



ESKİ VE YENİ İŞ YASASI NE GETİRDİ ? NE GÖTÜRDÜ ?

Dr. Celal EMİROĞLU
MSG Dergisi Yayın Kurulu Üyesi,
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı
Sultan ÖZER
Evrensel Gazetesi

Konu	1475 Sayılı İş Yasası	4857 Sayılı İş Yasası	Getiri/Götürü
“İşyeri” Tanımı Değişti: “Esnek işyeri” kavramı	İşin yapıldığı yere işyeri denir. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. (m.1)	İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. (m.2)	İşyeri tanımının sınırları tanımlanmış bir mekan olmaktan çıkartıldı. İşveren iş organizasyonunu işçinin evine veya ülkenin tamamına yayılabilecek bürolara taşıyabilecek.
“Taşeronlaşma Sistemi”	Eski yasada olmayan bir düzenleme.	Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde; asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı alt işveren ile birlikte sorumlu. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık isteyen işler alt işverene verilebilir. (m.2) “uzmanlık isteyen işler” ifadesi tekrar-i müzakere’de eklendi.	Amaç; toplu iş sözleşmesi hakkını engellemek, işçileri bölüp parçalamak, sendikal örgütlenmeyi yok etmek ve emek örgütlerini etkisizleştirmek.
İstisnalar	Tarım ve orman işleri Konut kapıcıları Çıraklar Gazeteciler (m.5)	“Tarım işleri “ ifadesi genişletilerek “50’den az işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri”, “konut kapıcıları” ve çıraklar (iş sağlığı ve güvenliği saklı kalmak üzere) yasa kapsamından çıkartıldı. Gazeteciler tekrar-i müzakere sonrasında yasa kapsamına alındı. (m.4)	
Eşit davranma ilkesi	Eski yasada olmayan bir düzenleme	İş ilişkisinde, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşçi bu durumu ispatla yükümlü. (m.5)	Bu hüküme aykırı davranılması durumunda işçi; 4 aylık ücreti tutarında tazminattan başka, yoksun bıraktığı hakları da talep edebilecek.
İşyerinin veya bir bölümünün devri	Eski yasada olmayan bir düzenleme	İşyerinin tümü veya bir bölümü bir başkasına devredilebilecek. Devredilen işyerinde sözleşme var ise, işçi bütün hak ve borçları ile birlikte yeni işverene devrolacak. Devreden işverenin sorumluluğu iki yıl ile sınırlı olacak. (m.6)	Gerekçesi AB uyumu. İşçi alınır satılır meta konumunda.
Geçici (ödünç) iş ilişkisi	Bu başlık altındaki düzenleme de mevzuata ilk kez girdi.	Aynı holding ve şirketler grubu içinde işçi geçici olarak altı aylığına, yazılı ‘rızası’ alınarak ödünç verilebilecek. Bu ilişki iki kez yenilenebilecek. Tasarıdaki ‘ödünç’ sözcüğü değiştirilerek ‘geçici’ yapıldı. (m.7)	İşçinin sözleşmesi ödünç verilecek. İşçiye gereksinim olmadığı dönemlerde işçi “kiraya” verilecek.



Konu	1475 Sayılı İş Yasası	4857 Sayılı İş Yasası	Getiri/Götürü
İkinci Bölüm'de "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi" düzenlendi. Emsal işçi ve esnek istihdam hükümleri getirildi.	Bu bölümde başlıklarıyla iki madde ilk kez yasaya girdi.	“Belirli süreli iş sözleşmesi; süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı veya niteliğinden sürenin belirli olduğu anlaşılabilir sözleşmedir” (m.11 Taslak'tan) Kıdem tazminatı, ve yüksek ücret vb gibi bazı kazanımlar belirli süreli sözleşme ile verilmeyecek. “Belirli ve belirsiz iş sözleşmesi ayırımının sınırları” “Emsal işçi” tanımı: “işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir” (m.12) Kötü örneklerin emsal göstermesinin önü açıldı. “Kısmi süreli veya süreli iş sözleşmesi” (m.13) Haftalık çalışma süresi kısımlarında asgari ücretin altında ücret verilecek. Tam çalışan bir işçi yerine haftada üç ve dört gün çalışan iki işçi ile hafta sonu da fazladan işgücü getirisi sağlayacak.	AB uyum yasaları nedeniyle gereksinim duyuldu. Ücret en aza iniyor, kıdem tazminatı uygulamada kalkıyor. Hafta sonu tatili ve yıllık izin işgücüne dönüyor. Servis aracı, yemek, emzirme odası ve kreş derdinden kurtarıyor.
