

**Avrupa Birliği sürecinde  
TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMI DEĞİŞİYOR  
MÜHENDİSLER FARKINDA MI?**

Zehra Güner Akad  
Y.Metalurji Müh.  
Birleşik Metal İşçileri Sendikası  
Örgütlenme Uzmanı

Ülkemizde çalışma yaşamını düzenleyen 1475 sayılı "İş Yasası"nda gerçekleştirilmesi düşünülen değişiklikler Avrupa Birliği'ne Türkiye tarafından verilen Ulusal Program ile somutluk kazanmıştı.

Avrupa Birliği'ne katılım konusunda "aday üye" statüsünü kazanan Türkiye'ye Avrupa Birliği tarafından 8 Kasım 2000 tarihinde "Katılım Ortaklığı Belgesi" verildi. Bu belge önemli bir belgeydi. Türkiye'nin ev ödevlerinin yer aldığı ve hangi yasal düzenlemeleri gerçekleştireceği yine bu belgede yer almaktaydı. Bu belgeye karşılık olarak Türkiye de "Ulusal Program" adıyla bir program yazdı ve hangi düzenlemeleri hangi süreler içerisinde bu düzenlemeleri gerçekleştireceğini belirtti. Ve böylece Türkiye için, yapacağını taahhüt ettiği işlerde bir takvim başlamış oldu.

Süreç içerisinde ülkemizde farklı alanlarda yasal değişiklikler gerçekleştirildi. Bu yazı, çalışma yaşamını düzenleyen İş Yasası'nda olası değişiklikleri tartışmaktadır.

Çalışma yaşamı, en klasik ve yaygın tanımlama ile işveren ve çalışanlar arasındaki ilişkiyle belirlenir. Yasal düzenlemeler bu ilişkinin yazılı kurallarını ve devlet tarafından garanti altına alınan kurallar bütününe belirler. Yürürlükte olan Anayasa 1982 yılında düzenlenmiş ve çalışanların hak ve çıkarlarına ciddi derecede sınır getiren yasal düzenlemeleri getirmiştir. Bu yasal düzenlemeler nedeniyle de çalışanlar yasal olarak kendilerine tanınan hak ve özgürlükleri kullanmaz duruma getirilmiştir. Çalışanların herhangi bir yasal hakkı kullanmalarının bedeli de ağırlaşmış, hakların kullanımı adeta "rafa kaldırılmış"tır. Bu durum -açıkça- çalışanların işyerlerinde büyük bir baskı altında çalışmalarına neden olmuştur. Her hangi bir hakkını, isteğini şefi, müdürü, patronu ile konuşmayı düşünmek bile, çoğu zaman sıkıntılara neden olmuştur.

Bugün, Türkiye'de çalışma yaşamında gerçekleştirilen ya da gerçekleştirilmesi düşünülen yasal düzenlemeler "Avrupa Birliği" eksenli tartışılmaktadır. Ulusal Program'da Türkiye'nin "Sosyal Politika ve İstihdam" başlığında taahhüt ettiği düzenlemelerden bazıları şunlardır:

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısının yasalaşması.  
Garanti Fonunun oluşturulması  
İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağının yasalaşması.  
Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin çalışmalar

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılması.

Esnek ve/veya standart dışı çalışmayla ilgili yasal düzenlemelerin yapılması.

İşyeri işçi temsilciliği müessesesinin oluşturulması.

Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki Kanun Tasarısının yasalaşması

Sosyal güvencilerde cinsiyete dayalı ayrımcılığı sona erdiren düzenlemelerin yapılması'dır.

Yukarıdaki düzenlemelerden bazıları gerçekleştirilmiş ve yasalaştırılmıştır. Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu, Ekonomik Sosyal Konsey Çalışma ve Esasları Hakkında Kanun, İş Güvencesi Yasası çıkarılmıştır. Üzerinde çalışmaların devam ettiği ve bu yazının ana konusunu oluşturan 1475 sayılı İş Yasası konusunda da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafların (İşçi ve işveren) da görüşünü alarak 9 akademisyenden oluşan bir komisyon kurmuş ve bu komisyon İş Yasası Ön Taslağını hazırlamıştır. Bu taslak, Türkiye'de 22 milyon olan istihdam edilebilir nüfusu yakından ilgilendirmektedir. Avrupa Birliği yönergelerine göre yeniden düzenlenen yasa, çalışma yaşamını "esnekletmektedir".

Kapitalizm, 1960'lı yılların sonunda son yükseliş dönemini geride bırakmış ve 1970'lerin başından beri içerisinde bulunduğu genel gerileme döneminden çıkamamıştır. Kapitalizm bir sistem olarak krizini geride bırakamamakta, bu kriz daha da derinleşmektedir. Kapitalizmin krizini aşmaya yönelik anahtar olarak kullandığı esnekletirme-kuralsızlaştırma üretim süreçlerinin de temel belirleyeni olmuştur. Kaotik piyasa koşullarının dalgalanan ve değişen taleplerine hızlı yanıt verme ihtiyacının bir sonucu ve çözümü için anahtar kavram ve yöntem olmuştur, esneklik. Sermayenin istekleri doğrultusunda biçimlenen yeni süreç, işçiler ve çalışanlar kısaca "emek" için tarihsel kazanımların kaybı anlamına da gelmektedir.

Hazırlanan ön taslak ile çalışma koşulları işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilebilecektir. Bireysel sözleşmenin düzenlenmesi tek yanlı bir hakka dönüşmüş, çalışanın istek ve talepleri ve kendi bireysel sözleşmesini düzenleme hakkı elinden alınmış, işin ve piyasa koşullarının gereklerine göre çalışma yaşamının düzenlenmesine olanak sağlanmıştır.

Bu doğrultuda ön taslak, yürürlükte olan yasanın mantığından bir miktar uzaklaşan ancak "esneklik uygulamaları" ile çalışanların hak kayıplarının fazla olduğu bir bütünlüktedir. 57. Hükümet döneminde hazırlanan taslak, 58. Hükümet tarafından da sahiplenilmiştir. Sonuç olarak, Türkiye Avrupa Birliği'ne söz konusu yasaları çıkaracağına dair bir program sunmuştur ve bu program hala geçerlidir.

Taslağa göre çalışma yaşamını kuralsızlaştıran uygulamalar aşağıdaki başlıklarda özetlenebilir:

Çalışma sürelerinin esnekletilmesi

İstihdamın esnekletilmesi

Halen yürürlükte olan iş yasasına göre, haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçemez. Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresiyle ilişkili olarak günde 15 dakika ile 1 saat arasında değişmektedir. Gece çalışması ise 20.00-06.00 arasında ve en çok 7.5 saat olabilmektedir. Bu tanıma göre haftada 5 iş günü çalışılan işlerde günlük çalışma süresi 8 saati geçemez. Yani haftalık çalışma süresi çalışılan günlere eşit olarak bölünür.

Ön taslak, çalışma süreleri açısından bakiye sistemini getirmeyi amaçlamaktadır. İşçi, saptanan bir süre içerisinde çalıştığı saatlerin toplamına bağlı olarak, saptanan süreden fazla çalıştıysa fazla çalıştığı süreye karşılık gelecek şekilde ücret ya da izin kullanmayı hak etmektedir.

Ön tasarıda "Denkleştirme sistemi" olarak ifade edilen bakiye sistemi uygulaması ile; ***günde 11 saati aşmamak*** koşulu ile farklı günlük çalışma süreleri uygulanabilir ve iki ay içerisinde (2 aylık denkleştirme süresi toplu sözleşmelerle 4 aya kadar çıkabilir) ***yapılan çalışmaların ortalamasının haftalık 45 saati geçmesi halinde fazla çalışma yapılmış*** sayılır. ***Artık haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmek zorunda değildir ve günlük çalışma süresinin üzerindeki her çalışma da fazla çalışma demek değildir.***

Yürürlükte olan iş yasasına göre 8 saatin üzerinde çalışan işçi fazla mesai yapmış sayılmakta ve fazla mesai ücreti almaktadır. Taslağa göre haftalık çalışma süresi eşit olarak bölünmeyeceğinden günlük 11 saate kadar yapılan çalışma normal mesaiden sayılacaktır. Bu ise, başlı başına çalışanlar için ciddi hak kayıplarına neden olacak bir düzenlemedir.

İstihdamın esnekleştirilmesi ise Ön tasarıda aşağıdaki tanımları ile yer almıştır:

-Ödünç İş İlişkisi:

Ön tasarıda (Md.8) ödünç iş ilişkisi, işçinin ödünç veren tarafından rızası alınarak, geçici şekilde iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getirmek üzere verilmesiyle kurulan üçlü bir ilişki olarak tanımlanmıştır.

Ödünç iş ilişkisinin yazılı şekilde kurulması söz konusu değildir, süresi muğlaktır. İşveren işçiyi herhangi bir sebeple isteği zaman isteği yerde başka bir işverene ödünç verebilmektedir.

-Kısmi ve Tam Süreli Çalışma

İlgili maddede (Md.14) kısmi çalışmayı mümkün kılan kısmi süreli iş sözleşmesi tanımı yapılmıştır. Tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olması gerek denilmektedir. "Önemli ölçüde daha az" çalışma süresi muğlak bir ifadedir.

Yine maddede kısmi süreli çalışan işçinin "ayrımı haklı kılan nedenler" olmadıkça tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulamayacağı söylenirken, ayrımı haklı kılan nedenlerin ne olduğu belirtilmemektedir.

#### -Çağrı Üzerine Çalışma

Bu iş ilişkisinde, işçi işveren istediği zaman çağrılacak ve çalıştırılacaktır. Taraflar önceden belirli bir süre zarfında (hafta, ay, yıl) işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını saptarlar. Fakat bu süre içerisinde ne zaman, ne kadar süre ile çalışacağını doğrudan işveren belirler. Bu da çağrı yoluyla olur.

#### -Telafi Çalışması

İlgili maddede hangi hallerde ve ne biçimde telefi çalışması yaptırılacağı belirtilmiştir. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce 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 içerisinde telafi çalışması yaptırabilir. ***Yani işçiye hiçbir şekilde bağlı olmayan sebeplerle bir işyerinde iş durmuşsa sonrasında işveren günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile işçiye telafi çalışması yaptırabilecek ve bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacak.***

Ön taslakta tanımlanan bu istihdam ve çalışma tipleri aynı anda bir işletmede bulunabilecektir. Taşeron işçisi, ödünç iş ilişkisi ile çalışan işçi, kısmi süreli çalışan işçi, çağrı üzerine çalışan işçi aynı anda bir işyerinde bulunabilecektir. Bu tanımlar itibarı ile çalışanların çalışma koşulları, ücretleri, statüleri doğal olarak birbirinden farklı olacaktır. İstihdamın bu parçalı yapısı çalışanlar arasındaki ayrımları daha da artıracaktır.

Ön taslakta getirilen yeniliklerden biri de kıdem tazminatlarına dairdir. Kıdem tazminatları işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan "özerk" bir fon yönetimine bırakılıyor. Kıdem tazminatı işçi adına en az 10 yıllık primi ödenen işçinin kendi isteği halinde ödenebiliyor.

Taslakta yer alan kıdem tazminatının "başvuru ve ödeme" başlıklı maddesinde kıdem tazminatının niteliği değiştirilmiş ve ancak emeklilik ve ölüm halinde fon aracılığıyla ödenecek bir yardıma dönüştürülmüştür. Bu ifade ise açık bir biçimde kıdem tazminatının tasfiyesi anlamına gelmektedir.

Taslakta Kıdem tazminatı için fon önerisinin alternatifi de oluşturulmuş. Buna göre çalıştığı yıl başına 30 günlük ücret olarak yürürlükte olan tazminat miktarı 15 günlük ücrete düşürülmektedir.

Yine yasada yer alan düzenlemelerden biri "Özel İstihdam Büroları"nın çalışmasına yönelik olanıdır. İş ve İşçi Bulma Kurumunu İŞKUR olarak düzenleyen KHK ile uygulamaya

geçirilen Özel İstihdam Büroları aracılığı ile iş arayanların işe yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçilerin bulunmasına aracılık etme gerçekleştirilecektir. Ödünç iş ilişkisi ile çalışma da İŞKUR'un iznine bağlanmıştır. Böylece istihdamı düzenleme bütünüyle kamu hizmeti olmaktan çıkarılmış olmaktadır.

8 Ağustos 2002 tarihinde TBMM'de kabul edilen "İş Güvencesi Yasası" 2003 yılı Mart ayında uygulanmaya başlanacak. İlgili yasa işverenlere geçerli bir nedeni olmaksızın çalışanların hizmet akdini feshetme hakkı tanınmamasına yönelik maddeleri ve bu konuya ilişkin düzenlemeleri içeriyor. İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın-İş Kanunu'nda değişiklik yapılması hakkındaki kanun 15/03/2003 tarihinde yürürlüğe girmek üzere meclisten geçti.

İş Güvencesi Yasası ile şu düzenlemeler 15 Mart 2002 tarihinden itibaren yürürlükte olacaktır:

10 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde, en az 6 ay kıdemi olan ve işletmenin bütününe 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.

Fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlar yasada şu şekilde sıralanmıştır:

Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılma,

İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak,

Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

70. Maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalışmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmeme (kadın işçilerin doğum nedeniyle kullandıkları izinli olacakları süreler)

Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanununun 17. Maddesinin I. inci bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek (işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık ve kaza nedeniyle ihbar önelerini 6 hafta aşan sürede işe devam edememe),

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları:

İşverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası var ise işçi, fesih yazısının tebliğinden itibaren 1 ay içerisinde İş Mahkemesinde

dava açabilir. Toplu sözleşmede hüküm varsa veya taraflar anlaşırsa bu dava Özel Hakemde de açılabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Dava iki ay içinde sonuçlandırılacaktır. Mahkemenin kararı temyiz edilirse, Yargıtay 1 ay içinde kesin olarak karar verecektir.

İşveren fesih yazısında geçerli sebep göstermemişse veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı Mahkeme tarafından tespit edilirse, feshin geçersizliğine ve işçi işbaşı yaptırılmazsa ödenecek tazminata hükmedilecektir. Bu tazminat, işçinin en az 6 aylık, en çok 1 yıllık ücreti tutarındadır.

Mahkeme kararı kesinleştikten sonra işçi, 6 işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. 6 iş günü içinde başvurmazsa fesih geçerli sayılacaktır. 6 işgünü içerisinde başvuran işçiyi işveren 1 ay içinde işe başlatmak zorundadır. Başlatmaz ise Mahkeme kararında belirtilen tazminatı ödemekle yükümlüdür.

İşçinin işten çıkarılması ile Mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalışmadığı süre içinde en çok 4 aylık ücreti ve diğer hakları işveren tarafından ödenir.

Yukarıda belirtilen tazminat ve ücret miktarı sözleşmelerle arttırılamaz.

Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmiş ise, bu tutar yukarıda belirtilen ödemedi mahsup edilecektir. İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya bu süreye ait ücret peşin olarak ödenmemiş ise bu sürenin ücreti ayrıca ödenecektir.

Hizmet akdi feshedilen işçi yeni bir işe girerse ve Mahkeme de feshin geçersizliğine karar verirse, önceki işine dönmek istemeyen işçi 6 işgünü içinde önceki işverene bu durumu bildirecektir. Yazılı olarak yapılacak bu bildirim üzerine hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple feshedilmiş sayılacaktır.

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya 1 ay içinde toplam en az 10 işçiyi işten çıkarmak istediğinde durumu 30 gün önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğü'ne ve İş Kur'a bildirecektir.

Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebebi, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması şarttır.

İş Yasasına eklenen geçici madde ile; İşyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından Sendikalar Yasası'nın 34. Maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yapacaklardır.

Ayrıca Sendikalar Yasasına yapılan ilave ile;

Sendikalar Yasasının "sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı" başlıklı 31. maddesinde yapılan değişikliğe göre, işçinin hizmet akdi sendikaya üye olma veya sendikal faaliyetlerde bulunma nedeniyle feshedilmişse, açılacak işe iade davasında hükmedilecek tazminat miktarı işçinin 1 yıllık ücretinden az olmayacaktır.

Basın-İş Kanunu'na yapılan bir ilave ile basın mesleğinde çalışanlar da İş Kanunu'nda belirtilen iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabileceklerdir.

1475 sayılı "İş Yasası"nda yapılması düşünülen değişiklikler ve çıkarılan İş Güvencesi Yasası uygulamaya geçtiğinde çalışma yaşamının bugünkünden çok farklı olacağı ve bir toplam büyük değişikliğin gerçekleşeceği görülmektedir. Önümüzdeki sürecin çalışanlar açısından getireceği değişiklikler ülkemizdeki tüm çalışanları etkileyecektir. Bu çalışanlar arasında mühendislerin de olduğu gerçektir. Genellikle çalışma yaşamı ve işçiler dendiğinde kendilerini ayrı bir topluluk olan farklı bir konuma yerleştiren mühendislerin de aynı yasalara bağlı olarak çalıştıkları gerçeği önümüzdeki süreçte daha da belirginlik kazanacaktır. Tam zamanlı istihdam edilen mühendislerin kısmi çalışmayla ya da ödünç iş ilişkisi ile de istihdamları gündeme gelecek, kıdem tazminatı haklarının ellerinden alınması olanaklı hale gelecektir.

1475 sayılı İş Yasasındaki değişikliklerin işveren bakış açısı ile işin ve işletmenin ihtiyaçlarının düşünülerek hazırlanmasından dolayı çalışanların hak ve çıkarlarını koruyacak düzenlemeler yasa taslağına girmemiştir. Taslak işçiyi değil, işveren ve işyerini korumaktadır.

İş Güvencesi Yasasının 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanması eşitlik ilkesine aykırı bir durum oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre Türkiye'de 400 bin işyerinden 350 bininde 1-9 işçi çalıştığı bilinmektedir. Bu yasa ile işyerlerinin büyük bir kısmını oluşturan küçük işletmelerde çalışanlar iş güvencesinin kapsamı dışında bırakılmıştır.

Ülkemizde gerçekleştirilen bu dönüşümlerin işçilerden ve çalışanlardan yana olması için işçilerin ve çalışanların örgütlü bir biçimde bu dönüşümlere kendi istekleri doğrultusunda müdahale etmeleri gerekmektedir. Tarihi biçimlendiren sınıf mücadelesidir ve bugünkü tabloda işçi sınıfı pek görünmemektedir.