

**İŞ GÜVENCESİ YASASI
VE
İŞ YASASI TASARISI**



**DİSK
BİRLEŞİK METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI**

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı-İSTANBUL

Tel: (0216) 380 8590 **Faks:** (0216) 373 6502

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş

Baskı: Birleşik Metal-İş

No: 16 / 2002

SUNUŞ

Çalışma yaşamını dzenleyen iş yasağı, sendikalar yasağı, toplu sızleşme ve grev yasalarında uluslararası ve ulusal dizeyde yaşanan gelişmelerin etkisiyle değişiklik yapılması gündemde. Bu değişikliklere, farklı toplum kesimleri farklı biçimlerde yaklaşıyorlar. Yasaların değiştirilmesi bu kesimlerin karşılıklı gúçleriyle doğrudan bağlantılıdır.

12 Eylül 1980'de sendikalar ve toplu sızleşme yasaları her türlü örgütlenmenin bastırıldığı, her türlü sesin kısıldığı bir ortamda değiştirildi. Bu dengesizlik yasaların içeriğine de kaçınılmaz olarak yansıldı. Bugüne gelinceye kadar bu yasaların, uluslararası çağdaş normların ne kadar gerisinde olduğu, demokrasi, insan hakları ve özgürlüklerle ilişkisinin bulunmadığı defalarca kanıtlandı.

Başta úlkemiz işçilerinin temel ihtiyacı olması nedeniyle anti-demokratik, özgürlük karşıtı yasaların ortadan kaldırılması gerekiyor. Uluslararası toplumun, Avrupa Birliği'nin bir parçası olmak için büyük çaba sarf eden devlet ve hükümetin, bu düzenlemeleri ortadan kaldırmadan bu hedefine ulaşabilmesi mümkün değildir.

Yasalarda yapılacak bu önemli değişikliklerin arifesinde, işçilerin konuya duyarlı hale getirilmesi, bilgilendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Sendikamız bu görevin bir parçası olarak, hazırlamış olduğu bu broşürü bilgilerinize sunuyor.

Örgütlü ve örgütsüz işçiler arasında kendi çalışma ve yaşama koşullarını ilgilendiren değişiklikler, bu değişikliklerin nedenleri konusunda doğru bilgiye sahip olmaları konusunda broşürün küçük de olsa bir katkısının olması dileğiyle...

Genel Yönetim Kurulu

İŞ GÜVENCESİ DÜZENLEMELERİ NE GETİRİYOR?

9 Ağustos 2002 tarihinde kabul edilen 4773 sayılı Yasa ile İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Kanununda değişiklikler yapıldı. Bu değişikliklerin önemli ve ağırlıklı parçasını iş güvencesi olarak adlandırılan düzenlemelerdir.

Bu düzenlemeler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşmesinin gereği olarak çıkarılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti söz konusu sözleşmeyi 1994 tarihinde onaylamış ancak o tarihten bu yana bu sözleşmeye uygun iç yasal düzenlemeyi yapmamıştı.

4773 sayılı Yasa 1475 sayılı İş Yasası'nın iş akdinin feshi ile ilgili maddelerinde değişiklikler ve yeni düzenlemeler yapmaktadır. Bu değişiklik ve düzenlemelere göre:

1. İşçilerin iş akitleri ancak geçerli bir nedene dayanılarak sona erdirilebilecektir.
2. İşçi feshe karşı mahkemeye itiraz edebilecektir.
3. Feshin geçerli bir nedene dayandığını mahkemede işveren ispat etmekle yükümlü olacaktır.
4. Mahkeme feshin geçerli bir nedene dayanmadığına karar verirse işveren ya işçiye iş başı yaptıracak ya da tazminat ödeyecektir.
5. Mahkeme kararı kesinleşinceye kadar çalıştırılmayan işçinin dört aya kadar olan ücret ve diğer hakları kendisine ödenecektir.

Hemen belirtmek gerekir ki, yapılan bu düzenlemeler tüm işçileri **kapsamayacaktır**. İş güvencesi hükümlerinden faydalanacak işçiler: **On ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı aydır, belirsiz süreli hizmet**

akdiyle çalışan ve işveren vekili niteliğinde olmayan işçilerdir. Dolayısıyla, 6 aydan az kıdemi olanlar, 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar, belirli süreli hizmet akitleriyle çalışanlar ve işveren vekilleri iş güvencesinin kapsamı dışında tutulmuştur. İşveren kapsam dışı bu işçilerin hizmet akitlerini fesih hakkını kötüye kullanarak örneğin, işvereni şikayet etti veya kendisi aleyhine dava açtığı için sona erdirildiyse, ihbar tazminatının üç katı tutarında kötü niyet tazminatı ödeyecektir. Ayrıca bu işçiler, ihbar tazminatından da faydalanacaklardır.

İşveren süresi belli olmayan hizmet akitlerini feshedeceğini işçiye bildirecek, bildirim yapılmasından itibaren işçinin işyerindeki çalışma süresine göre değişen sürelerde iş akdi feshedilmiş sayılacaktır. Ancak işveren bu süreleri beklemek zorunda değildir ve bu sürelerle ilişkin ücretini işçiye peşin ödeyerek iş akdini feshedebilecektir.

Bildirim süreleri şu şekildedir:

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, iki hafta,
- b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, dört hafta,
- c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, altı hafta,
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, sekiz hafta.

Örneğin işveren üç yıldan fazla süredir çalışan bir işçinin iş akdini feshedeceği zaman, ya işçiye bunu bildirdiği tarihten başlayarak 8 hafta daha çalıştıracaktır ya da bu 8 haftalık ücretini peşin ödeyerek işçinin iş akdini hemen feshedebilecektir.

Söz konusu bildirim süreleri yasada asgari olarak belirlenmiştir ve sözleşmeler yoluyla artırılabilmesi mümkündür.

“Geçerli Neden”:

İşveren öncelikle sözleşme feshini geçerli bir nedene dayandırmak zorundadır. Bunun sonucu olarak hizmet akdini fesih bildirimini işçiye yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Bu işçinin mahkemeye başvurduğunda feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığının belirlenmesi açısından ispat kolaylığı sağlayacaktır.

Geçerli nedenler nelerdir? 4773 sayılı Yasa iş akdinin feshi için geçerli nedenleri şu iki başlık altında toplamıştır.

- İşçinin yeterliliği veya davranışları;
- İşletmenin, işyerinin veya işin gerekleri.

Bu nedenlerin neler olduğuna geçmeden önce, **işverenlerin hangi gerekçelerle iş akdini feshedemeyeceklerini** görelim.

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,
- b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idarî veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,
- d) Irk, renk, cinsiyet, medenî hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasî görüş, etnik veya sosyal köken,
- e) “Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır” hükmü gereği kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle İş Yasası'nın 17. Maddesinin (I) numaralı bendinin (b) fıkrasında öngörülen altı haftalık bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek.

İşveren bu durumlarda bulunan işçilerin iş akdini, yasanın öngördüğü geçerli nedenler dışında gerekçelerle feshedemeyecektir.

Şimdi fesih için geçerli nedenlerin neler olduğuna ayrıntılarıyla bakabiliriz.

Yasanın madde gerekçeleri kısmına bakıldığında geçerli nedenlerin tanımlanmasında esas görev yargıya bırakılmakla birlikte yine de bir tanım getirilmeye çalışılmıştır.

Buna göre **işçinin yeterliliği** bahsinde;

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma;
- Niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma,
- İşe yoğunlaşmanın giderek azalması;
- İşe yatkın olmama;
- Öğrenme ve kendisini yetiştirme yetersizliği;
- Sık sık hastalanma;
- Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,
- Uyum yeterliliğinin azlığı,
- İşyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma

halleri sayılmaktadır.

İşçinin davranışlarından doğan sebepler bahsi, İş Yasası'nın 17.inci maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte işçinin hizmet akdine aykırı davranışları biçiminde tanımlanmaktadır.

Örnek olarak;

- İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak;
- İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma; arkadaşlarından borç para istemek;
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak;
- İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek;
- İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmek;
- İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak;
- Sık sık işe geç gelmek;
- İşini aksatarak işyerinde dolaşmak;

gibi haller sayılmaktadır.

Gerek işçinin yetersizliğinden gerek davranışlarından kaynaklanan sebeplerin geçerli sebep sayılabilmesi için bunların **işyerinde olumsuzluklara yol açması** gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin yetersizliği veya davranışları işyerinin bütününde olumsuzluk yaratmayacak düzeyde kalıyorsa, üretim ve iş ilişkisi üzerinde bir olumsuz etki yapmıyorsa iş akdinin feshi için geçerli neden oluşmayacaktır.

