



Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku

Dr. Murat Özveri

İstanbul: Cerenler Vakfı, 2023

Sınıf mücadelesi alanı olarak iş hukuku

Emre Bayır

Sonuna kadar gideceğim. Bütün haklarımı, bana o hakları vermişlerse, o hakları-
mın hepsini alacağım ben. O yasalar orada göstermelik durmayacak.

Polonez direnişçisi bir kadın işçi

2024'ün 19 Eylül günü İstanbul Çatalca'da bulunan Polonez et ürünleri fabrika-
sındaki direnişçi işçilere jandarma saldırdıktan sonra direnişçi bir kadın işçi fabrika
önünde bu cümleleri kuruyordu. O kadın işçinin jandarma saldırısı sonrası kurduğu
birkaç cümle Türkiye işçi hukukunu özetler nitelikteydi.

Türkiye'de son dönemdeki işçi direnişleri ve mücadeleleri Polonez fabrikası-
dakiyle büyük benzerlikler taşıyor, benzer sebeplerle patlak veriyor. Ya sendikal
örgütlenme işten atma, işkolu değişikliği, yetki itirazı gibi yollarla engelleniyor,
ya patronlar hileli iflaslar, konkordatolarla işçilerin kıdem tazminatlarını ve diğer
alacaklarını gasbediyor ya da başka yollarla işçilerin haklarına düpedüz saldırıda
bulunuyor. Neredeyse tüm işçi direnişleri iş hukuku, yasa, Anayasa tartışmalarını
beraberinde getiriyor. Çünkü Türkiye'de işçinin haklarını koruyan yasalar, tüzükler,
yönetmelikler varsa bile büyük ölçüde göstermelik olarak kalıyor, işçi kendisine
tanınan haklara ancak mücadele vererek, büyük uğraşlar sonucunda ulaşabiliyor.

İş hukuku alanında yıllardır araştırmalar yapan Murat Özveri'nin 2023 yılında yayınlanan *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku* kitabı işte tam da bu konuyu en ince ayrıntılarına kadar değerek ele alıyor. Özveri'nin "işçisiz iş hukukuna itiraz çabası"¹ cümlesiyle özetlediği 1900 sayfayı aşan iki ciltlik çalışması sınıf mücadeleleri açısından yakıcı ve güncel bir meseleyi konu ediniyor. İşçiyi, çalışma hayatını ve sınıf mücadelelerini yakından ve tüm gerçekliğiyle tanıyan Özveri, kendi tarihi içinde işçi hukukunun sınıf mücadeleleriyle ilişkisini başarılı bir biçimde kuruyor. Kitap, başlığıyla okuyucusunda bunun yalnızca bir hukuk kitabı olduğu izlenimi uyandırabilir ama içeriğiyle genç bir işçi önderi için, bir devrimci için ya da bir Marksist aydın için bunun çok ötesini vadediyor. Göz korkutucu hacmine rağmen bu kitabı okuyanın sınıf mücadelesinin her an tezahür ettiği hukuk alanında kapsamlı bir görüşe sahip olacağına kesin gözüyle bakılabilir.

Biz bu yazımızda Özveri'nin büyük bir emek mahsulü olan çalışmasını değerlendirecek ve işçi sınıfının gündemini oluşturan birçok önemli konuyu Özveri'nin çalışmasıyla bağlantılı şekilde ele alacağız.

İş hukuku nedir, nasıl doğdu ve neyi amaçlar?

Hukuk, toplumsal ilişkileri düzenleyen, uyulması zorunlu tutulan ve uyulmadığında yaptırımlara bağlanmış olan kurallar bütünü olarak kabul edilir. Diğer tüm üstyapı unsurları gibi (devlet, ideoloji vd.), ekonomik altyapı tarafından belirlenir ve şekillenir. Her hukuk dalı veya hukuk kuralı bu sebeple doğduğu toplumun ve dönemin ekonomik ilişkilerinin, esasen üretim ilişkilerinin damgasını taşır. Sınıflı toplumların tarihi içinde değerlendirecek olursak hukuk, toplumdaki egemen sınıfın çıkarlarını ve toplumun mevcut sınıfsal yapısını muhafaza etmeye çalışan üstyapı kurumudur. Hukukun bugünkü kapitalist toplumdaki işlevi, burjuvazinin, yani üretim araçlarına sahip olan sınıfın çıkarlarını korumak ve işçi sınıfı üzerinde bir denetim mekanizması kurmaktır. Tabii ki bu işlev her zaman kolaylıkla yerine getirilemez. Hukukun bu işlevi özellikle sınıf mücadelelerinin sertleştiği dönemlerde işçi sınıfının burjuvaziye karşı verdiği sınıf kavgası gibi bir direnç unsuruyla karşı karşıyadır. Bu da hukuku canlı bir mücadele alanına dönüştürür; burjuvazi kendi hukukunu elindeki iktidar araçlarıyla işçi sınıfına dayatmaya çalışırken işçi sınıfı da bunun karşısında mücadele eder. Bu bilek güreşinde o dönem baskın çıkan tarafa göre yasalar bazen keskin bir sınıf saldırısının bir parçası haline gelir bazen ise işçi sınıfına taviz karakteri taşır.

Yaygın ve hatalı kanıya göre hukuk, tarafsız ya da evrensel bir adalet anlayışına hizmet eder. Hukuk kuralları da doğru işlemler uygulandığında sanki bu evrensel

1 Dr. Murat Özveri, *Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku*, İstanbul: Cerenler Vakfı, 2023, s. 49.

anlayışın derinliklerinde ulaşılabilecek birer cevherdir. Oysaki tarihe sınıf mücadeleleri perspektifinden bakıldığında hukukun ulaşılabilen bir ideal olmadığı, yukarıda dile getirdiğimiz gibi bir aygıt olduğu hemen fark edilebilir. Hukuk ideal bir öze yaslanmaz, aksine tercihlerle şekillenir. Egemen sınıfın hukuk politikası ister zora ister rızaya dayalı olsun, birtakım tercihlerin ürünüdür. Dolayısıyla, iş hukuku da her hukuk dalı gibi özünde **tercih edilmiş** bir hukuk politikasına dayanır.²

İş hukukunu anlamak için önce doğduğu koşullara dönmek gerekir. 1700'lü yıllarda kapitalizm öncesi üretim ilişkileri çözülürken emek ve sermaye fabrika çatısı altında yepyeni bir örgütlenme modeliyle bir araya gelmeye başlamıştı. Bu çatı altında işçi ve kapitalist, yani emek gücünü satan ve satın alan arasında sözleşme özgürlüğünün çizdiği hukuk çerçevesinde anlaşma yapılır ve işçinin ücreti de bu kişisel anlaşmalarla belirlenir hâle gelmişti. Burjuvazi tarafından kutsanan sözleşme özgürlüğü kapsamında her işçi sözleşme yapma hakkına sahipti ve pek hukukperver olan burjuvazi de bu özgürlüğe müdahale niteliği taşıyan her işçi örgütlenmesine, her yasal düzenlemeye şiddetle karşı çıkmaktaydı. İşçi sınıfının sayıca büyümesi ve sahneye çıkıp çetin mücadeleler vermeye başlamasından sonra çalışma saatlerine, çocuk işçiliğine, işyeri koşullarına yönelik sözleşme özgürlüğünün sınırlandırıldığı düzenlemeler de yapılıyordu. Özellikle İngiltere ve Fransa'da işçi sınıfının başlattığı büyük isyanlar ve hatta devrimler sonucunda kapitalist düzen için bir beka sorunu ortaya çıkmıştı. İşte iş hukuku da bunlara koşut olarak aynı dönemde filizlendi. Özveri'nin ifadesiyle

Sanayi devrimi sonrasının devleti, kapitalizmi korumak için işçiye ödün vermek, işçiyi koruyacak bir hukuk yaratmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle Avrupa hukukunda iş hukuku “işçilerin korunması hukuku” olarak kabul edilmiştir. İş yasaları güçsüz işçiyi koruyarak düzeni ve iş barışını sürekli kılmayı amaç edinmiştir.³

İş hukuku ile üretim araçlarından yoksun, ücreti onu yarına (ücretlerin aylık olarak ödenmesi genel bir kural haline geldiği ölçüde gelecek aya kadar diyebiliriz) kadar hayatta tutacak olan güçsüz durumdaki işçiyle, üretim araçlarının sahibi güçlü “işveren” arasında sanki eşitler arasındaymışçasına kurulan sözleşme ilişkisi sınırlandırılır.⁴ İş hukuku, sözleşme özgürlüğünün adaletsizliğine karşı işçi sınıfının

2 a.g.y., s. 67.

3 a.g.y., s. 67.

4 Dikkatli okuyucu işveren kelimesini tırnak içinde kullandığımızı fark etmiş olmalıdır. Özveri, hukuki metinlerde ve doktrinde işveren olarak geçtiğinden olsa gerek bu kavramı kullanıyor. “İşveren” kavramı sanki patronlar iş yaratıyormuş ve bu yönüyle toplumsal açıdan yararlı, gerekli bir sınıfmış izlenimi doğurur. Halbuki burjuvazi emek sömürsünde uzmanlaşmış, işçi sınıfının yarattığı artı değerden beslenen kan emici, asalak bir sınıftır. Dolayısıyla biz zorunlu olmadığı sürece işveren yerine patron, kapitalist, sermayedar vb. kavramları tercih edeceğiz. Burjuvazi hegemonyasını kullandığımız dil üzerinde de kurmaya çalışır, dolayısıyla kavramları seçerken titiz davranmak

mücadeleyle elde ettiği bir kazanımdır. Özveri'nin tüm kitabı boyunca vurguladığı gibi iş hukuku, işçinin hukuku olarak ortaya çıkmıştır ve burjuvazi her dönem olduğu gibi bugün de onu işçiden arındırmaya “işçisiz iş hukuku” haline getirmeye çabalamaktadır.

Ücretli emek kavranmadan iş hukuku anlaşılamaz

İş hukukunun dününü ve bugününü doğru şekilde kavrayabilmek için anahtar kavram bizce ücretli emektir. İş hukukunun ücretli emek ve sermaye arasındaki kıyasıya mücadelenin bir çıktısı olduğunu yukarıda açıklamıştık. Şimdi ücretli emeğe ve ilişkili kavramlara biraz daha yakından bakalım.

Kapitalist üretim sisteminde işçi, kapitaliste emek gücünü satarken kapitalist de ona ücret ödemeyi taahhüt eder. İşçi ve patronun özgürce kurdukları bu anlaşma sonucunda kapitalist satın aldığı emek gücünün ürettiği değeri mülk edinir ve bunun bir kısmını ücret adı altında işçiye öder. Ücret, kapitalistin işçiden satın aldığı emek gücü karşılığında işçiye ödediği paradır ve bu parayla işçi kendisinin ve ailesinin yaşamını idame ettirir. Ücret, Marx'ın deyişiyle “emek gücünün fiyatına, insan etinden ve kanından başka gizi bulunmayan bu kendine özgü metanın fiyatına verilen özel bir addır.”⁵ Emeğin ürettiği değerden ücret düşüldüğünde kapitalistin cebine girecek olan artı-değer, diğer bir isimle kâr ortaya çıkar.

