



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

ESNEKLİK

Av. Murat ÖZVERİ

Eğitim Yayınları No. 34

1.213
ZV
99
77

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

ESNEKLİK

Av. Murat Özveri

TÜRK-İŞ
Eğitim Yayınları No: 34
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:.....777

Tasnif No: 331. 25 Ö2v 1999

Bilgisayara işlenmiştir.

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 34
Ankara, 1999

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Av. Murat Özveri
Selüloz-İş Sendikası Genel Başkan Danışmanı

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenişehir - Ankara

SUNUŞ

Son yıllarda kullanımı giderek yaygınlaşan bir kavram “esneklik”tir. Çalışma hayatında “esneklik” esasında sendikalar olarak bizim de arzuladığımız bir konudur. Ancak işçiler ve sendikaların anladığı ve savunduğu “esneklik” ile, işverenlerin anladığı ve savunduğu “esneklik” arasında temel bazı farklılıklar söz konusudur. Özellikle Türkiye’de işverenler, çalışma hayatını ilgilendiren mevzuatın çok “katı” olduğunu, bu “katılıkların” giderilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu tür görüş ve taleplere katılmak mümkün değildir.

İşçinin yıllık iznini kendi istediği zaman kullanabilmesi, işçinin işyerinde bilgi ve becerisini artıracak bir eğitimden geçirilmesi, işçinin işletmenin yönetimine çeşitli biçimlerde katılması çalışma saatlerinin düzenlenmesinde işçinin görüşünün alınması gibi düzenlemeler, işletme de işçiler lehine daha esneklik getirecek uygulamalardır.

Ancak, işverenin istediği işçiyi istediği zaman işten çıkarabilmesi, işçinin pozisyonunun istendiği gibi değiştirilebilmesi, işçinin pozisyon hariçi çalıştırılabilmesi, fazla mesailerde işçinin rızasının alınma şartının kaldırılması gibi, yürürlükteki mevzuatta ve toplu iş sözleşmesinde işçi lehindeki düzenlemeleri kaldıracak uygulamalar ise, işverenlerin lehinedir.

Çeşitli işkollarında bu konudaki işveren talepleri ve sorunlar giderek daha da yoğunlaşmaktadır. Özellikle 1995 yılı kamu kesimi toplu sözleşme görüşmelerinde bu nitelikte sorunlar yaşanmıştır. Bu kitapçıkta, işverenlerin esneklik konusundaki görüşleri ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Bunların öğrenilmesinin, kazanılmış haklarımızın korunmasına katkıda bulunacağına inanıyorum.

Salih KOÇ

Genel Eğitim Sekreteri

I-İŞ HUKUKUNUN ESNEKLEŞTİRİLMESİ

Esnek çalışma 90'lı yıllarla birlikte en çok tartışılan, tartışıldıkça da fetişleştirilen kavramlardan birisi olmuştur. O denli fetişleştirilmektedir ki, Japon mucizesinin anahtarı, üretimi kaliteyi, istihdamı arttıran, işyerlerine endüstriyel demokrasiyi yerleştiren biricik yol olarak sunulmakta, hatta bazıları daha da ileri giderek, esnek üretimin uygulandığı iş yerlerinde, işçinin yaratıcı gücünün ortaya çıkartılıp üretime sokulduğunu, işçinin işe yabancılaşmasının ortadan kaldırılarak iş doyumunun sağlandığını, üretimin planlanmasından ürünün kalitesine, pazarlamaya kadar bir dizi alanda işçilerin inisiyatiflerinin arttığını söyleyerek adeta kapitalizmde esnekleşme sayesinde sermayenin emeğin üzerindeki denetim ve kontrolünden vazgeçtiğini (kapitalizm olmaktan çıktığı da denilebilir) sermayenin kontrol ve denetiminin yerini işçilerin gönüllü katılımının aldığı bir sistem olarak suna-

bilmektedirler.¹

Oysa kapitalizmde sermaye belli bir süre için kullanım hakkını satın aldığı "emeğin bu kapasitesinden sonuna kadar yararlanmaya çalışacak, bu nedenle de sermaye emek sürecini en fazla artık değer gerçekleştirecek biçimde dönüştürme yollarını arayacaktır. Yaratılan artık değer miktarı, üretim süreci içerisinde tarafların göreceli gücüne göre belirleneceğinden, kapitalizmde emek süreci, kaçınılmaz olarak daha karlı üretim mücadelesinin bir arenası haline gelmiştir. Bu yüzden de sermayedar sadece üretim için gerekli olan en son ulaşılan teknolojik düzeye uygun üretim araçlarını, malzemeyi ve binayı temin etmekle kalmaz, emek gücü üzerinde tam bir denetim kuracak biçimde emek sürecini kendi kontrolü altına almaya çalışır.²

¹ Daha fazla açıklama için bkz. Arif Yavuz, Esnek çalışma ve Endüstri-
li kilerine Etkisi, Ankara 1995 Kamu- Yayınları

² Hacer Ansal, Esnek Üretimde çiler ve Sendikalar Birle erek Metal
Sendikası Yayınları Kasım 1996

Sermaye emek sürecinde işçinin işi yapış yöntemleri, hızı, becerilerini ve bilgisini kullanma biçimi üzerinde -iş örgütlenmesi alanında- tam bir denetim elde ederek yaratılan artık değer miktarını maksimize etmeğe, başka bir deyişle işin yoğunluğunu arttırarak emeğin verimlilik oranını yükseltmeye çaba gösterir. Ayrıca , işin yapılış biçimini kurallara bağlayarak, yaratılmaya çalışılan maksimum artık değer miktarının sürekliliğini de aynı şekilde garanti altına almaya çalışır."

Kapitalist üretimin tarihsel gelişim süreci incelendiğinde bu sürecin bir anlamda sermayenin emek üzerindeki denetimini arttırmak için sürekli arayışlar içerisinde olduğu, sürekli olarak bu amaca hizmet edecek araçları geliştirdiği görülecektir. Geliştirilen her üretim tekniği sonuçta sermayeye bir önceki döneme göre emek üzerinde daha yoğun bir denetim sağlama olanağı vermiştir. Esnek çalışma da özünde "gerek kar hedefleri doğrultusundaki hareketlerinde,

gerekse çalışanlarla ilişkilerinde, işverenin özerkliğini arttıran, böylece sermayeyi endüstriyel kurallardan ve örgütlü işçi hareketinin kısıtlamalarından kurtaran bir olanaktan başka bir şey değildir."³ Ancak esneklik kamuoyuna, sanki fordist üretimin işçiler aleyhine yarattığı olumsuz sonuçlardan kaçınmak için ortaya konulmuş gibi sunulmakta, iş güvencesini sağladığı, işçilerin işe yabancılaşmasını engellediği iddia edilmektedir.

"Aslında yalın üretimin başarıyla uygulanabilmesi için gerekli olan işçinin firmaya olan bağlılığı işçiye iş güvencesi vererek değil, firmadan ayrılmasını imkansız kılarak sağlanmaktadır. işçi çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda çok ağır bedel ödemek durumunda kalmaktadır. Bu ağır bedel Japonya'da uygulanmakta olan ücret sisteminden, emeklilik sisteminden ve emek pi-

³ Tülin Öngen, İeri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi cilt 50, sayı 1-2 Ocak-Haziran 1995, Ankara

yasasının ikili yapısından kaynaklanmaktadır. Merkez firmalarda çekirdek işçiler için geçerli ücret sistemi hem kıdem esasına, hem de işçi değerlendirme sistemine dayanmaktadır. Bu işçiler çalıştıkları firmanın adamı sayıldıklarından, işyerini terk eden işçiye hain gözüyle bakılmakta ve başka bir merkez firmada iş bulamamaktadır. Ayrıca yeni bir iş bulsa dahi yeni işinde otomatikman ücret skalasının en altından başlayacağından, ücreti eski işinden aldığı ücretin çok altında olmaktadır."⁴

Esnekliğin yoğun olarak tartışıldığı ülkemizde iş hukukunun esnekleştirilmesi gereği ,işverenler ve işveren örgütlerince , küreselleşen dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin mutlak bir gerekliliği olarak çalışanların önüne konulmuş, "esnekleşme" kavramları; hatta "değişim" "değişimin hızı" kavramları biraz da abartılarak, özellikle işveren kesimi, işçilerin bu

⁴ Hacer Ansal, a.g.e. ss.65-66

güne kadar elde ettiği haklarının tekrar ellerinden alınması ve tekrar sanayi öncesi ideolojilerin etkisiyle kurallardan arındırma ya da kuralsızlaştırma sloganları ile iş hukukunun hiçbir yasal engel olmaksızın tekrar bireylerin saptadığı bir kurallar bütününe dönüştürmek çabası içine girmiştir....Esnekleştirmenin dışında en çok kullanılan kavram;"kuralsızlaştırmadır."Onun da ötesinde bazı sloganlar var;"engelleri ortadan kaldırma","iş hukukunun yeniden bireyselleştirilmesi","iş hukukunu yeniden sözleşmelere bırakma","iş hukukunu kolektivizmden kurtarma","iş hukukunu bürokrasiden kurtarma", kavramları da esnekleştirmeyeyle birlikte yan yana rahatlıkla kullanılmakta ve bu şekilde bir kavram kargaşasına da ister istemez yol açılmaktadır."⁵

⁵ Öner Eyrenci, Esneklik MESS Yayınları No: 222 s.65

İNEDEN İŞ HUKUKUNUN

ESNEKLEŞTİRİLMESİNİ İSTİYORLAR

Gümrük birliği 1995 yılı geçiş programına göre; "İş gücü piyasasında esnekliği arttıracak ve yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek mevzuat çalışmaları hızlandırılacaktır...Part-time ve esnek zamanlı çalışma türlerinin yaygınlaşmasını kolaylaştıracak mevzuat düzenleme hazırlık çalışmaları tamamlanacaktır.

