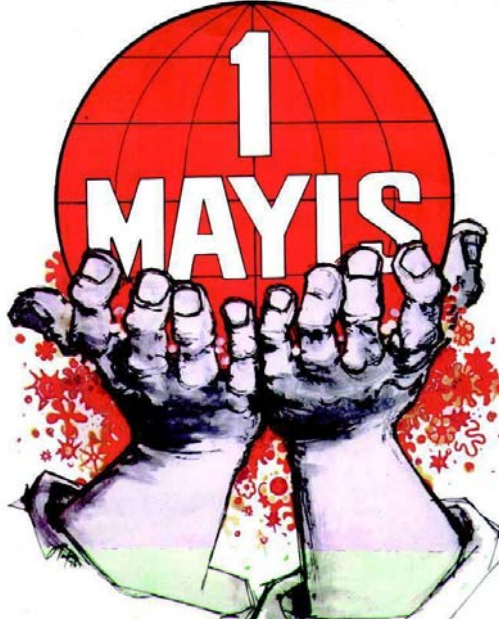


# 1 MAYIS'IN DOĞUŞUNDAN BUGÜNE DEĞİŞMEYEN TALEP: “İNSANCA ÇALIŞMA SÜRESİ”



“...iş günü ne kadar uzatılabilir? Bu sorulara sermayenin verdiği karşılıklar görülmüş bulunuyor: İşgünü, 24 saatlik tam günün, emekçilerin gücünün yeniden işe koşulabilmesi için mutlaka gerekli birkaç dinlenme saati çıktıktan sonraki kısımdır... kör ve önüne geçilmez tutkusuyla artı-değere duyduğu kurt açlığı ile sermaye, işgücünün yalnız manevi değil, fiziksel en üst sınırlarını da çiğner geçer. İnsan bedeninin büyümesi, serpilip gelişmesi ve sağlığının devamı için gerekli olan zamanı gasp eder. Temiz hava ile güneş ışığının tüketimi için gerekli olan zamanı bile çalar...” (Marx, Kapital Birinci Cilt, 2004, s.259).

**DİSK/SOSYAL-İŞ SENDİKASI**  
**MAYIS 2010**

## **Giriş:<sup>1</sup>**

Bu raporda, 1 Mayıs'ın doğuşuna vesile olan “8 saatlik işgünü” mücadelesi ekseninde, Türkiye’de fiili çalışma sürelerinin uzaması, nedenleri ve sonuçları ile birlikte masaya yatırılacaktır. Öncelikle dünyada işçi sınıfının çalışma sürelerinin sınırlandırılması için yürüttüğü mücadele ve bu mücadelenin 1 Mayıs'ın işçi sınıfının uluslararası mücadele günü olmasına uzanan süreci ele alınacaktır. Ardından Türkiye’de çalışma süreleri ile ilgili uygulama ve düzenlemelerin kısa bir tarihi, Türkiye’de fiili çalışma sürelerinin son 20 yılda nasıl uzadığı ve yasal sınırı aşan fiili çalışmaların nasıl yaygınlaştığı verilerle ortaya konulacak ve bu sürecin nedenleri ile emekçiler ve işsizlik üzerindeki etkileri ele alınacaktır. Rapor, mevcut durumun değişmesi için neler yapılması gerektiğine ilişkin bir tartışma ile son bulacaktır.

## **Çalışma süreleri ve 1 Mayıs'ın doğuşu**

Kapitalizmin gelişip yaygınlaşması süreci aynı zamanda insan emeğinin azami sömürsünün tarihidir. Mülksüzleştirilen yığınlar, zorla ücretli emek olarak işgücü piyasasına sokulurken, azami sömürüyü elde etmek için işgününün sınırları zorlanmıştır. Marx'ın belirttiği üzere “işgünü ne kadar uzatılabilir” sorusuna sermaye sınıfının verdiği yanıt, “İşgünü, 24 saatlik tam günün, emekçilerin gücünün yeniden işe koşulabilmesi için mutlaka gerekli birkaç dinlenme saati çıktıktan sonraki kısmıdır” olmuştur.<sup>2</sup> 14. yüzyıldan 19. yüzyıla kadar, çocuklar da dahil olmak üzere milyonlarca işçi 12 saat ila 20 saati geçen süreler arasında çalıştırılmıştır. İşçi sınıfı bu duruma seyirci kalmamış, normal işgünü için çetin mücadeleler vermiştir. İşçi sınıfının normal işgünü için verdiği mücadele 19. yüzyılda zirveye çıkmış; bu mücadelelerin sonucunda birçok ülkede önce çocukların çalışma süreleri ardından da yetişkinlerin çalışma süreleri sınırlandırılmaya başlanmıştır. Çalışma süreleri 12 ya da 10 saate düşürülmüş ancak işçi sınıfı, hem yasal çalışma sürelerinin ücretler düşürülmeksizin uygulanması hem de çalışma süresinin kısaltılması için mücadelesini sürdürmüştür.

Hem Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde hem de Amerika'da “8 saat işgünü” talebi 19. yüzyılın ikinci yarısında işçi sınıfının ortak talebi olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde Baltimore'da 6 Ağustos 1866'da yapılan Genel İş Kongresi'nde şu bildiri yayınlanmıştır: “Bugünün ilk ve en büyük zorunluluğu, bütün Amerika Birleşik Devletleri'nde, sekiz saatlik

---

<sup>1</sup> Kıymetli öneri, katkı ve eleştirileri ile bu çalışmanın tamamlanmasına katkı sağlayan hocalarımız Prof. Dr. Ahmet Makal, Prof. Dr. Mesut Gülmez ve Yıldırım Koç'a teşekkür ve şükranlarımızı sunarız.

<sup>2</sup> Marx, 2004, s.259.