Çağrı üzerine çalışma	Esnek çalıştırmanın başka bir yöntemi olarak çağrı üzerine çalışma da ilk kez getirildi.	İşveren gereksinim duyduğunda işçiyi çağırabilecek. Hafta, ay veya yıl gibi zaman dilimi içinde, süresi taraflarca belirlenmemişse haftalık çalıştırma süresi on saat sayılacak. Her çağrıda işçi günde en az üç saat üst üste çalıştırılabilir. (m.14)	Düzensiz günlerde kısa süreli mesai ve düşük ücret.
Deneme süreli iş sözleşmesi	“Deneme süresi” olarak geçen bir ay süre ile işçinin deneme süresinden geçeceğini belirtiyor.	Deneme süresi iki aya uzatıldı. “Deneme süreli iş sözleşmesi” adı altında çalıştırma ilk kez yasalaştı. Bu süre toplu iş sözleşmesi ile dört aya kadar da uzayabilecek. (m.15)	
İş güvencesi	Eski yasada olmayan bir düzenleme	“Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı iş güvencesini düzenleyen maddeye Tasarı'da, 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan işçilerin, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden aranacağı” düzenlemesindeki “10” sınırı “30”a çıkarıldı. (m.18,19,20)	İşçinin çalıştığı işyerinde; en az 30 işçi olması, işçinin en az 6 ay kıdemi doldurması ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması durumunda iş güvencesinden yararlanma hakkı var.
Dava hakkı	Eski yasada olmayan bir düzenleme	İş sözleşmesi feshedilen işçi, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilecek. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olacak. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlü olacak. Dava iki ay içinde bitirilecek. (m.20)	
Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları	Eski yasada olmayan bir düzenleme	İşverenlerin mahkeme yoluyla işine dönme hakkını kazanan işçiyi işe başlatması zorunluluğu kaldırıldı. Yani mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde işçi bir ay içinde işine geri dönebilecek. Ancak zorunluluk yok. Tasarı'ya göre; işçiyi işe başlatmayan patron işçiyi en az altı aylık, en çok bir yıllık tazminat ödemek zorunda idi. (Taslak) Ancak bu süreler 4 ve 8 ay'a düşürüldü. (m.21)	
Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi	En fazla 10 işçi çıkartma hakkı. (m.24)	İşveren, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapabilecek. Şartı ise durumu işçiye yazılı olarak bildirmek. Değişiklikleri kabul etmeyen işçiye düşen ise “aç kalma özgürlüğünü” kullanarak iş akdinin feshini beklemek. İşveren değişikliğin haklı bir nedene dayandığını veya feshin için başka bir haklı nedeni olduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş akdini feshedebilecek. İşçi ise dava açabilecek. (m.22)	İşçiye “aç kalma” özgürlüğü getirildi.
Toplu (ve sınırsız) işçi çıkarma		“İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal vb işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde...” Bunun şartı 30 gün önceden durumu yazı ile işyeri sendika temsilcisine (varsa), bölge müdürlüğü ile İŞKUR'a bildirmek. “Çalışan işçi sayısı 20-100 ise en az 10; 101-300 ise en az yüzde 10 oranında; 301 ve daha yukarı ise en az 30 işçinin işine son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır”. m.29)	Göstermelik iş güvencesi karşılığında sınırsız işçi çıkartma hakkı. Çıkarılabilecek en az işçi sayıları verildiğine göre en fazla sayı için sınır yok anlamı çıkarmak olası.



