

# SERMAYENİN YENİ İŞ KANUNU TASARI TASLAĞININ ÖNEMLİ SAKINCALARI

Kuvayi Milliye Dergisi, 2002

Yıldırım Koç

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Refik Baydur, 12 Kasım 2002 günü yaptığı basın toplantısında, “Ya yeni İş Kanunu çıkacak, ya da işçi çıkaracağız,” dedi. İşverenlerin yeni AKP Hükümeti’nden en önemli talebi, işçi haklarında önemli gerilemelere yol açacak yeni İş Kanunu Tasarı Taslağının Meclis’e gönderilmesi ve yasalaştırılmasıdır. Türkiye’de önümüzdeki işçi sınıfı ile sermayedar sınıf arasındaki kavganın en yoğun biçimde süreceği konuların başında, yeni İş Kanunu Tasarı Taslağı gelmektedir.

Sendikacılık hareketi, 9 Ağustos 2002 günü 4773 sayılı İş Güvencesi Yasanın TBMM’de kabul edilmesiyle çalışma mevzuatında işçi lehine çok önemli bir değişikliği sağladı.

İşverenler, tasarının yasalaşmasını önlemek amacıyla, 2001 yılı Haziran ayında bir yeni strateji geliştirdiler. İşverenler, iş güvencesine karşı olmadıklarını, ancak bu iş güvencesinin İş Kanununun tümünün değiştirilmesi sürecinde düzenlenmesi gerektiğini ileri sürdüler. Bu amaçla, yeni bir İş Kanunu tasarı taslağı hazırlamaları için, işçi, işveren ve hükümet taraflarını temsil eden 9 öğretim üyesine görev verildi. Erken genel seçimler olmasaydı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 25 Mayıs’ta Başbakanlık’a gönderilen ve 9 Ağustos 2002 sabahı yasalaşan taslak değil, 9 öğretim üyesinin hazırlayarak 31 Mayıs 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na sundukları İş Kanunu tasarı taslağı tartışmaya açılacaktı.

İş güvencesi getiren yasa, 9 Ağustos 2002 sabahı kabul edildi (4773 sayılı Yasa). Yasanın sağladığı iş güvencesi 15 Mart 2003 tarihinden itibaren uygulanacaktır. İşverenlerin bugünkü hedefi, bu tarihten önce yeni bir İş Kanununun kabul ettirilmesiyle, iş güvencesini dengeleyecek ve hatta etkisiz kılacak düzenlemeler getirmek, işçi haklarında önemli kısıtlamalara gidilmesini sağlamaktır.

9 öğretim üyesi tarafından hazırlanan ve halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda bekleyen yeni İş Kanunu tasarı taslağının tümü, TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu’nun 17 Haziran 2002 günü yaptığı toplantıda değerlendirildi ve temelden eleştirildi. DİSK ve HAK-İŞ de benzer bir tavır takındılar, tasarı taslağına temelden karşı çıktılar.

Sendikacılık hareketinin önümüzdeki aylarda karşı karşıya kalacağı önemli sorunlardan biri, 2003 yılı kamu kesimi toplu sözleşme görüşmelerinde hükümetin muhtemelen çok olumsuz tavrı; diğeri ise, işverenlerin yeni İş Kanunu tasarı taslağının kabulü çabaları olacaktır. Bu nedenle, yeni İş Kanunu tasarı taslağındaki önemli işçi karşıtı düzenlemelerin şimdiden öğrenilmesinde büyük yarar vardır. 3 Kasım 2002 genel seçimlerinde tek başına iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi’nin seçim bildirgesinde şöyle denmektedir: **“Standart dışı esnek çalışma biçimleri, ülke şartlarına ve uluslararası kriterlere uygun yasal düzenlemeye kavuşturulacaktır.”** AKP’nin bazı milletvekillerinin açıklamaları da işverenlerin istekleri doğrultusundadır.