Bu anlatıda işçi ve kapitalistin ikisi de birbirine muhtaç gibi görünür. İşçi hayatını idame ettirme olanağına kavuşmuştur, kapitalist ise kâr elde etme olanağına. Eğer işçi işini yaparsa, patron işçiye ücretini sorunsuz bir şekilde öderse iki taraf da bu işten mutlu ve kazançlı çıkacaktır. Fakat bu mutlu hikâye işçi fabrikanın kapısından girdiği anda sonra erer. Sermayenin yönetimi ve denetimi altındaki fabrikada işçi yıldırıcı bir çalışma temposu altında ezilir. Yoğun bir denetim altındadır ve işçiden patronun belirlediği kurallara mutlak bir disiplinle uyması beklenir. İşçi yıpratıcı koşullar altında çalıştığı her gün kendinden bir parça kaybeder. Tüm bunlara katlanarak aldığı ücret kendisinin ve ailesinin sadece kısa bir süre hayatta kalabilmesine yeter. Çalışamayıp ücret alamadığı ya da işsiz kaldığı durumda işçi ve ailesini bekleyen şey sefalet ve açlıktır. Kâğıt üstünde ve liberallerin zihin dünyasında eşitlerin bir araya gelip imzaladığı sözleşmede taraflar arasında böyle bir güç dengesizliği vardır.

İşte ücret bu sebeplerle iş hukukunda anahtar kavramdır. İşçi çalışamaz ise, ücret alamaz ise, değil hukuk mücadelesi vermek, hayatta bile kalamaz. İnsanlardan

zorundayız. Okuyucumuzdan bunu bir tür politik doğruculuk olarak görmemesini, toplumsal yaşamın her alanında burjuva hegemonyasına karşı verdiğimiz mücadelenin bir parçası olarak kabul etmesini rica ederiz.

5 Karl Marx, *Ücretli Emek ve Sermaye*, çev. Süleyman Ege, Ankara: Bilim ve Sosyalizm Yayınları, 2001, s. 25.

haklarını bilen ve savunan vatandaşlar olmasını ister, fakat işten atılma korkusu yaşayan işçinin işyerinde hakkını savunması, sendikalı ve yasal olarak güvence altında olmadığı koşullarda, istisnadır. Hukuk yolu ise davaların uzun yıllar sürebilmesi ve işçiye yüklediği maliyetler sebebiyle işçi için eziyettir. Ücret alamadığı koşulda yaşamını idame ettiremeyecek olan işçi, ücreti riske girdiği her durumda, hakları var olmasına rağmen bunlara erişemez. Ücretli emeğin bu niteliği iş hukukunun her zerresine işte böyle etki eder.

İş hukuku bir sınıf mücadelesi alanıdır

İş hukuku sözleşme özgürlüğünü sınırlandırarak işçiye korurken diğer yandan da işçilere kolektif haklar tanır. İş hukukunun iki alt dalı olan bireysel iş hukuku ve kolektif ya da toplu iş hukuku bu iki işlevden doğar. Bireysel iş hukuku işçiye verilen ödünlerle işçinin korunmasını ve böylece rıza ile kapitalist üretimin sorunsuz işleyen bir parçası olmasını hedefler. Bireysel iş hukuku işçinin korunması için gerekli asgari standartları belirlerken, toplu iş hukuku işçinin daha iyi koşullara sahip olabilmesini, koşullarının iyileştirilmesini konu edinir.⁶ Fakat birincisinin işe yarayabilmesi, Özveri'nin de vurguladığı gibi, sendika, toplu sözleşme ve grev haklarıyla birlikte var olmasına sıkı sıkıya bağlıdır.⁷ Üstelik toplu iş hukuku, burjuvazinin karşısına tekil işçiye değil, bir işçi topluluğunu, sendika ve sendika konfederasyonları gibi işçi örgütlerini, tüm bir iş kolunu ve hatta tüm işçi sınıfını çıkarabildiği için sınıflar arasındaki mücadelenin esaslı bir alanıdır.

Özveri'ye göre toplumsal ilişkilerin merkezinde yer alan iş hukuku siyasi etkilere açık bir hukuk dalıdır çünkü “sermaye birikim sürecini, ülkede uygulanan gelirler politikasını, vergi politikasını, gelir dağılımını doğrudan etkiler.”⁸ Gerçekten de öyledir, bu sebeple işçiler lehine olan tüm yasalar burjuvazinin sürekli hedefi halindedir.

İşçi ve patron arasında işyeri içindeki güçler dengesizliği bir bütün olarak kapitalist toplumda da geçerlidir. Burjuvazi elinde ekonomik gücü ve devlet gibi muazzam bir zor aygıtını da bulundurur. Fakat burjuvazi işçi sınıfı üzerindeki hakimiyetini sadece zor yoluyla değil, aynı zamanda kültürel ve ideolojik araçlarla da sağlar. Kendi değerlerini, ideolojisini tüm topluma kabul ettirerek hegemonya kurar. Her hâkim sınıf gibi burjuvazi de kendi çıkarlarını tüm toplumun çıkarlarıymış, kendi gerçeklerini evrensel gerçeklermiş gibi kabul ettirir. Basın-yayın ve medya araçlarını, eğitim-öğretim kurumlarını elinde bulunduran burjuvazi, sürekli olarak çalışma yaşamı ve ekonomi hakkında kendi çıkarlarını dile getiren yayınlar yaparak yasaları uygulayanlar da dahil olmak üzere tüm bir toplumun bilincini şekillendirmeye ça-

⁶ Murat Özveri, a.g.y., s. 228.

⁷ a.g.y., s. 231.

⁸ a.g.y., s. 239.

lıdır. Bir kapitalistten istihdam sağlayan, ekonomiye yararlı “işveren” yaratmak da işçiler hakkında “işçiler baret takmaz, güvenlik önlemi almaz” gibi olumsuz algılar yaymak da bu burjuva hegemonyasının bir parçasıdır. Burjuvazi medya organları, sözde düşünce kuruluşları gibi benzeri sayısız araçla kendi lehinde *fikrî karineler* yaratır.⁹

Yukarıda bahsettiğimiz koşullar altında iş hukuku kendi görevini ancak işçi lehine yorum ilkesine sıkı sıkı bağlı kalarak yerine getirebilir. Bu ilke Özveri’nin ifadesiyle “iş hukuku alanına giren bir kuralı anlamlandırma sürecinde net bir sonuca ulaşılmasının olanaklı olmadığı durumlarda, kurala olabilecek en üst noktada işçi lehine içerik kazandırma zorunluluğu”dur.¹⁰ Fakat neo-liberalizm denilen sermayenin işçi sınıfına yönelik saldırı stratejisi başta bu ilke olmak üzere iş hukukunun işçinin korunmasına yönelik yaklaşımını da erozyona uğratmayı amaçlamaktadır. Burjuvazi ve onların sözcüleri, teknolojinin, işçi-patron ilişkilerinin, toplumun beklentilerinin değiştiğini ve iş hukukunun da bu değişime ayak uydurması gerektiğini her yerde tekrar ederler. Burjuvazinin sözcülerine göre iş hukuku bu haliyle istihdam üzerinde, ekonomik refah üzerinde, dolayısıyla işçinin kendi yaşam şartları üzerinde bile olumsuz etkiler doğurmaktadır. Esnekleşme iyidir, işçiyi işten çıkarılmaya karşı koruyan yasal düzenlemeler kötüdür. Bireysel emeklilik sistemi iyidir, kamusal emekliliğin 65 yaşından önce kazanılması kötüdür. Bunlar gibi sayısız örnek vermek mümkündür ve yazımızın ilerleyen bölümlerinde bunlara da değineceğiz.

Türkiye’de iş hukukunun kısa tarihi, sınıf mücadelesi ile ilişkisi

İş hukukunun ortaya çıkmasının tarihsel önkoşulu kapitalizmin gelişmesidir. Sanayileşmeye geç adım atan Osmanlı İmparatorluğu’nda çalışma yaşamına dair düzenlemeler de doğal olarak Batı’ya göre daha geç başlamıştır. Sanayinin enerji ihtiyacını karşılayan kömür madenleri Osmanlı’da bu düzenlemelerin görüldüğü ilk alandır. Zorunlu çalışmaya dayanan ve işçiler için berbat koşullardaki madenlerde üretimin sürekliliğinin sağlanması bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Zonguldak havzasındaki madenlerde işçilerin işe devamını sağlamak amacıyla 1867’de çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile maden işçileri için bazı temel haklar tanınmıştır.¹¹ Mükellefiyet sistemi altında belirli yaş ve sağlık koşullarını taşıyan erkek köylüler,

9 a.g.y., s. 242.

10 a.g.y., s. 243.

11 Dilaver Paşa Nizamnamesi dahil olmak üzere Osmanlı’da ve erken dönem Cumhuriyet’te Zonguldak maden havzası hakkında bilgi için şu kısa çalışmaya göz atılabilir: E. Atilla Aytekin, *Tarlalardan Ocaklara, Sefaletten Mücadeleye: Zonguldak-Ereğli Kömür Havzası İşçileri, 1848-1922*, İstanbul: Yordam Kitap, 2006.

madenlerde çalışmaya mecbur tutulmuş fakat bunun yanında işçilerin çalışma ve barınma koşulları iyileştirilmiş, ücretleri arttırılmıştır. Buna rağmen kapsamlı bir iş yasası çıkarılmamıştır. 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ise sadece Zonguldak havzasında değil, ülke sathında uygulamaya konmuştur. Bu nizamname zorunlu çalışmayı tamamen kaldırmış, maden şirketlerine işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda birtakım sorumluluklar yüklemiştir.

Osmanlı'nın sanayileşme adımlarını geç atması, Osmanlı devletini diğer ülkeleri yakalamak için hızlı bir sermaye birikimi sağlama çabasına itiyordu. Sermaye birikimini arttırmak için işgününün uzun tutulması, işçilerin daha yoğun çalıştırılması, ücretlerin baskılanması ve daha ucuz olan kadın ve çocuk emeğinin kullanılması yolları tercih ediliyordu. Bu, Batı'da da işçi sınıfının sayıca az ve örgütsüz olduğu dönemde kapitalistlerin tercih ettiği yöntemlerin aynısıydı. Osmanlı döneminde toplu iş hukukuna dair ilk düzenlemenin 1909'da kabul edilen Tatil-i Eşgal Kanunu'nun olması dikkatlerden kaçmamalıdır. Bu kanunla birlikte kamusal hizmet veren işletmelerde sendikalar yasaklanmış, greve gidilmesi zorlaştırılmış ve işçilerin bağımsız örgütler kurmasının önü kapatılmak istenmiştir. Tatil-i Eşgal Kanunu sadece iş hukuku açısından değil, sınıf mücadeleleri tarihi açısından da önemlidir. 24 Temmuz 1908'de Anadolu ve Rumeli'de Osmanlı halkının tüm din ve milletlerinden milyonlarca işçinin ve emekçinin ortak mücadelesi sonucunda Hürriyet devrimiyle II. Abdülhamid'in istibdad rejimi yıkılmış, Meşrutiyet yeniden ilan edilmiştir. İşçi sınıfının önemli sanayi ve ticaret kentlerinde örgütlediği grevlerle zaferine ortak olduğu devrimin önderliği İttihat ve Terakki'nin burjuva önderliğinin elinde kalınca işçi sınıfı sadece bir yıl sonra grevlerin ve işçi örgütlerinin yasaklanmasıyla cezalandırılmıştır.

