

ESNEKLİĞİN ÖTESİ: YENİ İŞ KANUNU TASARISI

Oğuz TOPAK 

Uzman

Liman-İş Sendikası

Fordizm ve Sonrası : Esnek Birikim Rejimi

Thatcherizm ve Esnekliğin Siyaseti

İşgücü Piyasalarının Yeniden Yapılandırılması : Yeni Bir Thatcherizm mi?

Yeni İş Yasası : Esnekliğin Hukuksal Kılıfı

Yeni İş Kanunu Tasarısı ve Esneklik

Sayısal ve İşlevsel Esnekliğe İlişkin Düzenlemeler

Ücret Esnekliğine İlişkin Düzenlemeler

Sözleşmenin Sonlanmasına İlişkin Koruyucu Düzenlemeler

Koruyucu ve Kurumsal Düzenlemeler

Sonuç : Yeni Bir Devlet Modeli mi?

Son aylarda Türkiye’de çalışma yaşamında kapsamlı bir dönüşümün yaşanmakta olduğu hemen hemen herkes tarafından kabul edilen bir olgu. Yeni iş kanunu tasarısı bu dönüşümün somut ifadelerinden birisini oluşturmaktadır. Süreci çözümlemeye çalışan yaklaşımlar çok değişik perspektifler ortaya koymaktadırlar. Perspektiflerin çeşitliliği bir bakıma dönüşümün de dikkate alınması gereken bir çok boyutu olduğunu ve dolayısıyla sadece bir hukuksal konu olmadığını da göstermektedir. Bu

makalede konuya sermaye birikim süreci ile ilişkisi temelinde yaklaşarak, tasarının getirdiği düzenlemeleri ayrıntılı olarak ele almayı, ardından yeni birikim stratejisine bağlı olarak devletin yeniden yapılandırılmasına yönelik perspektifi tartışmayı ve bunların toplumsal ilişkiler açısından yaratabileceği sonuçları çözümlemeyi amaçlıyorum.

FORDİZM ve SONRASI: ESNEK BİRİKİM REJİMİ 🌐

Yeni İş Kanunu Tasarısına baktığımızda özünde üç dönüşümü simgelediğini ifade edebiliriz. Birincisi, emek sürecini esnekleştirmeye yönelik politik yaklaşım, ikincisi üretim sürecinin ve bu sürecin üstyapısal kurumsal bağlarının yeniden yapılandırılması ve devletin üretim ilişkilerindeki kurumsal rolünün yeniden şekillendirilmesidir. Her üç ögeyi birlikte ele alırsak yeni iş kanunu tasarısının aslında sadece hukuki bir değişikliğin değil, toplumsal ve siyasal bir dönüşümün ifadesi olduğu sonucuna ulaşırız. Nitekim, bu çalışmada detaylı olarak ele aldığımız iş kanununun kendisi de bir anlamda üretim içi ilişkilerin, üretim ilişkilerinin ve devletin kurumsal müdahale biçiminin hukuksal bir yansıması olması açısından toplumsal ilişkilerden ve kurumlardan bağımsız olarak tartışamayacak bir olgudur. Bu nedenle bu alanda yapılacak her analiz, bu sürecin tarihsel aktörlerinin konumlarını ve dönüşümün toplumsal ilişki biçimlerine yansımaları içermek zorundadır. Olguların analizi sadece görüngü düzeyindeki değişimin yönünü gösterir. Oysa bunların diğer olgularla olan ilişkileri paradigmanın kendisindeki dönüşümü ve yeniden yapılanmayı da içerdiğinden bize bütüncül bir yaklaşım sunar. Bu nedenle bu yeni yasa tasarısının analizi, üretim ilişkileri ve bunun üstyapısal yansımalarından bağımsız düşünülemez. Değerin yaratılması ve bunun bölüşümüne ilişkin hukuksal ve kurumsal dönüşümler de analize katılması gereken olgular olarak karşımıza çıkar.

Bu nedenle yeni iş kanunu tasarısı Türkiye kapitalizminin günümüzdeki dönüşüm dinamiklerinin ortaya çıkardığı yansılardan birisidir. Özellikle Fordizmin krizi olarak tanımlayabileceğimiz sürecin sonucunda ortaya çıkmaya başlayan yeni birikim rejimi kurgusu içerisinde merkezi öneme sahip olan bu tarz bir düzenleme, uzun dönemdir birikim ile düzenleme biçimi arasındaki varolan çatışma ve ayrışmaları gidermeyi amaçlayan bir konum ihtiva etmektedir. Bu nedenle öncelikle bu süreci tahlil etmemiz gerekmektedir.

Özellikle 19. yüzyıl içerisinde giderek ilkel sermaye birikim sürecinin yerini yaygın birikime, manufaktür üretimin de yerini yoğun üretime bıraktığı görülmektedir. Bu geçiş süreçlerinin konjonktürel dalgalanmaları üretim sürecindeki emek rejiminde de dönüşümlere yol açtı. Kapitalist sermaye birikim sürecinde, 1876 krizinden sonra yaygın birikim rejiminde sistem içerisinde yeniden düzenlemeler yapılarak emek süreci dönüştürüldü ve Taylorist bir emek süreci modeline geçildi. Bu da düzenleme biçimini yeniden yapılandırırken toplumsallaşma biçimleri ve kurallar bu süreç içerisinde hızla değişmeye başladı. Nitekim 1929 yılındaki krizle başlayan süreç içerisinde yeni birikim rejiminin nüveleri oluşmaya başladı. Bu yeni döneme genel olarak Fordizm denilebilir (Aglietta, 1979). Fordizm'i özetleyecek olursak; 1950'li yıllarda hegemonik hale gelen bu birikim rejimi genel olarak kitleselleşmiş bir üretim ve kitleselleşmiş bir tüketime dayanırken, dönemin açıklayıcı parametreleri daha da fazladır. Bunları özetleyecek olursak:

Fordizm egemen emek süreci ile tanımlanabilir (karmaşık dayanıklı tüketim maddelerinin kitlesel üretimi); doğasına uygun olan bir makro-ekonomik sistem ile tanımlanabilir (kendi kendine yeten ulusal ekonomiler

içerisinde kitlesel üretim ile kitlesel tüketime dayanan bir yapı); ayrıca, görünüşüne uygun olan bir ekonomik düzenlemenin toplumsal biçimiyle de tanımlanabilir. Bu da kurumsallaşmış toplu sözleşme sistemi ve Keynesyen Refah Devletidir. Toplumsal yapısı ise toplumsal örgütlenmelere ve bütünleşmeye dayanmaktadır. Fordist toplum, kentsel sanayiinin, orta sınıfların ve ücretli ve maaşlıların ağırlık kazandığı bir toplumdur. Fordist birikim rejiminin egemen emek rejimi dayanıklı tüketim mallarının üretim bandı tekniklerine bağlı olarak kitlesel işçinin nitelikli emeğinin sonucu ortaya çıkan kitlesel üretime dayanmaktadır.

Fordizm makro ekonomik büyüme biçimi olarak görece kapalı ekonomilerin büyümesine yol açmıştır. Bunun dayanak noktasını ölçek ekonomilerine dayanan verimliliği artıran kitlesel üretim, bu verimlilik artışı dolayısıyla gelirlerin artışı, yükselen ücretler nedeniyle artan kitlesel talep, kapasitelerin etkin kullanımından dolayı artan kârlılık ve kitlesel üretim araçlarına ve tekniklerine yönelen bir yatırım oluşturmaktadır (Lipietz, 1986).

Bir ekonomik düzenlemenin toplumsal biçimi olarak Fordizmin bazı göstergeleri vardır. Bunlar; mülkiyet ve kontrolün ayrışması yoluyla merkezi planlamanın ademi-merkeziyetçi bir yönetimin yerine geçmesi; tekelleri fiyatlandırma; sendikaların tanınması ve toplu pazarlık sistemi; verimlilik artışına ve tüketici fiyat artışına endekslenen ücretler; efektif talebi korumaya yönelik parasalcı emisyon ve kredi politikaları; fordist büyüme biçimine uygun kolektif tüketim araçları ve kitlesel tüketim kuralları ve altyapı şartlarının genelleşmesine yönelik devlet güdümlü toplumsal üretim; sermaye ve emek arasındaki hem bireysel hem de toplumsal ücret çatışmalarını kontrol etmede devlet müdahalesidir. Bu süreçte satın alma gücü merkezli ücret pazarlıkları kitlesel üretim

sanayilerinde yapıldıktan sonra ortaya çıkan oran yoluyla toplumun diğer kesimlerine yayılmaktaydı. Böylece ekonomik olarak aktif olmayan kesimlere yönelik sosyal yardımların yapılabilmesi içinde vergileme politikaları çalışanlara yönlendirilebiliyordu. Bu sistem sayesinde verimlilik artışı devam ettiği sürece artan kitlesel talep nedeniyle ikili işgücü piyasasına veya sendikasız firmalara ihtiyaç duyulmadı (Kastendiek, 1991).

Fordizm, hane halkının kitlesel metalara ulaşmasını ve standart tüketim kalıplarını düzenleyen toplumsal örgütler ve bürokratik devlet tarafından sunulan standart, kolektif mallara ve hizmetlere dayanan bir yapı arz etmeye başladı. Fordist Devletin kendi işleyiş mekanizmaları içerisindeki emek süreci ayrıca dikkate alınmalıdır, çünkü Fordist devletin emek süreci diğer ekonomik faaliyetlerin bütününe etkilediği gibi kurumsallaşarak toplumun geneline de yayılmaktadır. Ayrıca devletin doğrudan ekonomiye müdahaleleri de Fordist devletin karakterini vermesi açısından ayrıca önemlidir (Jessop, 1991c).

Bu açıdan bakıldığında, Fordist devlet, üretimde mikro ekonomik esneklik uygulamalarını sınırlayan bir özellik göstermektedir. Devlet ücret ilişkisini ve işgücü piyasalarını yönlendirmekte ve efektif talebi canlandırma yoluyla rekabete dayanan piyasaların döngüsel krizlerini önlediği gibi arz ve talebi dengeleyebilmektedir. Ayrıca, devlet bu yolla artan kâr oranlarını koruduğu gibi bunu yatırıma yönlendirmektedir. Artan verimlilik, ücretler, talep, kârlar ve yatırımlar zincirinin yarattığı Fordist büyüme biçiminde devlet, sermayeyi yönlendirmesi ve tüketim malları sanayisinin entegrasyonu ile ücret ilişkisini yönetmesi yoluyla önemli bir rol oynamaktadır. Devlet altyapı yatırımlarına yönelmektedir, ulusal ekonomiyi destekleme yoluyla ölçek ekonomilerini desteklemektedir,

konut ve ulaştırma politikaları yoluyla fordist kitlesel tüketimi teşvik etmektedir ve toplu pazarlık sistemine ve işgücü piyasasına müdahaleler yoluyla kitlesel tüketimin kurallarını genelleştirmektedir.

Ayrıca, Fordist devlet, sendikacılığı, toplu pazarlığı, büyük işletmeciliğı sosyal dayanışmayı desteklemektedir. Aynı zamanda devlet örgütlenmiş sermayeyi ve emeğın çıkarlarını tam istihdam ve toplumsal refah programı çerçevesinde bağlantılandırarak Fordist büyümeyi sağlamıştır. Fordist büyümeden kaynaklanan sorunların çözümü için Refah devletini çözüm olarak ortaya koymuştur (Hirsch ve Roth, 1986). Ancak, bu süreç özellikle 1950 ve 60'lı yıllarda hayata geçerken bir yandan da kendi kriz dinamiklerini yaratmaya başlıyordu. Özellikle, fazla birikimin yeterince massedilememesi ve teknolojinin verili durumunda verimlilik artışlarının giderek yavaşlamasına bağılı birikim çevrim hızının yavaşlaması olası kriz göstergeleri olarak ortaya çıkmaktaydı.

Üretim sürecinde yoğunlaşma ve sermaye birikim sürecinde kitlesel üretim ve kitlesel tüketim denklemi üzerine kurulu Fordist birikim stratejisinin 1970'li yıllarda başlayan krizi ve bunun sonrasında yaşanan kriz süreci bir yandan uluslararası işbölümünü derinden etkilerken diğeryandan da sosyal formasyon düzeyinde "tek ulus" stratejisine dayanan hegemonik stratejilerin çözölüşünü de beraberinde getirmekteydi (Jessop, 1991). Özellikle Fordizmdeki verimlilik artışlarına dayalı yüksek reel ücret politikaları yoluyla kitlesel tüketimi artırmak ve bu amaçla ulusal düzeyde merkezileşmiş bir temsil sistemine dayanan korporatist temsili geliştirme ve kurumsal açıdan destekleme, Keynesyen makro ekonomik politikalar aracılığıyla pazara müdahale ve kitlesel üretim ve sermaye yoğunlaşmasına bağılı altyapı ve hammadde, yarı-mamul üretimi ve toplumsal denetim ve bütünleşmeyi kurumsal düzeyde oluşturan kapsamlı

bir refah devleti oluşturma süreci batı kapitalizmlerinde çatırdamaya başlıyordu. Özellikle uluslararası pazarların doygunluk noktasına ulaşması ve emek verimliliğindeki artışın teknolojik düzeyin verili sınırına dayanarak durağanlaşması karşısında ulusal düzeyde merkezileşmiş ve temsil sürecinde makro düzeyde bir konum elde etmiş sendikal hareket sayesinde reel ücret düzeylerinin yükselmeye devam etmesi sermayenin, krizin nedeni olarak gördüğü Fordist kurumlara yönelik karşı saldırısının temelini oluşturmaktaydı (Jessop, 1995; Schmitter, 1979). "Katı emek piyasası" söylemi ve bunun doğrultusunda yoğun sermaye birikim rejimi yerine yaygın bir rejime geçilmesi ve esnek birikim stratejilerinin krizin çözümü için alternatifsiz olduğu vurgusu dünya genelinde yeni birikim stratejisinin hegemonyasını kurmaya dönük yaklaşımların habercisi niteliğindeydi.

Nitekim Fordizmin kurumsal düzenlemelerine karşı saldırıyı da beraberinde getiren yeni birikim stratejisi, bir yandan Keynesyen makro ekonomik politikalardan monetarist politikalar demetine geçişi ve devletin pazar için doğrudan hammadde ve yarı-mamul üretim alanlarından çekilmesini öngörmekteydi. Korporatizmin yeniden tanımlanarak temsili yeni biçiminin devreye sokulması ve merkezi sendikal yapıların temsil hakkının meşruiyetinin sınırlandırılması da bu stratejinin parçasıydı. Refah devletinin yeniden yapılandırılarak refah politikalarının bağımsız bir yeniden üretim formu şeklinde değil pazara bağımlı bir işlevle donatılarak yeniden tanımlanması (piyasalaştırma ve ara kurumsal yapıların ortaya çıkışı), başka bir deyişle kuşaklararası ve kuşak içi gelir transfer biçimlerini düzenleyen ve toplumsal yeniden üretimi sağlayan aygıtın, verili konumunun tahribatı ile karşı karşıya kalınmış bulunuyordu (Schmitter ve Grotte, 1998).

Bu süreç içerisinde Fordizm sonrası dönemin emek rejimi giderek daha vahşi bir hale gelirken yalın üretim biçimleri, ya da bir başka deyişle Japon otokratik üretim süreci giderek kendisini hegemonik hale getirmeye başlıyordu. Bu noktada yeni birikim stratejisi yoğun kitlesel üretimden, yaygın çeşitlendirilmiş üretime yönelirken, katılık nedeni olarak nitelendirilen sendikal örgütlenmeyi üretim sürecinin dışına atmaya dönük olarak yeniden yapılandıran emek rejimi de bir çok sektörde giderek yaygınlaşmaktaydı. Özellikle altın sektörler olarak tanımlanabilecek yüksek teknolojinin kullanıldığı ve esnek firma modelinin ağırlıklı olarak hakim olduğu sanayii sektörlerinde ve hizmet sektöründe sendikaları dışlayan yeni bir emek rejimi hakimiyetini kurarken geleneksel ve Fordizmde merkezi bir konum ihtiva eden sektörler ise, bu sürecin dışında kalmakta ve yoğun bir sınıf mücadelesine tanık olmaktaydı (Jessop, 1994).

Kısaca, kriz sürecinin sonrasında ortaya çıkan yeni birikim stratejisi, fonksiyonel ve sayısal esnekleştirme politikaları yoluyla bir bütün olarak işyerini mekansal açıdan dönüştürürken bir yandan da işgücüne yönelik olarak bir segmentasyon sürecini hayata geçiriyordu. Bunun sonucunda taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma, atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasının yanı sıra kadın ve çocuk emeğinin de kullanımı artmaktaydı. Özellikle Fordizm sonrası dönemde para, mal ve hizmet piyasalarındaki teknolojik dönüşümün de etkisiyle sermayenin dolaşım hızının ciddi bir sıçrayış yaşaması da sermaye açısından yukarıdaki politikaları hayata geçirmede ciddi bir avantaj olarak devreye girmektedir.

Özelleştirme ve piyasalaştırma süreci kamusal üretim ve kamu hizmetlerinde de neo-liberal bir yaklaşımın izdüşümü olarak karşımıza çıkarken birikim için kurulan korporatist yapının yıkılışına tanık olunmaktaydı. Artık uygulamaya konulan model bir yandan küresel

rekabetle uyumlu bir refah reformu, "işgücü piyasalarının katılıkları"nın ortadan kaldırılması; ve örgütlü emeğin gücünün kırılması (Nelson, 1994; s. 364-66); diğeryandan da yapısal uyum sürecinde yapısal uyumun yol açacağı toplumsal eşitsizliklerin (World Bank, 2001) birikimin istikrarını etkilememesi ve işgücü piyasalarının ihtiyacını karşılamak için işsizlerin eğitiminin sağlanması; yapısal uyum politikaları sonucunda artan yoksulluğun ve artan gelir eşitsizliklerin sürdürülebilir hale getirilmesine dönük projelerin hayata geçirilmesine dayanmaktadır. Dünyanın hemen her yerinde sermaye, Fordist devlete çeşitli açılardan saldırıyor ve Fordist birikimin temelinde yatan efektif talebi yaratabilecek bir gelir düzeyinin ve ücretlilik ilişkisinin kesişme parametrelerinden birisi olan iktisadi ve sosyal politikaları uygulayan Keynesyen refah devletinin, gerek işgücü piyasaları kurumları, gerekse refah kurumları aracılığıyla ortaya çıkan "katılıkları" ortadan kaldırılmak isteniyordu. Bu dönem, sermayenin krizden çıkış ve yeni bir birikim rejimi için Fordist devletin kurumlarını ortadan kaldırmak ya da etkinlik alanlarını daraltmaya dönük olarak neo-liberal devlet modelini ve aygıtlarını devreye sokmak için çaba göstermesine ve krizden çıkış koşulu olarak devletin yeniden yapılanmasını bir koşul olarak öne sürmesine sahne olmuştur (World Bank, 1997).

Ancak bu tür politikaların pratiğı de krizi aşmada çok başarılı olamamıştır. Bu programlar ve politikalar, yeni sağın politika uygulayıcısı uluslararası kurumlar aracılığıyla dünya genelinde arz yönlü iktisat politikalarına dönüşümün temel unsuru olan yapısal uyum programlarının önemli bir ayağını oluşturmakta ya da Türkiye gibi borç krizi içerisinde yeniden yapılanma sürecinde tam bağımlı halde bulunan ülkelere dayatılmaktadır (Coates, 2000). Nitekim, esnek işgücü piyasası modeli adı altında hayata geçirilmeye çalışılan Dünya Bankası modeli yukarıda kısaca özetlemeye çalışılan modelin bir anlamda somutlaştırılmış ve projelenerek hayata geçirilmiş hali olarak karşımıza çıkmaktadır (World Bank, 1995).

