

sendikal notlar



BÜTÇE
TERCİHLERİNDE
HANGİ YOL
İZLENİYOR?



YENİ ÇALIŞANLAR

VE

YENİ HAKLAR



İŞVERENİN İŞİ
SONLANDIRMASI:
İŞTEN ÇIKARMA ÜZERİNE
TARTIŞMA*

ENFORMEL ve YABANCI
İSTİHDAM ÜZERİNE

TERCİHLERİ Mİ?

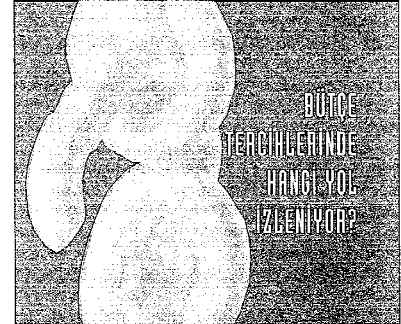
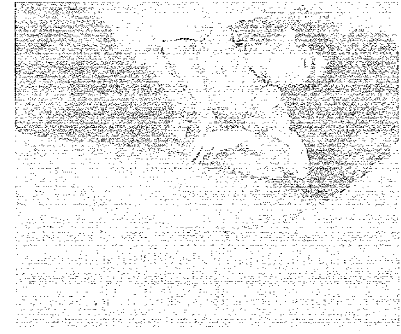
İNE

İÇİNDEKİLER

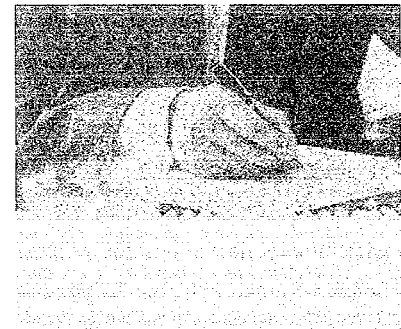
Genel	3
Türkiye	5
Dünya	16
İsvetrenin İçi Gerçekleştirilmesi: İsten Çıkarma Üzerine	22
Fransa	53
İngiltere	57
Almanya	64
İtalya	71
İsvet	78
Japonya	82
ABD	85
Çin	90
Bütçe Tercihlerinde Hangi Yol İzleniyor?	94
Enformel ve Yabancı Kuvvet İstihdamının Bazı Boyutları	112
Temcilerle Not:	127
UML: Yeni İşçiler ve Yeni Mahaller	133



İSVETRENİN İÇİ
SONLENDİRMASI
İSTEN ÇIKARMA ÜZERİNE
TARTIŞMA



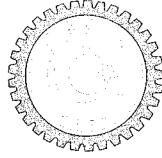
BÜTÇE
TERCİHLERİNDE
HANGİ YOL
İZLENİYOR?



YENİ ÇALIŞANLAR

VE

YENİ MAHALLE



Türkiye
Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

adına sahibi:

Genel Başkan
Mustafa Öztaşkın

o

Yazı İşleri Müdürü:
Genel Sekreter
Mustafa Çavdar

o

Genel Yayın Müdürü:
Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit

o

Yönetim Yeri:
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25
81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul
Tel: (216) 391 66 67 (10 Hat)
Faks: (216) 391 66 78
e-mail: petrol@turk.net

o

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

o

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

o

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:
Dosya Yayıncılık
Tel: (0312) 385 16 72
Faks: (0312) 385 16 73
e-mail: dosyay@mynet.com

o

Baskı: Şan Ofset

SUNUŞ

IMF'nin istemlerini yaşama geçirmek konusunda büyük bir çaba gösteren Hükümet, Ocak ayı içinde IMF'ye verdiği "Niyet Mektubu" çerçevesinde bir dizi önlemleri yaşama geçirmeye başladı.

"Niyet Mektubu" öncesi kamu işçilerine 2002 yılı içinde ödenmesi gereken ikramiyelerden birini 2003 yılına erteleyen Hükümet, kamu istihdamının daraltılması doğrultusunda yeni düzenlemeler hazırlığına girerken POAŞ, TÜPRAŞ ve BOTAŞ başta olmak üzere birçok özelleştirmeyi tamamlamak istegindedir.

Kamu yatırımlarını azaltarak pekçok vergide yeni artışlar hedefleyen Hükümet böylece krizin tüm yükünü çalışanlara çıkarmak amacındadır.

Diğer yandan en az IMF istemlerini yerine getirmek kadar tehlikeli bir diğer politika ise gerek Ortadoğu'da gerekse Afganistan'da yaşanan savaş nedeniyle gündeme getirilmektedir.

Kimilerine göre bu iki bölgede sürdürülen savaş, eğer "akıllı davranılırsa" Türkiye'nin ekonomik sorunlarının çözümünü sağlayabilir. Onlara göre Türkiye bu iki bölgedeki savaştan yararlanmak için öne çıkmalı,

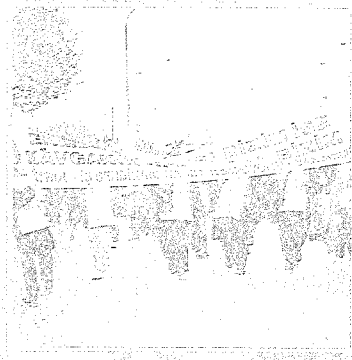
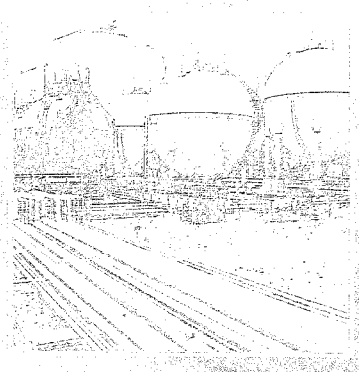
ABD yönetimi ile anlaşmalıdır. Bazı basın yayın organlarınca da desteklenen bu "stratejik politika"ya göre; Türkiye bölgeye asker gönderme de dahil "pazarlık" yapmalı, "savaştan kazanmanın" yollarını aramalı ve böylece "büyük devlet" olmanın gereğini yerine getirmelidir.

Yalnızca çirkin değil, aynı zamanda tiksindirici olan bu yaklaşımların, Türkiye'yi bugünkü durumdan çok daha gerilere götüreceğini görmemek olanaksızdır.

Gerek Afganistan'daki ve gerekse Ortadoğu'daki savaş politikalarının figüranlarından biri olmak, Türkiye'yi hem krizden krize sürükleyecek, hem de bölgede yaşayan halkların birbirlerine karşı kin ve nefretini besleyecektir. Ayrıca son olarak 1991 yılında yaşanan "Körfez Savaşı"nın Türkiye'ye ne kadar büyük bir bedel ödettiğini hiçbir zaman akıldan çıkartmamak gerekir.

Saygılarımızla...

Merkez Yönetim Kurulu



TÜRKİYE



TÜRKİYE 'NİN NÜFUSU 70 MİLYONA DAYANDI

2000 yılı içinde yapılan, ancak hatalı sayım nedeniyle kamuoyuna açıklanmayan ülkemiz nüfusuna ilişkin rakamlar Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından yayınlandı.

Devlet İstatistik Enstitüsü rakamlarına göre Türkiye'nin nüfusu ve buna ilişkin özet bilgiler şöyledir:

-Türkiye'nin toplam nüfusu 2000 yılı sayımına göre 67 milyon 469 bin 508'dir.

-Türkiye'nin 1990-2000 dönemindeki yıllık nüfus artış

hızı binde 18.3, il ve ilçe merkezlerinin yıllık nüfus artış hızı binde 27.0, bucak ve köylerin yıllık nüfus artış hızı binde 3.9 olarak gerçekleşmiştir.

-81 il içinde en fazla nüfusu olan ilk üç il sırasıyla İstanbul, Ankara ve İzmir'dir. 2000 yılında İstanbul'un nüfusu 10 milyon 33 bin 478, Ankara'nın nüfusu 4 milyon 7 bin 860 ve İzmir'in nüfusu 3 milyon 387 bin 908 olarak gerçekleşmiştir.

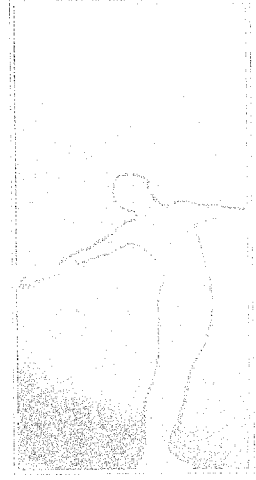
-81 il içinde nüfus artış hızı en yüksek olan ilk üç il sırasıyla Antalya, Şanlıurfa ve İstanbul'dur. 1990-2000 döneminde Antalya'nın yıllık nüfus artış hızı binde 42.2, Şanlıurfa'nın yıllık nüfus artış hızı binde 36.1 ve İstanbul'un yıllık nüfus artış hızı ise binde 33.2 olarak gerçekleşmiştir.

-81 il içinde nüfus artış hızı en düşük olan ilk üç il

sırasıyla Tunceli, Ardahan ve Sinop'dur. 1990-2000 döneminde Tunceli'nin yıllık nüfus artış hızı binde -35.6, Ardahan'ın yıllık nüfus artış hızı binde -20.2 ve Sinop'un yıllık nüfus artış hızı binde -16.2 olarak gerçekleşmiştir.

-Ülkemizdeki yedi coğrafi bölgeye göre nüfus artış hızı en fazla olan bölge Marmara Bölgesi, en az olan bölge ise Karadeniz Bölgesidir. 1990-2000 döneminde Marmara Bölgesindeki yıllık nüfus artış hızı binde 26.6, Karadeniz Bölgesindeki yıllık nüfus artış hızı binde 3.6 olarak tespit edilmiştir.

-Türkiye'nin nüfus artış hızı azalmaktadır. Yıllık nüfus artış hızı, 1980-1985 döneminde binde 24.9, 1985-1990 döneminde binde 21.7 iken 1990-2000 döneminde binde 18.3'e düşmüştür.



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI İHLALLERİ İÇİN MİLYONLARCA DOLAR ÖDÜYOR

Türkiye'nin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları uyarınca insan haklarını ihlal ettiği gerekçesiyle ödediği tazminat tutarının 11 milyon doların bulduğu bildirildi.

Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi Türk heyeti tarafından hazırlanan bir belgeye göre Türkiye, 184 davada 1 milyon 484 bin 464 dolar, 6 milyon 979 bin 610 Fransız Frangı, 2 milyon 100 bin 257 sterlin, 16 bin 109 euro, 57 bin 539

mark, 9 milyar Türk Lirası ödedi.

Türkiye, dostane çözüme gittiği 106 davayla ilgili olarak ise 323 bin 727 dolar, 7 milyon 699 bin frank, 3 milyon 168 bin sterlin, 2 milyar 663 milyon 400 bin Türk Lirası ödemek zorunda kaldı.

Türkiye, hakkında çıkan 60 ihlal kararıyla ilgili olarak, gelecek aylarda 425 bin 375 dolar, 9 bin 850 sterlin, 2 milyon 742 bin frank ödeyecek. Dostane çözüme gidilen 10 dava sonucu ise gelecek aylarda 2 milyon 664 bin frank, 79 bin sterlin ödeyecek.

Türkiye, AİHM'de en fazla, İnsan Hakları Sözleşmesi'nin mal ve mülk hakkının korunmasıyla ilgili maddesinden mahkum oldu. Mal ve mülk hakkını, adil yargılanma hakkı ve işkencenin yasaklanmasıyla ilgili maddeler izliyor.

Diğer yandan AİHM başkanı Luzius Wildhaber, Türkiye'ye karşı görül-
mekte olan dava sa-

yasının 3142'ye ulaştığını bildirdi. Türkiye'yi bu alanda İtalya (2100), Rusya (2004), Fransa (1570), Polonya (1525), Ukrayna (1165), Romanya (875) ve İspanya (865) izliyor.

AİHM başkanı Wildhaber, verile-i açıklamak için Strasbourg'da düzenlediği basın toplantısında, özellikle son bir yılda atılan adımlar sayesinde Türkiye'den gelen başvuruların azalmakta olduğunu söyledi. Türkiye'nin AİHM'de "dostane çözüm" politikası uygulamaya başladığını da söyleyen AİHM başkanı, gözetli suresinin kısıltılmasının Türkiye'den gelen davalardaki azalmada önemli rol oynadığını vurguladı.

Wildhaber, terörle mücadele ve insan hakları ilişkisine değindi ve uluslararası terörün en fazla demokrasi ve insan haklarını zedelediği görüşünü savundu. Demokrasi ve insan haklarının korunma-

sı gerektiğini söyleyen AİHM başkanı, "uluslararası terörle mücadele insan hakları alanında uluslararası hukukun yayılmasını şart kılmaktadır" değerlendirmesini yaptı.



İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMASI BAŞLARKEN

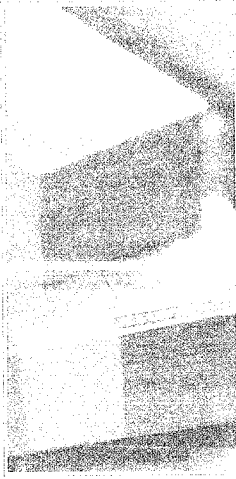
Prim kesintilerine 1 Haziran 2000 tarihinde başlanan İşsizlik Sigortası'ndan 31 Ocak 2001 tarihinden sonra işsiz kalanların yararlan-dırılmasına başlandı.

Ancak bu sigortadan yararlanabilmek için kendi kusuru olmaksızın işini yitir-

miş olmak hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde prim ödemek gerekiyor.

Bu arada İş-Kur tarafından bir açıklamada Ocak ayı itibariyle fonda 2 katrilyon 207 trilyon 648 milyar lira birikti. Prim kesintilerinin fona girdiği 1 Temmuz 2000 ile 31 Aralık 2001 tarihleri arasında fonda, 1 katrilyon 23 trilyon lirası işçi ve işveren primi, 409 trilyon 207 milyar lirası devlet katkısı ve 775 trilyon 441 milyar lirası ise faiz geliri olmak üzere, toplam 2 katrilyon 207 trilyon 648 milyar lira toplandı. Fonun 18 aylık gideri ise 397 milyar lira düzeyinde gerçekleşti.

Fonda biriken paraların yüzde 22.88'i çeşitli mevduatlarında, yüzde 1.53'ü repo, yüzde 56.88'i bono ve tahvil, yüzde 5.34'ü Türk lirası cinsinden kuponlu tahvil ve yüzde 13.37'si ise dövizle endeksli yatırım araçlarında değerlendirildi.



HAZİNE:
DIŞ BORÇ 118.8
MİLYAR DOLAR"
Hazine Müsteşarlığı

ğı'ndan yapılan açıklamaya göre Türkiye'nin dış borç stoku 2001 Eylül sonu itibarıyla 118 milyar 848 milyon.....

Verilere göre, geçen yılın dokuz aylık döneminde kısa vadeli dış borçlar 8.1 milyar dolar tutarında azalırken, orta-uzun vadeli dış borçlar 7.3 milyar dolar arttı.

Dış borç stokunun, 30 Eylül 2001 itibarıyla yüzde 17.5'ini

kısa vadeli, yüzde 82.5'ini ise orta-uzun vadeli dış borçlar oluşturuyor.

Açıklamaya göre, dış borç kalemleri şöyle:

-Orta ve uzun vadeli dış borç olarak değerlendirilen ve büyük ölçüde Alman Markı ve Euro'dan oluşan kredi mektuplu döviz tevdiat hesapları, 2001 yılı üçüncü üç aylık dönem sonu itibarıyla 10 milyar ABD Doları olarak gerçek-

leşti.

-Orta ve uzun vadeli özel sektör dış borç stoku ise 1996 yılından bu yana her yıl sürekli artış gösterirken, 2000 yılı sonuna göre 744 milyon dolar tutarında azalarak, 2001 yılı üçüncü 3 aylık dönem sonunda 28.4 milyar dolara geriledi.

-İlk 9 aylık dönemde özel sektör borçlarından finansal kesim (özel bankalar ve özel bankacılık



PETROL-İŞ: TÜKETİRKEN DİKKAT

"Duyarlı bir toplum kesiminin veya özellikle duyarlı sendikali bir işçinin, sendikali işçilerin ürettiklerini satın alması zaten bilinçli olunması gereğidir. Sendikali işçilerce üretilen mal ve hizmetlerin tüketilmesi kampanyasına katılım, aynı zamanda yaşam biçimi tercihi olmaktadır.

Bu yaşam biçimini tercih edenler, sendikası bir firma ürününü satın aldıklarında da doğal olarak "sorumsuz davranma" hissini duyarlar. İşte bu duyarlılıkların yerleşmesi, toplumda yeni bir yaşam kültürünün gelişmesine yol açacaktır. Mütevazı de olsa bu kampanyamızın böylesi bir yaşam biçiminin oluşmasına katkı sağlamasını ummaktayız.

Tüketim tercihinde böylesi bir alışkanlığın kazanılmasının toplumda suskun bireyler olmamanın da bir yolu ve ifadesi olduğu inancındayız."

Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu

dış mali kuruluşlar) dış borçları 1.9 milyar dolar tutarında azalırken, finansal olmayan kesim dış borçlarında 1.2 milyar dolar arttı.

-2000 yılı sonu itibariyle 16.9 milyar dolar tutarında olan kısa vadeli ticari banka dış borçları 5.9 milyar dolar azalarak, 2001 üçüncü üç aylık dönem sonu itibariyle 11 milyar dolara düştü.



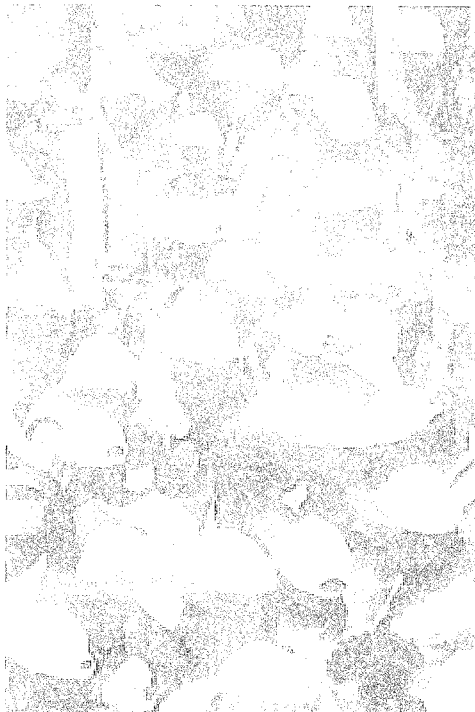
"TÜRK-İŞ AB'YE TAM ÜYELİĞİ SAVUNUYOR"
Türk-İş tarafından

Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer'e sunulan "AB Raporu"nun büyük eleştiriler alması üzerine Genel Başkan Bayram Meral tarafından 20 Aralık 2001 tarihinde kamuoyuna bir açıklama yapılarak, Türk-İş'in AB'ye tam üyeliği savunduğu, ancak kimi dayatmalara da karşı çıktığı belirtildi.

Bayram Meral tarafından yapılan yazılı açıklamada

özette şu görüşlere yer verildi:

"Türk-İş, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyeliğinden yanadır; ancak Avrupa Birliği'nin Türkiye'yi üyeliğe almadaki iyi niyeti konusunda ciddi kuşkular beslemektedir. Bu kuşkular, Cumhurbaşkanımıza 11 Aralık 2001 tarihinde arz edilen raporda, Avrupa Parlamentosu belgeleriyle ifade



İŞSİZLİK SİGORTASI İÇİN NOT

Ülkemizde 31 Ocak 2002 tarihinden sonra yürürlüğe giren işsizlik sigortası uygulaması, yasanın önemli eksikliklerine rağmen olumlu bir adımdır. Bu yasanın eksikliklerinin ortadan kaldırılması yönünde çaba harcamak sendikal hareketin gündeminden inmemelidir.

Bu arada önemli bir nokta da işçilerin bu yasa konusunda özet bilgilere sahip olmasının zorunluluğudur. Sendikamızın bu konuda çıkardığı yayınlar dikkatle izlenmelidir.

Ve belleğinizin bir köşesinde şu küçük notu unutmayın:

İşsizlik Sigortasından yararlanmak için;

-Sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması,

-Son üç yıl içinde 600 gün prim ödemesi ve,

-İşsiz kalmadan önceki 120 gün içinde de kesintisiz prim ödemiş olması gerekmektedir.

edilmiştir. Avrupa Komisyonu'nun 8 Kasım 2000 ve 13 Kasım 2001 tarihli İlerleme Raporlarındaki bazı talepler, Avrupa Parlamentosu kararlarında ayrıntılı bir biçimde yer almaktadır.

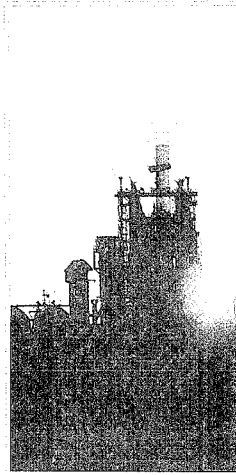
(...)

Türk-İş, gümrük birliğine ilişkin kaygılarını yıllardır dile getirmektedir. Bu kaygılarımız artık işverenlerce de paylaşılmaktadır. Sivil İnisiyatif Başkanlar Kurulu'nun 29 Ekim 2001 tarihli toplantısı sonrasında açıklanan bildiride şöyle denilmektedir: "Avrupa Birliği ile gerçekleştirmiş bulunduğumuz gümrük birliği ilişkisi Türkiye'nin aleyhinde işlemektedir. Bu ilişki gözden geçirilmeli ve Türkiye'nin bu ilişkide karar organlarında ve mekanizmalarında söz sahibi olmasını sağlayabilmek için gerekli tedbirler alınmalıdır."

Türk-İş, Genel Kurul ve Başkanlar Kurulu kararları

doğrultusunda, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyeliğini istemektedir. Ancak, bu katılım öncesinde görüşmelerin başlaması konusunda getirilen taleplerin ciddi sıkıntılar yaratacağı izlenimi vardır. Bu taleplerin bir bölümünün öne çıkarılmasında Yunanistan'ın belirleyici rolü olmuştur. Avrupa Birliği ile ilişkilerde ulusal bütünlük ve halkımızın çıkarları herşeyin üstünde tutulmalıdır. Avrupa Birliği'ne tam üyeliğin ancak uzun bir zaman sürecinde gerçekleşebileceği açıktır. Bu koşullarda, Türkiye'de atılacak adımların Avrupa Birliği'ne endekslenmesi doğru değildir. Ayrıca, Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde ekonomik kriz ve işsizlik de önemli engeller oluşturmaktadır. Ülkemizin kalkınması ve işsizliğin azaltılması için, tüm kesimle-

rin katkısıyla bir yatırım seferberliği başlatılmalıdır. Krizleri aşmış, ulusal gelirini artırmış ve işsizlik sorununu çözmüş bir Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyeliği çok daha kolay olacaktır."



SANAYİ ÜRETİMİ DARALDI

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün (DİE) verilerine göre toplam sanayi üretimi, 2001 yılı Kasım ayında, bir önceki yılın aynı dönemine göre, yüzde 13.9 oranında azaldı. Kasım'da, 1994 yılı Temmuz ayından sonraki en yüksek oranlı daralma ya-

şandı.

Alt sektörler itibarıyla bakıldığında ise, 2001 yılı Kasım ayında, bir önceki yılın aynı ayına göre üretimin imalat sanayi sektöründe yüzde 15.2, madencilik sektöründe yüzde 17.9 azaldığı, elektrik, gaz ve su sektöründe ise yüzde 0.6 arttığı ifade edildi.

Yapılan yazılı açıklamada, 2001 yılının onbir aylık ortalaması yine bir önceki yılın onbir aylık ortalaması ile karşılaştırıldığında, üretimin toplam sanayi sektöründe yüzde 8.8, madencilik sektöründe yüzde 7.9, imalat sanayi sektöründe yüzde 9.7, elektrik, gaz ve su sektöründe ise yüzde 1.9 azaldığı belirtildi. Verilere göre önceki yılın Kasım ayında ise toplam sanayi üretimi yüzde 11.3 oranında artmıştı. Sektörler bazında üretim artışının yaşandığı önceki yılın Kasım ayında, üretim artışı madencilik sektöründe yüzde 1.5,

imalat sanayiinde yüzde 12.7, elektrik, gaz ve su sektöründe ise yüzde 3 olmuştur.

2000 yılının Ocak-Kasım aylarını kapsayan 11 aylık dönemde de, toplam sanayi üretimi yüzde 6.3 artış gösterirken, alt sektörlerden imalat sanayi yüzde 6.7, elektrik, gaz ve su sektörün yüzde 8 oranında üretim artışı yaşanmıştır.



YARGITAY: "TERÖRLE SAVAŞ, HUKUKSUZ OLMAZ

Yargıtay, Susurluk sanıkları hakkında verdiği gerekçeli kararında, terörle mücadelenin çete eliyle

yapılamayacağını belirterek; "Terörle mücadele adı altında da olsa hukuk dışı bir örgütlenme yapılamaz" dedi.

Yargıtay 8. Ceza Dairesi'nin, Susurluk Davası'nın onama gerekçesi açıklanırken; "Terörle mücadele adı altında da olsa hukuk dışı bir örgütlenme ile devletin meşru güçleri gibi güç kullanarak, yürürlükteki yasalar yerine, kendi güç ve kuralları ile sözde yasalar oluşturma, devleti hukuk devleti olmaktan çıkarır" denildi.

Kararda, haklarında mahkumiyet hükmü kurulan kişiler dışındaki kimi görevliler ile bunlara yardım edenlerin yargı önüne çıkarılmaları görevinin, devletin yetkili organlarında da olduğu işaret edilerek şöyle denildi:

"Susurluk kazasından sonra, Mehmet Özbay sahte kimlikli şahsın, yurt dışında uyuşturucudan mahkum olmuş ve

yurt içinde de katliam sanığı olarak aranan Abdullah Çatlı olduğunun anlaşılması, aracı kullananın emniyet görevlisi, araç sahibinin de milletvekili olması karşısında, söz konusu kazanın ilk değerlendirme de dahil, olayın derinliğine devlet içini de kapsayacak şekilde çok yönlü araştırılmasını gerekli kılmakla, bu bağlamda yapılan soruşturmalarda, ulaşılan bilgi ve belgelerin, olayın arkasındaki bilgilerin çözülmesinin güç, karmaşık ve duyarlı makamları ve görevlileri de kapsayacak ölçüde olduğunu ortaya çıkardığı, haklarında mahkumiyet hükmü kurulan sanıklar dışındaki kimi görevliler ile bunlara yardım edenlerin yargı önüne çıkarılmaları görevi, devletin yetkili organlarında olmakla birlikte emniyet teşkilatında görevli olup, haklarında kamu da-

vası açılan sanıkların terörle mücadele adı altında yola çıkıp, bir süre sonra yasaların kendilerine verdiği yetkileri tam bir sorumsuzluk içinde ve kendi çıkarlarını gözeterek, her türlü yasa dışılığı meşru sayıp amaçlarına ulaşmak için her yönü uygun yöntem olarak benimseyerek, yanlarına kamu görevlisi olmayan kumarhane işleticisi, uyuşturucu kaçakçısı ile katliam sanığı ve hükümlüsünü de alarak tam bir dayanışma ve işbirliği içinde hareket edip çeteleşme sürecine girmeleriyle eylemlerinin suç tarihi itibarıyla TCK'nın 313. maddesindeki suçu oluşturmalarının ötesinde, Anayasa'nın 6. maddesindeki 'hiçbir kimse veya organ kaynağını Anayasa'dan almayan bir devlet yetkisi kullanamaz' hükmüne karşın bir örgütlenme ve yetki kullanımı yo-

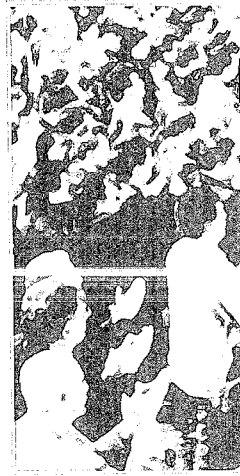
luna gittikleri görülmüştür."

Kararda, bu durumun hukuk devleti kuralları içinde savunulur yerinin olmayacağı, terörle mücadele adı altında da olsa, açıklandığı gibi bir hukuk dışı örgütlenmeyle, devletin meşru güçleri gibi güç kullanarak, yürürlükteki yasalar yerine, kendi güç ve kuralları ile sözde yasalar oluşturma devleti, hukuk devleti ol-

maktan çıkaracağı vurgulandı.

Devlet olanaklarını kötüye kullanarak hukuk dışı örgütlenmeler gerçekleştirilmesine karşı, Yargıtay'ın açıkladığı bu gerekçeli kararın, başta Susurluk çetesi destekleyen açıklamalar yapan siyasal parti yöneticileri ile bazı devlet görevlileri için bir ders oldu mu dersiniz?

Bunu yaşayarak göreceğiz...



TÜKETİCİ YASASI'NA YENİ DEĞİŞİKLİKLER Yürürlükteki Tüke-

tici Yasası'nın aksayan yönlerinin düzeltilerek Avrupa Birliği mevzuatıyla uyumlaştırılması amacıyla hazırlanan Tüketici Yasası taslağı meclis gündemine geleceği günleri bekliyor.

Tüketici Yasası'nda birçok değişikliği öngören yeni taslakla özetle şunları öngörüyor:

-Mal tanımına yapılan ilave ile konut ve tatil amaçlı taşınmazlar ve elektronik



BİLİYOR MUSUNUZ?

"Türkiye'de en az gıda harcaması yöntemiyle yapılan hesaplamalara göre kırsal kent ayrımında değerlendirildiğinde ülke nüfusunun yüzde 8.37'sinin mutlak yoksul tanımı içinde değerlendirilmesi gerektiği, bu yoksulların %11.82'sinin kırsal alanda, %4.60'nın ise kentsel bölgelerde yer aldığı görülmektedir.

Temel gereksinimler yöntemi ile yapılan hesaplama değerlendirildiğinde ise göreceli yoksulların oranında önemli bir artış gözlenmektedir. Yoksulluk, Türkiye genelinde %24.30'a yükselirken, kırsal-kentsel yoksulluk farkı kentsel yoksullar aleyhine kapanmaktadır."

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Gelir Dağılımı Alt Komisyonu Raporu'ndan alınan yukarıdaki bilgilerin 2001 yılı krizinden önceki rakamları kapsadığı düşünülürse içinde bulunduğumuz 2002'de yoksulluğun ne ölçülere tırmandığı görülür.

ortamda hazırlanan yazılım, ses, görüntü gibi gayri maddi mallar da yasa kapsamına alındı.

-Ayıplı malın neden olduğu zararlar nedeniyle ölüm ve yaralanmalar meydana geldiği durumlarda veya kullanımdaki diğer mallarda hasar oluşması durumunda, tüketicinin tazminat talep etme hakkı sağlanarak, mevcut dört seçimlik hak beşe çıkarıldı.

-Kredili satış işlemleri tüketici kredilerinde olduğu gibi sıkı kayıtlara bağlandı ve nakit kredi kullanımında kredi verenin sorumluluğu esas düzenlendi.

-Yapılacak düzenleme ile kredi veren, faiz artırımını 30 gün önceden tüketiciye bildirmek zorunda olacak. Kredi veren tarafından artırılan faiz oranı geriye dönük olarak uygulanamayacak.

-Taslak ile asgari

garanti süresi bir yıldan iki yıla çıkarılırken, gizli reklamı yasaklayan ve reklamlarda yer alan iddiaların reklam veren tarafından ispatını öngören ilaveler yapıldı.

-Değeri 300 milyon liranın altında olan uyuşmazlıklarda Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri'nin vereceği kararlar bağlayıcı olarak kabul edilirken, tüketici örgütlerince açılacak davalarda

bilirkişi ücretinin Bakanlıkça karşılanması öngörüldü.

-Üretim hatası nedeniyle tüketicinin can ve mal güvenliğini riske atan imalatçılar, büyük tazminat davalarıyla karşı karşıya kalabilecek.

-Yayın kuruluşlarıncı düzenlenen ve bilet, kupon, iştirak numarası, oyun, çekiliş gibi yollarla sürereli yayın dışında ikinci bir ürün verilmesinin taahhüt

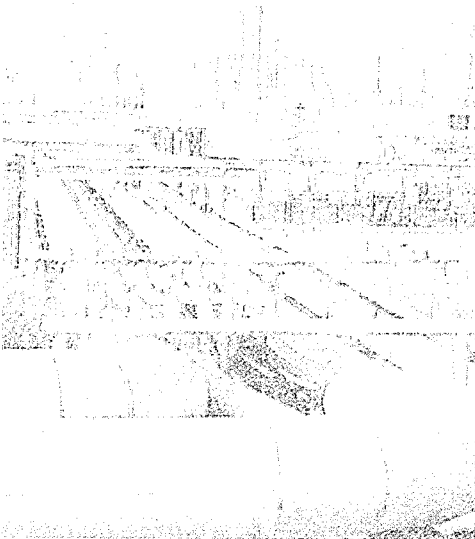
KAMU İŞLETMELERİ VE VERGİ

"Kamu işletmelerinin ekonomik gelişme için çok önemli işlevlerinden birisi de bütçeye aktardıkları vergilerdir. 2000 yılı itibarıyla bütçeye aktardıkları vergilerin, toplam vergilere oranı yüzde 20'dir.

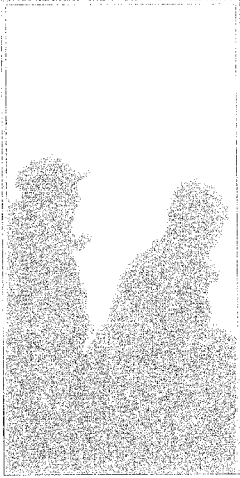
KİT'lerin bütçeye aktardıkları kaynakların büyüklüğü, mal ve hizmet üretimlerinin büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Ancak bu yüksek katkının yapılmasında, başka faktörler de vardır. KİT'lerin yegane amaçlarının kâr olmaması, özel kesim işletmelerinden daha geniş bir denetime tabi olması, üretilen mal ve hizmetlerin tümüne yakınının kayıta altına alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Böylece özel kesimin birçok işletmesinde olduğu gibi, ödenecek vergileri sınırlandıracak, gizleyecek, mali operasyonlar yapılmamaktadır. KİT'lerin elden çıkartılması, faaliyetlerinin daraltılması sonucu ise onların bütçeye aktaracakları vergiler de azalacaktır."

(Petrol-İş Araştırma Servisi, "Hükümetin Tasarruf Programı: Amacı ve Gerçekler, Kasım 2001")



edildiği durumlarda, kitap, dergi, ansiklopedi, afiş, bayrak, poster, sözlü veya görüntülü manyetik bant veya optik disk gibi süreli yayıncılık amaçlarına aykırı olmayan kültürel ürünler dışında hiçbir mal ya da hizmetin taahhüdü ve dağıtımını yapılamayacak.



TÜRK-İŞ KADEMELİ EMEKLİLİK TASARISINI ELEŞTİRDİ

Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral, emeklilikte kademeli geçişi düzenleyen ve Başbakanlığa sunulan yeni taslağı değerlendirirken, "Bu haliyle

yasalaşırsa inaniyorum ki, Anayasa Mahkemesi bunu daha çabuk iptal edecektir" dedi.

Bazı kuruluşlarda işçilerin tayinlerinin çıkarılmasıyla zorla emekliliğe sevkedilmeleri yönünde bilgiler aldıklarını belirten Meral, kendilere ulaşan listeleri Başbakan'a ileteceklerini ifade etti. Meral, 4447 sayılı, emekliliğe kademeli geçişi düzenleyen ve Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen yasada düzenleme yaparak, kademeli geçiş koşullarını yeniden belirleyen yasa taslağına ilişkin şu görüşleri dile getirdi:

"Sayın Çalışma Bakanımız, tarafların görüşlerini almamıştır. Bu eskisinden daha ölçüsüz, daha adil olmayan bir düzenlemedir. Konuyu bir kez daha Sayın Bakan ile görüştükten sonra Sayın Başbakan'a ve bakanlara intikal ettireceğiz. Eğer bir daha bu haliyle yasalaşırsa inaniyo-

rum ki, **Anayasa Mahkemesi bunu daha çabuk iptal edecektir. Ama bu yola başvurulmadan, konunun bir kez daha Bakanlar Kurulu'nda gözden geçirilmesi, tarafların da taleplerinin dikkate alınması için Türk-İş olarak üzerimize düşeni yapacağız."**



TÜTÜN YASASI'NDA BİR KEZ DAHA "IMF EMİRLERİ" UYGULANDI

2001 yılı içinde önemli tartışmalara neden olan Tütün Yasası, IMF'nin ve çokuluslu sigara şirketlerinin istemleri doğrultusunda TBMM tarafından

Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer'in veto gerekçesi dikkate alınmaksızın, daha önceki biçimiyle aynen kabul edildi.

Anayasa'nın 89. Maddesi gereği veto edildikten sonra TBMM'nde görüşülerek kabul edilen yasanın onanması zorunluluğu nedeniyle Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer 8 Ocak 2002 tarihinde Tütün Yasasını imzaladı.

Yurdun dört bir yanında yaşayan 600 bin aileyi ve toplam 3 milyon 500 bin işçi ve köylüyü doğrudan ilgilendiren ve Türkiye'nin en büyük kamu kuruluşlarından biri olan TEKEL'in özelleştirilmesi sürecini başlatacak olan Tütün Yasası, ülke gündemine özellikle son 1 yıl içinde getirildi.

IMF ile Hükümet arasında 9 Aralık 1999 tarihinde imzalanan ve 2000 yılı Ocak ayında başlayan ekonomik program, aynı yılın Kasım ayında etkili bir krizle sarsıldı. O günlerde küçük bir-

kaç değişiklikle onarılmaya çalışılan ekonomik program, bu kez 21 Şubat 2001 tarihinde büyük bir ekonomik krizin doğmasına neden oldu. Bu krizden çıkmak için sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının önerilerini dikkate almayan Hükümet, IMF ile yeni bir ekonomik program üzerinde anlaştı. "Güçlü Ekonomik Program" adı verilen IMF etiketli bu

programın öncelikleri arasına ücretlilerin kazanımlarını geri almaya dönük hükümlerle birlikte tarım sektörünün yeniden yapılanması da konuldu.

Hükümet birçok ekonomik kararın yanında öncelikli olarak 15 yasanın çıkartılması sözünü verdi. Büyük bir hızla sürdürülen görüşmeler sonucunda TBMM 20 Haziran 2001 tarihinde Tütün Yasası'nı kabul

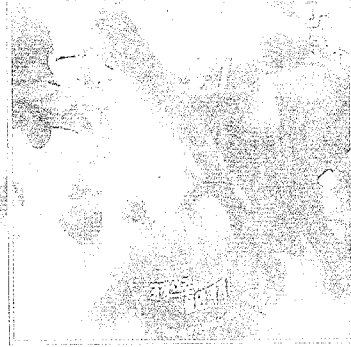
etti. Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer 6 Temmuz 2001 günü çıkartılan yasayı veto ederek TBMM'ne geri gönderdi. Ancak Yasa Aralık ayı içinde yeniden görüşüldü ve 3 Ocak 2002 tarihinde Cumhurbaşkanının ileri sürdüğü hiçbir gerekçe dikkate alınmaksızın, daha önce çıkartıldığı biçimde kabul edildi.

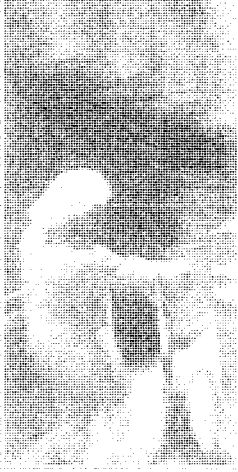
Önemli ekonomik ve sosyal sonuçlar yaratacak olan Tü-

tün Yasası büyük emeklerle kurulan ve yurdun dörtbir yanına dağılmış bulunan Tekel'in fabrika ve işyerlerinde çalışan onbinlerce işçinin özelleştirme politikalarından çok önemli ölçüde olumsuz etkilenmesinin önünü açarken Türkiye'yi çokuluslu sigara şirketlerinin talan ve sömürü alanı durumuna getirecektir.

Hazırlayan:

Haluk Şensu





AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE YABANCILARA KARŞI AYRIMCILIK

Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını Gözetleme Merkezi (EUMC), AB üyesi 15 ülkede yaptığı araştırma sonunda hazırladığı raporunda, yabancı işçiler ve göçmenlere yönelik ayrımcılıkta ciddi düzeyde artış olduğunu ortaya koydu.

EUMC'nin raporunda, yabancılara özellikle çalışma hayatında ayrımcılık yapıldığı açıklandı. AB üyesi 15 ülkedeki yerel büroların araştırmalarıyla hazırlanan ve bir kop-

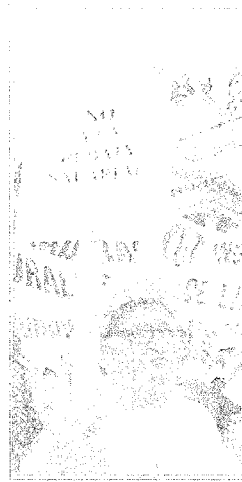
yası Avrupa Parlamentosu'na da sunulan EUMC raporunda, yabancı işçiler ve göçmenlere yönelik çalışma hayatındaki ayrımcılıkta ciddi düzeyde artış olduğu, yabancılarının yerlilerle aynı işi yaptıkları halde daha düşük ücret aldığı ve işsizlik sırasında işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya olduğu belirtildi.

EUMC raporunda, AB üyesi ülkelerde, yabancı işçilere ve etnik azınlık mensuplarına yönelik ırkçı saldırılarda da bir artış olduğunun gözlemlendiği bildirildi. Yabancılara yönelik ırkçı saldırıların en çok Fransa, Almanya, İspanya, İsveç ve İngiltere'de görüldüğü belirtilen raporda, İspanya'nın El Ejido bölgesinde 2000 yılı başında Faslı mültecilere yönelik ırkçı saldırıların, en kötü örneklerden biri olduğu kaydedildi.

Bilindiği gibi AB ülkelerinde çalışan yaklaşık 3 milyon 500 bin yurtaşımız

çeşitli düzeylerde ayrımcılıklarla ve hatta saldırılarla yüzyüze kalabiliyor.

Özellikle faşist ve neo faşist grupların saldırılarıyla karşı karşıya kalan yalnızca yurtaşlarımız değil, AB ülkelerinde yaşayan diğer ülke yurtaşları da benzer tehditlerle içiçe bir yaşam sürdürüyor.



ARJANTİN KRİZİ HIZ KESMİYOR

IMF istemleriyle sürdürülen ekonomik politikaların ağır yükü altında kriz içinde debelenen Arjantin'de sular durulmuyor.

IMF'nin acı reçeteleri sonucu halkın

artık dayanamaya-
rak sokaklara döküldüğü ve yer yer yağmalama olaylarının yaşandığı Arjantin'de ekonomik kargaşa ortamı toplumsal ve siyasal kargaşa ortamıyla bütünleşiyor.

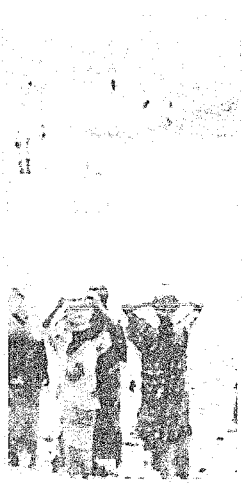
Arjantin'de yaşanan ekonomik kriz, IMF'nin dayattığı ekonomik program sonucu doğdu.

Arjantin Hükümeti, IMF istemlerini yaşama geçirmek için bir yandan özelleştirmelere hız verirken diğer yandan ücretlilerin gelirlerini küçütecek politikaları yürürlüğe soktu. İşçi ücretlerinin para yerine değil tahville ve gecikmeli olarak ödenmesinden banka hesaplarının dondurulmasına, yolsuzluklardan tarım sektörünün yeniden yapılandırılması adına talan edilmesine değin birçok politikaların uygulandığı Arjantin, gerçekte son 4 yıldır yoğun olarak uygulanan IMF politikalarının ağır faturasını ödüyor.

Bu arada IMF is-

temlerine hayır diyen Arjantin sendikaları demokratik haklarını kullanarak gösterilerini sürdürüyorlar.

Sendikalar, demokratik eylemlerin hakların korunması amaçlı olduğunu, krizin en çok etkilediği sosyal kesimin sözcüleri olduklarını vurgularken hükümetlerin yasa dışı uygulamalarla işçi ücretlerini ödeme-meye çalıştığını belirtiyorlar.



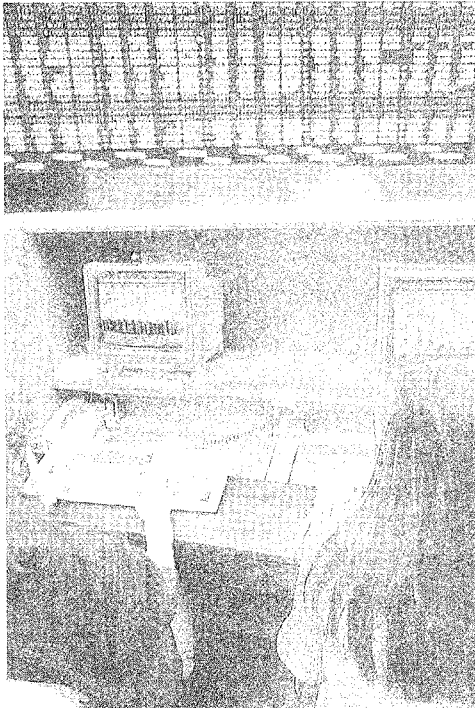
**12 MİLYON
İNSAN YURTSUZ**
Birleşmiş Milletler
Mülteciler Yüksek

Komiserliği Türkiye Temsilcisi Mirza Hussain Khan, dünyada 12 milyon üstünde mülteci, 900 bin civarında da sığınmacı olduğunu bildirdi.

Khan, Komiserliğin 123 ülkede 296 bürosu bulunduğunu, bunların yalnızca mültecilere koruma ve yardım sağladığını, son yıllarda artan, "yurtsuz kalmış" ve "yardıma muhtaç insanlara" da destek olduğunu

belirtti.

Afganistan, Sri Lanka, Kolombiya, Bosna-Hersek, eski Sovyetler Birliği ülkeleri ve Afrika devletlerinden 20-25 milyon kişinin mülteci, sığınmacı ve yasadışı göçmen olduğunun tahmin edildiğini kaydeden Khan, Komiserliğin bu kişilerden ancak 5-6 milyonuna yardım edebildiğini söyledi. Khan, mültecilerin çoğunun, koşullar elverişli ha-



GENİŞLEYEN DİJİTAL UÇURUM

Dijital uçurum hemen tüm ülkelerde benzer özellikler gösterir: Örneğin internet kullanımı, gençler, erkekler, daha üst eğitimliler, yüksek gelirli ve kentliler arasında daha yaygındır. Ülkeler arasında da dijital uçurum aynı özellikleri gösterir: Dünya nüfusunun yalnızca yüzde 6'sı internete bağlıdır. Bunların yüzde 85-90'ı da gelişmiş sanayi ülkelerinin yurttaşlarıdır. Ulusal gelir düzeyi ile ülkedeki enformasyon ve haberleşme teknolojileri dağılımı arasında sıkı bir bağ vardır ve her iki ölçüt de gelişmiş sanayi ülkeleri ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki farklılıkların en belirgin olduğu alanlarıdır. Haberleşmenin maliyeti ve ulaşılabilirliği internet kullanımını belirler ve kişi başı maliyet genellikle fakir ülkelerde daha yüksektir. Otoriter hükümetler ise, enformasyon alışverişini kısıtlamaya çalışırlar; siyasi özgürlüklerin korunduğu, insan haklarına saygı gösterilen ülkelerde ise, internet daha yaygın kullanılır.

(ILO 2000 İstihdam Raporu'ndan)

le gelir gelmez ülkelere döndüklerini, bunun için BM'nin bu kişilere nakit ödeme, tohum, tarım malzemesi gibi destekler verdiğini belirtti.

Geçen yıl BM'nin yayınladığı rapora göre 793 bin 110 mültecinin ülkesine geri döndüğünü belirten Khan, şu bilgileri verdi:

"İltica için de dünya üzerinde 1.2 milyon kişinin müracaatı var. Bunla-

rın 896 bin 600' sığınmacı statüsündedir.

Almanya, geçen yıl en yüksek sayıda sığınmacı kabul etmiştir. Sığınmacılar, genellikle, üçüncü bir ülke olarak ABD, Kanada ve Avustralya'ya yerleşmek istiyorlar. İsveç, Norveç, Finlandiya, Yeni Zelanda, Danimarka ve Japonya da daha sonra yapılan tercihler arasında yer alı-

yor."

Khan, mülteci ve sığınmacı ve korunmaya muhtaç kişi grubuna girenlerin yüzde 50'sinin 18 yaşında, yüzde 8'inin de 60 yaş ve üzerinde olduğunun tespit edildiğini dile getirdi. Khan, Türkiye'de 12 bin 476 sığınmacı bulunduğunu, bunlardan 3 bin 330'unun üçüncü bir ülkeye gönderilmek için kendilerine başvurduklarını söyledi.



SANAL SUÇLAR KONTROLSÜZ

Birleşmiş Milletler rgt'n bağlı

SU DENEN KAYNAK

Dünya Meteoroloji rgt Su Komisyonu'nun yayınladığı bir raporda yer alan aşağıdaki gerçeklerle nasıl bir dünyada yaşadığımızı düşünür musunuz?

-Günümüzde su en önemli ve en büyük tehdit altında olan doğal kaynak. Eğer olumsuzluklar durdurulamazsa 2010 yılı, su sıkıntısının en fazla olduğu yıl olacaktır.

-Her yıl 3 milyon kişi mikroplu suların neden olduğu dizanteri yüzünden ölüyor.

-Su yaratılamayacak bir kaynak ve hem nitelik, hem de nicelik açısından suyun iyileştirilmesi yolunda adım atılması zorunlu.

-Su tüketimindeki artış, nüfus artışından iki kat daha fazla. 2025 yılında her 3 kişiden 2'sinin su sıkıntısı çekeceği tahmin ediliyor.

-Yoksul ülkelerde kullanılabilir su sağlamak için 23 milyar dolarlık bir kaynak gerekiyor. Bunun için yaklaşık 16 milyarlık bir çalışma yürütülüyor. Aradaki 7 milyar dolarlık fark ise Avrupalıların alkollü içecekler için bir yılda harcadığı miktarın yalnızca onda biri.



Uluslararası Uyuşturucu Maddeler Kontrol Kurulu'nun 2001 Yıllık Raporuna göre, uyuşturucu maddelerle mücadele çabalarını olumsuz etkileyen yeni teknolojiler konusunda hükümetlerin dikkati çekildi.

Rapora göre, uyuşturucu maddeler internet üzerinden satılıyor, özel sohbet odaları uyuşturucu satıcıları tarafından pazarlama amacıyla kullanılıyor ve sanal eczaneler reçeteyle satılması gereken ilaçları siteleri aracılığıyla alıcılara ulaştırıyorlar.

İnternetin uyuşturucu satışında kullanılmasının özellikle gençler üzerindeki etkilerinden kaygılanan Kurul, hükümetleri başta anne-babalar ve öğretmenler olmak üzere halkı bilinçlendirmeye çağırıyor. Kurul, giderek genişleyen bir uyuşturucu bağımlısı kesimden sağlayacakları kardan başka bir düşünce-leri olmayan sanal bireylerden kaynak-

lanan propaganda, yanlış bilgilendirme ve beyin yıkama yöntemlerinin gençleri uyuşturucu bağlantılı suç batağına çekebileceklerinden kaygı duyuyor. Çünkü rapora göre, yaklaşım sanal olduğunda, gerçek dünyadaki iyi caydırabilecek mesajlar da etkisini büyük ölçüde yitiriyor.

İleri teknolojiye dayalı suçlarla mücadelede gerek ulusal, gerek uluslararası düzeyde kimi ilerlemeler sağlanmış olmasına karşın Kurul, yeni önlemler alınmaması durumunda örgütlü suçun teknolojik ilerlemelerden yararlanmayı sürdüreceği ve uyuşturucu bağlantılı sınıraşırı suçlarda artış görüleceği uyarısında bulunuyor. Kurul yeni teknolojilerden yararlanan suç türlerinin, özellikle kendilerine karşı gerekli mevzuatı geliştirememiş ülkelerde yuvalanacaklarından kaygı duyuyor.

Ulusal ve uluslararası düzeylerde da-

ha etkin önlemler gerektiğinin altını çizen Kurul, uluslararası alanda bir Birleşmiş Milletler Sanal Suçlarla Mücadele Sözleşmesi hazırlanması üzerinde duruyor. Ulusal düzeyde ise uyuşturucu bağlantılı sanal suçlarla mücadele yasaları hazırlanırken kötü amaçla kullanılacak yeni veri tabanları yaratmaktan kaçınılması gereğine dikkat çekiliyor.



AB LAEKEN BİLDİRİSİ ONAYLANDI

Aralık ayının ilk haftası içinde Brüksel'de başlayan AB Laeken Zirvesi için Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

(ETUC) kitlesel bir gösteri düzenleyerek emeğin Avrupası için istemlerini haykırırken, küreselleşme karşıtları da düzenledikleri yürüyüş ve gösterilerle "Başka bir dünya için başka bir Avrupa" pankartı altında yürüdüler.

Bu arada Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları, 'Avrupa Birliği'nin geleceği' başlığını taşıyan belgeyi onayladı. Belgenin olduğu gibi onaylanan Türkiye'ye ilişkin paragrafıyla, tam üyelik müzakerelerinin yaklaştığı yorumu yapıyor. Onaylanan paragrafta, Türkiye'nin tam üyelik müzakerelerinin başlangıç perspektifinin yaklaştığı belirtildi. AB liderleri tarafından onaylanan bildirinin bu bölümünde, Türkiye'nin, özellikle son Anayasa değişiklikleriyle tam üyelik için belirlenen kriterlere uyum yolunda ilerlemeler kaydettiği, bu kapsamda tam üyelik müza-

kerelerinin başlangıcının yakınlaştığı belirtildi. Bildiride, Türkiye'nin insan haklarına saygı dahil, siyasi ve ekonomik kriterlere uyum yolundaki çabalarının desteklendiği ifade edildi.

Diplomatik kaynaklar, 2002 yılında Türkiye-AB ilişkilerinin yeni bir boyut kazanacağını belirtiyor. Laeken bildirisinde, adım adım büyüyen ve ilerleyen Avrupa Birli-

ğinin bir yol ayrımında olduğu da vurgulandı ve "Avrupa'nın birleşmesinin zamanı geldi" dendi.

Laeken Zirvesi'nin sonuç bildirisinde, Avrupa Birliği'nin 10'dan fazla yeni üyeye kapılarını açmak üzere olduğunun kaydedildiği belgede, Birliğin küresel alanda hangi rolleri üstleneceğinin belirlenmesinin de önem taşıdığına değinildi.

Zirvenin son oturumunda Birliğe aday ülkeleri biraraya getiren Avrupa Konferansı yapıldı. Başbakan Ecevit ve Dışişleri Bakanı İsmail Cem'in de yer aldığı "aile fotoğrafı"nın çekilmesinin ardından başlayan görüşmelerde, birliğin genişlemesine ve geleceğine ilişkin konular ele alındı. Diplomatik kaynaklar, Laeken zirvesinden Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti-

ne, TBMM'ye ve Türkiye kamuoyuna önemli mesajlar çıktığı görüşünü savunuyorlar. Bu kaynaklar, Türkiye-AB ilişkilerinin 2002'de farklı bir boyut kazanacağını, tam üyelik müzakerelerine hazırlanmak gerekeceğini, Ulusal Program'da belirlenen hedeflere ulaşmak için daha hızlı adımlar atmanın büyük kazançlar sağlayacağını ifade ediyorlar.



**İŞVERENİN İŞİ
SONLANDIRMASI:
İŞTEN ÇIKARMA ÜZERİNE
TARTIŞMA***



GİRİŞ

İstihdamın sonlandırılmasıyla ilgili çağdaş bir yasanın temel dayanağını oluşturmaya ve çeşitli ulusal hukuk sistemlerine katılmasına rağmen, çalışanın haksız ve gereksiz yere işten çıkarılmama hakkı henüz evrenselleşmemiştir. Örneğin, ekonomisi gelişmiş bazı ülkeler bu genel hakkı onaylamamıştır (Avusturya, Belçika, Danimarka ve Amerika Birleşik Devletleri).

Bu hakkı onaylayan ülkelerin hem yasal ve anayasal statüleri, hem de bu hakkı algılama ve gerekçelendirme biçimleri çok farklıdır. Haksız ve gereksiz işten atılma-

(*) Bu yazı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2000 yılında yayınlanan "Termination of employment digest: A legislative review" adlı kitabın giriş bölümüdür. Bu giriş yazısından sonra yer verdiğimiz tablolar ile 8 ülkede iş güvencesi konusu da aynı yayından çevrilmiştir.

ma hakkı, ulusal hukuk sistemlerine; yargı kararlarıyla geliştirilen veya toplu sözleşmelerle korunan anayasal (aşağıda tartışıldığı gibi, özellikle Latin Amerika'da) veya yasal bir hak olarak girmiştir.

Geleneksel hukukta, işin sonlandırılmasıyla ilgili düzenleme farklı gerekçelere dayandırılır.

Birincisi, işverenin işçiyi kişisel nedenlerle keyfi olarak işten atmasını yasaklamaktır.

İkincisi; bir ekonomik gerekçe ile açıklanan ve aslında bir piyasa müdahalesi ve bir ekonomik düzenleme olan toplu işten çıkarmanın işçiye yüklediği maliyeti en aza indirmektir.

Üçüncüsü; sendikaya üye olma hakkı veya ırk ve cinsiyet benzeri alanlarda ayrımcılığa uğramama hakkı gibi kamusal hakları korumaktır.

Dördüncüsü; işvereni, işten atma nedeniyle büyük mali bedel ödemek zorunda bırakacak yargı kararlarıyla karşı karşıya kalmaktan koruyan, açık bir düzenleyici çerçeve oluşturmaktır.

Son olarak; bu düzenle-

me sayesinde iş güven-cesi sağlamak ve işverenleri çalışanları eğitmek ve geliştirmek için yatırım yapmaya yönlendirmektedir.

Aksine, bir çok medeni hukuk sisteminde, özellikle Latin Amerika'da, iş güvencesi hakkı insan haklarının geliştirilmesinin temeli olarak görülür. Bu hukuk geleneğine göre, haksız yere işten atılmama hakkı, çalışma ve iş güvencesi kapsamında insan haklarının önemli bir bileşenidir.

Uluslararası insan hakları ile ilgili araçlar keyfi işten çıkarmaya karşı korunmanın kuramsal çerçevesini oluşturur. Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi'nin 23. Maddesi; "Herkesin "çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkını" tanır. Aynı şekilde, Uluslararası Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 6. Maddesi de, herkesin geçimini sağlamasına yetecek, serbestçe seçtiği veya kabul ettiği bir işte çalışma fırsatına sahip olması için hükümetlerin "kalıcı

ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeyle birlikte, tam ve üretken istihdam sağlayacak adımlar atması gerektiğini" vurgular.

