerin basitleştirilmesi; kent merkeziyle, çevresi arasında, sunu farklılığını azaltma çabaları).

-Ulaşım sistemi: Hareket gereksinimi yeterince doyurulması için çaba gösterilmesi, trafik akışındaki eşzamanlı yoğunlaşmanın ortadan kaldırılması; yolculuk süresini azaltacak, beklemeyi önleyecek önlemler alınması (toplu taşıma sistemlerinin ve tarifelerinin geliştirilmesi, düzenli aralıklı kalkış sağlanması, trafiğin aynı saatlerde yoğunlaşmasının önlenmesi).

-Yaşlılara sunulan evde bakım hizmetlerinin, kreş ve anaokulu hizmetlerinin, okulların, kütüphanelerin, özel hizmetlerin, kentte gündelik hizmet sunumunun, kentin dış mahallelerindeki alışveriş merkezlerinin çalışmaya başlama saatlerinin uygunlaştırılmasını amaçlayan önlemler; kadınların evdeki ve ailedeki iş yükünün hafifletilmesine yönelik önlemler; erkeklerle, kadınlar arasındaki iş paylaşımında yeni örüntüler; kullanıcının hizmetlere ulaşabilirliğinin artırılması.

-Elektronik bilgilenme ve hizmet terminalleri; bilgilenme ile ilgili genel gereksinimi karşılamak, kamu kuruluşlarının çalışmasını akılcılaştırmak, yurttaşlar için yönetsel işlemleri basitleştirmek ve hızlandırmak için, çağcıl bilgi teknolojisini kullanmak.

Bu sorunlardan ve yeniden örgütlenme alanlarından hangilerinin özgün bir sendikal politikanın öznesini oluşturacağı, her yerde karşılaştığımız bir sorudur. Bu sorunun tam yanıtını, henüz bulamadım. Emilia-Romagna bölgesinde bulunan ve "tempi della citta" "kentte süre" konusunda en uzun alan deneyimine sahip bir kent olan Modena'da, 1994 yılı Mayıs ayında hazırlanan "patto per

la mobilita" başlıklı siyasi belge, konu ile ilgili daha ileri tartışmaları besleyecek, ilginç bir girişimdir. Bu belge düzenlenen iki yuvarlak masa konferansının ürünüdür ve toplumsal, siyasal ve yönetsel kümelerin temsilcilerinden (bölgedeki kamu kuruluşlarının, sanayi, üç sendikal konfederasyonun, ulaşımdan sorumlu kuruluşların, tüketici kooperatiflerinin temsilcileri vb.) oluşan en az otuz kişi tarafından imzalanmıştır. Anlaşma ortak sorun olan süreyi, kent ulaşımının akıcılığı ve çevreyle uyumu açısından ele alır ve özel araçların kullanımının kısıtlanmasını, toplu taşımacılığın, bisiklet kullanımının ve yaya ulaşımının desteklenmesini amaçlar.

Bu belgede aşağıdaki yöntemler önerilmiştir:

- Bölgesel ulaşım sisteminin bütünlüğünün, aşağıdaki araçlarla sağlanması:
- Bölge genelinde, ulaşım araçlarının tümünde kullanılacak ve yolculukları sayabilen manyetik bilet;
- İlk olarak Modena ve Carpi'yi kapsayan ortak ulaşım sistemi;
- Bölge genelinde toplu taşımacılık hizmet ağını, bağlantılarını ve tarifelerini bütünsel olarak içeren bir kılavuz;
- Ulaşım konusunda bilgi verip, bilet kesecek bilgi terminali.
- Zamanlama yapılabilmesi için:
- Kamu kuruluşlarının sabahları ve öğleden sonra aynı saatte açılabilmesi için önlem almak;
- Yurttaşların başvurularını eleyip, izlemenin yanısıra, kamu kuruluşlarıyla ilişkilerini de sağlayacak danışma büroları kurmak;
- Boş zaman etkinlikleriyle (giyim mağazaları, kişisel uğraşlar için boya, v.b. malzemeleri satan dükkanlar, kitapçılar, müzik ve video dükkanları) ilgili satış yapan işyerlerinin, deneme amacıyla belirli bir dönem için, sürekli açık kalmalarını sağlamak;
- Yüksek eğitim enstitülerinin ders saatlerinin farklılaştırılması.
- İşletmelerin toplu taşıma sistemiyle bütünleşmeleri için:
- İndirimli, mevsimlik bilet satan ve gerektiğinde, ulaşım hizmetlerindeki değişiklikler konusunda bilgilendiren bir ulaşım bürosu kurarak kamu işletmeleriyle, özel işletmelerde toplu taşımacılığı desteklemek; bu büro kurulduğu ilk yılda, mevsimlik bilet kullananların sayısını en az yüzde beş artırmıştır;
- Toplu taşıma hizmetlerinin yetersiz olduğu beş orta ölçekli işletmede, deneme amaçlı özel otomobil kampanyası reklamı yapmak;
- Satışların yüksek ya da düşük olduğu dönemlerde toplu taşıma araçlarında

kullanılacak manyetik biletleri ucuz ya da parasız dağıtmalarını sağlayarak, dükkan sahiplerini (büyük mağazalar zaten katılmaktadır) toplu taşımacılığı destekleme çalışmalarına katmak.

-Toplu taşımacılığı özürülüler için daha akılcı ve güçlü bir seçeneğe dönüştürmek amacıyla:

-Kamuya ait farklı toplu ulaşım kuruluşları adına, özürülülere indirimli fiyatlarla bilet sağlayabilen ve 24 saat çalışan tek bir büronun kurulması;

-Özürülü kişilerin ulaşımında kullanılacak, uygun donatılmış, her saat başında hareket eden ve mali olarak belediyeden destek alan bir araç satın alınması.

Her projenin genellikle belediye yetkililerinden, onlar yoksa, ulaşım yetkililerinden ya da bölgesel yetkililerden ve uzmanlık alanlarına göre, yürütme, katılım, destekleme, yaygınlaştırma ve eşgüdüm gibi çeşitli destek işlevlerini üstlenen katılımcılardan oluşan bir eşgüdüm birimi vardır. Üç sendikal konfederasyon da, genellikle projelerin tümüne katılırlar.

Her önlemin özgün olması gerekli değildir; örneklerine diğer Avrupa kentlerinde de rasladığımız önlemler vardır. Ancak, bir bütün olarak ele alındığında, belge etkileyicidir. Asıl ilginç özellik ise, toplumun çok farklı kesimlerinden gelen kuruluşların bu deneysel modele katılmış olmaları ve sendikaların da, bu ortak çaba ve etkileşim içinde yer almış olmalarıdır. Sendikalar burada yalnızca simgesel olarak temsil edilmemişler; etkin bir işbirliği ve maddi destek ile katılmışlardır. Duyarlı bir sorun olan, dükkanların ve kamu kuruluşlarının açılma saatleri konusuna, yürütme, işbirliği ve yaygınlaştırma alanlarında sorumluluk alarak katılmışlardır; ayrıca, toplu taşımadan sorumlu yetkililerle, işletmeler arasında işbirliği sağlanmasında eşgüdümü üstlenmişler ve bu işbirliğini geliştirmek için etkin destek vermişlerdir.

Bu yeni bir "toplumsal anlaşma" türüdür ya da bir tür "ılımlı" toplu sözleşmedir: Çok sayıda katılımcının (yalnızca sermaye ve emek havuzundan oluşan) imzasıyla bağitlanan bir anlaşmadır; bu anlaşmanın öznesi (ücret, çalışma süresi, izinler, v.b. gibi, özgül konular yerine) bir ortak mülkiyet ve ortak çıkar konusu olarak, süre ve kentnin ekolojik bütünlüğüdür. Anlaşma, henüz son biçimini almamış olan yeni bir yürütme yöntemine sahiptir (ne yasal bir gücü vardır, ne de dava konusu edilebilir).

Bu tasarım, bugün için çok ciddi belirsizlikler içeriyor olsa da, bu tür bir sendikal politikanın ve bu yeni "toplumsal anlaşma" türünün geleceğinin olduğunu düşünmek için geçerli bir neden vardır.

DİPNOTLAR

1. Gesamtüberblick für Deutschland (Almanya için genel izlem), H. Matties, U. Mückenberger, C. Offe, S. Raasch, E. Peter: Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt (2000 yılında çalışma. Emek dünyasının yeniden örgütlenme gerekliliği), Reinbek, Ağustos 1994. Sunulan bu metinde yazar pek çok kez, Almanya için gerekli verilerin hemen tümünü kapsadığı için, kendisinin de katıldığı bu çalışmaya gönderme yapmıştır. Avrupa için, G.Bosch'un hazırladığı Wettlauf rund um die Uhr? Betriebs- und Arbeitszeiten in Europa (Racing round the clock? Work Schedules in European undertakings), Bonn 1989, başlıklı belgeye bakınız.
2. Bundesgesetzblatt (Federal Law Gazette) 1994, Part 1, p. 1170.
3. Matthies ve ark.'dan alıntı yapılmıştır, sf. 142.
4. Matthies ve ark., sf. 155, sf. 350.
5. Matthies ve ark., sf. 163, sf. 355.
6. Karşılaştırma için, Antonio M. Chiesi: Sincronismi sociali, Il Mulino, 1959; Michael O'Malley: Keeping Watch. A History of American Time, New York, 1990. Articles in the magazine Futuribles no 165/166, May-June 1992; articles in Il Progetto (bimonthly of the CISL) no 80, March-April 1994.
7. Batı Avrupa ülkelerinde standart istihdam ilişkileri olarak adlandırılan (Normalarbeitsverhältnis/relation de travail normale/rapporto di lavoro normale) olgu geçen son on yıl içinde giderek kızışan bir tartışmanın öznesi olmuştur. Burada önemli noktalar A) bu standardın deneysel geçerliliğinin ne olduğu ve B) stratejinin bu standart yönünde belirlenmesinin ne-reye kadar savunulabileceği, konularıdır. Bu tartışmada, sendikalar genel olarak standart istihdam ilişkisinin korunmasını savunma noktasında yer almaktadırlar ve böylelikle uzun erimde -hiç kuşkusuz gönülsüz olarak- "atipik istihdamdan" ayrılan istihdam biçimlerine karşı ayrıcalıklı davranılmasını kabul etmiş olurlar; bu sorun sıklıkla kadınları ilgilendirmektedir. Bu tartışmanın başlangıcını değerlendirmek için U.Mückenberger'in, Zeitschrift für Sozialreform (Sosyal Reform Dergisinde) (1995, sf. 415, sf. 457) yayınlanan Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses (Standart istihdam ilişkilerinin krizi) başlıklı makalesine bakınız. Bu konunun savunulmasının kolay olmadığı bugünlerde giderek daha açık biçimde anlaşılmaktadır; aksine, bugün, savunulmayı ve yasal bir konum kazanmayı hak eden bir çok istihdam ilişkisi biçimi bulunmaktadır. Ayrıntılar için bakınız: (çalışmada gönderme yapılmıştır) Matthies ve ark., sf. 221.
8. Almanya örneğinde bu nokta Matthies ve ark.'nın (sf. 135) çalışmada gönderme yapılan yayınında yer almaktadır.
9. Hoffmann ve ark.: Jenseits der Beschlußlage. Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt (Karl Marx'ın ötesinde. Geleceğin çalışma kümeleri/ atölye çalışmaları olarak sendikalar), Cologne 1990.
10. Matthies ve arkadaşları., Bölüm B3 ve 4, C4 ve 5.
11. Jürgen Habermas: Faktisitat und Geltung (Gerçeklik ve değerlilik), Frankfurt/Main, 1992.
12. Karl Marks'ın Kapital'deki "Çalışma günü" bölümü, halen bu ilişkinin en iyi örneğini vermektedir.
13. Benim yasal gelişmelerle ilgili tarihsel çalışmalarım: Entwicklung und Funktion des Arbeitszeitrechts (Çalışma süresi yasasının gelişimi ve işlevi) C.Offe ve ark. tarafından aşağıdaki yayında gönderme yapılmıştır, Arbeitszeitpolitik (Çalışma süresi politikası), Frankfurt/Main - New York 1982, sf. 46; Rechtliche Aspekte industrieller Arbeit (Sanayide istihdamın yasal

boyutları) W.Georg ve ark. tarafından aşağıdaki yayında gönderme yapılmıştır: Arbeit und Wissenschaft (Emek ve bilim), Bonn 1985, sf.248, sf.262.

14. Metnin ayrıntıları için, aşağıdaki yayında yer alan Almanya'daki gelişmelerle ilgili belgelerle karşılaştırınız: H.Matthies ve ark., Bölüm B3 ve C4.
15. Aşağıdaki iki yayını karşılaştırınız: A.Supiot: Citoyenneté et entreprise (Yurttaşlık ve işletmeler) ve U.Mückenberger: Citoyenneté at entreprise (Yurttaşlık ve işletmeler). Bu iki yayına da, Kasım 1993 tarihinde Nantes Üniversitesi Hukuk ve Politik Bilimler Fakültesi tarafından düzenlenen, "Yasal bir kavram olarak yurttaşlık" konulu konferans serisinin tutanaklarında gönderme yapılmıştır. Bu tutanaklar 1994 yılında yayınlanmıştır. İkinci makale, adı geçen Avrupa ülkelerine ilişkin iş yasaları ve politik bilimler ile ilgili verileri içermektedir.
16. Örnekler için bakınız: Matthies ve ark., sf. 328.
17. Bir nöbet sistemi, her çalışanın çalışma süresinin uzunluğunu ve durumunu belirleyen bir programdır. Kimi durumlarda bunlar belirli bir dönem için ve diğer çalışanların çalışma süreleriyle uyum içinde yeniden programlanabilir. Bu yapıdaki bir sistem, firma yaşamına katılan tüm tarafların seçme haklarını kullanabilmeleriyle beklentiler arasındaki kaçınılmaz çatışmayı çözebilir.
18. William Kapp: The sozial cost of private enterprise, New York, 1971.
19. Karşılaştırma için bakınız: St.Lehndorff: "Çalışma süresinin kısaltılması - işsizliğe karşı kullanılabilir mi?"; M.Béraud: "Dört Avrupa ülkesinde kısa süreli iş programlarının karşılaştırılması"; G.Bosch/D.Taddéi: (adı geçen bildirilerin hepsi aşağıdaki konferansta sunulmuştur) "Toplumsal ve politik konular", 16th Conference of the International Working Party on Labor Market Segmentation, Strasbourg 15-19 Temmuz 1994.
20. U.Mückenberger: Wie aus Lafontaines Vorschlag noch etwas kommen konnte. (Lafontaine'in önerileri hala nasıl gündeme gelebiliyor?), E.Hildebrandt ve arkadaşları (ed.): Zweidrittelgesellschaft - Eindrittelgewerkschaft. Kritisches Gewerkschaftsjarhrbuch 1988/89 (Üçte iki toplum-üçte bir sendikalar. Critical Trade Union Yearbook), Berlin 1988, p. 10.
21. Alman işveren örgütlerine yakınlığı ile tanınan, Alman Sanayi Enstitüsü'nün, 8 Eylül 1994 tarihli bülteninde yayınlanan tahmini rakamlara göre metal ve elektrik sanayilerinde, 1994 tarihinde sonuçlanan çalışma süresi ile ilgili toplu sözleşme yaklaşık 50.000 kişinin işten çıkarılmasını önlemiştir.
22. Bu değerlendirme, Hans Bockler Vakfı'nın da kısmi desteği alınarak Wupper-Thewes ve Helga Thurnbauer tarafından yürütülen çalışma için yapılmıştır. Bu çalışma, Doğu'daki madencilik ve enerji, kimya, kağıt, seramik, demir-çelik, gıda sanayi ve kamu hizmetleri için bağitlanmış 11 toplu sözleşmeyi, çoğu özel sektörde olmak üzere, ticaret, kimya sanayi, bilgisayar sanayi, otomotiv sanayi, elektrik sanayi, tartı araçları üretimi ve -biri özel kamu hizmetleri alanında- biri de belediye encümeni için yapılmış 15 firma düzeyindeki anlaşmayı kapsamaktadır.
23. Bu olguda, eski Federal Cumhuriyet içinde yer alan Lander'dekine benzer eğilimleri canlandıran Loander-Brandenburg, Saksonya ve Thürinya'da bulunan öğretmenlerdir. Karşılaştırma için bakınız: J.Roitsch: "Ein Hauch von VW im Staate", Frankfurter Rundschau newspaper, 10.09.1991.
24. Uzmanların yorumlarına göre, VW'de en yüksek gelir diliminde çalışanların ücretleri, çalışma süresinde herhangi bir değişiklik yapılmadan azaltılmıştır. Alman yasalarına göre böyle bir değişiklik önceden bildirim yapılmadan gerçekleştirilemez. Dolayısıyla, bu durum yasal bir temele dayanmaz, ancak de fakto bir durum sayılır.
25. Fransız sendikaları 1993 yılı başında Potain'de çalışma süresini kısaltan bir proje ile bu ko-

- nuda anlaşma sağlamışlardır.
26. Potain anlaşmasında, ekonomik durum izin verirse, belirtilen tutarın yarısının, 1994 yılında geri ödeneceği, belirtilmiştir.
 27. Le Monde, 10 Kasım 1993.
 28. Tüketici odaklı hizmetlerin ilk örnekleri Alman kamu hizmetlerinde görülmüştür: ÖTV, "Kamu hizmetleri aracılığıyla gelecek" kampanyası kapsamında önemli bir güdülenme sağlanmıştır. F.Naschold/M.Profil (ed.): Produktivitat öffentlicher Dienstleistungen (Kamu hizmetlerinin verimliliği), Gütersloh, 1994.
 29. İtalya'da günlük yayınlanan II Manifesto'nun 21.09.1991 tarihli nüshasındaki rapor, İtalyan yerel yönetim yapısındaki reformlara odaklanmaktadır. U.Mückenberger, "Die Frauen verändern die Zeiten" (Kadınlar süreyi değiştiriyor); Kritische Justiz (Hukuksal kritik), 25. yıl, 1992, Vol. 1, sf. 95.
 30. Yerel yönetim politikasıyla ilgili bu deneysel çalışmada süre (tempo) terimi yerine genellikle süreler (tempi) terimi kullanılmıştır. Bunun amacı, kent sakinlerinin süre çizelgeleri konusundaki gereksinimlerinin ve durumlarının dikkate alınabilmesidir. Kamu kuruluşlarının, dükkanların, toplumsal hizmetlerin çalışma saatlerini ve bunlara ulaşılabilir sürelerini anlatan "orari" (schedules/program) ve "tempi" (times/süreler) terimleri arasındaki ayrımı ortaya koyabilmek amacıyla daha kesin bir terim olan "I tempi e gli orari della citta" kullanılmıştır.
 31. Diğer ülkeler bu İtalyan deneyiminden çok şey öğrenebilirler, ancak, bu model diğer ülkelerde aynı biçimde uygulanamaz. İtalya'nın özellikleri akıldan çıkarılmamalıdır. Tanımlanan çabalar, İtalyan merkezizetçiliğinden, kayıt dışı ekonomiden ve bürokratik sorunlardan etkilenerek şekillenmiştir. Kadınların istihdama yaklaşımı, diğer ülkelerden oldukça farklıdır: İtalya'da, kadınlar arasında kısmi süreli çalışma çok enderdir. İtalyan feminist hareketinin kadın kimliği konusundaki arayışı da akılda tutulması gereken bir konudur. Sayılan etmenlerin tümü, annelik işleviyle tam süreli istihdam arasında uyum sağlanması için gerekli istemin oluşmasını sağlamaktadır. Ancak, bu istek diğer Avrupa ülkelerinde aynı biçimde ortaya koyulmamış ya da öne sürülen tek istek, bu istek olmamıştır.
 32. Michael O'Malley: Keeping Watch. A History of American Time, New York 1990.
 33. Konrad, "Devlet denetimindeki.Berlin" ve "kent olarak Berlin" arasında bir ayırım yapmaktadır. Önermeleri, kentleşmeye açık bir biçimde yaklaşmaktadır: "Kentleşme, pazar ekonomisi ve egemelik özneleri arasındaki karşılıklı ilişki, resmen eşit konumda olan iki tarafın uzlaştıkları bir değiş-tokuş ilişkisidir. Formel ilişkiler, formel hukuk sistemi; belirlenmiş ayrıcalıkların ve kısıtlılıkların kaldırılması. Her alanda çoğulculuk, girişim özgürlüğü, sunu zenginliği, dünya pazarıyla bütünleşme, çevrilebilir para birimi- başka bir anlatımla: kapitalizm. Kentleşmenin temel değerleri, uyanık olmak, tartışma, keskinlik, para, albeni, kokuşma ve büyüdür, ancak bunlar silah olarak kullanılmazlar. Günümüzde, kent kamusaldır. İnsanların bir arada oturabilecekleri bir çok salondan oluşmaktadır. Sakinleri konuşmayı çok sevdiikleri için, hiçbir şeyin gizli kalmadığı ve her şeyin tartışıldığı bir forumdur."
 34. Bernard Schafers and Gabriele Kohler: Leitbilder der Stadtentwicklung (Kentsel gelişme modelleri), Pfaffenweiller, 1989, Centaurus, sf. 67.
 35. Almanya'da süre ile ilgili felsefi, kültürel ve yapısal tasarımlarla ilgili tartışma için: J.J.Hesse and C.Zopel (ed.): Neuorganisation der Zeit (Sürenin yeniden örgütlenmesi), Baden-Baden, 1987; R.Wendorff: Zeit und Kultur. Geschichte des Zeitbewußtseins in Europa (Süre ve kültür. Avrupa'da süre bilincinin tarihi), Opladen, 1980; N.Elias: Über die Zeit (Süre hakkında), Frankfurt/Main, 1984; O.Negt: Lebendige Zeit, enteignete Zeit (Yaşanan süre, kullanılan süre), Frankfurt/Main, 1984; R.Zoll (ed.): Zerstörung und Wiederaueignung der Zeit

(Sürenin yakımı ve yeniden uygunlaştırılması), Frankfurt/Main, 1988; M.Bergelt, H.Vöckers (ed.): Zeit-Raume. Zeitraume - Raumzeiten - Zeiträume (Alan - süre, sürenin alanı, alan için süreler - süre düşleri), Munich, 1991., başlıklı yayınlara bakınız.

36. Bu, özellikle Zoll'un yayınladığı çalışmada gündeme gelmiştir.
37. O.Negt (ed.): Emanzipationsinteressen und Organisationphantasie (Özgürlük istemleri ve yaratıcı örgütlenme), Cologne, 1989; J.Hoffmann ve ark., (ed.): Jenseit der Beschlußlage. Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt (Kararların ötesinde. Geleceğin çalışma kümeleri/atölye çalışmaları olarak sendikalar), Colonge 1990, sf. 288 ve sf. 306.
38. H.Haußermann: Stichworte zur Stadtkultur (Kentsel kültür üzerine notlar), 30 Mart 1992, sf. 9.
39. Aynı durum, İtalyan'ların yerel yönetim politikasında "Tempi della città" deneyimi için de geçerlidir. U.Mückenberger'in metin içinde gönderme yapılan belgesine bakınız (1992).

İTALYA'DA ÇALIŞMA SÜRESİ

Salvatore Pallida

(Siyaset ve Sosyoloji Bölümü, Avrupa Üniversitesi Enstitüsü)

İTALYA'DA DURUM

Çalışma süresi, diğer ülkelerde olduğu gibi, İtalya'da da, sendikaların en temel pazarlık konularından biri olmuş, siyasi ve sendikal çevrelerin sürekli tartışma konusuna, üniversitelerin de, en temel ilgi alanlarından birine dönüşmüştür (1). Bu alanın tanınmış İtalyan yetkilisine göre, süre sorunu, belki de, geleceğini düşünen çağdaş toplumun karşılaştığı en önemli meydan okumadır (A.M.Chiesi 1989).

Bununla birlikte, İtalya'daki durum incelendiğinde, çalışma süresinin ya da daha genel olarak, sürenin toplumsal örgütlenme biçiminin, hiçbir zaman sendikaların, işverenlerin, hükümet ya da işçilerin önde gelen konularından birini oluşturmadığı hemen anlaşılacaktır. Gerçekten, ekonomik döngüler ve sendikal düşünce değişiklikleri üzerindeki önemli etkisi değerlendirildiğinde, bu sorunun gerçek öneminin bütünüyle gözden kaçırıldığı ve bunun da gerçek yaşama, çalışma süresinin bir sonuç değil yalnızca bir araç olarak algılanması biçiminde yansıdığını görürüz. Daha "gelişmiş" ve "özgürleştirilmiş" bir çalışma süresi anlayışı için savaşım yürütenler açısından, bu yaklaşım biraz ağır ve haksız bulunabilir. Ama uygulamada, pazarlık başladığında, sendikaların da, işçilere ve toplumun tümüne egemen olan, işverenlerin herkesi, sürekli sömürdüğü görüşüne uygun davranmaktan başka seçenekleri kalmamaktadır.

Bu durum, çalışma süresinin İtalyan ekonomisinin ve toplumunun özellikleri olan ayrıışıklığı ve devamsızlığı yansıtan belirsiz ya da görünmeyen bir kesitini oluşturmasıyla açıklanabilir. Gerçekten, İtalyan toplumunun bu özelliklerinin, önce 1969-1972 dönemindeki işçi hareketleri sırasında, sonra da 1980'li yıllarda gerçekleşen büyük ekonomik değişikliklerin (yeniden yapılanma, yeniden eğitim, teknolojik yenilenme, esneklik) etkileriyle, zaman zaman çelişkili bir biçimde de olsa, uyumlu olduğu ve bütünleştiği görülmektedir. Sonuç olarak, çalışma süresinde ve toplumsal sürenin örgütlenme biçiminde gözlenen değişiklikler öylesine ayrıışık ve çelişkilidirler ki, yalnızca sektörler ya da bölgeler arasında değil, aynı sektör içinde bile farklılık gösterirler.

Örneğin, son ekonomik gelişme, pek çok firmayı çalışanlarını çalışma saatlerinin sınırsız uzatılması ve özellikle Venedik'te, pazar günleri de çalışılması konusunda anlaşma yapmaları için zorlamaya yöneltmiştir. "İtalyan usulü" geçici işten çıkarmalara (ve hatta cassa integrazione'ye) ya da aslında, geçici işten çıkarmanın yerini alan "Dayanışma Anlaşmalarına" da (bu sorun ileride tartışılacaktır) aynı dönemde yaygın olarak başvurulduğunu görüyoruz. Sendika verileri, İtalya'da, örneğin perakende ticarete işletmelerin çalışma saatlerinin diğer gelişmiş ülkelerden daha uzun olduğunu göstermektedir (haftalık çalışma süresi ortalama 60 saat olsa da, 74 saate kadar uzayabilmektedir). Son zamanlarda kimi kasabalarda ve kentlerde, sendikaların ve küçük esnafın şiddetli tepkisine rağmen, pazar günleri de çalışılmaya başlanmıştır. Aslında, saptanmış olan bu çarpıcı farklılıklar, büyük ölçüde genel eğilimlerden önemli sapmalar gösterebilen yerel ekonominin durumuna ve yerel ekonomik ve toplumsal gündeme bağlıdır.

Çalışma süresi pazarlıklarının sendikal ve politik gündemde her zaman aynı önceliği taşıması ise bu olgulardan daha önemli bir gerçekliktir. Örneğin, İtalya'da son hükümet değişikliğinde yaşanan "siyasal boşluk" dönemine rastlayan Volkswagen anlaşması (1994 baharı) sırasında, sendikalar çalışma süresi sorununu ve Dayanışma Anlaşmaları konusundaki pazarlığı gündemin ilk sırasına almışlardır. Ama, ilk düzelme belirtileri ortaya çıkıp, yeni hükümet kurulduğunda da, sendikalar ilgilerini tümüyle farklı alanlara yöneltmişlerdir. Bu arada, Dayanışma Anlaşmaları ve çalışma süresi, neredeyse tümüyle unutulmuş ve ilgi alanı dışında kalmıştır. Ayrıca, "pazarları çöl kent" sendromu yaşayan bir ülkede, neredeyse bir devrim niteliği taşıyan pazar günleri çalışılmasını eleştirenler olduğu kadar, destekleyenler de vardır.