"Ücretlerin iş liyakat, verim, kıdem ve ekonomik gelişmelere paralel olarak artması, iş tanım ve değerlendirmelerine dayalı ücret sistemlerinin geliştirilmesi, esas ücret yan ödeme paritesinin esas ücret lehine değiştirilmesi çalışmaları sürdürülecek, çalışan kesimler arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi yönündeki uygulamalara ağırlık verilecektir."

VII.Beş Yıllık Kalkınma Planında ise iş hukukunun esnekleştirilmesi hedefi " Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma

türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı İş Kanunu ile diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır."⁶

İş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlara göre "pazardan payınızı almak, yaşamak ve yaşatmak için rekabetin şartlarını yerine getirmeniz gerekiyor. Bunun sonucu olarakda ESNEKLİK kavramı, sadece kavram olarak günlük hayatta yerini almaktan çıkıp, uygulamada da kendini göstermek zorunda kalıyor. Artık çalışma hayatında katı kural ve uygulamalar yerine şartlara uygun, esnek uygulamalar bütün dünya da rekabet ve rekabetin kaçınılmaz gereği olarak karşımıza çıkıyor."⁷

"Dünya hızla değişmekte ve globalleşmektedir. Dünya'da geçerli ekonomik sistem "pazar ekonomisi" olmuştur. Pazar ekonomisinin en önemli kurumu da "rekabet"tir. Ülkemiz de "pi-

⁶ VII. Be Yıllık Kalkınma Planı Nihai Tasla ı ss. 64-65

⁷ Esneklik, MESS Yayın No: 222

yasa ekonomisi" modelini benimsemiştir Pazar ekonomisini kabullenmenin doğal sonucu olarak, ülkemizde iç ve dış rekabet çok daha büyük boyutlara ulaşacaktır.

Rekabet edebilmek=Başarı

Rekabet edememek=Piyasadan silinmektir.

Piyasa ekonomisi rekabeti, rekabet de "esneklik" konusunu gündeme getirmiştir.

Madem ki, rekabetçi piyasa modelini seçtik ve bu piyasadayız, o halde konulacak kurallar ve düzenlemeler de rekabetçi piyasanın kurallarına uygun olmalıdır."⁸

"Sanayileşmiş ülkelerde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve artan rekabet, iş hukukunda esnekliği gerekli kılmıştır. Diğer bir ifadeyle esneklik arayışının temelinde, iş hukukunda çalışma ilişkisinin düzenlenmesine ve işçinin korun

⁸ Erdoğan Karakoyunlu, Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul 23 Haziran 1995, TSK yay. s.35

masına ilişkin hükümlerin teknolojik gelişme ve rekabetin gerektirdiği esnekliğe imkan tanı-
maması yatmaktadır.”⁹

“İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işlet-
melerin daha fazla kişi istihdam etmesine ve
daha etkin ve verimli olarak çalışmasına imkan
yaratacaktır. Ayrıca, kişilerin kendilerine en uy-
gun olan işleri bulmasına ve daha verimli ve so-
rumlu çalışmalarına neden olacaktır”¹⁰

“Dünyada salt işçinin korunması için yasalar
dönemi geçmiştir. Dünyada işletmenin ayakta
durmasına dönük yasalar dönemi içindeyiz.”¹¹

“İş münasebetlerinin gelişimini üç ana başlık
altında toplamak mümkündür. İngiliz sanayi
devrimi sonrası yaşanan, klasik liberalist görü-
şün hakim olduğu, akit serbestisinin, serbest

⁹ T SK inceleme yay. No: 8, s:14

¹⁰ T SK inceleme yay. No:15 s.89

¹¹ Refik Baydur, “Ya ar E itim ve Kültür Vakfı Çalı ma Hayatında
Esneklik, zmir 1994 s177

teşebbüs hakkının sınırsız olarak kabul edildiği 1.dönem.Müdahale dönemi olarak adlandırılan, işçiyi koruma amacı taşıyan iş hukuku normlarının konulduğu 2.dönem.İş hukukunda esnek arayışlarının geliştiği 3. Dönem"¹²

"İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması için esneklik,Türk çalışma mevzuatına kazandırılmalıdır.

"Ülkemizde katı iş hukuku mevzuatı esnekleştirilerek,üretim faktörleri ve çalışma süreleri daha verimli kullanılmalıdır...Küreselleşen rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yeni yönetim teknikleri uygulanmalıdır.

"Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilmesi için insan gücü esnek kullanılabilmelidir. Değişken bir istihdam modeline uyum sağlayabilecek esnek bir iş hukuku oluşturulmalıdır.

¹² Kubilay Atasayar, "Ya ar E İtim ve Kültür Vakfı Çalışma Hayatında Esneklik, zmir 1994 s315

"Esneklik, işçiye zamanını daha iyi kullanma imkanı sağlarken, işveren açısından da düşük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası rekabet edebilme avantajı sağlamaktır.

"İş hukukunun , ortaya çıkan köklü değişikliklere uyum sağlamak amacıyla mevcut kurum ve kurallarını yenileyerek daha esnek bir düzene kapı açması zorunludur. Gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirerek ve çalışma hayatındaki çağdışı yaklaşımları terk ederek, bir uzlaşma içinde esnek yaklaşımların önü tıkanmamalıdır."¹³

"Daha önceki dönemde ekonomik büyümeye koşut olarak istikrarlı ve hep sosyal ilerleme yönünde gelişme gösteren İş Hukuku bu dinamizmini yitirmiştir. Bu kez "ekonomik kriz koşullarına uyum gösterecek" bir iş hukukunun oluşmaya başladığını görmekteyiz."¹⁴

¹³ MESS, Endüstri li kilerinde Son Durum, Temmuz 1996, s.43

¹⁴ Ali Güzel, Esneklik MESS yay. No: 222, s.13

"Fordist sistem emeğin yoğun tüketimi ve yoğun yeniden üretimi üzerinde durmakta ve buna ilişkin kurumsal biçimlemelerden oluşmaktaydı. Bireysel iş ilişkisinin yaslandığı istihdam modeli, esas olarak istihdam güvencesi ile desteklenmiş belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayanmaktaydı. İstihdamın yapısında bu gün olduğu gibi bir "parçalanma" ya da "iğretilik" mevcut değildi. İş hukuku da bu istihdam modeline göre biçimlenmişti.

"Oysa, günümüzde üretim sisteminde önemli değişimler ortaya çıkmakta, daha önce egemen olan fordist üretim sistemi özellikle gelişmiş kapitalist ülkelerde etkinliğini kaybetmeye başlamış, yeni üretim sistemi arayışları yoğunlaşmıştır."Yalın üretim", "esnek uzmanlaşma", "toyotizm" gibi isimlerle anılan yeni üretim sisteminin yavaş yavaş ortaya çıktığı görülmektedir. ...

"Yeni üretim sistemi, kullanılan teknolojiden organizasyon yapısına kadar birçok alanı kapsamaktadır. Bunun işgücü ve istihdam açısın-

ekonomik istikrar tedbirleri ile taban taban tabana zıt düzenlemeleri öngörmektedir ve kendisinden büyük fedakarlıklar beklenen sanayimizi üretim ve yatırım yapamaz, işçi çalıştıramaz hale getirecek yapıdadır...Yapılması gereken, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda esnekliğe gidilmesi ve ekonomik koşullar ile sosyal mevzuat arasında çok dikkatli dengeler kurulmasıdır." ¹⁸

b-İş hukukuna hakim prensipler ve esnekleşme:

İş hukuku Sanayi Devriminin yaratmış olduğu sosyal sorunlara yanıt verebilmek için ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. Yaşamaları için iş gücünü satmaktan başka hiç bir şeyi olmayan işçilerin akit serbestisi adı altında işverenlerin insafına terk edilmeleriyle, yaşamak için kendilerine dayatılan her türlü koşulu kabul etmek zorunda kalmaları, uzun çalışma sürelerini, düşük ücret

¹⁸ T SK, inceleme yay. No: 14 s.37

dan olduğu kadar sendikal haklar açısından önemli sonuçların ortaya çıkacağı kuşku dışıdır."¹⁵

"Ekonominin küreselleşmesi beraberinde "rekabetin de küreselleşmesi" olgusunu getirmiştir. "Küresel rekabet", tüm işletmeleri yakından ilgilendirmektedir. GATT(bugün Dünya Ticaret Örgütü) ve Avrupa tek pazarı çerçevesinde sermayenin serbest dolaşımı ve ticaretin serbestleştirilmesi, global rekabeti daha da hızlandırmıştır. Teknolojinin standardizasyonu ve ürünlerin kalitesi, işletmeleri, güç dengesini kendi lehine çevirmek için rekabetin koşullarını değiştirmeye zorlamaktadır.

