

***Bir Taslak Niteliğinde Olan “İş Kanunu Ön Tasarısı” İle İlgili Odamız Çalışmaları Devam Etmekte Olup, Web Sayfamızda Yayınlanmaya Devam Edecektir.***

**SUNUŞ**

Ülkemizin de imzalamış olduğu 158 sayılı iş güvencesine ilişkin ILO sözleşmesi ve AB'ye sunulan Ulusal Program gereği İş Güvencesinin sağlanmasına yönelik İş Kanununda yasal düzenlemelerin yapılması hükümet programına alınmıştı. Ancak yapılan düzenlemeler 1,5 yıldır siyasi iktidarlar tarafından TİSK'in baskısıyla Başbakanlıkta bekletilmekte olup, yapılması gereken yasal düzenlemelerden rahatsız olan TİSK ve Siyasal İktidar İş Güvencesine karşı İş Kanununun işvereni gözeten bir biçimde toptan değiştirilmesi için 26 Haziran 2001 tarihinde TÜRK İŞ, DİSK, HAK İŞ, TİSK ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından imzalanan protokolle üniversite öğretim üyelerinden oluşturulan bir kurul oluşturular. Oluşturulan Bilim Kurulunun ( TÜRK İŞ'i temsil eden 1, DİSK'i temsil eden 1, HAK İŞ'i temsil eden 1, TİSK'i temsil eden 3 ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı temsil eden 3 ile toplam 9 öğretim üyesinden oluşan “bilim kurulu”) hazırlayacağı tasarıda oy birliği ile alınan kararlara tarafların itiraz etmemesi, oy çokluğu ile alınan kararlara ise tarafların yalnızca deklarasyon yayınlama hakkı yapılan protokolle güvence altına alınmıştır. Bilim Kurulu'nun hazırladığı tasarı ile 1475 sayılı İş Kanunu neredeyse tümüyle değiştiriliyor. Böylece, İş Güvencesi Yasa Tasarısı'na 1,5 yıl Başbakanlıkta bekleten patronlar amaçlarına ulaşmış oldular. İş Kanunu Ön Tasarısı'nı hazırlayanlar, işçi sınıfı aleyhine düzenlemeleri formüle ederken, en çok Avrupa Birliği normlarından yararlandıklarını gerekçe bölümünde ifade edilmektedirler. Aslında Avrupa Birliği Normlarına göre hazırlandığı söylenen İş Kanunu tasarısı çalışanları köleleştirme tasarısıdır. Kanun tasarısının bütününe baktığımızda çalışanların haklarının yok edilmesi söz konusu olup, bir çok maddede de çıkarılması düşünülen ancak ne olduğu bilinmeyen tüzük ve yönetmeliklere atıf yapılarak belirsizlikler sürmektedir. Taslakta devam eden karmaşanın ve belirsizliklerin süreç içerisinde daha da derinleşeceği açıkça görülmektedir. İş Kanunu Tasarısının hazırlanmasına gerekçe teşkil eden gelişmeler anlatıldığı “Genel Gerekçe” bölümünde, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 1971 yılında yürürlüğe konulduğu ve bu yıldan sonra dünyada yeni teknolojik gelişmelerin yaşandığı, buna bağlı olarak da yeni çalışma türlerinin, iş düzenleme biçimlerinin, işçi ve işyeri tanımlarının ortaya çıktığı belirtilmekte, bu değişiklikleri kapsayacak yeni bir İş Yasası'na gereksinim duyulduğu ortaya konulmaktadır. Bu gelişmelerin yaşanması ve mevcut 1475 sayılı İş Yasası'nın gelişmenin gerisinde kalması nedeniyle, yargı önüne gelen birçok konuda yasal boşluklar içtihadlarla doldurulmaya çalışılmakta, bunun yanı sıra TBMM'nin uygun görerek Bakanlar Kurulu'na onay için yetki verdiği ve Bakanlar Kurulunca da onaylanan ILO Sözleşmeleri gereği uygulanması gereken birçok kural, 1475 Sayılı İş Kanununda yer almamakta, bu durum, Avrupa Birliği'ne girme hazırlıkları yapan Türkiye ile Avrupa arasında derin uçurumların açılmasına neden olmaktadır. Genel Gerekçedeki bu hususlar işçi-işveren her kesimin katılabileceği gerekçeler olmasına rağmen, bu bölümde işçi aleyhine kullanılacak konular ve düzenlemelerde mevcuttur. Kıdem tazminatının politik gerekçelerle, 1475 sayılı İş Kanunu'nun en uzun ve kapsamı en geniş maddesi olduğu belirtilen genel gerekçede, bu konuda çıkacak yeni yasada işçilerin en önemli haklarından olan ve mevcut hali ile bile yetersiz kalan kıdem tazminatlarının daha da aşağıya çekileceğinin sinyali verilmektedir. Tasarı, esnek çalışma sistemini yerleştirmek hedefiyle hazırlanmıştır. Tasarıyla esnek hale getirilen sadece çalışma ilişkileri olmayıp, ücretler de esnekleşmeden payını almaktadır. Esnek çalışma modelinin bir gereği olarak işgücü çekirdek ve çevre işgücü olarak ikiye bölünmektedir. Çekirdekte yer alanlar sayıca az, iş güvencesi ve sendikal haklara kağıt üstünde olsa da sahip işçilerden oluşmaktadır. Tasarının tüm olumsuzluklarının yanında çok önemli sayılamayacak, taşeronlaşma hilesi ile sendikalaşmayı ve işverenin işçi ile ilgili maddi yükümlülüklerini ortadan kaldıran bazı uygulamalara sınırlama getirilmesi ve işverenin, işçinin iş güvencesini en düşük seviyeye indiren “tazminatını ödeyerek işten çıkarma” hakkına bazı hukuki engellerin konulması gibi düzenlemeler de mevcuttur. Çevre işgücünde ise hiçbir güvence ve sendikal hak bulunmamaktadır. Tasarı, iş hayatındaki işçi aleyhine fiili ve mevcut uygulamayı yasalastırmaya çalışırken diğer yandan var olan yasal hakları ortadan kaldırmaktadır. Bunun en açık örneklerinden biri fazla mesai ödemelerinin ortadan kaldırılmasıdır. Esnek çalışma sisteminin doğal sonucu olarak haftalık çalışma sürelerinin düzenlenmesi prensibi terk edilerek yerine denkleştirme ilkesi getirilmekte ve bunun sonucu olarak günlük fazla mesai çalışmalarının karşılığı ortalama haftalık çalışma süresi içinde eritilmektedir. Ücretler çalışma süresiyle doğrudan bağlantılı hale getirilerek, çalışma sürelerinin kısaltılması ücret indirimleriyle birlikte gerçekleştirilmektedir. Kanun tasarısının genel metninde de işverenin işçi istihdamında kayıp zamanı en düşük seviyeye çekmeye yönelik uygulamalarına izin verebilecek ve işçinin bir an dahi boş kalmadan çalıştırılmasını sağlayacak, üstelik bunu fazla mesai ödmeden ya da çok az fazla mesai ödeyerek yapabilecek, işverenlerin yeni eleman almadan aralarında yardımlaşarak işçi ödünç verme yolu ile ek işgücü sağlayacak, en az işçi ile en çok verimi elde edebilecek düzenlemeler bulunmaktadır. Bu durum; işçiyi üretimin diğer girdileri ile tamamen özdeş tutan, işin en ucuza ve verimli yapılmasını sağlayacak tedbirleri öne çıkararak işçinin üretimin diğer faktörlerinden ayrı olarak “insan” olduğu gerçeğini göz ardı eden uygulamaların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Fazla mesailere ek olarak, kıdem tazminatına ilişkin olarak getirilen düzenleme de var olanı ortadan kaldırmaktadır. Fondan yararlanma koşulları daraltılmış, fon bir emeklilik ikramiyesine ("ölüm tazminatı") dolayısıyla işçi sınıfının sınıfsal bir kazanımı, bireysel tasarrufa dönüştürülmüştür. Tazminat miktarlarının belirlenmesinde getirilen usuller ise maddi kayıplara neden olacak içeriktedir. Hazırlanan Kanun Tasarısı ile küresel kapitalizm sürecinde egemen güçlerin sürekli olarak hayata geçirmeye çalıştıkları esnek üretimin / çalışmanın yasallaşması sağlanmaktadır. Esnek

