



“ESNEKLİK” İŞ YASASI ÖN TASARISI KIDEM TAZMİNATI FON TASARISI İŞÇİ SAĞLIĞINA ETKİLERİ

Dr. Sedat ABBASOĞLU
İşyeri Hekimi/MSG Dergisi Yayın Kurulu Üyesi

İş Yasası Ön Tasarısı

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG) yayını hayatına başladığı Ocak 2000 tarihinden itibaren çalışanların sağlık ve güvenliğini ilgilendiren konuları gündem yapmaya özen gösterirken, bu alanın yasal düzenlemelerini de yakından izlemeye çalışmaktadır. MSG, sosyal güvenlik, özelleştirmeler, esnek üretim organizasyonu, İş Hukuku'nun esnekleştirilmesi, İş Güvencesi gibi konularda yayınlanan yazılar ile yayını politikasına denk düşen bir süreç izlemektedir. Hatırlanacağı üzere İş Hukuku öğretim üyelerinden oluşan bir bilim heyeti (İşçi, İşveren Sendikaları ve Çalışma Bakanlığı'nın önerdiği üçer öğretim üyesinden oluşmaktadır) İş Güvencesi, İşsizlik Sigortası, Kıdem Tazminatı gibi konuları yeniden düzenlemeyi hedefleyen yasa tasarıları hazırlamışlardı. Bunlardan İş Güvencesi yasa tasarısı uzunca bir süre TBMM'de bekletildi ve 3 Kasım seçimleri öncesi koşullu olarak (15 Mart 2003 tarihinde İş Yasası'nda yapılacak değişiklik ile birlikte yürürlüğe girmesi planlanmaktadır) çıkarıldı. Bilim heyetince hazırlanan ve kamuoyuna duyurulan 1475 sayılı İş Yasası'nı yeniden düzenleyen yasa tasarısı 58. Hükümetin ivedilikle yasalaştıracağı taslak olarak beklemektedir. Bu yazımızda İş Yasası ve Kıdem Tazminatları ile ilgili yapılması planlanan hukuksal düzenlemeleri işçi sağlığına etkileri yönünden incelemeye çalışacağız.

İş Yasası Ön Tasarısı'nın gerekçe bölümünde bilim ve teknolojiye ilişkin değişiklikler sıralanarak 1475 sayılı yasa neden değişiklik yapma gereksinimi doğduğu “Akademisyen tarafsızlığı” ile açıklanmaktadır; “Üretim alanlarının tümüne yaygın biçimde giren mikro e-

lektronik teknolojisi, bilgileri toplama, bunları stok etme ve istenildiği zaman hemen kullanılabilir hale getirme olanağı vermektedir. Üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçmesi, çalışanların vasıf derecelerinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmesi, çalışma hayatını yakından etkilemektedir.”, “Nitekim bu yeni teknoloji nedeniyle yeni çalışma türleri hızla yaygınlaşmış, işin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır; kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşım modelleri, belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin bazı örnekleridir.”, “Öte yandan ekonomik kriz dönemlerinde işçi ve işverenlerin esnek bazı kurallardan yararlanmalarına İş Kanunu'nun katı hükümleri olanak vermemiş, bu yüzden mevcut yasa hükümlerine aykırı uygulamaların yaygınlaştığı gözlenmiştir.”(1) denilerek neden yeni bir yasanın gerekli olduğunun gerekçeleri sıralanmıştır. Ne tesadüftür ki benzer gerekçeler işveren çevrelerinde de dile getirilmektedir. İşverenler 1475 sayılı iş yasasında değişiklik yapılması ile ilgili olarak gerekçelerinde şu görüşlere yer vermektedirler; “Gelişen üretim teknikleri, teknolojiye yaşanan değişim ve ilerlemeler, uluslararası rekabetin artması, yaşanan küresel ve bölgesel ekonomik krizler çalışma hayatında önemli değişiklikleri gündeme getirmiştir. Bu değişiklikler genelde ‘esneklik’ başlığı altında toplanmakta ve 20. Yüzyılın başlarında işçiyi koruma amacıyla kabul edilen veya o dönemin ihtiyaçlarını yansıtan endüstriyel ilişki kurallarının mevcut duruma uyarlanmasını amaçla-



