



KIDEM TAZMİNATINDA YENİDEN YAPILANMA ÜZERİNE KURAMSAL VE TEKNİK NOTLAR

Denizcan KUTLU
TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi
Yayın Kurulu yesi

Giriş

Bu yazı, Türkiye işgücü piyasasında dönüşümün önemli uğraklarından biri olan kıdem tazminatında yeniden yapılanma tartışmalarını konu edinmektedir. Bu çerçevede konu, teknik boyutların yanı sıra, kuramsal düzlemde de ele alınırken, dönüşümün anlam ve olası sonuçları üzerine kimi düşünceler sergilenecektir. Yazıda ilk önce kıdem tazminatını da içeren işgücü piyasası düzenlemelerinin oluşumuna neden olan dinamikler genel hatları ile gözler önüne serilecektir. Ardından, kıdem tazminatı düzenlemesinin nedenleri ve içeriği üzerinde ana hatları ile durulduktan sonra, bunun etkileri tartışılmaya çalışılacaktır.

Dönüşümün Dinamikleri

Türkiye’de işgücü piyasasında dönüşümün önemli uğraklarından olan kıdem tazminatında düzenleme arayışları, sermaye birikim rejimindeki değişim çerçevesinde anlaşılabilir. Bu yazıda, temel hatlarıyla bu sürece odaklanılacak, konunun farklı modeller etrafında tartışılan teknik yanlarına belirli ölçülerde girilecektir. Ancak yazıda, kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesi, kimi soyutlamalar eşliğinde de tartışılmaya çalışılacak ve bu çerçevede

kimi kuramsal notlar düşülecektir. Benimsenen bu tarz, aynı zamanda konuya yaklaşıma ilişkin belirli bir yöntemi de beraberinde getirmektedir. O da şudur: İnceleme konusu açısından bireysel ve toplu iş hukukunun kapsamına giren bir düzenlemeye dönük gelişmeler, sadece onu tanımlayan hukuksal içeriği ile değil, onu çevreleyen ve var eden ilişkiler bakımından da ele alınmalıdır (1). Burada bir küçük parantez açılabilir: Bu yaklaşım, hukuksal düzlemdeki belirlenmiş düzenlemelerin ya da yeniliklerin önemsiz olduğu iddiasını kesinlikle içermez. Aksine, var olanlar ile yeniliklerin ayrıntılı bir zmlemesi ve ulaşılan sonuçların dönüşümün dinamikleri ile ilişkilendirilmesi her zaman anlamlı katkılar da sağlar. Bu yazıda, hukuksal içeriğinin yanında, kıdem tazminatı düzenlemesi üretim noktasının dönüşümü bakımından sermaye birikim rejimi ilişkiselliği içerisinde ele alınacaktır.

Kapitalizmin tarihi, her birikim rejiminin kendi içsel gelişim ve çelişkilerinin ürünü olan krizler ürettiğini göstermiştir. Bu krizlerin bir yansımaları olarak emek sürecinde yaşanan her dönüşüm ise toplumdaki farklı sınıflar arasındaki çatışma, çelişkilerin ya da uyumun bir dolayımı olarak yaşama geçer. Aynı zamanda, sermaye, emek sürecinde kullanımına sunulan emek gücünden, onun potansi-



yelinin sonuna kadar yararlanmak, üretim faaliyetini birikim rejiminin istikrarının gereklilikleri doğrultusunda yeniden ve yeniden düzenlemek ister. Bu çerçevede, sermaye, emek ile arasındaki ilişkileri belirli bir kurala ve düzene bağlayan yasal ve yönetsel yapıları olduğu kadar, doğrudan üretim sürecini de gereksinimleri doğrultusunda düzenleyecek adımlar atmıştır. Örneğin içinde geçmekte olduğumuz küreselleşme sürecinde, üretim faaliyetine, farklı boyutları olan esneklik paradigmasının damgasını vurduğu görülmektedir.