çalışmayı, normal işgünü kabul eden bir yasayı yürürlüğe koyarak, bu ülkenin emeğini kapitalist kölelikten kurtarmaktır. Bu şanlı sonuca erişene dek bütün gücümüzle çalışmaya kararlıyız”.<sup>3</sup> Amerika Birleşik Devletleri Kongresi, kamu kurum ve kuruluşlarını kapsamak üzere 25 Haziran 1868 günü 8 saatlik işgününe ilişkin bir yasayı kabul etmiştir. Örgütlü Meslekler Konfederasyonu, 1880’lerde sekiz saatlik işgücünün özel sektörde de yaygınlaşması için büyük gösteriler düzenlemiş, Konfederasyonun 1884 yılında yapılan kongresinde, “8 saatlik işgünü” talebi için 1 Mayıs 1886 günü ABD çapında grev ve gösteriler düzenlenmesi kararı alınmıştır. 1 Mayıs 1886 günü ABD’de 10’un üzerinde kentte 350 bin dolayında işçinin katıldığı gösteriler yapılmıştır. Amerikan Emek Federasyonu’nun 1888 yılında yapılan kongresinde “8 saatlik işgünü” için 1 Mayıs 1890 günü gösterilerin düzenlenmesi kararı alınmıştır.<sup>4</sup>

1884-1886 yılları arasında ABD’nin yanı sıra Japonya, Fransa ve Rusya’da “8 saatlik işgünü” talebi ile grevler yapılmıştır<sup>5</sup>, ABD’de 1888’de eylem kararları alınırken, aynı aylarda birbirinden habersiz olarak Fransa ve Belçika İşçi Sendikaları Konfederasyonları da 8 saatlik işgünü için mücadele kararı almışlardır.<sup>6</sup>

14-21 Temmuz 1889’da 2. Enternasyonal’in Paris’teki kuruluş kongresinde 1 Mayıs 1890 “8 saatlik işgünü” talebi için eylem günü olarak kabul edilmiştir. 2. Enternasyonal’de alınan karar şu şekildedir:

#### “1 Mayıs 1890 Günü Uluslararası Gösteri

Tüm ülkelerde ve kentlerde aynı zamanda, üzerinde anlaşma sağlanan aynı günde işgünü sekiz saate yasal olarak indirmek için işçilerin kamu yetkililerinin karşısında güçlerini göstermeleri ve Paris Uluslararası Kongresi’nin diğer kararlarının uygulanması için belirli bir tarihte büyük bir uluslararası gösteri örgütlenecektir.

Amerikan Emek Federasyonu’nun 1888 Aralık’ında St.Louis’de düzenlenen kongresinde 1 Mayıs 1890 tarihinde benzer bir gösterinin düzenlenmesine daha önceden karar verilmiş olduğu göz önüne alınarak, uluslararası gösteriler için de bu tarih kabul edilecektir.

---

<sup>3</sup> Marx, 2004, s.291-292.

<sup>4</sup> Koç, 1995.

<sup>5</sup> Çelik ve Aydın,

<sup>6</sup> Aydoğanoglu, 2007, s.42-43.

Değişik ülkelerin işçileri kendi ülkelerinin özel durumlarının ortaya çıkardığı koşullara göre bu gösteriyi gerçekleştireceklerdir."<sup>7</sup>

1 Mayıs'ın doğuşuna vesilen olan "8 saatlik işgünü" talebi ilerleyen yıllarda da işçi sınıfının mücadelesinin başlıca amaçlarından biri olmuş ve bu mücadele birçok ülkede çalışma süresinin günde 8, haftada 48 saat ile sınırlandırılması ve "8 saat işgünü" hakkının uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınması ile sonuçlanmıştır.

Versay Barış Antlaşmasınının (1919) 427. maddesi ile benimsenen dokuz temel ilkenin arasında, "sekiz saatlik işgünü ve 48 saatlik çalışma ve en az 24 saatlik haftalık tatilin uygulanması. Bu tatilin olabilen her yerde Pazar günü olması" hedefleri de yer almıştır.<sup>8</sup> ILO'nun ilk sözleşmesi olan 1 sayılı Çalışma Süreleri (Sanayi) Sözleşmesi'nde de çalışma süresi günde 8, haftada 48 saat olarak tespit edilmiştir.

1 Mayıs 1890 yılından sonra da işçi sınıfının 8 saatlik işgünü için eylem günü olmayı sürdürmüş, 8 saatlik işgücü talebinin kazanıma dönüşmesinin ardından da işçi sınıfının uluslararası bayramı olarak kutlanmaya devam etmiştir.<sup>9</sup>

### **Türkiye'de çalışma sürelerine ilişkin tarihçe**

Türkiye'de çalışma sürelerini düzenleyen yakın dönemdeki birinci kaynak 1869-1876 yılları arasında hazırlanarak parça parça yürürlüğe konulan Mecelle'dir. Mecelle'den önce sınırlı alanlarda uygulanmak üzere kimi düzenlemeler getirilmiştir. Koç, Osmanlı İmparatorluğu döneminde doğrudan işçileri korumaya yönelik ilk düzenlemenin İbrahim Paşa'nın bir süre işgal ettiği Çukurova bölgesinde 1834 yılında tarım işçileri için getirdiği kurallar olduğunu belirtmektedir; bu düzenleme ile işçilere haftada 1 gün tatil getirilmiş ve bu sürenin yarım günü için ücret ödenmesi öngörülmüştür.<sup>10</sup> 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak anılan "Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi" adını taşıyan nizamname, padişahın onayından geçmemiş olmasına rağmen Ereğli bölgesinde uygulanmıştır; esas olarak kömür madenlerindeki üretimi artırmayı amaçlayan nizamnamede günlük çalışma süresi 10 saat ile sınırlanırken, hafta tatiline yer verilmemiştir.<sup>11</sup> 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ise

---

<sup>7</sup> Koç, 1995.

<sup>8</sup> Çelik ve Aydın, 2007

<sup>9</sup> Çelik ve Aydın, 2007

<sup>10</sup> Koç, 2003, s.38.

