



"Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Húkmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı" 29 Kasım 2010 tarihinde 113 maddeli olarak TBMM Başkanlığına sunuldu. Komisyonlarda madde sayısı 234'e ulaşan, Genel Kurulda Temel Yasa olarak 9 bölüm halinde 26 Ocak 2011 günü görüşülmeye başlanan Tasarı 10 günlük bir mesainin ardından 12 Şubat 2011 günü gece yarısından sonra yasalaştı. MSG Yayın Kurulu

Erkan AYDOĞANOĞLU
Çalışma Ekonomisi Doktoru
Eğitim-Sen

Giriş

Patronlar, emeğin kendisini yeniden üretmesinin bedeli olan her türlü işgücü maliyetini sürekli olarak azaltmak ve böylece artı değerden kendine düşen payı arttırmak amacıyla hareket ederler. Bunun gerçekleşmesi için, özellikle teknolojik yeniliklerden yararlanıp, emek üretkenliği ve verimliliğinin artırılmasını sağlamak üzere emek sürecini ve çalışma ilişkilerini dönemin ihtiyaçlarına göre yeniden biçimlendirip, sermaye lehine düzenlemeler yaparlar. Bu şekilde yaratılacak olan 'esnek', 'kuralsız', 'korunmasız' ve 'güvencesiz' çalışma ilişkileri ile emekçilerin tek tek ya da toplu olarak yönetilmesi, denetlenmesi ve disiplin altına alınmasını kolaylaştırmak mümkün olur.

Sermaye, güç olarak tarih sahnesinde ağırlığını hissettirmeye başladığından bu yana, işçi sınıfını, canlı ve sosyal bir varlık olarak değil, kendi çıkarları için kullanabileceği basit bir makine, cansız bir nesne olarak görmüştür. Sermaye, işçinin yararına olacak düzenlemelere karşı her zaman doğal bir direnç gösterirken, fırsatını bulduğunda, işçileri daha çok yıkıma uğratacak, mevcut haklarını bile kullanmalarını engelleyecek düzenlemeler yapmış, fiili uygulamaları hayata geçirerek işçilerin yaşamını cehenneme çevirmekten geri durmamıştır. Sermaye birikimi istikrarının önüne engel olarak çıkan "katıllıkları" her fırsatta esnekleştirmiş, işgücünü korumaya yönelik kuralları aşacak düzenlemeler yapmıştır.

TORBA YASA: ESNEK, KURALSIZ, KORUNMASIZ VE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA

AKP Hükümetinin bugüne kadar çalışma yaşamına ilişkin olarak yaptığı düzenlemelere baktığımızda sermaye birikiminin istikrarını bozan ya da bozacak her türlü hukuk kuralının, güvence ya da düzenlemelerin engel olmaktan çıkarılmaya çalışıldığı görülebilir. Bu durumun en son örneği, mevcut istihdam yapısını sermayenin dönemsel ihtiyaçları doğrultusunda değiştirmeyi ve yeniden biçimlendirmeyi hedefleyen yeni istihdam stratejisi ve buna paralel olarak gündeme getirilen ve kamuoyunca "Torba Yasa" olarak bilinen düzenleme içindeki çalışma yaşamına yönelik düzenlemelerdir.

"Torba Yasa" Düzenlemelerini Hazırlayan Koşullar

2008 yılında etkisini belirgin bir şekilde hissettiren kriz süreci ile dünyada ve Türkiye'de sermayenin işçi sınıfının elindeki son haklara yönelik saldırganlığı ciddi boyutlara ulaşmıştır. Pek çok ülkede, emekçilerin kazanılmış haklarına, ekonomik, demokratik, sendikal hak ve özgürlüklere yönelik saldırılar çok yönlü olarak sürerken, emekçileri daha fazla sömürmek ve yaşanan krizi "fırsata çevirmek", sermayenin öncelikli gündemini oluşturmuştur. Sermaye güçleri ve onların çıkarlarının koruyucusu olan hükümetler, işçi sınıfının uzun süren mücadelesi ile kazandığı hakları yeni saldırılarla geri almak, var olanları ortadan kaldırmak için fiili saldırılar ve yasal düzenlemeler üzerinden harekete geçmişlerdir.