THATCHERİZM ve ESNEKLİĞİN SİYASETİ 🌐

Buraya kadar olan kısımda özetlemeye çalıştığımız sürecin somut düzlemlerindeki örneklerinden birisi İngiltere deneyimidir. Özellikle 1983 ve sonrasındaki dönemde İngiltere’de yaşanan süreç bir anlamda sermaye açısından ciddi bir deneyim olarak bir çok ülkede uygulamaya konulan politikaların ana modellerinden birisini oluşturmuştur. İngiltere’deki yeniden yapılanmanın önemli ayaklarından birini monetarizm oluştururken diğer ayağını oluşturan yeniden yapılanma, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini, işçi sendikalarına ve refah devletine dönük bir saldırıyı da kapsamaktadır.

İngiltere her zaman düzensizleştirme ve piyasa yönetiminin geliştirilmesi yöneliminin en aşırı örneği olarak sunulmuştur. Thatcher hükümetinin politikalarının geçmişle nasıl bir kopuş yarattığını anlamak için, öncelikle geleneksel olarak İngiliz işgücü piyasasının nasıl düzenlendiğini hatırlamak gerekir. Rogowski ve Schmid’in (1988) belirttiği gibi özellikle 1906 İş Uyuşmazlıkları Yasası ile biçimlendirilen İngiliz modelinin temel özelliği, politik ve yasal sistem tarafından sosyal taraflara büyük bir özerklik düzeyinin tanınmış olmasıdır.

Reform yönündeki girişimler, 1968’de Lord Donovan’ın başkanlık ettiği Sendikalarla ilgili Krallık Komisyonu’nun önerilerini izleyerek 1970’lerin başlarında başladı ve böylece hem işçilerin bireysel haklarını korumak için yasal çerçevenin benimsenmesi hem de endüstriyel ilişkilerin özerkliğinin belirli ölçüde azaltılması şeklinde gelişmeler oldu. Muhafazakar Heath

hükümeti tarafından kabul edilen 1971 tarihli Endüstriyel İlişkiler Yasası, örgütlerin resmen kaydedilmesi zorunluluğu ve toplu sözleşmelerin yasal bir çerçeveye sıkıştırılmasına yönelik kısıtlamalar nedeniyle hem sendikaların hem de belirli işverenlerin direnişine yol açtığı için başarısız oldu. Sonuçta, 1974-1979 dönemindeki İşçi Partisi hükümeti sadece konjonktürel bazı düzenlemeler yapabildi.

Thatcher'ın iktidara gelmesi önemli bir dönüşüme işaret ediyordu. O andan itibaren düzensizleştirme, özellikle doğrudan sendikaların güçlerini azaltmayı hedefleyen bir dizi yasa yoluyla sendikalara karşı savaş ile eşanlamlı hale geldi. Rogowski ve Schmid'in işaret ettiği gibi sonuç paradoksal olarak "düzensizleştirme görünümü altında daha fazla yasal düzenlemenin yapılması" oldu. İşçilerin bireysel hakları, işten atılmaya karşı korunma dışında -ki bu koruma 1985'den beri en az iki yıl çalışanlar için geçerli hale getirildi- fazla etkilenmedi. Pratikte, sonuç, çalışanların üçte birinden fazlasının bu korumadan dışlanması oldu. Öte yandan, ücretlerin belirlenmesine yönelik olarak, Ücret Konseylerinin 1990'ların başında kaldırıldığı da belirtilmelidir.

Jessop, Thatcherizm'i esnekliği korumaya dönük bir strateji olarak da tanımlamaktadır (Jessop, 1991c). Thatcherizm, çalışma yaşamı dışında genel anlamda devlette de bazı dönüşümlere yol açmıştır. Örneğin temsil rejiminde önceki dönemin üçlü korporatizmi yeniden tanımlanmış, parti politikalarındaki popülist elitizmden kaçış başlamış ve Sanayi Eğitim Kurulu (Industry Training Boards (ITBs)) ve Sanayi ve Ticaret Bölümü (Department of Trade and Industry (DTI)) gibi düzenleyici ve denetleyici kurumlar işlevsiz hale getirilmiştir. Sendikaların bu alandaki etkileri tamamen yok edilerek yerel düzeyde iş çevreleri üzerinden temsil süreci başlamıştır. Devletin içsel yapılanmasında ise iktidarın giderek

merkezileştiği ve yerel düzeyde seçimli mekanizmaların yanında teknokrat kurumların iktidar olanaklarıyla donatıldığı gör÷lmektedir. Öte yandan, sosyal politikaların ekonomik politikalar karşısında ikincil plana itilmesi ve bağımlı sınıfların dışlanması üzerine kurulu neo-liberal strateji doğrultusunda devletin, baskı aygıtı rolünün artışı yoluyla refah devletinin düzenleyici ve bölüşümü dengeleyici rolünü ortadan kaldırmaya dönük pazar mantığı çerçevesinde yeniden yapılandığına tanık olunmaktadır. Bu tür bir dönüşüm sonrasında gelişmiş bölgeler lehinde dengesizlik artmaktadır (Jessop, 1988). Yine aynı şekilde Thatcherizm, devletin müdahale biçimlerini de değiştirirken özelleştirme, yeniden-metalaştırma, piyasalaştırma ve düzensizleştirme (deregulation) yöntemleriyle liberalleşmeye dönük bir özellik taşır hale gelmiştir. Arz-yönlü kurumlar olarak nitelendirilebilecek Eğitim ve Öğretim Şirketleri (Training and Education Corporations-TECs) ve Kentsel Kalkınma Şirketleri (Urban Development Corporations-UDCs) ortaya çıkarken, yerel yönetimler bünyesindeki kurumsal düzenlemeler ile yeni bir girişimcilik anlayışı ortaya çıkarılmıştır. Bu tür düzenlemeler kurumsal yapıyı uluslararası sermaye hareketlerine açık hale getirirken kısa dönemli dalgalanmalardan etkilenme oranı ciddi bir biçimde yükselmiştir. Bu nedenle de pazar güçlerinin yetersizliklerini tazmin için devlet mali olarak devreye girmiş, bu da sürekli bir gelişkili durum yaratmıştır.

Devletin toplumsal tabanına bakıldığında ise tek-ulus stratejisinden iki-ulus stratejisine doğru bir kayış gözlemlenmektedir. Bu kayış esnasında BBC, Kilise sivil toplum hizmetleri gibi kurumların yeniden devreye sokularak yeni bir toplumsal kurguya dönük adımların atıldığı, diğer yanda ise devletin baskıcı karakterinin genişletildiği gözlemlenmektedir (Hirsch; Roth, 1986). Bu tür bir düzenleme sonucunda ise toplumsal kutuplaşmanın yarattığı siyasal risklerin ve toplumsal maliyetin arttığı gör÷lmekte ve sınıf altı unsurlar ile olan gerilim giderek artmaktadır. Bu noktadan bakılınca Thatcherizmin hegemonik projesi, girişimci toplum ve

popüler kapitalizmi yaratmaya dönük bir strateji içerisinde kurumsal olarak Keynesyen Refah Devletinin kurumsal düzenlemelerini ters-yüz ederken güçlü devleti yeniden örgütlemektedir.

Thatcherizmin bu konjonktürel başarısının ardında aslında neo-liberal stratejinin ana unsurlarından birisi olan esnekleştirme, düzensizleştirme, özelleştirme ve piyasalaştırma stratejileri önemli bir rol oynamaktadır. Arka planda ise yerel düzeydeki yeniden yapılanma neo-liberal stratejinin kendine özgü dinamiklerinin post-Fordist özelliklerini de taşımaktadır. Bu nedenle makro yapıdaki tartışmaların önemi ne kadar büyük olursa olsun kalkınmanın dinamiklerine ilişkin olarak yerel ve mikro ölçekli gelişmeler de dikkatle izlenmelidir.

Bu noktada, sadece köklü kurumsal değişikliklerden bahsetmek aslında sürecin bir boyutunu sergilerken asıl önemli olan gerek Fordizm döneminde, gerekse Fordizmin krizinde kurulan kurumlar içerisinde stratejik tercihler veya politikalar yoluyla varolan yapıyı neo-liberal doğrultuya yöneltmek de sürecin diğer boyutunu oluşturmaktadır. Burada önemli olan kurumsal biçimin ve stratejik yönelimin aynı anda ortaya çıkışıdır. Bu açıdan bakıldığında varolan kurumlar bile zorunlu olarak uygulamaları gereken düzenleyici politikaları ikinci plana iterek işgücü piyasasının esnekleştirilmesi taleplerine cevap verir hale getirilmektedir (Peck, 1996). Bir başka deyişle, bu tür düzenlemeler sonucunda ortaya çıkan kurumlar, ikili yapıda olan (sermaye-devlet) özel sektörde yeralan ve anti-demokratik bir merkezileşmeye sahip, ekonomik hedeflerinin, refah politikaları amacı karşısında önceliği olan ve giderek aralarında derin uçurumların oluşturulduğu kurumsal düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İŞGÜCÜ PİYASALARININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI: YENİ BİR THATCHERİZM Mİ?

Yukarıda Fordizm ve sonrasında ortaya çıkan kriz dönemine dönük olarak devletin yeniden yapılanması sürecini ana hatlarıyla tartışmaya çalıştık. Esnek çalışma gibi düzenlemeler, refah devletinin yeniden yapılandırılması sürecinde neo-liberal politikalarca devreye sokulurken, konumları gereği bir önceki dönemin siyasal ve sosyal aktörlerine karşı da bir tepkiyi dile getirmektedir. Nitekim, diğer alanlarda da olduğu gibi Fordizm’de güçlü olan örgütlü emeğin konumuna dönük bir saldırı olarak nitelendirilebilecek olan bu yeniden yapılanma süreci sermayenin kriz koşullarında ücret gibi bir etkeni kontrol altına almaya ve yönetmeye imkan verecek şekilde dönüşmüştür. Diğer yandan, emeğin temsil biçimleri kısıtlanırken bir anlamda Jessop’un ifadesiyle neo-liberal hegemonik projenin stratejileri hayata geçirilmeye çalışılmıştır. İngiltere’deki örnek bize başka bir şeyi de göstermektedir. Bu da, ücretlilik ilişkisinin yönetimin yerel düzeyde sermaye yönlü, bir diğer deyişle arz yönlü, bir yeniden yapılanma süreci ile sağlanmaya çalışılması durumunda toplumsal bütünleşmenin ortadan kalkması, parçalanma ve marjinalleşme süreçlerinin artmasının kaçınılmaz olarak ortaya çıkmasıdır. Nitekim, İngiltere’deki alt-sınıflarda yaşananlar bunu göstermektedir.

Yeni İş Kanunu Tasarısı bağlamında ele aldığımız esnek işgücü piyasası modeli olarak da bilinen bu yaklaşım neo-liberal politikalar nedeniyle pazarın ve sermayenin talepleri doğrultusunda devletin kurumsal dönüşümünün göstergelerinden birisini oluşturduğu gibi İngiltere’de yaşanan sürecin bir benzerinin Türkiye’de yaşama geçişini de ifade etmektedir.

Özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ve varolan pazarın yaygın birikim sürecine dönük olarak yeniden yapılandırılması, devletin kurumsal dönüşümü ve pazar-devlet ilişkisinin somut biçimi olan iktisadi müdahale biçimlerinin yeniden tasarlanması süreci özellikle 1998 sonunda somut politikalarla hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bir yandan emeğin toplumsal yeniden üretiminde Türkiye açısından önemli bir unsur olan sosyal koruma ve özelde sosyal güvenlik sisteminde ciddi bir piyasalaştırma ve kamusal hizmetin metalaştırılması süreci başlatılmış ve özel sigorta şirketleri devreye sokulmuştu (Topak, 2001). Bu düzenleme bir anlamda birikim süreci ile düzenleme biçimi arasında ilişkileri yeniden yapılandırma stratejisinin ilk adımını da ifade etmekteydi. Nitekim, 21 Ocak 2000 tarihinde Çalışma Bakanlığı sosyal taraflara yeni bir yasa tasarısı demeti göndererek görüşlerini istemişti. Bu yasal düzenlemeler İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası, Türkiye İş Kurumu Yasası, Özel İstihdam Kurumları Yasası ve Sosyal Sigortalar Kanunu'dur. Çalışma yaşamının yeniden düzenlenmesinin parçalarını oluşturan bu yasa paketi Türkiye açısından sermayenin yeniden yapılanma çağrılarına bir yanıt anlamını taşımaktadır. Aynı şekilde, altyapı çalışmalarına 2000 yılının Ocak ayında başlanan Norm Kadro uygulaması ve bunun son aşaması olarak tanımlanabilecek Kamu Personel Rejimi Yasası ve Yerel Yönetimler Yasası da sürecin diğer kurumsal dönüşümlerini içermektedir. Nitekim, 2001 Aralık tarihli TİSK'in "TİSK'in Ekonomik Durum ve Çalışma Hayatına İlişkin Önerileri" adlı raporu bu konuda gerek TÜSİAD, gerekse TİSK gibi örgütlerce yıllardır söylemsel düzeyde vurgulanan bir çok noktayı bir bütün olarak sunmaktadır. Burada özetle yeniden yapılanma gereksinimi dile getirilerek politika önerileri sunulmaktadır. Bu politika önerileri kısaca şöyledir:



- a) Yeni istihdam yaratan işletmelerin, vergi ve sigorta primi ödemelerinde indirim yapılması, ücret sübvansiyonu sağlanması gibi yollarla devlet tarafından teşvik edilmesi;
- b) İstihdam sağlayan kamu kuruluşlarının daha iyi ve hızlı hizmet sağlayabilmeleri için adem-i merkeziyetçi bir yapı kazandırılması;
- c) Özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması;
- d) Ücret artışlarının verimlilik artışlarının altında tutulmasına özen gösterilmesi ve fiyat artışlarına endekslenmesi;
- e) Sektörel düzeyde toplu pazarlıklar yerine "çerçeve anlaşmalar" yapılması ve toplu iş sözleşmelerinin, düşük talep, durgunluk ve kriz durumunda işletmelerin ekonomik şartlara uyumunu kolaylaştıracak dolayısıyla verimlilik ve istihdam kayıplarını önleyecek ya da yüksek konjonktürde daha başarılı performans ortaya koymasını sağlayacak esnek hükümler içermesi; özellikle ücret ve çalışma süreci konularında işyerine özgü ihtiyaçlara göre düzenlemeler yapmaya elverişli esnek hükümlere yer verilmesi;
- f) Ücret dışı işgücü maliyetlerinin (vergi, sosyal güvenlik primi, kıdem ve ihbar tazminatları, üretimle bağlantılı olmayan sosyal yardımlar) azaltılması;
- g) Uzun süredir işsiz olanların istihdam edilmeleri halinde düşük bir işe giriş ücreti ödenmesi veya yasal asgari ücret uygulamasının dışında tutulmaları ya da bu işletmelere geri ödemesi olmayan parasal yardım yapılması;
- h) Özellikle gençlerin ve nitelik düzeyi düşük bireylerin istihdamını kolaylaştırmak ve yatırım artışına imkan tanımak bakımından kanuni asgari ücretlerin çeşitli biçimlerde belirlenmesi; yaşa ve bölgelere göre farklılaşması;


- i) Standart dışı istihdam türlerinin (part-time çalışma, belirli süreli sözleşmelerle çalışma, geçici süreli çalışma vb.) geliştirilmesi ve bu tür çalışmalara ilişkin mevcut sınırlamaların gevşetilmesi;
- j) İşten çıkarmalara ilişkin aşırı koruyucu tedbirlerin yumuşatılması, işe alma koşullarının kolaylaştırılması ve işten çıkarmaya ilişkin tazminatların azaltılmasıdır (TİSK, 2000).

Görüldüğü gibi, sermaye kapsamlı bir esnek piyasanın ortaya çıkış koşullarını özetlemektedir. İşgücü piyasasının esnekleştirilmesinin bir ayağını emek rejimine ilişkin esneklik talepleri oluştururken bir ayağını da istihdama ilişkin talepler altında yedek sanayi ordusuyla istihdam arasındaki ilişki ve devletin rekabete yönelik kurumsal dönüşümü oluşturmaktadır. Burada refah-Pazar ilişkisi kurulurken hem kamunun bu alandaki etkinliğinin daraltılması isteği hem de kaynak transferi talepleri göze çarpmaktadır.


Bu açıdan bakıldığında İş Kanunu tasarısı özelinde ve gerçekleştirilmeye çalışılan işgücü piyasasına ilişkin diğer yasa tasarılarıyla (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Yasası, Türkiye İş Kurumu Yasası, Özel İstihdam Büroları) bu sürecin bir bölümüne ilişkin bazı adımların atıldığı görülmektedir. Öte yandan devletin iktisadi olarak pazarın istikrarı için düzenleyici ve istikrar sağlayıcı ekonomik faaliyetlerinin ve müdahaleci kurumlarının da özelleştirme ve piyasalaştırma gibi politikalarla pazarın kendi dinamiğine terk edildiği görülmektedir. Ancak, asıl hedef olan esnek bir işgücü piyasasına ilişkin taleplerin Yeni İş Kanunu bünyesinde toplandığı görülmektedir.

Bu nedenle yeni iş kanununu daha detaylı bir şekilde analiz etmek gerekmektedir. Aşağıda bu analizi yapmaya çalışacağız. Ancak, daha önce bu yasanın hazırlanışı ve gerekçelerine ilişkin kısa bir değerlendirme ve yeni yasa ile ortaya konulan esnekliği teorik anlamda özetleyerek yasadaki yeni düzenlemeleri bunlar ışığında ele alacağız.

03 Haziran 2002 tarihinde Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan imzalı bir yazı işçi sendikaları konfederasyonlarına gönderilerek daha önce imzalanan protokol gereği 2 oluşturulan Bilim Kurulu'nun 3 hazırladığı 1475 Sayılı İş Kanunu'nda köklü değişiklikler öngören Kanun Tasarısı Taslağı, Kıdem Tazminatı Fon Kanunu Tasarısı Taslağı ve 24 üncü Madde ile ilgili alternatif taslak (Kıdem Tazminatı) İşçi Konfederasyonlarının bilgisine sunulmuş ve konu hakkında 06 Haziran 2002 tarihinde Bakanlıkta yapılacak toplantıya Konfederasyon temsilcilerinin katılımı istenmiştir. Ayrıca mektupta Bilim Kurulu'nun bu Tasarı Taslağını oybirliği ile hazırlamış olduğunun altı çizilerek bu tasarının bir mutabakata dayandığı da ifade edilmektedir.

Mektubun ekinde bulunan Bilim Kurulu'nun 31.05.2002 tarihli Bakan'a yazdığı yazıda ise Kurul'un İş Kanunu'nu kökten değiştiren Kanun Tasarısı Taslağı hazırlama gerekçeleri belirtilmektedir. Kurul'un mektubunda yeni bir İş Kanunu'nun hazırlanış gerekçesi olarak teknolojik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan duruma uyum, ILO Sözleşmeleri ve AB normlarını göstermektedir 4.

Öte yandan Kurul yeni İş Kanunu Tasarısı Taslağında kamuoyunda tartışılan Kıdem Tazminatı-iş güvencesi-işsizlik sigortası gibi konuları karşılaştırılabilir olgular olarak değerlendirip kıdem tazminatını işsizlik

sigortasının alternatifi olarak betimlemektedir. Bu nedenle de işsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi nedeniyle kıdem tazminatının bu koruyucu mekanizmayı ikame etmeye yönelik işlevinin tekrar tartışılması ve yeni bir düzenleme yapılması gerektiğini betimlemektedir. 