çalışmaya ilişkin düzenlemeler ve Kıdem Tazminatını budayan yeni öneriler ile iş hukukunun “işçiyi koruma ilkeleri” ve “işçi lehine yorumu” özellikleri ortadan kaldırılmaktadır. Genel anlamda İş Kanunlarında güçlüye karşı güçsüzün korunması, emeğin ana değer alınması ve yasaların çalışanlar yararına olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesi temel ilkesinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Ancak hazırlanan İş Kanunu Tasarısında çalışanlar değil, işverenler gözetilmiştir. Bu çerçevede 1971 yılından beri yürürlükte olan 1475 sayılı İŞ KANUNUNUN içerik olarak hazırlanan İş Kanunu Tasarısından daha ileride olduğu açıkça görülmektedir. Siyasal iktidarların İş Güvencesi konusundaki taahhütlerine (taahhütler çalışanlara değil yukarıda da belirtildiği gibi IMF, DB, gibi emperyalist tekellere verilen taahhütlerdir) rağmen hazırlanan taslakta iş güvencesinin ortadan kaldırılması söz konusudur. İş Güvencesinin belirgin özelliği işçiyi korumanın yanı sıra işverenin neler yapamayacağını da açıkça belirtilmiş olmasıdır. Hazırlanan tasarıda işverenin neler yapmayacağı konusu soyut ve yoruma açık bırakılmıştır. Böyle bir süreçte çalışanlar için öncelikle, İş Güvencesi talebinin öne çıkarılması gerekmektedir. Bu bakış açısı ile İş Kanunu Tasarısının genel eksikliklerini ve sorunlarını 6 ana başlıkta toplamak mümkündür. 1. Çalışanların “kıdem tazminatı” budanarak yok edilmektedir. Tasarıda kıdem tazminatı fonu oluşturulması ve tazminatların bu fondan karşılanması yer almaktadır. Kıdem tazminatından yararlanabilenlerin koşulları ise; emeklilik, malullük veya kesintisiz 15 yıl çalışmış olma şartına bağlanmaktadır. Çalışanlar fon seçeneğini kabul etmedikleri takdirde; 30 günlük olan kıdem tazminatı tutarı 15 güne indirilerek yarı yarıya düşürülmektedir.2. Kanun tasarısı ile esnek (kualsız) çalışma meşrulaştırılarak yasallaştırılmaktadır. Kanun tasarısında “Ödünç İşçi” tanımlaması getirilmekte, işveren çalıştırdığı işçiyi başka bir işverene ödünç verebilmektedir. Tasarının yasalaşması halinde işveren işlerinin yoğun olduğu dönemlerde, yeni işçi almak yerine işleri durgun olan başka bir işverenin işçilerini geçici olarak çalıştırabilecektir. Bu uygulama açıkça işverenlerin mal alıp satar gibi işçileri başka işverenlere kiralayabilmesini getirmektedir. Sendikasılaştırmanın söz konusu olduğu bu uygulama ile sendikalı bir işletmede grev varsa işveren başka bir işyerinden işçileri kiralarak grevi kırabilecektir. Tasarı ile iş sözleşmeleri; tarafların ihtiyacına göre, belirli veya belirsiz süreli, tam süreli, kısmi süreli veya deneme süreli tanımlanarak sözleşmelerin esnekleşmesi sağlanmaktadır. Uygulama ile kıdem tazminatı, kıdemden kaynaklanan yüksek ücret, işçi birliği ve dayanışması yok edilerek sendikasılaştırma yasallaştırılmış olacaktır. Tasarıda “emsal işçi” tanımı getirilmektedir. Bununla işyerinde aynı ya da benzeri işte belirsiz iş sözleşmesiyle çalıştırılan (veya işyerinde böyle bir işçi yok ise işkolunda benzer şartlarda çalışan) işçiye göre düzenleme yapılması ön görülmektedir. Bu uygulama ile sendikaların toplu iş sözleşmesiyle kendi işyerinde çalışanların haklarının korunmasının önüne geçilerek, sendikaların ana işlevini ortadan kaldırmakta, yani Sendikaları işlevsiz hale getirilmektedir. Tasarıda haftalık 45 saatlik çalışma süresi korunmakla birlikte, günlük çalışma süresi 8 saatten 12 saate kadar çıkarılabilmekte, bu da haftalık çalışma saatini işverenin isteğine göre fiili olarak arttırmak anlamına gelmektedir. “Telafi çalışması” adı altında düzenlenen uygulama, Anayasa’da yasaklanmış olan angaryayı hayata geçirmek anlamına gelmekte ve uygulama ile fazla mesai hakkı ortadan kaldırılmaktadır. Tasarıda “kısa çalışma” başlığıyla yapılan düzenleme var olan “ücretsiz izin” uygulamasına karşılık gelmektedir. Bu da işverenlerin bugüne kadar yasa dışı olarak uyguladıkları ücretsiz izin uygulamasının yasallaştırılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, geçici olarak en az dört hafta işin durması ya da kısa çalışma sonucu işçilere, çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından “kısa çalışma ödeneği” verileceği hükmü getirilerek, işverenin yükümlülükleri azaltılmaktadır. 3. Tasarıda alt işveren tanımı ile taşeronlaştırma yasallaştırılmaktadır. İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işte olduğu gibi asıl işe yardımcı olunan işlerde de (temizlik, yemek, servis hizmeti vb.) alt işveren çalıştırılabilecektir.4. Kanun Tasarısında özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunda indirimle gidilmesi (Yürürlükteki yasadaki %3 oranının %2 ye indirilmesi) işsizler aleyhine olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.5. Tasarıda İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda karmaşalar ve tanımsızlıklar mevcut olup bu konuda yeterli düzenlemeler yapılmamıştır. Tasarının beşinci bölümünde meslek hastalıkları ve iş kazalarının risklerinin azaltılması açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında sağlıkla ilgili konularda zorunlu olarak istihdam edilmesi gereken İşyeri Hekimleri gibi mühendislik alanına giren İş Güvenliği konusunda da Meslek Odalarının eğitilen, belgelendirilen ve denetlenmesi gereken İş Güvenliği Mühendislerinin zorunlu tutulmadığı görülmektedir. 6. Tasarıda deniz ve hava taşıma işlerinde çalışan işçiler, gazeteciler ve tarım işçilerinin kapsam dışında tutulması devletin sosyal devlet karakterinden uzaklaşması anlamına gelmektedir.

## İŞ KANUNU ÖN TASARISI

**Madde 1** Maddede iş yeri kavramı değiştiriliyor. Mevcut 1475 Sayılı kanunda “işin yapıldığı yere iş yeri denir” gibi, somut bir yer tarif edilirken, taslakta; “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime iş yeri denir.”, “İşverenin iş yerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (iş yerine bağlı yerler) ...iş yerinden sayılır” denilerek, iş yeri kavramı muğlaklaştırılıp belirsizleştiriliyor. Sınırları tanımlanmış bir mekan olmaktan çıkarılmaktadır. Evde çalışma, parça başı çalışma, belirli bir şirketin çeşitli birimlerinde çalışma vb. gibi işyeri kavramının belirliliğini aşmayı kolaylaştırıcı bir düzenleme getiriliyor. İş yeri kavramının değiştirilmesi ile işçi; belirsiz, her an değişebilecek bir iş yerinde çalışan gezici servis elemanlarına döndürülüyor. İşveren tanımı da değiştirilerek genişletilmiş tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren tanımına dahil ediliyor. Nerede, kaç saat ve nasıl çalışacağını bilmek, çalışma koşullarını, çalışma dışındaki günlük yaşamını düzenlemek, kendini geliştirebilmek için; bu koşulların belirlenmesi ve yasal güvenceye alınması işçi sınıfı için hayati öneme sahiptir. Ülke çapında bir işletmenin, işçisini istediği yerde çalıştırması işçinin yaşamını, aile hayatını alt üst edecek, kendisi için ayırdığı zamanı daraltacaktır. En önemlisi de işçi sınıfının sendikal ve siyasal örgütlülüğünü dağıtacaktır. Örneğin, İstanbul’un bir fabrikasında sendikayı örgütleyen bir

işçinin, işverene ait Kocaeli’nde bir fabrikaya çalışmaya gönderilmesi, İstanbul’da örgütlenme faaliyetinin engellenmesinin en kolay yollarından biri olacaktır. Yıllarca, memurlara uygulanmış sürgün cezaları, artık işçiler için de söz konusu olacaktır. Bu maddenin ç bendinde alt işveren (taşeronlaştırma) tanımlanmakta ve bu durumun toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine engel teşkil etmeyecek bir konumda olması için, asıl işverenin sorumluluklarının alt işverenin işçilerine karşı da devam edeceği hükme bağlanmaktadır. Ancak asıl işverenin işstigali ile ilgili alanda alt işveren çalıştırılmayacağı doğrultusunda bir ibare bu bende eklenerek, muvazaalı alt işveren çalıştırılmasının tamamen önüne geçilmesi mümkün olabilecektir. Alt işveren ilişkisinin işin her tarafında kurulabilecek genişlikte olması muvazaayı doğuran nedendir. İşin hangi kısımlarında bu ilişkinin kurulabileceği belirtilmediği sürece madde metninde getirilen diğer sınırlamaların anlamı kalmamaktadır.

#### **Madde 4**

Bu maddede 1475 Sayılı İş Yasasında olduğu gibi, tarım ve orman işçileri, deniz ve hava taşıması işlerinde çalışanlar, gazeteciler ve ev hizmetlerinde çalışanlar, İş Kanunu kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu durum, Anayasanın eşitlik ilkesine aykırıdır ve sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmaz.

#### **Madde 5**

Maddenin b bendinde işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı muamele yapamayacağı belirtilmektedir. Esaslı sebepler ibaresi farklı yorumlanacağından bu ifadenin kaldırılarak “Sözleşme türlerinin farklılığından doğan sebepler” ibaresinin konulması daha doğru olacaktır. Ayrımcılığa karşı getirilen bu maddenin e bendi, taslağın iş güvencesi ile ilgili hükümlerini değiştiren bir özellik taşımaktadır. e bendi 21. maddeye yani feshin bildirimine itiraz ve usulü başlıklı maddeye gönderme yapmaktadır. Bu maddede işçiye feshin geçersiz nedenle yapıldığı iddiasıyla dava açma hakkı vermekte ve ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu düzenlemektedir. Oysa 5. maddeye göre bu yükümlülük ancak işçi güçlü bir kanıt gösterdiğinde geçerli hale getirilmektedir.

