

ŞİMDİ 35 SAATLİK HAFTANIN TAM SIRASIDIR

John HUGHES*

Çeviren : Doç. Dr. Gülten KUTAL

1 — Problemin ortaya koyulması

Otuzbeş saatlik haftaya geçiş için daha münasip bir an olamaz. Bu sadece İngiltere için değil, aksine bütün diğer önemli sanayi ülkeleri için de geçerlidir. Üretim alanındaki bugünkü teknik gelişme, sermaye stoklarının kuvvetle büyümesi ve kuvvetli üretim artışı, fiili iş saatleri azalmadığı takdirde, istihdam artışı için sadece dar bir hareket alanı anlamına gelmektedir. Bu büyük ölçüde ve özellikle sanayi işçileri için söz konusudur. 1965 ve 1975 yılları arasında İngiltere'de üretim sermayesi %40 a yakın bir oranda büyümüştür. Bu dönemde (üretimde çalışan) sanayi işçilerinin gerçek (fiili) çalışma süreleri toplam olarak %25 oranında gerilemiştir. Kısa bir süre önce Federal Almanya hakkında yayımlanan bir makaleden (Department of Employment Gazette vom April 1977) şunları aynen alıyoruz:

«Ekonomik durgunluğun yavaş yavaş gerilemesine rağmen, sanayide kuvvetlenen rasyonalizasyon sebebi ile Federal Almanya'da hâlâ yüksek bir işsizlik hesaplanmıştır. Şöyle ki, açık işyerlerinin (işlerin) sayısı azalacak ve kuvvetlendirilmiş yatırım faa-

(*) Yazar, Ruskin College, Oxford'ta Trade Union Research Unit Direktörüdür.

«Jetzt ist es die Zeit für die 35 - Stunden Woche», in: WSI Mitteilungen 9/1977, S. 564 - 572

liyetinde daha fazla işyeri (iş) yaratmaktan çok, daha ileri rasyonalizasyonlar hâkim olacaktır.»

Çalışma süreleri kısılmadığı takdirde kamu sektöründe daha fazla istihdam artışı, bu sektörde çok sayıdaki önemli ekonomilerin eriştiği finansman açıklarının hacmi ve resmî makamların bu açıkların azalması için devam eden gayretleri yüzünden, imkânsız olacaktır.

Aynı zamanda emek piyasasına giren kişilerin sayısı da büyümektedir. Mevcut yaş bünyesi sebebiyle daima artan sayıdaki gençler iş aramaktadır. (İngiltere’de ve Wales’te her yıl okulu bırakanların sayısı on yıl önce 620.000 iken, şimdi bunların sayısı 750.000 kadardır ve tahminler bu sayının 1979 - 1980 de 810,000 e yükseleceğini göstermektedir.

Avrupa ülkeleri için en yeni işsizlik istatistikleri (her yerde 1977 baharı için) karanlıktır. Fransa ve Federal Almanya halen 1 milyon’a yakın işsizle iki yıla yakın bir zamandan beri bir çeşit yüksek işsizlik yaşamaktadır. Birleşik Krallıkta 1974 ten beri işsizlerin sayısı, sözkonusu sayının iki katından fazladır (yani 2 milyondan fazla). 1976 ortalarından beri mevsimlik değişmelerden arındırılmış (saisonal bereinigte) sayı 2,3 milyon işsizde durmaktadır. Uzmanlarca yapılan tahminlerin çoğunluğu burada işsizliğin yükselmeye devam edeceğini almaktadır. Son istatistiklere göre İrlanda ve Danimarka’da sigortalıların %12 si işsizdir. İtalyadaki örnekleme sonuçları 1976 nın ikinci dört ayından itibaren 1 3/4 milyon insanın işsiz olduğunu göstermiştir. (Kuzey Amerika için yapılan resmî beyanlar faal işgücünün %7 sinin işsiz olduğunu kamu oyuna açıklamaktadır.)

Öncelikle genç işçiler için söz konusu olan yüksek orandaki bünyesel işsizlik 1977 de mutlak bir tehlike teşkil edecektir ve bu, özellikle İngiltere’de böyledir.

Toplu sözleşmelerle belirlenen (akdî) haftalık iş sürelerinin kısaltılmasının tam istihdamın yeniden tesis edilmesini olumlu yönde etkiliyeceği görüşüne karşı çıkanlar, işverenlerin buna çalışmanın bünyesini verimlilik artışı lehine değiştirmek suretiyle tepki göstermeleri halinde, bunun tahripkâr bir enflasyonist etki yapacağını, buna karşılık istihdamın artırılması yönünde pek az tesir edeceğini öne sürmektedirler.

Şimdiye kadar edinilen tecrübeler, ücret kaybı olmaksızın büyük ve olağanüstü çalışma süresi kısaltmalarının birim başına maliyetlerde büyük yükselmelere sebep olmadığını göstermektedir. «Maliyetler kısmen yüksek üretimle, kısmen de sendikaların - kısaltılmış çalışma haftasına karşılık — haftalık ücretlerde münaşip yükseltmeler isteğinden vazgeçmeye (kuvvetle) hazır olmaları yoluyla karşılanabilir. Bu, geçmişte İngilteredeki çalışma sürelerinin kısaltılmasından alınan ders olarak gözükmektedir. Aynı zamanda ekonomide daha yoğun bir istihdam ihtiyacı sonucunu verecektir. Fiilî çalışma sürelerinin azaltılması az veya çok akdî çalışma süreleri ile birlikte yürürse, bu daha da belirginleşecektir. Burada da daha önceki tecrübeler, fiilî çalışma sürelerinde bir kısılmanın gelmekte olduğunu ve bu etkinin müşterek personel planlaması ve fazla çalışmalarını denetimi yolu ile daha da kuvvetlendirilebileceğini göstermektedir.

