

# İş Paylaşımı ve Fransa'da 35 Saat Uygulaması

Berrin CEYLAN-ATAMAN<sup>(\*)</sup>

**T**eknolojik ilerleme ve üretim organizasyonun daha iyi olması bugün geçmişe göre daha az, ama daha etkin çalışmayı olası kılmaktadır. 1870' den bu yana efektif çalışma süreleri yarı yarıya azalmıştır, GSMH ve verimlilikte önemli artışlar sağlanmıştır. Bu gelişmeler ekonomik refah artışının göstergesidir.

Teknolojik ilerleme ve makinaların emeğin yerini alması, hem çalışma koşullarını hem de çalışma sürelerini etkilemiştir. Fordizmden<sup>1</sup> Post Fordizm<sup>2</sup> geçiş olarak nitelendirilen bu süreç **çalışma süreleri** bakımından incelendiğinde öncelikle yarı zamanlı işlere talebin hızla arttığı dikkat çekmektedir: 1970'lerin başında ücretlilerin %6'sı yarı zamanlı çalışırken,

---

<sup>(\*)</sup> Doç. Dr., A.Ü. SBF ÇEEİ Bölümü Öğretim Üyesi

<sup>1</sup> Fordist üretim standartlaşmış üretim sürecidir, stoklu çalışma esası geçerlidir. İşletmenin yönetiminde merkezi ve hiyerarşik yapılanma öne çıkartılmıştır. İşçinin üretim üzerindeki kontrolü tamamen yok edilmeye çalışılmıştır (Yentürk 1993).

<sup>2</sup> Post Fordizm bir yandan küçük ve istikrarsız pazarlama ve değişken tüketici tercihlerine uyum sağlayabilecek, diğer yandan sermayenin verimliliğini düşüren kısıtları, tıkanıklıkları aşabilecek bir verimlilik ve karlılık artırma arayışının ifadesidir. Bu arayış ücret-emek ilişkisini değiştirmeksizin, üretim sisteminin tüketici tercihlerindeki değişikliklere ve pazardaki istikrarsızlıklara cevap verebilecek bir esnekliğe kavuşabilmesi ve teknik iş bölümü, üretim süreci ve üretim organizasyonunun sermayenin verimliliğini arttırmaya elverecek bir biçimde dönüştürülmesi arayışıdır. (Yentürk 1993: 47).

1990'larda bu oran % 17'ye çıkmıştır; daha sonra ise -özellikle 1980'li yıllarda belirgin olmak üzere- **esnek süreli çalıştırma biçimleri**<sup>3</sup> yaygınlanmıştır.

1970'lerde baş gösteren ve bugün hala önemini koruyan işsizlikle mücadelede, yeni gelişmelere uyum sağlayacak bir mekanizma olarak, çalışma sürelerinin azaltılması iş paylaşımı perspektifinde genel bir eğilim olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma sürelerinin kısaltılması, çalışma yaşamının en dinamik konularından birini oluşturmakta ve iki eksenli bir tartışmayı gündeme getirmektedir: Çalışma sürelerinin azaltılması bir yandan çalışanların refah artış göstergesi olarak kabul edilmektedir ve işçi sendikaları tarafından toplu sözleşmelerde pazarlık konusu yapılmaktadır; diğer yandan işverenin desteklediği ama çalışanın kuşkuyla baktığı esnekliğin vazgeçilmez bir uygulamasıdır, işsizlikle mücadele yollarından birisidir.

Artık işçi sendikalarının "*çalışma sürelerini kısaltılma*" taleplerine karşı işverenin "*çalışma sürelerinde esneklik*" talebi yer almaktadır. Her ne kadar yasalar, çalışma sürelerini belirlese de özellikle işsizlik tehdidi esnek çalıştırma konusunda işvereni güçlü kılmakta ve birçok yasal düzenlemeye esneklik getirmeyi başarmaktadır.

Çalışma sürelerini kısaltma yönünde düzenlemeler yapan Avrupa ülkeleri arasında Fransa örneği en tipik uygulama olarak dikkat çekmektedir. Haftalık çalışma sürelerini yasal bir düzenleme ile 35 saate düşüren **Fransa**, Avrupa Birliği ülkeleri arasında en düşük çalışma sürelerine sahip birkaç ülke (Belçika, Danimarka, gibi...) arasında yer almıştır.

