

İş Kanunu Ön Tasarısı

Av.Bekir UZUN

Toprak İşveren Sendikası
Genel Sekreteri

BÖLÜM-1

A- Tasarıya Neden ihtiyaç Duyuldu, Nasıl Bir Seyir İzledi:

Uluslar arası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nın "Hizmet ilişkisine işveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Uluslar arası Çalışma Sözleşmesi"nin 9.6.1994 tarih ve 3999 Sayılı Kanun ile TBMM'ce onaylanmasının ardından dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sn. Mehmet MOĞULTAY tarafından -bu uluslar arası sözleşmeye uyum sağlama gerekçesi ile- hazırlatılan " İş Güvencesi Yasa Tasarısı ", o tarihlerde kamu oyununda yoğun tartışmalara sebep olmuş; işveren kesiminin karşı çıkışı ve siyasi konjonktürdeki değişimler sonucu yasalaşmamıştı.

2000 yılına kadar " İş Güvencesi " konusu ve mevcut temel çalışma yasamız olan 1475 Sayılı İş Kanunu, ilgili sosyal taraflarca sürekli tartışıldı. Buna paralel olarak Türkiye, her yıl ILO' da (onaylamış olduğu 158 sayılı sözleşmeyi uygulamaya koymadığı gerekçesi) ile yoğun eleştirilere ve kınamalara muhatap oldu.

Bu tartışmalarda sosyal taraflarca ileri sürülen temel görüşler şu şekilde özetlenebilir: .

1- İşçi Kesiminin Görüşleri:

- Çalışanların iş güvencesinin bulunmaması, çağdaş ve adil değildir. Bu durum, temel insan hakları ile bağdaşmamaktadır.
- İş güvencesinin olmamasının doğal bir sonucu olarak ülkemizde kayıt dışı istihdam her geçen gün artmaktadır. Bu durum, en başta yasal faaliyet gösteren işletmelerin aleyhine olduğu gibi, giderek tüm ülke ekonomisinin kayıt dışına kaçmasına zemin hazırlamaktadır.
- İş güvencesi olmayan çalışan kesimin örgütlenmesi ve en doğal yasal haklarını kullanabilmesi de mümkün olamamaktadır. Bu sebeple ülkemizde sendikalizm yok olma tehlikesi ile karşı karşıyadır. Ülke genelinde tüm çalışanların sendikalaşma oranı % 10 merkezinin üstüne çıkmadığı gibi, giderek bu oranı korumak bile mümkün olamamaktadır.

Kaçak istihdam sebebi ile ülkenin en yaygın sosyal güvenlik kuruluşu olan SSK. batma noktasına gelmiştir. Çalışanlar sosyal sigortalı olmak gibi en temel ve anayasal haklarını dahi kullanamamaktadırlar. Ülkemizde fiilen çalışan ve SSK.'na aktif olarak prim ödemesi gereken 10-11 milyon kişi var iken, bu gün kuruma bildirilmiş ve prim ödeyen işçi sayısı sadece 4,5 milyondur. Bu tablonun doğal sonucu olarak SSK., ne insanca emekli aylığı ödeyebilmekte ve ne de kendisinden beklenen sağlık vb. diğer hizmetleri gereği gibi verebilmektedir. Kurum, bu gün kamu maliyesinin sırtında koca bir kara delik haline gelmiştir.

- Bu sistem sebebi ile kayıtlı sektörde çalışanların ücretleri üzerindeki yükler ile işletmelerin istihsal vergisi, kurumlar vergisi gibi mükellefiyetleri de makul ve katlanılabilir düzeylere çekilememektedir.
- Girmeye çalıştığımız AB ülkelerinin tümünde yazılı ya da gelenekselleşmiş iş güvencesi mevcuttur. O itibar ile (iş güvencesi sağlanır ise işletmelerimizin rekabet gücü azalır , sanayimiz batar) şeklindeki iddiaların doğruluk payı yoktur. Tam tersine, ülkemizdeki örnekleri de göstermiştir ki, yasal zorunluluk olmamakla birlikte, çalışanlarına fiilen iş güvencesi sağlamış, onlara (verimli çalıştıkları sürece işten çıkarılmayacakları) duygusunu aşlamış; çalışanlarının (işyerine) aidiyet duygularını , geliştirmiş işletmeler, en verimli, en başarılı işletmelerimizdir.

Bu sebeplerle çalışanlara iş güvencesi sağlanması, çalışan kesim için olduğu kadar, ülkemiz açısından da zorunludur. (Bu görüşlerin büyük bir kısmının akademik çevrelerce de paylaşıldığı görülmektedir.)