"Böylece rekabet koşulları işçi lehine oluşturulmuş iş hukuku kurallarını "etkisiz" kılmaktadır. Bir anlamda İş Hukuku Rekabet Hukukuna uyum sağlamak durumundadır."¹⁶

¹⁵ Ali Güzel, a.g.e., s.14

¹⁶ Ali Güzel, a.g.e., s.17

"Denebilir ki İş Hukukunda esneklik, dünya ekonomisinde son zamanlarda yaşanan neo liberalizm akımının İş Hukukundaki uzantısıdır."¹⁷

IV-İŞ HUKUKUNU HANGİ HÜKÜMLERİNİN ESNEKLEŞTİRİLMESİNİ İSTİYORLAR

a-genel olarak:

TİSK'e göre "Bu gün ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasalar, işletmelerin değişen ekonomik şartlara uyumunu zorlaştırmakta, yatırım yapanı, işçi çalıştırana ve üreteni adeta cezalandırmaktadır. Diğer taraftan, Demokratikleşme paketi adı altında iş güvencesi, işsizlik sigortası, memur sendikacılığı vb. yasa tasarıları ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılmak istenen değişikliklerle mevzuatımız daha da katı bir hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bu sosyal düzenlemeler,

¹⁷ Can Tuncay, Aktaran Yıldırım Koç, "Esneklik Önerileri ve Tehlikeler" Türk Dergisi sayı 309-310 Ocak-ubat 1996 s.26

ekonomik istikrar tedbirleri ile taban taban tabana zıt düzenlemeleri öngörmektedir ve kendisinden büyük fedakarlıklar beklenen sanayimizi üretim ve yatırım yapamaz, işçi çalıştıramaz hale getirecek yapıdadır...Yapılması gereken, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda esnekliğe gidilmesi ve ekonomik koşullar ile sosyal mevzuat arasında çok dikkatli dengeler kurulmasıdır." ¹⁸

b-İş hukukuna hakim prensipler ve esnekleşme:

İş hukuku Sanayi Devriminin yaratmış olduğu sosyal sorunlara yanıt verebilmek için ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. Yaşamaları için iş gücünü satmaktan başka hiç bir şeyi olmayan işçilerin akit serbestisi adı altında işverenlerin insafına terk edilmeleriyle, yaşamak için kendilerine dayatılan her türlü koşulu kabul etmek zorunda kalmaları, uzun çalışma sürelerini, düşük ücret

¹⁸ T SK, inceleme yay. No: 14 s.37

leri, kadın ve çocuk işçilerin hiç bir kısıtlamaya uğramaksızın ve hiç bir koruyucu önlem alınmadan çalıştırılmasını da beraberinde getirmişti."İngiltere'de 19.yüzyılın başlarında kurulmaya başlanan fabrika kentleri son derece çirkin , havası is ve kurumla dolu , içlerinde gayet fena bakılan ve fena gıda alan insanların kaynaştıkları sanayi şehirleri idi; bu şehirlerdeki çocuklardan on binlercesi (İngiliz hastalığı) denilen Rachitis'den muzdarip bulunuyorlardı; fabrikalarda çalışan baba ve analarda, bu ana kadar gayri malum olan bir takım mesleki hastalıklar başlamış, ücretler fevkalade düşmüş, iş müddetleri son derece artmıştı."¹⁹

İş Hukuku ve iş hukukunun temel prensipleri içinde yaşadıkları bu sefaletle baş kaldıran işçilerin uzun yıllar süren mücadelesi içinde şekillenerek bu güne gelmiştir.

İşverene ekonomik olarak bağımlı olan işçiyi

¹⁹ Nuri Çelik, Hukuku Dersleri 1. baskı, s.5 dipnot 3

koruma amacı iş hukukunun temel prensiplerinden birisidir. İşçiyi korumak amacıyla iş hukuku çalışma yaşamının asgari standartlarını çoğunluğu emredici yada sadece işçi lehine değiştirilebilecek nisbi emredici kurallar olan hukuk kurallarıyla belirlemeyi ilke edinmiştir.

Esnekleştirmeyi savunanlara göre artık günümüz dünyası 19.yüzyıl klasik liberalizminin uygulandığı dünya değildir. Artık işçiyi değil işletmeyi korumayı prensip edinmiş, iş hukukunda esnek arayışların hakim olduğu bir dönem yaşamaktayız. Bu nedenle de "işverenin elindeki gücü daima işçinin aleyhine kullanacağı" ²⁰ anlayışının ürünü olan iş hukukundaki emredici hükümler kaldırılarak tarafların toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitleriyle bu alanı düzenlemesi savunulmaktadır.

TİSK bu istemi", çalışma hayatında esnekliğe geçişte "deregülasyon" kavramı önemli bir

²⁰ Münir Ekonomi, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eritim Vakfı Yayını 1994 zmir, s.62

yer tutmaktadır. Bu kavram, tarafların karşılıklı olarak anlaşması yoluyla sorunlara çözüm bulunması ve mevzuat oluşturmada kaçınılması anlamına gelmektedir. Yasal düzenlemeleri ayıklamak ve yeni genel normlar getirmek suretiyle sözleşme özgürlüğüne uygulama alanı yaratılmaktadır,"²¹ sözleriyle dillendirmektedir.

İş hukukunun emredici kurallardan arındırılmasının ve bu alanın tümüyle toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bırakılmasının en önemli sonucu Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 5. Maddesinde belirtilen "Toplu iş sözleşmelerine...kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz," hükmünün ortadan kaldırılmasında gösterecektir. Bir başka anlatımla, toplu iş sözleşmeleriyle işçi aleyhine ve iş hukukunun getirmiş olduğu asgari standartların altında yapılan düzenlemeler hukuken geçerli olabilecektir, ol-

²¹ T SK, nceleme Yayınları sayı 8, s.14

malıdır ."Örneğin, yasal olarak belirlenmiş asgari ücret yerine toplu iş sözleşmesiyle daha da düşük bir ücretle çalışılabilmesi" ²², ya da sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat çalıştırılabilecek işlerde toplu iş sözleşmeleriyle günde 7.5 saatin üzerinde çalışma yapılabilmesi kararlaştırılabilecektir.

Deregölasyonun (kualsıızlaştırmann) bir diğır aracı olarak hizmet akitleri ve hizmet akitlerinde toplu iş sözleşmesine aykırı olarak işçi aleyhine konulmuş hükümlerin geçerli sayılması ve toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerinde bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerle bireysel hizmet akdi yapılarak toplu iş sözleşmesinin aksinin kararlaştırılmasının olanaklı olabilmesi önerisi getirilmektedir.

Bilindiğı gibi TSGLK 6.maddesine göre "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.

²² Yıldırım Koç, a.g.e. s.26

Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

"Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümler bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir."