Daha özgün açıklamalar bulunmakla birlikte, bu gelişmeler büyük olasılıkla bir kültürel olgu tarafından dayatılmaktadır. İtalya'da, işçilerin geçmişte yürüttükleri savaşımaları incelediğimizde, çalışma süresinin belirleyici bir etmen olduğunu, ama, ekonomik kaygıların tümüyle egemen olduğu bir alanda, sürekli ikinci planda kaldığını, ya da bireyi işten özgürleştirerek, boş zaman etkinliklerine ya da toplumsal ve kültürel etkinliklere yönlendirebilecek bir yol olarak

değil de, yalnızca bir sonuca ulaşmak için kullanılacak bir araç gibi algılandığını görmekteyiz. Bu, yalnızca, çalışanların kırsal kökenli olmaları gerçeğine değil, aynı zamanda da, proleteryanın kırsal ya da köysel köklerine sıkı sıkıya bağlı olması gerçeğine bağlıdır. Köklerine bağlılık onlara "özgürleşme mantığından" değil, tümüyle ekonomik mantıktan yola çıkan bir çalışma süresi kavramını edindirmektedir (benzer yapıya, Halk Cephesi'nin zafere ulaştığı ilk günlerde Fransa proletaryasında da rastlanmış, Gaull'cü halkçılık bile bunu kısmen benimsemiştir). Orta sınıfa dayanan tüketim modelinden (kendine ait, güzel döşenmiş bir ev, bir sürü makine, akıllı bir araba) etkilenen özelemlerdeki denetimsiz gelişme (işçi hareketleri tarafından asla ciddi bir biçimde çözümlenmemiştir), İtalyan işçilerinin ezici çoğunluğunun çalışma süresini bir sonuç değil de, bir araç olarak görmelerine yol açmaktadır. Bu nedenle, özellikle de bildirim yapılmıyorsa, daima fazla çalışma eğiliminde olmuşlardır ve çalışma saatlerinin kısaltılmasını da (özellikle, ücret artışı söz konusu değilse), aileleriyle birlikte, kendileri hesabına ya da başka bir işveren için geceleri de çalışabilmek amacıyla büyük bir mutlulukla kabullenmişlerdir.

Yarı formel ya da informal mesleklerde, iki işi olanlar, v.b. (3) arasında yapılan bir araştırma, evle ilgili ufak tefek işler yapmak veya kendisi ya da bir yakını için ev inşa etmek, aile toprağını işlemek, eşyle birlikte evde çalışmak, ikinci bir iş yapmak ya da başka bir işveren için çalışmak gibi etkinliklerle çok sık karşılaşıldığını açıkça ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla, yüzeysel gibi görünse de, İtalyan toplumunda çalışma süresi ile ilgili baskın görüş, bugün de "süre paradır" özdeyişiyle tümüyle uyumludur. Doğrudan ya da dolaylı maddi gelir ya da benzeri yarar sağlayacak etkinliklerde çalışabilmek için süre gerekli olduğu gibi, tüketmek ya da toplumun kural olarak gördüğü döngüye geri dönmeyen önce dinlenmek için de "boş" süre gereklidir. Hatta, "boş" sürenin, ayrıca toplumun bireyleri arasındaki ilişkilerden kaynaklanan toplumsal yapının bir ürünü olduğu bile söylenebilir.

Her işçinin temel istihdam alanındaki süre çizelgesini kendi çıkarına uygun hale getirmeye uğraşıyor olması, İtalyan işçilerinin çoğunluğunun, aslında "iyi belirlenmiş süre çizelgelerinden" ya da "seçilebilirlikten" yana olduğu sonucuna ulaşılmasına neden olabilir. Bununla birlikte, ne yazık ki, çalışma süresi konusundaki kişisel pazarlıklar ya da işçinin veya işverenin bireysel düzenlemeleri konusunda ne yazık ki ayrıntılı araştırma yapılmamış olmasına rağmen, bu anlaşmaların koşullar izin verdiğinde yapıldığını biliyoruz. Bunlar elbette sendikaların yer almadığı informal, bireysel düzenlemelerdir ve sendikalar bu düzenlemelerin tümüne karşı çıkmaktadırlar. Çalışanların "istemleriyle" örtüşen çalışma süresi düzenlemeleri çok nadir olarak toplu pazarlık konusu olmuştur (işin yürütümü için haftalık ya da aylık düzenlemelerin gerekli olduğu ve bu nedenle, esnekliğe bir ölçüde izin verilen bazı banka ve büro işletmelerindeki personelde olduğu gibi). Başka bir anlatımla, "seçilebilirlik" ya da kişiselleştiril-

miş süre çizelgeleri kavramı İtalyan sendikaları tarafından hiçbir zaman benim-
senmemiştir. Dahası, kadınların ve genç insanların özlemlerine uygun herhangi
bir anlamlı girişim başlatabilmek ya da başarılı bir deneme gerçekleştirebilmek
için harcanan çabaların da, sonuçsuz kaldığı görülmektedir. Zanussi, en çarpıcı
başarısızlık örneğidir.

Çok geniş bir çerçevesi olan, medyanın büyük ilgisine hedef olan ve kadın
gruplarının güçlü desteğini alan (özellikle Partito Democratica della Sinistra ile
yakın ilişkide olan UDI'nin) Zanussi deneyi, firmanın bir bölümündeki kadın iş-
çilerin kendi sürelerini yönetebilmelerine izin veren bir anlaşma biçimi ortaya
koymuştur. Kadın işçilere, işi ne zaman bırakacaklarını ve ne zaman fazla çalış-
acaklarını kendi aralarında kararlaştırabilmeleri için tam bir özgürlük tanı-
mıştır. Bu deneme, toplu sözleşmeye dayanan "seçilebilirlik" yaklaşımına ilginç
bir örnek oluşturmuştur. İşletme yönetimi (yüreklandırıcı ve destekleyici olan)
programın başarısız olma nedenini, işçiler arasında dayanışma olmamasına
bağlamaktadır. İşçiler ise, ustaların ve alt düzey yöneticilerin sürekli olarak sı-
ralamayı bozma girişimi içinde olduklarını ileri sürmüşlerdir. Gerçekten, bu gi-
rişimler sıradan kıskançlıklara, tartışmalara ve bölünmelere yol açmıştır, çünkü,
en azından, bir özyönetim sistemine uyum sağlanması ve dayandığı değerlerin
kolayca kavranması hem güçtür, hem de zaman alacaktır. Bu başarısızlığın, top-
lumu, çalışma süresini ve genel anlamda süreyi yönetmesine olanak sağlayan
bir yapıdaki böylesine köklü bir değişikliğin etkilerini daha kapsamlı bir biçim-
de incelemeye yönlendirmemiş olması da, çok ilginçtir. Bu biçimiyle, başarısız-
lık çalışma süresi alanındaki her girişimin kuşkuyla karşılanmasını destekleye-
cek ve dahası, çalışma süresini bir sonuç gibi değil de, bir araç olarak algılayan
görüşü daha da güçlendirecektir (eklere bakınız).

Bununla birlikte, sendikaların "seçilebilirliğe" dönük olumsuz tavırları da
kolayca anlaşılabilir. Çalışma süresi konusunda yapılan kişisel ve enformel pa-
zarlıklarda -hatta bazı durumlarda toplu ve formel pazarlıklarda- "kişiselleşti-
rilmiş süre çizelgelerinin" ya da "seçilebilirliğin" yanı sıra "kendiliğindencilik"
eğilimi de egemen olmaya başlarsa, sendikaların bir kenara itilmeleri ya da sü-
reçten tümüyle dışlanmaları tehlikesi de söz konusu olacaktır. Sendikalar, pa-
zarlık sırasında hükümeti desteklemek çıkarlarına uygun olduğu için politik
sistem tarafından (ve en büyük işveren kümeleri tarafından da) kendilerine ta-
nınan öncelikli konumlarını şimdiye kadar korumuşlardır.

Ekonomik ve toplumsal değişikliklerin toplum üzerinde, genel olarak üre-
tim sektörlerindeki toplam işgücü istihdamının azalması ya da informel sektö-
rün gelişmesiyle sınırlı kalmayan, yeni iş örgütlenmesi biçimlerinin (telefonla
çalışma ya da bilgisayar ağı yardımı ile götürü çalışma) yaratılmasına da yol
açan, çok yaygın etkilerinin olduğu bilinir. Bununla birlikte, evde çalışmanın en
geleneksel biçimleri de varlığını aynı biçimde sürdürür.

İtalya'da Fordist/Taylorist üretim modelinden, esnek modele geçişin ve işin ayrışık parçalanmasının toplumda çalışma süresi ile ilgili özgürleştirici bir imgenin ve eşitlik, dayanışma ve ilerleme gibi değerlere dayanan Tempi della Citta (kamusal süre) kavramının yaygınlaşmasıyla yol açan bir aşamadan geçmeyeceği görülmektedir. Çalışma süresinin ve kamusal sürenin farklı boyutları üzerine, 1994 yazından beri süren son tartışmanın topluma egemen olan imgelerden oldukça uzaklaştığı da gözlenmektedir. Berlusconi hükümetinin emeklilik alanında aldığı önlemlere karşı girişilen canlı protesto gösterileri sırasında, bu durum açık bir biçimde ortaya çıkmıştır. İşçileri öfkeliendiren çalışma yaşamları boyunca çalışacakları sürenin bir bölümünün "zoralmına" gidilmesi olmuştur. Bu bir "zoralm" olarak görülmüştür, çünkü uygulamanın amacı, işçiler için değil, devlet ve işverenler için para tasarruf edilmesidir. Oysa, emekliliğin ötelenmiş olması, günümüzde de yaşama süresinin zoralmı olarak görülmemektedir. Ancak az sayıda insan uzun süre çalışmaktan yakınırken, hemen herkes zengin bir gelecek için, çocukları için ve elbette tüketim için, yaşamının sonuna kadar çalışmaktan yanadır.

TARTIŞMA

2-4 Haziran 1994'te düzenlenen CGIL Politika Konferansı'nda yaptığı kapanış konuşmasında, Bruno Trentin bir gözlem aktarmıştır:

"Çalışma süresi sorununu ve bizi, yani sendikaları görmezden gelerek ilerleyen bir süreçten emir almayı yeniden sorgulama zamanı gelmiştir(4). Çalışma koşulları ve iş örgütlenmesi sorunlarını da yeniden ele almak dışında bir seçeneğimiz yoktur... Konuşmacıların sundukları çeşitli seçenekleri bir yana bırakarak çalışma saatleri konusunda bir politikayla ortaya çıkmak zorundayız. Bu yapılamaz, demekle yetinemeyiz" (Konferans Belgeleri, Rassegna Sindacale no: 22-23, 13-20 Haziran 1994, sf. XL-XLVII).

CGIL'de ve sendikal hareket içinde, bu politikayı tanımlamayı amaçlayan tartışma zaman zaman önemli düşünce ve yaklaşım farklılıklarını açığa çıkarmakla kalmamış, gerçekliğin hiç olmadığı kadar farklılık gösterdiği bir dönemde, tek bir politika belirlemenin ne kadar güç olduğunu da göstermiştir. Trentin, en farklı görüşler konusundaki yaklaşımını açıklamaya çalışan sendika yönetiminin içinde bulunduğu konumu tanımlarken, haftalık çalışma süresinin ulusal ölçekli sektörel sözleşme pazarlıklarının amacına uygun olarak, iki aşamada 34-35 saate düşürülmesine karşı olduğunu açıkça belirtmiştir. CGIL başkanı bu tutumu, "gamlı baykuş ülkesi sendikacılığı" olarak tanımlamış ve bu tutumun sendikaları erişme şansı bulunmayan hedefler konusunda söz vermek zorunda bıraktığını belirtmiştir. Trentin, yalnızca işyerinde dayanışmanın yeniden yapılanmasına olanak sağlayacağı için değil, her bireyin gereksinimlerinin kişisel koşullarına uygun biçimde karşılanmasına olanak vereceği için de, "eklemlenmiş eylemin" daha çekici beklentiler yaratacağını ileri sürmüştür.

"Çalışma saatlerinin kısaltılmasıyla işin örgütlenme biçimi arasında ilişki olması kaçınılmazdır ve bu ilişki değişen süre dilimlerine bölünmüş bir çalışma sisteminde ve varolan işlere karşın yeni iş yaratılmasında belirleyici bir etmen olmalıdır. Bu nedenle, işyerinde eğitime süre ayrılması için pazarlık yapmak, işçilerin tam olarak ve etkin bir biçimde yer aldıkları karar verme sürecinde, denetimi yeniden ele geçirmek, bizim için yaşamsaldır. Hatta, işyerinde sürenin verimli harcanmasında denetimin ele geçirilmesi de sağlanabilir- fazla çalışmayla savaşıma değinmek istiyorum- bu konuda da, onlarca yıldır kurumsallaşmış olan ve fazla çalışma sayesinde yürütülen çalışma uygulamalarını da sorgulamaya gereksinim duyacağız."(5)

Önemli olan, "işyerinde süre üzerindeki denetim hakkının kazanılması için yürütülecek savaşla, toplumun kendi süresiyle ilgili denetim hakkı için yürüttüğü eylemin birleştirilmesi koşullarını nasıl yaratacağımızdır". Bu noktada da, diğer sendika önderleri gibi, Trentin'in de, "işgücü piyasası esnekliğinin ortak yönetiminin eski ve yeni hakların korunmasını gerektirdiğini" ileri sürmesi, önemlidir.

Sendikal yönelimle ilgili bu genel öneriler "herkesin gereksinimini karşılıyormuş" gibi görünmek zorundadır. Gerçekten bu öneriler farklı geçmişleri olan ve farklı koşullardaki işçi temsilcilerinin tanımladıkları kaygıların tümünü şu ya da bu ölçüde gidermektedir. Bununla birlikte, iş örgütlenmesindeki değişiklikler ve işsizlik artışının durdurulması son çözümlemede öncelikli konular olarak algılanmıştır. Oysa bunlar karmaşık konulardır ve bunları ele almanın ne yeridir, ne de zamanı. Öte yandan, tam bir çelişki de olsa, bu, sendikaların iş örgütlenmesi ile ilgili görüş oluşturma yetisinin ne kadar sınırlı olduğunun görüldüğü bu koşullarda, sonunda bir başka "gamlı baykuş ülkesine" dönüşerek, "gamlı baykuş ülkesi sendikacılığına" yararcı bir yanıt olabilir. Sonuçta, "etkin süre yönetimi", "toplumsal süre üzerindeki egemenlik" ve "gerçekten yeni iş yaratılması" açısından bakıldığında, önerilerinin en azından, aşağılayıcı bir biçimde, "acemilik" olarak tanımlanması gerektiği kabul edilmelidir.

Günümüzün ekonomik koşullarında, bu belki de, sendikal düşünce üzerindeki en temel sınırlamalardan biridir: ekonomik etkinliklerin tümünün ve daha da genel olarak, toplumun gündelik yaşamının ayrışık bölünmelerinin ve artan esnekliğin başlattığı değişik devingen süreçleri dengeleyecek ortak, yaygın ve inandırıcı bir hareketi tasarlayamazlar. Bu çağdaş tarihimizde, herhangi bir bireysel düzenlemede anlaşabilmenin işveren ve işçi için toplu eylem konusu olacak ve işverenlerle pazarlıklarında sendikaları güçten düşürecek kadar önemli bir etkinlik alanı olması gerçeğinde bir kere daha tüm açıklığıyla yansımaktadır. Özellikle sendikaların toplumun ne algıladığı, algılarının nasıl geliştiği, bu gelişmenin hangi etmenlerce ve kişilerce etkilendiği üzerinde fazlaca düşünmedikleri görülmektedir. Öte yandan, ekonominin devingen gücü olan işverenlerin de, topluma egemen olan çalışma ve süre imgelerinin kendi tercihleriyle ve

çıkartmalarıyla örtüşmesi gibi bir büyük üstünlükten yararlandıkları görülmektedir.

Trentin, İtalya'da kimsenin Avrupa'nın iş örgütlenmesiyle ilişkilendirilmiş yeni bir çalışma süresi politikası konusunda baskı uyguladığını görmediğini de vurgulamaktadır.

"Avrupa, sendikaların öncelikli hedeflerine yaklaşmak için gereksindiğimiz eşgüdümün, eşdavranımın, eylem güdüsünün ve birliğinin sağlanması açısından yaşamsaldır. Ancak Avrupa artık yarışma sınırlaması getirmemektedir. Volkswagen'de olduğu gibi, herhangi bir İtalyan ya da Alman firmasında da, çalışma süresi konusunda, özel koşulları hesaba katan bir politikanın ekonomik gerekçelerle de olsa, uygulanması olanaklıdır ve gereklidir....Koşullar farklılaştığı için, çalışma saatlerindeki kısaltmanın standart bir biçimde tazmin edilmesi düşüncesinin de, bir ölçüde değiştirilmesi gerektiğine inanıyorum. Bugün için, Japonya'dan ve üçüncü ülkelerden yapılan dışalımında, vergilerin sınırlı bir azaltmayı savunmak adına %20 arttırılmasını saçma buluyorum. Bu firmaları başka bir yere göçe zorlayacak en iyi yoldur."

CGIL Genel Kurulu için hazırlanmış uygulanabilir önerilerinde (Rassegna Sindacale, No:15, 25.4.1994, pp. 19-22), G. D'Aloia ve B.Montagna(6) günlük, haftalık ya da yıllık "gerçek çalışma süresinin" özellikle fazla çalışma engellenerek ve çalışma süresini azaltmaya yönelik düzenlemelerin çeşitliliği artırılarak, çalışma yaşamı boyunca azaltılmasını savunmaktadırlar. Bu, iş yaratılmasına da katkıda bulunabilir. Bu önerilerle, çalışma süresi yaklaşım %10 azaltılabilir. Bugün düşünülmesi gereken, maliyeti normal çalışma saatinin yarısı kadar olan fazla çalışma saati maliyetinin artırılmasıdır (7). Aslında, çalışma saatleri konusunda yeni bir yasal düzenleme gereklidir, çünkü 1923 tarihli olan yürürlükteki yasalarda, sanayide, haftalık çalışma süresinin 48 saat olduğunu belirtmekte ve bu sürenin %15'i kadar da, fazla çalışma yapılmasına izin vermektedir. D'Aloia ve Montagna, temel girişim yöntemi olarak pazarlığı öngören yeni düzenlemeler getirilerek, işgücü piyasasının kuralsızlaştırılmasına karşı çıkılmasını önermektedir. Bu düzenlemeler "kuraldışı" işgücü piyasasında yapılan çalışmayı ve güvencesiz istihdamı hedeflemeli ve kuralları olan, pazarlığa bağlı esnekliği de yeni bir iş yaratma aracı olarak desteklemelidir. Çalışma saatlerinin azaltılması sürecinin desteklenmesi için, Fransız sistemindekine benzer bir fon oluşturulmasını önermektedirler. Sonraki aşamada da, yükümlülükler ve hatta bir saatlik çalışmanın maliyeti azaltılarak, çalışma saatlerinin azaltılmasına katkıda bulunulabileceği ileri sürülmektedir(örneğin ilk 20 saatlik çalışmanın maliyeti %20 azaltıldığında ve 20 ile 35 saat arasındaki çalışmanın maliyeti yüzde altı artırıldığında, fazla çalışma kendiliğinden pahalılaşacaktır). İş bulabilmeyi kolaylaştırmak için de, sektörel ve coğrafi ölçekteki yardımın farklılaştırılmasını önermektedirler.

Bugün fazla çalışma için yapılan ek ödemenin yüzde beşinin emeklilik fonuna aktarılması durumunda, 20 saatlik haftalık çalışma süresi için yapılacak ödemelerin 4 yıl boyunca karşılanabileceğine dikkat çekmektedirler. Yasa ya da ulusal anlaşmalar iki sözleşme sağlamalıdır: birincisi sabit süre çizelgesi sözleşmesi, diğeri de ek çalışma süresi sözleşmesi. Ay ya da yıl içinde farklı uzunluktaki haftalık çalışma süreleri bir araya getirilirken, üzerinde anlaşılmış süre çizelgesi her durumda hesaba katılmalıdır.

Bu aşamada, iki uzmanın önerilerinin ikinci aşamada pazarlık konusu olacak somut hedeflerin ya da yeni bir yasal düzenleme taslağının oluşturulması için temel olarak ele alınacak çalışmayla ilgili varsayımlar olmaktan başka anlamı olmadığı da söylenmelidir. Ancak, İtalya'nın güncel siyasal ortamında, bu önerilerin başarı şansı çok azdır ve bu öneriler büyük olasılıkla unutulacaktır. Sendika konfederasyonlarının politika oluşturan birimlerinin çalışma saatleri ile savaşımında yeterince istekli olmadıkları ve ekonomik döngünün bugünkü aşamasını, pazarlık güçlerini aşmadan tamamlamaya çalıştıkları görülmektedir. 14 Ekim 1994 tarihindeki çok başarılı genel grev bile bizi "gamlı baykuş ülkesi" sendikacılarının amaçlarını unutmamış olmalarının çok zayıf bir olasılık olduğuna inandırmalıdır, çünkü kitlelerin harekete geçirilmesinin asıl hedefinin hükümet bütçesindeki kesintiler, özellikle de emeklilik konusundaki saldırılar olduğu unutulmamalıdır.

Buna rağmen, çalışma saatleri ile ilgili dört yasal düzenleme önerisinin son yasama döneminin bitiminden önce ertelendiği de anımsanmalıdır. CGIL, CISL ve UIL tarafından sunulan bu dört önerinin ana başlıkları aşağıdadır.

-Günlük çalışma süresi sekiz saat kalmak üzere, haftalık çalışma süresinin 39 saate indirilmesi;

-Fazla çalışma yaptırmak isteyen işverene bu çalışmayı sendikaya bildirme zorunluluğu getirilmesi;

-Fazla çalışma için saat ücreti normal saat ücretinin en az %10 fazla olması ve 39 saati geçen fazla çalışma için yapılan ödemenin %15'inin İş Güvencesi ve Dağıtım Fonu'na aktarılması;

-Fazla çalışma tavanının 8 saatlik işgününde 2 saatle, haftada da sekiz saatle sınırlanması;

-Sözleşme uyarınca azaltılamayan işçi fazlası olan firmaların desteklenmesi için bir İş Güvencesi ve Dağıtım Fonu kurulması. Bu fon sendika ile yapılan anlaşmaya uygun olarak çalışma saatlerinin azaltılmasına ve/veya yeni iş yaratılmasına bağlı olan maliyetleri dengeleyecektir. Bu tür sözleşmeler yürürlükte ise, önceden sözü edilen % 10'luk artış uygulanmayacaktır ve işçiler daha kısa süre çalışarak aynı ücreti alacaklardır;

-Önceden sözü edilen katkılarla birlikte kamu katkıları, bu Fon'un kaynaklarını oluşturur. Bu fon, sanayi, ticaret, tarım sektörlerini ve küçük esnafı temsil eden 12 işveren temsilcisinden ve sendikal konfederasyonları temsil eden 12 işçi temsilcisinden oluşan bir kurul tarafından yönetilir. Kurul başkanı Çalışma Bakanlığı temsilcisidir

-Gündelik işlemler INPS (Ulusal Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Enstitüsü) tarafından yürütülür. Bağışlanmış çalışma saatinden, 35 saate kadar gerçekleştirilecek her bir saatlik azaltma için yapılacak ödeme çalışma süresi azaltılmış olan kişilerin istihdam maliyetinin %2.5'ine eşittir. Fon'un parasal yardımından 24 ay boyunca yararlanılabilmekle birlikte, bu süre uzatılabilir; ve

-"İşgücü ve istihdamın çoğlaştırılması bölge büroları" gelişmeleri izleyerek, çalışma saatlerinin azaltılmasının istihdam üzerindeki etkilerinin kapsamını ve boyutlarını değerlendirecektir.

CISL önerileri

CISL tarafından 1993 yılı Ekim ayında yazılan Durum Raporu diğer bazı sendikalar tarafından da desteklenmiştir. Temel önerileri:

-Çalışma süresinin "kişiyeye özel olarak" azaltılması/yeniden örgütlenmesi(üretkenlik artışı sayesinde ulaşılabilecek ortalama ücretin azaltılması yerine);

-Önceden belirlenmiş, esnek olmayan, genel bir azaltmanın reddedilmesi.

CISL tarafından savunulan nicel ve nitel önlemlerin temel boyutlarını içeren bu liste, çalışma saatleri ile ilgili yeni yasal düzenlemelere, öncelikle gereksinim duyulduğunu göstermektedir.

Bu yasal düzenlemeler günlük ve haftalık sınırları belirlemeli, ama haftalara yayılan düzenlemeler konusunda pazarlık yapılmasına da olanak sağlamalıdır.

Sözleşmeyle belirlenen sürenin kaç saat aşılabileceği de belirlenmelidir. Yasal haftalık çalışma süresi 40 saat olmalıdır, bu süre, fazla çalışma süresinin de eklenmesiyle, 48 saatle sınırlanmalıdır. Günlük dinlenme süreleriyle ilgili hükümler getirilmeli, gece çalışmasında ve vardiyalı çalışmada dinlenme sürelerine özel önem verilmelidir. 35 saatin üzerinde çalışılan her saat için, Çalışma Süresinin Yeniden Örgütlenmesi Fonu'na (FROL) yüzde beş ek ödeme yapılmalıdır. Fazla çalışma bir kural olarak değil, bir ayrıcalıklı durum olarak görülmeli ve yalnızca rastgele durumlarda (önceden programlanmamalıdır) yürütülmelidir. Çalışma süresi yönetiminin gereği olarak, düzenlemelerde çeşitliliği destekleyecek önlemler alınmalıdır. Kısmi süreli çalışma alanı, farklı süre dilimlerinde (32, 24, 16 saat) kısmi süreli çalışma yürütülmesine olanak sağlanarak, yatay ve dikey anlamda genişletilmelidir. Zanussi tarafından uygulanan iş paylaşımı şemaları (paylaşılmış programlar) desteklenmelidir. Ücretsiz izin kullanımı yaygınlaştırılmalıdır. Emekliliğe ve hatta, tam süreli çalışmadan, kısmi süreli

çalışmaya aşamalı olarak geçilebilmesine olanak sağlayan hükümler getirilmelidir. Çalışma saatlerinin azaltılması/yeniden örgütlenmesi FROL'un yardımıyla katılımcı firmalar bulunarak desteklenmelidir. Kriz halinde ise, Dayanışma Anlaşmaları kısmi süreli çalışmaya yeğlenmelidir.

CGIL Lombardy'nin önerileri özgünlükleri ve ustalıkları nedeniyle özellikle övgüye değerdir (9).

CGIL Lombardy'nin oynadığı etkin rol

1994'ün ilk altı ayında, çalışma süresi ile ilgili tartışmaya, CGIL Lombardy diğer yerel sendikal örgütlerden çok daha bilinçli ve etkin katılmıştır. 9-10 Mayıs 1994'de Orario minimo garantito (güvenceye alınmış en az çalışma saati) ve iş paylaşımı, iş yaratılması ve boş zaman üzerindeki etkileri konulu bir uluslararası atölye çalışması düzenlemiştir. Bu toplantı, Volkswagen anlaşmasının özellikle kuzey İtalya'da yoğun ilgi yaratmasından sonra düzenlenmiştir. Atölye çalışmasının asıl düzenleyicisi ve raporun yazarı Leo Ceglia'dır. Başlıca konuşmacıları ise, CGIL Lombardy'nin Genel Sekreteri olan Mario Agostinelli, Guy Aznar, I.G. Metall Frankfurt'un Genel Sekreteri Heinz Bierbaum, Pavia Üniversitesi'nden ekonomist Giorgio Lunghini, sosyolog Lidiya Menapace, Wuppertal İklim, Enerji ve Çevre Enstitüsü'nden Wolfgang Sachs ve Calabria Üniversitesi'nden ekonomist Giovanni Mazetti'dir. (Bu rapor Ulusal CGIL yayınlarında ek olarak yayınlanmıştır- Rassegna Sindacale, No.22-23, 13-20 Haziran 1994, 16 sayfa)

Atölye çalışması sonunda, entellektüellerin, Avrupalı sendikacıların, parlamento üyelerinin ve çeşitli örgüt ve kuruluş temsilcilerinin imzaladığı, "Un Manifesto per L'Europa" başlıklı bir belge yayınlandı. Belge metni aşağıdadır:

"Kaynaklarımızı kendi istemleri dışında işsiz kalanlara yardım etmek için kullanmak yerine, çalışma saatlerini hızla azaltarak, iş yaratabiliriz. Bu yaşamsaldır, çünkü işsizlik önümüzdeki yıllarda da artma eğilimindedir. Bu gereklidir, çünkü yurttaşlık haklarımız ancak çalışırsak geçerlilik kazanır, kurumsallaşmış yardımseverlikle ya da işgücü piyasasının baskıdan ve marjinalleşmeden başka bir şey getirmeyen parçalanmasıyla değil.

Çalışma saatleri ücret kaybına yol açmadan azaltmanın firmalar üzerindeki etkileri kamu yardımlarının katkısıyla hafifletilerek ve yaygınlaştırılarak, işçiler üzerindeki etkileri de, ücretlerinin aşamalı olarak eridiğini gören işçilerin gelirleri desteklenerek azaltılabilir.

Bu önlemler, ülkeler arasındaki yıkıcı yarışmayı önlemek amacıyla, tüm Avrupa ölçeğinde geçerli olmalıdır.

Bu, istihdam edilen, dolayısıyla da vergi ödeyen insan sayısını artıracak, hükümetin azaltmaya ve hatta vermemeye hazırlandığı bir anda emeklilik maaşla-

rını da, güvenceye alacaktır.