Böylelikle, piyasanın dinamiklerinin 1980'lerden bu yana artan bir şekilde, bu ilişki (emek-sermaye) ve süreçlerin (üretim) gerçekleştiği işyerlerine olan etkilerinin daha dolaysız bir karakter kazandığı gözlenmektedir. Politika ve ideoloji düzleminde neo-liberalizm olarak adlandırılabilir bu gerçeklik, politik, iktisadi ve toplumsal yaşantıda, emek ve geniş toplum kesimleri aleyhine kimi gelişmelerle sonuçlanmıştır. Neo-liberalizm, kapitalizmin 1970'lerde girdiği krizini aşma hedefinin bir ürünü olarak yaşamın pek çok alanındaki gelişmelere yön veren bir politikalar bütünü, ideoloji ve aynı zamanda da bir strateji olarak ifade edilebilir. Burada bunun ayrıntılarına girilmeyecektir. Ancak konumuz açısından not edilmesi gereken önemli nokta, bir strateji olarak neo-liberalizmin işgücü ve toplum açısından ne anlam ifade ettiğidir. Bu açıdan belirginleşen ve öne çıkan eğilim şöyle tariflenebilir: Neo-liberal stratejinin yaygınlaşması, sadece üretim değil, aynı zamanda emeğin toplumsal yeniden üretim alanını da kapsamaktadır. Bir yandan üretim süreçlerinde esnekleşme ve parçalanma doğrultusunda gelişmeler yaşanırken, diğer yandan da yeniden üretim alanındaki metadışlaşabilmiş eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, barınma, ulaşım gibi öğeler fiyatlandırma hedefi doğrultusunda yeniden yapılandırılmaktadır. Birbirine paralel olarak şekillenen bu iki sürecin birlikteliği, neo-liberal stratejinin özgün anlamı

olarak belirlemektedir. Kıdem tazminatında yeniden yapılanma çabalarını da bu soyutlama düzeyinde okumak mümkündür.

Bu doğrultuda Keynesyen dönemi simgeleyen kamu girişimciliği anlayışı ve onun ürünü olan üretim birimleri, bir bütün olarak piyasayı ve işgücü piyasasını kontrol eden ve çalışanların yaşam koşullarını ileri taşıyan düzenlemeler, çalışma ilişkilerini belirli ölçülerle işgücü lehine sınırlayan yasa ve önlemler, ücret, haklar ve çalışma saatlerini düzenleyen toplu iş ilişkileri, serbest piyasanın daha dolaysız bir biçimde yansıdığı alanlar arasında yer almıştır, almaktadır. Türkiye söz konusu olduğunda da, kıdem tazminatında yeniden yapılanma bu çerçeveye içerisine oturmaktadır.



Kıdem tazminatını yeniden düzenlemeye dönük niyet ve çabalar, Türkiye'nin makro ekonomik tercihlerinden ve dolayısıyla küresel kapitalizmin ülke ve coğrafyalar arasındaki işbölümünden de bağımsız düşünülemez. Bu çerçevede, Türkiye, uluslararası yeni işbölümü doğrultusunda 24 Ocak 1980 kararlarının ardından girdiği ekonomik patikada, pek çok çevre ve yarı çevre ülke gibi, yapısal

uyum programları ile desteklenen ihracata yönelik sanayileşme modelini "benimsemiş"; emek yoğun, düşük teknoloji ve katma değerli sektörlerde uzmanlaşma yolunu "seçmiştir". Her ne kadar içinden geçtiğimiz süreçte, yüksek teknoloji ve yüksek katma değer yaratan sektörlerde üretim faaliyetinde bulunmaya dönük eğilimler ve geleneksel sanayi kentlerinde halihazırda bu şekilde üretim yapan işyerleri olsa da, Türkiye'nin küresel meta zincirlerine çoğunlukla satın alıcı yönlendirmeli, tüketim ve ara malları üretiminde, düşük teknoloji ve "katma değerli emek yoğun sanayiler" ile eklemeliği gözlenmektedir (6, 7).