Makul ve mantıkî varsayımlardan hareketle, İngiltere’de 35 saatlik haftaya kaderneli bir geçişin halen mevcut olan kütle işsizliğinin gerilemesine, teklif edilen diğer herhangi bir tedbirden veya ekonomik tedbirler kombinasyonundan daha çok yardımcı olabileceği gösterilebilir. İstihdam etkisinin sözleşme ile belirlenen çalışma sürelerinde bütünün %40 ı oranında bir değişikliği yürürlüğe koyduğunu farzederek, İngiltere’de 35 saatlik iş haftasına tam geçişle 750.000 kadar yeni iş yaratılacak, bunun 400.000 kadarı en fazla işsiz bulunduğu sanayi işçileri için açılacaktır. Bu muhtemelen kayıtlı işsizliğin yarım milyon civarında azalması anlamına gelecektir. Pazarlık için teklif edilen dönemlere göre, buna iki veya üç yıl içinde erişilmiş olacaktır.

Savaş sonrasında günümüze kadar çalışma süresinde kabul edilen kısaltmalar, ekonomik konjonktürün yüksek olduğu sıralarda ve daha çok maliyet ve istihdam problemleri ile bağlantılı olarak yapılmıştır. Tıpkı 1977 - 1979 döneminde 35 saatlik haftaya planlı bir geçişte olabileceği gibi. Bununla beraber, bunlar adaletle sığmayan zorlamalar olmaksızın icra mevkiine konulmuştur. Şimdi ele alınan 35 saatlik iş haftası, tam istihdama dönüş için bir strateji teklif etmektedir. Öyle ki, söz konusu strateji olmaksızın İngiliz «ekonomi stratejisi», ki İngiliz hükümeti bu ekonomi stratejisinin yardımı ile verimli ekonomi sektörlerinde güçlü bir gelişme temin etmeye çalışmaktadır, eksizsiz ve dengeli olamazdı.

35 saatlik haftanın tenkitçileri mukayeseli masraflarda durumumuzun kötüleşmesi tehlikesini ve rekabet kabiliyetimizin zayıflaması tehlikesini öne sürmektedirler. İngiliz sendikaları buna doğru cevabı verebilirler ve bu cevapta uluslararası sendikal dayanışmanın gereğini ve bu konudaki imkânları, bunun gibi uluslararası koordine davranışları tebarüz ettirebilirler. Böylece Avrupa Sendikacılık Hareketinin gerçeklerine dair pratik bir delil getirilmiş olur. Biz Avrupa'da bir 35 saatlik iş haftası için meydan okumaya, bunun gerekliliğine Avrupa Sendikalar Konfederasyonu üzerinden ve belirli Avrupa sendikaları ve sendika birlikleri ile temas yoluyla ulaşmalıyız. Şüphesiz bunu geleceğe dair bir tahmin olarak değil, aksine bugün geçerli olan pratik bir program olarak tebarüz ettirmeliyiz. 40 saatlik hafta hedefi daha 1935 yılında Uluslararası Çalışma Teşkilâtı tarafından tespit edilmiştir. 40 yılı aşkın bir süreden sonra, şimdi uluslararası sendikacılık hareketini bunu takibeden önemli adımı atmaya üzerine almak için teşvik etmenin zamanı gelmiştir.

2 — İş Sürelerinin Kısaltılması ile İlgili Daha Önceki Tecrübeler

İngilterede şimdiye kadar akdî çalışma saatlerinin kısaltılması yoluyla haftalık çalışma saatlerinin sayısı 2 safhada 44 saat-ten 40 saate düşürülmüştür. Bu kısaltmanın 44 saatten 42 saate varan ağır basan kısmı 1959 dan 1961 e kadar geçen devrede yoğunlaşmaktadır. Buna karşılık 42 saatten 40 saate inme 1964 - 1966 yılları arasında tamamlanmıştır. Her bir dönem için sanayi işçilerinin akdî çalışma sürelerini gösteren resmî index %3.7 civarında bir gerilemeyi göstermektedir.

«Gerçek» çalışma sürelerindeki gerileme 1959 - 1961 arasında daha az kuvvetliydi (% —1,9) buna rağmen 1962 yılına kadar böyle kalmıştır. 1959 yılında konjonktür kuvvetle yükselmekteydi (bundan dolayı fiilî çalışma süreleri konjonktüre bağlı olarak artan fazla saatlerle çalışmalarla yükselebilirdi); 1960 - 1961 yıllarında konjonktür çok gergindi ve işsizlik çok azdı, buna karşılık 1962 de bir konjonktür gerilemesi gelişmekteydi. Bu şartlar altında gerçekten çalışılan saatlerin (fiilî çalışma saatlerinin) gerilemesi faydalıydı. 1964 - 1965 yıllarında emek piyasası şartları 1960 - 1961 yıllarına benzemekteydi (yani işsizlik çok azdı, bu müteşebbisleri akdî çalışma sürelerini fiilen çalışılan saatlerde tutmaya

cesaretlendirmiş olabilir. Fakat 1966 yılında konjoktürde (gerileme yönündeki) gelişmeler ve fiilî çalışma sürelerinde gerilemeler başgösterdi.

