

1475; "Bireysel Çalışma İlişkilerini Düzenleyen İş Yasası"

En YENİ İş "sizlik" YASASI

Fatma BOZBEYOĞIU

1475 sayılı varolan İş Kanunu'nu "çağa (!) (AB normlarına) uygun hale getirmek üzere 57. Hükümet döneminde 2002 yılı Haziran aylarında bir ön taslak hazırlandı. 15 Mayıs'ta bu taslağın yasallaşmış olarak yürürlüğe girmesi için, önümüzdeki günlerde hem AKİP hükümetini, hem sermayeyi hem de işçi sendikalarının patronlarını aynı masa etrafında kafa kafaya vermiş göreceğiz.

Bu yeni yasa girişimi, işçi sınıfına ve tüm emekçilere tam boy bir saldırı olarak nitelendirilmelidir çünkü, ülkedeki hemen hemen tüm iş- istihdam ilişkilerini etkileyeceği için ve aslında kamu personel rejimi reformu, sosyal güvenlik reformu ve özelleştirme planları ile bütünleşen bir projenin parçası olduğu için oldukça önemlidir.

Ön Tasarı Metninde genel gerekçeler; teknolojik devrimin çalışma hayatına etkisi, küreselleşme ve bunun bir ihtiyacı olarak esnekleşme gereksinimi, fikir gücünün kol emeğini aşması, AB müktesebatına uyum vs... olarak sıralanırken, emeğin korunması ilkesinden hiç söz edilmemekte ve yasa, işveren-işyeri ve rekabet koşulları üzerinden şekillenmiş durumdadır. Bütününe egemen olan anlayış, iş hukuku nun temel felsefesinde de değişikliğe neden oluyor: "**Yeni ve güvencesiz çalışma süreçleri**".

Bu düzenlemelerin mesajı açıktır. Her ne pahasına olursa olsun, yüksek kar!.*

Sermayenin hedefleri ni Tasarıya dair birkaç maddeye bakarak da çıkarmak mümkün;

Madde 1-b; " İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve -avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır

İşyeri, İşyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. "

1475 sayılı kanununda işyeri "işin yapıldığı yere işyeri denir" şeklinde tanımlanmaktadır. Yeni

tanımlamayla, işyerinin sınırları belirsizleştirilmiş, işyeri tanımlanabilir bir mekan olmaktan çıkarılmıştır. İletişim, deneyimi alışverişi, örgütlenme ortamları ortadan kaldırılmıştır. İşçiler işverene bağlı farklı işyerlerinde istenildiği zaman çalıştırılabilecekler, yani işçi çalıştığı işyerinin sürekli değişme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilecektir. Yine, bu tanımdan hareketle, işçilerin mesai arkadaşları sürekli olarak değişecek böylelikle işçilerin "birbirleriyle olan sosyal ilişkileri engellenebilecek yada işverenler bir işyerindeki sendikal örgütlülüğü dağıtmak için yada bir işçiyi başka bir ilde çalışmaya zorlayarak işten çıkmasını sağlamak üzere bu uygulamaya baş vurabileceklerdir

Madde 7; " Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak başka işverene devredebilir.

Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak ve borçları ile iş sözleşmesinin işveren tarafı sıfatını kazanır.."

Bu maddeyle temel sendikal haklar tehdit altına alınmaktadır. Ve işçinin alınıp satılabilir konumuyla emek metal aştırılmaktadır. İşveren işyerindeki bir makineyi nasıl satabiliyorsa, bu düzenlemeyle işçiyi de başka bir işverene satabilecektir. Gerçekleştirilebilmiş TİS' ler işyeri devirleriyle sona erme ve "ödünç iş ilişkisi" düzenlemeleriyle grev kırıcılığının örgütlenmesi tehdidi altındadır.

Ayrıca başka bir boyut, bu düzenlemeyle 1475 sayılı kanuna tabi duruma getirilecek kamu emekçilerinin özelleştirmeler sonrasında işten atılmaları kolaylaşacak, iş güvencesi kalmayan kamu emekçileri de "yedek işgücü ordusuna" dahil edilecektir.

Madde 8; "a) İşveren (ödünç veren), rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene (ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiğinde 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..."

çj' **Ödünç** iş Eskisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesine ve özel istihdam bürolarının iş amalıına ilişkin kanun hükümleri saklıdır."

Madde 14; "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle **çalışan** emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az. belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

.....Kısmi çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre **çalıştığı** süreyle **orantılı** olarak ödenir..."

Madde 15; "Sözleşme ile işçinin üstlendiği işin çıkması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.. Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemediği takdirde, haftalık çalışma süresi 10 saat kararlaştırılmış sayılır..."