Ulusal düzeyde, pek çok Latin Amerika ülkesinin Anayasasında, bu temel haklar, bu haklara dokunulmazlık sağlayan özel bölümlerde ya da kısımlarda yer almaktadır. Bu hukuk geleneğinde, istihdama koruma sağlayan mevzuatı tamamlayan ve bu hakların tanınmasının ve bu haklara saygı gösterilmesinin önemini vurgulayan iş yasaları ve tüzükleri vardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, bütün insanların, "maddi iyilik halini (...) ekonomik güvenlik (...) koşullarında" sürdürme hakkı olduğunu, vurgular. Temel haklarla ilgili bir dizi bildirge ve ulusal ve uluslararası araçlar, devletlerin tam istihdamı sağlamayı amaçlayan önlemleri yaşama geçirmeleri gereğini vurgular. ILO, hükümetlerin tam, üretken ve serbestçe seçilmiş istihdam sağlayacak politikalar geliştir-

mesini tüm araçlarıyla destekler. Bu bağlam çerçevesinde, iş istikrarı istihdam hakkının korunmasının temelidir ve pek çok ulusal Anayasada yer almıştır.

İŞTEN ÇIKARMA KONUSUNDAKİ ULUSLARARASI TARTIŞMA

Üst düzeyde düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte, işverenin işi sonlandırması, ekonomik ve sosyal boyutları nedeniyle, bugün de iş yasalarının en duyarlı konularından biridir. Birçok ülkede işten atılmaya karşı korunması, korkunç ekonomik sonuçlarla karşılaşmaktan koruduğu işçi için yaşamsal önemdedir.

Ancak, birçok işveren ve işveren kuruluşu işin sonlandırılması ile ilgili katı düzenlemelerin, yeni işçi istihdamını engellediğini ve işletmenin değişimlere ve gelişmelere esnek biçimde yanıt verme yeteneğini sınırladığını ve böylece işletmenin üretkenliğini ve etkililiğini azalttığını ileri sürmektedirler.

Karşıt düşünceler ara-

sındaki çatışma, konuyu hükümetler ve sosyal taraflar için özellikle iş mevzuatı ile ilgili olarak, önemli bir baskı unsuruna dönüştürmektedir; çünkü işgücü piyasası esnekliği ulusal ve uluslararası sosyal politika alanında büyük önem kazanmıştır.

Tartışma yeni değildir, işin sonlandırılmasıyla ilgili düzenlemeler; iş hukukunun bir hukuk disiplinine dönüşme sürecinde hep gündemde kalırken, sadece düzenleme kapsamı gelişmelere ve ekonomik değişikliklere uyum sağlamak amacıyla değişikliğe uğramıştır. Yapısal işsizliğin büyük artış gösterdiği günümüz koşullarında, istihdamın düzenlenmesiyle ilgili tartışmaların yeniden yoğunlaşması şaşırtıcı değildir.

19. Yüzyılda, Avrupa'da ve Avrupa'nın etkinlik alanındaki ülkelerde, işin sonlandırılmasıyla ilgili ilk standartlar medeni kanunun hizmet akdi ile ilgili hükümlerinde yer almıştır. Bu standartlar, egemen ekonomik liberalizm kuramı uyarınca, tam bir işe al-

ma ve işten atma serbestliği sağlamıştır. İşçiyi koruma isteğinin yaygınlaşması, ilgili mevzuat değişikliklerini hızlandırmış, "yaşam boyu" sözleşme yasaklanmış, belirli süreli sözleşmelerin sonlandırılması yeniden düzenlenmiş ve belirsiz süreli sözleşmelerde de taraflara ön bildirim yapma koşuluyla, istihdam ilişkisini gerekçe göstermeden sonlandırma serbestliği tanınmıştır.

Bu son kural, bugün "isteğe bağlı istihdam" olarak tanımlanan istihdam biçiminin (ABD'de bugün de yürürlükte) temelini oluşturmuştur. Bu bağlam, yönetsel ayrıcalıklılık doktriniyle birlikte işverenin istihdam ilişkisini sonlandırılmasında belirleyici güç olmasını sağlamıştır.

Bu durum "haksız" ve "gerekçesiz" işten atma kavramlarıyla çelişen ve genel hukuk kavramı olarak varlığını sürdüren "hatalı" ve "anında" kavramlarında yansımaları bulmuştur. Sonraki kavramlar, işverenin işçiyi "istediği anda" iş atma gücünü sınırlamayı

amaçlamıştır.

İşçi hareketinin ortaya çıkması, sanayideki çatışmaların artması, işçinin korunması gereğinin daha çok benimsenmesi yasa koyucuda düşünce değişikliği yaratırken, 20. Yüzyılın başında, bu alanda büyük düzenlemeler yapılmasının önünü açmıştır. Örneğin, Meksika'da, 1917 Anayasasında, işten çıkarmanın geçerli nedene dayandırılması ilkesi yer almıştır.

Napolyoncu Yasadan esinlenmiş hukuk sisteminde sahip olan ülkelerde, gerekçesiz işten çıkarma aşamalı olarak sınırlandırılmıştır. Bu hukuk geleneğini sürdüren pek çok devlet 1940'lardan başlayarak işten çıkarmada gerekçe gösterme, bildirim (genellikle varolan bildirim süresinin uzatılması) ve kıdem tazminatı ödenmesi ile ilgili mevzuat oluşturmuştur.

1960'lı ve 1970'li yıllardaki ekonomik büyüme döneminde, istihdam güvencesi sağlayan standartlar iş yasalarına eklenmiştir. İş mevzuatı geleneği olan ülkelerde, bu standartların kapsamı

güçlendirilip, genişletilmiştir. Ancak, bu dönemden sonra, 1980'lerde ortaya çıkan küresel ekonomik kriz istihdamı koruma yaklaşımına yönelik eleştirileri artırmıştır. Bugün, geçmişten günümüze kalan tek işsizlikle savaşım yöntemi, işten atmayı düzensizleştirmektedir.

Ulusal gelişmelere koşut olarak, ILO'nun 1950'de toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı uluslararası standartlar bulunmadığını vurgulayan bir karar onaylamıştır. Bu karar, bir dizi eylem sonrasında, "İşin Sonlandırılması Hakkında" 119 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 1963'de onaylanmasına dayanak oluşturmuştur. Bu Tavsiye Kararı, "İşin Sonlandırılması" ile ilgili ilk uluslararası standarttır. Daha sonra, Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının uygulanması Uzmanlar Komitesi, bu Tavsiye Kararı'nın onaylanmasının önemini ve o tarihten bu yana geçen sürede ortaya çıkan yeni gelişmeleri göz önünde bulunduracak yeni bir hukuki araç oluşturulması gereğini

vurgulamıştır. Bu sürecin sonunda, "Hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkında 158 sayılı ILO sözleşmesi" ve 166 sayılı Tavsiye Kararı, 1982'de onaylanmıştır. Son araç olan 1994 tarihli ve 174 sayılı "Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinde" de, kısmi süreli çalışanlara işin sonlandırılması açısından tam gün çalışanlarla aynı hakların sağlanması öngörülmüştür.

Ulusal ve uluslararası standartlar sürekli olarak değişmekte ve uyarlanmakta olsa bile, istihdamın korunması ilkesi bu standartlarda yer almaya devam etmektedir. Bazı ülkelerde bu ilkeye muhalefet artmaktadır, ama, günümüzde hukuk sistemleri işin sonlandırılması ile ilgili yasalara ve düzenlemelere sahiptir. Bunlara ayrıca toplu sözleşmeler, fırsat eşitliği uygulama yönergeleri, çalışma kuralları ve özellikle de içtihat kararları da eklenmiştir.

Ancak, düzenlemelerin yapılmış olması, yaşama geçirilmeleri için yeterli olmayabilir. Bazen, uygulamada sorun çıkar.

Bazı ülkelerde de, bu düzenlemelerin işverenlerin ekonomik gereksinimlerini karşılamadığı ve işten çıkarmayı güçleştirdiği konularında eleştiriler artmaktadır. Gerçekten, işin sonlandırılması ile ilgili düzenleme üzerindeki tartışma tüm canlılığıyla sürmektedir. Çalışmanın bu bölümünde, işin sonlandırılmasıyla ilgili ulusal mevzuat farklılıkları ve mevzuat ile işin sonlandırılması uygulamaları arasındaki ilişkiler kısaca irdelenecektir. Ancak, bu çalışma, ayrıntılı bir ulusal mevzuat çalışması değildir. Amaç, işin sona erdirilmesi konusunda, ulusal mevzuat uygulamalarında karşılaşılan farklı sorunları ve tartışmaları genel olarak değerlendirmek, sorunları tanımlamak ve bu konuda gerçekleştirilecek eylemler için yeni fikirler oluşturmaktır. İşin sonlandırılması düzenlemelerine yönelen ve hem ekonomik gelişmeyi destekleyen çalışma süresi düzenlemelerini ve örnek uygulamaları, hem de işçilerin haksız ve gerekçesiz işten çıkarmaya

karşı korunmasını engellediğini savunan çelişkili önyargılar vardır.

RAKAMLARLA İŞİN SONA ERDİRİLMESİ: İŞTEN ÇIKARMANIN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ

İstihdam güvencesinin korunmasıyla, istihdam ve işsizlik düzeyi ve yapısı arasındaki nedensel ilişkileri tanımlamaya olanak sağlayan ampirik (olgusal) temeller oluşturmak güçtür. Ancak, amaca uygun bir istihdam güvencesi ve koruma sağlanırsa haksız işten atmaların yol açtığı gereksiz istihdam kaybının azalacağı ve teknolojik ve ekonomik nedenlerle işten atmaların sınırlanacağı açıktır. Ayrıca, son OECD verileri, istihdam ve işsizlik düzeylerinin istihdamı koruyan mevzuattan önemli ölçüde etkilendiği düşüncesini çürütmüştür. Bu nedenlerle, işin sonlandırılması konusundaki maliyet fayda analizleri (işten çıkarmanın tazminat benzeri bir doğrudan maliyeti ve bir de

dolaylı sosyal maliyeti vardır) makro ekonomik düzeyde yürütülmeli ve bu analizlerde basit ve aceleci değerlendirmelerden kaçınılmalıdır.

Elbette, aşırı koruyucu düzenlemeler, çağdaş çalışma ekonomisi ve üretken yapılanma için yamsal önemde sayılan işlevsel hareketliliği ve eğitim olanaklarını sınırlayacaktır.

İşten çıkarmanın sıkı bir biçimde düzenlenmesi, istihdamın desteklenmesini iki açıdan engeller: Az vasıflı ya da marjinal işçilerin istihdamını engelleyebilir. Katı bir düzenleme işten atma maliyetini artırdığı için, işverenleri işe alacakları yeni işçileri en korunmasız olanlar arasından seçmeye yönlendirir. Bu işçilerin eğitilmeleri ve yeni koşullara uyum sağlamaları aşırı zaman kaybına yol açar. Bu açıdan bakılırsa, işten çıkarma düzenlemesinin potansiyel bedellerinden biri, ülke işgücünün bir bölümünü sürekli ya da geçici işlerle kesintiye uğrayan dönüşümlü bir işsizlik batağına sürüklenmesi ve gelir dağılımındaki

ve işgücü piyasasındaki eşitsizliğin artmasıdır. Katı ve uygunsuz işten çıkarma düzenlemesi, işgücü piyasasının kadınlar, özürliüler veya yaşlılar gibi elverişsiz durumda olan kesimlerinin istihdam edilmesini de engeller.

Bu sonuç, ayrımcı tutumları yüreklendirdiği gibi, orta vadede ayrımcılık karşıtı temel hakların korunmasını da tehlikeye düşürür.

Bu ayrımcı tutumların işverene yönelen uzun vadeli ekonomik sonucu ise, rekabetin ortadan kalkması ve istihdamın durgunlaşmasıdır.

Birçok ülkedeki güncel ekonomik durum analizleri, rekabetin artırmanın ve bu amaçla işsizlik artışıyla savaşımın gerekli olduğunu göstermiştir. Bu noktada yanıt bekleyen soru, işten çıkarma düzenlemesinin bu çabaları ne ölçüde etkilediğidir.

Koruyucu standartlar gerçekten rekabetin azalmasına, işsizliğe ve ekonomik durgunluğa katkıda bulunmakta mıdır? Yaşananlar, bu sorunun olumlu yanıtlanmasına

olanak vermemektedir. Örneğin, OECD'nin son verileri istihdamı koruyan mevzuatın istihdam dinamiğini ve bileşimini etkilese bile, işsizlik düzeylerini ancak gözardı edilebilecek düzeylerde etkilediğini göstermektedir.

Avrupa işverenleriyle ilgili bir araştırmaya göre, işverenler istihdamı korumayı amaçlayan katı düzenlemelerin yeni iş yaratılmasını sınırladığı inancındadırlar.

Ancak, bu görüş analitik araştırmalarla çürütülmüştür. Avrupa ve Latin Amerika'daki son mevzuat reformları işgücü piyasasının düzensizleştirilmesine, esnekliğin artırılmasına, belirli süreli sözleşmelerde işlemlerin basitleştirilmesine, yeni işçi istihdamında ve toplu işçi çıkarmalarda yönetim onayı gerekliliğinin ortadan kaldırılmasına ve kıdem tazminatının azaltılmasına odaklanmıştır. Bu önlemlere rağmen işsizlik ve eksik istihdam henüz azalmamıştır. Aksine, İspanya, Arjantin ve Fransa gibi ülkelerde, düzensizleştirmenin istihdama

olumlu bir katkı yapmadığı görülmüştür.

Önceki İngiliz hükümeti, hükümet müdahalesinin azaltılması ve esnekliğin artırılmasıyla sağlanan düzensizleştirmenin olumlu etkileri olduğunu ileri sürmüş olsa da, düzensizleştirmenin işsizlik hızını azalttığı ve istihdamın kalite ortalamasını artırdığı iddiaları ciddi saldırılarla karşı karşıyadır.

Analizciler, yaratılan yeni işlerin kısmi süreli, düşük ücretli, nitelsiz işler olduğunu, bu durumun istihdam güvencesini azalttığını, toplumsal huzursuzluğu artırdığını ve tüketici taleplerini olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmektedirler.

İşten çıkarmaların düzenlemelerle engellenmesi açısından değerlendirildiğinde, 1990-1995 döneminde iş kayıplarının ve işsizlik oranlarının bir çok ülkede tehlikeli boyutlara ulaştığı görülür.

Farklı nedenleri olan bu gelişmeler aslında, önceden de belirtildiği gibi, "yeni" belirli süreli iş sözleşmelerinin son-

landırılmasıyla ortaya çıkan işten çıkarmalardan etkilenmiştir.

Örneğin, İspanya'da, Ulusal İstihdam Enstitüsü'nün işsizlik yardımından yararlananlarla ilgili 1995 istatistikleri, bu kişilerin %80'ninin işini belirli süreli sözleşmelerin yenilenmemesi nedeniyle yitirdiğini ve bunlardan yalnızca %10'unun haksız ve yasa dışı işten atma yakınmasında bulunduğunu göstermiştir. Geri kalan %3 toplu işten çıkarma ve yalnızca %1'lik bölüm de gerçek nedenlerle işten atılmıştır.

1994'de, İngiltere'de, işten atma nedeniyle başlatılan yasal işlemlerden yalnızca %10'unda haksız işten atma kararı verilmiştir.

Bunların %53'ünün 50'den az işçi çalıştıran işletmelerden atıldığı saptanmıştır. 1994'de, ekonomik nedenlere bağlı toplu işten çıkarmalardan etkilenen işçi sayısı 250.000 olarak belirlenmiştir ve bunlardan 49 bini, anında işe geri döndürülmüştür.

1995'de Şili'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

kanlığının katkısıyla yayımlanan istihdam standartları dergisinde, o yıl işten atmaların %70'inin işletmelerin istemiyle gerçekleştiği saptanmıştır.

Ayrıca, Almanya'da, 1990'ların başından bu yana işlerin önemli bir bölümü ekonomik nedenlere, özellikle de işletme etkinliklerinin verimlileştirilmesi için alınan önlemlere ve işletmelerin yerinin değiştirilmesi önerilerine bağlı olarak yitirilmiştir.

İşten atma düzenlemesinin maliyeti ve istihdam düzeyi üzerindeki etkileri açısından, haksız ve gerekçesiz işten çıkarmalar önemli tazminat ödemelerine yol açabilir. Ancak, Avrupa'daki çeşitli Çalışma Bakanlıklarının verilerine göre, örneğin 1989'da Fransa'da 56 bin, Almanya'da 136 bin, İngiltere'de ise 33 bin kişi haksız yere işten atılmasına karşın, bu rakamların toplam istihdam içindeki oranı sırasıyla yalnızca binde 3.1, 1.5 ve 5.9'dur ve çok düşüktür.

Ayrıca, ücret düzeyleri ve makro ekonomik du-

rum gibi etmenlerin istihdam düzeylerini işten atma maliyetlerinden daha fazla etkilediğini gösteren göstergeler vardır. Avrupa Birliği üyesi 15 ülkenin İngiltere, Lüksemburg ve İsveç dışındaki 12'sinde işgücü üretkenliği ortalama işgücü maliyetlerinden daha hızlı artmıştır.

Bu sonuç, yasaklayıcı ücret politikalarının ve çalışma saatlerinin azaltılması ve genç işçilerin işe alınmalarının desteklenmesi gibi esnekliği artırıcı önlemlerin uygulamaya sokulmuş olmasına bağlanmıştır. İşgücünün doğrudan ve dolaylı maliyetlerinin hesaplanırken, işten atma maliyetinin hesaba katılmaması da, bu maliyetin gözardı edilebilecek kadar önemsiz olduğunu göstermektedir.

Bazı analizcilere göre, istihdam güvencesi altında yatırımları harekete geçirmekte, işgücü piyasasında tıkanma yaratmamakta ve işverenleri işçilerin eğitilmesi ve vasıflarının geliştirilmesi için yatırım yapmaya teşvik etmektedir. Gerçek bir yapısal uyarlan-

mayı da desteklemektedir. İstikrar ve esneklik birbirine bağımlıdır. İşgücü piyasasının düzenlenmesi gerçekten ekonomik yarar sağlar. Öyleyse, görece yoğun biçimde düzenlenmiş bir işgücü piyasasının varlığı, ekonomik esnekliği kolaylaştırır.

İşten atma düzenlemesi ile işgücü piyasası politikaları arasındaki etkileşim, güncel önemde, ama bu çalışma kapsamı dışında kalan diğer bir ekonomik sorundur. İşten atma ile ilgili düzenleme, varlığını ve işleyişini, etkileştiği bir ortamda sürdürür.

İşgücünü uyarlama esnekliğine getirilen kısıtlama, uyarlamanın erken emeklilik benzeri seçeneklere yönelmesiyle dengelenir.

İşten atma karşısında sağlanan üst düzeyde koruma, varlığını, sıklıkla, seçenek oluşturan bu tür mekanizmalarla birlikte sürdürür. Ama, maliyetleri belirgin biçimde artırdığı için, pek çok Avrupa ülkesinde bu mekanizmalar giderek sınırlandırılmaktadır. Maliyet etkililiği olan seçe-

nekler geliştirilmedikçe, bu ülkelerde işsizlik düzeyleri artacaktır. Bu tür gelişmeler, uzun yıllardır çalışmakta olan ve işten atma düzenlemesinden ve işgücü piyasası önlemlerinden en çok yararlanacak olan yaşlı işçiler açısından çok önemli olabilir.

Danimarka gibi ülkelerde ise, işten atılma karşısında sağlanan yasal koruma yetersiz olsa da, üst düzeyde sosyal koruma (özellikle, işsizlik durumunda gelir güvencesi) sağlanarak, bir anlamda işten atma ile sosyal koruma arasında bir değiş tokuş gerçekleştirilir.

İşverenler işten atma maliyetini önemli bir yük olarak tanımlarken, sıklıkla işten atma işlemlerinin esnekleştirilmesi ve basitleştirilmesi gereğine değinirler.

Bazı işverenler, daha da ileri giderek işten atma düzenlemelerinin iş sözleşmelerinin dinamikleriyle bağdaşmadığını da ileri sürerler. Bazı merkezlerdeki düşünce, bu kuralların üretim çemberi ve iş düzeyi arasındaki karşılaştırmayı

artırmak için ekonominin her noktasında artan teşebbüslere çok etkin cevap vermesi gerektiğidir.

Ancak, bu duygular istihdamın sonlandırılmasında esas alınan kural ve işlemlerin etki ve sonuçlarıyla ilgili bir değerlendirmeye dayanmaktadır.

Ne var ki, bu değerlendirmeden önce, varolan ulusal mevzuat hükümleri genel olarak değerlendirilmelidir.

MEVZUATA DAYALI YAKLAŞIMLAR VE MEVZUATA İLİŞKİN SORUNLAR ÜZERİNE ULUSLARARASI İNCELEME

Bu bölümde, işten çıkarma ile ilgili çeşitli konulara yönelik farklı ulusal mevzuat yaklaşımları ele alınacak ve işten çıkarmanın bu boyutlarının etkileri haksız ve gereksiz işten çıkarma, bildirim ve tazmin ile ilgili düzenlemeler ve işyeri kapatma ve diğer toplu işten çıkarma ile ilgili hükümler üzerinde özellikle durularak, değerlendirilecektir.

Haksız ve gereksiz işten atma

Yürürlükte olan işin sonlandırılmasıyla ilgili standartlar işçiyi korumak amacıyla geliştirilmiştir. Bu standartlar işverenin gereksiz işten çıkarma yetkisini sınırlamak ve işten çıkarmanın haklı nedenlere dayandırılmasını sağlamak amacıyla bir dizi koşul getirmiştir. Konu ile ilgili son düzenlemelerde, işverenin işten çıkarma öncesinde bir dizi işlemi yerine getirmesi yeterli görülmemekte, ayrıca işten atmayı haklı bir gerekçeyle dayandırması istenmektedir. Gerçekten, pek çok ülkenin mevzuatında, bu boyut ayrıntılı olarak yer almıştır. Kanada, Danimarka, İsrail ve İngiltere gibi ülkelerin mevzuatında, bu tür düzenlemeler yer almıştır ya da ulusal ve sektörel sözleşmelerle mevzuata eklenmiştir.

İstihdam sözleşmesi yasal olarak, iki taraflı ve karşılıklılığa dayanan bir akitdir. Genel sözleşme yasası kuramına göre, bu akit, taraflarından birinin bildiriyle veya isteğiyle sonlandırılmaz. Bu-

nun için, sözleşmenin sürmesini engelleyen ve işverenin işi tek taraflı olarak sonlandırma isteğini meşrulaştıran bir neden bulunmalıdır.

İstihdam düzenlemele-ri, ulusal sistemin yaklaşımıyla uyumlu olarak özel sektörde çalışan bütün işçileri kapsamalıdır. Devlet memurları genellikle farklı bir düzenlemeye tabidir (görevin doğası gereğince ve görece daha iyi korunmuş olarak). Silahlı kuvvetlerde çalışanların ve polislerin istihdam statüleri ise ayrıca düzenlenmiştir. Ayrıca, bazı ülkelerde işten çıkarma ile ilgili mevzuat aile çalışanlarını, kıdemli yöneticileri, güven ilişkisi gerektiren statüleri (gereksiz işten çıkarmaya izin verilir), çıraklar ve denizciler, balıkçılar, tarım işçileri, evde çalışanlar ve hizmetçiler gibi özel sözleşme ile çalışanları kapsamaktadır.

Diğer yandan, istihdam ilişkileriyle ilgili mevzuatın uygulanması işletmenin, belirlenmiş asgari sayıdan daha çok işçi çalıştırıyor olmasına da bağlıdır. Örneğin; son

dönemde küçük işletmelerden işçi çıkarılmasını kolaylaştırma eğilimi güçlenmiştir. Almanya'da, 1951'den beri yürürlükte olan ve 1996'da değiştirilen İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasası, ondan çok işçi çalıştıran işletmelerde, en az altı aydır çalışmakta olanları kapsar. İstihdam Fırsatlarının Geliştirilmesi Yasası'nın 1985'de yürürlüğe girmesiyle, haftalık çalışma süresi 15 saatten az olan kısmi süreli çalışanlar da, bu yasa kapsamı dışında bırakılmıştır. Avusturya'da da İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasası yalnızca 5'den çok işçi çalıştıran işletmeleri kapsamaktadır.

İşten çıkarma tanımı, mevzuatın farklı bölümlerinde, benzer biçimde yer almıştır. Çoğu ülkede "normal nedenler dışında", ekonomik nedenlerle (tarafların isteğinden bağımsız olarak) ve işçinin işini yapma kapasitesine ve işine yönelik tutumuna (disiplinsizlik nedeniyle işten çıkarma) bağlı nedenlerle işten atmaya izin verir. Ancak, bu genel nedenler farklı

çalışma standartlarıyla, ilgili ülkenin hukuk geleneğine uygun hale getirilir.

Bazı ülkelerde haksız ve gereksiz işten çıkarma yasağı, mevzuatta, mahkemenin yorumuna açık genel bir tanım olarak yer alır. Örneğin, Fransa'da işten çıkarma için "gerçek ve ciddi" bir gerekçe aranır. Almanya'da, işçi "sosyal güvence sağlanmadan" işten çıkarılamaz. İtalya'da işten çıkarma "geçerli nedene"; Mali, Senegal ve Fildişi sahilinde ise, "haklı nedene" dayandırılmalıdır. Çoğu Latin Amerika ülkesinde, Belarus, Hırvatistan ve İspanya'da ve diğer bazı ülkelerde ise kabul edilebilir nedenler ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.

Hukuk kuramı, işi sonlandırmanın ekonomik boyutu ile ilgili genel ilkelerin saptanmasında mahkemelere geniş yetki veren genel bağlamın belirsizliğini de sık sık sorgulamıştır. Farklı bir açıdan bakılırsa, katı bir biçimde yorumlandığında, düzenleme işverenlerin yönetsel gücünü sınırlayacaktır. Bu nedenle, ta-

nımların kesinliği arttığı ölçüde, eleştiriler de artacaktır. İngiltere'nin de onayladığı 1982 tarihli ve 158 sayılı ILO sözleşmesinde yer alan ilkelere uygun olan ve üzerinde uzlaşa sağlanan çözüm, genel ilkenin genel bir tanımla ifade edilmesi veya işten atma gerekçesi olabilecek nedenlerin genel olarak tanımlanmasıdır.

Mevzuatta, sıklıkla, işten çıkarılan işçinin korumadan yararlanabilmesi, bir istikrar önlemi olarak ve çalışırken böylesi bir hakkın uygulanmasının alışılmış önkoşulu olduğu için, belirli bir süre çalışmış olması koşuluna bağlanmıştır. İngiltere son dönemde bu süreyi kısaltmıştır.

İşten çıkarma düzenlemesine uygun bir çerçeve oluşturmak için yürütülen kararlı savaşım sayesinde, bütün sektörlerde işçilerin işten ancak haklı bir nedenle çıkarılabilecekleri konusunda anlaşma sağlanmış ve işten çıkarmanın haklı nedene dayandırılması artık yaygın bir anlaşmazlık konusu olmaktan uzaklaşmıştır. Bununla

birlikte, Uluslararası Para Fonu bazı ülkelerle ilgili hazırladığı ekonomik durum raporlarında, haklı nedenlerin açıkça belirtilmesi ve kısıtlanması gereğini vurgulamıştır.

Ayrıca, birçok ülke, bireysel işten çıkarmaları düzenlemek ve işten çıkarılması olası insanlara koruma sağlamak için, haklı neden gösterme gereğine ek olarak, ayrıntılarda farklılaşan bir dizi işlemsel koşul getirmiştir. Belçika, Benin ve Almanya'da (Yunanistan ve Irak'ta da vasıf yeterliliği veya suiistimal gerekçesiyle işten atma durumunda, özet rapor istenir) işten atma için yazılı bildirim gerekir. Hollanda, İngiltere, Yeni Zelanda (işçi istem yaparsa), San Marino ve Senegal'de de, işten atma için yazılı bildirim gerekir. Fransa, İtalya, Lüksembourg, Peru, Portekiz, Romanya ve İspanya'da yazılı bildirimde gerekçelerin de belirtilmesi gerekir. Avustralya gibi ülkelerde ise, bir resmi işlem gerekmez. Ortak bir hukuk geleneğine sahip olan ülkelerde (özellikle

de istihdam yasasının idare hukukundaki gelişmelerden etkilendiği ülkelerde), işveren işçiye işine son vereceğini istihdam ilişkisini sonlandırmadan bildirmek zorundadır. Böylece, işçi ileri sürülen işten atma gerekçelerini yanıtlama fırsatı bulur.

Medeni hukuk sistemlerinde, ön işlemlerle ilgili düzenlemeler de ayrıntılı olabilir. Örneğin; Fransa'da, işveren işten atacağı işçi ile görüşmekle yükümlüdür, bu görüşmede işçi yardım alabilir. İşten atılacağı işçiye gerekçesiyle birlikte yazılı olarak bildirilmeli, bildirim usulüne uygun biçimde kayda geçirilmiş olmalıdır. Alman mevzuatında ise, işin sonlandırılması için resmi işlem öngörülmemiş, buna karşılık işçi konseyine danışılması koşulu getirilmiştir.

Bazı ülkelerde, işçi işten atılırken, özellikle de atma gerekçesi suiistimal veya performans yetersizliği ise, işveren genel gerekleri yerine getirmenin yanı sıra, işçi temsilcisiyle de görüşmek (toplu işten çıkarmada alışıl-

mış uygulamadır) zorundadır. Diğer ülkelerde işten çıkarma için ön izin gereklidir. Ekvator ve Haiti'de, işçiye bildirim yapmadan işten atmak isteyen işveren, önce yetkili makamdan izin alır. Venezüella mevzuatı, işverene işten atma işlemini ilgili mahkemeye bildirme zorunluluğu getirmiştir, ama, işlemin haklı olup olmadığı sonradan belirlenir. Fransa ve Yunanistan'da yetkili makama bildirim yapılması yeterlidir.

İşin sonlandırılmasında ön gereklilikler ve özel işlemler genellikle sendika temsilcileri, gebe ve emzikli kadınlar, özürlü işçiler ve ayrımcılığın hedefi olduğu düşünülen işçiler gibi, özel olarak korunan işçilerde uygulanır.

Ön işlemlerin görece yoğun olması, ilgili ülkenin hukuk geleneğinden kaynaklanır. Ancak, bazı ülkelerdeki kayıt ve ön bildirim benzeri işlemlerin çok fazla olması gelenekle açıklansa bile, yine de sorgulanmalıdır. Bu işlemlere yönelik eleştiriler, işlemlerin uygulanabilirliğiyle ilgilidir ve ba-

zı ülkelerde bu işlemlerin etkililiği de, tartışmaya açılmıştır.

Birçok analizci ön bildirim yapılmasını gereksiz bulmakta, küçük işletmelerdeki bireysel işten çıkarmalar için yetkili makamdan önceden izin alınmasına karşı çıkmakta ve bu gereklerin işverenin yönetsel yetkilerini sınırlayıp, zayıflattığını ve üretkenliği azalttığını savunmaktadır. Ama, bazı ülkelerdeki deneyimler farklı bir bakış açısını desteklemektedir. Gerçekten, Avrupa sendikaları bu ön işlemler dizisinin aşamalı olarak kaldırılmasının, hakları konusunda yeterince bilgilendirilmemiş işçilerin çıkarlarıyla çatışacağını savunmaktadır.

İhbar

İhbar, işten atma eyleminin aniden gerçekleştirilmesini önleyerek, sürpriz öğesini en aza indirmek için işverene yüklenmiş bir zorunluluktur. Bu, işçilere yeni duruma uyum sağlama ve yeni iş arama olanağı sağlar. Bu kavrama önceki iş sözleşmesi kanununda ve yürürlükte olan medeni kanunda ve

ticaret kanununda da yer verilmiştir.

İhbar işin sonlandırılmasına haklılık kazan-dırmadığı gibi (işten çıkarmanın kabul edilebilirliği veya geçerliliği için değil, işten atılmanın korunması için dayanak oluşturur), işvereni işten çıkarmayı haklı bir gerekçeye dayandırma zorunluluğundan da kurtarmaz. Ancak, her ülke, her tür işten çıkarmada ihbar zorunluluğu getirmediği gibi, haklı gerekçe göstermenin zorunlu olduğu bazı ülkelerde de, ihbar ikincil önemde görülür.

Birçok ülkede ihbar zorunlu olmakla birlikte, zorunluluğun düzeyi, ihbar süresi ve biçimi yasal geleneklere ve ulusal uygulamalara göre değişir. Genel olarak ihbar yalnızca belirsiz süreli sözleşme için gereklidir; çünkü, belirli bir görev, hizmet veya süre için yapılan sözleşme süre bittiğinde veya hizmet veya görev tamamlandığında kendiliğinden sonlanır.

Bildirim koşulları toplu sözleşme ile belirlenmişse, bildirim süresi sıklıkla farklı ölçütlere bağla-

dır. Bildirim süresi belirlenirken kullanılan genel ölçütler şunlardır:

1-Hizmet süresi;

2-İşçi ücretinin ödenme biçimi (günlük, haftalık, aylık, iki aylık);

3-İşçinin kategorisi ve ya meslek sınıfı (örneğin kol işçisi, büro işçisi);

4-İşçinin yaşı.

Yetkili mahkemelerde bu tür etmenler birlikte gözönünde bulundurulur. Bildirim hükümlerine uyulması, bildirimde bulunulmaması ya da bildirim süresine uyulmaması durumunda tazminat ödeme yükümlülüğü ile yasal olarak zorlanır. Daha önce belirtildiği gibi, bazı yargı uygulamalarında, düzenletici mevzuat yazılı bildirim koşulu getirmiştir; bildirimin bir örneği de yönetsel yetkili makama verilir.

Bildirim zorunluluğu ve kıdem tazminatı işten atmayı külfetli bir uygulamaya dönüştürür. Avrupa Birliği'nde mevzuat ve ulusal toplu sözleşmelerle ilgili bir araştırmada, 1990'da, işin sonlandırılmasının ortalama maliyetinin -işsizlik yardımları hariç- işçi başına

yaklaşık 22 haftalık ücrette eşit olduğu hesaplanmıştır. Araştırmada, yaşlı işçilerin hizmet süresi belirleyici öge olduğu için ve ayrıca, mavi yakalı işçilere göre beyaz yakalı işçilerin daha yüksek yardıma hak kazandıkları anlaşılmıştır. Maliyet yüksekliği, işten çıkarma maliyetinin azaltılması ve uyarlanması gereği üzerindeki tartışmaları artırmıştır. Ancak, bu rakamlar bir sonuca ulaşmak için yeterli değildir ve daha çok analiz yapılması gereklidir.

İşin sonlandırılmasının ortalama maliyeti gerçekten 22 haftalık ücrette eşdeğer olsa bile, bu rakam farklı sözleşme türlerinin ve çalışan gruplarının ortalamasını yansıtır ve sıradan işten çıkarmaların maliyetini yansıtmaz. Gerçekte, maliyeti en az olan işten çıkarmalar, ulusal istatistiklere göre işten çıkarmadan en fazla etkilenen çalışan grupları olan genç işçilerin ve mavi yakalı işçilerin işten çıkarılmalarıdır. İşten çıkarılma maliyetlerinin az olması, belki de, genç işçilerin işten çı-

karmadan öncelikle etkilenen grup olmalarının da nedenidir.

Buna rağmen, işten çıkarma maliyetinin yüksek olduğu tartışmaları siyasi anlamda etkili olmuştur. Örneğin, Finlandiya'da, sosyal taraflar, 1996'da, 12 aydan az çalışmış işçinin bildirim süresini bir aya indirmek için yeni bir mevzuat çalışması başlatmışlardır. Bu değişikliğin yeni iş yaratılmasını kolaylaştıracağı savunulmuştur. Öte yandan, İngiltere son dönemde, deneme süresini kısaltırken, azami tazminat tutarını da artırmıştır.

Düzeltilme yolları

Yürürlükte olan, ama ihlal edildiğinde ihlali önlenemeyen bir hakkın korunmasından söz etmek pek anlamlı değildir. Haksız ve gerekçesiz işten çıkarmaya karşı işlemin düzeltilmesi için başvuru yapma hakkı, bu anlamda, işçinin haksız ve gerekçesiz işten çıkarılmaya karşı korunmak için kullanabileceği temel araçtır.

İşten atma vakalarını, doğası ve yetki alanı ülkelere göre farklılık gös-

teren tarafsız kurumlar değerlendirir. Bazı ülkelerde, işçilerin bu kurumlara başvurma hakkı, kamu sektöründe veya özel sektörde çalışıyor olmalarına; işe bildirimle mi, yoksa önceden izin alınarak mı son verildiğine ve işçinin yararlandığı destek aracın (iş yasa-sı, medeni yasa, ayrımcılık ile ilgili anlaşmalar, v.b.) doğasına bağlıdır.

Bir iş mahkemesi ya da istihdam mahkemesi, iş ile ilgili uyuşmazlıklarda tarafsız uzman kuruluş olarak görev yapabilir. İş teftişi de bazı durumlarda "adli makam gibi davranan bir üçlü yapı kurumu işlevi üstlenebilir. Bazı durumlarda da, düzeltme başvuruları arabulucu mahkemelere, hakemlere veya özel arabuluculara yönlendirilir. Bu kurumların bileşimi ülkelere göre değişir. Yalnızca iş davalarına bakan sulh hukuk mahkemesi hakimlerinden oluşabileceği gibi, üçlü yapıya da dayanabilir ya da adli kurumların üyelerinden oluşabilir. Örneğin Küba'da, iş uyuşmazlıkları önce bölge mahkemesinde genel

yargılama kapsamında ele alınır, verilen karara bir üst mahkemede itiraz edilebilir.

Bu kurumların etkinliklerini ya da birbirlerine üstünlüklerini ayrı ayrı değerlendirmek güçtür. Örneğin; özelleşmiş iş mahkemelerinin bir üstünlüğü, taraflara yürütecekleri işlemler konusunda bedelsiz olarak yol gösterici olup, teknik danışmanlık sağlayabileceği gibi, geniş bir araştırma ve kanıt toplama yetkisine de sahip olmasıdır. Ancak, iş mahkemelerinin etkinliği ülkedeki sisteme göre değişir; çok resmi ve yavaş olmaları, etkili çalışmalarını engeller. Bazı adalet sistemlerindeki maddi kaynak ve insangücü yetersizliği nedeniyle yargının önünde biriken itirazlarla etkili bir biçimde ilgilenemediği düşünülmektedir.

Uygulamaları ülkelere göre farklılık gösterdiği için, diğer tür kurumların etkinliğinde değerlendirilmesi de zordur. Birbirinin aynısı olan iki üçlü yapı kurumu bulunmadığı gibi, uzlaştırma ve arabuluculuk bi-

çimleri de farklıdır. Önemli bir karşılaştırma ögesi yargılamanın hızı ve etkinliğidir. Toplu sözleşmelerle belirlenmiş işlemler sürece hız kazandırmakla birlikte, nesnellik düzeyleri yetersiz kalabilir. Ayrıca, istihdamı geleneksel olarak bir kamusal konu olarak gören ve bu nedenle istihdam ile ilgili sorunların da resmi yargı organlarında çözülmesi gerektiğini savunan ülkelerde, özel arabuluculuğa da kaygılı yaklaşmaktadır. ABD'de ise, arabuluculuğun gerçeğe ulaşmak için geleneksel hukuktan daha hızlı ve daha informal işlemler ve kurallar dizisine sahip olduğu düşünülmektedir.

Bazı ülkelerde uzlaştırma veya arabulma amaçlı ön işlemler dizisi gerçekleştirilirken, diğerlerinde bu tür işlemler yasal süreç yerine kullanılır, isteğe bağlı ya da zorunlu olarak yürütülür. Süreç sıklıkla yetkili makamın (örneğin, Mali ve Senegal'da İş Teftişi) veya uzmanlaşmış kurumun gözetiminde yürütülür. Almanya ve Fran-

sa'da, uzlaştırma süreci itiraz öncesi aşamayı oluştururken, İtalya'da 60'dan az işçi çalıştıran işyerlerindeki işten çıkarmalar öncesinde gerçekleştirilmesi zorunlu olan bir süreçtir, itiraz aşamasında ise isteğe bağlıdır.

İşten çıkarmaya itirazın başarı kazanması büyük ölçüde kanıtlamaya ve kanıtlama yükümlülüğünü kimin üstleneceğine bağlıdır. Özel hukukta, bu yükümlülük davacıdır; ancak, iş mevzuatı kapsamında ele alındığında, işten atma ile ilgili bilgileri işverenin denetlediği ve bu nedenle iki taraf arasındaki ilişkinin eşitsiz olduğu düşünüldüğünde, bu haksız bir yükümlülüktür. Bu yaklaşım iş yasasının kanıtlama yükümlülüğü ile ilgili genel yaklaşımıyla uyumlu olmakla birlikte, farklı yaklaşımlar da vardır. Örneğin; bazı medeni hukuk sistemleri iş sözleşmelerine işleyiş yanlısı yardım kuralıyla yaklaşır (oysa diğerlerinde kanıtlamak davacı yükümlülüğüdür). Geleneksel yasal koruma ise, işverene işten atma ge-

rekçesinin meşruluğunu kanıtlama yükümlülüğü getirmeye dayanır. Bazı uygulamalarda da, kanıtlama yükümlülüğü işçinin kategorisine bağlıdır. Örneğin, Belçika'da, uygunsuz işten çıkarma kavramı yalnızca ücretlilere uygulanırken, itiraz gerekçelerini oluşturmak ve kanıtlamak ile yükümlü tutulan maaşlılara uygulanmaz. Diğer bazı ülkelerde ise, işten atma nedeni ayrımcılık veya sendika karşıtlığı ise iddialar işçiden yana değerlendirilir ve işveren aksini kanıtlaması beklenir. Son olarak, bazı uygulamalarda, iki tarafın da kanıtlama yükümlülüğü yoktur: yetkili kurum uygun yöntemleri kullanarak gerekli kanıtları toplamak ve işten çıkarma başvurusunu tarafsız bir biçimde karara bağlamakla yükümlüdür.

HAKSIZ VE GEREKÇESİZ İŞTEN ÇIKARMANIN TELAFİSİ

İşten çıkarma düzenlemelerinde ülkeler arasındaki çeşitlilik telafi ve tazmin konusunda daha

da belirginleşmektedir. Ancak, ilgili mevzuatın uygulandığı işçi sayısı ile ilgili veri bulunmaması, telafi yöntemlerinin uygulamada ne ölçüde etkili olduğu konusunda eleştirel bir çözümleme yapılmasını güçleştirmektedir.

Elbette, işten çıkarmanın haksız ve gerekçesiz olarak tanımlanması halinde ulusal yasalarda yeri olan telafi seçeneklerinin tanımlanmış olması, yararlıdır. Bazı ülkelerde, iş güvencesi ilkesinin gereği olarak, işin sonlandırılması sıklıkla işçinin işteki eski görevine iade edilmesi koşuluyla telafi edilmektedir. 1982 tarihli 158 sayılı ILO Sözleşmesi de bu uygulamayı desteklemektedir. Bu yöntemin uygulanmadığı durumlarda, gerekçesiz ve haksız olarak tanımlanan işten çıkarma ile ortaya çıkan kayıp finansal tazmin yoluyla telafi edilmektedir. Genellikle katı bir biçimde ve tek başına uygulanmayan bu telafi yöntemleri, çeşitli ölçütler gözönünde bulundularak sıklıkla bir arada kullanılmaktadır.

Eğer koruyucu sistem, işten çıkarma öncesinde yetkili yönetsel birimden izin alınması durumunda koruma güvencesi sağlanan Hollanda'da olduğu gibi, yönetsel ya da adli bir birimden önceden onay alma koşulu getirmişse, cezalar ya da telafilerin önemi azalmaktadır.

Göreve İade

Göreve iade, iş güvencesi sağlamayı amaçlar ve pek çok ülkede, özellikle sendika temsilcileri, gebeler veya ayrımcılık nedeniyle işten çıkarılan işçiler gibi, işten çıkarmaya karşı öncelikle korunması gereken işçilere yönelik statüden kaynaklanan bir hak olarak kabul edilir. Bazı ülkelerde, işten çıkarma ile ilgili standart göreve iade zorunluluğu getirmez, ama, sıklıkla en üst tazminat düzeyini aşan tazminatlar öngörür. Avrupa Toplulukları Adalet Mahkemesi'nin Marshall Davasında 1993 Ağustosunda verdiği kararda en üst düzeyde tazminatın özel bir koruma yöntemi olduğunu karara bağlaması da, bu yaklaşımı yansıtmış ve destekle-

miştir.

Bazı ülkelerde, işten atılan işçi yalnızca işletme ölçeğine, işçinin hizmet süresine ve işten çıkarmanın işçi-işveren ilişkilerini etkilemesine bağlı özel durumlarda göreve iade edilir. Örneğin, İtalya'da, ayrımcılık nedeniyle işten atılan işçi mutlaka göreve iade edilirken, sıradan işten atmalarda, yalnızca 15'den çok işçi çalıştıran (tarımda 5) işletmelerden atılanlar göreve iade edilir. Meksika Federal İş Yasası'na göre, işçinin yaptığı iş ve bu işin doğası nedeniyle veya işveren ile doğrudan ve sürekli ilişki içinde olduğu ya da bu aşamadan sonra normal istihdam ilişkisi sürdürülemeyeceği için işten atıldığı, vaka Uzlaştırma ve Tahkim Kuruluna gelmeden önce kanıtlandığında, işveren işçiyi göreve döndürmekle yükümlü değildir. Venezüella Temel İş Yasası'na göre; sadece 10'dan çok işçi çalıştıran işletmelerden atılan işçilerin göreve iadesi zorunludur. Panama'da ise, tarıma dayalı sanayide 20'den, imalat sanayinde 15'den

az, diğerlerinde ise, 10 ve daha az işçi çalıştıran işletmelerden atılan işçilerin göreve iadesi zorunlu değildir. 1990'daki değişiklikten önce, Kolombiya İş Yasası, yetkili yargıca, işten çıkarmayı tartışma yaratabileceği kaygısıyla yerinde bulmadığında tazminat ödenmesini hükme bağlama yetkisi vermiştir.

Küba, Honduras ve Portekiz gibi ülkelerde, uygulamada her zaman etkili olmasa bile, işten atılan bütün işçilerin göreve iadesi zorunludur. İrlanda, Fransa ve Almanya'da, 10'dan çok işçi çalıştıran işletmelerde, işten atılanların göreve iadesinde, yargıç yetkilidir. İspanya gibi ülkelerde ise, işçinin işe iade edilmesi kararı, işveren rıza gösterirse uygulanır.

Uygulamada, "sıradan" işçilerin göreve iade oranı genellikle düşüktür. Gerçekten, pek çok ülke mevzuatında bir telafi yöntemi olarak öngörülmesine karşın (ABD ve Kanada'da yapılan toplu sözleşmelerde de olduğu gibi), göreve iade uygulamasına pek sık rastlanmaz, yerine tazminat

ödenir. Göreve iadenin etkililiği pek çok etmene bağlıdır; işten atmanın geçerli olup olmadığını kanıtlamak için yürütülen işlemlerin çok uzun sürmesi bile, bu yöntemin umutsuz bir telafi yöntemi olduğunu kanıtlar. Ayrıca, güvene dayalı istihdamın söz konusu olduğu ev işlerinde ve küçük işletmelerde çalışanlar için göreve iade, taraflar arasındaki ilişkinin çok yakın olması nedeniyle, genellikle uygulanabilir bir yöntem değildir.

Bazı uzmanlar, göreve iadeyi desteklerken, yöntemin onarılabilir olmasına dayanırlar. Onlara göre, göreve iade istihdam ilişkisini normalleştirdiği için, haksız işten atılma durumunda, iş, aslında kesintiye uğramamıştır. Ama, sorun, işçinin atıldığı işe geri dönmesidir. Bu, çalışma ilişkilerini iyileştirmek için uygun bir yöntem midir? Kanada'nın Quebec eyaletinde yürütülen bir çalışmada, gerçekten göreve iade edilmesi gereken işçilerin %80'inin göreve döndüğü ve önemli bir güçlük yaşa-

madıkları görülmüştür. Bu sonuç, uyumlu çalışmayı tehdit ettiği ve işlerliği olmadığı ileri sürülen bu yöntemin, etkili bir telafi yöntemi olduğunu göstermiştir.

Pek çok yargı sisteminde, güncel eğilim, taraflarının gereksinimlerine en uygun çözümün bulunması için, göreve iade kararının yargıç taktirine bırakılmasıdır. Bu yaklaşım yargıca işçiyi haksız işten atılmaya karşı koruma ve çalışma ilişkilerinde uyumu sürdürme amaçlarını bir arada değerlendirme olanağı sağlar.

Bazı ülkelerde göreve iade hükmü, hükme uyulmadığında ceza verilerek desteklenir. Bu ceza, otoriteye (ya da mahkeme kararına) karşı koyma kapsamında, işverenin yakalanıp, gözaltına alınmasını da, kapsayabilir. Birçok hukuk sisteminin göreve iade kararını hukuki anlamda uygulatma yeteneği bulunduğu, buna karşılık uygulanan göreve iade kararı sayısının az olduğu düşünülürse, bu hükümlerin uygulanabilirliğinin az olduğu

anlaşılmaktadır.

Asıl telafi yöntemi olan göreve iade ile ilgili yargı işlemleri sürerken, ek telafi yöntemi olarak, ödenmeyen bütün ücretlerin ödenmesi sağlanmalıdır. Karar verme süresinin uzamasını önlemek için, işçilere işten çıkarmaya karşı yargıya başvurmaları için, genellikle çok kısa bir başvuru süresi tanınır, işverenler için de, sıklıkla ücretli çalışılan hafta sayısı temel alınarak hesaplanan bir üst tazminat sınırı belirlenir. Ayrıca, göreve iade edilen işçinin hakları (örneğin, kredi hakları, sosyal güvenlik hakları) işten atıldığı günden başlayarak, işi hiç kesintiye uğramamış gibi hesaplanmalıdır. Bazı ülkelerde, yargı sisteminin verimsizliğine bağlı olarak, işlemlerin çok uzaması nedeniyle ödenmesi geciken ücretlerin bir bölümünün devlet tarafından ödenmesi de hükme bağlanmıştır.

Tazmin

Tazminat, bir telafi aracı olarak, haksız ve gereksiz işten çıkarmaların finansal etkilerini (her zaman olmasa bile sıklık-

la) karşılamayı amaçlar. İspanyolca'da "indemnizacion" kelimesi, işçiye sözleşme bitiminde, işin sonlandırılmasının haksız olup olmadığına bakılmadan yapılan ekonomik ödemeyi tanımlamak için kullanılır.

İşçinin işini kaybetmesiyle uğradığı zarar tazminin yasal temelini oluşturur, ancak, uğranan zarar yasa hükümleriyle tanımlanan bir ölçek temelinde belirlendiği için, işçiye zararın büyüklüğünü kanıtlama zorunluluğu getiren az sayıda yasa vardır. Bazı ülkelerde haksız işten çıkarmada, parasal tazmin tek telafi yöntemidir.

Birçok yasada, telafi tutarı belirlenirken, farklı öğelerin, özellikle de işçinin hizmet süresinin, istihdamın doğasının, işçinin yaşının ve emeklilik ve ikramiye ödemeleri gibi kazanılmış hakların gözönünde bulundurulması öngörülmüştür.

Bazı yasalarda, tazminat tutarı saptanırken, işletme ölçeği de değerlendirilir. Örneğin, Fransa'da, büyük işletmelerde, iki yıldan çok çalışmış olan işçi 6 aylık ücret

te hak kazanır. Küçük işletmelerde ise, tam aksine, tazminat olduğu kanıtlanan zarara göre belirlenir. İtalya'da 15'den çok işçi çalıştıran işletmelerde, tazminat küçük işletmelerden yüksektir.

Tazminat düzeyi belirlenirken, işsizlik yardımları gibi yardımlar da gözönünde bulundurulur. Ayrıca, önceki bölümde de belirtildiği gibi, pek çok ülkede ödenecek tazminat için alt ve üst sınırlar belirlenirken, diğer sistemlerde, tazminat için alt ve üst belirlenmemekte, tutar ilgili yargıcın veya kurulun takdirine göre saptanmaktadır.

Haksız işten atma için ödenen tazminat, bazı ülkelerde daha düşük olmakla birlikte, genellikle çalışılan her yıl için bir aylık ücret ödenmesi temelinde hesaplanmaktadır. Bazı ülkelerde, bu oran çalışılan her yıl için 5-6 aylık ücrete kadar artar. Ama, ortalama oran, çalışılan her yıl için bir aylık ücret ödenmesidir. Yetkili mahkeme, işçi özel olarak korunmuyorsa ya da yasa izin vermi-

yorsa, tazminat için belirlenmiş yasal üst sınırı aşamaz.

İŞTEN ÇIKARMA ÖDENTİSİ

İşten çıkarma tazminatı, işverenin hangi gerekçe ile olursa olsun, işten çıkardığı işçiye ödediği ödentidir. Bu tür ödentilere temel oluşturan kurallar değişik ve çok karmaşıktır. Sosyal güvenlik sisteminin gelir güvencesi sağlamadığı ya da sağladığı güvencenin uygun olmadığı ülkelerde, bu ödenti ile gelir güvencesi sağlanmaktadır. Bu ülkeler dışında kalan ülkelerde ise, bu ödenti işçinin yaptığı belirli hizmetler karşılığında ödenir.

Özellikle ekonomik güçlükler nedeniyle personel azaltmak zorunda kalan işletmeler ve işverenleri, işten çıkarma tazminatını en büyük sosyal maliyet ögesi olarak görürler. Bu tazminatı ödeme gereği şirketin ekonomik durumunu daha da ağırlaştırabilir. Bununla birlikte, bu tür bir sosyal korumanın anlamlılığından kuşkulu olanlar bile, işçiye yeni

bir iş arama veya kendi işini kurma olanağı sağlayacak bir asgari gelir güvencesi sağlanması üzerinde uzlaşmış gibi görünmektedirler. Bu tazminat, bazı ülkelerde, bir zorunlu tasarruf türü veya işletmenin işçilerin çabalarıyla artan toplam değer paylaşılması ya da ani iş ve gelir kaybı karşısında bir rahatlatma aracı olarak görülür. Bu gibi şemalarla ilgili eleştiriler sıklıkla tazminat tutarı ve bu tazminat için fon oluşturma sorumluluğu üzerinde odaklaşır.

İşten çıkarma tazminatı hükümleri ve bu tazminatın toplu sözleşme ile belirlenmesine olanak sağlayan hükümler birçok ülke mevzuatında yer almıştır. Üstelik, bu tazminat, Yunanistan'da 4 Mart 1996 yılında imzalanan ve bir işletmede 15 yıldan uzun süre çalışan işçilerin işten çıkarılma tazminatını artıran 2 yıllık Çerçeve Sözleşme'de olduğu gibi, toplu sözleşmelerle ve anlaşmalarla da artırılabilir. Benzer biçimde, geçmişte Fransa ile hukuk ve istihdam ilişkileri alanlarında ilişki kurmuş bazı

Afrika ülkelerinde de, taraflar arasındaki iş sözleşmelerinde asgari tazminat düzeyleri de belirlenir. Tazminatın toplu sözleşme ile değiştirilmesine olanak sağlanması, taraflara, işçinin hak kazandığı tazminatı daha özgürce belirleme olanağı sağlar.

Genel kural olarak, bu tazminat ya işverenler tarafından, ya da bu amaçla ve işverenlerin katkılarıyla oluşturulan bir fon tarafından ödenmelidir. Bazı ülkelerde, işçinin kazanılmış hakkı olarak kabul edilen bu tazminat, işten kendi isteğiyle ayrılan veya Venezüella'da olduğu gibi ciddi bir kusur nedeniyle işten atılan işçilere de ödenir. Ancak, pek çok mevzuat haklı bir nedenle işten çıkarmayı diğerlerinden ayırmak için bu tazminata kimi sınırlamalar getirmiştir.

Tazminat tutarı, Çek Cumhuriyetinde olduğu gibi, sabit olabilir ya da sıklıkla karşılaşıldığı gibi, işçinin ücretine ve hizmet süresine göre ve özel kurallar temel alınarak hesaplanır. Hizmet süresi temel alındığında

layan bir sosyal planın varolması halinde, haklı bir neden olabilir.

İşveren bir çok iş sözleşmesini sonlandırmak zorunda ise, işten atılacaklar nesnel ölçütlere göre belirlenmelidir. Çeşitli yasalar, bu amaçla, işçileri korumayı öngören, uyulması zorunlu ölçütler tanımlamıştır. Bu tür ölçütler toplu pazarlık yoluyla veya iş kuralları oluşturulurken de tanımlanabilir. Özel olarak korunduğu için dokunulmazlığı güvence altına alınan işçilere veya işten atılma karşısında en korunmasız olanlara sağlanan dokunulmazlık dışında, en yaygın kullanılan ölçüt hizmet süresi ve işçinin niteliğidir. Ayrıca, sanayi ülkelerinde, işçinin yeniden işgücü piyasasına girerken karşılaşacağı güçlükleri artıran etmenler de giderek göz önünde bulundurulmaktadır. Bazı düzenlemelerde ve toplu sözleşmelerde, çalışkanlık ve kabiliyet gibi ölçütler de değerlendirilmeye alınmaktadır.

Bazı ülkelerde, mevzuat ve/veya toplu sözleşmeler özel olarak koru-

nanlar dışında kalan bazı işçilerin işten atılmasını sınırlamayı amaçlayan özel hükümler içerir. Almanya'da Kuzey Würtemberg ve Kuzey Baden makine ve metal işleri sanayilerinde bağtlanan ve 53 yaşından büyük ve işletmede 3 yıldan uzun süredir çalışan işçilerin işten çıkarılmasını yasaklayan sözleşme buna bir örnektir.

İşten atılacak olanlar belirlenirken kullanılan farklı sistemlerden biri de işçilerin belirli bir dönem için işten atıldığı ve bu dönem sonunda yeniden işçi alınırken, işe öncelikli olarak alındıkları sistemdir. Bu sistemde, işçilere Fransa'da olduğu gibi vasıfları karşılaştırılarak ya da Mali ve Benin'de olduğu gibi mesleki kariyerlerine göre öncelik tanınır.

İşçi temsilcilerine danışma

Ekonomik, yapısal veya teknolojik nedenlerle işten çıkarmada, işverenden almayı düşündüğü önlemler konusunda işçi temsilcilerine danışması beklenir. Danışma sıklıkla yasal bir yükümlülük-

tür. Bu yükümlülük, toplu sözleşmeler, çerçeve sözleşmeler ve işkolu ya da sektör sözleşmeleriyle de desteklenir.

Bazı ülkelerde, işverenin kitlesel işten çıkarmada işçilere danışma yükümlülüğü, işçi temsilcilerinin işletmenin işletilmesi ve özellikle de yönetim ve işleyiş planları ile ilgili bilgi alma hakları kapsamında daha genel anlamda ele alınır. Bu çerçevede, işveren kısa ya da orta vadede işgücünün azaltılmasını gerektirecek her türlü yapısal değişiklik veya çalışma yöntemi değişikliği konusunda işçi temsilcilerine bilgi verecektir. Bu yükümlülük bazı ülkelerde işletmedeki işçi sayısı temelinde sınırlanmıştır.

İşçi temsilcilerine çıkarılacak işçi sayısı, nasıl sıralanacakları ve sıralamanın hangi ölçütlere dayandırılacağı konularında da danışılmalıdır. İşveren işçi temsilcisine işten atılmanın olumsuz sonuçlarını hafifletmek ve/veya işçinin yeniden işe girişini kolaylaştırmak ya da emekliliğe ve yeni koşullara uyarlan-

lkeler 1, 2, 3, 5, 10, 15 veya 20 yıl çalışmış işçilere tazminat güvencesi sağlamaktadır. Ayrıca, azami veya asgari tazminat sınırı da belirlenebilmektedir.

İşin ekonomik, yapısal veya teknik nedenlerle ya da personel sayısı azaltıldığı için sonlandırılması konuları da özel kurallara bağlanmıştır. Bazı kurallar tazminat artışı ya da ek tazminat hakkı sağlar.