Ayrıca Fransa'daki 35 saat uygulamasını özel kılan bir başka konu da 35 saatlik çalışma haftasının başlangıçta ülke genelinde tüm işkolları için öngörülmüş olmasıdır. Bu haliyle birçok Avrupa ülkesinde çalışma sürelerini işkolları düzeyinde toplu sözleşmelerle kısaltan örneklerden farklı bir hareket noktası vardır. Daha sonra işkolu düzeyinde toplu sözleşmelerle bir esnekleştirmeye gidilmiş olmakla birlikte, yasal düzenleme çerçevesinde, uygulamanın ülke genelinde olması prensibi hala korunmaktadır.

---

<sup>3</sup> Teknolojik gelişmeler **iş sürelerinin esnekliğini** gerekli kılmıştır. İşverenin değişen talep koşullarını ayarlama yeteneğini belirten **sayısal esneklik** işsizliğe karşı kullanılmış bir önlemdir. Yasalar işten çıkarmalara caydırıcı etkide bulunduğu için, içsel ve dışsal (veya merkez ve çevre işgücü) piyasalar yaratılmıştır. Sayısal esneklikle başlayan değişim süreci, üretimin çeşitli kademelerinde çalışabilecek niteliklere sahip işgücü olarak tanımlanan **fonksiyonel esnekliğe** kadar uzanmıştır. (Ceylan-Ataman 2000)

Fransa'da işsizlikle mücadele çerçevesinde haftalık 35 saat çalışma süresi uygulaması **öncü bir rol oynamış** ve birçok başka ülke Fransa örneğinden yola çıkarak haftalık çalışma saatlerini azaltmak yönünde düzenlemeler yapmıştır.

Bu konuda en bilinen ve en çok tartışılan örnek olarak Fransa'daki gelişmelerin dinamik sürecinin ve istihdam yaratmadaki başarısının tartışılacağı bu çalışmada, önce paylaşım ekonomisinin temel prensipleri, daha sonra da çalışma sürelerine ilişkin kavramsal çerçeve ve iş paylaşımı teorisi ele alınacaktır.<sup>4</sup>

### 1. Paylaşım Ekonomisinin Temel Prensipleri

Aslında yeni yaklaşımlarda tüm arayışlar belirsizliklere karşı ekonominin nasıl korunacağı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Dönemsel olarak yaşanan krizler, işletmeleri ekonomik nedenlerle işçi çıkarmaya kadar götürebilmektedir veya tersine dönemsel olarak işletme daha fazla üretim yapabilmektedir. Esnek çalışmayı gerektiren bu üretim sürecinde esas sorun ise çalışanların hem iş hem de gelir güvencelerinin sağlanmasıdır.

Bugün uygulanan biçimiyle, çalışma sürelerinin kısaltılması işsizlik sorununa çözüm içindir. "**Herkesin çalışabilmesi için daha az çalışalım**" sloganıyla veya Malthuscu bir yaklaşımla,<sup>5</sup> işsizlik sorununa bir çözüm getirilmesi beklenmektedir.

1984'de Martine Weitzmann adlı bir iktisatçının "*Paylaşım Ekonomisi*" başlığı ile yazmaya başladığı bir dizi makalede gelişmiş ülkelerin yaşadıkları işsizlik sorununa dikkat çekilmiştir (Weitzmann 1984, 1985, 1987). Weitzmann'a göre, ücretlerin sabit olarak belirlendiği bir ekonomi yavaş yavaş terk edilmektedir. *Artık çalışanların kazançlarıyla işletmenin karı arasında sıkı bir bağ vardır.* Farklı bir deyişle artık ücret makroekonomik değişkenlere (fiyatlar genel seviyesi veya ekonomik büyüme gibi) bağlı olmayacak; mikro düzeyde, işletmenin performansına bağlı olarak belirlenecektir.

Bugün etkinlik ücreti olarak adlandırılan, çalışanın performansına göre

---

<sup>4</sup> Bu çalışmada Fransa ve benzer düzeydeki gelişmiş ülke yapılarına, diğer bir deyişle ücretli ekonomik sisteme uygun bir uygulama ortaya konmaktadır. Bazı sonuçlar çıkartabilmek olası gözükmeyle birlikte, çalışma gelişmekte olan ülkelere örnek oluşturmak gibi bir maksat taşımamaktadır.