Osmanlı'dan miras kalan geç sanayileşme Cumhuriyet Türkiye'si'nde de ülkeyi yöneten kadroların önüne sermaye birikimi sorununu dikmiştir. Daha Cumhuriyet ilan edilmeden önce 17 Şubat 1923'te bu yeni devlet İzmir İktisat Kongresi'nde kapitalist bir yolla kalkınma yolunu seçtiğini göstermiştir. Teşvik-i Sanayi Kanunu başta olmak üzere hızlı bir sermaye birikimi sağlanmasına yönelik birçok kanun ve tedbir üzerinde uzlaşmış ve sonrasında bunlar için hızlıca adımlar atılmıştır. İşçi sınıfının çalışma koşulları ve hakları üzerine de birçok temenni dile getirilmiş fakat 1936 yılına kadar Meclis'ten bir iş kanunu çıkmamıştır. Böylece yerli burjuvazinin beslenip büyümesi için sömürü olanakları hiçbir surette kısılmamıştır. Bu, yeni kurulan Cumhuriyet'in sınıfsal karakterini göstermesi açısından mühimdir.

1937 yılında yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanunu Türkiye'nin ilk iş kanunudur. Bugünkü iş kanunlarına da rengini veren bu kanunda işçi-işveren dengesinin gözetildiği, kanunun temel görevinin işçiye korumak olmadığı görülmektedir. Kanunun Özveri'ye göre iki yüzü vardır: bir yüzünde işçiye koruyacak hükümler yer alırken diğer yüzünde ise bu korumanın karşılığında işçilerden sendika, grev ve

toplu sözleşme haklarından vazgeçmesi istenmiştir.¹²

1930'lu ve 40'lı yıllarda bir yandan işçi sınıfının örgütlerine ve mücadele yöntemlerine yasaklar sürerken diğer yandan tek partili sistem ve demokrasi tartışmaları da alevlenmektedir. Dernekler Yasası'nda sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı 1946'da bu tartışmalar ekseninde kaldırılmıştır. Fakat işçilerin hızlıca kendi örgütleri altında örgütlenmelerinden korkan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) sıkıyönetimle sendikaları kapatmış ve kendi güdümünde sendikalar kurdurmuştur.¹³ CHP sınıfsal reflekslerle bağımsız sendikalara yaşam hakkı tanımamıştır.

1946'da Demokrat Parti'nin meclise girmesi sonrası her iki parti de işçilere yönelik vaatlerde bulunuyordu. 1950 seçimlerinin hemen öncesinde çıkan 5518 sayılı yasa ile işçiler bazı güvenceler kazandı. Örneğin işçiler kötü niyetli feshe karşı korunurken, işçi temsilciliğine ve sendika üyeliğine de güvence getirildi. Fakat bu yasa ile kıdem tazminatında yapılan bir değişiklik vardır ki günümüzde dahi işçi sınıfını olumsuz etkilemekte, örgütlenmesini zora sokmaktadır. Kıdem tazminatı için hak ediş süresinin 5 yıldan 3 yıla indirilmesi bir kazanım gibi görünürken, tazminat ancak belirli fesih hallerinde ödenecek hale getirilmiştir.¹⁴ Yani patron işçiyi kıdem tazminatı vermeyeceği bir sebeple işten çıkarma gücüne sahip olmuştur ve bu güçle işçiyi her an tehdit edebilecektir. Kıdem tazminatı hakkının fesih sebebi-ne bağlanması işçinin sendikal örgütlenme başta olmak üzere işyerindeki haklarını kullanmasının önünde gerçek bir tehdit ve engeldir.

1960'lı yıllara geldiğimizde Türkiye'de sanayi canlı bir gelişme göstermeye başlamıştır. İstanbul ve çevresi başta olmak üzere birçok şehirde fabrika sayısı her yıl artmaktadır ve işçi sınıfının saflarına her gün yeni bölükler katılmaktadır. Sanayileşmedeki bu artış canlı bir sendikal ve siyasal ortama da zemin hazırlamıştır. İşçi sendikalarının sayısı ve sendikalarda örgütlü işçilerin sayısı artmaktadır. 1960 askerî darbesinden sonra 1961 Anayasası toplumda birtakım hak ve özgürlük taleplerine olumlu cevap vermiştir. 1961'de büyük Saraçhane Mitingi ile işçi sınıfı sendika ve grev hakkı için görkemli bir şekilde ilk kez sahneye çıkmış, bunu işçi eylemlerinde ciddi bir sıçrama takip etmiştir. 1965 seçimleri ertesinde Türkiye İşçi Partisi ile Meclis'te temsil edilir hâle gelmiş, sosyalist hareket işçi mahallelerinden Anadolu'nun köylerine kadar yayılmaya başlamıştır. Artık işçi sınıfı ağırlığını toplumsal yaşamın her yerinde hissettirmektedir. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 1967 yılında yasalaşan ve Cumhuriyet'in ikinci iş yasası olan 931 Sayılı İş Kanunu bu koşulların ürünüdür.

274 ve 275 sayılı kanunlar Türkiye tarihinde grevli özgür toplu pazarlık hakkını

12 Murat Özveri, a.g.y., s. 104.

13 a.g.y., s. 126.

14 a.g.y., s. 130.

düzenleyen ilk yasal düzenlemeler olması sebebiyle önemlidir. Fakat bu kanunların meclisten geçmesi işçi sınıfının fiilî mücadelesiyle mümkün olmuştur. 61 anayasasının 41. maddesi işçilere toplu sözleşme ve grev hakkını tanıyordu. Fakat yeni anayasanın ilanından sonra bir türlü gerekli yasal düzenlemeler yapılmadığı için işçilere tanınan bu hak pratikte bir işe yaramıyordu. Bunu değiştirecek olay ise 8 Ocak 1963 günü patlak verdi. İstanbul İstinye’de bulunan Kavel Kablo fabrikasında Türk-İş’e bağlı Maden-İş sendikasında örgütlü 173 işçi greve çıktı. Bir ayı aşan bir süre boyunca fiilî grev yapan işçiler için çevre mahallelerde, diğer fabrikalarda destek için para toplandı, eylemler yapıldı. 173 işçinin başlattığı grev tüm ülke gündemine oturmuştu. 3 Mart’ta anlaşma sağlandı ve işçiler zafer kazandı. 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 15 Temmuz 1963’te meclisten geçti ve 24 Temmuz’da yürürlüğe kondu. İşte, yasal düzenlemeler olmadığı için “yasadışı” grev yapan Kavel işçileri ve ona sahip çıkan tüm işçi sınıfı meclisten ilgili yasaları böyle geçirdi.

Burjuvazinin işçi sınıfının mücadele etmesinin ve dolayısıyla kazanımlar elde etmesinin önünü hukuki yollarla tıkmak istemesinin altında gerçekçi bir korku yatar. 60’lı yıllar bu korkunun ne derece gerçekçi olduğunu bize göstermiştir. Sadece grevler değil, içinde işyeri işgallerinin de bulunduğu fiilî toplu meşru eylemler de işçilerin elinde, yönetim hakkını keyfi biçimde kullanmak isteyen patronlara karşı etkili birer araç görevi görmüştür.¹⁵ Kavel, yolu açmıştır. Ardından büyük Paşabahçe grevi başta olmak üzere sayısız grev, Singer, Gamak, Sungurlar, Demirdöküm fabrikalarında işgal dalgası işçi sınıfının mücadele gücünün hızla yükseldiğini göstermiştir. Üstelik tüm bunlar yaşanırken işçi sınıfı kendi mücadelesine uygun araçları yaratmakta da mahir olduğunu kanıtlamıştır. 1967 yılında Maden-İş, Basın-İş, Lastik-İş devlet güdümünde faaliyet yürüten Türk-İş’ten ayrılmış ve başka birçok sendikanın da katılımıyla Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK) kurmuştur. DİSK ile birlikte sınıf mücadelesinde daha etkili bir araca sahip olan işçi sınıfı burjuvaziye sayısız muharebede mağlup etmiştir. Bu yükselen dalga yerli burjuvaziye ve yabancı emperyalist ortaklarını ürkütmüş, tüm patron partileri ve Türk-İş, DİSK’i kapatmak üzere kampanya başlatmıştır. Bu kampanya sırasında gündeme gelen ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nda değişiklik öngören 1317 sayılı yasanın getirdiği kriterler ile Türk-İş dışında bir konfederasyonun faaliyet yürütmesi olanaksız kılınacak, dolayısıyla DİSK etkisiz hale getirilecektir. Devlet katında “zararlı bir örgüt” ve “iç düşman” olarak hedef tahtasına konulan DİSK’e sadece kendi işçileri değil, Türk-İş’e bağlı fabrikalardan işçiler de dahil olmak üzere tüm bir işçi sınıfı sahip çıkmış ve 15-16 Haziran 1970’te İstanbul ve Gebze’de Türkiye tarihinin ilk ve tek işçi ayaklanması yaşanmıştır.¹⁶ İşte bu ayaklanma sayesinde

¹⁵ a.g.y., s. 191.

¹⁶ 15-16 Haziran işçi ayaklanması hakkında kapsamlı bir çalışma için bakınız: Zafer Aydın,

ki burjuvazi geri atmak zorunda kalmış, DİSK kapatılamamış, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda değişiklik yapılamamıştır. İşçi sınıfı bileğinin hakkıyla aldığı hakları yine bileğinin hakkıyla korumuştur.

1970'li yıllara ise DİSK ve işçi sınıfı kelimenin tam anlamıyla damga vurmuştur. 12 Mart 1971 askerî darbesi işçi sınıfının mücadelesinin önünü kesmek ve sanayi burjuvazisinin sermaye birikimi krizinin üstesinden gelmek bakımından büyük ölçüde etkisiz kalmıştır. Darbeden sonra 1976 yılı ile birlikte kitlesel olarak kutlanmaya başlanan 1 Mayıs'lar ve olağanüstü yetkilerle donatılan Devlet Güvenlik Mahkemelerinin (DGM) 1976 yılında verilen mücadele ile ezilmesi işçi sınıfına büyük moral veriyordu. Hafızalara "DGM'yi ezdik sıra MESS'te!" pankartıyla kazınan 1977-1980 yılları arasındaki MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) grevleri Türkiye'deki en kitlesel grevlerdi.