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ikiye ayrılmaktadır. Birincisi işyeri dışından kaynaklanan sebepler ikincisi de işyeri içinden kaynaklanan sebeplerdir.

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler;

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması;
- Talep ve sipariş azalması;

- Enerji sıkıntısı,
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- Piyasada genel durgunluk,
- Dış pazar kaybı,
- Hammadde sıkıntısı

gibi nedenlerle işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesidir.

İşyeri içi sebepler ise;

- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması;
- İşyerinin daraltılması,
- Yeni teknolojinin uygulanması;
- İşyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması;
- Bazı iş türlerinin kaldırılması

olarak belirtilmektedir.

Bu gerekçelerin geçerli sayılabilmesi için ise, işverenin hizmet akdini sona erdirmeden önce, fazla çalışmaları kaldırması, çalışma sürelerini kısaltması, esnek çalışma şekillerini uygulaması beklenmektedir. **Madde gerekçesinde ayrıca geçerli bir sebep kavramının işverenin fesihden kaçınma olanağının olup olmadığına bakılarak kararlaştırılabileceği söylenmekte yani işverenin feshe başvurmasını en son çare olarak görmektedir.**

Ayrıca eğer hizmet akdi işçinin davranışları veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, işçiye bu iddialara karşı **"savunma hakkı"** verilmeden sözleşmesi feshedilemeyecektir. Diğer tarafta işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile çokça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda işçinin savunması alınmadan sözleşmesi feshedilebilecektir.

Akdin Feshinde İtiraz ve Usulü:

İş akdi feshedilen işçi ne yapacaktır? İşçi iki gerekçeyle mahkemeye başvurabilecektir. Birincisi, işveren fesih bildiriminde bir sebep göstermemiş ise ikincisi de işçi, işveren tarafından gösterilen sebebin geçerli olmadığı inancındaysa, işçinin sözleşmesi, tazminatsız olarak feshedilmiş olsa dahi itiraz hakkı vardır. İşçi itirazını bir ay içinde yapmak zorundadır. 4773 sayılı Yasaya göre işçiler eğer toplu sözleşmelerinde hüküm varsa, itirazlarını özel hakeme de götürebileceklerdir. İşçinin açmış olduğu davada işveren feshin geçerli nedene dayandığını ispatla yükümlü olacaktır.

Dava işçinin lehine sonuçlanırsa iki olasılık söz konusudur. İşçi mahkemenin işe iade kararı vermesinden itibaren 6 işgünü içinde işverene başvurduktan sonra işveren, ya bir ay içinde işçiyi işe başlatacaktır ya da en az altı ay en çok bir yıllık ücreti düzeyinde tazminat ödemek zorunda kalacaktır. Tazminatın miktarı mahkeme tarafından belirlenecektir.

İşverenin ödeyeceği tazminat sadece bununla sınırlı değildir. İşveren davayı kazanan işçiyi, ister işe başlatsın isterse tazminatını (işe başlatmama tazminatı) ödesin her koşulda işçiyi mahkeme süresince çalıştırmadığı sürelerin en çok dört aya kadar olan kısmı için ücret ve diğer haklarını ödeyecektir.

Toplu İşten Çıkarmalarda Ne Olacaktır?

Toplu işten çıkarma, işverenin topluca veya bir ay içinde toplam olarak en az on işçinin iş akdini feshetmesi durumudur. İşverenin toplu işçi çıkarması ekonomik, teknolojik, yapısal vb. işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu gerçekleşecektir. Ancak işveren böyle bir niyeti olduğunu en az otuz gün öncesinden yazılı olarak işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır.

İşveren bu bildirimde toplu işçi çıkarma ile ilgili ayrıntılı bilgi vermek zorundadır.

İşveren bildirim yaptıktan sonra işyeri sendika temsilcileri veya işçi temsilcileriyle görüşmek zorundadır. Bu görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut işten çıkarmaların işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi ele alınacaktır.

İşveren toplu işçi çıkarmayı, işçilerin yargı yoluna başvurmasını engellemek amacıyla kullanamaz, böyle bir durum tespit edildiğinde işçinin işe geri dönme talebiyle dava açma hakkı doğar.

İşyeri Sendika Temsilcilerinin İş Güvencesi:

4773 sayılı Yasanın toplu işçi çıkarmaları ilgili düzenlemesi bir yenilik getirmektedir: **İşçi temsilciliği.**

İşçi temsilciliği; sendikasız işyerlerinde işçiler arasından işyeri sendika temsilcilerinin seçilme usullerine göre seçileceklerdir. İşçi sayısı 50'ye kadar olan işyerlerinde bir, ellibir ile yüz arasında en çok 2, yüzbir ile beşyüz arasında en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında en çok dört, binbir ile ikibin arasında en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz temsilci seçilecektir.

4773 sayılı Kanun sadece 1475 sayılı İş Yasası'nda değişiklikler yapmamaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda yaptığı değişiklikle işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerinin işveren tarafından feshinde iş güvencesi hükümleri uygulanır düzenlemesi getirerek, işyeri sendika temsilcilerinin işveren tarafından işe başlatılmak yerine tazminatlarının ödenerek işten çıkarılmalarının yolunu açmıştır. Ancak, işyeri sendika temsilcilerinin iş akitlerinin sadece temsilcilik faaliyetleri nedeniyle feshedilmesi halinde alt sınırı bir yıllık ücret tutarında olmak şartıyla miktarını mahkemenin belirleyeceği tazminata hükmedileceği öngörülmüştür.

İşyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik süresince çalıştığı işyerinin işveren tarafından tek yanlı olarak değiştirilmesi veya işinde esaslı bir değişiklik yapılmasının önü kapatılmış, işverenin temsilcilerin sıfatını ve güvencesini ortadan kaldırmasının önüne geçilmiştir.

Yine 2821 sayılı Yasada yapılan değişiklikle sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı iş akdinin feshi halinde işçilerin iş güvencesi hükümlerinden faydalanmaları, yani dava açmaları, işe geri dönmeleri veya bunun tazminatını almaları mümkün hale gelmiştir. İşçinin iş akdi bu nedenle feshedilmişse, ödenecek tazminat miktarının alt sınırı bir yıldır.

İşveren Örgütlerinin Tavrı:

İş Güvencesine Karşı Esneklik

Görüldüğü gibi, iş güvencesine yönelik olarak yapılan düzenlemelerin işten çıkarmaları tümüyle ortadan kaldıracı bir yanı yoktur. İş güvencesi ile ilgili düzenlemeler hizmet akdinin feshedilmesini engellemeye yönelik değil, bu feshi geçerli bir nedene dayanarak yapmayı öngörmektedir. Ayrıca düzenlemelerin kapsamı oldukça sınırlıdır.

Çalışma Bakanlığı'nın 2002 Ocak ayı verilerine göre toplam işçi sayısı 4 milyon 564 bin, toplam işyeri sayısı 382 982 dir. 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinin sayısı 306 bin bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı 995 bindir.

- **İşyerlerinin yüzde 80'ni**
- **İşçilerin yaklaşık yüzde 22'si**

İş güvencesi kapsamı dışında kalmaktadır. Diğer yandan bu düzenleme kağıt üzerinde işyerlerinin 10'dan az işçi çalıştırılan işyerlerine bölünmesi gibi bir yolu da açabilecektir. Aynı şekilde düzenlemelerin sadece belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışanları kapsamaması nedeniyle, belirli süreli akitle işçi alımının yaygınlaşma ihtimali vardır. **Oysa yasa gerekçesinde de**

açıkça kabul edildiği gibi yasaya dayanak yapılan ILO sözleşmesi, iş güvencesini kural olarak hizmet akdi ile çalışan bütün işçiler için öngörmektedir.

6 ay kıdem koşulu da yine eşitlik ilkesine aykırı niteliktedir ve işçi sirkülasyonunun yükselmesiyle ters orantılı olarak güvence kapsamındaki işçi sayısını azaltıcı özellik taşımaktadır. Ayrıca 6 aylık sürenin dolmasına yakın dönemlerde işçi çıkarmaların yoğunlaşması ihtimalini artırmaktadır.