<sup>11</sup> Gülmez, 1991, s.287.

madencilik alanında Osmanlı İmparatorluğu'nun diğer bölgelerinde de uygulanmış, bu nizamname ile "zorunlu çalışma" (angarya) yöntemine son verilmesi öngörülmüş ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemler düzenlenmiştir.<sup>12</sup>

Genel bir kanun olan Mecelle'de ise emredici nitelikte kurallar öngörülmemiş<sup>13</sup>, çalışma süreleri de dahil olmak üzere iş ilişkilerinin düzenlenmesi işçi ve işveren arasında yapılacak sözleşmeye bırakılmış, işçileri korumaya yönelik herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Yalnızca işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularla ilgili olarak Mecelle'nin uygulanması öngörülmüştür. Mecelle'nin çalışma sürelerini düzenleyen 495. maddesine göre "Bir kimse bir gün işlemek üzere bir ecîr tuttuğu surette, güneşin doğmasından ikindiye kadar yahut güneşin doğmasından batışına kadar işlemek hususunda örf-i belde ne ise ona göre amel olunur". Böylece, çalışma süreleri işçi ve işveren arasında yapılacak sözleşmede tespit edilmediği takdirde, Mecelle'ye göre işverenlerin, işçileri yaşanılan beldedeki geleneklere göre güneşin doğuşundan ikindiye ya da güneşin batışına kadar çalıştırabilmesi düzenlenmiştir. Mecelle, Türk Medeni Kanunu'nun uygulanmaya başlanması ile birlikte 1926 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.

Mecelle'nin yürürlükten kaldırılmasından 3008 sayılı İş Kanunu'nun 1937 yılında uygulamaya konulmasına kadar geçen sürede çalışma sürelerine ilişkin tüm işçileri kapsayan bir düzenleme mevcut değildir. Ancak bu dönemde çalışma sürelerini kısmen ya da dolaylı olarak düzenleyen kimi kanunlar yürürlüğe konmuştur. Bu dönemden önce 1921 yılında çıkarılan Ereğli Kömür Havzası Yasası ile bu havzada çalışan işçilerin günlük çalışma süresi 8 saat ile sınırlandırılmış, fazla çalışmalar işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmasına bırakılmış ve fazla çalışma karşılığında iki kat ücret ödenmesi öngörülmüştür.<sup>14</sup> 1924 tarihli Hafta Tatili Yasası ise on bin ya da daha çok nüfuslu kentlerdeki fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari tüm kurumların haftada 1 gün çalışmamaları zorunluluğunu getirmiş, dinlenme günü 24 saatten az olmamak üzere Cuma günü olarak tespit edilmiş, resmi dairelerde, genel, özel, ticari ve sınai nitelikteki kurumlarda hizmetli ve işçilerin haftada 6 günden çok çalıştırılması yasaklanmıştır.<sup>15</sup> 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nda çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir sınırlama getirilmemiş ancak yasanın 333. maddesinde işverenin işçiye alışılmış saat ve günlerde dinlenme vermesi hükme

---

<sup>12</sup> Makal, 1999, s.322.

<sup>13</sup> Süzek, 2009, s.10.

<sup>14</sup> Gülmez, 1991, s.283.

<sup>15</sup> Gülmez, 1991, s.285.

bağlanmıştır.<sup>16</sup> 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda ise 12-16 yaş arası çocukların çalışma süresi günde 8 saat ile sınırlandırılmış, tüm işçiler için gece çalışması ve yeraltında yapılacak işlerin günde 8 saati aşmaması hüküm altına alınmıştır; ancak “yasa kağıt üzerinde kalmıştır”.<sup>17</sup> 1935 tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu'nda hafta tatili 35 saat olarak tespit edilmekte ve hafta tatili cuma gününden pazar gününe kaydırılmakta ve hafta tatilinin belirli sınırlamalarla cumartesi günü saat 13:00'dan itibaren uygulanması düzenlenmektedir.<sup>18</sup>

Türkiye'de çalışma sürelerinin emredici hükümle sınırlandırılması 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında uygulamaya konulan 3008 sayılı İş Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. Ancak bu yasanın kapsamı, “mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az 10 işçi çalıştırmayı icap ettiren” işyerlerinde “bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan”ları kapsamakta; çiftçilik, deniz ve hava işleri ile ev içinde aile fertleri ya da akrabalar tarafından yapılan işler kapsam dışı bırakılmaktadır.<sup>19</sup> Yasanın 35. maddesinde genel bakımdan haftalık çalışma süresi 48 saat ile sınırlandırılmış, cumartesi günü saat 13:00'a kadar açık olan işletmelerde 48 saatlik haftalık çalışma süresinin en çok 9 saat; cumartesi günü saat 13:00'dan sonra da açık olan işletmelerde ise en çok 8 saat olarak günlere eşit taksim edilmesi hüküm altına alınmıştır. Ancak 1940 yılında çıkarılan Milli Koruma Kanunu uyarınca kurulan Koordinasyon Kurulu'nun kararlarıyla İş Yasası'nda yer alan bazı haklar askıya alınmıştır. 1967'de yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu ve bu kanunun 1970 yılında iptal edilmesi ve iptal kararının 1971'de uygulamaya konulmasının ardından aynı yıl içinde yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi aynı biçimde düzenlenmiş ancak 1983 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklik ile çalışma süresi haftada 45 saate düşürülmüş, bu sürenin 6 gün çalışılan işyerlerinde günde 7,5'i geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlere eşit olarak bölünerek uygulanması hüküm altına alınmıştır. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Yasası'nda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak düzenlenirken, çalışma sürelerinde esnekliğe gidilmiş ve iki aylık denkleştirme süresi içinde (toplusözleşmelerle bu süre 4 aya çıkarılabilir) işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmaması kaydıyla, çalışma sürelerinin günde 11 saati geçmemek üzere haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesi mümkün kılınmıştır.

---

<sup>16</sup> Gülmez, 1991, s.293.

<sup>17</sup> Gülmez, 1991, s.295.

<sup>18</sup> Makal, 1999, s.351.

<sup>19</sup> Makal, 1999, s.394-395.