İşçi sınıfının her bir kazanımı, ücretlerdeki her artış ve çalışma koşullarındaki her iyiye gidiş burjuvazinin sermaye birikimine zarar veriyordu. 1980 yılında tarihe 24 Ocak Kararları olarak geçen ekonomik kararlar Türkiye burjuvazisinin sermaye birikimi krizini ortadan kaldırmak, Türkiye ekonomisini kapsamlı bir şekilde yeniden düzenlemek amacıyla alındı. TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği) kumandanlığında alınan kararlar ile Türkiye dış pazara dayalı sermaye birikim modeline geçiyordu. Bu modelde, uluslararası rekabete girecek olan sermayenin işçilik ücretlerini mutlak suretle kısması gerekiyordu. Böylece sanayi burjuvazisi başta olmak üzere tüm burjuvazi ortak çaba etrafında birleşiyordu; işçi hareketinin mücadele kapasitesi ortadan kaldırılmalıydı. Ortada bir kriz vardı ve burjuvazi bu krizi aşmak için her türlü önlemi almaya hazırdı. Bu ekonomi modeli işçi sınıfına karşı büyük bir taarruz demektir ve bu savaş aynı koşullar altında verilebilecek gibi değildi. Moral olarak üstün olan işçi sınıfının kendine güveni yüksekti ve sayısız sendikasıyla güçlü mücadele araçlarıyla donanımlıydı. Burjuva siyasetinde ise siyasal önderlik parçalı haldeydi ve önündeki yakıcı görevleri gerçekleştirmekten aciz bir görüntü sergiliyordu. Üstelik sosyalist hareketin ülke çapında büyük güç kazanmış olması burjuvazi için ekonomi modeli değişikliği sorununun ötesinde bir tehditti. Artık sorunlar ertelenemez bir hale gelmişti. Aynı koşullarda savaş, mağlubiyet demek olurdu. Öyleyse savaşın verileceği muharebe alanı değiştirilmeliydi. Ama bu nasıl olacaktı?

12 Eylül 1980 askerî darbesi bu soruya bir cevap olarak gerçekleşti. Darbenin hemen ertesinde sürmekte olan grevler yasaklandı. DİSK'in faaliyetleri durduruldu, yöneticileri tutuklanıp idamla yargılandı ve birçok sendika kapatıldı. Toplu sözleşme yapma hakkı işçilerin elinden alındı ve ücretler hakem heyeti tarafından belirlenmeye başlandı. Ayrıca sosyalist örgütlere de topyekûn bir saldırı başladı. Darbe

böylece işçi sınıfını büyük ölçüde atomize etti ve başarıya ulaştı.¹⁷

Türkiye tarihinin görülen en büyük anti-demokratik eylemi TÜSİAD ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından saygıyla selamlanmıştı. Darbenin oluşturduğu yeni koşullar altında 24 Ocak kararları uygulamaya konabildi. Piyasanın görünmez elinde keramet arayanlar iyi bakmalı! Burjuvazi kurtarıcı olarak orduya muhtaç kalmıştı. Tüm şiddet ve baskı araçlarıyla devlet aygıtının hiç de görünmez olmayan eli bir yumruk gibi işçi sınıfının tepesine inmişti. Sıradaki ihtiyaç bu darbenin 24 Ocak kararlarını ve Türkiye’de yeni kurulacak sermaye birikimi rejimini güvenceye alacak bir anayasayla taçlandırılmasıydı.

1982 Anayasası ve ardından çıkartılan yasal düzenlemeler işçi sınıfına ağır bir darbe niteliği taşıyordu. Hak grevinin anayasal güvencesi kaldırıldı. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu (1983) genel grev ve dayanışma grevini yasakladı. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (1983) içerdiği formalite tuzaklarıyla sendikaların yetki almasını olanaksızlaştırırken patronlara sendikasızlaştırmak için türlü fırsatlar sunuyordu. Ayrıca kanunda “grev erteleme” ile “grev yasaklama” aynı sonuca bağlanarak erteleme adı altında grev yasaklama kurumsallaşıyordu.¹⁸

1980 darbesi Türkiye’de yükselen işçi sınıfı hareketinin önünü kesmek ve sermaye birikimini girdiği bunalımdan çıkarma göreviyle harekete geçerken aynı zamanda dünya çapında da önemli bir viraja girilmişti. Neo-liberalizm denilen yeni ekonomi doktrinine göre ekonomiye devletin müdahalesi azaltılmalı, serbest piyasanın önündeki engeller kaldırılmalı ve özelleştirme, deregülasyon gibi yöntemlerle sermayenin hareket alanı genişletilmeliydi. Avrupa’nın ve Amerika’nın “refah devleti” burjuvazi için maliyetliydi, tarihe karışmalıydı. 1970’li yıllardaki ekonomik durgunluk ve krizleri aşmanın metodu esaslı dönüşümlerden geçiyordu. İngiltere’de Thatcher reformları türünün ilk örneğiiken Türkiye burjuvazisi de neo-liberal taarruz yarışında podyuma çıkma şerefine nail oluyordu. 24 Ocak kararları ve 12 Eylül darbesi neo-liberal taarruzun dünya çapındaki ilk örneklerinden biriydi. Dünyanın girdiği bu viraj aynı zamanda bürokratik işçi devletlerinin derin krizlerle boğuştuğu ve yıkılmaya yüz tuttuğu bir döneme denk geliyordu. Dünyada yeni bir çağ açılmış gibiydi. Neo-liberalizm türlü kılıklar altında siyasete, akademiye, sanata, hukuka kısacası toplumsal üstyapının tüm kurumlarına sirayet ediyordu. 1989’da Berlin duvarının çöküşü, 1991’de Sovyetler Birliği’nin ve Doğu Avrupa’daki bürokratik işçi devletlerinin bir bir dağılması sosyalizmin prestijini yerle bir etmişti. İşçi sınıfı uluslararası mevzilerini yitirmiş ve moral olarak çökmüştü. Tarihsel olarak işçi sınıfı

17 Sungur Savran, *Türkiye’de Sınıf Mücadeleleri Cilt 2: 12 Eylül Karşıdevriminden 28 Şubat’a*, “Proletaryanın Gücünün Sulta Altına Alınması” ve “DİSK’in susturulması” bölümleri, İstanbul, Yordam Kitap, 2024, s. 200-233.

18 Murat Özveri, a.g.y., s. 223-224.

fını temsil eden partiler kızıl renklerini yitiriyor, bayraklarından mağlubiyetin simgesi olarak görülen orak çekici kaldırıyor ve utangaç olanlar yeni tip “demokratik” komünizmi benimsediğini açıklarken daha arsız olanları yeni isimleriyle düpedüz burjuva partisi olduklarını ilan ediyordu.

1980 sonrasında Türkiye’de iş hukuku işte bu koşullar altında şekillendi. Neo-liberalizm iş hukukunu işçiyi koruma kurumu olmaktan çıkarıp yeni koşullara adapte olması gereken, uluslararası rekabeti gözeterek esnekliğe (tabii ki sermaye için esnekliğe) alan açması gereken bir kurum haline getirmeye çalıştı ve hâlâ çalışıyor. Uluslararası rekabette yerli burjuvazi ve Türkiye’de yatırımları olan emperyalist sermaye işgücü piyasasını esnekleştirerek ve güvencesiz hale getirerek işçi sınıfının büyük mücadeleler ile elde ettiği en önemli kazanımları elinden almaya kararlı.

Nedir bu burjuvazinin dilinden düşürmediği esneklik?

Burjuvazi işçi sınıfının sahip olduğu en önemli güvence ve kazanımları elinden almaya kararlı dedik. Tabii ki bunu yaparken işçi sınıfının ve diğer emekçi kesimlerin rızasını almak için çaba sarf ediyorlar. Birkaç yılda bir çıkan ve sıfatları her seferinde değişen ekonomik programların ana kavramı olan esneklik, işçi sınıfının başına açılan güvencesizlik ve düşük ücretler başta olmak üzere türlü belanın bilimsel bir dille oturtulmuş ve olumlu anlam kazandırılmış etiketidir.

Sermaye bir üretim sürecinin sonunda en yüksek oranda kâr elde etmeyi arzular. Bunu sağlayabilmesinin yolu bir yandan işgücü pazarında emek gücünü olabilecek en ucuza satın almaktan (dolaşım alanı), diğer yandan da iş organizasyonu içinde emek gücü üzerindeki denetimini en ucuz ve etkili şekilde kurmaktan (üretim alanı) geçer. Bu ikili ayrımı yapmanın önemi emek gücünün alım-satımı konusundaki esneklikler açısından daha ziyade toplumsal düzeyde verilecek mücadelelerin, üretime ilişkin esneklikte ise daha ziyade işyeri düzeyinde verilecek mücadelelerin etkili olmasından kaynaklıdır.¹⁹

Dolaşım alanında esnekliği şöyle sıralamak mümkündür:²⁰

Esnek istihdam: kadrolu çalışma yerine geçici, part-time vb. güvencesiz çalışma biçimleri yoluyla.

Sayısal esneklik: talepteki değişikliklere kolayca uyum sağlamayı sağlayan iş güvencesine sahip olmayan çeper işçi katmanı yoluyla.

İş sözleşmesinde esneklik: taşeronlaştırmayla işçi kolektifinin parçalanması yoluyla.

Ücret esnekliği: prim vb. metotlarla ücretleri farklılaştırma yoluyla.

Sosyal hizmetler/haklar esnekliği: kamusal sosyal hizmetlerin budanması, sos-

19 Sungur Savran, “Yalın Üretim ve Esneklik: Taylorizmin En Yüksek Aşaması”, *Devrimci Marksizm*, no:3, Mart 2007, s. 165.

20 a.g.y., s. 165-167.

yal hizmetler için işyeri düzeyinde işçi kolektifine değil, bireyin “ihtiyacına göre” haklar tanınması yoluyla.

Zaman esnekliği: işçinin zamanı üzerinde toptan denetim için gece ve hafta sonu çalışmanın yaygınlaşması, vardiya uygulamasının genişlemesi, kadınların çalıştırılabileceği zaman üzerindeki sınırların kaldırılması, çağrı usulüne dayalı uygulamalar ve çalışma süresinin yıllık temelde hesaplanması gibi yöntemlerle sağlanmaya çalışılmaktadır.

Üretim alanında ise esnekliği üç kategori altında inceleyebiliriz:

İşlevsel esneklik: işçinin üretim sürecinde emek fazlası bulunan istasyondan bir diğerine görev akışkanlığı ile aktarılması, her bir iş parçasının ikame edilebilir şekilde tasarlanması.

Zaman esnekliği: çalışma süresi ile boş zaman arasındaki sınırın kaldırılması, işçinin her bir boş saniyesinin artı değer üretimine koşulması.

Tedarik esnekliği: tedarik zinciri yönetimi kapsamında ana şirketle sayısız küçük şirket arasındaki bağların esnek biçimde koordine edilmesi.

Üretim alanındaki esneklik biçimleri kapitalistin “yönetim hakkı”nın kendini genişletebilmesinin araçlarını sunar. Halbuki iş hukuku tam olarak bunu engellemek üzere ortaya çıkmış, kapitalistin yönetim hakkını sınırlandırmıştır. Özveri, esneklik konusunda önemli bir noktanın altını çizmektedir; “iş hukuku alanında değişiklik istemleri gündeme geldiğinde, emek sürecine bakıp orada neler olduğunu anlamaya çalışmak elzemdir.”²¹ Esnekliğin toplum için faydalı olduğu yalanı bütün burjuva akademisinde, medyasında ve diğer kurumlarında durmaksızın tekrarlanırsa da bu durumda bahsedilen esneklik tam anlamıyla “sermaye için esneklik”tir.

