

## ÇALIŞMA HAYATINDA “YENİ İŞ KANUNU”

**Doç. Dr. Ali Rıza BÜYÜKUSLU**  
KIPLAS Genel Sekreteri

Türk Sanayii ve elbette ki Kimya Sektörü açısından bu yılki en önemli gelişmelerden birisi de yeni iş kanunu ve işletmelerde uygulama boyutudur.

4857 sayılı İş Kanunu genel hatları ile genel hükümler, iş sözleşme türleri ve feshi, ücret ve ücrete ilişkin düzenlemeler, işin düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının denetim ve teftişi ile idari ceza hükümlerini içermektedir.

Hiç kuşkusuz ki, yeni iş kanunu Türk Çalışma hayatını ve endüstri ilişkilerini (işçi - işveren) önemli ölçüde değiştirecek ve geleneksel çalışma ilişkilerini derin bir trasformasyona tabii tutacak boyuttadır.

Esas itibariyle, tüm dünya da ve özellikle Avrupa Birliği'nde 1990'lı yıllardan itibaren endüstri ilişkileri sistemleri ve bu sistemi çerçeveleyen yasal mevzuat ciddi bir değişim göstermiştir. Globalizasyon, baskıcı rekabet artımı ve buna bağlı olarak yeniden yapılanan üretim ve yönetim organizasyonu yeniden çalışma ilişkilerini işletmelere dayatıp empoze etmeye başlamıştır.

Çevremizdeki bu uluslararası gelişmeler, Türk endüstri ilişkilerini de etkisi altına almış ve özellikle AB adaylık

süreci ulusal program açısından da Türkiye'nin bazı taahhütler altına girmesine neden olmuştur.

Tüm bu gelişmeler Türk çalışma yaşamının bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçlarını karşılayacak ve uluslararası mukayeseli endüstri ilişkileri açısından da paralellik arz edecek bir yeni iş kanunu ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Doğuş nedenlerini, ruhunu ve felsefesini açıklamaya çalıştığımız yeni iş kanunu özü itibariyle iki temel yeni önemli müesse ile Türk insan kaynakları yöneticilerini tanıştırmaktadır. Bunlardan birisi “iş güvencesi” diğeri ise “esneklik” tir.

Bugün batıda en önemli tartışma konusu, işçilerin dışlanmasını önleyecek sosyal güvence ile işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnekliğin dengelenmesidir.

Bu itibarla yeni iş kanununun önemli bazı maddelerini özetler isek;

4857 sayılı kanun iş hukukunun işveren, işveren vekili, işçi, işyeri, asıl işveren - alt işveren, geçici iş gibi genel hükümlerini ve temel kavramları tanımlamış ve ardından iş sözleşmesi türleri standart dışı yeni çalışma biçimlerini Türk Çalışma Mevzuatı ile tanıştırmıştır. Kısmi süreli çalışma (part - time), çağrı üzerine çalışma, geçici iş

(ödünç iş ilişkisi) ve belirli süreli iş sözleşmeleri esnelik müessesenin önemli parametreleri olarak kanundaki yerini almıştır.

Diğer taraftan iş sözleşmesinin feshi ve çalışanlar açısından son derece önem arz eden bir kurum olarak "iş güvencesi sistemi" Türk çalışma hayatına yine bu kanunla birlikte dahil olan yenilikler arasındadır.

Daha önceki kanunda yargıya intikal etmiş bazı yanlış yada kötü uygulamaların bertarafını da hedefleyen bu kanunun getirdiği yeni çalışma türlerini ve uygulamadaki bazı esneklik müesseselerinin aksayan yönleri kurumsallaştırma yada disipline etme yöntemini benimsemiştir. Örneğin, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde olmasını mümkün kılmış ve işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde bu tarz ilişkilerin kurulabileceğine izin veriferek Taşeron kullanımının uygulamada kötüye kullanılmasının önüne geçilmek istenmiştir. Şöyle ki; Kanundaki "işin bir bölümü" ifadesi ile aynı bölümde hem asıl işverenin işçisinin ve hemde alt işveren (taşeron) işçisinin çalışamayacağı öngörülmüştür. Asıl işverenin işçilerinin alt işverenin bordrosunda çalışamayacağı ve eskiden asıl işverenin işçisi olan işçilerin alt işverenin işçisi olmayacağı aksi halde ve genel anlamda bu tarz kötü niyetle alt

işveren ilişkilerinin kurulduğu durumlarda asıl işveren ile alt işveren arasında işlerin muvazaaya dayandığı kabul edilerek, alt işverenin işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği kanun maddesi içinde hükme bağlanmıştır.