Yasa koyucunun işveren karşısında yalnız ve güçsüz işçinin yapmış olduğu hizmet akdindeki toplu iş sözleşmesine göre işçi aleyhine olan hükümlere geçerlik tanınamaması, toplu iş sözleşmelerinin toplu pazarlığın olanaklarından yararlanarak işveren karşısında işçinin daha iyi korunduğu bir ortamda yapıyor olması gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Esneklik gereğiyle toplu iş sözleşmelerine işçi aleyhine düzenlemeler getiren hizmet akitlerinin geçerli kabul edileceği doğrultusunda hükümler konulmasını önermek ya da bu TSGLK 6.md.'sini hizmet akitlerindeki işçi aleyhine konulan hükümlere geçerlik tanıyacak şekilde değiştirilmesini sa-

vunmak, işçileri toplu pazarlığın şemsiyesi dışına çıkarmakla eş değerdir. ²³

İşveren ve işveren çevrelerinin iş hukukunun esnekleştirilmesi için önerdikleri kuralsızlaştırma istemleri ayrımsız çalışma hayatının asgari koşullarını belirleyen tüm yasal düzenlemeleri kapsamaktadır, ²⁴ Sendikasılaştırmanın hızla yaygınlaştığı, imzalanmış toplu iş sözleşmelerinin güvencesinin ciddi olarak tartışma konusu olduğu, kayıt dışı istihdamın toplam istihdam içinde % 48lere ²⁵ ulaştığı, binlerce taşeron işçisinin var olan emredici kuralların koruyuculuğundan işten atılmadan yararlanamadığı bir Türkiye’de çalışma koşullarının kuralsızlaştırılarak hizmet akitlerine bırakılması işçilerin yeni-

²³ Aksi görüşler için bkz. Münir Ekonomi “Çalışma Hayatında Esneklik” Ya ar E itim ve Kültür Vakfı Yayınları, 1994 zmir, s.77

²⁴ bkz. Çalışma Hayatında Esneklik Kasım 1994 zmir, Ya ar E itim ve Kültür Vakfı Yayınları

²⁵ bkz. Nusret Ekin, Kayıt Dışı Ekonomi ve Enformel İstihdam TO yayınları, s.65

den yüzyılın başındaki ücretli kölelik koşullarına dönmesi demektir ki, bunun en güzel örneği bu gün ülkemizdeki kayıt dışı istihdamda yaşanmaktadır.

c-İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi için iş hukukundan arındırılması gereken katı kurallar:

İşveren çevrelerinin üzerinde en çok durdukları konulardan birisi de işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi talebidir. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi için ise " işten çıkarmalara ilişkin aşırı koruyucu tedbirlerin azaltılması ve işe alma koşullarının kolaylaştırılması , standart dışı istihdam türlerinin (part-time çalışma, belirli süreli sözleşmelerle çalışma, geçici süreli çalışma) düzenlenmesi " istenmektedir.²⁶

İşveren çevreleri bunlarla da yetinmemekte ve "TİSK yetkilileri ve yayınları bu konuda şu değerlendirmeleri yapmaktadır:İstihdam esnek

²⁶ T SK, nceleme Yayınları No: 8 s. 15

liği, işe alma ve işten çıkarma şartlarında esneklik olarak tanımlanabilir.

"İş güvencesi yasa taslağı bu gün tartışacağımız konuşacağımız esneklik konusuna taban tabana zıt bir kanun tasarısıdır.

"İhbar önellerinin azaltılması, işten çıkarmalarda işçinin vasıflarına ilişkin gerekçe gösterilmesi zorunluluğunun kalkması, teknolojik gerekçelerle işten çıkarmaların kolaylaşması yönündeki gelişmeler, sayısal esnekliği teşvik edici yönde yeniliklerdir. Tüm dünyada yaşanan esneklik hareketlerine karşın, ülkemizde, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesine dayanılarak işten çıkarmalara ilişkin getirilmek istenen sınırlamalar, çalışma hayatının esnekliği ile hiç bir şekilde bağdaşmamaktadır." ²⁷

İşverenler, işgücü piyasasının esnekleşmesinin önünde engel olan ve gereğinden fazla iş güvencesi getiren, işten çıkarmaları ve işe al

²⁷ Erdoğan Karakoyunlu a.g.e. s.40

mayı zorlaştıran yasa maddelerini sıralarken 1475 sayılı İş Kanununun 13, 14, 17, 24 ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29, 30, 31 inci maddelerini belirtmektedirler.²⁸

İşverenlerin işe alma ve işten çıkarmayı zorlaştırdıklarını iddia ettikleri bu maddelere yakından bakalım.

İş Kanunun 13 . maddesi;

A) "Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir..

Hizmet akdi;

a) İşçi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

²⁸ bkz. Erdoğan Karakoyunlu, Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı İstanbul, Haziran 1995 s.40

c) İŖi bir buçuk yıldan üç yıla kadar srmŖ olan iŖi için, bildirimin diğ tarafa yapılmasından baŖlayarak altı hafta sonra,

) İŖi, üç yıldan fazla srmŖ iŖi için, bildirimin diğ tarafa yapılmasından baŖlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiŖ olur.

B) neller asgari olup szleŖme ile arttırılabilir.

C) Bildirme Ŗartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere iliŖkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İŖveren iŖinin ihbar önellerine ait ücretini peŖin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir,"

demek suretiyle iŖverene maddede belirtilen koŖulara uyarak hiç bir sebep göstermeksizin iŖ akdini fesih edebilme olanağını vermektedir. Maddede belirtilen bildirim önelleri iŖinin yeni iŖ arayabilmesi, iŖverenin de bu süreler içeri-

sinde yeni işçi istihdam etmesine olanak tanımak içindir .Eğer işveren bildirim öneli vererek iş akdini fesih ederse İş Kanununun 19.maddesine göre işçiye iş saatleri içerisinde ve ücret kesintisi yapmaksızın günde iki saatten az olmamak üzere iş arama izni vermek zorundadır. Bildirimli feshin sonuçlarını İş Kanununun 14. maddesiyle birlikte düşündüğümüzde işverenin hiç bir sebep göstermeksizin iş akdini fesih etmesinin yaptırımı, eğer fesih edilen hizmet akdi bir yılı doldurmuşsa işçinin her bir yıllık hizmetleri için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesidir. Ödenecek bu tazminatın yıllık miktarı İş Kanununun14.maddesine göre işçinin son aldığı ücret ne olursa olsun, Emekli Sandığı kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir.

Özetleyecek olursak İşverenlerin işten çıkarmayı zorlaştıran ve esnekliğe aykırı buldukları bu madde işverene ihbar öneli ve kıdem

tazminatı vermek koşuluyla işverene hiç bir sebep göstermeksizin mutlak ve sınırsız bir fesih hakkı vermekte, örneğin haksız yere iş akdi fesih edilen bir işçi Hukukumuzda işe iade diye bir kurum sadece işyeri sendika temsilcilerinin haksız fesihleri için düzenlenmiş olduğundan alacağı ihbar ve kıdem tazminatlarıyla yetinmek zorunda kalacaktır. İşverenler işçinin bu kadarlık olsun korunmasına dahi tahammül edemeyerek esneklik adı altında ihbar önellerinin ve kıdem tazminatının kaldırılmasını ya da azaltılmasını istemekte, bu önel ve tazminatları iş güvencesi olarak nitelendirebilmektedirler.

İş Kanununun 13.maddesinin son fıkrası;

"İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendine yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır," hükmünü getirmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı gibi yasa koyucu işçinin iş yerinde Anayasal ve yasal haklarını kullanması, bir başka anlatımla işyerinde insan onuruna, kişiliğine sahip çıkıp haklarını kullandığı için iş akdi fesih edilmesi halinde kötü niyet gibi işçinin kanıtlaması oldukça zor subjektif bir olguyu kanıtlaması koşuluyla ihbar önellerinin üç katı gibi oldukça cüzi bir tazminatın işverence ödenmesini öngörmüş, aşağıda tam metnini vermiş olduğumuz İş Kanununun 17. maddesinde de maddede sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde işverenin ihbar öneli ve kıdem tazminatı vermeksizin iş akdinin fesih etmesini olanaklı kılmıştır. İşçinin her iki halde de mahkemeye başvurarak, iş akdinin sendikaya üye olduğu, ya da şikayet hakkını kullandığı için fesih edildiği veya 17. maddede belirtilen koşullardan hiç birisinin gerçekleşmediğini iddia ve dava etme hakkı vardır.

İlginç olan nokta işverenlerin haklarını kullandığı için haksızlığa uğratılan ya da işlemediği bir suç kendisine yüklenerek iş akdi fesih edilen bir işçi için öngörülen yargıya baş vurma hakkını iş güvencesini sağlayan bir düzenleme olarak nitelendirmeleri ve işçiye davasını kazanmış olsa bile işe iade hakkı vermeyen bu düzenlemeyi iş güvencesi için yeterli bularak ILO' nun 158 sayılı iş güvencesi getiren Sözleşmesini hukukumuz açısından gereksiz ve esnekliğe aykırı bulmalarıdır.²⁹ Bir başka anlatımla işverenlere göre İş Yasasında düzenlenen ihbar önelleri ve kıdem tazminatı esnekliğe aykırıdır, kaldırılmalı ya da azaltılmalıdır. İşverenlerin haksız fesihlerine karşı bu azaltılan önel ve kıdem tazminatları yeterli güvencedir , işe iade kurumuna gerek yoktur.İşverenlere ihbar ve kıdem tazminatı ödemeksizin iş akdini fesih yetkisi veren, ancak işverenlerin yargı yoluyla aksi

²⁹ bkz. Erdoğan Karakoyunlu, a.g.e. s.40

nin kanıtlanmasının olası olmasından yakınlıkları Kanununun 17.maddesi şöyledir:

Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.

1.Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından, yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi.

b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması.

(a) Fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı: Hastalık iş-

çinin işyerindeki çalışma süresine göre 13'ncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşamasından sonra doğar. Doğum v gebelik hallerinde bu süre 70'nci maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş gidemediği süreler için ücret işlemez.