Akademik dünyanın temsilcilerinden oluşan bu komisyonun özellikle kıdem tazminatı ile işsizlik sigortası konusunda bunların ücretin bir parçası olduğunu unutması, emeğin yeniden üretimi ve sosyal bütünleşme işlevlerini yerine getirici işlevlerini gözardı etmesi ilginçtir. Özellikle, işgücü maliyetleri içerisinde gösterilen her iki kalem de ücretin doğrudan bir parçası olarak değerlendirilir ve bunun da ötesinde emeğin yeniden üretimini sağlamaya yönelik olarak üretilen tüketim mallarının massedilebilmesini sağlayarak tüketimin bir parçasını oluşturur. Öte yandan, üretim sürecinden kopmuş olan işgücüne yönelik olarak sistemin istikrarı için sistemle bütünleştirici bir işlevi yerine getirir. Olaya sadece basit bir risk olayı olarak bakılmış ve riskin başka bir şekilde finanse edilmesi gözüyle değerlendirilmiştir.


Öte yandan söz konusu mektupta göze çarpan bir diğer unsur da Kurulun bu tasarı taslağını oybirliği ile hazırlamış olmasıdır. Akademik dünyanın temsilcilerinin sözde bilimsellik kisvesiyle sermayenin çıkarlarının taşıyıcısı olmaları gerçekten Türkiye’de özgür ve bağımsız akademik dünya mitinin ne derece su götürür olduğunu bir kez daha göstermektedir. Gramsci’nin deyişiyle ‘sermayenin organik aydınları’ (Gramsci, 1971, s.75) görevlerini yerine getirmektedirler.

6 Haziran 2002 tarihinde yapılan toplantı ile Tasarı Taslağı Konfederasyonların bilgisine sunulmuş ve Konfederasyonlardan gelen

tepkiler⁶ üzerine 21 Haziran tarihinde Abant'ta işçi ve işveren konfederasyonları tekrar bir araya gelmişler ve Tasarı üzerinde tam bir görüş birliğine varmadan toplantı sona ermişti. Bundan sonra akademisyenler çalışmalarına devam etmişler ve sonunda taslaklarını Bakanlığa sunmuşlardır.

Aşağıda eleştirel bir analizini yapmaya çalışacağımız İş Kanunu Tasarısı Taslağı, özellikle 1980-12 Eylül Darbesinin hemen öncesinde 24 Ocak Kararlarıyla Başlayan ve 1980'li ve 90'lı yıllara damgasını vuran bir sürecin son aşamalarından birisini oluşturmaktadır. Özellikle 1970'li yıllarda başlayan kriz sürecinden çıkış için sermaye yoğun birikim rejiminden yaygın birikim rejimine geçişi bir reçete olarak gündeme getirirken üretim sürecini ve emek rejimini esnek birikim modeline göre uyarlama hedefini de önüne koymaktadır. 1980'li yıllar bütün dünya esnekleştirme politikalarının hayata geçirilme çabalarına sahne olurken Türkiye'de de buna dönük talepler gündeme geliyordu. Bugün gündeme getirilen iş yasası taslağı da bu taleplerin hukuki biçimde ifade edilişi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Nitekim, Kurulun hazırladığı taslağın genel gerekçesinde de belirtildiği üzere, bu yasa tasarısı doğrudan üretim sürecinin esnekleştirilmesine yönelik bir politik tavrın ürünüdür. Ancak, taslakta bu politik tavır apolitikleştirilmekte ve esnekleştirmenin objektif gerekliliklerin doğal bir sonucu olarak hayata geçirilmesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır: Teknolojik dönüşüm ve bu dönüşümün üretim sürecinde yarattığı değişiklikler esnekleştirmenin 'gerçek' nedeni olarak vurgulanmaktadır⁷. Kurul, daha sonra bu teknolojik dönüşümün yeni çalışma biçimleri yarattığını ve bunun da işin düzenlenmesine dair yeni modeller yarattığını öne sürmektedir.⁸

Kurul genel gerekçenin devam eden bölümünde de anlaşılmaz bir şekilde bir yandan özel istihdam bürolarının ulusal ve uluslararası düzeyde tasfiye edildiğini belirtmekte, diğer yandan da bu tür kurumların yasal dayanak oluşturulduğunu belirtmektedir.  Eğer, pazar özel istihdam büroları gibi işgücü piyasasına yönelik kamusal müdahale biçimlerinin yerini alacak uzmanlaşmış kurumsal yapıları ortaya çıkararak bu süreci de bir meta ilişkisi haline dönüştürüyorsa bu durumda ya bu tür kurumsal düzenlemelerin tasfiye edilmemesi gerekmektedir ya da bu tür yapılar tasfiye ediliyorsa kurumsal hukuki dayanak oluşturulmamalıdır.

Genel gerekçenin devam eden bölümlerinde de yeni teknolojik dönüşüm nedeniyle ortaya çıkan çalışma biçimlerine ilişkin yeni hukuksal düzenlemelerin olmaması nedeniyle Türkiye’de çalışma ilişkileri sisteminin bozulduğu ifade edilerek uygulamada yasal düzenlemelerin etkisiz kaldığı ifade edilmektedir. Öte yandan Türkiye’deki sermaye birikim sürecinin krizine bir yanıt olarak da burjuvazinin esnek birikime yönelik emek rejimini devreye soktuğu da belirtilmektedir. Bir diğer deyişle, devletin kurumsal egemenliğinin altyapıda yansımaları bulamadığı ifade edilmektedir.

Tasarı taslağının genel gerekçesinin incelenmesinden sonra maddelerde yapılan değişikliklere bakılacak olursa bu durumda karşımıza üç çeşit yeni düzenleme çıkmaktadır. Bunlardan birincisi; halihazırdaki 1475 Sayılı Kanun’da yapılan revizyon niteliğindeki değişikliklerdir ki bu tür değişiklikler esaslı bir dönüşümü değil sadece uygulamada ortaya çıkan aksaklıklara veya yetersizliklere dönük yapılan yasal düzenlemelerdir. İkincisi, Avrupa Birliği’ne giriş sürecinde Benchmarking olarak da bilinen adil rekabet koşullarının yaratılması için yapılmasından yükümlü olunan düzenlemelerdir. Üçüncüsü ise yaygın sermaye birikim rejiminin gerekleri

doğrultusunda esnek üretim ve bu üretim sürecinin kurumsal düzenlemelerinin hayata geçirilmesi için gerekli düzenlemelerdir.

YENİ İŞ YASASI: ESNEKLİĞİN HUKUKSAL KILIFI 🌐

Yukarıda detaylı olarak incelemeye çalıştığımız Yeni İş Kanunu tasarısının genel anlamda bir değerlendirmesini yapacak olursak öncelikle tasarının genel anlamda Türkiye’de sermayenin yıllardır dile getirdiği esneklik çağrılarının hukuki anlamda cevaplandırılmış biçimi olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanında, işgücü piyasalarının yeniden yapılandırma sürecinde devlet-Pazar ilişkisinde bazı yeni ve yaygın birikim rejimi için gerekli kurumsal düzenlemeleri içerdiği de görülmektedir. Aşağıda önce esneklik hususunda değerlendirmelerde bulunmaya ve tasarıyla ilişkisini tartışmaya çalışacağız. Daha sonra da, kurumsal dönüşüme dair bazı saptamalarda bulunacağız. Son olarak da, her ikisinin de daha kapsamlı bir analizdeki ilişkilerini ve toplumsal sınıf ilişkilerindeki konumlarını irdelemeye çalışacağız.

Öncelikle esneklik kavramını ele alacak olursak; ücrette esneklik, ücret dışı işgücü maliyetlerinde esneklik, istihdam düzeyinde esneklik, fonksiyonel esneklik ve eğitimde esneklik gibi çeşitli başlıklar altında tartışılmakta olan esneklik kavramının, üzerinde anlaşmaya varılmış tek bir tanımı bulunmamaktadır (Dex ve McCulloch, 1995; Gladstone, 1991; Pollert, 1997; Felstead ve Jewson, 1999). Ancak, yine de konu hakkında Atkinson ve Meager’in yaptığı sınıflandırma anlamlı bir bütünlük sunmaktadır (Atkinson ve Meager, 1986). Buna göre esneklik dört biçimde karşımıza çıkmaktadır: Sayısal esneklik; işlevsel esneklik; işletme dışına çıkarma; ve ücret esnekliği.

Sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasalardaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre, firmaların işęücü miktarını belirleyebilme serbestisi olarak tanımlanabilir (Gladstone, 1991). Sayısal esneklik, işçi alma ve çıkarmada, kısıtlamaların az olması ve işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetini göstermektedir. Sayısal esnekliğe, "dış esneklik" (external flexibility) veya "istihdam esnekliği" (employment flexibility) de denilmektedir. Bu esneklik çeşidine bakıldığı zaman işletmelerin çekirdek ve çevre işęücünü birbirinden ayırarak kullandıkları bir esneklik biçimi olduğu görölmektedir. İşletme için gerekli ve nitelikli bir işęücü ile kendisine gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvuru alan geçici bir işęücünün birlikte kullanılması kuşkusuz işletme için büyük avantajlar sağlamaktadır. Böylece işletme için elzem olan işęücünün hem verimliliğinin artırılması, hem de memnun edilmesinin yolları bulunmakta, öte yandan işten çıkarma halinde işletme-içi ilişkilerin bozulması gibi olağandışı maliyetlere katlanmadan değişken bir işęücü kullanılmaktadır.

Sayısal esneklik, geçici işçi çalıştırma, belirli süreli işe alma, alt-işverenler kullanma gibi yöntemlerle uygulanmaktadır. Böylece elinin altında değişik koşullarda çalıştıracağı iki grup işęücü bulunan işletmeler için hem piyasada değişen koşullara uyum sağlamak daha kolaylaşmakta, hem de pazar içi rekabet hususunda önemli bir hareket serbestisi yaratılmaktadır.

Geçici süreli veya belirli süreli istihdam gibi taşeron uygulamaları da bu tür bir sayısal esneklik uygulamasına eklemlenmektedir. Firma açısından pazarın konjonktürel dalgalanmalarında ve Pazar içi rekabetin yoğunlaştığı dönemlerde devreye sokulan bu esnek işęücü politikası bir anlamda hem maliyet avantajı nedeniyle hem de güvencesiz olması nedeniyle kontrol ve verimlilik açısından tercih edilen uygulamalar olarak karşımıza

çıkmaktadır. ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu'nun istihdama yönelik tanımlamasına göre alternatif istihdam çeşitleri olarak 1) bağımsız taşeronlar; 2) çağrı üzerine çalışma; 3) geçici istihdam bürosu çalışanları ve 4) taşeron firmalar tarafından istihdam edilen işçiler, atipik istihdam edilenler olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, Şubat 1997 yılında ABD İşgücü İstatistikleri Bürosu tarafından yapılan 1997 yılındaki araştırmaya göre toplam istihdamın % 9,9'u alternatif istihdam biçimlerinde istihdam edilmektedir. Bunlardan %6,6'sı bağımsız taşeron işçileridir ve sayıları yaklaşık 8,5 milyon kişi civarındadır. Çağrı üzerine çalışanların oranı ise % 1,6'dır ve sayıları yaklaşık 2 milyon kişidir. Geçici istihdam bürosu çalışanları %1 ve 1,3 milyon kişi iken taşeron firmalarda istihdam edilenler işgücünün % 06'sını oluşturan 760,000 kişidir (Bureau of Labor Statistics, 1997). Öte yandan, Avustralya'ya ilişkin yapılan bir incelemede 1982 yılında toplam işgücünün % 67'si standart işgücü iken bu oran 1996 yılında % 55'e düşmüştür. Standart olmayan istihdam biçimlerine bakıldığında da %45'lik oranın %7'sini kısmi süreli çalışanlar, % 7'sini sürekli geçici işçiler ve % 15'ini de kısmi süreli geçici işçilerin oluşturduğunu görmekteyiz (Felstead ve Jewson, 1999).

Sayısal esnekliğin sektörel düzeydeki dağılımına bakıldığında bu tip esnekliğin en çok satış ve yiyecek ve içecek sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bir başka deyişle sayısal esneklik ticaret sektöründe ağırlıklı olarak tercih edilen bir yöntemdir diyebiliriz (Atkinson ve Meager, 1986, s.14). Öte yandan, bu tarz uygulamaların işletmeler açısından uygulanmasında gösterilen gerekçelere bakıldığında da daha ziyade üç ana başlığın ön plana çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi, talep dalgalanmaları ve artan rekabete ilişkin olarak işgücü maliyetlerinin azaltılmasıdır. İkincisi ise, hizmet akdinin feshi esnasında bildirim önelllerinin çok uzun olması ve işten çıkarma ile ilgili idari işlemlerin uzun ve karmaşık bir yapıya sahip olmasıdır. Üçüncü unsur ise işverenin yükleneceği tazminatlar konusudur.

Literatürde fonksiyonel esneklik olarak tanımlanan uygulamaya aynı zamanda "İç Esneklik (internal flexibility) de denilmektedir (Yavuz, 1995). Fonksiyonel esneklik, işgücünün işletme içerisinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir. Diğer bir ifadeyle fonksiyonel esneklik pazar dinamiklerinin konjonktürel değişimlerine adaptasyon sorunu olmayan çok işlevli bir işgücü kapasitesinin yaratılarak değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metotlarına uyum sağlayabilme kabiliyetidir. Fonksiyonel esnekliğin uygulamasında ise çekirdek işgücünün yetenek ve verimliliğinin arttırılması, daha etkin iş görmesi amaçlanmaktadır. Bir yandan firmalar arası rekabet gereği bir sorumluluk içinde ve daha etkin iş görmesi hedeflenen işgücünün firma içi eğitim süreci yoluyla üretim sürecine katılımı ön planda tutulurken diğer yandan bu tür işgücüyle yapılan sözleşmelerde geniş tanımlı ifadelerle başvurulmaktadır. İşyerine yeni işçi almadan, mevcut çalışanlarla yeni üretim tekniklerine uyum sağlanarak değişik görevler yerine getirilebilmektedir. Sektörel düzeyde fonksiyonel esnekliğe ilişkin yapılan çalışmalar, bu tür uygulamaların daha çok imalat sanayinde olduğunu göstermektedir. Bu sektörü yiyecek-içecek sektörü takip etmektedir. Fonksiyonel esnekliğin en az uygulandığı sektör ise satış sektörüdür (Atkinson ve Meager, 1986, s.38).

İşletme dışına çıkarma (distancing), yeni birikim rejiminde en yaygın olarak tercih edilen uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Esneklik türleri içinde oldukça farklı bir yapıya sahiptir. Bu tür bir esneklik genellikle rekabet gücünü arttırmak ve piyasa belirsizlikleri ve dalgalanmalarından kurtulmak için tercih edilmektedir. Asıl işveren işleri bizzat kendisi yapmak yerine ticari bir sözleşme ile başkalarına yaptırarak o işin yapılması esnasında olabilecek risklerden ve sorunlardan kurtulmaktadır. Belirli kuralların ve standartların egemen olduğu

ekonomilerde ve sektörlerde diğer esneklik uygulamalarını işletme içinde huzursuzlukları göze almadan uygulamak mümkün görünmediğinden daha kolay bir yol olan işi parçalara bölerek, asıl iş ve onu yapan çekirdek işgücünü işletmede tutarken, işin yan bölümlerini ise işletme içindeki işgücü yerine ticari sözleşmelerle başka işletmelere yaptırmak çok daha elverişli görünmektedir. Bir başka deyişle işletme dışına çıkarma, işletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp, alt-işverenlik gibi, başka kişi veya kurumlarca yapılmasıdır. Yani işletme dışına çıkarmada istihdam ilişkilerinin yerine ticari ilişkiler konmaktadır. Bunun en yaygın görünen biçimi fason üretimdir. Bugün gelişmiş ekonomilerin ucuz işgücü pazarı bulunan ülkelerdeki fason üretimlerinin ne denli yaygın olduğu bilinmektedir. Emek yoğun işlerin bu anlamda firma dışına çıkarılarak işgücü maliyetlerinin düşürülmesi aynı zamanda enformelleşme sürecini de hızlandıran bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Koray, 1997).

Dördüncü tür esneklik ise ücret esnekliğidir. Ücret esnekliği (pay flexibility) işletmelerin ücret yapısını ve seviyesini, değişen işgücü piyasası şartlarına göre ayarlayabilme serbestisidir. Ücret esnekliği ile fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmektedir. Bireysel performansın özendirilip değerlendirilmesi açısından işletmelerin üzerinde durduğu ücret esnekliği hem işgücü maliyetlerini düşürmekte hem de ücreti bir motivasyon aracı olarak kullanabilmek, belirli nitelikte personeli işletmeye çekebilmek ve işlevsel esnekliği uygulamaya koyabilmek için de standartlaşmış ve topluca belirlenen ücretler yerine "bireyselleştirilmiş ücret" uygulamalarını hayata geçirmek için kullanılmaktadır.

Esneklik hususundaki tartışmalara bakıldığında, esnekliğin çalışma ilişkilerini etkilediği, emek ve işletme açısından bir dizi sorun taşıdığı görülmektedir. Örneğin, esneklik uygulamaları fazla mesaiyi azaltmakta ya

da yok etmektedir. Esnek çalışma özünde fazla çalışmaları asgari düzeye indirmektedir. İşverenler açısından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yöntemiyle toplam çalışma süreleri sabit ya da artarken işgücünün payının düştüğü bu yöntem genel anlamda ücret gelirlerini hedef almakta ve işgücü maliyetlerini diğer unsurlar sabit kalırken düşürmektedir (Nollen, 1982, s.16).

Öte yandan, esnek çalışma ile kısa süreli ücretli izinler en aza inmekte hatta ortadan kalkmaktadır. Çünkü ortalama haftalık çalışma süreleri, izin karşılığı telafi çalışması, esnekleştirilmiş çalışma süreleri gibi uygulamalara bağlı olarak işveren işçilerin bu tür arızı halleri nedeniyle çalışmadan geçici olarak ayrılmasına karşı tutum sergilemekte ve gerekçe olarak çalışma sürelerinin esnekliğini göstermektedir. Bu nedenle işveren bu tür izinleri vermemektedir (Ronen, 1981).

Esneklik ve esnek çalışma ile ulusal mevzuatların çoğunda bulunan günlük ve haftalık çalışma sürelerine üst sınır getiren bireysel iş yasalarının hükümleri değiştirilerek bu konuda ortalama haftalık çalışma süreleri, sıkıştırılmış çalışma süresi gibi uygulamalar devreye sokulmak istenmektedir. Özellikle, hafta tatili, fazla mesai gibi uygulamaları dışlayan bu tür düzenlemelerle işçilerin fiili çalışma süreleri arttırılmakta, ancak bu artışa yönelik ücret artışları engellenmektedir. Buna ilişkin yasal düzenlemelerin olmaması da emeği korumasız bırakmakta ve bağımlılığı arttırmaktadır. Öte yandan, bu tür esnekleştirilmiş çalışma süreleri nedeniyle özellikle enformelleşme eğiliminin bulunduğu sektörlerde iş kazaları artmakta ve stres ve aşırı çalışmadan kaynaklı psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır (Kochan, Lansbury ve Macduffie, 1997).

Esnek çalışmanın diğerk bir etkisi de özellikle atipik istihdam sürecinde ortaya çıkan dinlenme sürelerine ilişkindir. Uygulamada bu tür istihdamda yıllık izine hak kazanmanın zorlaştırıldığı ve fiilen çalışmayla iznin ilişkilendirildiğı görölmektedir. Bu nedenle atipik istihdam edilenlerin toplam bir yıllık çalışma şartını yerine getiremedikleri ya da işverenlerin bu tür bir politika izledikleri görölmektedir. Bazı ölkelerde buna ilişkin bazı düzenleyici önlemlerin alınmaya çalışıldığı ve bu tür işçilere yönelik olarak yıllık ortalama bir çalışma süresinin saptandığı da görölmektedir. Nitekim, bu tür düzenlemeler sadece atipik istihdamda ortaya çıkmamakta ve çekirdek işgücü açısından da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Fazla çalışmalar nedeniyle pratikte haftalık çalışma süresinin çok üzerinde çalışan bu tür işçiler için de bu tür düzenlemelerin yapılması ihtiyacı doğmuş bulunmaktadır (Ishida, 1997).