## Kıdem Tazminatı:

Yeni İş Kanunu tasarı taslağında kıdem tazminatı hakkını kısıtlayıcı düzenleme önerileri önemlidir. Bu tasarı yasalaşırsa, kıdem tazminatının hesaplanmasında veya ödenme koşullarında önemli hak kayıplarına uğranılacaktır.

Yeni İş Kanunu Tasarı Taslağında kıdem tazminatına ilişkin iki öneri geliştirilmiştir.

Birinci öneriye göre, yasanın yürürlüğe girdiği tarihe kadarki kıdemlerde eski düzenleme korunacaktır. Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonraki kıdemler için ise herşey değişmektedir. Kıdem tazminatını doğrudan işveren değil, kıdem tazminatı fonu ödeyecektir. Kıdem tazminatı yalnızca yaşlılık (emeklilik), malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde veya adına kıdem tazminatı fonuna en az 15 yıl prim ödenmiş işçinin isteği üzerine verilecektir. İşten çıkarmalarda kıdem tazminatı ödemesinin kaldırılması öngörülmektedir.

İkinci öneriye göre, bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı işçinin 15 günlük ücreti olarak belirlenmektedir. Kıdem tazminatı son ücret üzerinden değil, son bir yıllık süre içindeki ortalama ücret üzerinden hesap edilecektir. Kıdem tazminatı tavanının sürdürülmesi öngörülmektedir.

### **Kiralık İşçilik:**

Yeni İş Kanunu tasarı taslağında getirilen yeni bir düzenleme, “ödünç iş ilişkisi”dir. Bu düzenleme çalışma mevzuatına yeni sokulmaktadır. Yıllardır belirli çevrelerde tartışılan bu önerinin diğer ve daha açık adı “kiralık işçilik”tir.

Bu uygulamada bir işçi bir işveren tarafından istihdam edilmektedir; ancak bir başka işverene kiralanmaktadır. Örneğin, bir işçi bir dozer operatörüdür ve bir işçi kiralama şirketiyle hizmet akdi yapmıştır. Bir aylığına dozer operatörüne ihtiyaç duyan bir inşaat şirketi bu işçi kiralama şirketine gelir ve ondan bir aylığına bir dozer operatörü kiralar. Söz konusu işçi, bu inşaat şirketine gidip bir aylığına çalışır ve ücretini işçi kiralama şirketinden alır. İşçi kiralama şirketi ise, inşaat şirketinden çok daha fazla bir gelir temin eder. Burada çok açık bir ek sömürü söz konusudur.

Bu konu yeni İş Kanunu tasarı taslağında şöyle ifade edilmektedir: “İşveren (ödünç veren), rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene (ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiği ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu halde iş sözleşmesi ödünç veren işverenle devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Ödünç alan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir. Ödünç veren işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder.” (Madde 8/a)

Bu uygulama dünyanın bazı ülkelerinde vardır ve “esneklik” adı altında işverenlerce savunulmaktadır. Ancak bu uygulama işçiyi köleleştirmeyi amaçlamaktadır.

İşçi kiralama ve kiralık işçilik uygulamasının diğer bir olumsuzluğu, grevkıracılığına yol açmasıdır. Kendi istihdam ettiği işçiler greve giden bir şirket, bir işçi kiralama şirketinden işçi kiralarak grevkıracı olarak kullanabilmektedir.

Bu durum yeni İş Kanunu tasarı taslağında şöyle düzenlenmiştir: “Ödünç alan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında onun yanında çalışmayabilir.” (Madde 8/b)

9 öğretim üyesinin hazırladığı yeni İş Kanunu tasarı taslağının en önemli olumsuzluklarından biri, işçiyi köleleştirici “ödünç iş ilişkisi” veya daha açık ve yalın ifadesiyle, “kiralık işçilik” ilişkisidir.