Toplu işten çıkarmalar

Bu alışma esas olarak bireysel iş sözleşmelerinin sonlandırılmasına odaklaşmış olmakla birlikte, toplu işten çıkarmasının genel özellikleri ve kullanılan yöntemler zetlenmez ise konu ile ilgili genel değerlendirme eksik kalacaktır. Bu konu 1982 tarihli 158 sayılı İLO Sözleşmesinde bazı boyutlarıyla yer almıştır. Buna göre, ekonomik nedenlerle toplu işten çıkarmalar görece hakkı, ama, toplumsal ve ekonomik etkileri nedeniyle, etkilenen işçileri korumayı amaçlayan özel kurallar gerektiren işten ıkarmalardır.

Ekonomik, teknolojik ve yapısal nedenlerle işten çıkarmalar ile ilgili mevzuat hükümleri işgücü esnekliğinin artırılmasını savunanlar arasında da büyük tartışma konusudur. Bu hükümler, işten atma prosedürlerine de yansadığı gibi, hakkaniyet ve sosyal korumaya amaçlarıyla, kitlesel işten çıkarmaların olası ekonomik, toplumsal ve siyasi etkileri düşünüldüğünde, hükümetlerin kamu düzenini ve sanayiinin sürekliliğini koruma kaygısını yansıtır. Düzenleme bu tür bir işten atmanın yaratacağı gerilimin işletmede ve hükümet yetkilileriyle gerçekleştirilecek danışma ve bilgilendirme süreçleriyle azaltılmasını amaçlar. Yeterli bir bildirim süresi, işçilere görevlendirilmiş oldukları işi bitirmeleri ve yeni iş seçeneği oluşturmaları için gereklidir. Bu, kitlesel işten çıkarmayı önlemeyi veya etkilerini azaltmayı amaçlayan görüşmelerin ve pazarlıkların sürdürülmesi için süre de kazandırır. Gerçekten, bildirim süresiyle ilgili zorunluluklar genellikle

alışılmış bildirim süresi sınırlarını açar.

Toplu işten çıkarma ile ilgili mevzuat ülkelere göre büyük farklılık gösterir ve özellikle yönetsel yetkilendirme bakımından çelişkilidir. Sık sık çelişkiye düşülmesi, hükümetlerin ve işverenlerin değişiklik isteklerinin artmasına yol açmıştır.

"Ekonomik, teknolojik ve benzeri nedenler" tanımını ülkeye göre değişir ve genellikle işyerinin kapatılması, işin geçici olarak durdurulması, üretimin güçleşmesi veya kesintiye uğraması, üretim sürecinin eskimesi, işlemlerin veya işlerin değişmesi, uyarlanma ya da yeniden yapılanma gibi işçilerle ilgili olmayan nedenlerin tümünü göz önünde bulundurulması gerekir. Bazı ülkelere yer değiştirme (bir ülkedeki işletmeyi kapatarak, üretimini bir başka ülkeye aktarma kararı) son dönemde hakkı işten çıkarma nedeni olarak kabul edilmiştir. Bu karar bazılarında göre işletmenin üretkenliğinin korunması ve işten atılan işçilerin "uygun bir işe yerleştirilmelerini" amaç-

ması için alınmış önlemler veya sosyal planlar hakkında da bilgi vermemelidir. Pek çok ülkede danışma süreci iki aşamalıdır: İlki, işten çıkarmayı önlemek; ikincisi; işten çıkarılacak işçi sayısını ve hangi sırayla çıkarılacaklarını belirlemek.

Üye ülkelerin toplu işten çıkarma ile ilgili yasalarının birbirine yakınlaştırılması hakkındaki 75/129/EEC sayılı Avrupa Topluluğu Konseyi Direktifi, işçi temsilcilerine etkilenecek işçi sayısı, işten çıkarma nedenleri ve çıkarmanın hangi sürede gerçekleştirileceği konularında yazılı bilgi verilmesini öngörür. İşyeri başka bir yere taşınıyorsa ek bilgi ve danışma gerekir.

Bazı ülkelerde, ekonomik nedenlere dayanan bireysel işten çıkarmada da işçi temsilcisine bilgi verilmesi gerekiyorken, ABD gibi ülkelerde bu gereklilik yalnızca kitleysel işten çıkarmalar için geçerlidir.

Sağlanan bilgiler Kolombiya ve ABD gibi ülkelerde tümüyle gösterge niteliğindeyken, Çin, Fildişi Sahilleri ve Na-

miba gibi ülkelerde ise yapılacak görüşmeler için veri oluşturur.

İşin sonlandırılması sürecinde, danışma çalışma ilişkilerinde diyalog kurulmasını sağlayarak çatışmayı önlediği için paha biçilmez değerdedir. Ancak, esneklik taraftarları genellikle danışmayı hedef almamakla birlikte, danışmayı sınırlı bir genel bilgi sağlama düzeyine indirgeyen son mevzuat değişikliklerini destekleme eğilimindedirler. Bu, orta vadede, çalışma ilişkilerindeki uyumu tehlikeye düşürebilir.

Yetkililere bildirme

Bazı ülkelerde, teknolojik, ekonomik, yapısal ve benzeri nedenlerle işten çıkarmaların tümünde (ya da bazı türlerinde), danışma zorunluluğuna, yetkililere bildirme zorunluluğu eklenmiştir. Bu zorunluluk, sıklıkla, yalnızca toplu işten çıkarmalarda uygulansa da (ABD'de yalnızca kitleysel işten çıkarmalarda), bireysel işten çıkarmalara da kolayca uygulanabilir.

Bildirim yapılan gele-

neksel yetkili kurum işteftişidir, ama, Çalışma Bakanlığı'nın istihdam hizmetleri birimi de bu görevi üstlenebilir.

Bildirimin ne zaman yapılacağı, biçimi ve içeriği resmen belirlenmiş olmalıdır. Bildirim etkilenen işçilerin adları, ücretleri, kıdemleri ve atılma nedenleri gibi bilgileri içermelidir. Bildirimin amacı, yetkili kurumu somut bir yardım almak ya da işlemin kurallara uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetleme işlevini kolaylaştırmak için bilgilendirmektir.

Bazı analizciler bildirim işlemlerini ağır bir biçimde eleştirirler. Eleştiriler, informal sektörün etkilenmediği bu işlemlerden zorunlu olarak yalnızca formal sektörün ve dolayısıyla çokuluslu şirketlerin etkilenmesi üzerinde yoğunlaşır. Diğer bir eleştiri konusu da, bu işlemlerin yeni iş yaratılmasına sınırlı bir katkısının olmasıdır.

Mevzuatın yetkili kuruma işlemleri yürütmesi için sağladığı güç de, diğer eleştiri konusudur. Bu güç kimileri tarafından işletmelerin yeniden

yapılanmasını engelleyebilecek ya da bu amaçla başlatılan girişimleri yavaşlatacak bir güç olarak değerlendirilmektedir.

Son mevzuat reformları Senegal'da ve Fransızca konuşulan Afrika ülkelerinde olduğu gibi, yönetimin rolünü ortadan kaldırmak veya azaltmak ya da İspanya'da 10'dan az işçi çalıştıran işletmelerde ve Zimbabve'de olduğu gibi, yönetimin karar-verme yetkisini ortadan kaldırmak eğilimindedir. Bu eğilim, uygulamada, işçilerde belirli bir toplumsal huzursuzluk yaratmıştır. 1982 tarihli 158 sayılı İLO Sözleşmesinin 14. maddesi yönetimin rolünü tanımlamamakla birlikte, işin sonlandırılması zamanının, biçiminin ve gerekçelerinin bildirilmesi gereğini vurgular ve hükümlere bu hükümlerin en etkili biçimde uygulanmasını sağlayacak yöntemleri kararlaştırma görevi verir.

Bununla birlikte, işçilerin korunması ve işin yalnızca geçerli nedenler olduğunda sonlandırılmasına izin verilmesi tüm işlemlerde vurgula-

nan iki ana unsurdur. Bu iki unsurun gerekleri, değerlendirme aşamasında sıklıkla ağır bir zaman sınırlamasıyla karşılaşan yetkili kurumun katılımının işçilerin meşru çıkarlarının güvence altına alınması için en etkili yol olup olmadığına bakılmaksızın, yerine getirilmelidir. Eğer işçilere gerçekten sosyal diyalog anlayışına uygun bir biçimde danışılırsa, toplu işten çıkarma işlemlerinin etkilili ve hakkaniyetli olmasını hiçbir şey engelleyemez.

İŞTEN ÇIKARMANIN ETKİLERİNDEN KORUNMAK İÇİN ALINACAK ÖNLEMLER: SOSYAL DİYALOĞUN ROLÜ

İşin sonlandırılması genellikle işverenin yalnızca işletmeyi değil, personelin niteliğinde ve deneyiminde nesnelleşen yatırımı da korumak için başvurabileceği son önlem olarak görülür.

Bu anlamda, küresel ekonomik büyüme döneminin 1960'larda sonlanmasıyla birlikte, her hü-

kümet olası işten çıkarmaları sınırlamak ve işten çıkarma gerçekleştirmede de, işten atılan işçinin uğrayacağı zararı en aza indirmek için çeşitli önlemler almıştır. 1982 tarihli 166 sayılı İşin Sonlandırılması Tavsiye Kararı hazırlanırken, ekonomik kriz durumlarında işçi sayısını dönemin ulusal uygulamalarıyla uyumlu ve gönüllülüğe dayalı yöntemlerle azaltmayı öngören önlemler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bunlar; erken emeklilik, erken yıpranma, fazla çalışmanın azaltılması ve işlerin paylaşılması gibi önlemlerdir. Ama, işsizliğin ve ekonomik güçlüklerin artması istihdam ilişkisinin sonlandırılmasının etkilerini hafifletmeyi amaçlayan toplumsal planlara ulusal mevzuatta yer verilmesini de kapsayan yeni yöntemlerin kullanılmasını gerektirmiştir.

Bugün, uygulanmakta olan önlemler işçilerin işe geri döndürülmesi ya da çalışma saatlerinin azaltılmasıdır. Uygulanacak önlemlerin kapsamı, uygulanma biçimi

gereksinimlere göre sosyal taraflar arasındaki görüşmelerle belirlenmektedir.

İşverenleri, işine son verdikleri işçileri işlerine geri döndürmeye zorlayan pek çok düzenleme bulunmakla birlikte, özel durumlar ve bu zorunlulukların gerçekleştirilebilirliği ve uygulanabilirliği tartışmaya açıktır. Bu belki de, iş sayısının azalmasıyla birlikte yasanın uygulanmasına destek oluşturan sosyal uzlaşının, ortadan kalkmasına bağlıdır.

Fiili anlamda toplu pazarlık ve çerçeve anlaşmalar bazı ülkelerde yalnızca toplu işten çıkarma uygulamalarına esas oluşturan prosedürlerin geliştirilmesinin değil, işin sonlandırılmasıyla ilgili mevzuat reformunun gerçekleştirilmesinin de temel araçları olmuştur. Sosyal aktörler arasındaki anlaşmalara dayanmayan toplu işten çıkarma prosedürleri genel olarak onaylanmış ve üzerinde uzlaşa sağlanarak, barış içinde yürütülmüştür. Bu durum küreselleşme ve ekonomik rekabet koşullarında toplu

işten çıkarma uygulamalarında üzerinde uzlaşa sağlanmış önlemlerin yürürlüğe sokulması gerektiğini göstermektedir.

Almanya'da, 1993'den bu yana, çalışma saatlerinin azaltılmasına öncelik veren bir dizi istihdam anlaşması yapılmıştır. Metal sektöründe, özellikle de otomobil sanayiinde, ilgili işletmelerin, belirlenen süre içinde toplu işten çıkarmaya başvurmaması karşılığında, çalışma saatlerinin ve ücretlerin, işçilere aylık gelir güvencesi sağlanarak azaltılması, kabul edilmiştir.

Belçika da, ortak komitelerde bağitlanan pek çok toplu sözleşmede işten çıkarmama hükmü yer almıştır. Kimya sanayiinde, ortak komiteler bu amaçla erken emekliliği, iş paylaşımını ve kariyer ilerlemesinin durdurulmasını da kapsayan bir dizi seçenek geliştirmiştir.

Son yıllarda karşılaşılan bu uygulamalar, önerilerin yaşama geçirilmesinin büyük ölçüde "Sanayi Sözleşmelerine" bağlı olduğunu gösteren örneklerdir. Konuyla il-

gili yeni yaklaşımlar da gelişmektedir. İsveç Hükümeti 1996 Mayısında, yeni bir işsizlikle mücadele planını yürürlüğe sokmuştur. Bu plan eğitim programlarını, vergi indirimlerini ve işten çıkarma ile ilgili yasalarda, işsizliğin 2000'e kadar %50 azaltılmasını sağlayacak bir dizi reform yapılmasını kapsamaktadır. Hükümetin mevzuat esnekliği sağlama girişiminin bir parçasını oluşturan bu öneriyi sendikalar işçilerin çıkarlarını gözetmeyen dayatmacı bir yöntem olarak ağır bir biçimde eleştirmiş ve reddetmiştir. Reddedilen bu reform, işsizliğin azaltılması için önlem alınması konusunda yapıcı bir diyalogun başlamasını sağlamıştır. Katalan Özerk Bölgesi'nde yeni bir yaklaşım geliştirilmiştir. Sendikalarla işverenler, 1966'da, İspanyol İşçileri Şartı'nda öngörülen kabul edilebilir işten çıkarma nedenlerinin sayısını, yasa dışı sayılan işten çıkarmaların maliyetini azaltmak amacıyla artırmak için çalışma yürütecek bir ortak komite

oluşturmayı karar bağlayan bir anlaşma imzalamışlardır.

Günümüzde, işten çıkarmalarla ilgili mevzuat denetiminin gevşetilmesi girişimleri yoğunlaşırken, sendikaların bu girişimlere kararlılıkla direneceğinin, işveren örgütlerinin ise esnekliğin artırılması için hükümetlere daha fazla baskı uygulayacağını anlaşılmıştır, işten çıkarmalar konusundaki mevzuat reformunu toplumsal gündemin temel tartışma konusuna dönüştürmüştür. Bugüne kadar, tek taraflı olarak dayatılan reformlar işçi sendikaları tarafından şiddetle eleştirilip, çatışmaya ve toplumsal huzursuzluğa yol açarken (İsveç'te ve Peru'da olduğu gibi), üzerinde uzlaşma sağlanan mevzuat reformları ise, başarıya ulaşmıştır. Bu açıdan yaklaşıldığında, değişikliğe "yeşil ışık" yakacak ve reform gereksinimine destek oluşturacak ikili ya da üçlü anlaşmalarla yola çıkmak akılcı bir tutum olacaktır. Diyalog kurmak her şeyi riske atmak anlamına gelmeyecektir. İş-

tihdamı destekleyen, işletmelerin büyümesini kolaylaştıran, çalışma saatlerini esnekleştiren (Fransa), gelir kaybına karşılayacak ek tazminatlarla kısmi süreli çalışmayı destekleyen (Finlandiya) önlemler almak ve işletmelerde sürdürülebilirliği güçlendiren ve gelişmeye ve toplumsal barışa katkı yapan diğer yasal aşamaları uygulamaya sokmak elbette hükümetlerin yararına olacaktır.

DEĞERLENDİRMELER

Pek çok mevzuat; haksız ve gerekçesiz işten çıkarmaya karşı bir güvenlik sistemi oluşturarak, istihdama toplumsal bir boyut kazandırmıştır. Bu gelişme, uygulamada işçilerin işe geri dönmesi için güvence sağlamasa da, genellikle keyfi işten çıkarma uygulamalarını sınırlayan tazminat ve benzeri yardımlara hak kazanılmasını sağlamaktadır.

İşten çıkarmanın kurallara bağlanmış olması işverenleri işten çıkarmaktan caydırabildiği gibi işverenlere ek maliyetler yükleyebilir ve/veya işin

sonlandırılması kararının uygulanmasını geciktirebilir. Ancak, bu doğrudan maliyetlerin istihdamı artırdığını ve işsizliği azalttığını gösteren inandırıcı kanıtlar yoktur. Pek çok sanayi ülkesindeki uygulamalarda, genel yeniden yapılanma, işten çıkarmasının getirdiği maliyetin karşılanmasına yardımcı olacak ve kamu kuruluşları tarafından karşılanan yardımlar yapılmasını kapsayan sosyal planları ve işçilere yeni iş bulma olanağı sağlayan işe yerleştirme planlarını kapsamaktadır. Öte yandan, yasadışı işten çıkarmaların çoğu ülkede azaldığı görülmektedir. Azalmanın bir nedeni, kolaylıkla ve kendiliğinden sonlanan yeni sözleşmeler yapma olanağı sağlayan işten atma yöntemine başvurulmasını önleyen belirli süreli sözleşmelerin ve diğer atıpık istihdam sözleşmelerinin serbest bırakılmasıdır.

Gelişmekte olan ülkelerde yasadışı işten çıkarmalarda; otoritenin etkili denetim yapma eksikliği (kısmen insan kaynakları eksikliğine

bağlıdır), uzun süre alan itiraz işlemleri ve tazmin düzeylerinin yetersizliği (yüksek enflasyon nedeniyle sıklıkla anlamını yitirmektedir) kuralların yasadışı işten çıkarmada etkili biçimde uygulanmasını güçleştirir.

Vergi oranlarının ekonomik etkisi, ithalat sınırlamaları, faiz oranları, hammadde sağlanması ve dünya mal fiyatları, işçi maliyetlerini daha da artırmıştır. Bu nedenle, istihdam güvencesini de kapsayan kararlı politi-

kalar orta vadede işverenlerin yararınadır.

Endüstri ilişkileriyle ilgili son yayınlarda, işten çıkarma ve istihdamı koruma mevzuatı (işten çıkarma düzenlemeleri de dahil) konularında yeni bir bakış açısı göze çarpmakta ve istihdam güvencesinin ve uzun süreli sözleşmelerin yararı vurgulanmaktadır.

Bu yararlar; işbirliğine dayanan istihdam ilişkileri, iç esneklik artışı, teknolojik değişikliklerin kabulü, vasıflılığın artı-

rılmasının benimsenmesi ve personel eğitiminin geliştirilmesine yönelik yatırımlar için güdülenmeyi kapsar.

Bu açıdan bakılırsa, değişim uzlaşmaya ve yasal standartlara saygılı olan, işçi temsilcilerinin işletmedeki işlemlere etkili katılımını kolaylaştıran ve işçilere ekonomik fayda ve koruma sağlayan bir endüstri ilişkileri sistemine dayandırılmalıdır.

Çeviri:

Dr. Bülent Piyal

TABLO 1- BİREYSEL İŞ AKDİ FESHİ: HAKSIZ FESHE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEME

Ülke	İşveren iş aktinin feshini haklı nedene dayandırmak zorunda mıdır?	İşçi temsilcileriyle müzakere gerekliliği var mı?	İdari izin gerekli mi?	Haksız feshe ilişkin yasal tazminat (Haftalık/aylık ücret)	İşe iade olanaklı mı?
Arjantin	Evet	Hayır	Hayır	Bir yıllık hizmet süresi için 1 Aylık ücret	Hayır
Avustralya	Evet	Hayır	Hayır	Tazminat iş akdinin feshedildiği tarihin hemen öncesindeki altı aylık sürede işçinin aldığı ücreti geçemez veya 32.000 Avustralya Dolarıdır. Bunlardan hangisi daha az ise ona hükmedilir.	Evet
Avusturya	İş akdi feshinin özel kategorileri haricinde Hayır	Evet	Hayır	İş akdi feshi ile mahkemenin karar tarihi arasındaki gelir kaybının karşılanması. Derhal fesih de ihbar süresi için ödeme	Evet (Teknik olarak iş ilişkisini devam ettirmektedir.)
Belçika	İş akdi feshinin özel kategorileri haricinde Hayır	Hayır	Hayır	Maksimum 6 aylık ücret	İş akdi feshinin özel kategorileri haricinde Hayır
Brezilya	Evet	Hayır	Hayır	Evet	Hayır
Kanada	Evet	Hayır	Hayır	Eğer iş akdi feshi olmasaydı işveren tarafından ödenecek olan ücrete eşit maksimum tazminat tutarına kadar	Evet
Şili	Evet	Hayır	Hayır	Her hizmet yılı için son aldığı ücret tutarında veya (Bu tutar her olayın kendi özel şartlarına göre değişebilir.)	Hayır
Fransa	Evet	Hayır	Hayır	Asgari 6 aylık ücret	Evet
Almanya	Evet	Evet	Hayır	Maksimum 12 aylık Ücret tutarında (55 Yaşından büyük çalışanlar için maksimum 18 aylık ücret)	Evet
İsrail	Yasal koruma yoktur, sadece toplu sözleşmelerle koruma	Hayır	Hayır	Yanlış iş akdi fesihlerinin neden olduğu zararlar	Hayır. Sadece ayrımcılık karşıtı yasaların ihlaline dayanan fesihlerde
İtalya	Evet	Hayır	Hayır	15 aylık ücret	
Japonya	Genel olarak hayır	Hayır	Hayır	Evet gerçek kayıp	Evet
Y. Zelanda	Evet	Hayır	Hayır	Evet. Yasaya göre asgari tutar 3 aylık ücret olmasına rağmen temel ilke gerçek kayıp	Evet
Meksika	Evet	Hayır	Hayır	Evet	Evet
Polonya	Evet	Evet	Hayır	Genel olarak ihbardan az 3 aylık ücretten fazla olmamak üzere	Evet
İspanya	Evet	Hayır	Hayır	Evet, haksız fesih hallerinde halihazırdaki ücretlerle her hizmet yılı için 45 günlük ücret tutarındaki tazminatın toplamının 42 aylık ücret tutarına kadar olan kısmı	Evet

TABLO 2- YASAL İHBAR SÜRELERİ VE BU İHBAR ÖNELİNE UYULMAMASI HALİNDE TAZMİNAT (BELİRSİZ SÜRELİ HİZMET AKİTLERİ)

ÜLKE	İHBAR SÜRESİ (HİZMET SÜRESİNE BAĞLI OLARAK)	İHBAR ÖNELİNE UYULMAMASI NEDENİYLE TAZMİNAT
Arjantin	A.Gerekçesiz fesih hallerinde -5 yıldan az hizmet süresi için : 1 Ay -5 yıldan fazla hizmet süresi için: 2 Ay B. Küçük ve orta boylu işletmelerde: 1 Ay	A. Evet B. Hayır
Avustralya	Yaşa ve hizmet süresinin uzunluğuna bağlı olarak 1 ila 6 hafta arasında	Evet
Avusturya	Mavi yakalı işçiler için: başka bir düzenlemenin olmadığı hallerde ihbar süresi 14 gündür, bu ihbar süresi zorunlu değildir ve kısaltılabilir. Beyaz yakalı işçiler için: -2 Yıllık hizmet süresine kadar: 6 Hafta -2 Yıldan fazla hizmet süresi için: 2 Ay -5 yıldan fazla hizmet süresi için 3 Ay -15 yıldan fazla hizmet süresi için: 4 Ay -25 yıldan fazla hizmet süresi için: 5 Ay	Evet
Belçika	Mavi yakalı işçiler için: -6 aylık hizmet süresine kadar: 7 Gün -20 yıllık hizmet süresine kadar: 28 Gün -20 yıldan fazla hizmet süresi için: 56 Gün Beyaz yakalı işçiler için: asgari olarak 3 Ay, eğer 5 yıldan fazla hizmet süresi için ek olarak her beş yıllık hizmet süresi için 3 Ay	Evet
Brezilya	Eğer ücret haftalık olarak veya haftalıktan daha kısa süreli olarak veriliyorsa: 8 Gün Eğer ücret 15 günlük veya aylık olarak ödeniyorsa: 30 Gün	Evet
Kanada	2 Hafta	Evet
Şili	30 Gün	Evet
Fransa	6 Aydan 2 yıla kadar hizmet süresi için: 1 Ay 2 yıldan fazla hizmet süresi için: 2 Ay	Evet
Almanya	2 yıllık hizmet süresine kadar: 4 Hafta 2 ile 5 yıl arasında hizmet süresi için: 1 Ay 5 ila 10 yıl arasında hizmet süresi için: 2 Ay 10 ila 20 yıl arasındaki hizmet süresi için: 4 Ay 20 yıldan fazla hizmet süresi için: 7 Ay	Hayır
İsrail	Yasal olarak Hayır. Toplu sözleşmeler yoluyla veya gelenek olarak olabiliyor.	Evet
İtalya	Hizmet süresinin uzunluğuna, işkoluna ve çalışanın kategorisine göre değişmektedir (Toplu sözleşmelerle belirlenmektedir)	Hayır
Japonya	30 günlük ihbar süresi	Evet
Meksika	Yasal ihbar süresi yoktur	Belirtilmemiştir
Yeni Zelanda	İhbar gereklilikleri çalışan ile işveren arasında yapılan sözleşmelerin bir parçasıdır.	Evet
Polonya	-6 aydan daha az hizmet süresi için: 2 Hafta -En az 6 aylık hizmet süresi için: 1 Aay -3 yıl ve daha fazla hizmet süresi için: 3 Ay	Hayır
İspanya	Evet, asgari 30 gün	Evet

TABLO 3- ÖZEL DURUMLARDA İŞÇİLERİN FESHE KARŞI YASAL OLARAK KORUNMASI

ÜLKE	Sendika Yetkililerinin ve Diğer İşçi Temsilcilerinin Korunması	Analık Koruması	Ayrımcılık ve Diğer Korunmuş Durumlarda Yasaklama Nedenleri
Arjantin	Evet	Evet	Medeni hal, yaşlılık sigortasına hak kazanan işçiler, hastalık veya yaralanma, askerlik hizmeti
Avustralya	Evet	Evet	Sendika üyeliği veya sendikal faaliyet, sendika üyesi olmama, ırk, renk, cinsiyet, cinsel tercihler, yaş, fiziki yada ruhsal özürllük, medeni hal, aile sorumlulukları, gebelik, din, siyasi görüşler, ulusal veya toplumsal köken, hastalık veya yaralanma nedeniyle geçici olarak işten ayrılma, işverene karşı yasal süreçlere katılma yada şikayet, görüşmeyi reddetme, bir işyeri anlaşmasını onaylama veya değiştirme
Avusturya	Evet, Çalışma Konseyleri üyeleri ve adayları için	Hamilelik süresince, doğumdan sonraki 4 ay boyunca ve iznin bitiminden itibaren 4 hafta boyunca	Sendika üyeliği, ırk, cinsiyet, medeni hal, din, siyasi görüş, ulusal köken, özürllük, siyasi zulüm kurbanları, askerlik hizmeti, ahlaki standartların ihlalini bildiren işçiler, yasal grevciler
Belçika	Evet, Çalışma Konseyleri ve mesleki sağlık ve güvenlik komiteleri üyeleri	Analık izninin bitiminden sonraki 1 ayın sonuna kadar koruma	Siyasi faaliyeti bulunan işçi, hamilelik, askerlik hizmeti, kadın erkek eşitliğine dair bir şikayeti dile getiren ya da bir eylem yapan işçi, yasal grevciler, işyeri doktoru olarak görev yapanlar ve eğitim izni
Brezilya	Evet	Evet	İş kazasına uğrayan yada meslek hastalığına yakalanan işçiler
Kanada	Evet	Evet	Sendika üyeliği, hastalık yada yaralanma (3 aylık hizmet süresinden sonra)
Şili	Evet, mahkemeler tarafından geliştirilmiştir	Evet	-
Fransa	Sendika delegeleri ve çalışanların temsilcileri	Hamileliğin tespitinden analık izninin bitiminden 4 hafta sonrasına kadar	Sendika üyeliği, milliyet, cinsiyet, din, siyasi görüş, ırk, aile sorumlulukları, toplumsal statü, medeni hal, hamilelik, şikayette bulunma veya işverene karşı yargı veya diğer süreçlere katılma
Almanya	İşçi temsilcileri organlarının üyeleri	Doğumdan sonraki 4. ayın sonuna kadar. Ayrıca çocuk bakım izni süresi boyunca	Doğumdan sonraki 4. ayın sonuna kadar. Ayrıca çocuk bakım izni süresi boyunca; cinsiyet, köken, ırk, dil, milliyet, renk, inanç, din ve siyasi görüşler, sendika üyeliği, medeni hal, cinsel yönelimler, yaş, hamilelik (çalışma bürosunun izniyle olan haller hariç); askerlik ve topluluk hizmetleri süresince; çıkarlar, özürllükler, yasal grevciler, ebeveynlik izninde olan kişiler; işverene karşı şikayette bulunan kişiler

ÜLKE	Sendika Yetkilerinin ve Diğer İşçi Temsilcilerinin Korunması	Analık Koruması	Ayrımcılık ve Diğer Korunmuş Durumlarda Yasaklama Nedenleri
İsrail	Evet	Evet	Cinsiyet, Gebelik, İrk, Din, Milliyet, Sendika Üyeliği
İtalya	Evet, İşçi Komiteleri Üyeleri için	Gebeliğin başlangıcından iznin sonuna kadar veya çocuk bir yaşına gelinceye dek ücretsiz izin süresince	Sendika üyeliği, ırk, cinsiyet, medeni hal, din, siyasi görüş, milliyet, gebelik, şikayet formu doldurma, grevciler, askerlik hizmeti, geçici hastalık ve yaralanma
Japonya	Evet	Evet	Sendikal faaliyet, cinsiyet, evlilik, gebelik, doğum, analık izni talebinde bulunma
Meksika	Evet, Mahkemelerce Geliştirilmiştir	Evet	Yasal grevde yeralma
Y. Zelanda	Evet	Evet	Özürlülük, cinsel tercihler, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, din veya etnik düşünce, etnik veya ulusal köken, yaş, siyasi görüş, iş durumu, aile durumu, gebelik, İşverene karşı şikayette bulunma veya yasal süreçlere katılma, hastalık yada yaralanma nedeniyle işten geçici süre uzaklaşma
Polonya	Evet	Hamile kadınlar veya analık izninde kadınlar veya 3 yıllık çocuk bakım izninde olanlar	Sendika üyeliği, ırk, inanç, din, cinsiyet, yaş, özürlülük, milliyet, siyasi görüş, askerlik hizmeti süresince, askerlik hizmetindekilerin eşleri de, gaziler veya emekliliğine iki yıldan az kalanlar, bulaşıcı hastalıktan dolayı tecrit edilenler
İspanya	Evet	Evet	Cinsiyet, etnik köken, medeni durum, ırk, sosyal statü, din ve siyasi düşünce, sendika üyeliği veya sendikaya üye olmama, gebelik, dil, özürlülük, renk, cinsel tercihler, yaş, yasal grevciler, şikayette bulunma, bağımlıların bakımı için izne ayrılma, askerlik veya kamu hizmeti, geçici hastalık veya yaralanma, ebeveynlik izni
İsveç	Evet	Evet, ve çocuk bakım izni	Cinsiyet, sendika üyeliği, ırk, ruhi durum, din, siyasi görüş, milliyet, askerlik hizmeti, eğitim izni, yasal grevciler, geçici hastalık veya yaralanma, ebeveynlik izni
İngiltere	Evet, toplu iş akdi fesihleri, işletmelerin yer değiştirmesi ve sigorta mütevellî heyetleri için	Evet	Gebelik, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet, ırk, cinsiyet, bir sendikaya üye olmaktan feragat etme, özürlülük, evlilik, işçi sağlığı ve güvenliği hususlarını dile getiren çalışanlar, veya yasal haklarını talep edenler, mahkumiyeti bulunan çalışanlar, pazar günü çalışmasını reddeden çalışanlar, sigorta mütevellî heyetinde bulunanlar, gönüllü askerlik hizmetinde bulunanlar, ebeveynlik izni, sadece Kuzey İrlanda'da din ve siyasi görüş

TABLO 4- TOPLU FESİHLER (YASAL ZORUNLULUKLAR)

ÜLKE	ÇALIŞAN TEMSİLCİLERİYLE ZORUNLU GÖRÜŞME	YETKİLİ MERCİLERE ZORUNLU BİLDİRME	YETKİLİ MERCİLERİN İZNİNE TABİ OLMA	YASAL FESİH TAZMİNATI	SOSYAL PLAN GEREKLİLİĞİ
Arjantin	Evet	Evet	Hayır	Evet Bir yıllık hizmet süresi için 2 haftalık ücret tutarında	Evet
Avustralya	Evet	Evet, 15 veya daha fazla işçinin iş akdinin feshi halinde	Hayır	Hayır, fakat genellikle mahkeme kararlarıyla	Hayır
Avusturya	Evet	Evet	Hayır	3 yıllık hizmet süresinden sonra iki aylık ücret ile 12 aylık ücret arasında	Evet
Belçika	Evet	Evet	Hayır	Evet, işçinin isteyebileceği işsizlik ödeneği düzeyinde	Hayır
Brezilya	Evet	Hayır	Evet	Evet, genellikle ekonomik nedenlerle her hizmet yılı için 2 aylık ücret düzeyinde	Hayır
Kanada	Evet	Evet	Hayır	Her hizmet yılı için asgari beş günlük ücret	Hayır
Şili	Hayır	Evet	Hayır	Her hizmet yılı için 1 aylık ücret tutarında	Hayır
Fransa	Evet	Evet	Hayır	Evet, eğer iki yıllık hizmet süresi varsa	Evet
Almanya	Evet	Evet	Hayır	Evet, uygun işletmeler için sosyal planlar aracılığıyla oluşturulur	Düzenli olarak 20'den fazla işçi çalıştıran işletmeler için
İsrail	Yasal olarak hayır, Ancak TİS'le	Evet	Hayır	Evet, hizmet süresinin uzunluğuna göre	Hayır
İtalya	Evet	Evet	Hayır	Bir yıllık ücretin 13,5'e bölünmesiyle bulunan meblağa her yıl için yüzde 1,5 ve enflasyon tazminatı eklenmesi yoluyla bulunur	Evet
Japonya	Yasal olarak belirtilmemiştir	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır
Meksika	Hayır	Hayır	Evet, Arabulucu Komitesi tarafından	Evet, Hizmetin ilk yılı için 6 aylık ücret ve her ek hizmet yılı için 20 günlük ücret	Hayır
Polonya	Evet	Evet	Hayır	10 yıldan az hizmet süreleri için bir, iki veya üç aylık ücret tutarında, 10-20 yıl ve 20 yıldan daha fazla hizmet süresi için buna ek tazminat ödemeleri eklenir:	Evet
İspanya	Evet	Evet	Evet	Yıl başına 20 günlük ücret, azami düzey 12 Aylık ücrettir	Hayır, buna rağmen çalışma bakanlığı, bu koşulları isteyebilir
İngiltere	Evet	Evet	Hayır	Evet, yaş ve hizmet süresi uzunluğuna bağlıdır. Asgari oran yıl başına 1 haftalık ücrettir.	Hayır



Yasal Kaynaklar

1973 yılında tamamen gözden geçirilen Fransız İş Yasası (İY) ve iş hukukunun kurallarını ve temel ilkelerini düzenleyen Anayasa'nın 34. Maddesi, çalışma hayatı konusundaki hukukun ana kaynaklarıdır.

İş Yasası dokuz Kitaba ayrılmıştır ve her bir kitap üç bölümü kapsar. Yasalar (Y), Tüzükler (T) (Meclis tarafından yayınlanmıştır) ve Kararnameler (K).

Yasal Kapsam

İş Yasasının 1. Kitabının, Başlık 2 ve Kitap 3, Başlık 2, Bölüm 1 sırasıyla iş akitleri, ekonomik nedenlerden işten çıkarma ve iş akitlerinin işveren tarafından sona erdirilmesi uygulamaları ile ilgilidir.

İş Akitleri

İş akitleri yazılı yapılmalıdır ve Fransızca hazırlanmış olmalıdır. İş akitleri, belirli bir süre belirtilmeden yapılmış olabilir (belirsiz süreli iş akdi). Bununla birlikte akdin yapıldığı anda kesin olarak saptanmış belirli bir süre akde dahil edilebilir (Bölüm Y, madde 121-5, İY).

Belirli süreli iş akdi sadece kesin olarak özel bir alandaki geçici işler için yapılmış olabilir.

Bu tür anlaşmalara ilişkin örnekler İY'nin Y 122-1 ve Y 122-2'de belirtilmiştir. Bu akitlerin toplam süresi genellikle 18 ayı geçemez ve işçinin belirsiz süreli bir iş akdiyle işe alınması esnasında göreve başlamasını beklerken geçen 9 aylık süre için uzatılabilir.

Eğer yapılan iş bir yabancı uyruklu kişi tarafından yerine getiriliyorsa asgari süre 24 aya uzatılabilir (Bölüm Y 122-1-2 II, İY). Bu tür akitler bir defaya mahsus yenilenebilir ve azami süresi 24 ayı geçemez. Eğer akdin konusu olan ilişkiler akdin bitiminden sonra devam ederse akit süresi belirsiz hizmet akdine dönüşür (Bölüm Y 122-3-10 İY).

Belirli süreli bir hizmet akdi, söz konusu akdin her haftası için 1 gün üzerinden hesaplanan bir deneme süresini de ihtiva edebilir.

İş Akdinin Sona Ermesi

İş akdi, işverenin inisiyatifinde olmadan belirli durumlarda sona erebilir. Bunlar;

-Belirli süreli iş akdinin süresinin sona ermesi (Bölüm Y 122-2-5 İY)

-Zorlayıcı nedenler,

-İşçinin istihdam edildiği özel işin tamamlanmasıdır.

İşverenin İnisiyatifinde İş Akının Sona Ermesi

İş Yasası, bütün işten çıkarmaların haklı nedene ve meşru bir temele dayandırılmış olmasını vurgular (Bölüm Y 122-14-3). Taraflar arasında akdin olmadığı durumlarda iş akdi, işveren tarafından sadece ciddi kötü davranışlar veya zorlayıcı sebepler nedeniyle sona erdirilebilir (Bölüm Y 122-3-8 İY).

Belirsiz süreli hizmet akitleri, akdin taraflarının herhangi biri tarafından sona erdirilebilir. İşveren tarafından iş akdinin sona erdirilmesi gerçek ve ciddi bir nedene dayanmalıdır.

Özellikle ekonomik darboğazlar ve teknolojik değişimlerden sonra işin sona erdirilmesi veya dönüştürülmesi veya iş akdinin ciddi bir değişikliğe uğraması gibi çalışanın kişiliğine bağlı olmayan bir veya daha fazla nedenden dolayı işveren tarafından iş akdinin feshedilmesini ekonomik nedenlere bağlar (Bölüm Y 321-1, İY).

Hiçbir işveren gebeliği tıbben belgelenmiş bulunan kadının iş akdini sona erdiremez, ayrıca hakkettiği analık izni süresi içerisinde(kullansın yada kullanmasın) veya izin döneminin bitmesinden sonra dört hafta içinde işine son veremez.

Ek olarak işveren, iş kazası veya meslek hastalığına yakalanan işçinin ciddi bir kötü davranışta bulunduğunu veya söz konusu yaralanma veya hastalıkla ilgisi olmayan nedenlerden dolayı akdin devamının mümkün olmadığını ispatlamadıkça, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş akdi askıya alınmış işçilerin işine son veremez.

Sendika delegelerinin, işçi temsilcilerinin ve benzer durumdaki kişilerin iş akdinin feshi ancak İş Müfettişliği Dairesi'nden izin

alındıktan sonra yapılabilir.

İş Yasası'nın Yasalar Bölümünün 122-45. Maddeleri soy, cinsiyet, medeni durum, ırk, milliyet, politik görüş, sendikal faaliyetler, inanç, özürlülük veya grev hakkının hayata geçirilmeye çalışılması veya sağlığa dayandırılan ayrımcılık nedeniyle iş akdinin feshedilemeyeceğini belirtir. Bu koşulları taşıyan iş akdi feshleri geçersiz sayılır.

Bildirim ve Öncesinde Yöntemsel Koruyucular

İşçinin atılmasını düşünen işveren karar almadan önce ilgili kişiyi emirle davet ederek amacını ifade eder. İşçiler seçimlerine bağlı olarak danışmanları ile beraber davete icab edebilirler.

Görüşme sırasında işveren niyetlendiği kararların nedenlerini açıklamalıdır ve işçinin açıklamalarını dinlemelidir. İşten çıkarmayı tamamlamak için alınmış olan karar taahhütlü mektupla gönderilmelidir (Kısım K 122-14-1-İK 3) ve işten çıkarma nedenleri bu mektup içinde belirtilmelidir (Kısım K 122-14-2 İK).

Belirsiz süreler için sözleşmenin sona erdirilmesi ciddi kusurları oluşma durumları hariç bildirim dönemine bağlıdır (Kısım K 122-6 İK).

Bildiri dönemi;

-Eğer işçi 6 ay ve 2 yıl arasında çalışmış bulunuyorsa 1 ay

-2 yıl hizmetten sonra 2 ay

Eğer işçinin hizmet süresi 6 aydan az ise bu durumda ihbar öneli yerel adetlere ve meslekteki tecrübeye göre belirlenir. Toplu sözleşmeler yolu ile bu süreler işçi lehine uzatılabilir.

Ekonomik nedenlerden dolayı işçiyi işten çıkarmayı düşünen işveren, resmi çağrıda

bulunmalı ve işyeri komitesi veya personel temsilcileri ile konuyu görüşmeli ve konu hususunda yetkili otoriteyi bilgilendirmelidir (Bölüm Y 312-2 İY).

İşveren işten çıkarmanın ekonomik mali veya teknik nedenlerini, işten çıkarılması düşünülen işçi sayısını, işten çıkarılmadan etkilenecek işçilerin kategorilerini, işten çıkarma için tasarlanan ölçütleri, işyerinde çalışan işçi sayısını ve öngördüğü işten çıkarma takvimini detaylarıyla işyeri komitesi veya personel temsilcilerine açıklamak zorundadır (Bölüm Y 321-4 İY). Çalışma komitesi veya onun yokluğunda personel temsilcileri görüşme için iki defa davet edilmiş olmalıdır. Her iki toplantı aralığı etkilenen işçi sayısına göre belirlenir (Bölüm Y 321-3 İY).

Çalışma Komitesi veya personel temsilcileri ile yapılan görüşmeden sonra işveren işten çıkarma düzenini belirlemek için ölçütleri tespit eder.

Bu ölçütler aile sorumluluğunu (özellikle tek ebeveynlik durumu söz konusu ise), ayrıca işyerindeki hizmet süresini ve işgücü piyasasına yeniden girmeleri zor olan niteliksiz işçiler kadar özürlü ve yaşlı çalışanların durumlarını göz önüne almalıdır (Bölüm Y 321-1 İY).

Düşünülen iş akdi fesihleri yetkili idari otoriteye bildirildikten sonra ilgililere iş akdinin feshine ilişkin mektubun gönderilmesi için ihbar süresi aşağıdaki gibidir (Bölüm Y 321-6 İY);

-Eğer işten çıkarma sayısı 100'den az ise en az 30 gün

-Eğer işten çıkarma sayısı 100'e eşit ve 250'den az ise 45 gün

-Eğer işten çıkarma sayısı en az 250 ise 60 gündür.

Kıdem Tazminatı

Belirli süreli bir hizmet akdinin süresinin bitiminde hizmet akdi ilişkisi devam etmezse işçi kıdem tazminatına hak kazanır (Bölüm Y 122-3-4 İY). Bu tazminat, işçinin ücretine ve akit süresine göre saptanmaktadır ancak yasal asgari tazminat miktarından az olamaz. İşçinin inisiyatifinde beklenmedik iş akdini feshetme, işçiden kaynaklanan kötü davranışlar ve zorlayıcı nedenlerin ortaya çıktığı hallerde bu tazminat ödenmeyebilir.

Kötü davranış nedeniyle iş akdi feshedilenler hariç eğer işçi belirsiz süreli hizmet akdine göre çalışmakta ve iki yıl süreyle aynı işveren için çalışmış ise bu durumda asgari tazminata hak kazanır (Bölüm Y 122-9 İY). Bu tür tazminatların miktarı ve hesaplama yöntemleri ilgili tüzüklerle belirlenmiştir. Yasal asgari tazminat genellikle bireysel iş akitleri yada toplu sözleşmeler yoluyla artırılabilir. Yasal asgari tazminat miktarı saat ücretiyle çalışan işçiler için 20 saatlik ücret, aylık ücretle çalışanlar için ise aylıklarının %10'u kadardır. Bu miktar azami 10 hizmet yılına kadar her bir hizmet yılı ile çarpılarak hesaplanır. 10 yıldan sonraki her yıla aylık ücretin 15'de biri eklenir.

Eğer baştan yapılan anlaşmalar değiştirilirse mahkemelerin tekrar gözden geçirme yetkisi olmasına rağmen Fransa'da işten çıkarma tazminatını da içeren iş akitlerinin feshine ilişkin anlaşmalı fesihlerin giderek yaygın hale geldiğine dair bazı ipuçları vardır.

Telafi Yolları

Yasal süreç başladıktan sonra iş akdinin feshine ilişkin doğru yöntemin uygulanıp uygulanmadığına ve işveren tarafından gösterilen gerekçelerin doğru ve geçerli ne-

denler olup olmadığına karar verme yetkisi tamamen yargıcın yetkisindedir (Bölüm Y 122-14-3 İY).

Kötü davranış yada zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halleri dışındaki nedenlerden dolayı belirli süreli hizmet akitlerinde sürenin sona ermesinden önce iş akdi feshedilirse akdin süresinin bitimine kadar işçi, alması gereken ücret toplamı kadar bir tazminata hak kazanır (Bölüm Y 122-3-8 İY).

Eğer işveren ihbar öneline riayet etmez ise, işçinin kusurlu olduğu haller dışında işçi ihbar tazminatına hak kazanır (Bölüm Y 122-8 İY).

İşçinin iş akdinin feshinde haklı ve geçerli nedenlere dayanmasına rağmen doğru yöntem kullanılmadığı saptanırsa, mahkeme işverenin yazılı yöntemleri uygulaması ve işçiye bir aylık ücretini geçmemesi koşuluyla tazminat ödenmesi şeklinde hüküm verir. Eğer iş akdi feshi haklı ve geçerli nedenlere dayanmıyorsa mahkeme, işçinin göreve iadesini isteyebilir. Eğer akdin her iki tarafı da bu tarz bir öneriyi reddederse mahkeme, iş akdi feshedilen işçinin son altı ayda aldığı ücretten az olmamak kaydıyla bir tazminata hükmeder (Bölüm Y 122-14-4 İY).



Yasal Kaynaklar

İş akitleriyle ilgili İngiliz yasaları üç ana kaynaktan elde edilir: "Genel Hukuk", "Yasa" ve "Avrupa Birliği Yasası". İş akdinin feshi ile ilgili esas yasa, 'İstihdam Hakları Yasası' dır (ERA, 1996). İş akdinin feshine ilişkin diğer yasalar ise; "Özürlülere Yönelik Ayrımcılık Yasası", 1995, "Sendikalar ve Çalışma İlişkileri", (1992, SÇİY), "Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası", 1975, "İrk Ayrımcılığı Yasası", 1976 ve "Ücret Eşitliği Yasası", 1970 dir.

Toplu sözleşmelerdeki özel hükümler eğer bireysel iş akitlerine uygulanabilir nitelikte ise hukuki etki doğurur; Bireysel iş akitlerine uygulanabilmesi kendiliğinden değildir. Bu durum, toplu sözleşme hükümleri çalışanın lehine daha ileri hüküm taşıyorsa, iş akitlerinin yerine geçen toplu sözleşme hükümlerinin uygulandığı diğer ülkelerle belirgin farklılıklar gösterir.

22 Mayıs 1998 tarihinde İngiliz Hükümeti iş akdinin feshini düzenleyen yasada yapılacak değişikliklerle ilgili olarak taslak hususunda müzakere için "Beyaz Sayfa" (White Paper) yayınladı. Bu, 27 Haziran 1999 tarihinde Hükümete sunulan "İstihdam İlişkileri Kanun Tasarısına" öncü oldu. Özetle iş akdinin feshine ilişkin yasa değişikliği tasarısı;

-Yasal olarak greve çıkanların işten çıkartılmasının kendiliğinden haksız bulunacağını, ve

-Mevcut uygulamada azami olarak hükmedilebilecek tazminat miktarının 12.000 Sterlin'den 50.000 Sterlin'e çıkarılmasını içermektedir.

Ek olarak, İstihdam Hakları Yasasına göre Çalışma Bakanlığı haksız feshe maruz kaldığına dair iddiada bulunabilme yeterliliği (Şu anda 2 yıl) için işçinin çalışması gereken hak kazanma süresini indirme hususunda yetkilendirilmiştir. 1 Haziran 1999'dan sonra iş akdinin feshi için tazminata hak kazanma süresi iki yıldan bir yıla indirilmiştir.

Yasal Kapsam

İstihdam İlişkileri Yasasına göre koruma sadece kesintisiz olarak iki yıl süre ile çalışan işçiler içindir (İİY, Madde 108) ve Avrupa Hukukuna göre bu hükmün uygulanması şu anda askıdadır. Bununla birlikte, eğer iş akdinin feshi sendika üyeliği, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin faaliyetler, cinsiyet ayrımcılığı veya ırk ayrımcılığı nedeniyle olmuşsa bu kural uygulanmaz.

İstihdam İlişkileri Yasasına göre koruma ayrıca aşağıdaki durumları kapsamaz:

-Belirli işlerde çalışanlar için normal emeklilik yaşı veya eğer böyle bir yaş yoksa 65 yaş;

-Balıkçıların durumu (Madde 199, İİY);

-Çoğunlukla İngiltere dışında Çalışanlar (Madde 196,İİY);

-İngiltere'de kayıtlı gemilerde istihdam edilen veya İngiltere'de oturma izni olan ancak tamamen İngiltere dışında çalışan kişiler (Madde 199, İİY);

-Bir yıl veya daha fazla süre ile belirli süreli iş akdine göre çalışan kişiler eğer yazılı olarak haklarından feragat ederlerse (Madde197, İİY);

-Kraliyet donanması, ordu ve hava kuvvetlerindeki askerler (Madde 138,(3), İİY);

-Polisler (Madde 200, İİY);

İrk İlişkileri Yasası ve Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası altındaki koruma, hizmet sözleşmesi altındaki bütün işçilere veya çıraklara uygulanır. Bununla beraber İrk İlişkileri Yasası Cinsiyet Ayrımcılığı Yasasından farklı olarak "haksız fiil" yoluyla ayırım yapılmadıkça "özel hanehalklarındaki istihdamı kapsamaz.

İş Akitleri

Bir iş akdi, ister beyan isterse ima yoluyla ve beyan ise ister sözlü isterse yazılı olarak yapılan hizmet veya çıraklık sözleşmesidir (Madde 230(2), İİY). Belirsiz süreli iş akitlerine ek olarak, çıraklık sözleşmelerinin yanısıra belirli süreli, kısa dönemli ve deneme süreli sözleşmeler de vardır. Bir yıldan fazla süreyle istihdam edilen belirli süreli işçiler haksız fesih iddiasında bulunma hakkına sahiptirler. Belirli süreli bir hizmet akdinin süresinin dolması üzerine kendiliğinden bir fesih durumu söz konusu değildir. Başlangıçta bir yıldan az olarak belirlenen be-

lirli süreli hizmet akdinin bir yıldan fazla bir zaman süresine uzatılması durumunda sürenin bitiminde iş akdinin sona ermesi haksız bir fesih olarak değerlendirilemez.

Geçici işçiler, belirli bir süre için üçüncü bir tarafın yararı için (Kiralayan) bir aracı (istihdam kurumu ya da şirketi) tarafından hizmetleri arzodilen kişileri tanımlamak için kullanılır. Bununla birlikte gündelikçi işçiler veya ev işçileri için ayrı yasal sınıflandırma yoktur. Bunlar, hem hizmet akdini yapmalıdırlar, hem de koruma hakkından yararlanabilmek için gerekli olan hizmetin sürekliliğini gerçekleştirmek zorundadırlar.

İş Akdinin Feshi

Çalışan, iş akdinde aksi kararlaştırılmadıkça keyfi olarak (uygun bildirim koşulu vasıtasıyla) iş akdini sona erdirebilir. Ayrıca iş akitleri, işçi veya işverenin ölmesi veya yasa gücüyle akdin sona erdirilmesi ve iş akdinin devam etmesini imkansız hale getiren tarafların dışındaki bir olay nedeniyle sona erebilir.

İşverenin İnisiyatifinde

İş Akdinin Feshi

Genel hukuk kurallarına göre, herhangi bir akit gerekli bildirimle taraflardan herhangi birisi tarafından sona erdirilebilir. Bununla birlikte "genel hukuk" haksız işten çıkarmaları kısıtlamak amacıyla yasa tarafından sınırlandırılmıştır. İİY, prensip olarak işçinin haksız olarak işten çıkarılmama hakkını kapsar (Madde 94 (1), İİY).

İstihdam İlişkileri Yasasının 98. maddesine göre, eğer işveren nedeni veya adı geçen yasanın 98(2) maddesinde yer alan işten çıkarma için gerekli temel nedeni gösterirse, işten çıkarma haklı nedenle fesih

olabilir (öncelikle işçi vuku bulan iş akdinin feshini ispat etmek mecburiyetindedir, sonrasında sebebi gösterme sorumluluğu işverene geçer). İşverenin yasanın gereklerini yerine getirip getirmediğini, çalışanı işten çıkarırken bütün koşullarda yasalara uyan bir işveren gibi davranıp davranmadığına, bu konuda yetkili "Endüstriyel Mahkeme" karar verir (Madde 98 (4), İİY). İş akdinin haklı nedenle işveren tarafından feshedilmesinin gerekçeleri aşağıdaki kategorilerden bir tanesiyle örtüşmelidir:

-Bireysel kabiliyeti veya sağlığının kötü olmasına bağlı olarak işçinin yeteneği nedeniyle işten çıkarma (Madde 98 (2), (a), İİY)

-İşçinin davranışları nedeniyle işten çıkarma (Madde 98(2), (g), İİY)

-Herhangi bir çeşit endüstriyel eylemde hiçbir ayırım gözetilmeden bütün işçilerin işten çıkarılması durumunda işten çıkarılanlar üç ay süreyle yeniden işe başlayamazlar Madde 238, ŞÇİY)

-İşin devam etmesi, hem işverene hem de çalışana yasayla tanınan bir görevle ya da bir kısıtlamayla çalışması durumunda kurumun ihtiyaçları nedeniyle fesih (Madde 98 (2) (a) İİY). Örneğin; eğer iş esnasında işçi taşıt kullanmak zorundaysa ve ehliyeti askıya alınmışsa bu durum ortaya çıkabilir,

-İhtiyaç fazlası nedenlerinden dolayı işçinin çıkartılmasında işveren ne zaman bir işçinin istihdama fazlalığı nedeniyle işten çıkarılması gerektiğini belirlemede çok geniş bir takdir hakkına sahiptir (Madde 98(2), (c), İİY)

-Diğer bazı sağlam nedenlere dayandırılmış işten çıkarma türleri için işçinin işten çıkarılmasının "haklılığının" ortaya çıkması önemlidir (Madde 98 (1), (b), İİY).

Bir çok durumda işten çıkarmanın "temel nedeni" kendiliğinden haksız hale gelir, bunlar;

-Sendika üyeliği, çalışanların seçilmiş temsilcisi olmak, yasal olarak tanınmış işçi sendikası temsilciliği veya sendikal faaliyetler (eğer çalışan, bağımsız bir sendikanın üyesi ise yada bağımsız bir sendikanın üyesi olmayı düşünüyorsa veya çalışan, bağımsız işçi sendikasının faaliyetlerine katılmışsa yada katılmayı düşünüyorsa) (Madde 152 (1), (a) ve (b), ŞÇİY ve işçi temsilcileriyle ilgili 103. Madde, İİY);

-Sendika üyesi olmayı reddetmek. (Eğer çalışan, herhangi bir sendikaya veya belirli bir sendikaya üye değilse ve üye olmayı veya üyelikte kalmayı reddetmişse veya reddetmeyi düşünüyorsa (Madde 152(1), c, ŞÇİY))

-İhtiyaç fazlalığı nedeniyle işten çıkarmada haksız seçim (Üzerinde anlaşılan prosedürün yada alışlagelmiş yöntemlerin ihlali veya ihtiyaç fazlası olarak seçilmiş işçinin sendika üyeliği/sendikal faaliyetler nedeniyle seçilmesi durumunda (Madde 153, ŞÇİY ve Madde 105, İİY))

-Hamilelik ve doğum (Madde 99, İİY)

-İrk ve cinsiyet ayrımcılığı (1976 tarihli İrk İlişkileri Yasası Madde 4(2) ve 1975 tarihli Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası, Madde 6(2)) veya Özürlülük nedeniyle Ayrımcılık Yasası;

-İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili nedenlerden dolayı işten çıkarmalar (eğer işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili nedenler işçi sağlığı ve iş güvenliği işlevini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen iş güvenliği temsilcileri ve diğer görevlilerce dile getirilirse)

-Yasal bir istihdamı koruma hakkını uy-

gulamaya geçirmek için uğraşmak (Madde 104, İİY)

-Taahhütlerin yerine getirilmemesi ya da değişmesi (Madde 8 (1), 1981 tarihli Taahhütlerin Değişmesi (istihdamın korunması) Yönetmeliğinin 8(2) Maddesinin kapsamı içerisinde yer alması halinde (ekonomik, teknik ve örgütsel nedenlerden dolayı iş gücünde değişiklik yapma gerekliliğinden dolayı işten çıkarma haricinde)

-Bir suç nedeniyle mahkum olma veya 1974 tarihli Suçluların Rehabilitasyonu Yasasına göre mahkumiyetin "yerine getirilmiş olması nedeniyle mahkumiyetin sona ermesi (Madde 4(3), (b))

-İşverene endüstriyel baskı uygulanması (örneğin, belirli bir işçinin işten atılmadıkça işçilerin endüstriyel bir eyleme başlayacakları tehdidinde bulunmaları) (Madde 107, İİY);

-Pazar günü çalışmayı reddeden mağaza işçileri ve bahisçide çalışan işçiler (Madde 101, İİY); ve

-Mesleki emeklilik sigortasında yedimlilik (Madde 102, İİY)

İşten çıkarmanın kendiliğinden haksız olmadığı diğer bütün hallerde, işten çıkarma potansiyel olarak haklı nedene dayanmalıdır. Neyin haklı neden olduğunu belirleme hususunda işverenin geniş bir takdir hakkı vardır. Eğer işten çıkarma bir Endüstriyel Mahkemede çekişmeye konu olursa, mahkeme kendi fikirlerini işverene göre değiştirmez, tersine işten çıkarmalar için işveren tarafından uygun bulunarak bir araya getirilen nedenlerin uygun olup olmadığına karar verir (Madde 98, İİY). Eğer işten çıkarmanın ulusal güvenlik nedeniyle yapıldığı ispatlanırsa Endüstriyel Mahkeme, davayı haklı neden olup olmadığına bakmaksızın

reddetmek zorundadır.

Yasalar içinde "toplu işten çıkarma tanımı ile ilgili bir gönderme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, ihtiyaç fazlası olması nedeniyle belirli sayıda işçinin işten çıkarmadan etkilendiği durumlarda işveren için belirli yükümlülükler doğar (istişare ve ihbar önelli için önceden bildirim yükümlülüğü). Genel olarak, 90 gün içinde 20 veya daha fazla işçiye ilgilendiren ihtiyaç fazlası işten çıkarmalar "toplu işten çıkarmalar"dır.