Sanayiın üretkenliği hızla arttığı için, bu amaca ulaşılması günümüzde olanaklıdır.

Piyananın insan ilişkilerini en azından tüm boyutlarıyla engellemediği ve insanların, kendilerine dilediklerini yapabilecekleri süreyi ayırabildikleri bir dünyayı kurmaya başlayabiliriz. Daima standartlaştırmayı amaçlayan, yalnızca niceliğin geçerli olduğu, toplum yaşamında en zengin olmaya dayanan bir yaşam biçimine güvenen üretimi masalları terkederek, demokrasinin gelişiminin ön koşulu olan bireysel gelişmeye daha fazla alan ayırmalıyız.

Orada mucizeler yoktur. Ama, orada, ulaşılması gereken hedefler vardır. En önemli amaç toplumun ürettiği muazzam zenginliği insanoğluna yabancı amaçlara değil, insanoğlunun dile getirdiği amaçlara ulaşılmasına yönlendirebilmektir.

"Bunu yapabiliriz...."

Bu çağrının baş tenor'unun, Trentin'in "gamlı baykuş ülkesi" sendikacılığı olarak adlandırdığı anlayışla pek çok ortak noktası olduğu açıktır. Bununla birlikte, asıl çarpıcı olanı, İtalya'nın en önemli bölgesinin başta gelen sendikasının Avrupa ölçeğinde bir giriş başlatmaya hazır görünmesi ve yaşamın niteliğinin artırılması benzeri her tür toplumsal duyarlılığı bir dayanışma şemsiyesi altında toplamaya çabılıyor gibi görünen bir söylem tutturmasıdır. Başka bir anlamıyla, CGIL Lombardy'nin tutumu, toplumdaki grupların ve toplumun etkin kesimlerinin ilgi alanlarının daha fazla farkında olan ve sendikaların çıkarlarını savunmayı üstlendikleri geleneksel işçi kategorilerinden uzaklaşan bir tür yeneden hayat verilmiş bir sendikacılığa yöneldiği görülmektedir. Bu nedenle, CGIL Lombardy'nin düzenlediği atölye çalışması tarafların tümünün - "küresel yaklaşımı" savunan ve elbette, Avrupa ölçeğindeki bir sendikal harekete olan gereksinimi vurgulayan entellektüeller, feministler gibi- sorunlarına eşit ilgi göstermiştir.

Atölye çalışmasında yapılan geniş kapsamlı tartışmayı yinelemek yerine, CGIL Lombardy adına konuşan Genel Sekreter Agostinelli'nin önerileri üzerinde yoğunlaşalım. Başlangıç cümleleri, sendika yönetimi (CGIL, CISL, ve UIL) açısından çok tehlikeli gibi görünen bir yorum içermektedir -"...İtalya'da, haftalık çalışma süresinin Almanya'da planlandığı ve Avrupa sendikal hareketinin tümünün de amaçladığı gibi, kısaltılmasını öngörmediğimiz için". Agostinelli daha da açık olarak şunları ileri sürmektedir:

-Hükümet çalışma süresini bir vergilendirme sistemi getirerek ücret kaybına yol açmadan, genel olarak azaltmalıdır. Ayrıntılar ve zamanlama sorunları hemen ele alınmalıdır, bu aynı zamanda özgül sektörlerde, belirlenmiş uzun erimli sanayi politikaları uyarınca, yeniden sanayileşmeye ve istihdama da yardımcı

olacaktır. Kamu finansmanı ile sağlanan katkı firmalara yüklenen doğrudan yükümlülüklerin yerine getirilmesi koşuluna bağlanmalıdır ve onayladıkları istihdam anlaşmaları temel alınarak izlenmelidir. Çabalar günümüzde uzun süre çalışılan sanayi sektörlerinde yoğunlaştırılmalı ve yıllık çalışma süresi, 1998 yılından önce 1.650 saate (36.5 saatlik ortalama haftalık çalışma süresine eşdeğer) indirilmelidir. Eğer Dayanışma Anlaşmaları'na uyuluyorsa, devlet desteğinden daha uzun süre yararlanılabilmelidir (aşağıya bakınız).

-Yeni yasa günlük ve haftalık çalışma süresi sınırlarını hemen 39 saat temelinde belirlemelidir. İlk sözleşmede bu sınırların birkaç saat aşılması gerekli olabilir. İki sözleşmenin sonlandığı dönemden (2002 yılına kadar) başlayarak, haftalık çalışma süresi 35 saate indirilmelidir. Yasa, işçi temsilcilerine çalışma saatlerinin haftalara ya da yıl geneline paylaşılması için pazarlık yapma hakkı da vermelidir.

-Tüm sözleşmeler, fazla çalışma, esneklik, v.b. ile ilgili olanları da kapsayacak biçimde, yeni kurullarla anında uyumlu hale getirilmelidir. Son iki yılın enflasyon hedefiyle, gerçek enflasyon hızı arasındaki fark ile ilgili inceleme çalışılan saat sayısının ücretler sabit tutularak, yapısal olarak azaltılmasında kullanıldığını göstermiştir. İşletme ölçeğindeki tartışmada, öncelik gerçek ücretlerin korunmasına, işletme üretkenliğine, yönetime ve çalışma süresinin yeniden örgütlenmesine verilmelidir.

-1998 yılında yürürlüğe girecek olan sonraki sözleşmelerde, yıllık çalışma süresi 1.550 saate indirilmelidir. Bu sayı her tür çalışmaya ödenen ücretin hesaplanmasında temel olarak alınmalıdır. "Gerçek çalışma saatleri" ile "anlaşmaya dayalı çalışma saatleri" arasındaki fark 1550 saatin sözleşmelerin tüm ögelerinde (fazla çalışma, izinler, esneklik, v.b.) temel oluşturmasıyla giderilebilir.

-Konfederasyonlar (sendikal konfederasyonlar) arasında yapılan bir sözleşme için korunmasını amaçlayan ve hatta ücret indirimini de içeren bu esneklik biçimlerinin 30-36.5 saat arasındaki süre diliminde uygulanabileceğini kararlaştırılmalıdır.

-Kentlerde ve türdeş bölgelerde, yerel sendikaya yerel kurumlarla (vali, belediye yetkilileri, v.b. (11) ve işveren kuruluşlarıyla çalışma saatlerinin, sürenin ortak kullanımı ile bireysel özlemleri, üretime ayrılan süre ile kişisel uğraşları ve toplumsal işlevleri bütünleştirmek amacıyla tasarlanmış "çalışma süresi ve yaşam kalitesi" planı temelinde yeniden örgütlenmesi konusunda pazarlık yapabilme yetkisi verilmelidir. Ulaşım tarifelerinin, dükkanların açılma saatlerinin, toplumsal yararlılığı olan işlevlerde kullanılacak sürenin esgüdümlemesi bu yaklaşım temelinde olanaklı hale gelecektir. İşverenlerle ve hükümetle kapsama, istihdam ve yaşam kalitesi olan bir toplumsal anlaşmanın gerekli olduğunu kabul etmelerini amaçlayan daha genel bir tartışmanın örgütlenmesi de, gereklidir. Sendikalar, bu anlamda çalışma süresi konusunda CISE'in ya da Ciam-

pi Hükümeti'nde Bakan olan Gino Giugni tarafından 1993'te kurulan Komisyon'un önerilerini uygun bir yasal düzenleme konusunda referandum düzenlenmesi düşüncesini de destekleyebilirler.

Agostinelli Delors planındaki düşüncelerin (sürdürülebilir ortak gelişme, toplumsal korumanın yeniden sağlanması, toplumsal antlaşma) en azından bazılarının desteklenebileceğini, bunun da İtalyan işçilerinin savaşlarıyla edinilmiş kazanımlarından vazgeçmeleri anlamına gelmeyeceğini de vurgulamaktadır.

Diğer öneriler

CISL'nin önceki genel sekreteri olan Avrupa Parlamento'su üyesi Pierre Carniti de bir dizi öneri sundu. Bu öneriler özetle şöyledir:

-Haftalık çalışma süresinin dört güne ve 33 saate indirilmesi.

Maliyetin %20 düşürülmesine ve sabitlenmesine olanak sağladığı için bu süre beş günlük ve 35 saatlik süreye yeğlenmelidir. Bu nedenle, bu öneriyi onaylamak işlemlerin de yararına olacaktır;

-Eğer gerekiyorsa, çalışmanın 24 saat içinde, farklı zaman dilimlerine yayılması; ve

-"Zorunlu çalışmanın" başlatılması (ya da askerlik hizmetinin yerine geçmek üzere, gençler için "ulusal çalışma hizmeti"), ya da bir yıl toplumsal yararı olan işlerde çalışmanın istenmesi.

33 saatlik çalışma, 36.5 saat (geçerli ortalama çalışma süresi) çalışılmış gibi ücretlendirilmelidir. Sonuç olarak, çalışma saatleri % 11.6 azaltılmaktadır -bu ücretlerin yüzde beş, vergilerin de %6.6 azalmasına yol açmaktadır (ücret verilerine göre hesaplanmıştır).

"Ulusal çalışma hizmeti" için ayda 700.000-800.000 liralık ücret ödenmelidir. Bu da yılda da yaklaşık 4.000 milyar liralık eder ve bu bedel devlet tarafından karşılanmalıdır.

Bu öneri işsiz sayısının 1.300.000 azalmasını sağlar. Devlet katkısı -işçilere verilecek %6.6 ile, ödeyecekleri vergilerden yapılan %10'luk kesintiyi kapsar- işsizlik yardımlarında yapılacak 120.000-130.000 milyar liralık tasarrufla dengelenirken, işten çıkarmalarla ve kısa süreli yardımlarla (cassa integrazione) yitirilen çalışma saati da sıfırlanır. İşçiler daha çok sayıda aile bireyi iş bulabileceği için, %5'lik ücret kesintisini kabul edebilirler. Üretkenliğin böylesine artmış olması, işsizlik artışının önlenmesini sağlayacak yeterli iş yaratılmasını amaçlayan pahalı yatırımların desteklenebilmesini giderek güçleştirmektedir (12 yıl önce, bir Fiat otomobilin üretimi için 170 saat gerekiyordu. Fiat serisine katılan son otomobil -Punto- ise, sadece 14 saatte üretilmektedir).

CGIL Brescia önerileri

Brescia metal işkolunda yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerin yoğunlaştığı bir ildir. Bu nedenle, sendikal hareket içinde köktenci kanatı temsil ettiği söylenebilecek olan CGIL Brescia'nun önerileri incelenmeye değer. Bu önerilere göre:

Çalışma süresinin ücret kaybına yol açılmadan genel olarak 35 saate indirilmesi. Bu sanayide, tarımda ve ticaretle çalışan yaklaşık 11 milyon işçinin haftalık çalışma süresinin beş saat azalması demektir -bu, toplam 55 milyon saat eder ve haftalık çalışma süresi 35 saat olan 1.500.000 iş demektir. Kamu sektöründe haftada bir saat az çalışılmalıdır, bu süre etkilenen kişi sayısı (dört milyon) çarpıldığında ortaya çıkan süre, haftalık çalışma süresi 35 saat olan 120.000 iş demektir. Çalışma saatlerindeki bu azaltmanın maliyeti ise, özel sektörde yılda 60.000 milyar, kamu sektöründe ise 5.000 milyar lirettir. Devlet bu maliyeti karşılayacak, ama buna karşılık işsizlik yardımlarına, kısa süreli yardımlara (cassa integrazione), Dayanışma Anlaşmalarına, v.b. daha az harcama yapacaktır. 1993'te bu kapsamda yapılan ödeme 20.000 milyar lirettir. Denge belirli bir ederin üzerindeki taşınabilir, taşınmaz mülklere getirilecek vergi ile ve vergi kaçakçılığı ile savaşmada daha sıkı önlemler alınarak sağlanabilir. Yasal haftalık çalışma süresi 48 saatten, 40 saate indirilmeli ve fazla çalışmaya daha sıkı denetim uygulanmalıdır.

PdS'nin önerileri

Haftalık çalışma süresinin, Avrupa'nın diğer ülkeleriyle bağlantılı olarak, 2000 yılına kadar 35 saate indirilmesi. Çalışma süresi ile ilgili Avrupa Ekonomik Topluluğu Direktifi'nin eleştirilmesi. Kısa süreli çalışmaya (cassa integrazione) seçenek olarak, dayanışma anlaşmalarının desteklenmesi. Haftalık çalışma süresinin, bu konu özelinde çıkarılmış bir yasal düzenleme ile 40 saate indirilmesi. 35'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, 30 saat çalışma hakkının ve 30 saat üzerinden ücret alma hakkının bireysel hak olarak güvenceye alınması. Haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi iki aşamada gerçekleştirilir: İlk aşamada devlet haftalık çalışma süresini 35 saate indirir ve hem firmalara, hem de işçilere yardım sağlar; ikinci aşamada ise, işverenler ve sendikalar haftalık çalışma süresini uygulamada işgücü maliyetlerini artırmadan 35 saate indirmek için pazarlık yaparlar. Ayrıca, yasa işgücü piyasası, eğitim, başkalarının bakımı ile ilgili izinler, kentlerde hizmetlerin başlama saatleri konularında önlemler getirir (1990 yılında çıkarılan 142 sayılı Yasa'nın uygulanması).

DAYANIŞMA ANLAŞMALARI

Dayanışma Anlaşmaları çalışma süresiyle ilgili bireysel istemlerin hesaba katılmasını kolaylaştırmakta mıdır? İlk bakışta, bu sorunun yanıtı hayırdır. Gerçekten, bu yazıda da açıklanmaya çalışıldığı gibi, Dayanışma Anlaşmaları ya da

SCs olarak bilinen bu anlaşmaların tümünün üç ana özelliği olduğu görülür; ekonomik durum tarafından dayatılırlar, oldukça dar kapsamlıdırlar ve zorunlu kısa süreli çalışmanın ve kısa süreli yardımların (cassa integrazione) yerini almaktadırlar.

Bu anlaşmaları tanımlayan ve 1984 yılında çıkarılan 863/84 sayılı yasa 1991 yılında çıkarılan 223/91 sayılı yasa ile değiştirilmiştir. Bu yasalar 'Dayanışma Anlaşmalarının (SCs) amacını çalışma süresinin, işten çıkarmaları önlemek için kısaltılması olarak belirtmiş, aksi halde de, işten çıkarmaların başlayacağını vurgulamıştır. İki yıl için geçerli olan sözleşmeler "bu işçilerin gereksinim fazlası olma nedenlerinin araştırılmasına ve istihdamın, yalnızca Dayanışma Anlaşmaları çerçevesinde artırılıp, artırılmayacağını görülmesine olanak sağlayabilirler".

CISL'nin ulusal istatistiklerine göre, çalışma saatlerinin İtalyan tarzı Dayanışma Sözleşmeleri'ne uygun olarak azaltılması sayesinde, 1993 yılı Temmuz ayı ile 1994 yılı Ocak ayı arasındaki dönemde 22.000 iş kurtarılmıştır. 412 işletmede sözleşme imzalanmıştır. İş arkadaşlarının işini güvenceye almak için, çalışma süresinin kısaltılmasında anlaşma yaklaşımı 62.000 işçi tarafından benimsenmiş ve böylece 41.000 iş güvenceye alınmıştır. CGIL'nin yayınladığı "Dayanışma Anlaşmaları İzlemi" başlıklı yayında, Lombardy için daha ayrıntılı sayılar vardır. Bu yayın, 1994 yılı Mart ayı sonundan beri, toplam 64.358 işçiyi kapsayan 187 Dayanışma Anlaşması imzalandığını belirtmektedir. Lombardy'deki Dayanışma Anlaşmaları 25.222 işçiyi etkilemiş ve 7.000 kişilik işten atılmayı önlemiştir. Bir işin kurtarılabilmesi için, dört işçinin haftalık çalışma süresinin onar saat azaltılması gerektiği hesaplanmıştır. Bununla birlikte, günümüzdeki süre kısaltmaları bu sayının %10'u ile %80'i arasında değişmektedir, bu da Dayanışma Anlaşmalarının gerçekte, kısa süreli çalışmanın gizlenmesi için onaylandığını göstermektedir.

Bütün sektörlerde bağitlanmalarına karşın, sözleşmelerin özellikle makine, tekstil, kimya, toptan ve perakende satış ve inşaat sanayiilerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Bu sözleşmelerin büyük çoğunluğunun 1993 yılı sonundan bu yana bağitlandığı da vurgulanmalıdır. Yakın gözlemciler Dayanışma Anlaşmaları'nın başarısının önceki Çalışma Bakanı Gino Giugni'nin ve sendika yönetiminin verdikleri sözlerle, özellikle Kuzey İtalya sanayiini derinden etkileyen istihdam krizinin bileşkesi olduğunu ileri sürmektedirler. İşverenler de, bir kez uyguladıktan sonra, Dayanışma Anlaşmaları'nın yararını görmüşler ve "İtalyan tarzı" kısa süreli çalışmanın ve kısa süreli yardımların sağladığı yararları sömürmüşlerdir. Başka bir anlatımla, sözleşmelerin başarısının büyük ölçüde ekonomik koşullara bağlı olduğu görülmüştür. Gerçekten, ekonominin düzelmeye başlaması ve Bakan Giugni'nin koltuğunu kaybetmesiyle Dayanışma Anlaşmaları ekonomik krizin

yeniden boy gösterdiği sektörler ve alanlarla, ekonomik iyileşmenin hemen yansımadağı yerlerde (bu, özellikle Tudin bölgesindeki bir dizi işletme ile Fi-ağ'ın doğrudan ve dolaylı alt işvereni konumunda olan firmalar için geçerlidir) tümüyle unutulmuştur.

1994 yılı Ekim ayının sonunda, yeni hükümetin Çalışma Bakanı, Dayanışma Anlaşmaları'na ayrılan kaynakların tümüyle tükendiğini açıklamıştır. Bu açıklama, 1993 tarihli ve 236 sayılı Yönetmelik'le dayanışma anlaşması bağlatmaya karar veren işverenlere ve çalışanlara sağlanan önemli kazanımları tartışmaya açan yeni bir Yönetmelik'in gerekçesi olarak yapılmıştır. 7 Ekim 1994 tarihli ve 572 sayılı bu Yönetmelik'le Hükümet, Dayanışma Anlaşması kapsamını belirleyen yasal çerçeveyi, 1993 öncesindeki konumuna çekmiş, başka bir anlatımla, Dayanışma Anlaşması'nın doğasına yabancı bir ortamı yeniden yaratmıştır. Hükümet, o ana kadar bağlatılmış Dayanışma Anlaşmaları'nın 1993 yılında bu amaçla ayrılmış 350 milyar liredi (istihdam ile ilgili önlemler için ayrılmış 1.350 milyar liredi dışında) anında tükettiğini ileri sürmüştür. CISL Dayanışma Anlaşmaları'nın yaklaşık 55.000 işçiyi etkilediğini ve 23.000 işi kurtardığını tahmin etmektedir. Yeni Dayanışma Anlaşmaları'nın ise, yaklaşık 50.000 işçiyi etkileyeceği ve devlete de 500 milyar maliyet getireceği hesaplanmaktadır.

Hükümet tarafından uygulanan önlemler dayanışma anlaşmalarını gerçekten tehdit etmektedir ve yanıt olarak da, bütün sendikaların protestosuyla karşılaşmıştır. Bu arada, hükümetle sendikalar arasındaki uyuşmazlık konuları da giderek artmış ve bu durum genel greve ve 12 Aralıkta da Roma'da savaştan bu yana en büyük kitle gösterisinin düzenlenmesine yol açmıştır. böylesi bir genel hoşnutsuzluk ortamında, Dayanışma Anlaşmaları'na ve çalışma saatleri konusuna bu kadar sınırlı ilgi gösterilmesi gerçekten şaşırtıcıdır.

Asıl sorun olan Dayanışma Anlaşmaları'nın çalışma süresi ile ilgili bireysel istemlerin dikkate alınmasını kolaylaştırıp kolaylaştırmadığına dönülürse, yanıt hep hayır olacaktır. Bu anlaşmalar sadece "dayanışma" kavramıyla bağlantılandırılmış iş kurtarma araçlarıdır ya da işçilerin tümünü ilgilendiren ama bireylerin istemlerinin dikkate alınmasını sağlayamayan önlemlerdir. Sendika temsilcilerinin de doğruladıkları gibi, bu anlaşmalar çalışma sürelerini kişisel istemlere göre kısaltmadıkları gibi, bireysel ölçekte pazarlığı bile gündeme getirememişlerdir. İşletmelerin ve asıl öncelikleri olabildiğince çok işi kurtarmak olan sendikaların gereksinimlerine göre dayatılmışlardır.

Bu nedenle, bu durum değişmeden, İtalya'da "Seçilebilirlik" kavramının nasıl işlerlik kazanacağını bulmanın yolu, Dayanışma Anlaşmaları'nı incelemek değildir.

SONUÇ

Çalışma süresinin esnekliği konusundaki tartışmada çok yol alınmıştır ve konu ile ilgili çerçeve de, ardında bazı izler bırakarak -Dayanışma Sözleşmelerin'nden söz edilmiyor- bir ölçüde belirlenmiştir. Eğer Dayanışma Sözleşmeleri konusunda başa dönmek mümkün olsaydı, kişiselleştirilmiş çalışma süresi anlayışı denenebilirdi.

İtalya'da çalışma süresi ile ilgili son tartışmanın hem çok soyut olduğu, hem de diğer ülkelerde (Gorz, Aznar ve Liepietz, Wolf Lapenies ve arkadaşları gibi Fransızların ve Almanların görüşlerine yapılan göndermelerle) süren tartışmalardan uygunsuz bir biçimde etkilendiği ya da çok yararlı görünmesine karşın çalışma süresi veya toplumsal işlevler için süre konularında topluma egemen olan ingelerle uyumadığı görülmektedir. Aslında, "kişiselleştirilmiş çalışma süresi" ya da "seçilebilirlik" konusundaki uygulamalar sınırlanmıştır(bugün için bankacılık sektörü, üçüncül sektörün en gelişmiş alanları ve süpermarket personelini ilgilendiren bir kaç alan ile). Sorunun, özellikle kişiselleştirilmiş çalışma süresini en fazla destekleyen iki "küme" ile, kadınlarla ve gençlerle bağlantılı olarak ortaya çıktığı da, vurgulanmalıdır. Uygulamaların özel çıkarlarla bağlantılı olduğu ve özellikle de Avrupa geneli ile karşılaştırmalı olarak yürütüldüğü bir alanda, çalışma saatlerindeki değişikliklerin, dükkanların açılma saatleriyle ilişkilendirilmesi gerekir, ama dükkanların açılma saatleri İtalya'da yerel yetkililer tarafından belirlenmektedir.

Bugün, İtalya'daki siyasetçilerin ve sendikacıların dikkati daha "ivedi" sorunlara yönelmiştir, oysa bu sorunların pek çoğunun da, çalışma süresi ve sürenin toplumsal örgütlenmesi açısından ele alınması gereklidir.

Şimdi, yasal düzenlemelerle ilgili değişik iddiaların ve önerilerin yön değiştirmesi büyük bir olasılıktır (önerilmiş olan yasal düzenlemeye ilerici ya da merkez sol bir koalisyonun iktidara gelebileceğinin düşünüldüğü sırada son şekli verilmişti). Bu hükümet ise, sınırsız bir liberalizmden yana gibi görünmektedir ve çevreye, daha şimdiden, öylesine denetlenecek ve hatta hiç denetlenmeyecek bir esnekliğin geliştirilmesinden yana olduğu izlenimini vermektedir. Bununla birlikte, sendikaların ve toplumun genelinin karşı hareketi bu kez de, sonucun ne olacağını kestirilmesini çok güçleştirecek kadar büyük olmuştur. Öyle de olsa, çalışma süresi sorununun kısa erimde yeniden sendikaların gündemine gelmesi küçük bir olasılıktır. Bu da, yeni girişimlerin işletme ölçeğiyle ve özelliği olan bazı kentsel yörelerle sınırlı kalacağı anlamına gelmektedir. Belki de, Zanussi işçilerinin başaramadıklarını başkaları başaracak ve çalışma süresi konusunda, işçiler tarafından onaylanmış ve işverenlerce benimsenmiş bir toplu sözleşme kapsamında "seçme" temeline dayanan bir özyönetim sistemi yaratacaklardır.

ZANUSSI ÖRNEĞİ (12) İLE İLGİLİ EK

Venedik Bölgesi'nin görece zengin, yarı kırsal bölümünde yer alan Sussega-na'daki Zanussi, en büyük ev aletleri (soğutucu, ocak, v.b.) üreticisidir. İşletme-nin personel yönetimi aydınlık ve ilerici yaklaşımı ve çalışanlarını güdüleme ça-balarıyla tanınmıştır.

Hatta Fransa'daki eski CFDT projesine benzemeyen bir özyönetim biçimini desteklemeye çalıştıkları bile söylenebilir. Gerçekten, Ulusal Eşit Fırsatlar Ko-misyonu'nun ve üç sendikal konfederasyonun (CGIL, CISL, UIL) desteğiyle, de-neme niteliğinde bir sözleşme önererek, işletmenin bir biriminde, personelin kendi süresini yönetmesine olanak sağlayan da, Zanussi yönetimidir. Deneme-nin, işletmenin çoğunluğu kadın olan ve 70 kişinin çalıştığı ve haftada altışar sa-atlik üç vardiyada, 108 saat çalışma yürütülen ve eski sözleşmeye göre zorunlu vardiya değişikliği yapılan buzdolabı ön montaj biriminde yürütülmesi karar-laştırılmıştır.

"Rosa al Lavoro" başlıklı sözleşme 3 Haziran 1993 tarihinde bağtlanmıştır. Sözleşme ile işçilere, birimin haftada 108 saat işlemesini sağlamaları koşuluyla, çalışma sürelerini tümüyle isteklerine uygun olarak yönetmeleri olanağı sağlan-mıştır. Bu sözleşme yeniden yapılanmış Komünistlerin de içinde bulunduğu sol partilerin tümü ve özellikle de solcu kadın örgütleri tarafından gerçek bir coş-kuyla karşılanmıştır. Bu sözleşmeyle sağlanan haklar:

- Değişikliklerin 48 saat önceden bildiriimi;
- İşçilerin kendi aralarında vardiya değiştirebilme özgürlükleri;
- En az üç işçinin kendi aralarında anlaşmaları koşuluyla, vardiya değiştir-medeyen, hep aynı vardiyada çalışma olanağı;
- Haftalık çalışma süresini azaltabilme ya da sözleşmede belirlenen 40 saat sı-nırına kadar artırabilme olanağı;
- Bu düzenlemelerin hafta, ay veya yıl temelinde kullanılabilmesi.

Koşut olarak, yönetim de kısmi süreli çalışmayı desteklemiştir.

Bununla birlikte, sözleşme, basit bir nedenle; yalnızca işçiler sözleşmeye uy-mak istemedikleri için, yürürlüğe bile girmeden başarısızlığa uğramıştır. Ne-den?

Personel yönetimi bu düzenlemenin başarısızlığını sözkonusu işçilerin bi-reyci doğalarına ve bunun da ötesinde, görece zengin bir bölgede yaşıyor olma-larına bağlamıştır. Bununla birlikte, personel yöneticisi, bir kadın işçinin kendi-sine, "bizden yalnızca bu berbat işi yapmamızı istemiyor, bu işi ve bu işle ilgili herşeyi de örgütlememizi istiyorsunuz" dediğini ileri sürmüştür. Aynı yönetici ulusal sendika konfederasyonlarından birinin önderinin de kendisine tüm açık-

lııyla " işçi katılımı her yerde çok yararlıdır- ama, ne yazık ki katılımı gereken işçilerdir.." dediğini de belirtmiştir.

Bununla birlikte, bazı gözlemciler bu başarısızlığın bu kadar basit bir biçimde açıklanamayacağı ve başarısızlığı açıklamak için gerekli olan temel verilere de ulaşamadığı görüşündedirler. Yönetimin, çalışma süresinin özyönetimi düşüncesini öncelikle; anlamsız, bıkırtıcı, uygunsuz ücretlendirilen bir işi sürdüren işçilerde görülen sınırsız hoşnutsuzluğu ve yüksek işten kalma hızlarını azaltmak için ortaya attığı çok iyi bilinmektedir. Bu durum bir açıklama gerektirmektedir; geleneksel Taylorcu üretim yapılanmasının egemen olduğu, görece düşük nitelikli sektörler, çalışma süresinin özyönetimi gibi, kişinin katılımı ve bireysel gereksinimlerle, ortak çıkarların uzlaştırılmasını amaçlayan devingen bir süreci sonuna kadar savunması için, üst düzeyde güdülenmiş olmasını gerektiren buluşların destekleneceği doğru yerler değildir.