İhracata yönelik sanayileşme modelinin ve bu eklemeli biçiminin işgücü piyasası ve üretim ortamı açısından çeşitli sonuçları olmuştur. Bunlar,



yeni uluslararası işbölümünün yapısı ve meta zincirleri ile birlikte küresel eğilimlerle de uyumlu olarak esnekleşme doğrultusunda yaşanmıştır. İhracat yönelimli politikalar, işgücü piyasasında var olan ve işveren çevreleri tarafından “katılık” olarak nitelendirilen düzenleme ve kurumlar ile uyumsuzluk göstermektedir (8). Geçen zaman diliminde işgücü piyasasındaki gelişmeler incelendiğinde, söz konusu uyumsuzluğun işverenler lehine çözüldüğü, esnek çalışma biçimlerinin 1994, 1998-1999-2001 ve 2008 krizlerini takiben, yasal biçimler de olarak yaygınlaştığı görülmektedir. Süreç şöyle özetlenebilir: Krizler ve işgücü piyasası arasındaki ilişkide esnekleşmenin hem fiili olarak hem de politika düzleminde yaygınlaşma hızının arttığı dönemler, Türkiye ekonomisindeki kriz uğraklarının devamına denk düşmektedir. Örneğin, 1994 krizinin ardından işverenlerin esnekleşme yönündeki istemlerinin, esnekleştirici hükümleri toplu iş sözleşmelerine koyma eğilimlerinin arttığı ve yasal bir biçime bürünmemiş olsa da fiili düzlemde esnek çalışma biçimlerini uyguladıkları görülmektedir (9,10). Bu gelişmelerin bu dönemde mahkeme içtihatları ve doktrine yansiyabildiği belirtilmektedir (8). Esnek çalışmanın hukuksal dayanaklarına kavuşması ise esas olarak 2001 krizinin ardından 2003 yılında yasalara 4857 sayılı İş Yasası ile mümkün olmuştur. Yasa ile birlikte, geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmeleri ve başka esnekleştirici hükümler bireysel iş hukukuna girmiş; ancak kıdem tazminatı, 1475 sayılı yasa da düzenlendiği şekli ile korunmuştur (Geçici 6’ncı madde). İşverenlerin esnekleşme yönündeki beklentileri ise sürmüş, 2008 krizinin ardından ise ciddi anlamda artış göstermiştir. Bu çerçevede, özel istihdam bürolarının mesleki bakımdan geçici iş ilişkisi yapabilmesi, bölgesel asgari ücret, evden çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, esnek zaman modeli, alt-işverenlik, belirli süreli iş sözleşmeleri, ihbar süreleri, vb. başlıklar çalışma yaşamında esneklik paradigmasının yerleşmesinin güncel karşılıkları olarak gündeme gelmektedir. İşte kıdem tazminatı da bu sayılanlara ek olarak önemli bir yer tutmakta; gerek hükümet gerekse işverenlerin ajandasının üst sıralarında yer almaktadır.

Kıdem Tazminatında Yeniden Yapılanma

Burada kıdem tazminatına dönük güncel gelişmeler ayrıntıları ile ele alınmayacak, sadece genel hatları ile sunulmaya çalışılacaktır. Öncelikle söylemek gerekirse, kıdem tazminatı, işveren yükümlülüğünde, “işçinin işini kaybetmesi halinde, yıpranma, işyerinde belirli bir süre çalışma ve yeni bir iş bulmada karşılaşılabileceği zorluklar göz önünde bulundurularak yapılan özgün bir toplu ödeme türüdür. Ayrıca kıdem tazminatı, ödenmesi sonraya bırakılmış bir ücret ya da işçinin ürettiği değer el koyulan bir bölümünün işçiye geri ödenmesi olarak da ifade edilebilir” (12). Görüldüğü üzere, kıdem tazminatı, pek çok unsuru barındırmaktadır. Bu haliyle bir sosyal hak olarak, işyerinde emek ile sermaye arasındaki ilişkileri, üretim noktasını ve bir bütün olarak da işgücü piyasasını düzenlemektedir.