Necdi SAVAŞ

Bilindiği gibi, ekonomik krizler, karşıt sınıflar açısından başından itibaren eşitsiz gelişen bölüşüm ilişkilerinin sermaye lehine ve emekçiler aleyhine yeniden ve her seferinde daha ağır koşullarda düzenlendiği dönemler olarak dikkat çeker. Krizlerin derinleştiği dönemlerde bütün toplumsal ilişkiler sarsılır ve ekonominin tüm alanlarındaki ilişkilerin, eskisi gibi, hiçbir değişiklik olmaksızın devam etmesi zorlaşır. Sınıf mücadelesinin en önemli unsurlarından birini oluşturan ücret-kâr ilişkileri, ücretler aleyhine aşırı bir değişime uğrar. Emek gücünün değerini düşürerek onu daha ucuza almaya çalışan kapitalistler için kriz, bu noktadan sonra, sermayenin kendisini, ekonomik ve siyasal olarak yeniden üretimini sağlayacak güçlü ve etkili bir silah haline dönüşür.

Kapitalizm, özellikle son otuz yılda, kendi içinde yaşadığı dönüşümle birlikte, işgücü ve istihdamın yapısı, çalışma düzeni ve genel çalışma kuralları açısından ciddi değişiklikler yaşamıştır. Bu süreçte, özellikle çalışma ilişkilerinin taraflarının ve biçiminin değiştiği yanılması yaratılmış; çalışma ilişkilerinin, artık karşıtlik

yerine “uzlaşmaya”, “sosyal diyalog” a dayandığı tezleri ileri sürülmeye başlanmıştır. Nitekim yaygın bir şekilde uygulanmaya başlanan esnek istihdam uygulamalarına paralel olarak, emek sürecinin çeşitli bölümleri arasında eşgüdümü ve uygulamayı sağlamak için, “sosyal diyalog” mantığı içinde, çıkarları birbirine taban tabana zıt sınıfların temsilcileri yerine, “sosyal taraf” ya da “paydaş” gibi ifadeler üzerinden, “emek-sermaye işbirliği” ne dayanan korporatist çalışma ilişkileri dayatılmıştır.

Her ne kadar aksi iddia edilse de, kriz dönemlerinde kapitalist devlet tarafından hayata geçirilen ekonomik politikalar ve yasal düzenlemeler, kriz koşullarının sadece sermaye lehine hafifletilmesini sağlamaya yönelik önlemleri içerir. AKP Hükümetinin daha önceki “kriz paketleri”, “istihdam paketi” vb. “paket program” uygulamalarının ardından gündeme getirdiği “Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi” ve bu belgede yer alan istihdama yönelik önerilerin “Torba Yasa” içine son derece profesyonel bir şekilde yerleştirilmiş olması dikkat çekicidir.



1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren, IMF, Dünya Bankası, Avrupa Birliği, Dünya Ticaret Örgütü, OECD vb. gibi uluslararası emperyalist kuruluşlar, merkezinde “işgücünün esnekleştirilmesi”, “standart dışı çalışmanın yaygınlaşması” ve “güvencesiz istihdam” uygulamalarının yer aldığı bir dizi eleştiri ve önerilerde bulunmuşlardır. Örneğin Türkiye'nin IMF ile imzaladığı 18. Stand By (2002–2005 yılları arası) ve 19. Stand By (2005–2008 yılları arası) anlaşmalarında, Türkiye'de istihdam yapısının son derece “katı” olduğu ve esnekleştirilmesi gerektiğine ilişkin taahhütler söz konusudur. Bu taahhütleri yerine getirmek amacıyla çok sayıda yasal düzenleme yapılmış, yasal engellerin ortaya çıktığı noktalarda fiili uygulamalar hayata geçirilmiştir.