İhtiyaç fazlasının tanımına bakılacak olursa: işçilerin işten çıkarılması tamamen veya esasen aşağıdaki gerekçelere bağlıdır;

-İşçinin halihazırda istihdam edildiği işyerinde, işveren bu işi sürdürmeyi durdurmuşsa veya durdurmayı düşünüyorsa,

Halihazırda istihdam edilen etkilenen kişinin bulunduğu işyerindeki belirli bir işi yürüten işçiler için bu işin gerekleri nedeniyle iş durdurulmuş veya küçültülmüş ise veya durdurulması yada küçültülmesi düşünülyorsa.

Bildirim ve Öncesinde

Yöntemsel Koruyucular

Eğer çalışan sürekli olarak bir ay veya daha fazla çalışmış ise, işverenin ihbar önelli vermesi gereklidir.

İstihdam ilişkileri Yasasının 86. Maddesine göre ihbar önelinin süresi, kesintisiz olarak devam eden sürekli hizmet süresiyle bağlantılıdır. Asgari ihbar önelleri aşağıdaki gibidir (Madde 86, İİY):

-Eğer sürekli olarak iki yıldan az çalışılmışsa, 1 hafta;

-Eğer sürekli olarak çalışma süresi 2 yıldan fazla 12 yıldan az ise, her yıl için 1 hafta

-Sürekli olarak çalışma süresi 12 yıl veya daha fazla ise 12 hafta

Gerekli ihbar önelinin yerine getirilmediği durumlarda Endüstriyel Mahkeme, yerine getirilmesi gereken ihbar öneli süresi için bedel ödenmesini isteyebilir. Eğer çalışan en az 2 yıl sürekli çalışmış ise; işverenin işten çıkarma nedenini açıklayan yazılı belgeyi isteğe bağlı olarak vermesi gerekir (Madde 92, İİY). Bunun dışında yasal olarak gerekli olan belirli bir prosedür yoktur; bununla beraber mahkeme işten çıkarma durumunda işverenin kendi yönetmeliklerini takip edeceğini bekler. Bu prosedürün en azından anahatları asgari düzeyde haklılık olgusunu taşımalıdır. Genel hukuka göre prosedüre uyulduğu takdirde çalışanı işten çıkarma haklı olarak değerlendirilse dahi sadece bu prosedürü takip etmedeki başarısızlık işten çıkarmayı kendiliğinden haksız hale getirir. Eğer 19'dan daha fazla işçi, ihtiyaç fazlalığından etkilenirse işveren, Çalışma Bakanlığı'na yazılı olarak bildirimde bulunmak zorundadır (Madde 193, SÇİY). Bu şekilde uymamanın cezası para cezasıdır (Madde 194, SÇİY). Bu bildirimin bir kopyası ihtiyaç fazlalığı görüşmelerinde bulunan işçi temsilcilerine gönderilmelidir. Buna ek olarak 19'dan fazla işçinin işten çıkarılması planlanıyorsa, işveren işçi temsilcileriyle görüşmede bulunmak zorundadır (Madde 188, SÇİY). Bu temsilcilerin bağımsız işçi sendikalarının temsilcileri olması gerekir veya çalışma mahallinde yetkili bir işçi sendikası yoksa ihtiyaç fazlalığı konusunun görüşülmesine katılacak temsilciler, işçiler tarafından seçilmiş olmalıdır (Madde 188, (1), (1b), SÇİY). Bu temsilciler görüşmelerin öncesinde işverenden işten çıkarmalar konusunda özel bilgiler alabilirler (Madde

188, (4), SÇİY). İşveren 100 veya daha fazla işçiyi işten çıkarmayı planladığı durumlarda görüşmeler en uygun zamanda yapılmalıdır; bu tür durumlarda en azından ilk işçi çıkarımı hayata geçmeden 90 gün önce (diğer hallerde en az 30 gün önce) görüşmelere başlanmalıdır (Madde 188 (1) (1A) SÇİY). Görüşmeler, işten çıkarmayı önlemeyi veya işçi çıkarımının sayısını azaltma yollarını ve sonuçlarının en az zararı vermesi için çözümlerin bulunmasını da içermelidir. Yapılan görüşmeler neticesinde varılan anlaşmayı işveren de kabul etmiş olmalıdır (Madde 188(2), SÇİY). Görüşme zorunluluğuna uyulmadığı görülürse mahkemenin verdiği kararla belirlenen süre için çalışanların almış olması gereken ücretlerin ödenmesine hükmetme gibi koruyucu bir karar alabilecek endüstri mahkemesine başvuruda bulunulabilir.

Kıdem Tazminatı

İstihdam Fazlalığı nedenine dayanılarak iş akdi feshedilmiş olan bir işçi, İstihdam İlişkileri Yasasının 135. Maddesine göre işten çıkarma ücretini almayı hak eder. Ödenecek miktar kesintisiz hizmet süresinin uzunluğuna göre hesaplanır. İşçinin alacağı miktar;

-41 yaşın altında olmamak koşuluyla çalışılan her hizmet yılı için 1.5 haftalık ödeme,

-21 yaşın altında olmamak koşuluyla çalışılan her hizmet yılı için 1 haftalık ödeme

-Yukarıdaki hallerin dışında yarım haftalık ödeme.

Azami haftalık ödeme düzeyi 250 Sterlin'i geçemez. Dahası, ihtiyaç fazlalığı gerekçe gösterilerek iş akdi feshi işlemlerinde haksız feshe maruz kalan işçiye ödenen

haksız fesih tazminatından istihdam fazlalığı nedeniyle alınan haftalık ödemenin çıkarılması gerekmektedir. Hem işçiler, hem de işverenler, işverenin mali durumu işten çıkarma ödemelerini karşılayamadığı durumlarda bu ödemelerin yapıldığı Ulusal Sigorta Fonuna katkıda bulunmak zorundadır.

Telafi Yolları

Sadece asgari iki yıl kesintisiz hizmet süresinden sonra işçi haksız işten çıkarmaya karşı itiraz hakkına sahiptir (Madde 108, İİY). Bununla birlikte, sendikal faaliyetler, sağlık ve güvenlik faaliyetleri, doğum, ırk ve cinsiyet nedenlerinden dolayı işten atılmış bulunan işçilerin itiraz edebilmeleri için böyle bir asgari çalışma süresi şartı yoktur. Hak talep eden kimse itirazı doğrudan Endüstriyel Mahkeme veya sivil mahkemeye yapabilir. Haklarının ihlale uğradığına inanan işçiler, Endüstriyel Mahkemeye başvurarak iş akdinin sona erdirilmesinden itibaren üç ay içinde davacı olabilir (Madde 115 (1), İİY) veya mahkemenin üç ay içinde davanın açılmış olma şartını makul bir süre olarak değerlendirmemesi durumunda farklı bir dava açma süresi de uygulanabilir (Madde 111(2), İİY). Bundan sonra, Danışma, Uzlaştırma ve Hakem Dairesinden görevlendirilen bir arabulucu davayla ilgilenmesi için atanır. Eğer anlaşmaya varılamazsa, konu Endüstriyel Mahkeme tarafından duruşma yoluyla ele alınır. 1998 tarihli İstihdam Hakları (Uyuşmazlık Kararı) Yasası, haksız fesih uygulamalarıyla ilgili uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin alternatif bir yolu tanımlayan yeni bir arabuluculuk düzenini yürürlüğe koymuştur. Bu yasa, ayrıca mahkemenin etkisini geliştirmek için tasarlanmış dahili yöntemlerin değişikliğini de

getirmiştir. İşçiler, işverenleri akde riayet-sizlikten hukuk mahkemelerine dava edebilirler. Ek olarak, geçici mahkeme emri isteme olasılığı da vardır. Çok sınırlı olarak belirli durumlar altında, hukuk mahkemelerinden işten çıkarılmalarına karşı kesin mahkeme emri isteyebilirler. İşveren, iş akdinin sona erdirmesinin esas nedeninin ne olduğuna ilişkin bir açıklama yapmak zorundadır. İşveren bütün koşulları yerine getirip iş akdinin feshinde yeterli derecede hukuki yolları takip ettiğini belirtse de sonuçta bunların geçerli olup olmadığına karar verecek olan Mahkemedir. Eğer iş akdinin feshi sendika üyeliği veya sendikal faaliyetler veya sendika üyesi olmaktan feragat etme nedenlerine dayanmaktaysa ve işçi iki yıl süreyle kesintisiz olarak çalışma şartını yerine getirmemiş ise İstihdam İlişkileri Yasasının 108. Maddesine göre iş akdinin feshinin yukarıda sayılan yasaklanmış nedenlerden dolayı ortaya çıktığını ispatlama yükümlülüğü çalışana düşmektedir. İstihdam İlişkileri Yasasına göre, işe iade veya iş akdinin yenilenmesi, öncelikli çare olmalıdır (Madde 112 ve 113, İİY). Bununla beraber, uygulamada endüstriyel mahkeme, işe iade, iş akdinin yenilenmesi veya telafi tazminatına hükmetme hususunda geniş bir serbestliğe sahiptir. Endüstriyel Mahkeme, işverenin olduğu kadar işçinin menfaatlerini de dikkate almalıdır. Mahkeme, ayrıca işçinin işe iade edilmesinin mi yoksa iş akdinin yenilenmesinin mi uygun olacağını dikkate almalıdır. İşverenin itiraz hakkı vardır ve işçinin iş akdinin yenilenmesinin pratik olmayacağını iddia etme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda Endüstriyel mahkeme aynı doğrultuda karar verip işçiye telafi tazminatı verebilir ve daha sonra işverenin işçinin iş

akdini yenilememek için öne sürdüğü nedenleri yetersiz bulursa bu durumda özel bir tazminata hükmedebilir.

İşçi, iş kaybı için tazminat iddiasında bulunabilir. Ancak, eğer iki yıl kesintisiz olarak çalışmış olma şartı yerine getirilmez ise bir işçinin tazminat talebinde bulunma hakkına sahip olmadığı mutlaka hatırlanmalıdır. Tazminatın miktarı, 20 ve 65 yaş arasındaki kesintisiz hizmet süresine bağlıdır. Haksız nedenle iş akdinin feshi halinde yaş ve hizmet süresine dayanan asgari tazminat miktarı, azami 6150 Sterlin'dir (ihtiyaç fazlalığı nedeniyle iş akdinin feshinde ödenen tazminata benzer olarak) (Madde 118, İİY). Telif tazminatı (Madde 123, İİY) (gelir kayıplarını, emeklilik haklarına ilişkin kayıpları, manevi yıpranmalar ve diğer maddi olmayan kayıpları içerir. İşverence gerçekleştirilen eyleme bağlı olan işten çıkarma nedeniyle oluşan kayıpları tazmin etme amacını taşır. Azami telif tazminatı 12000 Sterlin'dir (1996), ancak cinsiyet ayrımcılığı ve ırk ayrımcılığı hallerinde telif tazminatı için sınır yoktur. Aşağıdaki hallerde asgari telif tazminatı ortaya çıkar:

-İhtiyaç fazlalığı nedeniyle işçi haksız olarak işten çıkarılmış fakat işçinin kabul etmesi nedeniyle veya nedensiz olarak kendisine gösterilen alternatif işi kabul etmemesi nedeniyle ihtiyaç fazlalığı tazminatı ödenmemiş ise, (Asgari iki haftalık tazminat ödenmesine hükmedilmelidir (Madde 121, İİY).

-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin faaliyetler nedeniyle İstihdam İlişkileri Yasası'nın 100. Maddesine göre haksız fesih halinde (Tazminat 2770 Sterlinden az olamaz, Madde 120 (1) İİY).

-İşçinin sendika üyesi olması, sendikayla

ilgili faaliyetlerde bulunması veya sendika üyesi olmayı reddetmesi nedeniyle işten atılması (Asgari tazminat 2770 Sterlin) (Madde 156 (1) SÇİY)

Eğer işten çıkartılan işçi, iş akdinin yenilenmesini istemesine rağmen akit kurulumaz ise kendisine 27.500 Sterlini geçmeyen ek bir tazminat ödenir (Madde 157/158, SÇİY).

Zararlar, endüstriyel mahkemelerden olduğu gibi hukuk mahkemelerinden de istenebilir. Sözleşmenin sağladığı faydanın kaybı konusunda veya ruhsal sıkıntı, kaygı ve iş kaybetme nedeniyle oluşan hastalık gibi zararlar konusunda tazminat istenebilir.

İstisnai durumlarda mahkeme süresince ihbar önelinin askıya alınması için geçici karar verilebilir. Bu durum, genel hukuk hükümlerine göre sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda oluşabilir. Genel olarak sadece eğer zararlar yetersizse ve ilişkide tam bir güven gözlenmiş ise mahkeme geçici bir karar verebilir. Bir sonraki durumda eğer sözleşme halen devam ediyor ise bu tür bir geçici karar verilebilir. Örneğin; sözleşmenin işveren tarafından reddedilerek bozulmasını işçi kabul ederse sözleşme artık uzatılamaz.

Endüstriyel mahkemenin himayesi altında; sendika üyeliği/faaliyetleri veya sendikaya üye olmayı reddetme nedeniyle atıldığını iddia edenler için mahkeme, geçici bir karar vererek bu sayede işe iade yada iş akdinin yeniden kurulmasına karar verme veya eğer işveren bu çözümleri kabul etmez ise nihai karara kadar tam ücret ödenmesine hükmetme hususunda bir genişlik sağlar. Bu tarz bir geçici çözüme, eğer işçinin son celsede kazanma olasılığı varsa hükmedilebilir (Madde 128, İİY).



Yasal Kaynaklar

Almanya'da işten çıkarmaya karşı yasal korumayı düzenleyen genel kurallar "Medeni Yasa" (Civil Code (MY)) ve "İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasası" (PADA) içinde bulunmaktadır. İçerisinde Çalışma veya Personel Konseyi olan işletmelerde PADA, Çalışma Yapıları Yasası'nın 102. Maddesine ve Federal Personel Temsilcileri Yasası'nın 79. Maddesine göre kollektif hukuk hükmü olarak ilave edilmiştir.

Toplu sözleşmeler işçiler için ayrıca özel koruma sağlayabilir. Bununla birlikte bu tür anlaşmaların hükümleri Medeni Yasa ve PADA'dan işçi lehine daha ileriye uygulanır.

İş akdinin feshine ilişkin diğer yasal kaynaklar Analık Koruma Yasası, Özürlüler Yasası, Mesleki Eğitim İlişkisi Yasası, Federal Çocuk Bakımı Yardımı ve Çocuk Bakım İzni Yasası ve Mecburi Askerlik ve Topluluk Hizmeti Süresince İstihdam Güvencesi Yasasıdır (Birleştirilmiş bir İş Yasası yoktur).

Ayrıca, İş Mahkemeleri de soyut kuralların yorumlanması ve özel durumlara doğrudan uygulanması yoluyla iş akdinin feshine karşı korumanın gelişiminde çok önemli bir rol oynamaktadır.

Yasal Kapsam

Alman iş hukuku ihbar süresinin bitiminde hizmet ilişkisinin sona erdiği ihbar önelli olağan iş akdi feshi (MY, Madde 622) ile hizmet ilişkisinin hızlı bir biçimde feshedildiği derhal fesih arasında bir ayrım yapar (MY, Madde 626). Her olağan ve ani iş akdi feshi durumlarında her iş akdi için korumanın genel kuralları Medeni Yasa'da bulunmaktadır. Ancak, olağan iş akdinin feshi durumlarında Medeni Yasa'da yeralan asgari düzeydeki koruma kuralları PADA'daki kurallar tarafından desteklenebilir. PADA'da yeralan koruma hükümlerinden yararlanabilmek için; işçinin çalıştığı işletmede, tam gün çalışan, 10'dan fazla işçinin istihdam edilmiş olması gerekmektedir (Mesleki eğitim alanlar, "marjinal", kısmi süreli çalışanlar bu sayıya dahil değildir) ve kesintisiz 6 aydan fazla çalışılmış olmalıdır (PADA, Madde 1 ve 23). Eğer işçi içinde çalışma veya personel konseyi bulunan bir işletme de çalışıyorsa, bu durumda PADA kollektif iş hukuku hükümlerince desteklenir (Çalışma Yapıları Yasası, Madde 102 ve Federal Personel Temsilcileri Yasası, Madde 79). Bütün bu yasalar özel kategorilerdeki devlet memurları veya silahlı kuvvetler üyelerine uygulanmaz.

İş Akitleri

Almanya'daki iş hukuku sadece özel sözleşmeye dayandırılmış iş ilişkilerine uygulanır. Kamu hizmetlerindeki devlet memurları ve özel sektörde normal akit ile kurulan istihdam ilişkilerini kapsadığı kadar mavi ve beyaz yakalı işçileri de kapsar. Belirsiz süreli, belirli süreli, tam zamanlı ve kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma için bir hüküm bulunmaktadır. Belirsiz süreli, belirli süreli, tam gün çalışma, kısmi çalışma ve ayrıca geçici çalışma sözleşmelerinden dolayı koşul vardır. Herhangi bir çalışma tam zamanlı çalışanların haftalık çalışma saatinden az ise bu nedenden ötürü kısmi çalışma sayılır (2. Madde, 1985 tarihli İstihdamı Teşvik Yasası).

Aynı yasa 2 yıldan daha az süreli belirli süreli akitler (Örneğin; hamile veya hasta işçilerin yerine işçi alımı) için haklı neden hususundaki geleneksel dirençleri esnetir. Bu tür akitler ve 60 yaşın üzerindeki kişilerle çeşitli sürelerle yapılan belirli süreli iş akitleri için haklı bir nedene gereksinim yoktur (1. Madde, İstihdamı Teşvik Yasası).

Belirli süreli iş akitlerinde, iş akdinin erken sona erdirilmesi ancak önemli bir nedenden dolayı ya da akitte belirtilmişse derhal iş akdi feshi biçiminde mümkün olabilir (626. madde, MY).

Çıracılık sözleşmeleri, teknik olarak iş akitleri olarak düşünülmemiştir. Bununla birlikte Mesleki Eğitim Yasasının 3.bölümü iş akdindeki kuralların ve ilkelerin yasanın kesin olarak belirlediği istisnai durumlar veya iş hukukunun uygulanmasının çıracılığın doğasına ve amacına uygun olmadığı durumlar hariç, bu tür durumlara da uygulanması hususunu düzenler. Ev çalışanları için de ayrıca özel kurallar vardır.

Özel bir iş akdiyle istihdam edilmemişlerse, devlet memurları için istihdam ilişkisi kamu hukukunun özel bir bölümünde tanımlanmıştır ve buraya dayandırılmıştır.

Ayrıca devlet memurlarının sorumluluklarını ve haklarını düzenleyen özel yasalar da vardır.

İşveren Sözleşmeleri Yasası (1 Mayıs 1996'da yürürlüğe girmiştir); eğer toplu sözleşmeler Çalışma Bakanlığı tarafından genel olarak bağlayıcı olarak ilan edilmişse inşaat sektöründeki yabancı kökenli işverenlerin uygulanabilir toplu sözleşmelere uymasını gerektirmektedir.

İş Akdinin Sona Erdirilmesi

Almanya'da iş akitleri, işverenin inisiyatifinde olmadan da aşağıdaki hallerde sona erdirilebilir;

- çalışanın istifası
- belirli süreli iş akdinin sona ermesi
- akitte belirlenen emeklilik yaşına ulaşma
- karşılıklı anlaşmayla iş akdini sona erdirmesi
- Akdin yasadışı olması nedeniyle geçersiz hale gelmesi

İşverenin İnisiyatifinde

İş Akdinin Sona Ermesi

Medeni Yasanın 626. Maddesine göre derhal feshin uygulanabilmesi için gerekli olan nedenler ciddi suiistimal veya çalışanın yetersizliği veya çalışanın davranışlarına bağlı olmayan kötü ekonomik koşullara dayandırılmış olmalıdır. Bununla birlikte, sadece "olaydaki bütün şartlar göz önünde tutularak" ve her iki tarafın çıkarları da değerlendirilerek her iki taraf açısından da ihbar süresinin sonuna kadar iş akdinin gereklerini yerine getirmek mümkün değilse,

bu durumda derhal fesih yasal hale gelir. Cezai bir suçtu, uyarma yerine iş akdinin yerine getirilmesinden sürekli olarak imtina etme ve işin gereği olan nitelik ve vasıflara dönük olarak işvereni aldatma iş akdinin ciddi ihlalinin örnekleridir.

Beyaz Yakalı Çalışanlar Yasasının 27. Maddesi, derhal fesih hususunda ayrıca ek gerekçeleri belirtir. Derhal fesih ilgili gerekçenin vukuu bulmasından itibaren iki hafta içerisinde yerine getirilmelidir (MY, Madde 626).

İşten Çıkarmaya Karşı Koruma Yasasının iş akdinin feshine ilişkin ilk yaklaşımı, iş akdinin feshini toplumsal olarak adil olmasa nedeniyle yasadışı olarak değerlendirmektedir. Bu yasanın ilk ve en önemli amacı çalışanın iş akdinin korumaktır. Ancak, Yasa iş akdi feshinin yasal olduğu üç durumu da ayrıca belirtir. Bu nedenler şunlardır;

-Çalışanın şahsına ilişkin durumlar, örneğin şahsi kapasite veya elverişsiz sağlık

-Çalışanın davranışı, örneğin kuralları ihlal etme, fabrika düzenlemelerinin veya akde dayalı tamamlayıcı kuralların ihlali veya güvenin kötüye kullanılması

-İhtiyaç fazlalığı, örneğin acil işletme gerekleri nedeniyle yapılmalıdır, bir başka deyişle ekonomik olarak zorunlu olmalıdır ve modernleşme, yeniden organize olma, iş hacmini azaltma vb. faktörlerle gerekçelendirilmelidir (PADA, Madde 1).

İşten çıkarma nedeni, yukarıda belirtilen nedenlerden biri olsa dahi eğer işçinin derhal yada uygun eğitimden sonra benzer bir işe gönderilme şansı varsa bu durumda işten çıkarma yine de toplumsal açıdan adaletsiz olarak nitelendirilir ve bu nedenle yasal değildir.

İş akdinin feshinin gerekçesi olarak aşı-

ğıdaki nedenleri içeren iş akdi feshleri de yasadışı olarak değerlendirilir:

-(Yasal) sendikal faaliyetlere veya (yasal) bir greve katılma,

-Cinsiyet, köken, ırk, dil, ulusal köken, fikir, dini ve siyasi tercihler nedeniyle ayrımcılık (MY, 611. Madde; Anayasanın 3(3). Maddesi),

-Gebelik ve doğum: İşverenin iş akdinin feshi esnasında gebelik hususunda bilgi sahibi olduğu hallerde veya iş akdinin feshinin telaffuzundan itibaren iki hafta içerisinde hamilelik hususunda bilgilendirildiği durumlarda iş akdinin feshi yasaklanmıştır. İş akdinin feshi sadece akdin devamının mutlak olarak sürdürülemez olarak değerlendirildiği hallerde mümkündür. İş akdinin feshi üzerindeki yasak doğumdan sonraki dördüncü ayın sonunda ortadan kalkar (Madde 9, Analığı Koruma Yasası);

-Çocuk bakım izni: İzin dönemi içerisinde iş akdinin feshi yasaklanmıştır ve akdin devamının mutlak olarak sürdürülemez olarak değerlendirildiği hallerde iş akdinin feshine izin verilir. Bu koruma çocuğun iki yaşına geldiği ayın sonunda devreden çıkar. Ancak, belirli süreli hizmet akitlerinde iş akdinin feshinin yasak olduğu süre içerisinde dahi akdi süresinin bitmesi halinde iş akdi sona erer (Madde 18, Ulusal Çocuk Bakım Ücreti ve Çocuk Bakımı İzin Yasası).

-Zorunlu askerlik/kamu hizmeti: İş akdi, feshi çalışanın çağrı belgesini aldığı tarih ile zorunlu hizmeti tamamladığı tarihler arasında feshedilemez (Madde 2, 7(1), 8(4) ve 9(5) Zorunlu Askerlik veya Kamu Hizmeti Süresince İş Güvencesi Yasası); (Madde 2 ve 5(2), Askerlik İstidat Yasası).

-İşçilerin Temsil Organlarının Üyeleri: Hizmet süreleri esnasında, bir yıllık dönem-

den sonra sadece derhal fesih yoluyla iş akitleri feshedilebilir (Madde 14, PADA). Ayrıca, çalışma konsey üyelerinin iş akitlerinin feshi için çalışma konseyinin onayına gereksinim vardır. Eğer böyle bir onay yoksa bu durumda işveren iş akdinin feshi için mahkemeden izin almalıdır.

-Çıraklar: Deneme süresinin tamamlanmasından sonra sadece derhal fesih yoluyla iş akitleri feshedilebilir (Madde 15, Mesleki Eğitim Yasası).

-Özel İşçi Grupları: Bazı gruplar, toplu sözleşmeler yoluyla, olağan iş akdinin feshinden korunur, örneğin kamu hizmetlerinde en az 15 yıl çalışmış büro işçileri.

PADA, toplu iş akdi feshini, belirlenen 30 günlük bir süre içerisinde, bildirim öneli kuralına uyularak, işveren tarafından görece olarak büyük sayıda çalışanın iş akdinin feshi durumu olarak tanımlar.

Bildirim ve Öncesinde Yöntemsel Koruyucular

Hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı işçiler için yasal ihbar öneli süresi, iş akdinin feshinin yapıldığı takvim ayının sonundan önce veya 15. gününden önce dört haftalık süredir (Madde 622(1), MY).

Daha kısa süreli ihbar öneli öngören akit-sel düzenlemeler sadece üç aydan daha kısa süreli, geçici iş ilişkileri için yasal olarak geçerlilik taşır.

Ayrıca, eğer işveren düzenli olarak yirmi-den daha az işçi çalıştırıyorsa (mesleki öğrenim görenler bunun dışındadır) daha kısa ihbar öneli süresi mümkün olabilir ve bu süre 4 haftayı geçemez (Madde 622(5), MY). Ancak toplu sözleşmeler yoluyla yasal ihbar süresinden daha kısa süreli ihbar öneleri düzenlenebilir.

Buna ek olarak, işçinin aynı işletmede hizmet süresinin uzunluğuna bağlı olarak ve 25. ayından itibaren daha uzun süreli ihbar öneli süresi belirlenebilir (Örneğin; 2 yıl hizmetten sonra 1 ay, 5 yıl hizmetten sonra 2 ay, 10 yıl hizmetten sonra 4 ay, 20 yıl hizmetten sonra 7 ay). Bu sürelerle dayandırılmış iş akdi feshihleri takvim ayının bitmesinden önce resmi olarak bildirilmiş olmalıdır.

Deneme süreli iş akitleri için ihbar öneli süresi sadece 2 haftadır (Madde 622(3), MY).

Tekerrür eden suiistimal halinde yapılan derhal feshihler için en azından ilkesel olarak işçiye adı geçen suiistimal nedeniyle iş akdinin feshedileceği önceden bildirilmiş olması gerekmektedir. Ayrıca, yasal olarak iş akdinin feshine neden olan suiistimalin ortaya çıkmasından itibaren iki hafta içerisinde iş akdinin feshedileceğine dair bildirim verilmelidir.

Çalışma veya personel konseyinin olduğu hallerde, işveren olağan veya derhal fesih öncesinde, konseyin yanıtının iş akdinin feshinin yasallığı üzerine bir etkisi olmasa dahi, konsey ile görüşme yapmak zorundadır. İş akdi feshedilecek çalışanların kim olduğu, iş akdinin feshinin çeşidi, tarihi ve nedenlerinin ne olduğu, seçimde uygulanan kriterler ve başka bir işe yerleştirme olasılığı hususunda yapılan araştırmalar konusunda çalışma konseyine bilgi verilmelidir.

Derhal fesih hallerinde çalışma konseyinin konu üzerinde anlaşması veya çekinmelerinin yazılı halde bildirmeleri için üç günü vardır. Aksi halde konu yasal yolla çözülür. Olağan fesih hallerinde konseyin cevap süresi bir hafta daha uzatılır.

Eğer, çalışma konseyi süresi içerisinde

itiraz nedenini açıklarsa işveren bu durumda iş akdi feshedilen işçiye iş akdinin feshine dair bildirimle birlikte konseyin yazılı açıklamasını da vermek zorundadır. İşçi, iş akdinin feshiyle ilgili olarak mahkeme önünde iş akdinin feshiyle mücadelesinde bu yazılı belgeden faydalanır.

İşverenin özürülü insanlar için iş akdinin feshi bildirimini özürülü işçiye vermeden önce Merkezi Özürülüler Ajansı'ndan önceden olur alması gerekir (Madde 12, Özürülüler Yasası).

Mesleki eğitim ilişkisinin sona ermesinde sözlü açıklamanın yerine iş akdinin feshinin işveren tarafından yazılı olarak yapılması gerekir.

Normal olarak 20'den fazla işçi çalıştıran işyerleri, iş akdinin feshine karşı korumayı genişleten PADA tarafından düzenlenmiş özel yöntemleri takip etmelidir (Madde 17,18).

Toplu işten çıkarmayı planlayan işveren:

-İstihdam fazlalığı nedeniyle planlanan iş akitlerinin feshinin nedenleri, tassavur edilen istihdam fazlalığının toplam sayısı ve bunun uygulanması için gerekli olan süreler yazılı olarak çalışma konseyine bildirilmelidir. Ayrıca çalışma konseyine isteyeceği diğer bilgilerin de verilmesi zorunludur.

-Tasarlanan önlemlerden vazgeçilip geçilemeyeceği veya hafifletilip hafifletilemeyeceği hususlarında konseyle görüşülmelidir (Madde 17-2, PADA).

-Eğer öngörülebilir değişiklikler gelecek 12 ay içinde olası toplu çıkarmanın zorunlu olduğunu gösteriyorsa bu durumda ilgili istihdam bürosuna yazılı olarak ve gecikmeksizin bilgi verilmesi gerekmektedir.

İşveren, olası iş akdi fesihleriyle ilgili bilgiyi ve eğer çalışma konseyi onay verirse

ilgili işçilerin diğer işlere yerleştirmesine yardım etmek amacıyla işçilerin kişisel bilgilerini içeren belgeyi işçi bürosuna göndermek zorundadır. İlgili işçi bürosuna bu bilgilerin verilmesinde ihmal olması durumunda, 6 ay süreyle işçilerin yeniden eğitilmesi veya yer değiştirme masrafları dahil, ilgili işçilerle ilgili bütün harcamalardan işveren sorumlu tutulur (Madde 8(3) İstihdamı Teşvik Yasası).

-Çalışma konseyinin bilgilendirildiği ve konu hakkında istişarede bulunulduğunun ispatlanması zorunludur (Madde 8, İstihdamı Teşvik Yasası).

-Eğer işletme sürekli olarak 20 veya daha fazla işçi çalıştırıyorsa ve büyük değişim ve oluşuma gidiyorsa, bu durumda bir Uzlaşma Planı düzenlenmelidir. Bu planın amacı işverenin ve çalışanların çıkarlarının uzlaştırılmasıdır (Madde 111 vs, Çalışma Konseyleri Yasası).

Genel kural olarak işveren, iş akdi fesihlerinden önce 1 ay süre ile beklemek zorundaysa da istihdam bürosu kendiliğinden bu süreyi 2 ay uzatabilir veya belirli durumlarda bu süre azaltılabilir (Madde 18, PADA). Yasanın 7. maddesinde belirtilen ihbar süreleri, ayrıca toplu iş akdi fesihlerinde de uygulanır; bunun anlamı, toplu iş akdi fesihlerinde hiçbir işçiye bireysel olarak istihdam fazlalığı nedeniyle iş akdi feshi durumlarında verilen ihbar önelinden daha az ihbar öneli verilemez demektir.

PADA; işçinin yaşını, hizmet süresini ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere ait mali yükümlülüklerle ilişkin sosyal ölçütlere dayandırılmış istihdam fazlalığı nedeniyle iş akdi fesihlerinde işçilerin seçiminde kullanılan ölçütleri detaylandırır.

Bununla birlikte, işçilerin işverenlere dö-

nük hayati çıkarları, istihdam fazlalığı için seçimde toplumsal kritere bağlı olmadan bir öncelik olarak değerlendirilir.

Kıdem Tazminatı

Kıdem Tazminatı, toplu iş akdi fesihleri için aşağıda tartışılan “sosyal plan” hükümleriyle düzenlenmiştir.

Telafi Yolları

Haksız ve usullere uygun olmayan iş akdi fesihleriyle ilgili uyuşmazlıklara ilişkin yargılama İş Mahkemeleri sistemiyle gerçekleştirilir (Madde 2(1) (3b) İş Mahkemeleri Yasası). İş akdinin feshine itiraz eden çalışanlar, mahkemeye başvurarak istihdam ilişkisinin iş akdinin feshiyle son bulmadığına dair işverene karşı yasal bir eylemi hayata geçirmelidir (Madde 4, PADA). Bu başvuru, iş akdinin feshine ilişkin yazılı bildirimin alınmasından itibaren üç hafta içerisinde yapılmalıdır (Mahkemenin süresinde başvuru yapıldığına dair ek bir hüküm vermesi durumu hariç). Aksi takdirde, yasalılığına bağlı olmadan iş akdinin feshi yasal bir etkiye sahip olur (Madde 4,7,13, PADA) ve iş akdinin feshine ilişkin koruma önlemleri çalışma konseyiyle görüşmenin yapılmaması veya özel koruma yasalarına aykırı hareketler gibi başka nedenlere dayandırılarak yapılabilir (Madde 13(3), PADA). Eğer iş akdinin feshine dair bildirim geçersiz sayılırsa ve işverenin çıkarlarına aykırı bir durum yoksa bu durumda mahkeme süresince çalışanın çalışmaya devam etme hakkı vardır.

İş mahkemeleri sürecinde zorunlu olan ilk aşama, mahkeme hakiminin başkanlığında her iki tarafında katıldığı ve bir uzlaşma çabasının sergilendiği ön uzlaşma top-

lantısıdır. Uygulamada çalışanın bir miktar tazminat aldığı dostane bir çözüme ulaşılır (Madde 54, İş Mahkemeleri Yasası). İş mahkemesi önüne gelen bir çok uyuşmazlık bu tarz bir uzlaşma toplantısı yoluyla çözüme kavuşturulmaktadır. Bu tür durumlarda taraflar, kendi dava harçlarını öderler ve mahkeme masraflarını bölüşürler (Madde 12 (a), İş Mahkemeleri Yasası).

Eğer iş mahkemesi, işverenin iş akdini feshinin geçersizliğine hükmederse işçinin ya da işverenin başvurusuyla iş ilişkisini sona erdirir ve iş kaybı nedeniyle işvereni uygun tazminatı ödemeye mahkum eder (Madde 9 ve 10, PADA). Bu tazminat miktarı mahkemenin takdiriyle belirlenir (işçinin 12 aylık ücretini geçmemek üzere veya 55 yaşın üzerindeki işçinin 18 aylık ücretini geçmemek üzere). Miktarın belirlenmesinde temel kriterler, çalışanın sosyal koşulları (örneğin, medeni durumu, bağımlıları, sağlık durumu gibi), iş akdinin feshinin haksız ve geçersiz sayıldığı durumlarda işgücü piyasalarındaki olasılıklar ve çalışanın ekonomik durumudur.

Yasal süreç devam ederken çalışan yeni bir işe girerse ve mahkemenin kendi lehindeki kararını alırsa bu durumda işçinin yeni işine devam edip etmeme veya eski işine geri dönme gibi bir tercih hakkı ortaya çıkar. Eğer işçi yeni işinde çalışmayı tercih ederse bu durum bir hafta içerisinde eski işverene bildirilir (Madde 12, PADA). Bununla birlikte yöneticiler, müdürler ve benzer statüdeki işçiler haksız olarak işten çıkarıldıklarında bu hakka sahip değildirler ancak, sadece tazminat hakkına sahiptirler.

Eğer karar işçinin eski işine dönmesi yolunda verilmişse, yeni iş ilişkisine girilmemiş olsa dahi -hafta işçi atıldıktan sonra ça-

lıymış olmasa da- işçi, çalışmadığı dönem için ücrete hak kazanır.

İstihdam fazlalığı nedeniyle iş akdinin feshine dönük olarak çalışan bireyler, haksız iş akdi feshi iddiasıyla mahkemeye başvurabilirler (Madde 4, PADA).

İşverenin üzerinde anlaşılan yeniden uzlaşma yönünde bir yaklaşım sergilememesi veya uymak zorunda olduğu yöntemlere riayet etmezse, bu durumda işten çıkarılan çalışanlar veya ekonomik dezavantaj nedeniyle mağdur olanlar iş kaybı nedeniyle bağlantılı tazminat talebinde bulunabilirler

(Madde 113, Çalışma Konseyi Yasası).

Ek olarak bireyler "Şirket içinde değişikliklerden kaynaklanan mali dezavantajların" tazmini için bir sosyal plan yoluyla başvurabilirler.

Sosyal plan, sıkıntı çeken işçilerin zararlarının tazmini için düzenlenen özel bir çeşit çalışma anlaşmasıdır. Bu anlaşma ancak yazılı olarak ve çalışma konseyi tarafından yasal olarak karar alınması halinde geçerli hale gelir. Bu anlaşma sürekli olarak 20'den fazla işçi çalıştıran işletmeler için geçerlidir.



Yasal Kaynaklar

İtalyan Anayasası, koruyucu yasalar bütünü ve yasal olarak uygulanabilir olan toplu sözleşmeler gibi hukuki düzenlemelerle korunan girişim özgürlüğü ilkesi, çalışanları iş akdinin feshine karşı kayda değer bir koruma sağlar.

Mavi ve beyaz yakalı işçiler için iş akitleri, istihdam sorunlarıyla ilgili bir çok yasa tarafından düzenlendiği gibi temel olarak İtalyan Medeni Yasasında düzenlenir. İş akdinin feshine ilişkin en önemli yasal düzenlemeler; 604 Sayılı ve 15 Haziran 1966 tarihli, 11 Eylül 1990 tarihinde 108 Sayılı Yasayla değiştirilen "Bireysel İş Akdi Feshi Yasası" ve 300 Sayılı ve 20 Mayıs 1970 tarihli, 108 Sayılı Yasayla değiştirilen "İşçilerin Korunması Hakkında Yasa"dır (Çoğu kez İşçiler Yasası olarak belirtilir.). Toplu iş akdi feshi için 223 Sayılı ve 23 Temmuz 1991 tarihli Yasa, önemli bir yasadır. Yönelişsel düzeyde çalışanlar için en önemli hükümler ulusal düzeydeki toplu sözleşmeler içerisinde yer alır.

İtalya'da toplu sözleşmeler büyük önem taşımakta ve çok küçük işlerde çalışanlar hariç işçilerin büyük çoğunluğu toplu sözleşmelerle korunmaktadır. Sendika konfederasyonları ve özel sektörde ilgili işveren

birlikleri arasında yapılan işkolu düzeyindeki sözleşmeler, o işkolu içerisindeki bütün işverenleri ve bütün mavi ve beyaz yakalı çalışanları sözleşmenin hazırlanmasına ya da onaylanmasına katılıp katılmadıklarına bakılmaksızın bağlar. Sözleşmenin hüküm ve koşullarına uyulmasına ve ilgili asgari yasal esaslar yoluyla iş akdinin feshine ilişkin hükümler ve yöntemlere ilişkin yükümlülük, işverenin üzerindedir.

Hatta, işverenlerin onayı olmadan hazırlanan tavsiyeler biçimindeki veya uygulama tüzükleri biçimindeki sendikalararası anlaşmalar da yasal olarak ve uygulamada geçerlidir. Örneğin, 5 Mayıs 1996 tarihli toplu iş akdi feshine ilişkin sendikalararası anlaşma yasada yapılan en son değişikliklere kadar mahkemeler tarafından işverenlerin uyması gereken standartlar olarak belirlenir.

Yasal Kapsam

MY ve 300/1970 ve 604/1966 sayılı yasalar, mavi ve beyaz yakalı işçileri kapsar. İş Yasası sadece özel sektörle ilgilidir ve kamu istihdamı hususundaki yasadaki açık bir şekilde geleneksel olarak ayrılmıştır.

İş akdinin feshine karşı korumayı düzenleyen 108/1990 Nolu Yasa, ev işlerinde ça-

İşçanları, yöneticileri ve emeklilik aylığına hak kazanmış 60 yaşın üzerinde fakat 65 yaşına kadar çalışmak zorunda olan kişileri kapsamaz.

Telafi ödemeleriyle ilgili olarak, çalışanlar gördükleri zararlar için bir ödemeye hak kazandıkları gibi aynı zamanda işlerine geri dönme hakkına sahiptirler. 108 Sayılı Yasa, bu telafi ödemelerini aynı üretim biriminde veya aynı yerde 15'den fazla işçi çalıştıran ticari olmayan organizasyonlardaki işçiler için de uygulanmasını düzenler (Tarım sektöründe 5'den fazla işçi), ayrıca 15'den az işçinin çalıştığı işletmelerde işçiler için arabuluculuk mekanizmasını düzenler. Son olarak, 108 Sayılı Yasa ile düzenlenen telafi ödemeleri 60 veya daha fazla işçinin çalıştığı işletmeleri de kapsamına almıştır (ticari veya değil).

İş Akitleri

İş akitlerinin temel tanımı Medeni Yasanın 2094. Maddesi içinde yer almaktadır ve girişimcinin idaresi altında bedenen yada fikren çalışarak bir işletmede bir ücret karşılığı çalışma arzusunda olan bir işçi olarak bağımlı çalışanı ifade eder.

Yasal olarak sürekli ve tam zamanlı olmayan bütün iş akitleri, özel hizmet akdi olarak değerlendirilir. Özel hizmet akitleri, uygun hukuki mevzuatla düzenlenir. Ya istihdam yaratma planı çerçevesinde ya da yapılan işin doğası gereği olmaları nedeniyle yapılır. Diğer özel hizmet akitleri, ev işlerinde ve inşaat bekçiliği gibi işlerde çalışanlara uygulanır. Özel hizmet akitlerinin temel örnekleri şunlardır: Çıraklık, kısmi süreli çalışma, dayanışma akitleri (ekonomik sıkıntı çekilen dönemlerde istihdam sağlamaya yardımcı olmak amacıyla yapılır), iş

eğitimi akitleri, belirli süreli hizmet akitleri ve yöneticilerle yapılan sözleşmelerdir.

Belirli süreli hizmet akitleri belirsiz süreli istihdama bir istisna oluşturur ve hizmet akdi yasa tarafından özel olarak belirtilmediği durumlar haricinde belirsiz süreli olarak nitelendirilir (1962 tarihli 230 Sayılı Yasa). Belirli süreli çalışmaya izin verilen durumlar mevsimsel çalışmaları, hasta çalışanların yerine çalıştırma veya analık izni için ayrılanların yerine işçi çalıştırma ve olağanüstü veya ara sıra çalışmaları içerir. Ayrıca yeni yasalar ve toplu sözleşmeler de izin verilen yeni durumlar sağlayabilir (1987 tarihli ve 56 Sayılı Yasa). Bununla birlikte yasa, halen belirli süreli hizmet akitleri için azami süreyi belirler ve kullanılabileceği durumları sınırlandırır. Yakın zamana kadar belirli süreli hizmet akitleri hususunda yasal yükümlülüklerin gedikleri genellikle işverenleri çalışanları belirsiz süreli hizmet akdiyle istihdam etme gereksinimine yönlendirdi. Bununla birlikte Geçtiğimiz yıllarda çıkarılan 1997 tarihli ve 196 Sayılı yasa süregiden bu ihlaller nedeniyle bu izinlere sınırlama getirdi. Eğer akdin bitim tarihinden itibaren istihdam on gün sürerse bu durumda işverenin ücreti yüzde 20 oranında zamlı ödemesi; akdin bitim tarihinden itibaren 20 gün süren istihdam için yüzde 40 zamlı ücret ödemesi; ve bundan sonra akdin belirsiz süreli hizmet akdine dönüştürülmesi hususu düzenlenmiştir. Belirli süreli bir hizmet akdi ayrıca çalışanın akdin bitim tarihinden itibaren (aydan daha az süreli hizmet akitleri için 10 gün; altı ay yada daha uzun süreli hizmet akitleri için 20 gün) 10 veya 20 günden daha az bir zaman süresinde yenden çalıştırılması durumunda belirsiz süreli hizmet akdine dönüştürülür.

1997 tarih ve 196 sayılı Yasa ayrıca geçici çalışma hususundaki sınırlamaları ve geçici çalışma bürolarını düzenler. Geçici emeğin kullanımına izin verilmiştir, ancak ayrılan işçilerin yerinin doldurulması ve toplu sözleşmelerde izin verildiği yerler gibi sınırlı bir düzeydedir. Yasa ayrıca geçici çalışmanın yasaklandığı tehlikeli işler, grevdeki işçilerin çalıştığı işler ve işletmelerde daimi işçilerin çalıştığı pozisyonlara geçici işçi pozisyonunda ücret ödenmesi gibi bir dizi durumu da betimler.

"Mesleki Eğitim Akitleri iki yıla kadar genç işçilerin çalışmasının yanı sıra eğitim almasına izin verir.

Deneme süresi özellikle yazılı olarak belirtilmiş olmalıdır. Deneme süresi içindeki hizmet, hizmet akdi sürekli hale getirilince çalışanın hizmet süresine eklenmelidir. Deneme süresi pozisyonun nevine göre 12 gün ile 6 ay arasında sürebilir.

İş Akdinin Feshi

İş akdinin hangi hallerde sona ereceğine ilişkin farklı yollar kısmen genel borçlar hukukunda ve kısmen de iş hukukunun özel bölümlerinde belirtilir ve düzenlenir. İş akitlerine Medeni Yasanın genel ilkelerinin uygulanması daha detaylı özel hükümlerin ortaya çıkmasının bir sonucu olarak süreç içerisinde giderek azalmaktadır. Bu hükümlerin temel eğilimi çalışanın lehine istihdamın istikrarını teşvik etme ve çeşitli yöntemlerle işten çıkarmanın olası temellerini sınırlamaktır.

Bireysel belirli süreli bir hizmet akdi, akdin bitim tarihinde veya akde konu olan görevin ya da işin tamamlanması durumunda sona erer. Belirsiz süreli hizmet akdi de işletmenin, karşılıklı anlaşma yoluyla, zorla-

yıcı nedenlerden dolayı tamamen faaliyetlerini bırakarak kapanması durumunda (işverenin faaliyetin konusunu değiştirmesi bu durumun dışındadır), çalışanların toplam kapasitesinin yetersizliği, akdin taraflarından birisinin diğer tarafın rızası olmadan akdi yerine getirmekten feragat etmesi veya akdin taraflarından birisinin akdi yerine getirememesi durumlarında sona erer.

Akdin yerine getirilmesinden feragat edilmesi çalışanın istifasından kaynaklanmaktaysa, bu durumda bir çok toplu sözleşme bildirim onelini düzenlemesine ve bunun da yazılı olarak yapılması şartı getirmesine rağmen, herhangi bir yasal kısıtlama bulunmamaktadır. Ancak, bununla birlikte herhangi bir çalışan, Medeni Yasanın 2110. maddesinde belirtilen durumun ortaya çıkması nedeniyle istifa edebilir (Örneğin; ücretlerin veya sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesi, işyerinin kapanması, halihazırda yapılan işle bağlantılı olan bir düzeyde yada kategoride istihdam edilmeme, ücretin düşürülmesiyle birlikte çalışanın görevlerinde tek taraflı değişikliğe gidilmesi, Medeni Yasanın 2087. maddesinde düzenlenen çalışanın fiziki ve psikolojik vücut bütünlüğünü koruma görevine karşı işveren tarafından yapılan suçlar).

İşverenin İnisyatifliyle

İş Akdinin Sona Erdirilmesi

35 kişiden fazla işçi çalıştıran işletmeler için işverenin iş akdini sona erdirmeye özgürlüğüne yönelik sınırlamalar 1966 tarihli 604 Sayılı yasayla yürürlüğe girmiştir ve 1990 tarih ve 108 sayılı yasayla bütün işletmeler kapsama alınmıştır.

Belirli süreli hizmet akitlerinde belirtildiği gibi, iş akdinin feshi, belirlenen sürenin so-

nunda veya belirli görevin ifasının tamamlanmasından sonra kendiliğinden ortaya çıkar (Madde 2, 230 Sayılı Yasa). Yine de işveren, akdi haklı nedenlerden dolayı daha erken sona erdirebilir (Madde 2119, MY).

Diğer yandan işveren tarafından belirsiz süreli hizmet akitlerinin sona erdirilmesi (Madde 1, 604 Sayılı Yasa) sadece haklı nedenler oluştuğunda ve ihbar öneline uyulduğunda veya ihbar öneli olmaksızın derhal feshi doğuran haklı nedenler halinde mümkündür (Madde 2118, MY). Toplu sözleşmeler genellikle iş akdinin feshini gerektiren halleri belirtir. Haklı nedene dayanmayan fesih halleri deneme süreleri, ev işlerinde çalışanlar, emeklilik yaşına ulaşan çalışanlar ve yöneticiler için geçerlidir. Her işveren bütün iş akdi fesihleri için bir kıdem ödemesinde bulunmak zorundadır (trattamento di fine rapporto).

Ne 604 Sayılı Yasa ne de 108 Sayılı Yasa, haklı nedenin veya haklı davranışın kesin bir tanımını içermez. Bununla birlikte, Bu kavramları netleştirmeye yardımcı olmak için içtihatlarla dayalı bir yapı bulunmaktadır. Geniş anlamda haklı neden, objektif yada sübjektif olarak değerlendirildiğinde dahi, hizmet akitleriyle ilgili ciddi ve geri dönülemez ihlalleri doğuran vahim davranışları gerektirir (Madde 2119, MY). Bu tür bir ihlalin ortaya çıkıp çıkmadığının tespiti nihai olarak bütün ilgili faktörlerin dikkate alındığı bir mahkeme tarafından yapılır.

Haklı neden, çalışanın akitsel yükümlülükleri yerine getirmede açıkça yetersizliği veya üretim sürecine, çalışmanın organizasyonuna veya işletmenin sorunsuz çalışmasına özgü nedenler olarak tanımlanabilir

(Madde 3, 604 Sayılı Yasa).

Her iş akdinin feshi, haklı bir neden veya haklı bir davranış bulunduğu ve doğru yöntemlerin izlenmesi haricinde kendiliğinden haksız fesih olarak değerlendirilir. İspat yükümlülüğü işverene aittir.

Bir çok çalışan kategorisini, iş akitlerinin feshini kendiliğinden haksız bulma yoluyla koruyan bir dizi hüküm bulunmaktadır; örneğin, siyasi görüş, sendika üyeliği, cinsiyet, ırk, dil veya dini aidiyete dayanan iş akdi fesihleri kendiliğinden haksız fesih olarak değerlendirilir. İşçi komitelerinin üyelerinin iş akitleri feshedilemez veya komitedeki görevlerinin sona ermesini izleyen bir yıl içinde ilgili bölgesel sendikadan izin alınmadan transfer edilemezler. Ayrımcılığa dayalı iş akdi fesihleri (Madde 3, 108 Sayılı Yasa) hükümsüzdür. Bu işçilerin yeniden işe alınması yasal olarak zorunludur. Bu yasa aynı zamanda ev işlerinde çalışanlarla yöneticilere uygulanır. Hamilelik nedeniyle iş akdinin feshi, eğer iş akdinin feshi kadın çalışanın yasal olarak izinli sayıldığı gebelik döneminde ve loğusalık izninin sonunda veya çocuk 1 yaşına gelene kadar alınan ücretsiz izin döneminde vuku bulmuşsa bu durumda özel olarak yasaklanmıştır. Evlilik nedeniyle iş akdinin feshi de yasaklanmıştır. İdareci düzeyindeki çalışanların iş akitlerinin haksız feshine karşı korunmaları, toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenmiştir.

Toplu iş akdi fesihleriyle ilgili 1991 tarihli 223 Sayılı Yasa, 15'den fazla işçi çalıştıran şirketlerde, yöneticiler hariç, bütün işçilere uygulanır (tarım sektöründe 5 işçi). 15'den daha az işçi çalıştıran şirketlerde bütün iş akdi fesihleri, bu fesihlerin hepsi aynı anda yapılsa bile yasa tarafından ferdi iş akdi

feshi olarak düzenlenmiştir. Toplu iş akdi feshi; 120 gün süreyle tek bir üretim birimindeki beş yada daha fazla çalışanın veya bir il içerisindeki tek bir işverene ait çeşitli birimlerde, beş çalışanın olduğu faaliyetteki bir küçülme yada değişiklik nedeniyle istihdam seviyelerindeki bir değişim olarak tanımlanır. Yasa ayrıca yaptığı faaliyete tamamen son veren işletmelerdeki iş kayıplarını da kapsar.

Bildirim ve Öncesinde Yöntemsel Koruyucular

Haklı nedenden dolayı iş akdinin feshinde herhangi bir özel yöntem bulunmamaktadır ve ihbara gerek yoktur. Ancak, haklı neden doğuran davranıştan dolayı yapılan iş akdi feshi yazılı bir biçimde yapılmalıdır. İşveren, çalışanın iş akdinin feshinden önce konuyu duyma hakkının bulunduğu beş günlük süre boyunca beklemek zorundadır. Çalışanın iş akdinin feshinden itibaren onbeş gün içerisinde nedeni sorma hakkı bulunmaktadır ve işveren bu soruya yedi gün içerisinde yazılı olarak cevap vermekle yükümlüdür. Disipline aykırı nedenlerden dolayı iş akdi fesihlerinde İşçilerin Yasası'nın 7. Maddesinde belirtilen uzlaştırma yöntemleri izlenmek zorundadır. Bu maddeye göre çalışan ya da sendikası, çalışanın durumunun bir uzlaştırma yada arabulucu mahkemesinde görüşülmesini isteme hakkına sahiptir. Doğru yöntemin izlenmesinde ortaya çıkacak yetersizlikler, iş akdinin feshinin geçersiz olmasına neden olur.

Medeni Yasanın 2118. Maddesine göre her iki taraf da varolan düzenlemeler, gelenekler ve uygulamalar tarafından veya eşitlik ilkesine göre belirtilen gerekli ihbar önelini vererek belirsiz süreli bir hizmet akdini

sona erdirebilir (yukarıda belirtilen haklı nedene gönderme yaparak). İhbar öneli vermeyi yerine getirmeyen her iki taraf da ihbar süresi boyunca ödenmesi gereken ücretle eşit bir ödemeye mahkum edilir. İşveren çalışanın iş başında ölmesi durumunda ihbar öneli yerine bu süreye eşit bir ödeme yapmak zorundadır. İhbar önelinin uzunlukları işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler aracılığıyla belirlenir ve sektöre, çalışanın kategorisine ve hizmet süresinin uzunluğuna göre değişir.

İhbar öneli süresi çalışan tarafından bildirimin alındığı ayı takip eden ayın ilk gününden itibaren başlar.

İşten çıkarma işlemlerine başlamak için şirketler niyetlerini yazılı olarak bildirerek çalışanların temsilcilerini ve ilgili işkolu sendikasını bilgilendirmek zorundadır. Yerel temsilcilerin bulunmadığı durumlarda şirket, sendika merkezini bilgilendirmek zorundadır. Ayrıca şirket Çalışma Bakanlığı yetkililerine de haber vermek zorundadır. Sendika temsilcilerinin bilgilendirmesinden itibaren yedi gün içerisinde taraflar bir araya gelerek fazla işgücü ve planlanan fesih sayısı hususunda ortak bir toplantı yaparlar ve yeniden işe alma olasılığı, dayanışma akitlerinin kullanımı veya fesihleri önlemek için esnek çalışma sürelerinin devreye sokulması hususlarını görüşürler.

Bu tartışmalar çalışanların temsilcilerince ilk bildirim almalarından itibaren 45 gün boyunca devam eder. Bu süre eğer daha az risk varsa yarıya iner. Eğer herhangi bir anlaşmaya varılamazsa çalışma bakanlığı yetkilileri arabulucu safhasını başlatırlar. İşten çıkarmayı azaltma çabalarını takiben şirket ve çalışanların temsilcileri istihdam fazlalığı nedeniyle işten çıkarılacaklar için

önlemler hususunda bir anlaşma imzalarlar. Bu yöntemin iki bileşeni vardır: (a) işçilerin seçimine öncelik tanınması yolunda bir emir ve (b) işverenin bir yıl içerisinde aynı pozisyonları doldurmak istediğinde işten çıkarılan işçilere öncelik tanınması hususunda bir yükümlülük. İş akdinin feshi en son başvurulması gereken olay olmalıdır. Bununla birlikte; işverenlerin ekonomik zorunlulukları eğer gerçek ve tarafsızsa yeniden gözden geçirilmeyebilir.

Kıdem Tazminatı

Tazminatın kullanımı bazı alanlarda esnek tutulmuştur. 233 Sayılı Yasa belirli harcamalar ve ilk konutun satın alınması için hak edilen tazminatın azami %70'nin önceden istenmesini sağlamaktadır (Asgari 8 yıl kıdem, daha önce böyle bir talepte bulunmamış olma).

1977 yılına kadar kıdem tazminatı yasayla belirlenmekteydi. Enflasyona karşı kısmen korunuyordu. Çalışanlar, bir yıllık ücretin 13,5'ine bölünen bir aylık ücret artı her bir yıllık hizmet için yüzde 1,5 ve enflasyon için bir tazminat üzerinden yapılan bir hesaplama dayanan herhangi bir iş akdinin feshine karşı bir kıdem tazminatına hak kazanıyorlardı. Hangi nedenle olursa olsun bir İtalyan çalışan işinden ayrıldığında ödeniyordu ve şirketteki hizmet süresine bağlı idi. Son aldığı ücret üzerinden hizmet yılıyla çarpma yoluyla bulma yerine 233 Sayılı Yasa ücretin yıllık miktarının bir kısmının herhangi bir fesih durumunda ödenmesi için ayrılması yöntemini getirmiştir.

İş akdinin feshinde kullanılan yöntem ne olursa olsun işçi kıdem tazminatı olarak tanımlanabilecek ek bir ödemeyi, diğer ödemelere ek olarak, işverenden almaya hak

kazanır. Bu tazminat İtalyan hukukuna özgüdür ve uzun bir gelişim sürecinden geçmiştir.

Telafi Yolları

Bir iş akdi feshiyle mücadele etmek isteyen çalışan, iş akdinin feshine ilişkin yazılı bildirimi almasından itibaren 60 gün içerisinde yazılı olarak başvuruda bulunmak zorundadır (604 Sayılı Yasa). 1990 tarihli 108 Sayılı Yasa, yargıca haksız, ayrımcı veya yasal olarak geçersiz hizmet akdi feshi hallerinde işe iade için yetki verir. Sendika üyeliği yada sendikal faaliyetler nedeniyle yapılan ayrımcı iş akdi fesihleri, 1970 tarihli 300 Sayılı Yasanın 28. Maddesinde belirtilen özel bir yöntem yoluyla ele alınır.

Her kuruluştaki, şubede, büroda veya bağımsız bir bölümde (tarım sektöründe beşten fazla) 15'den fazla çalışanı istihdam eden işverenler ve nerede kurulsun kurulsun 60'dan fazla işçi istihdam eden işverenler, çalışanları yeniden işe almak ve asgari olarak beş aylık ücretlerine eşit bir zarar tazminatı ödemek zorundadırlar. Buna alternatif olarak çalışan isterse işe geri dönmez ve 15 aylık ücreti tutarında bir zarar tazminatı talep eder. Eğer işveren çalışana işe yeniden dönmesi için çağrıda bulunursa ve çalışan bu çağrıya 30 gün içerisinde uymaz ise bu durumda iş akdi kendiliğinden fesholur.

