

4857 sayılı

İş Yasası

Dr Meral Türk

E.Ü.T.F Halk Sağlığı AD

İşçiler bıyıklı, esmer, elinde bir somun ekmeğiyle yürüyen, ucuz sigara içen adamlar değildir sadece; hep başka mahallelerde oturamazlar. Sizin evde oturan bir tane var mesela. Tıpkı size benziyor, sabahları aynadan size bakıyor. İşe gidiyor sabahları. Zamanını, emeğini, hatta bazen ruhunu satarak para kazanıyor. Bazen müdür falan oluyor, bazen sırtı sıvazlanıyor. Ama bir yandan işten atılmaktan korkuyor kriz lafı edildiğinde.

Çok para kazanıyor olabilirsiniz. Hatta öyle ki, patronlarınızla aynı yerlerde yemek yiyip içki içiyor, tatil yapıyor olabilirsiniz. Dışarıdan bakanın patron sanacağı kadar iyi durumda olabilirsiniz. Siz fabrikanın önünde "grev gözcüsü" önlüğüyle bekleyen, bıyıkları tütünden sararmış adama benzemiyor olabilirsiniz. Ama eğer patron değilseniz, parayı ödeyen değilseniz, siz işçisiniz. Yani siz "İşçisin işçi kal!" şarkısını üzerinize alınabilirsiniz. 1 Mayıs sizin de bayramınız yani, alanlara çıkabilirsiniz. Bir de tabii yeni çıkan İş Yasası ile ilgilenebilirsiniz!

12.10.2003 Ece Temelkuran
Milliyet Pazar

- 10 Haziran 2003 tarihinde çalışma yaşamımızda yeni bir dönem başladı. 4857 sayılı yeni İş Yasası Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi
- 07.03.2003'te TBMM'ne gönderilen ve 22.05.2003 tarihinde kabul edilen, 4857 sayılı İş Yasası 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Gerekçe

Yasa 1990'lardan itibaren dile getirilen

“Çağdaş bir iş kanununda,

- iş'in güvencesi,
- AB Direktiflerine uyum,
- Uluslararası sözleşmelere uyum,
- Esneklik,
- Türk çalışma hayatının ihtiyaçları,
- Atipik çalışmalar

yer alacak dolayısıyla ülkemizin rekabet gücü ve ekonomi ile endüstri ilişkilerinin uyumu sağlanacaktır" talebinin yaşama geçmesi yönünde bir adım...

- Yasada yer alan düzenlemelerin önemli bir kısmı emek piyasasında ve iş sürecinde fiilen var olan ama önceki iş kanununda yer almadığı için "yasal olmayan" uygulamalar...

Yasanın Ana Bölümleri

- Birinci Bölüm: Genel Hükümler (Md 1-7)
- İkinci Bölüm: İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi (Md 8-31)
- Üçüncü Bölüm: Ücret (Md 32-62)
- Dördüncü Bölüm: İşin Düzenlenmesi (Md 63-76)
- Beşinci Bölüm: İş Sağlığı ve Güvenliği (Md 77-89)

- Altıncı Bölüm: İş ve İşçi Bulma (Md 90)
- Yedinci Bölüm: Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi (Md 91-97)
- Sekizinci Bölüm: İdari Ceza Hükümleri (Md 98-108)
- Dokuzuncu Bölüm: Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler (Md 109-122)

Üç çeşit yeni düzenleme

I. Revizyon niteliğindeki değişiklikler

II. AB giriş sürecinde adil rekabet koşullarının yaratılması için (Benchmarking) yapılmasından yükümlü olunan düzenlemeler

III. Yaygın sermaye birikim rejiminin gerekleri doğrultusunda esnek üretim ve bu üretim sürecinin kurumsal düzenlemelerinin hayata geçirilmesi için gerekli düzenlemeler

Yeni İş Yasası= Esnekliğin Hukuksal Kılıfı

- Esneklik çalışma ilişkilerini etkiler
- Emek ve işletme açısından bir dizi sorun taşır
- Örnekler:
 - Fazla mesaiyi azaltmakta ya da yok etmekte
 - İşverenler açısından toplam çalışma süreleri sabit ya da artarken işgücünün payı düşmekte bu yöntem böylece ücret gelirlerini hedef almaktadır

- *Kısa süreli ücretli izinler en aza inmekte hatta ortadan kalkmakta*
- Ortalama haftalık çalışma süreleri, sıkıştırılmış çalışma süresi gibi uygulamalar devreye sokulmakta (hafta tatili, fazla mesai.. Dışlanınca fiili çalışma süreleri artmakta fakat ücret artışı engellenmekte)

