

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YASALARIN YENİ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE UYUM SAĞLAMASI: KORUMADAN DENGeye GERİLEYEN İŞ HUKUKU*

Murat ÖZVERİ**

Özet: Küreselleşmeyi nesnel bir süreç olarak sunan sermaye, çalışma ilişkilerinin merkezine de küreselleşmeye bağlı olarak rekabet üstünlüğü kavramını almıştır. Başına "yeni" sıfatı eklenerek, korumasız, örgütsüz, kolay denetlenebilen, parçalanmış bir iş gücü piyasası yaratılmış, iş hukukunun da bu koşullara uyum sağlaması istenmiştir. Sermayenin bu istemi, esneklik başlığı altında yapılan düzenlemeler iş hukukunu bir koruma hukuku olmaktan çıkartıp, işçi ve işveren arasında denge kuran bir hukuk dalına dönüştürmüştür. İşçi ve işvereni eşit iki sözleşme tarafı olarak ele alan bu 19. yüzyıl anlayışına doğru yeni pozitif kavramlarla dönmenin geriye gidiş olduğu bu yazının ana temasıdır. Gerçekte çalışma yaşamını yeniden şekillendiren sistemin adı güvencesizliktir. Sistem olduğu için kurgulayan ve uygulayanların çıkarlarına göre belirlenmiş bir amacı, bu amacın tüm toplumun çıkarına olduğunu iddia eden bir ideolojisi, amacı gerçekleştirecek kurumsal yapısı, son olarak da amaca götüreceği önceden belirlenmiş kuralları yani hukuku vardır. Bu çalışmada, güvencesizliğin bir sistem olarak inşa edilmesi sürecinde iş hukuku alanında yaşanan temel dönüşümler özetlenmeye çalışılacaktır.

Anahtar sözcükler: küreselleşme, rekabet, işgücü piyasasının parçalanması, güvencesizlik, esneklik, alt işveren, ödünç iş ilişkisi, atipik istihdam

Adaptation of Legislation to New Industrial Relations in The World and in Turkey: Labour Legislation in Retrogression from Protection to Balance

Abstract: Presenting globalization as an "objective process", capital places the concept of competitive advantage at the centre of business relations in association with the former. By adding the word "new", an unprotected, unorganized, easily controllable and fragmented labour market is created, and labour laws are now asked to be adapted to these new circumstances. With arrangements introduced under the heading of flexibility, this request on the part of capital deprived labour law from its characteristic of protection and turned it into a branch of law seeking a balance between the worker and the employer. It is the main theme of the present article that this is retrogression to the dominant understanding of the 19th century that used to consider the worker and employer as two contracting parties on equal footing. In fact, the name of this system reshaping working life is absence of security. As a system, it has an objective defined in line with its designers and implementers, an ideology asserting that it is to the benefit of the society as a whole, an institutional structure to attain the objective, and finally it has its pre-determined rules or law guaranteeing success. The study will try to outline main transformations taking place in the field of law while insecurity is being built as a system.

Key words: globalization, competition, fragmentation of labour market, insecurity, flexibility, sub-contractor, secondment, atypical employment

I. Giriş

Küreselleşme, 1980'li yılların sihirli sözcüklerinden birisidir. Bu gün çok sık referans verilmiyor gözükmesinin nedeni görevini başarıyla tamamlamış olmasındandır. Kapitalizmin 1970'li yıllarda içine girdiği krizden çıkış reçetesi olarak gündeme getirilen ve uygulanan yeni liberal politikalar, "küreselleşme" sözcüğüne verilen sihirli anlamlar sayesinde meşurlaştırılmıştır.

Küreselleşme kavramının içi her birisi pozitif çağrışımlar yapan, kalite, çeşitlilik, piyasaların özgürleştirilmesi, marka, katılımcılık kavramlarıyla doldurulmuştur. Tüm bu kavramların toplamı ise tek kelimeyle esneklik olarak adlandırılan yeni bir üretim organizasyonunu tanımlamıştır. Esneklik iki alt başlığa ayrılmıştır: İş gücü piyasalarında esneklik ve üretimde esneklik. Esnekliğin amacı ise kaliteli,

*Bu makale yazarım daha önce değişik kitap ve dergilerde yayımlanmış, birden fazla makalesinin özetlenerek güncelleştirilmesiyle oluşturulmuştur.

**Av. Dr., Kocaeli Barosu, Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni

ucuz ve çeşitli ürün üreterek dünya piyasalarında ya da küresel piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlamak olarak saptanıp sunulmuştur. Bu sunuma göre, küreselleşme insan iradesinden bağımsız, nesnel bir zorunluluktur ve küreselleşme ve ona bağlı rekabet çalışma yaşamında değişimi zorunlu kılmıştır (**Fırat, 2011**).

Gerçekte ise kapitalizm özüne geri dönmüştür. Soğuk Savaş'tan zaferle çıkan kapitalist dünya, komünizmle mücadele ettiği kırk yıl boyunca sözde benimsediği, bireysel özgürlükleri, emeğin korunması gibi sisteme meşruiyet sağlayan değerleri hızla bir tarafa bırakıp, işçilere tanınan örgütlenme hakkı da dahil olmak üzere, bütün insan haklarını kağıt üzerinde bırakacak bir hamleye girişmiştir. Yaratılan çalışma yaşamını özetleyen sözcük ise tek kelimeyle "güvencesizlik kavramıdır.

Çalışma yaşamını yeniden şekillendiren sistemin adı güvencesizliktir. Sistem olduğu için kurgulayan ve uygulayanların çıkarlarına göre belirlenmiş bir amacı, bu amacın tüm toplumun çıkarına olduğunu iddia eden bir ideolojisi, amacı gerçekleştirecek kurumsal yapısı, son olarak da amaca götüreceği önceden belirlenmiş kuralları yani hukuku vardır.

Bu çalışmada, güvencesizliğin bir sistem olarak inşa edilmesi sürecinde iş hukuku alanında yaşanan temel dönüşümler özetlenmeye çalışılacaktır.

II. İş hukukunda işçinin korunmasından rekabete uyumlu iş hukukuna geçiş

Küresel piyasalarda rekabet üstünlüğünü sağlamanın yollarından birisi olarak verimliliği artan, ücreti ise düşen işçi istihdamının yaratılması hedeflenmiştir. İşçiliğin hem veriminin artırılması, hem de ucuzlatılması hedefini birlikte gerçekleştirmek, ister istemez, işçinin korunması fikri üzerine inşa edilmiş korunma hukukunun esnetilmesi zorunluluğunu doğurmuştur.

İş hukukunun rekabete uyum sağlaması gerektiğini savunanların ilk saptaması, iş hukukuna hakim olan işçiyi koruma ilkesi ve koruyucu mevzuat rekabeti riske eder anlayışıdır. İşçinin korunmasında rekabetin doğal yasalarının yasal korumaya göre daha önemli olduğunu savunan bu görüşe göre, işçinin korunması, ancak işçinin iş piyasasında kendisine rakip olan diğer işçilere karşı bireysel rekabet üstünlüğü sağlayacak şekilde donanmasıyla gerçekleştirilebilecektir. Bu saptamanın mantıki sonucu ise rekabet yarışında arkadaşının gerisinde kalan işçinin korunmayı da hak etmeyeceğidir. Sosyal

korumayı işçinin, bireysel yeteneklerine indirgeyen bu anlayış, "sosyal politikanın bir amacı da insanlara topluma ve diğer yurttaşlara yararlı bir katkıda bulunma, ürünler imal etme ve hizmetler sunma imkan ve fırsatını vererek onları bütünleştirmektir. Pratik açıdan bunun anlamı insanları istihdam edilebilir kılmak ve/ya da bunu sürdürmektir. İşçiler için iş güvencesinin en iyi biçiminin uygun yetkinlikler elde etmek olduğu açıktır. Geçmişte iş güvencesine daha çok fesih ihbarı ya da işten çıkartmanın gerekçesi açısından yaklaşılırken, yeni tarz güvence çalışanlara iş gücü piyasalarında başarılı bir şekilde rekabet etme olanağı veren önceden düşünülmüş önlemler anlamına geliyor" demektedir (**Blanpain, 2009**).

İş hukukunun koruma amacına itiraz edenlere göre, işçinin korunması işçinin de bir aktör olarak yer aldığı piyasa koşullarının kendi iç işleyişi içerisinde gerçekleşecektir. Bu görüş açısından "işçilerin korunmasına ilişkin düzenlemelerin genel ekonominin, işletmelerin yönetiminin ve bizzat işgücü piyasasının düzgün ve etkin işleyişini sekteye uğrattığı" kabul edilmektedir (**Rodriguez, 2009**). "Bu yaklaşıma göre, daha az düzenleme, daha düşük işgücü maliyetleri ve neden olmasın, daha az sendika gücü olması koşullarında, işgücü piyasası daha verimli işleyecektir" (**Rodriguez, 2009**).

Kısaca; iş hukukunun koruma amacına itiraz edenlere göre iş hukuku koruma niteliğini yitirmiş, işçilerin sorunlarına çözüm getirme özelliğini kaybetmiş, kendisi sorun üreten bir hastalık haline gelmiştir (**Rodriguez, 2009**).

Türk işveren çevreleri de iş hukukunun koruyucu hükümlerinin katı olduğu tezini dünya ile eş zamanlı olarak savunmaya başlamışlardır. Örneğin, ne zaman gerçek anlamda iş güvencesi sağlayacak bir düzenleme gündeme gelse, işveren temsilcileri bireysel iş yasalarımızın katılığından, artık işçiyi değil işletmeyi koruma anlayışının hakim olduğu bir çağda yaşadığımızdan, böyle bir çağda katı olan iş yasaları hükümlerini daha da katılaştırmanın çağdışı bir yaklaşım olduğundan söz ederek, güvence getiren hükümlere karşı çıkmışlardır.

TİSK olarak yıllardır çalışma hayatında çağdaş olanı araştırıyor ve bu doğrultuda görüşler, öneriler oluşturarak; kendi hareket tarzımızda gerekli değişiklik ve düzeltmeleri yaparak toplumsal görevimizi yerine getirmeye çalışıyoruz.(...) Bugün hemen hemen tüm ülkelerin üzerinde görüş birliğine vardığı ve istihdam ve geliri artırmanın, rekabet gücünü yükseltmenin

bir yolu olarak gerçekleştirmeye çalıştığı hususlardan biri, işe almanın ve işten çıkarmanın kolaylaştırılmasıdır. Bu gerçekleştirildiğinde, eskisine oranla çok daha fazla yeni iş yaratılabildiği ve dolayısıyla işsizliğin azaltılabildiği, başta ABD olmak üzere çeşitli ülke örnekleriyle sabittir.(...) Bugün dünyaya baktığımızda, hemen her yerde işletme odaklı politikaların önem kazandığını, işsizlikle mücadelede hükümetlerin ve tarafların ortak çabalarının kural haline geldiğini, devletin işçi-işveren ilişkilerindeki rolünün giderek azaldığını, çalışma mevzuatının katı ve ayrıntılı hükümlerden arındırıldığını, hükümet-işçi-işveren diyalogunun ön plana çıktığını görüyoruz. Şimdi ülkemizde bu çağdaş trendleri yakalamaya çalışmak dururken, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'ne sığınıp ülke nüfusuyla ve işgücüyle mukayese edildiğinde nispeten az sayıda çalışana iş güvencesi sağlama amacıyla İş Kanunu'nun iki, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun bir maddesinin adeta cımbızla çekilmesi suretiyle karşımıza çıkarılan ve dünyanın hiçbir yerinde bir örneği daha olmayan bu taslağı "çağdaş" diye nitelenebilir müdür? Elbette değildir. Fakat korkarız popülist bir davranış diye görmek ve eleştirmek bile zordur. Çünkü bizce popülist bir davranışın hiç değilse geniş halk kitlelerine bir şeyler vaad ederek onların desteğini alması beklenir. Oysa bu tasarı kanunlaştığında yapacağı ilk etki, milyonlarca işsiz ve işgücü piyasasına yeni giren gençlerin iş bulmasını daha da zorlaştırmak, hatta imkansızlaştırmak olacaktır (Pirler, 2000).

Aynı işveren temsilcileri, gerekçesinde esnekliği referans alan, "küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme" getirdiğini ileri süren 4857 Sayılı İş yasasının yürürlüğe girmesinden sonra yaptıkları değerlendirmelerde hoşnutluklarını ortaya koymuşlardır. İşverenlere göre;

Gerçekten, İş Yasası ülkemize hayırlı olsun; çünkü, biz bu İş Yasasını, Türk çalışma hayatına atılmış çok önemli çağdaş bir adım olarak görüyoruz. Bunu söylerken, özellikle şunu vurgulamak gerekiyor: İş Yasasının çağdaş olmasının birçok yönü var; birinci yönü, gerçekten bir sosyal diyalog ürünü. Her ne kadar çok farklı şeyler söylenmiş olsa da bu İş Yasası konusunda, birçok konuda gerçekten önemli bir sosyal diyalog ürünü olarak oluşturulmuş bir yasa karşımızda var. İkinci söyleyeceğimiz unsur; bu İş Yasası, ne işçinin ne de işverenin lehine bir İş Yasası. Çünkü, iş yasaları, gerçekten denge yasaları olması gereken yasalardır ve bu anlamda da baktığımızda, dengenin bozulması halinde Türkiye'nin lehine ya da aleyhine olması gibi bir sonuç ortaya çıkar ki, aleyhine unsurunu hiçbir zaman kabul edemiyoruz.

Sadece ve sadece, bu olaya, Türkiye'nin lehine ya da çalışma barışının lehine bir kavram olması gerektiği düşüncesiyle hareket ettik ve bugüne kadar da o noktada geldik.(...) Türkiye'de sosyal devlet kavramı, bugüne kadar, demin bahsettiğim folklorcu politikalar nedeniyle hep farklı algılandı. İlk defa sosyal devlet kavramının dengeler üzerine oturması gerektiğini gösteren bir yasa olması nedeniyle İş Kanununu çok çağdaş buluyoruz (Pirler, 2003).

Bir başka işveren temsilcisi bir yandan yasayı değerlendirirken, diğer yandan da bu günlere ışık tutarak, yasada ileride balans ayarları yapılabileceğini, uygulamayla yasanın kendileri açısından olması gerektiği gibi şekillendirileceği mesajını vermiştir. Bu işveren temsilcisine göre;

Artık bu kanun çıktı, kanunla ilgili spekülasyonlar, birtakım fikirler fazlasıyla beyan edildi, bunu devam ettirmenin fazla bir anlamı yok. Niye yok; bu kanun yönetmelikleriyle birlikte çıkacak ve uygulamaya girmesi lazım. Ben bunu bir teker dönmesine benzetiyorum; tekerin biraz dönmesi lazım. Döndükten sonra burada balans ayarına gerek var mı yok mu; bu teker dönmeden balans ayarını anlayamayız. Dolayısıyla mutlaka her kanun hep ideal şekilde yapılıyor ama, uygulamada bazı sorunlar çıkabiliyor. Önemli olan, uygulayan eller; bu eller doğru uyguladığı müddetçe, yorumlandığı müddetçe her zaman ufak tefek balans ayarı yapılabilir diye düşünüyorum (Koçoğlu, 2003).

Günümüze doğru gelip, yasa veya tasarı gerekçelerine baktığımızda karşımıza işveren görüşlerinin benzer sözcüklerle ifade edildiği metinler çıkmaktadır. Örneğin kamuoyunda çok tartışılan torba yasa olarak da bilinen kısaca 6111 sayılı yasanın¹ gerekçesine baktığımızda, işverenlerin "balans ayarı olarak" nitelendirdiği vurgunun tasarımın gerekçesinde "1990'lı yıllarla birlikte hızlı teknolojik gelişme, piyasaların entegrasyonu ve artan rekabet, işgücü piyasalarında da yansımalarını bulmuş, üretimin esnekleşmesi ve tüketim kalıplarının değişmesi çalışma ilişkilerinde de değişik yönelimleri beraberinde getirmiştir" şekline büründüğü, 4857 sayılı yasada yer alan esnek düzenlemelerin yetersiz olduğunun vurgulandığı görülmektedir.

Öte yandan, iş yasasının katı olarak nitelendirildiği gerekçede, büyümenin istihdam yaratmamasının nedenleri arasında bu katı hükümlerin ve ücret dışı maliyetlerin yüksekliğinin etkisi olduğu ileri sürülmektedir.

Gerekçeye göre; "işgücü piyasası katılıkları ve ücret dışı işgücü maliyetinin yüksekliği, ekonomik

büyümenin istihdam yaratması önündeki engellerden bir diğeridir". Tasarı bu "katılıklar" nelerdir? sorusunun yanıtını vermemekte, ancak katılıklara karşı önerdiği çözüm yanıt yerine geçmektedir. Gerekçe kayıt dışı istihdamın engellenmesinden, gençlerin istihdam edilebilirliğinin arttırılmasına kadar bu alanda yaşanan sorunlara çözüm olarak "esnekliği" önermektedir. Gerekçede, "ücret dışı maliyetler 2004 yılından bu yana yapılan çeşitli düzenlemelerle aşağı çekilmiştir. Prime esas kazanç alt sınırının asgari ücrete eşitlenmesi, asgari geçim indirimi uygulaması, 5 puanlık sosyal güvenlik primi indirimi ile birlikte istihdamın arttırılmasına yönelik diğer teşvikler, ücret dışı maliyetleri aşağı çekmiştir" sözleri ile ücret dışı maliyetlerin azaltılması yoluyla sorunun çözüldüğü vurgulanmaktadır. Gerekçe; "çalışma hayatındaki esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğini arttırmak, yaygınlaştırmak ve bu şekilde çalışanlar arasındaki kayıt dışılığı azaltmak" yoluyla katılığın ortadan kaldırılacağı iddiasında bulunmaktadır.

Üzerinde çok durulan işgücü piyasasındaki katılıkların, somut olarak neleri karşıladığı, hangi düzenlemelerin iş gücü piyasasını katılaştırdığını, yine işveren açıklamalarında bulmak olanaklıdır.

Açık konuşalım. Siz: Bir işçisinin iş akdini fesh ederken bunun sebebinin açıkça belirtmek ve bu feshin haklı (haklı ya da haksızın ne olduğunu açıkça bilmeden) bir nedene dayandığını ispat etmek, bunu ispat edemediği takdirde kötü niyetli feshin sonucuna katlanarak ihbar önelerinin üç katı tutarında tazminat ödemek, ayrıca kıdem tazminatı ödemek zorunda bir işveren olsanız, yeni iş ve istihdam yaratmak, bu amaçla yatırım yapmak ister misiniz? Bugün Türkiye'de çalışanların elinde ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, işsizlik sigortası gibi çok çeşitli güvenceler varken, bunların hiçbirini nazara almadan, işverene yeni ve her türlü hukuk prensip ve mantığına aykırı yükler getirmenin kime ne ölçüde yarar sağlayacağı- daha doğrusu zarar vereceğini - oturup açık yüreklilikle tartışmamız gerekir. İstikrar Programı'nın getirdiği çeşitli yüklerden zaten çok bunalmış olan, ama ülke yararlarını gözetenek yine de izlenen politikalara desteğini sürdüren işvereni daha fazla sıkboğaz etmek, yatırımların durması, işsizliğin artması, yabancı sermayenin kaçması, kayıt dışı sektörün büyümesi anlamına gelecektir. Bizden söylemesi. Amaçları üzüm yemek değil, bağcıyı dövmek olanlar çağı yakalayamazlar (Pirler, 2000). İş güvencesi gibi temel bir konuda getirilecek etkin bir korumayı çağdışı olarak kabul eden yukarıdaki paragraftaki işveren görüşü de esnek istihdamı

yaygınlaştıracak yasal düzenlemeleri "4857 sayılı İş Kanunu, bazı esnek çalışma modellerini düzenlemiştir. Bununla birlikte uygulamada görülmesine karşın Kanunda açıkça düzenlenmemiş çalışma biçimleri özellikle işçilerin korunması açısından bazı zafiyetler barındırmaktadır. Bu tespitten hareketle yeni bazı esnek çalışma biçimlerini; uzaktan çalışma ve evden çalışma İş Kanununda düzenlenmektedir" sözleri ile işçi yararına gören gerekçe de, katı olarak nitelendirdikleri koruyucu düzenlemelerin koruma getirmeyeceği ortak görüşünden hareket etmektedir.

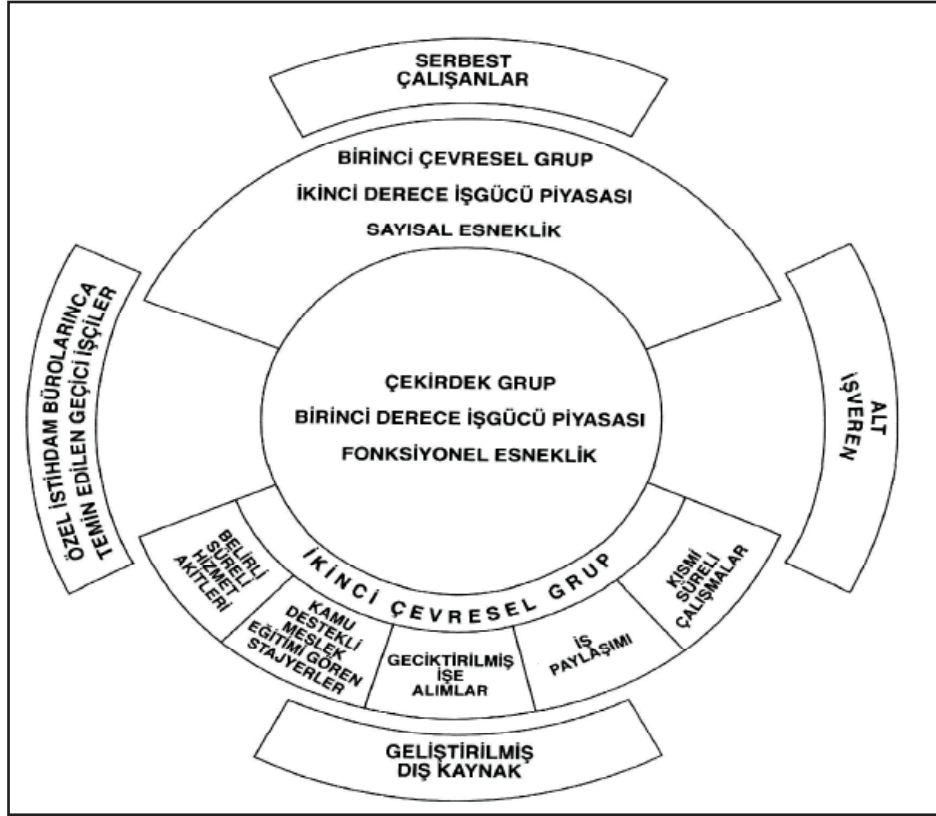
TİSK örnek bir esnek işletme modelini broşüründe şu şekilde göstermiştir (Şekil 1).

Koruma yerine işçilerin bireysel rekabet güçlerini arttırmayı koyan, bu amaç için iş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlara göre işçilerin gerçek anlamda güvencesi güvenceli esneklikle sağlanacaktır. Güvencesizliğin hukukunun yaratılmasında, yaratılan güvencesizlik hukukunu, güvensizleştirilenlerin yararına olduğunu ileri süren bu görüşe göre; "iş kanunları soyut bir kurallar dizini olmamalı, ekonominin gereklerine cevap verebilmelidir. Bir yandan çalışanlar korunacak, emek sömürülmeyecek, diğer yandan ise müteşebbislerin yatırım yapmaları, yapılan yatırımları büyütmeleri ve böylece istihdam yaratmaları teşvik edilecektir. Bunun içinde müteşebbislerin yatırım yapmalarını engelleyen nedenler arasında önemli yer tutan "katı düzenlemelerin yerini "güvenceli esneklik"e bırakması gerekmektedir" (Süral, 2006). İstihdama engel olmayacak kadar koruma, güvenceyi ortadan kaldırmayacak kadar esneklik sloganı ile sunulan bu saptama esnekliğin gerçekte korumayı tümüyle ortadan kaldırdığı gerçeğini perdelemektedir.

İş Hukukunun temel amacını vurgulamadan, "esneklik" kavramını anlamlandırmak olanaklı değildir. Olanaklı değildir çünkü iş hukuku, işçiyi koruyabildiği oranda ve koruyabildiği sürece kendine özgü bir hukuk alanı olacak ve böyle kalmayı başarabilecektir. Aksi durumda, yani koruma amacından uzaklaştığı ölçüde ise, kendisi olmaktan uzaklaşacak borçlar yasasının genel hükümlerinden farkı kalmayacaktır.

Diğer yandan, her koruma, korunandan yana yasal bir tercih yapıldığını dillendirir. İş hukuku alanında, bu koruma, en genel anlamıyla işçi sınıfının sermaye karşısında tercih edilmesi anlamına gelecektir.

Bir başka anlatımla iş ilişkisi içinde işçinin işverene karşı bir kişisel bağımlılığı söz konusudur. İş



Şekil 1. TİSK örnek bir esnek işletme modeli (Kaynak: TİSK, 1999)

akdinde bağlılık işçinin kişiliği ile ilgilidir. İşin görülmesi süreci içinde işçi işverenin emir ve otoritesi altındadır. İş akdini diğer iş görmeye ilişkin sözleşmelerden ayıran bu kişisel bağımlılığı azaltmak, işverenin yönetim hakkını sınırlamak için işçinin belirli oranda korunması gereksinimine yanıt vermek iş hukukunun en temel amacını oluşturmaktadır.

İşçinin, işini yaparken sağlığının, ücretinin korunması, işveren açısından daha maliyetli işgücü anlamına geldiği gibi, aynı zamanda daha zor yönetilebilen, daha zor memnun edilen, bir işgücü anlamına da gelir.

Dolayısıyla, işgücü üzerinde en az maliyetle, en yüksek denetimi sağlamak işverenler açısından maliyetin ötesinde aynı zamana bir yönetebilme sorunudur.

Aynı şeyleri hukuk terminolojisine bağlı olarak ifade etmek gerekirse, işçinin korunması, işveren açısından maliyet arttıran bir unsur olduğu gibi, yönetim hakkının sınırlarını belirleyip, belki de daraltıp, gözetim borcunun alanını genişlettiği için de önemlidir.

İşverenin yönetim yetkisinin artması için, yönetilen işçilerin yönetim hakkının "işveren" olmaktan kaynaklanan doğal bir durum olduğunun içselleştirilmiş olması, işveren açısından istenilen, özlenen bir durumdur.

Doğal olarak işveren yönetim hakkına bağlı kullandığı yetkilerini, yönettiği kitleye çıkar ortaklığı ekseninde kabul ettirerek meşrulaştırmak gereksinimi içerisindedir.

İşverenlerin yönetim hakkına sahip olduklarını, bu hakkın işveren olmanın doğasından kaynaklanan bir hak olduğunu, işçilerin sadece işçi olmaları nedeniyle işverenin yönetim hakkına saygılı davranmalarının gerektiği, kısaca yönetim hakkının meşruluğunu sağlarken işverenlerin ürettiği her gerekçe, işverenin ideolojik hegemonya denizine katkı sunan derecikler olmuştur. Nitekim bu kabul sağlandıktan sonra işçiliği ucuzlatacak, düşük ücretle en verimli şekilde çalışmayı kabul edecek bir işçi kitlesi yaratmaya dönük yasal değişiklikler devreye sokulmuştur. İşçilerin örgütlenerek kendi kendine yardım ilkesine bağlı hak almalarının yerine, işgücü piyasasında diğer işçilere karşı rekabet üstünlüğü

sağlayacak nitelikleri kazanmalarının alternatif güvence sistemi olarak sunulması da işverenin yönetim hakkının alanını genişletme amacına hizmet etmektedir. Bu amaç doğrultusunda sendikal örgütlenme zorlaştırılmış, sendikalaşma oranları bu yolla düşürülmüş, kolektif haklar alanı adım adım güvenceden yoksun bırakılmıştır.

Bireysel iş hukuku alanında ise, esneklik başlığı altında önerilen istihdam biçimleri gündeme getirilmiştir. İş gücü piyasasının parçalanarak hiyerarşik bir yapıya kavuşturulması esnek istihdam biçimlerinin ortak paydasını oluşturmuştur. Bu hiyerarşi aşağıdan yukarıya doğru en güvencesizden, biraz daha güvenceye sahip işçi grupları yaratma ekseninde tasarlanmıştır. Güvencede olduğunu düşünen işçiyi daha güvencesiz olan işçi konumuna düşme ya da düşürme korkusu ile disipline etmek hiyerarşik iş gücü piyasasının belirgin özelliği olarak ön plana çıkmıştır.

Bu nedenle de iş hukukunun çağdaşlık ölçülerini tanımlarken işçinin korunmasına vurgu yapılırken esnekliğinde olmazsa olmaz bir gereklilik olarak sunulması birbiriyle bağdaşan saptamalar değildir. Bir yandan işçinin korunması ilkesini sübjektif bir tercih olmanın ötesinde bir zorunluluk olarak tanımlayıp, diğer yandan bu zorunluluğun yanına esnekliği koyarak bir denklem kurmak, koruma açısından çok anlamlı bir saptama değildir. Esneklikle işçinin korunmasının yan yana getirilmesi işçinin korunması ilkesini yutan elamanla çarpıp sıfırlamaktan başka bir şey değildir. Bu sıfırlamanın sonucu ise yitirilen yaşamlardır. Matematikte bir değeri sıfırla çarpmanız sadece bir matematik işlemidir. Çalışma yaşamında işçiyi koruma hükümlerini yutan elamanla, esneklikle çarpmanız, ölümdür, sakatlıktır, güvencesizliktir.

Daha açık anlatımla İş hukukunun işçinin korunması hükmüne vurgu yapıp, sonrasında esneklik talebini dillendirmek, işçinin korunması hükmünü yaşamda karşılığı olmayan edebi bir söz düzeyine indirgeyip, iş hukukunu yutan elamanla çarparak adı var kendisi yok bir hukuk dalı yaratmaktan başka bir şey değildir.

Esneklik uygulamalarıyla parçalanmış iş gücü piyasasında, kamunun tasfiye edilerek KİT'lerin ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olmaları özelleştirme ile sona erdirilmiştir. Dünya Bankası raporlarında piyasaların özgürleştirilebilmesi için piyasalardan sorunlu işletmelerin ayıklanması gerektiği belirtilmiştir. Bu raporlar da sorunlu

işletme "işçileri güçlü bir sendikada örgütlü olan ve mülkiyeti devlete ait" işletme olarak tanımlanmıştır (TÜBA, 2003).

Dünya Bankası sendikaların aslında özelleştirmeye karşı olmadıklarını, onların temel kaygılarının üyelerinin işsiz kalması olduğu saptamasını yapmıştır. Yapmış olduğu bu saptamaya uygun olarak sendikaların kaygılarını ortadan kaldırmak için özelleştirme sonrası işsiz kalanlara yardımcı öngören paket programların hazırlanarak özelleştirmenin teşvik edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yapılacak yardımların tutarı ve süresi ise ülkedeki sendikaların gücüne göre belirlenecektir. Dünya Bankası sendikalara yapılmasını önerdiği bu teşvikleri özelleştirmenin gerçekleşmesi için çalışanların desteğinin satın alınması olarak tanımlamıştır.

Özelleştirmenin ve sendikasızlaştırmanın yanında iş gücü piyasasının parçalanmasında alt işveren uygulamasına kilit rol verilmiştir. Alt işveren uygulamasının beraberinde getirdiği güvencesiz çalışma, ödünç iş ilişkisi, kısa süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma vb. esnek çalışma biçimleriyle yaygınlaştırılmış ve tahkim edilmiştir.

III. Alt işveren (taşeron) uygulaması ve ucuz kolay yönetilen iş gücü gereksinimi

Sermayenin sınır tanımayan bir akışkanlığa kavuşup, iş gücünün ulusal sınırlar içerisinde hapis kalması, sermaye birikimini tamamlamış ülkelerden, sermayesi kıt, işgücü ise ucuz ve bol olan ülkelere doğru bir akışı da beraberinde getirmiştir. Hatta sermayesi az iş gücü bol "üçüncü dünyanın giderek kapitalizmin ana üreticisi olarak gelişimini sürdürdüğü, bu süreçte ulus-ötesi şirketlerin dünya ticaretinin yönlendirilmesi ve küresel kapitalizmin uluslararası işbölümünün yeniden örgütlenmesi işlevini bizzat" yürüttüklerine dikkat çekilmiştir (Yeldan, 2008). Gerçekten de "radikal görüşteki birçok iktisatçı ve sosyolog, dünya kapitalizminin yeni bir aşama içine girdiğini ve artık bir tür üçüncü dünya kapitalizminden bahsedilebileceği" görüşünü savunmaya başlamışlardır (Yeldan, 2008). Bu görüşlere göre, "emeğin esnekleştirilip örgütsüzleştirilerek en acımasız şekilde sömürüldüğü ve gezegenimizin bir çevre felaketine sürüklendiği bu tür üçüncü dünya kapitalizmi, dünya çapında proleterleşmenin hızlandırıldığı bir aşamayı ifade" etmektedir (Yeldan, 2008). Emeğin esnekleştirilip örgütsüzleştirilerek en acımasız şekilde sömürüldüğü, üçüncü dünya kapitalizminde, alt işveren uygulaması bu esnekleştirmenin merkezine oturan bir uygulama olarak işverenler açısından vaz geçilmez bir istihdam modeli haline gelmiştir.

III. 1. Alt işveren (taşeron) sermayenin örgütlü işgücüne başkaldırısıdır

İş hukuku anlamında en kısa anlatımla işçi bağımlı çalışandır. İş sözleşmesi kavramının odağında bağımlılık unsuru yer almaktadır. Bağımlılık ilişkisi işçi kavramını belirlemede ne kadar önemli ve kilit bir rol oynuyorsa, işgücü üzerinde işverenin denetim hakkının bulunması da kapitalist sistemi belirlemede aynı öneme sahiptir. İşgücü üzerinde işverenin denetim hakkının bulunmadığı bir ekonomik sistem kapitalist bir ekonomi olmaktan çıkmış demektir.

İşçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin klasik sözleşme özgürlüğü ekseninde gelişmesi, güçlü işverenlerin iş gücünü satmaktan başka bir geçim kaynağı bulunmayan güçsüz işçileri insanlık dışı koşullarda çalıştırma özgürlüğüne dönüşmüştür.

İşçilerin bu olumsuz çalışma koşullarına başkaldırısı öncelikle sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması sonucunu doğurmuştur. Bireysel iş yasaları ile çalışma koşullarının asgari sınırlarının işçiler lehine belirlenmesi, sözleşme özgürlüğünün işçiler lehine sınırlandırılmasının ilk adımıdır. Bireysel iş yasaları sözleşme özgürlüğünün doğurduğu fiili eşitsizliklerin hukuki eşitliğe dönüşmesi sorunu çözümede yetersiz kalmıştır. Bu nedenle işçilerin kendi kendine yardım ilkesine dayalı kolektif haklarını kullanarak işveren karşısında etkili pazarlık yapma olanağına kavuşmaları zorunluk haline gelmiştir. İşçilerin örgütlenme haklarını kullanarak çalışma koşullarını toplu pazarlık yoluyla belirleme haklarına kavuşmaları uzun ve zorlu geçen mücadeleleriyle sağlanabilmiştir.

Sonuçta işverenlerin iş gücü üzerinde sınırsızca denetim kurma istemleri, iş yasalarının işçiyi koruyucu hükümleri ve işçilerin örgütlü güçlerini kullanarak imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılmıştır. Kısaca özetlediğimiz bu tarihsel gelişim durağan, geriye döndürülemeyecek bir yapı oluşturmamıştır. İşçi ve işverenlerin örgütlenme düzeyleri, kısaca güçler dengesi, ülkenin sosyoekonomik durumu, dünyada ve ülkede yaşanan ekonomik sosyal değişimler, işçilerin kolektif haklarında zaman zaman geri düşüşler yaşanmasını da beraberinde getirmiştir. Sermaye işçilerle mücadele sonrası vermiş olduğu ödünleri, güçler dengesinin kendi lehine işlediği, ekonomik koşulların uygun olduğu her durumda geri almak istemiştir.

Sermaye sınıfı, işçilerin elde ettiği kolektif haklara, işçilere verilmiş bir ödün olarak bakmış, verdiği

ödünleri etkisizleştirip, iş gücü üzerinde kurduğu denetimi en üst aşamaya çıkartmak için mücadele etmekten hiç vaz geçmemiştir. Sermaye örgütleri açıktan toplu pazarlık düzeninin rekabetin doğasına aykırı olduğunu, yeni rekabet koşullarının serbest toplu pazarlıktan vaz geçmeyi zorunlu kıldığını savunmuşlardır. İşveren örgütlerince benimsenen bu görüşlere göre:

“İstihdam piyasasında rekabetçi baskılar artmaktadır: Geçmişte dış ticaret istihdamı artırıcı bir faaliyet olarak kabul edilirdi. Fordist sistemde artan ihracat yoluyla yeni istihdam olanaklarının ortaya çıkarılması seri üretimin varlık gerekçesini oluşturmaktaydı. İşçi yandaşı olarak kabul edilen bu üretim tarzı, toplu pazarlık sistemi nedeniyle bazı endüstrilerde ücretlerin uluslararası rekabet gücü üzerinde olumsuz bir etki oluşturacak bir şekilde artmasına yol açmıştır. Ücretlerin geriye doğru esnek olmaması nedeniyle uluslararası rekabet gücü zayıflayan ülke ve firmalar, emek piyasasını daha rekabetçi bir yapıya kavuşturmak ve işçilerin toplu pazarlık haklarının aşındırılmasını sağlamak yönünde çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar. Bu çabalar sonucunda uluslararası rekabet gücünü artırmak isteyen ülkelerde reel işçi ücretleri ve toplu pazarlık hakkı gibi sosyal haklar geriletilmekte ve bu eğilimin önümüzdeki yıllarda da özellikle emek-yoğun sanayi kollarında sürmesi beklenmektedir” (Aktan, 2004).

İşveren örgütleri toplu pazarlık hakkını tümüyle ortadan kaldıramadıkları koşullarda, ödün olarak gördükleri işçi haklarının içini boşaltıp, etkisizleştirerek yeni üretim teknikleri ve istihdam biçimleri geliştirmişlerdir. Alt işveren uygulaması da işçi haklarının etkisizleştirilmesi için geliştirilen yeni istihdam modeli örneklerinden birisidir.

Türkiye’de ise sendika ve toplu pazarlık hakları temel anayasal haklardan olmalarına karşın, özgür Toplu Pazarlık düzenine geçildiği 1963 yılından bugüne kadar gerektiğince gelişmemiştir. Sendikal hakların az gelişmişliği alt işveren uygulamasının yaygınlaşmasının nedeni olduğu gibi, alt işveren uygulamasının kendisi de sendikalaşmanın zayıf kalmasının nedenlerinden birisi olmuştur. Dolayısıyla bir birini etkileyen ve kısır döngüye dönüşmüş bir durum ortaya çıkmıştır. Alt işveren sendikalar güçsüz olduğu için hızla yaygınlaşabilmiştir. Alt işveren hızla yaygınlaştığı için sendikalar güçlenmemektedir. Alt işveren(taşeron) uygulamasının yaygınlaşmasıyla birlikte, parçalanan işgücünün örgütlenebilmesi her geçen gün zorlaşmış, neredeyse olanaksızlaşmıştır. Alt işveren uygulaması

Toplu İş Hukukunda ortaya çıkardığı hukuki sorunlarla sistemi kilitleme aşamasına getirmiştir.

Alt işveren işçilerinin asıl işyerinde örgütlü sendikaya üye olmaları halinde, asıl işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları, alt işverenin hangi iş koluna girdiği, dolayısıyla işçilerin hangi sendikaya üye olabilecekleri, alt işveren işçilerinin yetki tespitlerinde, grev oylamasında dikkate alınıp alınmayacakları gibi bir dizi hukuki sorun ortaya çıkmıştır. Bu hukuki sorunlara doktrin, yargı çözüm üretmeye çalışmış, alt işveren uygulamasının toplu iş hukukunda yaratmış olduğu sorunlar değişik makaleleri de incelenmiş, tartışılmış halen de tartışılmaya devam etmektedir.

ILO 1949 yılında, alt işveren uygulaması bu denli yaygınlaşmadan önce kabul ettiği 94 sayılı "Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik" sözleşmeyle Kamu İşyerlerindeki alt işveren sözleşmelerini düzenlemek istemiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarihli bir yasayla onaylamış, ancak sözleşmenin gerekleri bu güne kadar yasa koyucu tarafından yerine getirilmemiştir (**Şen, 2002**). Yargıtay da sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmış olmasını yeterli bulmayarak, iç hukukumuzda gerekli düzenlemeler yapılmadığı için sözleşmenin uygulanamayacağı sonucuna ulaşmıştır (**Canbolat, 1997**).

Alt işveren uygulamasından doğan sorunlar nedeniyle verilen Yargıtay kararlarını genel olarak izlemek dahi, alt işveren uygulamasının, sendikalaştırmada, toplu iş sözleşmesinin prosedürünün önünün tıkanmasında oldukça sık uygulandığını, kamu işyerleri de içinde olmak üzere, alt işveren uygulamasının yasaya karşı hilenin etkili bir aracı olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır.

Bir örnekle somutlamak gerekirse;

Gemi yapım işini yapan bir tersanede işçiler sendikal örgütlenmeyi başarıyla sonuçlandırılar. İşveren süresi içerisinde itiraz etmediği için yetkisi kesinleşen sendikayla pazarlığa oturur. İşveren bir yandan sendikayla pazarlıklar sürerken bir yandan yanında formen olarak çalıştırdığı GÖKHAN, SERDAR, RAMAZAN isimli üç işçinin iş sözleşmesini sona erdiren onlara GSR adı altında bir şirket kurdurur. Eski işçilerce kurulan GSR Ltd. Şti, SSK kurumuna işyeri bildirgesini verir.

Eski işçilerin kurmuş oldukları bu şirket asıl işverenlikle sözleşme yaparak yüklenici sıfatıyla asıl işverenliğin gurup şirketi X denizciliğin işlerini üstlenir. Üstlenilen işin X denizcilik tersanesinde yapılmakta olan iş olmasına karşın sözleşmenin tarafı olarak sendikanın örgütlü olduğu işyeri gösterilir. Sözleşmenin 3. maddesinde sözleşmenin konusu "Yüklenici (Gökhan Serdar Ramazan kısaca GSR Ltd. Şti) X Tersanesinde inşa edilmekte olan ... yeni inşa nolu 900 TEU Konteyner gemisinin 4,5,6 ve 7 no'lu Süperbliklarına ait sekşinlerin ve 209,210 ve 901 nolu sekşinlerin ereşin montaj, kaynak, taş ve temizliği ayrıca konu edilen blokların birbirlerine eklenmesi ereşin montajı, kaynak, taş ve temizliği işlerini BV, Armatör, ve Boyaya teslim esaslarına göre eksiksiz tamamlamayı kabul etmiştir" sözleriyle tarif edilir.

Yetkiye itiraz etmeyen işveren TİS kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerden istifa ederek GSR'ye geçmelerini ister. Bu isteğini kabul etmeyenlerin iş sözleşmelerini ekonomide yaşanan olumsuz gelişmeleri gerekçe göstererek sona erdirir. İşçilerin çoğunluğu bir günde GSR işçileri olurlar. İşten çıkartılanların yerine yeni işçiler alınır. Sendikanın da imzaladığı sözleşmeden yararlanacak üyesi kalmaz.

III. 2. Alt işveren işveren olmaktan çok asıl işvereni perdeleyen sistemin mağdurudur

Alt işveren uygulamasının hızla yaygınlaştığı sektörlerde kabaca bakıldığında hızlı büyümenin, kıran kırana rekabetin olduğu her yerde alt işveren uygulamasının da yaygınlaştığını görmek olanaklıdır. Ölümle gündeme gelen Tuzla, biraz daha genel ifade edecek olursa tersaneler sadece işçi ölümleri açısından değil, alt işveren uygulamalarının yaygınlığı açısından da bu konuda çarpıcı örnek konumdadırlar.

"Ulaştırma Bakanlığı'nın verilerinde, Türkiye gemi inşa sanayi'nin 2002 yılında dünya sıralamasında 23üncü iken, 2007 yılında 1.8 milyon dwt'lik siparişle 8inci sıraya yükseldiği ifade edilmekte, dünya genelinde yeni gemi teslimleri son üç yılda % 89 büyüme gösterirken, Türkiye'nin aldığı yeni gemi siparişlerinin aynı dönemde % 360 büyüdüğünün altı çizilmektedir" (**DİSK-Limter İş, 2008**).

Günah keçisi ilan edilen alt işverenler aslında sistemin bir diğer mağdurlarıdır. Sömürünün sihirli değneği haline gelen esneklik, üretimde esneklik adı altında ana firma etrafında örgütlenmiş, ana firmadan iş alan değişik hukuki formatlarda

kendini ifade eden bir sistem yaratmıştır. Sistemin ayırt edici özelliği üretim sürecinin, bir işverene bağımlılık ilişkisi içerisinde birden fazla işyeri ve/veya işveren olup olmadıkları tartışmalı işveren arasında paylaştırılmış olmasıdır. İşveren olup olmadıkları tartışmalıdır, çünkü birçoğu işveren kavramının ayırt edici özelliği olan yönetim hakkına sahip değildir. Kaç işçi çalıştıracağı, çalıştırdığı işçilerin nitelikleri, çalışma süreleri, kimlerin işe alınıp işten çıkartılacağı, işin dağılımı, ihtar ikaz gibi işverene ait yaptırımların uygulanması gibi klasik işveren yetkilerinin tamamı asıl işverenler tarafından kullanılmaktadır. Bu yetkiler kullanılırken asıl işverenin zaman zaman doğrudan işçileri muhatap almamış olması, alt işverene talimat vererek ona yaptırması, alt işverenin yönetim hakkının bulunmadığı gerçeğini ortadan kaldırmamakta, sadece perdelemektedir.

Üretim sürecinin parçalara ayrılmasında etkin işlevler üstlenen alt işveren uygulamalarını "eve iş verme", "evde çalışma" müteahhit "üstlenici, yüklenici" "aracı, komisyoncu", "yan sanayi", "sunucu / tedarikçi", "fason üretim", başlıkları altında toplamak olasıdır (Şen, 2002).

Nasıl adlandırılır olursa olsun, nasıl bir çalışma sistemi içerisinde çalışıyor olurlarsa olsun, bu alt işveren biçimlerinin ortak noktasını ana firmayla (üst işverenlerle) olan ilişkilerindeki bağımlılık olgusu oluşturmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisi içerisinde belirleyici olan güç, ana firma, üst işverenlerdir. Ana firmalar, pazarlık gücünün alt işverenlerden çok üstün olmasının rahatlığı içerisinde, genellikle, fiyatları tek yanlı olarak belirlemekte, alt işverenler arasındaki rekabeti de kullanarak, genellikle fiyatlar ekonomik düzeyin, örneğin ülkemizde asgari ücrete göre işçilik ücretleri toplamının altında dahi fiyatlarla sözleşme yapılmakta, uygun olmayan teslim tarihleri belirlenmekte, ana firmanın alt işveren firmayla diyaloga girmeden belirlediği teslim tarihleri için alt işveren firmaları sıkıştırılmakta, sık sık ürünler iade edilmekte, alt işverenler stok çalışmaya zorlanmakta, hepsinden önemlisi de alt işverene yapılan ödemeler geciktirilebilmektedir. "Bu nedenle ödeme koşulları, taşeronlar açısından önemli bir pazarlık konusudur. Japonya'da 1963'te Yürürlüğe giren Küçük İşletmeler Yasası'nın amacı, ana firmalara alt taşeronların tüm alacaklarını zamanında ödetmektir (Şen, 2002).

Ana firmalar açısından ise, özellikle rekabetin içeriğinin kalite, fiyat, çeşit eksenine oturup artmasıyla

birlikte sık sık yaşanan krizlerin karşısında alt işveren işletmeler can simidi rolü oynamaktadır. Kriz durumlarında ana firma üretimi kısmak için alt işveren firmaya iş vermeyerek, fiyatları düşürerek, krizin etkilerini yaymakta, alt işverenle sipariş üzerine çalışan ana firma, stoksuz, tam zamanında üretimle maliyetleri düşürebilme olanağına kavuşmaktadır.

Öteyandan alt işverenlikte teknoloji yenilenmesinden talep değişiklikleri karşısında tepki vermeye kadar bir dizi alanda ana firmaya olanaklar sağlamaktadır. Alt işveren uygulaması sayesinde işçilik ağırlıklı üretimi alt işverene devir eden ana firmalar, işgücü ağırlıklı üretim sistemlerinden teknoloji ağırlıklı sistemlere geçerek işgücü maliyetlerini ucuzlatma olanağı bulmaktadır. "Ayrıca, taşeron sözleşmeleri tam zamanında üretim yönteminin uygulanmaya konulduğu bir sırada, işletme sermayesine duyulan gereksinimi azaltarak ve işletmenin alacaklarını kısa sürede tahsil etmesini sağlayarak büyük bir finansman üstünlüğü yaratmaktadır" (Erdut, 1998).

Tuzla'da yaşanan ölümler sonrası hazırlanan "Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenilebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor", Tuzla'da da aynı sürecin nerdeyse birebir gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Anılan rapora göre; "1980'lerin ortasına gelindiğinde kriz nedeniyle kadrolarını küçültmek isteyen ama tecrübeli ustalarını da kaybetmek istemeyen tersaneler, taşeronlaşma eğilimini beslemişlerdir. Böylece işlerin kalitesini eskiye oranla sağlayamama riskine rağmen emek maliyetlerini oldukça düşürmüşlerdir. Firmaların emek maliyeti dışında başka avantajları da oluşmuştur: Hem kendilerinde, yani ana işverende kayıtlı küçük bir kadro ile çalıştıkları için sosyal riskleri azaltmış, hem parça-başı iş mantığı ile çalışan taşeron firmalar aracılığıyla emek üzerindeki denetimleri artmış, hem de yaptırdıkları işin faturasını alıp vergilerinden düşmüşlerdir. Bu dönem ilk piyasaya giren taşeron firmaların ustaları ve işçileri arasında oldukça yüksek bir gelir düzeyine ulaşanlar olmuştur. Sektörde çalışmak ve taşeron firma kurmak bir çekim alanı haline gelmiştir. Ancak sonraları armatör ve tersane sahipleri, taşeron firmaların sayısının da artmasıyla işin fiyatlarını düşürmeye başlamışlardır. Böylece fiyat avantajı ile gemi siparişlerini artırmak istemişlerdir. Taşeronların düşük fiyatları kabul etmesi için de yeni taşeron firmaların kurulmasını desteklemişlerdir. Zira taşeronların arasındaki rekabet, taşeron işçilere de bire bir yansıyarak piyasada yüksek olan ücret seviyesini düşürmüştür.

Tersanelerin/armatörlerin, taşeron firmaların kurulmasına destek sağlaması, taşeronların önemli ölçüde tersaneye/armatöre bağımlı olmasını sağlamıştır. Bağımlılık ilişkisi, tersane, taşeron ve işçilerin söylemlerinde sipariş edilen "geminin zamanında bitmeme riski" ile ifade edilmektedir. Tersane için güven, isin zamanında ve en az hata ile bitmesini ifade ederken, taşeron firma için hak edişlerini düzenli almayı ve gerekli malzemenin tersane tarafından sağlanması simgelemektedir. Zira işlerin zamanında bitmemesi durumunda uluslararası armatör firmaya büyük bir tazminat ödeyen tersane, bu tazminatı taşeronlara yansıtarak, alacaklarını alamayan ve hacizle üretim araçlarına da el konan taşeronlar da işçileri cezalandırarak karşılamaya çalışmaktadır" (DİSK-Limter İş, 2008).

III. 3. Alt işveren işgücü piyasasının parçalanması esasına dayalı istihdam modelidir

Son yıllardaki uygulama biçimiyle alt işveren asıl işin dışında, özel uzmanlık isteyen işlerin bir başka işverene verilmesi olmaktan çıkmış, işgücü piyasasının parçalandığı yeni bir istihdam modeli haline gelmiştir. Bu modelin özünü ise, işgücü üzerindeki işverenin denetimini gerektiğinde işverenin otoritesiyle yarışan bir başka otorite olan sendikayı da devre dışı bırakarak, en ucuz, en etkili yöntemi kullanarak yaratmak oluşturmaktadır.

İşgücü piyasasının, hiyerarşik olarak parçalanması işçiler arasında rekabeti arttırmaktadır. Piramidin tepesinde yer alan merkezdeki çekirdek işgücü, daha altta yer alanlara göre göreceli olarak iş güvencesine sahiptir. Bunlar daha fazla ücret almakta, bu konumunu ve avantajlarını koruyabilmek için firma bağlılığını doruk noktasına çıkarmaktadır. Merkezdeki çekirdek işgücü firma ve firmanın hedefleriyle özdeşleşmeyi, benzeşmeyi seçerken, piramidin alt basamaklarında yer alan çevre iş gücü, çekirdek iş gücünü sürekli olarak zorlamaktadır.

Çekirdek işgücünde yer alan bir işçi, en küçük hatasında, yaratılan sistem sayesinde kolaylıkla en alt basamağa düşürülmektedir. Alt basamakta yer alan bir işçinin yukarı çıkması neredeyse olanaksız kılınmaktadır. Örneğin 10 yıl çekirdek işgücü içerisinde yer alan bir işçi küçük bir hatasında önce işten atılmakta, sonra kendisine alt işveren işçisi olarak işe başlaması, liyakatini kanıtlaması halinde yeniden eski konumuna gelebileceği önerilebilmektedir. Alt işveren işçileri ise, düşük ücretleri, sosyal güvenceden yoksun olmalarıyla, çekirdek işgücünün kabusu olmaktadır. " Ücretlerde indirim yapılması

için bir baskı unsuru olan alt işveren sözleşmesiyle çalışma, toplu iş sözleşmesiyle saptanan ücret düzeyiyle bağdaşmayan koşullarda yürütülmekte, iş güvencesi önlemlerinin geçersiz kalmasına yol açmakta ve aynı zamanda sendikal haklardan yararlanmayı engellemektedir" (Erdut, 1998).

İşgücü piyasasında yaşanan bu hiyerarşik parçalanma ve rekabet, etkilerini sadece işçilerin ücret ve diğer sosyal haklarında göstermemektedir. Asıl işveren işçisi ile taşeron işçisi arasında ayrışma ve farklılaşma sistem tarafından da özendirilerek sosyal yaşama yansıtılmaktadır. Örneğin üst işverenle alt işveren arasında yapılan sözleşmelerde alt işveren işçilerinin çekirdek işgücüyle aynı saatlerde çay molası vermesini, aynı kapıdan fabrikaya girmelerini, aynı servis araçlarına binmelerini yasaklayan hükümlere sıkça rastlanmaktadır.

Bu ayrışmaya ve farklılaşmaya zorlama çekirdek işgücünün kendilerini alt işveren işçilerinden üstün görme eğilimleri yaratmaktadır. Bu üstünlük duygusunu her gün yeniden üretmek isteyen çekirdek işgücü, alt işveren (taşeron) işçilerini aşağılayarak, farklılıklarını ön plana çıkartarak işçiler arasında yeni statülerin, yeni sosyal ilişkilerin doğmasına neden olmaktadır.

Böylece sosyal dayanışma, sınıf dayanışması yerini rekabete bırakırken, işveren sistem sayesinde işgücü üzerinde en etkin denetimi kurma olanağına da kavuşmaktadır.

IV. Özel istihdam büroları

İş bulmaya aracılık veya Özel İstihdam Büroları (ÖİB) iş hukukunun esnekleştirilmesi üst başlığı içerisinde sürekli gündemde tutulan bir konudur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'ne (UİS) göre "Türkiye'de kayıtlı işgücü piyasası oldukça katı bir yapıya sahiptir" (ÇSGB, 2013). UİS'de özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin hukuken kurulmıyor olması da işgücü piyasasının katılığının göstergesi olarak sunulmuştur.

Ulusal İstihdam Stratejisinde "özel istihdam büroları ile mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ayrı Kanun olarak hazırlandığı" belirtilmektedir.

Özel istihdam bürolarının ilk ortaya çıkışları ise neredeyse bilinen tarihle eş zamanlıdır. İş arayanlarla işçi arayanların birbirlerini buldukları bir pazar bu pazarda taraflar arasında aracılık yapan

bir aracı her zaman var olmuştur (**Sayın, 2002**). Ancak bugünkü anlamda özel istihdam büroları sanayi devrimiyle birlikte büyük kentlerde biriken, kendisini pazarlamaya çalışan sefalet içerisindeki işgücüyü birlikte tarih sahnesine çıkmıştır.

“Özel istihdam büroları konusunda 1928’de yazılmış bir yüksek lisans tezi, bunların 1820’ler civarında çalışmaya başladığını belirtmektedir” (**Sayın, 2002**). Ortaya çıkmalarıyla birlikte istismarlarda ortaya çıkmıştır. Bu büroların işsiz, çaresiz kitlelerin bu çaresizliklerini sömürerek onları yalancı cennetlerle kandırıp insanlık dışı kölelik koşullarında çalışmaya mahkum olmalarına aracılık ettiklerine tanık olunmuştur. 1846 yılında bu özel istihdam bürolarına ilişkin yazılan eleştiride “New England’a uzun, basık ve kara bir vagonda seyahat eden, genç kızları fabrikalarda çalışmaları için ayartan bir kişi” “Vermont ve New Hampshire civarlarında dolaşan ve pazara getirdiği kişi başına para alan kalbi de işi kadar kararmış bir “komutan” olarak tanımlanıyor ve bu işi yaparken “kızlara, sadece makineleri idare edecekleri, işin çok temiz ve düzenli, ücretlerin de ipekler giyecekleri kadar yüksek olduğu ve zamanlarının yarısını okuyarak geçireceklermiş gibi gösterilerek” yapıldığı gerçekte ise bu kızların “güneyli köleler gibi hayatlarından ve özgürlüklerinden vazgeçip kalpsiz efendiler ve iş ustalarına alet olsunlar diye” kopartıldıkları vurgulanmıştır (**Sayın, 2002**).

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde dile getirilen özel istihdam büroları, hükümet ve işveren örgütlerince diğer esneklik önerileri gibi toplumda olumlu çağrışımlar yaratacak bir dille sunulmaktadır. İşsizliğin sürekli olduğu, iş bulmanın çok zor olduğu koşullarda özel istihdam büroları istihdamı artıracak bir kurum olarak gösterilmek istenmektedir. Özel istihdam büroları da varlık nedenlerini işsizliği ortadan kaldırmak olarak açıklayınca meşruluk kazanacaklarının bilincindedir. Bu nedenle kendilerini “İstihdam savaşçıları” olarak ilan edip örgütlenmişler ve Özel İstihdam Büroları Derneği’ni kurmuşlardır (**Büyükköşdere, 2004**).

Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun (bugünkü adıyla İş Kur) dışında bir başka özel kuruluşun iş ve işçi bulmaya aracılık yapması 2003 tarihine kadar yasaktı. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa bu yasağı kaldırmıştır. Yeni İş Yasası’nın yürürlüğe girmesinden sadece 25 gün sonra 5 Temmuz 2003 tarihli ve 25159 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası ile ise “Özel İstihdam Bürolarının” kurulmasına olanak tanınmıştır.

İş bulmaya aracılık etmenin yasaklanmış olduğu dönemde, özel istihdam büroları, “İnsan Kaynakları Danışmanlığı” adı altında yıllarca faaliyetlerini yürütmüşlerdir (**Büyükdere, 2004**). Özel İstihdam Büroları Derneği’nin kurucu üyesi olan şirketlerin ağırlıklı olarak Adecco, Data-Expert, EPS, Manpower, Datasist, Pricewaterhouse gibi yabancı şirketlerden oluşması işgücü piyasasında aracılığın uluslar üstü bir nitelik kazandığını göstermesi açısından çarpıcıdır.

IV. 1. Neden Özel İstihdam Büroları?

Özel istihdam büroları işçilerin aşırı sömürmelerine neden oldukları için 1933 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 34 sayılı “Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkında Sözleşme” ile yasaklanmış, iş bulmaya aracılık devlet tekeline alınmıştır. ILO, 34 sayılı sözleşmeyi kabulünden 14 yıl sonra 1948 yılında kabul ettiği 88 sayılı “İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi” ve 1949 yılında kabul ettiği 96 sayılı “Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında Sözleşme” ile özel istihdam bürolarına ilişkin yasağı yumuşatmıştır. ILO, 1997 yılında kabul etmiş olduğu 81 sayılı “Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi” ile özel istihdam bürolarına ilişkin yasağı, bazı önemli işçiyi koruma önlemlerine uyulması koşuluna bağlı olarak serbest bırakmıştır. ILO 81 sayılı sözleşmeye göre özel istihdam büroları serbesttir, ancak yine ILO 81 sayılı sözleşmeye göre ÖİB, vermiş olduğu hizmet karşılığı işçiden ücret almamalıdır. Ayrıca bu bürolar aracılığıyla çalıştırılanların sendikal haklara sahip olabilmeleri, toplu iş sözleşmesi düzeni içinde yer almaları, fiziksel ya da ideolojik görüşleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaları sağlanmak zorundadır. Sözleşmeye göre devlet, çocuk işçi istismarının önlenmesi ve işçilerin ÖİB aracılığıyla istismar edilmelerini önleyecek önlemleri almak zorundadır.

ILO tarafından ÖİB’nin koşullu da olsa çalışabileceklerinin kabul edilmesi ÖİB’nin gerekli olduğunu savunanların konumlarını güçlendirmiştir. ÖİB’yi savunanların gerekçeleri klasikleşmiştir. “Küreselleşme”, “değişen ve keskinleşen rekabet koşulları”, “işçinin korunması kadar işverenin korunmasının da gerekli olması” başlıkları ÖİB’leri savunanların temel gerekçeleridir (**Özkan, 1997; Alpagut, 1998**).

İş bulmaya aracılık ya da özel istihdam bürolarının işçi istismarına dönmesi üzerine yüz yılın başında yasaklanıp devlet tekeline alındığı, günümüzün değişen koşullarında ise özel istihdam bürolarının istihdam için zorunlu kurumlar haline geldiği, ILO

nun da bu tarihsel gelişim içerisinde davranıp, önce 34 sayılı sözleşmeyle aracılığı yasaklarken 88 ve 96 sayılı sözleşmelerle önce yumuşatıp 181 sayılı sözleşmeyle de serbest bıraktığı saptaması konunun genel kabul gören özetleniş biçimine dönüşmüştür.

İşçi istismarına yol açtığı için yasaklanan özel istihdam büroları ne olmuştur da yasak konusundan çıkmıştır? Belki de soruyu özel istihdam bürolarının geçmişten farklı olarak günümüzde işçi istismarına yol açmalarını engelleyecek neler olmuştur diye sormak sanırım daha doğrudur.

Küreselleşme, rekabet, değişim olgularının hiçbirisi yeni ortaya çıkmış değildir. Her birisi kapitalist üretim sistemiyle birlikte var olmuştur. Geçmişte olduğu gibi gelecekte de kapitalist sistem içerisinde var olacaklardır. Dolayısıyla özel istihdam bürolarını gerekli kılan küreselleşme ya da rekabet değildir. ÖİB'leri, örgütlü işçi hareketinin zayıflamasına bağlı olarak sermayenin bireysel özgürlüklere, emeğin korunması gibi sisteme meşruiyet sağlayan değerlere artık gereksinim duymaması üzerine gündeme gelmiştir (Bales, 2002).

Özel İstihdam Bürolarının asıl gerekçesi ise bu büroların daha fazla kâr elde etmeye yarayan yeni bir işletme organizasyonunun kurulmasına katkı sunmalarıdır. Özel istihdam bürolarını güncel hale getiren neden ise gelişme işletmelerinin istedikleri zaman istedikleri sayıda işçiyi ek bir maliyete katlanmadan işe alıp işten çıkartma istemleridir. Kısaca "sayısal esneklik" gereksinimi olarak tanımladıkları, istedikleri gibi işçi alıp çıkarma olanağı, yaratmak istedikleri esnek işletme modelinin en önemli unsurlarından birisidir.

Kısaca özel istihdam büroları, tamamı işçilerin elde etmiş olduğu hakları ve kazanımları etkisizleştirmeye dönük politikalar olan esneklik gereksinimi, işgücünün niteliğinde yaşanan değişim, üretim maliyetlerinin işçilik üzerinden düşürülmesi, işverenin otoritesini işyerinde doruk noktasına çıkartan işletme organizasyonları yaratmak için moda haline getirilip yaygınlaştırılmıştır.

Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi haklarının geriye götürülmesi gerçeği ise kavramların içi boşaltılarak, "işletmelerin organizasyonlarında görülen değişim, özelleştirme akımıyla beraber devletin küçülmesi, yeniden yapılandırma politikaları, işsizlikte görülen hızlı artış" gerekçesiyle açıklanmıştır (Ekin, 2001).

IV. 2. Özel istihdam büroları hangi hizmetleri vermektedir? (İstihdam savaşçıları mı çağdaş köle tüccarları mı)?

IV. 2. 1. Koruyucu mevzuatın aşılarak işçi çalıştırılması olanaklı hale gelmektedir

İşveren örgütleri, kolayca ve en az maliyetle işten uzaklaştırılabilen, bu şekilde işçiyi koruyucu mevzuatın getirmiş olduğu maliyetlerden kurtulmayı olanaklı kılan, geçici çalışan işgücünü "çevresel işgücü" olarak adlandırmaktadır. Özel istihdam bürolarının ilk işlevi, "çevresel işgücü temin etme" de kendini göstermektedir (Erdut, 1998). Özel istihdam büroları aracılığıyla Fransa, İspanya, Hollanda ve Almanya'da işçilerin uzun süreli geçici sözleşmelerle işe alınması sayesinde bu ülkelerde işten çıkarma aşamasında ödenmesi gereken tazminatlardan işverenlerin kurtulmasını sağladığı, geçerli neden olmaksızın işten çıkarmayı zorlaştıran iş güvencesine dönük yasaları atlatmalarına olanaklı kıldığı, bu ülkelerden Fransa'nın ABD'den sonraki en büyük ikinci geçici hizmetler piyasası haline geldiği tespit edilmiştir (Klein, 2002).

Avrupa'da işverenin işçiyi korumasız bırakarak kârını artırdığı bu sistem Türkiye'de de işverenlerce cazip bulunmuş durumdadır. Ancak buradaki diğer asıl sorun, devletin korumakla yükümlü olduğu işçisine karşın işçiyi korumasız bırakmayı hedefleyen işveren isteklerini istihdam stratejilerinin temelinde oturtmasıdır.

IV. 2. 2. Maliyetin düşürülmesi yönetimin kolaylaştırılması: "sahip olursan aptalsın." ya da "ineği satın almak niye? senin olmadan da ipleri elinde tutabilirsin"

Özel istihdam bürolarını savunanlarca günümüzde şirketlerin özel uzmanlık gerektiren personel işlerine zaman ayırmasına gerek yoktur denilmektedir. Bu görüşe göre, "şirket zamanını, enerjisini ve kaynaklarını temel işlere yönlendirirken, personel hizmeti temel becerisi olan işçilerin yönetilmesini gerçekleştirir" (Klein, 2002). Özel istihdam büroları, bu yolla ana firmaya bir yandan daha ucuz ve kolay yönetilir işçi temin ederek işçinin fiilen çalıştığı işverenin maliyetlerini azaltmakta, öte yandan ise işçiye daha az ücret ödeyerek bu maliyet düşürmenin faturasını işçiye çıkarmaktadır (Erdut, 1998). Örneğin "1993'te American Airlines, ABD'deki 28 havaalanında bilet gişelerini dışarıdan ajanslara vermiştir. Yaklaşık 550 gişe görevlisi pozisyonu geçici işe çevrilmiş ve bazı durumlarda daha önceden 40.000 dolar maaşla çalışan kişilere aynı işler 16.000 dolar karşılığı önerilmiştir" (Klein, 2002).

Öte yandan özel istihdam bürolarına bağlı olarak çalışan işçiler, kendilerinin bir ekipman parçası gibi kiralandıklarını, kullanıldıktan sonra tekrar özel istihdam bürolarına geri gönderildiklerini ve kendilerinin kullan-at tipi ürün olarak etiketlendiklerini belirtmektedirler. Gerçekten de durum tam da işçilerin tanımladığı gibidir. Özel istihdam bürosuna kayıtlı işçiler geçici işçi, ödünç işçi adı altında fiilen çalıştıkları firmalara gönderilmekte, gönderildikleri firmada onlara gereksinim kalmadığında tekrar özel istihdam bürolarına döndürülmektedirler. Böylece işçiler güvensiz ve boşlukta kalmakta, kendilerini dışlanmış hissetmektedirler.

Özel istihdam bürolarına ilişkin bir diğer çarpıcı veriyi ise bu şirketlerin inanılmaz bir hızla ulaşan büyüme hızları oluşturmaktadır. 1979-1992 arasında ABD’de imalat sanayiinde yıllık büyüme oranı 1,2, finans sigorta ve emlakçılıkta 2,2 iken personel sağlama hizmetlerinde bu oranın 9,5 olması da çarpıcıdır (Sennett, 2009).

V. Yeni çalışma biçimleri ve korumasız iş gücü piyasası

Uluslararası çalışma örgütü (UÇÖ) tarafından 2008 yılında kabul edilen Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi ile geliştirilmiş olan uygun iş tanımına göre, işçinin işinin, bu işte kendisi ve ailesiyle insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak gelirin, fiziksel bütünlüğünün, kişiliğinin, örgütlenme hakkının güvence altına alınmış olması zorunludur.

Hızla gelişen ve değişen teknolojiye, yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkmasına bağlı olarak çalışma yaşamını düzenleyen mevzuatında bu gelişmelere koşut yeniden düzenlenmesi gereği tüm sosyal tarafların üzerinde uzlaştıkları ortak paydayı oluşturmaktadır.

Tarafların değişim konusunda ortak payda da buluşması değişimin özü, yönü ve yeni hükümler gündeme geldiğinde farklılıkların ön plana çıkmasını da beraberinde getirmektedir.

Dünyada ve Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra esnek çalışmanın tüm biçimleri yaşama geçirilmiş, sonuçları ise oldukça ağır olmuştur.

Esnek çalışma yönteminin yaygın olarak uygulandığı ABD ve AB üyesi ülkelerde esnek çalışmanın, iş gücü üzerindeki denetimi daha da yoğunlaştırdığı, iddia edildiğinin aksine üretim sürecini demokratikleştirmede, ücret ve sosyal hakları

düşürdüğü, istihdamı daralttığı, örgütlenmeyi sekteye uğrattığı ve hepsinden önemlisi de işçilerin kişiliklerinde ciddi bir erozyona uğrattığı saptanmıştır (Sennett, 2009).

Bir başka anlatımla 4857 sayılı İş yasasının çağdaşlık olarak sunduğu ödünç iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devri, çağrı üzerine çalışma gibi atipik istihdam biçimleri, sıkıştırılmış iş haftası (denkleştirme), telif çalışması vb. esneklik uygulamaları işçilerin gelirleri, iş güvenceleri, sosyal ilişkilerinde bir dizi olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir.

Güvensiz, işe yabancılaşması doruk noktasına çıkmış, sürekli iş ve işyeri değiştirmek zorunda kalarak hareket halinde olan, bir işçi tipi ortaya çıkmış, işçinin sosyal yaşamı, aile ilişkileri kısaca özel yaşamı ortadan kaldırılmıştır.

Türkiye ‘de Denizli, Kayseri, Çorum, Antep gibi Anadolu kaplanları olarak tanımlanan ilerimizde görüldüğü gibi büyük markalar adına üretim yapan bir sanayi oluşmuştur. Bu sanayi için vazgeçilmez olan temel kural “ işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk” sağlayan yasal bir çerçevedir. Ancak Türkiye ‘de bu konuda yalnız değildir. Benzer durumda olan, Çin, Pakistan, Honduras, Meksika, Brezilya vb. onlarca ülke rekabet etmek zorundadır. Örneğin Çin Wal – Mart marka çantaları saat ücreti 0.13 dolara haftalık 60-70 saatlik çalışma süresi içerisinde üretmektedir (Klein, 2002).

Üstelik emeğin ucuzlatılması, koruyucu mevzuattan esnek istihdam biçimleriyle devre dışı bırakılması sadece bizim gibi ülkelerle de sınırlı değildir. Fransa, İspanya, Hollanda ve Almanya ‘da işçilerin uzun süreli geçici sözleşmelerle işe alınması, işverenlerin cömert işçi ödenekleri sağlayan ve geçerli eden olmaksızın işten çıkarmayı Amerika Birleşik Devletleri’nde olduğundan çok daha zorlaştıran yasaları atlatmalarına imkan veren iş piyasasında sık kullanılan bir açık kapı halini almıştır. Örneğin Fransa ABD ‘den sonraki en büyük ikinci geçici hizmetler piyasası haline gelmiştir. Tüm dünyadaki geçici işler tüm ülkedeki işlerin sadece yüzde 2’sini oluşturmakla birlikte, Fransa Çalışma Bakanı Martine Aubry’e göre, “yeni işe alımların yüzde 86’sı kısa süreli sözleşme ile gerçekleşmektedir. ABD merkezli geçici işçi ajansının kolu olan Manpower Europe, İspanya’daki gelirlerinde bir yılda yüzde 719 sıçrama yaşamış, 1996’da 6.1 milyon dolardan, 1997’de 50 milyon dolara ulaşmıştır. İtalya 1997 yılına kadar geçici işçi ajanslarını yasal kabul

etmemiştir, ancak yasal hale geldiğinde Manpower Europe 1998 'de derhal otuz beş ofis açmıştır" (Klein, 2002).

Benzer bir gelişme Türkiye'de de yaşanmıştır. Bilindiği gibi Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılık 2003 tarihine kadar yasaklanmıştır. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa bu yasağı kaldırmış, Yeni İş yasasının yürürlüğe girmesinden sadece 25 gün sonra 5 Temmuz 2003 tarihli ve 25159 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası ile Özel İstihdam Bürolarının Kurulmasına olanak tanınmıştır.

10 Haziran 2003 tarihine kadar iş bulmaya aracılık etmenin yasaklanmış olması, bu tarihe kadar özel istihdam bürolarının hiç olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine Özel İstihdam büroları İnsan Kaynakları danışmanlığı ismi altında yıllarca faaliyetlerini yürütmüşlerdir (Büyükköşdere, 2004). Yasa çıktıktan çok kısa bir süre sonrada bu firmalar dernek statüsünde örgütlenmişlerdir. Özel İstihdam Büroları Derneğinin kurucu üyesi olan şirketlerin ağırlıklı olarak "Adecco, Data-Expert, EPS, Manpower, Datasist, Pricewaterhouse, gibi yabancı şirketlerden oluşması işgücü piyasasında aracılığın uluslar üstü bir nitelik kazandığını göstermesi açısından çarpıcıdır.

İşsizliğin dorukta olduğu, bir iş için insanların birbirini ezdiği koşullarda İstihdam yaratmak, insanlara iş bulmak en fazla olumlu görülen davranışlardan birisidir. Özel istihdam büroları da bu gerçekten hareketle yola çıkmışlar işsizlik cenneti bir ülkede işsizliğe karşı mücadele edeceğini ilan etmenin kendilerine sağlayacağı meşruiyeti kullanmak amacıyla kendilerini "İstihdam savaşçıları" olarak ilan edip, örgütlenmişler ve Özel İstihdam Büroları Derneğini kurmuşlardır.

Özel istihdam bürolarının alt işveren uygulaması yerine hizmet satımı adı altında çalışmaya başladıkları Yargıtay kararına yansıyan bir olayla bir kez daha ortaya çıkmıştır. Yargıtay büyük bir isabetle özel istihdam kurumunun aracı olduğu işçinin de asıl işverenin işçisi olduğu sonucuna ulaşmıştır".

Esnek istihdam biçimlerinin uygulanıyor olması gerçeği iş hukukunun temel ilkelerinin göz ardı edilmesinin gerekçesi yapılmış, bu anlamada 4857 Yasa İş Hukuku'nun temel ilkelerini adeta unuttur. Bir başka anlatımla kendi amacıyla kendisiyle çelişen bir yasa yürürlüktedir.

Bireysel iş yasasında koruyucu hükümler koruyuculuğu güçlendirme doğrultusunda değişime uğramalı, bireysel iş hukuku evrensel insani değerleri zedeleyecek çalışma biçimlerinin oluşup yaygınlaşmasına izin vermemelidir. Bu nedenle de özellikle Atipik istihdam biçimlerinin genel bir çalışma biçimine dönüşmemesi, var olan kuralsızlığın ortadan kaldırılarak atipik istihdamın sınırlandırılması gerekmektedir. Atipik istihdamda temel hareket noktasını işçinin asgari gelir ve istihdam güvencesinin sağlanması oluşturmaldır. Atipik istihdamın (birim, oransal) maliyeti olağan çalışma biçimlerinin maliyetinin altında olmamalıdır. Atipik istihdamla belirli süre prim ödemeye bağlı hak doğumlarının olduğu sosyal güvenlik sistemi uyumlaştırılmalı, atipik istihdamda çalıştırılan işçilerin Sosyal Güvenlik Primlerinin işverenlerce Belirsiz süreli çalışan işçiler için ödendiği oranda ve sürede ödenmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır, yasa ise tam aksini yapmaktadır. Gerçekten de; yasanın 7. maddesinde yer alan ödünç iş ilişkisi ise, işgücü piyasasının parçalamanın en etkili aracı olarak kullanılan, muvazaalı yapıldığı ortaya çıktığı için deşifre olan taşeron çalıştırmanın yerini alacak, bir uygulamanın yasal dayanağını oluşturmuştur. 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden Yargıtay'ın da alt işveren konusunda getirmiş olduğu sınırlamayı yasanın amacına ve varlık nedenine uygun bir şekilde yorumlamasıyla birlikte alt işveren kurumuna getirilen sınırlamaları ödünç iş ilişkisi ve iş bulmaya aracılık yoluyla aşma arayışları başlamıştır.

Ödünç iş ilişkisi bizden önce uygulandığı ülkelerde işçiler açısından önemli sorunlara yol açmış bir kurumdur. Özellikle ABD ödünç iş ilişkisi içerisinde olan işçiler kendilerini kullan at marka ürün olarak tanımlamakta, güvencesizlik ve belirsizliklerden yakınmaktadırlar (Klein, 2002).

Çağrı üzerine çalışmanın, yasanın 15. maddesiyle " taraflar belirlemedikleri takdirde" aksi karşılaştırılmadıkça" şeklinde ifadelerle, önu sınırsızca açılmıştır. Biçimsel eşitlik anlayışının somut ifadesi olan bu ifadelerle, yasa işçiyle işvereni, aynı güce sahip özgür sözleşenler olarak düşünmekte ve klasik sözleşme özgürlüğünden hareket etmektedir. Oysa Çağdaş İş Hukuku güçlü işveren karşısında güçsüz işçinin sözleştiği gerçeğinden hareketle alt sınırları kesin ve net bir şekilde belirler. Çağrı üzerine çalışma gibi insanın özel yaşamını ortadan kaldırıp işçiyi 24 saat işverene bağımlı kılan bir çalışmaya türünün bırakın önünün açılmasını yasaklanması gerekir.

Yasanın 63. maddesindeki düzenlemeyle yüz yıllık bir mücadelenin ürünü olan 8 saatlik iş günü, iki aylık bir dengeleme süresi içerisinde 11 saate çıkartılarak işverenin haftada sadece 3 saatlik fazla çalışma ödeyerek haftalık çalışma süresini 69 saate çıkartmasının önü açılmıştır.

Yasanın 64. maddesindeki düzenlenen telafi çalışmasıyla işçinin ücret garantisi ortadan kaldırılmıştır. Kural olarak işçinin, işgücünü işverenin emir ve talimatına hazır tutmasıyla hak ettiği ücretin yerini, bağımlılık ilişkisinin sürdüğü koşullarda ücretin sadece fiili çalışmanın karşılığı olması esasını benimsenmiştir. Bu durumda örneğin işçi işe gelecek, işveren hammadde yok, sipariş yok, elektrik kesik vb. nedenlerle iş vermeyip işçiyi göndererek işçi aslında bağımlılık ilişkisi ya da hizmet akdinin sürmesi nedeniyle zaten hak etmiş olduğu ücret için bir de telafi çalışması yapmak zorunda kalacaktır. Ya da hizmet akdinin sürdüğü koşullarda işçiden kaynaklanmayan bir nedenle iş verilmemesinin karşılığında işçi ücretinden olma riskiyle yüz yüze kalacaktır.

Yasanın 65. maddesine getirilen "kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" başlıklı maddeyle "işin sevk ve yönetiminin işverene ait olduğu bir sistemde "işletme riskine işçiler ortak edilmekte, dahası işsizlik sigortası da devreye sokularak "basiretli davranmayan" işverenin bu tutumunun faturası işçi ve işçinin işsizlik fonuna kesilmektedir.

Sonuç

Küreselleşme referans alınarak çalışma yaşamında yapılan düzenlemeler hem dünyada hem Türkiye'de güvencesizliğin bir istihdam biçimine, bir denetim sistemine dönüşmesine yol açmıştır. Güvencesizlik kurumları, ideolojisi, özgün hukuk kurallarıyla kuramsallaşmıştır. Güvencesizliğin iç örgütlenmesinde iş gücü piyasasının parçalanarak, iş gücünün bu parçalanma üzerinden işverenlerce maliyeti en aza inmiş bir biçimde denetlenmesi yer almaktadır. Bu parçalanmada alt işveren asıl işveren (taşeron) uygulaması, başat uygulama olarak öne çıkmaktadır. Alt işveren uygulaması sayesinde hem bireysel iş hukuku uygulanmaz hale getirilmekte hem de işçilerin örgütlenme haklarını kullanmaları olanaksızlaştırılmaktadır.

Özel istihdam büroları ise güvenceli çalışmanın önünde kurumsallaşmış bir engel olmaya doğru evrimleşmekte, alt işveren ilişkisini bu anlamda tahkim etmektedir. İş bulmak için özel istihdam

bürolarına başvuran işçilerin kendilerini istismar ettirmeyecek bir güce, bilince kavuşmuş olduklarını söylemek olanaklı değildir.

Yüzyılın başında işçi istismarı yapan özel istihdam bürolarının bugün istismardan kaçınan ahlaki bir olgunluğa ulaştıklarını, kendilerine istismarı önleyen meslek deontolojisi (meslek ahlakı) yaratmış olduklarını söylemek de olanaklı değildir.

Özel istihdam büroları dün olduğu gibi bugün de işsiz işçileri istismar ederek kâr eden ticari kuruluşlar olmaya devam etmektedir.

Özel istihdam bürolarının yeniden ortaya çıkıp bir anlamda moda olmalarının bir nedeni de kapitalist sistemin kendisini "terbiye eden" karşıtıdan kurtulması, işçi hareketinin zayıflamasına bağlı olarak işgücü üzerinde denetimi yoğunlaştırma olanağına kavuşmasıdır.

Özel istihdam büroları, işverenin ele geçirdiği işçiye az güvence verip çok kâr etme olanağını işletmelerde işçilik maliyetlerini düşürecek şekilde kendilerini esnek işletme modeli adı altında yeniden organize etmektedir.

Özel İstihdam Büroları yasaklansa da işsizlik olduğu sürece her zaman iş bulmaya aracılık yapan yasadışı örgütlenmeler, işçiyle işvereni bir araya getiren işçi pazarları var olmuştur, gelecekte de olacaktır.

İnsan istismarına izin vermeyen, rekabet ya da kâr gerekçesiyle meşrulaştırmayan bir toplum kurgusu içerisine oturtulmadan gerçek çözüm üretilemeyeceği gibi, işçi hareketi politik bir güç olmadan da üretilen çözüm yaşama geçmeyecektir. Devletin sorunu işçiyi piyasaya terk edip, "en kötü iş bile işsizlikten iyidir" diye kenara çekilmesi, piyasayı denetliyormuş oyununu oynamasıdır.

Unutulmamalıdır ki "çalışma hakkı" temel bir insan hakkıdır. Devlet vatandaşlarının bu haklarını fonksiyonel kılmakla, işsizlerin iş bulmalarının önündeki ekonomik, sosyal engelleri ortadan kaldırmakla yükümlüdür. Devletin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesinin ya da getirememesinin doğal sonucu devletin işsizlerin gelir kaybını ortadan kaldıracak ödemeleri üstlenmesi olmalıdır. Bu sonuç devletin görevini yerine getirememesinin yaptırımıdır.

Ne var ki siyasi iktidarlar, alt işveren uygulaması başta olmak üzere özel istihdam büroları aracılığı ile işgücünün ucuzlatıldığı, kontrol altında tutulduğu bir istihdam politikasını bilinçli bir

şekilde tercih etmişlerdir. Sorunun kaynağında bu tercih bulunmaktadır, dolayısıyla çözümü de siyasi olacaktır.

Daha açık anlatımla çalışma yaşamını cenderesine almış olan diğer sorunlar gibi esnek istihdamın yaratmış olduğu sorunlarında çözümü, çalışanların ellerini kollarını bağlayan, kolektif haklarının kullanılmasını olanaksız hale getiren bilinçli bir tercihle yaratılıp ısrarla sürdürülen yasaklarla donatılmış Sendika, Toplu pazarlık sisteminin bu yasaklardan kurtarılmasında yatmaktadır. Hiçbir siyasi iktidar bu doğrultuda bir tercih ortaya koymamıştır. Görünen odur ki bu siyasi irade çalışanlar tarafından meşru mücadele araçlarıyla yaratılmadığı sürece de kendiliğinden hiçbir siyasi iktidar yasakların kalkması doğrultusunda bir tercih yapmayacak, bu konudaki talepler, memleketin sosyal içtimai durumu tekerlemesine bağlı olarak yüz yıldır ertelendiği gibi yine ertelenecektir.

Dipnotlar

1. Torba yasanın görüşülmesi sırasında iş yasası ile ilgili hükümlerin önemli bir kısmı tasarı metninden çıkartılmıştır.

Kaynaklar

- Aktan, C. C., Vural, İ.Y.** (2004) *Yeni ekonomi ve Yeni Rekabet*, TİSK Yayını, Ankara
- Alpagut, G.** (1998) *İstihdam Büroları Konusunda Uluslararası Alandaki Gelişmeler*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 14(6): 13
- Ayman B. G.** (2002) *Devletin Yeniden Yapılandırılması Üzerine*, Oknos, Sayı:15
- Bales, K.** (2002) *Kullanılıp Atılanlar Küresel Ekonomide Yeni Kölelik*, Çitlembik Yayınları: İstanbul.
- Blanpain, R.** (2009) *XXI.Yüzyılın Çalışma Dünyasında İstihdam Edilebilirlik*, (Editör: Marco Biagi) *İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülme*, MESS Yayını: İstanbul.
- Büyükköşdere, Ş.** (2004) *İstihdam Savaşçıları*, Kapital Dergisi, Şubat:158-160
- Canbolat T.** (1997) *Alt İşveren Kavramı ve Uygulama Sorunları*, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 14 (2-3): 14
- Çelik, N.** (1993) *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları*, Münir Ekonomi 60. Yaş günü Armağanı, Ankara.
- ÇSGB** (2013) *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)*
- DISK/Limter-İş** (2008) *Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor*, İstanbul.
- Ekin, N.** (2001) *Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İTO Yayını: İstanbul.

Erdut T. (1998) *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*, TÜHİS Yayını: İzmir.

Erdut, Z. (1998), *Rekabetin İş Gücü Piyasasına Etkisi*, TÜHİS Yayını: İzmir.

Fırat, Z. Y. *İstihdam Hizmetlerinin Değişen Yapısı Ve Özel İstihdam Büroları*, www.isguc.org <http://www.isguc.org/?p=article&id=100&cilt=3&sayi=1&yil=2001>, Erişim tarihi 24.09.2011

Klein, N. (2002) *No Logo*, Bilgi Yayınevi: Ankara.

Koçoğlu, M. Ş. (2003) *İntes Çözüm Arama Konferansı Yeni İş Kanunu Işığında Çalışma Hayatı Uygulamaları* , 20.06.2003

Özkan A. E. (1997) *Özel İstihdam Büroları*, Mercek, Nisan: 116

Pirler, B. (2000) *Çağdaş Olmak Bu kadar Zor mu? -Çağdaş İş Kanunu İstiyoruz*, İşveren, Eylül

Pirler, B. (2003), *İntes Çözüm Arama Konferansı, Yeni İş Kanunu Işığında Çalışma Hayatı Uygulamaları*

Rodriguez, M.- Ferrer, B. P. (2009) *İş yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü*, (Editör: Marco Biagi), *İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülme*, MESS Yayını: İstanbul.

Sayın, A. K. (2002) *Emek Piyasalarında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları*, Türkiye İş Kurumu: Ankara.

Sayıştay (2012) *Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Sınırlı Sorumlu Ege Linyitleri İşletmesi Müessesesi 2012 Yılı Raporu*

Sennett, R. (2009) *Karakter Aşınması (Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri)*, Ayrıntı Yayınları: İstanbul.

Süral, N. (2006) *4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları*, İşveren, Eylül

Süzek, S. (2006) *İş Hukuku*, (3. Baskı), Beta yayımları: İstanbul.

Şaylıman, F.- Çeçen, A. vd. (2001) *Kuşatılmışlar Ülkesi Türkiye*, Ankara.

Şen, S. (2002) *Taşeronluk, (Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*, Selülöz İş Sendikası Yayınları: İstanbul.

TİSK (1999) *Çalışma Hayatında Esneklik*, İstanbul.

TÜBA (2003) *IMF ve Dünya Bankası Destekli Özelleştirme ve Bunun Çalışanlara Etkisi*, 14-21 Ocak

Yeldan, E. (2008) *Küresel Durgunluk Üzerine Yeni Yorumlar*, Cumhuriyet Gazetesi 30.01.2008