Her biriminde 15 çalışandan az veya toplamında 60'dan az çalışan olan yerlerde, toplu sözleşmelerde yer alan yöntemlere göre veya Medeni Usul Yasasının 410. ve 411 Maddelerinde yer aldığı gibi, uzlaşma önceden talep edilmeden olay sulh hakiminin önüne getirilemez.

Uzlaşma girişimleri başarısız olursa, ta-

raflardan herhangi biri 20 gün içinde adı geçen konuyu arabulucuya göndermeyi isteyebilir.

Eğer konu burada da çözülmemişse ve mahkeme iş akdi feshini yasadışı olarak nitelendirmişse, işveren çalışanı üç gün içerisinde yeniden işe almak veya çalışanın zararını ödemek zorundadır: asgari 2.5 aylık ücretten azami 14 aylık ücrete kadar ödeme yapmak zorundadır. Bu tür durumlarda yeniden işe alma ile tazminat arasında bir

seçim yapılabilir.

İşçilerin Yasasına göre sulh hukuk hâkiminin işe iade kararına itaat etmeyen herhangi bir işveren, bu kararı yerine getirene kadar çalışana tam ücretini ödemek zorundadır. Eğer haksız fesih, çalışanın sendikal görevleriyle bağlantılı ise, işveren uzlaşmadığı her gün için ek olarak bir günlük ücreti ödemeye zorunludur. İşveren, işe iade kararına karşı temyiz başvurusunu hemen yapabilir.



Yasal Kaynaklar

İş akdinin feshine ilişkin yasal hükümler aşağıdaki yasalarda bulunabilir: 1984 tarihli İstihdam Güvencesi Yasası (SEA)(20 Aralık 1994 tarihinde değiştirilmiştir), 1945 tarihli İşyerlerindeki Sendika Temsilcilerinin Statülerine İlişkin Yasa (1974 yılında değiştirilmiştir), 1982 tarihli İş Uyuşmazlığı Yasası, 1977 tarihli Çalışmanın Ortaklaşa Belirlenmesine İlişkin Yasa ve 1984 tarihli İstihdamın Teşviki için Belirli Önlemlere İlişkin Yasa (1993 ve 1994 yıllarında değiştirilmiştir). Ayrıca istihdamın korunmasına ilişkin bir anlaşma 1973 yılında imzalanmıştır.

Yasal Kapsam

İstihdam Güvencesi Yasası, iş akdi feshine ilişkin düzenlemenin temel kaynağını oluşturmaktadır ve özel hukuktaki bütün akitlere uygulanmaktadır. Kamu sektörüyle ilişkili alanlarda İstihdam Güvencesi Yasasının değiştirilmesiyle uygulama kapsamını devlet memurlarını içerecek şekilde genişletmiştir. Ancak, aşağıdaki gruplarda belirtilen kişiler bu yasanın alanı dışında kalmaya devam etmektedir: işveren olarak, işverenin akrabası olarak ve idareci personel olarak aynı hanehalkı içerisinde yaşayan kişiler.

İş Akitleri

Genel olarak, iş akitleri belirsiz süreli yapılmaktadır. Bununla beraber İstihdam Güvencesi Yasası, belirli durumlarda belirli süreli hizmet akitlerine de yer vermektedir. Örneğin;

-Eğer çalışmanın kısmi nitelikleri açık bir şekilde belirli bir dönem, mevsim veya işi gerektiriyorsa,

-Öğrenci yada tatil çalışması olarak geçici süreyle çalışma varsa;

-Toplam olarak iki yılı geçmemek şartıyla, oniki ayı geçmeyecek şekilde biriken geçici çalışma durumunda,

-İşçinin zorunlu askerlik hizmetinin başlayacağı tarihe kadar veya süresi 3 ayı aşan diğer benzeri hizmetlerde,

-Bir emeklilik sigortasından emekli olacağı yaşı ulaştığında emekli olduğu tarihten itibaren devam eden çalışma için veya böyle bir emeklilik yaşı zorunluluğunun bulunmadığı hallerde 65 yaşına ulaştığı hallerde,

ihbar öncelli iş akdi feshi mümkün değildir.

İstihdam Güvencesi Yasası'nın 6. maddesine göre bir akit 12 ayı geçmemek üzere sınırlı bir deneme süresi için yapılabilir. Eğer işveren deneme süresinden sonra istihdam ilişkisini sona erdirmek isterse, deneme süresinin bitim tarihinden en az iki

hafta önce çalışana bildirimde bulunmak zorundadır. Eğer çalışan bir sendika üyesi ise işverenin sendikayı da bilgilendirmesi gerekmektedir. Deneme süresi içerisinde bir iş akdi her zaman feshedilebilir.

İş Akdinin Feshi

İş akdi aşağıda belirtilen belirli durumlarda işverenin inisiyatifi olmadan da sona erebilir:

- Belirli süreli hizmet akdinin sona ermesi; ve
- İşçinin emekli olması.

İş Akdinin İşverenin İnisiyatifinde Sona Ermesi

İş akdinin feshi, ihbar verilmesi koşulunun sağlanması ve geçerli bir nedenin bulunması durumlarında mümkündür. İstihdam Güvencesi Yasasının 7. Maddesi, adı geçen bildirimin şekil itibarıyla "doğru" olmasını şart koşar. Genel olarak iki çeşit neden arasında fark gözeülür; bunlar iş kılığı ve işçinin kendisiyle ilgilidir.

Aşağıdaki hususlar iş akdinin feshinde haklı neden olarak değerlendirilmektedir:

-Örneğin, işverenin emirlerine uymama ve dikkat eksikliği gibi çalışanın davranışlarıyla ilgili nedenler; ancak, haklı nedenin ortaya çıkması için bu tür kusurların ciddi olması gerekir.

-Eğer çalışan iş arkadaşlarıyla işbirliği yapmazsa,

-Çalışanın kapasitesinin yetersiz olması; deneme süresinin bitiminden itibaren bu tür iddiaların uygulanması sınırlandırılmaktadır; ve

-İşverene karşı işlenen cezai suçlar.

"İş kılığı"na ilişkin ilgili yasanın hükümleri sadece personel çıkarma ve fabrika ka-

patılmasıyla ilgili değildir, ayrıca yerine getirilen işin yapısında değişiklik varsa onları da kapsar. Sonuç olarak; "iş kılığı" kişisel neden hariç her şeyi içerir fakat asla derhal feshin gerekçesi olamaz.

Bildirim ve Öncesinde

Yöntemsel Koruyucular

İstihdam Güvencesi Yasası'nın 11. Maddesi ihbar süresinin nasıl verileceğini düzenler.

Eğer işçi, geçen altı ay süresince veya geçen iki yıl içinde toplam en az 12 ay işverenin hizmetinde bulunmuşsa, aşağıdaki durumlarda ihbar bildirimine hak kazanır:

- Eğer işçi 25 yaşına ulaşmışsa 2 ay,
- Eğer işçi 30 yaşına ulaşmışsa 3 ay,
- Eğer işçi 35 yaşına ulaşmışsa 4 ay,
- Eğer işçi 40 yaşına ulaşmışsa 5 ay,
- Eğer işçi 45 yaşına ulaşmışsa 6 ay.

İşveren ihbar süresinin başlamasından en az 2 hafta önce işçinin iş ilişkisinin sona erdirileceğine ilişkin kararını işçiye bildirmek zorundadır (Madde 30(1), İGY, Başlık 3).

Bu hükme göre eğer söz konusu işçi bir sendikaya üye ise işveren çalışanlarının yerel örgütüne iş akdinin feshine ilişkin ilk adımı atmadan 2 hafta önce bilgi vermek zorundadır.

Sendika ve çalışan, bildirimle ilgili olarak görüşme isteyebilir, bu görüşmeden önce iş akdinin feshine dair işlemler başlatılmaz.

İstihdam Güvencesi Yasasının 8. Maddesi iş akdi feshine dair ihbarın yazılı olmasını ve eğer çalışan ihbarın geçersiz olduğunu ileri sürmek isterse işverenin izlenecek olan ihbar prosedürü hususunda çalışanı bilgilendirmesini öngörür.

Derhal etkisini gösteren iş akdi fesihleri için de aynı yöntem uygulanır. Ancak, işveç'te iş akdinin feshinin bu biçimi olağan dışı olduğunu, çünkü, mahkemelerin hiçbir çözümün mümkün olmadığı durumda bu tarz bir feshi uygun bulduğunu, belirtmekte fayda vardır.

İstihdam Güvencesi Yasasının 11. ve 14. Maddeleri çalışmada işbirliği ile ilgilidir ve ekonomik nedenlerle iş akdi feshi hallerinde işverenin çalışmanın doğasını veya koşullarını ve faaliyetlerini kökten değiştirmeyi amaçlayan adımları atmadan sendikalarla görüşmeye başlamasını zorunlu kılar. İlk etapta görüşmeler sendikaların yerel temsilcileriyle yapılmalıdır.

Eğer bu tartışmalar sonucunda bir anlaşma olmazsa işveren sendika merkezi ile görüşmek zorundadır.

İstihdam Güvencesi Yasasının birinci maddesine göre (istihdamı teşvik edici önlemleri düzenler) işveren istihdam fazlalığı nedeniyle asgari olarak beş çalışanın iş akdinin feshi söz konusu olduğunda, işçi sayısında bir indirimle sonuçlanabilecek üretimdeki herhangi bir düşüş hususunda bilgi vermek zorundadır. Yasanın 5. Maddesi ihbarın aşağıdaki bilgileri kapsamasını emreder:

- İndirim için neden,
- Düşünülen feshin gerçekleştirilme tarihi,
- Etkilenecek kişilerin olası sayısı.

Bu bilgilerin tebliğine ilişkin süreler şöyledir:

- Eğer 25 veya daha az işçi etkilenecekse 2 ay önceden,
- Eğer 25 ve 100 arasında işçi etkilenecekse 4 ay önceden,
- 100'den fazla işçi etkilenecekse 6 ay önceden.

Telafi Yolları

Eğer bir çalışan İstihdam Güvencesi Yasasının 40. Maddesi hükümlerine göre iş akdi feshinin veya feshe ilişkin ihbarın geçersiz olduğu konusunda beyanatta bulunmayı tasararlarsa, iş akdi feshine ilişkin ihbarın tebellüğ tarihinden itibaren 2 hafta içerisinde işlem konusunda işverene bildirimde bulunmak zorundadır. Eğer işveren çalışanı haklarını kullanmaya ilişkin zaman kısıdı hakkında bilgilendirmezse bu durumda bu süre bir aya çıkar.

Sendikayla görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlandığı hallerde, İş Mahkemesinin önüne getirilecek yasal tutanaklar tutulmalıdır. İstihdam Güvencesi Yasasının 34 (2) Maddesi, bu yasal işlemler süresince işverenin olay çözümü kavuşturuluncaya kadar istihdam ilişkisini sürdürmek zorunda olduğunu belirtir. Yerel mahkeme sendika üyesi olmayan işçilerle ilgili yasal işlemler için yetkili mahkemedir.

İşveren iş akdinin feshinin gerekçelerinin haklı olduğunu ispatlamak zorundadır. Bu ispat, işletme için istihdam ilişkisinin devamının hangi nedenle savunulamaz olduğuna dair gerekçeleri ve alternatif istihdamın neden önerilemediğini ihtiva etmelidir.

Ekonomik nedenlerden dolayı iş akdi fesihlerinde tazminler iki etapta mümkün olur:

-Eğer işçi "iş eksikliğinin" sadece bahane olduğuna ve gerçek nedenin kişisel neden olduğuna inanırsa,

-Kanunen emredilmiş yöntemlerin yerine getirilmemesi halinde.

Haksız fesih hallerinde mahkeme koşulları göz önüne alarak mali tazminatın ödenmesine yada işe iadeye karar verebilir.

İstihdam Güvencesi Yasasının 38. Maddesine göre çalışan, gördüğü zararlar için

mahkemenin işçinin hizmet süresi, yaşı ve alternatif iş bulma potansiyelini göz önüne alarak belirlediği miktarda zarar tazminatına hak kazanır.

Aynı Yasanın 39. Maddesine göre eğer işveren mahkemenin verdiği işe iade kararını uygulamaktan feragat ederse bu durumda istihdam ilişkisi sona ermiş olur.

Bununla birlikte çalışan, aşağıdaki tazminat miktarlarına göre daha fazla zararı varsa itiraz edebilir:

- 5 yıldan az çalışma için 16 aylık ücret,
- En az 5 yıl fakat 10 yıldan az çalışma

için 24 aylık ücret,

-10 yıl veya daha fazla çalışma için 32 aylık ücret.

Çalışanın 60 yaşına ulaştığı hallerde miktar 24, 36 ve 48 aylık ücret karşılığında sırasıyla artırılır.

Eğer çalışan 6 aydan az çalışmışsa miktar 6 aylığının karşılığıdır.

Ekonomik nedenlerden ötürü iş akdi fesihlerinde işveren tanımlanmış prosedürü yerine getirmezse bu durumda para cezasına çarptırılır, fakat iş akdi feshi gerçekleşir.



Yasal Kaynaklar

Japonya'da iş akdi feshiyle ilgili temel hükümler 1899 tarihli Medeni Kanunda ve 1947 tarihli Çalışma Standartları Kanununda bulunmaktadır.

Yasal Kapsam

Medeni Kanun, bütün özel hukuk akitlerine uygulanır; bu nedenle 1989 tarihli Çalışma Koşulları Yasası, bu yasanın 8. maddesinde belirtilen işletmelere dönük olarak sınırlandırılmıştır.

Dahası, gemiadamları ve kamu çalışanları farklı bir yasa tarafından kapsanmaktadır.

İş Akitleri

İş akitleri hem belirsiz süreyle, hem de belirli süreyle yapılabilir.

Genellikle bir akit, belirli bir dönem özel olarak belirtilmemişse, belirsiz süreli olarak değerlendirilir. 1998 tarihinde Çalışma Standartları Yasasında yapılan değişikliklerle müteakip belirli süreli hizmet akitleri belirli koşullarda 3 yıla kadar olan bir süre için yapılabilir.

Belirli süreli bir hizmet akdi, süresi bittiğinde kendiliğinden sona erer. Deneme sürelerine de ayrıca izin verilebilir.

İş Akdinin Feshi

İşverenin inisiyatifinin dışında iş akitleri çeşitli nedenlerden sona erebilir, bunlar;

- Karşılıklı anlaşma,
- Çalışanın istifa etmesi,
- Çalışanın ölümü veya işverenin kişi olduğu hallerde işverenin ölümü,
- Çalışanın neden olduğu iş akdi feshi.

İşverenin İnisiyatifinde İş Akdi Feshi

İş akdi feshiyle ilgili Medeni Kanun hükümleri, ihbar yoluyla iş akdi feshi özgürlüğü ilkesine dayanır. Yasaya göre, geçerli bir nedenin varlığı bir iş akdi feshinin haklı olması için gerekli değildir. İşveren, herhangi bir anda işçilerin iş akitlerinin feshinde takdir yetkisini kullanabilir. Yine de, toplu sözleşmeler genellikle iş akdi feshi için temel oluşturabilen nedenleri sıralar.

Dahası, toplu iş akdi fesihlerinin yasa tarafından açıkça düzenlenmediğini belirtmekte fayda vardır. 1973 yılındaki birinci petrol krizinden sonra, mahkemeler bu sorunla yüzyüze kaldılar ve rehber niteliğinde bir dizi ilke ve kural geliştirdiler.

Aşağıdakiler, iş akdi fesihleri hususunda geçerli nedenler olarak sayılmaktadır:

- Çalışanlar açısından profesyonel yetersizlik, (bu yetersizlik meslek hastalığından

kaynaklansa bile);

-Disiplin kurallarının ihlali

-“Giriş Sonrası Kapalı İşyeri için anlaşmanın bir sonucu olarak, sendikası bir işçinin iş akdinin feshi. Bu durumda, toplu iş sözleşmeleri sendika üyesi olmayan kişilerin işe alınmasına olanak sağlar, fakat işveren bundan sonra sendikaya üye olmayan çalışanları işten çıkarmak zorundadır.

Eğer profesyonel yetersizlik nedenine dayanarak iş akdi feshi tasarlanmışsa, mahkemeler iş akdi feshi işlemine başlamadan çalışanın başka bir göreve transfer edilme olasılığını saptama hususunda işverene bir yükümlülük getirir.

Aşağıdaki nedenlere dayalı iş akdi fesihleri haksız fesih olarak kabul edilecektir:

-Evlilik, gebelik veya çocuk doğumu (Madde 11(3); İstihdamda Fırsat Eşitliği Yasası)

-Doğum izni talebi (Madde 8, Analık İzni Yasası)

-Anayasanın 28. Maddesinin garantisi altındaki sendikal faaliyetler (Madde 7, Sendikalar Yasası)

-İşçilerin cinsiyeti (Madde 8, Anayasa)

Çalışma Koşulları Yasasının 19. Maddesine göre aşağıdaki dönemlerde iş akdi feshi yasaklanmıştır:

-İşle ilgili bir hastalık nedeniyle çalışanın çalışmadığı süre boyunca ve sonrasındaki 30 günde,

-Çalışanın analık izni dönemi süresince ve sonrasındaki 30 günde.

Bildirim ve Öncesinde

Koruma Yöntemleri

Yasa, ne izlenecek olan bildirim yöntemi ni düzenler ne de zorunlu ön görüşmeyi belirtir. Ancak, Toplu sözleşmelerin bir çoğu

bu gereklilikleri dile getirir.

Çalışma Koşulları Yasasının 20 maddesine göre normal ihbar süresi 30 gündür. Bununla birlikte, 21. maddeye göre aşağıdaki işçilere bu hüküm uygulanmaz:

-Kesintisiz olarak bir aydan az çalışmış olan, gündelik esasına göre çalışan işçiler,

-4 ayı geçmemek üzere, belirli bir süre boyunca çalışan mevsimlik işçiler,

-Kesintisiz olarak 14 günden az çalışmış bulunan deneme süresindeki işçiler.

Ek olarak, yukarda bahsedilen yasanın 20(1). maddesine göre; bir işveren, eğer işletmenin devam eden faaliyetleri doğal afetler veya diğer beklenmedik olaylar nedeniyle olanaksız hale gelirse veya derhal fesih hallerinde, bu fıkra da belirtilen yükümlülüklerden muaf tutulur. Bu tür durumlarda işverenin idari izin alması şartı bulunmaktadır (Madde 20(3), Çalışma koşulları Yasası).

Gemiadamları Yasasının 42. Maddesi, gemiadamlarının iş akdi fesihlerinin 24 saat önceden yazılı olarak ihbar edilmesini düzenler.

Derhal fesih hallerinde işverenin bildirim süresi sonuna kadar beklemesi zorunluluğu kaldırılmıştır (Madde 20, Çalışma Koşulları Yasası).

Toplu iş akdi feshi hallerinde büyük sayıda işçiyi işten çıkarma niyetinde olan bir işveren, bu hususta İstihdam Hizmetlerini bilgilendirmek zorundadır (Madde 21(1), 1966 tarihli ve 132 Sayılı İstihdam Önlemleri Yasası).

Eğer, işletme korunmuş olarak tanınmış bir sektöre ait ise işveren işleri korumayı amaçlayan bir plan yapabilir ve iş akdi kesin olarak son bulacak kişilere alternatif istihdam hususunda yardımcı olur.

Bu plan onaylanması için sendikaya ve İstihdam Hizmetlerine sunulmak zorundadır.

Telafi Yolları

İşten çıkarılmış olan bir işçi, genel hukuk içerisindeki yetkili mahkemede şikayetini dile getirir (Japonya'da özel İş Mahkemeleri yoktur). Sadece ve şikayetin konusu Sendikalar Yasasına göre haksız bir çalışma pratiğiye bu durumda Çalışma İlişkileri Komisyonuna başvurulabilir.

Eğer işveren ihbar öneli verme zorunluluğunu yerine getirmeyi ihmal ederse, Çalışma Koşulları Yasasının 114. Maddesi ilgili

çalışana mahkeme yoluyla tazminat talebinde bulunma hakkı tanır. Eğer, işveren toplu sözleşme yoluyla belirlenen yöntemin kurallarını göz önüne almazsa, mahkemeler, bu ihlal için geçerli bir nedeninin bulunduğu haller haricinde, bu tarz iş akdi fesihlerini geçersiz sayarlar.

Mahkemeler bütün haksız iş akdi fesihlerini geçersiz saymaktadır. Bu tür durumlarda, işveren ilgili işçiyi istihdam etmeye devam etmek zorundadır. Eğer mahkeme, iş akdi feshini hükümsüz kılarırsa, çalışan iş akdi feshinin başlangıç tarihi ile işe iade tarihi arasındaki dönem için ücretlerini almaya hak kazanır.



Yasal Kaynaklar

Amerika Birleşik Devletleri, hala istihdamı isteğe bağlı bir kavram olarak değerlendiren dünyadaki az sayıda ülkeden birisidir. İsteğe bağlı istihdam kavramı, başka yerlerde olduğu gibi hukuk yoluyla aşındırılsa bile, özellikle diğer batılı ve gelişmiş ülkelerdeki istihdam güvencesi hukukuna kıyasla hala egemen bir kavram durumundadır.

Sonuç olarak; Montana Eyaleti, Porto Riko Milletler Topluluğu ve Virjinya Adalarının anakent bölgesi dışında kalan bölümü hariçinde istihdamın sona erdirilmesi konusuna özel olarak odaklanan bir yasa henüz yoktur. Bununla birlikte diğer yasa, işverenin inisiyatifleriyle istihdamın sona erdirilmesi konusuyula ilgilidir. Çoğunlukla bu yasalar çeşitli nedenlerle ayrımcı davranıştan korumayla ilgilidir. Mevcut amacımızla ilgili en önemlileri şunlardır: Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası (NLRA) (toplu pazarlık anlaşmalarını ve örgütlenme özgürlüğünü korumayı düzenlemektedir); Sivil Haklar Yasası, 1964 (VII. Bölüm), İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası, 1967 (ADEA); Gebelik Ayrımcılığı Yasası, 1974 (PDA); Tanık Koruma Yasası, 1989 (WPA); Amerikalı Özürlüler Yasası, 1990 (ADA).

Yasal Kapsam

Genellikle belirli bir asgari sayıda (ör. VII. Bölümüne göre 15 veya daha fazla) çalışana sahip işverenlere uygulanan bu federal yasalar, elli eyaletin çoğunda kamu ve yerel yönetimi olduğu kadar, daha küçük işverenleri de kapsayan benzer yasalarla tamamlanır.

İş Akitleri

İş akdinin feshine bağlı olarak iş akitlerinin çeşitli biçimleri arasında ayırım yapan herhangi bir federal yasa bulunmamaktadır.

İş Akdinin Feshi

İş akdi işverenin inisiyatifli olmadan aşağıdaki belirli durumlarda sonlanabilir:

- Uygun ihbar yöntemivle çalışanın istifası;
- Çalışanın emekli olması;
- Belirli süreli iş akdinin sona ermesi;
- Akdin konu olduğu işin yada görevin tamamlanması.

İşverenin İnisiyatifliyle

İş Akdinin Feshi

İsteğe bağlı istihdam kavramının temelini oluşturan istihdamdaki efendi köle ilişkisine

yapılan vurgunun anlamı, işçilerin iş akitlerinin herhangi bir nedenden dolayı yada hiçbir nedene dayanmaksızın feshedilebileceğidir. Bununla birlikte keyfi olarak iş akdinin sona erdirilmesinden koruma, Amerikan işçilerine üç yoldan verilebilir: Birincisi; toplu sözleşme kapsamındaki işçiler, çoğu kez iş akdinin feshinin geçerli bir nedene (haklı neden) dayanmasını gerektiren koşullarla korunmaktadır. Bununla birlikte, toplu pazarlık kapsam oranının düşüklüğü, bunun genelde çalışan nüfusun iş güvencesini koruma için yetersiz bir yol olduğunu ifade eder ve bireysel işçi haklarının kısıtlı yasal korumasını dengelemez. "Özel sektör sendikal yoğunlaşma oranı halen 1936'dan beri en düşük oran olan % 10.9'dur." İkincisi; örf ve adet hukukundaki ve özellikle de haksız fiil ve borçlar hukukundaki gelişmeler genel politika ilkelerinin yanı sıra iş akdi feshi durumlarına da uygulanabilmektedir.

Yukarda belirtildiği gibi, çalışanlar istihdamdaki iş akdi fesihlerinin geçerliliğini belirlemek için ayrımcılık karşıtı yasalara başvurabilirler. Bu şekilde İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Yasası, yaşa dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır; VII. Bölüm ırk, ulusal köken, cinsiyet veya din temelindeki ayrımcılığı yasaklamıştır; ve Amerikalı Özürlüler Yasası, özürlülere karşı ayrımcılıktan doğan iş akdi fesihlerini yasaklamıştır. Bunlara ek olarak Tanık Koruma Yasası, işverenlerinin uygunsuz etkinlikleri ve suçları hakkında bilgi veren veya işten atılmış veya müeyyideye uğramış olan işçileri korumayı amaçlar ve Gebelik Ayrımcılığı Yasası, gebelik, doğum veya tıbbi koşullarla ilişkili iş iş akdi fesihlerini yasadışı kabul etmektedir. Sonuçta, bir işverenin bir çalışan yardımlaşma fonundan kaynaklanan herhangi bir hakkın uygu-

lanması için oluşturulan belirlenmiş fona dayalı emeklilik planından yararlanan bir kişiyi veya bu tarz bir plan sayesinde ortaya çıkan bir ödemeyi önlemek için iş akdi feshine yönelmesini yasadışı olarak değerlendirmektedir.

Sendikalaşmış çalışanlarla bağlantılı olarak, Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası, iş akdinin feshinde temel ve yöntemsel zorunluluklarını kapsamaktadır ve aynı zamanda toplu sözleşmelerde sendikalara yasal bir neden veya haklı bir neden için pazarlık fırsatı vererek, iş akdi feshi hukukuna dolaylı bir etkide bulunmaktadır. Ulusal Çalışma İlişkileri Yasasının 8. Maddesinin a fıkrasının 3. bendi, "herhangi bir emek örgütüne üyeliğinden vazgeçirmek için işe alma yada halen işbaşında iken ayrımcılık yapan bir işveren için bu davranışı haksız çalışma pratiği olarak değerlendirir. 8. Maddenin (a)(4) fıkrası da suçlamaları kaydetme veya işverene karşı ifade verme durumunda işinden uzaklaştırılan bir işçi için bu durumu haksız çalışma pratiğine maruz kalma olarak değerlendirmektedir.

İsteğe bağlı istihdamın sert doğası nedeniyle bir çok mahkeme çalışanlara biraz iş güvencesi sağlamaya dönük olarak kurula bazı istisnalar getirmişlerdir. Ancak, hem eyalet mahkemelerinin kendi aralarında hem de eyalet mahkemeleri ile federal mahkemeler arasında bir fikir birliği eksikliği bulunmaktadır ve iş akdinin feshine dair hukuk, belki de en iyi şekilde bir değişim içinde olmasıyla tanımlanabilir.

Mahkemeler tarafından yaratılan isteğe bağlı istihdama getirilen en yaygın istisnalardan birisi doğru bir gerekçe nedeniyle iş akdi feshine yönelik yükümlülük getiren, iş akitlerinin ihlal edilmesi düşüncesidir. Yü-

kümlülük getiren akit, yasal bir taraf olarak çalışanın haklı bir neden dışında istihdamının sona erdirilmeyeceğine ilişkin işveren tarafından sözlü veya yazılı sunumlara veya bir yönetim kursu veya örnek setinden oluşan sözleşmeye denir.

İş hukukunda bir yükümlülük doğuran sözleşme doktrininin ihlalinin benimsenmesi, gerçekte iş akitlerine yönelik basit sözleşme ilkelerinin uygulanması gibi isteğe bağlı istihdamın bir istisnası olarak değerlendirilmemektedir. Esas olarak bağlayıcı akitset etkisi olduğu görülen, işverence verilen, garanti ve vaatler yürürlüğe sokulacaktır. Bu tarz bir yükümlülük doğuran akit iddiası için en yaygın yollardan birisi "Çalışan Elkitabı Tüzüğüdür. Mahkemelerin ve eyaletlerin büyük bir kısmı, çalışanlarına bazı hakları bahsediyor gibi göründükleri durumda şu anda işverenleri bağlayıcı bir nitelik kazanan personel yönetmeliklerindeki özel vaatleri fark etmiş durumdadırlar. Burada dikkate şayan diğer bir husus ise mahkemelerin bir işverenin özel personel politikası oluşturmaktan veya isteğe bağlı bir işveren olarak kalmak istemesi nedeniyle işyeri el kitabını tek taraflı olarak değiştirmekten men edildiğine dair kararlarıdır.

Yanlış ve haksız fesihiere dair iddiaları kanıtlamaya dönük bir doktrin olarak yükümlülük doğuran akit teorisinin halihazırındaki durumuna rağmen uygulamada teori iş güvencesi korumak için yeterince etkili bir araç değildir. Bunun nedeni öncelikle teorisinin uygulanmasının hala gelenek hukukundaki açık düzensizlikte de görüldüğü gibi belirsiz bir şekilde bir muamla oluşturmastır. İkincisi, genellikle çalışan için yardımların yapıldığına dair iddiayı kanıtlama yükümlülüğünü yerine getirme çok zordur. Bu

durum kısmen sözlü olarak taahhüt edilen yardımların istenmesine dayalı bir yükümlülük doğuran akdin varlığı hallerinde doğrudur. Son olarak, işverenlerin istihdam ilişkisindeki doktrinin potansiyel uygulanmasına dair bilgi sahibi olmaları nedeniyle yükümlülük doğuracak herhangi bir yardım yapmaktan kolaylıkla kaçınabilmeleridir.

Basit akitset ilkeler, aynı zamanda iş akdi fesihihlerinin adil olması gerektiği varsayımına işaret ederek, iş ve istihdam hukukunda iyi niyetin ve adil pazarlığa dayalı farazi akdin tanımlanmasına ivme kazandırır. Bu teori; iyi niyet ve adil pazarlığın tüm akitlerin performansı ve uygulamasında bir görevinin olduğunu belirtir. Buna bir örnek olarak kendisine yüklü bir miktarda satış komisyonu ödememek için iş akdi feshedilen çalışan gösterilebilir.

Aynı şekilde, işverenlerin de iş akdini feshi haklı kamu politikaları yoluyla sınırlandırılabilir. Dava hukukundaki kamu politikası istisnası, işveren tarafından talep edilen yasa dışı veya etik olmayan davranışı yapmayı reddettiği veya örneğin 1970 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Yasası veya 1938 tarihli Adil Emek Standartları Yasası (asgari ücret ve fazla mesaiyi kapsar) gibi yasalar altındaki yasal hakkını kullanmayı seçtiği durumlarda işçiyi iş akdi feshinden korumak için genellikle uygulanır. Genel hukuk veya ceza hukukunda kapsanmamış, daha genelleşmiş kamu politika prensiplerini ihlal eden iş akdi fesihihlerini kapsamak için kamu politikası istisnasına bir yer bulunmaktadır ve gelişmeler buna işaret etmektedir.

Haksız iş akdi feshi eylemleri, özellikle duygusal üzüntü nedeniyle kasti ceza iddiaları, bağımsız haksız fiillere yol açabilir.

Bu temelde bir iddianın başarılı olabilmesi için, davalının davranışının aşırı ve ahlak dışı olması, kasten veya dikkatsizlik nedeniyle işçiye zarar vermesi ve acıya neden olması gerekmektedir. İddia, normal olarak tipik iş akdi fesih türleri için uygun değildir.

İş akdinin feshine ilişkin özel bir yasal düzenlemenin bulunmamasına rağmen örnek bir yasa altında iş akdi fesihleri için rehber nitelikte bir yasal düzenlemenin hayata geçirilmesi için bir girişim yapıldı. 1991'de Birleşik Eyalet Yasaları Komisyonu Ulusal Konferansı; işveren tarafından en az 5 işçinin iş akdi geçerli bir neden olmadan feshedildiğinde, önceki yıl en azından 26 hafta, haftada ortalama 20 saat çalışan işçileri koruyan bir Örnek İş Akdi Feshi Yasası'nı benimsedi. Hukuk açısından yasalastırılmayan bu örnek karar, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesine benzerdir. Telafiler işe iadeyi ve geri ödeme veya kıdem tazminatını artı makul avukatlık ücreti ve harcamalarını kapsar. Örnek Yasa, daha önce çalışan için uygulanan genel hukuk hak ve tazminatlarını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Bu durum, sadece genel hukukun eksikliklerini giderme yolunu tercih eden Kanada gibi benzer yasalara sahip diğer ülkelerden farklılaşır.

Toplu işten çıkarmalara, belirli yöntemlerle uymak koşuluyla izin verilmektedir (Aşağıda görülecektir.).

Bildirim ve Yöntemsel Gerekliklikler

İş akdinin feshi öncesinde bildirimin verilmesi gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Genellikle toplu sözleşmeler makul bir ihbar süresi için hükümler içermektedir. Ancak, bunlar da her zaman ihbarın yerine konabilecek tazminatı garanti etmemekte-

dir. İşverenin, işçinin iş akdini feshetmeden önce adil bir dinleme veya izleme veya herhangi bir doğal hukuk sürecini kabul etmesini gerektiren hiçbir yasal politika veya kanun bulunmamaktadır. Benzer şekilde, toplu sözleşmeler normalde şikayetler hususunda arabuluculuk yöntemi veya diğer alternatif uyuşmazlık çözme mekanizmaları aracılığıyla nedene dönük olarak iş akdi fesihleriyle mücadele etmek için bir mekanizma sağlar.

1988 tarihli İşçi Uyum ve Yeniden Eğitim Bildirim Yasası (WARN), İşçi Yönetimi ve Tutma Bildirimi Yasası, 1988 (WARN) 100 veya daha fazla işçisi olan işverenin istihdam fazlalığı nedeniyle işçi çıkarımında, işyeri kapanmasında veya kitlesel işçi çıkarımında, işten çıkarılanlara 60 gün öncesinden bildirimde bulunulmasını zorunlu kılmıştır. Yoğun işçi çıkarma, 500 işçi olarak veya işgücünün üçte birini veya daha fazlasını oluşturan 50 veya daha fazla işçi olarak tanımlanmıştır. Bildirim, yerel resmi kurumlara olduğu kadar işçilere veya sendika temsilcilerine de verilmelidir. Eğer işveren önceden gerekli bildirimde bulunmazsa, verilmeyen bildirimin her günü için bir günlük ücreti ödemek zorundadır.

Aşağıdaki hallerde işveren bildirim zorunluluğundan feragat eder:

-Makul olarak çalışılabilir alternatif iş fırsatları sağlarsa;

-Önceden tahmin edilemeyen iş değişiklikleri veya doğal afetler nedeniyle işgücünü azaltmak zorunda kalmışsa;

-İşgücü azaltılmasının önüne geçmek için iyi niyetli çabalar, işinin kötü gidişini durdurmamak için işvereni zorluyorsa;

-İş uyuşmazlıkları işgücü azaltımına yol açmışsa; veya

-İşe alınırken işçilere çalışma süresinin belirli bir dönem için olduğu söylenmişse.

Bir çok eyalet İşyeri Kapanmasına İlişkin Yasa olarak da bilinen İşçi Uyum ve Yeniden Eğitim Bildirim Yasasının eksikliklerini gidermeye dönük ek yasal düzenlemeler yapmışlardır. İstihdam fazlalığıyla ilişkin hükümler, toplu sözleşmelerde veya özel olarak pazarlık yapılmış bireysel iş akitlerinde de bulunabilmektedir.

Gözden geçirilen Ulusal Çalışma ilişkileri Yasası, toplu pazarlık sözleşmelerini düzenler ve işverenlerin sendikalarla yaptıkları pazarlıklarda istihdama ilişkin özel durumları ele almasını zorunlu kılar. Sonuçta yasa, yoğun işten çıkarmalara yol açacak kısmi işyeri kapanmaları hususunda işverenleri pazarlığa zorlamak için kullanılabilir. Tipik bir sözleşmeye göre, işverenler istihdam fazlalığı nedeniyle yapılan iş akdi fesihlerinin etkisi hususunda görüşme yapmak ve yetkili sendikayı bilgilendirmek zorundadırlar. Bununla birlikte işverenlerin, istihdam fazlalığı nedeniyle iş akdi fesihlerine yol açacak faaliyet değişiklikleri ve planlar hakkında işçilerle görüşme ya da onları bilgilendirme gibi bir zorunlulukları yoktur.

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, genellikle eğer varsa toplu pazarlık sözleşmeleri hükümleriyle hayat bulur. Bir uygulama sorunu olarak büyük işverenlerin büyük bir kısmı, ekonomik nedenden ötürü iş akdi feshedilen çalışanları için bir miktar istihdam fazlalığı nedeniyle iş akdi feshi ödemesini gönüllü olarak yapmaktadırlar.

Telafi Yolları

İş akdi fesih yöntemlerine dair özel bir

kurumsal mekanizma bulunmadığı gibi özellikle, iş akdi feshi iddialarıyla ilgilenen özel bir yargı yada yarı-yargı organı bulunmamaktadır. Daha doğrusu, iş akdi feshi iddialarının telafisi için farklı yollar, uygulanabilir yasal koşullara ve bu gibi iddiaları sürdürmek için işçinin izlediği yönetime bağlıdır.

Son zamanlarda iş akdi fesihlerini de içeren iddiaları çözmek için belirlenmiş bir yöntemi şart koşan maddeler içeren bireysel iş akitlerine dönük bir eğilim vardır. Ulusal Arabulucular Akademisi, yasal hakların sürdürülmesi için hukuksal veya yönetsel bir foruma doğrudan başvurmaktan vazgeçildiğinde istihdam koşulu olarak zorunlu arabuluculuğa karşı çıkmaktadır.

Bir toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmiş bir şikayet ve arabuluculuk işlemi olan yerde işçi buna uymak zorundadır. Normalde arabuluculuk görüşmelerinde ispat yükümlülüğü şikayette bulunan tarafa aittir ve genellikle bu iş akdi fesihlerinde çalışan olmaktadır.

Ulusal Çalışma ilişkileri Yasası ve diğer yasalara göre iş akdi feshinin yasadışı olarak değerlendirildiği hallerde çalışanlara özel telafiler tanzim edilir. Bu telafiler, geleneksel zarar tazminatını içerdiği gibi işe iade ve işsiz kaldığı süreye ilişkin ücret ödemeyi de içermektedir. Akit veya haksız fiile dayanan genel hukuk düzenlemelerinin başarılı olduğu hallerde, bu gibi durumlarda fiiller için uygun alışılmış telafileri çekecektir. Davacılar, işe iade ve geri ödeme gibi adil tazminata; para kayıpları için para ödeme gibi maddi tazminata; işverenin kötü niyetli olduğu hallerde çekilen acı ve güçlükler için telafi tazminatı ve cezalandırma ve örnek tazminata hak kazanırlar.



Yasal Kaynaklar

Latin Amerika ülkelerinin büyük çoğunluğu gibi, 1925 tarihli Şili Anayasası çalışma özgürlüğünü düzenler ve korur. 1980'de yapılan değişiklikle (Bölüm 19-16), bu kavrama üstü kapalı bir şekilde genel anlamda gönderme yapılmıştır.

İş akdinin feshi hususundaki düzenlemenin esas yasal kaynağı, 1994 Ocak ayında tümüyle yeniden düzenlenen, sistematikleştirilen ve 1987 tarihli yasayı değiştiren bütün yasaları tek bir metinde toplayan İş Yasasıdır (1990 Aralık tarihli ve 19010 Sayılı Yasanın V. Bölümü istihdamın sona erdirilmesini düzenler.)

İş Yasası'na ek olarak iş hukukunun diğer kaynakları işleme veya daha üst düzeydeki toplu sözleşmeleri, mahkeme içti-hatları ve yasal görüşlere dayalı idari kararlardır. Toplu sözleşmeler, resmi veya gayri resmi olabilir (Madde 314, İK). Yasal düşünceler, Çalışma Bakanlığı tarafından veya iş hukukunun kapsam ve içeriğini tanımlamak için taraflar istediğinde veya idarenin görüşünü belirtmek için yayınlanmış olabilir.

İş Yasasının 153-157 Maddeleri, 25 veya daha fazla daimi işçinin istihdam edilmesi durumunda çalışma kurallarının hazırlan-

ması zorunluluğu getirmektedir. Bu kurallar, ihlalleri ve müeyyideleri dışında, esas olarak "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" standartlarına aittir ve istihdamın sona ermesine etki etmez.

Yasal Kapsam

İşveren ve işçiler arasındaki çalışma ilişkileri, İş Yasası ve onun eki niteliğindeki yasalarca düzenlenmesine rağmen, İş Yasasının 1. Bölümü merkezi devlet aygıtı ve yerel yönetimlerde, Millet Meclisinde ve yargı kurumlarında çalışan "devlet memurları" için veya devlet işletmelerinde veya kurumlarında çalışan işçilere veya katıldıkları, yardımda bulundukları ve temsil edildikleri örgütlerde çalışan işçiler için uygulanmaz, bunlar için özel bir yasa uygulanır. Bu da, 18834 Sayılı Yönetimsel Yasadır. Bu şekilde, Analık Koruması alanı gibi bu tür özel yasalar tarafından düzenlenmemiş durumlar için İş Yasası hükümleri uygulanır.

İş Yasasında özel olarak belirtilmemişse bağımsız işçiler de ayrıca yasa kapsamı dışında tutulmuşlardır.

Doğrudan kamuda veya aralıklarla veya zaman zaman evde çalışan kişiler tarafından yerine getirilen hizmetler, iş akitleri ola-

rak değerlendirilmemektedir ve bu nedenle İş Yasasının dışındadır (Bölüm 8). Belirli bir dönem için yüksek öğrenim kurumlarının ve profesyonel teknik eğitim programlarının mezunları iş deneyimi gerekliliklerini tamamlarlarken iş yasasının dışında tutulmuştur.

Tarafların kendilerince belirlenmiş bağımlı ya da bağımsız bir ilişki olarak değerlendirilen ev işi özel bir yasa tarafından düzenlenmiştir (Yasa no 19250).

Çıraklar, tarım işçileri, liman işçileri, gemiadamları, gündelikçi liman işçileri ve özel konutlarda çalışan işçiler (ev işçileri) iş yasasının II. Bölümünde özel sözleşmeler olarak kapsanmıştır.

İş Akitleri

İş Yasasının 7. Bölümüne göre bireysel bir iş akdi, işveren ve işçinin karşılıklı zorunluluğun içine girdiği ve bu sözleşme ile ikinci tarafın, bu hizmetler için bir ücret ödemeyi kabul eden birinci tarafın yönetimi ve yakın denetimi altında, hizmet sunmayı kabul ettiği akitlerdir.

İş Yasası, deneme süresi için hüküm taşımaz fakat bireysel veya toplu sözleşmeler yoluyla bu tür deneme sürelerinin konulmasına herhangi bir engel yoktur.

Genel düzenlemelerin kapsamında, geçici, kısmi süreli, işçi devir daimi ve diğer çalışma biçimlerine izin veren özel bir düzenleme olmamasına rağmen bu tür çalışma biçimleri hayata geçirilebilir.

İş Yasası, hizmet süresinin kesin olarak belirtilmediği durumlarda, iş akdinin belirsiz süreli olduğuna dair bir varsayımda bulunmaz. Aslında, yazılı sözleşmelerin bulunmadığı durumlarda bu tür şartların işçiler tarafından öne sürülmesi öngörülmüştür

(Bölüm 9).

Belirli süreli iş akitleri en fazla 1 yıllık süre için yapılabilir. Bu dönemden sonra hizmetin ifasına devam ediliyorsa, bu durum iş akdini belirsiz süreli hale dönüştürür.

İş Akdinin Feshi

İşverenin inisiyatifi dışındaki iş akitlerinin feshi, aşağıdaki nedenlerden ortaya çıkabilir:

- Tarafların karşılıklı anlaşması yoluyla,
- İşçinin istifası yoluyla (Asgari 30 gün önceden bildirmek şartıyla),
- İşçinin ölümünden dolayı,
- Sözleşmenin süresinin sona ermesi üzerine veya akde konu olan hizmetin tamamlanması üzerine,
- Mücbir sebepler nedeniyle,
- Zorlayıcı nedenlerden dolayı.

İşverenin İnisiyatifinde

İş Akdinin Feshi

Şili, 1990'da desahucio (nedensiz işten çıkarma) kavramını feshetmiş, yerine modernizasyon etkinlikleri, verimliliğin azalması, pazar değişikliği veya bir veya daha fazla işçiyi işten çıkarma gereksinimini etkileyen ekonomik koşullar ve teknik veya iş yetenekleri eksik işçileri (Kısım161(1)) güvence altına alan işletmelerin, kuruluşların ve hizmetlerin gereksinimlerini koymuştur. Yine de desahucio, güvenilir halde çalışan ev hizmetçilerinin ve genel yönetim hakları sağlanmış olan işvereni temsil eden müdür, müdür yardımcısı, vekiller veya diğer temsilcilerin işten çıkarılmasına ilişkin olarak elde tutulmaktadır. İşveren suiistimalden (Kısım 160, iş kodu) veya iflas nedeniyle güvence altına alınan gereksinimlerin karşılanması için işçiyi atabilir (Kısım 161, İş

Yasası). İş sözleşmeleri aşağıdaki durumlarda telafi hakkı vermeden sona erdirebilir.

-Sahtekarlık, şiddet hareketleri, hakaret veya ciddi ahlaka aykırı davranışların yeterli düzeyde kanıtlanması,

-İşverenle yapılan akit çerçevesinde, yazılı olarak işletmenin olağan faaliyeti esnasında açıkça yasaklanmış olan görüşmelerin işçi tarafından yapılması,

-Arka arkaya iki işgünü mazeretsiz devamsızlık, bir ay süresinde 2 pazartesi günü veya aynı dönemde toplam 3 gün devamsızlık; benzer şekilde mazeretsiz devamsızlık veya işlemden, görev veya makinenen sorumlu yanındaki işçiye haber vermeden bu devamsızlık olduğunda hizmetin kalan bölümünde veya üretim işleminde aksaklık ortaya çıkarsa,

-İşçiler tarafından işin terk edilmesi uygun bildirimde bulunulmadan çalışma yerinden ayrılma veya çalışma saatlerinde geçerli nedenlere göre ve işverenden veya onun temsilcilerinden izin almadan ve iş sözleşmesinin sözleşme maddeleri altında belirtilmiş görevi yapmayı mazeretsiz kabul etmeme gibi tanımlanmıştır.

-İşyerinin güvencesini ve işletmesini, işçilerin güvencesini veya çalışmalarını veya sağlığını ciddi olarak etkileyen davranışlar, ihmal veya dikkatsizlik

-Fabrikaya, makinelere, aletlere, iş araçlarına, mal ve eşyalara kasıtlı maddi zarar

-İş sözleşmesindeki zorunluluklara ciddi olarak uymama.

İş Yasası, tam anlamıyla nedensiz işten çıkarmaları yasaklar ve doğum nedenine dayanarak kadınların işten çıkarılması konuları öncelikle hakimnin iznine göre verilir. Bu koruma gebelik döneminden başlar doğum sonrasında bir yıla kadar izin süresini

kapsar ve bu dönemde kadın işçilerin iş akdi feshi geçersiz ve hükümsüzdür.

Bildirim ve Öncesinde Yöntemsel Koruyucular

Güvenlik görevi ifa eden kişilerin, temsilcilerin ve ev hizmetçilerinin nedensiz işten çıkarılması (desahucio) için yazılı olarak otuz gün önceden haber verilmiş olmalıdır ve bu bildirimin bir nüshası iş müfettişliği dairesine gönderilmelidir. Eğer işveren, işçiye tazminatı en son kazandığı aylık ücrette eşit olarak nakit öderse, önceden bildirim gerekli değildir.

Haklı nedenle işten çıkarmanın yazılı bildirimi, işçilere bizzat yapılmış olmalıdır veya sözleşmede belirtilen ikametgah adresine taahhütlü mektupla gönderilmelidir. Bu bildirimde işten çıkarmanın nedenleri ve işten çıkarmanın hangi yasal gerekçelere dayandırıldığı belirtilmeli ve sosyal güvenlik prim ödemelerinin durumu gösterilmelidir (Madde 162, İY) ve bu bildirimin bir nüshası da İş Müfettişliği Dairesine gönderilir. Mektup işçinin işten ayrıldığı tarihi takip eden üç işgünü içinde gönderilmiş olmalıdır.

Eğer neden, İş Yasasının 161. Maddesinde belirtildiği gibi "işletmenin gereklilikleri nedenine dayandırılmışsa" ve en son kazanılmış aylık ücret üzerinden tazminat ödenmemiş ise, en az otuz gün önceden işçiye bildirimde bulunulmuş olması ve bu bildirimin de bir kopyasının İş Müfettişliği makamına gönderilmiş olması gerekmektedir. Ayrıca, yapılacak olan bu bildirimde 163. Maddeye göre toplam ödenecek miktar özellikle belirtmelidir.

Yukarıda belirtilen koşulların yerine getirilmesinde aksama olması halinde (Madde

162, İY) işten çıkarma, hiçbir idari yaptırma gerek kalmaksızın kendiliğinden geçersiz hale gelecektir.

İşçi sendikası muafiyetine hak kazanmış kişilerin ve analık koruması hakkını kazanmış kadınların işten çıkarılması için mahkeme izni gereklidir.

İşletme gereklilikleri nedeniyle işten çıkarma durumunda işçi sendikaları ile önceden müzakereye veya idari müdahaleye gerek yoktur.

Kıdem Tazminatı

İşyerinin gereklilikleri durumunda (Madde 161, İY) işçinin çalıştığı hizmet süresinin her yılı ve 6 aydan daha fazla olan kesirler için en son hak kazandığı ücreti üzerinden, 30 günlük ücreti tazminat olarak ödenir (bireysel ve kolektif akitlerle işçi lehine daha uygun düzenlemelerin yapılmadığı durumlarda). Sözleşmeleri bir yıl veya daha fazla geçerli olan işçiler için üst sınır 330 gündür (Madde 163 İY).

Suiistimal veya işyerinin gereklilikleri nedenleri gösterilen bir işten çıkarma olayı haksız, gereksiz veya yasadışı işten çıkarma olarak değerlendirilirse yukarıda ifade

edilen tazminat miktarı % 20 artırılır (özel durumlarda işten çıkarma nedenleri inandırıcı bulunmaz ise tazminat miktarı % 50'ye kadar artırılabilir).

Çalışmaya başladıktan sonra iş akdinin yedinci yılından itibaren on birinci yılına kadar tazminat ödemesi yapılması konusunda anlaşma yapma olanağı bulunmaktadır (14 Ağustos 1981 yılından sonra çalışan kişiler için on bir yıl sınırı konmuştur, bu tarihten önce çalışanlar için böyle bir sınır yoktur. Bu anlaşmalara göre ücretlerden emeklilik sigortası fonuna 4.11 sentten 8.33 sentte kadar bir prim kesintisi yapılır (Madde 164, İY)).

Özel hanelerde çalışanların iş akitlerinin feshinde, nedenlere bakılmaksızın işveren daha önceden tanımlandığı miktarda tazminat ödemek zorundadır.

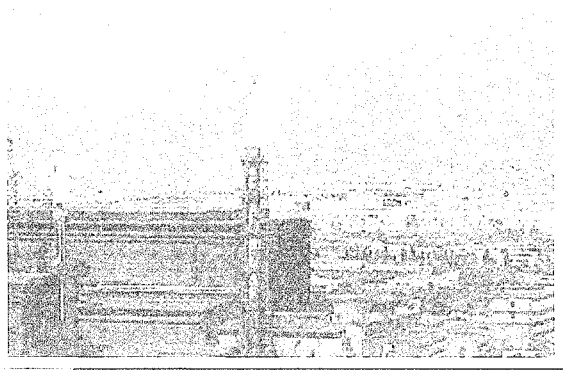
Telaflı Yolları

İşten çıkarılmayı haksız veya uygunsuz bulan işçi, iş akdinin feshinden itibaren 60 işgünü içerisinde İş Mahkemesi'ne itirazda bulunabilir (Madde 170,171 İY).

Çeviri: Oğuz Topak



BÜTÇE TERCİHLERİNDE HANGİ YOL İZLENİYOR?



GİRİŞ

Son 10 yılın bütçe genel yapısı, somut bir durumu ortaya koymaktadır. Bu durum esas olarak bütçenin toplumsal rolünün azalması, buna karşılık sermayeye kaynak aktaran bir mekanizma haline dönüşmesidir. Bu durum genel bir eğilim haline geldi. Son 10 yılda bütçe, toplumsal alana (eğitim, sağlık, sosyal hizmetler, sosyal altyapı yatırımları vd.) daha az kaynak aktarıyor.

Üstelik bütçe kaynakları hem mutlak olarak artıyor, hem de milli gelir içindeki payı genişliyor. Son 25 yılda bütçe büyüklüğü yılda ortalama %9 oranında arttı. Aynı dönemde, Bütçenin ülke içindeki gelirle ilişkisini gösteren, milli gelir içindeki payı da yılda ortalama %21 oranında büyüdü. Bütçenin milli gelire oranının 1990-2001 arasındaki artış oranı, son 25 yıl ortalamasından çok daha yüksek, % 13 düzeyindedir.

Büyüyen bütçe içinde toplumsal harcamalara ayrılan payın azalıyor oluşu, gelir dağılımındaki adaletsizliklerin, sağlık hizmetinin aksamamasının, sosyal güvenlik sisteminin zayıflamasının, maaşların düşmesinin en önemli nedenidir.

Diğer yandan, büyüyen bütçenin gelir toplama araçlarından en önemlisi olan vergiler de büyümüş. Son 25 yılda vergi miktarı mutlak olarak yılda ortalama % 6,4 oranında artarken, 1990-2001 dönemindeki artış hızı yılda ortalama %10 olmuş. Vergilerin bütçe harcamalarındaki payında ise eğilimsel olarak gerileme söz konusu. Son 25 yılda vergilerin bütçe harcamalarını kar-

şılama oranı ortalama %83 iken 1990-2001 döneminde %79'a iniyor. Bu veriler, vergi artışının, bütçe harcamalarındaki artışın gerisinde kaldığını ortaya koyuyor. Aradaki fark bütçenin açık vermesi ile, büyük ölçüde borçlanma ile karşılanmış.

Vergilerdeki bu nispi azalma, çalışanların vergi yükünün azalmasından kaynaklanmadı. Tam tersine sermayenin muhatap olduğu vergiler sınırlandı veya oranları düşürüldü. Çalışanların yükümlü olduğu en önemli vergi olan gelir vergisi oranları kısmen düşürüldü ise de, tüketim vergilerinin oranları artırıldı. Böylece nihai olarak, toplumun sırtına daha fazla bindirilmiş oldu. İşte bütçede son yıllarda gözlenen ikinci ana eğilim budur.

Bütçede son yıllarda gözlenen bu iki olumsuz eğilime karşın toplumun geniş kesimlerinin çıkarlarını ifade eden örgütleri, sorunun aşılmasına yönelik hedeflere ne yazık ki sahip gözüküyor. Parlamento içinde ve dışındaki muhalefet de bütçe tercihlerinin değişmesini öncelikli politika hedefi olarak önüne koymuş değil.

Şimdi, belirttiğimiz bu genel eğilimlere uygun, yeni bir bütçe ile, 2002 bütçesi ile karşı karşıyayız. Bu bütçe ile Türkiye'de bazı kesimlerin çıkarları genişleyecek kuşkusuz. Bu kesimlerin başında sermaye kesimi geliyor. Ama bu kesimler toplumun çoğunluğunu değil, azınlığını oluşturuyor. Yine bu bütçe ile uluslararası bazı kesimler de çıkarlarını genişletme imkanları bulacaklar.

Ama Türkiye'nin ezici çoğunluğunu oluşturan kesimlerin çıkarları 2002 büt-

çesi ile ciddi ölçüde zedelenecek. Şu halde 2002 bütçesinin Türkiye'nin çıkarlarına uygun olduğunu iddia etmek, gerçekleri çarpıtmak anlamına geliyor.

Dolayısıyla, 2002 bütçesi kriz sürecinde, bir toplumsal uzlaşma bütçesi değil. Çünkü krizin yükü sosyal kesimlere adil olarak dağıtılmadı. Tam tersine, bütçe sermaye kesimi krizden bir fırsat olarak yararlandığını ortaya koyuyor.

1. Bütçe tercihlerini değiştirmek mümkün mü?

Sermaye kesiminin çıkarlarının, bütçeye açık biçimde yansımış olduğunu; bu durumun, Hükümetin niyetlerini, toplumun hangi kesimlerinin çıkarlarını temsil ettiğini ortaya koyması kadar, sermaye kesimin ülke üzerindeki gücünün göstergesi olduğuna yukarıda dikkat çekmiştik.

Bu tercih o kadar açık hale geldi ki, Cumhuriyet tarihinin en ciddi krizi, milyonlarca kişiyi işsiz bırakmışken, gelir dağılımı ağır biçimde bozulmuşken, bütçe tercihlerinde, bu muazzam sosyal sorunlara çare olabilecek değişiklikler yapılmadı. Oysa sosyal sorunları çözebilmek için ortada bütçeden başka güçlü bir araç da gözüküyordu. Kaldı ki bütçenin asıl işlevlerinden birisi de sosyal sorunlara çözüm sağlamaktır.

Bütçenin, toplumun çoğunluğunun çıkarlarına olarak hazırlanması için, son 15 yıldır hakim hale gelen tercihlerin değiştirilmesi gerekiyor. Bu konuda sendikalar tartışılmaz bir role sahipler.

Çünkü Türkiye toplumunun, sermaye dışında en örgütlü gücü sendikalardır. Ve bu örgütlü güç, toplumun çıkarlarına uygun bir bütçe için harekete geçmeden tercihlerin değişmesi mümkün gözüküyor.

Bütçe tercihlerinin değişmesi, hiç kuşkusuz genel iktisadi politikaların, anti-demokratik iş yasalarının değiştirilmesi ile yakından ilgilidir. Ancak "genel iktisadi politikalar değiştirilmeden Bütçe tercihleri değişmez" mantığı, mücadeleyi ertelemek anlamına gelmektedir.

Bütçe tercihlerini değiştirmek, esas olarak bütçe gelirleri (Vergiler) yükünün, sermayeye kaydırılması; bütçe harcamalarında da sermaye çıkarlarının gözetilmemesi anlamına gelir. Böylece verginin yükü, bir parça dahi olsa, ülkede elde edilen gelirin büyük kısmını elde eden kesimlere kaydırılırken, bütçe harcamalarında da toplumun geniş kesimlerinin çıkarları da bir ölçüde dikkate alınmış olur.

Bütçe tercihlerinin değiştirilmesi sürecinde, "bütçenin kesinliği" gibi prensipler çiğnenmiş olmaz. Tercih değişimi bütçenin gerek kurumsal, gerekse toplumsal denetimine zemin hazırlar. Böylece bütçe tercihlerinin değişmesinin, yol açabileceği "kuralsızlıklar" telafi edilmiş olur.

Kaldı ki parlamento denetimine tabi, "kesinliği" değişmeyen bütçeler diye dikkate aldığımız belgelerin, aslında yasa dışı şekilde delindiği (devletin kayıt-dışı harcamalarının, hatta gelirlerinin, olduğu) Sayıştay raporlarında belgelendi. Sayıştay raporuna göre

1971'den 1999'a kadar geçen dönemde Bütçede gösterilmeden harcanan kaynak toplamı 116 milyar dolardır (1).

Aşağıdan yükselen mücadeleler sonucu bütçe tercihleri zaman zaman çalışanlar lehine değiştirilebildi. Kuşkusuz çalışanlar lehine değişim, sermaye çıkarlarının bütçeye yansımaya son verilmesi anlamına gelmiyor.