- Çalışma sürelerinin esnekleşmesi ile enformelleşme eğilimindeki sektörlerde iş kazaları artmakta ve stres, aşırı çalışma kaynaklı psikolojik sorunlar ortaya çıkmakta
- Atipik istihdam sürecinde yıllık izine hak kazanma zorlaştırılmakta, fiilen çalışma ile izin ilişkilendirilmektedir

- Esnek çalışma ile işletmenin sürekli çalışması ya da normal çalışma sürelerinin artması nedeniyle işçi dinlenme hakkından feragat ettirilmekte;
Ortak tatil günleri kalkınca işçinin ve ailesinin yeniden üretimi ve kültürel bütünleşmesi bozulmakta
ABD'de yapılan çalışma ile bu durumun aile dağılması ve suça eğilimi artırdığı saptanmış

Sosyal sigorta ve sosyal yardımlardan faydalanamama

- Kısmi süreli işçilere, taşeron firma işçilerine, belirli süreli istihdam edilen çevre işgücüne yönelik işverenlerin primleri yatırmadığı gözlenmektedir

Atomizasyon-yabancılaşma

- Farklı alışma zamanları nedeniyle üretim bandının farklı birimleri arasında koordinasyon bozukluğu
- Kalite emberleri gibi uygulamalarda sıkça görülen işçiler arasında ciddi huzursuzluklar, grup içi çatışmalar
- Parçalanmanın emek açısından sonucu atomizasyon ve despotik kontrol biçimlerinin yarattığı yabancılaşma süreci

İşverene de ek maliyet

- Geçiş sürecinde ek maliyet
- Çalışma süresinin artışı zorunlu giderleri artırmakta
- Personele yapılan hizmetlerin zamansal açıdan dağınıklaşması maliyetleri artırmakta

Birinci Bölüm: Genel Hükümler

(Md 1-7)

- Kanunun amacı, kapsamı ve tanımlar
- İşçi, işyeri, işveren vekili, alt işveren tanımlarında değişiklikler
- İşyeri tanımında “asıl işe ve işyerine bağlı birim ve işyerlerinin birlikte değerlendirileceği” açıklanmış
- İşyeri kavramını mekansal açıdan bulanıklaştırma?
- Sendikal örgütlenmede çoğunluk ve yetki tespit sürecini etkileyebilir

Kapsam

- 507 sayılı Esnaf ve Küçük sanatkarlar Kanununun 2. md desine uygun 3 kişinin çalıştığı işyerleri, kapıcılar, yardımseverler derneği çalışanları, 18 yaşını doldurmamış çıraklar İş Kanunu kapsamına alınmış

Alt işveren

- Alt işverenin asıl işverenin yürüttüğü işin “yardımcı işlerinde” veya asıl işin bir bölümünde “iş alabileceği” hükme bağlanmış
- Kötü niyetli alt işverenlik ilişkilerini önlemek amacıyla yazılmış hükümler mevcut
- **İşletmenin ve işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık isteyen işlerin alt işverene verilebileceği,**

Taşeronlaştırma yasalaşüyor!

- Bu hükmün ışığı altında işin gereği olarak, örneğin kalite ve rekabet için işyerinin bölümlerinin ayrılarak alt işverene verilebileceği,
- Cümledeki “işin bölünemeyeceği” hükmünün, işyerinin bölümlerinin ayrılarak alt işverene verilerek uygulanabileceği sonucuna varılmaktadır.

- Alt işverenin işçilerini sadece o işyerinde çalıştırması halinde asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı hükmü getirilmiş
- Taşeronluğa karşı işçinin korunması ancak kanuna karşı hile durumunun saptanması halinde mümkün
- Bu esnada korumanın sağlanması ancak dışsal denetim unsuru yani devlet ile mümkün fakat denetim işlevinin işyeri dışına çıkarılmasına olanak sağlanmakta ve işverenlerin beyanı esasına dayandırılmaktadır (Md 95/2)

- Mekansal ya da denetimsel açıdan yan ve yardımcı hizmetlerin firmadan ayrıştırıldığı durumda varolan kolektif haklar ve örgütlülük zemini kayganlaştırılmakta ve sendikaların örgütlenme potansiyeli zayıflatılmaktadır.