Esnek çalışmanın etkilediğı diğerk bir konu da hafta sonu ve gece çalışması kavramıdır. Özellikle, esnek çalışma sürelerinin uygulamaya konulmasıyla işletmenin sürekli çalışması ya da normal çalışma sürelerinin artması nedeniyle işgücünün ve üretim araç ve gereçlerinin sürekli faal hale getirildiğı görölmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak işçi dinlenme hakkından feragat ettirilmektedir. Toplumdaki tatil günleri bir anlamda işçinin ve ailesinin yeniden üretimi ve kültürel olarak bütünleştikleri bir dönemdir. Esnek çalışmayla beraber bu birliktelik de bozulmakta ve aile yapısında ciddi sorunlar yaratmaktadır. Ortaya kültürel bir çözölme sürecinin çıkmasının yanı sıra ailenin dağılması ve suça yönelik eğilimlerin artması da gözlenmektedir. Nitekim, ABD’de suç oranların en yüksek olduğu bölgelerde yapılan bazı araştırmalar süresiz, atipik işlerde çalışan ailelerin çocuklarında suça yönelimin yüksek olduğu sonucunu vermektedir (Lea, 1997).

Esnek çalışmanın bir diğerk sonucu da özellikle atipik istihdam kapsamında olan evre işgücünün sosyal sigorta ve sosyal yardımlardan yeterince yararlanamamasıdır. Kısmi süreli işçilere, taşeron firma işçilerine, belirli süreli olarak istihdam edilen evre işgücüne yönelik olarak işverenlerin sosyal güvenlik primlerini yatırmadığı, sosyal güvence sağlamadığı veya çok düşük düzeyde sosyal güvence sağladığı görülürken, bu tür çalışanların çekirdek işgücünün yararlandığı bazı işyeri uygulamalarından ve yardımlardan yararlandırılmadığı gözlenmektedir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesine dönük olan bu tür uygulamaların sonucu olarak işçi toplumsal korumadan mahrum bırakılmakta ve kısa ve uzun vadeli sosyal ve ekonomik risklere karşı güvencesiz hale getirilmektedir. Dahası bunun doğal bir sonucu olarak özellikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu sektörlerde ve lkelerde işverene bağımlılığın artması nedeniyle işçinin ailesinin de gvencesizleştiği grlmektedir (Rosenberg, 1989).

Özellikle imalat sanayii gibi üretim bandı etrafında örgütlenen emek süreçlerinde ürün akışlarındaki zamansal ve rasyonel bağlantılar esnek çalışma biçimlerinin uygulanması nedeniyle koparılmakta ve kısmi üretim kayıplarına neden olmaktadır. Özellikle farklı çalışma zamanlarının devreye sokulması nedeniyle üretim bandının farklı birimleri arasındaki koordinasyonun sağlanmasında sorunlar ve atipik istihdam edilen çevresel işgücünün üretim aşamasındaki örgütlenmesinde zamansal kopuşlar yaşanmaktadır (Ronen, 1981, s.65). Öte yandan, özellikle toyotaizm ve kalite çemberleri gibi uygulamalarda sıkça karşılaşıldığı üzere işçiler arasında ciddi huzursuzluklar yaşanmakta ve grup içi çatışmalar yoğunlaşmaktadır. Öte yandan, bu parçalanmanın emek açısından diğerk bir sonucu da atomizasyon ve despotik kontrol biçimlerinin yarattığı yabancılaşma sürecidir.

Esnek çalışmanın işverenler açısından sakıncalarından birisi de işletmeye yeni ve ilave masraflar getirmesidir. Öncelikle başlangıç aşamasında normal çalışma şeklinden esnek çalışma şekline geçiş esnasında pilot çalışma ve çalışma zamanlarının belirlenmesinde uygulanacak zaman kayıt sisteminin getireceği ek maliyetler bulunmaktadır. Esnek çalışmanın kendisi de ek maliyet yaratmaktadır. Özellikle fabrika veya hizmet biriminin çalışma süresinin artışı doğal olarak zorunlu giderleri arttırmakta ve fabrika açısından elzem olan bazı hizmetlerin de zamansal artış nedeniyle artmasına yol açmaktadır. Öte yandan, personele yönelik yapılan hizmetlerin zamansal açıdan dağınıklaşması da maliyetleri arttırmaktadır (IDS, 1991). Özellikle üretime bağlı olmayan ve işyeri gelenekleri veya toplu pazarlıklar yoluyla elde edilmiş olan ücret benzeri nakdi ödemelerin çoğunlukla kişiye, üretime bağlı olmadan verilmesi nedeniyle, bu tip esnek çalışma uygulamalarında maliyet artışlarıyla karşılaşilmektedir.




İngiltere’de 1984 ve 1994 yılları arasında kısmi süreli istihdam yüzde 24 oranında artmıştır. TUC’a göre 2001 yılı itibarıyla kısmi süreli çalışanların toplam işgücüne oranı yüzde 32.3 düzeyindedir (TUC, 2001). AB’de ise part-time işçilerin sayısı 1987 yılına göre yüzde 20 artmıştır (EC, 1995). Bu rakamlara göre part-time çalışanların kompozisyonunun ırksal ve cinsel açıdan farklılaştığı da belirtilmektedir. Örneğin, evde çalışanların yüzde 94’ünü kadınlar oluştururken bunların yüzde 47’sini de etnik azınlıklar oluşturmaktadır (Huws, 1994). Satış sektöründe part-time çalışanların yüzde 81,5’ini kadınlar oluşturmaktadır (USDW, 1994). Öte yandan part-time çalışan erkek işçilerin de sayısı artmaktadır. Bu rakam 1994’de bütün erkek işçilerin yüzde 11’ine ulaşırken 1994-1995 arasında erkek part-time işçilerde artış oranı yüzde 8,6 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, yine de part-time çalışmanın yoğunluğu kadın işçilerde bulunmakta ve esnek çalışmaya ilişkin herhangi bir saptamanın yapılması esnasında bu tür çalışmanın farklı toplumsal gruplara farklı etkileri olacağı gerçeği göz ardı

edilmemelidir. Nitekim, etnik azınlıklar ve çalışan kadınların daha ziyade niteliksiz, düşük statüde işlerde çalıştığı ve bu işlerin genellikle örgütsüz ve düzensiz olduğu görülmektedir (Ginn, 1996). Bunun doğal bir sonucu olarak yazılı akitler, akdin feshine karşı koruma, hastalık izni, sosyal sigorta ve kıdem tazminatı gibi koruyucu hakların kısmen bulunduğu ya da hiç olmadığı görülmektedir. Bu nedenle esnek çalışmanın yarattığı istihdam artışının olumlu bir gelişme olduğunu söylemek mümkün değildir. Özellikle yukarıda da belirtildiği üzere birçok ülkede özellikle atipik istihdam kapsamında olanlara yönelik koruyucu önlemlerin alınması için ciddi talepler vardır (ICFTU, 2002).


YENİ İŞ KANUNU TASARISI VE ESNEKLİK 🌐


Türkiye'deki uygulamaya bakıldığında, hazırlanan yasa tasarısının yukarıda genel hatlarıyla ele almaya çalıştığımız esnekliğe ilişkin köklü değişiklikler içerdiğini görmekteyiz. Aşağıda sırasıyla tasarı metninde yer alan ve değişik esneklik türleri içerisinde değerlendirilebilecek düzenlemeleri değerlendirmeye çalışacağız. Buna ilişkin olarak öncelikle tasarının esneklik ile ilgili hükümlerini ele alacağız. Bunları değişik esneklik türlerine göre sınıflandırarak tasarının esnek bir işgücü piyasasının yaratılmasındaki işlevini bütüncül olarak görmeye çalışacağız. Ardından tasarıda yer alan ve birikim rejimine uygun kurumsal düzenlemeleri özetleyerek üretim sürecindeki bu dönüşüm sürecinin üstyapısal ve kurumsal etkilerini tartışacağız.

A) Sayısal ve İşlevsel Esnekliğe İlişkin Düzenlemeler 🌐

Tasarının ilk maddesinde çalışma ilişkisinin gerçekleştiği uzay somut düzlemden çıkarılarak esnek üretim gereklilikleri doğrultusunda soyut bir anlam kazanmıştır. 10 Özellikle, atipik istihdam biçimlerinden eve iş verme, evde çalışma gibi istihdam formlarını da kapsama alan bu tür bir tanımlamanın devamında işin niteliksel olarak tanımının yapıldığı 1. maddede karşımıza işyerinin yeni bir tanımı gelmekte ve işyeri kavramını mekansal açıdan bulanıklaştırmaktadır. Bu tanım sendikal örgütlenme alanında özellikle çoğunluk ve yetki tespiti süreçlerini doğrudan etkileyebilecek bir ortam yaratmaya müsaittir. Maddenin devamında taşeronluk müessesesi de tanımlanmaktadır. Ancak, taşeronluğa karşı işçinin korunması ancak kanuna karşı hile durumunun saptanması halinde söz konusu edilmiştir. Kanıtlama halinde koruma getirilmesi, işçinin bu muvazaa işlemini kanıtlaması somut olaylarda gerçekten zor olacağı ve bu işlemlerin kendisinin formel olmayabileceği nedeniyle zaten baştan korumayı yok eden bir düzenleme olarak ortaya çıkmaktadır. 11 Bu esnada korumanın sağlanmasının yegane yolu dışsal bir denetim unsurunun devreye girmesidir. Bu da devletin denetim elemanlarıdır. Ancak, Yasa tasarısının ilgili bölümüne bakıldığında, 95/2 maddesindeki ifadede 12 de anlaşılacağı üzere, denetim işlevinin işyerinin dışına çıkarılmasına olanak sağlanmakta ve işverenlerin beyanı esasına dayandırılmaktadır. Nitekim, İş Teftiş Tüzüğünde yapılan değişiklik de bu yönde bir düzenlemeyi içermektedir. Öte yandan, bu tür bir denetime uyulmaması halinde getirilen yaptırım da İş Kanununda yine bu korumayı fiilen geçersizleştirici bir durum arz etmektedir. Kanun tasarısının 111. Maddesinde 95/2'ye aykırı davranışların cezası olarak 1 Milyar TL para cezası belirlenmiştir.

Tasarının 6. Maddesinde yine önemli bir değişiklik gözlenmektedir. İşyerinin devrinin düzenlendiği bu madde hükmünde madde gerekçesinde mevcut iş mevzuatımızda bu hususta bir boşluk olduğu ve bu boşluğun AB

Yönergeleri ve yargı içtihatları göz önüne alınarak giderilmek istendiği ifade edilmektedir. Gerçekten de mevcut iş mevzuatımızda işyerinin veya bir bölümünün parçalanmasına yönelik bir düzenleme yoktur. Çünkü, bu husus yeni birikim stratejisi olarak tanımlanabilecek yalın üretim ve esnek organizasyon tanımı çerçevesinde ortaya çıkan bir olgudur. Esnek firma modeli açısından olguya bakıldığında da yapılan düzenlemenin çalışma olgusuna yönelik olmadığı aksine akdin feshinin hukuki sonuçlarına ilişkin bir düzenleme olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Burada üzerinde durulması gereken iki önemli husus bulunmaktadır. Birincisi, kolektif haklardır. Günümüzde bir çok işveren kanuna karşı hile ya da muvazaa yoluyla işletmesini ya da bir bölümünü bir üçüncü şahsa devrederek örgütlülüğü kırmaya yönelik tutum almaktadır. Nitekim, Atkinson (1987)'in tanımladığı esnek firma organizasyon modeline bakılacak olursa üretim bandının dışında kalan yan ve yardımcı hizmetlerin bir kısmının ya mekansal açıdan firmadan ayrıştırıldığı ya da denetimsel açıdan bağımsızlaştırıldığı ve ara mamül üretimi ya da ham maddenin tedariki ile ilgili alanların da parçalanarak koordinasyon içerisinde çalışan birimler ya da farklı şirketler haline getirildiği görülmektedir. Bu sayede varolan kolektif haklar ve örgütlülük zemini kayganlaştırılmakta ve sendikaların örgütlenme potansiyeli zayıflatılmaktadır. Tasarıya bakıldığında kolektif hakların korunduğu izlenimi vermektedir. Ancak, Maddenin (b) fıkrasında  13 da görüleceği üzere işyerinin devri ile kolektif haklar arasında ilişki kurulurken toplu iş sözleşmesinin de değişikliğine yer verilmiştir. Bu noktada ikili bir ayırım yapılmış ve yeni işyerindeki toplu iş sözleşmesi ile ilişki kurulmuştur. Eğer yeni işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren bir işletmesi varsa buradaki toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. Ancak, asıl önemli olan nokta yani varolan hakların korunup korunmayacağı belirtilmemiştir. Bu da doğrudan daha geri bir toplu iş sözleşmesinin de devreye girebileceği anlamına gelmektedir. Öte yandan eğer bir toplu iş sözleşmesi bulunmuyorsa bu durumda işçinin kolektif hakları sadece bir yıllık bir koruma kapsamına alınmıştır. Yeni fesih düzenlenmiş ve bir anlamda iş akdinin kökten


değişikliği yeni işverenin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu da, işçinin ücret ve benzeri haklarında esaslı değişiklikler yapılabileceği anlamına gelmektedir. Günümüzde Türkiye’de özellikle kamu haricinde 14 toplu iş sözleşmelerinin büyük bir bölümünde hakların yasal sınırlarda tutulduğu ve daha ileri hakları önlemeye dönük olarak toplu işçi çıkarımının yaygın olduğu bilindiğine göre bu tarz bir hüküm sermayeye önemli bir olanak tanımaktadır. Bir sermayedar, sendikal örgütlenmeyle karşı karşıya kaldığında bu madde hükümlerini bir silah ya da tehdit unsuru olarak kullanıp örgütlenmeyi kırabilir ya da varolan örgütlülüğü zayıflatıp sendikal yapıyı kendine bağımlı hale getirebilir. Kaldı ki bendin son bölümündeki hükmünde düzenlenen işyerinin parçalanmasında bu kısmi koruma da bulunmamakta, esnekleşmenin en yaygın biçimi olan parçalanmayı da meşrulaştırılmakta ve işçiyi kollektif haklarından tamamen mahrum bırakmaktadır.

Madde metnindeki devam eden hükümlere bakıldığında da sorun devam etmektedir. Günümüzde yaygın bir şekilde görülen şirket evlilikleri ya da birleşmeleri halinde işçiyi koruyucu çerçeve yok edilirken teknolojik dönüşüm ve yalın üretimde yaygın olarak görülen ve bir çok çokuluslu şirketin başvurduğu uluslararası ya da ulusal pazarın değişen dinamiklerine uygun olarak hızlı hareket edebilme potansiyellerinin en somut biçimi olan sektörel değişiklikler halinde de işçinin korumasız bırakıldığı görülmektedir. Nitekim, UNCTAD’a göre çokuluslu şirketlerin büyük bir bölümü Doğrudan Yabancı Yatırımlarında emek maliyetlerinin yükselmesini faaliyet alanı değişikliği ya da ülkeyi terk etme tercihiyle karşılamaktadır (UNCTAD, 1999). Öte yandan maddenin (ç) fıkrasındaki işyeri devrinin işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmayacağı hükmü de bir anlamda (b) bendi ile birlikte düşünüldüğünde işçiyi kontrol etmede ve bağımlılık ilişkisinde sermayedara ciddi olanaklar sağlayabilecektir.

Yeni tasarının bir sonraki maddesi daha da ileri giderek iş sözleşmesinin kendisinin de devredilebileceği hükmünü getirmektedir. Madde hükmü, her ne kadar işçinin rızasını bir zorunluluk olarak belirtse de uygulamada bu tür rızanın aranmayacağı kesindir. Bu nedenle meta üreten emek gücünün kendisi de pazar dinamiğine konu olduğu gibi, işçi üzerinde doğrudan despotik kontrol daha da açık hale getirilmektedir. Emeğin yeniden üretimi için gerekli olan pay azaltılabilir ve mutlak ve göreceli artı değer sömürü oranı kontrolsüz şekilde artırılabilir. Bu madde hükmüyle emek, korunmasız ve savunmasız bir konuma itilmektedir. Bir anlamda varolan hukuki düzenlemenin özündeki emeği koruma ilkesi toptan kaldırılmaktadır.


Emek üzerinde despotik kontrolün en açık biçimi Kanun Tasarısının 8. Maddesinde ortaya çıkmaktadır. "Ödünç İş İlişkisi" başlıklı maddeye göre, zaten kiralanmış olan emek gücünün belli bir süre ile başka bir sermayedara kiralanması düzenlenmiştir. Bu madde kendi başına kapsamlı ve büyük bir dönüşümü simgeleyen bir düzenlemedir. Şöyle ki, ilk olarak emeğin üretim ya da hizmete ilişkin değer yaratma sürecinde üretim araçlarının sahibiyle yaptığı anlaşmanın tarafı değişse bile bütün çalışma yaşamı boyunca aynı kalmasını sağlamaktadır. Bunun anlamı, teknolojik yenilik veya diğer üretim tekniklerindeki değişimden yararlanamayacağıdır. Yeni yasanın getirdiği şey, sermayedar açısından ikili bir avantaj sağlayacaktır. Birincisi, teknolojik yenilenme veya başka bir üretim tekniğinin değişmesi (ki yasanın çalışma süreleriyle ilgili bölümü bu tarz bir dönüşümü de tanımlamaktadır) nedeniyle emeğin payını arttırmamak için artık kendisi açısından niteliksizleşen veya yeterli verimi alamadığı işçiyle olan anlaşmasını bir başka sermayedara devredebilme olanağı vermektedir. Bu esnada kendisi de bu devirden metanın mübadelesi gibi bir kazanç elde etmektedir. Emek gücünün kendisi artık

pazar fiyatı olan ve sürekli el değıştirebilen bir meta haline gelecektir. Pazarlık gücünü tamamen kaybetmiş bir şekilde dolaşım içerisinde sürekli olarak el değıştirme kabiliyeti olan bir meta olarak varolacaktır. Bu noktada, sermayedarımız, üretim sürecinin sonundaki yaratılan artı değerin yanı sıra her zaman üretimi beklemeden artı bir değeri elde etme olanağı sağlayacaktır. Bir anlamda paraya çevrilebilir ve pazarda alınır satılır cinsten bir kaynak haline gelmiş bir sözleşmeye sahip olabilecektir.

Peki bu süreçte işçi bu devri kabul etmezse ne olacaktır. İşçinin tek gücü üretim sürecini durdurması yani grevdir. Örgütlenen ve üretimi durduran işçiye karşı da yeni yasa tasarısı sermayedara fiilen üretim sürecinin devamını sağlayacak bir mekanizmayı sunmaktadır. Bir başka sermayedardan ödünç işçi alabilme ve bunları grevdeki işçilerin yerine çalıştırabilme imkanı getirilmektedir. Nitekim, tasarının ilgili bendinde 15 grev esnasında üretimin devamının sağlanabileceğine ilişkin düzenleme de burjuva demokrasilerindeki haklar ve özgürlük anlayışına benzer şekilde grevdeki işçinin yerine çalışmama özgürlüğünü tanımlamaktadır. Oysa, gerçek hayatta işçinin bu tarz bir özgürlüğünün bulunmadığı bilinen bir gerçektir. Bu özgürlük ancak örgütlenmiş ve kolektif bir irade gösteren bilinçli bir işçi açısından mümkündür. Oysa tasarının kendisi bu kolektif iradeyi yok edecek bir düzenlemeyi hayata geçirmektedir. Bir kere örgütlülük kırıldığında bir daha kolektif iradenin ortaya çıkması hem sınıfsal bilincin yeniden oluşması hem de işverenin karşıt tutumu nedeniyle zordur.

Buna ek olarak, yasa tasarısı bu durumda olası bir boşluğu da ele almış ve kolektif iradeyi ya da işyerindeki olası bir örgütlenmeyi kırmak için gerekli olan yedek işgücü ordusunu her zaman hazır halde bulunamayacağı durumları da giderebilmek için bir kurum yaratmıştır; ilkel sermaye

birikiminin kaynağı olan ve “işçi simsarlığı” olarak da adlandırılabilen özel istihdam büroları.