Bununla birlikte, kadın işçilerin çoğunluğunun her ailenin evde, komşuları için, v.b. pek çok iş yapmak zorunda olduğu yarı kırsal bir bölgeden geldikleri düşünüldüğünde, bu başarısızlığın anlaşılması daha da güçleşmektedir. Bu koşullar altında, herhangi bir kişinin daha fazla esneklik kazanabilmek ve işyerindeki çalışma saatlerine böylesine bağlı kalmamak için, kendi çalışma süresini yönetme hakkı ile yakından ilgilenmesi gerekirdi. Bununla birlikte, bu durum bu kümenin belirli bir düzenlemeye uymaktaki güvenilirlik ölçüsünü oluşturmadığı gibi, kişinin işletmeyle ilgili olmayan özel çıkarları konusunda iyiniyetli bir tutumun da göstergesi olamaz. Hiç kimse kendi işini bir iş arkadaşıyla tartışırken sonuna kadar zorlanmak istemez(herkes,diğerinin ne yaptığını biliyor olsa bile). Ayrıca, toplu sözleşmenin yararlılığı konusunda belirgin kuşkular da vardır. Ayrıca, sözleşme etkin çalışmayı artırırken, işten kalma açısından karşılaştırıldığında, çok az seçenek sunmaktadır -yerel hekim onayıyla işten kalılabilmektedir- başka bir anlatımla, kişi isterse, daha az çalışabilmekte, serbest kalabilmekte ve daha az para kazanmaktadır.

Sendikalar arasında değerlendirme farklılıkları (örneğin katılım ve uzlaşmazlık modelleri konularında) olduğu gibi, bazı birim görevlilerinin ve yöneticilerinin kötü niyetleri arasında da farklılıklar bulunduğu vurgulanması da yerinde olacaktır.

Bu etmenler dizisinin ışığında, çalışma süresinin özyönetiminin bize işletmenin çıkarlarıyla işgücünün bireysel ve toplumsal çıkarlarını bağdaştırmak için ne ölçüde ve hangi yaygınlıkta olanak sağladığını bir kez daha sorgulamak zorundayız. Bu, çalışma süresinin özyönetiminden yana bir kitlesel hareketlilik ya da toplu tutum değişikliği gerçekleşmeden nasıl olanaklı olabilir?

Not: Padua Üniversitesi'nden Franca Bimbi son zamanlarda bu başarısızlıkla ilgili çok önemli bir araştırma başlatmıştır.

İşsizler	2.523.000	(%11.3)
Bağlantısız işçiler	220.584	(% 1.0)
Kısa süreli çalışan ve kısa süreli çalışma yardımı alanlar (Cassa Integrazione)	347.900	(% 1.56)
Toplam işgücü	22.229.000	(% 100)

31.1.1994 tarihli İtalya istihdam verileri, Kaynak: CISL, 1994 (15.5.1994 tarihli La Repubblica'da yayınlanmıştır. Sf: 45)

Not: Bağlantısız işçiler, istenmeyen işçilerdir ve işten atılan işçilerin öncüllerini oluştururlar. Cassa Integrazione delle Reddita İtalya'da kısa süreli çalışan, özellikle büyük sanayi işletmeleri tarafından kitlesel olarak sık sık işten çıkarılan işçilerin yararlandıkları, devlet kaynaklı bir yardım türüdür.

DİPNOTLAR

1. Çalışma süresi ile ilgili "nitelikli" bir bibliyografya 1989 yılında, A.Chiesi tarafından "Sincronismo 'sociali'de" yayınlanmıştır: L'organizzazione temporale della Societe come problema sistemico negoziale", Bologna, Il Mulino. Çalışma süresi konusunda ulaşılabilir kaynaklardan oluşan bir liste de A. Marchetti tarafından 1992 yılında "Riduzione d'orario, occupazione, flessibilitè: una rassegna della letteratura e del dibattito" başlığı ile Quaderni della Fondazione Brodolini, L.Tronti, A. Cucchiarelli, "La flessibilizzazione del Tempo di Lavarò, Padua, Marsilio.
2. Bu görüşler E. Reyneri tarafından 1988 yılında "L'innovazione produttiva nella rete delle relazioni sociali", Stato e Mercato Vol.23, August, pp.147-176 ve M.Regini'ye "La sfida della flessibilitè: Impresa, lavarò e sindacati nella fase 'post-fordiste'", Milan 1988, F.Angeli-IREs, Lombardy'de eşlik eden bazı yazarlar tarafından dile getirilmiştir.
3. Bu konuda literatür taraması yoktur. Maruani, M., Reynaud, E., ve Romani, C., tarafından yazılan La flexibilitè en Italie, 1988, Paris, MIRE-Syros ve X. Greffe, E. Archambault tarafından yazılan Alternatives: Les Economies non-officielles, 1985, Paris, La Decouverte ve özellikle de Reyneri, Gallino, Pace ve Ark. tarafından yazılan "ikili istihdam" üzerine araştırma önerilebilir.
4. Bu konuşmanın sonunda, Bruno Trentin Genel Sekreterlik görevini Sergio Cofferati'ye devretmiştir. Bununla birlikte, CGIL programının hazırlanması ve geliştirilmesi sorumluluğunu sürdürmüştür. Bu konuda bilgisi olan yorumcular Trentin'in hiçbir zaman çalışma saatlerinin azaltılmasından yana olmadığı görüşündedirler. Cofferati ise sürekliliğin güvencesi olacak bir Genel Sekreter olarak görülmüştür.
5. Trentin yakın tarihli İtalyan işçi hareketinde oynadığı role büyük değer biçmektedir. Bununla birlikte, söyleminin (ve gerçekten sendikacılar hemen tümünde olduğu gibi)- söylemiş olmak için söyleyen- işçilerin çoğunluğu tarafından anlaşılmayan, saf "sendikacı" söylemi biçiminde sürdürdüğünü vurgulamalıyım. Sendikal anlayışı yararcılığı ile demagogik bir biçimde gelişmektedir. Parlamento çoğunluğuyla ve egemen olan ve sokak ağzıyla konuştukları ve sokakla ilişkide oldukları için kısmen de egemen kalacak olan işveren temsilcileriyle karşı-

laştıklarında, sendikalar topluma egemen olan genelgeçer tutumları, imgeleri ve yapılanmaları eleştirmekte doğru söylemi bularak toplumun çoğunluğuna ve işverenlere sendika görüşleri çevresinde birleşme fırsatı sağlamadıkça, destek yitirmek tehlikesi içindedirler.

6. Her iki yazar da, CGIL'in ulusal "Gözlensel Anlaşma'sı" için çalışmışlardır. Aloia ise, Le Temps et le Travail, Rome, Ediesse, 1994, diğer yazardır.
7. D'Aloia ve montagna "normal" çalışma saatinin işletmeye maliyetinin yıllık ücret toplamının (12 aylık ödeme + 13. ay + 14. ay, v.b.) gerçek çalışma saati sayısına (yılıda yaklaşık 1.600 saat) bölünmesiyle elde edilen maliyete eşit olduğunu hesaplamışlardır. Bir saatlik fazla çalışmanın maliyeti ise aylık ücretin 173'e (anlaşmaya dayalı yıllık çalışma süresi 173 x 12 = 2.076 saatler) bölünmesiyle elde edilen rakamın, normal koşullarda, ulusal toplu sözleşmeye uygun olarak, yaklaşık %25 artırılarak hesaplanır. Bir saatlik fazla çalışmanın maliyetinin "normal" çalışma saatinin maliyetine eşitlenmesi için, ilkinin maliyeti yaklaşık %50 (%30 saat bölümleri için, %15-20'de ücret farkı için) artırılmalıdır ya da hesaplama yöntemi değiştirilmelidir. Bunun de ötesinde, sermaye yatırımının daha fazla kullanılmasını sağladığı ve sabit maliyetleri daha düşük olduğu için, fazla çalışmanın maliyeti daha düşüktür.
8. İtalya'nın çalışma saatleri ile ilgili yasası 1923 tarihlidir ve haftalık çalışma süresini 48 saatle sınırlamıştır. Bu süreyi aşan çalışma saatleri için %15'lik ek ödeme yapılır. Bugün, bu ek ödeme yalnızca sanayi sektörünün 48 saatlik bu süreyi aşan firmaları tarafından yapılmaktadır (kısa süreli çalışma nedeniyle cassa integrazione tazminatı fonundan yararlanan firmalar). 1937'de yeni yasa sanayi işçileri için haftalık çalışma süresini 40 saat olarak belirlemiştir. Bu yasa savaş sırasında geçici olarak yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak yeniden yürürlüğe sokulmadığı için de, haftalık çalışma süresi 48 saat olarak kalmıştır. Çalışma ve dinlenme saatleri ile ilgili kuralların ve düzenlemelerin tümüyle yeniden oluşturulması için öneri yapılması gereklidir.
9. Bazı ilgililerin de gözlediği gibi, 1993'deki son bölgesel kongresine dek, CGIL Lombardy'de uzun yıllardan beri (önceki İtalyan Komünist Partisi'nin yerine kurulan PdS içindeki migliorista gurubunun eşdeğerleri olan) ılımlıların egemenliği gözlenmişti. Ama bugün, politikanın daha "işçiye yönelik" ya da "solcu" bir çizgiye -ulusal düzeydeki politikayla çalışmakla birlikte- yöneldiği görülmektedir. Bu yazıda gönderme yapılan Trentin'in görüşleriyle, CGIL Lombardy'nin görüşleri karşılaştırıldığında, bu çok açık biçimde görülmektedir. CGIL Lombardy'nin günümüzde ulusal ölçekte ağırlık taşımadığı da bu arada belirtilmelidir.
10. İmzacılar arasında, atölye çalışmasında konuşanlara ek olarak, A. Cataba (A.P.-Avrupa Parlamentosu), F. Gilardotti (A.P. Lombardy Bölgesi'nin önceki Başkanı), A. Cossutta ve F. Bertinotti (A.P. üyeleri ve yeniden oluşturulan Komünist Partisi temsilcileri), Jean-Paul Peulet (CFDT Rh-f4-ne-Alpes), A. Puig ve J.L. Bulla (Obreras Komiteleri, Katalonya), H. Scherer (Alman Parlamento üyesi), P. Glotz (Alman Sosyal Demokrat Partisi), İtalya'nın farklı bölgelerinden pek çok sendikacı ve önder kişi.
11. İtalya'da vali eyalet düzeyindeki en temel politik yetkilidir. Ayrıca bölge valileri de vardır, ama bugüne kadar, ancak önemsiz bir kurumsal temsilci olabilmişlerdir. 1990 yılında çıkarılan 142 sayılı Yasa yerel yetkililerin gücünü artırmış ve işyerlerinin açılma saatlerini belirleme yetkisini bunlara vermiştir. Milan ve Roma'nın da içinde olduğu bir dizi İtalyan kentinde, son zamanlarda işyerlerinin pazar günleri de açılmasına izin verilmiştir.
12. Kaynak: Asher Colombo. IRES Lombardy tarafından hazırlanan araştırma notu.

İSPANYA' DA ÇALIŞMA SÜRESİ

Eduardo Rojo Torrecilla
(Gerona Üniversitesi, İspanya)

İspanya'da çalışma süresi örgütlenmesiyle ilgili her tartışmanın mutlaka bir "öncesi" ve "sonrası" vardır. Bu olgu istihdam yasalarında 1994 yılında (1) değişiklik yapılmasından önceki dönem çözümlendiğinde ya da değişimlerin kendileri ve bunların çalışma süresi örgütlenmesi üzerindeki etkileri -özellikle yeni önlemler sonucunda ortaya çıkan geniş esneklik- incelendiğinde, daha da öne çıkmaktadır.

Çalışma süresi hem nicel hem de nitel bakış açısıyla incelenmelidir. İleride göreceğimiz gibi, İspanya'daki gelişmeler, 1980'lerin sonlarında Avrupa Topuluğu'nda yürütülen bir dizi araştırmada yapılan gözlemlerle aynıdır: çalışma süresinin düzenlenmesinde, yeniden örgütlenmesinde, kısaltılmasında ve yönetilmesinde büyük bir çeşitlilik; ve dahası "işletmelerin ve/veya çalışanların gereksinimlerini karşılayabilecek ve farklı çalışan kümelerine ve bireyin yaşam sürecine göre değişiklik gösterebilecek çok sayıda çözüm vardır (2)".

Ben çalışma süresinin nicel boyutunu irdelerken, çalışma süresinin sürekliliğini ele alacağım. Bu irdelemede, 1982 yılından günümüze ulaşan resmi istatistiklerden elde edilebilen verileri çözümleyerek yasaların ve özellikle de işletme düzeyinde ya da daha geniş ölçekli gerçekleştirilmiş toplu sözleşmelerle sağlanan değişiklikleri izleyerek, çalışma saatlerinin nasıl ve ne ölçüde kısaltıldığını bulmaya çalışacağım.

Çalışma süresinin kısaltılması yönündeki istekler, istihdamın yasal anlaşma-ya dayandığı sanayi devriminin başlangıcından bu yana varolmuş, önceleri ya-şamın niteliğini ve çalışma koşullarını geliştirmenin bir yolu olarak algılanır-ken, sonradan, özellikle de son birkaç on yıla egemen olan ekonomik gerileme dönemlerinde "yaşamın niteliğini artırma yolu olarak görülen iş paylaşımının da bir aracı olarak algılanmış" (3) ve "çalışanların özlemine dönüşmüştür. Çalış- ma saatlerinin kısaltılması işletmenin ve donanımının "giderek karmaşıklaştığı, maliyetlerinin ve aşınma paylarının arttığı, işletim süreleriyle işçilerin bireysel çalışma süreleri arasındaki farkın arttığı koşullarda" (4) her zaman üretim araç- larının kullanımının sınırlanması anlamına gelmez.

Nitel boyut, bu yeni yaklaşımın "işçilerin yaşamlarını, çalışma sürelerini ve çalışma dışı sürelerini nasıl örgütledikleri ve çalışma saatlerinin dağılımında temel alınan süre biriminin -gün, hafta, ay ya da yıl gibi- ne olduğu (5)" türü, önemli konulara ne ölçüde değinildiği ile ilişkilidir.

Belirli süreli anlaşmaların artması istihdamın ekonomik gerilemeye hızlı uyum sağlamasına olanak verirken (6), işletmeleri de insana yatırım yapmakta isteksizleştirmekte ve böylece ekonomik rekabeti sınırlayan bir etmene dönüş- mektedir [İspanya Bankası'nın anlatımıyla (7)]; kısmi süreli istihdam alanlarının artışı; çalışma saatlerinin toplu pazarlıkla standart dışı bir biçimde daha uzun bir süre dilimine yayılması benzeri gelişmeler, çalışma süresinin "geleneksel" örüntüsünü önemli ölçüde etkilemiştir.

Birkaç yıl öncesine kadar, tam süreli işçi sürekli istihdam anlaşmasına uygun olarak işletmeye bağlı işyerinde hizmet veren kişi anlamına gelmekteydi. Geliş- miş ülkelerde giderek yaygınlaşmasına karşın, İspanya'da yalnızca küçük bir azınlığa uygulanabilen "uzaktan-çalışma" kavramı çalışma süresinin örgütlen- mesinde yeni bir yöntem olmakla kalmamakta, aynı zamanda da ev ile işyerini bütünleştirmektedir. Çalışma süresinin örgütlenmesinde yeni bir yaklaşım ve rekabeti ve üretkenliği artıracak bir yöntem olan "çoğulcu biçimlerin standardi- zasyonuna" yalnızca işçi sendikalarının değil, işverenlerin de "karşıt bir tutum" içinde oldukları görülmektedir (8)

İrdelemeyi geliştirmeden önce, İspanya'nın istihdam durumunu daha iyi be- lirleyecek ve İspanya' yı diğer AET ülkelerinden ayıracak üç boyutun kesin ve net bir biçimde tanımlanması gereklidir.

İlk boyut, (Çalışan Nüfus İzlemi'ne göre) geçici işlerin tüm istihdam içindeki payı ile ilgilidir; 1994'ün ikinci çeyreğinde geçici işçilerin oranı, istihdam edilen işgücünün %33.6'sına ulaşmıştır.1991,1992,1993 yıllarının verileri (1992 yılının ikinci yarısına ve 1993 yılının tamamına ilişkin veriler, işverenlerin gençleri çı- rak ve öğrenci olarak istihdam ettiklerinde sosyal güvenlik primi katkılarından muaf tutulmalarından etkilenmiştir, bu durum söz konusu dönemin verileri de- ğerlendirilirken dikkate alınmalıdır) sürekli istihdam anlaşmalarının sayısının

azaldığını ve geçici anlaşmaların sayısının arttığını göstermektedir. Büyük çoğunluk için, geçici sözleşmeler sonradan sürekli ve kalıcı bir istihdama ulaşmanın tek yoldur.

	Sürekli Sözleşmeler	Geçici Sözleşmeler
1991	183.800	4.867.900
1992	205.100	4.205.100
1993	145.600	3.873.300

1994 reformları bazı çelişkileri barındırmaktadır: bir yandan istihdam anlaşmasının sürekliliğini öngören yasal yapı dışlanıp, anlaşmaların "süreklilik ya da belirli sürelilik temelinde yapılabileceği (9)" belirtilirken; diğer yandan da yeni iş olanağı yaratabilmek için işgücü piyasasına girmekte özel güçlükleri olan bazı kümeler (örneğin 45 yaşından büyük ve uzun süredir işsiz olanlara) istihdam sağlamak için kullanılabilir ve üç yıla kadar uzatılabilen belirli süreli sözleşmeler yapılabilmesine olanak tanıyan geçici sözleşmeler bütünü ile dışlanmıştır (ve bu tür istihdam olanaklarının 10/1994 sayılı Yasa'da yapılacak değişikliklerle genişletileceği duyurulmuştur). İşverenler ve işçiler, eğer isterlerse, geçici anlaşmalarla, Yasa ile belirlenenden daha uzun sürelerle karar verebilecekleri gibi, etkinliklerin hangi süre çizelgesinde yürütüleceğini belirlemekte de özgür bırakılmışlardır (10).

Geçici sözleşmelerin kullanım alanı, geçici istihdam sağlayan şirketlerle ilgili yeni düzenlemeler sayesinde önemli ölçüde artmıştır. Bu şirketler 14/1994 sayılı Yasa ile izin verilen sınırlar içinde kendi işçilerinin hizmetini kullanmayı çıkarlarına uygun gören işletmelere tümüyle yasal sınırlar içinde bu tür bir desteği sağlayan şirketlerdir (ayrıca, geçici istihdam sağlayan şirket işletmenin işçiye karşı sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda yükümlü olmaktadır).

İkinci nokta, etkinlik hızıdır. İspanya'da bu hız çalışma yaşındaki nüfusun %49.2'sidir, bu yüzde yüksek olmakla birlikte ve kadınların işgücüne sürekli katılımına karşın, gelişmiş Avrupa ülkeleri, ABD ve Japonya'daki ortalama hızlardan %8-9 daha düşüktür (kadın işçilerin çalışması 1994'ün ikinci çeyreğinde %35.6 ile o döneme kadar ulaştığı en yüksek hıza ulaşmıştır). Özellikle 25-40 yaş kümesinde olan kadınların etkinlik hızlarındaki bu büyük artışa karşın, çalışan erkeklerin oranında sürekli bir düşüş ortaya çıkmaktadır. Bu durum öncelikle, en azından 1994 istihdam reformlarına kadar uzanan yakın geçmişte, özellikle erkek işgücünün yoğun kullanıldığı sanayilerde ya da sektörlerde yapılan akılcılaştırma ve yeniden örgütlenme sonucunda işgücündeki 55 ve daha büyük yaşdaki erkek sayısının azalmasıyla (11), sonra da işgücü piyasasında, özellikle 16-20 yaş grubunda yer alan genç erkeklerin sayısındaki azalmayla ortaya çıkmıştır. Bu azalmanın temel olarak iş bulma olasılığı zayıf olan genç erkeklerin eğitimlerini sürdürmelerinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı da kesindir.

Üçüncü ve son nokta çalışan nüfusun %24'ünü aşan yüksek işsizlik hızıyla ilgilidir. Bu hız özellikle, ilk kez iş arayan gençleri ve uzun süreli işsizleri kapsamaktadır. 1994 yılının ikinci yarısında istihdamda bazı iyileşmeler olmasına rağmen, bu 423.000 iş kaybına yol açan 1993 bunalımının sonuçlarını yumuşatmaya yetmemiştir. Bu kayıp özellikle "en alt ve en üst yaş dilimlerinde olan kümelerde", eğitimsiz ya da yalnızca temel eğitim almış olanlarda ve niteliksiz mesleklerde daha belirgin biçimde ortaya çıkmıştır (12).

Son olarak, çalışma süresi örgütlenmesi ile ilgili güncel kuramsal tartışmaya doğru bir yaklaşım olduğunu düşündüğüm- uygulama sonrası görüşler-bazı düşüncelerimi eklemek istiyorum. Bu görüşlerin oluşmasına katkıları için pek çok kişiyle birlikte, özellikle J.Garcia Nieto (13), A.Gorz ve A.Schaff'a çok şey borçluyum.

Büyük ölçekli sanayi yoğunlaşmalarına, yetişkin erkek işçilere ve Taylorist çizgideki çalışma ve üretim örgütlenmesine dayalı eskimiş bir toplumsal-ekonomik örüntü olan geleneksel sanayileşme sürecinin sonunun geldiğini düşünüyorum. Bunun özellikle iş yaşamını ilgilendiren çalışma süreleriyle çalışma dışı süreleri değerlendirme yöntemlerimizde köklü bir değişikliğe yol açacağı kanısındayım. Ekonomik gelişmeler, işsizliğin artması, geçici işlerle işsizlik dönemleri arasında gel git yaşayan işçi sayısındaki büyük artış, özellikle genç işçiler arasında iş güvencesinin daha da azalmasına neden olmaktadır. Tüm bunlar "işçinin gelişmesi, bağımsızlığı ve yaratıcılığı ile iş doyumunun artırılması için yeni ufuklar açması gereken çalışma dışı sürecin yeniden keşfiyle el ele gitmektedir (14)."

Ayrıca, sanayileşmenin "herkes için aynı çalışma günü ve aynı çalışma saati" biçiminde şekillenen iş örüntüsünün yok olması ve çalışma süresinin kısaltılması eğilimi, işçi sendikalarını farklı kümelerin gereksinimlerini kapsayacak çalışma süresi politikaları hazırlayıp, geliştirmek için güdülemelidir. İşçi sendikalarının bu konuda başarısız olmaları süre konusunda işverenle işçi arasındaki bireysel pazarlıklara açık kapı bırakacaktır, bu ise işçiler açısından gelecek için açık bir dezavantaj olacaktır.

Çoğu durumda aile yükümlülüklerinin daha uygun paylaşımını da sağlayan gönüllü kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılmasıyla var olan işin yeniden dağıtımı ve paylaşılması olasılıkları da ciddi bir biçimde dikkate alınmalıdır.

Ayrıca, işin yeniden paylaşımı bireysel ve kültürel gelişmelerinin, diğer insanlarla ilişkilerinin ve daha da önemlisi, neredeyse bir bunalıma dönüşen insanlar arası iletişim eksikliğinin aşılmasını sağlayacak bir dayanışma kültürünün desteklenmesi için insanların "boş ya da çalışma dışı süreyi" yeniden keşfetmelerine yardımcı olacaktır. Bu anlayışın geliştirilmesi için, işle ilgili düzenlemelerin işletme yönetimi tarafından uygulanmasını beklemek yerine, işçi örgütleri tarafından görüşmelerle gündeme getirilmesi gereklidir. Temsil gücü

yüksek işçi sendikalarından birinin "çalışma dışı sürenin değeri yeterince algılanmadığı için, iş günü içinde saat esnekliği, gönüllü kısmi süreli çalışma, izin dönemlerinin esnekliği ve diğer pek çok olasılık toplu sözleşmelerin gündemine alınmamıştır..., gündeme alınanlar da işçilerden çok işverenin çıkarları doğrultusunda şekillenmiştir" biçimindeki açıklamasıyla bu alandaki başarısızlığını açıkça ortaya koyması çok çarpıcı ve düşündürücüdür (15).

NİCEL BOYUT

İspanya'daki durum iki açıdan incelenmelidir: öncelikle, yasal çerçeve ve bu çerçevenin çalışma saatlerindeki azalmayı nasıl etkilemiş olduğunun göz önünde bulundurulması, ve ikinci olarak da, işkolu düzeyindeki ve alt düzeydeki toplu sözleşmelerin çalışma süresinin azaltılmasına ne kadar büyük bir destek verdiğini görmek için gözden geçirilmesi.

Kuşkusuz, daha başlangıçta bu iki bakış açısının sıkı sıkıya ilintili olduğu açık biçimde ortaya konmalıdır. İspanya'da ve Avrupa'nın çoğu ülkesinde yasal düzenlemeler açısından- önemli bir nokta "varolan sendikal sözleşmenin yasa ile örtüştüğünde, üzerinde anlaşma sağlanmış veya düzenlenmiş bir yasaya dönüşmesidir." Anlaşma sağlanmış yasa kavramının ve iş ilişkilerini süre ve dengeler temelinde ele alan yasal düzenlemelerin büyük bölümünün temel eğilimi, bu iki düzenleyici kaynak arasında varolan ve değişen ilişkiyi son derece açık bir biçimde ortaya koymaktadır. En saygın istihdam yasası uzmanlarının yazılarında vurgulandığı gibi "bu olgu, toplumdaki güç dengesinin ve siyasal, ekonomik ve toplumsal sistemin değiştirilmesinde kullanılabilecek ayrıcalıklı bir aygıt olarak tanımlanan ortak özerkliğin özel işlevini yansıtır (16)".

Bu çok önemli çıkarsama hakkında genel bir saptama yapılması gerekir. İstihdam yasası alanında çalışanlar istihdamın farklı yasal sistemler temelinde düzenlenmesinde bir yandan yasanın, diğer yandan da sözleşmelerin şimdiki işlevleri konusunda kendilerini sorgulamalıdır. Günümüzde toplu pazarlıkların yasal gereksinimlere katkı yaptığını ve geliştirdiğini genel bir ilke olarak kabul edebilir miyiz, yoksa bu kavram yalnızca yasada değil, ekonomik ve toplumsal alanda da süregelen değişikliklerin ışığında mı değerlendirilmelidir?

Her ülkede, ayrıntılı bir inceleme sonrasında yanıtlanabilecek bu sorulara verilecek tek yanıt yoktur. Genellemeler yapmak tehlikeli olsa da, Otto Kahn Freund'un belirttiği gibi, "bu alanda, yasal düzenlemelerin ve toplu sözleşmelerin anlamı ve etkileşimleri arasındaki sınırı belirleyen pek çok kültürel, ekonomik, coğrafi, tarihi ve siyasal etmen nedeniyle çok hızlı bir değişim yaşanır (17)". Şimdiye kadar belirtilenlere karşın, tüm Avrupa'da yasal düzenlemelerden bireysel sözleşmelerin değil ancak toplu sözleşmelerin bir sonucu olarak ve kimi zaman da işçilerin bireysel haklarının çiğnenmesine kadar varan sapmalara izin verilebilmektedir. İstihdam yasaları artık bireysel haklar toplamı olmaktan çıkarak, üretim etmenleri arasındaki ilişkiyi öylesine değiştirmiştir ki, kimi

durumlarda toplu sözleşmelerin yasal olarak kabul edilebilen en düşük düzeyin altında kalan koşulları gündeme getirmesi artık bir tabu olarak görülmemektedir (18). Böylece, olasılıklardan sadece birisi olmakla birlikte, yasa ve toplu sözleşme arasında ilişki kurulması için artan bir eğilim vardır (örneğin, devlet, ancak karşıt hüküm belirlenmemişse uygulanabilecek yasal düzenlemeleri getirir). Bu, geleneksel "destekleyici" ilişkinin yaygınlaştığı alanda aşamalı olarak zemin kazanmaktadır (bu noktada devlet, toplu sözleşmelerde işçilerin zararına olabilecek koşulların belirlenmesini önleyecek kabul edilebilir en az standartları tanımlar) (19). Kuşkusuz, gelişme açısından bakıldığında devlet istihdam ilişkilerinden kaynaklanan sorunlara ilgisiz kalamayacaktır. Devlet, İstihdam Yasası'nın geliştirilmesi için genel kuralları yerleştirmekteki işlevi aracılığı ile toplumsal kümeler arasındaki özerkliğin gelişmesini sağlamaya çaba göstermelidir (20).