- Şirket evlilikleri ya da birleşmeleri
- Sektörel değişiklikler halinde işçi korumasız hale gelmekte
- çokuluslu şirketlerin büyük bölümü Doğrudan Yabancı Yatırımlarında emek maliyetlerinin yükselmesini faaliyet alanı değişikliği ya da ülkeyi terk etme tercihiyle karşılamakta (UNCTAD, 1999)

İşçi kesiminin, sert muhalefetiyle karşılaşan düzenlemeler arasında,

- "geçici (ödünç) iş ilişkisi"
- "çağrı üzerine çalışma"
- "kısmi çalışma" gibi atipik istihdam biçimlerinin yasayla düzenlenmesi yer almakta

Geçici İş İlişkisi

- Türk Çalışma Hayatı'nda yıllardan beri devam eden ödünç iş ilişkisi uygulaması, yeni İş Kanunu'nda madde halinde kabul edilmiş ve belirli hükümlere bağlanmıştır.
- Kamuoyunda ödünç iş ilişkisi kavramının tepki alması üzerine adı "geçici iş ilişkisi" olarak değiştirilmiş ancak içerik değişmemiştir.
- Bu düzenleme ile işverenin işçisini, holding bünyesinde veya şirketler topluluğu içinde veya aynı işi yapan başka bir işverene geçici (ödünç) olarak verebilecektir.

.

Geçici İş İlişkisi

- Bu durumda, işçinin asıl işverenle sözleşmesi devam edecek ve ücreti asıl işverence ödenecektir.
- İşçinin devralındığı işyerinde grev lokavt uygulaması sırasında geçici işçi çalıştırılmayacak, işveren işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorunda kalacaktır.
- Ayrıca toplu işçi çıkarma yapılan işyerinde çıkarma tarihinden itibaren 6 ay geçmeden yerine geçici işçi alınamayacaktır.

Geçici İş İlişkisi

- Bir işverenle iş ilişkisine giren işçinin rızası alınmak suretiyle başka bir işverenin işini üstlenebileceği (uygulamada ?),
- Geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de bu işçiye talimat verme hakkına sahip olması,
- Ancak, iş ilişkisi kurulan işverenin, bu işçinin sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimleri de verme yükümlülüğünü taşıyacağı,
- Geçici iş ilişkilerinin belirli süreli ve yazılı olarak yapılması zorunluluğu olduğu, iki defa yenilenebileceği, bu suretle ancak bir işçi için iki defa ardı ardına yapılabileceği hükümleri kabul edilmiş,

Geçici İş İlişkisi

- İşçi ile iş ilişkisi yapan işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam edeceği, ancak geçici iş ilişkisi kurulan işverenin de bu işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden ve ödenmeyen SSK primlerinden diğer işverenle birlikte sorumlu olacağı esası kabul edilmiş,
- Bu şekilde iş ilişkisi kuran işçinin, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı o işyerinde kusuru sebebiyle meydana getirdiği zararlardan da sorumlu olacağı,

- İşçinin ücret ve benzeri haklarında esaslı değişiklikler yapılabileceği anlamına gelmekte
- İşyeri devrinin işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamayacağı hükmü de diğerleri ile birleştirildiğinde işçiyi kontrol etmede ve bağımlılık ilişkisinde sermayedara ciddi olanaklar sağlamakta
- İş akdinin kökten değişikliği yeni işverenin inisiyatifine bırakılmış

- Teknolojik yenilenme veya başka bir üretim tekniğinin değişmesi nedeniyle emeğin payını artırmamak için artık kendisi için niteliksizleşen veya yeterli verimi alamadığı işçiyle olan anlaşmasını bir başka sermayedara devredebilecek
- Emek gücünün kendisi artık pazar fiyatı olan ve sürekli el değiştirebilen bir meta haline dönüşüyor

İşçi devredilmeyi kabul etmezse?

- Tek yolu üretimi durdurma yani grev
- “Ödünç alan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavt uygulanması sırasında onun yanında çalışmayabilir. Ödünç veren işveren, işçiye ifadan kaçınma hakkı olduğunu bildirmek ve işçi talep ederse grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır”
- Gerçek hayatta bu özgürlük ancak örgütlenmiş ve kolektif irade gösteren bilinçli bir işçi açısından mümkündür...

ödünç iş ilişkisi

- Olası bir örgütlenmeyi kırmak için gerekli olan yedek işgücü ordusu hazır değilse----"özel istihdam büroları"
- "istihdam bürosu" adı altında faaliyet gösterecek işçi simsarı şirketlerin önü açılarak, hem, sermayenin ucuz emek ihtiyacının önemli bir boyutunu oluşturan taşeron işgücünün istihdamındaki, hem de işçi kiralama yolu ile kâr elde etme üzerindeki yasal engellerin aşılması hedeflenmektedir.