Bütçe tercihlerinin çalışanlar lehine kısmen de olsa değiştirilmesinde son 15 yılın iki önemli olgusunu örnek olarak verebiliriz:

Birincisi, 1989-1991 aralığında yükselen işçi mücadelesinin bütçe tercihlerini kısmen değiştirmiş olmasıdır. Bu dönemde çalışanların vergi yükü hafiflemedi; sermayenin vergi yükünde de ciddi bir artış olmadı. Yatırım, sosyal altyapı, sosyal güvenlik katkısı gibi harcamalardaki artışlar da sınırlı oranda kaldı. Bu kalemlerin bütçe içindeki payı genişlemedi.

Ama bütçe tercihi sosyal harcamalar ve kamu çalışanları maaşları bakımından küçümsenemeyecek ölçüde değiştirildi. 1988'de toplam bütçe harcamaları içinde %16,3 olan sosyal harcamaların payı (eğitim-sağlık-sosyal hizmetler) 1989'da 20,4'e 1991'de 22,5'e çıktı. Bütçe tercihlerinin esas etkisi, personel maaşlarındaki artış oldu. 1988 yılında toplam bütçenin %24'ünü oluşturan ücretler 1989'da bütçenin %33'ünü 1991'de ise üçte birden fazlasını %38'ini teşkil etti.

Bu dönemde değişen tercihlerin maliyet tam olarak sermaye kesimine yüklenemedi. Hükümet çalışanlar lehine değişen bütçe tercihleri sonucu, serma-

yeye aktaracağı kaynakların azalmış olmasını, bütçeye açık verdirerek finanse etti. 1993'de açık, bütçenin %27'sine (1975-93 döneminin en büyük miktarı) ulaştı. Bu durumun olumsuz sonuçlarına uzun dönemde yine toplumun geniş kesimleri maruz kaldı. Bütçenin açık vermesi sorunu, etkin bir bütçe denetimi ile önlenabilir gözüküyor. Bu nedenle bütçe tercihlerinin değiştirilmesi gerekli bir ilk adım. Ama muhakkak bütçenin denetimine ilişkin adımların da atılması gerekir.

İkinci olgu 1994 krizinde, işçi hareketinin yükselmesi sonucu, krizin faturasının ek sermaye vergileri (net aktif ile ekonomik denge vergileri) yolu ile, kısmen de olsa patronlara da yüklenmiş olmasıdır. Bu vergiler o yıl toplam vergi hasılatının %9'unu oluşturdu.

Kuşkusuz, bu ek vergiler 1980'lerden itibaren, hızlanan eğilimi (Sermaye kesiminin vergi yükümlülüklerinin azaltılması. Buna karşılık, başta faiz harcamaları olmak üzere, vergi iadeleri ve harcamalar yoluyla, bütçeden sermaye için daha fazla kaynak aktarılması) tersine çevirmeyi amaçlamadığı gibi, toplam vergi hasılatını önceki yıllara göre artırıcı bir etki de yapamadı. Ayrıca bu verginin önemli bir kısmı KİT sistemi tarafından ödendiği için (2), özel sermayeye olarak getirilen yük reel olarak sınırlı oranda kaldı. Üstelik 1994'de özel kesime sağlanan sübvansiyonlar, ödedikleri bu ek verginin %60'ına ulaşmaktaydı. Yani özel kesim bir eliyle verdiği ek verginin, %60'ını diğer eliyle almış oldu.

Ancak, bütün bunlar ek sermaye ver-

YIL	Bütçe Harcamaları	Vergi gelirleri
1975	2.7	3.2
1980	2.9	4.1
1985	12.7	17.6
1990	20.8	30.8
1995	33.4	53.1
1996	37.8	66.7
1997	28.3	48.0
1998	39.6	66.9
1999	38.2	72.4
2000	43.8	77.1
2001	52.2	107.1
2002	43.6	73.9

Tablo 1- Faiz ödemelerinin Bütçeye ve vergilere oranı (%) (Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Kamu Hesapları Bülteni internet sitesi) (*) 2001, gerçekleşme tahminidir.

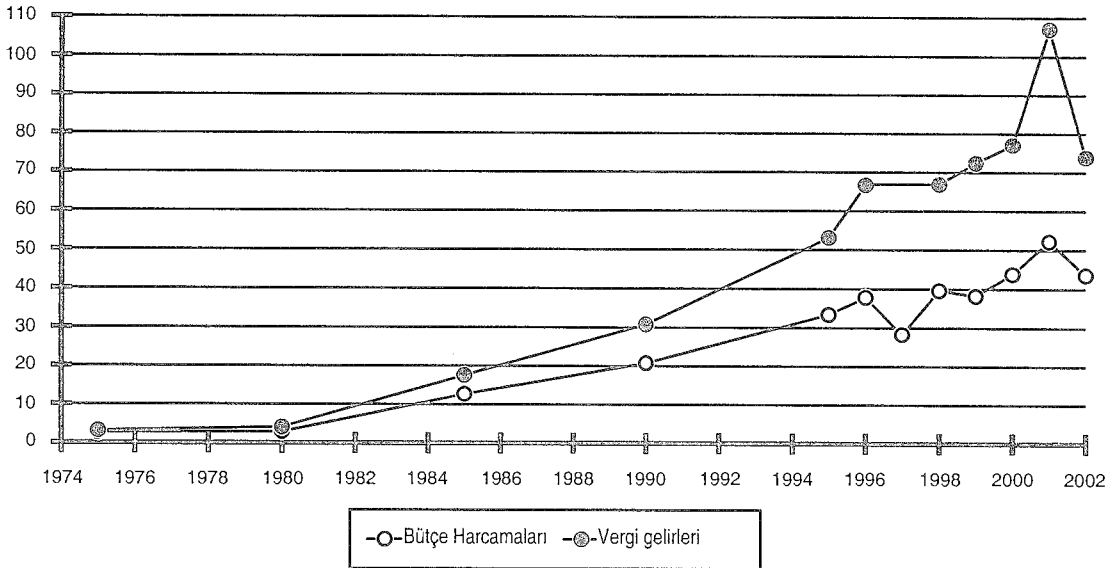
gilerinin, politik önemini azaltmıyor. Çünkü bu vergiler krizin faturasının kısmen de olsa sermaye tarafından yüklenilmesinin mümkün olduğunu gösterdi.

Kuşkusuz, işsizliğin, yoksulluğun yol açtığı muazzam sosyal sorunların telafisi için bu iki örneği aşan, yeni düzenlemeler gerekli. Ancak bu iki örnek, değişimin mümkün olduğuna dair önemli tecrübeler olarak çalışanların önünde duruyor.

2. Faiz ödemelerine göre biçimlendirilen bir bütçe

2002 Bütçesinde de (İMF'ye verilen niyet mektupları doğrultusunda) faiz ödemelerini güvenceye almak, öncelik hedef olarak belirlendi. Diğer harcamalar, faiz ödemeleri yapılmış olduktan sonra geriye kalan kaynaklarla yapılacaktır. Bu durumda, 2002 bütçesine de "faiz ödeme bütçesi" dersek abartmış olmayız.

Gerek iç borç faiz ödemeleri gerekse dış borç faiz ödemeleri, aslında yabancı sermayeye "yerli" sermayeye devlet eliyle aktarılan kaynaklar. Sermaye ke-



Grafik 1- Faiz ödemelerinin seyri (Faiz harcamalarının bütçe ile vergilere oranı-%)

	Sosyal harcamalar	Sosyal altyapı harcamaları	Personel maaşları
1985	0.8	0.7	0.5
1989	1.1	1.8	0.7
1991	0.8	1.7	0.5
1993	1.1	2.5	0.7
1994	1.9	4.8	1.1
1995	2.1	4.9	1.1
1996	2.6	5.8	1.5
1997	1.8	4.0	1.1
1998	2.5	7.2	1.6
1999	2.5	7.6	1.6
2000	3.4	6.9	2.0
2001	4.6	9.5	2.8
2002	3.4	9.8	2.0

Tablo 2- Faiz harcamaları sosyal harcama ve maaşlardan kaç kat büyük?

(*) 2001, gerçekleşme tahminidir.

(Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Kamu Hesapları Bülteni internet sitesi)

simi bu kaynaklarla, birikimini genişletme imkanı buluyor. Bu imkandan esas olarak, bankaya sahip, sermaye kesimi ile büyük sanayi firmaları yararlanıyor. İMF'nin rolü de işte tam bu aktarımın, başarıyla yapılmasını sağlamak. Direktifler, baskılar, verilen kredilerin gerçek nedeni, bozulan "borç ödeme sistemini" onarabilmek.

İMF'nin önceliği kuşkusuz, dış borçların ödenmesini güvenceye almak. Ama iç borçlanmadaki tikanlıkları gidermeden, dış borç sorununu çözmek mümkün değil. Çünkü dış borçları ödemek için 1990'ların ikinci yarısından itibaren başvurulmuş en önemli araçlardan biri haline geldi. Ve dış borçların geri ödenmesi önünde ciddi bir engel olup çıktı.

Bütçe tercihlerinin, toplumsal çıkarlar lehine değiştirilmesi için faiz ödemelerinin sınırlanması kaçınılmaz.

Köklü tedbirler alınmadan, adım atılması mümkün görünmüyor. Bu konuda sendikamız, daha önce hazırladığı raporlarda iç ve dış borçların uzun bir süreye yayılıp, ödeme planları yapılmasını talep etmekte. Toplumsal çıkarları korumak, bütçenin sosyal yapısını geliştirmek için, bu talepler bugün de geçerliliğini koruyor (3).

Faiz ödemelerinin boyutlarına baktığımızda, sermayeden yana bütçe tercihlerini değiştirmenin önemi belirginleşiyor.

1975 yılında faizlere bütçenin %2,7'si ayrılırken, 1990'da %21'i 2001'de %52'si ayrılmış. 2002'de bütçenin %44'ünün faizlere gitmesi öngörülmüş. Yani bir faiz ödeme bütçesi ile karşı karşıyayız.

Faiz ödemelerinin vergilerle karşılaştırılması durumun daha net olarak görülmesini sağlayabilir. 1975'de faiz

ödemeleri bütçenin,%3,2'si kadar bir ağırlık taşıırken 1990'da %31 oranında bir ağırlık sözkonusu. 2000'de ise vergilerin %77'si faizlere gidiyor. Ama en vahimi 2001 yılı. O yıl, vergilerin tümünü faiz ödemelerine tahsis edilse bile yetmiyor. Yani, 2001'de faizler toplanan bütün vergilerden daha fazla.

Diğer yandan bütçenin Borç ödeme (faiz ödeme) belgesine dönüşmesi, diğer alanlara kaynak ayrılmasını güçleştirmekte. Hem devletin zaruri gereksinimleri için ve personelin maaşlarının ödenmesi hem de en alt düzeyde dahi olsa bazı sosyal harcamaları yapabilmek için belli düzeyde kaynağa gereksinim var. Bu alanlara kaynak sağlamak için de yeniden borçlanmak gerektiğinden, çelişkiler yeniden daha üst bir noktada, derinleşmiş oluyor.

Faiz ödemelerinin boyutları, bütçenin bazı alanları ile karşılaştırma yapılarak da ortaya konulabilir. Aşağıdaki tabloda faiz ödemeleri ile, sosyal harcamalar, personel maaşları, sosyal altyapı harcamaları karşılaştırılmıştır.

Faiz ödemelerinin 2001 yılında sosyal harcamaların (eğitim sağlık sosyal hizmetler) 5,6 katı sosyal altyapı harcamalarının 10 katı ve personel maaşlarının 3,8 katı olduğu görülüyor. Bu sonuçlar hükümetlerin, bütçe tercihlerini açık biçimde ortaya koyuyor. Tercih sermayenin çıkarlarını korumaya yönelik. Bu durum Bütçede faizlerin selametini sağlamak biçiminde tezahür ediyor.

Bütçenin sermaye için birikim aracı olmasına sağlayan iki mekanizma daha var. Birincisi sermayenin vergi yükü-

nün azalmakta oluşudur (Yukarıda 2002 bütçesi hangi kesimlere hizmet ediyor bölümünde bu duruma değinmiştik) İkincisi ise faiz dışı harcamaların da sermaye tercihlerine göre biçimlenmiş olması.

Böyle bir bütçe sermayenin çıkarlarını gözetiyor olsa da uzun süre devam ettirilemez. Şundan dolayı ki, ekonominin toplam gelirleri (Milli Gelir) borç geri ödenmesine yetmediğinden, yeni ek kaynak (taze para) bulmak kaçınılmaz halde. Ama bulunan her yeni ek kaynak, yeni borçlanma ile sağlanabiliyor. Bu ise borç yükünün daha fazla ağırlaşmasına neden oluyor. Üstelik yeni ek kaynak bulmak için (hem iç piyasada hem uluslararası piyasalarda) aşırı derecede yüksek faiz ödemek gerekiyor (4). Bu süreç her defasında ağırlaşarak devam ederek bir düzeyden sonra sermaye birikiminin önünde engel olmaya başlıyor. Yani bir süre için sermaye birikimini hızlandıran süreç, daha sonra bu birikimin önünde engel olup çıkıyor (5).

Yüksek faiz ödemeleri ile birlikte bu iki faktör dikkate alındığında bütçenin, Hükümetler tarafından sermayeye kaynak aktaran bir araca dönüştürüldüğü anlaşılır.

3. Sosyal harcamaların gelişimi

2002 bütçesinde toplumsal harcamaların kısılması, geçici bir uygulama değil. Uygulama kriz nedeniyle alınan acil önlemler belgesi olarak da nitelenemez. Çünkü son yıllarda iyice belirginleşen sermaye tercihlerine uygun bir bütçe ile karşı karşıyayız. Kriz ko-

YIL	Top. Sos. Harcamalar	Eğitim	Sağlık	Sos. Hiz.
1985	19.0	14.9	3.3	0.8
1989	25.6	19.8	4.9	0.9
1991	30.2	23.6	5.4	1.2
1993	29.8	23.1	5.4	1.3
1994	21.2	16.2	4.2	0.8
1995	20.0	15.1	4.1	0.8
1996	21.1	16.0	4.3	0.8
1997	21.8	16.5	4.4	0.9
1998	21.1	16.4	4.0	0.7
1999	22.5	17.5	4.3	0.8
2000	18.2	14.1	3.4	0.6
2001*	9.4	6.9	2.1	0.4
2002	17.8	14.0	3.3	0.5

Tablo 3- Sosyal harcamaların bütçe içindeki payı (%)

(*) 2001, gerçekleşme tahminidir.

(Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Kamu Hesapları Bülteni internet sitesi)

şulları, olsa olsa sözettiğimiz eğilimlere uygun bir bütçenin hazırlanması için dayanak olarak kullanılmıştır.

Hükümet, İMF direktifleriyle hazırlanmış politikalara uygun bir bütçenin krizden çıkış için kaçınılmaz olduğunu, iddia etti. Yani sermaye programını topluma dayattı. 2002 bütçesinin, toplumsal kesimler arasında tartışıldıktan sonra Meclis'ten geçtiğini söylemek mümkün değil. Parlamentodaki muhalefet, Bütçenin bu haliyle yasalaşmasını engelleyemedi.

Dolayısıyla 2002 bütçesi son yılların temel eğilimi olan, bütçenin sermaye için açık bir aktarma mekanizması oldu (6).

Bütçe sermaye tercihlerine göre biçimlendikçe, bütçede sosyal harcamalara ayrılan pay, en alt seviyeye indi. İşçi sınıfının, yoksulların, toplumsal kuruluşların mücadele ivmesinin düş-

mesi, bu eğilimin kalıcılaşmakta olduğuna dair şüpheler yaratıyor.

Bütçe politikaları değiştirilemez ise, önümüzdeki dönemler Türkiye halkının büyük çoğunluğu için çok daha fazla sıkıntılı geçecek görünüyor.

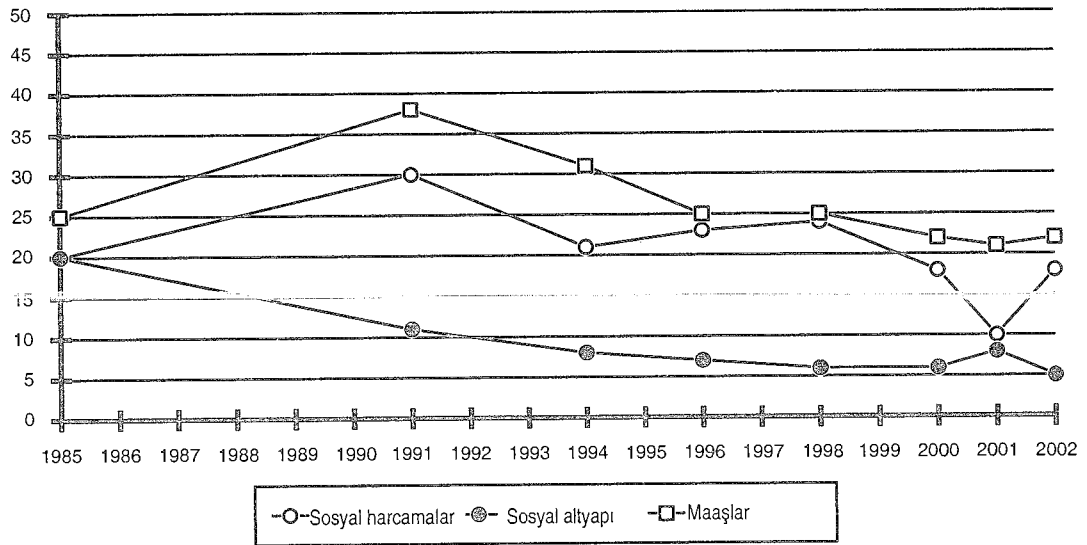
Sözkonusu eğilim özellikle son 8 yılda güçlendi. 1994-2001 döneminde bütçe harcamaları reel olarak %9,2 oranında artarken, KİT'lere aktarılan kaynaklardaki artış oranı %2,3 olmuştur. Toplumsal alana ilişkin harcamalar ise reel olarak azalmıştır.

1994-2001 döneminde artış veya azalış oranları şöyledir:

Sosyal harcamaların azalışı (eğitim-sağlık-sosyal hizmetler) % 0,3

Sosyal altyapının artışı (7) %0,01 (2000 yılındaki deprem harcamaları çıkartılırsa, sosyal altyapı 1994-2001 döneminde %5,5 oranında azalmıştır)

1994-2001 döneminin kriz yıllarını



Grafik 2- Toplumsal harcamaların seyri

içerdiği, bu nedenle sağlıklı sonuçlar içermeyebileceği iddia edilebilir. Ancak böyle bir iddia da bulanacakların, "tam da kriz nedeniyle, toplumsal harcamaların artması gerekir", önermesine cevap vermeleri gerekir. Çünkü kriz yılları her bakımdan çalışanlar, yoksullar, tarım kesiminde yaşayanlar, esnaf- lar, orta sınıflar için yoksullaşmanın

arttığı dönemler. Toplumsal harcamaların artırılması suretiyle bütçe işte bu dönemlerde, sosyal bir işlev görmüş olabilirdi.

Tablo 3'te toplumsal alana ilişkin harcamaların bütçe içindeki payı veriliyor.

Tablo bütçe içinde sosyal harcamaların payının, 1985-90 arasında hızla art-

	Top. Sos. Harc.	Personel	Yatırım	Cari
1994	100	83.0	9.7	7.3
1995	100	81.9	10.0	8.1
1996	100	80.4	11.8	7.8
1997	100	77.4	14.5	8.1
1998	100	76.9	14.9	8.2
1999	100	78.4	13.7	8.0
2000	100	77.1	14.2	8.7
2001	100	78.3	16.7	5.0

Tablo 4- Sosyal harcamaların personel, yatırım, cari harcama biçiminde dağılımı

(Her 100 birimlik sosyal harcama nereye gidiyor?) (%)

(*) 2001, başlangıç ödenekleridir

(Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri)

tığını (Bu konuda 1989-91 bahar eylemlerinin belirleyici bir rolü vardır) 1994'den sonra belirgin bir azalmanın yaşandığını ortaya koyuyor. 2001 yılı ise harcamalara ayrılan payın en alt sınırına düştüğü yılı oluşturuyor.

Oysa bu dönemde bütçe genel harcamalarında azalma değil artış var. Dolayısıyla, bütçeye daha fazla kaynak giriyor. Yani "kaynak yok iddiasını" bizatihi bütçe gelirlerindeki artış çürütüyor. Ancak tercihler o ölçüde sermayeden yana ki, bütçe kaynaklarındaki artışlar, toplumsal ihtiyaçlar için kullanılmak bir yana, toplumsal ihtiyaçlara ayrılan kaynaklar azaltıldı. Sendikaların, demokratik kuruluşların, toplumsal çı-

karları savunanların bu durumu çok iyi değerlendirmesi gerekir, kanısındayız. Diğer yandan sosyal harcamalara ayrılan kaynakların, büyük kısmı personel maaşlarına gidiyor. Türkiye'de yıllardır, bütçe, KİT, katma bütçe yatırımlarının düşüklüğünün ücretlerin yüksekliğinden kaynaklandığı iddia edildi. Toplumun yoksul sınıflarını bölmek için bundan daha iyi bir gerekçe düşünülemezdi.

Sendikal örgütlenmenin zayıflaması, KİT çalışanlarına yönelik olumsuz değer yargılarının oluşmasında (kamu çalışanlarının genel olarak verimsiz kabul edilmesi) kabul etmeli ki bu demagojinin rolü oldu.

		Çalışan Başına Maaşlar (Milyon TL)		Toplam Bütçe harcamaları içinde maaşların payı
	Toplam Çalışan	Cari	Sabit	%
1980	1.381.431	0.2	463.7	31.7
1985	1.560.964	0.8	321.5	24.0
1989	1.678.540	7.5	597.0	33.0
1991	1.766.454	27.9	942.3	37.8
1993	1.959.755	86.5	1.137,8	34.9
1994	1.947.915	140.2	835.6	30.4
1995	1.955.291	257.0	812.7	29.1
1996	1.944.324	501.0	907.0	24.6
1997	1.949.877	1.063,2	1.063,2	25.8
1998	2.045.938	1.892,0	1.111,5	24.8
1999	2.104.131	3.284,9	1.255,2	24.6
2000	2.210.702	4.513,9	1.130,2	21.4
2001*	2.198.794	6.653,6	1.030,9	18.5
2002**	2.210.702	9.499,2	910.7	21.4

Tablo 5- Bütçeye dahil personelin maaşları ve bütçe içindeki payı

(*) 2001, gerçekleşme tahminidir. (**) Hedef

(Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Kamu Hesapları Bütteni internet sitesi)

	Dönemin özelliği	Yıllık artış veya azalış ortalaması %
1975-79	Sendikal mücadele yüksek düzeyde	5.9
1981-88	Sendikal faaliyetler 1983 sonuna kadar yasak. 1983-88 arasında ise çok düşük düzeyde.	-3.7
1989-93	Türkiye işçi sınıfı tarihinin en önemli mücadelelerinden Bahar Eylemleri dönemi	21
1994-1998	1994 krizinin ardından, 5 Nisan tedbirleri dayatılıyor.	-2.2
1999-2002	1998'in sonundan itibaren durgunluğa giren ekonomi 1999 ve 2001'de küçülüyor	-5.3

Tablo 6- Dönemler ve maaşların seyri

4. Maaşların görünümü

Sosyal harcamaların (diğer bütçe alanlarında olduğu gibi) önemli bir kısmının personel maaşlarına gitmesi, yatırımlar ile cari harcamalara ayrılan kaynağın olmasının nedeni olamaz.

Sorun sosyal harcamalara (ve tabi ki diğer alanlara) ayrılan kaynağın düşük olmasından kaynaklanmıyor. Hükümetler hiçbir bilimsel ölçüyü dikkate almadan, bu alanın ihtiyaçlarını belirlemek istiyor. Yılda %2 oranında artan nüfusun ihtiyaçları; çığ gibi büyüyen işsizlik, yetişmiş insan gücü ihtiyacı; yoksulluğun yaygınlaşması dikkate alınmıyor. Adeta sermaye aktarılan kaynaklardan arta kalan bütçe kaynaklarının bir kısmı bu alana aktarılmış oluyor.

Çünkü Tablo 5'te de görüleceği gibi ortalama ücretin düşüklüğüne bağlı olarak kamu çalışanlarının maaşları zaten çok düşük seviyededir. O kadar ki bu düşük maaşlar, 2000'lere gelindiğinde bütçe harcamaları içinde %20 gibi düşük bir oran oluşturuyor.

Çalışan başına maaşların dönemler itibariyle yıllık artış ortalamaları aşağıdaki tabloda veriliyor. Tablo dönemlerin özellikleri ile maaşlar arasında bağ kurmamıza da yardımcı olabilir.

5. Sosyal altyapı (temel altyapı) harcamaları

Bütçenin çalışanların yaşamını dolaylı olarak ilgilendiren en önemli alanlarından birini sosyal altyapı harcamaları olarak adlandırdığımız kısım oluşturuyor.

Bayındırlık, su işleri, ulaştırma, enerji harcamalarının büyük kısmını oluşturan, sosyal altyapı harcamalarının tamamı toplumsal çıkarlar gözetilerek harcanmıyor. Bu harcamalar genel olarak, sermayenin tercihlerine göre şekillendiriliyor.

Ancak bu harcamalar, toplumun büyük çoğunluğunun yaşam koşullarını kısmen de olsa iyileştirici sonuçlara sahip. Bu tür harcamalar gerek kırdaki, gerekse kentte toplumun büyük çoğunluğunun yaşamıyla ilgili altyapı yatırım-

1985	19.0
1989	12.0
1991	10.9
1993	9.8
1994	6.9
1995	6.8
1996	6.5
1997	7.1
1998	5.5
1999	5.0
2000	6.4
2001*	3.6
2002**	4.5

Tablo 7- Sosyal altyapı (temel altyapı) harcamalarının bütçe içindeki payı (%) (bayındırlık-enerji-su işleri-ulaştırma)

(*) 2001, gerçekleşme tahminidir

(**) 2002 hedef

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Kamu Hesapları Bülteni

larını (8) içeriyor. Bütçe tercihlerinin değiştirilmesiyle, bu tür sosyal altyapı yatırımların genişletilmesi mümkün olabilir.

Diğer yandan, sosyal altyapı yatırımlarıyla elde edilen hizmetin (taşımacılık, elektrik, sulama, içme suyu, lojman vd) fiyatları düşük bir seviyede tutularak, çalışanların satınalma gücü yükseltilebilir. İşsizliğin, yaygınlaştığı, yoksulluğun yoğunlaştığı kriz koşullarında, bu tür bir politikanın toplumsal faydası tartışılmaz.

Tablo 7'de sosyal altyapı harcamalarının bütçe içindeki payını gösteriyor.

Tablo 7'de sosyal altyapı harcamalarının 1990'lardan itibaren gerilediği görülüyor. Bu durum, aynı zamanda Kamunun bu alanlardan çekilmekte oldu-

ğunu ortaya koyuyor.

Kamunun sosyal altyapı yatırımlarının azalması sonucu özel kesimin önü açılmış oluyor. Diğer yandan Devlet (özellikle enerji alanında) özelleştirmeyi teşvik ederek, özel kesimi destekliyor.

Eğer sosyal altyapı harcamalarına ilişkin bu eğilim devam eder, özel kesim hakim hale gelirse, toplumun kahir ekseriyetinin satın alma gücü daha fazla düşecek, yoksulluk yaygınlaşacak.

6. Yatırımlar

Kamu yatırımlarının, kısılması bütçe tercihlerinin en önemli sonuçlarından birisi. Bu tercih yalnızca bütçede değil,

1988	15.0
1989	13.3
1990	13.2
1991	13.2
1992	13.2
1993	11.0
1994	8.1
1995	6.0
1996	6.4
1997	8.0
1998	6.4
1999	5.5
2000	5.3
2001*	4.7
2002**	5.8

Tablo 8 - Yatırım harcamalarının Bütçe içindeki payı (%)

(*) 2001, gerçekleşme tahminidir

(**) 2002 hedef

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Kamu Hesapları Bülteni

Yıl	KİT'lere aktarılan toplam kaynaklar (Hazine katkısı)	KİT'lere Bütçeden aktarılan	KİT'lerin kamuya toplam katkısı (Hazineye katkısı)
1988	1.213,0	1.014,0	6.852,0
1989	2.132,0	1.214,0	10.356,0
1990	2.873,0	1.267,0	13.193,0
1991	15.950,0	7.251,0	27.667,0
1992	23.072,0	11.190,0	45.516,0
1993	33.594,0	21.970,0	72.689,0
1994	39.591,0	21.000,0	214.927,0
1995	61.781,0	45.440,0	388.419,0
1996	70.918,0	50.244,0	907.925,0
1997	215.652,0	123.450,0	1.877.244,0
1998	528.390,0	159.960,0	2.954.079,0
1999	1.027.364,0	416.800,0	4.892.200,0

Tablo 9- KİT sisteminin Bütçeden aldığı ve hazineye verdiği (Cari fiyatlarla milyar TL)

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Yüksek Denetleme Kurulu Raporları

KİT sisteminde, sosyal Güvenlik sisteminde ve yerel yönetimlerde de hakim halde. Kuşkusuz bu durum emek-karşıtı politikalarla kaynaklanıyor (9). Ve kamu yatırımlarının kısılmasıyla, özel kesimin, piyasalardaki hakimiyetinin önü açılıyor.

1970'lerde bütçenin en az %20'sini oluşturan yatırım harcamaları 1980'lerin sonunda %15'lere geriledi. 1993 yılından yatırımlara ayrılan pay %10'un altına düşerken 2000'lerde % 5 gibi sembolik bir seviyeye indi. Yatırımlara ayrılan bu düşük payın bırakılma yenileme yatırımlarını, idame yatırımlarının bile yapılmasına yeteceği çok şüpheli (10). Bu durumun kamunun hizmetten vazgeçmesi anlamına geldiğini söylemek hiç de abartı olmaz.

Kamu yatırımlarının sınırlandırılması, özelleştirmelere zemin hazırlamanın yanı sıra bölgesel dengesizlikleri artır-

makta, işsizliği genişletmekte, yoksulluğu derinleştirmektedir (11).

Kamu yatırımlarının genişletilmesi, bütçe tercihlerinin değiştirilmesi ile mümkün hale gelebilir. Yatırımlar için kaynak yok iddiası açık ki, bütçenin sermaye taleplerine göre düzenlenmesiyle yakından ilgilidir.

7. KİT sisteminin bütçeye katkısı

Yıllardır emek-karşıtı politikalarla zemin hazırlamak için yapılan "ideolojik bombardımanın" ana temalarında biri "KİT'lerin ekonomide bir kambur olduğu" şeklindeydi. Özelleştirmeye karşı toplumsal tepkilerin zayıflığı, kabul edilmeli ki bu görüşün toplumda belli ölçüde kabul edilmiş olduğunu gösteriyor.

Yapılan propaganda o seviyeye ulaştı ki, oluşturulan KİT imajının, gerçek KİT ile bir ilişkisi kalmadı.

Yıl	KİT'lere yapılan toplam katkının Bütçeye oranı	KİT'lere Bütçeden yapılan katkının toplam Bütçe harcamalarına oranı	KİT'lerin Hazineye yaptığı katkının bütçeye oranı	KİT'lerin Hazineye yaptığı katkının toplam vergilere oranı
1988	5.8	4.8	32.6	48.1
1989	5.6	3.2	27.2	40.5
1990	4.3	1.9	19.6	29.1
1991	12.2	5.6	21.2	35.2
1992	10.4	5.0	20.5	32.1
1993	6.9	4.5	15.0	27.5
1994	4.4	2.3	24.0	36.6
1995	3.6	2.6	22.5	35.8
1996	1.8	1.3	22.9	40.5
1997	2.7	1.5	23.3	39.6
1998	3.4	1.0	18.9	32.0
1999	3.7	1.5	17.4	33.1

Tablo 10- KİT sisteminin bütçeye katkısı (%)

Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe Gerekçeleri, Yüksek Denetleme Kurulu Raporları

Konumuz dışında olmakla birlikte, belirtmeliyiz ki, çalışanların büyük kısmının örgütsüz oluşu, işsizliğin büyüklüğü, ücret farklılıkların çok büyük olması vb nedenlerden dolayı, kamuoyunda KİT aleyhine kanaatler güçlendi.

Tablo 9 ve 10'da KİT sistemi hakkında oluşturulan iddialara cevap verilmektedir.

Kamunun resmi verilerinden hazırlanan tablolara göre KİT sistemi bütçeden aldığının yaklaşık 12 katını vergi olarak bütçeye geri ödüyor. KİT'lerin yaptığı katkı o derece büyük ki, zaman zaman vergilerin yaklaşık %50'sini oluşturabildi. 1999 yılında toplam vergilerin üçte birini KİT sistemi karşıladı.

KİT sisteminin bu katkısı, toplumsal rolünün doğal bir sonucudur. Çünkü

KİT'ler, esas olarak özel sermaye birikimine katkı sağlasalar da "toplumsal fayda sağlamak" gibi amaçları da sahipler. Bu fayda istihdamı genişletmeyi, ucuz ve kaliteli tüketim malı (ücret malı) sağlamayı, fiyatlar seviyesini düzenlemeyi, teknoloji geliştirmeyi olduğu kadar vergi gelirlerinin artmasını da içeriyor.

Diğer yandan, KİT sisteminin ödediği bu yüksek vergiler muhasebe sistemiyle de ilgili.

KİT'lerin muhasebe kayıtlarının esası vergi kaçırmaya yönelik değil, vergi vermeye odaklıdır.

Bu açıdan piyasadaki diğer işletmelerden kat be kat açık (şeffaf) bir muhasebe sistemine sahip. Üstelik piyasa firmalarından çok daha fazla (yeterli olmasa da) denetime tabi.

8. Demokratik hakların genişlemesi için bütçenin toplumsal denetimi

Bütçe ile demokratik haklar arasında, kuvvetli bağlar vardır. Modern siyasal tarih, tümüyle, toplumsal bir azınlığın çıkarını gözetken bütçeye sahip ülkelerde, siyasal demokrasinin çok sınırlı olduğunu veya hiç olmadığını ortaya koyuyor. Toplumun çoğunluğunun taleplerinin bütçeye (kısmen de olsa) yansıdığı ülkelerde de ise siyasal demokrasinin gelişmiş olduğunu görüyoruz. Kuşkusuz, gerek bütçenin toplumun büyük çoğunluğunu kısmen gözetmesi, gerekse siyasal demokrasinin gelişkinliği, kendiliğinden sağlanmış değil. Uzun mücadelelerin eseri. Esas olarak başta işçi hareketi olmak üzere toplumsal kesimlerin kendi taleplerini bir şekilde, bütçeye yansıtmasının sonucudur.

Bütçenin bir şekilde denetime açık olmasının, bir kanun tasarısı biçiminde hazırlanmasının, belli bir tartışma ve uzlaşma sonucu kabul edilmesinin en önemli nedenlerinden birisi de işte bu, toplumsal baskı. Konumuz dışında olmakla birlikte, şu kadarını belirtelim ki, bu toplumsal baskı her zaman doğrudan hissedilmez. Ama muhakkak bütçeye yansır.

Toplumsal baskı bütçelerde bir yandan vergiler öbür yandan bütçe harcamaları biçiminde kendisini gösterir. Toplumsal baskının yansıdığı bütçelerde, toplumun gelir düzeyi düşük kesimlerinden (işçiler, işsizler, yoksullar) daha az vergi alınır. Buna karşılık geliri yüksek, serveti büyük olanlardan alınan vergilerin belli bir kısmı sosyal

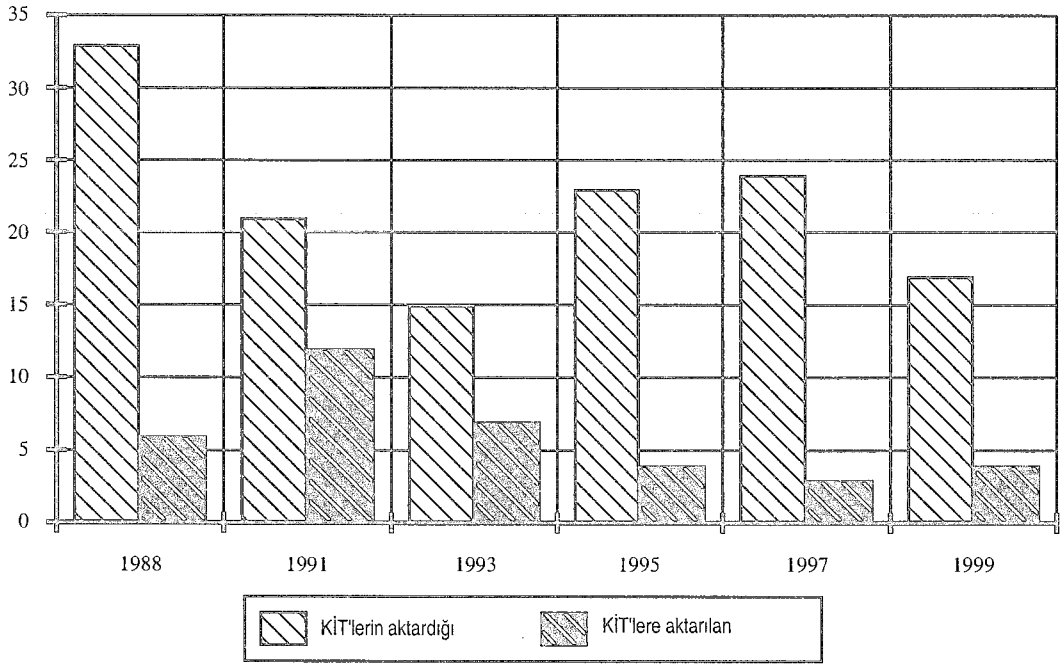
harcamalar için kullanılır. Sosyal harcamalar genel olarak, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sosyal yardım, sosyal altyapı harcamalarını kapsar. Bu tür harcamalar ücretlerin satınalma gücünü artırıcı etki yaparak, gelir dağılımının düzelmesine katkı yaparlar.

Türkiye’de işçi hareketinin temel talepleri arasında, bütçeye öncelik verildiğini söylemek güç. İşçi hareketinin en örgütlü gücü olan sendikalar da bütçenin toplumsal kesimler lehine düzenlenmesi için, kapsamlı bir eylem programı hazırlamış değiller. Hiç kuşkusuz bu durum Türkiye İşçi sınıfının yapısı ile yakından ilgili. Ancak, bütçeye ilişkin talepler, sendikaların en öncelikli talepleri arasında yer almadan sınıfın yapısının değişmesi de güç gözüküyor.

Çünkü bütçeye ilişkin talepler, işyeri, sektör, sendika sınırlarını aşarak ülkedeki beyaz veya mavi yakalı bütün çalışanların (yoksulların, işsizlerin, de dahil olduğu işçi sınıfının bütününün) ortaklaşmasına, daha iyi bir ifade ile bölünmüşlüğüne aşılmasına yardımcı olabilir. İkinci olarak ise toplumun diğer kesimlerinin işçi hareketine ve sendikalara ilişkin "kuşkulu" bakış, yerini, güvene bırakabilecektir.

Sendikalar için bütçenin öncelikli talepleri arasında yer alması, mevcut sorunları aşmak için de gerekli görünüyor. Demokratik bir Bütçe talebinin seslendirilmesi ile İşçi hareketinin perspektifi, işyeri veya sektörle sınırlandırılmış bir alandan daha genel bir alana doğru genişleyebilir.

Çalışanların öncelikli talepleri arasın-



Grafik 3- KİT sisteminin bütçeye aktardığı ve bütçeden aldığı kaynağı vergi gelirleri toplamına oranı (%)

da bütçenin yer alması, Bütçenin denetimini de gündeme getirebilir. Bütçenin mevcut yasal denetimin yeterli olmadığını Sayıştay Raporları ortaya koyuyor Sayıştay Raporları Bütçenin denetiminin önemine dikkat çekmekle birlikte, bunun yetersiz kaldığına şu şekilde, vurgu yapıyor:

"Bütçe mekanizması ile, Meclisin toplanan gelirlerin nasıl dağıtıldığını veya tahsis edildiğini denetlemesi sağlanır. Bu amaçla bir yıl içinde Hükümetin çeşitli kaynaklardan elde edeceği gelirlerin ve yapacağı harcamaların tamamının bütçede gösterilmesi gerekir. Meclis ancak bu şart altında mali yapıyı sağlıklı şekilde izleme ve yönlendirme imkanına sahip olur. (...) Gelir ve giderlerin tamamının bütçede yer al-

ması şeffaflığın sağlanması için ön şarttır. Kamu harcamalarından kaynaklanan hesap verme sorumluluğunun sağlanabilmesi de tüm harcamaların kaydedilmesi, yayınlanması ve denetlenmesine bağlıdır."

Sayıştay Raporu devamla Devletin kayıt-dışı işlemlerinin yıllardır var olduğunu ve büyük meblağlara ulaştığını ifade ediyor:

"Bütçe uygulaması ile ilgili temel sorun, önemli miktardaki gelir ve giderin kayıt dışı kalmasıdır. Bu işlemler, bizzat genel ve katma bütçeli kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Yani kayıt dışı işlemler ifadesiyle kastedilen döner sermaye veya fon benzeri kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen işlemler değildir. .

Meclise gönderilen Sayıştay Raporlarında 1971 yılından 1999 yılına kadar geçen dönemde 116 milyar dolar tutarındaki harcamanın kayıt dışı kaldığı gösterilmiştir. (...) 2000 yılında toplam giderlerin %18'i gelirlerin de %9'u bütçeyle ilişkilendirilmemiş kayıt dışı kalmıştır. Kayıt dışı giderlerin tutarı 10,2 katrilyon gelirlerin tutarı da 3,2 katrilyon TL'dir"

Sayıştay raporunun açığa çıkardığı, "kayıt dışı devlet gelir ve giderleri" olgusu, demokratikleşme ile bütçe tercihi arasındaki ilişkinin çok güçlü olduğunu ortaya koyuyor.

Bütçe kapsamı dışında gelir ve gider olgusuna basında ilk kez dikkat çeken, Galatasaray Üniversitesi Öğretim Üyesi Ahmet İnsel, bu durumun siyasal demokrasi ile ilişkisini şu şekilde koyuyor:

"Kayıt dışı olmak sadece bir iktisadi faaliyet tercihi değil, bir siyasal tercihinde ifadesi. Toplum iradesini temsil eden kurumlar tarafından denetlenmekten kaçmak, toplumsal iradenin belirlediği kurallara mümkün olduğunca tabi olmamak arzusunun bir tezahürü. Kendi çıkarını her şeyden üstün gören, yaptığı tercihlerin diğer tercih seçenekleriyle kıyaslanmasına tahammül edemeyen bu anlayış, bu tür kural ve denetimlerden kaçmak için kendine muhtelif bahaneler üretir." (12)

Eğer bütçe tercihlerinde Türkiye toplumunun büyük çoğunluğunu oluşturan çalışanlar, işsizler, yoksullar gözetilseydi, yani bütçe tercihleri toplumsal çıkarlar lehine değiştirilseydi, her halde kayıt dışı devlet geliri ve gideri ola-

mazdı. Çünkü böylesi bir durumda bütçenin daha şeffaf olması gerekecekti. Ve bunu sağlamak için de, mevcut denetimin daha işlevsel hale gelmesi gerekecekti. Örneğin Meclisin denetim yetkisi güçlendirilecek, Sayıştay denetim alanı genişletilebilecekti. Ayrıca başta sendikalar olmak üzere, diğer demokratik örgütlerin, bütçe üzerinde "daha dolaysız" etkide bulanmalarına yönelik demokratik düzenlemeler gündeme gelecekti.

Ancak Türkiye'de olduğu gibi, denetim olanaklarının zayıflığı, kayıt dışı harcamaların büyük miktarlara ulaşmasına neden olmuştur. Sayıştay'ın özverili çalışması ile tespit edilebilen kayıt dışı gelir ve giderlerin nerelerde kullanıldığı bilinmiyor.

9. IMF ve sermaye denetimine değil, toplumun denetimine açık bir bütçe

Sayıştay raporlarının bütçe dışında devletin gelir ve giderlerinin olduğunu ortaya koyduğuna, önceki bölümlerde değinmiştik. "Bütçenin tekliği" ilkesine aykırı olan bu durum, esas olarak toplumsal denetimin zayıflığının bir sonucu. (Aynı zamanda Sayıştay ve Meclis denetimini de etkin hale getirmek gerekir) Sendikaların, toplumsal kuruluşların bütçe tercihlerini değiştirmek için mücadele etmeleri, toplumsal denetim kanallarının genişlemesine katkı yapabilir.

Ve toplumsal denetim talebimizin güçlenmesi, bütçe tercihlerinin değişmesine katkı yapabilir. Bütçe dışı gelirlerle harcamaların varlığı, yolsuzlukla-

rın had safhada olması, vergi tahakkuku ile tahsilatı arasındaki farklar, toplumsal denetim talebimizin ertelenemez olduğunu ortaya koyuyor.

DİPNOTLARI

(1) Sayıştay başkanlığı 2000 yılı Mali Raporu s.12

(2) KİT sisteminin sermaye vergilerinin ortalama %55,'ini karşıladığını tahmin ediyoruz.

(3) Bakınız, "İMF ve Sermaye denetimine değil, toplum denetime açık bir bütçe" bölümü.

(4) Borç veren kuruluşlar, alacaklarını geri alacaklarına ilişkin şüpheler arttığından yüksek risk primi olmaksızın borç vermeye yanaşmazlar. Yüksek risk primi ya yüksek faiz kazancı, Hazine Garantisi, düşük veya, vergi haddi vb gibi öğeleri içerir.

(5) Geçtiğimiz dönem boyunca 19 bankanın mali riskinin aşırı derecede artması sonucu devletin bu bankalara el koyması bu durumun doğal bir sonucu. Sular hala durulmuş değil. Sırada hala birkaç banka var.

(6) Kuşkusuz kapitalist bir ekonomide, devlet bütçelerinin en önemli işlevi, özel sermaye birikimine katkı yapmaktır. Ancak toplumsal mücadeleler sonucu, toplumun büyük çoğunluğunun çıkarlarına uygun, düzenlemeler de bütçeler de yer alır. Bütçe bu haliyle toplumsal sınıfların, gelirin yeniden paylaşımı konusundaki güçlerini yansıtan bir belge olarak kabul edilebilir. bütçeden yapılan sosyal harcamalar, sistemin meşruiyetine ilişkin şüphelerin giderilebilmesi için de önem taşır.

(7) Çoğunluk sermaye ihtiyaçlarına göre, belirlenen ama kısmen toplumsal talebi de karşılayan, (yol, su, ulaşım vd. harcamaları)

(8) Kırd, sulama, içme suyu, ulaşım, enerji, konut; kentte enerji, ulaşım, konut gibi harcamalar.

(9) Petrol-İş Araştırma, Sermaye İçin değil Toplumun Çoğunluğu İçin Bütçe, Raporu, Aralık 2000

(10) Petrol-İş Araştırma, agy.

(11) Petrol-İş Araştırma, agy.

(12) Ahmet İnel, Kayıt Dışı Devlet, Radikal İki, 4 Kasım 2001



ENFORMEL ve YABANCI KAÇAK İSTİHDAM ÜZERİNE NOTLAR

Prof. Dr. (Emel) Landoğlu

GİRİŞ

Bu çalışma 2000 yılında başlayan ve Marmara Üniversitesi Araştırma Fonu tarafından desteklenen "Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri" projesinin bir bölümü olarak hazırlanan ve 2002 yılında tamamlanması planlanan yedi farklı alandaki projelerden biri üzerinde durmaktadır.

Bu projenin yabancı kaçak işgücü ile ilgili bölümünün bir kısmı çalışan yabancıların özellikle Türk işgücü piyasaları üzerindeki muhtemel etkilerini irdelemeyi amaçlamaktadır. Kuşkusuz bu irdeleme sadece formal işgücü piyasası açısından değil, kendi yapısı nedeni ile enformel istihdam üzerindeki etkilerini de ele almayı planlamaktadır. Proje henüz tamamlanmadığı için elde edilen bulgular, hem projenin diğer adımları açısından, hem de varılan sonuçlar açısından, sadece bazı noktalara işaret edici nitelikler taşımaktadır.

ENFORMEL İSTİHDAM

Enformellik konusunda belirli bir tanım yapmanın güçlüğünün yanı sıra enformel istihdamın da belirlenmesinde benzer bir kaygınlık bulunmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin bir sorunu gibi gözükmese de rağmen gelişmiş ülkelerde çeşitli nedenlerle kayıtdışı ekonomi ve istihdam sorunları ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

Çoğu kez kayıtdışılık ile eş anlamlı olarak kullanılan enformellik olgusu formal dışılığı ifade etmektedir. En-

formel istihdam da formal sektör dışında istihdam edilenleri açıklamak için kullanılmaktadır.

Kayıtdışı kalma enformel sektörü tanımlamada en önemli ölçüt olmaktadır. Bu olgunun giderek yaygınlaşması ve ekonomik sektörleri bütünüyle etkilemesi, ölçme yöntemlerinin ortaya konulmasına yol açabilmektedir. Kayıtdışı ekonomiyi ölçmede temel kaygılar bazı yazarlara göre vergi kayıpları ve sosyal sigorta kurumlarının gelir kayıplarıdır (Ekin 1995).

Öte yandan kayıtdışı ekonomiyi ölçmeye çalışan farklı yöntemlerden sadece bir tanesi istihdam yaklaşımını benimsemektedir (DPT 1994). Bu bağlamda enformel istihdamın kendisi bizzat enformelliğin bir kaynağı olarak algılanmakta, bir ölçüm yöntemi olarak düşünülmektedir.

Bu yöntemle göre sivil işgücü arzının toplam nüfusa oranı ile istihdamın toplam nüfusa oranları karşılaştırılmakta, şayet işgücünün toplam nüfus içindeki payı artarken istihdamın payı geriliyorsa, kayıtdışı ekono-

mi içinde istihdamın payı arttığı düşünülmektedir. Nitekim bu yönde yapılan hesaplamalar için DPT'nin çalışması bulunmaktadır (DPT 1994).

Enformel istihdamın imalat sanayi için hesaplandığı bir diğer yöntem de imalat sanayi toplam çalışanlarından ücretle çalışanları (işverenler hariç) çıkararak ulaşılmıştır (E.Yeldan 2001).

Bazı örneklerde ölçüt olarak enformel istihdamın güvencesiz biçimde çalışması esas alınırken, diğer örneklerde olduğu gibi ücretli ve güvenceli çalışmasına rağmen işyerinin kayıtsız olması da enformel istihdam olarak kabul edilmektedir (Lordoğlu-Özar, 1998).

Sonuç olarak enformel istihdama ilişkin tanımların ve ölçümlerin ortak noktası, sadece kayıtdışı sektörde çalışıyor olmakla sınırlı kalmamaktadır. İşgücüne dahil olmayanların evde veya sokakta düzensiz olarak çalışıyor olmaları da enformel istihdam içinde

değerlendirilmektedir (DİE, HHİA, 1999).

Enformel sektöre ilişkin tanımlamalarda ve kullanılan araştırmalarda 60'lı yıllardan bu yana ortak bir tanımlama bulunmamaktadır. Bu noktada gelişmiş ülke ile gelişmekte ülke sektörlerinin farklılığı kadar çalışma hukuku ve ekonomik sektörlerin çeşitliliği de söz konusu olabilmektedir. Buna rağmen enformel sektörün temel nitelikleri arasında bir benzeşim bulunabilmektedir. ILO'nun raporuna göre sektöre giriş kolaylıkları, emek yoğun teknikleri kullanmak, canlı bir rekabet ortamı, orta kalitede mal ve hizmet üretimi, sınırlı bir kapasite, istihdam edilenlerin genel olarak hiçbir sosyal güvencesinin bulunmaması gibi nitelikler ağırlık taşımaya rağmen bunların enformel sektörün evrensel nitelikleri olarak da kabul edilmesi mümkün değildir (ILO 1997 s:189). Her ülkenin kendine özgü koşulları nedeni ile ortak bir ta-

nımlamaya gidilememiştir (DİE HHİA ,1999).

Tanımlamanın güçlüğüne rağmen enformel sektörün ve çalışanlarının sayıca artışı konusunda belirgin karineler bulunmaktadır. Enformel istihdam içinde dikkate alınabilecek temel unsurları kırsal alandan göç, kentsel istihdam yaratan hizmet sektörleri küresel ekonominin getirdiği hızlı rekabet artışı ve bunun maliyetlere yansıyan boyutları, gelir yetersizliği ve çeşitli krizler nedeni ile aile içi gelire katkı sağlamak üzere kadın ve çocukların iş piyasalarına girmeleri olarak ele almak mümkündür.

TÜRKİYE'DE ENFORMEL İSTİHDAMIN BOYUTLARI

Konuya Türkiye açısından bakılırsa, enformel istihdamın yıllara göre gelişme gösterdiğinin bazı işaretleri bulunmaktadır. Hizmetler sektörü Türkiye'de yıllar içinde giderek

Ücretli	0.01
Mevsimlik, Yevmiyeli	0.56
İşveren	0.03
Kendi hesabına çalışan	0.43
Ücretsiz aile işçiliği	0.11
Toplam	0.15

Çizelge 1- Düzenli işyeri konumuna sahip olmayanların toplam istihdam içindeki payı (Kentsel yerler yüzdesi olarak) (Kaynak: DİE HHİA 1999'dan hesaplanmıştır.)

Erkek	0.40
Kadın	0.61
Toplam	0.43

Çizelge 2- Düzenli işyerine sahip olmayan KHÇ'ların cinsiyete göre ve toplam KHÇ içindeki payı (Kentsel yerler) (Kaynak: DİE HHİA 1999 dan hesaplanmıştır.)

daha fazla ağırlık kazanmakta, sanayi sektörleri ise çok fazla istihdam yaratamamaktadır. DİE verilerine göre 1999 yılı içinde kentsel istihdamın % 15'i enformel işyeri nitelikleri taşımaktadır. Aynı oran Türkiye genelinde toplam istihdamın % 10'nu oluşturmaktadır. Çalışanların işteki durumu dikkate alındığı zaman kentsel alan içinde "kendi hesabına çalışanların" % 43'ü enformel nitelikte çalışmakta, "yevmiyeli çalışanların" ise % 56'sı aynı özellikleri göstermektedir (DİE HHİA 1999).

Kentsel yerlerde kendi hesabına çalışanların ayrı bir kategori olarak düzenli bir işyerine sahip olmadıkları ve toplam kentsel istihdam içinde sayıca önemli nitelik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bunun dışında kentsel yerlerde düzensiz çalışanların cinsiyete göre yapılan ayırımı enformel istihdamın açıklanan nitelikleri ile uyusmaktadır.

Düzenli işyerine sahip olmayan kadınların kendi hesaplarına evde, erkeklerin de seyyar ve sabit olmayan işyerlerinde daha yoğun olarak çalıştıkları

verilerden anlaşılmaktadır. Kentsel alan içinde istihdam edilen yaklaşık 2 milyon kadının sadece % 8'nin evde çalıştığını ifade eden HHİA'nın kayıtdışı istihdamın sadece beyan edilen küçük bir yüzünü gösterdiğini tahmin edilmektedir. Gerçekten de son on yıl içinde işgücüne dahil olmayan ve "Ev kadını" olduğunu beyan eden kadınların sayısında % 30'luk bir artış bulunmaktadır. Son yirmibeş yılda ev kadını olanların toplam kadın nüfus içindeki payı da % 41'den % 47'ye çıkmıştır.

Diğer yandan enformelliğin Türkiye'de sık tekrar edilen bir göstergesi de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık ile ölçülmektedir. DİE verilerine göre toplam istihdamın yaklaşık % 55'i hiçbir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir. Bu veri ayrıca diğer sosyal güvenlik kuruluşlarının istatistikleri ile örtüşmektedir (SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur istatis-

	Sosyal Güvenlik Kurumu (SSK, Bağ-Kur, E.Sandığı)	Kayıtsız
Tarım	0.11	0.89
Madencilik	0.94	0.06
İmalat Sanayi	0.19	0.21
Elektrik-Gaz-Su	1.00	-
İnşaat	0.49	0.51
Hizmetler	0.78	0.22

Çizelge 3- İktisadi faaliyet kollarına göre sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılık oranı (Yüzde) (Kaynak: DİE Çalışma İstatistikleri 1998-1999'dan hesaplanmıştır.)

	Kadın	Erkek
İmalat Sanayi	0.40	0.84
Ticaret	0.64	0.69
Ulaştırma	0.85	0.69
Mali Kurumlar	0.88	0.95
Toplum Hizmetleri	0.87	0.88

Çizelge 4- Tarım dışı sektörlerde sosyal güvenliğe kayıtlılık açısından cinsiyet ayrımı (Kaynak : DİE Çalışma İstatistikleri 1998-1999'dan hesaplanmıştır.)

	1994	1999
Ekonomik işlerde çalışanlar	974	511
Ev işlerinde çalışanlar	2764	3329
Çalışmayanlar	7670	8226
Toplam	11406	12065

Çizelge 5- Çalışma durumlarına göre 6-14 yaş grubu çocuklar 1994-1999 (bin Kişi) (Kaynak: DİE 1994 ve 1999 Çocuk İşgücü Anket Sonuçları)

tikleri).

Tarım dışı sektörlerin kayıtlı olup olmadığı dikkate alınınca inşaat sektörü dışında imalat sanayi ve hizmetler en yüksek oranda kayıtsız işçi çalıştıran sektör olmaktadır.

Kayıtdışılığı kadınlarda daha yüksek bo-

yutlarda olması da enformel sektörün belirli bir cins açısından yaygınlaşmasının göstergesidir.

Ulaştırma sektörü dışında bütün sektörlerde erkeklerin sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlılığı kadınlara göre daha yüksek

oranda gerçekleşmektedir.

Kayıtlılığın sektörel bazda değerlendirildiğinde DİE verileri ile sosyal güvenlik kurumları arasında farklılık görülmektedir. Bu farkın DİE verilerinde ferdin faaliyetleri yürüttüğü iş ile bağlantılı

olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Örnek olarak ferdin sosyal güvenlik kurumuna kaydı var fakat son haftada yaptığı iş ile ilgili değil ise kayıtsız olarak görülmektedir.

Diğer yandan işsizlik olgusu başlı başına bir enformel istihdam nedenidir. İşsizliğin artışı özellikle işsizlik sigortası kurumunun bulunmadığı ülkelerde enformel istihdam kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir. İşsizliğin yanısıra eksik istihdam kavramı da enformel istihdam içinde dikkate alınmalıdır. Elde edilen gelirin düzeyine bakılmaksızın herhangi bir işte çalışmak zorunda olmak istihdamı arttırıp işsizliği aşağıya çekmektedir (DİE HHİA 1999 s:XXVIII). Eksik istihdam ile birlikte ele alındığında işsizlik oranlarında belirgin bir artış görülmektedir. 1983-1993 yılları arasında ortalama % 1.5 olan işsizlik oranı 1999 yılında % 7.3'e ulaşmıştır (DİE HHİA 1999). Özellikle yaşa-

nan 2001 yılı krizi ile işsizlik oranı işgücünün % 10.6 sına ulaşmıştır.

DİE tarafından son on yılda yapılan iki çocuk işgücü anket sonuçları da (1994-1999) 6-17 yaş grubu içinde ekonomik faaliyetlerde bulunan çocukların sayısında tarım da azalma sanayi ve hizmetlerde artış göstermektedir. Türkiye genelinde erkek çalışan çocukların % 26.9'u kızların da % 13.4'ü sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir. Türkiye genelinde ise 6-17 yaş grubu içinde çalışan çocukların % 74.8'i ev işlerinde çalışmaktadır (DİE 1999 Çocuk İşgücü Anketi).