Bu eğilimin İspanya uygulamasındaki bir örneği olan ve 15 Şubat 1983'te imzalanan "Acuerdo Interconfederal" (işverenlerle ve sendikalar arasındaki sektörlerarası sözleşme) hazırlık aşamasına katılan sosyal taraflarca kararlaştırılmış ve çalışma haftasını 40 saate indiren (Kasım 1982'de seçimleri kazanan Sosyalist Parti'nin seçim vaatlerinden biri) bir hükümet önerisini kapsamaktadır. Yasal en fazla çalışma süresi (jornada maxima) ile yıllık tatilleri düzenleyen 29 Haziran 1983 tarihli 4 sayılı Yasa ile uygulamaya sokulan program istihdam ilişkilerini düzenleyecek yasal bir model oluşturulması konusunda geniş katılımlı bir tartışma başlatmıştır. Bu tartışma ile 1994 tarihinde yapılan yasal düzenleme reformlarının içeriği arasında büyük bir uygulama benzerliği vardır, bir sözleşme maddesinin geçerli yasa hükümlerinin önüne geçip geçemeyeceği konusunda odaklaşmıştır. Yasa ve toplu sözleşme "alanına" odaklaşan bu tartışma Anayasa Mahkemesi'nin 210/1990 sayılı kararında yasa koyucuyu, temel yasaların üstünlüğü ilkesinden hareketle, yasaların uzlaşma sürecini engellemeyecek şekilde düzenlenmesi için uyarmasıyla çözülmüştür.

Dikkate değer bir başka örnek de, 5 Şubat 1980 tarihli Acuerdo Marco Interconfederal (sektörler arası çerçeve sözleşmesi) ve çalışma süresinin örgütlenmesine etkisidir. Sözleşme onaylanarak, "çalışma saatlerinin 1980'lerin ilk yarısında azaltılmasıyla eşzamanlı bir biçimde çalışma süresinin hesaplanmasında süre birimi olarak (1976 tarihli Çalışma İlişkileri Yasası'ndan beri olduğu gibi) hafta yerine aşamalı olarak yılın temel alınması (21) "yoluyla çalışma süresinin çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlayacak biçimde örgütlenmesine yasal dayanak oluşturmuştur.

İspanya'daki yasal çevre 1944 tarihli İstihdam Anlaşmaları Yasası ve şimdiki düzenleyici çerçeve arasında kapsamlı değişiklikler geçirmiş, bu süreçte çalışma süresi de 48 saatten 40 saate azalmıştır. Ancak 40 saatlik bu süre, daha sonra çalışma süresi yönetimini incelerken göstereceğim gibi, çok farklı yöntem-

lerle hesaplanabilir.

1944 yılında 48 saat olan haftalık çalışma süresi 1976 tarihli Çalışma İlikileri Yasası ile 44 saate indirilmiştir. Ley Del Estatuto de los Trabajadores'in (işçinin statüsü yasası-LET) 1980 tarihli özgün taslağında bu süre 43 (veya sürekli çalışma için 42) saate indirilmiştir. Kısaltma işlemi, yıl temelinde hesaplanan ve (resmi ve yıllık tatiller düşüldükten sonra) toplam 1826 saat ve 26 dakika olan haftalık çalışma süresinin haziran 1983 tarihli Yasa'da 40 saate indirilmesiyle, tamamlanmıştır.

Çoğu genel seçimde, bir dizi sol parti sendikaların yineledikleri istemlere uygun olarak haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılmasını ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) önerisine uygun olarak 35 saate indirilmesini önermelerine rağmen, bu alandaki yasalarda şimdiye dek hiç bir değişiklik olmamıştır.

Katı kuralları olan yasal cephede, tartışma çalışma süresinin "homojen" azaltılmasından, var olan istihdamın uygun dağılımını sağlamak için esnek istihdam yaklaşımının geliştirilmesine ve çalışma süresinin daha da esnek kullanımına doğru kaymıştır; bu düşünce 18/1994 sayılı Yasa'nın gerekçe bölümünde tam anlatımını bulmuştur. Gerekçe bölümünde, çalışma süresi ile ilgili bir politikanın nicel ve nitel bakış açılarıyla tanımlanması gereken "kullanılabilen iş hacminin paylaşılması ve üretim verimliliğinin çoğlaştırılmasına olanak sağlayacak yeni bir yasal çerçevenin geliştirilmesi" olarak belirlenebilecek iki ölçüte uygun olarak formüle edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, yasa koyucunun çalışma saatlerinde gerçek bir nicel azaltmadan kasıtlı olarak niçin uzak durduğu ve azaltma yönündeki ilerlemeleri niçin toplu pazarlığa bıraktığı açıklanmalıdır, ve kanımca yapılması gereken gerçek eleştiri de budur. Gerçekten bu alandaki ilerici bir politikanın bu iki yaklaşım üzerine kurulması ve bu iki yaklaşım arasındaki karşılıklı desteği ve sinerjik ilişkiyi sağlaması gereklidir. Bu politika genel kuralları belirlemeli ve sonraki görüşmelerde "işletmelerin örgütsel gereksinimleriyle, bireylerin çıkarları ve özlentileri arasında uyum sağlanması amacına" (11/1994 sayılı Yasa'nın Gerekçesi) uygun bir forum oluşturmalıdır.

Özellikle işletme düzeyindeki sözleşmelerde ve üçüncü sektörde yapılan sözleşmelerde, çalışma süresi toplu pazarlıklarla azaltılmıştır. Aşağıdaki tablo istatistiksel bilgilerden (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstihdam İstatistikleri Bülteni (22) ve Toplu Sözleşmeler Ulusal Danışma Kurulu Yıllık Raporları) yararlanılarak açıklanabilir:

İlk olarak, İspanya'da ortalama çalışma süresi (saat/yıl) 1982'den beri (1980 tarihli sektörler arası çerçeve sözleşmesinin tam olarak uygulanmasından, sonra da 1983 yılı Ley de Jornada Maxima (En Çok Çalışma Saatleri Yasası) tarafından desteklenmesinden sonra aşamalı olarak ve yavaş bir biçimde azalmıştır.

Yıllar	Tüm Sözleşmeler	İşletme Sözleşmeleri	Diğer Sözleşmeler
1982	1877.3	1842.8	1883.5
1983	1845.2	1824.3	1849.6
1984	1798, 0	1797.7	1798.1
1985	1793.1	1781.4	1795.5
1986	1786.8	1772.9	1789.7
1987	1782.1	1761.8	1786, 0
1988	1778.8	1755.6	1783.1
1989	1772.2	1743.5	1777.3
1990	1769.7	1739.1	1775.1
1991	1768, 0	1733.3	1774, 0
1992	1766.5	1727.8	1773.5
1993	1765.4	1727.4	1770.4

18/1993 sayılı ve 3 Aralık tarihli Kraliyet Hükümü Yasası'nın onaylanmasını izleyen istihdam yasası reformları sonrasında, yılın ilk sekiz ayında 600,000'den fazla kısmi süreli işçinin işe alınmasıyla kısmi süreli çalışmanın belirgin biçimde artmasının (Kadınlarda yaklaşık %60) ortalama çalışma süresini ne kadar etkilediği görülmektedir. Bu olgu, doğru anlaşılması için aşağıdaki biçimde "okunması" gereken ortalama çalışma saatlerini kaçınılmaz bir biçimde azaltacaktır: Kısmi süreli çalışma ve kısmi süreli işçilerin çalıştıkları toplam süre artarken, tam süreli istihdam yıllık ortalama çalışma süresi açısından azalmaya devam edecektir. Sırası gelmişken, kısmi süreli çalışmanın son yıllarda belirgin biçimde artıyor olması da burada vurgulanmalıdır (Artış oranı Avrupa Topluluğu ortalamasının çok altında olmasına rağmen); 1988'de işe alınan kısmi süreli işçi sayısı 293.000 iken, bu sayı 1989'da 357.000'e, 1990'da 411.000'e, 1991'de 470.900'e, 1992'de 539.700'e ve 1993'de de 635.900'e ulaşmıştır.

Burada birincil, ikincil ve üçüncü sektörler arasında da büyük farklılıklar vardır. Halbuki 1993 yılında ortalama çalışma saati ikincil sektörde 1,784.7, birincil sektörde 1,737.7 ve üçüncül sektörde 1,748.2 idi. Bununla birlikte, her üç sektörde son on yıl içinde ortalama 100 saatten fazla azalma göstermiştir. Bu, halen siyasi, akademik ve sendikal çevrelerde ücret miktarlarının artışında bir etkisi olup olmadığı konusunda tartışma olmasına rağmen, İspanya'daki üretkenlik hızlarını etkilememiştir.

Tarım sektöründeki sözleşme verilerine göre çalışma saatleri 1982'deki 1,900.1 saatten, 1993'de 1,737.7 saate düşmüştür; sanayi sektöründe 1,885.3'den 1,784.7 saate; ve hizmet sektöründe 1,856.8'den bugünkü düzeyi olan 1,748.2 saate düşmüştür.

Bununla birlikte, son birkaç yıldır, görüşmeler çalışma saatlerinin azaltması yerine, çalışma süresinin daha verimli dağılımına ve kullanımına yönlendirildiği için, yıllık çalışma süresinin azalmasında bir yavaşlama gözlenmektedir..Bu

	Toplam	1712'den az	1712 1758	1759 1803	1804 1826	1826'dan çok
Sözleşme sayısı	4.430	648	439	1.597	513	1.233
İşletme sayısı	960.680	27.298	6.464	428.600	155.235	343.083
İşçi sayısı	6.753.711	695.748	350.469	3.314.754	988.081	1.404.659
Çalışılan Gün Sayısı Ortalaması	1.776.29	1.582.61	1.741.77	1.788.76	1.812.41	1.826.0

Tablo-Üzerinde anlaşılmış yıllık çalışma saatleri

olgu,1990'ların başında başlayan ekonomik durgunlukla bağlantılandırılabilir.1992 yılı verilerine bakıp , bu verileri bir önceki yılın verileriyle karşılaştıracak olursak; tüm sözleşmelerin yalnızca %3.67'sinde çalışma saatlerinin belirgin bir biçimde (23 saatten çok) azaldığını, bu azalmadan da işçilerin yalnızca %2.87'nin etkilendiğini görürüz.İşçilerin %74.13'ünü kapsayan ve tüm sözleşmelerin %80.02'sini oluşturan sözleşmelerde ise hiç bir azalma sağlanamamıştır.

Sonuç olarak, eğer sadece veri sağlanabilen ikincil ve üçüncül sektörlerin 1991, 1992 ve 1993 yıllarındaki durumunu incelersek, tam gün çalışanların ortalama çalışma saatlerinde belirgin bir azalmaya karşın, son iki yılda, bu tür istihdamdaki hızlı büyümenin ve inşaat sanayiinde ve hizmet sektöründeki esnek süre yönetiminin bir sonucu olarak kısmi süreli çalışanların çalışma saatlerinde kesin bir artış olduğunu görürüz.

NİTEL BOYUT

Bu bölümde de, geçen haziran ayından bu yana, 11/1994 sayılı Yasa uyarınca yapılan yasal düzenleme değişikliklerini, başka bir anlatımla da yeni yasal çerçevenin yasa uzmanlarının da vurguladığı gibi " istihdam piyasasındaki herhangi bir reformun yaşamsal etmeni olmakla birlikte, tek ya da ana amacı ola-

	Toplam	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
1991	-9.3	-11.8	-21.3	-4.1
1992	-3.6	-6.3	-1.0	-1.2
1993	-9.4	-7.8	-1.2	-10.3
Tam süre çalışan				
1991	-10.0	-11.8	-24.1	-5.1
1992	-1.7	-5.7	-1.3	-0.8
1993	-5.3	-6.5	1.5	-5.9
Kısmi süre çalışan				
1991	-8.5	-0.8	-68.6	-4.2
1992	10.1	-13.1	43.9	12.2
1993	7.2	3.4	0.7	8.2

Sanayi sektörüne ve çalışma düzenlemesine göre, önceki yılın aynı dönemiyle saat temelinde mutlak değişiklikler karşılaştırılarak hazırlanmış işçi başına ortalama çalışma süreleri

mayacak" çalışma süresini nasıl düzenlediğini değerlendireceğim (23).

Kısmi süreli çalışmanın nasıl yapılandığı gibi konularla yalnızca bir istihdam paylaşım düzeneği oldukları için değil, işletmelerin üretim dalgalanmalarına ya da örgütsel gereksinimlerine bir yanıt oldukları ve işçiler açısından da yaşamlarını ve çalışma sürelerini örgütlemenin farklı yolları arasından işgücü piyasasında sıklıkla olduğu gibi, tam süreli istihdam sağlanması olanaksızlaştığında, seçilen temel seçenek oldukları için ilgileniyoruz.

Geçici istihdamda uygulanan düzenlemelerle sürekli işlerde varolmadığını, kısmi süreli istihdamda ise varolduğunu öngördüğümüz "uygunsuzlukları ve katılıkları" gidermenin bir düzeneği oldukları için; geçici iş veren ve ücretli işçilerin kullanıcı işletmeye değil de, yalnızca geçici işçi sağlayan şirkete bağımlı oldukları bir işletme tarafından örgütlendiğinde çok daha esnek bir düzenek olduğu için; çalışma süresinin düzenlemelere ve sözleşmelere uygun olarak, farklı süre dilimlerine büyük bir esneklikle dağılmasına ve "normal en çok çalışma süresi" ("jornada maxima) ve "fazla çalışma" ("jornada extraordinaria") ile ilgili kuralların esnek kullanımına olanak sağlayarak standart dışı dağılımına izin veren bir düzenek olduğu için; eski sistemden farklı olarak, üretken kaynakların daha iyi kullanımını başarmak amacıyla, çalışma saatlerinin standart dışı dağılımına uygun olarak beş günden kısa çalışma haftasına; vardiyalı çalışmaya; emeklilik yaşına gelmeden (İspanya'da 65) işçinin çalışma saatlerinin azaltıldığı ve emekli aylığına hak kazanıncaya kadar işçiye bir katkı dönemi, ortaya çıkan süre boşluğunu dolduran işsizde de iş olanağı sağlayan kısmi erken emekliliğe ve "erken emekliliğe"; işletmelerde ve işyerlerinde işten kalma hızını azaltan "esnek süreli çalışmaya; bazı istihdam türlerinde gençlerin kuramsal eğitim ve araştırma için gereksindikleri izin kullanımını da kapsayacak biçimde, iş ile eğitimin birleştirilmesine; yılın belirli dönemleriyle sınırlı olan mevsimlik ve benzeri işlere (24); ya da çalışma yükümlülüklerinin çocuk bakımıyla birleştirilebilmesi için ücret kesintisi yapılmadan ya da kısmi ücret kesintisiyle izin kullanılabilmesine (25) olanak sağlayan bir düzenek oldukları için ilgileniyorum. Sunumumda yalnızca İspanya Yasası kapsamında çalışma süresinin örgütlenmesine (yönetimine) egemen olan yeni esnek sistemin anlaşılması açısından en çarpıcı bulduğum bu boyutlarda yoğunlaşacağım.

İstihdam yasası reformlarının uygulamaya dönük bir etkisinin olmayacağı, ya da hükümetin 1994'ün son çeyreğinde onayladığı bir dizi düzenlemenin ve toplu pazarlık düzenininin tam olarak yürürlüğe girmesi için yeterli süre geçmedikçe, istihdam koşullarını etkilemeyeceği açıkça vurgulanmalıdır. Avrupa Topluluğu'nun çalışma süresi ile ilgili 23 Kasım 1993 tarihli Yönergesi son dönemde olağan dışı bir hızla İspanya'daki yasaya uyarlanmıştır (26).

Yeni yasal düzenlemelerin ardındaki ana düşünce İstihdam Yasası'nı daha esnekleştirmek ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde birincil ve temel un-

sur olarak Yasanın işlevini azaltırken, toplu sözleşmelerin (yasalara uygun olan ya da olmayan toplu sözleşmeler ya da işletme sözleşmeleri dahil olmak üzere) ve ikincil olarak da işverenle işçi arasındaki bireysel sözleşmelerin işlevini artırmaktır.

Günümüzde çalışma süresi örgütlenmesi konusunda yapılmakta olan düzenlemelerde toplu sözleşmeler, sözleşme bulunmaması durumunda da işletme düzeyindeki düzenlemeler büyük önem kazanacaktır (örneğin, LET'in çalışma süresinin yıl içindeki standart olmayan dağılımı hakkındaki 34.2. maddesine bakınız) ya da -bu gerçekten çok önemli bir noktadır- toplu sözleşme hükümleri değiştirilebilecektir (örneğin, LET'in yönetim ile personel temsilcileri arasında çalışma koşullarının önemli ölçüde değişmesine bağlı olarak çalışma süresi konusunda işletme düzeyinde yapılacak düzenleme ile toplu sözleşme hükümlerininin değiştirilmesine olanak sağlayan 41.2. maddesine bakınız) (27).

Çalışma yasaları ve sendikal hareket konularında son derece yaygın ve uzman görüşleriyle uyumlu olan bu temel kavram konusunda çekincelerim vardır. İstihdam ilişkisinde işverenin konumunun daha da güçlendirilerek, güçsüz tarafın konumunun görmezden gelinmesi; değişen koşullar ve coğrafi hareketlilik nedeniyle işgücü üzerinde denetim yetkisinin ve gücünün artması; istihdam anlaşması sonlandığında yasal korumanın azalması gibi durumlar personel ya da sendika temsilcilerine tanınan bilgilenme, danışma ve pazarlık haklarının genişletilerek dengelenememiştir.

Bir başka anlatımla, istihdam yasalarında yapılan reformların en önemli özelliklerinden biri, "önceden yasal düzenlemeler ve toplu sözleşmelerle doldurulan alanın işverenin tek taraflı güç uygulamasına terkedilmesidir" (28). Böylece, yasal düzenleme değişikliklerinde temel ilke olarak, işverenin gücünün artırılması orta erimde yararlı bir unsur olarak benimsenmiştir. Ama bu yapılırken, toplumsal yapıdaki olası parçalanma, verimli işletme yapısının çökertilmesi ve benzeri riskler göz ardı edilmiştir (29).

İlk aşamada, yeni yasal düzenlemelere uygun olarak çalışma süresi ile ilgili düzenleme değişiklikleri konusunda yapmak istediğim diğer bir değerlendirme de, bu değişikliklerin işçilerin sağlığını ve aile yaşamını etkileyebileceğidir. Bu konuda, geleneksel bir örnek olarak vardiyalı çalışmadan ve gece çalışmasından söz edebiliriz. Bu alanda işverene sağlanan esneklik artışı özellikle kadın işçilerin çalışma dışı yaşamları üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır.

Çalışma süresinin örgütlenmesiyle ilgili düzenlemeler yalnızca 11/1994 sayılı Yasa'da değil, 10/1994 sayılı Yasa'da da hükme bağlanmıştır. Bu Yasa'larda özellikle çıraklık sözleşmeleri ve kuramsal ve uygulamalı eğitim arasında süre bölüştürülmesi ile kısmi süreli istihdam ele alınmıştır (30). Burada, bu iki istihdam biçimini, çalışma ve/veya eğitim süresi ile ilgili düzenlemelere gönderme yaparak açıklamaya çalışacağım.

10/1994 sayılı Yasa'nun gerekçe bölümündeki açıklamalardaki eğitim düzenlemelerinin (hem çıraklık [contrato de aprendizaje] hem de eğitim dönemleri türü [contrato en practicas]) çalışma ve eğitimin uygun birlikteliğini sağladığı gibi "tarafalara hizmet karşılığında uygun bir ücretlendirme olanağı tanıdığını" ve böylece "genç işsizliğine ivedi bir çözüm sağlamanın" en uygun yolu olduğunu söylüyoruz. Her ne kadar Çalışma Bakanı parlamentoda yaptığı konuşmada, çıraklık sözleşmelerinin "daha önce bir iş ya da mesleki eğitim deneyimi olmayan 16-25 yaşları arasındaki gençlerin istihdam edilebilecekleri bir iş bulmalarını kolaylaştırmayı amaçladığını" söylemiş olsa da (31), düzenlemede ilk kez iş arayanlara ya da daha güçsüz konumda olan gençlerin durumuna yönelik bir gönderme yapılmamıştır. Gerekçe bölümünde bu durum, İspanyol işletmeleri arasında rekabete yol açmadan, gençlerin çalışma yaşamıyla bütünleştirilmesinin ve işçilere mesleki eğitim sağlanmasının yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Sonuçta, yasa toplu sözleşmelerle belirlenmiş çalışma süresinin %15'inden az olmamak koşuluyla eğitim olanağı sağlamaktadır. Bu süre sözleşmenin özel hükümlerine göre ya da sözleşme yoksa istihdam anlaşmasına göre ve eğitim sürecinin özelliklerine uygun olarak bir kerede toplu olarak kullanılabilmesi gibi, çalışma sürecine de yayılabilmektedir (32).

Anlaşmalarla ilgili bu önlemlerin altında yatan felsefi yaklaşımla ilgili söyleyeceğim her hangi bir şey yoktur, ancak bu tür önlemlerin önceki düzenlemelerde de ayrıntılı olarak ele alındığı ve yürürlükte oldukları süreçte etkin bir sonuca ulaşamadıkları da unutulmamalıdır. Bu nedenle, yeni düzen eğitim süreci örgütlenmesinde kuramla uygulama arasında uyumsuzluk oluşmasından kaçınılmalıdır. Konu, çalışma ve istihdamdan sorumlu yetkililerin, işverenlerin ve sendikaların bu düzenlemelerin kötüye kullanılmasını ve personel eğitiminin işgücü maliyetini düşürmenin bir başka yöntemi haline getirilmesini önlemeleri açısından çok önemli işlev üstlenecekleri bir alandır.

Yeni düzenlemeler hiç kuşkusuz önceki düzenleyici çerçeveyi de etkilemiş olan ve bir istihdam yasası konusundaki bir uzmanın "geçici eğitim konularının kullanılmasında...kimi zaman eğitim sağlamaktan çok iş güvencesini azaltma düzeneğine dönüşmektedir (33)" vurgulamasıyla dile getirilen kalıplaşmış önyargıları aşmak zorundadır. Yeni düzenlemelerde işverenin kuramsal eğitim sağlamadığı durumlarda eğitim anlaşmasının geleneksel sürekli anlaşmaya dönüşmesi hükme bağlanmadıkça bu çekince haklı bir çekince olmayı sürdürecektir. Oysa böylesi bir durum için yalnızca çalışılmış süre ile anlaşmaya göre eğitime ayrılması gereken süre arasındaki ücret farkının ya da 50.001-500.000 Peseta tutarındaki bir cezanın ödenmesi öngörülmüştür. Bununla birlikte, hiçbir düzenlemede yasal sürecin çırağın sömürülmesine yol açacak bir biçimde kötüye kullanılmasına karşı eğitimin çıraklık sözleşmesinin sürekli bir konumuna dönüştürülmesi gerektiğinden söz edilmemektedir.

Kısmi süreli çalışma ile ilgili düzenlemelerde, sürekli ya da geçici anlaşma-

larda yasal gerekçelerle ve yerleşik bir ilke olarak daha gelişmiş esnekleştirme önlemleri getirilmekle birlikte, çalışma süresinin dağılımı düzensizleştirme sürecine dahil edilmemiştir.

Bir yandan toplam çalışma süresi hakkında karar verme hakkı, geleneksel toplam süreden az olması koşuluyla taraflara bırakılırken -önceki sistemde bu sürenin geleneksel çalışma süresinin üçte ikisinden az olması gerekiyordu); diğer yandan da bu süre önceki düzenlemelerde de olduğu gibi gün, hafta, ay ya da yıl temelinde hesaplanabilmektedir.

Yeni düzenlemeler çalışma süresinin örgütlenmesinde (yönetiminde) çok farklı seçeneklerin uygulanabileceği geniş bir hareket alanı sağlamaktadır: özellikle çalışma süresinin dağılımı söz konusu olduğunda, hafta, ay, yıl temelinde, ilgili etkinlikte "gelenekselleşmeden" birkaç günle sınırlı günlük tam süreli çalışma; geleneksel çalışma süresinden daha kısa süreli günlük çalışma; ya da bu iki seçeneğin karışımı (34) gibi. Bununla birlikte, işverenlerin kaç saat çalışılacağını belirleme güçleri çalışılacak sürenin istihdam anlaşmasında belirtilmesi zorunluluğu getirilerek sınırlandırılmıştır, ayrıca bu konuda yapılacak her türlü değişiklik istihdam hükümlerince belirlenmiş özgün sürece uygun olarak gerçekleştirilecektir (LET, Madde:41).

Çalışılan saatlerle ilgili yasal sınırlar (35) Anayasa'nın 40. maddesinin .2.bendinde hükme bağlanmıştır. Buna göre yetkililer, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve istihdam edilen her bireyin ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için gerekeni yapmakla yükümlüdürler. 11/1994 sayılı Yasa, 28 Kasım - 2001/1983 sayılı Kraliyet Emirleri dışında kalan önceki tüm düzenlemeleri yürürlükten kaldırmıştır. Söz konusu Emirler bir yıllık bir geçiş sürecinde yürürlükte kalmıştır. Bu ara dönem önlemleri, dönemin gerektirdiği değişikliklerden etkilenmeyecektir. Bu Emirler kapsamında ele alınan kimi işkollarına özel çalışma sürelerinin (örneğin taşımacılık, deniz işleri, kapıcılık hizmetleri gibi) LET gibi geniş kapsamlı bir Yasa içinde ele alınması kolay değildir.

LET'in yeni 34 .maddesi haftalık 40 saatlik çalışma süresinin temel kural olarak getirmekte ve önceki düzenlemelerle karşılaştırıldığında (daha önce de belirttiğim gibi son düzenleme 1983 yılında yapılmıştır) çalışma süresinde herhangi bir kısaltma yapmamaktadır. Yasa'da çalışma süresinin gün, hafta, ay ya da yıl olarak özetlenen zaman birimlerine göre hesaplanabileceği hükme bağlanmıştır. Taraflar, toplam çalışma süresini pazarlıkla ya da toplu sözleşmelerle belirleyebilmektedirler. Burada, Anayasa Mahkemesi'nin bu olasılığı bir çok kararında kabul ettiğini anımsatmak gerekir (en son ve en önemli karar No: 208/1993, 28 Haziran). Mahkemenin bu kararında açık biçimde şu görüş belirtilmektedir: "topluların özerkliği yok etmek ve dışlamak için yaygın biçimde ve sistematik olarak bireysel özerkliğin kullanılması çalışma ilişkileri sistemimizin Anayasal yapısıyla uyumsuzdur. Bunun sonucu olarak, toplu özerklik bireysel

olana göre daha sık görülmektedir, bireysel özerklik ise en kolay uygulama alanı bulacağı serbest girişimcilik ile uyumlu bir kavramdır."

Çalışma süresinin dağılımı söz konusu olduğunda, yeni düzenlemelerde yalnızca üzerinde anlaşılmış yıllık çalışma süresinin aşılması ile (veya, uygun olduğu yerde, 40saatlik haftalık çalışma süresi temelinde hesaplanan yasal en çok çalışma süresi), ve-yasa tasarısından da kolayca anlaşılabilceği gibi tanınan en az yetkiler çoğu durumda işçilerin zararına yorumlanıp, uygulanabilecek nitelikte olmalarına rağmen- en az yetkilerle ilgili (günde en az 12 ve haftada da en az 36 saat dinlenme hakkı ve 30 gün yıllık izin) değişikliklere sınırlama getirilmiştir (36).

Böylece, gerçek çalışma süresinin "yıl temelinde belirlenmek üzere" haftada 40 saat ile sınırlanmış olması çalışma süresinin standart dışı esnek dağılımı için olanak sunmaktadır, çünkü yalnızca yasal en az dinlenme süresine uyularak çalışma sürelerinde, yasal ya da sözleşmede belirlenmiş sınır aşılmaksızın "haftalar arasında düzenlemeler" yapılabilmektedir.

Çalışma saatlerinin standart dışı dağılımını düzenleyen bir sözleşme olmasına karşın, normal çalışma süresi en çok dokuz saat olarak belirlenmiştir (bu süre 18 yaşından küçükler için - tarafların ileride kendi isteklerine göre değiştiremeyecekleri kesin bir kural olarak- eğitim için harcanacak süre de içinde olmak üzere ve işin birden fazla işletmede yürütülüp yürütülmediğine bakılmaksızın sekiz saat olarak belirlenmiştir).

11/1994 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden bu yana, genel kural olarak, 9 saatten uzun çalışılması fazla çalışma kapsamına girmektedir. Bu uygulama 22 Aralık 1992 tarihli yargılamada üst mahkeme tarafından da onaylanmıştır. Reform yürürlüğe girdikten sonra (ve bu durum esneklik konusunda sık sık vurguladığım bir durumdur) bu kural işçilerin zararına dönüştürülecek bir kılavuz olabilecektir. Örneğin, yılın bazı dönemlerinde sözleşmeye ya da sözleşme bulunmayan yerlerde işletme düzeyindeki düzenlemelere dayalı olarak günde 10-11 saat çalışılması hiçbir biçimde önlenemeyecektir.

Günümüzdeki düzenlemelere göre, tarafların toplu pazarlıkla farklı uygulama getirmemeleri durumunda, haftalık en çok çalışma süresi belirsizdir ve fazla çalışmaya getirilen tek sınırlama 80 saatlik yıllık sınırlamadır ve bu süre de "sıradışı" bir çalışma haftasında 15 saati geçmeyecek ve günlük dokuz saatlik yasal en çok çalışma süresi tamamlanmışsa, 12 saatlik dinlenme süresine uyulacak bir biçimde kullanılacaktır.

