



Bir kez daha iş yası ve esneklik !!!

4857 SAYILI İŞ YASASI VE ESNEKLİK

Av. Murat ÖZVERİ
Seltiloz -İş Sendikası

Esneklik kavramının úlkemizde yoğun olarak tartışılmaya başlandığı dönemden, esnekliğin 4857 Sayılı Yasa'ya girip somut maddelere dönüşene kadar geöen sürece iöerisinde, esneklik kavramı o denli pozitif, yansıız kavramlar aracılığı ile sunulmuştur ki aralarında sendikacıların, akademisyenlerin de bulunduğu çok önemli bir kesim tarafından kabul görmüştür.

Esneklik gereksinimi doğuran nedenler, esnekliğin hedefleri ve sonuçları tarafsızlaştırılmış, sınıfsal iöeriğinden arındırılmış kavramlarla ifade edilirken, esneklik arayışının ve sonuçta gelinen noktanın da insan iradesinden bağımsız, kaçınılmaz olduğu, deyim yerindeyse empoze edilmiştir.

Sonuçta esneklik 4857 Sayılı Yasa'nın 1475 Sayılı İş Yasası'nı yürürlükten kaldırmasının gereköesi olarak 4857 Sayılı Yeni İş Yasası'nda yerini almıştır.

İlginö olan esneklik arayışlarının nedeni olarak gösterilen; "teknolojik devrim", "mikro elektronik teknoloji", "üretimde bilginin öneminin sermayenin öneminin önüne geömesi", "öalışanların vasıf derecelerinin beden işöiliğinden fikir işöiliğine kayması", "küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu kılması" nedenlerin tamamının yasanın gereköesinde aynen benimsenmiş olmasıdır.

Sanıyorum ki toplumun büyük bir kesimi için "teknolojik devrim", "mikro elektronik teknoloji"

yok sayılabilecek, hayır böyle bir gelişme olmadı denilebilecek olgular değildir. "Öalışanların vasıf derecelerinin beden işöiliğinden fikir işöiliğine kayması" ise boyutları tartışılabilir olsa da yadsınamaz.

Ne var ki bu kavramlar bilinöli olarak üretim sürecinde oynadıkları rollerden kopartılıp toplumun önüne konularak, üretim sürecinde yaratılmış olduğu tortular gizlenmektedir. Oysa esneklik işverenlere göre özünde işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk demektir. Esnekliğin bu tanımının doğal sonucu olarak işin sevk ve yönetimini zorlaştıran, bir başka ifadeyle işverenin yönetim hakkını sınırlayan her düzenleme her kurum, işverene maliyet getiren her istem esnekliğe aykırıdır. Bu nedenlerle esneklik örgütlenme hakkına, toplu pazarlık hakkına, işyeri hekimleri gibi işveren otoritesiyle çatışma potansiyeli taşıyan, maliyet getirecek düzenlemeler isteyebilecek olanlara katlanamaz.

Bilimsel teknolojik devrim, sadece iletişimi kolaylaştıran bilgisayarlar, ulaşımı kolaylaştıran rahat ve konforlu ulaşım araçları değildir. Bilimsel teknolojik devrim, aynı zamanda üretim sürecinde işverenin işöücü üzerindeki denetimini maksimum düzeylere öıkartmayı olanaklı kılan bir gelişmedir. Bilimsel teknolojik devrim esnekliği yani üretim sürecinin ve işöücü piyasasının paröalanmasını olanaklı kılacak teknik alt yapıyı hazırlamıştır.

Bilimsel teknolojik devrim, “mikro teknoloji” dünyasında tüm insanlık yararına, hizmete sokulmuş da değildir. Bilimsel teknolojik devrim ya da mikro elektronik, sermayenin kârını, iş gücü üzerindeki denetimini artırarak en üst aşamaya çıkartmak için devreye sokulmuştur. Tıpkı 19. yüzyılın başında olduğu gibi bu gün de Charles Dickens ifadesiyle “Tüm zamanların en iyisidir bu... En kötüsü de! Bilgeliliğin çağıydı. Aptallığın çağıydı. İnançların dönemi idi. Umudun baharını, umutsuzluğun kışını yaşıyordu. Her şey geleceğindi. Gelecek hiçlikti. Hepimiz Cennet’e gidiyorduk. Ya da tersine.” Birileri için evet tüm zamanların en iyisi, birileri için ise cehennemdir.