Avrupa ve Amerika’da “8 saat işgünü” talebi ile yürütülen mücadelenin doruğa çıktığı 19. yüzyılın ikinci yarısında Osmanlı Devleti topraklarında da işçiler çeşitli eylem, direniş ve grevler gerçekleştirilmiştir; zaman zaman bu etkinliklerin talepleri arasında “çalışma süresinin kısaltılması” da yer almıştır. Örneğin 1879’da 500 yapı işçisi, çalışma saatlerinin kısaltılması talebiyle greve çıkmıştır. Zira bu dönemde çalışma sürelerini sınırlayan mutlak bir düzenleme olmadığı için Osmanlı topraklarında da çalışma saatleri 14-16 saati bulabilmektedir.<sup>20</sup> Mecelle’de belirtilen “güneşin doğuşundan batışına kadar” süren çalışma süresi, örneğin, Pekin’in aktardığı üzere Çukurova’daki pamuk işçileri için ilginç bir biçimde tezahür edebilmekteydi:

“O zamanlar saatle işbaşı yapılmazdı. Emekçiler sabah ezanı ile tarlaya giderler, akşam ezanı ile tarladan dönerlerdi. Ama bu kadar sömürü ağalara yetmezdi. Ağalar müezzine “bundan sonra sabah ezanını daha erken, akşam ezanını daha geç okuyacaksın” deyince ve müezzin ezanı ağanın istediği gibi okuyunca pamuk işçileri daha fazla sömürülmüş olurlardı. İşçiler, “sabah ezanı artık amma erken okunuyor” diyerek karanlıkta işe giderler, akşam ezanı geç okununca da “ezan amma da geç okunuyor” diyerek şaşır kalırlardı. Ama öte yandan sömürü biraz daha artarak devam ederdi. Bu yüzden Çukurova’da bir ağa ezanından, bir de farz ezanından bahsederler. Bugün Çukurova’da müezzinin biri kazara akşam ezanını geç okusa, yaşlı emekçiler “bizim müezzin, ezanı ağa ezanına çevirdi” diye şakalaşırlar.”<sup>21</sup>

Çalışma sürelerinin belirsizliği ve uzun çalışma süreleri sorunu Cumhuriyetin kurulmasının ardından da devam etmiştir. 18 Mart 1926 tarihli Vakit gazetesinde çalışma süreleri ile ilgili verilen haberler bu sorunu gözler önüne serer niteliktedir: “Demiryolu inşaatında çalışan Türk işçisi günde 15 saat çalışır... Dokumacılar ve tütün işçileri günde 14 saat çalışırlar... İstanbul’un bazı semtlerinde lokanta, otel, kasap ve buna benzer işletmelerde işçiler günde 20 saat çalışır... Fırın işçisinin durumu daha da berbattır. İş günleri 18 saatten fazladır”.<sup>22</sup>

3008 sayılı İş Yasası’nın 1937 yılında uygulamaya konulmasının ardından da çalışma süreleri ile ilgili sorunlar devam etmiştir. İşverenler İş Yasası’nın uygulama alanından çıkmak için çeşitli yöntemlere başvurmuş; Makal’ın belirttiği üzere “İş Kanunu kapsamı dışında kalma

---

<sup>20</sup> Aydoğanoğlu, 2007, s.119.

<sup>21</sup> Pekin, 1979, s.117-118

<sup>22</sup> Pekin, 1979. s.119.

doğrultusundaki çabalar yanında, yasa kapsamındaki kuruluşlarda da yasanın birçok hükmüne uyulmaması söz konusu olabilmektedir. Azami çalışma sürelerine uyulmaması, gece çalışması için belirlenen koşullara uyulmaması, bunlar arasında bulunmaktadır. Kuşkusuz, İş Kanunu hükümlerinin yeterli ölçüde uygulanmamasında, devlet tarafından yeterli denetiminin yapılamamış olması da rol oynamıştır. Koruyucu yasal mevzuatı uygulamaya aktarmayan işyerleri arasında devlet kuruluşlarının da bulunması ilginçtir... Gene büyük bir belediye işletmesinde de, kanuni çalışma sürelerine asla uyulmadığı saptanmıştır”.<sup>23</sup> Benzer bir süreç 1940 ve 1950’lerde de devam etmiştir.

Sonuç itibariyle Türkiye’de çalışma sürelerinin yasal düzenlemelerle sınırlandırılması uzun bir tarihsel döneme yayılmış ancak yasal düzenlemelere rağmen çalışma sürelerinin aşılması sık sık yaşanan bir uygulama olarak görülmüştür. Ancak çalışma sürelerinin yeniden hızla artması son dönemde yaşanan bir olgu olmuştur.

### **Türkiye’de fiili çalışma süreleri**

Türkiye’de emekçilerin fiili çalışma süreleri son 20 yıldır artmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere İş Kanunları’nda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak tanımlanmış, bir yılda yapılacak fazla çalışmaların toplam süresi ise 270 saat ile sınırlandırılmıştır. Fazla çalışmaların üst sınırı olan 270 saat 52 haftaya bölüldüğünde 1 haftaya ortalama 5,2 saat düşmektedir. Dolayısıyla işçilerin bir yıl içinde haftalık ortalama çalışma süresi en fazla 50,2 saat olabilir. Kamu personelinin haftalık çalışma süresi ise 40 saattir.

Çalışma süresi ve fazla çalışma sürelerinin sınırlandırılması, işçilerin sağlığının korunması; işçilerin dinlenmeye ve çalışma dışı yaşama makul bir süre ayırabilmesi ve genel olarak istihdam olanaklarının korunması açısından önem taşımaktadır.

Oysa Türkiye’de fiili çalışma süreleri, özellikle de özel sektör işçileri açısından yasal üst sınırın çok daha üstünde gerçekleşebilmektedir. Son 20 yılda haftalık fiili çalışma sürelerinde ciddi bir artış yaşanmıştır. 50 saatten fazla çalışanların ücretliler içindeki payı giderek artmıştır. Öyle ki 1988 yılında haftada ortalama 50 saatten fazla çalışanların tüm ücretliler içindeki payı yüzde 28,9 iken; bu oran 1999 yılına gelindiğinde yüzde 37,6’ya; 2008 yılına

---

<sup>23</sup> Makal, 1999, s.406-407.

gelindiğinde ise yüzde 46,6'ya yükselmiştir. Yani bugün itibariyle Türkiye'de yaklaşık olarak her iki emekçiden biri yasal üst sınırın üzerinde haftalık çalışma süreleri ile çalıştırılmaktadır.