#### **Madde 6**

Madde, iş yerinin tümünden devrinde, yeni işverenin, eski işverenin işçiye karşı olan tüm yükümlülüklerini ve borçlarını da devraldığını belirtmekte, ancak maddenin son cümlesinde iş yerinin bir bölümünün devrinde bu madde hükümlerinin uygulanmayacağı hükmüne yer vermektedir. Bu ifade, iş yerinin kısmi devirleri yolu ile işçilerin kazanılmış haklarının yok edilmesi riskini içerir. Bu nedenle iş yerinin bir bölümü devredilse bile madde hükümlerinin geçerli olduğu belirtilmelidir. Yine bütün olarak devredilen işyerindeki toplu sözleşmeye yönelik olarak, iş yerinin ancak bütünü devredildiğinde toplu sözleşmenin sona ermeyeceği hükme bağlanmaktadır. Bu anlamda kısmi devirlerde toplu sözleşmeler sona erecektir. Devredilen iş yeri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaysa bu düzenleme hükümsüz kılınmakta ve devralan işverenin aynı iş kolundaki iş yerinde uygulanan toplu sözleşmenin geçerli olacağı söylenmektedir. Eğer böyle bir sözleşme yoksa işletme sözleşmesinin sadece iş sözleşmesini düzenleyen hükümleri uygulanır. Dolayısıyla toplu sözleşmenin tümüyle uygulanacağı hükmü kaldırılmaktadır. c bendinin son cümlesine “Devralan sorumludur” cümlesi eklenmelidir. d bendinin son cümlesine “Başkasına devir işleminde devralan sorumludur” cümlesi eklenmelidir.

#### **Madde 7**

İş sözleşmesinin kesin devrinde ihbar ve kıdem tazminatı talep edilemeyeceği hükme bağlanıyor. İş sözleşmesinin devrini düzenleyen bu maddede her ne kadar işçinin rızası ile ibaresi yer almakta ise de böyle bir duruma rıza göstermeyen işçinin eski iş yerinde kalma koşullarının zorlaşacağı da açıktır. Durum, iş koşullarının esaslı bir biçimde değiştirilmesidir. Bu nedenle bu durum işverenin ancak haklı gerekçe göstererek yapabileceği bir işlem olmalı, durumu kabul etmeyen işçinin eski işinde kalmak dışında haklı gerekçe ile fesih hakkı doğmalı, kıdem tazminatına ek bir tazminatla işten çıkmasını sağlayacak yargı yolu açık tutulmalıdır. Bu maddenin gerekçesi baştan aşağıya madde biçiminde yazılmıştır ve maddenin kendisinde olmayan ama tasarının diğer maddelerine atıfta bulunmaktadır. Madde metninde yer almamasına rağmen gerekçede geçici ve kesin devir tanımlamaları kullanılmaktadır. İhbar ve kıdem tazminatı talep edilemeyeceği madde metninde yoktur, gerekçede vardır. İşverenin çalışma şartlarını esaslı biçimde değiştirebilmesi gerekçede işçinin rızasına bağlanmış ama madde metninde bu konuda bir ifade yer almamıştır. Ayrıca tasarının 23’üncü maddesine gönderme yapılmış ve bu gerekçede yer almıştır. 23. madde ise çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapan işvereni bunu işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlü kılmakta dolayısıyla rızasını alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaktadır.

#### **Madde 8**

Ödünç iş ilişkisini düzenleyen bu maddede, işçinin başka bir işverene ödünç verilmesi düzenlenmektedir. Ödünç iş

ilişkisi ve iş sözleşmesinin devri ile işçiler, işletmeler arasında seyyar işçi haline getirilerek, daha az işçi ile üretim yapılması amaçlanmaktadır. Bu durum, kesinlikle süreye bağlanmalı, zincirleme süre uzatımları iş sözleşmesinin devri olarak yorumlanmalı ve aynı prosedüre tabi tutulmalıdır. Ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak düzenlenmesi amele pazarı uygulamasının bir benzeri olacağından, bu konuda bir düzenlemeye gidilmemelidir. Ödünç iş ilişkisi ikiye ayrılıyor. Mesleki ve mesleki olmayan biçiminde. Mesleki olmayan ödünç iş ilişkisinin holdinglerin uyguladığı esas olarak vasıflı iş gücü transferi ve bazen de ekonomik zorluklar nedeniyle uygulandığı tespiti yapılıyor. Ödünç verme ilişkisinin olduğu durumda, işçinin ödünç veren işverenle sözleşmesinin devam edeceği ortadadır. Ancak ödünç alan işverenin çalışma koşullarının sözleşmedeki düzenlemelere (çalışma koşulları vb.) uymaması durumunda ne olacağı belirsizdir. Ödünç iş verme ilişkisinin grev kırıcılığı için kullanılabileceğini tasarı peşinen kabul etmekte, işçinin isterse çalışmayabileceğini söyleyerek aslında isterse çalışabileceğini söylemektedir; grev koşullarında çalışmayı işçinin isteğine bırakmakta ve grev kırıcılığını yasallaştırmaktadır. Ödünç iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesi ve özel istihdam bürolarının açılması mümkün hale getirilmektedir. Özel istihdam büroları işe alma işinin özelleştirilmesi ve işverenlerin iş gücü piyasasında kesin hakimiyet kurmaları anlamına gelmektedir. İşgücü arzı ve talebi tümüyle işverenlerin eline geçmektedir. Ödünç iş ilişkisi yasa maddesi olarak düzenlendiğinde, taşeron firmalar gibi, çok sayıda ödünç işçi veren şirketler oluşacaktır. Şimdiden faaliyet gösteren ve “istihdam şirketleri” olarak tanımlanan şirketler çoğalacaktır. Bu şirketler asgari ücretle işçi çalıştıracak, bu işçileri üç ay için bir patrona, beş ay için başka bir patrona, on ay için üçüncü bir patrona “ödünç” olarak verecektir.

#### **Madde 9**

1475 sayılı yasada yazılı akit’in şekli ile ilgili hükümler kaldırılıyor. Yerine “iş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir” hükmü konuluyor. Burada özel şekilden kasit edilen, esnek iş sözleşmesi türlerine kapı açan bir düzenlemedir. Madde de geçen “...bağımlı...” sözcüğü yerine “sözleşmeye bağlı olarak” düzenleme yapılmalıdır. Yine aynı satırda “..işveren ücret ödemeyi...” cümlesine “..tüm sosyal hakları ile birlikte...” cümlesi eklenmelidir. Ayrıca maddeye “ Aynı işçi tekrar aynı iş yerine alınırsa 2 aylık süre beklenmez, daha önce çalışması nedeni ile iş sözleşmesi yapılır” cümlesi eklenmelidir.

#### **Madde 10**

Maddede sayılan sözleşme türlerine “diğer türde” ibaresi ile belirsiz sözleşme türlerinin eklenmesi uygulamada, yasanın koruma alanı dışında istihdam türleri çıkmasına yol açabileceğinden, bu ibare metinden çıkarılmalıdır.

#### **Madde 12**

Zincirleme sözleşme yapılamayacağı hükmü. Esaslı nedene dayalı zincirleme istisna tutuluyor. Bu ilk bakışta uygulamada kıdem tazminatı ödemelerinden kurtulmak için işverenlerin kullandıkları zincirleme akit uygulamasına karşı kesin bir hüküm varmış gibi gözükmeyle birlikte, kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemede bu hakkın kullanımı ortadan kaldırıldığı için bir anlam taşımamaktadır. Ayrıca tasarıda belirli süreli iş sözleşmeleri iş güvencesi kapsamı dışında tutulduğundan, belirli süreli iş sözleşmelerine zaman sınırı getirilmemesi nedeniyle iş güvencesinin kapsamı daraltılmış olmaktadır. Maddenin 2. paragrafında yer alan esaslı nedenlerin ne olduğu tarif edilmemiştir. Bu istisamlara neden olacaktır.

#### **Madde 13**

Maddede belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi ile belirsiz süreli çalışan işçi arasında ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça farklı işlem yapılamayacağı belirtilmektedir. Böyle bir ayırımı haklı kılan sözleşme dışında bir neden olamaz. Bu ibare yerine “sözleşme türlerinin farklılığından kaynaklanan nedenler” ibaresi kullanılmalıdır.

#### **Madde 14**

Maddede kısmi süreli ve tam süreli çalışan işçiler ile ilgili çalışma süreleri belirtilirken kısmi süreli işçinin çalışma süresinin tam süreli işçiye göre önemli ölçüde daha az olması kriteri konulmuştur. Bu düzenlemeye göre işveren bir haftada yirmi saat, on beş saat, otuz saat gibi çalışma saatlerine göre işçi çalıştırabilecektir. Böylece asgari ücretin dahi altında işçi çalıştırmak mümkün olacaktır. İşveren, neden tam süreli işçi çalıştırıp, beş gün çalıştırdığı işçiye yedi günlük ücret ödesin? Bir işçi yerine, haftada üç gün ve dört gün çalışan iki işçiye aynı parayı vererek, haftada yedi gün çalıştırmak işverene daha kârlı gelecektir. Kısmi süreli çalışma “part-time” olarak bilinen çalışmadır. Mc Donald’s 1986 yılında İstanbul Taksim’de ilk restoranını açtığında part-time (“kısmi süreli”) çalışmayı da başlatmıştı. On altı senedir sendika örgütlenmesi olmayan bu iş yerinde çalışan işçilerin ücretleri de çoğu kez asgari ücretin altında olmuştur. Bu kriter soyut ve ölçülemez bir kriterdir. Somut bir ölçü belirlenmelidir. (Tam süreli işçinin çalışma süresinin üçte ikisinden az süre kısmi süre olarak tanımlanabilir)

## **Madde 15**

Çağrı üzerine çalışma yeni kanun tasarısında belirlenen bir istihdam türüdür. Çağrı üzerine çalışma gerekçede kısmi süreli çalışma türü olarak ele alınmaktadır. Yarı-işsizlik durumunun en açık örneklerinden biridir. Çağrı üzerine çalışma düzenlemesi ile işçi, haftada bir eve temizliğe gelen “gündelikçi kadın” durumuna sokulmaktadır. Tabii ki, böyle bir iş ilişkisinde sigorta, sendika ve diğer haklardan söz etmek mümkün olmayacaktır. Sürekli işçi istihdam etmek yerine iş çıkınca işçi çağırma ve bunun da belli bir takvime bağlanmaması, işveren için son derece elverişli bir istihdam türü iken, hem sürekli istihdamı ortadan kaldırdığı, hem de ne zaman çağrılacağı belli olmadığından, işçi açısından istikrarlı çalışma ortamı ve özel yaşamı ortadan kaldırdığı için sakıncalıdır.