Konu	1475 Sayılı İş Yasası	4857 Sayılı İş Yasası	Getiri/Götürü
Özürü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma	İşveren, 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde %3 özürü, %3 eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü. (m.25)	İşveren, 50 veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde Bakanlar Kurulu'nca belirlenecek oranda özürü, eski hükümlü ile terör mağduru istihdam edecek. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı %6 olacak. Özürü oranı yüzde 80'den fazla olanların sigorta primlerinin yüzde 50'si Hazine tarafından ödenecek. (m.30)	
Ücretler	Eski yasada olmayan bir düzenleme	"İşverenin ödeme aczine düşmesi. işverenin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması veya iflası gibi nedenlerle ödeme gücüne düşmesi halinde", işçilerin son üç aylık ücret alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında Ücret Garanti Fonu'ndan ödenecek. (m.33)	İşçinin değil "işverenin ödeme aczine düşmesi" devleti doğrudan ilgilendirecek.
Fazla çalışma	Haftalık çalışma süresi 45 saat: Günde en fazla 3, saat ve yılda en fazla 90 gün fazla çalışma mümkün. Fazla çalışma ücreti normal çalışmanın %50 fazlası. (m.35)	Genel iş süresi haftada en çok 45 saat olacak. Bu süre çalışma günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacak. Haftalık 45 saati aşan süreler fazla çalışma olarak nitelenecek. Haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmiş ise bunu aşan ve 45 saate kadar olan süre fazla çalışma sayılacak. Zorunlu fazla çalışmada Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirme zorunluluğu kalktı. Fazla çalışma süresi toplamı, bir yılda 270 saati aşamayacak. Fazla çalışma ücreti saat ücretinin yüzde 25 fazlası olarak uygulanacak. (eski yasada yüzde 50 uygulanıyordu) İşçi, fazla çalıştığı her saat için 1.5 saatlik izin kullanabilecek. (m41)	Fazla çalışma: günlük çalışma süresinin üzerinde kalan değil, haftalık çalışma süresinin üzerinde kalan süre oldu. Fazla çalışma durumunda, ücret yerine izin verilecek. Az çalışılan haftalardaki süre kadar sonraki haftalarda fazla çalışma olası.
Hafta tatili herhangi bir gün	Eski yasada olmayan bir düzenleme	Cumartesi yarım iş günü olmaktan çıkarılarak normal iş günü haline getirildi. "...yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili)..." Hafta tatili günü için zamlı değil tam (normal) ücret uygulanacak. (m.46)	Esnek çalışma hafta sonu tatili istemiyor. İşyerlerinde 7 gün içinde herhangi bir günün 'resmi tatil' olarak ilan edilme olanağı verildi.
Yıllık ücretli izin hakkı	Hizmet süresi: 1-5 yıla kadar olanlar 12, 5-15 yıl arasında olanlar 20, 15 yıldan fazla olanlar da 24 gün yıllık ücretli izin hakkına sahip. (m.49)	Yıllık ücretli izin sürelerine ikişer gün eklenecek. 18 yaşından küçükler ile 50 yaşından büyüklerin yıllık ücretli izin süreleri 20 günden az olamayacak. Yıllık izin süresi tarafların anlaşmasıyla 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilecek. (m.53)	AB uyum sürecinde izinlerde zorunlu artış.