Bununla birlikte, esnek çalışma süresi yönetimi iki önemli gelişme sağlamıştır: birincisi, düzenlemeyle fazla çalışma yapılan sürenin dengelenmesi için dört aylık dönem sonunda kullanılacak izinler söz konusu 80 saatin dışında tutulmuştur; ikincisi, bu düzenlemelerle fazla çalışmanın taraflarca belirlenecek

bir yüzde üzerinden ya da bu yüzde belirlenmemişse normal çalışma saati üzerinden ücretlendirilmesi sağlanmıştır. Sonuç olarak, istihdam yasası uzmanlarının da gösterdiği gibi, normal çalışma süresine yıllık toplam çalışma süresi olan 1.827 saatin %4.37'sini oluşturan 80 saatlik bir ekleme kolaylıkla yapılabilir; bu ek süre işveren tarafından bir bütün olarak ya da kısmen kullanılabilir gibi, kullanılmayadabilir, ve yıl içine kendisine uygun olarak dağıtılabilir (38).

Kendimize sormamız gereken diğer soru da, çalışma saatlerinin nasıl dağıtılacağıdır? İlkesel olarak "kurallara uygun, düzenli ve eşit" bir biçimde dağıtılmalıdır, başka bir anlatımla yıl içinde saat, gün ya da hafta temelinde benzer biçimde dağıtılmalıdır; ancak taraflar aralarında anlaşılırsa, çalışma saatleri tarafların uygun görecekları bir biçimde bir yıla kadar uzatılabilecek bir zaman diliminde eşitsiz dağıtılabilir. Böylesi sözleşmeler ortaklaşa bağlanmalıdır. Sözleşme bulunmadığı durumlarda da, düzenleme işletme düzeyinde yapılabilir. Ancak bu durumda işçinin bağımlı konumu, eşit koşullarda pazarlık yapma olanağını ortadan kaldıracığı için, bu düzenlemenin bireysel ölçekte yapılması öngörülmelidir.

Haftalık ve yıllık dinlenme sürelerinin dağılımını da çok esnek buluyoruz.

Genel kural olarak haftalık dinlenme süresi en az 36 saattir, bu süre (önceki bir haftalık süre yerine) günümüzde 14 günlük dönem üzerinden de hesaplanabilir. Ancak, uygulama dışında tutulan 18 yaşından küçüklere her hafta aralıksız iki gün dinlenme süresi tanınmalıdır; bununla birlikte hükümet yetkililerine bu süreyi artırıp, azaltacak düzenleme yapma yetkisi verilmiştir (39). Dinlenme süreleri toplu sözleşmelerle, işverenle işçiler arasındaki bireysel sözleşmelerle belirlenebildiği gibi, yalnızca işverenin karar verme ya da örgütlenme erkine de bırakılabilmektedir.

Yeni düzenlemeler yıllık dinlenme/izin dönemleri konusunda işverene izin döneminin belirlenmesinde öncelikli hak sağlayan ya da bazı işçi kümelerine kendilerine en uygun izin dönemini seçme hakkı veren önceki kurallara göre ilerleme sağlamıştır. Günümüzde taraflar 30 takvim günü (ya da sözleşme ile belirlenmişse daha fazla) dinlenme süresini hangi dönemde ve nasıl kullanacaklarını kararlaştırma konusunda tümüyle özerktirler.

Gece çalışması ile ilgili düzenleme, yeni yasal çerçevenin temel özelliğinin çalışma süresinin örgütlenmesinde (yönetiminde) esnekliğin giderek artırılması olduğunu açıkça göstermektedir. Bu alandaki (11/94) sayılı yeni Yasa 23 Kasım 1993 tarihli Direktifi (vardiyalı çalışma da eklenmelidir) temel almıştır. En önemli nokta, gece çalışması ve gece işçisi arasındaki ayrımın yapılması ve gece işi için ücret belirlenmesidir.

Gece çalışması 22.00-06.00 saatleri arasında yapılan çalışma olarak tanımlan-

mıştır. Gece işçisi ise bu saatler arasında en az üç saat çalışan (ya da yıllık toplam çalışma süresinin en az üçte birini bu saatler arasında çalışması beklenen) bireyleri tanımlamaktadır.

Ücret konusunda ise, tavan ücret artık yasayla belirlenmemektedir (önceki yasal düzenlemelerde normal ücretten en az %25 fazladır). Tavan ücret, taraflar arasındaki toplu ya da bireysel sözleşmelerle belirlenmekle birlikte, bu özelliklerle ücret oranını belirleyen bir sözleşme yoksa, işçiler açısından her türlü belirsizliğe açık bir durumdur.

Son olarak çalışma süresinin hesaplanmasında ve gündüz işçilerinin günlük çalışma süresinin belirlenmesinde varolan esneklik sınırlanmıştır. Bu sınırlama, günde sekiz saatten fazla çalışmanın 15 günü aşamayacağı ve gece işçilerinin "hiçbir biçimde" fazla çalışma yapamayacakları biçiminde tanımlanmıştır.

Belirlenen günlük çalışma süresi, çalışanların hizmet verecekleri dönemi tanımlar: Çalışanın işe başlama ve işi bırakma saatini; bu sürenin sürekli mi yoksa aralıklı mı kullanılacağını; çalışmanın vardiyalı mı yapılacağını; çalışanın işe başlayıp, işi sürdürdüğü ve sonlandırdığı sürenin ne ölçüde esnek örgütlenebileceğini, v.b. (40).

11/1994 sayılı Yasa bu konuda bir hüküm getirmemekte, olguyu toplu ya da bireysel sözleşmelerle ya da tümüyle işveren tarafından belirlenebilecek bir kavram olarak ele almaktadır. Bununla birlikte, bir kere günlük çalışma belirlendikten sonra, değişiklikler ancak LET'in 41. Maddesi uyarınca yapılabilmektedir. Başka bir anlatımla, yönetimin değişiklik yapabilmesi için ancak geçerli bir nedeni olması gerekmektedir. Yönetim bu değişiklikleri yaparken yasal kuralları izlemekle yükümlüdür.

Bir işletmede günlük çalışma süresinin esnekleştirilmesinde önceden yönetici temsilcilerin onayının alınması gerekliliği ortadan kaldırılmıştır. Sonuç olarak, bu alan toplu ya da bireysel sözleşmelere ya da son aşamada işverenin kararına bırakılmıştır. "Sürekli vardiya" ("*jornada continuada*") ve aralıklı vardiya ("*jornada partida*") kavramları ortadan kaldırılmış ve yerine altı saatten uzun süren işlerde, tüm işçilere 15 dakikadan, aralıksız 4.5 saat çalışan 18 yaşından küçüklere de 30 dakikadan az olamamak üzere dinlenme süresi verilmiştir.

ÖZET VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, İspanya'da istihdam ile ilgili yasal düzenlemelerde 1944 yılında yapılan değişikliklerin çalışma süresi örgütlenmesini belirleyen yasal düzenlemelere getirdiği önemli değişikliklerle, toplu pazarlık üzerindeki etkilerini tanımlayıp, açıklamaya çalıştık.

Yeni yasal düzenlemelerin sağladığı esneklik artışı, işverenlerin güçlerini çalışanları yönetmek ve denetlemek için akıldışı bir biçimde artırmak ya da çalış-

ma dünyasının istem ve gereksinimlerini göz önünde bulundurarak çalışma süresinin ve çalışma dışı sürenin daha iyi kullanımını ve örgütlenmesini güvenen- ce altına almak için kullanmalarına göre farklı açılardan değerlendirilebilir.

Düzenlemeler, toplu pazarlıkla belirlenmesi gereken çalışma saatleri konu- sunda "oyunun kurallarına" göre oynanabilmesi için geniş olanak sağlamıştır. Bu yolla sosyal taraflara işçilerin ortak çıkarlarının ve bireysel istemlerinin uy- gun bir biçimde eşgüdümünün sağlanması için yaşamsal bir sorumluluk veril- miştir. Sözleşmelerdeki başarısızlık karar verme erkleriyle bağlantılı olarak iş- verenleri kural koymaya yönelik tek yanlı eylem konusunda yüreklendirecektir. Ana yönelim yasal alandan ağırlıklı olarak sözleşmeler alanına, özellikle de her etkinliğin sanayi kolunun ya da etkinlik dalının özelliklerine tümüyle uygun olarak düzenleyebilecek sözleşmeler alanına kaymıştır.

Toplumsal kümeler, özellikle de işçi sendikaları önceden korunmalarını sağ- layan düzenleyici şemsiyenin korumasından yoksun kalan her bir işçinin çıkar- larının korunmasında yeni sorumluluklar üstlenmişlerdir. Bu gerçekten güç olacaktır -ama işyerindeki konumlarını güçlendirirler ve günümüzde değişen çalışma dünyasını oluşturan her bir bireyin değişik ve kimi zaman da çelişen çıkarlarını kendi istem alanlarıyla buluşturabilmenin yollarını bulabilirlerse ba- şarabileceklerdir.

DİPNOTLAR

1. İstihdamın geliştirilmesi için ivedi önlemler hakkında 19 Mayıs, günlü 10/1994 sayılı yasa (BOE Resmi Gazete, No.23); Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)'in (İşçilerin Sta- tüsüne İlişkin Yasa) kimi maddelerinde değişiklikler getiren 19 Mayıs, 11/1994 sayılı yasa; İstihdam Yöntemleri Yasa'sı (Ley de Procedimiento); İstihdam-Konusunda Hakların İhlali ve Cezalar Hakkında Yasa (Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social) (BOE, 23); Geçici İstihdam Şirketleri hakkındaki 1 Haziran, 14/1994 sayılı yasa (BOE, 2).
2. LL.Fina, "Por una nueva cultura de la organizacion del tiempo (Süre örgütlenmesinde ye- ni bir kültüre doğru)", *Economia y Sociologia del Trabajo*, No. 15-16/1992, sf.18.
3. L.Cachon, "Presentacion" (Sunum), *Economia y Sociologia del Trabajo*, No. 15-16/1992, sf.5.
4. LL.Fina, adı geçen kaynak.
5. M.R.Alarcon, "Formas de reordenacion y reduccion del tiempo de trabajo", (Çalışma süre- sini azaltmanın ve yeniden örgütlemenin yöntemleri), *Economia y Sociologia del Trabajo*, No.15-16/1992, sf.20.
6. Bunun çarpıcı örneğini, verimlilik yönünde yeniden örgütlenmesinin büyük bölümünü 1992 - 1993 yılları arasında tamamlayan ve geçtiğimiz yıl içinde geçici işçilerini %20 azaltan Is- panyol sanayii oluşturur. Bu azaltma, 1984 yılındaki yasal değişiklikleri ile belirli süreli söz- leşmeler için daha esnek bir çerçeve oluşturulması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bakınız, 1994 yılının ikinci çeyreğinde yapılan Çalışan Nüfus Araştırmasının gösterdiği İstihdam ve İşsizlik, (Empleo y paro segun la Encuesta de Poblacion Activa del segundo trimestre de 1994), *Bank of Spain Bulletin*, Eylül 1994, sf.21.
7. 1993 Yıllık Raporu, Madrid, 1994, sf.63.

8. Alıntı Hollanda'ya gönderme yapmaktadır, ancak, kanımca İspanya'da aralarında olmak üzere birçok ülkeye uygulanamayacaktır. Bakınız, W.A.M. de Lange, "La Configuración del Tiempo de trabajo en los Países Bajos" (Hollanda'da çalışma süresinin örgütlenmesi), *Economía y Sociología del Trabajo*, No. 15-16|1992, sf.75.
9. Geçici sözleşmelerin kullanılması yoluyla bu önerme uygulamada giderek daha az gerçekleşebilme şansı bulmakla birlikte, düzenleme felsefesi bu iki sözleşme biçimini süre anlamında eşit olarak değerlendirmektedir. Bu da unuttuğumuz geçmiş yıllara dönüş anlamına gelmektedir.
10. LET'in (İşçilerin Statüsüne İlişkin Yasa) 15 sayılı Maddesi, geçici sözleşmelerin 12 aylık dönemde, en fazla altı ay olabileceğini, bu sözleşmelerin süreleriyle uygulanacakları dönemlerin sanayi ölçeğindeki toplu sözleşmelerle belirleneceğini hükme bağlamıştır.
11. J.F. Jimeno, L.Tocharia, "El Mercado de Espanol en el proceso de convergencia hacia la union economica y monetaria Europea" (Ekonomik ve Parasal bir Avrupa Birliğine doğru giden yolda İspanyol İşgücü Piyasasında Birleşme Süreci), *Papeles de Economía Española*, No.52-53/1992, sf.78-107.
12. Bank of Spain Annual Report, adı geçen yayın, sf.63. Bu rapor, 1992 - 1993 yılları arasında ücret artışlarını sabitleştirerek ekonomik gerilemeyi ve işsizliği gözardı eden toplu sözleşmelere bankanın bakış açısı yönünden çok önemlidir.
13. E.Rojo, "Una primera aproximación a las reflexiones de Juan N.García-Nieto sobre el sindicalismo y la realidad socio-económica", *Suplementos de Cristianismo y Justicia*, No.90, November 1994, sf.6-21.
14. Aynı eser, sf.11.
15. "Comisión Obreras, un espacio para hombres y mujeres" (Obreras Komisyonu, erkekler ve kadınlar için bir yer), İlk Kongre için makaleler, Madrid, Mart 1993. Makale, sendika örgütlenmelerinin erkek ağırlıkta olduğunu ve her şeyin erkeklere göre belirlendiğini açık ve kesin bir dille ortaya koymaktadır.
16. G.Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale de tutela*, Padua, Cedam (ed), sf.424.
17. *Trabajo y derecho (İş ve Yasa)*, Madrid, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1987, sf.95.
18. Bakınız, U.Romagnoli, Kuralsızlaştırma ve İş Yasası'nın kaynakları, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, No. 1-1992, sf.23.
19. Bakınız, I.García Perrote, *Ley y autonomía colectiva (Yasa ve toplu özerklik)*, Madrid, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1987.
20. Bu görüş daha önceleri, eski Fransız Çalışma Bakanlarından M. Delabarre tarafından öne çıkarılmıştır, "Face aux défis économiques et sociaux" (Ekonomik ve Sosyal Güçlüklerin Buluşturulması), *CFDT-Aujourd'hui* No.86|1987, sf.75.
21. F.J.González de Lena, İspanya'da günlük çalışmanın kısaltılması ve yeniden örgütlenmesi, *Economía y Sociología del Trabajo*, No. 15-16|1992, sf.85.
22. En son olarak başvuru olan yayın Nisan 1994, No.111.
23. J.I.García Nieto, Çalışma süresinin örgütlenmesi, *Comentarios a las leyes laborales, la reforma del Estatuto de los Trabajadores*, ed. E.Borrajó Dacruz, Madrid, EDESA, 1994, T.1.Vol.2, sf.8.
24. Kuramsal bir bakış açısı için, bakınız M.R.Alarcon, *La ordenación del tiempo de trabajo, (Çalışma süresinin örgütlenmesi)*, Madrid, Tecnos (ed.), 1994.
25. İspanya'da, söz konusu uygulama, 6 yaşından küçük çocuğu olanlarla bedensel ya da

- ruhsal olarak bakıma muhtaç yakınları olan işçiler için geçerlidir (LEY, Madde 37). Bu işçiler, ücretlerinde orantılı bir azalma yapılarak, çalışma sürelerinin üçte bir ile yarısı oranında kısıltıya hakkına sahiptirler.
26. Topluluğun ücretler ve ödemeler konusundaki diğer Direktifleri de birleştirilmiştir, eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi benimsenmiştir. (10 Şubat 1975 tarihli Direktif).
 27. Taraflar arasındaki uzlaşmalar, işletmelerin örgütlenme ile ilgili gereksinimlerinin yanısıra bireylerin isteklerini de dikkate almak zorundadır.
 28. S.Gonzalez Ortega, A.Baylos, İşgücü pazarı reformu: İstenden gerçekliğe, Gaceta Sindical, Temmuz, 1994, sf.12.
 29. E.Rojo, Emek ve Anayasa, Cuatro Semanas ve Le Monde Diplomatique, Mat 1994, sf.6.
 30. 3 Aralık, 18/1993 sayılı Kraliyet Emirleri gereğince parlamentoda ele alınan ivedi durum taslağı sonucu ortaya çıkan 10/1994 sayılı Yasa.
 31. Senato Tutanakları, 27 Nisan 1994, No.32., sf.1589.
 32. Bununla birlikte, 10/1994 sayılı Yasa, kuramsal eğitimi, meslek kazanmada daha öncelikli olarak değerlendirilen uygulamalı eğitim ile değiştirmektedir.
 33. F.Perez Amoros, İstihdamı güçlendirecek önlemler, M.J.Rodriguez Ramos (ed.), Formacion profesional, contratacion y mercado de trabajo (Mesleksel eğitim, istihdam ve işgücü pazarı), University of Seville Publ., No.55/1991, sf.99-113.
 34. L.M.Camps Ruiz, Yeni işgücü piyasası düzenlemeleri, Valencia, Tirant lo Banch (ed.), 1994, sf.141.
 35. Bakınız, C.L.Alfonso Mellado ve J.Garcia Ortega, Günlük Çalışma ve çalışma süresinin örgütlenmesi, Valencia, Tirant lo Banch (ed.),1994.
 36. Çalışma dönemleri arasında 12 saatlik aralar verilmesi kimi sanayi kollarında ve etkinliklerde uygulanamaz. Örneğin, vardiyalı çalışma içinde çalışma süresi dört hafta üzerinden hesaplanmaktadır.
 37. C.L.Alfonso Mellado ve J.Garcia Ortega, adı geçen yayın.
 38. M.R.Alarcon, "Yeni istihdam düzenlemelerinde çalışma süresi", Relaciones Laborales, No.17-18/1994, sf.64.
 39. Kimi sanayi kolları bu konuda özel kurallar geliştirmişlerdir. Örneğin, madencilikte asgari dinlenme dönemi iki gündür. Vardiyalı çalışma içinde dinlenme dönemleri dört haftalık dönem üzerinden hesaplanır.
 40. Bakınız, M.D. Roman de la Torre, "El horario de trabajo" (Günlük çalışma süresi). Çeşitli yazarlar, Estudios sobre la jornada de trabajo (Günlük çalışma üzerine araştırmalar), Madrid, Acarl (ed.), 1991, sf.581-602.

YAŞAM KALİTESİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ VE YENİ İŞ YARATILMASI İÇİN ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASI

Avrupa Sendikalar Enstitüsü

Aralık 1994 tarihinde düzenlenen "Çalışma Süresi, Yaşama Süresi" başlıklı ETUC-ETUI konferansına hazırlık amacıyla ETUI bir dizi çalışma raporu hazırlamıştır. Bu tartışmaya katkı yapmak amacıyla ETUI müdürü Reiner Hoffmann tarafından hazırlanan özet rapora temel olan çalışmalar aşağıda sıralanmıştır: Jean Jacques Danis (çalışma süresi: tarihsel, kültürel ve toplumsal boyut), David Foden (Deneyimlerin karşılaştırılması: ABD ve Japonya), Guiseppe Fajertag (Herkes için çalışma olanağı sağlamak için daha az mı çalışmalı?), Jean Jacques Danis (Çalışma süresi politikasının bir aracı olarak iş olanakları yaratılması ve yeni iş kaynaklarının araştırılması), Martin Hutsebaut (Bir sosyal haklar ve sosyal güvenlik sorunu olarak esnek çalışma, sıradışı çalışma ve çalışma süresinin azaltılması), Heikki Aintila (Bireysel çalışma süresi ve işletme/hizmetin işletim süresi), Antonia Ramos Yuste (Verimlilik artışının dağılımı).

ÇALIŞMA SÜRESİNİN AZALTILMASI

Çalışma süresinin çevresinde yoğunlaşan mücadele işçi hareketinin kendisi kadar eskidir. İtalya'da 1800'lerde günlük çalışma süresi 10-12 saat arasındayken 1830-1860 arasındaki dönemde 14-16 saate kadar yükselmiştir. Bu dönem için hesaplanan haftalık ortalama çalışma süresi 85 saat dolayındadır. Yine aynı dönemde çalışma koşulları son derece kötüdür ve çocuk çalışması yaygın biçimde kullanılmıştır. İngiltere'de çalışma saatlerine bir sınır getirilebilmesi için

Ülke	Haftalık çalışma süresi
İngiltere	69
ABD	78
Fransa	72 - 84
Prusya	72 - 90
İsviçre	78 - 84
Avusturya	72 - 80
Tyrol/Tirol	78 - 80
Saksonya	72
Baden	84
Prusya (Bonn)	94

Tablo 1- 1837 yılında haftalık çalışma süresi:

ilk adım 1833 yılında birinci (Factory Act) Fabrika Yasası'nın kabulü ile atılmıştır. Çalışma saatlerinin 5.30 ile 20.30 arasında olması koşulunu getiren bu Yasa, aynı zamanda çocukların çalışma saatleri konusunda da ilk kısıtlamaları getirmiştir. Yasa 13 ile 18 yaşları arasındaki çocukların günde 10-12 saatten fazla çalışamayacakları hükmünü getirmekle birlikte Yasa'ya aykırı durumlar için son derece kısıtlı yaptırımlar taşımaktadır. Yasa başlangıçta özellikle, işgücünün %46'sını 18 yaşının altındaki işçilerin oluşturduğu İngiliz tekstil sanayiine yönelmiştir. Fransa'da çocuklar için asgari koruma önlemleri 1874 yılına kadar gündeme gelmemiş, 13 yaşından küçük çocukların çalışmasını yasaklayan düzenlemeler ise ancak 1882 yılında yürürlüğe girmiştir.

Bu dönemde sendikalar tarafından yürütülen mücadele, kendi fabrikalarında çocuk ve kadın çalışması ile ilgili kısıtlamalar getirmiş ve haksız rekabetin önlenmesi için bu uygulamaların tüm fabrikalara yaygınlaştırılmasını isteyen ilerici işverenler tarafından da desteklenmiştir. İngiltere 10 saatle sınırlanan günlük çalışma süresine 1850 yılında ulaşabilmiş, ancak bu süreye Almanya 1891, Fransa 1904 yılında ulaşabilmişlerdir. Oysa aynı dönemde haftalık 60 saatlik çalışma süresi ABD'de yaygın olan uygulamadır.

Geriye doğru bakıldığında geçen son 100 yıllık dönemde çalışma süresinin yıllık 3000 saatten 1700 saate kadar, hemen hemen yarı yarıya, kısaltıldığı görülebilir. Bu eğilime emeğin üretkenliğindeki (işgücü verimliliğinde) göz ardı edilemeyecek artış eşlik etmiştir. Verimlilik 1830 ve 1990 yılları arasında 25 kat artmıştır.

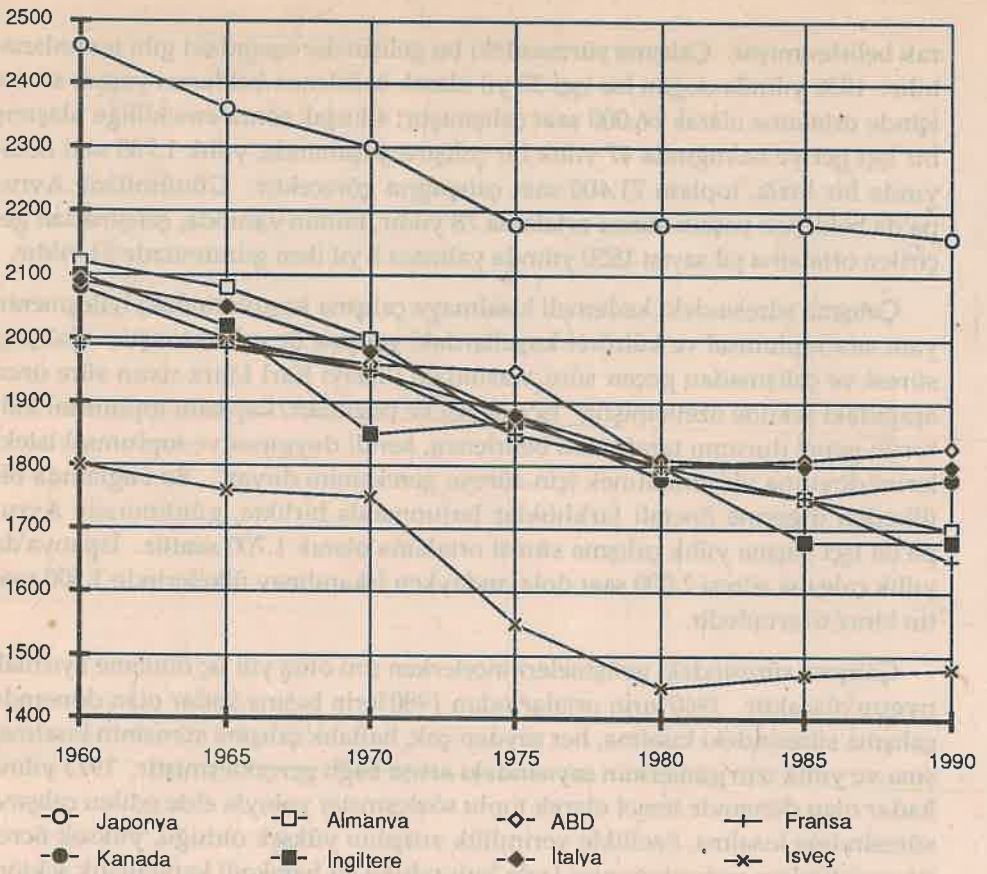
Bunun yanı sıra, yaşam boyu çalışma saatlerinde de önemli bir değişiklik olmuş, bu süre geçen son 150 yıllık dönem süresinde artmıştır. Ondokuzuncu yüzyılın başlarında çocuklar sekiz ve on yaşlarında çalışmaya gönderilirlerdi ve emeklilik konusunda hiçbir düzenleme bulunmamaktaydı, oysa bugün çalışma yaşamı 16-18 yaşlarından önce başlamamaktadır, yasal emeklilik yaşı ise 65 ola-

rak belirlenmiştir. Çalışma süresindeki bu gelişmeler aşağıdaki gibi tanımlanabilir: 1830 yılında doğan bir işçi 30 yıl olarak belirlenen beklenen yaşam süresi içinde ortalama olarak 66.000 saat çalışmıştır; 4 kuşak sonra emekliliğe ulaşmış bir işçi geriye baktığında 47 yıllık bir çalışma yaşamında, yıllık 1.700 saat dolayında bir hızla, toplam 71.400 saat çalıştığını görecektir. Günümüzde Avrupa'da beklenen yaşam süresi ortalama 78 yıldır, bunun yanında, çalışmadan geçirilen ortalama yıl sayısı 1850 yılında yalnızca 8 yıl iken günümüzde 31 yıldır.

Çalışma süresindeki kademeli kısalmaya çalışma koşullarındaki iyileşmenin yanı sıra toplumsal ve kültürel koşullardaki gelişme de eşlik etmiştir. Çalışma süresi ve çalışmadan geçen süre arasındaki ilişkiyi Karl Marx uzun süre önce aşağıdaki şekilde özetlemiştir: "İşçi, sayısı ve boyutları/kapsamı toplumsal kültürün genel durumu tarafından belirlenen, kendi duygusal ve toplumsal isteklerini doyuma ulaştırabilmek için süreye gereksinim duyar". Bu bağlamda bir ülkeden diğerine önemli farklılıklar bulunmakla birlikte, günümüzde Avrupa'da işçi başına yıllık çalışma süresi ortalama olarak 1.700 saattir. İspanya'da yıllık çalışma süresi 2.000 saat dolayındayken İskandinav ülkelerinde 1.500 saatin biraz üzerindedir.

Çalışma süresindeki gelişmeleri incelerken son otuz yılı üç döneme ayırmak uygun olacaktır. 1960'ların ortalarından 1980'lerin başına kadar olan dönemde çalışma süresindeki kısalma, her şeyden çok, haftalık çalışma süresinin kısaltılmasına ve yıllık izin günlerinin sayısındaki artışa bağlı gerçekleşmiştir. 1973 yılına kadar olan dönemde temel olarak toplu sözleşmeler yoluyla elde edilen çalışma süresindeki kısalma, özellikle verimlilik artışının yüksek olduğu, yüksek ücretin ve istihdam yoğunluğunun fazla bulunduğu en hareketli kapitalistik sektörlerde daha belirgin biçimde ortaya çıkmıştır. Bu dönemde çalışma süresinin kısaltılması süreci, üretim sistemindeki yeniden örgütlenme ve endüstriyel ilişkilerdeki değişimin eşlik ettiği bir ekonomik büyüme dönemiyle ilişkilidir. Buna karşın, 1974'ten sonra daha az hareketli sektörlerde ve küçük işletmelerde çalışma süresindeki azalma daha belirgindir. 1980'e kadar ortalama çalışma süresindeki düşüş hemen tümüyle kısmi süreli işlerin artışına bağlıdır. Buna ek olarak, standart çalışma saatlerinin giderek artan bir şekilde atipik çalışma süreleri ile değiştirilmesi sonucu çalışma süresi uzunluğunun hızla çeşitlendiğini gözlemek mümkündür.