Tasarının ikinci bölümü iş sözleşmesinin kuruluşunu, biçimlerini ve sona ermesini düzenlemektedir. Bir anlamda çalışma hayatının temeli olan çalışma ilişkisinin başlaması ve sona ermesini düzenleyen bu bölümde esneklik ile ilgili en önemli düzenleme bulunmaktadır: kısmi süreli çalışma (part-time work) ve çağrı üzerine çalışma (casual work). Madde gerekçelerine bakıldığında da  16 her iki tip çalışma biçiminin yasal açıdan düzenlenmesinin nedeni olarak ülkemizde giderek yaygınlaşması ve AB Direktifi gösterilmiştir. Öte yandan, bu tür çalışma biçimlerinin esnekliğin bir parçası olduğu belirtilirken yasal düzenlemenin asıl gerekçesi de belirtilmiştir: tam süreli çalışma biçimlerinde uygulamada yer alan koruyucu düzenlemelerden kurtulmak ve ücret benzeri sosyal yardımlar ve haklar nedeniyle ortaya çıkan maliyet artışlarını asgariye indirmek. Nitekim, ülkemizdeki sermayenin yıllardır özlemini duyduğu “işgücü piyasasının katılıkları” (TİSK, 1994 ve 2000), işgücü maliyetlerinin yüksekliği ve sosyal ücretin düşürülmesine çare olarak gösterilen esnekleşme hukuki biçimini almaktadır.

Öte yandan, çağrı üzerine çalışmaya dair düzenleme ise daha da köklü bir dönüşümü simgelemektedir. ILO tarafından 1998 Dünya Çalışma Raporunda (ILO, 1998) önlenmesi için etkili önlemlerin alınması istenen bu tip çalışma işçiyi korunmasız bırakırken, normal istihdamı da derinden etkilemektedir. Nitekim, yasa tasarısında da görüldüğü üzere akdin kurulması işverenin çağrısına bağlı olduğu gibi çalışma süresinin maksimum sınırı saptanmamış, sadece asgari sınır saptanmıştır. Daha ziyade emek yoğun sektörlerde yoğunlaşan bu tip çalışmalarda çalışma sürelerinin azami sınırının konulmaması baştan sömürü düzeyini arttırdığı


gibi angaryaya da olanak tanımaktadır. Öte yandan, bu tip çalışma formel işgücü piyasalarını derinden etkilemekte ve enformelleşme eğilimini arttırmaktadır. Doğası gereği bir defa veya belirli zaman aralıklarında ortaya çıkan bu tip çalışma, genelde mevsimlik ve kampanya işi gibi çok kısa zaman aralıklarında meydana gelen işlere yöneliktir. Ülkemiz gibi tarımın üretim içerisindeki payının yüksek olduğu bir ülkede, özellikle tarımsal istihdamın ve tarım işçilerinin bir çoğunun korumasız hale geleceği de aşıkardır. Bu maddenin 11. Maddede belirtilen süreksiz işler tanımıyla birlikte düşünülmesi durumunda çağrı üzerine çalışma olarak adlandırılmış bu tip çalışmada emeği koruyacak herhangi bir koruyucu mevzuatın baştan yok edildiği görölmektedir.

Yeni kanundaki bir diğer yeni düzenleme biçimi de muvazzaf askerlik, silah altına alınma gibi nedenlerle çalışma hayatının dışına geçici olarak çıkanlar için çalıştırma zorunluluğunun kaldırılmasıdır. Kanunun eski amir hükmündeki işe tekrar başlatma hükmü daha esnekleştirilmiş ve işyeri sendika temsilcilerine ilişkin düzenlemeye benzer şekilde işe başlatmama hakkı tanınmıştır.


Öte yandan, yeni tasarıdaki başka bir esneklik hükmü de izin karşılığı fazla çalışma yaptırılmasıdır. Teorik olarak işçinin bir günde verimli olarak çalışabileceği sürenin yaklaşık olarak 7-8 saat olduğu ve bu nedenle de günlük 8 saatlik çalışma süresinin tanımlandığı bilinmektedir. Fazla çalışma ücreti ise üretim süreci esnasında olağan üretim halinin dışında olağandışı durumlarda işyeri gerekliliklerinden dolayı üretim artışı ihtiyaç duyulduğu zaman fazla çalışma yapması istenen işçiye fazladan yıpranması karşılığında bunu telafi için bir tazminat olarak ortaya çıkmıştır. Oysa yeni tasarı bu olağandışı çalışma ile bunun yükümlülüğü arasındaki ilişkiyi keserek olağandışı çalışmayı normal bir çalışma biçimine



çevirmektedir. Şöyle ki, gelen siparişler üzerine normal üretim kapasitesinin üzerinde çalışmak zorunda kalan bir fabrikada bu siparişlerin yerine getirilmesinin ardından normal üretim sürmektedir. Bu olağandışı üretim için de sermayedarın eline geçen ek değerin bir kısmı işçiye ödenmektedir. Oysa yeni tasarıyla sermayedar eline geçen ek değeri işçiyle paylaşmak zorunda kalmamakta ve onu veya fabrikayı kısa süreli olarak üretim dışı bırakabilmektedir. Bir başka deyişle siparişlerden sonra dinlenmeye çekilebilmekte ve bu süre için de iş görme edimini yerine getirmeye hazır olan ve kendisiyle akit yapmış olan işçiye herhangi bir ödemedede bulunmamaktadır.

Yeni tasarıda bir diğer değişiklik de hafta tatiline ilişkin düzenlemedir. Yine bir esneklik örneği olan bu düzenlemeye göre Mevcut Hafta Tatili Kanunu'nun 1, 4, 5 ve 6 ncı maddelerinde belirtilen hafta tatilinin hafta içerisinde başka bir gün verilebilmesini düzenleyen istisna hükümleri kaldırılmış ve normal çalışma yapılan her yer için aynı esneklik tanınmıştır. Aynı şekilde, işçinin çalışma hayatı dışındaki dinlenmesini gerçekleştireceği ve kendisini toplumsal olarak yeniden üretebileceği bir zaman dilimi olan hafta tatilinin verilme zamanı belirsizleştirilmiştir. Bu da işçinin çalışma hayatının dışında ihtiyacı olan düzenli bir hayat sürmesini engelleyecek ve işçiyi tamamen işyeri koşullarına bağımlı kılacaktır.

Yine yeni tasarıdaki 51. maddede düzenlenen tatil ücreti konusunda da ciddi bir değişiklik bulunmaktadır. Yeni tasarıya göre tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katı olarak belirtilmektedir.  ¹⁷ Bu durumda işçi hafta içerisindeki günlerde 7,5 saatten çok daha fazla çalışmış olsa dahi ortalama haftalık çalışma süresi olan 48 saati (Tasarı – Madde 65/2-3) aşmamış ise, bu çalışma ile hafta tatili ücreti arasında bir bağ bulunmadığından, çalıştığı sürenin 6 günlük süreye bölünmesi ile elde

edilecek ortalama günlük çalışma süresi üzerinden hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Bunun yerine 7.5 saatlik bir ücret alacaktır.


Yeni yasa tasarısında dikkati çeken bir değişiklik de yıllık ücretli izin hakkından faydalanmak için çalışılmış gibi sayılan hallere ilişkindir. Yeni yasa tasarısı ile mevcut uygulamada olmayan yeni bir sınırlama getirilerek fesih bildirim süresini takip eden 6 haftalık sürenin sonuna kadar olan sürenin yıllık ücretli izin hakkına hak kazanma esnasında hesaba katılmayacağı belirtilmektedir. Anayasa Mahkemesinin 506 Sayılı Kanun kapsamında ödenmekte olan geçici iş göremezlik ödeneğine ilişkin süre sınırı olan 18 aylık süreye ilişkin verdiği kararda da belirtildiği üzere .18 bu düzenleme Anayasaya da aykırılık teşkil etmektedir.

Çalışmanın düzenlenmesine ilişkin bölüme bakıldığında da yeni iş yasası tasarısının çalışma sürelerine ilişkin olarak genel bir esnekleştirme içerdiğini söyleyebiliriz. Özellikle yukarıda belirttiğimiz ortalama haftalık çalışma süresinin .19 yanı sıra telafi çalışması olarak nitelendirilen bir düzenleme söz konusudur. Madde gerekçesinde bu düzenlemenin ulusal bayramların öncesinde ve sonrasında yaptırılan izinlere karşılık olarak yaptırılan çalışmayı yasal hale getirmek için yapıldığı belirtilmektedir. Ancak, maddenin kendisine bakıldığında sadece bu hususu değil daha kapsamlı olarak her türlü üretime ara verilmesi hallerini kapsadığı grlmektedir. .20

Yukarıdaki maddeyi yeni tasarının 65. maddesindeki kısa çalışma ve kısa çalışma deneği ile ele almak daha doğru bir yaklaşımdır. Nitekim, kısa çalışma başlığı altında tanımlanan durumda genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı hallerde de işverene işyerindeki çalışma

saatlerini önemli ölçüde azaltma, işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurma hakkı tanımaktadır. Durumu İş Kur'a ve işyerinde örgütlü sendikaya bildirirse işçiler yasal bir şekilde geçici olarak işten çıkartılabilmektedir.

Özellikle kriz zamanlarında sanayi burjuvazisinin ilk tepkilerinden birisi de işçilerin bir kısmını ya da tamamını zorunlu izne çıkarmak ya da üretime ara vermektir (Harb-İş, 1995). Üretim maliyetinin ana unsuru olarak "kafesteki kuş" olarak nitelendirilen işçilere yönelik bu tutum yeni iş kanunu tasarısı ile bir kriz fenomeni olmaktan çıkarılarak olağanlaştırılmakta ve pazar dinamiklerine göre maliyet içerisinde işgücü payı ile oynayabilme imkanı getirmektedir. Satışların yüksek olduğu ya da düşük olduğu dönemlerde üretimi yavaşlatma ya da arttırma ve buna paralel olarak işgücünü de sayısal olarak değiştirebilme imkanı vermekte ve bu süreçte sermayeye herhangi bir yükümlülük getirmemektedir. Pazarın kendi dinamikleri nedeniyle ortaya çıkabilecek krizlerin faturasını da işçiye ödetebilme imkanı sağlanmaktadır. Bu düzenlemede, özellikle niteliksiz işçilere yönelik sayısal bir esnekleştirme örneğini görmekteyiz.

Tasarının 67. maddesi de esnekliğe yönelik ciddi bir değişiklik içeren maddedir.  ²¹ Esnek çalışma modellerine yasal zemin oluşturan bu hükmün getirdiği şey üretim sürecinin başlama ve bitiş sürecini parçalamak ve emek sürecine katılanları ayrıştırarak yabancılaşmayı arttırmaktır. Emeğin nesnesi ile emek arasındaki ilişkinin parçalanarak bilginin dağıtılmasının olası sonuçlarından birisi yabancılaşma olduğu kadar bu düzenleme aynı zamanda emek üzerindeki denetim ve kontrolün de despotikleşmesine yol açıcı bir etkidir. Sömürüyü arttırıcı etkisinin yanı sıra emeği tamamıyla üretim sürecine bağımlı kılarak emeğin yeniden üretimi için gerekli zamanın da üretime bağımlı kılınması demektir. Üretim

ve hizmet dışındaki sosyal yaşamdan uzaklaştırılma ve işe aşırı bağımlılığı getiren bu uygulama sonucunda sermayedarımız hem üretim sürecini 24 saatlik zaman dilimi içerisinde süreklileştirebilmekte hem de emeğı kendisine bağımlılaştırabilmektedir. Bu sayede haftalık çalışma sürelerini ve fazla çalışma gibi olağan süreleri istediğı gibi ayarlayarak işgücü maliyetini asgari düzeye indirirken verimlilik artışını maksimize edebilmektedir. Bunun karşılığında ortaya çıkacak artık artı değeri de doğrudan kendisi gasbetmektedir (Şen, 2002).

Çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelere devam edildiğinde ara dinlenmesi ile ilgili düzenleme de Yasa tasarısının ruhunu yansıtmaktadır. Bu düzenlemenin gerekçesine bakıldığında mevcut 1475 Sayılı Kanunun 64. maddesinin aynen muhafaza edildiğı belirtilmektedir. Ancak, Tasarının üçüncü fıkrasına bakıldığında ciddi bir değışiklikle karşılaşılmaktadır. Bu da yukarıdaki 67. maddede düzenlenen çalışma saatlerinin esnekleştirilmesine istinaden yapılan değışikliktir. Bu düzenleme sermayedar tarafından istediğı zamanlarda istediğı sayıda işçiye dönük farklı dinlenme saatleri oluşturabilmesine olanak sağılamaktadır. Bunun anlamı işin hiyerarşik organizasyonunda yapılacak bir düzenlemeyle bir atölyede yada hizmet birimindeki işçilerin farklı saatlerde ara dinlenmesine bir başka deyişle yemek molasına çıkarılmasıyla üretimin kesintisiz devamına olanak tanınmasıdır. Bunun olası sonuçlarından birisi de işyerindeki işçiler arasında iletişimin ve görüşmenin (ortak kullanım alanları, yemekhaneler gibi mekanların bulunması halinde) gerçekleştirildiğı bu tür zaman aralıklarındaki iletişimin kesilmesidir. Örneğın, işçilerin yemek saatleri farklı olabileceğinden yemek zamanında bütün işçiler bir arada olamayacağından sendikal konular ya da işçileri ilgilendiren diğerkonuların işçiler arasında tartışılmasının maddi zemini ortadan kaldırılmaktadır.



B) Ücret Esnekliğine İlişkin Düzenlemeler:

Yeni tasarının iş ilişkisinin ana unsuru olan ücrete ilişkin düzenlemelerde de ciddi değişiklikler taşıdığı görülmektedir. Öncelikle ücret ödeme şekli değiştirilmiş işyeri ile ücret ödenmesi arasındaki ilişki kesilerek günümüzde giderek yaygınlaşan bankalar aracılığıyla ücret ödenebileceği hükmü getirilmiştir. Bu tarz bir düzenleme ilk bakışta teknolojik ilerleme sayesinde daha hızlı ve etkin ücret ödemesi yapabilme imkanı sağlanması olarak değerlendirilse de emek ve sendikalar açısından bakıldığında çok ciddi sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Öncelikle, emek açısından bakıldığında burada işçinin teknoloji hususunda tam bilgi sahibi olduğu varsayılmaktadır. Öte yandan, bu tarz bir uygulama ile işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olan ücret ödemesinin icra ve borçluluk gibi durumlarda bankada bloke edilebilmesine olanak sağlanmaktadır. İcra ve İflas Kanunu'na göre ücretten haczedilebilecek miktar ve oran belli iken banka ile yapılan akit gereği banka kendisine yatırılan meblağın tamamını bloke edebilmektedir. Bunun anlamı işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olan ücretin korunmasının ortadan kalkmasıdır. Ayrıca, ücretin ödeme yerindeki bu esnekliğin olası sonuçlarından birisi de işyerindeki kolektif bilincin dejenere edilmesidir. Emek açısından maddi dayanışmanın enformel biçimlerinden birisi de işyerinde ücret ödemesi esnasında gerçekleşir. Acze düşen ya da olağanüstü durumlarla karşılaşanlara yönelik yardım toplanması imkanını ortadan kaldırmaktadır. Bir anlamda sınıf içi dayanışmayı azaltmaktadır. Sendikalar Kanunu (Md. 44) gereğince, sendikaların bu tarz bir dayanışma için kurumsal harcama yapma yetkilerinin olmaması günümüzde işyerlerindeki dayanışmanın bireysel olarak devam etmesine neden olmaktadır. Yeni yasa tasarısındaki bu hüküm doğrudan ve dolaylı olarak dayanışmayı ortadan kaldıracağı gibi sınıf bilincinin oluşmasında önemli bir rol oynayan kolektif bilinci yaratacak bu tür somut ayakları da köreltmektedir.

Yeni İş Kanunu Tasarısındaki belki de anlamlı tek değişiklik işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesine karşı işçiye tanınan iş görme edimini yerine getirmeme hakkıdır. Tasarının 35. Maddesinde düzenlenen bu hüküm gerçekten uygulamada sıkça rastlanılan ve ciddi sorunlara yol açan ücret ödememe gibi durumlara karşı işçiye koruyucu bir düzenlemedir. Ancak, tasarı bu noktadan ileri gidememekte ve iş görmeme hakkını sadece bireysel karar alma olarak değerlendirmektedir. Sendikal örgütlenme ve kurumsal karar almaya ilişkin düzenleme olmaması bu gibi hallerin de grev kapsamına alınacağı anlamına gelmektedir. İş Mevzuatımıza göre toplu pazarlık sürecindeki uyuşmazlığın bir sonucu olan yasal bir hak olarak tanımlanan grev hakkı, bunun dışındaki hallerde yasadışı olarak değerlendirilmektedir. O halde yukarıdaki hükümde de aynı durum söz konusudur. Öte yandan, tasarı işverenin ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde işçiye sadece ücret ödememe halinde iş görme yükümlülüğünü yerine getirmeme hakkı tanırken ücret benzeri ödeme türleri olan ikramiye, prim, sosyal yardım, toplu sözleşmelerle bağitlanmış diğer yükümlülükleri yerine getirmeme durumunu kapsama almamıştır. Bu da çok önemli bir eksikliktir.

Tasarının ücret ile ilgili diğer maddesi ücretin kanuni alt sınırı olarak kabul edilen asgari ücrettir. Asgari ücret ile ilgili düzenlemede yeni tasarı da 1475 Sayılı yasaya göre kapsam açısından bir genişleme vardır. Yasa kapsamında olsun ya da olmasın her türlü çalışma biçimi için kanuni alt sınırı olarak asgari ücretin tespit edileceği belirtilmektedir. Oysa Anayasa'da yapılan değişiklik ile asgari ücretin tanımı sadece işçi için değil işçi ve ailesinin geçimi ile ilgilendirilmiştir. Yasada yapılan değişiklikte buna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hususu sadece gözden kaçma olarak nitelendiremeyiz. Özellikle kriz ortamlarında emeği koruyucu en

önemli düzenlemelerden birisi olan asgari ücretin tespiti aynı zamanda toplumsal bütünleşme açısından da önemli bir yer tutmaktadır.

Yeni tasarının esneklik ile ilgili maddelerinden birisi de Fazla Çalışma Ücreti'ni belirleyen 43. maddedir. Tasarının içeriğine bakıldığında tasarının fazla çalışmaya ilişkin tanımı değiştirdiğini görmekteyiz. Yeni bir çalışma süresi tanımı yapılan 65. maddeyle ilişki kurularak ortalama bir haftalık çalışma süresi tanımlanmaktadır. Günlük fazla çalışma süresinin üst sınırı olan 3 saat kaldırılmış ve ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmaması kaydıyla haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmemiştir. Buradaki en önemli husus ortalama haftalık çalışma süresidir. 65. maddede tanımı yapılan bu yeni düzenlemeye bakıldığında  22 işçi sınıfının uzun ve kanlı mücadeleler sonucu elde ettiği günlük 8 saatlik çalışma süresi hakkının fiili olarak yok edildiği görülmektedir. Öte yandan, haftalık çalışma süresinin de arttırıldığı ve düzensizleştirildiği görülmektedir. Buna paralel olarak fazla çalışma ücretinin de uygulamada etkisiz hale getirildiği görülmektedir. Ayrıca, yine fazla çalışmaya ilişkin olarak günümüzde sıkça rastlanan dava türlerinden birisi olan ve toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş akitleri yoluyla haftalık çalışma süresinin 45 saatin altına indiği durumlarda fazla çalışma yaptırıldığı zaman sadece 45 saati aşan kısım için fazla çalışma ücreti alınmasına ilişkin Yargıtay Kararını  23 eleştiren içtihatlarla (Çelik, 1996) rağmen aynı yönlü bir düzenleme yapılarak 45 saati aşan ve aşmayan haller olarak ikili bir fazla çalışma ücreti belirlenmesi de sermayedara esneklik tanıyan bir düzenlemedir. Burada ilginç olan, "bilimsel kurulun" eleştirdikleri bir hükme ilişkin görüşlerini değil de çok farklı bir görüş belirtmeleridir (Günay, 1999). Bir örnek verilecek olursa mevcut yasaya göre günlük olarak 8 saat ve haftada fiili olarak TİS gereği 41 saat çalışan ancak 45 saat üzerinden ücret alan bir işçinin söz konusu hafta içerisinde günde 3 saat fazla çalışma için çağrılması durumunda kişinin haftalık


toplam çalışma süresi 56 saat olmaktadır. Yargıtay Kararlarına göre, söz konusu işçiye o hafta için 41 saatlik normal çalışma ücreti artı 4 saatlik normal ücret artı yasa gereği 11 saatlik yüzde elli zamlı ücret ödenecektir. Bu da toplam olarak 61.5 saatlik ücrete tekabül etmektedir. Oysa yeni getirilen düzenlemeyle bu tür bir halde, işçinin her ay bir hafta bu şekilde çalıştırıldığını varsayarsak iki aylık ortalama haftalık çalışma süresi 44.75 saat olacaktır ve bu durumda söz konusu işçi mevcut yasaya göre iki aylık çalışması sonucunda 33 saatlik fazla çalışma ücreti alırken yeni tasarıyla herhangi bir fazla çalışma ücreti alamayacaktır.