IMF, Dünya Bankası ve OECD yıllardır, özellikle kamu istihdamındaki iş güvencesi nedeniyle kamu emekçilerinin yasal olarak korunmasının “serbest piyasa” mekanizmasıyla uyumadığını, işgücünün kamu-özel ayrımı olmaksızın esnekleştirilmesi gerektiğini, bunun için yasal düzenlemeler yapılmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir.

Torba Yasa'daki İstihdam Düzenlemeleri Neler İçeriyor?

AKP Hükümeti, Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı “vergi, borç ve prim affı” olarak gündeme getirilen “Torba Yasa” içinde çalışma yaşamı ile ilgili olarak kapsamlı düzenlemeleri gündeme getirdi. Özellikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 3008 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu vb gibi kanunlarda yapılması düşünülen değişiklikler tek bir yasa içinde birbiriyle hiç ilgisi olmayan düzenlemelerle birlikte ele alındı.

Torba Yasa 28 Ocak 2011'den itibaren 9 bölüm halinde TBMM Genel Kurulunda görüşülmeye başlandı. Gençlerin, işçilerin, kamu emekçilerinin, işsizlerin, kısıncası sermayenin dışında kalan geniş bir kesimin haklarını elinden almayı hedefleyen önemli ve çok sayıda olumsuz düzenlemeler içeren Torba Yasa'nın TBMM Genel Kurulu'nda görüşülen ve kabul edilen maddeleri ile emekçilerin günlük yaşamından çalışma biçimlerine kadar pek çok alanda önemli değişiklikler yaşanacak.

Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamı genişletiliyor

Torba Yasa ile genel sağlık sigortalıların kapsamı genişletilerek çıraklar, stajyer öğrenciler, üniversitelerde kısmi zamanlı ve ücretli olarak çalıştırılan öğrenciler, yabancı uyruklu öğrenciler, stajyer avukatlar, İŞKUR'un açtığı meslek edinme kurslarına katılanlar ve bu kursa katılanların bakmakla yükümlü oldukları kişiler GSS kapsamına alındı.

Yabancı öğrenciler ise öğrenim gördükleri süre boyunca ayda 91 lira katkı payı ödeyerek GSS'den yararlanacakken, vakıfların getirdiği öğrencilerin sağlık sigortası masrafları ise üniversitelere Maliye Bakanlığınca aktarılan kaynaktan karşılanması kabul edildi. Bu uygulama ile yurt dışından gelecek öğrencilerin özellikle tarikat ya da cemaat bağlantılı vakıflara yönlendirilmesinin ve onlar üzerinden Türkiye'ye getirilerek GSS primlerinin üniversitelerin bütçesinden ödemesinin önü açılıyor. Yıllardır üniversiteler kaynak yok denilerek ticarileştirilirken, vakıfların getirdiği öğrencilere böyle bir ayrıcalık tanınması açık bir ayrımcılık örneği olarak karşımıza çıkıyor.

Kısmi süreli çalışan işçilerin eksik sigorta primleri cepten ödenecek

Torba Yasa ile 1 Ocak 2012'den itibaren kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılara, eksik günlerine ait GSS primlerini 30 güne tamamlama yükümlülüğü getirildi. Haftalık çalışma süresi 30 saatin altında olan, esnek çalışma türlerini kapsayan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar, ancak kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerini ceplerinden tamamlamak şartıyla sağlık hizmetlerinden yararlanabilecekler. Örneğin, ayda 15 gün sigortası yatanlar eksik olan 15 günü ceplerinden ödeyip tamamlamadıkları zaman sağlık hizmetlerinden yararlanamayacaklar.

Türkiye'de çalışan erkeklerin %38'i, kadınların %60'ı kayıt dışı çalıştırıldığı gerçeğinin yanı sıra, sadece kayıtlı işgücü için geçerli olacak bu düzenleme ile düşük ücretle çalışmak zorunda olan kısmi süreli çalışanlar aldıkları ücretlerin önemli bir bölümünü sağlık sigortası için ayırmak zorunda kalacaklar.