Akdî çalışma sürelerinin kısaltılmasının yoğunlaştığı yıllar diğer bakımlardan da en uygun yıllar değildi. 1960 - 1961 de olduğu gibi 1964 - 1965 yılları da emek prodüktivitesinin çok sınırlı bir şekilde arttığı zamanlardı. Bu, İngiliz tecrübesinin konjoktürün yüksek noktası ve bunu takip eden yıllarda konjoktür dalgalanmaları için karakteristiktir. Akdî çalışma sürelerinin kısaltılmasının sebep olduğu emek masraflarındaki yükselmeler, müteakiben sadece ehemmiyetsiz ölçüde verimliliğin artırılması yoluyla karşılanabilmiştir. Bu görüş açısından akdî çalışma süresinin önemli ölçüde kısaltılması zaman olarak konjoktür krizlerinin hemen arkasından başlamaktadır. Çünkü yeniden erişilen ekonomik büyümenin ilk yılları emek ve sermaye verimliliğinin en yüksek bir büyüme hızına ulaşmasını kolaylaştırmaktadır.

Bununla beraber, geride kalan, çalışma sürelerinin kısaltıldığı her iki dönemde de maliyet enflasyonunu çabuklaştıran dikkat çekici problemler ortaya çıkmamıştır. 1959 - 1961 döneminde istihdam edilen birim başına gelir %7 den biraz fazla artmıştır. Bu söz konusu yıllardan önceki, çalışma sürelerinin kısaltılmadığı konjoktür dönemlerinden bariz şekilde düşüktür. 1964 ten 1966 ya kadar ekonomide ücretler ve maaşlar toplam olarak %9,5 oranında yükselmiştir. Bununla mukayese edilirse, takibeden konjoktür devresinde çalışma sürelerinin kısaltılmadığı benzer yıllarda vukubulan daha dik yükselmeler (%15 e varan) çok daha müsait olarak ayırdeilmektedir.

Şu halde çalışma sürelerinin kısaltılmasının konjoktür devreleri ile ilişkili olarak, bunu müteakiben tespiti yoluyla doğrudan doğruya maliyetleri düşürme amacına ulaşmak güç olacaktır. Esasen parça başına ücret masraflarının, akdî çalışma sürelerinin kısaltılmadığı hallerdekinden daha hızlı yükseldiğine dair hiçbir delil bulunmamaktadır.

Birçok diğer faktörler birlikte etkili olsa dahi, İngiliz ekonomisinde gerileme sırasında akdî çalışma sürelerinin düştüğü her mevsim döneminden sonra, işsizliğin ulaştığı en yüksek düzeyin 600.000 in altında kaldığında ısrar etmeye değer. Buna karşılık akdî iş sürelerinin hiç bir şekilde kısılma göstermediği her iki kon-

jonktür döneminde de işsizlik çok daha yukarılara yükselmiştir. (Yani 1972 de 900.000 den fazla ve 1976 - 1977 de 1,3 milyondan fazla). Fiili çalışma sürelerinin uzun dönemdeki gerilemesi, akdi çalışma sürelerinin kısaltılmaları ile büyük bir uygunluk içindedir. 1956 - 1974 yılları arasındaki zaman için resmi index gerçekten çalışılan iş sürelerinin %9,5 oranında gerilediğini göstermektedir. (Bu yıllar konjektür devresine uygun bir durum almaktadır). Biz akdi çalışma sürelerinin kısaltılmasında fiilen çalışılan iş saatlerinin değişmeyeceğini ve fazla çalışma saatlerinin artacağını yanlış olarak iddia eden efsaneyi yıkmalıyız.

İngilterede son büyük resmi iş süreleri, fazla çalışma saatleri ve vardiya çalışması analizleri 1970 yılında devlet Fiyat ve Gelirler Makamı tarafından hazırlanan rapordur. Bu raporda fiili çalışma sürelerinin kısaltılmasının etkileri üzerine hiç bir mufassal araştırma dikkate alınmamıştır. Aksine Fransadan birkaç ilginç tecrübeyi ihtiva etmekteydi.

1968 yılındaki grevlerden ve sosyal huzursuzluklardan sonra Fransa'da fazla çalışma saatlerinin ve fiili çalışma saatlerinin sınırlandırılmasını ihtiva eden bir dizi sözleşmeler imzalanmıştır. 1969 sonunda fiili çalışma sürelerinin kısaltılmasının etkileri üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sürelerini kısaltmayı öneren firmalarda ortalama kısaltma %3,4 oranına ulaşmaktaydı. Buna bağlı olarak ortaya çıkan üretim düşmesi, bu oranın sadece üçte birinden biraz azdı. İş sürelerini kısaltan teşebbüslerden %48'i yeni işçi almış, % 2,7 si vardiya çalışmasına başlamış veya vardiya çalışmasını genişletmişlerdi, (Vardiya çalışmasının genişletilmesi büyük teşebbüslerde daha barizdi).