1989 yılından 2008 yılına gelindiğinde; haftada 50 ila 59 saat arasında çalışanların oranı yüzde 13,4'den yüzde 17,7'ye; haftada 60 ila 71 saat arasında çalışanların oranı yüzde 10,5'den yüzde 19,3'e, haftada 72 saatten fazla çalışanların oranı ise yüzde 5'den yüzde 9,6'ya yükselmiştir. Böylece son 20 yılda emekçilerin çalışma süreleri kayda değer oranda artmış; uzun çalışma süreleri adeta bir kural haline gelmiş, emekçilerin dinlenmeye ve çalışma dışı yaşama ayırdıkları süre kısalmıştır.

### Ücret ya da Yevmiye Karşılığı Çalışanların Çalışma Süreleri

Yıl	50-59	60-71	72+	50 saatten fazla çalışanlar (toplam)
2008	17,7	19,3	9,6	46,6
2007	16,4	19,3	9,7	45,4
2006	16	21,5	12,5	50
2005	16,7	20,5	12,1	49,3
2002	15	19,3	8,2	42,5
1999	14,2	16,6	6,8	37,6
1996	16,5	15,4	7	38,9
1993	14,6	13,6	4,8	33
1990	14	11,9	5,5	31,4
1988	13,4	10,5	5	28,9

**Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verilerinden derlenmiştir.**

### Fiili çalışma süreleri neden artıyor?

Türkiye'de fiili çalışma sürelerinde yaşanan artışın temel nedeni 12 Eylül 1980 darbesinden bu yana uygulamaya konulan yeni-liberal politikalar. Özelleştirmeler, kamunun işçi istihdamındaki payının gerilemesi, taşeronlaştırma uygulamaları, özel sektör teşvik edilirken özel sektördeki hukuka aykırı çalışma düzenlemelerine göz yumulması, çalışma yaşamının fiilen kuralsızlaştırılması, esnek çalışma ve istihdamın hızla yaygınlaşması, işsizlik ve yoksullukta yaşanan artış, gerçek ücretlerin gerilemesi, özel sektörde çalışan her 3 işçiden birinin hala kayıt dışı olması, sendikalaşma oranının son 20 yılda yüzde 22,2'den yüzde 5,8'e kadar düşmesi<sup>24</sup>, iş denetim ve teftiş sisteminin yeterli, etkili ve caydırıcı olmaması fiili çalışma sürelerinde yaşanan artışın belli başlı nedenleridir. Son dönemde özellikle özel

<sup>24</sup> Bakır, 2009.

sektörde işverenlerin çalışma mevzuatı yerine kendi kurallarını uygulamasına göz yumulmuştur. Gerçek ücretlerin gerilemesi, işsizlik ve yoksulluğun artması ile birlikte işverenler emekçileri daha uzun süreler çalışmaya mahkum etmiştir. Esnek çalışma yaygınlaşırken, 4857 sayılı İş Yasası ile yasal kılıf da hazırlanmış ancak esnek çalışma uygulamaları İş Yasası'ndaki sınırların ötesinde yaşama geçirilmiştir.

Çalışma sürelerindeki artış emekçilerin gelirine yansımamış, çalışma sürelerinin artmasından nemalananlar işverenler olmuştur. 2006 yılında brüt asgari ücret 531 YTL iken emekçilerin yüzde 50'sinin aylık brüt ücretinin 698 YTL'nin altında olması, Türkiye'de ücretlerin hala ne kadar düşük olduğunun en açık göstergelerinden biridir.<sup>25</sup> Öte yandan Türkiye'de genellikle fazla mesailer ya ücretlendirilmemekte ya da fazla mesai ücretinin yüzde 50 zamlı ödenmesi gerekirken standart saatlik ücret üzerinden ödeme yapılmaktadır. Çalışma sürelerinin yasal sınırlar içinde kaldığı, fazla mesailerin zamlı ödendiği işyerleri azınlıktadır. Dolayısıyla haftada kaç saat çalışırsa çalışsın aynı ücreti alan emekçiler açısından fazla çalışmalar gelirden bir artışa değil daha fazla sömürüye ve yoksulluğa yol açmaktadır. Fazla mesailer standart saat ücreti üzerinden ödenen emekçiler ise ancak gerçek ücretlerindeki gerilemeyi kısmen telafi edebilmektedir; bir başka deyişle emekçiler aynı miktarda ücreti, daha çok çalışarak kazanmak durumunda kalmaktadır. Bu durumda çalışma sürelerindeki artış, emekçilere daha fazla sömürü ve yaşamaya ayrılan daha az zaman olarak geri dönmektedir.

Öte yandan çoğu zaman emekçiler, gönüllü olarak değil zorunlu olarak yasal üst sınırın üzerinde çalışmak durumunda kalmaktadır. Zira, fazla mesai ücretinin ödenmediği işyerlerinde işverenler emekçileri “işten atma tehdidi” ile uzun süreler çalışmaya zorlamakta, emekçiler de işlerini kaybetmemek için buna rıza göstermektedir. Fazla mesai ücretlerinin standart saat ücreti üzerinden ödendiği işyerlerinde ise emekçiler aldıkları düşük ücretle geçinemedikleri ve ücretlerini biraz olsun iyileştirmek istedikleri için fazla sürelerle çalışmaya ses çıkarmamaktadır.

Her iki durumda da kazançlı çıkanlar işverenler olmaktadır. Fazla mesai ücreti ödemeyen, işçiler ne kadar süre çalışırsa çalışsın aynı ücreti ödeyen işverenler, yasal sınırı aşan çalışmalarını bedavaya getirmektedir. Örneğin işçilerini haftada 60 saat çalıştıran ancak işçilerine sadece asgari ücret ödeyen bir işveren, bir işçiyi haftada 15 saat ücretsiz

---

<sup>25</sup> Bakır, 2009.

çalıştırmakta, çalıştırdığı her 3 işçi başına haftada 45 saat ücretsiz çalışma elde etmektedir. 45 saat ise İş Yasası'na göre haftalık çalışma süresine eşit olduğu için, bu işveren 3 işçisine 4 işçinin yapacağı işi yaptırmakta ve her 3 işçide 1 işçi "kara" geçmektedir. Böylece işveren işçilerini yasaya uygun çalıştırması durumunda çalıştırmak zorunda kalacağı 4. işçiye ödeyeceği ücret, sigorta primi ve benzeri harcamalardan, 3 işçiyi 4 işçilik çalıştırarak tasarruf etmektedir.