Eşit Davranma İlkesi

- - Anayasanın 10. maddesi hükmü ve ILO standartlarına uyum ve AB adaylık süreci aşamalarından biri olan eşitlik ilkesi, madde haline getirilmiş,
- - İşin özelliği dışında tam süreli-kısmi süreli, belirli süreli-belirsiz süreli işçiler arasında farklı işlem yapılamayacağı,
- - İşveren tarafından, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, sona ermesinde cinsiyet ve gebelik sebebiyle farklı işlem yapılamayacağı,
- - Aynı ve eşit işe cinsiyet sebebiyle farklı ücret uygulanamayacağı hükmüne bağlanmış,

Eşit Davranma İlkesi

- Bu hususa uymayanlara yönelik olarak, kanunda yeni bir düzenleme ile işçinin bu durumu ispat etmesi şartıyla 4 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ve yoksun bırakıldığı hakları isteyebileceği hükmü getirilmiştir.
- Bu hükme göre bundan böyle işverenlerin işçi alımında yaş, cinsiyet ve öğrenim durumu ve mezun olduğu okula ilişkin taleplerinde ayrımcılığa neden olabilecek ifadeleri kullanmamaya dikkat etmeleri gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

- -İş Kanunu'nda ilk defa “hizmet akdi” ibaresi yerine “iş sözleşmesi” ibaresi kullanılmış
- -Yeni Kanun'da ilk defa “bağımlılık unsuru” iş sözleşmesi içine girmiştir.
- -Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı olması zorunluluğu getirilmiştir.
- -Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işverenin işçiye en geç 2 ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşme süresini, feshi halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren bir belge vermesi zorunluluğu getirilmiştir.

- Çalışma hayatının temeli olan çalışma ilişkisinin başlaması ve sona ermesini düzenleyen bu bölümde esneklik ile ilgili en önemli düzenleme bulunmaktadır:
- Kısmi süreli çalışma (part time work)
- Çağrı üzerine çalışma (casual work)

Gerekçeler

- Gerekçe: Giderek yaygınlaşması
AB Direktifi
- Asıl gerekçe: Tam süreli çalışma biçimlerinde uygulamada yer alan koruyucu düzenlemelerden kurtulmak ve ücret benzeri sosyal yardımlar ve haklar nedeniyle ortaya çıkan maliyet artışlarını asgariye indirmek

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

- Yeni Kanun metni ile iş sözleşmelerinin belirli süreli, belirsiz süreli, tam süreli veya kısmi süreli, deneme süreli ya da diğer herhangi bir türde olmak üzere tarafların ihtiyaçlarına göre düzenleme hususu sağlanmıştır.

Geçici, sözleşmeli, part-time vb. çalışma biçimleri yasalaşıyor!

- Eğer işçi ile patron arasında yapılan iş sözleşmesi belirli bir süreye bağlanmışsa (6 ay, 2 yıl gibi) veya belirli bir işin bitirilmesi şartı konmuşsa ya da işin kendisi geçici ise (inşaat işleri, mevsimlik işler gibi), buna belirli süreli iş sözleşmesi deniyor.

Belirli süreli iş sözleşmesi

- Belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla, zincirleme yapılamayacağı yasada düzenlenmiştir.
- Diğer yandan, **Belirli süreli iş sözleşmeleri iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuş böylece iş güvencesinin kapsamı daraltılmıştır.**

Kısmi süreli iş sözleşmesi:

- Kısmi süreli çalışanlar, tam süreli çalışanlardan önemli ölçüde daha az çalışanlar olarak tanımlanmakta yine haklı neden olmadıkça ayırım yapılamayacağı belirtilmektedir.

Çağrı üzerine çalışma

- Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma türü olarak ele alınmaktadır.
- Yarı-işsizlik durumunun en açık örneklerinden biridir.
- İşveren iş çıktığında işçileri işe çağırarak, bunun dışındaki zamanda hiçbir yükümlülük üstlenmeyecektir.
- İşçinin ne kadar çalışacağı kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresi 20 saat ve günde en az 4 saat olacaktır.

Çağrı üzerine çalışma

- ILO tarafından 1998 Dünya Çalışma Raporunda önlenmesi için etkili önlemlerin alınması istenen bir çalışma tipi
- Daha çok emek yoğun sektörlerde yoğunlaşıyor
- Akdin kurulması işverenin çağrısına bağlı ve çalışma süresinin maksimum sınırı saptanmamış, sadece asgari sınır saptanmış

Çağrı üzerine çalışma

- Azami sınırının konulmaması baştan sömürü düzeyini artırmakta ve angaryaya olanak tanımakta
- Formel işgücü piyasalarını etkilemekte, enformelleşme eğilimini artırmakta
- Mevsimlik ve kampanya işi gibi çok kısa zaman aralıklarında meydana gelen işlere yönelik
- Ülkemizde de tarımın üretim içindeki payı yüksek

Günlük çalışma süresi 12 saate çıkartılıyor, fazla mesai ücreti kaldırılıyor!