maktadır.” (2). İş yasasında değişiklik gereksinimi Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) Başkanı'nın sözleriyle netleşmektedir: “İş Hukuku'nun temelini oluşturan sosyal koruma ilkesi esneklik ile yeniden değerlendirilmelidir. İş Yasası'nın işçiyi koruma ilkesi ve buna dayalı düzenlemeler sanayinin ihtiyaçları ile hiç bağdaşmayan, rekabet gücümüzü olumsuz etkileyen hususlardır. Bunların değişmesi gerekmektedir”(3).

Görüleceği gibi hem işveren çevreleri hem de yasa tasarısını hazırlayan akademisyenlerin gerekçeleri aynıdır; “Teknolojide değişiklikler yaşanmaktadır, şirketlerin uluslararası rekabete ayak uydurabilmeleri için maliyetlerini düşürmeleri ve krizlerden en az hasarla çıkabilmeleri gerekmektedir, mevcut yasal düzenlemeler esnekliğe izin vermeyecek düzeyde katıdır, değiştirilmeleri gerekmektedir”.

Her iki tarafın gerekçesi de esnek üretim sürecine uyumu hedefleyen bir temele oturuyor olmasıdır (anımsanacağı üzere daha önceki sayılarda esnek üretimin ne olduğu, İşçi Sağlığına olumsuz etkileri genel olarak değerlendirilmişti). Yasa tasarısının işçi ve işveren taraflarının da desteklediği bir “bilim” heyetine hazırlanması daha başından meşruiyet sağlamaya yönelik bir adımdır. İşçi sendikalarının tavrı bu bağlamda sorgulanmaya değerdir.

Çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalıştırılmaları, çalışma ortam ve koşullarından sağlığlarının etkilenmemesi, çalıştırılma koşullarının insan hakları ile bağdaşır olması, işveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin korunması anlayışı İş Hukuku'nun doğuş gerekçesini oluşturmuştur. Değişiklik gereksinimine gerekçe olarak ileri sürülen görüşler yukarıda belirtilen felsefi anlayışla örtüşmemektedir. İşverenlerin korunması görüşü ağır basmaktadır.

Yasa tasarısı işverenin tanımını değiştirerek işe başlamaktadır. 1475 sayılı yasada işyerinin tanımı yapılırken “işin yapıldığı yere işyeri denir” gibi somut bir tanım getirilmişken yeni yasada işyerinin tanımı yeniden yapılmıştır; “İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir” belirlemesi ile işyeri kavramına esneklik getirilmiş ve işyeri belirsiz hale gelmiştir. Çalışanın işyerini bilmesi de olanaksızlaşmıştır. Aliğa'da çalışan ve yaşamını burada düzenleyen bir işçiye bu yasa maddesi ile işletmenin başka bir birimi olan Bat-

man'da çalışması önerilebilecektir. Çalışan, işverenin her işletmesinde çalıştırılabilecek gezici işçi konumuna getirilmektedir. Çalışanlar sınırlı ekonomik koşullarda yer değişikliğinin maddi yükünü kaldırmayacak ve işlerinden olabileceklerdir. Bu düzenleme ile işverenin buyruğuna girmeyen işçi soluğu bir başka yerde alacaktır. Sendikal örgütlenmeyi dağıtmanın güzel bir yolu olsa gerek! (Yakın zamanda Beykoz Paşabahçe işçileri yerlerinden yurtlarından edildiler. Daha yasa çıkmadan uygulamasına başlandı.)