İşin düzenlenmesi	Eski yasada olmayan bir düzenleme	İşçiye günde 11 saat çalışma. Haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu, taraflar arasında başka şekilde belirlenmemişse 45 saatin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünerek uygulanacağı belirtilen maddede, işveren isterse işçiye günde 11 saati aşmayacak şekilde çalıştırabilecek, haftalık 45 saatlik çalışma süresi ise iki ayda bir "denkleştirilecek." İki aylık denkleştirme süresi 4 aya kadar çıkarılabilecek (m.63)	"Denkleştirme" adı altında ek ücret vermeden etkili ve fazla çalıştırma gerçekleşecek.
Telaflı çalışmasına para yok	Eski yasada olmayan bir düzenleme	İşçiye, işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra veya benzeri nedenlerle işyerinin tatil edilmesi durumunda, iki ay içinde çalışılmayan süreler için günde üç saati geçmeyecek şekilde telaflı çalışması yaptırılabilir. Bu çalışmalar "fazla mesai" sayılmayacak. (m.64)	İşyerinde elektrik kesildi, sular akmadı ve iş yapılmadı ise daha sonra telaflı çalışması adı altında işçi işe çağrılıp, "boş geçen" süreler "telaflı" edilecek.
Kısa çalışma ödeneği	Eski yasada olmayan bir düzenleme	Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle faaliyetini durduran işyerlerinde, geçici olarak en az 4 hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde, işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenecek. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve her halde üç ayı aşamayacak. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde, hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından, üçte iki oranında SSK'ya aktarılacak. (m.65)	Bu ödeme sadece işsizlik ödeneğine hak kazanan işçilere yapılacak.



Konu	1475 Sayılı İş Yasası	4857 Sayılı İş Yasası	Getiri/Götürü
Çocuk işçi çalıştırma	“15 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 13 yaşını doldurmuş çocuklar çalıştırılabilirler”(m.67) “18 yaşına kadar her insan çocuk” (BM Çocuk Hakları Sözleşmesi)	“15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerin engellemeyecek hafif işlerde çalıştırılabilirler” “Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir” (m.71)	Uluslararası sözleşmelere ve temel eğitimin 12 yıla çıkartılması çalışmalarına rağmen çocuk işçiliğinin önü açık. Eğitime devam edenler de okullarına devam engeli oluşturmayacak şekilde çalıştırılacak.
Analık izni	“16 yaş altı çocuklar...çalıştırılmaz” (59 nolu ILO Sözleşmesi) Analık izni 12 hafta. (m.70)	Kadın işçiler doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta izinli sayılacak. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki izin 10 hafta olacak. Sağlık durumu uygun olanlar doğumdan önceki son 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilecek ve kalan bölüm doğum sonrasına bırakılabilir. İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilecek. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacak. Doğum yapan kadınlara bir yaş altında çocuklar için her gün 1,5 saatlik emzirme süresi verilecek. Bu sürenin nasıl kullanılacağına ise işçi kendisi karar verecek. (m.74)	Analık izni arttı, sorun kısmen çözüldü. Çünkü kamu çalışanları 9 haftalık analık izni hakkını halen aşamadı.
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	Sanayiden sayılan ve en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu oluşturulur” (Tüzük)	Yasa maddesi değişmedi.“İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca ... verilen kararları uygulamakla yükümlüdür” İşin tehlike derecesine göre bir veya daha çok hekim, mühendis veya teknik eleman bulundurulacak. (m.80)	İşçi sağlığı yerine ‘iş sağlığı’ kavramı kullanılıyor. İşverenin Kurul kararlarına uyma zorunluluğu getirildi.
İşyeri hekimleri	İş Yasasında olmayan İşyeri Hekimleri konusu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (m.91) ve İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik içerisinde ele alınıyordu.	“Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilkyardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere ... işyeri hekimi çalıştırmak ve işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.” “İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Çalışma ve SG Bakanlığı tarafından çıkartılacak bir yönetmelikle düzenlenir.” (m.81)	Koruyucu sağlık hizmetleri bir kez daha nüfusa endekslendi. Uygulamada tabip odaları tarafından yürütülen hizmetlerin usul ve esasları yönetmelik ile yeniden belirlenecek.