Esneklikle iş hukuku yukarıda açıkladığımız sebeplerle aynı potada eritilemez. Özveri’nin veciz ifadesiyle esneklik, iş hukukunu yutan elemanla çarpma, iş hukukunu adı var kendi yok bir hukuk dalı haline getirmektir.²²

Neo-liberalizmin yükselişine paralel olarak serpilen esneklik kavramı işçi sınıfının dünya çapında politik ve örgütsel olarak gerileyişine sermayenin kestiği bir cezadır. İşçi örgütleri güçsüzleşirse sermaye kendi çıkarlarını daha rahat bir şekilde dayatma olanağı bulur. Bu sebeple esnekliğin yeni teknolojilerin, yeni koşulların ve sair faktörlerin bir dayatması olduğu fikrine cepheden karşı olmak gerekir. Esneklik bir zorunluluğun değil, sermayenin emek gücü üzerindeki denetimini artırma amacının ürünüdür. İş hukukunun bu esnekliğe ayak uydurması işçi sınıfı için güvencesizliğin hukuki altyapısının yaratılmasıdır.²³

İş hukukunun da tüm hukuk dalları gibi özünde tercih edilmiş bir hukuk politikasına dayandığını yukarıda dile getirmiştik. İş hukukunun içeriğini yeniden şekil-

21 Murat Özveri, a.g.y., s. 289.

22 a.g.y., s. 313.

23 a.g.y., s. 317.

lendirecek olan da sınıf mücadelesidir. İşçisiz iş hukukunun çalışma yaşamını şekillendirmesine devam edip etmeyeceği işçi sınıfının mücadele sahnesinde ne ölçüde yer alacağına, iradesini sermayeye ne ölçüde dayatabileceğine bağlıdır.

Güvencesi olmayan tek alacak işçi alacakları

Kapitalist üretim tarzına, dolayısıyla kapitalist topluma karakterini veren şey artı-değer üretimidir. Artı-değer üretimi de doğal olarak bunu ücretli çalışma yoluyla üretecek işçiler toplamını ve bu işçi toplamının yeniden-üretilmesini şart koşar. Bu zorunluluk dolayısıyla da çalışmak, iş ve meslek sahibi olmak kapitalist toplumda kutsanır. Anayasa gibi temel hukuki metinlerde çalışmak bir hak ama aynı zamanda bir ödev olarak tanımlanır. Temel hukuki metinlerle de ortaya konan çerçevede kişinin hayatını sürdürmek için bir gelire ve işe sahip olması gerektiği kabul edilir. İşçinin üretime katılmasının sürekliliği ancak beslenme, barınma, sağlık gibi temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi ile, bu doğrultuda işçinin kendisini yeniden üretebileceği bir geçimlik ücret elde etmesiyle güvenceye alınabilir.

İş sözleşmesinin altına sermaye kâr güdüsüyle imzasını atar, işçi ise hayatını sürdürmesine olanak sağlayacak olan geliri elde etmek için. Ücretli emeğin kendine özgü durumu sebebiyle işçi açısından irade özgürlüğü daha iş sözleşmesinin kuruluş aşamasında sakatlanır. İş sözleşmesinin kuruluşundan sonra iş hukukunun nispi emredici hükümleri, kolektif haklar, sendika, toplu sözleşme ve grev hakları işçiyi bu duruma karşı korumaya alır.²⁴

İş sözleşmesinin kurucu unsuru olan ücret, işçinin temel hakkıyken kapitalistin de asli yükümlülüğüdür. Hak, sahibine onu sahiplenme, koruma ve ondan yararlanma gücünü verir.²⁵ Ücret ödemeden zorla çalıştırmak, yani angarya Anayasa’da yasaklanmıştır. Ayrıca Anayasa’nın 55. maddesi ücretin çalışanın yaptığı işe uygun ve adil olması gerektiğini söylerken devlete de adaletli bir ücret sistemi oluşturma görevini vermiştir. Türkiye’de gelir dağılımının işçi ve emekçiler aleyhine bozulduğu, çalışanların gitgide büyüyen kısmının asgari ücret ve civarında ücret aldığı, asgari ücretin ise açlık sınırıyla kapışma halinde olduğu verilerle sabittir. Dolayısıyla ücretlerin düşüklüğü, ama özellikle asgari ücretin durumu tüm toplumu ilgilendiren yakıcı bir gündem haline gelmiş bulunuyor. Açlık sınırının altında seyreden asgari ücret açık ki Anayasa’daki uygun ve adil ücret tanımıyla çelişmektedir.

Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 4d. maddesi asgari ücreti “işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek” ücret olarak tanımlıyor. DİSK-AR’ın her yıl yaptığı asgari ücret raporları

24 a.g.y., s. 353.

25 a.g.y., s. 634.

asgari ücretin işler acısı durumunu yıllarla ve diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak ortaya seriyor.²⁶ Asgari ücretin ortalama ücret haline gelmesi işçi sınıfının bir bütün olarak yıpranmasına ve bunun yanında sayısız toplumsal sorunun ortaya çıkmasına zemin hazırlıyor. Asgari ücretin yetmeyişi iş saatlerini yasal sınırın üzerine taşıyor, işçiler yaşayabilecekleri ücretleri kazanmak için fazla mesailere ve ek işlere mahkûm kalıyor. İşçilerin günde 14 saat çalışması da hafta sonu tatili kullanamaması da yıllık izinlerinin kağıt üstünde kalması da yaşamın olağan akışına uygun bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkıyor.²⁷

Türkiye’de ortalama işçi ücretlerinin düşüklüğünde ve gitgide asgari ücret ve civarında toplanıyor olmasında, işçilerin sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev gibi kolektif haklarını etkin bir şekilde kullanamamalarının önünde ciddi hukuki engellerin olmasının rolü büyük. İlerleyen sayfalarda bu konuyu daha ayrıntılı bir biçimde ele alacağız.

Ücretlerin düşüklüğü Türkiye işçi sınıfı için temel bir sorunken bir de işçi ücretlerinin ve tazminat gibi diğer alacaklarının birçok durumda yasal güvenceden yoksun olması, işçinin hak etmiş olduğu alacakları için fiilî veya hukuki türlü mücadelelere girişmesini gerektiriyor. Zira yasa koyucu herhangi bir durumdan burjuvazinin herhangi bir kesiminin mümkün olan en az kayıpla çıkabilmesi için ince ayrıntılarla yasaları şekillendirmektedir. Örneğin bir finansal kiralama şirketinin olası bir hacizde olumsuz etkilenmemesi için bu tip şirketlere özel mevzuat çıkarılmıştır. İflas, haciz, konkordato gibi durumlarda ancak ve ancak ücretiyle kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayan işçiye herhangi bir alacaklı gibi davranılmaktadır. Yani devletin gözünde işçi ile şirketler, bankalar aynı güçtedir. Yasa koyucu şirketleri korurken işçi alacaklarının istisna tutulmasını ya da işçi alacaklarına ek bir güvence getirilmesini “akıl edemeyip” işçiyi göz önüne dahi almadığı gözükmemektedir.²⁸ Burada da hukukun hâkim sınıfın talep ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirildiği bariz bir şekilde ortadadır.

İşçi sınıfının işçi alacaklarına güvence veren bir düzenlemeye, hele ki bir iflas dalgasının kolaylıkla patlak verebileceği içinde bulunduğumuz ekonomik depresyon döneminde şiddetle ihtiyacı var. Bu konunun işçi örgütlerinin mücadele programında üst sıralarda yer alması gerekiyor.

İşçinin sağlığı ve işin güvenliği

İşçi sınıfının ve iş hukukunun yakıcı gündemlerinden birisi de işçi sağlığı ve iş güvenliğidir. Türkiye’de bu konu 2013’te yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve

26 2024’ün sonunda yayımlanan sonuncusu: DİSK-AR, *Asgari Ücret Araştırması 2025*, İstanbul, Aralık 2024.

27 Murat Özveri, a.g.y., s. 641.

28 a.g.y., s. 691.

Güvenliği Kanunu çerçevesinde düzenlenmektedir. Yazımızın önceki kısımlarında burjuvazinin hegemonyası ve bunun dil ve kavramlar üzerindeki etkisini vurgulamıştık. Buna ilgili kanunun adında da rastlıyoruz. Sağlık canlılar için söz konusu olabilir. Bu örnekte işin değil işçinin sağlığının söz konusu olduğu barizdir. Dolayısıyla “işçi”ye kanunun isminde yer verilmemesinin ancak meselenin gerçek öznesini gizlemek gibi bir kötü niyetin ürünü olabileceğini unutmamak gerekir.

Türkiye’de Anayasa, 4857 Sayılı İş Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nda yer alan emredici hükümlerden kaynaklanan yasal düzenlemeler çerçevesinde patron, işçiye sağlığının zarar görmeyeceği; fiziksel, psikolojik, sosyal iyilik haline zarar vermeyecek bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür.²⁹

Çalışmanın kendisi işçiyi her an türlü risklerle karşı karşıya bırakır. 6331 sayılı yasa patronları bu risklerden kaçınma yükümlülüğü altına sokuyor. Yasaya göre işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından risk taşıyan bir üretim organizasyonu değiştirilmek zorundadır. Maliyet, zaman baskısı, rekabet vb. hiçbir kaygı patronun kaçınma olanağı varken işçiyi riskli bir işe koşmasını haklı kılmaz.³⁰ Bu şekilde bakıldığında işçinin yasal olarak korunduğu izlenimi doğuyor. Fakat rakamlar işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesinin, meslek hastalıklarının ve işçi ölümlerinin işçi sınıfının kanayan yarası olduğunu acı bir şekilde gösteriyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin aylık ve yıllık olarak yayınladığı iş cinayetleri raporları mevzuatın büyük ölçüde göstermelik kaldığını, yıllar içinde iş cinayetlerinin azalmak bir yana arttığını ortaya koyuyor.³¹

İşçilerin iş sürecindeki risklerden korunması gerekliliği yasalarla sabit olmasına rağmen bu konuda olumlu bir gelişme olmamasının başlıca sebepleri arasında işçilerin güvenceli işten mahrum olması ve işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin piyasaya açılması geliyor.

İşçi işin getirdiği riskler karşısında sağlığını ve canını korumaktan birincil dercede çıkarı olan taraftır. Buna rağmen patronlar işçiyi öngörülebilir riskler altında çalıştırabilir veya bazı durumlarda düpedüz ölüme gönderecek şekilde işe koşabilir. Bunu da tabii ki işçinin işini kaybetme tehdidini masaya koyarak başarır. İş güvencesi olan, sendikasıyla toplu haklarını kullanabilen işçi risk fark ettiği anda işe devam etmeme iradesini gösterebilir. İş güvencesi ve sendikal örgütlülük iş kazaları karşısında işçiyi en kaliteli baretten, en dirençli emniyet halatından daha iyi korur.

Devlet, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeleri

29 a.g.y., s. 769.

30 a.g.y., s. 773.

31 2024 yılına ait rapor: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi, “İç cepheyi sağlamlaştırma’ siyasetinin örtmeye çalıştığı gerçeklerden birisi de iş cinayetleri... 2024 yılında en az 1897 işçi iş cinayetlerinde hayatını kaybetti”, Ocak 2025, <https://tinyurl.com/2sr78679>

için patronlardan kendi kurumsal yapısını oluşturmalarını ve iş güvenliği uzmanlarını, işyeri hekimlerini istihdam etmesini istemektedir. Bu yapılanmada işyerini denetleyecek olan iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin ücretlerini patron vermektedir. Denetimin pratikte etkili olabilmesi bir yaptırım gücü gerektirir. Fakat parasını işyerinin patronundan alan, iş güvencesi bulunmayan uzmanlardan işyerinde işçinin sağlığını ve işin güvenliğini sağlaması ve gerektiğinde patronun aleyhine süreçler işletmesi nasıl beklenebilir?

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin piyasaya açılmasının getirdiği olumsuzlukların yanında iş kazaları ve iş cinayetlerindeki Türk Ceza Kanunu açısından sorumluluklar da işçilerin aleyhine işletiliyor. İş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı yaralanmalar ve ölümler suç unsurudur. Yasalara göre bir eylemin suç olarak kabul edilebilmesi için suçun kast ve taksir gibi manevi unsurunun da gerçekleşmiş olması gerekir.³² İş kazaları sonucu gerçekleşen iş cinayetlerinde patronların olası kast ile mi yoksa taksirle mi cezalandırılacağı işçi sınıfı için yakıcı bir önemdedir. Türk Ceza Kanunu'nun 83. maddesi kasten öldürmenin ihmale dayalı davranışla gerçekleşmesine özel bir düzenleme yapmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kuralların neredeyse tamamı emredici nitelikte kurallardır.³³ Ölümlü iş kazalarında taksirle adam öldürmeden yapılan ve sonuçlanan yargılamaların hukuken mantıklı bir açıklaması yoktur. Taksirle adam öldürmeden yapılan yargılamalar işledikleri suçların sonuçlarıyla kıyaslandığında (işçilerin hayatını kaybetmesi ve ailelerinin keskin bir sefaletle karşı karşıya kalması) patronların hafif cezalar almalarına sebep olmaktadır. Taksirle adam öldürmeden sonuçlanan her yargılama patronlara bir sonraki iş cinayeti için cesaret vermektedir.

İş hukuku neden kâğıt üstünde kalıyor?

Türkiye'deki iş yasaları şirketlerle işçiler arasında denge gözetmektedir. İşçi ve kapitalist şirket arasındaki güçler dengesizliğini önceki kısımlarda vurgulamıştık. Özveri, kitabında diyor ki: "İşçi ile işveren arasında denge bulunduğu, işçi ve işverenin iki eşit sözleşme tarafı olduğu varsayımının gerçeğe aykırı olduğu, iş hukukunun doğma nedenidir. İş hukuku, kendini var eden nedeni varsayımlar üzerinden yok sayamaz. [...] Bu yaklaşım, iş hukukuyla bağdaşmayan biçimsel eşitlik yaklaşımıdır."³⁴ Yani Özveri'ye göre iş hukuku madem güçsüz işçiyi güçlü patrona karşı bir ölçüde korumak üzere ortaya çıktı, öyleyse buna uygun davranmalıdır.

Aslında burada iş hukuku için aşılabilir bir çelişkinin mevcut olduğunu dile getirmeden geçmemek gerek. Evet, iş hukuku işçi ve patronun eşit olduğu varsayımına bir tepkidir, fakat bu biçimsel eşitlik kapitalistlerin işine geldiği için kabul ettik-

32 Murat Özveri, a.g.y., s. 807.

33 a.g.y., s. 808-809.

34 a.g.y., s. 1187.

leri bir varsayımdan ibaret değildir. Kapitalist üretim sisteminin emek piyasasında emek ve sermaye gerçekten de biçimsel olarak eşit şekilde karşı karşıya gelir. Zaten bahsedilen biçimsel eşitlik yaklaşımına sürekli olarak hayat veren de budur. Evet, iş hukukunun ücretli işçiyi koruma görevi vardır ama esas görevi ücretli işçilik ilişkisini korumaktır. “Biçimsel eşitlik yaklaşımı” iş hukukuyla bağdaşmaz dense bile biçimsel eşitlik iş hukukuyla gayet bağdaşır.

İşçi sınıfı burjuvaziye karşı verdiği mücadelelerinin bir parçası olarak işçinin korunmasına yönelik müdahaleler yapar, yasalara kendi lehine yorum getirmeye, içerik kazandırmaya çabalar. Bu, aynı zamanda gerçek bir eşitsizliğin, yani tam da iş hukukunun ortaya çıktığı zeminin, üretildiği ve yeniden üretildiği koşullara karşı bir mücadeledir. Bu koşulların ortadan kaldırılması demek iş hukukunun varoluş nedeninin ortadan kaldırılması demektir. Hukuk, esas olarak hâkim sınıfın elinde tuttuğu bir üstyapı kurumudur ve özgül yanları olmakla birlikte iş hukukunun da ancak bu kurumun bir parçası olduğunu reddetmek için elimizde bir sebep yok. Dolayısıyla iş hukukundan kendini doğuran esas zemini ortadan kaldırması beklenebilir. Özveri de aynı fikirdedir; sistem içi kurallar bütünü olan iş hukukunun düzeni değiştirmek, sömürüyü ortadan kaldırmak gibi radikal hedefleri yoktur. Sonuç olarak iş hukuku, emekçi sınıflara nefes alma olanağı vererek sömürünün sürdürülmesi için sömürenlerin katlandığı kurallar bütünüdür.³⁵

İşçi sınıfı örgütlerinin ve işçi sınıfının yanında saf tutmuş iş hukukçularının iş hukukunun bu sınırlarını ve çelişkilerini göz önünde bulundurması önemli. Şimdi söz konusu sınırları akıldan çıkarmadan Türkiye’de iş hukukunun sayısız maddeyle nasıl işçi sınıfının önüne yakıcı bir gündem olarak geldiğini inceleyeceğiz.

İşçi sınıfının bugünkü yasal metinler üzerinden bile konuşacak olursak insanca yaşanacak bir ücret elde etme, sendikal eylem ve grev yapma, sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma ve 45 saatlik haftalık mesai gibi sayısız hakkı mevcut. Fakat gerçek hayatta işçi sınıfının bu haklara erişiminin patronlar tarafından kolaylıkla engellenebildiğini, devletin bu konuda patronların elini bir hayli serbest bıraktığını görüyoruz. Anayasayı, yasaları çiğnemek suç teşkil etmesine rağmen patronların bunu yapması karşısında neredeyse hiçbir zaman yaptırım uygulanmıyor, uygulandığı zaman da hiçbir caydırıcılık teşkil etmiyor. Özveri, yaptırımın bir hukuk kuralının en önemli ayırt edici özelliği olduğunu belirterek yaptırımın ihlali yapan kişinin elde ettiği yararın üzerinde bir kayba neden olacak ağırlıkta olmasının zorunlu olduğunun altını çiziyor.³⁶ Örneğin anayasal bir hak olan sendikalaşmayı birkaç yıl süren davalar sonunda tazminat ödeyerek engelleme “hakkına” sahip bir patron için bu tazminatın bir yaptırım değil de bir ödül olduğu açıktır. Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesine Türk Ceza Kanunu’nun 118. maddesi hapis cezası

35 a.g.y., s. 46.

36 a.g.y., s. 1120.

öngörür. Fakat bu ceza neredeyse hiçbir zaman uygulanmamaktadır. Başka bir örnekte işçileri göz göre göre iş güvenliği koşulları ihmal edilmiş (tabii sırf bu yüzden milyonlarca lira tasarruf edilmiş) bir madende çalışmaya gönderen patronun iş cinayeti sonrası taksirle adam öldürmeden yargılanıp hapse bile girmeyeceği bir ceza almasına yaptırım demek güçtür.

Türkiye’de hemen her işçi en az bir kere patronunun “istersen hakkını mahkemede ara ama seneler sürer” türü bir tehdidini işitmiştir. İşçinin hakkını hak aramaktan vazgeçmeyecek kolaylıkta bir yargılama sistemi oluşturulmalıdır. İşten atılmış, ücretine, kıdem tazminatına çökmüş işçinin dava açabilmesi için harç ve gider avansı yatırmasını şart koşturmak onun hak aramasını bilerek zorlaştırmaktan başka bir şey değildir. Ayrıca Türkiye’deki iş davalarının uzun yıllar sürebilmesi işçinin hakkından azına tamah etmesine sebep olmaktadır. İş davalarının yerel mahkemelerde sonuçlanma süresi 2021 yılında ortalama 483 gündür. 2020’de Yargıtaya intikal eden dosyalar ise ortalama 735 günde yani tam iki yılda sonuçlanmıştır!³⁷

Devletin çalışma yaşamını denetlemeyişi yasaların da kâğıt üstünde kalmasının en önemli sebeplerinden birisidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının müfettiş sayıları yerinde sayarken müfettiş başına düşen işçi sayısı her geçen yıl artıyor. Bir müfettiş başına düşen işçi sayısı 2014 yılında 12 bin 842 iken, 2021’de 13 bin 486’ya çıkmış. Ayrıca 2021 yılında Türkiye’de kayıtlı 2 milyon 87 bin işyerinin yalnızca %0,40’ı denetlenmiş.³⁸ Bu denetimsizlik patronlara hukuku suistimal edebilecekleri koşulları sunuyor.

İşçinin işinin, dolayısıyla yaşamaya devam etme koşullarının patronun iki dudağının arasında olduğu bir çalışma ortamında iş yasalarının çiğnenmesinde olağanüstü bir durum aramamak gerekiyor. İş güvencesinin olmadığı bir ortamda işçinin patronunun hukuksuzluklarına karşı tek başına direnmesi, haklarını araması fazlasıyla zordur. İş güvencesi ise patronun geçerli veya haklı bir fesih sebebine dayanmak ve bunu kanıtlamak zorunda olduğu bir düzenleme olmaksızın sağlanamayacaktır. İş yasalarının kâğıt üstünde kalmaması için patronların Kod-46 gibi en aşağılık suçlamalarla kolaylıkla işçinin onurunu ayaklar altına alıp ekmeğiyle oynayabilmesinin önü kesilmelidir. Yürürlükte olan 4857 Sayılı İş Kanunu patronların geçersiz fesihlerinin kapsamını ve yaptırımlarını daraltmış ve işe iadeyi tazminat ödemeyi göze alan patronun inisiyatifine bırakmıştır.³⁹ Hâliyle tüm patronlar “Tazminat verir istediğim işçiyi atarım, istersem bu fabrikaya sendika sokmam!” diyebilmektedir. Güvenceyle donatılmış işçinin ve işçi sendikasının işyerinde uyguladığı içsel denetim iş yasalarının uygulanmasını sağlamada en etkin yoldur. İşçinin yasal haklarının kâğıt üstünde kalmasını engellemenin yolu esas olarak işçinin işyerinde uygulaya-

37 a.g.y., s. 1872.

38 a.g.y., s. 1798-1799.

39 a.g.y., s. 1218.

çağı denetimden geçiyor.

Elbette işçinin işyerindeki denetimi yaptırım gücü olmaksızın işlevsiz kalır. 1963-1980 yılları arasında Türkiye’de uygulanabilen hak grevi bunun için en etkili araçlardan biridir. 12 Eylül darbesi ile işçilerin elinden alınan bu hak, kanundan veya toplu iş sözleşmesinden doğan alacakların ödenmemesi halinde işçilerin üyesi olduğu sendikaya grev yapma olanağı sunuyordu. Hak grevi, uyuşmazlıkları doğmaya fırsat bırakmadan önleyen bir kurum olarak işçi sınıfı için önemli bir araçtır.⁴⁰ Bu sebeple hak grevinin yeniden Anayasal bir hak olarak tanınması talebi işçi sınıfının mücadele programındaki talepler arasına eklenmelidir.

Güvenceli iş için mücadele!

İşçinin işten atılmaya karşı korunmasının önemini vurguladık fakat şimdi iş güvencesi kavramını işçi sınıfı için vazgeçilmez önemi dolayısıyla daha yakından inceleyeceğiz. Özveri’nin şu birkaç cümlesi iş güvencesinin önemini ve kapitalist üretim sisteminde neden sermayenin sürekli saldırısı altında olduğunu açıklar nitelikte:

İşçinin feshe karşı korunması, temel bir insan hakkı olan çalışma hakkını soyut bir hak olmaktan çıkarıp işlevli bir hale gelmesini sağlamaktadır. Bu yönüyle, iş güvencesi insan hakları boyutuna kadar uzanmaktadır. Diğer yandan da işverenin yönetim hakkına getirilmiş ciddi bir sınırlama olması nedeniyle işverenin çıkarlarıyla çatışmaktadır.⁴¹

Sermayenin çıkarları işçiyi istediği anda işten çıkarabilmesini, verdiği ücrete işçinin koşulsuz tamam demesini, yasaları çiğnediğinde işçinin sesini çıkarmamasını gerektirir. Bunlara karşı işçiyi koruyan herhangi bir güvencenin sermayenin rızasıyla sağlanamayacağı açıktır. Zaten bugüne kadar da bu güvenceleri sermaye örgütleri daha huzurlu bir çalışma hayatı sağlamak amacıyla işçiye bahsetmemiştir. İşçi sınıfı uzun yıllar mücadelelerle dünyada ve Türkiye’de bileğinin hakkıyla kazanmıştır ve ardından da korumaya çalışmıştır bunları. Bugün iş güvencesine dair elde olan tüm kazanımlara yönelik sermaye örgütlerinin süslü isimler altına gizlediği saldırı programları vaktiyle geri çekilmek zorunda kaldığı mevzileri yeniden ele geçirmek içindir. Ki Türkiye’de sorun sadece işçinin iş güvencesine saldırılması değildir. Güvenceli çalışma koşulları açısından çok geride olan Türkiye işçi sınıfının önünde hem eldeki mevzileri korumak hem de yeni mevziler kazanmak gibi iki önemli görev dikilmektedir.

40 a.g.y., s. 1858.

41 a.g.y., s. 1445.

Türkiye’de işçinin çalışma hakkı Anayasa’ya ve yasalara göre mevcuttur fakat bu hak türlü yollarla işlevsiz kılınmaktadır. İşçi keyfi işten çıkarılmaya karşı korunmalı, bu yolla gelir kaybı riski ortadan kaldırılmalı, işsiz kaldığında iş bulana kadar gelir güvencesine sahip olmalıdır. İş güvencesi bu zorunluluğun yerine getirilmesinin ilk ve temel adımıdır. İş güvencesini ise örgütlenme hakkı ve sosyal güvenlik hakkı tamamlar.⁴² Ancak bunlar sağlandığı zaman işçinin tarafı olduğu bir sözleşmenin hak ve görevlerini yerine getirmesi tam olarak beklenebilir.

Patronun fesih yetkisini sınırlandıran, feshe maliyet getiren, feshi yargısal olarak denetleyip geçersiz kılacak tüm kurallar geniş anlamıyla iş güvencesini oluşturur. İhbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat da iş güvencesinin birer parçasıdır.⁴³ Feshin maliyetinin patron için göz korkutucu olması zorunludur. Aksi hâlde fesih patronlar için olumsuz her durumda kullanılmaya hazır koz olacaktır.

Geçersiz fesih durumlarında işe iade davasını kazanan işçilerin önünde dikilen sorunlar da iş güvencesini tırpanlayan unsurlardandır. Türkiye hukuk sisteminde işe iade davasını kazanan işçinin işe yeniden başlaması neredeyse istisnadır. Çünkü bu sistem patronlara en az dört ve en fazla sekiz aylık ücret tutarında tazminat ödeyerek işçiyi işe başlatmama hakkı vermektedir. Yani parası karşılığında işçinin çalışma hakkı gasbedilebilmektedir.

Bunun yanında patronların tercih ettiği bir diğer yol ise işçiyi işe davet etmektir. Bu yöntemde ilk bakışta işçi işbaşı yapacakmış gibi görünse de durum aslında öyle değildir. Patronlar bu yöntemde yasaların “işe başvuruda ve işe davette samimi olma zorunluluğu”nun arkasına sığınır. İşçi ancak ücretiyle kendisini ve ailesini geçindirebilir ve ücret doğası gereği işçiyi bir ay idare eder demiştik. Fesih durumlarında yargılamanın aylar ve hatta yıllar aldığı gerçeği karşısında işçiler çoğu zaman yeni bir işe girmek zorundadır, davanın sonuçlanmasını bekleyemez. Dava işçi lehine sonuçlandığında, yeni bir işe girmiş bulunan işçiyi patron işe davet eder. Fakat işçi hâlihazırda çalıştığı işi riske atıp baskı altına alınacağı kesin olan eski işine girme riskini göze alamaz. İşçi patronun davetine güvenemediği için işe daveti kabul edemez ve iş güvencesi koşullarının getirilerini kullanamamış olur. İşçinin işe başvuruda samimiyetinin sorgulanması işçiden uzun süre işsiz kalmasını, sefalet içinde yaşamını sürdürmesini beklemekle aynı şeydir. Özveri, çözüm için işçinin boşta geçirdiği süreye ait ücretin tamamını almasını sağlayan, işe iade davasının makul sürede bitmemesi halinde patronu ön ödemeye mahkûm eden bir iş güvencesi sisteminin yerleşmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Özveri’ye göre işçinin işe başvuruda samimi olup olmamasına değil, patronun işe davette samimi

42 a.g.y., s. 1446.

43 a.g.y., s. 1448.

olup olmadığına bakılmalıdır.⁴⁴

İş güvencesi işçinin bireysel hakları kadar kolektif haklarını da güvenceye alır. İşçinin, patronun keyfi işten atmasına karşı bu derece korunmasız olduğu ortamda işçi sendikaları fabrika örgütlenmelerini neredeyse her zaman büyük bir gizlilikle, taktiksel müdahalelerle, doğru zamanı kollayarak, yoğun uğraşlarla sağlayabilmektedir. İşyerinde çoğunluğu sağlayan sendikalar bu sefer yetki itirazları, işkolu değişiklikleri gibi süreci uzatan türlü dalavereler ile oyalatılır. Ancak işçi örgütlüğünün güçlü olduğu fabrikalar yıllar süren yetki tespit davalarıyla uğraşmak yerine en demokratik ve haklarını birinci elden tayin edecek şekilde fabrika işgali, üretimi durdurma gibi işçi eylemleriyle başarıya ulaşabilmektedir. İşçiye iş güvencesi sağlamayan hukuki sistem sendikal örgütlenme gibi kolektif hakların kullanabilmesinin önünde büyük bir engel olduğundan sendikalar buna karşı birlikte mücadele etmelidir.

Kıdem tazminatı son kale!

Türkiye’de işçi sınıfının iş güvencesi bakımından ne kadar geri bir pozisyonunda olduğunu sanıyoruz ki yeterince açıklayabildik. İşçi sınıfının elindeki son kale olan kıdem tazminatı da yıllardır burjuvazinin hedefinin merkezinde yer alıyor. Her birkaç yılda bir başındaki sıfatları değiştirilerek açıklanan ekonomik programlarda kıdem tazminatı ana gündem maddesi olarak kendine yer buldu. Bugün Mehmet Şimşek’in (İngiliz vatandaşı olması ve İngiliz finans sermayesi ile yakın ilişkisi sebebiyle kendisine yakışan adıyla İngiliz Mehmet’in!) yürütücüsü olduğu Orta Vadeli Program (OVP) “güvenceli esneklik” adı altında kıdem tazminatını ortadan kaldırmayı hedefliyor. Burjuvazinin kıdem tazminatını kaldırmaya yönelik saldırısı işçi sınıfının tepkisini çekeceğinden dolayı onun yararlanaymış gibi gösterildiği bir kılıfa sokuluyor.

Peki, burjuvazi neden kıdem tazminatını ortadan kaldırmayı hedefliyor, bu konu burjuvazi için neden bu kadar önemli? Kıdem tazminatı işçinin işsiz kalacağı dönemde hayatını belli bir dönem idame etmesini sağlar ya da uzun çalışma süresi sonrasında toplu bir para sağlayarak onun ev, araba satın almak gibi normalde altına giremeyeceği ekonomik külfeti üstlenebilmesini sağlar. Bu açıdan kıdem tazminatı sadece bir para tutarıymış gibi görünebilir. Fakat kıdem tazminatını esas önemli kılan onun bir iş güvencesi unsuru olmasıdır. Kıdem tazminatı patronların keyfi olarak işçi çıkartabilmesinin önündeki en büyük engeldir. Ekonominin genişlediği dönemlerde üretim için işçi alan patronlar kriz ve ekonomik daralma dönemlerinde üretimi kısmak isterken en çok şikâyet ettikleri konu “işgücü esnekliği” adını verdikleri şeyin arzu ettikleri ölçüde gerçekleştirilememesidir. Kıdem tazminatının

44 a.g.y., s. 1648-1649.

yükünü göze alamayan patronlar işçinin çalışmaya devam etmesine mecburen katlanmaktadır. Tabii ki bu durum onların buldukları her fırsatta işçiye kıdem tazminatı olmaksızın usulsüz şekilde işten atmasını engellemiyor. Sendikasız, fason üretim yapan, az işçinin çalıştığı işyerleri patronların kıdem tazminatına en kolay çöktüğü yerler olurken işçi neredeyse sadece sendikalı fabrikalarda kıdem tazminatını alabiliyor. İşçiye kıdem tazminatına erişebilmesinin güvencesini yasalar değil örgütlülüğü, yani sendikalı oluşu sağlıyor.

Türkiye’de iş yasalarının kıdem tazminatı almayı zorlaştıran yapısını, iş güvencesinin eksikliğini tartışmaya açmak dururken bunları işçilerin kabullenmesi gereken bir durum olarak gösterip fiilî durumu hukuki durumla pekiştirmeye çalışıyorlar. DİSK-AR’ın 2022 yılında yayınladığı araştırma raporu işçilerin kıdem tazminatına erişemediğini çarpıcı verilerle gösteriyor. 2021 yılında yapılan işten çıkış bildirgelerinin %84’ünde işçi kıdem tazminatı elde edememiş.⁴⁵ Rakamın bu kadar yüksek olmasında patronların kıdem tazminatına türlü şekillerde çökmesinin yanında işçilere tazminat için gerekli olan bir yıl kıdemi dolmadan girdi-çıkı yapılmamasının payı büyük. “İşçi zaten kıdemini alamıyor, yeni sistemde kıdem tazminatına güvence gelecek” demek işçi alacaklarına güvence sağlamanın değil, bu güvencesizliği kanıksatarak kıdem tazminatını fona devretmenin yolunu açmak içindir.