İşçilerine standart saat ücreti üzerinden fazla mesai ücreti ödeyen bir işveren ise, fazla mesai ücreti yüzde 50 zamlı ödemediği için, standart saat ücretinin yüzde 50'si kadar kar elde etmekte öte yandan fazladan işçi istihdam etmek yerine işçilerini yasal üst sınırın üzerinde çalıştırarak, fazladan işçi istihdam ettiği zaman yapmak durumunda kalacağı ücret dışındaki harcamalardan da (sigorta primi, servis, yemek, işçi sağlığı, iş güvenliği harcamaları, kıdem tazminatı vb.) muaf olmaktadır. Böylece işçilerini haftada ortalama 50,2 saatten fazla çalıştıran işverenler de, işçilerine standart saat ücreti üzerinden fazla mesai ücreti ödeseler dahi, kayda değer miktarda tasarruf elde etmektedir.

### **Fazla sürelerle çalışma ve işsizlik**

Yukarıda da belirtildiği üzere, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, işçilerin sağlığını korumanın yanı sıra ülkedeki istihdam olanaklarının korunması ve dengeli dağılması açısından da önemlidir. İş Yasası'na göre haftalık çalışma süresi 45 saat, bir yılda yapılacak toplam fazla çalışmaların üst sınırı 270 saat; fazla çalışmalar da dahil olmak üzere ortalama haftalık çalışma süresinin üst sınırı ise 50,2 saattir. Ancak 2008 yılı itibariyle emekçilerin yüzde 17,7'si haftada 50 ila 59, yüzde 19,3'ü haftada 60 ila 71, yüzde 9,6'sı ise haftada 72 saatten fazla çalışmaktadır. Haftada 50 ila 59 saat çalışanların ortalama 55 saat, 60 ila 71 saat çalışanların ortalama 65 saat, 72 saatten fazla çalışanların ortalama 75 saat çalıştıkları varsayıldığında, 50 saati aşan çalışmaların (50 ila 59 saat çalışanlar için haftada 5 saat, 60 ila 71 saat çalışanlar için haftada 15 saat, 72 saatten fazla çalışanlar için haftada 25 saat) hukuka aykırı çalışma olduğu göz önünde bulundurulduğunda, toplam hukuka aykırı fazla çalışma süresi haftada 80.030.000 saattir. Eğer yasal üst sınırın üzerinde kalan fazla çalışmalar yaptırılmasaydı ve bunun yerine tam zamanlı (haftada 45 saat çalışan) işçi istihdam edilseydi, 1 milyon 778 bin 444 işçi daha istihdam edilmiş olacaktı.

Yani işverenlerin işçilerini yasal üst sınırın üzerinde sürelerle çalıştırmasının faturası, 1 milyon 778 bin 444 kişinin istihdamının engellenmesidir. 2009 yılında işsiz sayısı 3 milyon

471 bin kişi işsizlik oranı ise yüzde 14'tü. Eğer istihdam edilen işçiler haftada en fazla 50 saat çalıştırılırsaydı, yasal üst sınırın üzerinde kalan fazla çalışmalar yaptırılmasaydı ve bunun yerine işçi istihdam edilseydi; 1 milyon 778 bin 444 kişi daha istihdam edilmiş olacaktı, işsiz sayısı 1 milyon 692 bin 556 kişiye düşecekti ve işsizlik oranı yüzde 14'den yüzde 6,4'e gerileyecekti.

Görüldüğü üzere çalışma süreleri ve hukuka aykırı fazla çalışmaların artması doğrudan istihdam ve işsizlikle ilişkilidir.

### **Fazla çalışmaların işçiler üzerindeki etkileri**

Uzun sürelerle çalışmanın emekçiler üzerinde birçok olumsuz etkisi vardır. Belli başlı olumsuz etkiler şöyle sıralanabilir:

#### **a) Çalışma dışı yaşama ve dinlenmeye daha az vakit ayırma:**

Fiili çalışma sürelerinin artmasıyla emekçiler çalışma dışı yaşamlarına ve dinlenmeye daha az vakit ayırabilmektedir. Örneğin haftada 6 gün, toplam 60 saat çalışan bir emekçi günde 10 saat çalışmaktadır, bu süreye öğle arası ve molalar ile işyerine gidip gelene kadar geçen süre ilave edildiğinde; bir emekçinin işyerine gitmek için evinden çıkması ile işyerinden eve dönmesi arasında geçen süre 12 ila 14 saat arasında değişmektedir. Dolayısıyla emekçiye uyuması; gündelik ihtiyaçlarını gidermesi (yemek yemek, ev işleri vb.), kendini ertesi güne hazırlaması; bunların yanı sıra kendisine, ailesine, arkadaşlarına ve hayatta yapmaktan keyif duyduğu şeylere zaman ayırması için kalan süre 8 ila 10 saat arasında değişmektedir. Bu sürenin çoğu uyku ve gündelik ihtiyaçların giderilmesine ayrılmak zorunda olduğu için; emekçinin kendine ve sevdiklerine ayırabildiği zaman 1-2 saati geçmemektedir. Sonuç itibariyle emekçiler “yaşamak için çalışmak” yerine “çalışmak için yaşar” hale gelmektedir ve yaşamlarını iş ve işe hazırlanma tahakküm altına almaktadır. Dolayısıyla çalışma sürelerinin uzaması, işçilerin yaşam kalitesini ve mutluluğunu doğrudan olumsuz etkilemektedir.