## **Madde 16**

Deneme süresinin sonunda hiçbir yükümlülük doğmadan fesih hakkının işverence kullanılması, Avrupa normlarına aykırıdır. Deneme süresi sonrası fesih hakkı da kurallara bağlanmalı, işveren gerekçeli olarak bu hakkını kullanmalı, işçi haksız olarak iş akdinin feshedildiğini düşünürse, yargıya başvurarak geri dönebilmeli ya da tazminat talep edebilmelidir. Çünkü işverenin ırk, dil, din, siyasi inanç vb. gibi ayrımcılık unsurları ile fesih hakkını kullanması, deneme süresi için de söz konusu olabilir. Deneme sürelerinin bir aydan iki aya çıkarılması öngörülmektedir. TİS’le bu süre dört aya çıkarılabilmektedir. Bu durumda, işçiler deneme sürelerinde çalıştırılacak ve iki ya da dört ay çalıştırıldıktan sonra işten çıkarılacak, böylece, yerleşik bir çalışma yaşamına katılamayacağı ve haklarından yararlanamayacağı gibi, belki de hiçbir zaman eline geçiremeyeceği en düşük “deneme ücreti”ne boyun eğme dayatmasıyla yüz yüze kalacak, sendika, sigorta vb. hakları ise daha başından gasp edilmiş olacaktır. Taşeron temizlik firmalarının uygulaması bilinmektedir. Aynı patronlar tarafından kurulan üç, dört değişik şirkette, işçiler deneme süresinde çalıştırılmakta, deneme süresi bittiğinde bir şirketten çıkışı yapıp diğer şirkette işe alınmakta ve böylece sigortasız olduğu gibi, çoğunlukla asgari ücretin dahi altında çalıştırılmaktadır. Taşeron şirketlerin son yıllarda uyguladığı sömürü yöntemi şimdi iş kanununa konularak genelleştirilmek ve yaygınlaştırılmak istenmektedir.

## **Madde 17**

Bu madde eşit işe eşit ücret uygulamasını tamamen ortadan kaldırmaktadır. Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olup aynı işi yapan işçilerin ayrı ayrı takımlarda farklı ücret ve şartlarda çalıştırılmaları söz konusu olmaktadır.

## **Madde 18**

İhbar önelerini düzenleyen bu maddeye, bu sürelerin asgari süreler olup sözleşmelerle işçi lehine arttırılabileceği hükmü eklenmelidir.

## **Madde 19**

1475 Sayılı İş Yasasında yer almayan ve Türkiye’nin de kabul ettiği ILO’nun 158. Sayılı sözleşmesine uygun olarak yeni tasarıya giren bu madde, eksikliklerine rağmen tasarının işçi lehine olan çok önemli bir düzenlemesidir. Bu maddenin gerekçesinde ayrıca 27. maddeye yani işverenin haklı nedenlerle fesih hakkı maddesine gönderme yapılarak, geçerli neden ile haklı neden arasında bir ayrım konuluyor. Her ne kadar en az 10 işçi çalışan yerlerle sınırlı tutulması birçok işçiyi kapsam dışı bıraksa da , işverenin tazminatlarını ödeyerek bir neden göstermeden işçi çıkarması uygulamasına bir derece de olsa engel olabilecek bu maddede, işverenin haklı bir neden göstermeksizin, tazminatlarını ödeyerek işçi çıkarması engellenmekte, bu durumda işçinin yargı yoluna gitmesine olanak tanınmaktadır. Feshin geçerli bir sebebe dayandırılması için iş yerinde en az 10 işçi çalışıyor olması, feshine uğrayan işçinin en az 6 aylık kıdemi bulunması ve işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması ve sadece bu koşullarda iş güvencesinin geçerli olması, ülkemizdeki imalat sanayinin büyük çoğunluğunun 10’dan az işçi çalıştırdığı göz önüne alındığında tanım kapsayıcılığı daraltılmış olmaktadır. Ayrıca deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanların, tarım işçilerinin ve gazetecilerin kapsam dışında tutulması kapsamı daha da daraltılmaktadır. Bu taslakta ifade edilen çalışma türleri (kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma vb.) kapsam dışında tutulduğuna göre çalışanların çok az bir kısmı haksız feshine karşı korunmuş olacaktır. Anayasanın 49’uncu maddesiyle devletin işçi-işveren ilişkilerinde koruyucu tedbirler alma görevinde bulunduğu hüküm altına alınmıştır. Bir kısım işçilerin haksız feshine karşı korunması büyük bir çoğunluğunun ise koruyucu sistemin dışında bırakılması açıkça anayasaya aykırılık teşkil etmektedir. İşletmenin, işverenin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihlerin geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmesi için işçinin yönetime katılma modellerinin de düzenlenmiş olması zorunludur. Çünkü işin yönetim ve planlamasının tamamıyla işverene ait olduğu bir sistemde, yönetimi paylaşmadan, işletme riskini paylaşmak çok anlamlı görülmemektedir. İşverenin hatalı, kasıtlı ve yanlış uygulamaları sonucu işletmenin risklere uğraması halinin haklı fesih sebebi sayılabilmesi adil bir düzenleme olarak görülmemektedir. Yönetime katılmanın kurumsal yapısının ülkemiz içinde oluşturulması gereği unutulmamalıdır. İşçilerin ve taraf sendikanın görüşlerinin ve onaylarının alınması işverenin tek taraflı düzenleme yapmasından daha uygun ve gerçekçi bir yol olacağı düşünülmelidir. Ancak Yasa taslağı çağın gereklerinden söz ederken, iş gücünün bu tür sözleşmelerle çalışanlar oranının giderek arttığını kabul etmekle birlikte bunları iş güvencesi

kapsamı dışında bırakıyor. Çekirdek iş gücü tanımı da böylece ortaya çıkıyor: sayıca az, nitelikli, örgütlü, iş güvencesine sahip. Çeper ise, her türlü güvenceden yoksun. İş güvencesinin sadece çekirdek işçilere tanınması ve bunların sendikalı olmaları bir diğer nokta. Sendikalı olanlara ciddi bir koruma getiriliyor. Bunun ilk bakışta sendikalı olmaya yönelişi artıracağı iddia edilebilir, ancak bu doğru değildir. Çünkü yol sözleşme türlerindeki esneklikle kapatılmıştır.

## **Madde 20**

İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle fesih gerçekleşmeden önce savunmasının alınması şartı getirilmekle birlikte, işveren tarafından beklenemeyecek haller dışarıda tutulmaktadır.

## **Madde 21**

Fesih bildirimine itiraz ve usulü kısmına “Bu itirazlar sonuçlanıncaya kadar işçinin tüm hakları saklıdır.”cümlesi eklenmelidir.

## **Madde 22**

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenleyen maddede, yargı yolu ile işe iadenin sağlanacağı açıklanmaktadır. Ancak, işverenin kendisini bazı ayırımı ve haksız nedenlerle işten çıkardığını ispatlayan bir işçinin tekrar aynı ortamda çalışmaya başlaması, katlanılmaz sonuçların doğmasına neden olabilir. Bu nedenle Avrupa normlarına uygun olarak bu durumda işçiye alacaklarına ek bir tazminatla (kötü niyet tazminatına benzeyen) işten ayrılma hakkı için yargıya başvurma yolu da açık tutulmalı, yargı güvencesi, yalnızca işe iade ile sınırlı tutulmamalıdır. Ayrıca, yargı süresinde işçinin boşa geçen süresi için 4 aylık ücretine ve diğer alacaklarına hak kazanması, yargının işleyişindeki gecikme düşünüldüğünde yetersiz olacaktır. Bu süre uzatılmalı, yargılama süresi ile ilişkilendirilmelidir.

## **Madde 23**

Maddenin başlangıcında, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklikleri ancak işçiye durumu bildirmek ve onayını almak koşulu ile yapabileceği, kabul etmediği değişikliğin işçiye bağlamadığı belirtilmekte, maddenin son bölümünde ise işverene çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkını sözleşme öncesi saklı tutma olanağı verilerek bu durumda başlangıçta belirlenen hususların geçerli olmadığı ortaya konulmaktadır. Madde, bir eliyle işçiye bir hak vermekte, sonra diğer eliyle geri almaktadır. Bu durumda her işveren çalışma koşullarını değiştirme hakkını saklı tutan sözleşmeler yapacak ve işçi de bu değişikliği kabul etmek zorunda kalacaktır. Madde uygulamada geçerlilik kazanmayacak bir maddedir. Maddede işverene çalışma koşullarını değiştirme hakkının saklı tutulması imkanı verilmemelidir. Ayrıca, işverene bu madde ile çalışma koşullarını değiştirme hakkını saklı tutma hakkı tanınmıştır. Bu yolla iş sözleşmesinin hiçbir hükmü kalmamakta, işveren iş koşullarını dilediği gibi belirleme hakkına sahip olmaktadır.