Kıdem tazminatında yeniden yapılanmaya dönük tartışmaların farklı noktaları bulunmaktadır. Şu ana kadar üzerinde mutabık kalınmamış olmakla birlikte, çeşitli öneriler gelmiştir. Bunlar arasında mevcut halde, yararlanma koşulları arasında yer alan 1 yıllık sigortalı olarak çalışma koşulunun 10 yıla çıkartılması (13) bunlar arasında sayılabilir. Aynı şekilde, 4857 sayılı İş Yasasının Geçici 6’ncı maddesine de yazılmış olan bir Kıdem Tazminatı Fonu kurulması planlanmaktadır. İşverenlerin bu fona, işçinin aylık ücretinin yüzde 3 ilâ 5’i tutarında prim ödemesi tartışılmaktadır (14). Hazırlanan tasarıda, işverenin Fon’a ödeyeceği aylık prim miktarının aylık ücretin yüzde 3’ünü geçmeyeceği belirtilmiştir. Böylelikle işçinin Fon’dan alacağı tazminat tutarı halihazırda 30 gün üzerinden hesaplandığı için belirgin bir düşüş olacaktır. Şöyle ki, işçinin kıdem tazminatının 30 gün üzerinden hesaplanabilmesi için, işverenin her ay için yüzde 8,3 dolayında prim yatırması gerekmektedir. Konuyla ilgili işverenleri ise Fon’da yeterli birikim oluşamayabileceği için 30 günlük sürenin 15 güne düşürülmesini savunmaktadır (15). Hak ediş ve hesaplamada, 20 yıllık çalışmaya 6 aylık ücret tutarındaki OECD ortalamasına çekilmesine dönük bir düzenleme de gündeme gelmiştir. Tazminatı hak



edebilmek için 3 yıl çalışmış olma koşulu getirilecektir. Böylece, 37,5 yıllık çalışma sonrası 12 aylık kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde bir hesap yapılmış durumdadır. Yürürlükteki düzenlemeye göre ise, işçiye çalıştığı yıl kadar son aylık ücreti tutarında bir ödeme yapılmaktadır. Bu, işçinin eline geçecek olan miktarda çok ciddi bir düşüş yaratacaktır.

Ayrıca yine taslakta kıdem tazminatına esas alınacak ücretin, prim yatırılan son takvim yılının ortalamasına göre belirleneceği belirtilmektedir. Böylelikle, mevcutta işçinin aldığı son ücret şeklindeki uygulama ile karşılaştırıldığında, işverenler üzerindeki kıdem yükünü daraltıcı bir düzenleme gündeme getirilmiştir. Ayrıca taslakta, “prim hesabına esas olan ücret” denilerek, tazminatın hesaplanmasında yakacak, giyecek, yemek yardımı, bayram harçlığı ve ikramiyeleri, vb. gibi para ya da para ile ölçülebilen menfaatleri de içerecek şekilde giydirilmiş ücretin esas alınmayacağı anlaşılmaktadır.

Taslakta, mevcut düzenlemede yer alan “Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir” ibaresinin de yer almadığı görülmektedir. Böylelikle, örneğin toplu iş sözleşmesi ile 30 günden fazla hesaplanabilecek olan kıdem tazminatının, 30 gün ile sınırlandırılması sağlanacak, bu da işverenlerin maliyetini kısacak, işçinin ise tazminat miktarını düşürecek bir etmen olacaktır.

Bu noktada, son olarak, burada ilgili taslaktan söz etmekle birlikte, güncel tartışmaların belirli taslak ya da taslaklar üzerinden yapılmadığını da eklemek gerekir. Dolayısıyla burada söz konusu taslak, ilerleyen zaman diliminde değişiklikler olabileceği rezervini saklı tutarak, sadece mevcut tartışmaların genel hatları ile sunulması amacına dönük olarak ele alınmıştır.