En yeni İngiliz ve Fransız deneylerinden aşağıdaki sonuçlar biraraya getirilebilir:

- (1) Akdi çalışma sürelerinin kısaltılması fiili olarak çalışılan iş saatlerinin mutlak surette azaltılmasına bağlıdır.
- (2) Fiili iş saatlerindeki kısaltmalar, kısa dönemde daima oldukça yüksek işsizliğin bulunduğu ve ilâve işgücünün çalışmak üzere başvurdukları yerlerde daha barizdir.

(3) Fiili iş saatlerinin kısaltılmasına aynı zamanda toplu pazarlık yoluyla, istihdam politikası tedbirleri ile, fazla çalışma saat-

lerinin sınırlandırılması ile de gidilebilir. (Kısaltılmış akdî çalışma süreleri, fazla çalışma saatlerinin arttırılması için bir itici unsur (bir pervane) bulursa, bunun işyeri (iş) yaratma ve maliyet enflasyonunu sınırlamak amacı ile önlenmesi önem taşıyabilir (yani fazla çalışmanın arttırılmasının önlenmesi).

(4) Akdî ve fiilî iş sürelerindeki kısaltmaların büyük bir kısmı teşebbüsler tarafından büyük bir üretim kaybı olmaksızın uygulanabilir. (Ölçülebilir üretim artışlarına göre düzenlendiklerinden).

(5) Daha kısa çalışma sürelerine intibak çerçevesinde teşebbüslerin oldukça yüksek bir oranı daha fazla işçi çalıştırabilir. Teşebbüslerin oldukça önemli bir kısmı bu durumda vardiya çalışmasını genişletmeyi de deneyebilir.

3 — İngiltere’de Akdî ve Fiilî Çalışma Süreleri

İngiliz akdî ve fiilî çalışma süreleri sistemi diğer ülkelerden iki açıdan ayrılmaktadır: (1) İngilterede müstahdemlerin (beyaz yakalıların) akdî çalışma süreleri genel olarak işçilerin çalışma sürelerinin altındadır. Halbuki Kara Avrupasında beyaz yakalılar için işçiler gibi 40 saatlik iş haftası geniş ölçüde caridir, (2) Öncülük eden ülkelerin çoğunda akdî ve/veya azamî çalışma sürelerini tespit eden, fazla çalışmalarla ilgili hükümleri ihtiva eden kanunlar vardır. Bu yasal koruma belirli kategoridekiler (gençler ve kadınlar, belirli durumlarda; nakliyatta şoförler) için büyük ölçüde olmasına rağmen, genellikle İngiltere için söz konusu değildir.

«New Earnings Survey» de İngiltere’de 1976 yılı için durum (bütün gün çalışanlar için) aşağıdaki tabloda gösterildiği gibi verilmiştir:

	<i>Akdî İş Saatleri</i>	<i>Fazla Çalışma Saatleri</i>	<i>Toplam</i>
Erkek İşçiler	39,9	5,4	45,3
Kadın İşçiler	38,5	0,8	39,3
Erkek Müstahdemler	37,2	1,3	38,5
Kadın Müstahdemler	36,2	0,3	36,5

Yukarıdaki tabloda tebarüz ettirildiği gibi, fazla çalışma sadece erkek işçilerde bir ağırlığa sahiptir. Müstahdemlerde akdî ça-

İşma süreleri açısından halen 35 saatlik hafta yolunun yarısından fazlası aşılmıştır.

Bundan başka

— Müstahdemler için 35 saatlik haftaya ulaşmak için çalışma sürelerinde sadece sınırlı bir değişikliğe ihtiyaç vardır;

— Bu, müstahdemler için daha büyük intibak mesafesi olan diğer ülkelerdeki duruma nazaran önemli bir zıtlık teşkil etmektedir.

— İngiltere’de akdî çalışma sürelerindeki farklar işçilerle müstahdemleri birbirinden ayırdeden bir unsur olmuştur. Çalışma sürelerinin eşit ve tek bir düzeye getirilerek kısaltılması, işçi ve müstahdemler arasındaki iş süresi farklarında da kısaltmaların öngörülmesi anlamına gelecektir.

— Akdî ve fiilî iş sürelerinin kısaltılması için en büyük hacim erkek işçilerde yoğunlaşmaktadır. Bu meslek grubu işsizliği en yoğun şekilde göstermektedir. Son resmî rakkamlara göre sanayi işçilerinin % 60 tan fazlası erkek olduğu halde, erkek işçiler içinde işsizlerin % 80 ini erkekler teşkil etmektedir. (3 çeyrek milyona yakın erkek sanayi işçisi işsiz olarak müracaat etmiştir.)

Akdî çalışma sürelerinin kısaltılması ile neyin ilişkili olduğunu daha kesin bir şekilde tahmin edebilmek için, İngilterede akdî çalışma sürelerinin bünyeleri ile ilgili detayları ile meşgul olmak lâzımdır.