## **Madde 24**

Maddede Kıdem Tazminatı düzenlenmekte, kıdem tazminatlarının ödenmesi için bir fon kurulacağı belirtilmekte, bu fonun bir kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmaktadır. Henüz bu kanun çıkmadığı için ayrıntılı bir değerlendirme yapmak mümkün değildir. Ancak, fon işlerinin Türkiye’de nasıl yürüdüğü, fonlarda toplanan paraların başka işlerde kullanılarak tüketildiği düşünüldüğünde, fondan yapılacak kıdem tazminatı ödemelerinin işçi açısından gecikmeli, hatta bazen imkansız olacağı kuşkusuz ortaya çıkmaktadır. İşverenlerin bu fona gereken primleri yatırmamaları durumunda işçi mağdur olabilecek, işverence karşılanması gereken kıdem tazminatı yükü de zaten ekonomik bir çıkmaz içinde olan devletin sırtına binecektir. Tasarıda kıdem tazminatlarının sözleşme ile işçi lehine artırılabilmesi hükmünün yer almaması da işçi aleyhine bir gelişmedir. Bu madde ile, bir kıdem tazminatı fonu oluşturulması ve tazminatların bu fondan karşılanması öneriliyor. Tasarıya göre, Kıdem Tazminatı Fonu, SSK gibi oluşturulmaktadır. Yönetiminde yine Çalışma Bakanlığı, işveren temsilcileri ve işçi temsilcisi bulunmaktadır. İşçi temsilcisi SSK’daki gibi azınlık durumundadır. Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı’nda, kıdem tazminatı alabilmek için 15 yıl prim ödeme koşulu getirilmektedir. Örneğin, 14 yıl çalışan ve malulen emekli olan bir işçi, bu tasarıya göre, kıdem tazminatı alamayacaktır. Bu düzenlemede, haksız olarak işten çıkarılan işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Yine bu düzenlemenin işçi düşmanı bir diğer yanı, işçinin, ancak fona prim yatırıldı ise tazminatını alabilmesidir. Primleri SSK toplamaktadır. SSK primlerinin işveren tarafından yatırılmadığı bir gerçektir. İşverenler kıdem tazminatı fon primlerini de yatırmayacaklardır. Tasarıda, kıdem tazminatı primini ödemeyen işverene yönelik ciddi bir yaptırım yoktur. Üstelik, Tasarıda, Kıdem Tazminatı Fonu’na devlet bütçesinden kaynak aktarılmayacağı belirtilmektedir. Bu durumda, işveren Kıdem Tazminatı Fonu’na prim ödemeyecek, kıdem tazminatını hak etmiş işçi de bu nedenle tazminatını alamayacaktır. Kıdem Tazminatı Fonu işçi yararına getirilmiş bir uygulama gibi tanıtılmaya çalışılsa da, aslında işvereni kıdem tazminatı ödemekten kurtarmaktadır. Mevcut durumda dava açarak vs. yollarla, üstelik bir sene çalışmış bir işçi dahi işverenenden kıdem tazminatı alabilirken, tasarı ile getirilmek istenen sistemde, belki kamuda çalışan işçiler dışında, hiç kimse kıdem tazminatı alamayacaktır. Bilim Kurulu, Ön Tasarıda, Kıdem Tazminatı Fonu’na bir alternatif olarak farklı bir düzenleme de önermektedir. Bu düzenlemeye göre, Fon oluşturulmayacak, mevcut sistem devam edecek, fakat bir

sene çalışmaya karşılık verilen 30 günlük ücret tutarında tazminat yerine, 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı verilecektir. Yani alternatif düzenlemeyle kıdem tazminatları yarıya indirilmektedir. Ayrıca, bu düzenlemede de, kıdem tazminatı alabilmek için, işçinin elli yaşını tamamlaması ve on yıllık kıdem süresinin doldurulması koşulu getirilmektedir. Dokuz yıl bir işyerinde çalışmış işçi, haksız olarak işten çıkarılsa bile, kıdem tazminatı alamayacaktır. Ya da on yıl çalışsa bile, elli yaşını doldurmamış işçi, işten haksız olarak çıkarılsa dahi, kıdem tazminatı alamayacaktır. Her iki alternatiffiyle Tasarı, kıdem tazminatını fiilen ortadan kaldırmakta şu ya da bu yolla kıdem tazminatı hakkının gaspını amaçlamaktadır.

## **Madde 26**

II/ç bendi “İşçinin diğer bir işçi, işveren veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması haklı fesih gerekçesi olmalı ve bunun gerekli yasal mercilere bildirilmesi “ biçiminde değiştirilmelidir.

## **Madde 27**

İşverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkını düzenleyen maddede sağlık sebepleri ile fesih nedenlerinde süreler arttırılmalı, ihbar tazminatları geçerli olmalıdır. Yine aynı maddenin 1V bendinde de işçinin göz altına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 18. Maddedeki bildirim sürelerini aşması durumunda işverenin haklı fesih hakkını kullanabileceği belirtilmektedir. Bu durum da insan haklarına aykırıdır. Gözaltına alınma ve tutuklanma suçlu olduğunu göstermez. Bu durumda iş ilişkisinin askıda olduğunu kabul etmek ve fesih yolunu kanunen kapalı tutmak insan haklarına daha uygun bir düzenleme olacaktır. İşverenin haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshi maddesi, mevcut kanundan farklı olarak, işçinin tutuklanmasının işveren açısından işten çıkarma için haklı neden olduğu belirtilerek düzenlenmiştir. Altı aylık işçinin on beş gün, bir buçuk yıllık işçinin bir ay, üç yıllık işçinin bir buçuk ay ve üç yıldan fazla çalışmış işçinin iki ay tutuklu kalması, işverene haklı fesih hakkı tanımaktadır. İşverenin iş aktini feshi için, işçinin hangi sebepten tutuklu kaldığı, yargılama sonunda beraat edip etmediği vb. durumlara bakılmadan, sadece tutuklu kalması yeterli olmakta, işten atma gerekçesi olarak kabul edilmektedir. Bu düzenleyici maddesiyle taslak, burjuva hukuku ve ilkelerini bile geçersizleştirmekte; “mahkeme kararıyla mahkum edilinceye kadar herkes masumdur” ilkesi, bu düzenleme ile iş hukuku alanında ihlal edilmektedir. Yine bu maddeye göre, işveren bazı hallerde işçiyi hemen işten atabilir. Bu hallerden biri “işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyeti kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması”dır. Nedir “şeref ve namusa dokunacak sözler ve davranışlar” ya da “şeref ve haysiyet kırıcı ihbar ve isnat?” İşveren istediği işçiyi bu gerekçeleri göstererek hemen işten atabilir. Yine, “işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması” da derhal işe son verme nedeni olabiliyor. Peki nedir “sataşma” ve “sataşma kavramının sınırları?” Bunu somutlaştırmamış olan tasarı, bu ve benzeri kavramların istenildiği gibi yorumlanması halinde iş güvencesini ortadan kaldırmaktadır. Hastalık nedeni ile fesih paragrafı açık değildir. İşçinin hastalığında sosyal güvenliğin devreye girmesi (tedavi, malülen emeklilik vb. gibi) gerekmektedir.

## **Madde 29**

İkinci fıkrada yer alan iş arama izninin usulüne uygun kullanılmaması durumunda süreye ilişkin ücret ödeneceği hükmü, ücreti üzerinden ihbar tazminatı alma hakkını ortadan kaldırmaktadır.

## **Madde 30**

İşverene belge verme zorunluluğu, vaktinde verilmeme ve doğru olmayan bilgiler nedeniyle işçinin ve işverenin tazminat isteme hakkının doğması. Bu madde ile mülki amirlerin ve muhtarın onama işlemi kaldırılıyor.

## **Madde 31**

Toplu işten çıkarmaların usule bağlandığı bu maddede, işverene bir ay önceden bildirme ve görüşme yapma zorunluluğu getirmekte, iş yeri büyüklüğüne göre toplu işten çıkarma sayılacak sayıları belirlemektedir. 300 den fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde yasanın bu maddesinin nasıl uygulanacağı tartışma konusudur. Diğer yandan maddenin son fıkrasında iş güvencesini düzenleyen 19-22. maddelere gönderme yaparak, toplu işten çıkarma durumunda iş güvencesi hükümlerinin uygulanmayacağını teslim etmiş oluyor. “İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 19-22’inci maddeler hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz.” Bu madde de yer alan gerekçeler gerçek dışı olduğu halde, yasa işverene toplu işçi çıkarma yetkisi vermektedir. Herhangi bir bahane ile toplu işçi çıkarmanın önünü açmakta ve bütün yasal mevzuatı inkar etmektedir. Tek bir işçiyi işten çıkarmayı çeşitli kurallara bağlarken toplu işçi çıkartmayı işverenin keyfi tutumuna bırakmaktadır. İşçi çıkartmak sosyal bir suçtur. Anayasayı ihlal etmektedir.