- Yasa haftalık çalışma süresini eskiden olduğu gibi 45 saat olarak belirlerken, yoğunlaştırılmış çalışma haftası adı altında patronlara günlük çalışma süresini 12 saate kadar çıkartma hakkı veriyor.
- Günlük fazla çalışma süresinin üst sınırı olan 3 saat kaldırılmış

» Md 65

- Gelen siparişler üzerine normal üretim kapasitesinin üzerinde çalışmak zorunda kalan bir fabrikada bu siparişlerin yerine getirilmesinin ardından normal üretim sürmektedir.
- Yeni yasada bu olağandışı üretimden ele geçen ek değerlerin bir kısmı eskiden olduğu şekilde işçiyle paylaşılabilir çünkü sermayedar onu ya da üretimi bir süreliğine üretim dışı bırakabilmektedir

Deneme süreli iş sözleşmesi

- Bu madde ile 1475 sayılı Kanun'daki 1 aylık deneme süresi 2 aya yükseltilmiş,
- Toplu sözleşme ile kabul edilebilecek 3 aylık deneme süresi de 4 aya yükseltilmiştir.

Boş geçen günler yerine telafi çalışması

- patronlar herhangi bir nedenden çalışmanın durdurulduğu saatler yerine işçiyi başka günlerde alıştırabilecekler.
- Oysa patronlar iş olsun ya da olmasın işçiye o günün ücretini ödemek zorundaydılar.

Ücretsiz izin yasalaşıyor!

- patronlar “genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler” nedeniyle üretimi geçici olarak kısmen ya da tamamen durdurabilecek ya da çalışma sürelerini önemli ölçüde azaltabilecekler. Bunun adına kısa çalışma deniyor.
- Eğer kısa çalışma 4 haftayı geçmezse işçiye hiçbir ücret ödenmeyecek!
- 4 haftayı geçtiği takdirde “İşsizlik Sigortası Fonu”ndan işçiye komik bir ücret ödenecek.

Hafta sonu tatili kaldırılıyor!

- 6 iş günü şartını kaldırarak herhangi bir gün ya da günlerde hafta tatili yapılabileceğini söylüyor.
- Normal çalışma yapılan her yer için aynı esneklik tanınmış
- Hafta tatilinin verilme zamanı belirsizleştirilmiş

- Yasaya göre tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katı olarak belirtilmekte
- İşçi hafta içerisindeki günlerde 7,5 saatten daha çok çalışmış olsa dahi ortalama haftalık çalışma süresi olan 48 saati (Md65/2-3) aşmamış ise, bu çalışma ile hafta tatili ücreti arasında bir bağ bulunmadığından çalıştığı süre 6 güne bölünür ve hafta tatili ücretine hak kazanamaz

İş Güvencesi

- Yeni yasayla, iş güvencesinin kapsamı da daralmakta, iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı işyerlerinin belirlenmesinde kistas oluşturan işyerinde çalışan işçi sayısı 10'dan 30'a çıkarılmış bulunmaktadır

iş güvencesi yasası işten atmayı engelliyor mu?

- Hayır!
- Yasa patrona işten çıkartırken gerekçesini bir kağıda yazıp işçiye verme yükümlülüğü ve işçiye de dava hakkı getiriyor!
- İşçi açtığı davayı kazanırsa patron onu ya işe geri alacak, ya da işçiye mahkemenin belirlediği en az altı aylık en çok bir yıllık ücreti kadar tazminat ödeyecek.

bu dava hakkı bütün işçilere mi tanınıyor?

- Birincisi dava hakkından yararlanacak işçinin o fabrikada en az altı aydır çalıŐıyor olması gerekiyor.
- İkincisi, o işyerinde onunla birlikte toplam en az otuz kişinin çalıŐıyor olması gerekiyor.
- Üçüncüsü, işçinin deniz ve hava taşıma işleri ve ev işleri dışında kalan bir sektörde çalıŐıyor olması gerekiyor.
- Dördüncüsü ve en önemlisi işçinin “belirsiz süreli iş sözleşmesi” ile çalıŐıyor olması gerekiyor.

Çalışma biçimlerini ve hatta toplu işten çıkarmayı yasalaştırıyor!