Haftalık Akdî Çalışma Sürelerinin Tasnifi

(Tam gün istihdam edilenler, oranlar her meslek grubu ile ilişkilidir. Yani her sütun 100 ile ilişkilidir)

Akdî çalışma Haftası (saat)	Erkek işçi (%)	Kadın işçi (%)	Er. Müstah. (%)	Ka. Müstah. (%)
35 e kadar	1,7	16,8	20,7	30,8
35 ten fazla	10,7	13,5	54,1	47,4
38 den fazla	81,2	67,6	19,7	20,6
40 a kadar				
40 tan fazla	6,4	2,1	5,5	1,2

Burada aşağıdaki gerçekler elde tutulmalıdır:

- (a) El işçisi olarak (manuel) istihdam edilmeyenlerin daha doğrusu müstahdemlerin hemen hemen yarısı 36 - 38 saatlik bir çalışma haftasına sahiptir.
- (b) Müstahdemlerin yalnız beşte biri için 40 saatlik veya buna yakın değerde iş haftası caridir. Bu sanayide çalışan kadın işçilerin üçte ikisi ve sanayide çalışan erkek işçilerin beşte dördü ile tezat teşkil etmektedir.
- (c) Kadın müstahdemlerin yuvarlak % 30 u, erkek müstahdemlerin % 20 si ve sanayide çalışan kadın işçilerin altıda biri halen haftada 35 saat veya daha az çalışmaktadır. Buna rağmen bu sadece dağınık bazı sanayi işçileri için doğrudur.

Eğer bugün için daha uzun çalışan bütün istihdam edilenler için 35 saatlik bir iş haftasına ulaşılabilecekse, New Earnings Survey'deki detaylı beyanlardan (açıklamalardan) iş sürelerinin oransal olarak nasıl kısaltılabileceği hesaplanabilir.

- Erkek sanayi işçileri için ortalama %12 oranında bir kısaltma;
- Kadın sanayi işçileri için ortalama %10 oranında bir kısaltma;
- Erkek müstahdemler için ortalama % 7 oranında bir kısaltma;
- Kadın müstahdemler için ortalama % 6 oranında bir kısaltma.

Bütün ekonomi sektörlerinde (gençlerin, bunun gibi çalışma süreleri değişmeden kalan yarım gün istihdam edilenlerin de dika-te alınması ile), bütün 35 saatin üstünde istihdam edilenlerin haftalık iş sürelerinin 35 saate indirilmesi iş sürelerinin % 8,7 si oranında bir kısaltmayı gerektirecektir.

Bundan dolayı, bu istatistikten artırılmış bir istihdam talebine dönüşü kabul etmek çok gerçek dışı olurdu. Bu şu şekilde ortaya koyulabilir: Üretim miktarında, verimlilikte, fazla çalışma sürelerinde hiçbir değişme olmazsa, İngilterede 35 saatlik iş haftasına geçiş % 0,5 oranında bir istihdam artışı yaratır. Bu tespit

doğrudan doğruya verimlilik ve fazla çalışma saatleri alanında buna refakat eden etkilerin gerçekteki önemine dikkati çekebilir. Bu aynı zamanda 2 - 3 yıllık bir süre üzerinden kademeli büyük bir kısaltmanın önemini izah etmektedir. Bununla ilgili olarak İngilterede 1980 li yılların başlarına doğru faal nüfusta bir büyümenin hesaplandığına işaret edilmelidir. Aynı zamanda «fiilen» çalışılan iş sürelerinin özelliklerinin de biraz bilinmesine ihtiyaç vardır. New Earnings Survey den bununla ilgili olarak aşağıdaki hususlar alınabilir:

(1) İşçilerin çok büyük bir kısmında fiilî iş süreleri akdî çalışma sürelerine çok yakındır. Son araştırmaya göre, tam gün çalışan müstahdemlerin yarısından fazlası haftada fiilî olarak 36 - 40 saat arasında çalışmaktadır. Bu sadece müstahdem olarak çalışmanın bir karakteristiği değildir. Kadın işçilerin yarısından fazlası 39 - 40 saat çalışıyordu, erkek işçilerin üçte biri de aynı şekilde.

(2) Akdî çalışma süreleri açısından hiçbir değişiklik olmadığı halde, fazla çalışmalarla çok genişletilmiş iş saatleriyle çalışan işçilerin oranı 1970 li yıllarda gerilemiştir. 1970 te haftada 50 saatten fazla çalışanların oranı % 28 iken, bu oran 1975 de % 21 e düşmüştür.

(3) Şimdi, vardiya işçilerinin, vardiya çalışmasının sosyal ve diğer mahzurlarını karşılamak üzere, fiilî olarak tercihan daha az çalışmaları beklenilebilirdi. Gerçekten erkek işçilerin % 23 ü vardiya primi almaktadır. Buna rağmen, bunlardan % 58 i fazla çalışmaktaydı. Fazla saatlerle çalışanlar, raporun kapsadığı zaman içinde, ortalama 10,5 saate varan bir fazla çalışma yapmaktadırlar. (Bu işçilerdeki genel değerin biraz üzerindedir). Vardiya işçilerinin akdî ve fiilî iş sürelerinin azaltılmasında mutlak bir öncelik hakkına sahip olabilecekleri münakaşa edilebilir.

Bu kısa araştırma akdî iş sürelerinin kısaltılmasına, geniş ölçüde, fiilî iş sürelerinin kısaltılmasından geçilebileceğini ve yetkililerin pazarlıkları için iş haftasının her iki boyutunu da dikkate almaları gerektiğini göstermektedir.