## **Madde 32**

Maddenin a bendinde “..%2 oranında özürlü işçi çalıştırılır “ cümlesi 1998 yılından beri uygulanan “..%3 oranına” çekilmelidir. Ülkemizde özürlü nüfus oranının yüksekliği göz önüne alındığında bu oranın aksine yükseltilmesi gerekmektedir. Eski hükümlüler için de aynı kurallar geçerli olup devlet bu maddeyi iş güvencesi kapsamında değerlendirmelidir.

## **Madde 35**

Maddede “Ücretini ödeme gününden itibaren 10 gün içinde alamayan işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınılabilir.” şeklinde cümle işçi açısından çok gerçekçi olmamakla beraber İşçi açısından sonuçları da açık değildir. Bu cümle “...tüm yasal hakları saklı kalmak koşulu ile ücreti ödenene kadar iş görme borcunu yerine getirmeme hakkına sahiptir “ şeklinde değiştirilmelidir.

## **Madde 37**

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak İşçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka alacaklıları hakları saklıdır,

## **Madde 39**

Maddenin 2. paragrafında “ Bu pusula Ödemenin günü, ayı, yılı ve ilişkin olduğu .....” biçiminde düzenlenmelidir.

## **Madde 41**

Asgari ücretin belirlenme yönteminin belirlendiği bu maddede 6 devlet temsilcisi, 5 işveren ve 5 işçi temsilcisinin oluşturduğu komisyonun oy çokluğu ile karar alacağı hükmü konulmaktadır. Komisyondaki işçi temsilcisi sayısının artırılması gerekmektedir. Çünkü, bu tespitte işveren ve devlet temsilcilerinin “ekonominin gerekleri” gerekçesiyle aynı safta yer aldıkları, geçmiş uygulamalardan bilinmektedir. Ayrıca Enflasyonun yıllık % 50’lerin altına inmediği bir ülkede, iki yılda bir asgari ücret belirlenmesi, çalışan kesimlerin durumlarının iyice bozulması sonucunu doğuracaktır. Tespit yıllık olarak yapılmalıdır.

## **Madde 42**

26. ve 27. maddelerdeki zorlayıcı sebepler sonucu iş yerinde 1 haftadan fazla çalışmayan ya da çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde 1 haftaya kadar her gün için yarım ücret ödeneceği yazmaktadır. 1 haftadan sonra ne olacağı belli değildir. Özellikle krizler düşünüldüğünde üretimin 1 hafta veya daha uzun süreli durdurulup çalışanlara 1 hafta için yarım ücret ödenmesi sonrasında ise ücretsiz izinler işveren lehine olan uygulamalardır, kaldı ki şu anda bu ücretsiz izinler zaten uygulanmakta ve artık yasallığa kavuşmaktadır.

## **Madde 43**

Maddede fazla çalışma ücretleri belirlenmekte, maddenin c bendinde işçiye fazla çalışma karşılığında işçinin rızası ile, zamlı ücret yerine aynı oranda fazla serbest zaman (1 saat fazla çalışma karşılığı 1.5 saat serbest zaman) verilebileceği belirtilmektedir. Bu iş rızadan çıkarılarak işveren tarafından bir dayatmaya dönüşebilir. İşçilerin mevcut koşullarda serbest zamana değil, fazla ücrete ihtiyaç duydukları gerçeği de göz önüne alınarak bu bent madde metninden çıkarılmalıdır. Fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Ancak kanunun 65. madde hükümlerine göre denkleştirme esası uygulandığı durumlarda haftalık 45 saati aşabileceği hükmü getirilmektedir. Denkleştirme aylık yapılıyorsa ortalama 45 saati aşmayan aylık 180 saatlik çalışma yapıldığında, bir hafta içinde 60 saat de çalışılsa bu fazla çalışmadan sayılmayacak ve bu çalışmaların ücreti ödenmeyecektir. Bu düzenleme fazla çalışma ödemelerinin kaldırılmasıdır. Ancak 192 saat aylık çalışanlar,(haftalık ortalama 48 saat) haftalık 3 saatlik fazla çalışma ücreti alabileceklerdir. Fazla çalışma ücreti yüzde 50 oranında yükseltilmiş saat ücretidir. Bu düzenleme, günlük sekiz ya da dokuz saati aşan çalışma yerine, haftada kırk beş saati geçen süreyi “fazla çalışma” olarak tanımlıyor. Böylece, hafta içinde bazı günler günlük çalışma süresinin aşılması durumunda, işveren işçiyi haftanın diğer günlerinde az çalıştırarak fazla çalışmayı telafi edebilecek ve işçiye fazla çalışma ücreti ödemeyecektir. Bu düzenleme, “çağrı üzerine çalışma”yı düzenleyen Taslağın 15. maddesiyle de uyumludur; ve işveren “çağrı” imkanına dayanarak, örneğin stoklu ya da krizli dönemlerinde en ucuza ve işçiyi ücretinden ederek üstesinden gelebileceği gibi, fazla mesai ödentilerinden de kaçınabilecektir. Yine, fazla çalışmanın karşılığı fazla çalışma ücreti yerine, başka bir gün izin olarak kullanılabilir. İşçi, isterse, altı ay içinde, fazla çalıştığı saat karşılığı, her bir saat fazla çalışmaya karşılık, bir buçuk saat izin kullanabilecek. Bu düzenleme ile, işverenlerin fazla çalışma ücreti ödemesi yerine fazla çalışmayı başka şekilde telafi etme olanağı getiriliyor.



**Madde 44**

Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen maddede işçiye angarya usulü fazla çalışma yaptırılabilceği, ancak bunun bedelinin de ücret olarak değil, serbest zaman verilerek ödeneceği belirlenmektedir. İşçinin özel hayatına, dinlenme sürelerine sürekli müdahale edebilen işverenin bunun karşılığında fazla mesai ücreti ödememesine de izin veren ve tamamen işçi aleyhine olan bir maddedir. Bu ve benzer maddelerle işçinin dinlenme süreleri, iş yerinin gereksinimlerine ve işverenin keyfine göre belirlenebilecek, bunun karşılığında ise ücret değil, işverene uygun olan süre serbest zaman olarak işçiye verilecektir. Madde insan haklarına aykırıdır.

**Madde 45**

Son paragrafta yine angarya düzeni tesis edilmeye çalışılmıştır. Bu taslaktan çıkarılmalıdır. Bu madde ile 1475 sayılı yasanın 35. maddesi tamamen kaldırılmış olup, cumartesi günleri de yapılan çalışmalar karşılığı ücret ödemesi yapılmak istenmemektedir. Angarya anayasal bir suçtur. Bu madde yerine 1475 / 35. maddesi aynen alınmalıdır. Seferberlik durumunda yurt savunmasının gereklerini karşılayan iş yerlerinde lüzum görülürse ihtiyaca göre Bakanlar Kurulu çalışma süresini “işçinin en çok çalışma gücü”ne çıkabilecektir. “İşçinin en çok çalışma gücü” ile kastedilenin ne olduğu açık değildir. Ayrıca bu ihtiyacın ilk elden işsiz insanların istihdamıyla giderilmesi önerilmektedir.

**Madde 46**

Bu madde de 2739 sayılı yasa ile tanımlanan ve devletin egemenlik hakkından türeyen yasal ve ulusal tatil günlerinde çalışma işverenin keyfine zorlayıcı tutumuna bırakılmıştır. Dolayısıyla resmi tatil günlerinde bile işçi çalıştırmanın önü açılmaktadır. Bu uygulama işçinin dinlenme sürelerinde de çalışması nedeni ile yorgunluktan, dikkat dağılımı ve reflekslerin zayıflamasından kaynaklanacak iş kazalarının artması söz konusudur. Dolayısıyla yasal ve ulusal tatil günlerinde yapılacak çalışmalar işverenin keyfine bırakılmamalı, yasada çok net bir şekilde çalışma şekli tanımlanmalıdır.

**Madde 48**

İş süreleri esnekleştirildiğinden 1475’deki 6 iş günü çalışılmış olma şartı olmaksızın 7 günlük bir zaman diliminde en az 24 saatlik ücretli hafta tatili verilmesi öngörülmüştür. Dolayısıyla 45 saat çalışma sınırı kaldırılarak, hafta tatili hakkını elde etme çalışma süreleriyle ilişkilendirilmemiştir. Hafta tatili gününde çalışılması halinde ayrıca ücret ödenip ödenmeyeceği açıklanmış değildir. Bu konuda bir düzenleme gereksinimi vardır. Ayrıca Pazar gününe ilişkin hafta tatili kavramını ve 394 sayılı hafta tatili yasasını gözardı ederek, durum muğlak hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bu madde de yapılan düzenleme ile , 1475 sayılı yasanın 35. ve 62. maddeleri ile bağı koparılmaktadır. Ön tasarıda 1475 sayılı yasanın 58’inci maddesinde düzenlenen “izin defteri” hükmüne yer verilmemiştir. Oysa uygulamada izin defterinin önemi büyüktür. Uyuşmazlıklarda yargı izin hakkının kullandırılıp kullandırılmadığını izin defterinin varlığı ile çözmekte ve izin defteri kesin delil sayılmaktadır. İzin defterinin kaldırılması, izin hakkı yönünden kayıplara yol açabilecektir. Yürürlükteki maddenin korunması yararlı görülmektedir. Ayrıca yine aynı madde de evlenme ve ölümden kaynaklanan izin süreleri ülkemiz coğrafyası göz önüne alınarak en uzak mesafeye göre yeniden düzenlenmelidir.

**Madde 49**

Bu maddenin yerine 1475 sayılı yasanın 42. Maddesi yer almalıdır.