- patron işçiyi yanlışlıkla “belirsiz sureli iş sözleşmesi” ile çalıştırırsa ve diğer şartlar da mevcutsa işten atarken bir adet gerekçe, bir adet kağıt ve kalem bulması gerekiyor!
- Kriz, ekonomik koşullar, üretim azalması, stokların olması, siparişlerin düşmesi, işyerinde değişiklikler yapılması, işçinin davranışı ve performansı gibi akla gelebilecek her şey işten atmak için yeterli bir neden oluyor!

"İş Güvencesi"ni ortadan kaldıran düzenlemeler

- işyerlerinin yüzde 80'ni, işçilerin ise yaklaşık yüzde 22'sini iş güvencesi kapsamı dışında bırakmaktadır
- toplam işçi sayısı yaklaşık 4.5 milyon,
- toplam işyeri sayısı yaklaşık 382 bindir.
- 1-9 işçi çalıştıran işyeri sayısı 306 bin bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı 995 bindir.

- Bu düzenleme öte yandan kağıt üzerinde işyerlerinin 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerine bölünmesinin yolunu da açacaktır. Benzer şekilde iş güvencesinden yararlanmanın koşulu olarak getirilen eşitlik ilkesine aykırı nitelikteki 6 aylık kıdem şartı da, yine güvence kapsamındaki işçi sayısını azaltmaktadır. Bu halde **6 aylık sürenin dolmasına yakın dönemlerde işçi çıkarmaların yoğunlaşması patronlar için neredeyse “gelenek” olacaktır.**

- İş güvencesi düzenlemelerini etkisiz hale getirecek bir başka nokta da sözleşme türleri ile ilgilidir.
- **iş güvencesi hükümlerinden sadece belirsiz süreli sözleşmelerle çalışan işçiler yararlanacaktır. Dolayısıyla patronlar en kısa sürede belirsiz süreli iş sözleşmelerini, belirli süreli ya da kısmi süreli iş sözleşmelerine çevirme yoluna gideceklerdir.**

- Yasanın 6. ve 7. Maddeleri'nde yer alan, "iş sözleşmelerinin kesin veya geçici devrine" ilişkin hükümler de iş güvencesini kullanılmaz hale getirecektir.
- Kesin devirde, devralan işveren iş sözleşmesinin tüm hak ve borçları üstlenmekle birlikte işçi açısından işyerinin ve işverenin değişmesi söz konusu olmaktadır.
- Ancak, devralan işveren çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapacağını işçiye bildirerek iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden oluşturmuş olacaktır.

İşçi sendikalarının tavrı: Kapalı kapılar ardında teslimiyetçilik

- İtalya: 3 milyon kişi ile 23 Mart'ta "Büyük Roma Yürüyüşü" ve ardından 12 milyon kişilik 16 Nisan Genel Grevi ile 2002 yılının başında İtalya'da bizdeki "İş Güvencesi Yasası"na benzer bir yasa tasarısını püskürtmeyi başarmıştır
- Hindistan'da kendi İş Yasaları'nda benzer düzenlemeler gündeme geldiğinde milyonlarca işçi, grevlerle, gösterilerle, imza kampanyalarıyla bütün toplumu kendi yanlarına çekmeyi başarmıştır

“Esneklik: AB'nin gözdesi, Kopenhag kriteri, IMF ve Dünya Bankası'nın "yapısal uyum" emri!

- Yasa, “esnek çalışma” sistemini çalışma yaşamının her alanında egemen hale getirmek için yürütülen sermaye programının somut, cisimleşmiş bir biçimidir.
- Yıllardır dünyanın pek çok ülkesinde yapılan bu tasarıya benzer “esneklik”düzenlemeleri, özellikle son dönemde İspanya, Yunanistan ve Portekiz’de gerçekleşmiştir.

- “esnek çalışma” modelinin bir gereği olarak işçi sınıfı, çekirdek ve çeper işgücü olarak ikiye bölünmektedir (işçi sınıfının “beyazları” ve “zencileri”).
- Çekirdekte yer alanlar (“beyazlar”) sayıca az, kağıt üstünde de olsa iş güvencesi ve bazı sendikal haklara sahip işçilerden oluşmaktadır.
- Aynı zamanda kayıt dışı ekonomi diye adlandırılan sektördeki istihdamın da kaynağı olan “çeper işgücü” denen yarı-işsiz konumdaki devasa kitle (“siyahlar”) ise bu yasa ile daha da kalabalık hale gelecektir.