<sup>5</sup> İşletme gerektiği kadar işçi istihdam edecektir. Ücret, katma değerden ücret ödemeleri için ayrılan payın işçi sayısına bölünmesiyle belirlenecektir.

ücret belirlenmesi yöntemi, çabaların teşvik edilmesi esasına dayanır. Ücretin performansa göre belirlenmesi eskiye dayanan bir yöntemdir. Farklı formüllerle performans ödüllendirmektedir: Örneğin Japonya'da, özellikle büyük işletmelerde ücretin önemli bir kısmını primler oluşturmaktadır.

Mikroekonomik bir yaklaşımla bakıldığında paylaşım ekonomisinde ücret ( $W$ ), sabit ücret ( $w$ ) ile işletmenin karlılığına göre değişen performans ücreti ( $p$ )<sup>6</sup> olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Ücret artışı ise  $p$ 'nin artışına bağlıdır. O halde her işçi  $w+p$  kadar bir ücret elde etmektedir. Weitzman'a göre sadece sabit ücret ( $w$ ) pazarlık edilebilir, ücretin diğer kısmı olan " $p$ " ise politik bir parametredir. Eğer politikalarla teşvik yok ise  $p=0$  olacaktır. O zaman klasik ücretli sistem geçerli olacaktır. İşletmenin paylaşım ekonomisini benimsemesi için hükümetlerin desteği gerekmektedir. Bu bakımdan, sistemi uygulamayı kabul eden firmaları mali olarak destekleyecek politikalar geliştirmek gerekir. Eğer devlet bir firmanın belli bir sayıda işçi istihdam etmesini istiyorsa, firmayı istihdam sübvansiyonlarıyla teşvik etmelidir. Devletin istihdam yaratmak için yapması gereken harcamadan daha düşük bir maliyeti olan paylaşım ekonomisi sübvansiyonları, tam istihdamı daha düşük bir maliyetle sağlayacaktır (Perrot 1992).

Paylaşım formülü ekonomik nedenlerle işten çıkarmayı büyük ölçüde ortadan kaldırmak iddiasındadır. Bu yaklaşım bir yandan çalışana düşük ücret ile işsizlik arasında bir seçim sunmaktadır; diğer yandan ise işletmenin kapanmasına engel olmaktadır. Temel prensip işletmenin karlılığını artırmanın çalışanın yararına olduğu görüşünü kabul ettirmektir. Bir bakıma içsel işgücü<sup>7</sup> piyasaları yaratılmaktadır (Bichot 1995).

Haftalık çalışma sürelerinin azaltılması ise bir iş paylaşımı çerçevesinde değerlendirilebilir. Fazla mesailerin yerini yeni istihdamların alması prensibine dayanan uygulama, işsizliğe çözüm olurken, esnekliği de sağlamış olacaktır. Haftada 35 saat çalışma, verimliliği, dolayısıyla da kar oranlarını arttırarak, paylaşım ekonomisinin öngördüğü ücret artışlarının da gerçekleşmesini sağlayacaktır.

---

<sup>6</sup> Katma değerden, belirlenen bir oranda ücret için ayrılan pay paylaşım oranı olarak tanımlanmaktadır.

<sup>7</sup> İçsel işgücü piyasası firmanın yazılı olmayan kendi kurallarını pazarlık yoluyla oluşturduğu ve rekabetten kopuk olan bir piyasadır.

## 2. Çalışma Süreleri ve İş Paylaşımının Tanımı

### 2.1. Çalışma Sürelerine İlişkin Kavramsal Çerçeve

Çalışma süreleri ulusal ve uluslararası iş yasalarının ilk konusunu oluşturur. Bugün ise, bu konuda, iş hukukunun tamamını değiştirebilecek nitelikte bir devrim yaşanmaktadır. Ücretlilerin çalışma sürelerindeki bir azalma talebi karşısında işverenin esneklik talebi, bugün, hukuk düzenlemelerinin konusunu oluşturmaktadır.

Yasalar çalışma süresini, çalışanın işverene hizmet ettiği süre olarak tanımlamaktadır. Çalışma süreleri **tam zamanlı ve kısmi zamanlı** olabilir, **günlük, haftalık ve yıllık** olarak yasalarla belirlenmektedir. İş kanununda tanımlanan çalışma süreleri esas alınarak **toplu sözleşmeler** yoluyla da çalışma süreleri belirlenebilir.

Yasal süreler bir çerçeve sunar. Her kurum kendi içindeki düzenlemeleri bu çerçeveye göre yapmakta serbesttir. Günlük çalışma süresi, çalışmaya başlama ve bitiş saatleri, dinlenme süreleri ve fazla mesailer ilan edilir. Önemli olan dinlenmeler dışında kalan **efektif çalışma süresidir**. Bu bakımdan kurumlar ve işletmeler arasında farklılıklar olabilir, hatta aynı kurum içinde dahi, farklı mesailer uygulanabilir.

### 2.2. İş Paylaşımı

Yüksek işsizlik iş paylaşımı önerilerini getirmiştir. İş miktarı sabittir ve yeniden dağıtılması gerekmektedir.

Emek faktörü için harcamalar belli iken firma işçi sayısını ve çalışma saati bileşimini kar maksimizasyonu ilkesine göre belirler. Her firma daha fazla (veya az) işçi çalıştırma veya mevcut işçiyi daha fazla (veya az) çalıştırma arasındaki tercihini kendisi koymaktadır. Çalışma saatleri ile işçilerin görece üretkenliği arasında bir bağ vardır. İşçiler uzun süre çalıştıklarında yorgun düşebilirler ve belirli koşullarda, işçiyi daha fazla çalıştırmak yerine ilave işçi almak bir yandan üretkenliği diğer yandan istihdamı arttıracaktır.

Çalışma sürelerinin kısaltılmasının iş paylaşımı çerçevesinde istihdam yaratıp yaratmayacağı konusunda tartışmalar çok yönlüdür. Örneğin OECD ve EUROSTAT istatistikleri uluslararası düzeyde çalışma süreleri ile işsizlik arasında hiçbir korelasyon bulunmadığını ortaya koymaktadır:

**Tablo 2: Yıllık efektif çalışma süreleri ve işsizlik oranları  
(1995-1996)**

Ülkeler	Bir ücretli işçinin yıllık ortalama çalışma süresi/saat 1995	İşsizlik oranı (faal nüfus oran %) 1996
ABD	1953	5
Japonya	1909	3.2
İspanya	1749	22.7
İngiltere	1735	7.4
Kanada	1726	9.7
Fransa	1523	12.4
Almanya	1509	10.3

**Kaynak:** OECD; EUROSTAT

Tablodaki veriler ülkeler arası çalışma sürelerini karşılaştırmakta ve çalışma sürelerinin görece olarak düşük olduğu ülkelerde işsizliğin düşük olmadığı göze çarpmaktadır.

Bu veriler çalışma süreleri ile işsizlik arasında korelasyon olmadığını bir göstergesi olarak kabul edilebilir ama **iş paylaşımı** farklı bir uygulamadır: Örneğin Fransa'da 1982'de ekonomi genelinde haftalık çalışma saatleri %4.5 azaltılarak 15 000 yeni istihdam yaratılması hedeflenmiştir: Bu amaçla makro ekonomik dengelerin bozulması -enflasyon artışı ve kamu açıklarının artması- pahasına ulaşılabilmiş ve istihdam artışı kamuda gerçekleşmiştir.

Diğer ülke deneyimlerinde ise sonuç çok farklı gözükmemektedir: Hollanda ve Almanya'da çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesiyle istihdam yaratılmış ama bu sonuç kademeli olarak elde edilmiş ve zorunlu olmayan bir uygulama sonucu işletmelerin gereksinimlerine cevap verecek yeniden düzenlemeler ve işkolu düzeyinde sözleşmeler yapılarak esnek bir uygulamaya örnek oluşturmuştur.

1990'ların sonlarında gündeme gelen bu tip uygulamaya öncülük eden Fransa örneğinin incelenmesi, konunun somut bir çerçevede ele alınmasını sağlayacaktır.

### 3. Fransa'da Haftalık 35 Saatlik İş Haftası

Tarihsel bir süreç içinde Fransa'da çalışma süreleri 1919'da 48 saat/hafta; 1936'da 40 saat/hafta; 1982'de 39 saat/hafta olarak bir düşme eğilimi içinde olmuştur. Ancak bugüne kadar olan çalışma sürelerindeki azalma, çalışma koşullarındaki bir iyileşme olarak yorumlanırken, 1998'de kabul edilen, (1 Ocak 2000'de uygulanmak üzere), haftalık çalışma süresinin 35 saate düşürülmesindeki amaç tamamen işsizlik sorununu çözmek için, iş paylaşımı çerçevesinde alınmış bir önlemdir.

#### 3.1. Yasal Düzenlemeler ve Gelişmeler

**ROBIEN YASASI:**<sup>8</sup> 11 Haziran 1996'da kabul edilen ve haftalık çalışma sürelerinin azaltılmasını teklif eden, ama kaç saat olması konusunda belirleme yapmayan bu yasa iki yönlü incelenmektedir: Bir yandan bu yasa **yeni istihdam olanakları yaratıcı bir hareketin başlangıcıdır ve çalışma sürelerini %10 veya %15 azaltılması karşılığında istihdamını aynı oranda arttıran bir işletme, hükümetten mali destek alacaktır.** Diğer yandan bu yasa işletmelere, **işten çıkarmaları önleyici mali destekler ve kolaylıklar** sunmaktadır.

**AUBRY-I YASASI:**<sup>9</sup> Robien yasası 13 Haziran 1998'de tekrar gözden geçirilmiş ve 1 Ocak 2000'de uygulamaya konulmak üzere haftalık çalışma süresini 35 saat olarak düzenleyen yeni bir yasa kabul edilmiştir. Geçiş sürecinin iki aşamalı olarak belirlendiği bu yasaya göre, 1 Ocak 2000'de 20'den fazla işçi çalıştıran yerlerde uygulama başlayacak, ancak 2002'den itibaren tüm işletmelere yayılmış olacaktır. (Arthuis 1997). Amaçlar Robien yasasında olduğu gibi kalmış, sadece haftalık çalışma süresi yasal olarak tanımlanmıştır.

**AUBRY-II YASASI:** Aubry I yasası da gözden geçirilmiş ve 19 Ocak 2000'de işletmelere yapısal bazı destekler sağlanmak üzere önlemler alınmıştır. Bu önlemlerin başında sosyal maliyetlerin düşürülmesi gelmektedir. **1 Ocak 2001'de** ise, rekabetin ön planda olduğu ve önceliğin toplu sözleşmelere verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. 35 saat uygulamasında ne ücret maliyetini arttırmak, ne de ücret düşmesine neden olmamak gereği üzerinde önemle durulmaktadır. **23 Ekim 2002** de kabul edilen yasa 35 saat uygu-

<sup>8</sup> Yasalar, dönemin çalışma bakanlarının adlarını almışlardır. Gille de ROBIEN sağ eğilimli bir hükümetin bakanıdır.

<sup>9</sup> Martine AUBRY, Sosyalist bir hükümetin çalışma bakanı olarak Robien yasasını değiştirmiş ve kendi adıyla anılan faklı bir yasa haline getirmiştir.

lamasına esneklikler getirmiştir. Artık haftalık çalışma saatleri yerine daha esnek bir uygulamaya izin verecek yıllık çalışma süreleri belirlenmiştir. Bu yasaya göre 1600 saat /sene süresi tüm işletmeleri kapsamaktadır.

### 3.2. 35 Saat Uygulaması ve Sonuçları

Bu proje öncelikle ve açık bir ifadeyle artan işsizlik sorununa bir çözüm olarak düşünülmüştür. Hükümetin çalışma sürelerini azaltması konusundaki kararı, büyümenin yeterince istihdam yaratmamakta olduğu tespiti üzerine dayanır. O halde istihdamı geliştirmek için "başka şeyler" yapmak gerekmektedir, düşüncesi "haftalık çalışma sürelerinin azaltılması" kararını doğrulamıştır. İşsizlik sorununun çözümünde farklı bir yol olarak sunulmakta ve **iş paylaşımı** perspektifinden bakıldığında istihdam yaratması beklenmektedir.

Yasa ilk çıktığı haliyle fazla mesailerini tamamen yasaklayarak yeni istihdam alanları açılmasını teşvik etmek istemiştir. Ancak zaman içinde karşılaşılan zorluklar bu kuralın esnekleşmesini sağlamış ve fazla mesai işkolları düzeyinde belli oranlara bağlanmıştır. Genel olarak 4 saati aşan fazla mesailer için caydırıcı bazı önlemler (ek vergiler gibi) alınmıştır. Buna karşılık istihdam yaratan işletmeler için ödüllendirici bazı uygulamalar vardır. İstihdam sübvansiyonları olarak adlandırılan bu uygulamalar ise hükümetlerin istihdam yaratmak için uyguladıkları mikroekonomik politikalar kapsamında değerlendirilmektedir.

20'den fazla işçi istihdam eden işletmelerde 2000 yılında uygulanmaya başlanan ve 2002'de tüm işletmeleri kapsayan, Fransa'daki haftalık 35 saat uygulaması deneyimlerinden çıkartılabilecek bazı sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

#### 3.2.1. İşsizlik azalmıştır

1997-2001 arasında Fransa'da Avrupa ortalaması kadar istihdam yaratılmıştır. Ancak yaratılan 1.5 milyon yeni istihdamın ne kadarının 35 saat uygulamasından ve ne kadarının büyümeden kaynaklandığı tartışmaları vardır. (Pham 2001)

Fransa Devlet İstatistik enstitüsünün verilerine göre işsizlik 1998-2002 arasında bir düşme eğilimine girmiştir.



**Tablo 2: İşsizlik oranları % (1998-2002)**

Mart 1998	Ocak 1999	Mart 2000	Mart 2001	Mart 2002
11,8	11,7	10,0	8,8	8,9

**Kaynak:** INSEE

Ancak tablonun da gösterdiği gibi 2001'den itibaren düşme eğiliminde bir duraklama vardır. İstihdam yaratma kapasitesi giderek düşmüştür.

Veriler bizi 35 saat uygulamasına geçildiğinden itibaren işsizlik oranlarında bir düşme olduğu sonucuna götürebilir, ancak 2000 yılı aynı zamanda Euro'ya, yani tek para birimine, geçiş yılıdır ve amaç ekonomide bir genişleme yaratmaktır. Ekonominin 2000'den başlayarak genişlediği doğrudur ama bu genişlemeyi neyin sağladığını net bir biçimde söylemek zordur. Her ikisinin de katkısı olduğu görüşleri ağır basmaktadır.

### **3.2.2. Yarım Gün Çalışanlardan Tam Güne Geçenlerin Payı Artmıştır**

35 saat uygulaması **yarım gün çalışanları tam gün çalışmaya sevk etmiştir**. Diğer bir deyişle 35 saat uygulaması tam zamanlı çalışmayı cazip hale getirmiştir (Bue 2001).

**Tablo 3: Yarım gün çalışanların istihdam içindeki paylarındaki gelişmeler (1998-2002)**

Mart 1998	Ocak 1999	Mart 2000	Mart 2001	Mart 2002
17,1	17,2	16,9	16,4	16,2

**Kaynak:** INSEE

2000-2001 dönemine ait verilere göre, 35 saat uygulamasına giren işletmelerde yarım gün çalışan ücretlilerin % 18'i tam zamanlı bir işe geçmişlerdir (INSEE 2001). Çalışma sürelerinin kısaltılmasıyla daha çok kadınların tercih ettiği yarım gün çalışma şeklinde de bir azalma eğilimi vardır: Yarım gün çalışan kadınların oranı Mart 2001 de % 30,4 iken Mart 2002 de % 29,7 olmuştur.

Bu çerçevede 35 saat uygulamasının **eksik istihdamı da azalttığı** yönünde tespitler vardır.

### 3.2.3. Ücret Üzerinde Olumsuz Bir Etki Yaratmamıştır

35 saat uygulamasında ücretlerin düşürülmemesi için uygulanan gelir telafi mekanizmalarından "**minimum gelir garantisi**"<sup>10</sup> 2000 yılından itibaren çalışma sürelerinin kısaltılmasından kaynaklanan ücret kaybını telafi için uygulanmaktadır. **Asgari ücret + minimum gelir garantisi** olarak tanımlanabilen bu uygulama, işletmeye yük getirmemek ama çalışanların da ücretlerinde asgari düzeyi korumak için, devletin mali desteğidir. Zaman içinde işletmenin kar oranlarında bir artış olursa ücret+ kar oranlarından bir pay elde edecek olan çalışan, düşük gelirini telafi etmiş olacaktır.