**Madde 51**

Maddede 1475 sayılı yasanın 41. ve 42. maddelerinin yer almasından sonra 1475 sayılı yasanın 45. maddesi eklenerek yapılmalıdır. Parça başına çalışan işçinin tatil ücretinin saatlik çalışma ücretinin 7,5 katı olduğu belirtilmektedir ve bu 1 günlüktür. Haftanın 5 günü günde 10 saatin çalışıldığı bir uygulamada sadece 1 gün için ve 7,5 saat karşılığı tatil ücreti ödenmesi yine işveren lehine bir uygulamadır.

**Madde 54**

1475 sayılı yasanın 45. Maddesi gibi olmalıdır.

**Madde 55**

“yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmez” denmektedir. Çoğu maddede olduğu gibi bu maddede de istisnalar mevcuttur.

**Madde 57**

h maddesi ülkemizin coğrafi koşulları göz önünde tutularak düzenlenmelidir.

#### **Madde 58**

Yıllık izinlerin bölünmesinde 10 günden (1475’de 12) aşağı bölünmenin yapılamaması, iş yerinin kurulu olduğu yerden başka yerde izin kullanacaklara gidiş dönüş yol sürelerinin 7 günden 4 güne indirilmesi yine sosyal hakların kısıtlanmasıdır.

#### **Madde 65**

Esnek çalışmaya uygun biçimde günlük çalışma sürelerine yönelik düzenlemeye 12 saatlik üst sınır getiriliyor. Günde 12 saati aşmama sınırı haftada 45 saati aşmamak anlamına gelmiyor. Haftalık çalışma süresi ortalama olarak değerlendirildiği için ortalama 45 saati aşmadığı sürece işçiyi haftada 60 saat çalıştırmak mümkün hale geliyor. Çalışma sürelerini düzenleyen maddede haftalık çalışma süresi 1475 sayılı yasadaki gibi 45 saatle sınırlandırılmakta, ancak bunun haftaya dağılımı, iş yerinin ve işverenin gereksinimine bırakılmaktadır. Yine, iş gücünün verimli kullanımı ve işçiye temposu düşük çalıştığı tek bir saat bile bırakmamak ve fazla mesai uygulamasını büyük ölçüde ortadan kaldırmak mantığı ile işveren lehine yapılan bu düzenleme, tamamı ile işçi aleyhindedir ve sürekliliği durumunda iş koşullarının önemli ölçüde değiştirilmesidir. İş yoğunluğunun fazla olduğu bir gün işçiyi 12 saat çalıştırabilen işveren, temponun düşük olduğu günlerde ise ona izin verecektir. İşçinin hem kazancı, hem de ruh ve beden sağlığı açısından son derece sakıncalı olan bu durum, işverene ise fazla mesai yaptırmadan iş gücü maliyetini düşürerek aynı işin yapılması olanağını verecektir. Bu maddedeki düzenlemelerle iş kazalarının artması söz konusu olabilecektir.

#### **Madde 66**

Telafi çalışmasını düzenleyen madde, işçiden kaynaklanmayan bazı nedenlerle işi tatil eden işverene işçiyi bu süreler karşılığı fazla mesai ödemediği çalıştırma olanağı vermekte, bu konuda da işçinin rızasına bile gerek duyulmamaktadır. İşveren lehine olan bu maddenin tasarından çıkarılması gerekir. Bu düzenlemeye göre, ulusal ve dini bayramlar, genel tatil günleri öncesi ya da sonrası iş yerinin tatil edilmesi halinde, tatil süresi daha sonraki günlerde telafi ediliyor. Bununla, patronlar, zorunlu nedenlerle işçiye verdiği birkaç saatlik tatili bile geri almanın hesabını yapıyor. En hayasız olanı ise, bu düzenlemeyle, “telafi çalışması”nın, sağlık, cenaze vb. gerekçeli izinli saat ya da günlerini de kapsamak üzere dayatılması, ücretli izin hakkının tümünden gaspına yönelik olmasıdır.

#### **Madde 67**

Bu madde yasanın iş güvencesi getirmediğinin açık bir kanıtıdır. İş güvencesi getirdiği iddiasında olan ön tasarı işten çıkarmaların etkisini azaltmak ve sosyal politika adına, işten çıkarma tazminatını işsizlik sigortasına ödetme yolunu benimseyerek işverenlerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Kısa çalışma başlığı ile düzenlenen 67. Madde, var olan ücretsiz izin uygulamasına karşılık gelmektedir. Bu maddeye dayanan işveren, bugüne kadar yasadışı olarak sürdürdüğü uygulamaya yasal zemin de bulacak, ayrıca bu süre içindeki işçi ücretleri, işsizlik sigortasından karşılanacağı için işveren bu külfetten de kurtulacaktır. Bu düzenleme ile, bugüne kadar yasalara aykırı olarak uygulanan ücretsiz izin, artık yasal hale getirilmektedir. İşverenler, örneğin stokları büyüyüp geçici olarak işi durdurduklarında, işçileri ücretsiz izine çıkaracak ve bu izin süresince Türkiye İş Kurumu tarafından işçiye ücretinden az bir ücret verilecek, böylece işveren stokları tüketinceye kadar “işçi giderleri”nden tasarruf edecektir. Bu düzenleme, sık sık ücretsiz izin uygulamasına vesile olacaktır ve ücretli izin hakkının gaspı anlamına gelmektedir.

#### **Madde 68**

6/b bendinde örneğin işçinin servisle taşınması süre ve anının “çalışma süresi sayılmaz” ifadesi, olabilecek bir kazanın “iş kazası” sayılmayacağı anlayışını da oluşturmaktadır.

#### **Madde 70**

İlgili gerekçede yürürlükteki 64’üncü maddede yer alan “TİS veya hizmet akdi” ibaresine yer verilmemiş, bunların yerine “Sözleşmeler ile” denilmiş olduğu görülmektedir. Uygulamada boşluk yaratılmaması için 64’üncü maddedeki “TİS veya İş Sözleşmesi” ibaresinin kullanılması gerekmektedir.

#### **Madde 73**

15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmakla birlikte 14 yaşını dolduran ve ilk öğretimini bitiren çocukların “hafif” işlerde çalıştırılabileceği benimsenmiştir. Dünyada ve Ülkemizde ürkütücü boyutlara gelen çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocuklar rehabilite edilmeli, eğitilmeli ve ailelerine kazanç sağlayıcı olanaklar sağlanmalıdır. Maddenin başlığı bunu andırırken ç maddesinde çocukların ne kadar süre ile

çalıştırılabileceği açıklanmıştır.

## **Madde 80**

İş kazalarının azaltılması ve önlenmesi bakımından makina ve tesisat yerleşimlerinin proje safhasından başlayarak ilgili meslek odalarının denetiminde gerçekleştirilmesi belirtilmelidir. Bu kapsamda, ilgili meslek odalarının açacağı kurslarda ilgili personelin eğitilmesi ve belgelendirilmesi gereği açıkça belirtilmelidir. Maddede tüzüklere atıflar yapılmakla birlikte tüzük hazırlanırken aşağıdaki konulara dikkat edilmelidir. İş kazalarının azaltılması ve önlenmesi bakımından makina ve tesisat yerleşimlerinin proje safhasından başlayarak ilgili meslek odalarının ( Makina, Elektrik, İnşaat, Mimar, vb. ) denetiminde gerçekleştirilmesi belirtilmelidir. Örneğin Amerika’da bilgisayar kullanımına bağlı olarak yapılan bir araştırmada, meslek hastalıklarının kullanılan ekipmanlar, masalar ve bina mimarisi ile bağlantılı olduğunu ortaya çıkmıştır. Yani yapılmış bir bina daha baştan masanın yerini, oturma biçimini sorgulayan bir mimari süreci, statığı, tesisatı düşünmek ve en uygun çözümü üretmek üzerine kurulmalıdır. Aksi halde meslek hastalıkları istatistiklerde gözükmesi de sağlık harcamalarında insanlarımızı ve kurumlarımızı kemirmeye devam edecektir. Ayrıca Madde 80 kapsamında da iş yerlerinde kullanılan makina, araç ve gereçlerinin periyodik kontrollerinin meslek odalarının görevlendireceği mühendisler tarafından yapılması gereğine değinilmeli; Trafik kanununda yer aldığı gibi Makina Mühendisleri Odası’na İş Makinalarına verilen Operatör Belgesi, vb. uygulamalar dikkate alınarak; Oda tarafından Bakanlıkça belirlenmiş eğitim müfredatına göre verilen eğitimlerden geçenlerin belgelendirilmesi sağlanmalıdır. Parlayıcı, patlayıcı, yanıcı madde prosesleri ile ilgili olarak yine yılda bir kez TMMOB’ye bağlı ilgili Odalarca (Makina, Kimya, Elektrik) iş yeri güvenlik denetimi kanununda yer almalıdır. Bu kapsamda ilgili Odaların açacağı kurslarda ilgili personelin eğitilmesi ve belgelendirilmesi gereği açıkça belirtilmelidir. Tasarıda İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda karmaşalar ve tanımsızlıklar mevcut olup bu konuda yeterli düzenlemeler yapılmamıştır. Tasarının beşinci bölümünde meslek hastalıkları ve iş kazalarının risklerinin azaltılması açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında sağlıkla ilgili konularda zorunlu olarak istihdam edilmesi gereken İşyeri Hekimleri gibi mühendislik alanına giren İş Güvenliği konusunda da Meslek Odaları’na eğitilen, belgelendirilen ve denetlenen İş Güvenliği Mühendislerinin zorunlu tutulmadığı görülmektedir.