Sanayi Devrimi nasıl ki, 19. yüzyılda büyük sanayi merkezlerinde isli, tozlu, dumanlı, pis kokulu havası olan, çocukların yetersiz beslenme nedeniyle, raşitizmden muzdarip olduğu, yüksek çalışma saatleri, düşük ücretler karşılığında ömür tüketen insanların yaşadığı fabrika kentlerini yaratmış ve fabrikalar, İngiliz iş müfettişlerinin resmi raporlarına göre 16 -18 saat çalışıp yorgunluktan kendinden geçen 16 yaşında genç kızların uğradıkları tecavüz sonucu düşük yapmalarıyla cenin tarlasına dönüşmüş ise, sanayi devrimi, giyimi kuşama, yaşam tarzları farklı varlık içerisinde yüzen Mozart’ın senfonilerinde kendisinden geçen bir kent soylu sınıf için cennetin bahçelerini açmış ise, bilimsel teknolojik devrim de 21. yüzyılın başında cennet ve cehennemi beraberinde getirmiştir.

Esneklik sayesinde; üretim süreci bölünmüş, markalı büyük ana firmaların adına tedarikçi firma, ya da bizdeki ifadesiyle KOBİ’ler aracılığıyla krizleri daha rahat atlatacakları, stok derdini ortadan kaldıracak, maliyetleri düşürebilecek, krizi tedarikçi firmalara yıkacak yeni bir iş organizasyonu olanaklı hale gelmiştir.

Üretim sadece ana firma, tedarikçi firma olarak bölünmemiş, ana firmada çalışan işçiler, fonksiyonel esnekliğe sahip çekirdek işgücü, sayısal esnekliğe sahip çevre işgücü olarak bölünerek iki kesim arasında yaratılan statü farklılığı ve hiyerarşi sayesinde iş gücü üzerindeki denetim doruğa çıkmıştır.

Her işçinin işverenin talimat verdiği her işi yapması anlamına gelen fonksiyonel esneklikte çekirdek işgücünün temel özelliği belirlenmiş, çekirdek işgücünün ücret, sosyal statü olarak kendilerine sunulan olanaklarını korumak için esnek, fonksi-

yonel olma zorunluluğunu duymalarını sağlamak amacıyla, daha düşük ücretle istenildiği zaman işten atılıp, istenildiği zaman işe alınması (sayısal esneklik) statüsü daha alt olarak belirlenmiş, çevresel işgücü ya da bilinen adlarıyla taşeron işçileri ile çekirdek işgücü terbiye edilmiştir.

Üretilen ürünü tükettirmenin en etkili yolları ise marka ve moda sayesinde geliştirilmiştir.

Marka, ürünün kullanım değerini belirleyen ürün kalitesi konusunda bir vaat olmaktan çok, o markayı modanın belirlediği zaman diliminden kullanabilen insanların toplumsal statülerini belirleyen bir değer ölçüsü haline gelmiştir.

Marka ve moda, gelişen iletişim teknoloji sayesinde inceltmiş sunumlarla her gün markanın statü olduğunu gösteren reklamlardan, belirli markaları kullanan dizi film kahramanlarına uzanan bir çizgide tüketimi neredeyse tek değer haline getirmiştir. Öte yandan insanla ilgili akla gelebilecek her şeyde bir tüketim malzemesi haline getirilerek, teknik adıyla metalaştırılarak ürün çeşitliliği sağlanmıştır.

Sonuçta, esnek üretim ya da kısaca esneklik, yarattığı cehenneme; güvensiz, aidiyet duygusunu yitirmiş, üzerindeki denetim yoğunlaştırılmış, sosyal ilişkileri alt üst olmuş, sadakatsizlikle, belirsizlikle çevrelenmiş, aidiyet duygusu alt kimliklere yöneltilmiş, işi yoğunlaşmış, yasal güvencesi ortadan kaldırılmış ya da önemli ölçüde sınırlandırılmış işçileri doldurmuştur. Sosyal korumanın en yüksek olduğu ileri sürülen Batı Avrupa’da “Fransa, İspanya, Hollanda ve Almanya’da işçilerin uzun süreli geçici sözleşmelerle işe alınması, işverenlerin cömert işçi ödenekleri sağlayan ve geçerli neden olmaksızın işten çıkartmayı ABD’de olduğundan çok daha zorlaştıran yasaları atlatmalarına imkân veren, iş piyasasında sık kullanılan bir açık kapı halini almıştır. Örneğin Fransa, ABD’den sonra en büyük ikinci geçici hizmetler piyasası haline gelmiştir, tüm dünyadaki geçici işçi gelirin %30’unu oluşturur durumdadır. Ve geçici işçiler tüm ülkedeki işlerin sadece %2’sini oluşturmakla birlikte, Fransa Çalışma Bakanı Martine Aubry’e göre, yeni işe alımların %86’sı kısa süreli sözleşme ile gerçekleşmektedir.” (1).

“Bazı Meksika serbest bölgelerinde kadınlar regl olduklarını, aylık ped kontrolü gibi aşağılayıcı uygulamalarla ispatlamak durumundadırlar. İşçi-



lerle ortalama bir regl dönemi olan yirmi sekiz günlük sözleşmeler yapılmaktadır. Bu da bir hamilelik durumu söz konusu olur olmaz işçinin işten çıkarılmasını kolaylaştırmaktadır.” (2).