Tasarının en önemli ve can alıcı maddesi günlük, haftalık aylık çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi ile ilgilidir. Yasa tasarısı ile çalışanların yüzyıllardır mücadeleleri sonucu elde ettikleri kazanımlar ortadan kaldırılmaktadır. Sekiz saatlik günlük çalışma süresini 12 saate çıkartan düzenleme ile işveren işçiyi gün içinde uzun çalışma saatleri ile çalıştırabilecektir. Örneğin; haftanın dört günü 12 saat çalıştıracağı işçiye üç gün izin vererek haftalık çalışma süresini aşmamış olacaktır. Çalışanın işe gidip gelirken yolda geçirdiği süreler de hesaplandığında günde 14-15 saatini işine ayıracaktır. Bu koşullarda bırakın sosyal faaliyetlere, ailesine, çocuklarına zaman ayırmasını, yemesi-içmesi için bile zaman kalmayacaktır. Bir sonraki çalışma gününe hazırlanabilmesi için gerekli olan dinlenme, uyku süresi tıbbın kabul edemeyeceği sınırlara çekilecektir. Yoğun ve dinlenmeye olanak tanımayan çalışma süreleri iş kazalarında ciddi bir artışa yol açacak, çalışanın çalışma ortamında risk etmenlerine uzun süreli maruz kalması riskin etkisini beklenenden daha fazla hissettirecek, şiddetini beklenenden çok artıracaktır. Meslek hastalıkları, işle ilgili hastalıklar artacak, sağlıklı çalışma hakkı ortadan kalkacaktır. İşveren bir taşla iki kuş vurmaktadır. Bu çalışma biçimiyle daha önceki yasada vermekte olduğu fazla çalışma ücretinden de kurtulmaktadır.

Tasarının hafta tatili bölümünde de değişikliğe

Çağdaş bir iş yasası; haftalık çalışma saatlerini azaltan, işçi sağlığı ve iş güvenliğini önceleyen bir yasa olmalıdır. Çalışanların örgütlenmelerinin önündeki engelleri kaldıran, insanca yaşanabilecek bir ücreti yasal güvence altına alan bir yasa ile çalışanlar sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışabileceklerdir.



gidilmiştir. İşveren çalışanına haftanın herhangi bir gününde hafta tatili izni verebilecektir. Hafta tatili izninin pazar günü olması zorunlu olmaktan çıkarılmaktadır. Bir hafta çarşamba, başka bir hafta cuma günü hafta tatili olabilecektir. (1475 Sayılı Yasa'da sadece postalar halinde çalışmanın yapıldığı işyerlerinde hafta tatilinin pazar günü olması zorunluluğu söz konusu değildir.). Çalışanın ailesi, çocukları ile birlikte bir tatil gününü birlikte geçirmesi mümkün olmayacaktır. Çalışan sosyal bir varlık olarak değil herhangi bir makine gibi değerlendirilmektedir. Haftanın herhangi bir günü adeta bakıma alınan bir makineyle özdeşleştirilmektedir.

Kısmi süreli (part-time) çalışma ile çalışanın asgari ücretin altında çalıştırılması yasallaşacaktır. Kısmi süreli çalışma ile işverenler yemek, servis dinlenme arası gibi yükümlülüklerinden de kurtulmuş olacaktırlar. Bu tür bir çalışma ile işçinin prim gün sayısını tamamlayıp emekli olması da olanaksız hale gelecektir. Bu tür çalışmada çalışanlara yönelik işçi sağlığı hizmetleri aksayacak, çalışan bu haklarından yoksun kalacaktır (Örneğin; işyeri hekimince çalışma saatleri içinde verilen işçi sağlığı ile ilgili eğitimlerden kısmi süreli çalışanlar yararlanamayacaklardır.). Benzer sakıncalar fazlasıyla "çağrı üzerine çalışma" düzenlemesinde de yaşanacaktır.

Örnekleri çoğaltmak olası. Amacımız yasa maddelerini tek tek irdelemek değildir. Yasa tasarısı itibarı ile çalışanların yıllar içindeki kazanımlarını geri alan, çalışanları sosyal güvenlik, sosyal korumadan yoksun, sağlıksız ve denetimi olanaksız ortamlarda çalışmaya zorlayan bir mantık üzerine oturtulmuştur. İşverenler çalışanın korunması yerine işyerinin korunmasını önermektedirler. İşyerinin korunması durumunda çalışanın da korunacağı savı ileri sürülmektedir. Bunca işsizliğin olduğu bir ortamda (%12-14'ler düzeyi) aba altından sopa gösterilmektedir; "Ben, istediğim koşullarda işçi çalıştırırım, gerisi beni ilgilendirmez." denilmekte ve bunun yasal zemini oluşturulmaktadır. Yeni iş yasası tam da bu mantığa denk düşmektedir.