İlgili taslaktan bağımsız olarak güncel tartışmalar çerçevesinde başka kimi düzenlemeler de getirilmektedir. Kalkınma Bakanı Cevdet Yılmaz'ın (16) açıklamalarına göre, kıdem tazminatı için bir kişisel hesap oluşturulacaktır. Bu uygulama ile kıdem tazminatı, bireysel bir ödeme olmakla birlikte, bankada değerlendirilen herhangi bir para hesabına indirgenmekte ve onun işyeri ve işgücü

piyasası açısından sosyal boyutunu ortadan kaldırmaktadır. Tazminatı hak edebilmek için bir işverene bağlı çalışma koşulu kaldırılmaktadır. Böylece, 3 yıl içinde işten ayrılan bir işçinin primleri sıfırlanmayacak ve Fon'da değerlendirilmeye devam edecektir. Yeni işe başladığında ise primler yeniden aynı hesaba yatırılacaktır. Bakan Yılmaz'ın açıklamaları ile gündeme gelen kimi yeni gelişmelerin diğerleri ise şu şekildedir:

- Çalışanın kıdem tazminatına hak kazanması halinde seçim hakkı var. İşçi dilerse Kıdem Tazminatı Fonu'ndan bu tazminatını çekebileceği gibi, dilerse parasına dokunmayıp değerlendirilmeye devam edilmesini talep edebilir.

- Çalışma hayatı boyunca Kıdem Tazminatı Fonu'ndaki parayı kullanmayan bir kişi, emekliliğinde bu parayı alabiliyor.

- Emeklilikte de çalışana iki seçenek sunuluyor. İşçi emeklilik yaşında fondaki bu parasını tek bir ödeme şeklinde alabilecek ya da kendisine aynen emekli maaşı ödemesi şeklinde aylık ödeme yapılmasını isteyebilecek.

Kıdem Tazminatında

Yeniden Yapılanmanın Etkileri

Kıdem tazminatında yeniden yapılanmayı belirli bir kuramsal çerçeve içerisine yerleştirip, teknik boyutlarına da değindikten sonra, söz konusu değişimin olası etki ve sonuçlarına eğilebiliriz. Bu etki ve sonuçlar, kıdem tazminatının işgücü piyasasındaki işlevleri ile yakından ilgilidir.

1) Olası yeni düzenlemelerin ardından kıdem tazminatının, en önemli işlevleri arasında yer alan, işveren sorumluluğundaki bir toplu ödeme olması dolayısıyla, işten çıkarmaların önündeki engelleyici, sınırlandırıcı etkisinin kaybolacağıdır. Böylelikle, işverenlerin daha kolay işçi çıkarma hedefleri belirli ölçülerde yerine gelmiş olacak ve işgücü piyasasında istihdamın istikrarı ve güvenceli iş olgusu zedelemeyecektir. Fon'a devretme ve işçinin tazminatını fondan alacak olması dolayısıyla, kıdem tazminatının özellikle toplu işçi çıkarmalarda yarattığı caydırıcı işlev yok olacak; işçileri toplu bir şekilde işten çıkarma kolaylaşacaktır. Kıdem tazminatının iş güvencesi sağlayan özelliği zarar görecektir. Bilindiği üzere, kıdem tazminatı ve benzeri işgücü piyasası

kurumlarının yeniden düzenlenmesinde ve yenilerin yasalştırılmasında, hükümet ve işverenler sıklıkla “katılık” söylemine başvurmakta, yeni işler yaratılması önündeki en büyük engelin işgücü piyasası katılıkları olduğu tezini ileri sürmektedirler. Ancak kıdem tazminatına dönük yasal çerçevenin, tartışıldığı gibi yeniden çizilmesi durumunda, katılıkları giderip, istihdam yaratma söylemi ile gelen bir düzenleme, sayılan nedenlerden dolayı, işsizliği daha da artıracaktır.



2) Mevcut tartışmalar incelendiği zaman, kıdem tazminatına ilişkin yeni gelişmelerin, hak kaybı olmadan yaşama geçirilmesi mümkün gözükmemektedir. Hak ediş şartlarının ağırlştırılması durumunda, tazminata erişebilmek için gerekli süreyi tamamlayabilme amacı, işçilerin işveren karşısındaki pazarlık gücünü düşürecek ve işçiler açısından daha düşük ücretli çalışmayı kabul edebilen ve dolayısıyla uyumlu bir profilin oluşumunu pekiştirecektir. Bu süreçte, kolektif temsil/sendikal örgütlülük ve dolayısıyla toplu iş ilişkilerinin oluşumu da olumsuz etkilenecektir.