İş güvenliği mühendisi	Eski yasada olmayan bir düzenleme	“Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için ... mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlüdür.” (m.82)	Çok az sayıda işyeri ve işçi (veri yok) güvenlik önlemlerinden yararlanma hakkına sahip.
İşçilerin hakları	Eski yasada olmayan bir düzenleme .	“iş sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalan işçi İSİG Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.” “Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. ...tedbirin alınmadığı işyerinde işçiler ...hizmet akitlerini derhal feshedebilir.” (m.83)	İşçi hem ‘yakın’, hem ‘acil’ ve hem de ‘hayati’ bir tehlikeyi farkeder ve zaman bulabilirse kurulu toplantıya çağırarak. Kurul kararı işçi lehine verirse çalışmayabilir veya sözleşmesini feshedebilir. Yani işçi kendini işten atırma hakkını kullanabilir.



Konu	1475 Sayılı İş Yasası	4857 Sayılı İş Yasası	Getiri/Götürü
Ağır ve tehlikeli işlerde rapor Yönetmelikler	(m.79) Yasa tüzüklere gönderme yapmış	Madde aynı, ancak "SSK işe ilk giriş muayenesini yaptıktan kaçırılmaz." Cümlesi eklenmiş. (m.86)	İşyerinde hekim yoksa yeni adres arayışı olağan.
Özel istihdam büroları	"İşçilere iş ve işlere işçi bulmak için, kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışması veya büro açılması yasaktır. (m.85)	" İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir." (m.90)	Sonuç; tek kişiye (Bakan'a) yasama ve yürütme görevi Yasal olan yasalaşiyor. Özel istihdam büroları aracılığıyla işçi simsarlığının önü açılıyor.
Para cezaları	(Dokuzuncu Bölüm: m.97-108)	Sekizinci Bölüm: Genel hükümlere aykırı davranan işverene her işçi için 50 milyon, Toplu işten çıkarmaya ilişkin hükümlere aykırı davranan işveren her işçi için 200 milyon, Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık hallerinde de çalıştırılmayan her işçi için 750 milyon, İşçi ücretini ödemeyen ya da eksik ödeyenlere her işçi ve her ay için 100 milyon, Ücrete ilişkin pusula düzenlemeyen veya yasaya aykırı ücret kesenler 200 milyon, Fazla çalışma ücretini ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı 6 ay içinde kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işverene, her işçi için 100 milyon, Yıllık ücretli izinle ilgili hükümlere aykırı davranan işveren her işçi için 100 milyon, İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırı davranan işveren 500 milyon, Yasada öngörülen hükümlere uymadan işyeri açanlara ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıranlar 500 milyon, Alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için 50 milyon, İşçilere doktor raporu almayan işverene her işçi için 100 milyon. (m. 98-108)	Göstermelik para cezası politikaları sürdürülürken daha da ileri gidildi; 2002 yılında Taslak'ta belirlenen para cezaları 2003 yılında Meclis'te yaklaşık yarı yarıya düşürüldü.
Üçlü Danışma Kurulu	Eski yasada olmayan bir düzenleme	Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin dayanışmayı sağlamak üzere üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur." (m.114)	Korporotizm temelinde yapılanmalar yeni yasada da yerini koruyor. "Bilim Kurulu" örneğinde olduğu gibi.
Kıdem Tazminatı Fonu kurulması. (Gm.6)	Fon ile ilgili yasa çıkana kadar 1475 sayılı yasanın 14'üncü maddesindeki kıdem tazminatına ilişkin hüküm uygulanacak.	Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında İş Kanunu hükümleri uygulanmayan personel ile sözleşmeli personele kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemelerin kıdem tazminatı sayılacak. (m.112) İlk defa bu yasa kapsamına girenlerin kıdem tazminatı hakları yasa yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlayacak. (Gm.4).	Kıdem tazminatı tırpanlandı.