II.Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal-ler ve benzerleri:

a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar ve-ya şartlar kendisinde bulunmadığını ileri süre-rek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler ve-ya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyele-rinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunma-sı, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kı-rıcı asılsız ihbar ve istinatlarda bulunması,

c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışı-nın o evin adabına ve usullerine uygun veya

genel ahlak bakımından düzgün olmaması,

ç) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satışması veya

77'nci maddeye aykırı hareket etmesi,

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,

e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzün-

den iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması,

III. İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

İşverenlerin, "teknolojik gerekçelerle işten çıkarmaların kolaylaşması yönündeki gelişmeler, sayısal esnekliği teşvik edici yönde yeniliklerdir" sözleriyle değişiklik yapılmasını istedikleri ve işçiler açısından iş güvencesi getirdiğini savundukları bir hüküm de İş Kanununun 24. maddesidir. .Madde;

"İşverenler bu kanunun 13'ncü maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16'ncı maddenin III'ncü bendi gereğince iş akdini fesheden işçilerin yerine, çıkma veya çıkar-

ma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17'nci maddenin 1'nci bendinin (b) fıkrası ve III'ncü bentleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğin-

ce yaşlılık yada emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış lan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hşkşmleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri işin, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurulu rgştşne bildirmek zorundadır,"

hşkmşyle işverenlere bildirimli fesihlerde ve özellikle "işçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla sşreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya " ³⁰ çıkması halinde altı ay çıkartılan işçinin dışında işçi almayı yasaklamakta ve işlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olması halinde bir ay öncesinden İş ve İşçi Bulma Kurumuna bildirim yşkşmlşlş

³⁰ k 16/III

gü getirmektedir. İşverenler uygulama da özellikle toplu iş sözleşmesinin ikinci zam diliminden önce asgari ücretlerle çıkarmayı düşündükleri kadar asgari ücretle işçi almakta, ikinci yıl zamlarını asgari ücretle aldıkları bu işçilere uyguladıktan sonra ücretleri görece olarak yüksek olan eski işçilerin işine son vererek altı ay işçi alma yasalarının aşabilmektedir.

İşverenler, profesyonel sendikacıların "seçime girmemek, yeniden seçilememek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde" eski işlerine dönebilmelerine olanak tanıyan ve aksinin uygulanması halinde ciddi bir yaptırım içermeyen 2821 sayılı Yasanın 29'uncu maddesini yine 2821 sayılı Yasanın 30.maddesinde sadece işyeri sendika temsilcileri için öngörülen ve haksız fesihlerde işe iade olanağı veren düzenlemeyi, aynı Yasanın 31. maddesinde işverenin işyerinde sendikal faaliyette bulundukları ya da sendikaya üye oldukları için iş akitleri fesih edilen işçilere tazminat ödenmesi-

ni öngören istisnai düzenlemeleri bile genelle-
yerek işçiye iş güvencesi sağlayan hükümler
olarak nitelendirmekte hiç bir sakınca görme-
mekte, bu yetersiz düzenlemeleri dahi esnekli-
ğe aykırı bulmaktadırlar.³¹ Esnekliği savunan
bir araştırmacıya göre "İşletmeler işçi alma ve
çıkartmada, çalıştırılacak işçinin niteliklerini be-
lirlemekte yasal sınırlamalara ne kadar az takı-
lırsa, sayısal esneklik o derece uygulanmış
olur. Örneğin belirli işçi guruplarının , nitelikli yö-
neticilerin devletin resmi iş bulma kurumları ye-
rine özel istihdam büroları aracılığı ile sağlana-
bilmesi, bu alandaki katı yasal düzenlemelerin
yumuşatılması, sayısal esnekliği sağlar. işçi çı-
karmada başta Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde
olmak üzere bir çok ülkede işçiye iş güvencesi
sağlayan kısıtlamaların mevcudiyeti sayısal es-
nekliğe önemli bir engel oluşturmaktadır. Çıkar-
malardan önce işçiye ihbar öneli verilmesi, hak-

³¹ bkz. Erdo an Karakoyunlu, a.g.e. s. 40

lı veya geçerli bir nedene bağlanmayan çıkar-
maların işe iade kararı veya işçiye tazminat
ödeme yükümlülüğü getirilmesi ile sonuçlanma-
sı , toplu işçi çıkarmalarda bir dizi idari işlemler
in ve şekli şartların bolluğu gibi." ³²

d-İş verenlere göre iş sürelerinin esnekleştirilmesinin önünde engel olan yasa hükümleri

TİSK'e göre "çalışma saatlerindeki esneklik artırılmalı ve ihtiyaca yönelik çalışma saatleri belirlenmelidir." ³³ Esnek süreli çalışma modelleri olarak, "kayan iş süresi", "sıkıştırılmış yoğunlaştırılmış iş haftası", "telafi edici çalışma ve dinlenme", "çağrı üzerine çalışma" "yıllık iş süresi", "esnek vardiya sistemleri" başlıkları altında iş gününün uzunluğunu, iş gününün sayısını, belirlemede işverenin gereksinimlerine göre ek bir ücret ödemeksizin sadece fiilen çalışılan saatlere göre ücretlendirmenin yapılabildiği, fazla

çalışmanın ücret yerine ek dinlenme süreleriyle ödendiği, günlük çalışma sürelerinin yıl içerisindeki toplam çalışma süresine göre dengelendiği bir çalışma sistemi önerilmektedir.³⁴ Bu sisteme izin vermeyen İş Kanununun 35 ve 61.maddeleri ise "çok Katı" olarak nitelendirilmektedir.³⁵

Gerçekte ise İş Kanununun 35.Maddesi:

"Memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

a)Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.

b)Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.

c)Her bir fazla çalışma için verilecek ücret

³⁴ bkz. Can Tuncay, a.g.e. ss.27.28.29, Öner Eyrenci Çalışma Hayatında Esneklik, Ya ar E itim Vakfı zmir 1999 ss.167-168-169

³⁵ Can Tuncay, a.g.e., s.29

normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

ç)61 inci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.

d)Fazla Çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlıdır.

e)Fala saatlerle çalışmak için işçinin muvafakatının alınması gerekir.

f)Fazla saatlerde çalışmanın ne şekilde uygulanacağı çıkartılacak bir tüzükte gösterilir," hükmüyle, günlük yasal çalışma sürelerini aşan çalışmaları fazla çalışma olarak nitelendirmiş, bu çalışmalar için işçinin rızasını aramış, günde üç bir yılda doksan iş günüyle sınırlamış ve fazla mesai ücretinin en az yüzde elli zamlı ödenmesini öngörmüştür. İş Kanununun 61/l. maddesi ise;

"a)Genel bakımdan iş süresi haftada en çok

45 saattir.

Bu süre, haftada altı iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır," demektedir. Her iki madde gerçekten de fazla mesai ödemedi, günlük çalışma sürelerine bağlı kalmadan, hafta tatili yaptırmadan tek ölçünün iş yoğunluğu olduğu bir çalışma sistemi öngörenler için çok katı engeller çıkarmaktadır. Ancak bu iki maddenin önemi sadece fazla mesai ile sınırlı değildir. Özellikle İş Kanununun 61'inci maddesi hafta tatilinin, belirlenmesinde bağlama noktası olarak kullanılan bir madde olmasıyla da önemlidir. İş Kanununun 41'inci maddesine göre hafta tatili ücretini hak edebilmek için tatilden önceki 6 iş gününde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olması, yani haftalık 45 saatlik çalışmanın tamamlanmış olması gerekmektedir. İş yoğunluğuna göre işin az olduğu dönemlerde

bu 45 saati dolduramayan bir işçi hafta tatili ücretinden de vazgeçmek zorunda kalacaktır.

İş süresinden sayılan halleri belirten İş Kanunun 62, maddesi ile ara dinlenmesini düzenleyen 64. madde de işverenlere göre iş sürelerinin esnekleştirilmesinin önündeki "katı" engellerdir. Özellikle İş Kanununun 62/1-c maddesinde yer alan "işçinin , işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işleri bekleyerek boş geçirdiği süreler"'i çalışılmış gibi kabul eden hükmü karşısında iş sürelerini esnekleştiren yeni bir çalışma biçimi olarak önerilen "çağrı üzerine çalışmanın" uygulanma olanağı bulunmadığından yakınmaktadırlar.