İş güvencesi düzenlemeleri, bütün bu özelliklerine rağmen işveren örgütlerinden büyük tepki çekmektedir. Sanki yasal düzenlemeler nedeniyle, işçi çıkarmaları tümüyle yasaklanmış gibi bir hava estirmektedirler. Oysa getirilen düzenlemeler, işçilere sadece yargıya başvurma ve işe geri dönme ya da bunun tazminatını alma hakkı tanımaktadır. Bu kadar sınırlı bir hak ilerlemesi dahi işverenleri rahatsız etmektedir. İşverenlerin asıl endişesi, iş güvencesi düzenlemeleriyle birlikte işçilerin sendikalara yönelmesi durumudur ve bu nedenle sınırlı ilerlemeler içeren yasaya karşı büyük bir tepki ortaya koymaktadırlar.

İşverenlerin, iş güvencesi yasası ile ilgili bir diğer itirazları ise bu düzenlemelerin yeni bir iş yasası içinde yer alması gerektiği biçimindedir. Bilindiği gibi 2001 yılı Haziran ayında oluşturulan bir komisyon, yeni bir İş Yasası Tasarısı hazırlamıştır. Komisyonun hazırlamış olduğu bu tasarının içinde 4773 sayılı Yasa ile çıkarılmış bulunun iş güvencesi düzenlemeleri ufak ama önemli bir farklılıkla yer almaktadır.

Söz konusu farklılık şöyledir: "**İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.**" 4773 sayılı Yasada ise ispat yükü sadece işverenin üzerindedir. Bu açıdan bakıldığında İş Yasası Tasarısı 15 Mart'tan önce yasa haline getirilirse, iş güvencesi konusunda getirilmiş olan sınırlı ilerlemeler de kağıt üzerinde kalacaktır.

İş Yasası Tasarısının iş güvencesi düzenlemelerini etkisiz kılacak yönleri bununla sınırlı değildir. İş Yasası Tasarısı, sözleşme türlerinin sayısını artırmaktadır. Halen yürürlükte olan yasal düzenlemeye göre esas olarak iki tür sözleşme vardır. Belirsiz süreli ve belirli süreli sözleşmeler. İş güvencesi hükümlerinden belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan işçilerin yararlanacağını görmüş bulunuyoruz.

Yasa tasarısında ise, kısmi zamanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, deneme süreli çalışma sözleşmeleri var olanlara eklenmiş ve taraflarca başka türde sözleşmeler yapılabileceği belirtilmiştir.

Tasarı, tarafların sözleşme türünü serbestçe belirleyebilmelerini de öngörmektedir. İşsizliğin önemli boyutlara ulaştığı bir ülkede iş arayan işçilerin, sözleşme türünü serbestçe belirlemelerinin mümkün olmadığı ve dolayısıyla serbestliğin sadece işverenler için geçerli olduğu açıktır ve işverenlerin kendilerine yük olarak gördükleri sözleşme türlerini değil, maliyetsiz sözleşme türlerini işçilere dayatacağı ortadadır.

Tasarının iş sözleşmesini belirleme serbestisi, işverenlerin belirsiz süreli iş sözleşmelerini, belirli süreli ya da kısmi süreli iş sözleşmelerine çevirmelerini yaygınlaştıracaktır. İş güvencesi düzenlemeleri belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışanları kapsadığında belirli süreli iş sözleşmesi kapsamına alınanlar, kısmi süreli sözleşme ile çalışanlar bu düzenlemeden yararlanamayacaktır.

Tasarıda yer alan, iş sözleşmelerinin kesin veya geçici devrine ilişkin hükümler de iş güvencesini kullanılmaz hale getirecektir. Tasarıya göre iş sözleşmeleri iki türlü devredilebilecektir. Kesin ve geçici devir biçiminde.

Kesin devirde, devralan işveren iş sözleşmesinin tüm hak ve borçları üstlenmekle birlikte işçi açısından işyerinin ve işverenin değişmesi söz konusu olmaktadır. Ancak, devralan işveren

çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapacağını işçiye bildirerek iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden oluşturmuş olacaktır. Bu durumda işçi mahkemeye giderek, feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia edebilecek dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilecektir.

Ancak burada ince bir nokta vardır. İş sözleşmesinin feshi için geçerli sebepler arasında işçinin yeterliliği veya davranışları ya da işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri sayılmaktadır. Bu tasarının 19. Maddesidir. Çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapılması ise 23. maddedir.

Madde gerekçesinde ise aynen şu yazılmaktadır: "*Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.*"

Burada sözü edilen çalışma koşulları, iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği vb. kaynaklar ya da işyeri uygulamalarıdır. Böylece 23. Madde ile işverenlere fesih için geçerli neden oluşturma yolu gösterilmekle kalınmıyor buna ilaveten fesih tehtidiyle işçinin sözleşme, yönetmelik vb.leri ile belirlenmiş haklarının gerisinde çalışmayı kabul etmeye zorlanması gerçekleştiriliyor.

Hepsinden önemlisi, İş Yasası Tasarısında öngörülen **özel istihdam bürolarının** kurulması iş güvencesi düzenlemelerini hükümsüz kılmaktadır. Özel istihdam büroları, tasarıda ödünç iş ilişkisi genel başlığı altında ele alınıyor.

Ödünç iş ilişkisi, iki biçimde kurulabiliyor. Birincisi, işveren işçisini bir başka işverene geçici olarak veriyor. İşçi, geçici olarak başka bir işverene bağlı olarak çalışıyor. İkinci biçim ise ödünç iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesi, yani özel istihdam büroları kurulması yoluyla mümkün oluyor. Bu

bürolar sözleşme yaptıkları işçileri, isteyen işverenlere vererek gelir elde edebiliyorlar. Dolayısıyla işverenler, bu bürolar aracılığıyla istedikleri vasıf ve sayıda işçiyi, ihtiyaç hasıl olduğunda işe alacak, ihtiyacı ortadan kalktığı anda, istihdam bürosuna geri gönderecektir. Ödünç alan işveren, işçi ile sözleşme yapmayacak, onun işvereniyle sözleşme yapacaktır. Ödünç veren işveren, ödünç verme süresi bittikten 3 ay sonra işçinin sözleşmesini feshedebilecek; ama işçi iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacaktır.

İşverenlerin İş Yasası Tasarısının neden 15 Mart'tan önce yasallaşmasını istedikleri ortadadır. Çünkü tasarı yasalışırsa iş güvencesi düzenlemeleri kağıt üzerinde kalacak, zaten kapsamı sınırlı olan düzenlemelerin kapsamı iyice daralacaktır.

İŞ KANUNU TASARISI BAŞKA NELER GETİRİP, NELER GÖTÜRÜYOR?

İş Yasası Tasarısı, kriz döneminde işverenlerce maliyetleri düşürmek için yaygın olarak kullanılan yöntemleri yasallaştırma girişimi niteliğindedir. Bu anlamda tasarı var olan uygulamaları yasa diline çevirmektedir.

Kriz koşullarında işverenler neler yaparlar? İşyerinin bütününde veya belli bölümlerinde çalışan işçilerin çalışma sürelerini kısaltırlar. Kısmen veya topluca ücretsiz izin kullandırırılar. İşyerinin bir kısmını başkasına devrederler. Ya da işçileri kıdem tazminatlarını dahi ödemedi topluca işten çıkarırlar. Kısaca çalışma ilişkilerini esnekleştirirler ve bunu yasalara rağmen yaparlar. İşte yasa tasarısı, bütün bu uygulamaları yani kriz koşullarında işverenlerin başvurdukları bütün yöntemleri içermekte ve yasa haline getirmektedir.

Diğer yandan tasarının işlevi bununla sınırlı kalmamakta, var olan yasal durumu da geriye götürecektir hükümler içermektedir.

Kazanılmış Haklar Sorunu:

Bunların başında, kıdem tazminatına yönelik düzenlemeler gelmektedir. Tasarıda kıdem tazminatı ile ilgili iki ayrı öneri yer almaktadır. Her iki öneri de işçilerin kazanılmış haklarını geriye götürmektedir.

Birinci öneri, kıdem tazminatı fonu önerisidir. Bu öneriye göre, işçilerin kıdem tazminatı kurulacak bir fondan ödenecektir. Ancak kıdem tazminatına hak kazanma koşulları değiştirilmiştir. Kıdem tazminatı yaşlılık (emeklilik), malullük, ölüm ve toptan ödeme halleri ile 10 yıl prim ödeyen işçilerin isteği hallerinde ödenecektir. Dolayısıyla, işten çıkarmalar durumunda kıdem tazminatı ödemesi yapılmayacaktır.