### 3.2.4. Sosyal Yardım Mekanizmalarını Değiştirmiştir

Paylaşım ekonomisi prensip olarak "istihdam istihdam yaratır, işsizlik ise işsizliğe neden olur" düşüncesinden hareket etmektedir. Eğer kar oranları düşerse ücretler de düşecek ve işten çıkarmalar önlenecektir, buna karşılık hükümetlerin minimum gelir garantisi devreye girecektir. Bir bakıma sosyal yardım mekanizmaları şekil değiştirmiş olacaktır ve **işsizlik parası yerine istihdam sübvansiyonu** verilmesi aktif bir politika uygulaması olarak teşvik edilmektedir.

### 3.2.5. Toplu Sözleşmelerin Önemi Artırmıştır

Bugün, ekonomik etkinlik ile sosyal barış arasındaki dengeyi sağlayan mekanizmanın toplu sözleşmeler olduğu kabul edilmiştir. Belli bir dönem için imzalanan toplu sözleşmeler bir yandan esnekliğin gereği olan değişimleri içermekte; diğer yandan da çalışanların haklarını belli bir güvenceye bağlamaktadır.

## 3.3. Sosyal Tarafların Yasaya Bakış Açıları

Fransa'daki yasa hakkında sosyal taraflar bir sosyal diyalog sürecinin işletilmemiş olunmasından rahatsızlık duyduklarını belirtmektedirler. Bu yasa işveren için bir emir olmuş, sendikalar için ise öncelikli konuları arasında yer almamaktadır, ücretler üzerindeki etki önemlidir. Hem sendika hem de işveren 35 saat uygulamasına toplu sözleşmelere yeni bir ivme kazandırmaya çalışmaktadırlar. Sosyal ilişkilerin daha güçlü, daha saygın ve yasalara uygun olması için sosyal düzeni ve ekonomiyi çeşitli dalgalanmalardan korumak için üç hedef belirlenmiştir:

---

<sup>10</sup> Garanti minimum de revenu: GMR

- 1- Toplu sözleşmeleri geliştirmek (hem uyum hem denge)
- 2- Sosyal diyalog araçlarını güçlendirmek
- 3- Yasaların rolü ile toplu sözleşme rolü arasında dinamik bir tamamlayıcılık yaratmak. ([http://www.medef.fr/staging/medias/upload/905\\_FICHIER.pdf](http://www.medef.fr/staging/medias/upload/905_FICHIER.pdf))

### **3.4. Fransa'da 35 Saat Uygulamasında Bugün: Esnek Uygulamaya Geçiş**

35 saat uygulaması her dönem için bir öncelik olmaya devam etmiştir. Ancak gelişmeler esnekleştirmeyi de beraberinde getirmiştir. Özellikle de kk ve orta boy işletmeler için bazı önlemler alınmış ve bu çerçevede toplu sözleşmeler çözümleyici mekanizma olarak işletilmiştir. (<http://www.35h.travail.gouv.fr/pdf/circ2003-055.PDF>, 13-03-2003)

19 Ocak 2000 de "katı hükümler" içerdiği nedeniyle 35 saat yasası gözden geirilmış ve 17 Ocak 2003 de belli bir esnekleştirme ngrlmştir (<http://www.travail.gouv.fr>). Bu çerçevede,

- Çalışma sürelerinin belirlenmesi için toplu sözleşme ve yasa arasında yeni bir denge kurulması
- Çalışma sürelerinin uygulanabilir kurallarla basitleştirilmesi, örneğin yıllık çalışma sürelerinin belirlenmesine gidilmesi
- boş zaman ile ücret arasında yeni dengenin kurulması
- kk işletmelere uygulama açısından daha fazla esneklik ve kolaylık sağlanması
- ücret maliyetlerini düşürmek için sosyal ödemelerin düşürülmesi veya hkmet tarafından mali desteğin artırılması gibi konular tartışılmakta ve kısmen uygulamaya geçirilmektedir.

Başlangıçta birçok katı hükümler içeren 35 saat yasası zaman içinde daha esnek bir biçim almıştır. Sosyal hakların korunması ve ücret düzeyiyle ilgili sorunlar ise işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle kurallara bağlanmaktadır.