### **Çağrı Üzerine Çalışma:**

Yeni İş Kanunu tasarı taslağının getirdiği yeni düzenlemelerden biri, düzenli çalışma saatlerine ve haftalık çalışma süresine sahip olmadan, işverenin çağırdığı zaman işe gidildiği bir uygulamadır. Bu uygulama, otelcilikte, havayolu ulaştırıcılığında ve bazı diğer

işyerlerinde halen sınırlı biçimde görülmektedir. Ancak İş Yasasında böyle bir düzenleme yoktur.

Çağrı üzerine çalışma da işçiyi köleleştirecek bir uygulamadır. Örneğin, bir işçi garsonluk yapmaktadır. Bu işçi, evinde veya cep telefonu aracılığıyla işverenin kendisine ulaşabileceği bir yerde bekler. İşveren ona ne zaman ihtiyaç duyarsa, kalkar gider, çalışır ve yalnızca çalıştığı sürenin ücretini alır. Bu uygulama çeşitli işkollarına da yaygınlaşabilir. Örneğin, Karayolları Gn.Md. işçileri kışın kar mücadelesi yaparlar ve kar yağmadığı zaman, çalışmaya hazır biçimde işyerinde beklerler ve bu süre için kendilerine ücret ödenir. Çağrı üzerine çalışma uygulaması kabul edilirse, Karayolları işçileri artık işyerinde değil evlerinde veya kendilerine ulaşılacak bir başka yerde bekleyecek ve bu bekleme süresi için ücret almayacaktır. Kar yağdığında ve kar mücadelesi gerektiğinde, gerekli sayıda işçiye telefon edilecek, onlar da işyerine gelip kar mücadelesine başlayacaktır. Kendilerine ancak fiilen çalıştıkları süre için ücret ödenecektir.

Yeni İş Kanunu tasarı taslağı bu konuda yalnızca iki kısıtlama getirmektedir. İşveren, işçiyi haftada en az 10 saat çalıştırmakla yükümlüdür ve işçi fiilen çalıştırılmazsa kendisine haftada 10 saatlik ücret ödenir. İkinci kısıtlama, işçinin işe çağrılması durumunda en az 3 saat çalıştırılma zorunluluğudur.

#### **Çalışma Süresinin Günlere Dağıtımı:**

1475 sayılı İş Kanununa göre, haftalık çalışma süresi 45 saattir ve bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (Madde 63). Günlük normal çalışma süresinin üstündeki çalışmalar da fazla çalışma kabul edilir ve bu ek sürenin ücreti yüzde 50 zamlı olarak ödenir (Madde 35). Fazla çalışma ücreti birçok toplu iş sözleşmesinde yüzde 75 veya yüzde 100 zamlıdır.

Yeni İş Kanunu tasarı taslağında artık haftalık çalışma süresinin günlere eşit olarak dağıtılması uygulaması ortadan kaldırılmaktadır. Böyle bir yasal düzenleme ortadan kalkınca, işveren, işçiyi işe alırken günlük çalışma süresinin günlere dağıtımını istediği gibi dayatabilmektedir. Tasarıya göre, "haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 12 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, bir aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bir aylık denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile üç aya kadar artırılabilir."

Bu düzenleme kabul edilirse, işçinin çalışma düzeni ve sosyal hayatı işverenin arzusuna bağlı olmakta ve "fazla çalışma" adı verilen uygulama fiilen ortadan kalkmaktadır.

9 öğretim üyesinin hazırladığı yeni İş Kanunu tasarı taslağının işçi lehine bazı düzenlemeleri de bulunmakla birlikte, kıdem tazminatı konusunda, yukarıda belirtilen noktalarda ve diğer bazı konularda öngördüğü düzenlemeler, işçi hak ve özgürlüklerini kısıtlamayı ve işçilerin onyıllardır kullandıkları bazı hakları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

AKP Hükümeti ile işçi sınıfının ilk kapışması bu konuda olacağı benzetilmektedir.