4 — Mümkün Olan Bir Strateji ve Bunun Muhtemel Etkileri Üzerine

Haftalık çalışma sürelerinin planlı ve koordine bir şekilde kısaltılması üzerinde şiddetlenen bir tartışmanın yararına olarak,

buna dögümlenmiş olan sorunlar, müteakiben, pratik olarak uygulanabilir bir faaliyet planının esasları içinde ortaya koyulacaktır. İş sürelerinin kısaltılmasının iktisaden zararlı masrafları, bu arada asgarî düzeye getirilmelidir. Fakat bu durumda (bu vak'ada) daha da âcıl olan 1980 ne kadar devamlı suratte kamçılanan ve ortalamanın üstünde yüksek olan işsizliğin giderilmesinde yardımcı olmaktadır.

(1) Toplu pazarlığın yapısal esasları üzerine ve ekonomik tedbirlerin, maliye ve istihdam politikası tedbirlerinin refakatinde bu planın hedefi, İngilterede 1980 ne kadar çalışma haftasını 35 saate indirmek olmalıdır.

(2) Bu program iki safhada ilerleyen bir vak'a olarak takdir edilebilir. İlk safha sırasında akdî iş haftası 37/38 saate indirilebilir (Pek tabii çok sayıdaki pazarlık liderleri için bu 37.5 saat olarak gözükebilir: İkinci safhada çalışma süresi devamlı 35 saate indirilir.

(3) Böyle bir programın ilk safhası ile, ikinci bölümde akdî çalışma saatlerinin kısaltılmasına bağlı olarak ortaya koyulanlara, yani 35 saatlik hafta içindeki tüm değişiklik için gerekli kısaltmaya ve buna bağlı olarak tam istihdam ihtiyacına yarı yarıya yaklaşmış olurdu.

Ancak etkileri sanayi işçileri ve müstahdemler için nisbetsiz bir önem taşımaktaydı: Sanayi işçileri için akdî iş sürelerinin haftada 37 saate indirilmesi, iş sürelerinin % 7 ye yakın bir oranda kısaltılması anlamına gelmekteyken, buna karşılık müstahdemler için sadece % 2-2,5 luk bir kısaltma ifade etmekteydi. İkinci safhanın etkileri müstahdemler için az veya çok aynı olurdu.

(4) Akdî iş sürelerinde işçiler ve müstahdemler arasında mevcut olan farkları muhafaza etmek bu programın konusu olmalıdır. Buna rağmen, eğer beyan edilen işgünü daha doğrusu iş haftasının her birinde nasıl belirleneceğini tespit etmek gerekirse, işin gereği (Arbeitserforderung) ve mevcut düzenlemeler üzerinde bir düzeyi araştırma yapılması gerekecektir. (Maden işçileri ve çıraklar bu tip araştırmalar için misal olaıblırlar).

(5) Eğer akdî çalışma haftasını kısaltma hakkındaki sözleşmenin zaman bakımından sınıflandırılması için T U C ilkeleri örnek teşkil etseydi bu faydalı olurdu. Eğer TUC ilkeleri (örneğin

12 aylık ara hükmü gibi) diğer unsurları da ihtiva etseydi, bu özellikle önem taşırdı.

(6) Her bir pazarlık sektörü için 35 saatlik haftaya ulaşmak üzere yapılan masrafları, daha iyi üretim metodların uygulanması ve toplam olarak artırılmış müessiriyet yolu ile üçte biri ile yarısı arasında karşılamak hedef olmalıdır. Ulaşılmaya çalışılan üçte bir, işletme teçhizatı vs. esas itibariyle değiştirilmeden kaldığı takdirde uygun görülebilir. % 50 lik hedef ise, teçhizatın yenilenmesi yoluyla üretim teşvik edilebiliyorsa uygun görülür. Günümüzde bir kütle işsizliği ve değişmez çalışma süreleri beklenilemeyeceğine göre, haftalık çalışma sürelerinin pazarlığı yapılmış (akdi) kısaltmalar çerçevesinde, ücret modellerinin, daha doğrusu çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve ücret artışlarının verimlilik artışlarına intibak ettirilmesi etrafındaki pazarlıklar bir şekilde ilerletilip, geliştirilebilirdi.

(7) Bununla doğrudan ilişkili olarak, 35 saatlik hafta konusunda zaman bakımından planlı özel bir kademelendirme sözleşmesi teşebbüslere yardımcı olabilir. Bu sözleşmede gerekli ek eğitim ve personelin işe yerleştirilmesi programı önceden hazırlanıp tanzim edilebilir. Emek sahiplerinin işe yerleştirilmesi, hedefini herşeyden önce en yeni işsizler grubunda bulabilir. İşe Tavassut Sorunları Komisyonu (Kommission für Fragen der Arbeitsvermittlung) eğitim imkânlarını harekete geçirmek suretiyle yardımcı olabilir. Hedef, şiddetlendirilmiş fazla saatlerle çalışmaya yönelmenin, ilâve işgüçlerine olan ihtiyacın ortadan kaldırılmasına çıkış yolu olduğu için, asgarî ölçüde tutulması olmalıdır. (Diğer bir ifade ile, fazla çalışma saatleri asgarî ölçüde tutulmalıdır ki daha fazla yeni işçi istihdam edilebilsin) (1).