Avrupa Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), kurulduğu 1973 tarihinden bu yana sürekli olarak Avrupa'da çalışma süresinin kısaltılmasını savunmaktadır. Bununla birlikte, üye konfederasyonların konumları ve ilgi alanlarındaki farklılıklar nedeniyle ETUC tarafından savunulan istemler sıklıkla uzlaşmalar sonucu belirlenmektedir. Kuzey ülkelerinden gelen sendikalar çalışma süresinin kısaltılmasını temel olarak yaşam kalitesinin artırılması için bir araç olarak değerlendirirken diğerleri istihdam politikalarının işsizlikle savaşta kullanılan bir araç olarak görmektedirler. Çalışma süresindeki kısaltmanın bağlayıcı yasal



Tablo 2- Bazı gelişmiş ülkelerde yıllık iş süresi 1960-1990.

düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler yoluyla yapılması da sıklıkla tartışma konusu olmaktadır. Bu sorun (son çözümlemede) ancak çeşitli endüstriyel ilişki sistemlerinin altyapıları göz önünde tutularak değerlendirilebilir.

Londra'da 1976 yılında yapılan ETUC Kongresi çalışma süresi kısaltmaları konusunda, özellikle haftalık çalışma süresinin kısaltılması ve daha uzun tatil hakları ve benzeri yöntemler üzerinde bir eşgüdümü ilk adım olarak belirlemiştir. ETUC tarafından orta erimde, çalışma süresinde, ücret kaybı olmaksızın, %10 azaltma yapılmasına yönelik bir dizi strateji geliştirilmesine verilen önem 1979 yılında gerçekleştirilen Münih Kongresi tarafından vurgulanmıştır. Bu sonuca yönelik olarak planlanan temel adımlar:

- Haftalık çalışma süresini 35 saate indirmek,
- Yıllık tatilleri altı haftaya çıkartmak,
- İşçilere 60 yaşta tam emeklilik hakkı sağlamak,

-Mesleksel eğitim ve ileri eğitim için izin hakkını arttırmak olarak belirlenmiştir.

ETUC, işgücü piyasasındaki gelişmelerin ışığında ve tüm Avrupa'da işsizliğin artması karşısında, 1982 yılında toplanan The Hague Kongresinde, izin hakkı biçiminde tazmin edilmesi gereken fazla çalışmanın azaltılması ya da tamamen kaldırılması çağrısı yapmıştır. Ayrıca, giderek daha da çeşitlenen ve işçilerin benimsedikleri yaşam biçimlerinin dikkate alınabilmesi için, toplumsal gereksinimlerin karşılanmasına daha çok dikkat edilmesi istenmiştir. Bu anlamda, yaşamın gerçekliğinde ortaya çıkan farklılıklar karşısında, birçok olguda uygun bir çözüm sunabilen kısmi süreli çalışma reddedilmemiştir. Bununla birlikte, kısmi süreli çalışmanın her zaman gönüllülük temelinde ve işçi temsilcilerinin görüşleri alınarak gündeme getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Aynı kongrede, kısmi süreli çalışanların da, tam süreli çalışan işçilerin yararlandığı hak ve yetkilerden aynı şekilde yararlanabilmesi gerektiği de açıklanmıştır.

ETUC, 1991 Luxembourg Kongresinde, çalışma süresinin kısaltılmasının çok değişik biçimlerde ortaya çıkabileceği ve bunun Avrupa'daki istihdam üzerinde olumlu etkiler yapacağı yönündeki görüşünü bir kez daha vurgulamıştır. ETUC, işverenlerin esnekleştirme yönündeki artan istemlerine yönelik tepkisini, çalışma süresinde yapılacak her değişikliğin, başta kadınların istihdam olanakları olmak üzere, çalışma koşulları üzerindeki etkilerini dikkate almak gerektiğini ifade ederek açıklamıştır. Toplumsal diyalogun bu bağlamda önemli bir ilerleme sağlamayacağı görüldüğünden, Avrupa Konseyi'nden yönerge niteliğinde, bağlayıcı düzenlemeler yapılabilmesi için öneri geliştirmesi istenmiştir.

YENİ BİR İŞ KAVRAMINA DOĞRU

Günümüzde toplumu etkileyen değişimlere; bireysel doyum ve bireyin kendi kararlarını verebilmesi yönünde büyüyen talepler, çıkarların algılanışında yükselmeler, yaşam biçimlerindeki değişiklikler eşlik etmektedir. Geleneksel çalışma süresi kavramı, işçilerin büyük çeşitlilik gösteren bu çıkar alanları ile örtüşemeyecek kadar katıdır. Bireyin kendine ait süreyi denetleyebilme isteği çalışma süresi politikaları içinde yeni yaklaşımlar biçiminde tanımlanmalı, yer bulmalıdır. Bu ise, çalışma süresi ve çalışmadan geçen süre arasındaki ilişkinin bütünsel bir yaklaşımla ele alınmasını gerektirmektedir. Bu aynı zamanda, işin anlamı, amacı, konumu ve rolü ile ilgili yepyeni bir anlayışla sorgulanmasını gerektirmektedir. Bu alan, 1970'lerin başından bu yana birçok toplum bilimci tarafından tartışılmış olmakla birlikte, bu bilimsel düşüncelerin sendikal çevrelerde kabul edilmesi için uzun zaman geçmesi gerekmiştir (1).

İş -daha özel olarak tanımlarsak, mesleksel etkinlik-, tüm şanayileşmiş toplumlarda toplumsal katılımın önemli bir unsurudur. İşin bu anlamdaki önemi

gelecekte de kaybolmayacaktır. Dahası, mesleksel etkinliğin rolü ve işlevi ile ilgili geleneksel kavramların ne denli (ve hangi boyutta) değişime ve ilerlemeye açık olduklarını anlamak için çalışma süresinin son 150 yıl içindeki gelişmesini gözden geçirmek yeterli olacaktır. İş, artık yalnızca yaşamın sürdürülebilmesi için bir araç olarak tanımlanmamakta, toplumsal ve ekolojik amaçları ile etkileri giderek artan biçimde dile getirilmektedir. Aile ilişkilerindeki değişimler ile iş ve aile sorumluluklarını uzlaştırabilmenin yollarını bulabilmek için yapılan araştırmalardaki artış bu sorunun odağında yer almaktadır. Avrupa Konseyi danışmanı P.Gilliand'ın deyişiyle: "Davranışlardaki ve aile yapısındaki köklü değişiklikler ve toplumun yaş ortalamasındaki yükselme ücretli iş ve ailesel görevlerin birbirine eşit etkinlikler olarak değerlendirilmelerinin zorunlu olduğunu vurgulamaktadır (2)." Jon Eivind Kohlberg (Bergen Üniversitesi, Norveç) tartışmayı benzer bir çizgide sürdürmektedir: "Biz toplumbilimciler, geleneksel iş kavramımızın ücretli iş olduğu gerçeği konusunda duyarlı olmalıyız. Bu iş tanımı sıklıkla keyfi bir tanımlamadır. Örnek verecek olursak, aile içinde çocuk bakımı iş dışı bir uğraş olarak tanımlanırken anaokulu çalışanlarının tümüyle aynı kapsamda yaptıkları iş "iş" olarak kabul edilmektedir. İşin geleceği konusunda kaygı taşıyan kimi yorumcular kavramın genişletilmesini önermişlerdir. Bu grupta yer alanlar toplumsal kurumların varlığını sürdürebilmeleri için gerekli olduğu kabul edilen tüm etkinliklerin iş kavramının kapsamı içinde olması gerektiğini savunmaktadırlar (3)."

Kuşkusuz, iş kavramının tanımının genişletilmesi konusu tartışmaya açıktır. "İşgücü pazarının taraflarından biri" olarak sendikaların kendilerini, işi her zaman yaşamın kazanılabilmesi için gerekli bir araç olarak gören geleneksel tanımının dışında tutmaları oldukça güçtür. Sendikaların, temsil ettikleri kitlenin çıkarları artık yalnızca yaşamı kazanma anlayışının sınırları içinde, örneğin yalnızca işyerine ilişkin ya da işyerinden kaynaklanan sorunlarla sınırlanamayacağı için işin doğasını anlamaya yönelik yaklaşımlarını değiştirmeleri gereklidir. Sendikaların temsil ettikleri kitlenin çıkarlarını algılama biçimlerindeki böylesi bir değişiklik değişen topluma yeni açılımlar sağlayabilecektir. Bu nokta, birçoklarının yanı sıra Robert Taylor tarafından da aşağıdaki gibi tartışılmıştır: "Sendikalar, radikal toplumsal bir reform gündemini zorlayan çok önemli kurumlar olarak varlıklarını sürdürmek zorundadırlar.(...) Sendikalar yalnızca çalışma ortamıyla sınırlanmayan bütünsel bir toplumsal adalet kavramına inanırlar.(...) Bunun yanında, sendikaların toplumun kalan kısmının gereksinim ve duygularına daha çok önem vermeye başladıkları yönünde sevindirici ipuçları vardır. Artık sendikalar, daha geniş bir kapsamda vatandaşların çıkarları ile ilgilenmektedirler.(...) Ayrıca, sendikalar kapsamlı bir pazarlık gündemi yoluyla çalışma ortamının gereksinimlerini toplumunkilerle bütünleştirme olanağına kavuşabilirler (4)."

Birçok çalışmada da gösterildiği gibi, her iki cinsten giderek artan sayıda iş-

çi, çocuklarını büyütmek ya da evdeki yaşlı ya da hasta yakınlarına bakabilmek için, mesleklerine belirli bir dönem için ara vermek ya da çalışma saatlerini daha azaltmak istemektedirler. Bunun yanı sıra, açıkça görülmektedir ki; iş kavramının kapsamının genişletilmesi yalnızca kuramsal zeminlerde gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk değildir; aynı zamanda bu yaklaşım sendikalara "a la carte" çalışma süresi politikaları geliştirebilmek için geniş fırsatlar sunacaktır.

Çalışma süresinin kısaltılması ve işlerin korunması

Bugün, güncel işsizlik örüntüsünün ağırlıklı yapısal bir özellik taşıdığı ve ne daha güçlü bir ekonominin ne de büyümeyi desteklemek için oluşturulan klasik ekonomik politikaların istihdam düzeyinde artış sağlayamayacağı genel olarak kabul edilmektedir (5). Yalnızca istihdamın güncel konumunu koruyabilmek için yıllık %3'lük bir ekonomik büyüme hızının sağlanması gereklidir. Eğer yeni işlerin oluşturulması isteniyorsa, 2000 yılına kadar en az %5 büyüme gereklidir. Böylesi bir büyüme yalnızca olanaksız değildir aynı zamanda ekolojik sınırları da zorlayacaktır. Çalışma süresinin kesin olarak kısaltılması Avrupa'da işsizliğin ortadan kaldırılmasını sağlayamayacaktır, ancak, işsizliğin azaltılmasına önemli bir katkı sağlayacaktır. Bu katkı Guy Aznar tarafından ortaya atılan bir sloganla özetlenmiştir: "Herkes iş olanağı sağlayabilmek için daha az çalışmak." (6)

Kabul edilebilir çalışma süresi politikası önlemlerinin istihdam düzeyine olumlu bir katkı yapacağı Avrupa Konseyi'nin "Growth, Competitiveness and Employment/Büyüme, Rekabet ve İstihdam" başlıklı broşüründe de belirtilmiştir (7). Özellikle Avrupa Birliği'nin kuzeyli üyeleri, ortalama çalışma süresinde yapılan kısaltmanın istihdam edilenlerin sayısında %8 artışa neden olduğunu öne sürmektedirler. Hollanda'da %30'luk istihdam artışının en az yarısının çalışma süresinin azaltılmasına bağlı olduğu söylenmektedir. Bununla birlikte, Avrupa Konseyi tarafından ortaya konan sonuçlar sendikal bakış açısından değerlendirildiğinde çelişkili/karmaşık yönleri bulunmaktadır. İşgücü pazarında yapılacak bir reforma ilişkin önerilerden de anlaşılacağı üzere, bu temelde, örneğin işçilerin refah ve güvenlik gereksinimlerinin çeşitliliğine göre değişen, kuralsızlaştırmaya ve daha fazla esnekleştirmeye yönelen önlemler ile ilgili bir sorundur. Daha esnek bir işgücü pazarına, işçilerin de yeğledikleri yeni çalışma süresi seçenekleri ile uyumlu bir yöntemle ulaşmak olasıdır. Yalnızca işletmelerin iş ve üretim gereksinimlerine yönelik yöntemler çalışma süresine yönelik yeni yönelimlerle örtüşmeyecek ve yeni iş olanaklarının yaratılması ya da korunması konusunda hiçbir güvence sağlamaz.

Artık işverenler de, özellikle yeni üretim sistemleri ile ve özel esneklik biçimlerine doğru giderek artan eğilimlerle uyumlu oldukça çalışma süresinin kısaltılmasına gözleri kapalı biçimde karşı çıkmamaktadırlar. Bununla birlikte işverenlerin temel kaygıları, rekabet nedeniyle birim emek maliyetinin düşürül-

mesidir. Genel olarak, işverenlerin ücret tazminatına yönelik istekler söz konusu olmadıkça çalışma süresinin kısaltılmasını kabul etmeye hazır oldukları söylenebilir. Şaşırtıcı olan, bu çerçevede içinde, Avrupa ekonomisine çok önemli etkileri olan işsizliğin maliyetinden hemen hemen hiç söz edilmemesidir. Avrupa Birliği Konseyi, iş için eylem başlıklı dökümanında 12 Avrupa Birliği ülkesindeki işsizliğin maliyetinin Belçika gibi bir ülkenin toplam (GDP) gayri safi yurt içi hasılasına eşit olduğunu belirtmiştir. İşsizliğin maliyetinden söz ederken işsizlik yardımlarının daha da ötesinde vergi gelirlerinde ve sosyal güvenlik katkı paylarında azalmada hesaba katılmak zorundadır. İstihdamın bir bütün olarak topluma toplam maliyetini kesin olarak saptamak olanaklı olmasa da işsiz bireyin topluma yansıyan yıllık 17.000 ECU dolayındaki maliyetten yola çıkarak hesaplamak mümkündür.

Verimlilik, rekabet ve istihdam

Üretimdeki gelişmeler ve çalışma süresinin kısaltılması arasında tartışmasız bir ilişki vardır. Dominique Taddéi ve diğerleri tarafından gösterildiği gibi, verimliliğin gelişmesi ya ücret artışlarına (sendikaların ücret politikalarını verimlilik kaygıları ile yönlendirdiği durumlarda) neden olmuştur ya da çalışma sürelerinin azaltılmasını sağlamıştır (8). Avrupa Topluluğu'nda emeğin verimliliği, geçen son otuz yıl içinde yıllık olarak ortalama %3 düzeyinde artmıştır. Tablo 3'de görüleceği gibi, bu artış özellikle 1962-1973 arası dönemde verimlilikteki olumlu gelişmelere bağlanabilir. 1980'li yıllarda Avrupa'da verimlilik yalnızca yılda %2 artış gösterirken 1991 - 1993 arası dönemde yılda %1.3 oranında bir düşüş gözlenmiştir. Aynı dönemde ABD ve Japonya'da ki durum Avrupa'dan daha iyi değildir. Oysa işsizlik hızları önemli farklılıklar göstermektedir (AB %11, ABD %6.8, Japonya %2.4).

Ancak, farklı ulusal ekonomilerdeki verimlilik artışları konusunda daha doğru bir fikir edinebilmek için gerçek çalışma süresindeki gelişmeleri de göz önünde bulundurmak gereklidir. Konuyla ilgili istatistikler bulunmadığı için, doğrudan böyle bir hesaplamayı yapabilmek mümkün değildir. Avrupa Konseyi "Avrupa'da istihdam" başlıklı raporunda vurgulandığı gibi: "Yazık ki eldeki verilerle ne istihdam edilenlerin sayısı ile daha önceki yıllarda yapılan işin hacmini birbirinden ayırmak ne de verimlilik artışını istihdam sayıları dışında daha anlamlı bir zeminde incelemek mümkün değildir (9)."

Çalışma süresinde daha fazla kısaltma yapabilme alanlarının belirlenebilmesi için gerçek ücretlerdeki gelişmenin gayri safi yurtiçi hasıla ile karşılaştırılarak göz önüne alınması gereklidir. Topluluk içinde gayri safi yurtiçi hasılanın paylaşılması ile ilgili özel göstergeler incelendiğinde 1981 yılındaki %76.9 değerinin 1991'de 71.2'ye düştüğü görülecektir. Diğer bir deyişle, 1980'lere kadar gerçek ücretler verimlilikten daha az artarken işsizlik iki katına çıkmıştır. 1961-1973 dönemi ile karşılaştırıldığında emeğin birim maliyeti 100'den %91.2'ye düşmüş, bu

	AT	ABD	Japonya
1961 - 1973			
Istihdam			
Çalışan nüfus	0.3	1.9	1.4
Gerçek GSYIH	0.3	1.9	1.3
Verimlilik (1)	4.8	3.9	9.6
Gerçek ücret hızı (2)	4.4	2.0	8.1
İşsizlik hızı (2)	4.5	2.0	7.7
	2.6	4.9	1.3
1974 - 1990			
Istihdam			
Çalışan nüfus	0.4	1.9	0.9
Gerçek GSYH	0.7	2.0	1.0
Verimlilik (1)	2.3	2.3	3.9
Gerçek ücret hızı (2)b	1.9	0.4	3.0
İşsizlik hızı (3)	1.5	0.4	2.9
	8.3	5.5	2.1
1974 - 1985			
Istihdam			
Çalışan nüfus	0.0	1.8	0.7
Gerçek GSYH	0.7	2.0	0.8
Verimlilik (1)	2.0	2.2	3.7
Gerçek ücret hızı (2)	2.0	0.4	3.0
İşsizlik hızı (3)	1.7	0.3	2.9
	10.8	7.2	2.6
1986 - 1990			
Istihdam			
Çalışan nüfus	1.3	2.3	1.5
Gerçek GSYH	0.8	1.9	1.4
Verimlilik (1)	3.2	2.6	4.6
Gerçek ücret hızı (2)	1.8	0.2	3.0
İşsizlik hızı (3)	1.1	0.6	2.7
	8.3	5.5	2.1
1991 - 1993			
Istihdam			
Çalışan nüfus	-0.7	0.2	0.9
Gerçek GSYH	0.3	0.6	1.0
Verimlilik (1)	0.6	1.1	2.1
Gerçek ücret hızı (2)	1.3	1.0	1.1
İşsizlik hızı (3)	1.1	0.6	0.6
	11.0	6.8	2.4

(1) Kişi başına gerçek GSYIH

(2) Kişi başına gerçek ücret (GSYIH Deflatörüne göre indirgenmiş)

(3) Dönem sonunda çalışan nüfusun yüzdesi

Kaynak: Social Dialogue, Macroeconomic Group, 14 Eylül 1993 toplantısı, tartışma dökümanına ekler: AT içinde işsizliğin azaltılması için olası makroekonomik stratejiler.

Tablo 3- İstihdam, büyüme, verimlilik ve gerçek ücretler (AT, ABD, Japonya, yüzde olarak ortalama büyüme hızı, 1961 - 93)

sırada işsizlik (hızı) %2.1'den %11'e yükselmiştir. Bu göstergeler çalışma süresinde daha fazla kısaltma yapılması gerektiğini açıkça vurgulamaktadır. Böylece bir kısaltma Avrupa ekonomisindeki rekabetçilikle hiçbir şekilde uyumsuzluk göstermez. Gerçekte, Dünya Ekonomik Forumu ve Uluslararası Yönetim Enstitüsü tarafından yayımlanan raporda düşük ücret uygulanan ve sosyal güvenlik katkı paylarının düşük tutulduğu ülkelerin uluslararası rekabetin üst sıralarında yer almadıkları vurgulanmaktadır. Gelecekte rekabet gücü, çalışma süresi konusunda işçilerin daha kısa ve esnek çalışma saatlerine yönelik gereksinimlerini dikkate alırken aynı zamanda firmalara fabrikanın kullanım süresinin artırılabilmesi için daha fazla yürütüm esnekliği sunan yeni girişimler yoluyla gelişme gösterecektir.

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ VE JAPONYA'DA ÇALIŞMA SÜRESİ

Özellikle işveren federasyonları ve muhafazakar hükümetler, bu konudaki farklılıkların "Üçlü" (ABD-Japonya-Avrupa üçlüsü) arasındaki rekabeti kesin biçimde etkilediği inancıyla çalışma süresi ile ilgili tartışmalarda, ABD ve Japonya'da çalışma saatlerinin Avrupa'ya göre belirgin biçimde uzun olduğunu sık sık gündeme getirmektedirler. Bu noktada ABD ve Japonya'da çalışma süresi ile ilgili kimi özellikleri gözden geçirmek uygun olacaktır (10). Çalışma süreleri arasında karşılaştırma yaparken farklı endüstriyel ilişkiler sistemlerini dikkate almak gereklidir. ABD'de sendikalar giderek güçlerini yitirmişler, dışsallaştırılmış ve temel ayrılıkların çatışma alanı haline gelmiş bir pazarlık sistemi içinde hareket etmeye zorlanmışlardır. Genel olarak kabul edilen asgari iş standartları ya son derece yetersizdir ya da bir çok durumda bulunmamaktadır. Uzun yıllardır dikkate değer dengesizlikler Amerikan işgücü pazarının önemli bir özelliği olmuştur. Düşük ücretli ve vasıfsız işlerin sayısındaki göreceli yükseklik bunun kanıtlarından biridir.

Çarpıcı zıtlıklar, aynı zamanda Japon endüstriyel ilişkiler sisteminin de önemli bir özelliğidir. Özellikle "çekirdek" ve "periferik/uç alan" olarak adlandırılan işgücüne yönelik eşitsiz yaklaşım göz önüne alındığında bu zıtlık daha da belirgin biçimde ortaya çıkmaktadır. İyi eğitilmiş ve firma içinde dikkate değer bir esneklik alanına sahip olan çekirdek işgücü genel olarak iş güvencesinden yararlanabilmektedir ("yaşam boyu istihdam"). Sendikalar, bu işçiler için, işletme düzeyinde, göreceli olarak daha geniş bir pazarlık alanına sahiptirler.

Öte yandan, esnek periferik/uçta yer alan işgücü ise isteklerin günlük koşullarına uyabilmek için "iş tamponları" olarak işlev görmektedir. Sabit dönemli sözleşmeler, kısmi süreli istihdam ve taşeronlaşma/alt işverenlik bu grupta yer alan işçilerin karşı karşıya buldukları iş güvencesini tehdit eden unsurlardan bir kısmıdır (11).

Her ne kadar Amerikan sendikaları günlük sekiz saatlik çalışma savaşımında öncülük görevi üstlenmiş olsalar da, bugün ABD'nin politik gündemi içinde çalışma süresi sorunu Avrupa'ya göre çok daha alt sıralarda yer almaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, ABD'de tam süreli çalışan işçiler için ortalama haftalık çalışma süresi 40 saatin çok üzerindedir. Avrupalı gözüyle bakıldığında, asgari iş standartlarının bulunmayışı, pazarın sürekli dalgalanan koşullarına maruz kalan ikincil bir işgücü piyasası oluşmasına neden olmaktadır. Kısmi süreli çalışan işçilerin pek çoğunun gelirleri (çalışan yoksullar) geçinebilirlik düzeyinin çok altındadır ve kısmi süreli çalışanların birden fazla işte çalışmaları sık rastlanan bir durumdur. Hiç kuşkusuz düşük ücretli bu işgücü pazarının ortaya çıkışı Amerikan ekonomisinin yeni işler yaratmak yönünden övünç duyduğu bu göstergelere bağlanabilir.

Günümüzde Japonya'da da çalışma saatleri Batı Avrupa ülkelerine göre daha uzundur. Japonya'da çalışma süresi tartışması, (trade balance) ticari bilanço fazlasının uzun süreli çalışmanın getirdiği haksız rekabetin bir sonucu olduğu düşüncesinden kaynaklanan dış baskılarla hareketlenmiştir. Japon Sendikalar Konfederasyonu (RENGO) 1988 yılında temel pazarlık hedeflerinden birini; yıllık çalışma süresini 1993 yılına kadar 2.100 saatten 1.800 saate düşürmek olarak açıklamıştır. Kimi ilerlemeler kaydedilmiş olsa da başlangıçtaki hedefe ulaşamamıştır. Japonya'da çalışma süresi ile ilgili gelişmelerin geleceği hakkında yorum yapmak oldukça güçtür. Bununla birlikte, özellikle genç kuşakların çalışma süresinin kısaltılmasına ve bununla ilgili olarak yaşama ve çalışma koşullarının geliştirilmesine daha fazla önem verdikleri de dikkati çekmektedir. Ancak kimi uzmanlar, Japon iş kültürünün daha fazla "iş dışı süre" istemlerini kolaylıkla kabul edemeyecek bir yapıda olduğunu belirtmektedirler. Bu kültürde, sıklıkla "serbest süre" yerine kullanılan "joka" terimi gerçekte, sözlük anlamıyla çevrilirse, "işten arta kalan süre" anlamına gelmektedir, bu da serbest süre'nin anlamı konusundaki kültürel farklılıkları açıkça ortaya koymaktadır.

ABD ve Japonya'daki çalışma süresi gelişmelerinin, özel kültürel koşulları ve farklı endüstriyel ilişkiler sistemlerini göz önüne almaksızın yalnızca çalışma saatlerini rekabetin bir unsuru olarak gören bir bakış açısıyla karşılaştırılması ancak sınırlı bir geçerlilik taşıyacaktır. Kuşkusuz aynı çekince, Avrupa ülkeleri arasında yapılan karşılaştırmalar içinde söylenebilir. Ancak, Avrupa'da çalışma süresinin yılda 1.700 saate indirilmesi yönünde çok daha belirgin bir eğilim vardır. Burada göz önünde tutulması gereken bir diğer unsur da Avrupa'nın tipik bir özelliği olan sosyal devlet sistemidir. Bu sistem çok daha tutarlı sosyal güvenlik koşulları sağlayarak rekabette önemli bir avantaj sunmaktadır.

ETKİN BİR ÇALIŞMA SÜRESİ POLİTİKASI

Genel olarak sendika çevrelerinde, Avrupa'da ayrılmış bir toplumsal yapıdan uzaklaşabilmek için çalışma süresinde ciddi bir kısaltma yapılmasının kaçır-

nılmaz olduğu görüşü kabul edilmektedir. Sendikalar, haftada 35 saatlik bir çalışma süresine yönelen katı bir çalışma süresi politikasının günümüzdeki toplumsal koşullar içinde uygun olmadığını ayırdına varmalıdırlar. Gerekli olan yeni ve yaratıcı çalışma süresi politikalarının, çalışmayı yalnızca yaşamını kazanabilmek gibi dar bir çerçevenin ötesinde algılayan ve erkeklerle kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları günlük kaygılarını da içine alacak, geniş tabanlı bir tartışma platformunda değerlendirilmesidir. Çalışma süresi politikasını etkileyen son derece karmaşık etmenleri göz önünde bulundurmamak gerektiğinden kolay çözümlerden söz etmek olası değildir. Aşağıda, yeni ve değişen toplumsal altyapıyı dikkate almaya çalışan yenilikçi bir çalışma süresi politikasının bölümlerinden birkaçının altını çizmeye çalışacağız.

Çalışma süresinin kısaltılması ve işletme işletim süresi

Avrupa'da sendikalar tarafından geliştirilen çalışma süresi stratejileri farklı ulusal koşullara göre değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte, ilk yılların tersine Avrupa'daki kitlesel işsizliğin önüne geçebilmek için işin yeniden dağıtılmasına duyulan belirgin gereksinim günümüzde tartışma konusu yapılmaktadır. Sendikaların çalışma süresi politikalarının genel amacı, dört günlük haftalık çalışma süresi ve buna bağlı olarak haftalık çalışma süresinin 30 ya da 32 saate indirilmesi olmak zorundadır. Ancak çalışma süresinde bu düzeydeki kısaltma yapıldığında istihdamın verimlilik artışının etkisinde kalmaması ve işsizliğin önlenmesi yönünde önemli bir katkı yapabilmesi sağlanabilir. Buna ek olarak, çalışma süresinde yapılacak ciddi bir kısaltma, aile yaşamı ve çalışma yaşamının uyum içinde yürütülmesi isteklerinin karşılanabilmesinde de önemli bir rol üstlenecektir. Aynı zamanda, işçilerin değişen tercihlerini, özel yaşam koşullarını dikkate alacak ve bireysel tercih alanlarını genişletebilecek çeşitli çalışma süresi düzenlemeleri için olanaklar yaratılmalıdır.