Tabi yasa tasarısının en önemli bölümlerinden birisini de kıdem tazminatına ilişkin düzenleme oluşturmaktadır. Yasa tasarısının 24. maddesinde ifadesini bulan bu düzenleme de patronların talepleri doğrultusunda hayata geçirilen bir düzenlemedir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi talebinin ağırlıklı bir unsurunu oluşturan bu yeni düzenlemede en önemli unsur bu güne kadar tekil sermayedarın yükümlülüğünde olan ve ücretin bir parçası olarak değerlendirilen tazminatın kurumsal olarak sosyalleştirilmesidir. Devlet nezdinde oluşturulmaya çalışılan bu kurumsal düzenleme, bir anlamda bu ücret kategorisini tekil sermayenin yükümlülüğünden kurtarıırken oluşturulan fonun işleyiş kuralları da bize bu düzenlemenin sermaye birikim sürecine aktarılacağını göstermektedir. Zorunlu Tasarruf Fonu, Konut Edindirme Yardımı Fonu, Bireysel Emeklilik Yasası gibi uygulamalar bu yeni düzenlemenin de uzun vadede hedeflenen tasarruf hadlerini gerçekleştiremeyeceğini ve amaçlanan riske karşı koruyucu işlevlerini yerine getiremeyeceğini göstermektedir. Nitekim, 15 yıllık çalışma sonunda kıdem tazminatına hak kazanma şartı da yukarıda belirttiğimiz ve aşağıda da açıklamaya çalışacağımız nedenlerden dolayı enformelleşen ve esnekleşen bir işgücü piyasası içerisinde çok ağır bir şart olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir başka deyişle, işçi fiili olarak aldığı kıdem tazminatından vazgeçirilmekte ve yedek sanayi ordusuna dahil olduğu dönemlerde karşılaşacağı risklere karşı savunmasız bırakılmaktadır.


Pazarın kendi dinamiklerine karşı yalnızlaşan ve koruyucu gelirden mahrum kalan işçinin emeğini pazara sunarken seçici olabileceğini düşünmek anlamsızdır. Yaşamak için kendisine sunulan bütün şartları kabul edecektir. Öte yandan, bu tür bir kurumsal düzenlemenin hayata geçirilmesi esnasında sermayeye tanınan serbestlik de işgücü piyasalarında çok ciddi dalgalanmaların yaşanmasına neden olacaktır. Bir yandan formel alandaki sözleşmeler sona erdirilecek bununla birlikte yeni yapılacak akitlerin çeşitleri farklılaşacaktır. Bu açıdan bu dalgalanmaları önleyici bir düzenlemeyi yapmamış olması da bu tasarının bu alana ilişkin ciddi eksikliklerinden birisidir.


C) Sözleşmenin Sonlanmasına İlişkin Koruyucu Düzenlemeler 🌐

Yasa tasarısı daha sonra çalışmanın sona erme biçimlerini düzenlemiştir. Bu noktada 4773 Sayılı yasa ile getirilen değişiklikler yasa tasarısına adapte edilmiştir. Mevcut 1475 Sayılı Yasa'da bulunmayan akdin feshinde geçerli neden aranması hukuksal olarak yeni bir düzenlemedir. ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesinde de ifadesini bulan işçinin feshe karşı korunmasına dair düzenleme ülkemizde yıllardır uygulanmamaktadır. 15 Ağustos 2002 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 4773 Sayılı Kanun bu eksikliği bir nebze olsun dolduracak bir nitelik arz etmektedir. Ancak bu yasanın çıkış sürecine ve içeriğine bakıldığında asıl amaç olan emeğin feshe karşı korunması hususunun gerçekten hayata geçirilmediği de görülecektir.

Akademisyenler tarafından hazırlanan iş güvencesi yasası tasarısı,  24 yalnızca 1475 sayılı İş Yasası kapsamındaki işçiler için yeni bir düzenleme getirmiştir. Diğer bir deyişle, 1475 sayılı İş Yasasının 5. maddesinde yer

alan istisnalar (en önemlisi, tarım ve orman işçileri) ile Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası kapsamında olan işçiler, getirilen iş güvencesinden yararlanamıyorlardı. Ayrıca, 1475 sayılı İş Yasası kapsamında olmalarına karşın, 9 ve daha az sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler, kapsam dışında bırakılmıştı. 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin de iş güvencesinden yararlanabilmeleri için en az altı aylık kıdeme sahip olmaları gerekmektedir. Bu düzenleme, 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun değildi. 1475 sayılı İş Yasasının 17/II. maddesinde yer alan ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile çelişen hükümlerin Sözleşme ile uyumlu hale getirilmesi doğrultusunda da bir çaba yoktur.


Tasarı, 158 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca, hizmet akdinin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden arıyordu. İşçi, işverenin geçerli neden iddiasına karşı yargı yoluna başvurabiliyordu. Feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aitti. İşverenin geçerli bir nedene dayanmayan fesihlerinde işe iade öngörülüyordu.  25

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 25 Mayıs 2001 tarihinde sonuçlandırdığı ikinci tasarısını Bakanlar Kurulu'na 28 Mayıs 2001 tarihinde gönderdi.  26 Bu tasarı, 19 Eylül 2000 tasarısından ve akademisyenlerin hazırladığı tasarıdaki bazı olumsuzlukları taşımıyordu. 28 Mayıs 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu'na gönderilen yeni tasarı işveren kesiminin yoğun bir lobi faaliyetiyle karşılaştı. TİSK, yürütme ve yasama erkini etkilemek için pervasızca hareket ederken, Abant'ta hafta sonu gezileri adı altında milletvekillerini ve ailelerini ağırlayarak etkileme ve yönlendirme toplantıları düzenledi. Bu noktadaki manzaraya göre yasa tasarısından vazgeçilecek meclise gelmeyecekti, ancak hükümetin dağılması ve seçim kararının alınacak olması, bir başka deyişle seçime gidilmesiyle birlikte ortaya çıkan siyasi ortam yasayı tekrar gündeme getirdi. Ve 7 Ağustos

tarihinde gerçekleştirdiği oturumunda TBMM söz konusu yasa tasarısını kabul etti.

Kabul edilen yasada feshin geçerli sebebe dayandırılması öngörülmekte ²⁷ ve usul açısından da işverene geçerli nedeni yazılı olarak belirtme yükümlülüğü ²⁸ getirmektedir. Yasa, feshe karşı itiraza da olanak tanıyarak mahkemeye başvurma ²⁹ ve işe iade olanağı sağlamaktadır. Feshin geçerli olmayan bir nedene dayandırılması konusunda da işe iade garantisi yoktur. ³⁰

Çıkarılan yasa, sendikalardan gelen tepkiler üzerine akademisyenlerin taslağında yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeyi içermezken, küçük işyerlerindeki ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu çerçevesinde çalışan işçilerin iş güvencesinden yararlanmaması, kapsamdaki işçiler için de 6 ay kıdem koşulu aranması gibi eksiklikler içermektedir. Bu düzenlemeler, 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyum içinde değildir. Ayrıca, tazminatlar da azaltılmıştır. Diğer taraftan, toplu işçi çıkarmaya ilişkin düzenlemede de, geçmiş bazı tasarlarda yer alan ön izin koşulu bulunmamaktadır.

Bu yasanın çıkmasının ardından sermayenin gözlerinden akan yaşlar ve en güçlü silahlarından birisi olan yatırımsızlık tehditleri  **31** çalışmamızın konusu olan yeni iş yasası tasarısının hazırlanmasındaki en önemli gerekçelerden birisini oluşturmuştur.


D) Koruyucu ve Kurumsal Düzenlemeler

Tasarının 4. Maddesinde yapılan değişiklikle 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri, kapıcılar, yardımseverler derneği çalışanları, 18 yaşını doldurmamış çıraklar İş Kanunu kapsamına alınırken ilk anlamda olumlu görülen düzenleme, kanımızca yetersizdir çünkü eve iş verme-evde çalışma-tele-çalışma gibi yeni tür istihdam biçimlerini kapsamaktan uzaktır ve bunlar aile içi çalışma olarak değerlendirilmektedir. Fason üretimin ve enformel sektörün yaygın birikim nedeniyle giderek arttığı bir ortam ve bilgisayarın üretime yönelik kullanımın artışıyla birlikte ortaya çıkan ya da şekil değiştiren yeni istihdam biçimlerini de (Gorz, 2001) kapsayıcı bir düzenlemenin getirilmesi gerekirken (ki Kanun gerekçesinin iddiası budur) bu tür bir düzenleme eksik bırakılmıştır.


Tasarının 5. maddesinde yeni bir düzenleme mevcuttur. ILO Sözleşmelerine ve Avrupa Sosyal Şartı'na istinaden yapılması gereken ancak bugüne kadar herhangi bir adım atılmayan düzenlemedir. Yasa bu konuda da eksiklik taşımaktadır: Ayrımcılık, uluslararası alanda üzerinde en çok durulan bir konudur. Diğer ülkelerde çok daha geniş kapsamlı olarak ele alınan bu ayrımcılık karşıtlığına ilişkin düzenlemeyi asgari ölçülerde tanımlamayı tercih ederken yaptırıma ilişkin getirdiği düzenleme çok sınırlı kalmıştır (ILO, 2000). Öte yandan, özellikle diğer ülkelerde artık yasal düzenlemelerin yapıldığı cinsel tercihler ve etnik kimlik gibi önemli konular da atlanmıştır. Özellikle ülkemizdeki mevcut siyasal durum dikkate alındığında etnik kimlik gibi bir konu, gözden kaçırılmış olamaz. Bu da yasa tasarısının kendisinin ülkemizde aktüel olarak yaşanan etnik ayrımcılığı içerdiğini göstermektedir.

İş Kanunu Tasarısındaki bir diğer olumsuz düzenleme de kadına yöneliktir. Tasarının 73. maddesinde sanayiye ait işlerde kadın emeği kullanılmasını yasaklayan hüküm kaldırılmıştır. Özellikle ILO'nun gece çalışmasına yönelik 175 Sayılı Sözleşmesi ve konu ile ilgili AB Sosyal Şartı'na göre kadınların gece çalıştırılması yasaktır. Bu çalıştırma yasağının gerekçesi ise şöyle ifade edilmektedir: sanayi işleri doğası gereği ağır ve tehlikeli işler kapsamındadır. Özellikle, gece çalışmasının kendisi de vücut dengesini bozması nedeniyle riskli ve tehlikeli bir çalışma türüdür. Bu nedenlerden dolayı kadın işgücünün sanayi işlerinde gece çalışmaması uluslararası alanda kabul edilmiş ve artık oturmuş bir uygulamadır, çünkü ILO'nun ilk dönem sözleşmelerinden birisidir ve bunun asıl gerekçesi de kadın işgücünü korumaktır. Öte yandan, bu tür çalıştırma yasağının ardında başka bir gerekçe daha vardır ki, bu da kapitalizmin ilk dönemlerinde görülen kadın ve çocukların madenlerde ve fabrikalarda düşük ücretle ve uzun saatler boyunca çalıştırılması gerçeğidir. Özellikle İngiltere'de ve Fransa'da yaşanan ölümlerden dolayı sermaye birikim sürecinin istikrarı için gerekli olan emeğin azalması ve yeniden üretiminde ortaya çıkan sorunlar sermayenin kısa vadeli çıkarlarının sistemin sürekliliği için gözden geçirilmesi ve emeğin toplumsal yeniden üretiminin koşullarının yaratılmasını zorunlu kılmıştı. İşte ILO Sözleşmelerinin ardındaki gerçekte buydu. Şimdi getirilen tasarı ile sermayenin kısa vadeli rekabet güdüsünü tatmin için bu yasak kaldırılmaktadır. Bu husustaki bir diğer düzenleme de Analık Halinde Çalıştırma Yasağı'na dair düzenlemedir. Yeni tasarıda AB direktifine uygun olarak doğumdan önce ve sonrasındaki izin süresi 7'şer haftaya çıkarılırken (Mevcut Yasada 6'şar hafta) İşverene haklı nedenle fesih hakkını düzenleyen 26. Madde ile olan bağlantısı eksik kurulmuştur. 74. maddeye göre kadın çalışana isteği üzerine 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bunun gerekçesi de doğum sonrasında çocuğun annenin bakımına muhtaç olması ve doğum sonrasında kadının fizyolojik olarak zayıf olması ve doğum esnasında ve sonrasındaki tıbbi durumunun dinlenmeyi gerektirmesidir. Oysa, haklı neden ile feshi düzenleyen maddeye göre işverenin 14 haftanın sonunda iş akdini haklı nedenle fesih hakkı

doğmaktadır. Bir yandan ücretsiz izin hakkı kadının isteğine bağlanırken diğer yandan işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmaktadır. Bu da doğal olarak uygulamada ücretsiz izin hakkının işlememesidir.

Yeni Tasarının getirdiği yeni bir kurumsal düzenleme de Ücret Garanti Fonudur. AB Direktifleri ve ILO Sözleşmeleri gereğince konkordato ve iflas gibi hallerde işçinin ücret alacağının korunmasına yönelik yapılan uluslararası anlaşmalara istinaden yapılan bu yeni düzenleme sermaye açısından riskin toplumsallaştırılması anlamına gelmektedir. Nitekim, Fonun gelir kaynağı da sosyal ücret içerisinde değerlendirilen prime esas brüt kazancın işverene düşen kısmından yapılacak bir indirimdir. Bu da işverenlerden değil ücretin bir kalemi olarak yine ücretten kesinti yapılması ve doğal olarak işçi ücretinin azaltılması anlamına gelir. ³² Bu miktarın da yeni oluşturulan ve işverenin varlık nedeni olan iktisadi faaliyette yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde bir garanti mekanizmasına kaynak olarak değerlendirilmesi ilgili AB direktifine ve toplumsal adalete aykırıdır. Kaldı ki, İşsizlik Sigortası kapsamında kurulan bu fonda yeterli kaynak bulunmaması durumunda işçiye ödenmesi gereken ücret yükümlülüğü de İşsizlik Sigortasından ya da başka kamu kaynaklarından karşılanacaktır. Bu da dolaylı olarak vergi gelirlerinden bir kaynak aktarımına tekabül etmektedir. Oysa uluslararası alandaki bu tip uygulamalara bakıldığında, özellikle denizcilik sektöründe bu tip fonların işveren örgütlerince oluşturulduğu görülmektedir. Bir anlamda işveren örgütlerinin ana görevlerinden birisi de budur. Oysa yeni yasa tasarısı bu tip bir model yerine mali yükümlülükleri işçiye ve topluma yüklemektedir.


Tasarının 65. maddesindeki kısa çalışmaya ilişkin düzenlemeye bakıldığında da bu tür durumlarda işçinin boşta geçen süresi için sermayedar herhangi bir yükümlülük altına girmediği gibi yükümlülükler

yine toplumsallaştırılarak işsizlik sigortası devreye sokulmaktadır. Burada da kanun koyucu bir adım daha ileri giderek kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartını, işsizlik sigortasından yararlanma şartına bağlamıştır. 

33 Bunun anlamı özellikle atipik istihdam edilenlerin bu tür ödemelerden yararlanamamaları ve işçi devrinin yüksek olduğu durumlarda işçilerin fiilen bu tür destekten mahrum bırakılmasıdır. İşsizlik sigortası priminin ücretin bir parçası olarak değerlendirirsek bu durumda sermayedarımızın riskinin de toplumsallaştırılarak sosyal ücretin üzerine yıkıldığı görülmektedir. Pazarın kendi dinamiklerinden kaynaklanan herhangi bir durgunluğun ya da krizin faturasının emek gücünü satanların üzerine yıkıldığı ve sermayenin korunduğu görülmekte ve bu faturanın da bir kısmının bütün işçilere ödetilmesinin planlandığı anlaşılmaktadır.

Yeni iş tasarısının çalışma yaşamına getirdiği yeni bir düzenleme de işçi sağlığı ve güvenliği kavramındaki değişikliktir: Korunmanın konusu değişmiş ve "işçi"den "iş"e dönmüştür. Bu kavramsal değişikliğin anlamına bakıldığında da zaten sermayenin sürekli olarak kullandığı sloganın gerçekleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir: "İşveren yoksa iş de yok; iş yoksa iş güvencesi de yoktur" (MESS, 2003). İş mevzuatında köklü bir dönüşümü ifade eden bu ifadenin arkasında gerçekten de sermaye mantığı yatmaktadır. Enformelleşmenin meşrulaştırılması ve yaygın birikim gereğince emeğin yeniden üretimi için korunması ilkesinden vazgeçilerek üretimin sürekliliğinin sağlanması hedeflenmektedir. Bu açıdan bakıldığında asıl değer kaynağı olan emek gücünün somutlaşması esnasında ortaya çıkan risklerin giderilmesi ve emeğin tehlikelere karşı korunması yerine üretim sürecinin bütününe dair maddi ve maddi olmayan üretimin kendisi korunmaya alınmıştır.


Bu mantığın doğal sonuçlarından birisi de kendisini tasarının 77. maddesinde göstermektedir. Mevcut hukukumuzda –ki bu mevzuat kıta Avrupası uygulamalarından alınmıştır- göre işveren tehlike sorumluluğu nedeniyle işyerinde gerekli olan bütün önlemleri almış dahi olsa meydana gelebilecek bir iş kazası ya da ortaya çıkan meslek hastalığından dolayı sorumlu tutulmaktadır. Oysa yeni iş tasarısında yapılan değişiklik ile işverenin kusursuz sorumluluğu kaldırılmaktadır. Nitekim, Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslakta buna ilişkin olan “bu konuda bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izlemek” ibaresi Meclis gündemine gelirken kaldırılmıştır. Artık işveren olayda kendi kusuru bulunmadığını kanıtladığı anda vuku bulmuş iş kazası ya da meslek hastalığından sorumlu tutulamayacaktır.