#### **b) İşçilerin Sağlığının Olumsuz Etkilenmesi**

Dünyada ve Türkiye'de çalışma süreleri sınırlandırılırken, “işçilerin sağlığının korunması” da amaçlanmıştır. Çalışma süresinin makul bir sınırı aşması, işçilerin sağlığını tehdit etmektedir. Çalışma sürelerinin uzaması, risk altında geçirilen sürenin artmasına yol açtığı gibi, gün içinde fazladan çalışılan süreler, diğer çalışma saatlerine göre daha riskli bir zaman aralığı oluşturmaktadır. Uzun çalışma sürelerinin işçilerin sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini

ortaya koyan sayısız bilimsel çalışma bulunmaktadır. Örneğin Japon araştırmacılar uzun süreler çalışmanın, sigara kullanımı, kontrolsüz alkol tüketimi, fiziksel aktivite yoksunluğu, uykusuzluk, sağlıksız beslenme alışkanlığı ve daha az sağlık muayenesi olanağı gibi sağlıksız yaşam biçimi değişikliklerine yol açabildiğini, uzunca bir zaman uzun süreler çalışmanın anksiyete, gerilim ve aşırı hassaslığa neden olabildiğini, zaman içinde işçilerin tükenbildiğini ve obezite eğiliminin oluşabildiğini, tüm bunların toplam sonucunun kalp ve damar hastalıkları olabildiğini belirtmiştir.<sup>26</sup> Birçok bilimsel çalışmada uzun süreli çalışmanın, aşırı yorgunluk ve yetersiz dinlenmeye yol açtığı ölçüde sağlık risklerini artırdığı, vücut direncini düşürdüğü ve yalnızca fiziksel sağlığı değil psikolojik sağlığı da olumsuz etkilediği vurgulanmıştır.

Uzun çalışma sürelerinin bir diğer olumsuz etkisi iş kazası ve meslek hastalığı riskinin artmasıdır. Fişek'in belirttiği üzere çalışma sürelerine ve periyodik muayenelere riayet edilmediği takdirde “Yorgunluk, bitkinlik, tükenme belirtileri ortaya çıkar. Bu belirtilerin kendileri başlı başına bir sağlık sorunuyken; işyerindeki diğer tehlikelerle birleşmeleriyle, sağlık bozucu etki doruğa çıkar. Sözelimi, yorgun, bitkin ve tükenme belirtileri gösteren kişilerin, iş kazalarına uğrama olasılıkları daha yüksektir. Yine bu kişiler, meslek hastalıklarına karşı daha duyarlıdır; daha çabuk hastalanırlar ve iyileşmeleri daha uzun zaman alır”.<sup>27</sup>

Yapılan birçok bilimsel çalışma, uzun sürelerle çalışmanın, iş kazalarında ve meslek hastalıklarında artışa yol açtığını gözler önüne sermiştir. Mütevellioğlu'nun işaret ettiği üzere “Araştırma bulgularına göre günde 8, haftada 40 saat çalışma süresi sağlığa uygundur; iş kazası riski 9. saatten itibaren katlanarak artmaktadır”.<sup>28</sup> Amerika'da 2005 yılında yapılan kapsamlı bir araştırmaya göre 9. saatten itibaren iş kazalarını tetikleyen yorgunluk, stres, uyuklama gibi nedenlerin görülme sıklığı belirgin düzeyde artmaktadır. Fazla çalışma yapılan işlerde kaza risk oranı fazla çalışma yapılmayan işlere göre yüzde 61 daha yüksektir. Günde en az 12 saat çalışanlarda kaza riski yüzde 37, haftada en az 60 saat çalışanlarda kaza riski yüzde 23 daha yüksektir.<sup>29</sup> Mütevellioğlu, Türkiye'de ölümlü iş kazaları ile çalışma sürelerinin uzaması ve esnekleşmesi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, Türkiye'de 1999-2006 yılları arasında ölümlü iş kazalarındaki artış ile çalışma sürelerinin uzaması

<sup>26</sup> Nishiyama ve Johnson, 1997, s.625-641.

<sup>27</sup> Fişek, 2009, s.110.

<sup>28</sup> Mütevellioğlu, 2009,s.12

<sup>29</sup> Dembe, Erickson vd., 2005, s.588-597.

arasında karşılıklı bir ilişki olduğuna dikkat çekmiştir.<sup>30</sup> Dolayısıyla Türkiye'nin iş kazalarında Avrupa birincisi, dünya üçüncüsü haline gelmesinin bir nedeni de çalışma sürelerinin son dönemde aşırı derecede artmasıdır.

Uzun sürelerle çalışma, meslek hastalığı riskini de tetiklemektedir. Özellikle meslek hastalığı riskinin daha yüksek olduğu ağır ve tehlikeli işler ile sağlık kuralları bakımından günlük çalışma süresinin 7,5 saat veya daha az sürelerle sınırlandırıldığı işlerde, uzun sürelerle çalışma meslek hastalığı riskini çok daha fazla artırmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de çalışma sürelerinin hızla artması, meslek hastalıklarının daha da artmasına yol açmaktadır.

### **Sonuç:**

Günlük ve haftalık çalışma süresinin sınırlanması işçi sınıfının en önemli kazanımlarından birisidir. Zira Marx'ın da belirttiği üzere "Normal işgücünün saptanması, kapitalist ile emekçi arasında yüzyıllarca süren savaşımın sonucudur".<sup>31</sup> İşçi sınıfı ağır bedeller ödeyerek ve yüzyıllar süren mücadeleler vererek günde 20 saati bulan çalışma sürelerini günde 8 saate çekilmesini sağlamıştır. 1 Mayıs, işçi sınıfının çalışma sürelerini sınırlama yolundaki mücadelesinin en önemli uğraklarından biridir ve her yıl 1 Mayıs, çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını sağlayan mücadeleleri de anımsatmaktadır.

Ancak kapitalizmin yeni-liberal evresinde, bu tarihsel kazanım tehdit altındadır. Bir yandan "esnek çalışma" düzenlemeleri ile haftanın çalışılan günlerine eşit bölünen günlük en fazla 8 saat çalışma hakkı gasp edilmekte ve günlük çalışma sürelerinin tespiti sermayedarların inisiyatifine terk edilmektedir. Öte yandan ülkemizde fiili çalışma süreleri hızla artmaktadır. İş Yasası gereği haftalık ortalama çalışma süresi en fazla 50,2 saat iken, Türkiye'de emekçilerin yaklaşık yarısı bu sürenin üzerinde çalışmaktadır. Bu durum emekçilerin çalışma dışı yaşama ve dinlenmeye daha az zaman ayırmasına, emekçilerin sağlığının bozulmasına ve işçilerin daha fazla sömürülmesine yol açtığı gibi işsizliği de artırmaktadır.