Genç ve ucuz emek sömürsünün önü açılıyor

AKP hükümeti tarafından mesleki eğitim yaptıracak işletme sayısının yetersizliği öne sürülerek, 20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler için var olan staj yaptırma yükümlülüğü, 20'den az işçi çalıştıran ve Türkiye'deki toplam işletmelerin yüzde 93'ünü oluşturan işyerlerini de kapsayacak şekilde genişletildi. Hükümet, meslek liseleri öğrencilerinin staj yapma olanaklarını arttırdığını iddia etse de, diğer maddelerde yapılan değişikliklerle özellikle staj ücreti bakımından şu anda brüt asgari ücretin üçte ikisi ödeniyorken, yapılan değişiklikle stajyerlerin asgari ücretin net tutarının üçte biri kadar ücret almaları öngörülmüyor.

Meslek liselerinde öğrenciler son sınıfta iki gün okula, üç gün ise alanlarındaki işletmelerde staja gidiyorlar. Kanun yasalastığı takdirde patronlar stajyerleri daha fazla ve daha ucuza çalıştırma imkânına sahip olacaklar. Sermaye açısından ucuz işgücü olarak görülen gençler, işçilerin yerine kendi alanları olmayan konularda uzun saatler çalıştırılacak ve artık, eskiye kıyasla daha çok işyerinde ucuz emek sömürsü yaşanacak.

Kısa çalışma ödeneği ile patronlara destek sürekli hale getiriliyor

Torba Yasa ile kısa çalışma ödeneğinin uygulama alanı genişletilerek ödenek miktarı yeniden düzenleniyor. Buna göre, "genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz" nedeniyle

haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması, işyerinin faaliyetinin kısmen veya geçici olarak durdurulması hallerinde işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilecek. Kısa çalışma ödeneği hazineden değil, işsizler için kurulan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan verilecek. Ödenek, en fazla brüt ücretin %60'ı oranında olacak ve bu miktar da asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyecek. Bakanlar Kurulu, kısa çalışma ödeneğinin süresini 6 aya kadar uzatmaya yetkili olacak. İşsizler için kullanılması gereken İşsizlik Sigortası Fonu, kriz bahanesiyle bir kez daha sermayeye aktarılacak. Bu düzenleme aynı zamanda önümüzdeki dönemde genel, bölgesel ya da sektörel krizlerin yaşanabileceğinin kabulü anlamına geliyor. Bugüne kadar yedi kriz paketi açıklayan ve hepsinde de emekçileri değil, orta ve büyük sermayeyi koruyan AKP hükümeti, işçilerin parasını bir kez daha patronların kullanımına sunuyor.

Ocak 2011 itibarıyla 46 milyar TL büyüklüğe ulaşan İşsizlik Sigortası Fonu'nun bugüne kadar sadece 3 milyar 755 milyonu işsizler için kullanıldı. Buna karşın daha önce yapılan yasal düzenlemelerle GAP ve Karayolları gibi alanlara Fon'dan son iki yıl içinde aktarılan miktar 8 milyar 500 milyon TL.

İstihdamı teşvik adı altında yeni işsizler yaratılacak

Tasarıyla ilk defa işe alınacak her bir sigortalı için, özel sektör işverenine sigorta primi desteği getiriliyor. Buna göre, 31 Aralık 2015'e kadar işe alınan sigortalının, sigorta primlerinin işverene ait tutarı, işe alındıktan sonra belirli sürelerle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak. Sigorta prim desteği süresi, Bakanlar Kurulunca 2020 yılına kadar uzatılabilecek.

Bu düzenleme ile 18 yaşından büyük kadınları ve 18-29 yaş arası erkekleri istihdam edenlerin sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarının belli bir kısmı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak. Böylece bugüne kadar olduğu gibi, bugünden sonra da işsizlere ödenmesi gereken Fon gelirleri patronlara "istihdam teşviki" olarak aktarılıyor. Bu düzenleme yürürlüğe girdiğinde, işverenler prim desteğinden yararlanabilmek için 29 yaş üstünde olan işçileri işten çıkarmak için çeşitli yollar deneyecek. 29 yaş





altında olanları daha çok istihdam ederek prim desteğinden yararlanmaya çalışacak. İlk bakışta “istihdamı teşvik” gibi algılanabilecek bu uygulama sonucunda 30 yaş ve üzeri çalışan işçilerin işe alınması neredeyse imkânsız hale getirecek.

