



# EMEK PİYASASINDA ESNEKLEŞME VE KIDEM TAZMİNATI

Özgür MÜFTÜOğLU

Yrd. Doç. Dr., Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi

## Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm Süreci ve Esnekleşme

Türkiye, 1970’li yılların sonunda içine girdiği ekonomik krizden çıkış için IMF ve Dünya Bankası başta olmak üzere kapitalizmin uluslararası kurumlarına verdiği taahhütlerin gereği olarak 24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte neoliberal yapısal uyum programını (YUP) uygulamaya koymuştur. Kısaca üretim sürecinin esnekleşmesi ve devletin piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılanması olarak özetleyebileceğimiz neoliberal politikalar, çalışma standartları ve sosyal hakların gerilemesini içermektedir. Toplumun geniş kesimlerinin haklarını ortadan kaldırmayı hedef alan bu politikaları başta emekçiler olmak üzere geniş toplum kesimlerinin kendiliğinden kabullenmesi mümkün değildir. Bu nedenle 12 Eylül askeri darbesiyle emekçi kesimlerin örgütlülüğünün ortadan kaldırılması hedeflenmiş ve aradan geçen 30 yılı aşkın sürede halen devam etmekte olan bir baskı süreci başlamıştır (1).

24 Ocak kararlarıyla birlikte uygulamaya konulan YUP’un önceliği Türkiye’nin küresel üretim ağı içerisine eklenmesini sağlamak üzere üretim süreçlerinin ve emek piyasasının esnekleştirilmesi olmuştur. Zira küresel üretim ağı içinde Türkiye’ye verilen rol ucuz emek gücüne dayalı yan sanayi ve fasonculuğa dayalıdır. Emek gücünün ucuzlatılması için her şeyden önce emekçileri koruyan diğer bir ifadeyle esnekliği sınırlandıran kazanılmış hakların sosyal güvenlik hakkı, iş güvencesi, ücret güven-

cesi, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin koruyucu düzenlemeler ve örgütlenme hakkı vb) ortadan kaldırılması gereklidir. Darbe rejiminin örgütlü işçi sınıfı üzerine kurduğu baskıdan faydalanılarak bir taraftan reel ücretleri düşürülmesine diğer taraftan da emeğin tamamen kurlsız (esnek) çalıştırıldığı kayıt dışı sektöre göz yumulmuştur.

Çalışma yaşamında emeğin baskı altına alınması ve göz yumulan kayıt dışı istihdamın artmasıyla birlikte 1980’li ve 1990’lı yıllarda emek piyasalarının esnekliği sağlanabilmiş ve böylece ulusal ve uluslararası sermaye için Türkiye ucuz emek cenneti haline getirilmiştir\*. Ancak çalışma yaşamında fiilen esnekleşmeye karşın çalışma yasalarında esnekliği güvence altına alacak hukuki düzenlemeler yapılmamıştır. Türkiye’nin 1994 yılında içine girdiği ekonomik krizden çıkış için gerekli finansmanın sağlanmasına karşılık olarak IMF ve Dünya Bankası (DB) başta olmak üzere uluslararası finans kuruluşları diğer tüm neoliberal YUP gibi emek piyasasının esnekleştirilmesi konusunda da baskıları arttırmışlardır. Ancak koalisyon hükümetleriyle idare edilen Türkiye’de YUP’u tam anlamıyla yaşama geçirecek siyasi irade oluşturulamamıştır.

2001 kriziyle birlikte daha da artan borçlanma ihtiyacı bahane edilerek uluslararası sözleşmelerle taahhüt edilmiş olan ve serbest piyasa ekonomisine “uyum”u ifade eden Yapısal Uyum Programları, “15 günde 15 yasa” sloganıyla süratle yaşama geçirilmeye başlamıştır. 2002 yılında AKP’nin büyük meclis çoğunluğunu da alarak tek başına iktidara gelmesi YUP’un çok daha hızlı ve etkili biçimde uy-



gulanmasını sağlamıştır (2: 26). Bu süreçte bir taraftan ekonominin kontrolü “bağımsız” üst kurullar eliyle piyasaya devredilirken, çalışma yaşamının tamamen esnekleştirilmesini sağlayan ve kuralsızlıkları kural haline getiren 4857 sayılı İş Kanunu çıkartılmıştır. Yine YUP’un bir parçası olan özelleştirmeler ve piyasalaşma doğrultusunda kamunun yeniden yapılandırılmasında önemli yol kat edilmiştir.

1980’den itibaren yerleştirilmeye çalışılan piyasa ekonomisinin kurum ve kuralları 2010’lu yıllara gelindiğinde kesintisiz biçimde uygulanan politikalarla önemli ölçüde hedefine ulaşmış, ancak süreç tamamlanmamıştır. Bu nedenle DB ve OECD hazırladığı raporlarda, Avrupa Birliği (AB) ise Katılım Ortaklığı Belgeleri ve İlerleme Raporlarında Türkiye’nin piyasa ekonomisine eklenme sürecinin tamamlanmasına yönelik uyarılarda bulunmaktadır. Bu uyarılar içerisinde kamu hizmetlerinde piyasalaşma sürecinin ve özelleştirmelerin tamamlanması, emek piyasasının kamudaki istihdamı da kapsayacak biçimde esnekleştirilmesi öne çıkmaktadır (3). TİSK, TÜSİAD, TOBB gibi ulusal düzeydeki sermaye örgütleri de benzer biçimde piyasalaşma sürecinin bir an önce tamamlanmasını talep etmektedir (4). İşsizlik sorunu gerekçe gösterilerek emek piyasasının esnekleştirilmesi ve istihdamın üzerindeki yüklerin hafifletilmesi yönünde yoğunlaşan talepler hükümetin de önceliği olmuştur (5: 157).

Uluslararası ve ulusal sermaye kuruluşları ve onların direktifleriyle hareket eden hükümet, emek piyasasının esnekleştirilmesi yoluyla emeği güvence altına alan tüm düzenlemeleri ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Küresel rekabetin gerekçe olarak gösterildiği bu süreçte sermaye, emeği dilediği koşullarda çalıştırma ve işten çıkartma hürriyetine kavuşarak emek maliyetini en düşük seviyeye çekebilecektir.

AKP Hükümeti özellikle 2008 krizinde artan işsizlik oranlarını gerekçe göstererek sermayenin emek maliyetini düşürmek üzere istihdam üzerindeki işveren yükümlülüklerini azaltmak ve emek piyasalarını esnekleştirmek üzere bir düzenleme gerçekleştirmiştir. Sermayenin yükümlülüklerini azaltmak üzere istihdam, vergi, kredi ve yatırım destekleriyle sermaye yönelik teşvikler uygulamaya konulmuştur. Emek piyasasını esnekleştirmek için ise

geçici bir süre finansmanı genel bütçe ve İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanmak üzere kısmi süreli çalışma, stajyer çalışma gibi esnek çalışma biçimleri geçici çözüm olarak sunulmuştur.

Hükümet, istihdam sorununa kalıcı bir çözüm oluşturmak iddiasıyla Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) hazırlanmasını öngörmüştür. Strateji temel olarak işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesini, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanması hedeflemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Ulusal İstihdam Stratejisi” hazırlık çalışmalarına 2009 yılının Ekim ayında başlamıştır. Emek piyasalarının katılıktan arındırılması yani esnekleştirme stratejinin temel eksenini oluşturmuştur.

Türkiye’de çalışma düzenini esnekleştirme perspektifi doğrultusunda köklü biçimde değiştirmeyi hedefleyen UIS taslak metinlerinde; kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma gibi esnek istihdam biçimlerine yönelik düzenlemeleri öngörmektedir (6). Bunun yanı sıra kıdem tazminatı uygulaması emek piyasasında katılığa neden olan en önemli etkenlerden biri olarak sayılmakta ve sermaye için yük oluşturmayacak biçimde yeniden düzenlenmesi hedeflenmektedir. Kıdem tazminatına ilişkin hedefler sadece UIS’le de sınırlı değildir. AKP, Haziran 2011 seçimlerinde elde ettiği seçim galibiyetinin ardından hazırladığı 61. Hükümet Programında emekçinin tüm haklarını yok sayarken kıdem tazminatının da sermayenin istediği biçimde yeniden düzenleyeceğini ilân etmektedir.

### **Esneklikte Yeni Eşik: Kıdem Tazminatı**

Kıdem tazminatı Türkiye işçi sınıfı için özel bir anlam ifade etmektedir. Kıdem tazminatı uygulaması Türkiye’de çalışma yaşamına 1936 yılında çıkartılan 3008 sayılı ilk iş yasasında girmiştir ve o zamandan beri uygulanmaktadır. Türkiye işçi sınıfı 1936 yılında elde ettiği kıdem tazminatı hakkını 1970’li yıllarda yürüttüğü mücadelelerle geliştirmiştir. Bu bağlamda, 1936’da çıkartılan ilk düzenlemede kıdem tazminatına hak kazanmak için 5 yıl çalışma koşulu aranmaktadır ve 15 gün üzerinden



hesaplanmaktadır. Oysa Türkiye işçi sınıfının mücadelesi sonucunda 1975 yılında çıkartılan yeni düzenlemeyle kıdem tazminatı 1 yıl çalışmayla hak edilmeye ve 30 gün üzerinden hesaplanmaya başlanmıştır. Türkiye işçi sınıfı mücadelesinin önemli bir kazanımı olan kıdem tazminatı, bugünkü uygulamasıyla pek çok gelişmiş ülkeden daha ileri düzeyde bir haklıdır.

Kıdem tazminatı; işçinin işini kaybetmesi durumunda, o işyerindeki bedensel yıpranmasının karşılığı ve işyerine bulunulan katkı nedeniyle, yeni bir iş bulmada karşılaşılabileceği zorluklar göz önünde bulundurularak, işten çıkarılan işçinin işsiz kalacağı sürede ya da emeklilik durumunda belli bir parasal güvenceye kavuşması amacıyla yapılan bir ödeme türüdür.

Kıdem tazminatı, işçilere fazladan verilen bir ödeme olarak görülemez. İşçilerin ücretleri sadece çıplak ücretten ya da ikramiye gibi yan ödemelerden ve sosyal ödemelerden oluşmaz. İşçiler, ücretlerinin bir bölümünü çalışırken alırlar; SGK prim kesintisi, işsizlik sigortası kesintisi gibi ödemeleri ise çalışırken değil, daha sonra alırlar ya da bu kesintilerin karşılığında yararlanırlar. Bunların tümü ücretin parçalarıdır. Kıdem tazminatı da, işçinin ürettiği ve karşılığı ödenmeden el koyulan değerlerin bir bölümünün işçiye daha sonra geri ödenmesidir; ödenmesi sonraya bırakılmış bir ücrettir.

Türkiye’de mevcut kıdem tazminatı uygulamasının bir yıldan az çalışmış olan işçileri kapsamaması gibi bazı olumsuzluklarını bir tarafa bırakırsak, işçiler için birçok yönden olumlu sonuçlar ortaya çıkartmaktadır. İşveren için önemli bir maliyet unsuru olarak görülen kıdem tazminatı; işverenin işçi çıkartması, özellikle de toplu işçi çıkartmasını caydırıcı bir etkidir. Kıdem tazminatının, işçi çıkartması konusundaki caydırıcı etkisi, işçi için fiili olarak iş güvencesinin gerçekleşmesi anlamına da gelmektedir. Ayrıca kıdem tazminatı, işsiz kalan işçinin yeni iş bulana kadar geçecek sürede yaşamını sürdürebileceği bir güvence olmaktadır. Bu özelliği ile de kıdem tazminatı, bir ölçüde de olsa işsizlik sigortası işlevi görmektedir. Öte yandan, emekli olan işçinin kıdem tazminatı ile eline geçen toplu para, emeklilik ikramiyesi niteliği taşımaktadır.

Türkiye işçi sınıfının en önemli kazanımlarından biri olan ve emekçiler için en temel güvence olarak kabul edilen kıdem tazminatı üzerine Dünya Bankası 2006 Türkiye İşgücü Piyasası Raporunda

şu değerlendirmeyi yapmaktadır (7DB, 2006b: 6): “... istihdam yaratımı için en birinci öncelik emek piyasası düzenlemelerini, özellikle de kıdem tazminatı ve diğer işe alma/işten çıkarma kısıtlamalarını, serbestleştirmek yoluyla emek piyasasının esnekliğinin iyileştirilmesi olacaktır.”

OECD’de 2006 Türkiye İnceleme Raporu’nda, “Türkiye’de kıdem tazminatı kaldırılarak işsizlik sigortası ön plana çıkarılmalıdır” talebi yer almış ve raporda şu tespit ve önerilere yer verilmiştir:

“Kıdem tazminatı ödemeleri kayıtlı sektördeki işletmeler için çok ciddi bir istihdam maliyeti oluşturmaktadır. Kanun, en son ücret seviyesinden her hizmet yılı için bir aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesini öngörmektedir. Bu, OECD Ülkeleri içinde en yüksek kıdem tazminatı düzeyini ifade etmektedir.”

OECD Türkiye 2010 raporunda da, Türkiye’nin kıdem tazminatı ödemesinin OECD ülkeleri arasında ve dünyada en yüksek düzeyde uygulayan ülkelerden biri olduğu ve işgücü piyasalarına yönelik ilk yapılması gereken üç düzenlemeden birisinin de kıdem tazminatına yönelik olması gerektiği belirtilmiş ve şöyle denilmiştir: “..İşgücü piyasası düzenlemelerinin, işverenin kıdem tazminatı yükünün, mümkünse kurulacak kıdem tazminatı fonu ile azaltılması ve geçici iş ve geçici iş bürolarının serbestleştirilmesi yoluyla, hem sürekli hem geçici iş sözleşmeleri açısından iş yaratılmasının kolaylaştırılması amacıyla reforme edilmesi...”

Dünya Bankası ve OECD raporlarında da açık biçimde ifade edildiği gibi Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması, işverenin rahatça işçiyi işten çıkartma hürriyetini kısıtladığı ve böylelikle emek piyasasında katılık getirdiği gerekçesiyle yeniden düzenlenmek istemektedir. Türkiye’de sermaye çevreleri de uluslararası kurumlara dayanarak kıdem tazminatının emek piyasasında katılık yarattığını ve kendilerine yük oluşturmayacak biçimde yeniden düzenlenmesini istemektedir.

TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın ortak görüşlerinin yer aldığı Temmuz 2009 tarihli raporda ve yine aynı raporun yeniden gözden geçirilmiş hali olan Ekim 2010 tarihli raporda kıdem tazminatı “sorununun” bir an önce çözüme kavuşturulması istenmektedir. Temmuz 2009 tarihli raporda şöyle denilmektedir. Ücret dışı işgücü maliyetlerinin azaltılmasında OECD ortalaması hedeflenmeli ve takvimli bir program ilan edilmelidir.



İşçi alma ve çıkarma maliyetlerinin ve bürokratik işlemlerinin fazlalığı da işverenleri zora sokmakta, esnek çalışma şekillerinin uygulanmasını engellemektedir. Bu itibarla en kısa sürede kıdem tazminatı konusunun gündeme getirilerek, işletmeler üzerindeki yükün hafifletilmesi gerekmektedir (8).

TİSK, TOBB ve TÜSİAD, Temmuz 2009 tarihli raporlarını gözden geçirmiş, raporun başlığında yer alan esneklik kelimesi “güvenceli esneklik” olarak değiştirilmiş ve kimi ek düzenlemeler yapılarak, rapor Ekim 2010’da yeniden açıklanmıştır. Bu raporda da kıdem tazminatına yine yer verilmiş ve talep bu kez şu biçimde ifade edilmiştir:

Bu itibarla en kısa sürede kıdem tazminatı konusunun gündeme getirilerek, işletmeler üzerindeki yükün hafifletilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede işletmelere büyük yük getiren ve işveren ile iş gören arasında daimi bir gerilim unsuru olan kıdem tazminatının, kazanılmış haklar korunarak her iki tarafı da gözetilen bir yaklaşımla bir an önce çözüme kavuşturulması kriz ortamlarında her zamankinden daha da acil ve önemli bir hal almıştır (8).

Görüldüğü gibi uluslararası örgütler ve ulusal sermaye Türkiye işçi sınıfının en önemli kazanımlarından biri olan kıdem tazminatını hedefine almıştır ve AKP Hükümeti de bu kesimin talepleri doğrultusunda kıdem tazminatı uygulamasını yeniden yapılandırma çabası içerisinde. Bu bağlamda daha önceki yasa tasarıları ile Hükümet Programı ve UİS’e bakıldığında bir fona devredilmesi öngörülen kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeleri şu şekilde özetlemek mümkündür (9):

Emekli Olmadan Kıdem Tazminatı Alınamayacak. Yeni düzenleme ile kurulacak bir fona devredilecek olan kıdem tazminatının yalnızca emeklilikte ödeneceği belirtilmektedir. Bunun istisnası olarak 10 yıl sonrasında çalışana kısmen para çekme hakkı tanınmaktadır ve bu da işsiz kalma şartına bağlı kılınmaktadır. Yani işçi, 10 yıl sonra eğer işsiz değilse, fonda biriken parayı kısmen de olsa alamayacaktır. 10 yıl sonra işsiz kalanların ise ne kadar para çekebileceği şu an için belirsizliğini korumaktadır; bu miktarın ne kadar olacağı, hazırlanacak yasa tasarısı ile ortaya çıkacaktır.

Esnek ve güvencesiz istihdamın giderek yerleşik ve asıl istihdam biçimi haline geldiği bu dönemde işçinin kıdem süresi giderek düşmektedir ve 10 yıl-

lık kıdem süresini doldurmak oldukça zordur. Dolayısıyla 10 yıl sonra bir miktar olarak belirtilen parayı kaç kişinin alabileceği de şüphelidir. TİSK, “çalışanların % 44,6’sının 5 ve daha az yıl kıdeme sahip” olduğunu açıklamıştır (8) TİSK’in sendikali işyerlerini kapsayan bir araştırmasında 10 yıl bir yana, 5 yıllık kıdeme sahip işçilerin bile toplam işçilerin yarısını bulmadığı tespit edilmiştir. Sendikası, örgütsüz işyerlerinde işten çıkarmanın daha kolay ve yoğun olduğu açıktır ve dolayısıyla örgütsüz işyerlerinin de yüzde 95’ler civarında olduğu dikkate alındığında genelde kıdem süresinin daha da düşük olacağı ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla 10 yıl kıdeme sahip olup, sonra işsiz kalan ve fondan bir miktar para alabilecek işçi sayısı oldukça az olacaktır.

İşçinin Eline Geçen Tazminat Azalacak. Kıdem tazminatı olarak alınan miktar üç değişik yöntem kullanılarak azaltılmaktadır. Birincisi, kıdem tazminatı hakkı halen 1 yıllık çalışma karşılığı 30 günlük ücret olarak hesaplanmaktadır ve 6 aylık dönemler itibarıyla alınabilecek üst sınır belirlenmektedir. Başka bir deyişle, işçi 12 ay çalışıp, ödemesini daha sonra almak üzere 13 ay karşılığı ücret almaktadır. Bu 1 aylık kıdem tazminatının maliyeti yüzde 8,3’tür. Oysa şu ana kadarki tasarılar bakıldığında bu yüzde 8,3’lük orana karşılık, patronlardan sadece yüzde 3’lük prim kesilmesinin düşünüldüğü görülmektedir.

Eski tasarıya göre patron tarafından ödenecek prim oranı, “işçinin aylık kazancının yüzde 3’ünü geçmeyecek biçimde Bakanlar Kurulunca belirlenecektir”. Bunun yanı sıra, UİS’te, “Kıdem Tazminatı Fonu’na işverenin ödeyeceği prime geçici olarak İşsizlik Sigorta Fonu’ndan katkı yapılacak” denilmektedir. Hükümet kesiminden yapılan açıklamalardan, bugün yüzde 8,3 olan kıdem tazminatı maliyetinin patronlardan yüzde 3 prim alınması ve yüzde 1 de İşsizlik Sigortası Fonu’ndan alınarak, yüzde 4’e düşürülmesinin istendiği görülmektedir. Bu durum, başka hiçbir açıklamaya gerek kalmaksızın işçinin alacağı tazminatın yarı yarıya düşeceğinin göstergesidir. Bir yandan patronların üzerindeki maliyetin azaltılacağı belirtilirken, aynı zamanda işçinin alacağı tazminat miktarının düşmemesinin mümkün olmayacağı açıktır. Dolayısıyla halen yüzde 8,3 olan kıdem tazminatı karşılığı olarak patronlardan yalnızca yüzde 3 prim alınacak,



böylece işçinin alacağı para miktarı düşürülecek ve kıdem tazminatı maliyeti de patronlar için hafifletilmiş olacaktır.

İkincisi, hesaplama temel kriterler de değiştirilmektedir. Halen, kıdem tazminatı hesabında, ücret ve ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatler de göz önünde tutulmaktadır. Böylece ikramiye, sosyal haklar gibi ödemeler kıdem tazminatı hesaplama-sına dâhil edilmektedir. Ayrıca işçinin nakit olarak almadığı, ancak yararlandığı yol ve yemek bedeli de kıdem tazminatı hesaplamasına dâhil edilmektedir ve bu kalemler tazminat hesabında önemli bir yekûn tutmaktadır. Oysa fon işleyişinde önceki yasa tasarısında yer aldığı üzere, tazminat hesabında sadece çıplak ücret esas alınacaktır. Böylece işçilerin alacağı kıdem tazminatı miktarı önemli ölçüde azalacaktır. Bu azalma işçinin ücret dışındaki sosyal haklarının ne kadar olduğuyla bağlantılı olarak değişecektir ve kimi durumlarda neredeyse yarı yarıya azalma anlamına gelmektedir.

Üçüncüsü, halen işçi son ücreti üzerinden kıdem tazminatı alırken, hesaplama son ücret üzerinden değil, son takvim yılının ortalaması esas alınarak yapılacaktır. Böylece hesaplama sistemi de değiştirilerek alınacak para azaltılmaktadır.

Ayrıca şu anda 30 gün olarak ödenen tazminat, toplu iş sözleşmelerle tavanı aşmamak kaydıyla işçi lehine değiştirilebilmekte, 45 gün ya da 60 gün olarak alınabilmektedir. Yeni düzenleme ile bu olanak da ortadan kalmakta, toplu sözleşme özgürlüğü zedelenmektedir.

ÜİS'te tazminatın, uzun vadede OECD ortalamasına çekileceği belirtilmektedir. 18 Temmuz 2011 tarihli Dünya gazetesinde yer alan habere göre, kıdem tazminatının miktarının OECD ortalaması 20 yıl için 6 ay düzeyinde bulunmaktadır. Görünen o ki, hükümet birçok yolu bir arada deneyerek kıdem tazminatının patrona olan maliyetini düşürecek ve işçiler halen aldıklarından daha az miktarda kıdem tazminatı alacaklardır.

İşten Çıkarma Kolaylaşacak, Baskılar Artacak. Kıdem tazminatının önemli işlevlerinden birisi, işten çıkarmayı zorlaştırıcı rolüdür. Patronlar, özellikle de kitlesel işten çıkarmalarda, kıdem tazminatının oluşturacağı maliyeti dikkate almakta ve bir anda yüksek miktarda, hem de nakit olarak ödemesi gereken kıdem tazminatı nedeniyle bundan

vazgeçebilmektedirler. Fon söz konusu olduğunda, patron istediği anda, istediği sayıda işçiyi kolayca işten çıkarabilecek, çıkarttığı işçinin yerine daha düşük ücretle yeni işçi alacaktır.

İşten çıkarmanın bir maliyet olarak ortadan kalması sonucu, patronlar kolayca işçi çıkarabileceği için, bunu işçileri baskı altına almanın yöntemi olarak da kullanacaklardır. Her an işten çıkarılma kaygısı, işçinin patrona olan bağımlılığını ve sermayenin egemenliğini artıracaktır. Bu durum, işçinin çalışma ve dolayısıyla yaşama koşullarının ağırlaşması, daha da kötüleşmesi sonucunu yaratacaktır.

Halen geçerli olan mevzuatta işveren, işyeri içinde işçinin işini istediği gibi değiştirememektedir. İş değişikliğini, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca, "çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilmektedir." İşçi bu durumda, yeni işi kabul etmeyip işten ayrılabilir ve bu durumda patron kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür. Yasanın bu maddesi patronun keyfi iş değişikliklerini, esnek istihdamı engellemektedir. Oysa kıdem tazminatı ödeme baskısı ortadan kalktığında, patronlar işçileri istediği şekil ve koşullarda çalıştıracaklardır. Daha güvencesiz koşullarda ve sınırsız esneklikte çalışma alabildiğine artacaktır.

İşçilerin çalışma koşullarındaki ağırlaşma doğrudan iş kazalarının da artmasını beraberinde getirecektir. İşçiler, iş yükünün artmasına karşı çıkamayacaklar ve bu durum doğrudan iş kazalarının artması sonucunu doğuracaktır.

Kıdem tazminatının, işyerlerinin kapatılıp, emek-gücünün daha ucuz bölgelere gitmesinin önünde engel olduğunu İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İHKİB) Denetim Kurulu Üyesi Birol Sezer şöyle ifade etmektedir: "Özellikle işçi sayısı fazla olan firmalar, eğer bünyelerinde kıdem tazminatı fonu ayırmamışlarsa, ki vergi mevzuatı yüzünden genellikle ayırmazlar, mevcut tesislerinde çalışan işçilerinin tazminatlarını ödeyemedikleri ve kapatamadıkları için teşvikli bölgelere taşınma işlemini de gerçekleştiriyorlar. Bu durum, emek yoğun sektörlerde faaliyet gösteren firma ve fabrikaların, işsizliğin nispeten daha fazla olduğu Doğu ve Güneydoğu bölgelerine taşınmasının önünde başka bir engel teşkil etmekte ve mevcut sanayinin Anadolu'ya yayılmasını da zor-



laştırmakta.” (18.07.2011 tarihli Dünya gazetesi.)

Ayrıca, şimdiki uygulamaya göre patronların kanun dışı lokavta başvurması halinde işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilmekte ve kıdem tazminatı alabilmektedirler. Fona devir halinde, patronların keyfi lokavt uygulamasına karşı işçinin yapacağı bir şey kalmamakta, bu hakkı gasp edilmektedir.

Diğer yandan ücretin ödenmemesi, eksik ödenmesi ya da geç ödenmesi işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının doğmasına yol açar ve işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Oysa fon söz konusu olduğunda, patron üzerindeki bu baskı da ortadan kalkacak ve işçiler ücretlerinin geç ödenmesinden dolayı işten ayrılma hakkını kullanamayacak, patron da ödemeleri keyfi olarak yapacaktır.

Yararlanma Koşulları Daraltılacak. Halen, işyerinin taşınması, işçinin askere gitmesi, kadın işçinin evlenmesi ve benzeri hallerde kıdem tazminatı alınabilirken, yeni düzenleme ile bu koşuldaki işçiler tazminat alma hakkını kaybetmektedirler. Evlenme ya da askere gitme durumlarında işçinin eline geçecek toplu para uygulaması da fonla birlikte ortadan kalkmaktadır. Askere gidecek işçi, askerlik döneminde ailesinden de yeterli desteği göremezse ayrıca mağdur olacak ya da çok önceden para biriktirmek zorunda kalacaktır.

### Sonuç Olarak

Emekçiler için kıdem tazminatı iş güvencesi, gelecek güvencesi demektir. Bu kaybedildiğinde emekçiler çok daha kolay işten çıkartılabilecek ve geleceğe yönelik gelir güvenceleri de ortadan kalkacaktır. Hükümet emekçi kesimlerin tepkisini yumuşatmak için kıdem tazminatının kaldırılmayıp, fona devredileceği söylenmektedir. Türkiye’de emekçiler konut fonu; tasarrufu teşvik fonu ve işsizlik sigortası fonu uygulamalarından çok iyi bilirler ki “fon” emekçiden alınan kaynakların sermayeye aktarılmasından başka hiçbir anlam taşımaz. Kıdem tazminatının da fona devri tam anlamıyla kıdem tazminatının tasfiyesi anlamına gelecektir.

36 yıl önce elde edilmiş bir hakkın ortadan kaldırılma çabalarının ne ölçüde başarıya ulaşacağı işçi sınıfının örgütlü gücünü ne ölçüde harekete geçirebileceğine bağlıdır. İşçi sınıfının örgütlü gücünü oluşturan sendikalar içinde bulunduğumuz süreçte

son derece etkisiz bir konumdadır. Ancak çalışma standartları ve sosyal haklardaki hızlı aşınma süreci işçi sınıfının örgütlü mücadeleye duyduğu ihtiyacı her geçen gün arttırmaktadır. Bu durumda hala hazırda çeşitli sendikalar içerisinde aktif mücadele yürüten kadroların katkısıyla sınıfın ihtiyaçlarını karşılayamayan bürokratik yapıya son verilmesi gerekecektir. Ancak bunun ardından kıdem tazminatı ve benzeri hakların ortadan kaldırılmasına karşı etkili bir mücadele yürütmek mümkün olacaktır.

### Dipnot

\* Bu süreçte 1989 Bahar Eylemleriyle birlikte reel ücretler bir miktar atmışsa da 1993 yılından itibaren işçi sınıfı hareketi yeniden zayıflamış ve reel ücretler yeniden Bahar Eylemleri öncesi seviyeye gerilemiştir.

### Kaynaklar

1. Özdemir-Yücesan, G. Emek ve Teknoloji, 2009, Ankara: Tan. S: 19.
2. Ercan, F. “Neo-Liberal Orman Yasalarından Kapitalizmin Küresel Kurumsallaşma Sürecine Geçiş: Hukuk-Toplum İlişkileri Çerçevesinde Türkiye’de Yapısal Reform”, İktisat Dergisi, 2003;437: 12- 31.
3. Müftüoğlu, Ö. “Esnekleşmenin Uluslararası Dayanakları”, Toplum ve Hekim, 2008;23 (4): 269- 275.
4. TÜSİAD (2009) “TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin)”, 23 Temmuz 2009, [www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23-Esneklik\\_TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevize\\_Metin.pdf](http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/2009.07.23-Esneklik_TISKTOBBTUSIADOrtaGorusRevize_Metin.pdf).
5. Özgün, Y. - Müftüoğlu, Ö. “Sınıflar Arası Mücadelede Yeni Bir Dönem: Türkiye’de 2008 Krizi” Praksis, 2010;22(Bahar):151-174.
6. ÜİS(2012-2023) [www.bloknnot.sosyalkoruma.net/images/pdf/ulusal%20stihdam%20stratejisi%20tasla.pdf](http://www.bloknnot.sosyalkoruma.net/images/pdf/ulusal%20stihdam%20stratejisi%20tasla.pdf)
7. 7 DB (2006) Türkiye İş Gücü Piyasası Raporu (Özet) – 14 Nisan 2006 <http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/3616161144320150009/Ozet-Overview.pdf>
8. “TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri” (Gözden Geçirilmiş Metin), 23 Temmuz 2009.
9. K.Çimen, Sabri “Kıdem Tazminatı Hedef Tahtasında” <http://www.militan.net/?p=1901#1>  
Boratav, K. (2003) Türkiye İktisat Tarihi 1908- 2002, Ankara: İmge.

### Yararlanılan Diğer Kaynaklar

- Müftüoğlu, Ö. (2007) “Kriz ve Sendikalar”, F. Sazak (der.), Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar içinde, Ankara: Epos, 117- 156.
- OECD (2009a) OECD Economic Outlook, No:86, Preliminary Edition <http://www.oecd.org/dataoecd/6/16/20212577.pdf> indirilme tarihi: 25 Şubat 2010
- OECD (2009b) Employment Outlook, Tackling The Job Crisis, <http://www.oecd.org/dataoecd/5/50/43766254.pdf> indirilme tarihi: 15 Ocak 2010.●