Her ne kadar çalışma süreleri yasalarla sınırlanmış olsa dahi fiiliyatta yasaların hükmü geçmemektedir. Türkiye çalışma sürelerinin hızla artmasıyla adeta 19. yüzyılın vahşi çalışma koşullarına geri dönmekte, işçilerin güneşin doğuşundan batışına kadar çalıştırılmasına müsaade eden Mecelle hükümleri uygulamada vücut bulmaktadır. Esasında hükümet de bu

---

<sup>30</sup> Mütevellioğlu, 2009, s.8-15

<sup>31</sup> Marx, 2009, s.264.

durumun farkındadır. Başbakan Erdoğan geçtiğimiz günlerde Türkiye’deki emek sömürsünün varlığını bizzat dile getirmiş, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği üyelerine “birer işçi istihdam edin” telkininde bulunmuştur. Ancak Başbakan çok önemli bir hususu atlamaktadır. Türkiye’de hukuka aykırı çalışma koşulları ve emek sömürsü varsa bunu bertaraf etmek ve önlemek bizzat hükümetin sorumluluğundadır. Hükümet, işverenlerden “işçi istihdam edin” diye ricacı olmak yerine, işverenlerin yasal çalışma sürelerine uymasını sağladığı takdirde işverenler zaten yeni işçi istihdam etmek zorunda kalacaktır. Türkiye’de haftalık çalışma süresinin üst sınırını aşan toplam çalışma süresi 80 milyon 30 bin saattir ve bu süre 1 milyon 778 bin işçinin daha istihdam edilmesini engellemektedir. Sözün özü, hükümetin yasal sorumluluğunu acilen yerine getirmesi, yasal çalışma sürelerine riayet edilmesi için tutarlı ve zorlayıcı bir politika izlemesi, etkin denetim ve cezalar yoluyla çalışma sürelerinin yasal sınırlar içinde kalmasını sağlaması gerekmektedir.

Ancak ne hükümetin ne de işverenlerin böyle bir niyeti olmadığı açıktır. Bu durumu değiştirecek olan, artan çalışma süreleri ve ağır çalışma koşulları altında ezilen emekçilerdir. Emekçilerin insanca çalışmak ve insanca yaşamak için en önemli silahı sendikalarıdır. Emekçiler, sendikalaşarak, işverenlerin karşısına örgütlü bir güç olarak çıktıkları takdirde, hem uzun süreler çalışmak zorunda kalmaksızın insanca yaşayacak ücret elde edebilecek, hem de makul sürelerle çalışarak sağlıklarını korumak, çalışma dışı yaşama ve dinlenmeye daha çok zaman ayırmak olanağına sahip olacaktır. Emekçilerin örgütlü gücü, hükümetlerin de görevlerini yapmasını sağlayacaktır.

İşçi sınıfı tarihi, emekçilerin mücadeleleri ile haklarını kazanmalarının ve kullanmalarının da tarihidir. 150 yıl önce “8 saatlik işgünü” için mücadele eden sınıf kardeşlerimiz, 2010 1 Mayıs’ında Türkiye işçi sınıfına tarihin içinden göz kırpmaktadır.

Bilinmelidir ki, Türkiye işçi sınıfı, vahşi çalışma koşullarına ve Mecelle düzenine geri dönülmesine sessiz kalmayacaktır. Sesimiz 1 Mayıs’ta İstanbul’da Taksim’de ve tüm Türkiye’de 1 Mayıs alanlarında bir kez daha çınlayacaktır. 1 Mayıs’ı 1 Mayıs alanlarında kutlamayı mücadele ederek kazanan Türkiye işçi sınıfı, neler yapabildiğinin ve neler yapabileceğinin işaretlerini vermiştir...

**2010 1 Mayıs'ının**  
**“insanca çalışma ve insanca yaşam” mücadelemizin bir dönemeci olması**  
**dileđiyle**  
**“Savaşsız, sömürsüz ve sınıfsız bir Türkiye ve Dünya”**  
**özlemiyle**  
**“İşçi Sınıfının Uluslararası Birlik, Dayanışma ve Mücadele Günü”**  
**1 MAYIS**  
**KUTLU OLSUN**

### **Kaynakça:**

- Aydoğanoglu, E. 2007. Sınıf Mücadelesinde Sendikalar. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Bakır, O. 23 Ekim 2009. “Türkiye’de İşgücünün Dönüşümü, Temel Sorunlar ve Örgütlenme: Darboğazı Nasıl Aşmalı”. [[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=27346](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=27346)]. Erişim tarihi 20 Nisan 2010.
- Çelik, A. ve Aydın, Z. 2007. “Gelenekten Geleceğe 1 Mayıs: 1886-2007”. [[http://www.kristalis.org.tr/aa\\_dokuman/1\\_mayis\\_gelenekten\\_gelecege\\_2006.doc](http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/1_mayis_gelenekten_gelecege_2006.doc)]. Erişim tarihi 20 Nisan 2010.
- Dembe A. E; Erickson J. B, vd. 2005, “The impact of overtime and long work hours on Occupational injuries and illnesses:new evidence from the United States”. *Occup Environ Med.* Sayı: 62(9).
- Fişek, G. 2009. Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik. Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı.
- Gülmez, M. 1991. Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Koç, Y. Temmuz 1995. “1 Mayıs’ın kaynağına ilişkin yanlışlar”. *Türk-İş Dergisi*.
- Koç, Y. 2003. Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Makal, A. 1999. Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946. Ankara: İmge.
- Marx, K. 2004. Kapital Birinci Cilt. Ankara: Sol Yayınları.
- Mütevellioğlu, N. 2009. “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Uzaması ve Ölümlü İş Kazalarında Artış”. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Sayı: 32.
- Nishiyama, K. Johnson, JV. 1997. “Karoshi:Death from overwork: Occupational Health Consequences of Japanese production management. *International Journal of Health Services*. Sayı: 27-4.
- Pekin, F. 1979. İşçiler Neden ve Nasıl Sömürülüyor? (Artı-Değer Nedir?). ?: Vardiya Yayınları
- Süzek, S. 2009. İş Hukuku. İstanbul: Beta.
- TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri