

Geçici İş İlişkisinin Profesyoneleşmesi ve Mühendis Emeği: Sahadan Bilgiler ve Eleştirel Notlar

“Parlak kutularda toy mühendisler, bozuk ve sahte hep havadisler...”
(Mor ve Ötesi/Kördüğüm)

Denizcan KUTLU

Ankara Üniversitesi
SBF ÇEEİ Bölümü Araştırma Görevlisi
denizcan_kutlu@hotmail.com

Giriş ya da mühendisin güvencesizleşmesinin yansımaları

Ülkemizde, çalışma koşulları ve yaşam standartları söz konusu olduğu zaman, belirli işgücü gruplarının “sorunsuz” olduğu gibi bir algı vardır. Örneğin, 2001 krizine kadar bankacılar bu şekilde değerlendirilirdi. Oysa ki, işsizlik olgusu, vasıflı işgücünün de krizden etkilenebileceğini ve emekçilerin tümü ile aynı yazgıyı paylaştığını gösterdi. Mühendisler için de durum bu şekildedir. Pek muhtemel ki toplum nezdinde, mühendise yakıştırılan, genç üniversite öğrencisi için “mühendis çıkacak” şeklinde söze gelen ve algıda denk düştüğü yer itibarıyla, işsizliğin deneyimlenmeyeceği, yüksek ücretli, güvenceli, pazarlık gücü yüksek işlerdir. Elbette, ufak bir parantez açıp eklemek gerekirse, neo-liberal dönüşümün işgücü piyasası ve toplumun çalışma algısında yarattığı tahribat göz önünde bulundurulacak olursa, bu beklentinin yıllara göre bir azalış göstermiş olabileceği de düşünülebilir.

Şimdi dilerseviz, bu dönüşümün somut yansımalarına kısaca bir göz atalım: Elektrik Mühendisleri Odası tarafından yapılan “Küresel Krizin Etkileri: EMO Üyelerinin İstihdamı Araştırması” sonuçlarına göre (EMO, 2010), Oda üyesi mühendislerin yüzde 44,3’ü iş bulmaktan umidini kesmiş durumda. Oda üyesi çeşitli mühendislik dallarının krizden etkilenme oranları ise şu şekilde:

	Elektrik	Elektrik-Elektronik	Elektronik	Elektronik Haberleşme	Bilgisayar	Biyomedikal
Krizden etkilenenlerin oranı	75	65,15	65,41	68,42	51,82	7,14

Tablo 1. Farklı dallara göre mühendislerin krizden etkilenme oranları

Tablodan da net bir şekilde görüleceği üzere, farklı mühendislik dallarında mesleklerini icra eden kişiler

üzerinde krizin etkisi çarpıcı bir şekilde hissediliyor. Bunun belirtilerine bakıldığında ise, geleceğe dönük güvensizlik ilk sıraya yerleşiyor. Takiben ise, borçlarını ödeyememe, sahibi olduğu işyerinin kapasitesinin daralması, ücretinin düşmesi ve aynı anda da iş yükünün artması, alım gücünün düşmesi, ücretinin düzensiz yatırılması, iş bulamama gibi etkilerinden söz ediliyor. Çarpıcı sonuçlardan biri de, işsizlik sürelerinin uzaması. 1 yıldan uzun süredir işsiz olanlar, işsizler arasındaki en yüksek dilimi oluşturuyor. Buna paralel olarak ise, yeni bir iş bulabilmeye dönük umutlar da giderek sönüyor. Araştırma sonuçlarına göre, bu verilere anlam katan bir olgu da özel sektörde, yani güvencesiz bir yapı içerisinde çalışma eğilimi artış gösteriyor. Bu özellikle, yeni kuşaklarda oldukça belirgin. Bunun nedenleri arasında kamunun daralmasını belirtmek gerekir. Neo-liberal dönüşümün ve bunun yansımalarının (Telekom’un, enerji dağıtım şirketlerinin satılması, teknokentlerin kurulması) özel sektörü güçlendirdiği ve ücretlerin de kamuya göre daha yüksek olduğu gözönünde bulundurulduğunda, işgücü piyasasına yeni dahil olan mühendislerin özel sektörde iş bulma eğiliminin arkasındaki nedenler açığa çıkmaktadır.

Bu veriler, bir işgücü grubunun yaşadığı sorunların yanı sıra, bu gruptakilerin, işgücü piyasasının genelini karakterize eden sorunların hiç de dışında olmadığını ve proleterleşme sürecini neo-liberal evrede, tüm emekçilerin deneyimlediği biçimi ile yani güvencesizleşerek sürdürdüklerini ortaya koymaktadır. Gerçekten de, fordizmin krizi ile birlikte, pek çok emekçi dilim, sadece diğerleri ile değil, kendi içinde de parçalanırken, güvencesizleşme temelinde türdeşleşmektedir(1). Veriler ve diğer gözlemlerimiz, sadece iş süreçleri (üretim alanı) değil, tüm bir yaşantı (yeniden üretim alanı) bakımından da mühendislik pra-

tiğinin giderek güvencesiz bir çalışma ve yaşam kalıbına döktüğünü anlatmaktadır.

Bu çerçevede, güvencesizliğin sadece, istihdam ilişkisini tanımlayan/nite-lendiren bir olgu olmayıp, giderek iş dışı yaşamı da kapsayacak şekilde genişlediği görülmektedir. Üstelik bu, geleceğe dönük bir güven(ce)sizlik ile de birleşmiştir. İş bulma umudunun yitmesi ve işsizlik süreleri bu noktada etkilidir.

Kiralık mühendisliğin yasal dayanakları

Yasa yapıcının tam da bu zemine yaslanarak, getirmek istediği ve bu yazının konusunu oluşturan özel istihdam bürolarının (ÖİB) meslek olarak geçici iş ilişkisi yapabilmesine dönük düzenlemeye bir parça yakından bakalım(2). Bu uygulama, 4857 sayılı İş Yasasında yer alan “Geçici iş ilişkisi” başlıklı 7’nci maddedeki düzenlemeden ve halihazırda ÖİB’lerin çalışmasının hukuksal biçimlerinden farklıdır. Bu uygulamada, işçinin “belli bir ücret karşılığında başkasına işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından sırf başkasına ödünç verilmek üzere işe alınma” sı söz konusudur. İşçinin asıl işvereni, bürodur. Türkiye’de mevcut olarak, ÖİB yasal olarak var olmakla birlikte, kendi işçilerini, geçici işçi talebinde bulunan firmalara kiralamak biçiminde bir işlerliğe sahip değildir.

Burada, son olarak(3) gündeme gelen, “4857 sayılı İş

“...İşsizlik sürelerinin uzaması. 1 yıldan uzun süredir işsiz olanlar, işsizler arasındaki en yüksek dilimi oluşturuyor. Buna paralel olarak ise, yeni bir iş bulabilmeye dönük umutlar da giderek sönüyor. Araştırma sonuçlarına göre, bu verilere anlam katan bir olgu da özel sektörde, yani güvencesiz bir yapı içerisinde çalışma eğilimi artış gösteriyor. Bu özellikle, yeni kuşaklarda oldukça belirgin...”



Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarı Taslağı” değerlendirilmeye tabi tutulacaktır. Yasa tasarısı, 4857 sayılı İş Yasasının “Geçici İş ilişkisi”

başlıklı 7’nci maddesini tümünden değiştirmektedir. Buna göre, geçici iş ilişkisinin tamamen ÖİB aracılığıyla gerçekleştirilmesini hedeflemektedir. Nitekim, getirilmek istenen düzenlemede, geçici iş ilişkisi, “özel istihdam bürosunun, iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla bir başka işverene devridir” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak, yasa da yer alan “Geçici iş ilişkisi” başlıklı madde de korunmuştur.

Bu yazıdaki konu itibarıyla düşünmek gerekirse, taslak ile getirilen yeni tanımlara göre, bir firmanın geçici Elektrik Mühendisi talebini karşılamak üzere, sadece başkasına ödünç Elektrik Mühendisi veren işveren ÖİB, ödünç verilen mühendis ise “büro işçisi” olacaktır. Geçici iş ilişkisi,

- “İş sözleşmesi devam eden işçinin herhangi bir nedenle iş görme edimini yerine getirememesi veya işletmenin iş hacminin öngörülemez şekilde artması halinde

- Aralıklı olarak gördürülen kısa süreli işlerde veya iş güvenliği bakımından acil işlerde veya işletmenin günlük işlerinden sayılmayan işlerde veya mevsimlik işlerde”

kurulabilecektir. İlk kez düzenlenecek olan geçici iş ilişkisi 4 ayı geçemeye-

cek; ancak geçici işgücü talebinin süreklilik kazanması durumunda, sözleşme toplamda 12 ayı (1 yıl) geçmek üzere en çok 3 kez yenilenebilecektir. Bu konuda işverenler lehine bir esneklik, işçiler aleyhine ise bir belirsizlik ve düzensizlik yaratılmıştır. Çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmedikçe geçici işçi çalıştıramayacaktır. Bununla işverenlerin, geçici işçi istihdamını kısıtlamak amaçlanmış olsa da, uygulamada 6 aylık zaman diliminde mevcut işçilerin daha yoğun çalıştırılması da gerçekleştirilebilir. Ayrıca, çalıştıran işverenin, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih

(1) Güvencesizleşme ve türdeşleşme ilişkisi için bkz. Savul, 2008; Savul 2009.
(2) Yazıda, düzenlemeye ilişkin kısımda önemli oranda Kutlu’nun (2012: 96-101) ilgili yazısından yararlanılmıştır.
(3) ÖİB’lerin mesleki anlamda geçici iş ilişkisi yapabilmesine yönelik olarak 5920 sayılı “İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu Ve Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi” 26 Haziran 2009, “Anne Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” ise 18 Ocak 2010 tarihlerinde TBMM gündemine gelmiştir. Her iki yasal adım da yasalaşmamış ve ikisinde de birer torba yasa kapsamında ele alınmıştır. İlkinde TBMM’de kabul edilmesinin ardından Cumhurbaşkanı’ndan geri dönmüş, ikincisinde ise paket kapsamından çıkarılmıştır.

tarihinden başlayarak 6 ay içinde geçici iş ilişkisi ile tekrar çalıştırılmayacağı da düzenlenmiştir. Önceki tasarı taslağında bu süre, 1 yıl olarak belirlenmişti. Görüldüğü üzere, uygulama ve yasallık bakımından işverene kimi kolaylıklar sağlanmıştır.

Taslakta, çalıştıran işverenin, büro işçisine dönük sağlık, güvenlik ve eğitim ile ilgili yükümlülüklerinin daha ayrıntılı olarak düzenlendiği görülmektedir. Daha önce getirilmek istenen düzenlemede, ÖİB'in işçiye çalışabileceği bir iş bulamaması ya da işçilerin geçici işverenle olan ilişkisinin sona ermesi halinde -yeni bir geçici iş ilişkisi kurulana kadar- işçiye belli bir ücret ödenmesi sadece geçici işyerindeki grev ve lokavt durumları ile sınırlandırılmıştı. İşçi, diğer durumlarda ücrete hak kazanamayacaktı. Yeni taslakta buna ilişkin herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Böylelikle, öncekilerden de daha geri ve belirsiz bir metin oluşturulmuştur. Oysa ki, ilgili Avrupa Birliği Yönergesi'nde, ÖİB'in işçiye çalışabileceği bir iş bulmaması ya da işçilerin geçici işverenle olan ilişkisinin sona ermesi halinde -yeni bir geçici iş ilişkisi kurulana kadar- işçiye belli bir ücret ödenmesi düzenlenmiştir.

Bununla birlikte, önceden yer alan toplam 18 ayı geçen çalıştırma ve sözleşmenin "yazılı olarak yapılmaması veya sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen devam eden çalıştırma durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulmuş" olacağına dair düzenlemenin yeni getirilen taslakta yer almadığı görülmektedir. Bunu, önemli bir eksiklik olarak not etmek gerekir.

Geçici iş ilişkisine dayalı olarak çalıştırılacak işçi sayısının belirlenmesinde, bu şekilde çalıştırılacak işçilerin, işyerinde çalışan işçi sayısının beşte birini geçemeyecek olup, işçi sayısının, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanların çalışma sürelerinin tam süreli çalışmaya dönüştürülmesi ile saptanacağı belirtilmiştir. Ayrıca, geçici işçilerin, İş Yasası'nın "Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" başlıklı 30'uncu maddesinin

uygulanması durumunda, büro ve çalıştıran işverenin işçi sayısına dahil edilmeyeceği de korunmuştur.

Önceki düzenleme girişiminde, işçilerle yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinin, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliği taşıyacağı belirtilmekte idi. Ancak getirilmek istenen yeni düzenlemede, bu yönde bir ibare bulunmamaktadır.

Getirilmek istenen düzenleme, bu şekilde özetlenebilir. Ancak, bunun bir tasarı taslağı olduğunu belirtmek, dolayısıyla aynen bu şekilde yasalaşmayabileceğini de eklemek gerekir. Bu aynı şekilde, bundan da geri düzenlemeler ile karşılaşılabileceğine dönük bir uyarı olarak okunmalıdır.

Sonuç yerine: Kimi değerlendirmeler

Görüleceği üzere, yeni bir kriz evresinin ardından, işgücü piyasalarını ve emeği esnekletmeye dönük yeni bir düzenleme ile karşı karşıya bulunmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken iki nokta vardır: İlk olarak, bu düzenleme, işveren ve yasa yapıcının iddialarının aksine mevcutta zaten hayli esnek olarak Türkiye işgücü piyasasını daha da esnekletirecektir. İkinci olarak ise, bu düzenlemeyi tekil olarak okumak eksik olacaktır. Düzenleme, başka pek çok hamleyi (bölgesel asgari ücret, alt işveren ilişkisi, kıdem tazminatı, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, ihbar öneleri, 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde

sendikal tazminatın kaldırılması, belirli süreli iş sözleşmeleri) içeren bir esnekleşme dalgasının bir parçası olarak emekçilerin önüne koyulmaktadır. Dolayısıyla, başlı başına güvencesiz bir biçimde iş bulan bir emekçi, üretime katıldığı işyerindeki çalışma koşulları bakımından da güvencesiz bir yapının içine girmiş olacaktır. Tahmin edilebileceği üzere, yazının başında sunulan kimi nicel göstergeler, tekrarlanacak ve hatta yaygınlaşacaktır.

Mühendis emeğinin mevcut koşullar altında gerçekleştirme biçimi açısından düşünülecek olursa, daha karışık bir tablo ortaya çıkabilecektir. Halihazırda, taşeron firmalar aracılığıyla istihdama dahil olabilen önemli sayıda mühendis, düzenlemenin yasalaşması halinde, taşeronlaşmanın yapısal/kalıcı bir nitelik taşıması nede-

“...Halihazırda, taşeron firmalar aracılığıyla istihdama dahil olabilen önemli sayıda mühendis, düzenlemenin yasalaşması halinde, taşeronlaşmanın yapısal/kalıcı bir nitelik taşıması nedeni ile bu sefer ÖİB'ler tarafından bir taşerona kiralanabileceklerdir. Yasa tanımaz bir biçimde, fiili olarak gerçekleşme olasılığı bulunan bu tür bir uygulama ile mühendisin emek gücünden, çalışacağı asıl işin işvereni dışında, iki farklı işveren (Taşeron+ÖİB) de yararlanacaktır. Bu tür bir uygulamanın pratiğe dökülmesi halinde, mevcutta işvereni belirsizleşmiş olan mühendisin, esas olarak ÖİB'in işçisi olması nedeni ile işyeri algısı da zedelenecektir.”

ni ile bu sefer ÖB'ler tarafından bir taşeronla kiralanabileceklerdir. Yasa tanımaz bir biçimde, fiili olarak gerçekleşme olasılığı bulunan bu tür bir uygulama ile mühendisin emek gücünden, çalışacağı asıl işin işvereni dışında, iki farklı işveren (Taşeron+ÖB) de yararlanacaktır. Bu tür bir uygulamanın pratiğe dökülmesi halinde, mecutta işvereni belirsizleşmiş olan mühendisin, esas olarak ÖB'in işçisi olması nedeni ile işyeri algısı da zedelenecektir.

Düzenlemenin yasalaşması ile güvencesizliği kalıcılaştıran, bu yazı örneğinde mühendisleri sürekli olarak belirli aralıklarla çalıştıran ve dolayısıyla belirli dönemlerde işsiz bırakabilen bir çalışma biçiminin yaygınlaşacağı izlenimi uyanmaktadır. Yapılan kimi araştırmalara göre, bu şekilde çalışanlar, iş üzerindeki kontrolleri daha az, daha az eğitilmiş, güvenlik konusunda daha az bilgilendirilmiş ve işyeri kazalarına daha fazla maruz kalan ve daha fazla vardiya çalışması yapan ve işleri tamamlamak için daha az zamana sahip olan bir profil çizmektedirler (ETUC, 2007). İşyeri sürekli belirsizleşirken, çalışılan her farklı iş, yeni bir uyum sürecini ifade edecek; bu ise işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tehlike oluşturacaktır.

Düzenleme, sendikaları etkisizleştirme ve tasfiye etmenin de bir aracı olarak işlevselleşecektir. Mühendisin/emekçinin algısında işyeri kavramının belirsizleşmesi, kolektif davranma ve örgütlenme eğilimini zayıflatacak, böylelikle, toplu sözleşme yapabilme olanağının da zedelenmesi ile birlikte, sermayenin istediği doğrultuda, üretim süreci, firma hedeflerinin dışında bir dış müdahaleden arındırılacaktır. Mevcuttaki hakim yapı ile aynı doğrultuda çalışma yaşamında, toplu sözleşme yerine bireysel sözleşmelerin ağırlığı giderek daha fazla artacaktır. Düzenlemenin bir diğer sakıncalı yönü ise, iş aracılığında devletin etkinliğinin giderek daha fazla zayıflaması ile kamusal iş bulması sorumluluğunun zedelenecek oluşudur. Bu ise, kamunun çalışma hakkı bakımından bir talep odağı olmaktan çıkması anlamına gelmektedir.

Sonuç olarak, daha genel düşünmek gerekirse, kapitalist üretim tarzının nesnel bir eğilimi olarak, çalışmanın/ücretlilik ilişkisinin ve piyasaya olan bağlılığın merkezileşen tanımlayıcı rolünün, nitelikli

işgücü gruplarını da içerecek şekilde genişlediği söylenebilir. Ancak bu gelişme, günümüz kapitalizmi söz konusu olduğunda güvencesizleşme temelinde yaşanmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, bu olgu, çokça işaret edilen parçalanmadan çok bir benzeşmeyi/türdeşleşmeyi beraberinde getirmekte; bu ise, potansiyel birleşik bir sınıf hareketinin temelini oluşturmaktadır. Sanırım, büro aracılığı ile çalıştırılma somutu söz konusu olunca, beceri, vasıf, eğitim, vb. farkı gözetmeksizin emekçilerinin mavi ve beyaz olmak üzere "iki yakası"nın bir araya gelmesi ancak bu şekilde olacaktır.

Kaynaklar

- EMO (2010) "Kriz Mühendisi Teğet Geçmedi", Elektrik Mühendisliği, Sayı: 438.
- ETUC (2007) "Temporary agency workers in the European Union",
- http://www.etuc.org/a/501?var_recherche=temporary%20agency%20workers (01.12.2012)
- Kutlu, D. (2012) "Türkiye İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Güvencesizleşme Örüntüleri", Güvencesizleştirme Süreci, Yanılı, Olanak, (Ed. Özay Göztepe), Ankara: Notabene.
- Savul, G. (2008) Güvencesiz İstihdam, Örgütsel Dönüşüm ve Çalışma Üzerine Etkileri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/5390/> (03.12.2012)
- Savul, G. (2009) "Üretimin Yeniden Örgütlenmesi ve Güvencesiz İstihdam: Farklı Biçimler, Tek Tarz", Türk-İş, Sayı: 386.
- <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs.turkis.org.tr.ce/docs/file/dg386.pdf> (03.12.2012)