Diğer yandan, çalışma süresinde yapılacak ciddi bir kısaltma firmaların daha fazla esneklik yönündeki isteklerini de dikkate almak zorundadır. Dréze, 1985 yılında, dört günlük haftalık çalışma süresiyle birlikte işletme işletim süresini altı güne çıkararak bir bakış açısını umut verici bir model olarak öne sürmüştür. Bu yolla işletme işletim süresi %35 oranında artırılabilir ve istihdamın yeniden dağıtımına destek olabilecek yeni kısmi süreli iş olanakları yaratılabilir. Dréze, bu modelin -özellikle cumartesi günlerinin işletme işletim süresine katılmasının- kimi toplumsal zararları olacağını itiraf etmiştir (12). Bu bağlamda sorun, işletme düzeyinde toplumsal olarak kabul görebilecek bir esneklik sağlayacak bir iş örgütlenmesi yaklaşımı geliştirilebilmesidir. Günümüzde işçiler tarafından kabul edilebilir örüntüler yoluyla böylesi olumlu esneklik modellerine ulaşılabilirliğini gösteren bir çok örnek vardır. Bu yeni çalışma süresi modellerinin genel olarak yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkiler yapabilmesini sağlayabilmek için öncelikle, işçi sağlığı ve güvenliğinin bu tür modellerin ayrılmaz bir parçası olması sağlanmalı ve böylelikle çalışma koşullarında herhan-

gi bir bozulmaya yol açması engellenmelidir (13).

Özellikle tartışmaya açık bir diğer sorun da, çalışma süresinde ücret kaybına yol açmadan nasıl ve ne düzeyde kısaltma yapılabileceğidir. Bir takım örnekler, sendikaların, varolan işlerin korunması ya da yeni iş olanaklarının yaratılması ile ilgili olduğu sürece daha kısa çalışma saatleri için ücretlerde sınırlı bir azalmayı kabul etmeye hazır olduklarını göstermektedir. İşçilerin bu şekilde, yeni iş olanakları yaratılması ve varolan işlerin korunması yönündeki kaygılarını ifade etmeleri, daha fazla serbest süre kazanabilmeyi ücretlerindeki kısa dönemli artışlardan daha önemli bulduklarını dile getirmeleri, toplumumuzdaki işsizler- le dayanışmanın uygulamada somutlaşan bir ifade biçimidir. Ne olursa olsun, ücret kaybı sorununun gündeme geldiği her durum için çözüm üretilmelidir. Dominique Taddei tarafından Avrupa Konseyi için yapılan ve 1989 yılında yayımlanan DG II (Ekonomi ve Finans)'da belirtildiği gibi: "Son on yıllık sürecin başından bu yana satın alma gücündeki gelişmelerin ışığında değerlendirildiğinde ücretli çalışanların satın alma güçlerinde belirgin bir azalmayı kabul etmeye hazır oldukları beklenemez. Ücretlerdeki azalma, özellikle büyük boyutlardaki ailesel borçlanma göz önüne alındığında, faizler ve diğer ödemeler çıktıktan sonra elde kalan kullanılabilir gelirden çok büyük bir düşmeyi getirecektir (14)".

Daha kısa çalışma saatleri için ücretlerde bir azalma geniş çalışan grupları için uygun ve kabul edilebilir bir yaklaşım olabilseydi, belkide bu değiş tokuş sayıları giderek artan erkek ve kadın işçi "azınlıkları" için ilginç bir seçenek oluşturabilirdi. Sendikaları inceleyen Patricia Hewitt aşağıdaki öneriyi geliştirmişti: "Sendikalar ücret pazarlığı sürecinde üyelerine süre ve ücret arasında geniş değiş-tokuş olanakları sunabilmenin yolları üzerinde de durmalıdırlar... Daha kısa çalışma süresi için ücretlerinin bir kısmından vazgeçebilecek insanlar yalnızca küçük bir azınlık bile olsa, bu seçeneği sunmamak için hiç bir neden yoktur (15)."

Kısmi süreli iş

Son yıllarda kısmi süreli çalışma tüm Avrupa ülkelerinde -her ne kadar farklı düzeylerde olsa da- (artan biçimde) yaygınlaşmaktadır (16). Bunun çok sayıda ve çeşitli nedenleri vardır. Sık karşılaşılan temel nedenler maddi olanlardır. Özellikle kadınların kısmi süreli çalışması söz konusu olduğunda kısmi süreli iş aileye ek bir gelir sağlayabilmenin yollarından biri olmaktadır. Bunun ötesinde, bir çok olguda, kısmi süreli çalışma mesleki etkinliğine ara vermiş kadının yeniden çalışma yaşamına dönebilmesi için tek seçenek olmaktadır. Bunlara ek başka nedensel etmenler de sıklıkla görülmektedir: toplumsal ve davranışsal alışkanlıklar değişmektedir ve belirli bir dönem kısmi süreli çalışmak için bir çok bireysel etmen söz konusu olabilmektedir (örneğin, çocuk bakımı ya da ailesel nedenler, eğitimle ilişkili nedenler, vb.).

Hemen tüm Avrupa ülkelerinde, tam süreli çalışan işçilerde içinde olmak üzere, kısmi süreli çalışma konusunda giderek artan kitlesel bir ilgi olduğunu gösteren bir çok araştırma vardır. Günümüzde kısmi süreli çalışma daha çok Avrupa Topluluğu'na üye olan kuzey ülkelerinde görülmektedir, burada kısmi süreli çalışma tüm istihdam içinde %20-%30 değerlerine ulaşırken güney ülkelerinde ancak yüzde yedi dolaylarında bulunmaktadır. Kısmi süreli istihdamın belirgin bir özelliği ağırlıkla kadınlar tarafından yürütülmesidir. Almanya'da işçilerin %90'ını, Birleşik Krallık'ta ise %79'unu kadınlar oluşturmaktadır; bu kadınlar ağırlıkla 25 ve 44 yaşları arasındadırlar. Böyle bir eğilim, kadınları yarı zamanlarının bu dönemdeki temel sorumluluğunun ev işleri ve çocuk bakımı olarak algılanan geleneksel toplumsal davranış örüntüsüne bağlanabilir.

Kısmi süreli çalışmanın bir diğer özelliği de, hizmet sektöründe daha sık görülmesi, sanayi içinde ise temelde tekstil ve giyim sanayiinde sınırlı kalmasıdır. İşletme büyüklüğü de bir diğer önemli etmendir. Kısmi süreli çalışma küçük ve orta ölçekli işletmelerde büyük işletmelere göre daha fazla görülmektedir. Kısmi süreli çalışmanın bir başka ayırt edici özelliği de, çalışma koşulları ve istihdam yönünden son derece olumsuz şartlarla ilgili olmasıdır. Kısmi süreli çalışanlar hem ücret koşulları hem de sosyal güvenlik hakları yönünden ciddi bir ayrımcılığın hedefi olmaktadır. Bu nedenle, ileri eğitim ve meslekte yükselme olanağından uzak olan kısmi süreli çalışmalar sıklıkla ikinci sınıf işçiler olarak kabul edilirler.

Bu konudaki en olumlu uygulamalar İskandinav ülkeleri ve Hollanda'da görülmektedir. Bu ülkelerde, kısmi süreli çalışma ile bağlantılı olan ayrımcılıkla (düşük ücret, vasıf gerektirmeyen iş, olumsuz çalışma koşulları) savaşım amacıyla gereken önlemler çok erken dönemde alınmış böylelikle kısmi süreli çalışmanın mesleki yaşamla aile yaşamının uyum içinde yürütülebilmesi için bir araç olarak kullanımı sağlanmıştır. Bu konuda, yeni kısmi süreli çalışma biçimlerinin geliştirilebilmesi için uygulamada büyük çaba göstermiş olan Hollanda sendikalar konfederasyonu (FNV) örnek olarak verilebilir (17).

Kısmi süreli çalışma, yalnızca işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve kural-sızlaştırma için bir araç olarak algılandığı sürece işsizlikle savaşıma ve işin yeniden örgütlenmesine olumlu katkılar yapması beklenmemelidir. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışma kesinlikle çalışma süresi politikalarının çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır, ancak gönüllülük temelinde yürütülmesi, sosyal güvenlik haklarının tanınması, tüm mesleki ayrımcılık biçimlerine karşı güven-ce/korunma altına alınması ve ilgili tüm işçilere diledikleri zaman tam süreli çalışmaya dönebilme haklarının tanınması kesin bir gerekliliktir (18). Bu sonuç olarak, kısmi süreli çalışmanın yalnızca düşük ücretli olarak tanımlanan sektörlerle sınırlı kalmaması ve üstün vasıflı işçi gruplarını da içine alacak biçimde tüm sektörlerde uygulanabilmesi anlamına gelmektedir. Hamburg Senatosu Eşitlik Komisyonu tarafından yönetilen Hamburg kamu hizmetleri bölümünde

yapılan bir çalışmadan elde edilen deneyimler, yönetsel görevlerde çalışanlara da kısmi süreli çalışma olanağı tanıyan yenilikçi iş örgütlenmesi biçimleri geliştirilebileceğini göstermektedir (19).

Değer yargılarındaki ve davranış kalıplarındaki değişmelerle mesleksen etkinlikleri ve aile yaşamını bir arada ve uyum içinde yürütebilme isteği, yaşamın belirli dönemlerinde kısmi süreli çalışmaya gösterilen ilginin artmasına neden olmuştur. Buradan yola çıkarak hem özel sektörde hem de kamu hizmetlerinde bu tür işlerin artması gerektiği yönünde sağlam bir argüman oluşturulabilir.

Fazla çalışmanın azaltılması

Sendikalar uzun yıllardan bu yana, yeni iş olanakları yaratılırken çalışma ve yaşama koşullarının geliştirilmesi doğrultusundaki hedeflerinin yanı sıra fazla çalışmanın azaltılması içinde çaba göstermektedirler. Sendikaların yaptığı tahminlere göre fazla çalışma toplam çalışılan saatlerin yaklaşık yüzde üçünü oluşturmaktadır. Avrupa'daki işsizliğin dramatik boyutları göz önüne alındığında, fazla çalışmada yapılacak ciddi bir azaltmanın yeni iş olanakları yaratılması için önemli bir araç olduğu ortaya çıkacaktır. Fazla çalışmada yapılacak köklü bir azaltma gelecek yıllar içinde Avrupa'da yaklaşık bir milyon yeni iş olanağı açılmasını sağlayacaktır (20). Fazla çalışma, yalnızca üretim düzeyinde siparişlere göre ortaya çıkan dalgalanmalara esnek bir yanıt sağlayabilmenin bir aracı değildir, aynı zamanda işletmelerin kötü bir örgütlenmeyle ve kötü bir şekilde yönetildiğinin de göstergesidir. Bundan dolayı, fazla çalışmada yapılacak köklü bir azaltma firmaların rekabet gücünü de arttıracaktır. Ergonomik çalışmalar, işçilerin bireysel performansının altı saatlik çalışmadan sonra hızla düştüğünü göstermektedir. Buna ek olarak, fazla çalışma iş kazalarının sayısında artışa ve dolayısıyla işten kalmanın artmasına neden olmaktadır. Hepsinin ötesinde, fazla çalışma sırasında işgücü verimliliği son derece düşüktür ve sistematik fazla çalışmanın, işletmelerin bakış açısıyla değerlendirildiğinde bile, ekonomik bir çözüm olmadığı gösterilebilir. Tüm bu bulgulara karşın, şimdiye kadar fazla çalışma üzerinde belirgin bir azaltma yapılamamıştır, bu nedenle fazla çalışma yapmanın gereksinim vardır. İşverenlerin sosyal güvenlik katkı paylarının artırılması bu amaçla kullanılacak uygun araçlardan biri olabilir. Aynı şekilde, çalışma süresi kısaltmalarının uygulanması durumunda da söz konusu katkı paylarında azaltmaya gidilebilir, böylelikle işgücü maliyeti de genel olarak azaltılmış olur.

YAŞAM BOYU ÇALIŞILAN SAATİN AZALTILMASI

Gelecekte, yenilikçi çalışma süresi önerileri bir yandan işçilerin bireysel çalışma süresi tercihlerine öte yandan işletmelerin giderek artan esneklik istemlerine uyum sağlayabilmek için geçmişteki örneklerinden daha fazla çaba göstermelidir. Böylesi yenilikçi yaklaşımlar, haftalık çalışma süresinin kısaltılmasının ok ötesine yönelmelidirler. İşçilerin bireysel çalışma süresi tercihlerini dikkate

alabilmek için bireyin tüm çalışma yaşamı süresine yayılan seçenek örüntüsü geliştirilmelidir. Emeklilik yaşı da bu kapsamda ele alınmalıdır. Erkek ya da kadınların çalışma yaşamlarını 60 - 65 yaş arasında sonlandıracakları düşünülmemelidir, bu yaşların üzerinde oldukları halde çalışmayı sürdüren pek çok erkek ve kadın vardır. Örneğin 60 yaşından başlayacak biçimde emeklilik hakkı sağlanmasının yanı sıra kimi mesleki etkinliklerin emeklilik yaşından sonrada sürdürülebilmesine olanak vererek, emekliliğe geçmeli bir geçiş dönemi sağlan düzenlemeler yapılmalıdır. Erkeklerin ve kadınların 25 - 30 yıl tam süreli çalışma sürdürmeleri de beklenmemelidir. Çalışma yaşamları süresince, erkekler ve kadınlar aileyi ya da eğitimi ilgilendiren pek çok farklı gereksinim ve fırsatla karşı karşıya gelmektedirler. Bu gereksinim ve fırsatlar karşısında çalışma saatlerinin kısaltılması ya da bir şekilde mesleğe ara verilmesi (ana-babalık izni, ücretli izinler, vb.) uygun bir davranış biçimi olabilmektedir. Tüm bu etmenlerin gözü önünde tutan bir çalışma süresi politikası mesleki etkinliklerle aile yaşamının eşgüdüm/uyum içinde sürdürülmesi yönündeki isteklere çok önemli bir katkı yapabileceği gibi her iki cins arasındaki geleneksel rol ayrımının üstesinden gelinmesine de yardımcı olabilir. André Garz 1980'lerin başında yaşam boyu çalışma saatlerinde gerçek bir azaltma yapılması gerektiğini söylemiştir (21). Avrupa Konseyi Başkanı Jaques Delors'un 2010 yılına kadar yaşam boyu çalışma saatlerinin 40.000'e indirilmesi için yaptığı öneri, bu isteğin bugün de gündemdeki yerini koruduğunu göstermektedir.

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE YÖNELİK İSTEMLER

Daha esnek bir işgücü pazarı çerçevesinde gelişen yeni çalışma süresi örüntüleri sosyal güvenlik sistemleri için aşılması gereken yeni engeller yaratmaktadır. Avrupa'da gelişen güzel biçimde varlıklarını sürdüren sosyal güvenlik sistemleri her zaman önemli farklılıklar taşımıştır. Bununla birlikte, hepsi temelde "tam süreli çalışan standart işçi" kavramı üzerinde geliştirilmiştir, dolayısıyla yeni gereksinimleri karşılayabilme yetisine sahip değildirler. Bunun da ötesinde, bir çok Avrupa ülkesindeki sosyal güvenlik sistemleri ciddi mali sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Son yıllarda, herhangi bir yeni mali kaynak aracı geliştirilmeden, bu sistemler üzerine yeni görevler ve yeni harcamalar (örneğin, işgücü pazarı politikası alanında gündeme gelen uzun süreli işsizlik programları, vb.) yüklenmiştir. Bir yandan işgücü pazarının hızla ve giderek artan biçimde esnekleşmesi, diğer yandan mesleki işin amacına ve değerine yönelik davranış biçimlerinin değişmesi, yapısal ölçütleri varolan kavramları sorgulayarak yeni düşünce biçimlerine yönelen bir uyum süreci içine girmeye zorlamaktadır. "Örneğin, daha kısa bireysel çalışma saatleri seçeneği ya da iş hacminin yeniden dağıtılmasını gerektiren sosyal nedenler açısından ele alındığında ivedilikle yeni yasal koşullar geliştirilmesi gerektiği açıkça görülmektedir. Düşük ücretin tazmin edilmesi ve sosyal güvenlik hakkının ücretli iş kapsamının ötesine taşınması bu koşulların çekirdeğini oluşturmak zorundadır (22)."

Hareketli ve etkin bir işgücü pazarı politikası çerçevesinde esnek çalışma (burada çalışma en geniş anlamıyla değerlendirilmelidir) için yeni olanaklar yaratılması, sosyal güvenlik sisteminin ve özellikle de garanti altına alınmış bir asgari ücret konusunun sorgulanmasını gerektirmektedir. Örneğin temel bir sigorta biçiminin meslek sigortası sistemi tarafından sağlandığı, ikili sosyal güvenlik sistemleri olan ülkelerde, sosyal kazanımlar önceki mesleki etkinlikten bağımsız olarak ulaşılabilir oldukça, sosyal güvence sorunu daha geç ortaya çıkmaktadır. Bunun tersine, diğer ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin önköşülü ücretli istihdamdır, bu da önceki mesleki etkinlik kaydı olmayanların hiçbir şekilde sosyal güvenlik hakkından yararlanamaması anlamına gelmektedir.

Dolayısıyla, esnek biçimde -yeni çalışma örüntüleri ve davranışları çerçevesinde- örgütlenmiş işgücü piyasası, "atipik" ve "standart dışı" istihdam biçimlerine iş yasalarında bir zemin oluşturabilmek ve bu bağlamda işçilerin gerekli sosyal haklardan yararlanabilmelerini sağlayabilmek amacıyla hem ulusal düzeyde hem de Avrupa ölçeğinde toplumsal düzenlemelerle iş yasalarının bu gelişmelerle uyumlu hale getirilmesini zorunlu kılmaktadır. Gelecekte sosyal güvenlik alanında birtakım farklılıklar varlıklarını sürdürseler de, en azından çarpık rekabetten kaçınabilmek için, Avrupa düzeyinde yeni çözümler geliştirilmesi gereklidir. Bu durum yalnızca Avrupa Topluluğu yetkililerini değil aynı zamanda toplumsal tarafları da ilgilendirmektedir. Burada en önemli unsurlardan biri, asgari düzeyde bir bireysel sigortanın sağlanmasıdır. Eğer garanti edilen asgari gelir kavramı, yine garanti edilen asgari istihdama bağlanırsa, böylesi bir temel sigorta uygulaması etkin işgücü pazarı politikasını gözardı etmeyecek ve işsizliğin sürekliliğine neden olmayacaktır. Guy Aznar, bu bağlamda, "geçimi sağlayacak düzeyde bir gelirin koşulsuz olarak sağlanmasının, garanti edilmiş asgari geliri seçenlerin işgücü pazarından dışlanacağını ve kurumsallaşmış bir toplumsal dışlanma sonucu en temel haklardan biri olan benliğin bütünselliği hakkında yoksun kalacaklarını böylelikle "çift güvenceli" bir toplum oluşacağını" vurgulamıştır (23). André Gorz ise benzer bir söylemi şu şekilde dile getirmiştir: "İşten bağımsız olarak garanti edilmiş bir gelir, ancak, bireyin çalışma hakkıyla birlikte olduğu durumda özgürlük sağlayabilir ve birey sosyal refahın oluşturulmasına katılabilir...(24)." Asgari gelir kavramına yönelik uygulamalar halen dikkatle yapılan çözümlemelere konu olsalar da, bu yönde yeni koşullar hazırlanmasına duyulan gereksinim, genel olarak, eskiye göre daha kolaylıkla kabul edilmektedir. Bireysel çalışma süresi kısaltmaları ve bununla ilgili tazminat gelirleri ele alındığında Guy Aznar tarafından ortaya konan bir diğer önerinin dikkate değer olduğu görülecektir: "Daha kısa saatler çalışıldığında eskisiyle aynı ücreti almak mümkün olamayacağından dolayı, herkes ücretlerine ek olarak, benim "ikinci çek" olarak adlandırdığım, bir "iş paylaşımı tazminatı" olacaktır. Kuşkusuz bu gerçek bir çek değil, çeşitli biçimlerde uygulanabilen (örneğin, sosyal güvenlik katkı payından muaf tutulma, vb.) bir aktarma yöntemi-

dir (25)."

Sosyal güvenlik sisteminde ivedi bir reform gerektiği son derece açıktır. Bununla birlikte, bu sosyal devleti yeniden oluşturmak üzere parçalarına ayırmak olarak algılanmamalıdır. Buna yönelik yaklaşımlar çok sayıda ve çeşitli olmakla birlikte günümüzde deneme sayılabilecek kimi girişimlerinin ötesinde herhangi bir şey yapılmamıştır. Bu sonuca yönelik olasılıklar içinde ayrılmış katkı sistemleri, vergi reformu ve tamamlayıcı bireysel sigorta fonlarının finansmanı gibi örnekler sayılabilir.

DAHA İLERİ TARTIŞMALAR İÇİN ÖNERMELER VE ÖNERİLER

1. Çalışma süresinde yapılacak köklü bir kısaltma Avrupa'daki istihdam sorununun çözümüne önemli bir katkı yapacaktır. Geleneksel büyüme politikası istenen düzeyde yeni iş olanakları yaratılmasını sağlayamaz. Böyle bir sınırlı büyümeyi öngören politika ekolojik bakış açısından da istenen bir yaklaşım değildir.

2. Çalışma süresi konusundaki yenilikçi yaklaşımlar işçilerin dile getirdikleri bireysel istemlere eskiye oranla daha duyarlı olmalıdır. Çalışma süresini, "yaşama süresi" konusunda giderek artan toplumsal duyarlılığın ışığı altında görmek gereklidir. Dört günlük ve 30 saatlik haftalık çalışma süresi giderek daha fazla kabul görmektedir. Yenilikçi bir çalışma süresi politikası, aynı zamanda, yaşam boyu çalışma süresini de göz önünde tutmalı ve belirli dönemlerde ya da aralıklarla mesleğe ara verilmesine (eğitim amaçlı ayrılmalar, ana-babalık izni, ücretli izinler, vb.) olanak tanımalıdır.

3. Yenilikçi bir çalışma süresi politikası, mesleki etkinliklerle aile yaşamının eşgüdümle yürütülmesine katkıda bulunmalı ve geleneksel olarak emeğin cinsiyeti konusunda yapılan ayrımcılığın üstesinden gelinmesine yardımcı olabilmelidir. Kısmi süreli çalışma, uygun ve toplumsal olarak kabul edilebilir biçimde örgütlenirse bu yönde çok önemli bir katkı yapacaktır.

4. Kısmi süreli çalışma, temel bir ilke olarak, tümüyle gönüllülük temelinde yürütülmeli, sosyal güvenlik hakları tanınmalı, tüm mesleki ayrımcılık biçimlerine karşı güvence/korunma altına alınmalı ve ilgili tüm işçilere diledikleri zaman tam süreli çalışmaya dönebilme hakları tanınmalıdır.

5. Çalışma süresinde yapılacak kesin ve köklü bir kısaltma ücretlerde azalma olmaksızın gerçekleştirilemeyecektir. Burada ayırım yapılması için dikkat edilmesi gereken nokta gelir düzeyleridir. Düşük ücretli gruplar için tazmin edici yöntemler geliştirilmelidir.

6. Çalışma süresinde yapılacak kesin ve köklü bir kısaltma ekonomide rekabetin geliştirilmesine de katkıda bulunacaktır:

-Çalışma süresinin kısaltılması nedeniyle ortaya çıkacak yeni iş olanakları iş-

sizliğin topluma yüklediği maliyeti azaltacaktır;

-Yenilikçi çalışma süresi modelleri firmaların yeni girişimler yapabilme olanaklarını arttıracaktır; bunun için yeni iş örgütlenmesi biçimleri gereklidir ve bunlar verimliliğin geliştirilmesine katkı yapacaklardır;

-Fazla çalışma kötü bir işyeri örgütlenmesinin ve kötü bir yönetimin belirtisidir. Fazla çalışmanın belirgin biçimde azaltılması rekabet gücünü arttıracaktır.

7. Ücretli işe yönelik yaklaşımlardaki değişme, işgücü piyasasının artan esnekliği ve sosyal güvenlik sistemlerinin mali sorunları yeni engeller/mücadele alanları ortaya çıkarmakta, sosyal devletin modernizasyonunu ve garanti altına alınmış bir asgari sigorta koşulunu zorunlu kılmaktadır.

8. Ücretli iş kavramının dar sınırları dışına çıkarak her iki cinsin yaşam deneyimlerini geçmişte yapıldığından daha fazla dikkate alan yenilikçi çalışma süresi politikaları konusunda geniş tabanlı toplumsal tartışmaların yapılması gereklidir.

9. Avrupa'nın ekonomik bütünleşmesi yönünde gerçekleşen ilerleme toplumsal bütünleşmeye çok sınırlı düzeyde yansımıştır. Avrupalılaştırmış bir toplu pazarlık yöntemi ve çalışma süresi politikası Avrupa'nın bütünleşmesindeki sosyal politika sorununa bir çözüm sağlayabilir. Özellikle işveren federasyonlarının uzlaşmaya açık bir davranış sergilemeleri gereken toplumsal diyalog çerçevesinde uzlaşma sağlanamazsa Avrupa Komisyonu yenilikçi çalışma süreleri politikaları için gerekli kılavuzları hazırlamalıdır.

DİPNOTLAR

1. Burada son yıllarda çalışma süresi konusundaki tartışmalarda ve çalışma kavramına yeni yaklaşımlarda belirleyici olduğunu düşündüğümüz kimi katkılardan söz edeceğiz: G.Aznar, *Travailler moins pour travailler tuos*, Paris, 1993; Oskar Negt, *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit*, Frankfurt/New York, 1984; A.Gorz, *Les chemins du paradis*, Paris, 1983; G.D'Aloia, *Les temps et le travail*, Rome, Ediesse, 1994.
2. P.Gilliand, *Les perspectives d'avenir des divers systèmes de securite sociale a la lumiere de l'evolution des structures familiales*, Council of Europe, 30 September 1987, sf. 35.
3. Jon Eivind Kolberg, *Report on the future of social security systems in the light of socio-economic outlook in Member States*, Council of Europe, 30 September 1987, sf. 19.
4. Robert Taylor, *The Future of the Trade Unions*, London, 1994, sf. 221 - 222.
5. J.Elmeskov, M.MacFarlan, "Unemployment persistence", in *OECD Economic Studies*, no 21, kış 1993.
6. G.Aznar, adı geçen yayın.
7. European Commission, *Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21th century*, White Paper, Brussels, 5 Aralık 1993.
8. Bakınız D.Taddéi.
9. European Commission, *Employment in Europe*, 1994, sf. 63.

10. Adı geçen yayınları karşılaştırınız: Linda Bell, "working time policy in the USA"; Hartmut Seifert, "working time policy in Japan".
11. Ayrıntılı bilgi için bakınız: G.Bosch, P.Dawkins, F.Michon (eds.) Times are Changing: working time in 14 Industrialised Countries, Geneva, 1993.
12. J.D.Dreze, Worksharing: Why? How? How not..., European Commission, Economic Papers, 1985.
13. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New Forms of work: labour law and social security aspects in the European Community, General report by Prof. Yota Kzavaritou-Manitakis at the seminar, Dublin, Eylül 1987, Sf. 153.
14. D.Taddéi, "Working-time and its effect on the economic and social situation if the Community", in Economic Papers, Brussels, 1989. Ayrıca, bakınız: European Trade Union Institute, The reduction of working-time in Western Europe, Part 1, Brussels, 1979, ve Part 2, Brussels, 1980.
15. P.Hewitt, About Time, the Revolution of Work and Family Life, London 1993.
16. Bu konuda daha fazla bilgi için bu kitapta C.Fagan, J.Platenga ve J.Rubbery tarafından yazılmış bölümlere bakınız.
17. FNV, Part time work: The Dutch Perspective, Amsterdam, 1994.
18. Bu konuda daha fazla bilgi için bu kitapta Dieter Schulte tarafından yazılmış bölüme bakınız.
19. M.E.Domsch, K.Kleiniger, et al. Teilzeitarbeit für Führungskate, Munich/Meringen, 1994.
20. D.Taddéi ve diğerleri ile karşılaştırınız.
21. A.Gorz, Les Chemins du Paradis, Paris, 1983.
22. H.Matties, O.Mückenberger, C.Offe, E.Peter, S.Raasch, Arbeit 2000 - Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt, Reinbek (Hamburg), 1994, sf. 357.
23. G.Aznar, "Pour le travail minimum garanti. Non au revenu d'existence; oui al'indemnite de partage du travail", in Futuribles, no 184, Şubat 1994, sf. 61.
24. A.Gorz, adı geçen yayın, sf. 66, (Almanya Baskısı).
25. G.Aznar, adı geçen yayın.