Deneme süresi artıyor, fazla mesai ücreti fiilen kalkıyor¹

Torba Yasa’da yapılan düzenlemeyle, patronların yeni işçi alımını kolaylaştırmak gerekçesiyle ilk defa işe girişlerde 2 ay olan deneme süresi 4 aya çıkarılıyor. Turizm sektöründe de 4 ay “denkleştirme süresi” uygulaması getirilerek, turizm sezonunda fazla mesai uygulamasına fiilen son veriliyor. Torba Yasanın komisyonda görüşmeleri sırasında ise “25 yaş” sınırı kaldırılarak, yerine “ilk defa işe girenler” ifadesi konuldu. Böylece, yaş sınırı olmaksızın, ilk defa işe girenler için halen maksimum 2 ay olan deneme süresi 4 aya çıkartıldı. Patron, işi dört aylık bir iş ise sürenin sonunda işçiyi masrafsızca kapının önüne koyabilecek.

Mevcut İş Kanunu’nda da yer alan “denkleştirme süresi” turizm sektöründe zorunlu hale getirilerek, turizm işletme belgeli işyerlerinde 4 ay süreyle, yani sezonun tamamı için denkleştirme uygulaması yapılmasının önü açılıyor. Denkleştirme uygulamasının yapıldığı dönemlerde işçiler yasaya göre günde 11 saat çalıştırılabiliyorken, uygulamada 11 saatlik süre turizm sektöründe genellikle aşıyor. Fazla çalışılan süreler için fazla mesai ücreti ödenmiyor. İşçilere ölü sezon olan kış aylarında maaş ve sosyal güvenlik primi ödenmesi gerekiyor. Fakat Yasa’da, turizm sezonunda hiç fazla mesai ödenmeden çalıştırılan işçinin kış sezonunda işten çıkartılması durumunda herhangi bir yaptırım yok.

Yeni esnek çalışma biçimleri getiriliyor²

4857 sayılı İş Kanunu’ndaki esnek çalışma biçimlerine ek olarak “evden çalışma” ve “uzaktan çalışma” gibi yeni esnek çalışma biçimleri getiriliyor. Bu düzenleme ile amaçlanan insan onuruna yaraşır nitelikli ve güvenceli işler yaratmak yerine, çalışma sürelerinin ve mekânın yeni esneklik uygulamaları ile yeniden biçimlendirilmesinin önü açılıyor. Yeni düzenlemeyle çağrı üzerine, uzaktan ya da evden çalışan işçilerin özellikle ücret, tazminat, ikramiye vb. ödemelerden çalıştığı süreyle ilgili olarak orantılı bir şekilde daha az yararlanmalarının önü açılıyor. Bu şekilde bir taraftan işgücünün esnek

çalıştırılması yaygınlaştırılırken, diğer taraftan işyeri tanımını belirsizleştirilerek, patronların denetimlerden kaçması kolaylaştırılıyor.

Torba Yasa’da yer alan bu düzenleme ile çağrı üzerine çalışma uygulaması biraz daha esnetilmekte, örneğin “evde çalışma” yerine “evden çalışma” ifadesi kullanılarak evin işyerinin bir uzantısı olduğu havası verilmekte, ancak bu durumda özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerine ilişkin herhangi bir düzenleme getirilmemektedir. Bu durumda örneğin “evden çalışma” uygulamasında evin gerçekten işyeri sayılıp sayılmayacağı belli değildir. Ayrıca evden çalışan işçi, bir veya birden çok işveren için evinde mal ve hizmet üretiyorsa, evin hangi işverenin işyeri sayılacağı belli değildir. Böyle bir durumda, evde iş kazası olduğunda hangi işverenin sorumlu olacağı, iş kazasının yapılan işten mi yoksa başka nedenlerden mi kaynaklandığının anlaşılması güçleşecektir.