Ayrıca asıl işveren ve alt işveren ilişkisine müteselsilen sorumluluk getirilerek, bu tür bir ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur.

Kanun diğer önemli maddelerinden ve yeni müesseselerinden birisi de feshin geçerli sebebe dayandırılması yani iş güvencesi hükmüdür. Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Ancak, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcılarını ile işyerlerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesinden yararlanmayacaklardır.

Esas itibariyle yeni iş kanununun iş güvencesine ilişkin düzenlemesi kanun yapıcı açısından yine bir tepki

düzenlemesi olarak algılamak gerekir. 1475 sayılı eski iş kanununun ünlü 13. maddesi Türkiye’de çokuluslu şirket veya yabancı sermayeli şirketleri yöneten yöneticiler dahil kötü niyetli işverenler tarafından işyerlerinde sıkça görülen haksız çıkarmalara (unfair dismissal) dayanarak yapılmış ve uygulamada bazı çalışanlar adeta “yargısız infaz” süreci işletilerek geçerli bir sebep olmaksızın işverenlerin ve yöneticilerin keyfiyetine bırakılmışlardı. Oysa ki, gerek AB uygulamalarında gerekse Türkiye’nin de imzaladığı Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 158 sayılı sözleşmesi gereği işten çıkarmaların kurumsal bir yargıya ve haksız fesihlerin veya konuyla ilgili uyuşmazlıklarında bir yargı sürecine tabii olması gerekiyordu. Bu kanunla birlikte çalışanların feshin geçersizliğini iddia ederek mahkemeye başvurma ve işe iade talep edebilme hakları doğmuştur.

Ayrıca, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olmakla birlikte işçinin bu başvurusu üzerine işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü tutulmaktadır.

Bu kanun ile birlikte ücret, ücret hakkı ve çalışma sürelerine ilişkin önemli düzenlemeler gelmiştir.

Kanunun 33’üncü maddesi işverenin iflas etmesi, konkordato ilan etmesi veya haciz vesikası gibi nedenler ile ödeme gücünü içine girip, işçinin ücret ödenmemiş ise son üç aylık ücret alacaklarının karşılamak amacı ile işsizlik sigortası fonu kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu oluşturulmuştur.

Ayrıca, yine bu kanunla işçilerin ücretinin işveren tarafından mücbir bir sebep olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmemesi durumunda ise bireysel veya topluca iş bırakmaları imkanı getirilmiştir.

Bu kanun yine esneklik konsepti bağlamında en yeni düzenlemelerinden biriside iş süreleri ve fazla çalışma konusudur.

Bu kanunla birlikte haftalık çalışma süresi eskisi gibi 45 saat olarak belirlenmekle birlikte 45 saatlik çalışma süresinin haftanın günlerine bölünmesinde önemli bir elastikiyet getirmektedir. Şöyle ki, 4857 sayılı kanunun 63. maddesine göre tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışma günlerine günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu durumda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. Öngörülen bu iki aylık “Denkleştirme Süresi” toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar uzatılabilecektir.

Fazla çalışma konusunda getirilen diğer önemli bir açılım ise fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçiye

isterse bu çalışmaların karşılığı fazla çalışma için verilecek zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir. Diğer taraftan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Başka bir ifadeyle, haftalık 45 saati aşan çalışmanın üzerindeki yüzde 50 zamlı ücret fazla çalışma ücretidir. Bununla beraber, haftalık çalışma süresinin bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda örneğin taraflar çalışma sürecini 40 saate indirirlerse 40 saatin üzerindeki çalışmanın adı, fazla çalışma değil, fazla sürelerle çalışmadır ve bunun ücreti de 45 saatin üzerindeki fazla çalışmaya uygulanan oran olan yüzde 50 değil, yüzde 25 zamlı ücret olacaktır. Böylece Kanun fazla çalışma (kanun anlamında fazla çalışma 45 saatin üzerindeki çalışma) ve fazla süreler ile çalışma (kanun anlamında 45 saate kadar yapılan çalışma) arasında bir ayırım yapmıştır.