- **daha kısa süreli çalışmalar,**
- **daha az ücret ve elbette**
- **daha az sosyal güvenlik kural haline gelecektir.**
- **reel ücretleri düşecek,**
- **sosyal güvenceleri,**
- **kıdem tazminatı ve**
- **emeklilik hakları olanaksızlaşacaktır**

Fesih

- Bilindiği gibi, iş güvencesi kapsamında olan işyerlerinde işveren tarafından yapılacak fesihlerin
- işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından
- ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayandırılması gerekmekte

(4857 sY.m.18).

Fesih

- 1475'ten farkı akdin feshinde geçerli neden aranması
- ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinde de ifadesini bulan işçinin feshe karşı korunmasına dair düzenleme ülkemizde yıllardır uygulanmamaktadır
- İşveren fesih bildirimini fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde "yazılı" olarak yapmak zorunda

Fesih-haklı nedenler

- Yasanın madde gerekçesindeki anlatımdan yola çıkılarak, haklı nedenlerin, geçerli nedenlerden, daha ağır şekilde işin ve işyerinin yürüyüşünü olumsuz etkileyen nedenler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, iş sözleşmesi haklı nedene dayanılarak feshedilen işçi için bu tür feshin sonuçları geçerli nedenle feshe göre daha ağırdır.

Fesih

- İşçinin davranışı/yeterliliği konulu fesihlerde işçiye “yazılı savunma” hakkı verilecek
- İşverene “işverenden beklenemeyecek hallerde” savunma almadan fesih mümkün

Kıdem Tazminatı

- “Kıdem Tazminatı Fonu”: Patronlar bu fona işçi adına aylık ücretin yüzde üçü oranında prim ödeyecekler.
- Bugüne kadar tekil sermayedarın yükümlülüğünde olan ve ücretin bir parçası olarak tazminat kurumsal olarak sosyalleştirilmesi
- Zorunlu Tasarruf Fonu, Konut Edindirme Yardımı Fonu, Bireysel Emeklilik Yasası gibi uygulamaların kaderini yaşayabilir...

- İşverenlerin ödeyeceği yıllık prim işçinin 1 aylık ücretinin yalnızca yüzde 36'sına denk geliyor.
- Böylelikle işverenlerin mali yükümlülükleri düşürülmüş oluyor. Önceki yasada işverenler işten çıkardıkları işçiye çalıştığı her yıl için bir aylık ücreti kadar tazminat ödüyorlardı

İşçinin kıdem tazminatı alabilmesinin şartları

- “Ölüm, emeklilik, malullük durumları ile adına 15 yıl prim ödenen işçinin isteği halinde”
- Eğer işçi belirtilen şartları yerine getirirse kendisine, adına prim ödenen her yıl için 15 günlük ücreti tutarında fondan ödeme yapılacak.

Kıdem Tazminatı

- Diğer yandan kıdem tazminatı fona devredildiğinde kıdem tazminatına esas olan gün sayısı toplu iş sözleşme yoluyla da artırılamayacak.

Kıdem Tazminatı

- kıdem tazminatına esas olan gün sayısının doğrudan 15 güne indirilmiş
- Kıdem tazminatı alabilmenin şartları ise bugünküyle hemen hemen aynı.
- Tek fark aynı işyerinde 10 yılını tamamlayan veya 50 yaşını dolduran işçi işten çıkartılmadan da kendi isteğiyle tazminat alabilecek.

Kıdem Tazminatı

- Bunun dışında işten atılan işçinin tazminat alabilmesi için aynı işyerinde kesintisiz en az 1 yıl çalışmış olması ve 17. maddeden atılmamış olması gerekiyor. Bu öneriye göre eğer işçi işten atıldığında tazminat almaya hak kazanabilirse kendisine çalıştığı her yıl için 30 günlük ücreti tutarında değil, 15 günlük ücreti tutarında tazminat ödenecek!

Erkek egemen anlayış aynen sürüyor!

- Yasanın 74. Maddesi analık halinde çalıştırma yasağını doğum öncesi ve sonrası 8'er haftalık ve toplam 16 haftalık olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu süreler eski yasaya göre görece olumlu olmakla birlikte, bu düzenleme aslında bütün sınıflı toplumlarda olduğu gibi kapitalizmin de doğasında bulunan erkek egemen sistemin anlayışını yansıtmaktadır.

- Yasanın 30. Maddesi ile “özürlü ve eski hükümlü işçi” çalıştırma zorunluluğu oranı yüzde 6’ya çekilmekle beraber, maddeye “terör mağduru” ifadesi de eklenerek özürlülerin bu hakkı “sayı” bakımından dolaylı olarak zayıflatılmıştır.