Bir iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından birisi işçinin işverene bağımlı çalışmasıdır. Bağımlılık ilişkisinin varlığını koruyabilmesi için işverenin, evden çalışan işçiye yaptığı işle ilgili talimatlar verebilmesi, gözetim ve denetim yetkisinin bulunması gerekir. Bağımlılık ilişkisi ortadan kalktığında ortadaki sözleşme iş sözleşmesi olmaktan çıkacaktır. İşverene bağımlılığın azalması, yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi vasfını değiştirerek istisna sözleşmesi sayılması sonucunu doğuracaktır.

Evden ve uzaktan çalışmalarda iş mevzuatının günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma gibi iş sürelerine ilişkin hükümlerinin uygulanması ve denetimi güçleşecek, evin 24 saat işyerine dönüşmesinin önü açılacaktır. Bütün bunlar, getirilmek istenen yeni esnek çalışma biçimlerinin en açık ve somut yönleridir. Bu düzenleme bir taraftan işgücünün esnek çalıştırılmasını yaygınlaştırmayı hedeflerken, diğer taraftan işyeri tanımını belirsizleştirirken, patronların işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri almasından kaçmasını kolaylaştıracak ciddi açıklar içermektedir.

İş müfettişlerinin işçi şikâyetlerini inceleme yetkisi ellerinden alınıyor

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 10 uncu maddesinde yer alan hükme bağlı olarak işçi



şikâyetleri hâlihazırda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından incelenip sonuçlandırılmaktadır. İşçi şikâyetleri genellikle işyeri ve çalışma şartlarına, iş şartlarına, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine, sigorta işlemlerine ilişkin olmakta ve bu şikâyetler iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Torba Yasa'da yapılan düzenlemeyle işçi şikâyetlerinin iş müfettişlerinden alınarak Bakanlık memurlarına incelenmesinin önü açılmıştır.

İş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetlerinin, iş hukuku konusunda hiçbir bilgisi olmayan memurlara incelenmesi sonucunda işverenler; işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınmamasından kaynaklı sorunlardan kurtulabilecek, bu da önemli bir maliyet unsuru olarak görülen bu tedbirleri daha esnek olmasını beraberinde getirecektir.

81 sayılı ILO sözleşmesine göre, işçiler ya da sendikalar tarafından yapılan şikâyetler işçinin iş sözleşmesi sona ermiş de olsa, halen işyerinde çalışıyor da olsa, iş denetim birimi, yani iş müfettişleri tarafından incelenir. Torba Yasa'daki bu düzenleme, söz konusu ILO sözleşmesine ve Anayasa'nın 90 ıncı maddesine aykırıdır, kanunlaşsa bile iş hukukta uygulanma olanağı yoktur.

Kamuda 4-C statüsü yaygınlaştırılıyor

Kurumlarında atama imkânı olmayan memurların, Devlet Personel Başkanlığınca belirlenen başka bir kurumdaki boş kadroya atanabilmesinin önü açılıyor. Bu memurlardan unvanı müdür olanlar ile danışma işlevlerine ilişkin kadroda çalışanlar, araştırmacı kadrosuna atanacak. Bu durumda olan memurlar, atama işlemi yapılıncaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılacak ve eski kadrolarına ait mali haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam edebilecek. Torba Yasa ile ayrıca, tıpkı 4-C statüsünde çalışanlara yapıldığı gibi, memurların da yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmelerinin önü açılıyor.

Hatırlanırsa, özelleştirilen kamu işletmelerindeki indiki kamu işçileri, 4-C kadrosuna geçene kadar özlük haklarını ve ücretlerini tam almış, daha sonra işçilerin 4-C'ye geçirilmesi ile ücret ve özlük haklarında yarı yarıya kayıp yaşamıştı. Torba Yasa'da

yer alan bu tür düzenlemelerle kamuda iş güvencesi ve özlük hakların önemli bir bölümünün ortadan kaldırılmasının ve 4-C statüsünün yaygınlaştırılmasının önü açılıyor.