Kıdem tazminatı fonundan, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren çalışmaya başlayan veya bu tarihten sonra yeniden iş sözleşmesi yapılarak işe alınan işçilere ödeme yapılacaktır. Kanunun yürürlük tarihine kadar olan kıdemler için tazminatlar 1475 sayılı Yasa hükümlerine göre ödenecektir.

İlk bakışta kazanılmış haklara dokunulmamış gibi görünmektedir. Ancak burada çarpık bir anlayış söz konusudur. Kazanılmış hak kavramı, sürekliliği olan bir kavramdır.

Kıdem tazminatı hakkı, sadece bu hakkı düzenleyen yasanın yürürlük süresi içinde çalışanların kazanmış olduğu bir hak değil, işçi sınıfının kazanmış olduğu bir haktır, dolayısıyla yapılan her yeni yasal düzenleme de takip eden işçi nesillerine aktarılması gerekir. Bu nedenle sadece yasanın yürürlük süresi içinde bu hakkı kullananların, bu hakkı kullanmaya devam etmelerini güvenceye almak, hakkı korumak değil işçileri bölmek anlamına gelmektedir.

Kıdem tazminatı fonu önerisinde kazanılmış hakları geriye götüren sadece bu düzenleme değildir. Öneriye göre kıdem tazminatına esas alınacak ücret sözleşmenin sona erdiği tarihte

alınan son ücret olmayacak, son takvim yılının ortalaması esas alınacaktır. Yılbaşı ve yıl sonunda işçinin almış olduğu ücretin farklı olması nedeniyle kıdem tazminat miktarı kaçınılmaz olarak düşecektir.

Buna ek olarak işçi 10 yıl çalıştıktan sonra tazminat isterse ikinci bir kayba daha uğrayacaktır. On yıl içinde işçi, farklı ücret düzeyleriyle birden çok işte çalışmış olabilir. On yıllık süre içinde yüksek ücretle çalışmış olduğu yerlerdeki tazminatını alma hakkını kaybetmiş olacaktır.

İkinci öneri ise kıdem tazminatı uygulamasının tazminat miktarının 30 günden 15 güne düşürülerek sürdürülmesini içermektedir. Burada hak kaybı, miktarla sınırlı tutulmuştur.

Tasarının işçilerin kazanılmış haklarını ortadan kaldıran bir diğer düzenlemesi de fazla mesailerle ilgilidir. Yürürlükteki iş kanununa göre, işçiler normal günlük çalışmanın üzerinde çalıştıkları her saat için yüzde 50 zamlı ücret almaktadırlar. Bu çalışmalar günde 3 saati ve yılda 90 günü aşmamaktadır.

Tasariya göre fazla mesai ile günlük çalışma süresi arasındaki ilişki ortadan kaldırılmıştır. Günlük normal çalışma süresinin 9 saat olduğunu varsayalım. Yürürlükteki yasaya göre 10 saat çalışan bir işçi 10.5 saatlik bir ücret elde etmektedir. Tasarıda ise, işçi bir gün 11 saat çalışmış olsa dahi fazla mesai ücreti alamayacaktır.

İşçinin fazla mesaiye hak kazanması ancak haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşması durumunda mümkün olacaktır. Ancak bu her hafta için geçerli olmayacaktır. Yani bazı haftalar işçiler 45 saatin çok üzerinde çalışabilecekler ama bu çalışmalar fazla mesaiden sayılmayacaktır. Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşıp aşmadığı, 2 aylık yani 8 haftanın ortalamasına bakılarak kararlaştırılacaktır.

Böylece işçilerin günlük fazla çalışmaları, günlük az çalışmayla denkleştirilmiş olacaktır. Bunun anlamı şudur: işçi bir saat fazla

çalıştığında bir saat az çalışacaktır. Dolayısıyla işçiler, fazla çalışmada elde etmiş oldukları yüzde 50 zamlı ücreti alamayacaklar, bir saatlik fazla çalışmayı, bir saatlik az çalışmayla eşitleyeceklerdir.

Tasarı, fazla çalışmaların günlük çalışma süreleriyle ilişkilisini koparıp, sekiz haftalık çalışma süresinin ortalamasına göre hesapladığı için işçilerin fazla mesai ödemeleri gasp edilmiş olmaktadır. İşçiler sadece 8 haftanın ortalaması 45 saati aşarsa ve her koşulda 48 saati aşmamak kaydıyla, haftada 3 saatlik fazla mesai ücreti alabileceklerdir.

Esneklik ve İş Yasası Tasarısı:

İş Yasası tasarısı, esas olarak esnek çalışma ilişkilerini yasalastırma tasarısıdır. Tasarının gerekçe kısmında esnekliğin çağın gereği olduğu, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin esnekliği zorunlu kıldığı ve Türkiye'nin üye olmak için uğraştığı Avrupa Birliği'ne girmenin bir gereği olduğu iddia edilmektedir. Son 30 yıldır yaşadığımız sürecin esas özelliği dünya çapında sermayenin egemenliğindeki artıştır. Bu aynı zamanda, sermayenin aşırı ölçüde merkezileşmesi ve yoğunlaşmasını da beraberinde getirmekte ancak farklı sermayeler arasındaki amansız rekabeti ortadan kaldırmamaktadır. Daha hızlı, daha ucuz, daha çok üretmek; ürettiklerini daha hızlı, daha çabuk satabilmek bu amansız rekabetin asli unsurlarıdır. Bu aynı zamanda, büyük bir kaos ortamının temellerini oluşturuyor. Bu büyük kaos ortamında, öngörülebilir ve planlanabilir bir gelecek düşüncesi giderek kayıplara karışıyor.

Üretim ve tüketimin hızını artırma çabası, bir yanda her türlü sürtünme gücünü azaltmaya, fren mekanizmasını yok etmeye yol açarken diğer yandan sermayenin değerlendirme sürecini de kısaltıyor ve krizlerin süresini giderek yakınlştırıyor, krizleri genelleştiriyor. Kapitalist sistemin kaçınılmaz olarak kriz üreten

bir yapısı olduğu yzyıllar önce tespit edilmiş ve kanıtlanmış bir gerçekliktir. Bu krizler belirli bir devreyi -yaklaşık 30-40 yıl- izliyorlardı. Günümüzde iktisatçılar, artık sürekli bir kriz içinde yařandđđını, krizlerin sürekli hale geldiđđini tespit ediyorlar.

"Krizi yönetmek" günümüzün temel anlayışlarından biri olmuştur. Oysa çok değil 50 yıl önce, istikrarlı ve planlı ekonomiler, tam istihdam, refah toplumu syemleri tüm dünya çapında yaygın dağıtımı olan syemlerdi ve o günün dünyasında krizler, anormal durumlar olarak değerlendiriliyorlar ve aşılabileceklerine inanılıyordu. Bugün ise artık kriz karşısında teslim olmuş bir ruh hali hakimdir.

Krizin içinde yaşıyor olmak ya da krizin egemenliđđini kabul etmek, sermaye açısından krizin etkilerini kendisinden mümkün olduğunca uzak tutmak anlamına gelmektedir. Madem ki bir ngrlemezik ve kaos durumu hakimdir o halde sermayenin kendisini şimdiden belirli şartlarla sınırlamasının, katı kurallara uymaya zorlanmasının anlamı yoktur. Bu, katı olan, yani kriz koşullarında kırılma olasılıđđı yüksek olan her şeyin esnek hale getirilerek, sermayenin hareket kabiliyetini artırmak demektir. Bu nedenle esneklik, sermayenin kriz yönetme anlayışının aslı kavramıdır. İş Yasası Tasarısının gerekçesinde belirtildiđđi gibi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin kaçınılmaz sonucu değerildir.

Sözleşme Türleri ve Esneklik:

Bireysel iş hukukunu düzenleyen yürürlükteki 1475 sayılı İş Kanunu'na göre iki tip sözleşme vardır. Belirsiz süreli ve belirli süreli sözleşmeler. **Belirsiz süreli sözleşme**, işçi ile işveren arasındaki iş ilişisinin belirli bir süreye bađlanmadđđı sözleşmedir. **Belirli süreli sözleşme** ise, işin ne kadar sürede yapılacađđının zaman ve tarih olarak belirtildiđđi bir sözleşme tipidir.