TİSK ülkemizde çalışılmadığı halde ücret ödenen gün sayısının diğer ülkelere göre daha fazla, ödenen fazla mesai ücretlerinin de daha yüksek olduğunu iddia ederek, ³⁶ İş Yasasının

³⁶ bkz. T SK nceleme Yayınları No: 135, ss.56-59

62/1 ve 51. maddelerinde belirtilen çalışılmış gibi sayılan süreleri aşmak için "Fiili çalışma karşılığı ödemelerin işgücü maliyeti içindeki payı, en azından rakip ülkeler seviyesine çıkarılmasını, bunun için bütün ödemelerin fiili çalışma saatlerine bağlı kılınmasını savunmakta, çalışma süreleri bakımından işletmelerin üretim ihtiyaçlarına ve değişimine duyarlı bir esnekliği sağlayacak imkanlar yaratılma"sını önermektedir.³⁷

d-Esnekleşme için a tipik istihdam ve iş hukuku:

Kısmi süreli çalışma part-time çalışma, belirli süreli hizmet akdiyle çalışma, taşeron çalıştırma gibi atipik çalışma biçimlerini İş Yasamızda düzenlenmemiş olması, bir başka anlatımla atipik çalışmalar konusunda iş hukukunun katı bir engel çıkarmamış olması işverenlere özellikle taşeron uygulamasını yaygınlaştırıp, iş hukukunun koruyucu etkisinden uzaklaşma "işin

³⁷ T SK nceleme Yayınları No: 135, ss.56-59

sevk ve yönetiminde serbestlik, maliyette ucuzluk" olanaklarına kavuşmaktadırlar. Atipik çalışma biçimlerinin İş Yasasında düzenlenmemiş olması, bu tür çalışma yapan işçiler açısından bir dizi yasal sorunu da beraberinde getirmektedir.

Örneğin, kısmi süreli çalışanlar yasal asgari ücretten Yargıtay'ında benimsediği yoruma göre ancak çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanabileceklerdir. Bu tür çalışanların "yıllık ücretli izne hak kazanma, hafta tatili ücreti, kıdem tazminatı, fazla çalışma"ları konusunda da yasal boşluklar vardır.³⁸

e-İşverenler iş hukukunun "katı" düzenlemelerine karşın esnekliği hayata geçirdiklerini ilan etmişlerdir.

İşveren temsilcileri yasalardaki katı hükümlere karşın iki tatil arasına gelen çalışma günlerini tatil yapıp daha sonra telafi çalışmasıyla ta

³⁸ bkz. Metin Kutsal, "Türk Hukukunda Esnek Çalışma Konusunda Karşılaşılan Bazı Sorunlar" Petrol- Dergisi Haziran 1995, ss.14-15

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi

Kısa süreli çalışma, Telafi çalışması,

Toplu iş sözleşmelerin de ücret maddesinin ta-
dili..."⁴⁰ sözleriyle de iş mevzuatına rağmen es-
nek çalışmayı gerçekleştirdiklerini ilan etmişlerdir.

IV-ESNEKLEŞMENİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN SONUÇLARI:

Esnekleşmeye yönelik işveren çevrelerinde dile getirilen istemlere yakından bakıldığında, esnekleştirme taleplerinin teknik zorunlulukların gereklerini yerine getirmekten çok, sermayenin 1970'li yıllarda içine girmiş olduğu bunalımdan yeni bir üretim sistemini (post fordizm) hakim kı-larken işçilerin yüzlerce yıllık mücadelelerinin bir sonucu olan yasal haklarını tümüyle ortadan kaldırarak tam anlamıyla bir kuralsızlaştırmayı yerleştirmek istemi açıkça görülmektedir. "Avru-pa Komisyonu verilerine göre, Avrupa Birliği karlarına bağlı olarak belirgin bir artış var-

⁴⁰ Erdo an Karakoyunlu, a.g.e., s.37

62/1 ve 51. maddelerinde belirtilen çalışılmış gibi sayılan süreleri aşmak için "Fiili çalışma karşılığı ödemelerin işgücü maliyeti içindeki payı, en azından rakip ülkeler seviyesine çıkarılması, bunun için bütün ödemelerin fiili çalışma saatlerine bağlı kılınmasını savunmakta, çalışma süreleri bakımından işletmelerin üretim ihtiyaçlarına ve değişimine duyarlı bir esnekliği sağlayacak imkanlar yaratılma"sını önermektedir.³⁷

d-Esnekleşme için a tipik istihdam ve iş hukuku:

Kısmi süreli çalışma part-time çalışma, belirli süreli hizmet akdiyle çalışma, taşeron çalıştırma gibi atipik çalışma biçimlerini İş Yasamızda düzenlenmemiş olması, bir başka anlatımla atipik çalışmalar konusunda iş hukukunun katı bir engel çıkarmamış olması işverenlere özellikle taşeron uygulamasını yaygınlaştırıp, iş hukukunun koruyucu etkisinden uzaklaşma "işin

³⁷ T SK nceleme Yayınları No: 135, ss.56-59

sevk ve yönetiminde serbestlik, maliyette ucuzluk" olanaklarına kavuşmaktadırlar. Atipik çalışma biçimlerinin İş Yasasında düzenlenmemiş olması, bu tür çalışma yapan işçiler açısından bir dizi yasal sorunu da beraberinde getirmektedir.

Örneğin, kısmi süreli çalışanlar yasal asgari ücretten Yargıtay'ında benimsediği yoruma göre ancak çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanabileceklerdir. Bu tür çalışanların "yıllık ücretli izne hak kazanma, hafta tatili ücreti, kıdem tazminatı, fazla çalışma"ları konusunda da yasal boşluklar vardır.³⁸

e-İşverenler iş hukukunun "katı" düzenlemelerine karşın esnekliği hayata geçirdiklerini ilan etmişlerdir.

İşveren temsilcileri yasalardaki katı hükümlere karşın iki tatil arasına gelen çalışma günlerini tatil yapıp daha sonra telafi çalışmasıyla ta

³⁸ bkz. Metin Kutsal, "Türk Hukukunda Esnek Çalışma Konusunda Karşılaşılan Bazı Sorunlar" Petrol- Dergisi Haziran 1995, ss.14-15

mamladıklarını, kadın işçilere emzirme izinleri yasanın emredici hükümlerine aykırı olarak toptan kullandıklarını, fiilen yasanın katı hükümlerini aşıldığını belirterek İş Yasasının çağdışı kaldığını tezlerini desteklemeye çalışırken;³⁹ "1994 yılının kriz döneminde mevzuatımızdaki katı kurallara hatta mevcut olumsuz düzenlemelerin mevcudiyetine rağmen, işletmeler, işyerlerini ayakta tutabilmek ve istihdamı muhafaza edebilmek için işveren sendikaları ile yapıcı bir diyalog kurdular. Sosyal taraflar, işlerin daralması karşısında kendi menfaatleri iradeleriyle iki tarafında menfaatlerini dengeleyecek bazı önlemler aldılar. İşletmelerde esnek davranmanın iyi örneklerini vererek esnekleşmeyi hayata geçirdiler. Hem de mevzuata rağmen.

"Sosyal taraflarca uygulanmış olan bazı esneklik tedbirleri şu şekildedir:

Toplu izin, Ücretsiz izin, Çalışılan süreyle orantılı ödeme

³⁹ bkz. Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994, Tartışmalar Bölümü Esneklik MESS Yayını No: 222

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

Kısa süreli çalışma, Telafi çalışması,

Toplu iş sözleşmelerin de ücret maddesinin tadili..."⁴⁰ sözleriyle de iş mevzuatına rağmen esnek çalışmayı geçekleştirdiklerini ilan etmişlerdir.

IV-ESNEKLEŞMENİN ÇALIŞANLAR

AÇISINDAN SONUÇLARI:

Esnekleşmeye yönelik işveren çevrelerinde dile getirilen istemlere yakından bakıldığında, esnekleştirme taleplerinin teknik zorunlulukların gereklerini yerine getirmekten çok, sermayenin 1970'li yıllarda içine girmiş olduğu bunalımdan yeni bir üretim sistemini (post fordizm) hakim kı-larken işçilerin yüzlerce yıllık mücadelelerinin bir sonucu olan yasal haklarını tümüyle ortadan kaldırarak tam anlamıyla bir kuralsızlaştırmayı yerleştirmek istemi açıkça görülmektedir. "Avrupa Komisyonu verilerine göre, Avrupa Birliği karlarına bağlı olarak belirgin bir artış var-

⁴⁰ Erdoğan Karakoyunlu, a.g.e., s.37

dır....Yeni teknolojilerin yaygın kullanımı, iş örgütlenmesindeki sınırsız değişim ve sürekli işsizlik karşısında, işverenlerin gereksinimlerine göre tasarlanmış esneklik acımasızca dayatılacaktır. Bu durum, işverenin gereksinimine göre, gereksindiği zamanda ve isteğine bağlı olarak, en yetersiz sözleşmeyle, kısmi süreli ya da belirsiz süreli çalışma düzenlemeleriyle iş sağlanacağı anlamına gelmektedir.