3) Kıdem tazminatı, esas ve öz olarak işverenlerin yükümlülüğünde olması gereken kendine has bir düzenlemedir. Bu çerçevede Fon’a devretme, kıdem tazminatının kaldırılması ile aynı anlama gelmese de, bu tazminat türünün özgün yapısını zedeleyecektir.

4) Yukarıda sunulmaya çalışıldığı gibi, işçinin eline geçecek tazminat miktarlarında da önemli sayılabilecek düşüşler yaşanacaktır. Böylelikle işverenler üzerindeki yükü hafifletmek adına, işçinin eline geçen ve yıpranma, işyerine sunmuş olduğu katkı, belirli bir süre çalışmasının karşılığında verilen kendisi ve ailesinin geçimini sağlamaya dönük

bu ödeme türünün miktarı düşürülecek ve işlevsizleşecektir.

5) Kıdem tazminatını yeniden düzenleme çabası, neo-liberal strateji ile uyumlu bir şekilde hem üretim hem de yeniden üretim alanını aynı anda etkilemektedir. Bu anlamda, kıdem tazminatına dönük hak kaybı yaratacak herhangi bir düzenleme, üretim noktasında emek ve sermaye arasındaki ilişkilerin yanı sıra, ödemenin, işçinin işsiz kaldığı ve yeni bir iş bulana kadarki sürede kendisinin ve ailesinin gereksinimlerini karşılaması bakımından yeniden üretim alanını da etkileyecektir.

6) Kıdem tazminatı, Türkiye’de çalışma ilişkilerinde dönüşüm bakımından bir eşik görevi de üstlenmektedir. Kıdem tazminatında yeniden yapılanmanın işveren gereksinimleri doğrultusunda tamamlandığı bir ortamda, diğer esnekleştirici ve hak kayıpları ile sonuçlanabilecek düzenlemelerin yasallaşması daha da kolaylaşacaktır.

7) Fon uygulaması, kıdem tazminatının mevcut yapısını etkileyebilir; ancak tazminata erişimin neredeyse olanaksız olduğu kimi durumlarda, tazminatı almayı garanti eden bir mekanizma görevi de görebilir. Ancak bu, yeni tartışılan hak ediş koşulları ve miktarı ile birlikte düşünüldüğünde, Fon’dan alınabilecek ödemenin de ciddi düşüşler yaşayacağı anlaşılmaktadır. Bakan Yılmaz’ın açıklamalarında görülen Fon’a dair ayrıntıların olumlu yanlar barındırdığını da gözlenmektedir.

8) Yine de esas olarak işveren gereksinimlerinin bir ürünü olan gelişmelerin, işverenler tarafından nasıl karşılanacağı yanında, sonucu belirleyecek unsurlardan biri de örgütlü işçi hareketinin tepkisi olacaktır. Türk-İş tarafından beyan edilen bir genel grev açıklaması bulunmakla birlikte, bunun uygulanıp uygulanmayacağı ya da ne şekilde ve koşullarda uygulanacağı ayrı; ama önemli bir tartışma konusudur.



Sonuç

Bu yazıda, kıdem tazminatını yeniden düzenlemeye dönük tartışmalar, belirli bir soyutlama düzeyinde ve ardından ise teknik boyutları ile ele alınmıştır. Yazıda, emek ve sermaye arasında kurulan ilişkinin değişen yasal çerçevesi kapsamında kıdem tazminatında yeniden yapılanma arayışları tartışılmaya çalışılmıştır.

Kıdem tazminatını yeniden düzenleme, esas olarak kapitalizmin dönüşüm dinamiklerinin ve nesnel gelişiminin bir sonucudur ve birikim rejimini ve işgücü piyasasında dönüşümü tamamlayan, ilerleten ve istikrarlı kılan bir kurumsal yapı olarak düşünülebilir. Bu çerçevede, işverenler açısından bir gereksinimin ürünü olan bu çabaların, emek kesimi açısından ise çeşitli sakıncaları bulunmaktadır. Şu ana kadar tartışmaya konu olan düzenlemelerin içeriğine bakıldığında, kıdem tazminatında yeniden yapılanmanın, mevcut düzenlemeye göre belirli hak kayıpları ile sonuçlanacağı görülmektedir. Bunun sonucunda, işgücü piyasasında esnekleşme eğilimleri derinleşecek, kıdem tazminatının Türkiye'deki özgün konumu nedeniyle, çalışma ilişkilerinin gerek ücret (ücret esnekliği) gerekse istihdam edilen işçi sayısı bakımından (sayısal esneklik) esnekleştirilmesinin önü daha fazla açılacaktır.