Yine sağlık ve güvenliğe ilişkin Bilim Kurulu taslağında öngörülen yeni bir düzenleme Meclise getirilen taslakta yer almamaktadır.  ³⁴ Bu çıkarılan hükmün anlamı Çalışma Bakanlığı tarafından yayımlanan Çalışma İstatistiklerine bakıldığı zaman daha iyi anlaşılabilir. 2002 İstatistik Yıllığına göre Türkiye’deki toplam işyeri sayısı 382.932’dir. 1-49 işçi çalıştıran işyeri sayısı ise 368.414’dür. Bir diğer deyişle 50’den az işçi çalıştıran işyerleri toplam işyerlerinin yüzde 96.2’sini oluştururken buralara çalışan kayıtlı işçi sayısı ise 2.242.087’dir. Bu da toplam işçi sayısı olan 4.565.164 kişinin yüzde 49,1’ine tekabül etmektedir (ÇSGB, 2001). Dolayısıyla işyerlerinin % 96’sı ve işçilerin % 49’u için işçi sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunluluğu ortadan kaldırılmaktadır. Yeni tasarının daha sonraki iki maddesi ile bu madde birlikte ele alınırsa durum daha netleşmektedir. Bilim Kurulu tarafından önerilen taslakta işyeri hekimleri içinde elliden fazla işçi çalıştırma şartı getirilmişken Komisyona sunulan metinde bu kısıt kaldırılmış, ancak komisyondan Meclis Genel Kuruluna sunulan metinde ise bu kısıt tekrar konmuştur. Aynı şekilde bir sonraki 82. Maddede belirtilen iş güvenliği ile ilgili mühendis ve teknik

elemanlara ilişkin de yine elliden fazla işçi çalıştıran yerler sınırlaması konmuştur. Komisyonda yapılan tartışmalarda asıl sorun olan yukarıdaki tablo üzerinde durulmazken ilgili sivil toplum örgütleri olan TTB (Türk Tabibler Birliği) ve TMMOB'nin (Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği) talepleri doğrultusunda ilgili yönetmeliklerin hazırlanmasında ilgili kuruluşların görüşleri alınacağı maddelere eklenmiştir. Gerçekten de Türkiye'deki işgücü piyasasının en sorunlu alanlarından biri olan KOBİ'lerin işçi sağlığı ve güvenliğinde zorunlu olan kurul, doktor ve mühendis gibi aslında uygulamada çok etkili olan koruyuculuğun kapsam dışı bırakılmasıyla karşı karşıyız.

Yasa tasarısındaki yeni bir düzenleme ise Bilim Kurulu tarafından AB ve ILO normları çerçevesinde yapılan düzenlemedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması durumunda işçiye, sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı tanırken diğer yandan acil veya yakın tehlikenin varlığı halinde de çalışmama hakkı tanımıştır. Buna göre işyerinde iş güvenliği açısından yaşamı tehdit eden bir durum ortaya çıktığında işçi derhal iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak kurulun kararına göre çalışmama hakkını kullanabilmektedir. Öte yandan uyarıya rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanınmaktadır. Sezar'ın hakkı Sezar'a. Elliden az işçi çalıştıran yerlerin kurul, doktor ve mühendis açısından kapsam dışı bırakılmasının anlamı burada ortaya çıkmaktadır.

Yeni iş yasasındaki kurumsal yeniliklerden birisine de Bilim Kurulu tarafından önerilen 92. ve 93. maddelerde rastlamaktayız. Esnek işgücü piyasalarına ilişkin en önemli ayaklardan birisi olan özel istihdam büroları da iş ve işçi bulma faaliyetinde yetkili kurum olarak tanımlanırken daha sonraki maddede bu büroların ödünç iş ilişkisi kurabilmesinin yöntemi ve kuralları tanımlanmıştır. Öncelikle ILO'nun 181 Sayılı Özel İstihdam

Bürolarına ilişkin Sözleşmesinin 1. maddesine  35 aykırı biçimde mesleki faaliyet güdebilmelerine olanak sağlanan bu kurumlar, bir anlamda esnek işgücü piyasasının hayata geçirilmesinde etkili bir rol oynayabilecek olan işçi simsarlığı mekanizmasının kurumsallaşmış biçimlerine dönüştürülürken, düşük ücretli ve hiçbir hukuksal bağ ve yükümlülük altına girmeden işçi çalıştırabilme ve üretimi devam ettirebilme olanağı getirmektedir. Ancak, sermayeye dikensiz gül bahçesi sunan kurumsal düzenlemenin ikinci ayağı sendikalardan gelen muhalefet nedeniyle geri çekilmiştir. Özel istihdam bürolarına ilişkin ayrı bir yasal düzenlemenin mecliste bekletildiği hatırlanacak olursa bu durumda düzenlemenin ikinci ayağının muhtemelen başka bir yasal düzenleme ile tekrar uygulamaya konulacağını tahmin etmek zor olmasa gerek.

Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslakta yer alan son bölümde ise idari para cezaları yer almaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen 1475 Sayılı kanun hususunda üzerinde en çok mutabakat sağlanan konulardan birisi, idari para cezalarının enflasyonist ekonomik ortam nedeniyle önleyici özelliğini kaybetmesi olgusudur. Bilim Kurulu bu idari para cezalarını günümüz koşullarına uyarlarken içtihatlarıdaki enflasyonist ortam nedeniyle yine aynı sorunun yaşanmaması için eleştirileri de göz önüne alarak yeni bir madde düzenlemiştir. Bu madde ile idari para cezaları, amme alacaklarında uygulanan yeniden değerlendirme oranı ile ilişkilendirilmiştir. Ancak, Komisyondan geçen tasarıda bu hüküm, ne hikmetse, yine unutulmuştur. Öte yandan AB direktifleri ve ILO sözleşmeleri gereğince oluşturulması gereken işçi temsilcilerine ilişkin düzenleme de yine aynı kaderi paylaşmıştır. Örgütlü olmayan işyerlerinde işyerlerinin demokratikleştirilmesi çerçevesinde yıllardır Almanya gibi ülkelerde uygulanan “Çalışma Konseyleri”nin de bir parçası olarak düşünülen bir anlamda mikro korporatist bir düzenleme olarak tanımlanan

işçi temsilciliği mekanizması sermayedarlarımızın muhalefeti nedeniyle Meclise sunulan metinden çıkarılmıştır.

Bu açıdan bakıldığında bu yasa tasarısının ana eksenini oluşturan iki önemli dinamikten bahsedebiliriz. Bunlardan birincisi sermaye tarafından “işgücü piyasası katılıklarının ortadan kaldırılması” olarak tanımlanan esnek birikim stratejisinin en önemli unsuru olan üretim sürecinin esnekleştirilmesidir. İkincisi ise bu esnek birikim stratejisine uygun ve onunla eklemlenmiş bir kurumsal düzenlemeler ağı yoluyla istikrarlı bir bütünlüğün oluşturulması, post-fordist bir birikim rejimini hayata geçirecek yeni bir devlet modelinin oluşturulmasıdır.

SONUÇ: YENİ BİR DEVLET MODELİ Mİ? 🌐

Yukarıda eleştirel bir analizini yapmaya çalıştığımız yeni iş kanunu tasarısının özüne bakıldığında üç ana eğilimin olduğu görülür. Birincisi esnek bir işgücü piyasası ve bunun gereği olarak pazarın uluslararası rekabet ortamına uyumudur. İkinci eğilim ise devletin pazara müdahale biçiminin yeniden yapılandırılmasıdır. Fordist dönemin müdahale biçimi olarak tanımlanan endüstriyel ilişkiler sistemindeki koruyucu devlet mitinin (Jerome, 1999) yeniden düzenlenmesi ile pazarın kendi dinamiklerinin öne çıktığı ikili bir yapı ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bir yandan birikimin istikrarı için emeğin toplumsal yeniden üretimi yoluyla tüketimin istikrarını sağlayacak bir modelin ana çatısını oluşturan istihdamın istikrarında devletin düzenleyici ve toplumsallaştırıcı rolü yeniden biçimlendirilerek pazar-devlet ilişkisi yeniden tanımlanmaktadır. Öte yandan, üçüncü ve son olarak birikimin istikrarını sağlayan emeğin yeniden üretimi ve tüketimin istikrarının sağlanmasına yönelik formel ve koruyucu bir işgücü piyasası

politikası da terkedilmekte ve düzensiz ve enformel bir pazar fenomeni öne çıkarılmaktadır. Bir yandan istihdamın atipikleştirilmesi yoluyla pazara emeğini sunan işgücü korunmasız ve güvencesiz bırakılarak eşitsiz bir rekabet ortamı yoluyla genel ücret düzeyi düşürülürken, diğer yandan çalışma ortamının kendisinin düzensizleştirilmesi ve enformelleştirilmesi yoluyla işçinin görece olarak düzenli ve rutin olan kültürüne yönelik de bir dönüşüm süreci başlatılmaktadır. Bu bir anlamda kitlesel üretime dayalı fabrika ortamında sosyalleşen ve kolektifleşen işçinin tüketim eğilimlerini ve gündelik davranış kalıplarını da değiştirecek ve "püriten" ahlakın dejenerasyonu ile sonuçlanacak bir lumpenleşme sürecini başlatacaktır. Öte yandan enformel sektörde istihdam olanağı bulan işçi açısından da ciddi bir yedek sanayi ordusu baskısı nedeniyle despotik kontrolün arttırılması yoluyla emeğin sermayeye bağımlılığı yeniden tanımlanmaktadır.

Bir başka deyişle yaygın birikim rejimi için neo-liberal temelde hazırlanan bir düzenleme biçimiyle karşı karşıya bulunmaktayız. Bu yeni politikanın ana noktasını ise esnekleştirme ve buna uygun kurumlar oluşturmaktadır. Yeni birikim rejiminin temel noktasını oluşturan esnek firma modeli giderek yaygınlaşmaktadır. Sermaye Fordizm döneminde sosyal ücretin parçaları olarak değerlendirilebilecek ödünlerini tekrar almak istemektedir. Nitekim, yukarıdaki kurumsal düzenlemelere bakıldığında sosyal güvenlik sistemiyle bağ kurulursa bir yandan atipik istihdam yoluyla prim oranlarında ve primlerde bir dönüşümün olacağı ve güvencesiz bir işgücü piyasası yaratılacağı çok rahat söylenebilir. Öte yandan, emeğin korunmasına ilişkin düzenlemelerin de dönüştürüldüğü ve buna ilişkin kurumsal koruma mekanizmalarının kaldırıldığı ya da işlevsizleştirildiği de belirtilebilir. Yeni yapılanma, kendi yansımasını ulusal tüketim talebinin bir kaynağı olarak betimlenen ücret düzenlemesinin Keynesyen inşasının tam aksi şekilde uluslararası üretim maliyeti olarak tanımlanmasında bulunmaktadır. Ücrete dönük maliyet vurgusu, hem ücretin sabit bir maliyet

olarak görüldüğü yenilik ve sürekli yeniden-kalifikasyon (Japon ve Alman ekonomileri gibi yüksek katma değerli ekonomiler), hem de değişken bir maliyet olarak görüldüğü kısa dönem ve emek esnekliği (İngiltere ve ABD gibi neo-liberal ekonomiler) ile ilişkilidir.

Diğer yandan üretim ilişkilerini düzenleyen ve istikrarlı bir birikim sürecinin devamını sağlama hedefiyle şekillenen devlet kurumları da bu süreçten nasibini almaktadır. Dolayısıyla Fordizmin refah devleti artık miadını doldurmuştur. Yeni bir devlet modeli ve düzenleme biçimi gerekmektedir. Bu ise henüz tam biçimlenmemiştir. Ancak kesin olan refah devletinin kurumlarının ve Fordizmin kurumlarının birer birer gözden düşmesidir (Jessop, 1995). Devletin sosyal ve işgücü piyasası politikalarında da benzer dönüşümler görülmektedir. Keynesyen tam istihdama dönük uzlaşmanın yerine rekabet avantajının bir kaynağı olarak işgücü piyasasının düzensizleştirilmesi ve parçalanması yönünde değişimler öngörülmektedir. İşgücü piyasasının düzenlenmesinde kurumsal dönüşüm, rekabete dönük işgücü piyasası politikalarında merkezi bir konum almaktadır. Sosyal politika alanında ise Keynesyen dönemin toplumsal ihtiyaçları karşılama yaklaşımı yerine sermayenin ihtiyaçlarını karşılamaya dönük bir dönüşüm kendisini göstermektedir. Öte yandan evrensellik, gelirin yeniden bölüştürülmesi ve sosyal haklar gibi düzenlemeler yerini daha seçici, pazar yönelimine ve çalışma-refah yaklaşımına bırakmaktadır.

Devletin kendi içindeki emek rejimi bir yandan üretilenin massedilebilmesine yönelik talebi düzenleyici bir işlev görürken diğer yandan birikim rejiminin egemen tarzını da yansıtarak pazarın yönlendirilmesinde ve istikrarında etkili bir rol oynar. Fordizmde özellikle kamu istihdamının yüksek düzeylerde tutulması ve kamusal hizmet ve üretime yönelik faaliyetlerin özellikle pazarı düzenleyici ve yönlendirici işlevi Fordizm açısından önemli bir etken idi. Fordizmin krizinden itibaren devletin içsel emek rejimi de dönüşmeye başlamıştır. Özellikle, istihdam seviyeleri düşürülürken hizmet ve üretim faaliyetleri bir yandan özelleştirme bir yandan piyasalaştırma ve metalaştırma politikaları yoluyla

talep açısından kontrol edici işlevinden uzaklaştırılmakta, öte yandan kalite kontrol çemberleri, norm kadro uygulamaları gibi modeller aracılığıyla da Fordizmin kariyer, tecrübe ve bürokrasisine dayanan personel rejimi dönüştürülmektedir.

Yeni bir birikim rejiminin ortaya çıkış süreci olarak tanımladığımız bu dönemde devletin yeniden yapılanmasında ana noktayı devlet ve firma söylemi oluşturmaktadır. Fordist dönemin unsurları olan planlama ve verimliliğin yerini esneklik ve girişimcilik almıştır. Aynı şekilde para biçimi terimlerindeki dönüşümlere baktığımızda; geçiş süreci sonrasında ulusal paranın ve mali özerkliğin göreceli olarak etkisizleşmesi, ulusal ekonomilerin giderek artan oranda sınır ötesi akışkanlık kazanmış sermaye akımlarının etkisiyle yön bulması ve kitlesel ve değişken sermaye akımlarını görmekteyiz. Yeni devlet biçimi, küresel rekabet, yenilikler ve ölçek ekonomileri çarkıyla bütünleşen arz-yönlü makro-ekonomik politikalara doğru yapısal bir yönelimle kendisini uyarlamaktadır (Boyer&Dache, 1996).

Bu noktada yeni devlet modelinin karakteristik özelliklerini verebiliriz. Fordist birikim rejimindeki krizle birlikte devletin kamu harcamalarını azaltma gibi yollarla bu krizi aşmaya çalıştığı görülmüştür. Ne zaman ki bu süreçte başarısız olmuştur, o zaman bu krizi yönetebilmek için devlet konjonktürel yapısal dönüşümlere gitmiştir. Fakat bu yapısal dönüşümler de Fordist birikimdeki krizin aşılabilmesi nedeniyle faydasız kalınca Fordist birikim rejiminin yetersizliklerini ortadan kaldırabilecek bir devlet yapısının yeniden kurulması gerekliliği gündeme gelmiştir. Bu açıdan devletin yeniden yapılanmasına dönük bu arayışlar, kapitalist devletin stratejik olarak yeniden yapılandırılmasını gerektirmiştir. Keynesyen Refah Devletin yerini ortaya çıkan devlet biçiminin özellikleri; ürün sürecini desteklemek, açık ekonomilerde örgütsel ve piyasa yenilikleri yoluyla ulusal ekonomilerin arz yönlü girişimlerle yapısal rekabetçiliğini

güçlendirme; sosyal politikayı, işgücü piyasasının esnekliği veya uluslararası rekabetin gerekleri doğrultusunda azaltmayı öngörmektedir. Bu nedenle Keynesyen Refah Devleti'yle gerçekleştirilmeye çalışılan tam istihdam politikası, uluslararası rekabetçilik ve yeniden bölüşümü sağlayan refah harcamaları ikincil plana atılarak üretken bir sosyal politika lehine dönüşüm gündeme getirilmiştir (Hirsch, 1991).

Nitekim, Türkiye örneğinde de görüldüğü üzere Keynesyen refah devletindeki bu dönüşümün arka planındaki sınıfsal dinamikler de yaygın birikim rejimi için yeni bir hegemonik stratejinin ana unsurlarının birer birer ortaya çıkarılması olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bakılınca pazarın neo-liberal stratejiyle yeniden yapılandırılmasının yanı sıra Fordist Keynesyen refah devletinin oynadığı toplumsal bütünleştirme rolü ve temsil biçiminin de dönüştüğü görülmektedir. Fordizme özgü olan makro ve mikro korporatizmin terk edilerek bir yandan emeğin merkezi örgütlerinin temsil işlevleri sınırlandırılmakta, diğer yandan refah devletinin toplumsal yeniden üretimde pazar dışı alanda oynadığı rolde aktif işgücü piyasası politikaları yoluyla sermayenin miyopik konjonktürel yaklaşımına terk edilmektedir. Planlama ve istihdam arasındaki bağıntının ortadan kaldırılması yoluyla emeğin yeniden üretiminde devletin oynadığı rol pazarın ajanlarına terk edilirken bunun politik yansımaları yoluyla Fordizmin geleneksel siyasal uzlaşma zemini ortadan kaldırılmaktadır.

Özellikle AKP, yeniden yapılanma sürecinde yoksullaşan ve devletin toplumsal koruma işlevinin yetersizleşmesi nedeniyle güvencesiz hale gelen bağımlı sınıflar ve küçük burjuvazi ile finans kapitalin (uluslararası ve ulusal) bir temsilcisi olarak ortaya çıkarken uyguladığı politikalar ve stratejisi ile bir yandan neo-liberal stratejiyi hayata geçirme gayretini taşımakta diğer yandan da Fordizmin ana unsuru olan refah devletine

yönelik saldırısı ile modernleşmeci projeye dönük muhafazakar tepkiyi dile getirmektedir. Bir anlamda İngiltere’de Thatcher’in muhafazakar projesinin farklı bir biçimini hayata geçirmeye çalışmaktadır. Bir yandan Fordist devletin Keynesyen makro politikalarındaki ana özellik olan efektif talep yaratma yerine arz yönlü yatırımlara dönük bir politika belirlenimi ortaya konulurken diğer yandan talebi ve pazarı düzenleyici ve birikimin istikrarını sağlayan iktisadi müdahale biçimleri de ya pazara terk edilmekte ya da kredi ve yatırımlarda da görüldüğü gibi üretken olmayan alanlara yönlendirilmektedir. Öte yandan devletin istihdam aracılığıyla oynadığı birikim tüketim dengesindeki düzenleyici ve bütünleştirici rol dönüştürülmekte ve kamu istihdamı daraltılmaktadır. Gerek Kamu Personel Rejimine ilişkin düzenlemelerde, gerekse Yerel Yönetimler Yasası ve Norm-Kadro uygulamalarında devletin işsel emek rejimindeki bürokratik rasyonelliğin tahrip edildiği de görülmektedir.