Bugün Türkiye'de işçilerin büyük bir çoğunluğu belirsiz süreli hizmet sözleşmeleriyle çalışmaktadırlar. Ayrıca yargı kararlarıyla da iş ilişkilerinde asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmeleri olduğu kabul edilmiştir. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş yasasının koruyucu düzenlemelerinden belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara göre daha fazla yararlanmaktadırlar. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, istikrarlı piyasa koşullarında yani krizin sık aralıklarla yaşanmadığı koşullarda işverenler açısından bir engel teşkil etmez iken, krizlerin arası birbirine yaklaştıkça piyasaya uyum gösterme maliyetlerini yükseltmektedir. Bu çerçevede esneklik felsefesinin gereği olarak, İş Kanunu Tasarısı iş sözleşmesi türlerini çoğaltmıştır.

İş Kanunu Tasarısında yer alan sözleşme türleri belirsiz süreli, belirli süreli, kısmi süreli, tam süreli, deneme süreli sözleşmeler olarak belirlenmiştir. Ayrıca çağrı üzerine çalışma kısmi süreli çalışmanın bir biçimi olarak tasarıda yer almaktadır. Tasarının madde gerekçelerinde ise, iş sözleşmesi türlerinin kanunda belirtilenlerle sınırlı olmadığı da söylenmekte ve asgari süreli iş sözleşmesi vb. gibi sözleşme türlerinin de taraflarca yapılabileceğini vurgulanmaktadır.

Tasarıda yer alan sözleşme türlerine yakından bakacak olursak:

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri: İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi belirli bir süreye bağlanmadığı sözleşmelerdir.

Belirli süreli iş sözleşmeleri: Süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü amacı veya niteliğinden süresinin belli olduğu anlaşılabilir sözleşmedir.

Kısmi süreli sözleşme: İşyerinde uygulanan normal haftalık çalışma süresinin daha altında bir çalışma süresiyle çalışmayı kapsayan sözleşmedir.

Çağrı üzerine çalışma: Kısmi süreli bir iş sözleşmesi olan bu türde işçiye sadece üstlendiği işin çıkması durumunda işbaşı yaptırılacaktır.

Sözleşme türlerini çoğaltmanın ve tarafların türü belirleme konusunda serbest bırakılmalarının anlamı açıktır: Yeni tasarı, ülkemizde çalışma ilişkilerinde asıl sözleşme türü olan belirsiz süreli sözleşmenin uygulama alanını daraltmakta, diğer sözleşme türlerine yer açmaktadır. Böylece aynı iş, farklı sözleşme türleriyle çalışanlar tarafından yapılabilecektir.

Tasarının bütünü dikkate alındığında, belirsiz süreli iş sözleşmesi dışında çalışanlar iş yasasının getirmiş olduğu haklardan mahrum kalacaklardır. Örneğin, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmayanlar iş sözleşmesinin feshi durumunda feshe itiraz edemeyeceklerdir. Aynı şekilde kısmi süreli sözleşme ile çalışanlar, hafta tatili ücreti, servis ve yemek gibi haklardan yararlanamayacaklardır.

Görüldüğü gibi yasa tasarısı, işverenlerin önüne oldukça geniş bir sözleşme seçeneği sunarak esnekliğin temelini oluşturmaktadır. Piyasa koşulları kötüleştiğinde istihdam edilenlerin sayısı herhangi bir maliyet yüklenilmeksizin düşürülecek ve piyasa yeniden açıldığında istihdam artırılabilecektir.

Tasarı tarafların sözleşme türünü belirlemede serbest olduğunu söylerken, işçilerin kendilerine önerilen sözleşme türünü reddetme alternatifleri varmış gibi bir hava vermektedir. İşçinin kendisine önerilen sözleşme türünü kabul etmemesi, sözleşmesiz yani işsiz kalmak anlamına gelmektedir.

İşveren, piyasalarda işlerin iyi gittiği durumda ya da siparişlerin arttığı bir dönemde çalıştırdığı işçi sayısını artırmak istediğinde 2 ay deneme süreli, haftada 20 saat çalıştıracağı kısmi süreli, ya da siparişin yetiştirme zamanına göre belirli süreli işçi alabilecektir.

İşe girmek için başvuran işçiler, işverenin teklifini sorgulamaksızın kabul edeceklerdir. Hayır, biz belirsiz süreli çalışmak istiyoruz, diyemeyeceklerdir. Bu anlamda sözleşme belirleme serbestisi, dayatmadan başka bir şey olmayacaktır. Tasarıda yer alan, "*tarafklar iş sözleşmesini ... ihtiyaçlarına uygun türde belirleyebilirler*" ifadesinin uygulamadaki karşılığı kaçınılmaz olarak bu olacaktır. O halde sözleşme türünü serbestçe belirleme hakkı, işçilerin değil işverenlerin hakkı demektir.

Esneklik ve Yoksullaşma:

Esneklik uygulamaları, yeni ve çağdaş uygulamalar da değildir; çünkü krizler sürekli varolmuşlardır. Yeni olan krizlerin ortaya çıkma aralıklarının yakınlaşması, sürekli bir kriz durumunun varlığıdır. Krizler daha sık aralıklarla yaşanmaya başladığından, esneklik uygulamalarının da sadece kriz dönemlerine has uygulamalar olmaktan çıkarılarak yasa haline getirilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu çerçevede dünyanın pek çok ülkesinde, içinde bulunduğumuz dönemde özellikle İspanya, İtalya ve Portekiz'de, esneklikle ilgili yasal düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. Bir anlamda, kriz yasaları çıkarılmaktadır.

Diğer yandan kriz dönemlerinde, tek tek işverenlerin başvurdukları esneklik uygulamaları gerek ülke içindeki gerek ülkeler arasındaki farklılıklar nedeniyle ve özellikle de işyerlerindeki işçi örgütlenmesinin güçleri arasındaki farklılıklar nedeniyle belirli bir ortalamayı tutturamamaktadır. Yani, bir işyerinde sendikal örgütlülük güçlü ise o işyerinde esneklik uygulaması ya da krizin maliyetini işçilerin sırtına yıkma çabası sınırlı kalırken, bir başka işyerinde sendikal örgütlülüğün bulunmaması ya da zayıf olması nedeniyle esneklik sorunsuz uygulanmakta ve sonuçta iki işveren arasında eşitsiz bir

durum, haksız bir rekabet doğmaktadır. Bu eşitsizliği gidermek ise ancak tüm işyerlerini kapsayacak bir yasa yoluyla mümkün olabilir. Bu nedenle esneklikle ilgili düzenlemeler, işverenler arasında bir centilmenlik anlaşması özelliği taşımaktadır.

Aynı durum ülkeler arasındaki rekabet açısından da geçerli olduğundan, esneklik virüsü tüm dünya çapında hızla yayılma eğilimine girmiştir. Bu açıdan bakıldığında, bireysel iş hukuku alanında geçmişin koruyucu hukuk anlayışı ortadan kaldırılmış ve tamamen sermayedar sınıf arasında bir centilmenlik anlaşması niteliğini taşıyan hukuki metinler ortalığı kaplamıştır. Bu anlamda esneklik yasaları, işverenler arasındaki rekabette eşitlik sağlarken, işçi haklarını kötüde eşit hale getirme işlevi de görmektedirler.

Sözleşme türlerinin sayısını artırma ve işverenlere bu türlerden dilediği bir tanesini seçme hakkını tanımak, iş gücü piyasasına kökten bir müdahalede bulunmak anlamına gelmektedir. Bu yaklaşımla birlikte işgücü piyasası iki katmanlı bir hale gelecektir. Bir yanda belirsiz süreli sözleşmelerle istihdam edilen, çeşitli koruma ve güvencelere sahip, sayıca az bir işçi kesimi. Diğer yanda, işçilerin büyük çoğunluğunu oluşturan, işverenlerin piyasa koşullarındaki dalgalanmalara göre istihdam edip işten çıkardığı ve bunları en düşük maliyetlerle gerçekleştirdiği, iş bulabilmek için en kötü koşullarda, en düşük ücretlerle çalışmaya razı çeper işgücü. İşgücü piyasasının zencileri çeperdekileri ve beyazları da çekirdektekileri kapsamaktadır.

İşverenler, az bulunur niteliklere sahip, vasıflı işçilerini belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edecekler, bu çekirdek kadroyu ihtiyaç hasıl olduğunda genişleteceklerdir. Dolayısıyla işgücü piyasası, piyasadaki dalgalanmalara tamamen duyarlı kılınacak, olağanüstü boyutlarda bir işçi sirkülasyonu yaşanacaktır. İşçilerin kısa aralıklarla işe giriş çıkışları ise, ortalama ücretleri aşağıya çekecektir. Bu açıdan bakıldığında

kanun tasarısı, sadece işverenlerin istihdama yönelik alacağı kararların maliyetini düşürmekle kalmamakta, bir bütün olarak piyasadaki ücretleri aşağıya çeken bir etkide bulunmaktadır.