Son olarak yeni iş kanununun yine en derin değişikliğe tabii tutulduğu bölümlerden biriside iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerdir. Öncelikle bu kanun ile birlikte analık halindeki doğum izni AB ülkelerindeki uygulamalarında ötesine giderek kadın çalışanların doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için

çalışmalarının esas olduğu ve çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha ekleneceği hüküm altına alınmıştır. Bunun dışında ayrıca isteği halinde kadın işçiye yasal izinlerin dışında altı aya kadar ücretsiz izin verileceği ve de bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği hüküm altına alınmıştır.

Daha önce Umumi Hıfzısıhha Kanununa göre 50 işçi çalıştıran işverenler için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu vardı. Bu düzenleme iş kanununa getirilen bir madde ile yeniden ele alınmış 81. madde ile en az 50 işçi çalıştıran işverenlerin işçilerin sağlık durumu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin denetlenmesi için işyeri hekimi istihdam etme ve sağlık birimi oluşturma zorunluluğu getirilmiştir. Yine bu kanunla birlikte zorunlu istihdam yada görevlendirme olarak gelen diğer önemli bir düzenleme devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı ayda fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerlerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerlerinin niteliğine ve tehlikenin derecesine göre bir veya daha mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü kılınmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerini yerine getirmeyen işverene karşı, işçilerin iş bırakabilmeleri haklarının dahi güvence altına alındığı bu kanun maddelerinin yanısıra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 4857 sayılı kanunda toplam 29 yönetmeliğin çıkabileceğine atıf yapılıyor. Ancak, kanun 78. maddesine istinaden çıkartılacak olan tüzük ki ismi iş sağlığı ve güvenliği tüzüğü ise 32 tane ayrı yönetmelik çıkartılmasını öngörmektedir.

Yukarıda kanunun özet ve önemli maddelerinin değerlendirilmesinden çıkan mesajın yeni iş kanunu ile birlikte Türk Çalışma hayatının ve endüstri ilişkilerinin yeni bir döneme girdiği ve “ben yaptım oldu” mantığının ötesinde bir kurumsallaşmayı öngördüğü yönünde algılanması gerektirir. Endüstri ilişkilerinin ve iş kanunu uygulanması sürecinde ise en büyük rolü işçi - işveren, onların sivil toplum örgütleri, devlet ve yargı oynayacaktır.

AB’ni sadece ekonomik ticari ve pragmatik bir entegrasyon boyutuyla

işimize geldiği gibi yorumlamanın Türk çalışma hayatını çerçeveleyen global sosyal projeler karşısında çokta anlamlı olmadığını bilmek gerçeği ile karşı karşıyayız. Yeni dönem tüm işletmeler için yeni sosyal yükümlülükler öngörmektedir. Sosyal sorumlu firma konsepti yeni yasal düzenlemelerin ötesinde bir takım eylem planlarının şirketler tarafından benimsenmesini teşvik etmektedir. İktisat Bilim Nobel ödülü sahibi Maurica ALLAIS’in dediği gibi “Toplum, özgür ve hümanist ise kendini kayıtsız, nemelazımcı, yoldan çıkmış, birilerince oynatılan, kural tanımayan veya önünü göremeyen toplumlar ile bir tutamaz”.

Kurumsallaşma ve kurallı yaşama dönemi yeni iş kanununu detaycı düzenlemelerinde görülmekle birlikte bunun bir kültür konusu olduğu, bu konuda gelecek yıllarda yöneticiler ve çalışanlar olarak alacağımız mesafenin kanunun uygulama boyutunu şekillendireceği yansınmaz bir gerçektir.