(8) Pazarlığı yapılp, bitirilmiş olan sözleşmeler, fazla çalışmanın müştereken düzenlenmesini ve denetimini ve fazla çalışma saatlerinin şimdiki çerçevesi dışında genel olarak yükseltilemesinden kaçınılması konusundaki hükümleri de içine almalıdır. Bir miktar sanayi işçisinin aşırı fazla mesai yaptığı teşebbüs veya işkollarında özel inceleme faydalı olabilir.

(9) Postalar halinde çalışan işçilerin akdi ve fiili çalışma sürelerinin kısaltılmasında özel bir dikkat sarfedilmelidir. Buna

(1) Çeviren tarafından ilave edilmiştir.

fazla çalışmanın (veya üzerinde anlaşmaya varılmış ölçüler dışındaki fazla çalışmanın yapıldığı, şiddetle genişleyen ölçüde ve normal çalışmayı ikame şeklindeki fazla çalışmanın serbest bırakıldığı yerler de dahildir.

(10) Devletin ilâve işyerleri yaratılmasını desteklemek üzere, uygun maliye politikası tedbirleri alması ve bu yoldan yeni işyerleri açılmasını teşvik etmesi uygun olurdu.

Devletin akdi ve fiili çalışma sürelerinin kısaltılıp işler hale getirilmesi yoluyla yeni işyerleri yaratılmasında bir menfaati vardır: İşsiz olarak kayıtlı her bir kişinin (işe yerleştirildiği zaman) üstünün çizilmesi ve iş temin edilen her işçiye işsizlik parası için yapılan kamu masraflarının azalması ve ücret ve gelir vergilerinden oluşan kamu gelirlerinin artması anlamına gelir. Devlet, kısaltılmış çalışma sürelerinin potansiyel istihdam (yaratma) etkisinin, geniş kapsamlı fazla çalışma saatleri içinde kısıtlanmasında önlemek istemeye mezdur. Bu, devletin işverenlerin iş sürelerinin kısaltılmasından ortaya çıkan masraflarını indirebilmesi ve bunun neticesi olarak net istihdamı yükseltebilmesi ve şüphesiz, bunu bir çeşit sübvansiyon yoluyla, yani bu yaratılan ilâve istihdamın gücünden ortaya çıkan vergi gelirleriyle finanse edebilmesi halinde anlamlı olacaktır. Bu, müteşebbisleri fazla saatlerle çalışmaya yönelmekten uzaklaştırarak, ilâve işgüçleri istihdamına yöneltmeye yardımcı olabilirdi.

(11) Günümüzde üretim sektörlerinden çoğu artık kapasite ile çalışıyor. Halbuki İngiliz Sanayi Birliğinin son araştırması teşebbüslerin üçte ikisinin normal kapasitenin altında çalıştığı sonucuna varmıştır. Bundan dolayı, daha önceki konjonktür dalgalanmalarından edinilen tecrübeye göre, sanayi üretiminde yenilenen ve devam eden büyümenin yanında, 1978 - 1979 yılları içinde üretim ekonomisi alanında sermaye ve emek verimliliğinde de yüksek aralarda büyümeler başlaması beklenirdi. Bu, bir taraftan akdi çalışma sürelerinin kısaltılmasının daha yüksek büyüme hızına erişilmesini mutlaka engellemeyeceği, diğer taraftan da yükselen faktör fiyatlarının akdi çalışma sürelerinin kısaltılması ile bağlantılı olabileceğini ve artan verimlilik ile bunların büyük ölçüde karşılanabileceğinin kabulü için daha fazla sebep bulunduğu anlaşılmaktadır.

(12) Eğer İngiliz İşçi Sendikaları Konfederasyonu diğer sendika merkezlerini 35 saatlik çalışma haftası için büyüklüğü ve bütünüyle benzer bir hemleye davet ediyorsa, bu TUC için önemli olmalıydı. Bu bizi uluslararası düzeyde vukubulmaya başlıyan kütle işsizliğine hâkim olmaya götürebilirdi. 35 saatlik haftaya geçiş, söz konusu ülkenin rekabet ve maliyet durumunda yapabileceği etkilerin korkusuyla işverenler ve hükümet tarafından geciktirilemezdi.

5 — İngiltere’de Tahmin Edilen Potansiyel İstihdam Etkisi

Birinci bölüm akdî iş sürelerinin kısaltılmasına dair bir programın easlarına göre yaratılacak yeni işyerlerinin muhtemel hacmi hakkında bilgi ihtiva etmektedir. Bu alandaki her önceden tahmin, çalışma sürelerinin kısaltılması üzerine özel metodlarla her bir sektörün özelliğine göre tatibî araştırmalar gerçekleştirilceye kadar, biraz keyfi olmak zorundadır. Buna rağmen burada önümüze getirilen tahminlerin temelinde yatan argümanları açıklamak için bu tahminleri yapmaktan faydalıdır.