İşgücünün katmanlı hale getirilmesi, tasarının yasallaşmasıyla başlamayacaktır. Tasarının kendisinin de kabul ettiği gibi, işgücü zaten katmanlı bir haldedir, yeni istihdam biçimleri giderek yaygınlaşmaktadır. Tasarının yaptığı, hiçbir koruyucu önlem getirmeden bu durumu yasal hale getirmektir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri dışında kalan sözleşme türleriyle çalışanlara sağlanan eşitlik sadece ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler yani ikramiye vb. ile sınırlıdır. Bunların sosyal güvenceleri, emeklilikleri, kıdemleri ise belirsizliğe terk edilmiştir.

Kısmi süreli çalışan bir işçinin ücreti, aynı ya da benzer işi yapan tam süreli işçinin ücreti esas alınarak yapılacaktır. Yani tam süreli çalışan işçinin saat ücreti ne kadarsa, kısmi süreli işçiye çalıştığı saat kadar bu ücret üzerinden ödeme yapılacaktır. Eşitlik varmış gibi görünüyor; ama yok. Kısmi süreli çalışan işçilerin, tam zamanlı çalışan işçilere göre hangi yoğunlukta çalıştıkları bilinmemekle birlikte, daha kısa süreli çalıştıkları için daha verimli çalışacakları tahmin edilebilir. Dolayısıyla daha fazla üretime aynı ücreti vermekle eşitlik sağlanmış olmaz, tam tersine bu işçiler daha ucuza çalıştırılmış olur.

İkincisi; kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışan emsallerinin aldığı ikramiye, yakacak yardımı gibi bölünebilir yardımlardan çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanacaklardır. Ama kısmi süreli çalışanlar, hafta tatili ücretinden, servis araçlarından ve yemek servisinden faydalanamayacaklardır. İşverenler açısından servis, yemek işçinin ücretinin bir parçasıdır. Bunlar işçinin cebine doğrudan girmemekle birlikte, işverenin cebinden çıkar. İkramiye ve yakacak ödemeleri nasıl ücretin parçasıysa, bunlar da ücretin parçasıdır ve kısmi süreli çalışanların bu uygulamalardan faydalandırılmaması, bu işçilerin daha ucuza çalıştırılmaları anlamına gelir. Dolayısıyla

yasa tasarısı, emsal işçi uygulaması getirerek aslında, kısmi süreli çalışanların ücretlerinin daha yüksek belirlenmesini yasa yoluyla engellemeye çalışmaktadır. Bu yukarıda sözü edilen, ortalama ücretleri aşağıya doğru bastırmanın bir başka yoludur.

Esnekliğin uluslararasılaşması ya da küreselleşmesinin ardında sadece rekabet koşullarının eşitlenmesi süreci yatmamakta aynı zamanda çeşitli uluslararası yapılanmalar tarafından esneklik dayatılmaktadır.

Küresel düzeyde sermaye hareketlerinin önündeki engellerin hızlı bir şekilde temizlenmesi yani sermaye hareketinin sürtünmelerini en aza indirme, fren mekanizmalarını boşaltma girişimlerinin dünya çapında yoksulluğu ve sınıfsal çelişkileri arttırdığı, eşitsizliği derinleştirdiği, ekolojik çevrenin tahribine yol açtığı bizzat Dünya Bankası ve IMF tarafından kabul edilir hale gelmiştir. Özellikle Dünya Bankası, yoksullukla mücadele için araştırmalar yaptırmakta, fonlar ayırmaktadır. Ancak yaklaşımının özünde yoksulluğun ortadan kaldırılması yerine, üzerinin örtülmesi vardır.

Son 30 yıl içinde gerçekleştirilen uygulamalar insanlık üzerinde derin yaralar açmışken, bu yaraları açanlar pansuman yapılmasına razı olmuş görünmektedirler. Düşünülen önlemler gerçekten pansuman niteliğindedir zira yoksulluğu, eşitsizliğin bir sonucu olarak görmemektedir. Dünya Bankası raporları, yoksulluğun nedenlerini, kötü yönetimde ve yöneticilerde, yolsuzluk ekonomisinde aramaktadır. Oysa yoksulluğun nedeni, insanların hepsinin üretim ve geçim araçlarına eşit uzaklıkta durmadığı, yani birileri bu araçları elinin altında tutarken diğerlerinin bundan yoksun olduğu toplumsal eşitsizlik durumudur. Bu eşitsizlik insanın insana bağımlılığına neden olmakta ve bu bağımlılık her türlü yoksullaşmanın, çürümenin esas nedenini oluşturmaktadır.

Sermayenin egemenliğindeki artış, kaçınılmaz olarak işçi sınıfı ve emekçilerin çalışma ve yaşama koşullarını ağırlaştırmaktadır. Bir yanda bu egemenliği sınırlayan her türlü yasayı, kurumu ve örgütlenmeyi ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler tüm dünya çapında yaygınlaştırılırken öte yanda yoksullukla mücadele programları inandırıcı değildir.

Esneklik ve Ücretler:

Sözleşme türlerinin sayısının artırılmasının ve işgücünün çekirdek ve çeper işgücü olarak bölünmesinin esneklik uygulamalarına temel teşkil ettiğini ve bu sayede ücretler ortalamasının aşağıya doğru çekileceğini görmüş bulunuyoruz. Farklı sözleşme türleriyle çalışıp aynı işi yapanların aynı ücreti alamamaları durumu, ücret ödemelerinin de esnek hale geleceğini göstermektedir. Ancak esas dikkat edilmesi gereken nokta, çalışma ilişkilerinin esnekleşmesiyle birlikte, işçilerin büyük bir çoğunluğunun gelir güvencesinden yoksun kalacak olmalarıdır. İlk bakışta mümkün olmayan bir durum anlatılıyormuş gibi gelebilir. Ancak esneklik, mümkün olmayı, yani çalıştığı halde bir gelir güvencesinden yoksun kalmayı gerçekleştirmektedir.

Tasarıda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında para ile ödenen tutar olarak tanımlanmaktadır. İstihdamın tamamına yakınının belirsiz süreli iş sözleşmesine dahil olduğu bir ortamda, çalışma gelir elde etme yollarından bir tanesidir. Ancak işgücünün esnek biçimde kullanıldığı bir ortamda çalışma, asgari bir gelir elde etme aracı olmaktan çıkacaktır. Kısmi zamanlı çalışan işçilerin elde ettikleri ücret, çalışma karşılığında ödenen tutar olduğu için, çalışabildikleri süre ile sınırlı olacaktır. Doğaldır ki bu ücretin toplamı, tam zamanlı çalışanlara göre düşük olacaktır.

Ancak gerek tam zamanlı çalışan, gerek kısmi zamanlı çalışan her iki işçi de işe giderken bir araca binmekte, bir evde oturmakta, karnını doyurmakta ve diğer yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamaktadır ve bu ihtiyaçlar para ile karşılanabilmektedir. Daha kısa süreli çalışan işçiye, dolmuş ve otobüsler daha ucuz olmayacak, ev kiralari daha düşük tutulmayacak, sırf kısa süreli çalıştığı için ekmek daha ucuza satılmayacaktır. Bu işçiler bu nedenle ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir gelirden yoksun olacaklar, bu ihtiyaçları karşılamak için daha yoğun ve aşırı çalışmak zorunda kalacaklardır. Esnek çalışma ilişkilerinde ücretin aşırı çalışma karşılığı ödenmesinin otomatik sonucu bu olacaktır. İşçilerin önemli bir bölümü açlık ve işsizliğin sınırında ve bunların baskısı altında yaşayan yarı aç, yarı işsiz kitleleri oluşturacaklardır.

Tasarı, işçilerin insanca yaşayacak bir ücret elde etmeleri için sadece daha fazla çalışma seçeneğini bırakmaktadır. Daha fazla çalışma sonucunda elde edilen gelir yüksek olabilir ama bu yüksek ücret anlamına gelmez. Çünkü yüksek ücret işçinin insani ihtiyaçlarını daha çok değil, daha az çalışarak elde edebildiği ücrettir. İşçi daha çok çalıştığında birim zamanda elde ettiği ücret değişmez. Daha az çalışıp aynı ücreti almaya devam ederse birim zamanda elde ettiği ücret yükselmiş olur.

İşçilerin önemli bir bölümü ücretleri yetmediğinden ikinci hatta üçüncü işlerde çalışmaktadırlar. Bu çalışmalarının sonucunda ellerine geçen toplam para yüksek olmasına rağmen, ikinci işlerinde genelde daha düşük saat ücretleriyle ve sigorta primi vb. ödemeler olmaksızın çalıştıklarından, elde edilen ücret toplam çalışma saatine bölündüğünde ortaya çıkan saat ücreti esas çalıştığı işteki saat ücretinden düşük olacaktır.

İşçiler, kendilerine insanca yaşayacak bir gelir güvencesine kavuştuklarında daha fazla çalışmak istemeyeceklerdir. Sorun hangi tür sözleşmeyle çalışacağımız değil, çalışmamız sonunda insanca yaşayacak bir gelir etmemizdir.

Tasarı bir başka bahiste (ödünç iş verme) ücretin çalışma karşılığı ödenen tutar olduğu tanımına aykırı bir düzenleme getirmektedir. Tasarının 93. maddesi olan "*Mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi*" başlıklı maddesinin d) bendinin ikinci fıkrası şöyle demektedir: "*Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ödünç iş ilişkisi uyarınca başka işverene verilmediği sürece işyerinde çalıştırılmasa dahi asgari ücretten az olmamak üzere ücretinin yarısı kadar bir ücrete hak kazanır.*"

"İşçi çalıştırılmasa dahi ücrete hak kazanır". Tasarı gerekçesinde bunun işçiye bir gelir güvencesi sağlamak amacı taşıdığını söylemektedir. Bu açıdan tasarı kendi ücret tanımını yadsımaktadır. Tasarı ödünç verilen işçilerin gelir güvencesini düşünürken, kısmi zamanlı çalışanların çalışmadıkları sürelerle ilişkin gelir güvencesini hiç dikkate almamıştır.

Benzer bir düzenleme tasarının 67. maddesinde yer almaktadır. Bu maddede genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süresini önemli ölçüde azaltan veya faaliyeti kısmen veya tamamen durdurulan işyerlerinde çalışan işçilere işsizlik sigortasından **kısa çalışma ödeneği** ödenmesi hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla yine işçilere çalışmadıkları sürelerle ilişkin kısmi bir ücret ödemesi yapılacaktır.

Bütün bunlar değerlendirildiğinde tasarının, ücret konusunda çelişkili bir yaklaşımı olduğu görülmektedir. Kimi işçi grupları, normal sürelerle çalıştırılmadıkları halde bir biçimde ücret ödemesi alırlarken, kısmi süreli çalışanlar sadece çalıştıkları sürenin ücretini alabilmektedirler. Burada sorun, işçinin ne kadar süre çalışırsa çalışsın ücretin, yaşamını devam ettirecek bir düzeyde olması zorunluluğudur ve ücret tanımı buna göre yapılmak zorundadır. Kısmi süreli çalışanlar kendi iradeleriyle kısmi süreli çalışmayı tercih etmeyeceklerdir; ta ki kısmi süreli çalışma belirli bir gelir düzeyini onlara garanti edinceye kadar.

Bu nedenle, **kısmi süreli çalışan bir işçinin, tam süreli çalışan ancak zorlayıcı nedenlerle bu çalışması kesintiye uğrayan işçiden bir farkı yoktur.** Her ikisi de kendi iradelerinin dışındaki nedenler yüzünden kısmi süreli çalışmak durumunda kalmışlardır. O nedenle hangi nedenle olursa olsun kısmi süreli çalışanların gelir güvencesine kavuşmaları sağlanmak zorundadır.

Esneklik ve Sosyal Güvenlik:

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler insanlığın büyük çoğunluğunun yaşama ve çalışma koşullarını ağırlaştırıcı özellik taşıyamazlar oysa esneklik uygulamaları emek gücünden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçilerin gelir güvencesini ortadan kaldırmakta, nüfusun büyük çoğunluğunu yarı-aç, yarı-işsiz konumda yaşamaya mahkum etmektedir. Bunun nedeni bilim ve teknolojinin insanlık için değil, sermayenin çıkarları için kullanılıyor olmasıdır. Bugünkü haliyle esneklik, sermayenin, sorumlusunun kendisi olduğu krizlerden kendini başışık tutmak ve krizin maliyetini, başta işçiler olmak üzere kendisi dışındaki tüm toplum kesimlerine yüklemesinin aracı olma işlevini görmektedir. Oysa bilim ve teknolojinin ulaştığı düzey, sermayenin kar hırsı olmasa, insanlığın hiçbir gelir kaygısı ve gelecek endişesi olmaksızın daha iyi koşullarda ve daha kısa sürelerle çalışmasını olanaklı kılmaktadır.

Esneklik uygulamalarının temeli olan işgücünün çekirdek ve çeper işgücü olarak yani beyazlar ve zenciler olarak ikiye bölünmesine çalışma koşulları açısından da bakmak gerekiyor. Çeperde yer alanlar yani belirsiz süreli sözleşmelerin dışında çalışanlar ancak ihtiyaç duyulduğunda istihdam edilecekleri için çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünü yarı-işsiz, dolayısıyla yarı-aç konumda sürdürecektirler. Yaşamları boyunca çok sayıda iş değiştirecekler, ikinci hatta üçüncü iş yapmak

durumunda kalacaklardır. Tabii eğer iş bulabilirlerse. Bunlar işgücünün bugün bile çoğunluğunu oluşturmaktadırlar. Kayıt dışı ekonomi diye adlandırılan sektördeki istihdamı kaynağı bunlardır ve tasarı yasallaşırsa giderek daha da kalabalık hale geleceklerdir. Bunların çalışmaları kısmi zamanlı olacağından, işsizlikle aralarında ince bir çizgi bulunacağından sosyal güvenceleri, kıdem ve emeklilikleri olanaksızlaşacaktır. Bu anlamda tasarı, kayıt dışılığı yaygın ve yasal hale getirmektedir.

Yasa tasarısı, işyerinin tanımını "*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*" biçiminde yapmaktadır. Bu sayede işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışında görülen işler de, örneğin evlerde yapılan üretimde kapsama alınmıştır. Yeni ve çağdaş olduğu söylenen bu sistem 16. yüzyılda ortaya çıkmış oldukça eski ve çağdışı bir sistemdir. Evde yapılan işin kapsama alınması, bu sisteme bağlı olarak çalışanların yasal korunmaya alınması anlamına gelmemektedir. Basit bir örnek vermek gerekirse, işverenin devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulması yükümlülüğü tasarıda yer almaktadır. Eve iş verme sisteminde çalışanlar bundan yararlanamayacaktır. Aynı şekilde işyeri hekimlerinden de yararlanamayacaklardır. Ya da işyerinden sayılan evlerin müfettişler tarafından denetimini yapmak mümkün olmayacaktır.

Tasarı, varolan ve giderek yaygınlaşan a-tipik, kural-dışı istihdam diye adlandırılan istihdam biçimlerini kural haline getirmenin ötesinde yasa haline getirme çabası olarak değerlendirilmelidir. Bu istihdam biçimlerinin yasa kapsamına alınması, buralardaki işçilerin korunması yaklaşımla değil, işverenlerin bu işçileri istihdam etmelerinde karşılaştıkları sorunları ortadan kaldırmak içindir.

ESNEKLİK VE İŞÇİLER

Emek gücünü satarak yaşamak zorunda olan işçiler açısından esnek çalışma yöntemlerinin esas anlamı, tam zamanlı çalışma sisteminin giderek ortadan kaldırılmasıdır. Dolayısıyla daha kısa süreli çalışmalar işgücü içinde yaygın hale gelecektir.

İşçi sınıfı hareketinin tarihi açısından bakıldığında kısa süreli çalışma, işçilerin temel taleplerinden biri olmuştur. 8 saatlik işgünü 19. yüzyılın, 35 saatlik çalışma haftası ise 20. yüzyılın işçi hareketlerinin en önemli mücadele hedeflerinden olmuştur.

İşçiler, kısa süreli çalışmanın yanındadırlar, daha kısa sürelerle çalışmak isterler. Ama bir şartla; insanca yaşamaya yetecek bir ücreti elde etmek şartıyla. Eğer kısa süreli çalışmalar, işçilerin insanca yaşamaya yetecek bir geliri elde etmesine yetmiyor ise, bu işçilerin sadece bir işyerinde kısa süreli olarak çalışmasına neden olacak ama bir günün içinde belki de tam zamanlı çalıştığı yasal sürenin de üzerinde çalışması anlamına gelecektir.