Görüleceği gibi 6-14 yaş grubu içinde bile, ev işleri olarak tanımlanan ve tamamen enformel nitelik taşıdığını düşündüğümüz işlerdeki çocuk sayılarında son beş yılda yüzde 20 artış izlenmiştir. Aynı dönem içinde ve 6-14 yaş grubu içindeki çocuk sayısındaki artış ise, sadece yüzde 5 de kalmıştır. Son yıllarda

çocukların işgücü piyasasına daha fazla katıldıkları anlaşılmaktadır. Zorunlu eğitim uygulamasına rağmen evde çalışan çocukların sayısının artışı ise dikkat çekicidir.

1999 Çocuk işgücü Anket Sonuçları 6-17 yaş dilimini esas almıştır. ILO'ya göre 18 yaşın altında ekonomik faaliyetlerde bulunanları çocuk işçi olarak tanımlanmaktadır. Anket sonuçlarına göre 6-17 yaş dilimi arasındaki çocukların kırsal alanda kentlere göre daha fazla istihdam edildiklerini, kız çocukların ise hem kent- sel alanda hem de kırsal alanda erkeklerden daha fazla istihdam edildiğini göstermektedir. Enformel istihdamın çocuk işgücü açısından taşıdığı anlam tablolardan anlaşıldığı gibi ağırlaşmaktadır.

Kısaca enformel istihdamın Türkiye'de yaygınlığı yukarıdaki veriler sayesinde anlaşılmaktadır. Ancak bu verilerin çalışma hayatında enformel istihdam edilenlerin bir kıs-

masını göstermekte olduğu unutulmamalıdır. İkinci iş arayan ve çalışanların sayısı, istihdam içinde fiilen gözükmeyen öğrenciler, ev kadınlarının sakatlar, emeklilerin enformel istihdam olanaklarının araştırılması ayrı bir araştırma konusudur.

ENFORMEL İSTİHDAMIN ÖTEKİ YÜZÜ; YABANCI KAÇAK İŞGÜCÜ

Bu çalışmanın esas eksenini oluşturan yabancı kaçak çalışanların nitelikleri itibarı ile hem güvencesiz, hem de yasa dışı yollardan çalışma hayatına girdikleri düşünüldüğünde, enformel istihdamında temel kaynaklarından biri olarak gözükmektedir.

Kaçaklık esas itibarı ile "kaçmak" da temel eyleminden türetilmiş bir fiili ifade etmekte kullanılmaktadır. Yasa dışı yollardan yurda mal sokmak veya çıkarmak ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Yabancı kaçak işçi-

liğin de aynı anlamda yurda yasa dışı yollardan girmeyi ve çalışmayı betimleme de kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Yabancıların kaçak olarak çalışmaları ve çalıştırılmaları nedenleri birbirinden farklı da olsa özellikle son yıllarda artan bir sayıda sürmektedir. Bilindiği gibi Türkiye de "kaçak çalışma" ciddi bir seviyededir. İstanbul Ticaret Odası bu rakamı bir raporunda basına 10.5 milyon olarak belirtmişti (Radikal 23 Eylül 2000). Yabancıların da kaçak çalışmalarına ilişkin ilk sayısal veriyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanını yaklaşık 1 milyon olarak açıklamıştı (Turkish Daily News 15 Ocak 2001). Bu alanda sayısal tahmin yapmanın güçlüğü ortadadır. Ancak bu veriyi gerçek olarak kabul edersek formel istihdamın yaklaşık yüzde 4.7'lik bir kısmına ulaşmıştır..

Bu noktada kamu otoriteleri ve bazı sendikaların esas argümanını Yabancı kaçak çalış-

şanların ülke içinde diğer güvencesiz çalışanlardan farklı olarak, istihdam piyasasının koşullarını daha geriye çeken bir tehlike taşımakta oluşlarıdır..

Güvencesizlik ve beraberinde taşıdığı sorunlar, yabancı ve yerli işçiler açısından bir fark göstermemektedir. Ancak bu tür çalışmanın yoğunlaşması halinde formel işgücü piyasalarının başta ücret olmak üzere bu durumdan olumsuz biçimde etkilenmesi yabancı kaçak işgücü açısından ortaya çıkan bir farklılık olmaktadır.

Özellikle işsizliğin yaygınlaştığı, bunalım dönemlerinde düşük ücrete daha kolay rıza gösteren yabancıların ülkeye girişleri ve çalışmaya başlamaları sorunun çözümünde bu gün olduğu gibi "yasaklayıcı" zihniyeti öne çıkarabilmektedir.

YABANCILARIN KAÇAK ÇALIŞMA NEDENLERİ

Bilindiği gibi Türkiye'de yabancıların çalışması ancak belirli

izinler dahilinde mümkün olmaktadır. Ancak bu izinlerin alınmadan yurda turistik vize ile girip serbest veya bağımlı olarak çalışmak "Kaçaklık" olgusunu Türk çalışanlardan farklı olarak ortaya koymaktadır. Burada esas alınan "vatandaşlık" olgusu, çalışma izni açısından önem taşımaktadır. İzin alınmadan çalışmaya başlayan ve devam eden yabancıların genel olarak farklı sürelerde ve daha çok ekonomik gerekçelerle çalışmaya başlamaktadırlar.

Kaçak çalışan yabancıları üç genel grupta toplamak mümkündür. Bunların bir bölümü İran, Irak ve Afganistan gibi ülkelerden çoğu kez yasa dışı yollardan gelip, Türkiye'den bir süre sonra ayrılmayı düşünen, asıl hedeflerinin Türkiye dışında bir Batı ülkesine gitmek olan yabancılarıdır. Bunlar çeşitli işleri bağımsız olarak yapan bir grubu oluşturmaktadır. Bu grubun enformel istihdam piyasası üzerinde

marjinal bir etkisi olduğu tahmin edilmektedir. İkinci grupta olanlar Türkiye'ye turistik vizesi ile gelip, çeşitli süreler içinde çalışan, bir süre sonra tekrar ülkesine geri dönen esas olarak Romenler, Moldovalılar, Ukraynalılar, Ruslar, Gürcüler ve Azerilerden oluşmaktadır. Üçüncü grupta olanlar genellikle Türk soylu olup, Türkiye'ye turistik vize ile giriş yapıp daha sonra ülkelerine dönmeyen iş ve oturma imkanı bularak çalışanlardır. Bu gruptakilerden 1997 yılına kadar yurda giriş yapanlar iş ve oturma izinleri bulunmaktadır. Dolayısı ile bu yabancıların ancak, 1997 sonrası ülkeye giriş yapanlarının kaçak çalışmaları söz konusu olmaktadır.

Yabancı çalışanlarla yapılan çeşitli görüşmelerde Türkiye'deki ücretlerin kendi ülkelere göre yüksek olduğunu beyan etmektedirler.

Çalışmak için Türkiye'ye gelmenin tercihi daha çok kendi ülkelere

rine yakınlık ve daha önce Türkiye'ye gelenlerin kendilerine verdikleri referans ve bir kısım yabancı için kendi ülkeleri ile Türkiye arasındaki kültürel ilişkiler sayesinde olmaktadır. Nitekim Moldova'dan ilk gelen grupların iş bulmadaki kolaylıklar nedeni ile Gagauz Türkleri olmuştur. Keza çalışmak için gelen Azerilerin de benzer kolaylıkları bulunmaktadır.

BAVUL TİCARETİNDEN ÇALIŞMA HAYATINA DOĞRU

80'li yılların sonundan itibaren gelişen "Bavul Ticareti" özellikle BDT üyesi ülkelere İstanbul'a yoğun bir mal talebini başlattı. İstanbul da konfeksiyon, ayakkabı, deri mamulleri üretimi yapan Laleli, Yenibosna, Merter ve Zeytinburnu bu tür faaliyetlere ev sahipliği yapmaya başladı. İstanbul'a gelen yabancıların önceleri getirdikleri malı satarak, yerine aynı

	1996	1999	2000
Romanya	190	483	267
Gürcistan	116	183	180
Ukrayna	93	144	153
Moldova	8	77	65

Çizelge 6- 1996-1999 yılları arası dört ülkenin yurda Turistik girişlerinde artış, (000)(Kaynak: DİE Turizm istatistikleri 2000, Emniyet Genel Müdürlüğü, Bilgi İşlem Büro Amirliği Basılmamış Verileri (2000 Verileri)

bölgeden mal alarak ülkelerine dönüşünü açıklayan "Bavul Ticareti" olgusu Laleli bölgesine ayrı bir kimlik kazandırdı.

Nitekim bir süre sonra D. Yenal'ın belirttiğine göre Laleli'de her tür mağazada Rusça konuşuluyor, Rusça bilen en az bir kişi çalışmaktaydı. Sadece bu mağazalarda Rusça bilenler değil eski Sovyetler Birliği ve Türkiye Cumhuriyetlerinden gelen insanlar otellerde, kargo şirketlerinde ve restoranlarda da istihdam edilmekteydi (Yenal 1999 s: 64). Bu konuda görüşlerini aldığımız Laleli İşadamları Derneği Başkanı da bavul ticaretinin boyutları konusunda bilgi vermiştir. İlk olarak Bavul ticareti 1970'li yılların sonunda başladı. İlk gelenler Yugosl-

avya ve Polonya'dan tekstil ve deri ticareti yapmaya geldiler. Daha sonra 1980'li yıllarda başlayan Arap turistlerin bavul ticareti yolu ile mallarını beraberinde götürdükleri görülmüştür. Bu dönemde Laleli nin ünü bir hayli arttı. 40 bin işyeri ve 50 bin yatak kapasitesine sahip olan bölge özellikle orta sınıflara yönelik, mal ihracatında önemli bir merkez durumuna ulaştı. Bölgenin arka planında Çorlu'dan Bursa'ya kadar geniş tekstil bir üretim bölgesi bulunmaktadır. 1990'lı yılların ortalarına kadar gelişen bavul ticareti enformel bir ekonomi yaratarak 1997 yılından itibaren eski önemini kaybetmeye başladı.

Alınan bilgilere göre rekabet şartlarındaki

değişmeler, müşterilerin beklentilerine cevap vermeyen mal üretimi ticareti muhtemelen dış pazardaki kriz nedeni ile de geriletmeye başladı (Ayhan Karahan LASİAD Yönetim Kurulu Başkanı ile yapılan Ekim 2000 tarihli görüşme). Son aylarda Laleli bölgesinde yeniden canlanmaya başlamasında bavul ticaretinde eskiye oranla kaliteli mal satışında görülen artışlar olduğu bu alanda çalışanlar tarafından belirtilmektedir (İşyeri kira ve satışında görülen artışlar son aylarda bavul ticaretinin artmakta oluşunun göstergesi sayılabilir.)

Bavul ticareti ile başlayan trafik bir süre sonra bazı yabancıların işyerlerinde tezgahlar olarak çalışmaları ile sonuçlanmıştır. Laleli

piyasaasının sadece Rusya, Polonya gibi ülkelere değil, farklı ülke ve etnik gruplara yöneldiği için yabancı dil bilgisi satışlar için önem kazanmıştır. Kendi dilini konuşan bir tezgahların satışları olumlu olarak etkilemesinin sonucu Laleli bölgesindeki işyerlerinde yoğun olarak yabancı işgücü istihdam edilmeye başlamıştır. Son aylarda benzeri bir gelişme de önemli oranda Rus turistinin tercih ettiği Türkiye'nin Güney kıyıları olmuştur (Mart 2002).

ÇALIŞMA İÇİN HANGİ ÜLKELERDEN GELİNİYOR?

Yapılan ön incelemeler yabancı kaçak çalışanların geldikleri ülkelere göre dağılımlarının Türkiye'ye yakın komşu ülkelerde yoğunlaştığını göstermektedir. Bu ülkelerin bir kısmı daha önce belirtildiği gibi 1990 yılı sonrası önemli toplumsal değişikliklere uğramışlardır. Bir kısmı da ülke içindeki siyasal

çalkantılar nedeni ile ayrılmak zorunda kalmışlardır.

Bu konuda yapılan kısa bir araştırmanın bazı ipuçları bulunmaktadır. 2000 yılında sınırdışı edilenler ve ülkeye kaçak girenlerin aynı ülkeler olması bu görüşü doğrulamaktadır. 2000 yılında Kapıkule sınır kapısından sınırdışı edilenlerin yüzde 2'si Bulgar, yüzde 50'si Romen, yüzde 43'ü BDT üyesi ülkelere gelenler olmakta, kaçak yollardan giriş yapanların ise en çok Irak, Moldovya, BDT ülkeleri vatandaşları olduğu anlaşılmaktadır (Kapıkule Emniyet Şube Müdürlüğü verileri ve Radikal 9.03.2001 tarihli haber).

Araştırma konusu olan ülkeler; Romanya, Moldova, Ukrayna ve Gürcistan, yabancı işgücü açısından, daha fazla bir yoğunluk göstermektedir. Gerçekten milliyetlerine göre gelen yabancılar arasında bu dört ülke OECD ülkeleri dışında ve Türkiye'ye giren yabancı-

ların yaklaşık yüzde 39'unu oluşturmaktadır.

Bu ülkeler arasında en dikkat çeken artış Moldova'dan gelenlerde rastlanmaktadır. Bu 4.5 milyon nüfuslu küçük ülkeden gelenlerin önemli ölçüde İstanbul'da ev hizmetlerinde istihdam edildiğini tahmin etmekteyiz.

Emniyet Genel Müdürlüğü verilerine göre turistik amaçlar dışında Türkiye'de çeşitli maksatlarla bulunan yabancıların dağılımı da sözü edilen ülkelere gelenlerin büyük çoğunluğunun turistik amaçla yurda giriş yaptığını göstermektedir. Türkiye'deki turistik ziyaret haricinde bulunan yabancıların yaklaşık yarısı (%47'si) Bulgaristan, Azerbaycan ve Yunanistan vatandaşlarından oluşması da bu ülkelerden gelenlerin çalışma ve oturma izinleri açısından fazla bir zorluk ile karşılaşmalarına nedeniyse başka bir sınıflama içinde değerlendirecek çalışmalara ihtiyaç duyul-

maktadır (Emniyet Genel Müdürlüğü Bilgi İşlem Büro Amirliği verileri 2001).

YABANCI KAÇAK ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA ALANLARI

Yurda giren yabancıların çalışma alanları sanayi ve hizmetler grubunda yoğunluk kazanmaktadır. Tarım işkollarında yabancılara daha seyrek rastlanmakta, ancak Doğu Karadeniz yöresinde bir ölçüde çay ve fındık toplama dönemlerinde, Trakya'da ise sınırlı sayıda çobanlık işinde yabancılar olduğu basın ve yapılan bazı gözlemlerden anlaşılmaktadır. Yazılı ve görsel medyadan izlendiği kadarı ile kaçak olarak çalışan yabancı işçiler ülkelerinde sahip oldukları meslek ve eğitimin dışında kaldıkları ve niteliklerini geldikleri ülkede çok sınırlı ölçüde kullandıkları anlaşılmaktadır.

Toplumun önemli bir kesiminin enformel istihdam edildiği, küçük

ölçekli işletmelerin yaygın olduğu Türkiye'de yabancıların da bu ilişkilere göre çalışmaya başlaması doğal karşılanmaktadır.

Ancak burada yabancıların en yoğun olarak çalıştığını tahmin ettiğimiz metal, tekstil, inşaat ve hizmet sektörleri ele alınmıştır.

Bu sektörlerdeki çalışma önemli ölçüde işin niteliğine de bağlı olarak küçük ölçekli işletmelerde yaygınlık kazanmakta olmasına rağmen, tekstil ve deri işkollarında orta ölçekli işletmelerde de yabancı çalışana rastlanmaktadır. Ölçek sorununun örgütlenme ve güvencesizlik açısından taşıdığı önemin geri planında oldukça karmaşık hukuki süreçler bulunmaktadır.

Yabancı kaçak çalışanlar sendikaların da önemli bir sorunu olmuştur. Görüşme yapılan sendikacıların hemen hepsi gelenlerin Türk işçilerin işlerini elinden aldıklarını, düşük ücretle çalışmaya razı oldukları için işve-

renler tarafından tercih edildiği gibi sorunlar üzerinde durmuşlardır. Örnek olarak hiçbir sendikacı yabancı çalışanların koşullarının olumsuzluğuna değinmemişler, konuya sadece kendi üyelerinin ücret ve istihdam sorunu olarak ele almışlardır. Erder'e göre bu durumu; "yaygın ve içselleşmiş bir kültürel ayrımcılığın izleri" ile açıklamak da mümkündür (S.Erder 2000 s;255).

Tekstil sektörü yabancı kaçak çalışanların istihdam alanlarından biri olmuştur. Bu sektördeki küçük işyerlerinin yaygınlığı nedeniyle İstanbul, Çorlu, Çerkezköy gibi tekstil sektörünün önemli merkezlerinde yabancı işçilerin çalıştırıldığına ilişkin gözlemler yapılmıştır. Sendika yetkilileri bu işçilerin tercih edilmelerinin nedeni olarak belirtildiği gibi düşük ücret görmektedir (Tekstil Sendikası 30 Ekim 2000). Oysa deri sanayicileri ile yapılan görüşme ise bu işçilerin

tek tercih nedeninin ücret düşüklüğü olmadığını, sektörün ihtiyaç duyduğu vasıf düzeyini bu işçilerle karşılandığını ifade ettiler. Gerçekten yabancı kaçak çalışanlarla yapılan görüşmede çoğunun yüksek okul mezunu, diplomalı ve vasıf düzeylerinin yüksek olması dikkat çekmektedir. Alınan bilgiler tekstil sektöründe Türk işçinin ayda ortalama ayda 600 dolar kazanırken yabancı işçinin bu tutarın çok daha azını değil, sadece ayda 500 dolar kazandığını göstermektedir (veriler ayrıca test edilmiştir.)

Özellikle büyük kentlerde çok sayıda yabancı kadının ev hizmetlerinde (Temizlik, çocuk bakımı vb.) çalıştığı gözlenmektedir. Bu hizmetlerin bir kısmı Türkiye'deki firmalar veya bağımsız iş yapanlar tarafından karşılanmaktadır.

Çalışan yabancı kadın dil bilgisine, güvenirliliğine, göre ayda 250-400 dolar kazanmakta ve çalıştığı evde

kalmaktadır (gündelik bir çok yayın organına bu konuda açıkça ilan verilmekte müşteriler bulunmaktadır.) Burada sözedilen aylık kazancın evde yemek, konaklama giderleri ile birlikte düşünüldüğünde aynı işi gören bir Türk işçisine göre düşük olmadığı aksine kimi durumlarda daha yüksek bile olduğu kabul edilebilir. Hizmetler alanında ortaya çıkan diğer bir çalışma alanı özellikle işyerlerinde tezgahlar ve satış elemanı olarak çalışan yabancılardır. Bu alanda da ücretler ayda 240-480 dolar arasında değişebilmektedir.

2001 krizini takiben bu ücretler işverenleri için yüksek kaldığı için bir kısım çalışanın döviz piyasasındaki gelişmelerden etkilenmiş ve işlerini bırakmak zorunda kalmışlardır.

Kuşkusuz yabancıların çalışma alanları bunlarla sınırlı kalmaktadır. Veri yetersizliğine rağmen önemli oranda yabancı kadının fuhuş yaptıkları ve geçimleri bu

yolla temin ettikleri Emniyet ve Jandarma yetkilileri tarafından bildirilmiştir. Romanya ve Moldovya'dan gelip fuhuş yaparken yakalanan ve sınırdışı edilen kadınların sayısı sadece Kırklareli için 1999 yılı içinde 540'a ulaşmaktadır (Kırklareli İl Jandarma verileri). Enformel bir istihdam biçimi olarak da değerlendirilmesine rağmen bu alanda sağlıklı veri ve araştırma alanı bulmanın güçlüğü nedeni ile fuhuş, yeraltı ticareti (uyuşturucu, silah, kadın) ve bu sektörlerde çalışanlar incelememizin dışında kalmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışan ve çalışmak için Türkiye'ye gelen yabancılardan önemli ölçüde Romen, Moldovalı ve Ukraynalı kadınlar oldukları yapılan görüşmelerden anlaşılmaktadır. Bir görüşmede Filipinli kadınların da ev hizmetlerinde çalıştırıldıklarını ancak bu kadınların yabancı dil nedeni ile diğer kadınlardan üç dört kat daha fazla ücret aldıkları

Uyruğu	Gözaltı sayısı
Romen	3078
Moldov	2830
İraklı	2124
İranlı	1447
Ukraynalı	1251
Azeri	865
Pakistanlı	433
Rus	445
Türk cumhuriyetleri	263
Bulgar	166
Fas	158
Suriyeli	108
Cezayirli	38
Mısırlı	28
Afrikalılar	2808
Toplam	16047

Çizelge 7- İstanbul ili içindeki yabancı suçlu sayıları. (Kaynak: İstanbul Emniyet Müdürlüğü, Radikal 19.03.2001)

ları öğrenilmiştir. Bu kadınların istihdamında her zaman bir aracı bulunmaktadır. Genellikle "Tüketici" gazetesi ve diğer basın organlarında bu firmaların veya aracı kişilerin adresleri bulunmaktadır.

İş arayan yabancının aracı sayesinde iş bulduğu ve ya işe yerleştirildiği şayet işyerinden memnun kalmaz ise başka bir işe yerleştirildiği bütün bu hizmet karşılığı olarak da işe başladıktan sonra çalışandan bir ücret talep

edildiği öğrenilmiştir.

Evde çalışan kadınların çalışma süreleri haftada altı gündür. Çalışma saatleri muhtemelen iş yoğunluğuna paralel değişmeler göstermektedir. Haftada bir gün izin kullanan izin günleri de çalışmayı temizlikçi olarak sürdüren kadınlar da bulunmaktadır.

SONUÇ ÜZERİNE BAZI DEĞİNMELE

Küreselleşen bir dünyaya gelir farklılıklarını

hem daha fazla artırmış hem de bunların yarattığı sorunları daha fazla gözler önüne sermiştir. Bilgiyi kapalı kapılar ardında saklamanın giderek güç hale gelişi olabildiğince "özgür" dolaşımın araçlarını sağlayabilmiştir. Giderek fakirleşenin de, giderek zenginleşenin de durumunun farkında olarak yoluna devam ettiği bir dünya için farklılıklar azalmasa bile bunun bilgisine sahip olmanın tanıdığı üstünlük eskiye göre azımsanmayacak düzeyde olmuştur.

Yaratılan gelir uçurumu, giderek fakirleşen ülkeler ve bu ülke insanları açısından ağır yükler oluşturmaktadır. Önceden sahip olunan bütün kültürel değerler, piyasaya tahvil edilemediği ölçüde anlamını kaybetmekte, bu ülkelerde yaşayanların başta alım güçleri olmak üzere bütün değerleri hızlı bir altüst oluşa tanık olmaktadır.

Bu tür değişimlerin hızlı ve kısa dönemler-

de yaşandığı her durumda sonuçlar da birbirine yakın özellikler göstermektedir: Gelir kaybı gelir artırmaya yönelik çabaları da yoğunlaştırır, bu enformel istihdam olanaklarının kapasitesini genişletecektir. Başlangıçta ülkelerinden mal getirip, giderken mal götüren küçük ticari ilişkilerin sonraki yıllarda kamu tarafından bile desteklenen özgün bir yapıya dönüşmesi gelişmekte olan ülkenin zaten dar olan kaynaklarının kullanma biçimlerinden biri olarak oluşmaya başlamaktadır.

Küreselleşmenin yarattığı gelir uçurumu, gelişmekte olan ülkelere sırtında ağır yükler oluştururken, öte yandan kendi beşeri kaynaklarını da ihraç etme yoluna gidilmesine neden olmuştur. Türkiye'ye çalışmak için vatandaşlarını gönderen ülkelerin bu politikaları hakkında henüz tam bilgiye sahip değiliz. Ancak sonuçlarını dikkate alarak dolaylı biçimde kimi teşvikle-

rin olduğunu gözlemlemekteyiz (Yurt dışına çıkmada sınırlandırılmaların kalkışı gibi, yerli paraları dövize tahvil etmede ve ülke dışına çıkarma da nispi rahatlamalar ve benzeri kolaylıklar bu bağlamda dikkat çekmektedir.).

Öte yandan uzunca bir süredir gerek mal gerekse beşeri kaynakların dolaşımında gelişmiş ülkeler kapılarını sadece ihtiyacı olan alanlara açmakta diğer alanlara kapalı tutmaktadır (Başta 1970 sonrası uygulanan kısıtlayıcı vize politikaları).

Ancak gözlenen odur ki gelişmiş ülkelere doğru gelişmekte olan ülke vatandaşlarının yolculuğu "her ne pahasına olursa olsun" kabilinden sürmeye devam etmektedir.

Türkiye bu anlamda gelişmiş bir ülke konumunda olmamasına rağmen mevcut coğrafyası ve gelir farkı nedeni ile komşusu ülkelerin vatandaşları için bir çekim alanı haline gelmiştir. Kendi ülkesi vatandaşlarının yoğun

işsizlik sıkıntıları bulunurken yabancıların çalışmalarına ilişkin düzenleme "kulağa hiç hoş gelmemektedir."

Ancak yurda çalışmak için gelenlerin bütününü aynı pota içinde değerlendirip, çalışmalarının engellenmesi veya sınırdışı etme politikalarının son on yıl içinde önemli bir sonuç vermediği gibi kaçak olarak çalışmayı da daha artırmıştır.

Özellikle Balkan coğrafyasında bulunan Türk etnisitesi batıdan, Kafkaslarda ve İran da bulunan Türk soyluların da doğudan, ülkeye girişleri gelecekte de devam edeceğine ilişkin güçlü belirtiler bulunmaktadır (1997 yılından bu yana Türk soylu Bulgar ve Ahıska kalıpların çalışma ve ikamet teskereleri bulunmamaktadır.). Bu gelişmeler ışığında yasaklayan, sınırlandıran yeni hukuki düzenlemeler yerine yabancı çalışanların niteliklerini gözönüne alan, onları "kaçak" statüsünün ağırlığından, işgücünün korunması ve kol-

lanması açısından gözetilen yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Özetle, Türkiye 1960'lı yıllarda dışarıya işgücü göçü veren bir ülke konumunda idi. Bu bağlamda yakınları ile birlikte 2000 yılı verilerine göre 5 milyon vatandaşını yurtdışına göndermiştir.

Son yıllardaki gelişmeler ise yabancıların ülke içinde yaşamlarını kazanmak için gelmelerine tanık olmaktadır.

Bu bağlamda ne yabancıların ülkeye girişleri, ne de çalışma yaşamına girmeleri konusunda düzenli bir hukuki mevzuat bulunmamaktadır. Taslak halinde bulunan Yabancıların Çalışma İzinlerini düzenleyen yasa ise daha çok yabancı çalıştırılmasında cezai yaptırımlar getirmektedir (Eylül 2000).

Birçok Batı ülkesi yabancıların çalışmasında daha esnek bir yaklaşım sergilemektedir.

Yabancıların çalışmasında meslek, nitelik

ve Türk işgücü piyasalarının özellikleri dikkate alınarak yapılan değerlendirmelerin daha yararlı sonuçlar vermesi beklenir.

KAYNAKÇA

N. Ekin (1995) Kayıtdışı Ekonomi ve Enformel İstihdam, İTO Yayın no: 17 İstanbul.

DİE (1999) Hanehalkı İşgücü Anketleri, Ankara.

DİE (1999) Çocuk İşgücü Anketi, Ankara.

DİE (1998-1999) Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara.

DPT 1994) "Kayıtdışı Ekonomi Tanımı, Tespit Yöntemleri ve Türk Ekonomisindeki Yeri.

Emniyet Genel Müdürlüğü Bilgi İşlem Büro Amirliği (2000) Basılmamış Verileri.

Y. Koç (1999) "Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik" Türk-İş Yayın no: 26, Ankara.

Gangloff.S- Perouse. J.François "La presence roumaine a İstanbul " Institut Français d'Etude de Anatolien, Octobre 2001.

K. Lordoğlu-Ş. Özar (1998) Enformel Sektör

ve Sosyal Güvenlik: Sorunlar ve Perspektifler. İstanbul Büyüklüğü" Ankara

R de Grazia (1983) "Le Travail Clandestin" ILO Geneve.

Y. Ilgın (1999) Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları, DPT Ankara.

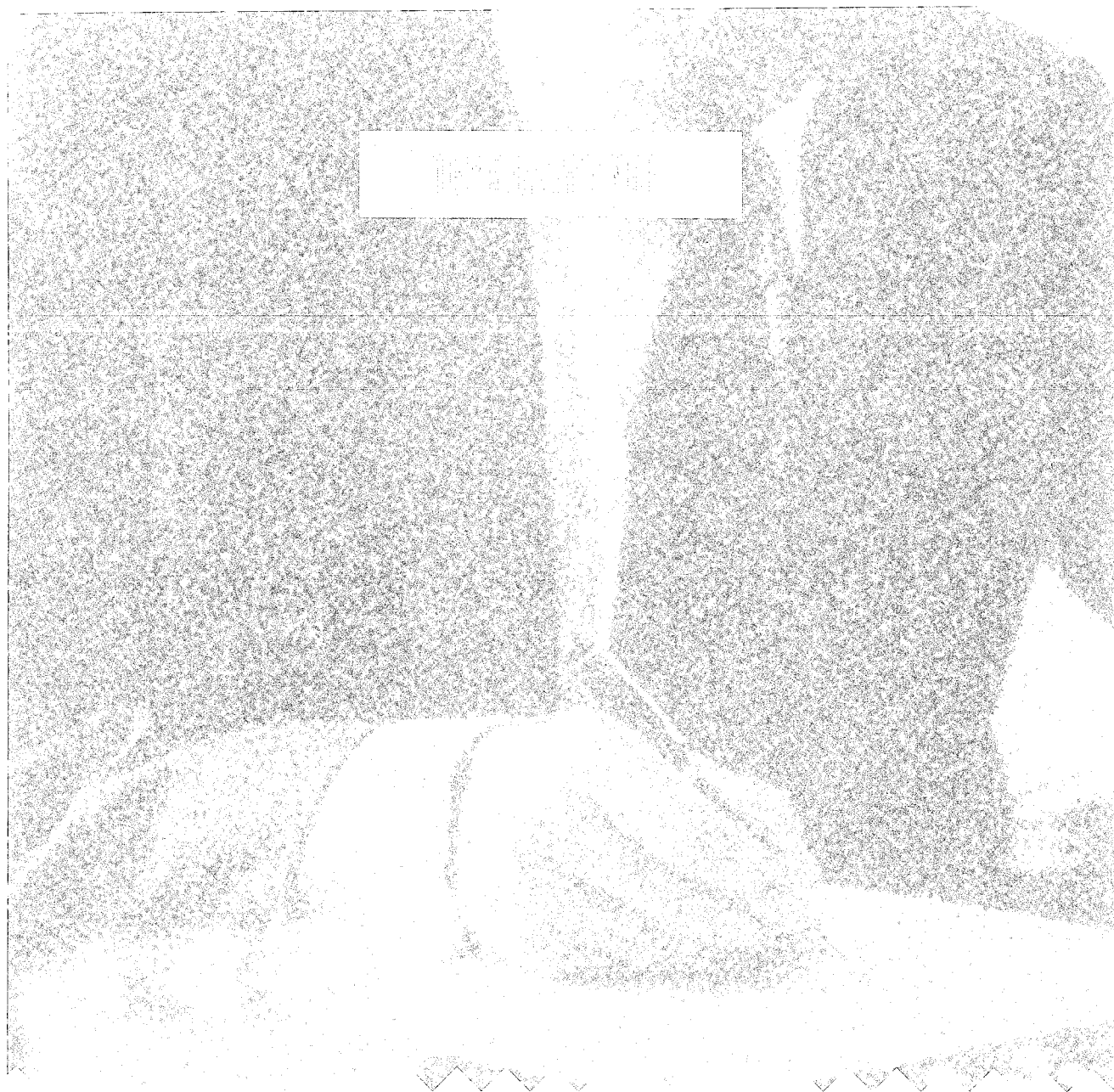
ILO (1997) Le Travail dans Le Monde Relations Professionnelles, Geneve.

S. Erder (2000) Uluslararası Göçte Yeni Eğilimler: Türkiye "Göç alan" Ülke mi?, M. Kıray için Yazılar, Bağlam Yayınları, İstanbul.

E. Yeldan (2001) Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi" İletişim Yay. İstanbul.

D.Yenal (1999) "İnformel Ekonominin Uluslararasılaşması: Bavul Ticareti ve Laleli Örneği" Defter sayı : 35 İstanbul

(Not: Bu yazı farklı bir içerikte TMMOB Sanayi Kongresi 2001 Küreselleşme ve Sanayileşme Bildirileri Kitabı'nda yer almıştır. Ocak 2002 Ankara)



Disiplin Kurulları, o işyerinde bulunan çalışanların sayılarının göre kurulan kurullardandır.

Disiplin kurullarının oluşumu, yetkileri, sorumlulukları ve bileşimleri toplu iş sözleşmelerine göre belirlenir. Yine bu kurulların vermek durumunda kaldığı cezalar toplu sözleşme hükümleri içinde yer alır.

Petrol-İş Sendikası'nın imzaladığı toplu sözleşmelerde önemli bir işyeri kurulu olarak değerlendirilen ve demokratik bir yapı ve işleyiş konusunda titizlik gösterilen disiplin kurullarına işyeri temsilcilerimiz görevli olarak katılmaktadır.

Disiplin kurulu toplantılarına katılan temsilcilerimiz, üyelerimiz için cezalandırılmak üzere gelen dosyaları tüm süreçleriyle özenle izlemek zorundadırlar. Başka bir anlatımla cezalandırılmak üzere disiplin kuruluna iletilen

üye veya üyelerimizin neden suçlandıklarının objektif olarak araştırması zorunludur.

Disiplin kurullarının gündemi genellikle toplu sözleşmeler gereği daha önceden temsilcilerimize işverence iletilir. Bu nedenle aradaki bu sürede Kurul gündemine gelecek konularla ilgili üyelerle görüşülmeli ve ileri sürülen suçun tüm ayrıntıları neden-sonuç ilişkileri, belgeleri, kanıtları ve tanıklarıyla değerlendirilmeye çalışılmalıdır.

Disiplin kurulu çalışmalarında görev alan temsilcilerimiz, her toplantıyı üç bölümde değerlendirmelidir:

- 1-Toplantı öncesi,
- 2-Toplantı sırası,
- 3-Toplantı sonrası.

Basit gibi görünen bu ayırım, gerçekte her temsilcinin çalışmasına düzenlilik katacağı gibi, neyi, ne zaman, nasıl yapacağına ilişkin yaklaşımların somutlanmasına da yardımcı olacaktır.

Örneğin iki üyenin tartışması nedeniyle ortaya çıkan bir hakaret sorunu işyeri disiplin kuruluna iletilmiş olsun. Bu konuda işveren işyeri huzurunu gerekçe göstererek ve yapılan tartışmanın boyutu, şiddeti ve sürekliliği ile geleceğe taşınmasını ileri sürerek her iki üyenin ya da bunlardan birinin işten çıkartılmasına kadar uzanan bir ceza verilmesini istemesi durumunda, konunun üç boyutlu bir strateji içinde düşünülmesi gerekir. Başka bir anlatımla sorunun kurul içinde çözümlenmesi için toplantı öncesi, toplantı sırası ve toplantı sonrası için ayrı ayrı ama birbirine bağlı bir yaklaşım dizgesi oluşturulması zorunludur. Temsilci ya da temsilciler bu durumda önce olayı algılamaya çalışmalıdırlar. Bunun anlamı gerekli kanıtların, tanıkların ve varsa belgelerin aranması, bulunmasıdır. Bu

aşamada taraflarla ayrıntılı biçimde konuşmak ve belki de birkaç kez buluşarak olayın ardında yatan nedenleri ortaya çıkarmak gerekir.

İkinci aşamada yapılacak olan, toplantı gününe iyi hazırlanmaktır. Bu hazırlık gerçekte daha önce yapılanların düzenli bir duruma getirilmesinden ve bunun gerektiği biçimde sunulmasından başka bir şey değildir. Toplantı aşamasında başarılı bir sonuç alınmak isteniyorsa daha önce yürütülen çalışmalar belirleyici olacaktır. Bu aşamada ortaya çıkan sorun genellikle işverenin ya da işveren vekilinin aşırıya kaçan bir cezalandırma istemesidir.

Temsilciler böylesi durumlarda cezaların düzeyli ve ölçülü olmasını istemeli ve toplu sözleşmede belirtilen ceza çizelgesine uyumlu olunmasını savunmalıdır.

Temsilciler şu genel

kuralı hiçbir zaman unutmamalıdır: Suçlanan üye ya da üyeler, suçları kanıtlanana kadar suçlu değildir. Bu yaklaşıma bağlı olarak işverenin ve işveren vekilinin kural dışı yaklaşımlarını engellemeye çalışmalıdırlar.

Bu arada gündeme getirilen her suçun ayrıntıları öğrenilmeli, suç işlediği ile sürülen üye ya da üyelere verilecek cezanın adaletli olmasına çalışılmalıdır. Yanlış olduğuna inanılan ceza kararlarının altına muhalefet şerhi koyduktan sonra imzalanmalıdır.

Eğer disiplin kurulu gündemi toplu iş sözleşmesinde belirtilen sürede kendisine iletilmemişse, bu durum toplu iş sözleşmesine aykırı olduğu için itirazda bulunulmalı ve kuralların işletilmesi istenmelidir. Çünkü böylesi bir durumda ön çalışma yapmaya olanak kalmayacak ve bir oldu bitti ile disiplin kurulu işverenin is-

teginin aracı durumuna getirilmiş olacaktır.

Yine kurul çalışmalarına katılma süresi içinde sunulan belgeleri tartışmaksınız imzalamak, söylenenlere suskun kalmak, öneri geliştirmemek doğru değildir. Burada ne anlamsız bir sertlik, ne yalvaran bir görüntü sergilemek ve ne de suskunlukla onay vermek doğrudur. Eğer etkin bir çalışma sürdürmek isteniyorsa objektif olmaya çalışmak için sorunun öncelikle algılanması gerekir. Daha sonra da konuya ilişkin belgeler ve tanıklar...

Ancak böylesi bir davranışla hem sendikamız onurla temsil edilmiş olur, hem de üyeler...

Bunun için disiplin kurulu toplantılarında somut ve gerekçeli önerilerde bulunulmalı ve vicdanın sesi, akıl ve bilgi ile bütünleştirilmelidir.

Disiplin kurulu toplantılarına katılan tem-

silcilerimiz toplantı sonrası alınan karara bağlı olarak ortaya çıkan durum üzerine sorunu üye ya da üyelerle görüşme durumunda kalabilir.

Böylesi durumlarda olan bitenleri tüm yönleriyle, abartılara kaçmaksızın, kimi noktaları saklamaksızın aktarmalıdır. Eğer bu aşamada sorunun karmaşık bir noktaya gittiğine inanılıyorsa sendikamız yetkili birimleriyle iletişime geçilmelidir.

Disiplin kurulu çalışmalarına katılan temsilcilerimize yararlı olabileceğini düşündüğümüz aşağıdaki kimi önerilere göz atar mısınız?

- Kurul çalışmaları öncesinde herhangi bir olay nedeniyle oluşturulan tutanaklar çok önemlidir. Özellikle yaşanan bir iş kazası veya işyerinde kavga ya da başka bir olumsuz durumunda

tutulması gereken bir tutanak var ise bazı kurallara mutlaka özen gösteriniz. İyi bir tutanak hazırlamak için size tek gereken konuşulan veya gözlemlenen temel noktaları bilinçli bir biçimde not etmenizdir.

- Bir iş kazasının olmasında veya iş ilişkileri içinde ortaya çıkan bir suça ilişkin oluşturulan tutanaklar daha sonraki süreci çok yakından ilgilendirir. Ağır ve ölümcül iş kazasının yaşandığı koşullarda işyeri sendika temsilcileri olayın olduğu yerde gelişmelere ilişkin tanık ve kanıtların belirtildiği bir tutanak tuttuğunda, bilgileri tümüyle içeren bir tutanak oluşturmalarıdır. Yine işyerinde işçilerin kendi arasında veya bir ve-

ya birkaç işçi ile işveren arasında doğan bir önemli olay için de tutanak oluşturabilirler. Bu durumda da oluşturulan tutanakta yer ve zaman mutlaka tam ve eksiksiz yazılmalıdır. Bu tutanaklarda yer alan tanık ve kanıtlar açık olarak belirtilmelidir. Daha sonra yapılacak kurul toplantılarında ilk tutanaklardaki bilgilerden de yararlanılacağından tutanağın bir kopyası çıkarılmalıdır.

- İşyerinde toplu sözleşme ve yasalar uyarınca oluşturulan kurulların çalışmaları sürecinde genellikle toplantının akışını kapsayan tutanaklar oluşturulur. Bu tutanaklarda sizlerin sunduğunuz herhangi bir rapor ya da belgenin tutanak eki olarak

kullanılmasına özen gösterilmelidir. Ancak sizin raporunuz ya da belgeniz kurulu oluşturan diğer üyeler tarafından kabul edilmeyebilir. Bu durumda toplantı tutanağına ilgili raporun kabul edilmediğini belirterek şerh koymalısınız. Eğer böyle yaparsanız sunduğunuz rapor ya da belge tutanağın tamamlayıcı belgesi olacaktır. Böylece daha sonraki süreçlerde bu tutanak somut bir kanıt olarak kullanılacaktır. Tersini yapmanız durumunda, yani sunduğunuz raporun ya da belgenin tutanağa geçmemesi durumunda, iş daha da zorlaşacaktır.

- Gerek toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasına, gerek İş Yasası'nın çiğnenmesine, ge-

rekse kurul çalışmalarına ilişkin olsun eğer bir dava konusu olacak herhangi önemli bir durum varsa öncelikle sendikamız şubesiyle ve onların gerekli gördüğü biçimde hukukçularımızla iletişime geçmelisiniz. Burada önemli olan tutanağa geçirilen olayın nerede, nasıl, neden olduğu kadar kim veya kimler tarafından oluşturulduğu, nasıl bir gelişim süreci izlediği ve tanıkların anlatımlarının net, anlaşılır ve eksiksiz olmasıdır.

- Bir başka sorun da temsilcilere imzalatılmak istenen tutanaklarla ilgili. Eğer sizlere herhangi biçimde bir tutanak imzalatılmak isteniyorsa mutlaka bilgilerin tam olmasına dikkat edin. Yoksa

hiçbir ilginizin olmadığı ya da sorumluluk taşımadığınız bir olayın "aktörlerinden biri" olabilirsiniz. Yani attığınız imzanın sorumluluğunu taşıyabilecekseniz imza atın, yoksa şerh koyarak imzalayın. Örneğin, tutanakta belirtilen olayın tanığı değilim ve bu olaydan doğabilecek gelişmeler karşısında yasal haklarım saklıdır gibi bir not düşün. Buna da olanak verilmiyorsa tutanağı hiçbir biçimde imzalamayın ve gerekiyorsa sendikamız şubesi ile iletişime geçin; onlar size yardımcı olacaktır.

- Disiplin kurulu çalışmaları içinde rapor vermek durumunda kalırsanız raporunuzun amacını iyi belirlemelisiniz. Gerek sözlü ve gerekse

yazılı raporlarda olaylara ilişkin ş  sorulara yanıt verilmiş olmalıdır: Raporu kime ya da kimlere vereceğim; rapor ne üzerine olacak; raporu ne zaman vereceğim; bunu niçin yapıyorum; amaçlarım nedir? Bu soruları yanıtlamanız, rapora ne

kadar ayrıntı koymanız ve neler yazmanız gerektiğ  konusunda karar vermenize yardımcı olacaktır. Bu konularda ulaşacağınız netlik, aynı zamanda raporun düzeyini gerektiğ  biçimde ayarlamanıza ve raporun yapısını iyi kurgulamanıza

da yardımcı olur.

Unutmamanız gereken en önemli noktalardan biri de şudur: Disiplin kurulu çalışmalar , vicdanınızla sürekli biçimde karşı karşıya ka d ğınız; kimi zaman çarpıştığınız, kimi zaman uyuştuğunuz sendikal etkinlikler içinde çok önemli ağırlığı olan bir çalışmadır.

YENİ ÇALIŞANLAR

VE

YENİ HAKLAR

Uluslararası Sendika Ağı (UNI)'nin 5-9 Eylül 2001 tarihinde Berlin'de toplanan

1. Dünya Genel Kurulu'na sunulan rapordan yaptığımız bu çeviri, yeni teknolojilerin yarattığı ekonomik ve toplumsal sonuçlarla istihdam sorunlarına ilişkin sendikal bir yaklaşım getiriyor.

140 ülkeden 800 sendikada örgütlü 15 milyonu aşkın sendika üyesini birleştiren UNI, 1998 yılı boyunca sürdürülen yoğun görüşmelerden sonra uluslararası dört sendikal federasyonun -Uluslararası İletişim Federasyonu (CI), Uluslararası Grafik Federasyonu (IGF), Uluslararası Medya ve Eğlence Federasyonu (MEI) ve Uluslararası Ticari Sekreterlik, Profesyonel ve Teknik Çalışanlar Federasyonu (FIET)- 1999 yılında yaptıkları Kongrelerinde aldıkları karar sonrasında 1 Ocak 2000 günü resmen kuruldu.

Uluslararası Sendika Ağı (UNI) bu büyük yapıyı, daha işlevsel bir idari mekanizmayla geliştirmeye çalışarak, kurucu dört federasyonun bu yapı içerisinde kaynaşmasını sağlamak amacıyla yeni sendikal stratejiler geliştirebilmek için küresel, bölgesel ve sektörel olarak yapılandırdı.

İlk genel kurulunu 5-9 Eylül 2001 tarihinde Berlin'de toplayan UNI'ye ülkemizden Basın-İş, Tez-Koop-İş, BASISEN, BASS ve Haber-Sen üyesidir.

1.GİRİŞ

"İş" kavramı günümüzde pek çok kişi için köklü bir dönüşüm geçirmektedir. Elbette, bu geçmişten bu yana süregelen bir durum değildir. Bu dönüşüm sanayi devriminin başında ortaya çıkmıştır. Önceden, statü sahibi olanlar güçlülerdi (krallar, generaller, toprak sahipleri, tüccarlar, rahipler gibi). Bunlar dışında kalanları kendilerini tanımlayan bir görevi vardı (çoğunlukla köylü ya da statü sahibinin hizmetlileri, şanslı iseler tüccar ve gerçekten şanssız iseler, sıradan asker). İnsanlar elbette gerekeni yaptılar: Hükmettiler, emir verdiler, ürettiler.

Ama tarihin büyük bölümünde üretici sınıflar asla işveren olmadılar. Bu sınıfların çalışma saatleri ve iş yapıları, kim için ürettiklerinden çok, geleneklere ve üretim araçlarına göre belirlendi. Bir serf veya serfin eşi, geleneksel olarak bir patronun dayattığı kurallardan çalışıyordu.

Ne varki köleler efendilerinin istemlerini koşulsuz yerine getirmek zorundaydılar ve hep işçi olarak kalacaklardı ve ne o dönemde ne de daha sonra kendi işlerinin sahibi oldukları görülmeyecekti.

2. İŞ KAVRAMININ EVRİMİLEŞMESİ

İşi olan bir çalışan düşüncesi, Birinci Sanayi Devriminin buluşudur. Bu dönemde, tarım işçileri bile, serf olma statüsünü yitirerek, yaygınlaşan kapi-

talist üretim tarzıyla bütünleşmedikleri için, gerçek anlamda proleterleşmemişlerdi (Bunlardan bazıları tesadüfen küçük toprak sahibi olduklarında, kendi hesabına çalışanlarla işçiler arasındaki fark daha görünür hale geldi. Asıl ayırım ise geçimini sağlamak için çalışanlarla başkalarının emeği üzerinden geçinenler arasında ortaya çıktı).

Bu, işin, sanayi devriminden önce, pek çok romantik muhalifin ileri sürdüğü gibi, daha insancıl olduğu anlamına gelmemektedir.

Ancak işin, farklı bir biçimde örgütlendiği de kesindir.

Sanayi Devriminin ilerlemesiyle birlikte işin yapısı, saatlere, (başlangıçta, günde 12-14 saat veya daha uzun), nakit veya mal karşılığı ücretlendirme (az ama açıkça tanımlanmış), belirli bir yerde yürütülen (makinanın çevresinde, ve daha sonra büroda) yatırımcının veya vekilinin kendine özgü gözetimi temelinde oluşturuldu. Çalışma saati, iş sözleşmesi, bordro, montaj hattı, Taylorizm, zaman ve hareket araştırmaları, tatiller, şirket yemekhaneleri, ustabaşılar, sene sonu ikramiyeleri, grev ve lokavtlar, asgari ücret artışı ve sendikalar daha sonra devreye girdi. Bunların hepsine veya bir kısmına sahip olanlar, işi olarak tanımlanan bir şeye sahip olan çalışanlardı.

Sanayi toplumundan hizmet toplumlarına geçilmesi, çoğunluk için bu yapılarda temelli bir değişime yol açmadı. Bir kuşak önce bankalarda, pos-

tanelerde, basımevlerinde veya radyo kanallarında çalışmakta olanlar, kendilerinden önce çalışmaya başlamış olan tekstil işçileri, demiryolu çalışanları, madenciler, otomobil montajında çalışanlar veya tersane işçileriyle, yukarıda belirtilen aynı şeylere sahiptiler.

Bu süreçte, elbette, dini kitaplar satan seyyar kitapçılar, şairler, kendi hesabına çalışan zanaatkarlar gibi, işçi sayılmayan, işi olmayan, ama bir biçimde çalışan başka insanlar da vardı. Fakat bu kişiler basit bir biçimde kurallı doğruladılar ve atipik işçiler olarak görüldüler. Ama, günümüzde, atipik işçiler, ancak son zamanlarda diğerleriyle karşılaştırılabilen ve yeni iş örgütlenmesi biçimleri için prototip oluşturan ve yaptıkları işe göre saygı gösterilen bir işçi türü olarak görülmeye ve yeni işçiler olarak adlandırılmaya başlandılar.

3. DİJİTALLEŞMENİN VE KÜRESELLEŞMENİN ETKİLERİ

Öyleyse, 20. Yüzyılın son on yılına kadar, standart çalışma biçimi, bir işe, bir patrona ve belirli bir işyerine sahip olmaktır. Bugün, on milyonlarca kişi için durum bütünüyle değişmiştir. Son on yılda, en ilgisiz gözlemci bile, dijital çağla birlikte çalışma yaşamına giren teknolojik değişikliklerden habersiz olamaz.

Mikroçipler (mikro yongalar) otomobillerin ateşleme sisteminden, elektrik düğmelerine kadar hemen her

şeyi etkiledi; her yerde elimizin altında olan cep telefonları, enformasyon ve eğlence programları kaydetme, kullanma ve aktarma biçimlerimizdeki köktenci değişiklikler, dijital baskı ve bu baskının yaygınlaşması, internette ve WEB’de ulaşılan son nokta; bütün bu gelişmeler, ticaretten politikaya, tıptan, eğitime kadar değişen hemen her şeyi etkilemiştir veya yakında etkileyecektir. Bütün bu gelişmeler, küreselleşmeyi ulusal ve bölgesel sınırlar boyunca daha da hızlandırmaktadır.

Eğer bu yeni enformasyon çağını sanal İkinci Sanayi Devrimi olarak adlandıırırsak, kimse şaşırmayacaktır. Enformasyon toplumunun çalışma biçimimizi er ya da geç Birinci Sanayi Devrimi kadar köktenci bir biçimde etkileyebileceği gerçeğini hemen herkes kabul etmektedir.

Bu gerçeği, bunun uzak gelecekte gerçekleşeceğine inananlar da, benimsemektedir.

Gerçekten, milyonlarca UNI üyesi, çalışma yaşamındaki dramatik değişiklikleri, daha bugünden, ama, iş örgütlenmesini hangi yaygınlıkta ve ne kadar derinden etkilediğini gerçekten anlayamadan, yaşamaya başlamışlardır.

Enformasyon teknolojileri devrimi, özellikle medya sektöründe, yayımcılıkta, grafik tasarımcılığında, baskı ve paketleme sektörlerinde iş örgütlenmesini ve işin içeriğini derinden etkilemiştir.

UNI ve üyeleri işin içeriğindeki değişiklikleri ve bu değişikliklerin gerektirdiği vasıfları ve bunu bir toplu pazarlık ve sosyal diyalog konusu yapmanın yollarını araştırmalıdır.

Son çözümlemede, işin yeniden yapılanması, buna yol açan sayısal teknolojilerden ve hatta bu değişikliklerle ilişkili olan küreselleşmeden bile daha önemlidir.

4. İŞ KAVRAMININ SONU?

İş kavramının sonunun geldiğini ileri sürenlerin sayısı az değildir. Herhangi bir şeyin sonunun geldiği duyurulduğunda, hemen akla, yaşlı ama canlı kalmayı başaran ve Avrupa’da bir tür tele çalışan gibi gözlerden uzak yaşayan ünlü Amerikalı romancı Mark Twain’in New York Times gazetesinde yanlışlıkla yayınlanan ölüm ilanı üzerine söylediği "ölümümle ilgili haberler çok abartılmış" sözü gelir.

Ama, bugün, işgücünün büyük ve hızla artan bir bölümünün çalışan olarak sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağı (milyonlarcası sınıflandırılmaz) ve bizim geleneksel tanımımıza uyan bir işe sahip olup olmadığı kuşkuludur. Bunların büyük bir bölümü, UNI’nin örgütlü olduğu sektörde çalışmaktadır. Diğerlerinin ise, hala bir işi vardır, ama bu işler öylesine büyük bir dönüşüme uğramıştır ki, bağımsız yüklenicilerle ya da kendi hesabına çalışanlarla benzerlikleri, geleneksel işçilerle olandan çok daha fazladır.

5. YENİ ÇALIŞANLAR

Tanım olarak, yeni çalışanları sınıflandırmak kolay değildir. Bu çalışanların çoğunluğu aşağıdaki gruplardan birine ya da birden çoğuna dahildir.

-Yeni teknolojilerin uygulanmasından kaynaklanan yeni kategoriler; temel olarak her tür tele çalışan;

-İşleri sürekli farklılaşan (örneğin satış elemanları) veya başka nedenlerle daha önceleri dönüşmüş olan (görsel işitsel medyanın bağımsız çalışanları); ama, bugün işgücü piyasası genelinde yaşanan değişiklikler nedeniyle bu işleri farklı biçimde değerlendirilen atipik işçiler. Bu gelişme bu işçileri günümüzün ana akımına uygun, yeni işçiler olarak görülmelerini sağlamıştır.

-Ücret almaları kısmen ya da bütünüyle entelektüel mülkiyet haklarına veya başka mekanizmalara bağlı olan yaratıcı işçiler. Bu işçiler, çoğunun durumu dijitalleşme nedeniyle bütünüyle dönüşmüş olsa bile, belirli ölçüde geleneksel işçi sayılırlar.

-Her tür teknikerin de aralarında olduğu; interneti yalnızca bir araç değil, yaşamı ve işi yeniden yapılandıran yeni bir yol ve felsefe olarak gören, çoğunlukla genç ve bağımsız işçilerden oluşan Enformasyon İletişim Teknolojileri elemanları. Sayısal anlamda belki de en önemsiz olan, tanımlanması en güç ama, yeni işçiler olarak tanımlamaya çalıştığımız işçilerin en açık örnekleri olan işçilerdir.

6. FARKLILIKLAR

ARASINDAKİ BENZERLİKLER

Bu dört kategori esas olarak kendi içlerinden ve birbirleri arasında farklı grupları kapsar.

Bu, aslında yeni işçilerin ilk özelliği olan çeşitlilikleridir.

Bu çeşitlilik aşırı gelir uçurumuna toplumdaki mertebelerine, vasıflarına, özgüvenlerine ve sömürü düzeyine karşılık gelir. Bu işçilerin ortak olabilecek diğer özellikleri şunlardır:

-Güvenceleri yetersizdir;

-Sabit bir işyerleri yoktur;

-En azından görece vasıflıdırlar, sıklıkla da çok vasıflıdırlar, hatta en üst düzeyde vasıflıdırlar; genellikle eğitim ve öğretime ilgisizdirler; fazlasını, hep daha fazlasını isterler;

-Sürekli yenilenmeye açıktırlar;

-Güçlü çalışma ahlakına sahiptirler, tek başlarına işe yoğunlaşabilirler, öz disiplinleri güçlüdür;

-İlgi alanları çok yönlüdür; geçimlerini sağlamak için yaptıkları işe tutkuyla sarılmakla birlikte, yaptıkları iş amaç değil araçtır. Sıklıkla başka tutkuları, en azından başka sorumlulukları da vardır. Yaptıkları işi düzenli işçilere göre daha kolay alaya alabilirler.

-Anlatım özgürlükleri güçlüdür;

-Belirli bir işverene bağlı değildirler ya da bağlılıkları zayıftır; aslında geleneksel anlamıyla bir işverenleri yoktur;

-Kısmen yeni iletişim araçlarına da

bağlı olarak iş yaşamıyla çalışma yaşamı arasındaki sınır belirsizleşmiştir;

-İş arkadaşlarıyla işbirliği yapma eğilimleri güçlü olmakla birlikte, örgütsel yapılara ve hiyerarşiye mesafeli yaklaşırlar;

-Yeni iş türleri eskilerden mutlak anlamda daha eşitlikçi olmasa da, neredeyse bütün yeni işçi türleri çalışma ilişkilerinde güçlü bir cinsel, etnik, ırksal farklılık duygusuna sahiptirler. Bunlar aslında modası geçmiş ve yeni çağ ile bağdaşmayan duygulardır ve bu bağdaşmazlık hem çalışma ilişkilerinde hem de sosyal uygulamalarda yansıması bulur;

-Güçlü bir bireycilik duygusuna sahiptirler ve diğer işçilere göre siyasi ve toplumsal çoğulculuğa daha açıktırlar;

-Bu nedenle, atipik sendikal örgütler yaratırlar ya da sendikalara üye olmazlar.

Bu yeni işçilerin özelliklerini daha ayrıntılı incelemek için, dört yeni işçi kategorisinin irdelenmesi gerekir.

7. TELE ÇALIŞANLAR

7.1. Onlar Kimdir?

Sendikal hareket on yıldan uzun bir süredir dijitalleşmenin emek üzerindeki etkilerine tepki göstermektedir. Daha önce, bilgisayar ekranlarıyla çalışma konusunda yararlı çalışmalar yapılmış ve standartlar önerilmiştir. Enformasyon iletişim teknolojileri (EİT)

çok sayıda işi, özellikle de büro işlerini yeniden yapılandırmıştır.

Elbette, dijitalleşmeden etkilenen bütün işler tele çalışma değildir. Tele çalışma tanımı büyük değişiklik gösterir. Uluslararası Çalışma Örgütü literatürde 50'den çok tanım saptamıştır. Tanımlarını ortaklıkları çoğunlukla iki kavramla açıklanır: Merkezi bürodan veya üretim biriminden uzakta çalışma koşullarından birinin varlığı ve bu tür çalışmayı olanaklı hale getiren yeni teknolojilerin kullanılması.

Tele çalışma türleri, evde çalışma (en yaygın olan), iş merkezlerinde çalışma (uydu bürolar, tele kulübeler, v.b.) ve gezici tele çalışma (satış elemanları ve servis teknisyenleri her zaman gezici çalışma olanağı bulmuşlardır; ama, bugün, işleri dönüştüren yeni araçlara sahiptirler) biçimlerinde olabilir.