Sermayenin uzun yıllardır hayallerini süsleyen kıdem tazminatının fona devri planı gerçekleşirse, işçi sınıfı hayati bir darbe almış olacaktır. Çünkü Özveri’nin de vurguladığı gibi kıdem tazminatı ile patronun bağlantısını koparacaktır. Böylece kıdem tazminatı bir iş güvencesi unsuru olmaktan çıkacak ve patron herhangi bir maliyet kaygısı gütmenden işçi çıkarabilir hale gelecektir.⁴⁶ Bunun sonucunda işsizlik artacak, tüm iş yerlerinde işçi sirkülasyonu artacak, zaten zor olan sendikal örgütlenme daha da zorlaşacak, hatta mevcut sendikalar da fabrikalardan sökülüp atılacak ve işçi ücretlerinin genel seviyesi giderek düşecek, patronlar için emek piyasası dikensiz bir gül bahçesine dönüşmüş olacaktır.

Burjuvazinin bunu başarmak için işçi sınıfının önüne sunduğu bahanelerin hiçbir gerçekçi dayanağı yok. İşçinin kıdem tazminatına ulaşmasının önündeki engeller kaldırıldığında kıdem tazminatının fona devredilmesi, “güvenceli esneklik” adı altında yok edilmesi için öne sürülen bahaneler de kendiliğinden ortadan kalkar. Sorun kıdem tazminatı değil, işçinin onu alabilmesinin önündeki engellerdir. Patronlar uzun süren yargılamalara güvenerek işçiye iki-üç yıl kıdem tazminatından mahrum edebilmektedir. Özveri’ye göre işçiye kıdem tazminatı ödenmeden iş sözleşmesinin sonlandırılması, feshin geçerli bir nedene dayanmadığının karinesi olarak kabul edilmelidir. İşçi geçersiz feshin iptali için açtığı davada mahkemeden kıdem tazmi-

45 DİSK-AR, *İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı Hakkı Kâğıt Üstünde*, İstanbul, Ekim 2022.

46 Murat Özveri, a.g.y., s. 1715.

natinın kendisine avans olarak ödenmesini isteyebilmelidir.⁴⁷ Feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçi tazminatı patrona iade eder ve işine yeniden başlar ya da işe başlamasa bile kıdem tazminatını yıllar sonra değeri düşmüş şekilde değil erken bir aşamada elde edebilmiş olur. Özveri'nin önerisi akla uygundur ve dediğine göre önünde bir yasal engel de bulunmamaktadır. Böyle basit bir düzenleme bile işçinin kıdem tazminatına kavuşabilmesini fazlasıyla kolaylaştıracaktır. Tabii ki burjuvazi işçi sınıfının kıdem tazminatı dahil alacaklarına ulaşmasının önündeki engelleri kaldırmayı aklının ucundan geçirmiyor. Bütün dertleri elde olanı da ortadan kaldırmak.

İşçilerin kıdem tazminatlarına ulaşabilmesi için patronların kıdem tazminatını işçileri terbiye unsuru olarak kullanmasının engellenmesi ve daha ötesi için Özveri'nin önerilerine kulak vermek önemli. Özveri'nin bu önerileri işçi sınıfının talepleri arasına eklenmelidir:

Kıdem tazminatının ötelenmiş ücret olduğu belirtilerek yasal bir tanım yapılmalıdır. Ücret olmasına karşın vergiden muaf olduğu açıkça yasada belirtilmelidir. Kıdem tazminatına aynı hak statüsü verilmeli, işyeri değişse, makineler devredilse dahi devir alan işverene kıdem tazminatı tutarı kadar borç geçeceği hüküm altına alınmalıdır. Kıdem tazminatı tavanı kaldırılmalıdır. Kıdem tazminatı ödemesi feshin şekline bağlı olmaktan çıkarılmalı, iş sözleşmesi nasıl sona ererse ersin kıdem tazminatının işçinin son giydirilmiş ücreti üzerinden ödenmesi sağlanmalıdır.⁴⁸

Taşeronlaştırmanın, özel istihdam bürolarının, geçici ve dönemsel çalışma uygulamalarının yaygınlaştığı dönemde kıdem tazminatı iş güvencesi bakımından işçi sınıfının elindeki son kaledir. Burjuvazi bu kaleyi ele geçirmek için kapsamlı bir saldırı planını OVP ile yeniden devreye soktu. Bu saldırıyı püskürtmek işçi sınıfı için imkânsız değil. Türk-İş ve DİSK'in kıdem tazminatına dokunulmasını genel grev sebebi olarak kabul eden genel kurul kararları mevcut. Hak-İş'li işçilerin de olası bir savunma mücadelesine katılmasını sağlamak, örgütsüz işçileri mücadeleye katmak, diğer emekçi katmanlarla birlikte birleşik bir işçi cephesi halinde bir araya gelmek hayati görev olarak işçi sınıfının örgütlü ve öncü kesimlerinin önünde tüm yakıcılığı ile duruyor. Kıdem tazminatının elimizden alınmasına müsaade etmemeli, dahası onun yasal güvencelerle pekiştirilmesi için mücadele etmeliyiz.

İşçisiz iş hukukuna itiraz

Murat Özveri yaklaşık 2000 sayfalık kapsamlı eserinin tamamında iş hukukunun geçmişten günümüze durumunu detaylıca incelerken iş hukukunun işçisizleş-

47 a.g.y., s. 1786.

48 a.g.y., s. 1792.

tirilmeye, ismen var olan ama cismen varlık sebebini, yani işçiyi koruma kurumu oluşunu inkâr eden bir hâle getirilmeye çalışıldığını kanıtlarıyla ortaya koyuyor. Anayasa'nın ve yasaların sermaye tarafından korkusuzca ihlal edildiğini, devletin de buna çanak tuttuğunu örnek vakalarla ve verilerle gösteriyor.

Son dönemde işçi sınıfının içinde Anayasa'nın ve yasaların uygulanmasına yönelik talepler daha gür sesle, daha sık tekrar dile getiriliyor. Anayasa'da işçi sınıfına şeklen verilmiş olan insanca ücrete sahip olma, sendikalaşma, grev yapma gibi haklar başka birtakım yasalarla, yönetmeliklerle kâğıt üstünde bırakılıyor. Üstelik bunun yanında içinde yaşadığımız keyfi ve baskıcı istibdad rejimi de burjuvazinin elinde bir başka etkili silah. Dolayısıyla kendisi aslında bir darbe ürünü olan 1982 Anayasası'nın işletilmesi bile işçi sınıfının savunduğu talep haline gelmiş durumda. Dün olduğu gibi bugün de işçinin korunmasına yönelik müdahaleler yapmak, yasalara işçi lehine yorum getirmeye, işçi lehine içerik kazandırmaya çalışmak sınıf mücadelesinin ayrılmaz bir parçasını oluşturuyor. İşçilerin kendilerine verilmiş ama kâğıt üstünde kalan haklarına ulaşabilmesinin tek yolu bu mücadeleden geçiyor.

Hukukun esas olarak hâkim sınıfın elinde tuttuğu bir üstyapı kurumu olduğundan yazımızın başında bahsetmiştik. İşte bu sebeple hukuka bazı teknik dokunuşlar istemekle, kıta Avrupası'nın mevzuatını örnek gösterip bir benzerini talep etmekle somut ve kalıcı bir kazanım elde edilemeyeceği ortada. Tüm dünyada ve tabii Türkiye'de de işçi sınıfı burjuvazinin ağır bir sınıf saldırısı altında mücadele veriyor. İşçi sınıfının tüm kanatlarıyla güçlerini bir araya getirmesi ve diğer emekçi sınıf ve katmanları önderliği altında toplayabileceği bir mücadele programına sahip olması artık bir zorunluluk. Tarih bize gösteriyor ki işçi sınıfının güçlü olduğu ve mücadeleyi büyüüttüğü dönemlerde hukuk da bilek güreşinin güçlü tarafına doğru eğilmek zorunda kalıyor.

Murat Özveri bu kitabında işçi sınıfının birlik ve mücadelesiyle yasalar dahil her şeyi değiştirebileceğine duyduğu güveni her sayfasında hissettiriyor, fakat yine de iş hukukunun sınırlarının ötesine geçen bir bakış açısını tartışmaya açtığını söylemek mümkün değil. İş hukukunun varoluşu kadar yok oluş koşullarını da tartışmak gerekli. İş hukukunu işçisizleştirmeye, onu kendi lehine şekillendirmeye çalışan burjuvaziye karşı kapsamlı bir itiraz niteliği taşıyan bu kitap sınıf mücadelesinin hukuk alanındaki yansımalarını harika bir şekilde gösteriyor. *Türkiye İşçi Hukuku* işçi sınıfının günbegün cereyan eden mücadelesinde özellikle sınıfın genç önderleri, devrimcileri, Marksist aydınları için eğitici bir başvuru kaynağı olacaktır.

Gerçek gazetesi



Gerçek gazetesi Devrimci İşçi Partisi'nin (DİP) merkezî yayın organıdır. Partinin hem kendi üyeleri ve sempatizanlarıyla hem de toplumun sömürülen ve ezilen geniş kesimleriyle bağlarını kuran, en önemli örgütlenme aracıdır.

2009 yılında, dünya kapitalizminin Üçüncü Büyük Depresyon'a sürüklenmeye başlamasının üzerinden henüz bir yıl geçmemişken yayın hayatına başlayan Gerçek, yıllar içinde Üçüncü Büyük Depresyon döneminde dünya devriminin yeni dalgası sayısız ülkeyi gezerken, devrimlerin, isyanların, halk ayaklanmalarının sesini, soluğunu bu topraklara taşıdı. Ama ayağını en çok kendi topraklarına bastı. Bu topraklarda sermayenin, emperyalizmin ve onların her renkten siyasi temsilcisinin yalanlarına karşı, işçi sınıfının ve ezilenlerinin gerçeklerini yazdı. İşçi sınıfının bağımsız sınıf siyasetinin, enternasyonalizmin ve Marksizm'in sesi oldu.

Gerçek, işçi sınıfının, emekçilerin, ezilenlerinin mücadelelerinden, direnişlerden, grevlerden, işgallerden beslendi. Gerçek'in matbaadan sonraki durağı hep işçi servisleri, grev ve direniş çadırları ile emekçi mahalleleri oldu, olmaya devam ediyor. Ve işçi sınıfı ve emekçiler, bu gazetenin sadece okuyucusu değil, aynı zamanda yazarı. Gerçek'in sayfaları, metal fabrikalarından, fabrikalardan işçilerin, çeşitli sektörlerden emekçilerin yazdığı yazılarla dolu.

Gerçek gazetesini alın, okuyun, okutun!

Gerçek'i her gün internet sitesi ve sosyal medya hesaplarından takip edin, paylaşın!



gercekgazetesi1.net



[gercekgazetesi](https://twitter.com/gercekgazetesi)



[gercekgazetesi.net](https://www.facebook.com/gercekgazetesi.net)



[gercekgazetesivideo](https://www.youtube.com/gercekgazetesivideo)



[gercekgazetesi](https://www.instagram.com/gercekgazetesi)



anchor.fm/gercek



[gercekgazetesi](https://play.google.com/store/apps/details?id=com.gercekgazetesi)