Dolayısıyla işçiler, insanca yaşamaya yetecek bir ücreti elde edebildikleri sürece esnek çalışmaya karşı değillerdir. Esnek çalışma ya da tam zamanlı çalışmama esas çalışma ilişkisi olarak değil tali çalışma ilişkisi olarak kabul edildiği ve ücretler tam zamanlı çalışmaya göre belirlendiği için, tam zamanlı çalışmayan işçiler hem daha ucuza hem de daha uzun sürelerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Oysa mantık tersinden de işletilebilir. Yani tam zamanlı çalışma süreleri ücretlerde indirimle gidilmeden azaltılarak dolayısıyla tam zamanlı çalışmalar kısmi süreli çalışmalara yakınlaştırılarak, işçilerin aşırı ve daha ucuz çalışmaları önlenebilir. Bu aynı zamanda işçilerin boş zamanların artmasına ama işsizliğin azalmasına neden olacaktır. Oysa bugünkü haliyle esneklik, işçilerin boş zamanlarını artırmakla birlikte, bu boş zamanlarını gelersiz bırakmakta, onları yoksullaştırmaktadır.

Bilimsel ve teknolojik alanda yaşanan gelişmeler ve ulaşılan düzey, bir bütün olarak insanlığın iş ve gelir güvencesini sağlayabilecek noktadadır. İşçilerin daha kısa sürelerle çalışmaları ama buna rağmen bütün insani ihtiyaçlarını karşılamaları dünya toplumunun ulaştığı gelişmişlik düzeyi açısından mümkündür. Oysa açlık, işsizlik ve yoksulluk ortadan kalkmamıştır. Bunun nedeni az üretilmesi değil, çok üretilmesi, aşırı üretilmesidir. Teknolojinin gelişmesi, daha kısa sürede daha fazla mal üretilmesine yol açmakta ama aynı zamanda daha az sayıda işçi dolayısıyla daha çok işsiz ortaya çıkartmaktadır. Daha çok işsiz daha az mal satılması anlamına gelmektedir. Sonuçta, sermayenin kar hırsı ve rekabet nedeniyle mal piyasalarında aşırı miktarda ürün, işgücü piyasalarında ise aşırı miktarda işsiz ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla sermayenin kar hırsı ve rekabet, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin tüm insanlığın ortak mutluluğu için kullanılmasına engel teşkil etmektedir.

DİSK'İN TASARIYA YAKLAŞIMI

İş Yasası Tasarisına konfederasyonumuz DİSK'in yaklaşımı açık ve nettir. DİSK, uzun bir dönemdir a-tipik istihdam diye adlandırılan istihdam biçimlerinin İş Yasası kapsamına alınarak bu tür çalışan işçilerin korunmasını talep etmektedir. Bu perspektifle, iş yasasının değiştirilmesi gerektiğini söylemiştir. Ancak DİSK sadece İş Yasası'nın değil, aynı zamanda Sendikalar Yasası ve Toplu Sözleşme, Grev Yasası'nın da değiştirilmesi gerektiğini söylemektedir. Bu çerçevede yasa değişiklikleri için oluşturulan komisyon çalışmalarının önünü açan bir yaklaşım içinde olmuştur. Ancak bu yaklaşım, hiçbir şekilde DİSK'in iradesinin komisyonlara devredilmesi biçiminde olmamıştır.

27 Haziran 2001 tarihinde işçi konfederasyonları (DİSK, Türk-İş, Hak-İş) işveren konfederasyonu TİSK ve Çalışma Bakanı'nın imzalamış olduğu bir protokolle İş Yasası, Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nu ele alacak,

bunlarda gerekli değişiklik ve düzenlemeleri yapacak 9 kişilik bir Bilim Kurulu oluşturmuştur. DİSK'in bu protokol altında imzası vardır. Ama aynı şekilde muhalefet şerhi de vardır. 28.6.2001 tarihli muhalefet şerhinde DİSK, şöyle demektedir:

"1475, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda demokratikleşmeyi sağlamak üzere değişiklikler yapılması Konfederasyonumuzun uzun bir dönemdir ısrarla dile getirdiği bir taleptir.

Takdir edeceğiniz gibi bu gibi çalışmaların başarıyla sonuçlanması, tarafların kararlı ve olumlu yaklaşımlarını ısrarlı bir biçimde ortaya koymalarıyla mümkün olacaktır. Konfederasyonumuz, hazırlanmış olan iş güvencesi yasa tasarısının Ekim 2001 tarihine kadar TBMM'de ele alınmasına, bu bağlamda büyük önem vermektedir.

Bilim Kurulu'nun çalışmalarının sonuç verebilmesi bakımından bu adımın atılması gerektiğine inanıyoruz. Bunun gerçekleşmemesi halinde yasaların çağdaş, demokratik ve ILO sözleşmelerine uygun hale getirilmesi konusundaki Hükümet iradesine olan güvenin sarsılacağını düşünüyoruz.

Böyle bir durumda Bilim Kurulu'nun çalışmalarına katılmakta bir yarar görmeyeceğimizi bilgilerinize sunar, bu yazımızın toplantıda varılan mutabakat uyarınca, söz konusu Protokole muhalefet şerhimiz olarak eklenmesini talep ederiz."

O tarihten sonraki gelişmeler DİSK'in haklılığını ortaya koymuştur. İş güvencesi konusundaki düzenlemeye işveren örgütleri büyük bir direniş göstermişler ve göstermeye devam etmektedirler. İş güvencesi düzenlemelerini erteletmek ve etkisiz kılmak için her şeyi yapmaktadırlar.

Diğer yandan iş güvencesi yasası çıkarıldıktan sonra, üç yasanın bir paket halinde ve eş zamanlı olarak ele alınması önerisinin de isabetli bir öneri olduğunu aradan geçen zaman ortaya çıkarmıştır. Çünkü yasa tasarısı metni ortaya çıktığında, işçilerin haklarında önemli gerilemeler olduğu ve çalışanları koruyucu bir felsefeden tasarının uzak olduğu görülmüştür.

Ayrıca tasarı, işveren konfederasyonu tarafından da köklü biçimde eleştirilmiştir. TİSK'in bu eleştirileri gerek iş güvencesi yasasını gerekse sendikalar ve grev yasalarını pazarlık etmek ve tıkmak amacındadır. Birbiriyle doğrudan bağlantılı yasalardan birinde yapılan değişiklik diğerlerindeki olumsuzlukları kat kat artırmaktadır. Basit bir örnek vermek gerekirse, iş tasarısı sözleşme türlerinin sayısını artırmış dolayısıyla bu sözleşmelerle çalışan işçi sayısında bir artışı öngörmüştür. Bunların sendika üyeliği sorunu ise cevapsızdır.

Bütün bunlara rağmen DİSK, üç yasanın bir paket halinde ve eş zamanlı olarak ele alınması konusunda ısrarını sürdürmüş ve diğer işçi konfederasyonları da bu görüşe katılır noktaya gelmişlerdir.

DİSK'in İş Yasası Tasarısı'na ilişkin görüşlerini belirleyen esas olarak bu yaklaşımdır. Sendikalar Yasası ve Toplu Sözleşme Grev yasalarında demokratik, özgürlükçü düzenlemeler yapılmadan ve bu üçü birbiriyle uyumlu hale getirilmeden İş Yasası Tasarısı ele alınmamalıdır.

Bu üçlü yaklaşım çerçevesinde DİSK'in İş Yasası Tasarısına yaklaşımı iki ana başlıktan oluşmaktadır.

1. Kabul edilemez düzenlemeler,
2. Yapılacak düzeltmelerle kabul edilebilecek düzeltmeler.

Kabul edilemez düzenlemeler, iş yeri ve iş sözleşmesi devri; ödünç iş ilişkisi; takım sözleşmesi; kıdem tazminatı fonu; fazla mesai ödemeleri; denkleştirme süresi; özel istihdam büroları gibi başlıkları kapsamaktadır.

Yapılacak düzenlemelerle kabul edilebilecek düzenlemeler ise alt işveren, iş sözleşmesi türleri, ihbar önelleri, iş güvencesi düzenlemeleri, çalışma koşullarını değiştirme hükümleri, toplu işçi çıkarma, ücretin gününde ödenmemesi, asgari ücret komisyonuna katılacak işçi temsilcileri, fazla sürelerle çalışma, çalışılmış sayılan haller, çalışma süreleri, telafi çalışması, kısa çalışma, ara dinlenmeleri, gece süresi ve gece çalışması gibi düzenlemelerdir.