“Ödünç Memurluk” ile sürgünler yasal hale geliyor

Yasa'da, “memurların, kamu yararı ve hizmet gerekleri sebebiyle ihtiyaç duyulması halinde kurumlarınca Devlet Personel Başkanlığı'nın uygun görüşü alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında 6 aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebileceği” belirtiliyor. Memurun onayı dışında yapılacak bu görevlendirme, çeşitli nedenlerle “istenmeyen” personelin başka kurum ve illere sürgün edilmesinin önünü açıyor.

Torba Yasa içindeki düzenlemeler ile özellikle KESK'e bağlı sendikaların üyelerinin sık sık karşı karşıya kaldığı sürgünler yasal hale getiriliyor. Bu düzenleme ile mücadeleci sendikalara üye kamu emekçilerine gözdağı verilerek memurların, kendilerini güvencede hissedebilmeleri için yandaş sendikalara yönlendirilmesi sağlanıyor.

Kadrolu işçiler hizmetli olarak sürgüne gönderilecek

İl özel idarelerinin sürekli işçi kadrolarında çalışan ihtiyaç fazlası işçiler, Karayolları Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadrolarına, belediyelerin sürekli işçi kadrolarında çalışan 52 bin ihtiyaç fazlası işçi, Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadroları ile ihtiyacı bulunan mahalli idarelere, vali ya da vali yardımcısının başkanlığında oluşturulacak komisyonun kararıyla gönderilecek.

İşçilerin, kamu emekçilerinin, gençlerin ve kadınların geleceğini yakından ilgilendiren çok sayıda olumsuz düzenleme içeren Torba Yasa, kamu ya da özel ayrımı yapmadan, bütün istihdam alanlarında esnek, kuralsız, güvencesiz ve kayıt dışı çalıştırmayı yaygınlaştırmayı hedefliyor.

Sonsöz

Bugüne kadar sermayenin çıkarlarına paralel çok sayıda düzenleme yapılmış, çeşitli politika önerileri geliştirilmiş, bunların bir kısmı fiilen hayata da geçirilmiştir. Öncekilerin hepsinde olduğu gibi, bu düzenlemeden de en kârlı çıkacak kesimin sermaye olacağını, burjuvazinin ve özellik-



le tekellerin sömürüyü azamiye çıkarmalarının önündeki engellerin kalkacağını belirtmeye gerek yoktur. Torba Yasa içindeki çalışma yaşamı ile ilgili olarak yapılan düzenlemelerin tamamı, emekçiler için, daha esnek, daha kuralsız, daha korunmasız ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması anlamına gelmektedir. Çalışma kuralları ve istihdam yapısının büyük ölçüde piyasanın ihtiyaçları ve patronların çıkarları doğrultusunda düzenlenmesi anlamına gelen Torba Yasa düzenlemelerinin işçi sınıfının yaşadığı sefalet koşullarını daha da ağırlıştırmaktan başka bir işlevinin olmayacağı açıktır.

Üretim ve emek süreci içinde emekçilerin sermayeye olan bağımlılığını doğrudan ve dolaylı yollardan arttıran istihdam biçimleri, özellikle son yıllarda belirgin bir artış göstermiştir. Emekğin nitelik ve üretkenlik koşulları açısından kendi içinde kutuplaşması, sınıfsal bütünleşmenin ve dayanışmanın önünü tıkayan sonuçlara da yol açmakta, bundan en büyük zararı işçiler ve sendikalar görmektedir. Nesnel çıkarları açısından farklılaştırılmaları dayatılmış, kendi içinde bölünmüş ve sürekli birbiriyle rekabet eder hale getirilmiş bir sınıfın ortak davranma ve birlikte hareket etme yeteneğini uzun süre koruması ve geliştirmesi mümkün değildir.