Avrupa Topluluğu Enformasyon Toplumu Genel Müdürlüğü'ne göre, geçen yıl, Avrupa'da işgücünün %4.5'ini oluşturan 6-7 milyon tele çalışan vardır. Bu oranlar bazı ülkelerde çok daha yüksektir, Hollanda'da ise %18 ile en yüksektir. Avrupa Topluluğu ve diğer hükümet yetkilileri bizim tanımımızdan daha kapsayıcı bir tanım benimsemekle birlikte, bu olgunun çok yaygın olduğu ve hızla geliştiği açıktır. Gerçekten, Avrupa sanayileşmiş büyük ekonomiler arasında, tele çalışma oranının en düşük olduğu bölgedir. Japonya'da işgücünün %3'ünü oluşturan, çoğunluğunun kadın, 2 mil-

yon tele çalışan vardır. ABD’de 15.7 milyonluk tele çalışan vardır ve işgücünün %12.9’unu oluşturur. Eski komünist ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunluğunda tele çalışma bu kadar yaygın değildir (Ancak Macaristan ve Çek Cumhuriyetinde işgücünün %8’i, Estonya’da da %18’i tele çalışandır). Ama gelişmekte olan ülkelerde bile, tele çalışma, küreselleşmenin olumlu ya da olumsuz bir boyutu olarak, ekonominin en dinamik sektörlerinde hızla yaygınlaşmaktadır. Bir dizi gelişmekte olan ülkede, büyük ve önemli tele çalışma işlem adacıkları daha şimdiden oluşmuştur. Örneğin, Avrupa Havayollarının çoğunluğunun yer ayırtma ve bilet işlemleri dijital yollarla Hindistan’daki nitelikli işgücü tarafından gerçekleştirilir.

7.2. Statüleri

İşçi hakları ve sendikal haklar açısından kanuni ve mali statüleri yeni çalışma türlerinin çıkardığı en önemli ve karmaşık olgulardan biridir. Avrupa’da tele çalışanların çoğu evde çalışanlardan oluşur. ABD’de bu eskiden doğrudu ama günümüzde bunların çoğu serbest çalışanlardır. Çalışanlar evde, tele merkezlerde veya yolda çalışmalarına bakılmaksızın, en azından kuramsal olarak sendikalara katılmak için diğer çalışanlarla aynı hak ve fırsatlara sahiptirler.

Enformasyon toplumunun çalışma yapısını etkileyecek en büyük sorunlar

aynı zamanda en büyük fırsatlar serbest çalışanlarla gelmektedir. Bu tür grupların statüsünü belirlemek basitçe, birisinin çalışan mı, serbest çalışan mı olduğunun açığa çıkarmaktan daha karmaşıktır. İkisi arasında her tür kavram yer alır. Tele çalışanların açıkça ücretli olduğu durumlarda, kısmi süreli çalışan olmaları veya belirli işleri yapıyor olmaları statülerini daha da karmaşıktırır. Aşağıda göreceğimiz gibi, statü sorunu özellikle özgüven veya bilişsel mülkiyet hakları konu olunca belirli çalışan gruplar arasında özellikle daha da karmaşıktır.

Sorunların en ağırı, yeni teknolojiler bazı işçilerin statülerini o kadar alçaltmış ve onların toplumun geri kalan bireylerinden uzakta kalan bilgisayar işletim istasyonlarına o kadar bağlamıştır ki, artı buna uygun olarak "Ağ köleleri" olarak adlandırılmaktadırlar.

7.3. Sorunları

Tele çalışma önem kazanmaya başladığında, sendikalar anlaşılabilir bir biçimde kuşkuluydular. Bu gelişme çalışma standartları, dayanışma ve örgütlenme olanakları için bir tehdit oluşturuyor gibiydi. Kamu politikası hazırlayanlar ve işverenler, sıklıkla bu çalışmanın yeni işler yaratacağını ve verimliliği destekleyeceğini ileri sürüyorlardı. Ayrıca, tele çalışmayı, başlangıçta çoğu sendika için olumsuz bir kavram olan esnekliği nedeniyle de övüyorlardı. Diğer yandan, bazı çalış-

şanlar da bu tür çalışmayı, esnekliği nedeniyle değil, kendi amaçlarına uyduğu için benimsemişlerdi.

Başlangıçta, tele çalışmanın özellikle kadınların düşük ücretlerle çalıştırılmasında patlamaya yol açacağı ve onları mutfakta değil, ama salondaki masanın bir köşesinde yalıtılmış bir biçimde çalışmaya mahkum edeceği düşünülüyordu. Ancak uygulamada, tele çalışma daha değişik bir gelişme izlemiştir. ABD’de tele çalışanların büyük bölümünü, yüksek gelir elde eden erkekler oluşturmuştur. Sendikalar bu uygulamanın sürdüğü on yılı aşan bir zaman diliminde deneyim kazandıktan sonra, bugün tele çalışmayı ne mahkum etmekte, ne de övmektedir. Sendikaların önceden beri güçlü oldukları yerlerde, iyi düzenlenmiş bir tele çalışma olumlu sonuçlar verirken, bu koşulların varolmadığı yerlerde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.

Tele çalışmanın özellikle bireysel gereksinimlere ve seçimlere uyarlanabileceği bir gerçektir. Üretkenliği artırabilir, gündelik taşıma etkinliklerini ve dolayısıyla çevreye yönelik zararı azaltabilir, yeni işler yaratabilir ve ekonomik ve sosyal farklılıkları azaltabilir. İşverenler için, zaman, dil, v.b. alanlardaki engelleri aşma olanağı sağlayarak, olumlu bir esneklik yaratır. İşçilere de işin gereklerini ailenin gereksinimleriyle ve kişisel gereksinimler ile dengeleme olanağı yaratır.

Geniş anlamıyla, tele çalışma işlem-

sel sorumlulukların ve karar verme süreçlerinin desantralize edilmesine olanak verir. Bu verimlilik artışıyla birlikte, sanayi demokrasisinin ve yatay örgütsel yapıların kurumlaşması olasılığın artırır. Tele çalışma küçük işletmeler arasında ağ oluşturulması fırsatı yaratarak, bu tür işletmelerin büyük işletmelerle rekabet şansını artırabilir. Ya da, düşüncelerin ve tutkuların sermayeden daha önemli olduğu "sanal şirketlerin" ortaya çıkmasına yol açabilir. Öte yandan, tele çalışma sıklıkla, hiç fark edilmeden, sömürüyü de artırabilir. Tele çalışanlar kendileri için en acımasız yöneticilere dönüşerek en üretken saatlerini çalışmaya ayırırlarken, ayırdıkları toplam sürenin de farkına varamazlar. Düzenli işte işe hazırlanma süresi, dinlenme araları ve hatta gereksinilen sosyal ilişkiler bile, tele çalışmada zaman kaybı olarak görülür.

Tele çalışanlar yalnızca kendi çalışma mekanlarını yaratmakla kalmazlar, üretim araçları edinip, bu araçları geliştirebilirler. Mekan, özellikle kalabalık kentsel yörelerde ya da gelişmekte olan ülkelerin sıkışık bölgelerinde temel bir sorundur.

Tele çalışanlar kendilerini toplumsal anlamda yalıtılmış bulabilirler; özellikle kadın işçiler son dönemde elde ettikleri kazanımların bir bölümünü yitirebilirler. En az yıkıcı olduğu koşullarda bile, bu tür çalışma iş doyumunu azaltabilir. En belirgin olarak da, bireysel gelişme ve değişik çalışma ola-

naklarını sınırlayabilir. Teknik sorunlar ya da işin içeriği ile ilgili sorunlar ortaya çıktığında, iş arkadaşlarının toplu desteği ortadan kalkmış olduğu için, işin kendisi bile sıkıntı kaynağı olur. Ama, tele çalışmanın yol açtığı en büyük tehlike, geleneksel sosyal güvenlik haklarına ve bunlarla ilgili olan diğer haklara yönelik olandır. Düzenli işçiler farklı yollara sapmaya başladıklarında, bu hakların tanımlanması ve uygulanması çok güçleşmektedir. Statü bir kez yitirildiğinde, bedeli çok pahalı ödenecek olan büyük sorunlar ortaya çıkar.

Devlet sağlık planlarındaki, emeklilik yardımlarındaki ve diğer yardımlardaki eşitsizlik ve ayrımcılık gözönüne alındığında kendi hesabına çalışanları belirsiz bir gelecek beklemektedir. Özellikle genç çalışanlar başlangıçta yüksek gelire kanıp, gelecekteki aile sorumluluklarını ve emeklilik gereksinimlerini daha az düşünebilirler. Ama, zaman içinde, yaşam standartlarının bozulduğunu, emeklilik umutlarının belirsizleştiğini ve güvence eksikliği nedeniyle kariyerlerinin erken sonlanması tehdidiyle karşı karşıya olduklarını fark ederler.

7.4. Bazı çözümler

Ücretli çalışan statüsündeki tele çalışanların sorunlarına yönelik çözüm önerilerinin uygulanması her zaman kolay olmamakla birlikte olanaklıdır. Çalışanların geleneksel hakları yeni

duruma uyarlanmalıdır. Sosyal yardımlar yeni koşullara uyarlandıktan sonra, uygulamaya sokulmalıdır. Mesleki sağlık riskleri, sosyal yalıtılma ve stres (özellikle gezici tele çalışanlar için) önemle ele alınmalıdır.

Çalışan statüsünde olmayan tele çalışanlar için, sorun daha karmaşıktır, ama daha ertelenebilir değildir. Bu kategoride olanlar için dijital çağa doğru yol alan atipik işçilerin çıkarlarını nasıl savunduklarına bakılmasında yarar vardır.

7.5. Örgütlenme

Çalışan sayıldıkları, ama evde veya sokakta çalıştıkları durumlarda, tele çalışanların, özellikle de sendika geleneği olmayan genç tele çalışanların sendikalarda örgütlenmeleri, sendikal hizmetlerin üretiminde ve sunumunda büyük değişiklik gerektirmese de, daha güçtür. İstihdam edilmiş tele çalışanların örgütlülük düzeyleri, kabaca her ülkenin örgütlenme düzeyi ortalamasına yakındır. Yani bazı ülkelerde yüksek, bazılarında ise düşük ve bölünmüştür. İş mevzuatı ve toplu sözleşmeler her zaman olmasa bile genellikle uygulanabilir. Ancak olanaklı olduğunda bile, bu her zaman yapılamamaktadır. Ne var ki çalışan statüsünde olmayan tele çalışanlar daha büyük güçlüklerle karşı karşıyadır. Atipik çalışanlarla ilgili geçmiş deneyimler, ne yapılabileceği konusunda yol gösterici olabilir.

8. ATİPİK İŞÇİLER

8.1. Onlar Kimdir?

Atipik işçiler geçimini emeğiyle sağlayan; ama, bir veya birden çok başka nedenle son zamanlara kadar normal iş sahibi olarak tanımladığımız işçilerden farklılaşan kadınlar ve erkeklerdir. Bu farklılıklar meşguliyetin doğasına (belirli görevler için? Sınırlı bir süre için? Bir veya daha fazla aracı ile?), işin yapısına (Düzensiz saatler? Aralıklı? Gözetme olmadan?), ücretlendirme biçimine (Kar ortaklığı ya da telif hakkı?; Peşin ödeme ya da işin tamamlanması koşuluyla ödeme?) veya diğer etmenlere bağlıdır.

Elbette, görmüş olduğumuz gibi, işgücünde atipik işçiler her zaman varolmuştur: Satıcılar, ev hizmetleri temsilcileri, su tesisatçıları bunlardan bazılarıdır. Burada medya, eğlence ve sanat sektörlerindeki bazı kategorilere yoğunlaşacağız. Bunların çoğunun, özellikle de görsel ve işitsel medya işçilerinin çalışma yaşamı, yeni dijital teknolojiler tarafından bütünüyle dönüştürülmüş olmakla birlikte, bu işçilerin geçmişten bu yana başka biçimlerde varolan meslekleri sıklıkla başından beri atipik mesleklerdir.

Geçmişte, medya ve eğlence işçilerinin sorunlarının ele alınıp, çözülmeye çalışılması pek ok UNI üyesi tarafından örgütsel anlamda marjinal ve alışılmamış bir tutum olarak görülmüş olmakla birlikte, bugün bu alana odaklanmak, diğer yeni işçilerin sorunları-

nın ele alınıp, çözülmesi açısından yararlı olabilir.

Özellikle mültimedyanın ortaya çıkmasından sonra, modern ekonomilerin en görünür ve hızlı biçimde büyüyen bir sektörü olduğu için ve Avrupa Topluluğu planlamacılarına göre önemli bir yeni istihdam yaratma kaynağı olarak, daha fazla ilgiyi hak etmektedir.

Bu sektördeki bazı işçiler, oranları azalmakla birlikte, standart işçiler olmuşlar ve öyle kalmışlardır: Bunlar, belirli bir işyerinde, tek işverene bağlı olarak, tam süre çalışan ve normal iş mevzuatına bağlı olan ve sıklıkla sendika üyesi olarak toplu sözleşme bağıtlayan işçilerdir. Örneğin, tiyatroların ve konser salonlarının görevlileri vardır, ama bu kişiler bile sıklıkla atipik işçilerle çalışmaktadırlar.

Oyuncuların çoğunluğu, gazetecilerin hızla artan bir bölümü ve sektördeki diğer kategorilerdekilerin yarısından çoğu kolaylıkla atipik çalışanlar olarak sınıflandırılabilir. Burada sıkça değindiğimiz, oyuncular ve gazeteciler ise, resmi anlaşmalarla bağlı oldukları, UNI ile birleşmiş olan, ama ondan bağımsız çalışan uluslararası kuruluşlar tarafından temsil edilirler.

Bu sektörde, işgücünün büyük ölçüde tesadüflere bağlı olarak istihdam edilmeye başlaması, genel olarak Londra; Paris; Tokyo; Mexico City ve diğer merkezlerdeki, ama hepsinden önce Hollywood'daki en büyük film

stüdyolarının kapanmasıyla stüdyo sisteminin II. Dünya savaşıdan sonra çökmesiyle eş zamanlıdır. Bu süreçte, işverenlerle bağlantıları kopanlar yalnızca oyuncular, senaristler, yönetmeler ve yapım yöneticileri değildir; zanaatkarlar, teknikerler, şoförler ve çoğu durumda, idari personel de (üretim sekreterleri, proje muhasebecileri gibi) serbest çalışmak zorunda bırakıldılar. Bütün bu film işçilerinin istihdam durumu, stüdyoların yapımlarının çoğunu bağımsız yapımcılar ile, özellikle Avrupa'da aslında yapım ortağı olan çok sayıda aracından ve taşerondan almalarıyla olan alt mukavele yapan kişilerden sağladığı film sanayiinin yapısının daha da giriftleşmesiyle, daha da karmaşıklaşmıştır. Küreselleşme, gösterimde olan filmlere verilen kredilere dikkat edildiğinde görüleceği gibi, bu süreci yalnızca hızlandırmıştır.

Bu yapılanma görüldüğü kadar olağan dışı değildir. İstihdam bakımından, liman işçileri uzun zamandır benzer düzenlemelere sahiptir, sanayi yapılanması bakımından da, inşaat sanayii sıklıkla film ve televizyon programı yapımına benzer. Ama, sonraki, bu eğilimi en aşırı uca taşımıştır.

İlk olarak, radyo yayıncılığı sanayii, hem ticari sektörde, hem de kamu hizmetlerinde, daha geleneksel çalışma ilişkileri sistemini benimsemiştir. Ancak, 1980'lerin başında ABD'deki özel yayın ağlarında, işgücünün ücretleri gündelik ücrete dönüştürüldü. Bu eği-

lim bir dizi grevle yavaşlatılsa da, geri döndürülemedi. Özeleştirmenin yaygınlaşmasıyla, bu kavram Avrupa'ya ve başka yerlere de yerleşti. 1990'larda kamuya ait radyo yayıncılığı hizmetlerinde de üretim birimlerine ve diğer teknik hizmetlere, geleneksel olmayan iş ilişkilerine dayanan film üretimi süreçleriyle aynı ilişkiler yavaş ama emin adımlarla yerleştirilmeye başlandı.

Bugün, yeni klasik ekonomik modelin motoru olan ve görünürlüğüne karşın ilginç bir biçimde, günümüzdeki istihdam artışının genellikle fark edilmeyen kaynağı olan eğlence sanayii, görsel ve işitsel gereksinimlerini karşılamak için baştan beri bağımsız yapımcılar istihdam etmiştir. Bu yapımcılar da karşılık olarak, serbest çalışan sanatçıları ve teknisyenleri genel film ve televizyon programı yapım örüntüleri çerçevesinde, ücretli olarak çalıştırmışlardır.

Basın yayın sektöründe bile, atipik çalışma pek çok düzeye yayılmıştır. UNI Grafik sektöründe, bugün basım öncesi işlerin çoğunluğunun dışarıdaki taşeronlar tarafından yapıldığını bildirmektedir. IFJ ve ILO tarafından yürütülen bir araştırmada ise, bölge ayrımı olmaksızın dünyadaki gazetecilerin dörtte birinin serbest çalıştığını göstermiştir. Aynı çalışma, multimedya (çoklu ortamdan) ve dijitalleşmeden kaynaklanan yeni haber mahreçlerinin çok fazla sayıda yeni iş yarattığını göstermiştir. Bu gelişmenin yol açtığı

olumlu sonuç, gençler ve kadınlar için yeni istihdam yaratılması; olumsuz sonuç ise, bu yeni alanlarda, çalışma koşullarının, iş kalitesinin ve göreceli ücretlerin daha kötü olmasıdır.

UNI'nın diğer bölümünü oluşturan MEI'nin üyeleri görsel sanatçılardır ve çoğunluğu eserlerini satın alan az sayıda galeriye ya da sanat evine doğrudan bağımlı olsalar ya da bağlanmaya çalışsalar da, yasal olarak kendi hesabına çalışanlar grubunda sayılırlar. Diğerleri ise, seçtikleri meslekte, öğretmenlik benzeri ek bir işte kazandıklarından daha az kazanırlar. Ama, ek işleri de, genellikle geçicidir veya atipik bir sözleşmeye bağlıdır.

Kısacası, günümüz medyasında ve sanatlarında işgücü ağırlıklı olarak atipik çalışma uygulamalarına yönelmiştir.

8.2. Statüleri

Atipik işçiler kısmi süreli veya tesadüflere bağlı olarak çalışan işçilerdir. Buna karşılık, ABD'deki ticari yayın ağlarında gündelik olarak çalıştırılanlar tek bir şirketin çalışanları olabilirler. Ama, daha büyük sıklıkla, belirsiz ve değişken sayıda işveren için, serbest çalışan kişilerdir. Bir işleri olmadığında da, kendi uğraş alanlarına dönerler. Diğerleri ise, bağımsız yükleniciler ya da sadece kendi hesabına çalışanlardır. Şaşırtıcı bir çoğunluğu aynı anda ya da birbirini izleyen dönemlerde birden çok statüye sahip olmuşlar-

dır. Örneğin, serbest çalışan bir kameraman, bir proje kapsamında çekim yapmak için ücretli olarak istihdam edilir; ama aynı zamanda, özellikle video yerine film çekimi yapıyorsa ve kameramanın kendi kamerası varsa, kamerasını da kiralayabilir. Bir ses mühendisi de emekleriyle birlikte, ses teçhizatını da kiralayabilir; sahne tesisatçılarından veya elektrikçilerinden de sıklıkla taşıtlarında taşıdıkları teçhizatı kiralamaları istenir. Editörlere de iş başına ve bir ücret sözleşmesine göre ya da bağımsız yüklenici olarak anlaşma yapılarak ücret ödenir.

Tele çalışanlarda olduğu gibi, atipik çalışanların bütün türlerinde de, statü elbette sosyal güvenlik haklarını, vergilendirme rejimlerini ve diğer haklarla birlikte toplu pazarlık hakkını da derinden etkiler. Bazı ülkelerde, bireysel statülerinin gereği ne olursa olsun, kendi hesabına çalışanların örgütlenme veya toplu pazarlık hakları, tekelleşme karşıtı yasalar uyarınca ve işçilerin örgütlenme hakkının sınırlı olduğu Sanayi Devriminin ilk günlerindeki benzer bir biçimde, yasaklanmıştır.

Bu çerçevede anılması gereken diğer bir kategori, Hint film sanayiinde çalışan ve bu sektör sanayiden sayılmadığı için, sendika ve sosyal hakları yok sayılan işçilerdir.

Bir dizi ülke bu sorunu kabul etti ve en azından belli durumlarda, sınıflandırılması güç olan bu işçiler için özel hükümler kabul etti.

Fransa, belirli bir süre için, serbest film işçilerine "aralıklı" statüsü, gazetecilere de "yeteneklerine uygun işte çalıştırılmayan kişi" statüsü tanıdı. Bu statüler, aslında çalışan olmaktan fazlasını hak eden bu işçilere, çalışanlara tanınan bazı hakları sağladı.

Hollanda, son dönemde, bir anlamda işsizlikle ilgili hükümleri yeniden düzenleyen ve geçimini sağlamaya yetecek eser satamayan sanatçılara bir kaç ay para yardımı yapılmasını sağlayan önlemleri uygulamaya soktu.

Kanada'da Quebec eyaleti bir kaç yıl önce sanatçı statüsü için dönüm noktası olan ve onlar için bütün bir haklar serisi oluşturan, onları bazı durumlarda sosyal güvenlik hakkına sahip olan çalışanlar, bazı durumlarda da, formel istihdam düzenlemelerine bakılmaksızın, bağımsız sözleşmeliler olarak tanıyan ve dönüm noktası oluşturan bir statü belirledi. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı bu tür işçilerin tümüne tanındı. Bu ilkeler, bir ölçüde sulandırılarak da olsa, bugün Kanada'nın bütün eyaletlerinde benimsenmiştir.

8.3. Sorunları

Atipik medya işçilerinin sorunları sıklıkla tele çalışanların sorunlarına benzer. İstihdam düzensizliği, sosyal güvenlik sistemine uygunluk sağlamakta, bunu sağladıklarında ise, yaradımlardan yararlanma güçlük yaşamaları, uygun vergi rejimin olmaması, sağlık ve güvenlik sorunları, bu işçile-

rin değişmez sorunlarıdır. Ayrıca, çalışma koşulları sıklıkla çok belirsizdir. Bu sanayide yükseliş ve çöküş dönemleri salgına dönüşmüştür.

Bu sektörde, sosyal yalıtılmışlık çoğu çalışan için temel bir sorun değildir, gerçekten, çalışsalar da çalışmasalar da, ayakta oldukları zamanı iş arkadaşlarıyla geçirirler. Ama, işin gerekleri, normal bir sosyal yaşam sürdürmelerini güçleştirir. Aile yaşamını ve hatta kalıcı ilişkileri bile sürdürmezler. Madde bağımlılığı yaygındır. Bunlar sendikaların da sıklıkla ele aldığı ortak sorunlardır. Ayrıca, belirli dönemlerde çok büyük paralar kazan-salar da, evlerini ipotekten kurtarmakta veya arabalarının borcunu ödemekte bile güçlük çekerler. Sık sık, ama kesintili olarak yurtdışında çalıştıklarında, işlerini güvence altına almakta veya ikamet hakkı kazanmakta sorun yaşarlar.

Senaristler ve editörler dışında kalanların çoğunluğu, tele çalışanlardan farklı olarak, evde çalışmadıkları gibi, işverene ait binalarda da çalışmazlar. Ayrıca, bazıları biyolojik anlamda mantıklı bir emeklilik yaşına gelmeden kariyerinin sonuna ulaşır (bir baletin kariyeri 30 yaş civarında biter). Çalıştıklarında bile, gelirleri çok düzensizdir.

Bütün bu sorunlara karşın, atipik medya çalışanları, yalnızca seçtikleri mesleğin veya zanaatın uygulanmasına değil, getirdiği yaşam tarzına da

kendilerini adanmışlardır. Yalnızca sanatçı olanlar değil, teknik dallarda çalışanlar da sıklıkla işlerinin, herhangi bir düzenli işten ve hatta aynı işkolundaki tam süreli bir işten bile daha güdüleyici, nitelikli ve kişisel anlamda daha doyurucu olduğunu düşünürler. Bu durum bazen sanayideki diğer çalışanların, iş güvencelerini ve pazarlık güçlerini azalttığı için, serbest çalışmanın veya diğer atipik işlerin önlenmesine yönelik girişim başlatılması istemlerinin yükselmesine ve işçiler arasında da gerginlik çıkmasına yol açar.

8.4. Bazı Çözümler

Atipik çalışan medya ve eğlence işçilerinin çalışma koşulları, ücretlendirilmeleri ve diğer hakları süreç içinde, bir grup ya da sıklıkla alt gruplar olarak sorunlarını ortaklaşa çözme becerileri temelinde, iyileştirildi. Toplu pazarlık, geleneksel sektörlerden farklı biçimde, ancak başarıyla kullanıldı. Toplu pazarlık kimi zaman, zanaatkarların temsilcileri ve sektördeki geleneksel işveren kuruluşları arasında yapıldı, kimi zaman da, zanaatkar sendikaları veya birlikleri pazarlık edecek kimse bulamadıklarında da, hazırladıkları asgari standartları veya model sözleşmeleri, işverenlerin tarafından onaylanmış gibi uygulatmaya çalıştılar. Sektör başlangıçta sıra dışı gibi görünse bile, bu çözümler enformasyon çağında ortaya çıkan diğer yeni çalışan gruplarına da uygulanabilir.

Bu sektörde çalışanların sorunlarının çözülmesi, kendilerinin basit olarak çalışan ya da kendi hesabına çalışan olarak kabul edilmelerine ve bu kabûlün sonuçlarının önlenemez olarak görülmesine izin vermeyeceklerinin erkenden ve kararlılıkla gösterilmesine bağlıdır. Vergi rejimleri, sosyal güvenlik önlemleri ve hatta konut politikaları bile, süreç içinde, bu grupların gereksinimlerinin karşılanmasına yardımcı olmaya çalışan işçi temsilcilerinin baskıları sonucunda değiştirilmiştir.

Bazı durumlarda, işçiler kendilerine anlayışla yaklaşan hükümet yetkilileri bulmuşlardır; ama, çoğu kez, genellikle tabandan örgütlenen, sorunlarını tanımlayan ve özgün ve etkili çözümleri yaşama geçirmekte kararlı davranan örgütlerin (yalnızca bilinçli sendikalar değil) kurulması durumlarının iyileştirilmesinde belirleyici etmen olmuştur.

8.5. Örgütlenme

Pekçok ülkede, medya ve eğlence sektöründeki atipik çalışanların bu kadar iyi örgütlenmiş olmaları kimilerine şaşırtıcı gelebilir. Küçük ülkelerde veya sanayinin çok yoğun olmadığı ülkelerde bile, sermayesi yetersiz ve güçsüz örgütler hedef gruplarını, sınırlı da kalsa, örgütlemeye çalışır. Bu sanayinin çok önemli olduğu ABD, Fransa, Hindistan, Brezilya, Mısır gibi ülkelerde de örgütlenme düzeyleri sendikalaşma düzeyinin ulusal ortalamasın-

dan çok yüksektir.

Neden? Bir örgüt kendini temsilci olarak nitelediğinde, bu sektörde çalışan pek çok profesyonel ve destek personeli, kimliklerine geçerlilik kazandırmak için, otomatik olarak bu örgütte üye olmaya çabalarlar.

Bu, özellikle asgari üyelik aidatlarını bile ödeyecek kadar geliri olmayan genç üyeler için geçerlidir. Ama, örgütlerin çekim odağı olması için, bundan fazlası gereklidir. Çoğu durumda üyelik aidatları çalışan veya kısmi süreli olarak çalışan üyeler için bile görece yüksektir. Ekonomik gerekçeler, bu örgütlerin desteklenmesini engelleyen önemli nedenlerden biridir.

Sosyal güvenlik rejimi güçsüz olan veya pek çok atipik çalışanın yardımlardan yararlanamadıkları ülkelerde, sıklıkla, yalnızca sendikalar veya diğer medya örgütleri seçenek oluşturan, mantıklı ve ulaşılabilir çözümler sunabilmektedir. Bu örgütler sağlık ve yaşam sigortası, emeklilik yardımları ve hatta işsizlik yardımları gibi uygulamaları başarıyla yürütebilmektedir.

Bazı ülkelerde sendikalar iş bulma büroları gibi çalışırlar. Ama bu tür uygulamaların bulunmadığı ya da yasal olmadığı yerlerde bile, işçiler örgütlerini istihdam ile ilgili temel enformasyon kaynakları olarak görmektedirler.

Eğitim ve sürekli eğitim ve sanayi-deki gelişmelerle ilgili haberleri aktarmak bu sendikaların sunduğu diğer hizmetlerdir. Kültürel olayları destek-

lemek -ulusal ve bölgesel kültürleri korumak ve geliştirmek- bu amaçla ödüller koymak ve diğer pek çok etkinlik, kimlik yaratmaya yardımcı olur.

Bu işçiler, geleneksel çalışma ilişkilerini (toplu sözleşmeler, bunların uygulanması ve yakınmaların ele alınması) ve sendikal örgütlenmeyi önemli ölçüde etkileyebilmiş olsalar da, bu liste gerçekten çok kapsamlıdır. Olanaklı olduğu ölçüde toplu sözleşme görüşmelerini sürdürmek, bu olanaklı değilse, model kılavuzları öne çıkarmak, bu da yaşama geçirilemediğinde standartlar önermek, bu örgütlerin gündelik sıradan etkinlikleri olmalıdır.

Kişisel yakınmaları ele almak en önemli etkinliklerden biridir. İşveren iflas ettiği veya sıklıkla karşılaşıldığı gibi yer değiştirdiği için işçilere ödeme yapılmadığında müdahale etmek sıkça yaşanan olaylardan biridir. Bu tür eylemlerde, sendikalar, dürüst olmayan üreticilerin yol açtığı adaletsiz rekabetin önlenmesine katkı yaptıkları için, diğer işverenlerin de desteğini alabilirler.

Sonuç olarak, bu tür örgütlerin sıklıkla daha büyük ve genellikle zanaatlar temelinde ve tam olarak bölünmüş örgütlerin küçük ya da çok küçük dalları olduğu ve üyelerine hizmet etmek için en azından toplu sözleşme yapmaya kalkışamayacakları bilinmelidir. Kimlik yalnızca topluluk ruhunu sürdürmek açısından değil, özelleşmiş her

alt grubun özgün konularını ele alabilmek açısından da, çok önemlidir.

9. YARATICI İŞÇİLER

9.1. Onlar kimdir?

Çoğu yaratıcı işçiler, bir tür tele çalışan veya önceki bölümlerde açıklandığı gibi atipik çalışan veya her ikisi de sayılabilir. Bununla birlikte, özgün durumlarını değerlendirmek başta çalışan sayılamayanların sorunları olmak üzere, bu işçilerin bazı sorunlarını ayrıntılı olarak ele alabilmek ve ilginç bazı çözüm önerileri sunabilmek açısından yararlıdır.

Medya ve eğlence sektöründe, yaratıcı işçiler, UNI'nin üyesi olan veya işbirliği yaptığı örgütlerin temsil ettiği gazeteciler ve sahne sanatçıları ile, UNI MEI'nin temsil ettiği yazarlar, yönetmenler, görsel sanatçılardır. Diğer UNI sektörleri, bu örgütte, zaman içinde birbirlerine yakınlaşarak ortak inisiyatifler geliştirecek olan buluş sahiple-ri, yazılım tasarımcıları ve benzerleridir. Ancak, varolan amaçlarımız açısından, bir örnek oluşturmak üzere medya ve eğlence sektörlerine odaklanılacaktır.

Yaratıcı işçilerin durumunun ayırt edici bir özelliği, yalnızca işçi haklarına değil, entelektüel mülkiyet haklarına sahip olmalarıdır ya da sahip olmaları gereğidir. En azından bugün için sayıları azdır. Ama, sorunlarına çözüm bulunmasının önemi, en gelişmiş ekonomilerde, entelektüel mülkiyetin (pa-

tentler, yayın hakları, performans hakları v.b., gibi) zenginliğin %25'inden fazlasını sağlamasından ve gelir paylaşımında eşitliğin sağlanmasından sorumlu olmasından kaynaklanır. Amerika Çizgi Filmler Birliği Başkanı Jak Valenti, medya ve eğlence sektörü ürünleri ihracatı gelirlerinin, ABD'nin ihracat gelirleri sıralamasında, silah satışı gelirlerinden sonra ikinci sırada yer aldığını belirterek, Hollywood devlerinin günümüzde maddi ürün üretimi ve satışıyla değil, entelektüel mülkiyet haklarını ele geçirip, sömürmekle ilgilendiklerini vurgulamaktadır.

Örgütlü emeğin bu konuları anlaması ve bu sürecin seyircisi değil oyuncusu olmanın yollarını bulması çok yararlı olacaktır.

9.2. Statüleri

Entellektüel mülkiyet hakkına sahip olan işçilerin çoğunluğu çalışanlar olarak sınıflandırılmaz. Çoğu tele çalışanının ve atipik işçinin çalışan olarak tanımlanmakta başarısızlığa uğraması pek çok kayba yol açmıştır. Bugün kendilerini tanımlamış olan ve zanaatlarıyla geçinmeyi başaran yaratıcı işçilerin, pek çok işverenin dayatmak istediği doğrultuda çalışan olarak sınıflandırılması değer taşıyan hakların ve eserleri üzerindeki denetimlerinin otomatik olarak işverenlere aktarılması anlamına gelecektir.

Neredeyse bütün oyuncular, pek çok

müzişyen, gazetecilerin küçük bir azınlığı, bütün yazarlar, pek çok yönetmen ve bütün görsel sanat erbabı, bir biçimde bağımsız veya kendi hesabına çalışan kişilerdir. Bunların hemen hepsi haklarını sözleşme yaptıkları ya da eserlerini satın alan kişilere devretmeye zorlanırlar. Diğer yandan, bir dişi ülkede, çalışanlar/yaratıcılar sürekli personel olarak çalışıyor olsalar bile, zihinsel mülkiyet haklarının bir bölümünü, kuramsal anlamda olsa bile, korurlar.

Buna benzer bazı gruplar için statü sorunu bu kadar önemlidir. Ne yazık ki, bu konuda bir ikileme söz konusudur. Pek çok bağımsız yaratıcı kendi kimlikleri konusunda, bu tutum ekonomik ve mesleki anlamlarda zararlarına bile olsa, düzenli çalışanlarla bir biçimde karşılaştırılmaktan vazgeçecek ya da aralarında bir benzerlik kurulmasını reddedecek kadar bilinçlidirler.

9.3. Sorunları

Yaratıcı işçiler diğer atipik medya ve eğlence çalışanlarının yaşadıkları ve yukarıda tanımlanmış olan sorunların pek çoğunu yaşarlar; ama, onlardan daha korunmasızdırlar.

Eğitim gereksinimleri, sosyal destek, bir ekonomik güvenlik ağı, vergi sorunlarının çözülmesi, güvencesizlik, v.b. yaratıcı işçilerin, sürekli, ama, sıklıkla da, kariyere başlarken daha yoğun olarak karşılaştıkları sorunlardır.

Sayıda az olmaları bu insanların durumunu daha da karmaşılaştırır. Bu karmaşa bireyciliklerinin güçlü olması ve kendilerinin de sonuçta emekleriyle geçinen insanlar olduklarını kabul etmekte ikileme düşmeleri nedeniyle daha da artar.

Yazarların, yönetmenlerin, oyuncuların ve diğerlerinin her tür ayrımcılığa karşı olmaları beklenirken, özellikle cinsiyet ve ırk ayrımcılığı, sıklıkla en açık biçimleriyle bu gruplarda ve özellikle de üst düzeyde olanlarda varlığını sürdürmektedir.

Her tür dijitalleştirilmiş enformasyonun depolanması ve iletilmesi entelektüel mülkiyet haklarıyla ilgili yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır, ve gelecekte de bu grubun temel ilgi alanının olacaktır. Basın-yayın, medya ve eğlence sanayilerindeki büyük korporasyonlar elektronik yayıncılık, diğer yazılım türleri ve dijital içeriklerin dağıtılması konularında çok kapsamlı haklar elde etme çabasıdadır.

Korporasyonların sanat galerilerinin, müze koleksiyonlarının veya klasik müzik çalışmalarının dijital haklarını satın almaları durumunda, insanlığın kültürel mirasının özelleştirilmesi gibi bir büyük risk daha ortaya çıkacaktır.

Küreselleşme birörneklik anlamına gelmek zorunda değildir. UNİ insani, kültürel ve dilsel çeşitliliğin kutsandığı ve gelişmesine izin verildiği bir dünya yaratılması için kampanya başlatmalıdır. Sayıları giderek azalan küresel

medya korporasyonları uluslararası sahneye egemen olmuşlar ve kültürel çeşitlilik için bir tehdit oluşturmaya başlamışlardır.

9.4. Bazı çözümler

Yaratıcı işçiler, diğer atipik işçilerin amaçlarına ulaşmak için kullandıkları mekanizmaların yanı sıra, olanaklı olduğunda entelektüel mülkiyet haklarını kazanıp, kullanarak, emek ürünlerinden daha adil pay almaya odaklanırlar.

Entelektüel mülkiyet kavramının ulusal yasalara girmesi Fransız Devrimine dek uzanır. Yazarların iki tür hakkı vardır: ekonomik haklar (üzerinde pazarlık yapılabilen ve ücret karşılığı güvence altında olan) ve moral haklar (eser sahibi olma hakkı, birisinin çalışmasıyla tanımlanma ya da tanımlanmama ve bütünlük hakkı–birinin çalışmasında onaylanmamış değişiklikler yapmayı yasaklayabilme hakkı).

Ortak yasa geleneği olan ülkelerde, entelektüel mülkiyet hakları moral hakların korunması çerçevesinde, ama onlardan daha az korunarak gelişmiştir. İki sistem -Kıtasal ve Ortak Yasa- bir ölçüde uyum içinde olmuştur ve çoğunluğu BM'in bir organı olan Dünya Entelektüel Mülkiyet Örgütü tarafından işletilen uluslararası antlaşmalarla dokunulmazlık kazanmışlardır.

Bu antlaşmaların en önemlilerini, Hindistan, Çin ve ABD gibi büyük

devletler ancak son yıllarda imzalamıştır. ABD bu anlaşmaları geleneksel yaratıcı haklarını korumak için değil, entelektüel mülkiyet mekanizmalarının olası tek yol olduğunu görerek, Amerikan kökenli güçlü yazılım sanayilerinin yayılmasına zemin oluşturmak ve Dijital Çağdaki çıkarlarını korumak için onaylamıştır.

Entelektüel mülkiyet haklarının bir biçimde savunulması için artan bir uluslararası uzlaşa bulunmakla birlikte, ne yazık ki bu uzlaşının Amerika Telif Yasası ile önemli ölçüde uzlaşan bir payda temelinde sağlandığı görülmektedir. ABD sistemi Holllywood devlerinin güçlü konumunu temsil eder. Bu amaçla telif hakkını elinde tutan kişiye, yani yapımcıya, eserin neredeyse tüm haklarını verirken, karşılığında Amerika koşullarına göre önemli bir veya bir dizi ödeme yapılmasını sağlar. Dünyadaki bu eğilim, teknolojik ve yapısal değişikliklerle birleştiğinde, yaratıcıların moral haklarının dayanaklarını yok ederken, örgütlü olmadıkları yerlerde pazarlık güçlerini de zayıflatarak ürettikleri eserlerden paylarını almak üzere ekonomik haklardan yararlanmalarını da engellemiştir. Güçlü sendikalarda örgütlendikleri yerlerde, yaratıcı işçilerin en azından eserlerinin süregelen yeniden kullanılmalarından kaynaklanan ekonomik hakları başarıyla korunmaktadır. Ne yazık ki, büyük üretici ülkeler dışında kalan ülkelerde yaratıcı işçilerin örgüt-

leri varolsa bile, sıklıkla umulan yeni rolleri üstlenmekte yetersiz kalmaktadır. Yaratıcı işçiler, farkında olmasalar bile, farklı yollardan diğer ücretlilere benzemeye başlamışlardır.

Dijital Çağ bu işçilerin yarattığı enformasyonun daha kolay kopyalanması ve korsanlığının yapılması anlamına da gelmektedir. Bu noktada, enformasyon korsanlığı yaratıcıların gelirlerini olduğu kadar, işverenlerin kazançlarını da etkilediği için, işverenlerinkiyle bir ölçüde örtüşen bir kaygı konusuna dönüşür. Bütün bunlardan sonra, kabaca, bu işçiler için çalınmış telif hakkı, çalınmış ücretler demektir.

9.5. Örgütlenme

Hollywood zanaatkar birlikleri, yaratıcı işçilerin güçlü emek örgütlenmeleri için birer simgedir. Bu tür örgütlenmeler, dünyanın hemen her yerinde kurulmuştur. Yaratıcı işçiler için kendi zanaatlarını temsil eden gruplar, diğer atipik işçiler için olduğundan çok daha çekicidir. Güçsüz oldukları yerlerde (büyük ülkelerin dışında genelde gönüllüler tarafından yürütülen güçsüz örgütlerdir) bile, bu tür örgütlerin belirli bir ulusal sanayi işkolunda, üye olmaya uygun bütün işçileri örgütlemeye çalışırlar

Ama, dünyada, odaların ve benzeri örgütlenmelerin işleyiş biçimlerinde ve bu ve benzeri nedenlerle geliştirdikleri yapılanmalarda ve yöntemlerde büyük farklılıklar vardır. Çok azı ken-

disini sendika olarak tanımlayan ve Ulusal Emek Merkezine üye olan Hollywood birliklerinin toplu pazarlık hakkı vardır ve bu hakkı etkili olarak kullanırlar. Bu birlikler, çoğunlukla son birkaç on yılda, özellikle çalışanların "ikincil kullanımına" odaklaşan ve ABD telif yasalarının çok çeşitli yetersizliklerini ortaya çıkaran grevler yapmışlardır.

Diğer uçta olan Kıta Avrupa'sındaki yaratıcı işçi birlikleri ise, emek ile ilgili konulardan uzaklaşarak, mesleki konulara ve yaratıcı işçilerin sözleşmeden doğan haklarına ve mülkiyet haklarını korumaya yoğunlaşma eğilimindedirler. Yeni koşullarda, bu yaklaşım pek çok yerde yeniden değerlendirilmektedir. Dünyanın herhangi bir yerinde Birlikler veya eşdeğerleri Hollywood ile Kıtasal kutuplar arasında bir yerlerde yer alma eğilimindedirler. Kültür Bakanlıkları tarafından kurulan ve finanse edilen bu gruplardan bazıları bağımsız hareketi yüreklendirirler. Bununla birlikte, dünyada en çok sayıda örgütlü yaratıcı çalışana sahip olan Hindistan'da, sendikalar ve birlikler olarak adlandırılan yaratıcı işçi grupları ve hatta sendikaları, Amerikan birliklerinden daha açık bir işlerliğe sahiptirler. Hint örgütleri öncelikle bölünmeyi önlemek amacıyla, emek hareketinin genelinin dışında kalmaktadırlar.

Pek çok ülkede üçüncü tür bir yaratıcı işçi örgütü vardır. Bunlar, yazar

hakları koleksiyonu topluluklarıdır ("yazar" genellikle telif haklarına bağlı hak sahiplerini anlatır; artistlerin ise genellikle kendilerine ait koleksiyon toplulukları vardır). Bu grupları sıklıkla yaratıcılar ve pek çok ülkede de yaratıcıların sendikaları, telif yasalarından kaynaklanan ekonomik haklarını koruması için yasal bir araç olarak oluşturulmuşlardır. Bununla birlikte, yıllar geçtikçe, bu birliklerin zenginleşerek, kendi haklarını savunmaktan uzaklaştığını da ileri sürmektedirler. Bu topluluklar yaratıcıların günlük sorunlarından uzaklaşmış olmakla da eleştirilirler, ama aslında bu onların asıl işlevi de değildir. Bazı durumlarda, statüleri gereği bütün eser sahiplerinin çıkarlarını temsil ederler; bu yaratıcılar yerine dev uluslararası medya şirketlerinin ya da kişilerinin çıkarlarının temsil edilmesi anlamına da gelebilir.

Durum özellikle daha küçük ülkelerde, yaratıcı birliklerinin, uygulamada, temel parasal kaynaklarını hükümetin ya da yardım kuruluşlarının sağlaması gerçeğiyle daha da karmaşıklaşmaktadır. Pek çok ülkede, görsel ve işitsel sanayinin gelişmesiyle birlikte, yaratıcı işçi örgütlerinin yönelmeleri gereken yön konusunda büyük bir tartışma başlamıştır. Koleksiyon topluluklarına gerçekten güveniyor olsalar da, yaratıcı işçiler, ayrıca, mesleki konulara ve istihdam konularına odaklanan ve koleksiyon topluluklarının işleyişini de-

netleyen bağımsız ve demokratik temsilcilerinin olması gerektiğine giderek daha fazla inanmaktadırlar.

Yaratıcı işçiler, örgütlerinin (sendikalar, birlikler, dernekler, v.b.) kuramsal boyutundan çok, o örgütün kimliklerini yansıtır yansıtmadığıyla ilgilenirler. Bu tür örgütlerin yakın ilişki kurmaya açık olmasını ve kişisel katılım olanağı sağlamasını, diğer kişi ve kuruluşlarla ilişkilerinde etkili olmasını ve onlar için lobi yapmasını beklerler. Uygulamada, örgütlerinin çoğulcu ve hatta apolitik davranmasını isterler. Yaratıcı işçiler birey olarak politik taraftırlar, ama, örgütlerin bütünlük sağlamak ve başarıya ulaşmak için, yetkililerle ve kamuyla toplu ilişkilerinde politik davranmaması gerektiğini düşünürler.

10. POLİTEKNİK GRUP

10.1. Onlar kimdir?

Bu çözümlemede tanımlanan dört yeni işçi grubu arasında tanımlanması en güç, en zor kavranabilecek ve belki de öngörülebilir geleceğin güçlü emek örgütlenmelerine aday olma olasılığı en az olan gruptur. Bununla birlikte, bu grup gelişmekte olan enformasyon toplumunun merkezindedir ve felsefesi ve çalışma biçimi yeni çağın ne olduğunu özetler. Bu gruptan kaynaklanan yeni çalışma kültürü yeni işçi gruplarının tümünü etkilemiştir. Ve bugün, polit teknik grubun düşündüklerinin ve yaptıklarının yalnızca diğer

yeni işçi gruplarında yansımaları bulmayacağı, aynı zamanda da Dijital Çağın daha geleneksel diğer işçilerini de etkileyeceği kesindir.

Elbette bu gerçek bir işçi grubu olmanın ötesinde, yeni teknolojilerin en vasıflı teknisyenleri olan ve bu teknolojileri geliştirip, yeni işgücü arasında yaygınlaştıranların oluşturduğu bir gruptur. Onların çoğunluğu ya kendi hesabına çalışırlar ya da çok atipik yapılarda istihdam edilirler. Bu olgu sayesinde, onlardan bazıları –Bill Gates, Steve Jobs- inanılmaz bir zenginliğe ulaşmışlardır; daha az başarılı olanları bile zenginleşmişlerdir ve çoğunluğu bugün de yatırımları ya da başka işleriyle değil emekleriyle varlıklarını sürdürmektedirler.

İster Silicon Vadisinde ve Bangalore’de, isterse de gelişmekte olan yeni yerleşkelerde yaşıyor olsunlar, bu kişilerin yerleşim yerlerinden bağımsız olan özellikleri çok iyi bilinmektedir. Tanımlarına uygun olarak alanlarında çok yetenekli olan kişilerdir. Ama, stereotype olarak önceki mühendis ve teknik buluşçu kuşağından oldukça farklı, ortak özellikler de gösterirler. Gerçekten, geçmişin teknisyenlerinden çok, insan bilimlerinde ve sanat dallarında eğitilmiş kişilerle daha fazla ortak noktaları vardır. Bu özelliklerden bazıları aşağıdadır:

-Kişisel olarak ağır çalışmaya ve başarmaya adanmışlık;

-Çalışma ilişkilerinde, çevresinde,

söylemlerinde ve giyimlerinde sıradışılık- kuraldışılık;

-Düşündüğü doğrultuda davranma tutkusu;

-Sıklıkla sömürüldüklerinden ya da kendilerinin sömürdüklerinden tümüyle habersiz olmaları da, çalışma saatleriyle ve diğer düzenlemelerle fazla ilgilenmemek;

-Güçlü eşitlikçilik duygusu, desantralizasyondan yana olmak, hiyerarşiye katlanamamak; buna karşılık, yeni ve belirsiz biçimleriyle de olsa, cirsietçiliğin ve ırkçılığın sürmesi;

-Gerçekten ne kadar özerk oldukları konusundaki yanılsamalarına karışmış bir öz güven ve bireycilik;

-Güçlü bir sosyal bakış açısına (çevre, fırsat eşitliği, ırkçılık ve insan hakları ile ilgili olarak) karşılık, yetersiz örgütsel katılım (siyasi partilere, hükümet kuruluşlarına ya da kapsayıcı felsefi sistemlere).

-Bu nedenle, emek örgütlerinde nâdiren örgütlenme.

Elbette bu özelliklerden bir çoğu 1960’ların sonlarından beri dünyanın her yerindeki her türden genç işçide görülen özellikler ile uyumludur. Bununla birlikte, bu yalnızca bir kuşak farklılığı sorunu değildir.

Dijital çağ işçilerinin ayırt edici özellikleri, birçok yorumcunun ileri sürdüğü gibi, büyük ölçüde, enformasyon toplumunun ürünü olan yeni tür işletmelerin ve çalışma yapılarının doğrudan sonucudur. Bu, yatay yönetsel ya-

pıları, üst düzey buluşçuluğu işin ve sanayi yapısının sürekli yeniden örgütlenmesini, yeni teknolojilerin hızla uygulanmasını, ve benzerlerini içerir. Kimileri daha da ileri giderek, bu yeni sanayi kültürünün doğrudan yeni teknolojilerin sonucu olduğunu ileri sürerler.

Telgraf, telefon ve radyo ve televizyon yayınları merkezi denetim gerektirir ve otomatik olarak daha karmaşık tele iletişim ağlarının oluşturulmasıyla, radyo televizyon yayınlarında uydu kullanılmasıyla ve daha yaygın olarak ulaşılabilen veri iletme yollarının ortaya çıkmasıyla anında eskimeye başlayan hiyerarşiler yaratır. İnternet başından beri denetlenememektedir. "WEB'in ruhu" üzerine çok şey yazılmıştır, yazılanların bazıları anlamsızdır. Ama dünyayı daha açık ve daha az öngörülebilir hale getirdiği kesindir. Bu da yerkürede daha fazla esneklik beklentilerine katkıda bulunacaktır.

Emek üzerindeki etkilere dönersek, elbette bu eğilimlerin mutlaka evrensel olacağını ileri süremeyiz. Silikon Vadisinde yazılım geliştirenler arasındaki sanayi kültürü, birilerinin mikro yonga ya da bilgisayar ürettiği fabrikalarda üst düzeyde buluşçu biçimler olsa bile, çalışma ilişkileri oldukça geleneksel kalmaktadır.

10.2. Sorunları ve bazı çözümler

Bu konularda, atipik ve yaratıcı işçiler için şu ana kadar söylenmiş her şey

kolayca bu işçilere de uyarlanabilir. Ama, bu grubun eğilimleri sıklıkla daha da uçlardadır. İşletme örgütlenmesinin kendisi geleneksel yapılardan tümüyle farklıdır. Görsel işitsel sanayinin çekirdek/sağlayıcı/yüklenici sistemini, daha gelişmiş tele çalışan girişimlerini istihdam ilişkileri çeşitliliği ile birleştirir

Teknolojinin büyüleyiciliği enformasyon iletişim teknolojileri sektörünün geniş bir yelpazede yer alan personeli çekmekte yaşadığı "imge" sorununu maskeleyememelidir. Sektör enformasyon iletişim teknolojileri alanında çalışma imgesini ve algısını değiştirmek için büyük çaba göstermek zorundadır. Ortak görüş, üst düzeyde teknik bir çalışma, güvencesiz işler, aşırı iş yükü, baskı ve stres, uzun çalışma süreleri ve kadınların ve yaşlı profesyonellerinin istihdam şansı bulamayacakları çok yarışmacı bir çalışma çevresi anlamına gelmektedir.

10.3. Örgütlenme

Çoğu durumda bu işçi grubunun yararına olacak erken inisiyatifler atipik işçi türünde bile hala geleneksel sendikalara eşdeğer olandan kaynaklanmaktan uzaktır. Başarılı örgütlerin özellikleri arasında büyük olasılıkla daha fazla desantralizasyon, istenen özel hizmetleri kolayca seçme ya da reddetme, hukuki, mali ya da kariyer planlamasıyla ilgili kişisel yardımlara kolayca ulaşabilme, sendika görevlileri

ve üyeleri arasında sıkı kişisel temas, mesleki konulara ve eğitim konularına ve diğerleri arasında sosyal yalıtılmışlığa tepki göstermeye özel dikkat; sendikal örgütlenmeyi sosyal yaşamın merkezine oturtan geçmişin sendikal geleneklerine geri dönüş.

Bireyselleşme farklı sendikal hizmet türlerini gerektirir. Bu işçi grubu sendikalardan istihdam koşulları ve çalışma ilişkileri alanında profesyonel danışman gibi davranmasını beklemektedir. Sendikalardan eğitime, yeniden eğitime ve yaşam boyu öğrenmeye büyük öncelik vermesini beklemektedir. Ve sendikalardan sendikanın enformasyon hizmetlerine dilediği zamanda ve yerden ulaşabilmesini sağlayacak en son teknolojilere yatırım yapmasını beklemektedir.

Bir şey kesindir; kişileri bir araya getirecek olan şey, belirsiz sloganlar veya sosyal felsefe değil, uzmanlaşmadır. Toplu pazarlık yok olmamalıdır. Ama, doğal ve aşamalı olarak farklı düzeylerde gelişecektir: bunlardan biri genel temelde, belki de bölgesel ve uluslararası düzeylerde, diğerleri ise çok özel ve mesleki alanlarda gelişecek olanlardır. Toplu pazarlıktaki çeşitlilik yalnızca düzey farklılıklarından değil, bireysel farklılıklardan da kaynaklanacaktır. Yeni işçiler bir yapıdan fazlası tarafından kapsanmayı amaçlayabilir. Bu yapılardan biri temel kimliklerin geçerli görüp güçlendirirken, çalışma ilişkilerinin diğer boyutları diğer yapı-

lar tarafından korunacaktır. Bütün sektörlerde ya da multi sektörlerde çalışma yaşamının bütün boyutlarını kapsayan tek bir toplu pazarlık uzmanları grubunun yapacağı toplu pazarlığın yeterli olamayacağı, en azından UNI'nin kapsadığı pek çok sektör için yeterli olamayacağı kesindir.

11. YENİ ÖRGÜTSEL BİÇİMLER

Dört grup altında değerlendirmiş olduğumuz bu işçilerin gelecekte, bütünsel bir örgütte, tek bir amaç için harekete geçirilmesi giderek daha da güçleşebilir. Gerçekten, tanımladığımız grupların çoğunluğu geçmişte sendikal olmuş olsalar bile, kitlesel tabanlı örgütlerle nadiren tam olarak bütünleşmişlerdir.

Kütlesel mal ve hizmet üretiminin ve merkezileşmiş kamu yönetiminin gerilemesiyle birlikte, yeni bir örgütlenme paradigması güçlenmeye başlamıştır. Yeni işçiler diğer işçilerle dayanışma içinde olmayı ya da çıkarları sektördeki diğer işçilerle aynı olduğu için aynı meslekten veya aynı alt gruptan kişilerle sıkı bir biçimde özdeşleşmeleri gerektiğini fazlaca düşünmemektedirler. Ama, benzer ve örtüşen çıkarları adına bu ve benzeri gruplarla ortak düşünebilirler. Çok karmaşık ve asimetrik olan bu ilişkiler ağı, İnternetin işleyişinden çok farklıdır.

Örneğin, iletişim, medya ve bilgisayar sanayilerindeki yakınlaşma, beklenenin aksine, daha birleşik bir işgücü

yaratacak gibi görünmemektedir. Aksine, daha çok çeşitlilik ve bireyselleşme yaratmaktadır. Tele iletişim sanayisindeki görece daha birleşik, önceki örgütsel yapılar bunu en açık biçimde göstermektedir. Bugün işçiler kamu sektöründe ya da özel sektörde yer alan ve çok çeşitli hizmetler üreten çok çeşitli şirketlerde çalışmaktadırlar.

Bu noktada, sevindirici haber, eğer uyarlanabilirsek, sendikacılık için yeni bir çağın başlayacak olmasıdır. Geçmişteki atipik gruplarla ilgili deneyimler, sözleşmeli ya da kendi hesabına çalışan yeni işçi türlerinin sendikalarla özdeşleşmelerinin potansiyel bir güç oluşturabileceğini göstermiştir. Ama, elbette, çok sayıda işçi kaçınılmaz olarak ilgi alanlarına seslenen örgütlere yöneleceklerdir.

Bu işçiler ile ilgili sendikal çalışma, bu işçilerin yeni ekonomi içindeki yeni çevreyi ve bu çevredeki rollerini algılamak için uyarlanmalıdır. Terminoloji de, değişikliklere uyarlanmalıdır. Dayanışma, propaganda, ortaklaşmacılık gibi kelimelere güncel gereksinimlerle uyumlu yeni anlamlar ya da yeni değerler yüklenmelidir.

Doğru da olsa, yanlış da olsa, işçilerin çıkarları çeşitlenmiş ve parçalanmıştır, dayanışmanın anlamı evrimleşmektedir.

Eğer işverenler çok daha gerçek olan çıkar farklılıklarına ve açık rekabetlerine rağmen, örgütler kurmayı ve çıkarlarını ortak çıkarlarıymış gibi savun-

mayı başarabiliyorlar ise çıkar ayrılıkları oldukça gerçek olsa bile, kesinlikle işverenlerinkinden daha büyük olmayan yeni işçilerin birlikte çalışabileceklerine inanmak için her türlü neden vardır. Dayanışma geçmişteki gibi olmaz ise, pekçok çıkarın yakınlaşması elbette inandırıcı bir birleştirme noktası olarak kalacaktır.

Bütün bu sorunlar ya da konular, bir biçimde çözüme yönelik toplu eylemi ve toplu anlaşmaları gerektirir. Bu anlaşmaların ücretin ve çalışma saatleri benzeri çalışma koşullarının belirlendiği geleneksel toplu anlaşmalar olması gerekmez de, bunlar yine de, işçi temsilcileriyle (sendikalar) diğer taraflar arasında özel bir işçi grubunun ortak yararı için toplu pazarlık sonucu imzalanmış anlaşmalardır.

UNI doğru yerdeki, doğru zamandaki, doğru sendikadır. Yeni işçilerin örgütlenmelerine ve bir bölümü henüz tanımlanmış ve yerleşmiş olan yeni hakların savunulmasına yardımcı olacak ideal uluslararası araç olabilir.

Bu yeni işçiler için geçerli olan stratejilerin bütün işçiler ve özellikle de ekonominin geleneksel etkinliklerinde çalışan işçiler için geçerli olduğu anlamına gelmez. Hatta, burada savunulan ilkeler UNI'de örgütlü olan işçilerin çoğunluğu ile bile rezonans içinde değildir. Ancak, yeni durumlar ve bağlamlar pek çok yeni sektörle örtüşmektedir.

Çeviri: Dr. Bülent Piyal