## **Madde 82**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun bileşeni bakanlıkça hazırlanacak tüzüğe atıf yapılmış. Yani kurullarda İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Mühendisi yer alır ibaresi getirilmelidir. Çünkü yürürlükte olan tüzükte bu konularda İşyeri Hekimi kurulun zorunlu üyesi. Güvenlik konusunda da İş Güvenliği Mühendisliği kurulun zorunlu üyesi olmalıdır. Organize sanayi bölgesi ve küçük ölçekli işletmelerde ortak kurul oluşturulması getirilmiş, ancak “sürekli 50 işçi çalıştırılan yerlerde” kısmına “tüm sözleşme türlerini kapsamak şartıyla sürekli.....” cümlesi eklenmelidir.

## **Madde 84**

Madde “ İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar” başlığını taşımaktadır. Teknik eleman ibaresi yetki belirsizliği sonucunu doğuracağından kaldırılmalı, “iş güvenliği ile görevli sertifikalı mühendisler” ibaresi kullanılmalıdır. Aynı maddenin son cümle içeriğine “görevlendirilecek mühendislerin eğitiminin TMMOB’ya bağlı meslek odaları’na verilmesi” ibaresi eklenmelidir. Mühendisi eğitimi, belgelendirilmesi ve denetimi üyesi oldukları meslek odaları’na yapılmalıdır. Aynı maddede en az elli işçi çalıştıran iş yerlerinde iş güvenliğinden sorumlu mühendis veya teknik eleman çalıştırılacağı ifadesi yerine büro+fabrika+alt işveren işçilerinin otuz kişiyi bulduğu yerlerde Sertifikalı İş Güvenliği Mühendisinin istihdam edilme zorunluluğu belirtilmelidir. Yani 50 sayısı 30’a indirilmelidir. Madde 82’de belirtilen Organize Sanayi Bölgelerinde iş yerlerinin ortak olarak kuracakları kurullarda da İş Güvenliği Mühendisi çalıştırma zorunlu olmalıdır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği konuları “İşyeri Hekimliği” başlığı altında toplanmış. İşçilerin sağlıkla ilgili hizmetlerinde İşyeri Hekimi çalıştırmak nasıl zorunlu tutuluyorsa İş Güvenliği konusunda da iş yerindeki güvensiz durumları ortadan kaldırmayı hedefleyen İş Güvenliği Mühendisliği kavramının da ayrı bir başlıkta yer alması gerekir. Çünkü, iş kazası güvensiz ortamlardan ve güvensiz davranışlardan ortaya çıkmaktadır. ( İş Kazası = Güvensiz Davranış + Güvensiz Ortam) Bu güvensiz ortamları kaldıracak olanlar da yıllardır üzerinde durduğumuz İş Güvenliği Mühendisliği uygulamalarıdır. İş Güvenliği Mühendisliği teknik bir konudur, tıbbi bir konu değildir. İş Güvenliği Mühendislerinin eğitimi, belgelendirilmesi ve denetimi TMMOB’ye bağlı meslek odaları’na yapılmalıdır. Maddede ÇSGB tarafından çıkarılacak olan yönetmeliğe atıfta bulunmaktadır. Çıkarılması tariflenen yönetmelik, meslek odalarının yetki, görev ve sorumluluklarını göz ardı etmemelidir. Madde 83 ve madde 84’ü birlikte değerlendirmek ve İş Sağlığı İş Güvenliği konularının birbirlerinden ayıramayacağı unutulmamalıdır. 84. maddede İş Güvenliği Mühendisliği kavramına değinildiğinden madde 83’teki sağlıkla ilgili kısımlar kalmalı, güvenlikle ilgili kısımlar kaldırılmalıdır.

## **Madde 87**

16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocukların, kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı ifadesindeki yaş sınırı, 20 olarak değiştirilmelidir. Bu işlerde çalışacakların fizyolojik, anatomik ve ortopedik yönden işe uygun olup olmadıkları konusunda Tabipler Odası’nın da görüşü alınmalıdır.

## **Madde 92**

İş ve işçi bulmaya aracılık yapabilecek özel istihdam bürolarının kurulmasına olanak sağlayan madde, emek sömürüsüne yol açabilecek bir düzenlemedir. Bu konuda bir düzenleme yapıldığında denetim mekanizmaları iyi oturtulmazsa işsizliğin bu boyutta olduğu bir ülkede, işçilerin ücretlerinin bir bölümünü almak koşulu ile onlara iş bulan bürolar bile türeyebilir. Özel istihdam büroları ile, işverenler, yanında çalıştıracağı işçiyi seçerek işe alacaktır. İşçi önderi, sendikacı, daha önce çalıştığı fabrikalarda hak mücadelesi vermiş olan işçilere bu bürolar tarafından iş bulunmayacaktır. İşverenler de Türkiye İş Kurumu yerine bu büroları tercih edecektir.

## **Madde 93**

Mesleki faaliyet olarak ödünç işçi ilişkisini düzenleyen madde, işçi sınırlılığının doğmasına yol açabilecek, sürekli istihdamı engelliyecek, ödünç verilen işçinin son derece ağır koşullarda çalıştırılması sonucunu doğurabilecek işçi aleyhine bir maddedir. Gerekçe kısmında maddenin özel vasıflı işçilerle ilişkili olduğu söylenmektedir. Bunlar belirsiz süreli sözleşmeye tabii olacaklardır. Bunlar başka işverenlere ödünç verilerek gelir elde edilebilecektir. İşçinin çalışma koşulları ve ücreti üzerindeki bütün pazarlık gücü, ödünç veren işverenin eline geçmektedir. İki ayrı sözleşme yapılacaktır. İşçi ile ödünç verecek işveren arasında ve ödünç veren ve alan işverenler arasında. İş yasasının genel mantığı göz önüne alındığında ve iş sözleşmesinin ön tasarındaki tanımı göz önüne alındığında şöyle bir durum ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesi tasarıya göre işçinin bağımlı olarak iş görmeyi işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden doğan sözleşmedir. Ödünç iş verme ilişkisinde ise, işçi sözleşme yaptığı işverene değil onun kendisini ödünç vereceği işverene bağımlı olarak iş görmeyi kabul etmiştir ve sözleşme yaptığı işverenden ücret almayacaktır. Dolayısıyla iş görme ve ücret ödeme yükümlülüklerinin olmadığı bir iş sözleşmesi tanımı ortaya çıkmaktadır. Ödünç iş veren işverenin kazancının, işçinin ücreti üzerinden belirlenmesi kaçınılmaz olduğuna göre, bu durum ücretlerin (vasıflı işçi ücretlerinin) aşağıya doğru bastırılması sonucu doğuracaktır.

## **Madde 94**

Maddede hazırlanacak tüzüğe atıfta bulunmaktadır. Tüzük hazırlanırken aşağıdaki konulara dikkat edilmesi gerekmektedir. Kazaların oluşmaması için işletmelerin periyodik kontrollerine ve personel eğitimine önem vermeleri gerekmektedir. Bakanlık bu noktada kendi dışındaki kurumların (örneğin: TMMOB ve bağlı Odalar) işlevlerini dikkate almalıdır. TMMOB Makina Mühendisleri Odasının toplam 18 şube, 49 İl Temsilciliği ve 30 İlçe Temsilciliğiyle yani toplam 67 il ve 30 ilçe de gerçekleştirdiği yaygın örgütlenme ile kendi uzmanlık alanında ki denetim, eğitim ve belgelendirme gücünden yararlanılmalıdır.

## **Madde 113**

İşçi temsilcileri iş yeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde ve en az on işçinin çalıştığı iş yerlerinde işçiler tarafından seçilecekler ve sendikalar yasasındaki sendika temsilcilerinin haklarına sahip olacaklardır biçimindeki düzenleme, geri bir düzenlemedir. Sendikasızlaştırmanın, örgütsüzleştirmenin bir amacıdır. İşçi temsilciliği sendikal örgütlenmenin engelidir. Uygulamada işverenlerin işçi temsilcisi aracılığı ile iş yerine sendikanın girmesini engellemesi kaçınılmaz beklentidir. İşçi sendikasının yetki alması veya toplu iş sözleşmesi akdetmesi halinde zaten sendika temsilcisi tayin etme hakkı vardır. Çağdaş iş hukukunda her işçinin sendikalı olması istenen ve teşvik edilen bir durumdur. Örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması beklenirken, örgütlenmeyi engelleyecek yeni kurumların oluşturulmaya çalışılması anlaşılır bir durum değildir. Tasarı metninde işçi temsilcisi uygulamasının kaldırılması gerekmektedir. Sendika temsilcileri yasaya göre atama usulüyle göreve gelmektedirler. İşveren vekillerinin sıfatlarına rağmen işçilerin sahip olduğu her türlü hakka sahip olmaları bunların işçi temsilcisi olarak seçilmeleri yolunu açabilir. Ayrıca, sendikaların iş yerlerine girmesinin önünde işçi temsilcileri engel olarak durabilirler zira sendika temsilcisinin olduğu durumda işçi temsilciliği ortadan kalkacaktır. Bununla birlikte sendikalara temsilcilerini seçimle belirleme basıncı oluşturması, işçilerin kendilerine temsilci seçme olanağı tanınması açısından önemlidir. İş kolu barajının kaldırılması durumunda bu temsilcilikler üzerinde denetimi ele geçirmek için bir mücadele verileceği, bunların önemli bir kısmının sarı sendikalar biçiminde örgütleneceği de açıktır.