Bu istihdam biçimleri, işverenlerin işi kendi gereksinimlerine göre örgütlemeleri, içeriğini ve zamanlamasını aynı biçimde belirlemeleri karşısında, işçilerin hemen hiçbir bağımsız çıkış yolu bulamamaları anlamına gelmektedir. İstihdam amaçlı destekler ve sosyal güvenlik güvenceleri de bu istihdam biçimleriyle tehdit edilmektedir."⁴¹

"Sanayileşmiş ülkelerdeki deneyim göstermiştir ki ... işverenler esnekliği "deregülas

⁴¹ Roland Issen "Çalışma Süresi Ya da Süresi" Türk Halk Sendikası Yayınları, Kasım 1996, ss. 14-15

yon" (düzenleyiciliğe son verilmesi) ile eş tutan bir anlayış içerisindedirler. Onlara göre esnek çalışma, standart çalışan işçilerin kazanılmış haklarından kurtulmanın bir yoludur. Böyle bir anlayışla savunulan esnek çalışma , kısa ve güvensiz iş, hafta sonu çalışması, ücret farklılıkları, sendikaların zayıflaması, iş yasalarının zayıflatılması ve nihayet ücret esnekliği adı altında gerçek ücretlerin düşürülmesiyle sonuçlanır.⁴²

"Nitekim Avrupa işçi Sendikaları Konfederasyonuna göre (ETUC) aktif çalışma şekilleri ve iş güvencesinden yoksun hizmet akitleri sürekli bir şekilde yaygınlaşmakta ve bu durum işçilerin çalışma şartlarını kötüleştirmektedir. Avrupa işçi sendikaları Enstitüsünde işverenlerin esnek çalışma şekillerini, işgücü maliyetlerini düşürmek, ve durgunluk ile ani talep değişikliklerinde işçilerin hizmet akitlerini kolayca fesh edebilmek için istediklerini söylemektedir. ETUC'a gö-

⁴² Seyhan Erdo du, Çalışma Hayatında Esneklik, Ya ar E itim Vakfı Yayını zmir 1994, s.324

re işverenler, esneklik ile işçilerin korunmasının azalmasını ve sendikaların işletmedeki güçlerinin zayıflamasını arzu etmektedirler.

"Öte yandan,İngiliz İşçi Sendikaları Kongresinin (ETUC) bu konudaki görüşleri de olumsuzdur. ETUC'un araştırma direktörü Bill Callaghan ICO'nun olağan toplantısında esneklik ve esnek çalışmanın uygulamada işçilerin ücretlerinde bir azalmaya neden olduğunu ve yasal açıdan korumaları ortadan kaldırdığını belirtmektedir. Callaghana'a göre esneklik toplu pazarlıkla elde edilen hakları zayıflatmakta ve güvenceden yoksun bazı istihdam türlerini teşvik edip yaygınlaştırmaktadır.

"Ayrıca OECD İşçi Sendikaları Tavsiye Komitesi, Genel Sekreteri John EVANS'da esnekliğin işverenler tarafından kullanılan bir slogan ve reel ücretlerin azalmasına, işte eşitsizliğin artmasına, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açısından korumanın azalmasına ve iş yoğunluğunun artışına sebep olduğunu belirt-

mektedir".⁴³

Esnekliğin emek piyasasındaki en önemli sonuçlarından birisi de emek piyasasının parçalanıp kayıt dışına yönelmesinde kendini göstermektedir. Bu olgu "çalışanların üç temel gruba bölünmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır:

"1-Tam gün çalışan, iş güvencesi ve ücretleri görece yüksek, yaptığı işle sınırlı olarak niteliklerinin gelişebilmesi söz konusu olan, çok işlevli olması, kolay uyum sağlayabilmesi beklenen, yeni teknolojilerle donanmış, merkez firmalarda istihdam edilen işçiler,

"2-Tam gün çalışmakla birlikte, birinci gurup-akillere göre daha kolay bulunur niteliklere sahip olan, çoğunlukla rutin işlerde çalışan işçilerden oluşan, işten atılma oranının yüksek olduğu işçiler,

3-Yarı-zamanlı, geçici, sabit süreli sözleşme

⁴³ Arif Yavuz, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Kamu-Yayınları, Ankara 1995, ss. 33-35

kapsamında, esnek uzmanlık modelinde çevre ya da taşeron firmalarda, veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı dolayısıyla sayısal esnekliğin yoğun olduğu işçi grubu.

"Cinsiyet ve etnik grup temelli ayrımcılığın da belirlediği bu parçalanma sonucu birinci gruptaki işçilerin sahip görüldüğü tüm ayrıcalıklarla ikinci ve özellikle de üçüncü gruptaki işçiler maruz kaldığı yoğun sömürü ile sağlanabilmektedir.

"Amerika'da 1976-1990 arasında haftada 35 saatten az çalışan, yarım -zamanlı işçilerin sayısında %7 artış görülürken, toplam istihdam artışı sadece %2 olmuştur. 1981-87 arasında İngiltere'de toplam istihdamdaki artışın % 97'si yarım zamanlı işlerden kaynaklanmaktadır. Bunun sonucunda yarım zamanlı işlerin toplam istihdamdaki payı % 25 oranında artmıştır. Yarım zamanlı ya da geçici işlerde çalışanlar

bir kısmının bu işleri kendilerinin tercih ettikleri iddia edilmekle beraber, bunun çoğunlukla ev kadınlığı, öğrencilik, yaşlı ve emekli olmak gibi, toplumsal zorunluluklardan kaynaklandığının göz ardı edilmemesi gerekir.

"Öte yandan, Amerika'da gönülsüz yarım zamanlı işlerin sayısındaki artış ise hiç de azımsamayacak düzeyde bulunmaktadır. Sigortası olmadan gönülsüz yarım-zamanlı çalışanların oranı diğer yarım zamanlılara göre de artmaktadır. En hızlı büyüyen yarım zamanlı işler haftada 8 saatten fazla olmayan işler olmuştur. 16 saatten uzun olmayan işler de diğer yarım zamanlı işlerden daha hızlı büyümüştür. Sonuç olarak, yarım zamanlı emek piyasası da kendi içinde giderek daha fazla marjinal işlere doğru genişlemektedir. Yine Amerika'da 1982'den bu yana geçici işler ise toplam istihdam artışından üç kat daha hızlı artmıştır.

"Ayrıca, 1983-1992 yılları arasında yasa dışı olarak çalıştırılan 14 yaşından küçük çocukların

sayısı yaklaşıık uç katına çıktığı söylenmektedir." ⁴⁴

Esnek çalışmanın yaygın olarak uygulandığı İngiltere'de esnek çalışmanın ücretler, toplu sözleşme ,koruyucu mevzuat, sosyal güvenlik açısından sonuçlarına baktığımızda; "İngiltere'de 1989'da 4.2 milyon kısmi çalışan, ücret düzeyi açısından ortalama ücretin 2/3'ünden daha az ücret almaktaydı. Düşük ücretlilerin % 43'ü kısmi çalışmaktadır. Kısmi alışanlar iş değerlendirme sistemine dahil edilmezler, fazla mesai alamazlar, ikramiye alamazlar, sosyal olmayan saatlerde çalıştıkları halde bir tazminat alamazlar.

"Evde iş yapanlar da düşük ve düzensiz ücret alırlar, parça başı üretim ve parça başı ücrete gelişin bütün olumsuzluklarını yüklenirler. Asgari kazanç garantileri yoktur. İkramiye

⁴⁴ Hacer Ansal, Esnek Üretimde iler ve Sendikalar, Birle ik Metal Sendikası Yayınları, stanbul 1996

alamazlar. Çalışma koşulları denetlenmez, aydınlanma ısınma gibi masraflarını kendileri üstlenirler.

"Tipik olmayan istihdam altında çalışanlar mesleki ilerleme ve mesleki ilerlemeye bağlı ücret artışlarından yoksundur. Yapılan araştırmalara göre çoğu yükselmek istemekte ama buna imkan bulamamaktadır.

"Özelikle kadınlar açısından mesleki eğitim imkanları kapalıdır. Çocuk sahibi olan ve kısmi çalışmaya geçen bir kadın işçi yaşam boyu ücretinin % 30'unu yitirmektedir.

"Toplu sözleşme açısından; tipik olmayan istihdamda, sendikalaşma oranları düşüktür. Sendikalaşmanın düşük olduğu hizmet sektöründe kısmi çalışma hızla yaygınlaşmıştır. Sendikalar geleneksel yapıları itibarı ile normal çalışma yapan işçilere ağırlık vermektedirler. Üstelik , sendikalar, başlangıçta kısmi çalışmaya karşı idiler. Sendikaların yapısı da tipik

olmayan istihdam şekillerinde çalışanları kucaklayacak bir geleneğe sahip değildir. Bu durum tipik olmayan istihdamı toplu sözleşme hakları kapsamı dışına itmektedir.