- Yasanın 71. Maddesi ile 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasağı getirilmekle birlikte 14 yaşını dolduran ve ilk öğretimini bitiren çocukların “hafif” işlerde çalıştırılabileceği benimsenmiştir. **“Hafif” işler gibi son derece müdahaleci bir yasa ile çocukların çalıştırılmak üzere 14 yaşın üzerindeki ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılması “yasal”laştırılacaktır.**

Askerlik ve kanundan doğan çalışma sonucu “işe iade” artık yok!

- -Yasanın 31. Maddesi ile yasanın eski halinde işveren açısından bir zorunluluk olarak belirlenen: “herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerden bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek için başvuranları, işverenler boş yerlere öncelikle işe alma” yükümlülüğü kaldırılarak yerine; “..Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.” düzenlemesi getirilerek işçilerin askerlik ve kanundan doğan çalışma sonucunda tekrar işe alınma hakkı ortadan kaldırılmıştır.

Ücret Ödeme Şekli (Md 32)

- Banka aracılığı ile ödeme
 - İşçi teknoloji konusunda tam bilgi sahibi olmalı
 - İşçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı icra ve borçluluk gibi durumlarda bankada bloke edilebilir
 - Dayanışmanın gerçekleştiği anlardan biri olan ücret ödeme süreci ortadan kalkıyor

İşçiyi koruyucu bir düzenleme

- İşverenin ödeme yükümlülüğünü yerine getirmediği koşullarda işçiye iş görme edimini yerine getirmeme hakkı tanınmakta
- Fakat ikramiye, prim, sosyal yardım, toplu sözleşmelerle bağitlanmış diğer yükümlölükleri yerine getirmeme durumu kapsama alınmamış

Asgari ücret kapsamında genişleme

- Yasa kapsamında olsun olmasın her türlü çalışma biçimi için kanuni alt sınırı olarak asgari ücret tespit edilecektir

Kadına Yönelik Düzenleme

- **Gece çalıştırma yasağı**
 - **MADDE 73.** - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.
 - Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.
 - **GETİRDİĞİ DEĞİŞİKLİKLER:**
 - - 1475 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesindeki her yaştaki kadınlar için getirilen gece çalışma yasağı, kadın erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış,
 - - Gece çalışma yasağı sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edilmiştir.
- ILO'nun 175 sayılı Sözleşmesi ve AB Sosyal Şartı'na göre kadınların gece çalıştırılması yasaktır

Kadına Yönelik Düzenleme

- AB'nin 92/85 sayılı direktifine uygun olarak doğum öncesi ve sonrası çalışma yasağı 16 haftaya çıkarılmış,
- - Sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktorun onayı ile doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabileceği ve bu çalışılan sürelerin doğum sonrası süresine eklenmesi suretiyle doğum sonrası izninin 13 haftaya kadar artırılacağı,
- - Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontrol için izin verilebileceği, verilecek doktor raporuna göre hamile işçinin hamilelik süresince ücretinden bir indirim yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması yükümlülüğü getirilmiş,

İşçi Sağlığı ve Güvenliği

- Yeni yasada "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı yerine "İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramı gelmiş
- Asıl değer kaynağı olan emek gücünün somutlaşması esnasında ortaya çıkan risklerin giderilmesi ve emeğin tehlikelere karşı korunması yerine üretim sürecinin bütününe dair maddi ve maddi olmayan üretimin kendisi korunmaya alınmış

- Eski yasada işveren tehlike sorumluluğu nedeniyle işyerinde gerekli olan bütün önlemleri almış dahi olsa oluşacak bir iş kazası ya da meslek hastalığından dolayı sorumlu tutulmakta idi
- Yeni yasada işverenin kusursuz sorumluluğu kaldırılmaktadır.
- İşveren olayda kendi kusuru bulunmadığını kanıtladığı anda olan iş kazası ya da meslek hastalığından sorumlu tutulamayacaktır

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

- **MADDE 80.** - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

- 50'den az işçi çalıştıran işyerleri toplam işyerlerinin % 96.2'si
- Buralarda çalışan kayıtlı işçi sayısı toplam işçi sayısının % 49'u
- Dolayısıyla bu oranda işyeri ve işçiler için bu kurulun oluşturulma zorunluluğu yok!
- İşyeri hekimi, mühendis, teknik eleman bulundurma konusunda da 50 işçi kısıtlaması konmuş

- İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir.

İşçilerin Hakları

- **MADDE 83.** - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. ...
- İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.
- **Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.**