Bir diğer saldırı alanı da kuşkusuz kolektif koruma ve toplumsal bütünleştirme işlevinin yanı sıra işgücü piyasalarını da düzenleyen refah devleti kurumlarıdır. AKP, özellikle refah devletinin toplumsal koruma işlevini yok ederken diğer yandan toplumsal dayanışma ve bölüşüm ilişkilerini de yeni tarz bir feodalizme dönüştürerek kurumsal açıdan cemaatçi bir yaklaşımı ön plana çıkarma yoluyla yeni hegemonik stratejiyi hayata geçirme gayreti içerisinde. Özellikle İngiltere’de BBC ve Kilisenin iktidara toplumsal taban yaratmada oynadığı işleve bakarsak (Jessop, 1988); Türkiye açısından sosyal politikalardaki bu dönüşümün tarikat ve cemaat usulü dayanışma ağlarını daha da artıracaklarını öngörebiliriz. Esnek ve atipik bir işgücü piyasasında güvencesiz ve düzensiz bir iş ilişkisine girmek zorunda kalan ve kariyer ve çalışma istikrarının yok oluşuyla birlikte sermayenin despotik kontrolüyle yüz yüze kalan işçinin karşı karşıya bulunduğu toplumsal ve ekonomik risklere karşı sosyal ve bireysel ihtiyaçlarını karşılamada toplumsal korunmanın en temel ayağı olan devletin koruyucu ve bütünleştirici düzenlemelerinden mahrum kalması

durumunda ortaya çıkacak bu boşluğu doldurmak için nereye yöneleceği aşıkardır. Bunlardan birincisi ve en temeli ailedir. Özellikle tarımda ve işgücü piyasalarındaki yeniden yapılandırma ve uluslararası piyasalara eklemlenme politikası nedeniyle kapitalistleşme sürecinin sonuçları ve yoksullaşma, bir yandan ailenin dayanışma işlevini etkisiz kılarken diğer yandan ailenin kendisini de parçalayarak sürecin bağımlısı haline getirmektedir. İkinci sosyal dayanışma ağı olan yerel yönetimler ise bir yandan devletin yeniden yapılanma sürecinin sonucunda yerel düzeyde pazara bağımlı hale gelirken, diğer yandan mali kısıtlar ve refah devletinin dönüşümü nedeniyle de bu sürece müdahil olamamaktadırlar. Bu nedenle yabancılaşan ve güvencesiz ve korumasız kalan emekçinin sosyal yönelimi kendisine dayanışma ve koruma sağlayabilecek olan dinsel kurumdur. Türkiye'deki süreçte de bu dinsel dayanışma biçiminin en etkin formunu tarikatlar oluşturmaktadır. Öte yandan bu sosyal yönelimin siyasal uzantısı ise muhtemelen ideolojik olarak bu alandan beslenen siyasal partilerin toplumsal tabanının genişlemesidir.

İşte bu nedenledir ki AKP bu yasa tasarısını Meclise sevk etmiştir, çünkü sosyal ve siyasal açıdan bu tarz bir düzenleme AKP'nin toplumsal sürekliliğini arttıracaktır. Dolayısıyla bu süreçte emeğin örgütlü kesimlerinin toplumsal uzlaşma zemini yaratacağını düşündüğü bu parti, aslında popülizm ya da yoksullaşmayı önlemek için bu yasaya karşı çıkmayacak aksine dayandığı projenin bir unsuru olarak bu tür düzenlemeleri hayata geçirmeyi hızlandıracaktır. Bu nedenle sendikal yapılar ve toplumsal muhalefetin bu sürece müdahalesi korporatist ilkelerin ve yaklaşımların ötesine geçmek zorundadır.

KAYNAKÇA

Aglietta, M. (1979) A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience, Londra, New Left Books.

Atkinson, J. (1987) "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties", Labour and Society, Vol: 12, No: 1, January

Atkinson, J., Meager, N. (1986) Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs, Nedo, Londra.

Boyer, R., Drache, D. (1996) States Against Markets: the Limits of Globalization, Roudledge, Londra.

Coates, D. (2000) Models of Capitalism: Growth and Stagnation in Modern Era, Polity Press, Cambridge.

Çelik, N. (1996) İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 13. Bası, İstanbul.

ÇSGB, (2001) Çalışma Hayatı İstatistikleri, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.

Dex, S., McCulloch, A. (1995) Flexible Employment in Britain: A Statistical Analysis, Equal Opportunities Research Discussion Series, No. 15.

European Commission, (1995), Flexibility in Working Time and Security for Workers, Commission of the European Communities.

Felstead, A., Jewson, N. (1999) Global Trends in Flexible Labour, MacMillan Press Ltd., Londra.

Ginn, J. (1996) 'Feminist Fallacies: A Reply to Hakim on Women's Employment', British Journal of Sociology, Vol. 47, No. 1, s. 167-74

Gladstone, A. (1991) "Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties; Flexible Work Patterns and their impact on Industrial Relation", Bulletin of Comparative Labour Relations, Special Issue, Bulletin 22.

Gorz, A. (2001) Yaşadığımız Sefalet, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Günay, C.İ. (1999) Şerhli İş Kanunu, Cilt 2, Yetkin Yayınları, Ankara.

Harb-İş Araştırma, (1995) Türkiye Değerlendirmesi-6, Ankara.

Hirsch, J., Roth, R. (1986) The New Perspectives of Capitalism, Hamburg, VSA Verlag.

Hirsch, J. (1991) "Fordism and Post-Fordism: The Present Social Crisis and its Consequences", In Werner Bonefeld and John Holloway (eds): Post-fordism and Social Form: A Marxist Debate on the Post-Fordist State, Macmillan Press Ltd., Londra, , 8-35.

Huws, U. (1994) Home Truths: Key Results from a National Survey of Homeworkers, Report No. 2 National Group for Homeworking.

ICFTU, (2002) Globalization and Workers, General Congress Report, Cenevre.

IDS (1991) Flexitime, Londra.

ILO, (1998) World Labour Report, Cenevre.

ILO (2000) Termination of Employment, Cenevre.

Ishida, M. (1997) "Japan: Beyond the Model For Lean Production",

Kochan, T. A.; Lansbury, R.D. ve MacDuffie, J.P. ed. After Lean Production: Evolving Employment Practices in the World Auto Industry, Cornell University Press, Londra.

Jerome, G. (1999) 'The Role of the State in the Management of Labour Market Issues in Europe', Transfer: European Review of Labour and Research, Volume 5, number 1-2, Bahar-Yaz.

Jessop, B., Bonnett, K., Bromley, S. And Ling, T. (1988) Thatcherism: A Tale of Two Nations, Polity Press, Londra.

Jessop, B. (1991) The State Theory: Putting the Capitalist State In, Oxford University Press, Londra.

Jessop, B. (1991b) "Regulation Theory, Post-Fordism and the State: More Than a Reply to Werner Bonefeld", In W. Bonefeld, J. Holloway (eds): Post-Fordism and Social Form; A Marxist Debate on the Post-Fordist State, Mac Millian, Londra ve New York.

Jessop, B. (1991c) "The Welfare State in the Transition from Fordism to post-Fordism", In., H. Kastendiek, B.Jessop, K. Nielsen, & O.K. Pedersen (eds.) The Politics of Flexibility (s. 82-105). Edward Elgar, Aldershot, İngiltere.

Jessop, B. (1994) "Post-fordism and The State" In A. Amin (ed); Post-Fordism Reader, Blackwell Publishers Ltd., Oxford.

Jessop, B. (1995) "The Transition to Post-Fordism and Schumpeterian Workfare State" In B. Loader and R. Burrows (eds); Towards a Post-Fordist Welfare State, Routledge, Londra,.

Kastendiek, H. Jessop, B., Nielsen, K., Pedersen O.K. (1991) The Politics of Flexibility, Edward Elgar Aldershot, England.

Kochan, T. A., Lansbury, R.D., MacDuffie, J.P. (1997) After Lean Production: Evolving Employment Practices in the World Auto Industry, Cornell University Press, Londra.

Koray, M. (1997), "Esneklik ya da Emek Piyasasının Küreselleşmesi", Petrol-İş Yıllığı 95-96, Petrol-İş Yayınları, İstanbul, s. 757.

Lea, J. (1997) "Post -Fordism and Criminality" in Nick Jewson ve Susanne MacGregor ed: Transforming Cities Contested Governance and New Spatial Divisions, Routledge Press, Londra.

Lipietz, A. (1986) Mirages and Miracles: The Crises of Global Fordism, Londra, New Left Books.

MESS (2003) İşveren Gazetesi, Şubat 2003, s. 16.

Nelson, J. M. (1994) "Organized Labor, Politics, and Labor Market Flexibility in Developing Countries", in Susan Horton, Ravi Kanbur ve Dipak Mazumdar (eds.) Labor Markets in an Era of Adjustment, EDI Development Studies, World Bank Press, Washington.

Nollen, S.D. (1982) New Work Schedules In Practice, Van Nostrand Reinhold Company, New York, s. 16.

Peck, J. (1996) Workplace: The Social Regulation of Labour Markets, Guilford Press, New York.

Peck, J., Tickell, A., (1994) "Searching For a New Institutional Fix: the After-fordist Crisis and the Global-Local Disorder", in Ash Amin (ed.) Post-Fordism Reader, Blackwell Publishers Ltd., Oxford, , s. 281-305.

Pollert, A. (1988) "Dismantling Flexibility", Capital & Class, Vol. 34, s. 42-75.

Rogowski, R., Schmid G., (1998) Reflexive Deregulation, International Experiences and Proposals for Labor Market Reform, WZB Discussion Paper, February.

Ronen, S. (1981) Flexible Working Hours, Mc Graw-Hill Inc., New York.

Rosenberg, S. (1989) The State and the Labour Market, Plenum Pres, New York.

Schmitter, P.C. (1979) "Still the Century of Corporatism?" in P.C.

Schmitter and G. Lehmbruch (eds.), Trends Towards Corporatist Intermediation, Sage Publications, Londra ve Beverly Hills.

Schmitter, P.C., Lehmbruch, G. (1979) Trends Towards Corporatist Intermediation, Sage Publications, Londra ve Beverly Hills.

Schmitter, P.C. Grote, J.R. (1998) The Corporatist Sisyphus: Past, Present and Future, EUI Working Paper SPS No. 98/4, Florence.

Şen, S. (2002a) Esneklik ve Endüstriyel İlişkilere Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şen, S. (2002b) Taşeronluk (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri, Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayını: 14, (2. Bası) Kasım 2002, İstanbul.

TİSK, (1994) Çalışma Hayatında Esneklik, Mayıs.

TİSK, (2000) İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları, Türkiye İşveren Konfederasyonu, Yayın No: 196, Ankara.

Topak, O. (2001) "Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden yapılanması", Toplum ve Hekim, Aralık, Ankara.

TUC, (2001) Part-time Work in Britain: Analysis of Trends in Part-time Work and the Characteristics of Part-time Workers.

UNCTAD, (1999) Dünya Kalkınma Raporu: Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Kalkınmanın Sorunları, Cenevre.

US Department of Labor, (1997) Labor Statistics, Bureau of Labor Statistics.


USDAW (1994) Problems of Flexible Working, USDAW Evidence to the Commission on Social Justice.


World Bank, (1995) Workers in an Integrating World, World Development Report, World Bank Press, Washington.


World Bank, (1997) The State in a Changing World, World Development Report, World Bank Press, Washington.


World Bank, (2001) Reducing Poverty, World Development Report, World Bank Press, Washington.


Yavuz, A. (1995) Esnek Çalışma ve Endüstriyel İlişkilere Etkisi, Türk Tarih Kurumu Yayınları, İstanbul.


Bu makale, 13 Mayıs 2003 tarihinde TBMM Genel Kuruluna sunulan İş Kanunu Yasası Tasarısı esas alınarak hazırlanmıştır. 1

İş güvencesine ilişkin tartışmalar esnasında hükümet, işçi ve işveren taraflarının imzalamış olduğu protokol: bu protokol ile taraflar Bakanlık tarafından oluşturulan Bilim Kurullarına kendilerini temsil edecek Bilim adamlarını önerecek ve bu bilim kurulu iş güvencesi konusunda çalışmalar yapacaktı. 2


Bilim Kurulu Üyeleri: Bakanlık Adına Prof. Dr. Metin KUTAL, Prof. Dr. Toker DERELİ, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT; Türk-İş Adına Prof. Dr. Sarper SÜZEK; DİSK Adına Prof. Dr. Devrim ULUCAN; Hak-İş Adına Öner EYRENCİ; TİSK Adına Prof. Dr. Münir EKONOMİ, Prof. Dr. Teoman AKÜNAL, Prof. Dr. Algun ÇİFTER 3


"... otuz yıldan beri yürürlükte olan, bir çok maddesinde zaman zaman değişiklikler yapılan, buna karşın çağdaş gelişmelere ve uluslararası normlara cevap vermekten uzak kalan bu yasanın yerine yeni bir İş Kanunu'nun hazırlanmasının daha uygun olacağı sonucuna varılmıştır. "Yeni İş Kanunu taslağının hazırlığında çağdaş teknolojik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar, Türkiye Cumhuriyetinin taraf olduğu sözleşmeler ve Avrupa Birliği'nin bazı normları yanında ülkemizin gerçekleri de dikkate alınmıştır" (İKYT, s.1) 4


"...Komisyonumuz, iş mevzuatında öngörülen yeni düzenlemeleri, bu arada iş güvencesini ve bir süreden beri uygulaması başlamış olan işsizlik sigortasını dikkate alarak kıdem tazminatında da yeni bir düzenlemenin yapılmasında zorunluluk olduğu sonucuna varmıştır..." (İKYT, s.1) 5


Türk-İş, DİSK ve Hak-İş Konfederasyonlarının tepkileri yazılı metinler halinde Bakanlığa sunulmuştur. Türk-İş'in yazılı beyanında özünde İş Kanunu'nun esnekleştirilmesine yönelik yaklaşıma karşı çıkılmazken teknolojik dönüşüm ile hukuki biçim arasında kurulan birebir belirlenim kabul edilmektedir. 6


"...Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu döneminin başladığı yıllarda tarihsel


bir rastlantı olarak dünyada yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamıştır. Bu devrimin simgesi mikro elektronik teknolojisidir. Üretim alanlarının tümüne yaygın bir biçimde giren bu teknoloji, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağını vermektedir. Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi çalışma hayatını yakından etkilemektedir.”(İKYT, s. 2) 

“...bu yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır: kısmi süreli, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin sadece bazı örnekleridir...”(İKYT, s. 2) 

“...ulusal ve uluslararası mevzuatın tasfiye etmeye çalıştığı özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulması da yaşanmakta olan değişimler arasında belirtilebilir...” (s. 2) 


Madde 1/b : b) işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. 

Şen (2002), Taşeronlaşma konusunda Türkiye’de gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde yasal düzenlemelerin yetersiz olması nedeniyle ucuz işgücü kullanımı amacıyla taşeronlaşmaya gidildiğini ve taşeronlaşma sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunun “muvazaa” ya da “kanuna karşı hile” olarak değerlendirilebileceğini belirtirken bu iddiaların dava konusu olabileceğine ancak kanıtlanmasının güç olması ve davaların uzun sürmesi nedeniyle gerçekte kolektif hakların hayata geçirilemediğine, Türkiye’de daha çok iç taşeronluk sistemine yönelik düzenlemelerin bulunduğu ve dış taşeronluğun ve üretim organizasyonundaki parçalanma ve mekansal farklılaşmaların da koruyucu düzenlemeler açısından içselleştirilmediğine dikkat çekerek toplu iş hukuku açısından taşeron işyerinin asıl işyeri ile birlikte tek bir işyeri olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir (s. 129-147). 


“Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli makamlar veya memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve 1 inci fıkrafta yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.” 

"b) İşyerinin bir bütün olarak devri, bu işyeri için yapılan ve yürürlükte olan toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.


"İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyeri devredildiğinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu sözleşme devir alınan işyerinde de uygulanır. Böyle bir sözleşme yoksa, devir alınan işyerinin devrinden önce kapsamına girdiği işletme sözleşmesinin iş sözleşmesini düzenleyen hükümleri, o işyerinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girinceye kadar en az bir yıl süre ile iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder ve işçi aleyhine değiştirilemez. Bir yıllık süre geçtikten sonra tarafların anlaşması veya işverenin değişiklik feshi yolu ile iş sözleşmesinde değişiklik yapılabilir.

"İşyerinin bir bölümü devredildiğinde, bu bent hükümleri uygulanmaz." 

13


Özelleştirme süreci boyunca ve sonunda kamu istihdamının daralması ya da bu tür işlerin özel sektör tarafından yürütülmeye başlanmasıyla birlikte bu tip bir istikrarlı sözleşme modelinden de bahsedilemeyeceği açıktır. Nitekim, bu güne kadar olan özelleştirme deneyimleri yeni işverenlerin varolan toplu sözleşmeleri devre dışı bıraktığı ya da sendikal örgütlenmeye işçi çıkarma yoluyla çok sert yanıt verdiği görülmektedir.  14


"b) İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan ödünç alan işverene karşı sorumludur. İşçinin ödünç verilme amacından ve şartlarından yahut aralarındaki anlaşmadan aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu kanundaki düzenlemeler ödünç alan işverene de uygulanır.


Ödünç alan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında onun yanında çalışmayabilir. Ödünç veren işveren, işçiye ifadan kaçınma hakkı olduğunu bildirmek ve işçi talep ederse grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır."  15


Madde 14- Ülkemizde de sayıları gittikçe artan kısmi süreli çalışmaları teşvik etmek üzere, bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça, ... Avrupa Birliği'nde Konsey tarafından 97/81 sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların meydana getirdikleri "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"nda belirtildiği üzere, bu anlaşmanın amacı, bir yandan kısmi süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yandan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesine serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır...Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken yönerge hükümlerindeki ölçütler dikkate alındığı gibi, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreliden söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir

haftalık çalışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olması da aranmıştır...Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir... İşyerinde çalışan işçilerin kısmi süreliiden tam süreliye ya da tam süreliiden kısmi süreliye geçiş için işverence kolaylık sağlanmasına ilişkin düzenleme 97/81 sayılı Yönerge'nin bir gereğidir.


Madde 15- Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olan "çağrı üzerine çalışma", yargı kararlarına da yansıdığı üzere ülkemizde sayıları da artarak yerleşmektedir. Maddede çağrı üzerine çalışmanın hangi hallerde söz konusu olacağı, işçi ve işveren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler olduğu da gösterilmek suretiyle düzenlenmiştir. Bu tür iş sözleşmeleri hakkında 14 üncü maddedeki ilkelerin uygulanacağı da açıktır. 16


Madde 51/3: Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7.5 katıdır. 17

15.01.2003 tarih ve 24994 Sayılı Resmi Gazete 18


Madde 65/2-3: Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz. 19


Madde 66- Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması


yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. 20

Madde 67/2: "İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir." 21


Madde 65- a) Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.


Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz. 22


Bkz. Yrg. 9 HD 16.11.1987/9945-10169 23

1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin (İş Güvencesi) Kanun Tasarısı, Ankara, 2001 (Çoğaltma). 24


"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme, feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.


"İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir." 25


İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı (İş Güvencesi - Tarım ve Orman İşçilerinin Kapsama Alınması), Ankara, 25 Mayıs 2001 (Çoğaltma). 26

"On veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." 27


"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve


kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. "İşveren bakımından beklenmeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin bu Kanunun 17. maddesinin II. bendinde gösterilen sebeplerle fesih hakkı saklıdır." 28

"Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. "Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir." 29

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. "İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir." 30


Bkz. <http://tisk.org.tr/yayinlar/duyurular.html> 31

Madde 36/2 - Ücret garanti fonu primleri işverence Sosyal Sigortalar Kanununun 77 ve 78 inci maddelerinde belirtilen sigortalının prime esas aylık brüt kazancının işverene düşen bölümünden binde beşi aşmamak üzere tüzükte belirtilecek oranda kesinti yapmak suretiyle karşılanır. 32

Prim Ödeme Süresine İlişkin Şartlar: Yukarıdaki şartlara ek olarak bazı prim ödeme şartları da zorunlu kılınmıştır. Buna göre sigortalının: İşsiz kalmadan önceki 120 gün içerisinde kesintisiz olmak üzere son üç yıl içerisinde toplam en az 600 gün prim ödemiş olması gerekmektedir. Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, prim yatırılmayan süreler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kayıtları esas alınacak ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmayacaktır. 33

“Organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı elliden az işçi çalıştıran işyerleri ortak bir işçi sağlığı ve güvenliği kurulu oluştururlar.” 34

Madde 1/a - Bu sözleşmenin konusu açısından “özel istihdam bürosu”nun anlamı aşağıdaki işgücü piyasası hizmetlerinden birisini ve birden fazlasını yerine getiren kamu otoritelerinden bağımsız gerçek ya da tüzel kişidir:

a. Özel istihdam bürosunun, bu ilişkiden doğan istihdama taraf haline gelmediği bir şekilde, istihdam başvurusu ile taleplerini karşılamak için sunduğu hizmetler” 35