Sayıdığımız tüm olumsuzluklarına karşın yasa bazı olumluluklardan da bahsetmek gerekmektedir. Ön Tasarı'nın 82. maddesinde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulları'nın (İSİGK) aldığı kararların uygulanmasının yükümlülük haline getirilmesi ve uygulanmaması durumunda cezai yaptırımın getirilmesi an-

lamalı ve pozitif bir düzenlemedir (1475'de İSİGK kararları tavsiye niteliğinde idi).

Madde 55'de izin sürelerinde bir iyileşme sağlanmıştır. 1475 sayılı yasadaki izin süreleri ikişer gün uzatılmış ve çalışma süresine bakılmaksızın 50 yaşın üzerindeki çalışanın izninin 20 günden az olamayacağı belirtilmiştir. Kadın işçilerin doğum öncesi altı hafta ve doğum sonrası altı hafta olan 12 haftalık izinleri 14 haftaya çıkarılmıştır.

Sağlık ve Güvenlik Tüzükleri ve İşyeri hekimlerinin eğitimleri ile ilgili bölümlerde Çalışma Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'nın işbirliği önerilmiş ama bu alanda çok geniş bir bilgi birikimi olan Türk Tabipleri Birliği ve Tabip Odaları unutulmuş! veya görüşlerine başvurulması yoluna gidilmemiştir.

Ağır ve tehlikeli işler ile ilgili raporlarının kimler tarafından verileceği sıralanırken İşçi Sağlığı Disperserleri gibi fiilen olmayan kurumlardan bahsedilmeye devam edilmiştir.

İşyeri hekimi bulundurulmasına ilişkin 83. maddede 50'nin üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu korunmuş, 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde Ortak Sağlık Birimi kurulması eski yasa da olduğu gibi keyfiyete bırakılmıştır. Tüm işyerlerinin %98'inin 50'nin altında işçi çalıştıran işyerleri olduğu ve taşeronlaşmanın yaygınlaşması ile 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin sayısındaki artış göz önüne alındığında Ortak Sağlık Birimleri'nin İşçi Sağlığı açısından ne denli önemli olduğu daha iyi ortaya çıkacaktır. İşçi sağlığını koruyacak bir anlayış Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler'de İşyeri Ortak Sağlık Birimleri'nin zorunlu hale getirilmesini hedef almalıdır. Yasa tasarısı hazırlanırken İşçi sağlığı adeta yok sayılmış, işyerlerinin %98'inde hekim bulundurulması isteğe bırakılmıştır.

Yasa tasarısı ile;

- Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma olanaksızlaşacaktır,
- Çalışanların örgütlenmeleri, sendikalaşmaları olanaksız hale gelecektir,
- Kayıt dışı çalıştırmaya olanak sağlayan her türlü ortam yaratılacaktır,
- Çalışanların asgari ücretin altında çalıştırılmaları yasal hale gelecektir.

"İş Kanunu Ön Tasarısı ile işçiler amele pazarında her gün iş bekleyen, çalışma saati, ücreti, çalışma koşulları, hatta patronu bile belli olmayan; sendika,



sigorta hakkını yitirmiş, bir makine ya da hammadde gibi el değiştiren bir meta haline getirilmek istenmektedir, işçi yeniden köleleştirilmektedir.”(4).

Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı

İş yasasında yapılması düşünülen önemli değişikliklerden bir tanesi de Kıdem Tazminatlarına ilişkin düzenlemedir. 1475 sayılı İş Yasası'nda yer alan Kıdem Tazminatı yeni hazırlanan İş Yasası taslağından çıkarılmış ve “Kıdem Tazminatı Fon Yasası” ismiyle ayrı bir yasa olarak hazırlanmıştır.

Kıdem Tazminatı ilk kez 1936 tarihli 3008 sayılı İş Yasası'nda tanımlanmış ve yıllar içinde birçok değişikliğe uğradıktan sonra 1475 sayılı İş Yasasının 14. Maddesinde son şeklini almıştır. 14. Maddede Kıdem Tazminatına hak kazanma koşulları sayılmış ve bu koşulların gerçekleşmesi durumunda “işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında Kıdem Tazminatı ödenmesi” (5) hükme bağlanmıştır. Kıdem tazminatının hukuki niteliği ve içeriğine ilişkin yasa gerekçelerinde ve yargıtay içtihatlarında yıllar içinde değişik görüşler ileri sürülmüş ve tanımlamalar yapılmıştır;

- Kıdem Tazminatı işçilerin yıpranmasının karşılığı ödenen bir paradır,
- Kıdem Tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan, ücret mahiyetinde bir gelirdir,
- İşçiyi zaruret ve ihtiyaçtan kurtarmaya yönelik bir tazminattır,
- İkramiye niteliğindedir,
- İşsizlik sigortası niteliğindedir; işveren tarafından işine son verilen işçinin işsiz kaldığı sürenin telafi edilmesine, böylece işçinin yeni bir iş bulunca ya kadar geçimini sağlamasını temin amacına yöneliktir,
- İhtiyarlık sigortası niteliğindedir,
- İş güvenliğini sağlamak amacına yöneliktir,
- Kıdem Tazminatı kendine özgü bir kurumdur,
- İşçinin işini kaybetmesi olgusuna dayalı, kıdem esası üzerine kurulu özel bir tazminat türüdür (6).

Kıdem Tazminatında yıllar içinde birçok değişiklik yapılmasına karşın ; hizmet akdinin son bulması halinde verilmesi, çalışanın aldığı ücret ve işletme-

de çalıştığı süreye bağlı olarak hesaplanması gibi özellikleri değişmemiştir. En önemli özelliği de çalışanın koruyan, çalışma yaşamı ve kamu düzeni yararına olan bir uygulama olmasıdır.

İşçinin, işletmede emek gücünü işverene satması sürecinde yarattığı değer bir bölümü ücret olarak kendisine ödenirken, önemli bir bölümüne işveren tarafından el konulur. İşçi yarattığı değer ancak küçük bir kısmına sahip olabilmektedir. İşçi ve işveren arasındaki bu ilişki kapitalist sistemin her dö-

Kıdem tazminatı, çalışanın çalıştığı işyerinde yıpranması, sağlığından olması pahasına ürettiği değerden alamadığı bir bölümün işten ayrılması, emekli olması gibi durumlarda kendisine verilmesini öngören bir düzenlemedir. İşverenin başışı veya lütufu asla değildir. Kıdem tazminatı işsizlik sigortası veya iş güvencesi ile ikame edilemez

minde ola gelmiştir. İşçi ve işveren arasındaki ilişkide yaratılan değerden alınacak pay konusundaki mücadele sürerken, işveren karşısında göreceli olarak güçsüz konumda olan çalışanın “korunmasına” yönelik, kamu düzenini koruma adına bir hukuksal düzenleme gereksinimi doğmuştur. Kıdem tazminatı, çalışanın çalıştığı işyerinde yıpranması, sağlığından olması pahasına ürettiği değerden alamadığı bir bölümün işten ayrılması, emekli olması gibi durumlarda kendisine verilmesini öngören bir düzenlemedir. İşverenin başışı veya lütufu asla değildir. Sosyal koruma gibi bir yanı olduğundan zaman içinde hem İş Hukuku hem de Sosyal Güvenlik Hukuku içinde değerlendirilmiştir. Kıdem Tazminatı ne tek başına iş güvencesinin, ne de işsizlik sigortasının karşılığıdır. Bu bağlamda birbirlerinin yerine konmaları olanaklı değildir.

İşverenler yıllardır kıdem tazminatlarının kendilerine bir yük, külfet getirdiğini öne sürmekte ve Avrupa’da değişik ülkelerden örnekler vererek 30 günlük sürenin 15 güne indirilmesini hatta kaldırılmasını istemektedirler. “Kıdem tazminatları işletmelerde mali güçlükler yaratarak birçok işletmenin kapanmasına yol açmaktadır”, “Kıdem tazminatı işyerinde sık sık iş değiştirilmesine ve sonuçta iş istikrar-

**Tablo-1:** Türkiye ve seçilmiş ülkelerde 1995 yılı net saat ücretleri (metal sanayi işçileri için)

| Ülke | Dolar |
|------------|-------|
| Belçika | 13.21 |
| Kanada | 14.11 |
| Danimarka | 16.75 |
| Finlandiya | 11.51 |
| Fransa | 10.43 |
| Almanya | 20.06 |
| İngiltere | 9.81 |
| Yunanistan | 4.83 |
| İtalya | 14.14 |
| Japonya | 20.06 |
| İspanya | 13.29 |
| İsveç | 14.35 |
| İsviçre | 19.52 |
| ABD | 13.76 |
| Türkiye | 1.66 |

Kaynak: International Metalworkers Federation, *The Purchasing Power of Working Time*, 1994-1995.

sızlığına yol açmaktadır”, “Kıdem Tazminatı kayıt dışı çalışmayı teşvik etmektedir” savlarıyla kıdem tazminatının kaldırılmasını istemektedirler. Görüldüğü gibi çalışanların lehine olan her uygulama maliyetleri artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Kıdem tazminatları ile ilgili tartışmalarda işverenler Avrupa ülkelerinden örnekler vererek kıdem tazminatlarının bu ülkelerde Türkiye’dekinden az olduğunu ileri sürmektedirler. Bu konuda Avrupa’dan örnekler vermek ise tam bir talihsizliktir. Türkiye Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında işçilik maliyetleri en az olan ülkeler arasındadır (Tablo-1), Türkiye, ücret/katma değer oranı en düşük olan bir ülke konumundadır (Tablo-2), (Ücretlerin katma değere oranı yaratılan değerden işçilerin hangi oranda pay aldıklarını ortaya koyan bir kıyaslamadır). Öte yandan kıdem tazminatlarının işçilik maliyetlerindeki payı söylenildiği gibi yüksek değildir (1998’de % 5.8) (Tablo-3).

Avrupa ülkeleri ile bir kıyaslama sıraladığımız bu göstergeler üzerinden yapılmalıdır. Tek başına kıdem tazminatlarını Avrupa ülkelerindeki kıdem tazminatlarıyla karşılaştırmak yanıltıcı bir sonuç verecektir. Her üç tabloda görüldüğü gibi Türkiye’de çalışanların ücretleri, sosyal hakları, Avrupa ülkeleriyle kıyaslanmayacak düzeyde düşüktür.

İşverenler kârlılıklarını artırabilirler, kriz, dur-

Tablo-2: Türkiye ve diğer seçilmiş ülkelerde imalat sanayinde toplam ücretlerin katma değere oranı

| Ülke | 1991 | 1992 |
|------------|------|------|
| Fransa | 62 | - |
| Norveç | 60 | 71 |
| Danimarka | 59 | 58 |
| Avusturya | 54 | 64 |
| Finlandiya | 52 | 48 |
| Hollanda | 60 | - |
| Macaristan | 43 | - |
| İtalya | 69 | 69 |
| İngiltere | 44 | 44 |
| Belçika | 42 | 42 |
| İspanya | 42 | - |
| Yunanistan | 41 | 39 |
| Avusturya | 39 | 35 |
| ABD | 36 | 35 |
| İsveç | 52 | 53 |
| İrlanda | 27 | 26 |
| Türkiye | 25 | 25 |

Kaynak: Dünya Bankası, W.D.R. 1994. sf. 174-175, 1995 Sf. 174 Ülkeler sıralaması tarafımızdan düzenlendi.

gunluk dönemlerini rahat atlatabilmek için işçilerin başta ücretleri olmak üzere, sosyal güvenlik, sosyal koruma alanlarındaki haklarına saldırmakta, işçi sağlığı alanındaki yükümlülüklerinden kaçınmaktadırlar. Çalışanların sağlığını doğrudan ve dolaylı etkileyen her türlü olumsuz koşul yaratılmaktadır. “Mağduru” hep işverenler oynamaktadır.

Öğretim üyelerince hazırlanan “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı” ile işverenlerden her ay işçinin aylık kazancının %3’ü tutarında bir prim fona aktarılmak üzere kesilecektir (Madde 13).Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için emeklilik, yaşlılık, malüllük, ölüm halleri aranmakta veya en az 15 yıl prim ödeme koşulu getirilmektedir(14 yıl çalışan bir işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır). SSK primlerini bile ödemeyen işverenlerin çokluğu göz önüne alınırsa benzer şekilde kıdem tazminatları ile ilgili olarak kesilecek primlerin de yatırılmayacağı ön saptamasını yapmak yanıltıcı olmayacaktır. Primlerin yatırılmaması durumunda bir yaptırım söz konusu değildir. İşçinin primleri yatırılmamışsa doğal olarak kıdem tazminatını alamayacaktır.

Fon yönetiminin oluşumu SSK yönetiminin olu-



şumu ile benzerlik göstermektedir. Fon yönetiminde de işçi temsilcisi azınlık durumundadır.

Daha önce kurulmuş olan fonlarda biriken paraların nasıl ve nerelere harcandığı tasarrufu teşvik fonu nedeni ile çok iyi bilinmektedir. Bu anlamda kurulacak olan fonlara sıcak bakmak söz konusu değildir.

Fon tasarısına alternatif olarak hazırlanan yasa tasarısında kıdem tazminatları her yıl için 30 günlük ücret tutarından 15 güne indirilmektedir. İşverenler kıdem tazminatlarının kaldırılması veya 15 güne indirilmesini talep ettiklerinden fon yasası yerine alternatif yasayı benimsemektedirler.

Kıdem tazminatı yasasında yapılacak yeni düzenleme ile çalışanlar önemli bir hak kaybına uğrayacaklardır. Benzer şekilde işyeri hekimliği yapmakta olan hekimler de hak kaybından etkileneceklerdir.

Sonuç

İş Kanunu ön tasarısı ve kıdem tazminatları ile ilgili düzenlemeler; uzun çalışma saatleri, her an işsiz kalma tehdidi, daha az ücretle çalışmaya mecbur bırakılma gibi işçi sağlığını yakından ilgilendiren bir dizi olumsuzluğu içermektedir. Bu nedenle işçi sağlığını tehdit eden, çalışanları sağlıksız ortamlarda çalışma ile yüz yüze bırakacak olan bu tasarıları kabul etmek olanaklı değildir. Esnek çalışma ve beraberinde getirdiği hukuksal düzenlemeler ile işçi sağlığı

İş güvencesi yasası karşılığında kıdem tazminatı hakkından vazgeçmek asla savunulmamalıdır.

birbirinin karşıtı kavramlardır. Esnekliğe rağmen işçi sağlığından bahsetmek hayaldir, aldatmacadır.

Bu yasa tasarısını hazırlayan ve savunuların sağlık hakkı, sağlıklı çalışma hakkı gibi en temel insan haklarından bahsetmeleri olanaklı değildir. “çağ dışı”, “katı” olarak değerlendirilen 1475 Sayılı İş Yasası’nda çalışanların lehine düzenlemeler yapılması gerekirken çağ dışı bir yasa hazırlanması hayret vericidir.