Ayrıca, kıdem tazminatını yeniden düzenleme çabalarının, yasa ve benzerleri ile üretim noktasına yapılan müdahaleyi en aza indirme gereksiniminin bir ürünü olduğu da söylenebilir. Böylelikle, emeğin sermayeye olan bağımlılığının, sermayenin de emek üzerindeki denetiminin ve dolayısıyla güvencesizleşmenin artacağı öngörülebilir. Ancak yukarıda da işaret edildiği üzere, tartışmaların ne yöne evrileceği ve nasıl bir yasal çerçeve ile ne zaman sonuçlanacağı taraflar arasındaki gücü de içeren karşılıklı etkilerin sonucunda belirlenecektir.

Kaynaklar

1. Karahanoğulları, O. (2003) "Marksizm ve Hukuk", Marksizm Ve... (iç.), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları
2. Balkan, N.; Savran, S. (der.) (2004) Neo-liberalizmin Tahribatı Türkiye'de Ekonomi Toplum ve Cinsiyet, İstanbul: Metis Yayınları
3. Mütevelloğlu, N.; Sönmez, S. (der.) (2009) Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
4. T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (2010) Türkiye Sanayi Strateji Belgesi 2011-2014, http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/sanayi_stratejisi_belgesi_2011_2014.pdf, (Erişim tarihi: 03.04.2012)
5. Çağlayan, Z. (2010) "Sanayimizdeki Üretimi Artırmak ve Yüksek Katma Değerli Ürünler Geçişi Sağlamak Zorundayız", http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2858&id= (Erişim Tarihi: 04.04.2012)
6. Köse, A. H.; Öncü, A. (1998) "Dünya ve Türkiye Ekonomisinde Anadolu İmalat Sanayii: Zenginleşmenin mi Yoksa Yoksullaşmanın mı Eşiğindeyiz?", Toplum ve Bilim, Sayı: 77, Ankara
7. Köse, A. H.; Öncü, A. (2000) "İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayii", Toplum ve Bilim, Sayı: 86, Ankara
8. Yücesan-Özdemir, G.; A.M. Özdemir (2008) Sermayenin Adaleti Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika, Dipnot Yayınları, Ankara
9. Petrol-İş (1995) '95-'96 Petrol-İş Yıllığı, Haz. İlyas Köstekli, İstanbul: Petrol-İş Yayınları
10. Petrol-İş (2000) '97-'99 Petrol-İş Yıllığı, Haz. İlyas Köstekli, İstanbul: Petrol-İş Yayınları
11. TİSK (2009) Kriz Döneminde Endüstri İlişkileri, İşveren Özel Eki, Cilt: 47, Sayı: 4, Ankara: TİSK Yayınları
12. Kutlu, D. (2011) "Güvencesizleştirmede ustalık dönemi (1)- Kıdem tazminatına dokunulması ne demek?", http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=38546 (Erişim Tarihi: 03.04.2012)
13. "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı", http://www.alomaliye.com/kidem_tazm_fonu_tasarisi.htm (Erişim Tarihi: 02.04.2012)
14. Kivanç, A. (2008) "Kıdem tazminatı'nda üç alternatif" <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=245839&tarih=29/01/2008> (Erişim Tarihi: 03.04.2012)
15. TİSK (2010) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXIV. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara: TİSK Yayınları
16. Yılmaz, C. (2011) "Kıdem tazminatı yerine 'kişisel tazminat'", <http://ekonomi.milliyet.com.tr/kidem-tazminatı-yerine-kisisel-tazminat-ekonomi/ekonomi-detay/17.09.2011/1439513/default.htm> (Erişim Tarihi: 01.04.2011).●