

AKP, İŞ GÜVENCESİNİ NASIL YOK ETTİ? (I)

Aydınlık Dergisi, 29 Haziran 2003

Yıldırım Koç

Türkiye’de iş güvencesi, çeşitli eksikliklerine karşın, 9 Ağustos 2002 günü kabul edilen ve 15 Ağustos 2002 günlü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası ile büyük ölçüde sağlanmıştı¹. İş güvencesinin uygulanmasına 15 Mart 2003 tarihinde geçilecekti. Ancak, yaşanan çeşitli gelişmeler sonucunda, 4857 sayılı İş Yasası 22 Mayıs 2003 günü TBMM Genel Kurulu’nda kabul edildi ve 10 Haziran 2003 günlü Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. 4857 sayılı İş Yasası, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası ile getirilen iş güvencesini büyük ölçüde ortadan kaldırdı.

İş Güvencesinin Kapsamı Dışında Kalanlar

Türkiye’de işçilerin önemli bir bölümü, iş güvencesinden hiç yararlanamamaktadır.

Bu durumda olanların ilk grubu, genel olarak istisna akdiyle ve özel olarak da eve-iş-verme (evde çalışma) kapsamında çalışanlardır. Çalışma mevzuatımız, bu konumda olan kişileri, iş sözleşmesi (hizmet akdi) ile çalışır kabul etmemektedir. Sayıları giderek artan bu kesim, götürü veya kabala iş alarak, yasalar açısından bağımsız çalışan gibi gözükmemektedir.

İkinci gruptakiler, sayıları 4,5 milyonu bulan yerli kaçak işçilerdir.

Üçüncü gruptakiler, sayılarının 750 bin civarında olduğu tahmin edilen yabancı kaçak işçilerdir.

Dördüncü gruptakiler, 4857 sayılı Yasanın 4. maddesinde yer alan istisnalardır. Bunlar, (a) deniz ve hava işlerinde çalışanlar, (b) 50’den az işçi çalıştıran (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerinde çalışanlar, (c) ev hizmetlerinde çalışanlar, (d) çıraklar, (e) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlardır.

Beşinci gruptakiler, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılanlardır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş güvencesinin kapsamı dışındadır. İş güvencesi, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar için geçerlidir.

Altıncı gruptakiler, 30’dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerdir. 4773 sayılı Yasada 10’dan az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler kapsam dışındayken, Adalet ve Kalkınma Partisi, bu sayıyı 30’a yükseltmiştir. Bugün birçok işyeri, kağıt üzerinde parçalanarak, 30’dan az sayıda işçi çalıştırır biçimde gösterilerek, iş güvencesinin kapsamı dışına çıkarılmaktadır.

Yedinci gruptakiler, işyerinde veya işletmede altı aydan az kıdemi olanlardır.

Belirli Süreli İş Sözleşmesi

4857 sayılı İş Yasasının iş güvencesi açısından getirdiği en büyük olumsuzluklardan biri, belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasını kolaylaştırmasıdır. Yasaya göre, işveren, işçinin çalıştırılacağı işin belirli süreli olmaması durumunda da belirli süreli işçi çalıştırabilmektedir. Böylece, süreklilik gösteren bir işte, birbiri ardı sıra, belirli süreli iş sözleşmeleriyle işçi

¹ Bu Yasanın öyküsü için bkz. Koç, Y., “İş Güvencesinin Öyküsü,” **Mülkiye Dergisi**, Cilt 26, S.236, s.131-178.

çalıştırılabilecek ve bu işçiler iş güvencesinden, ihbar süresinden, kıdem tazminatından ve işsizlik sigortasından yararlanamayacaktır. Yasanın ilgili maddeleri şöyledir:

“Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.” (Madde 9)

“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.” (Madde 11)

1475 sayılı İş Yasasının uygulanması sırasında, zincirleme belirli süreli hizmet akitlerinin belirsiz süreli hizmet akdine dönüşeceği konusunda yerleşmiş yargı kararları vardı. Ancak 4857 sayılı Yasanın 11. maddesinin son iki fıkrası, bu konuda son derece olumsuz bir düzenleme getirmektedir:

“Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

“Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

“Esaslı nedene dayanma” son derece belirsiz bir durumdur ve istismara açıktır. Bu ibareye göre, bir işçiyi, “esaslı bir nedene dayandığı” iddiasıyla, uzun süre belirli süreli hizmet akdiyle çalıştırmak ve iş güvencesinden, ihbar süresinden ve kıdem tazminatından mahrum bırakmak mümkün olacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin bu biçimiyle düzenlenmesi, iş güvencesine indirilen en büyük darbedir.