Madde 24; * **Bu** kanunun yürürlüğe girdikten sonra ilk defa veya yeniden iş sözleşmesi yapılarak işe alınan işçiler ile, birinci fıkraya göre işyerinde çalıştırılanların yürürlük tarihinden sonraki hizmet süreleri hakkında yaşlılık (emeklilik), malullük, ölüm ve toptan ödeme halleri ile adına en az 10 yıllık prim ödenen işçinin isteği haline mahsus olmak üzere ödenecek kıdem tazminatı için bir "Kıdem Tazminatı **Fonu**" **kurulur...?** (Fonların ülkemizde ne anlamına geldiği emekçiler tarafından iyi bilinmektedir.)

Madde 43; "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır..." (**daha** bir çok madde yazılabilir)

Yasa tasarısı bîrden fazla alanı düzenleyerek, bîr çalışma sistemi kurma kaygısıyla hazırlanmış durumdadır. Çalışma sürelerinden ücret belirleme yöntemlerine, çalışma ve çalıştırma biçimlerine, fazla çalışmadan kıdem tazminatına kadar hiçbir ayrıntı atlamadan işçi sınıfının tarihseli kazanımlarına müdahale edilirken, sonuçta sermaye için kapsamlı düzenlemeler söz konusudur.

Sermayenin uluslararası alanda sınır tanımadan serbestleşmesi, ulusal boyutlarda "esnek" ilişkilerin tanımlanmasıyla sağlanmaktadır. Bu esneklik kavramının doğrudan "küralsızlaştırma" ve sermaye için "liberalleştirme-serbestleştirme-" anlamına geldiğini unutmamak gerekir.

"Sermayeye esneklik" şiarının ilk hedefi olan işçi ve emekçilerin olabildiğince küralsızlaştırılmış, düzensiz, tekil yani bireyselleştirilmiş ilişkilerle kuşatılmasıdır. Buna göre yasadaki düzenlemeler öncelikle işgücünün katmanlaşmasını! ve sınıfın bölünmesini sağlayacaktır. Çalıştırma biçimlerinin

çeşitlendirilmesi bunun bir yolludur. Yasa, taşeron işçi, çağrı üzerine gelen işçi ödünç işçi, kısmi süreli çalışan işçi, devredilmiş işçi, çalışma saatleri farklı işçi gibi birçok çalıştırma biçimi tanımlamaktadır.

Çalışma biçimlerinin yanı sıra, çalışma saatlerindeki "esneklik", işe başlama ve bitirme saatlerinin -ara dilimlemeler dahil- bölümlenmesiyle, **işçilerin ortak çalışma alanlarını** ortadan kaldırmaktadır;

Kıdem tazminatı uygulaması da, işverenin yükümlülüğü olmaktan çıkarılıp, mutlak olarak sonradan ortadan kaldırılacak olan bir fonun sorumluluğuna bağlanmıştır.

{Daha fazla bilgi için İş Yasası Ön Taslağına bakılabilir:}

Sermaye temsilcilerinin bu cüretlerinin kaynağı, Türkiye halklarına bir kurtuluşmuşçasına sunulan AB tercihiyle yüksek sesle karşı çıkılmıyor oluşundadır. Siyasetten koparılmış emekçi sınıflardır, sınıfın temsilcisi olmaya soyunanların da sorumluluklarını yerine getirmeyip meydanı boş bırakmalarıdır. Her şeyden önemlisi de sermayenin siyasi iktidarı elinde tutmasıdır.

İş Kanunu Ön Tasarısı ile birlikte Avrupa Birliği'nin mevzuatının da ne kadar işçi sınıfı çıkarlarına aykırı düzenlemeler içerdiği açıkça görülmüştür. Bu nedenle bu tasarıya karşı mücadeleyi de kapsamaktadır. (Bu cümle tersinden de okunabilir.)

Kamu emekçilerinin de bu yasa kapsamına alınarak iş güvencelerinin, dahası en temel halk olan "çalışma hakkının" ellerinden alınacağı düşünülürse, bu tasarıya karşı mücadele aynı zamanda

"emeğimizi sahiplenme" mücadelesini de kapsamaktadır. (İMF'inin programında 2003 yılı sonuna kadar kamu personeline %75 istihdam azaltılmasının olduğu hatırlanacaktır,)

Ve yine bu tasarıya karşı mücadele, özelleştirmelere karşı mücadeleyi de kapsamaktadır. (2003 yılı AKP hükümeti tarafından "Özelleştirmeler Yılı" ilan edilmişti.)

İşçi sınıfına ve sendikalarına karşı ciddi bir saldırı olan bu yasal düzenlemelerin karşısına emekçiler sendikası, sendikasız, işçi, işsiz her düzeyde ortaklaşan bir siyasi tavırla çıkmalıdır.

Yani bu demek oluyor ki; İşçi Sınıfının Siyasete; Siyasetin de İşçi Sınıfına İhtiyacı var....