İşçi ve emekçileri istihdam yapısı ve çalışma şekilleri üzerinden bölen ve parçalara ayıran, örgütlenmeyi zorlaştıran, sendikaları etkisizleştiren ve sınıf mücadelesindeki güç ilişkilerini sermaye lehine değiştirmeyi hedefleyen esneklik ve güvencesizlik uygulamaları, yeni bir “çıkış yolu” peşindeki sermaye için son bir sıçrama yapmayı, emek açısından ise 19.Yüzyıl “vahşî kapitalizm” uygulamalarına geri dönüşü ifade etmektedir.

Son yıllarda istihdamın esnekleşmesi, çok katmanlı ve parçalı hale gelmesi, hem yeni istihdam biçimleri üzerinden ücretlerin geriletmesini sağlamış, hem de işgücünü parçalayıp kutuplaştırarak kendince daha esnek ve kuralsız bir yapı oluşturmuştur. Bu durumun istihdam üzerindeki en belirleyici etkisi, istikrarsız, kırılğan, geçici nitelikler taşıyan, güvencesiz istihdam uygulamalarının hızla artması ve yaygınlaşmasıdır. Son otuz yılda ortaya çıkan ve kamu-özel ayrımı yapmaksızın hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışma,

sözleşmeli ve geçici çalışma, belirli süreli çalışma vb. gibi esnek istihdam biçimlerinin artışı, standart istihdam ilişkisine göre, çok daha yüksek düzeyde güvencesizlik, istikrarsızlık ve belirsizlik ortaya çıkarmıştır. Emek sürecinde yaşanan esnekleşme eğilimleri, zamanla yapılan işin ve o işi yapan emekçilerin çalışma biçimlerini de doğrudan etkilemiş, tüm bunların sonucunda, emekçilerin iş, gelir ve sosyal haklarının yanı sıra en temel güvenceleri büyük ölçüde ortadan kalkmaya başlamıştır.

Sınıf hareketinin sermaye karşısında nispeten güçsüz olduğu, örgütsüz ve dağınık bulunduğu koşullarda, hükümetten daha farklı bir uygulama beklemek mümkün değildir. Öncesi bir tarafa, son 8 yıl içinde çalışma yaşamına yönelik olarak yapılan yasal değışiklikler bu görüşümüzü doğrulamaktadır. Bugün sermayenin içinde bulunduğu koşullarda, işsizliğin azaltılması amacıyla yeni istihdam alanları yaratması, işçi sınıfının hak ve özgürlüklerini genişletmesi mümkün olmayacağı gibi, sermayenin, işçi sınıfının mevcut sınırlı haklarına bile tahammül edemediğini görmek mümkündür.

İstihdamın esnekleşmesi, kuralsızlaşmanın ve güvencesizliğin artması, en çok sendikaların örgütlenme ve mücadele alanını daraltmakta, bu durum, kaçınılmaz olarak, sendikaların sermaye karşısındaki gücü ve etkisini ciddi anlamda zayıflatmaktadır. Bu nedenle, kapitalist sistemde sermayedar sınıf, istihdama yönelik herhangi bir değışiklikten söz ettiğinde; bir taraftan sömürüyü arttırıcı düzenlemeleri gündeme getirirken, diğer taraftan işçilerin örgütlenmesini ve mücadelesini zayıflatacak ve kendi denetimi altına daha fazla sokacak düzenlemeler yaparak bir taşla iki kuş vurmaktadır.

Dipnotlar

1. Bu düzenleme, sendikaların ve kamuoyunun tepkisi üzerine TBMM Genel Kurulu'nda son gün Torba Yasa'dan çıkarılmıştır.
2. Yeni esnek çalışma biçimleri getiren bu düzenlemede Meclis Genel Kurulu görüşmeleri sırasında Yasa'dan çıkarılmıştır. Ancak, uluslararası sermaye kuruluşlarının istediği biçimde yapılan bu tür düzenlemeler “Ulusal İstihdam Strateji Belgesi” içinde yer almaktadır. ●