Burada faktörlerin bir bilânçosu söz konusudur. Birinci olarak kısaltılmış bir akdî çalışma süresinin masraflarının, yükseltilmiş olan müessiriyet sebebi ile karşılanması söz konusudur. İnsanlar kısaltılmış iş haftası içinde daha müessir (verimli olarak çalışabilirler. Firmalar iş organizasyonu metodlarını iyileştirmeye ve teçhizatlarını yenilemeyi tasarlamaya teşvik edilebilirler. Teşebbüsler mevcut durgunluğun unsurlarını veya eksik istihdamı emme durumunu getirilebilir. Bu verimlilik kazançları iş sürelerinin kısaltılmasına bağlı masrafların azaltılmasıyla, fakat aynı zamanda gerekli olan ilâve istihdam da gerçekleşecektir.

İkinci olarak daha kısa iş sürelerine doğru olan değişme, kısmen gayet basit üretim kayıpları anlamına gelebilir (Bu belirli hizmet üretiminde söz konusu olabilir). Rekabet kabiliyeti üzerinde olumsuz yönde bir etkinin mevcut olması halinde, çok küçük bir üretim kaybının bununla ilişkili olduğu argümanı ileri sürülebilir.

Üçüncü olarak; Kısa dönemde kuvvetli bir fazla saatlerle çalışma eğilimi yerleşebilir. Daha önceki bölümde yapılan birkaç teklifte bu fazla saatlerle çalışmanın asgarî ölçüye düşürülmesi amaçlanmaktaydı. Bu problemde esas itibariyle erkek sanayi işçi-

lerinin ve az sayıda diğer kategorideki faal işgücünün söz konusu olduğunu gördük. Husule gelen % 60 istihdam artışının akdi ve aynı zamanda fiili çalışma sürelerinin kısaltılması dışında hiçbir şey değişmediği takdirde, yüksek verimlilik ve arttırılmış fazla saatlerle çalışmanın bir kombinasyonu tarafından emileceği ilk yaklaşık değer olarak kabul edilecektir. İstihdam etkisinin denetlenmesinde her üç faktör tarafından yapılan katkının tamamen birbirine yakın oranlarda olması gerekli değildir (Şu halde bu % 40, % 10, % 10 veya % 35. % 10 ve % 15 şeklinde olabilir).

İstihdam üzerine tahmin edilen etkiler, daha basitleştirilmiş varsayımların kabulüne dayanmaktadır: Belirlenen bir sayının üzerine çıkan bütün haftalık akdi çalışma süreleri, bildirilen bir saat sayısına indirilecektir. Diğer taraftan bazı gruplar buna rağmen akdi iş sürrelerini teorik olarak kabul edilen «hedef büyüklüğünden» daha da aşağıya düşürmeye muvaffak labilirler. Bundan hareketle İngiliz ekonomisinde istihdam etkisi için «tam zaman ölçüsü» (tam gün çalışma anlamında tahminler yapılabilir. Uyulamada istihdam üzerindeki toplam etkiler, yarım gün çalışma için yaratılan çok sayıdaki işyerleri kullanılacağı için (örneğin hizmet işletmelerinde ve dağıtım sektörlerinde) aşağıda belirtilen rakamların üzerinde olabilir.

1. Devre: Bütün işçiler için akdi iş sürelerinin halen 37 saatin üstünde çalışanlar için haftada 37 saate kısaltılmasıyla 360.000 civarında yeni işyerleri (iş) yaratılacaktır. Bunun % 60 ından fazlası erkek sanayi işçileri için açılacaktır. Muracaat etmiş olan işsizlerin sayısı 250.000den fazla geriliyecektir. Yukarıda verilen üç emici faktöre az veya çok bağlı olarak 1. devrenin «masrafları» emek masraflarında % 3 ten % 4 e kadar bir yükselme gösterecektir. Buna rağmen bu haftalık akdi çalışma süreleri için hiçbir ücret düşmesinin gelmediğini ve akdi haftalık çalışma süreleri için pazarlığı yapılan ücretlerin yararına hiç bir baskıyı ehmal etmediğini varsaymaktadır. Birincisi gerçekçidir. Sonuncusu muhtemelen kısaltılmış genel akdi çalışma durumunda sendikal masraf baskısının mübalağa edilmesidir.

1. ve 2. Devre : Daha uzun süre ile çalışan bütün işçiler için akdi iş süreleri haftada 35 saate düşecektir. Bu 750.000 civarında ilâve işyeri getirecektir. Bunun 400.000 kadarı erkek sanayi işçileri içindir. Müracaatı yapılmış işsizlik tarım milyon civarında

geriliyecektir. Bu sayıların büyüklük sırası ve meslek gruplarına göre dengesi, kendi önemi içinde ekonomik hayatın şeklini bozan kütle işsizliğini azaltmanın bir yolu olarak 35 saatlik iş haftası amacına yakın bulunmaktadır. (Akdi iş sürelerinin genel olarak haftada 35 saate indirilerek kısaltırması ile ilişkili olarak, emek masrafları % 7 oranında artabilir. Daha önce de işaret edildiği gibi, bu sadece haftalık akdi ücretler sorunu içinde, sendikaların değişmez direnmesi ihtimalinin kabaca kabulüne dayanmaktadır).

Bu makalede bu etkinin 2 - 3 yıllık bir zaman süresi içine dağılacağı esasen daha önceden kabul edilmiş bulunmaktadır.

Şimdi 35 saatlik haftayı bir slogan halinden çıkarıp, pratik bir straejiye çevirmenin tam zamanıdır. Bu makale kendisini (bu konuda) yapılması gerekli münakaşaların bir müşevviki olarak görmektedir.