İşçi sendikalarının her iki yasa tasarısına karşı duruşları söz konusu değildir. Asıl kaygı duyulan ve hayretle karşılanan durum da sendikaların, çalışanları ciddi şekilde hak kaybına uğratabilecek olan yasa tasarıları karşısında sessiz kalmalarıdır. İş güvencesi yasası karşılığında kıdem tazminatı hakkından vazgeçmek asla savunulmamalı, pazarlık konusu yapılmamalıdır. Bu yasa tasarısına sessiz kalan sendika yöneticileri kendi sonlarını da hazırlayacaklardır. Dün özelleştirmelere sessiz kalarak güçsüzleşen, üyelerinin büyük bölümünü kaybeden sendikalar bu yasa tasarısı ile tamamen yok olacaklardır.

Çalışanların sağlığı ve güvenliğinden yana olan sendikalar, meslek örgütleri ve tüm tarafların bu yasa tasarısına sessiz kalmamaları, akademisyenlerin görüş belirtmeleri önemli bir görevdir.

Çağdaş bir iş yasası; haftalık çalışma saatlerini azaltan, işçi sağlığı ve iş güvenliğini öncileyen bir yasa olmalıdır. Çalışanların örgütlenmelerinin önündeki engelleri kaldıran, insanca yaşanabilecek bir ücreti yasal güvence altına alan bir yasa ile çalışanlar sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışabileceklerdir.

Kaynaklar

1. İş Kanunu ön tasarısı.
2. Çalışma Hayatında esneklik (TİSK Yayını).
3. “İşgüvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik İlişkileri Semineri” (TİSK Yayını).
4. Özgürlük Dünyası 123 /Temmuz 2002.
5. Kanun Tüzük ve Yönetmelikler /Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayını.
6. Kıdem Tazminatı ve Uygulaması /Osman Usta.
7. Tablo 1,2,3 97-98 Petrol İş Yıllığı. ●

Tablo-3: İşveren yükümlülükleri ve sosyal yardımların işçilik maliyetinde payları (%)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| SSK İşveren Pirimi | 11.2 | 10.6 | 10.7 | 10.6 | 9.0 | 7.8 | 8.1 | 9.1 | 8.8 |
| Yemek | 5.3 | 3.6 | 4.0 | 4.2 | 4.5 | 5.8 | 5.6 | 5.5 | 5.4 |
| Kıdem Tazminatı | 4.2 | 8.0 | 5.8 | 5.8 | 7.9 | 4.8 | 4.6 | 5.6 | 5.8 |
| İhbar Tazminatı | 0.4 | 1.3 | 0.7 | 0.7 | 1.1 | 0.4 | 0.4 | 0.5 | 0.7 |
| Mesken, Lojman | 2.7 | 1.5 | 1.0 | 0.7 | 0.4 | 0.3 | - | - | - |
| Konut, Yrd. Fonu | 2.7 | 1.8 | 2.0 | 2.0 | 2.1 | 2.7 | 3.0 | 3.4 | 2.6 |
| Ulaştırma | 2.7 | 1.8 | 2.0 | 2.0 | 2.1 | 2.7 | 3.0 | 3.4 | 2.6 |
| Zorunlu Tasarruf | | | | | | | | | |
| İşveren Listesi | 2.7 | 3.1 | 3.6 | 4.0 | 1.9 | 2.0 | 2.1 | 1.9 | 1.7 |
| Yakacak | 3.0 | 3.4 | 2.9 | 3.0 | 2.7 | 2.4 | 2.0 | 1.5 | 1.4 |
| İzin ve Bayram | | | | | | | | | |
| Harcı, İş Elbisesi, | 1.6 | 1.9 | 1.4 | 1.5 | 1.3 | 1.2 | 1.0 | 0.9 | 0.7 |
| Korunma Malz. | 0.9 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 1.0 | 1.1 | 1.0 | 1.1 |
| Aile ve Çocuk | | | | | | | | | |
| Yardımları | 0.5 | 0.7 | 0.7 | 0.6 | 0.6 | 0.5 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| Doğum, Ölüm ve | | | | | | | | | |
| Evlenme Yard. | 0.1 | 0.2 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.2 |

Kaynak: TİSK İstatistikleri ve işgücü maliyeti verilerine dayanarak hesaplandı.