### **Genel Değerlendirme**

Geçmişte alışma koşullarının iyileştirilmesi olarak düşünülen çalışma sürelerinin kısaltılması ilk defa 1980'lerde işsizlikle mücadele aracı olarak uygulanmıştır. Yeni işler yaratılamayınca mevcut işlerin paylaştırılması düşüncesi paylaşım ekonomisi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Fazla

mesailerin kaldırılarak veya sınırlandırılarak, yerini yeni istihdamlara bırakması işsizlik sorununa bir çözüm getirecektir. Çalışma ile boş zaman arasında (bir tercih olmasa da) kendiliğinden ortaya çıkan boş zaman ise, çalışanlar açısından bir sosyal kazanç olacaktır. Fransa'daki çalışma sürelerinin haftalık 35 saate indirilmesi sosyolog Jean Viard'a göre, yaşam kalitesini arttırmak gibi önemli bir etki yaratmıştır. (lemonde.fr/theme\_simple/0,5987,3208-7180...,00.html).

Ekonomik etkinlik ile sosyal adaleti bağdaştıracak bir seçim olarak, emeğin yeniden değerlendirilmesi, iş hukukunun kurallarının yumuşatılması ve sosyal yüklerin istihdam yaratmayı cesaretlendirecek düzeye indirilmesi bugün tartışılan başlıca konulardır. Yeni bir çalışma ilişkilerinin ortaya çıkma sürecinde de, tarihte hep olduğu gibi, sosyal tarafların çatışması sonucunda bir yapı oluşacaktır. Talepler ve gereksinimler yeni oluşumların yapısında belirleyici olacaktır.

Bugüne kadar yaşanan deneyimlerden çözümün **toplu sözleşmelerin dinamik** sürecinde olduğu gözükmektedir. Belli bir süreyle sınırlı ve işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler bir yandan çalışanların sosyal haklarını yasal güvence altına almakta; diğer yandan da esnekliğin gerektirdiği değişimlere uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır.

### Kaynaklar

ARTHUIS, Jean, (1997), **Rapport n: 279, Décision de réduire à trente-cinq heures la durée hebdomadaire du travail crée en vertu d'une résolution adopté par le sénat le 11 Décembre 1997**, [http://cubitus.senat.fr/rp/197-279/197279\\_mono.html](http://cubitus.senat.fr/rp/197-279/197279_mono.html)

BICHOT Jacques,(1995), **Plein Emploi**, l'Hermès,

BLOCH\_London ve diğerleri (1999), "Découvrir la réduction et l'aménagement des temps de travail. La mise en oeuvre des accords Robien dans 12 petites et moyennes entreprises" **Travail et Emploi** n.79,2/99

BUE, J. et Roux-Rossi D. (2001), "Temps partiel et réduction collective du temps de travail: L'attitude de choix", **Travail et Emploi**, no:89

CEYLAN-ATAMAN Berrin, (2000), "Esnek çalışmada uzlaşma arayışları", **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, Kasım-Aralık, Cilt XXIV, s.125-144

GUBIEN A. (2000), " La réduction du temps de travail à mi-parcours: Premier bilan des effets sur l'emploi", **Travail et Emploi**, n. 83 Juillet

PERROT, Anne (1992), **Les nouvelles théories du marché du travail**, la Découverte, Paris

PHAM H., (2002), "Modalités de passage aux 35 heures en 2000", **Première Synthèse**

RAY, Jean Emmanuel, (1998), **Aborder le droit du travail**, Seuil.

WEITZMANN, Martine (1984), **The share economy**, Cambridg University Press

------(1985) "The simple macroeconomics of profit sharing", **American Economic Review**, no75, p. 938-953

------(1987), "Steady state unemployment under profit sharing", **Economic Journal**, n.97, p.86-106

YENTÜRK, N., (1993) "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İş bölümü", **Toplum ve Bilim**, 56/61.

[http://www.lemonde.fr/theme\\_simple/0,5987,3208-7180...,00.html](http://www.lemonde.fr/theme_simple/0,5987,3208-7180...,00.html)

<http://www.travail.gouv.fr>, 13-03 2003, **Circulaire d'application de la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi**

[http://www.medef.fr/staging/medias/upload/905\\_FICHER.pdf](http://www.medef.fr/staging/medias/upload/905_FICHER.pdf), **Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective.**

<http://www.35h.travail.gouv.fr/pdf/circ2003-055.PDF>, 13-03-2003

[http://www.medef.fr/staging/medias/upload/905\\_FICHER.pdf](http://www.medef.fr/staging/medias/upload/905_FICHER.pdf) "**Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective**"

<http://www.travail.gouv.fr>, **Circulaire d'application de la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi**

İstatistik verileri için:

<http://www.oecd.org>

<http://www.eurostat.eu.int>

<http://www.insee.fr>