Koruyucu mevzuat açısından, tipik olmayan istihdam altında çalışanlar, feshe karşı korunma, kıdem tazminatı, yazılı sözleşme hakkı, analık sigortası ve analık halinde işe dönme hakkı, mazeret izni. işçi sağlığı iş güvenliği gibi haklardan yoksun oldukları gibi, üstelik iş konumunda olduklarını da kanıtlama zorluğu içindedirler. Örneğin İngiltere'de kısmi çalışanların % 55'i ,çalıştıkları saat sayısı ve-veya hizmet süreleri kanuni gerekliliklerin altında oldukları için iş kanunundan yararlanamamaktadırlar. Aynı sınırlamalar sosyal güvenlik açısından da mevcuttur." ⁴⁵

Esnek çalışmayla üretimde verimliliğin artmasının işçilerin gelir düzeyine yansıtacağı id-

⁴⁵ Seyhan Erdo du, a.g.e., ss. 330-331-332

diasını esnek çalışmanın en yaygın uygulandığı Japonya deneyimi de yalanlamaktadır. Gerçekten de "Japon imalat sektöründe prodüktivite 1975-85 yıları arasında % 117,3 artarken, reel ücret artışı sadece % 5,9 olmuştur." ⁴⁶

SONUÇ:

İşgücü piyasasının bize göre daha düzenli olduğu, işçiyi koruyucu mevzuatın bizden daha gelişmiş olduğu sanayileşmiş ülkelerde dahi işçiler açısından yıkıcı sonuçlar doğuran esnek istihdam , bizim gibi sendikalaşmanın güçsüz ve sürekli kan kaybettiği, kayıt dışı istihdamın kayıtlı istihdamın yarısına ulaştığı, işçinin feshe karşı korunmadığı, var olan yasaların uygulanmadığı, işten atılma korkusuyla çalıştığı süre boyunca işçilerin yasal haklarını kullanmaktan ısrarla kaçındığı, iş kazaları sonucu yaralanmalarda dahi işten atılana kadar tazminat istenilmediği, bir çalışma sistemi içerisinde esnek istihdam tam bir kuralsızlığa, bir anlamda 19. yüzyılın başlarına geri dönmeye yol açacaktır.

⁴⁶ Hacer ansal, a.g.e., s. 55

Ucuz işçilikle rekabet şansının neredeyse hiç olmadığı, işçi ücretlerindeki gerilemelerin kesinlikle yatırımlara yol açmadığı, ek istihdam yaratmadığı yapılan araştırmalarla ortaya çıkmıştır.⁴⁷

İş hukuku ortaya çıktığı günden bugüne kadar, çalışma yaşamının dinamizmine koşut sürekli değişen, yenileşen, deyim yerindeyse, sürekli oluşum içerisinde olan bir hukuk dalıdır. Bu değişim genel olarak, "işçiyi koruma" amacıyla uyumlu bir seyir izlemiştir. "İşçiyi koruma" amacı iş hukukunun hiçbir biçimde terk edemeyeceği, bu hukuk dalını yaratan, iş sözleşmesini Borçlar Hukukundan ayırarak ayrı, bağımsız bir hukuk dalı haline getiren ana etkidir. Sermaye çevrelerinin iş hukukunun değişmesi adı altında getirdikleri dayatmalar, bu hukuk dalının ayırt edici temel özelliğini ortadan kaldırmayı hedefleyen, dolayısıyla da iş hukuku diye bir hukuk dalının varlığını anlamsızlaştıran önermelerdir. Türk iş hukukunun, işçiyi koruma amacını en azından ILO normları çerçevesinde gerçekleştirebildiğini söylemek ise olanaksızdır. Türk iş hukukunun öncelikle bu

⁴⁷ bkz. Nurhan Yentürk, Ekonomide Durum Dergisi, Güz 1996, ss. 70-71

perspektif içerisinde ele alınarak değiştirilmesi gündeme getirilmelidir.

Özellikle, kısmi süreli, (part-time) belirli süreli hizmetle çalışma, taşeron çalışma gibi hızla yaygınlaşarak atipik çalışmalara karşı işçiyi koruyucu mevzuat bir arada önce çıkartılmalı, bu konuda yasada yer alan boşluk giderilmeli, kayıt dışı istihdamın önlenmesi için ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesinde öngörülen iş güvencesi yasalaştırılmalı, iş yaşamının işçinin başvurusuna göre kalmadan hızlı ve periyodik denetimleri yapılmalı, iş sağlığı, iş güvenliği için gerekli önlemleri almayan işverenlere yasada öngörülen komik para cezaları yeniden düzenlenerek yasalara uymamanın yaptırımları caydırıcılık boyutuna çıkartılmalı, atipik istihdamı özendirici olmaktan çıkartacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır..

Unutulmaması gereken nokta, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini zedeleyecek her düzenlemenin iş hukukunun doğasına aykırı olacağı, bu konuda verilecek her ödününün, yüz yılı aşan mücadelenin boşa çıkartılması anlamına geleceğidir. Sorun iş hukukunun değiştirilip değiştirmemesi değil, iş hukukunun tarihsel gelişir içerisinde yüzyıllık mücadele içerisinde kazanılan ar

eksenine uygun değişiminin devamlılığının sağlanmasıdır.

İş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini sadece 1930'lu yılların ikinci yarısından sonra uygulamaya konulan Keynescil ekonomi politikalarına indirgemekte oldukça eksik bir değerlendirmedir. Doğrudur, iş hukukunun gelişiminde Keynescil ekonomi politikalarının olumlu etkileri olmuştur, ancak unutulmamalıdır ki, çağdaş iş hukuku işçilerin özellikle Avrupa'da yürütmüş oldukları uzun ve çileli bir mücadelenin eseri olmuştur. Yüz yıllık bir mücadeleyle elde edilen kazanımların bir çırpıda geri alınması da olanaklı değildir. Ancak dünyada üretimin, rekabetin koşullarında ciddi değişikliklerin olduğu, geleneksel sendikal politikaların sorgulanması gerektiği de bir gerçektir. Günümüz dünyasında tüm kazanılmış hakları hedefleyerek gelen saldırılara karşı, işçi sınıfı uluslararası sendikacılığı, uluslararası düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmelerini ve üretimin insancillaştırılması hedefini yükseltmek zorundadır.

TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

1. SENDİKACILIK TARİHİ
Yıldırım KOÇ
2. TÜKETİCİ HAKLARI
Sinan VARGİ
3. ASGARİ ÖCRET
Enis BAĞDADIĞLU
4. İŞ KANUNU VE TEMEL HAKLARIMIZ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU-Av. H. Ferhan TUNCEL
5. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLER
Hakan SÜKÜN
6. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN KORUNMASI VE TÜRK-İŞ'İN FAALİYETLERİ
Özcan KARABULUT
7. ÖZELLEŞTİRME
Prof. Dr. Oğuz OYAN
8. İŞ GÜVENCESİ
Yıldırım KOÇ
9. ÇEVRENİN KORUNMASI VE SENDİKALAR
Sinan VARGİ
10. GÜNCEL SORUNLARIMIZ VE TALEPLERİMİZ
Yıldırım KOÇ
11. TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ
Şeyma İpek KÖSTEKLİ
12. NİÇİN SENDİKA? NASIL SENDİKA
Yıldırım KOÇ
13. SOSYAL GÜVENLİK
Ahmet ŞEN
14. TÜRKİYE'DE GREV HAKKI
Yıldırım KOÇ
15. GREV NASIL YAPILIR
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU-Av. Ferhan TUNCEL
16. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
Namiik TAN
17. SENDİKACILIK, SİYA
Yıldırım KOÇ
18. İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ G
Sebahattin DERTLİ
19. GENÇ İŞÇİLERİN SOR
ve ÇÖZÜM YOLLARI
Özcan KARABULUT
20. ÇALIŞMA HAYATINDA
MESLEKİ EĞİTİMİN Ö
Necati BALTA
21. TÜRKİYE'DE EKONOMİK
ve SOSYAL KONSEY
Yıldırım KOÇ
22. SERBEST BÖLGELER
Selahattin OKUR
23. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)
Hülya UZUNER
24. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK
Şeyma İpek KÖSTEKLİ
25. HÜKÜMET PROGRAMINDA
ÇALIŞMA YAŞAMI (1990-1999)
Canan KOÇ
26. TÜRKİYE'DE YABANCI KAÇAK İŞÇİLER
Yıldırım KOÇ
27. KADIN İŞÇİLER VE SORUNLARI
Sakine UYGUR
28. BİLİNÇLİ TÜKETİM
Sinan VARGİ
29. SENDİKALAR VE TEMEL İŞLEVLERİ
Av. Hüseyin Ekmeçioğlu-Av. Ferhan TUNCEL
30. İŞÇİLER AÇISINDAN ÖCRET
Enis BAĞDADIĞLU
31. TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA HAKKI
ve ILO İLKELERİ
Yıldırım KOÇ
32. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ YAPISI
Yıldırım KOÇ
33. KIDEM TAZMİNATI
Av. Murat ÖZVERİ
34. ESNEKLİK
Av. Murat ÖZVERİ
35. SOSYAL GÜVENLİKTEKİ KAYIPLAR
ve İŞSİZLİK SİGORTASI

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.25 ÖZV 1998

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK

Telefon : (0.312) 433 3638

Telefax : (0.312) 434 1471

Yenişehir - Ankara