Manzaraya bu açıdan baktığımızda 19 yüzyılın çalışma koşullarının geçmişimiz olmadığı, aksine geleceğimiz olabileceği, amacın ucuz emek ekonomisi yaratmak olduğu oldukça net bir şekilde görülebilecektir.

Öte yandan iş yasalarının 19. yüzyılda ortaya çıkan olumsuzlukları gidermek amacıyla çalışma koşullarının asgari koşullarını belirlemek için doğduğu, bu doğumun ebesinin örgütlü işçilerin sistemi tehdit eden mücadeleleri olduğunu birileri çok fazla görmek istemese de genel kabul gören bir saptamadır. Kısaca iş hukukunun konusunu bir tek cümleyle özetlemek gerekirse; “İş hukuku, esas olarak, işçilerin hukuki durumlarının düzenlenmesi ve korunması ihtiyacından doğmuştur. Ticaret hukukunun, özellikle tacirlerin hukuki durumunu kendisine konu aldığı gibi iş hukukunun da işçilerin durumunu konu aldığı ve bunların korunmasını amaç edindiği görülmektedir.” (3).

Dolayısıyla iş hukukunun çağdaşlığından söz edebilmenin temel koşulu, konusunu oluşturan işçiyi çalışma yaşamının ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkilerinin, yeni çalışma ortamının olumsuzluklarından koruma düzeyidir. Çağdaşlığın ölçüsü tek başına değişim değil, değişim karşısında iş hukukunun işçiyi koruyacak bir düzenleme getirecek şekilde değişip değişmediğidir.

Referans kaynağı ne olursa olsun ortaya yeni olarak çıkan her duruma, iş hukuku işçiyi koruyacak bir düzenleme getirerek yanıt vermek zorundadır.

İşçinin korunması kavramı da soyut bir kavram değildir. İş gücünü işverene satan işçi, her şeyden önce iş gücünü üretim sürecine sokarak sosyal riskler alan bir insandır. Dolayısıyla işçinin korunması; işgücünü üretim sürecinde işverenin kullanımına sunan işçinin “sosyal, ruhsal, fiziksel” iyilik halini sürekli kılmaya dönük tüm pozitif düzenlemelerin yapılması anlamına gelir ve bu anlamda da oldukça somut ve mutlaktır.

Çağdaş bir iş yasasında işçinin fiziksel, ruhsal, sosyal iyilik halini tehdit eden her faktörün ortadan kaldırılması, etkilerinin sınırlandırılması ve olanaklı olduğunca yok edilmesi, bu olanakların sürekli geliştirilmesi vazgeçilmez bir amaçtır ve bu

çaba, bu amaç hiçbir maliyet hesabına deyim yerindeyse kurban edilemez.

Konuyu daha da somutlamak gerekirse işçinin çağdaş bir iş yasasıyla korunmuş olduğundan söz edilebilmesi için ;

İşçinin işinin, bu işte kendisi ve ailesiyle insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak gelirinin, fiziksel bütünlüğünün, kişiliğinin örgütlenme hakkının güvence altına alınmış olması zorunludur. Kısaca işçinin uygun bir işte çalışması gerekir. Uluslar arası Çalışma Örgütü 1999 yılında yapılan Uluslar arası Çalışma Konferansı'nın 87. toplantısındaki raporda “uygun iş”i tanımlamıştır. Bu tanıma göre; “Uygun iş, kişilerin çalışma haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik haklarına, sendikalar ve diğer araçlarla kendini ifade haklarına atıfta bulunan bütünlüklü bir yaklaşımı ifade etmektedir.” (4).

4857 Sayılı İş Yasası ise; birkaç uygulamada nasıl kimlik kazanacağını tartışmasını ayrı tutarsak, esnek üretimin olumsuzluklarını ortadan kaldıracak düzenlemeler yapmak yerine, kendi varoluşuyla çelişecek bir şekilde, varolanı yasalastırmakla yetinmiştir.

4857 Sayılı İş Yasası ile esneklik uygulamaları yasal güvence altına alınarak ülkemizde ucuz emek ekonomisi doğrultusunda net bir tercih yapılmıştır. Emegın ucuzlatıldığı bir sistem ister istemez insanın giderek değersizleştirildiği bir sürecin kapısını açacaktır.

Kaynaklar

1. Naomi Klein, No Logo, 2.Basım, s.269.
2. Naomi Klein, a.g.e, s.237.
3. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 15. Baskı, 2000 İstanbul, s. 2
4. Faruk Sapançalı, Sosyal Dışlanma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, Yayın no:09. 1600. 0000. 000/ DK.03.048.314 s.231, 2003.●