II- İşveren Kesiminin Görüşleri:

- İş güvencesine karşı değiliz. Ancak, işletme güvencesi olmadan iş güvencesinin olması mümkün değildir. Öncelikle işyeri ve işletmenin güvenceye kavuşturulması gerekir.
- Mevcut sistemde iş güvencesi sağlamaya yönelik olan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi müesseseler aynen korunup, ilave iş güvencesi hükümleri getirilmesi, sanayimizin rekabet gücünü kıracağı gibi, istihdamı da olumsuz yönde etkileyecektir.

Diğer yandan, bu gün artık işletmelerin ve genel olarak sanayiinin gereksinimlerine cevap veremez duruma düşmüş olan iş Kanunu'nun köklü bir değişikliğe tabi tutularak, yeni düzenlemede "esnek çalışma", "denkleştirme çalışması", "kısa çalışma", "telafi çalışması", " ödünç iş ilişkisi", "kısmi çalışma" gibi işletmelerin ihtiyaç duyduğu atipik çalışma biçimlerine yer verilmesi ve yasanın katı hükümlerden arındırılması, iş güvencesinden de öncelikli bir sorundur.

Bu sebeplerle, "iş güvencesi" konusunun 1475 Sayılı İş Kanunu'nda yapılması gereken köklü değişikliklerle birlikte ele alınması, konunun ihbar ve kıdem tazminatı müesseseleri ve işletme güvencesi ile birlikte değerlendirilmesi, yeni düzenlemede günümüz sanayisinin ihtiyaç duyduğu esnek ve atipik çalışma hükümlerine yer verilmesi gerekmektedir.

2000 yılında Bakan Sn. Yaşar OKUY AN tarafından hazırlatılan ve "iş Güvencesi Yasa Tasarısı" adı ile sosyal taraflara sunulan ikinci bir tasarı da (158 sayılı sözleşmeyi karşılamadığı, iş güvencesinden ziyade sendikal güvence getirmeye yönelik bir düzenleme olduğu vb.) gerekçeler ile işçi ve işveren kesimlerince kabul görmemesi üzerine, sosyal taraflar arasında varılan ve çalışma mevzuatının topluca ele alınmasını ön gören 22.06.2001 tarihli üçlü PRENSİP ANLAŞMASI uyarınca Bakanlıkça geri çekilmiştir.

Üçlü Prensip Anlaşması:

Bakanlık- İşçi -İşveren kesimleri arasında imzalanan üçlü prensip anlaşması şu hususları içermektedir:

1- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 3, işveren kesimini temsilen TİSK. 3, işçi Kesimini temsilen (TÜRK- İŞ, DiSK ve HAK-İŞ birlikte) toplam 3 olmak üzere taraflar , 9 Akademisyenden oluşacak bir Akademik Komisyon oluşturacaklardır .

2- Bu Akademik Komisyon, (Hükümetin AB'ye üyelik amacı ile hazırlanan ULUSAL PROGRAMIN orta vadeli hedefleri arasına "İş Güvencesi yasasının çıkarılacağı" taahhüdünü de almış olduğu gerçeğini göz önünde bulundurarak) öncelikle 158 Sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak "İş Güvencesi Yasa Tasarısını"; bilahare, İş Kanunu Değişiklik Tasarısını hazırlayacaktır.

3- Taraflar, bu Akademik Kurul üyelerinin **oybirliği** ile hazırlayacakları tasarı ve teklifleri **itirazsız kabul edeceklerini taahhüt etmişlerdir**.

Akademik Kurulun oybirliği sağlayamadığı hususlarda tarafların itiraz hakkı saklı olup; inisiyatif, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bırakılmıştır.

Bu yetki ve ilkelerle oluşturulan Akademik Komisyon, gerçekten de önce "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" ile "Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı" nı hazırlamış ve hemen arkasından "İş Kanunu Ön Tasarısı" üzerindeki çalışmalarına başlamıştır.

Hemen belirtelim ki, İş Güvencesi Yasa Tasarısı da Kıdem Tazminatı Fonu Kurulmasına ilişkin Yasa Tasarısı da Akademik Kurul üyelerinin OYBİRLİĞİ ile hazırlanmış tasarılaradır.

Ancak, işçi kesimi, İş Güvencesi Yasa tasarısını olumlu karşılamış; fakat, Kıdem Tazminatı Fonu tasarısına karşı çıkmıştır.

İşveren kesimi ise, her iki tasarıya da karşı çıkmıştır.

Bakanlık, uzun bir süre sosyal tarafları ikna etmeye çalışmış; bunun mümkün olamayacağını görünce her iki kesim tarafından karşı çıkılan Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısını tutarak, işçi kesimince olumlu karşılanan İş Güvencesi Yasa Tasarısını Hükümete sunmuş olup; bu tasarı Bakanlar Kurulu'nca imzalanmak sureti ile Hükümet tasarısı olarak 14.02.2002 tarihinde Meclis Başkanlığına arz edilmiştir.

Gelinen bu noktada işveren kesimi, Meclis Başkanlığına sunulan İş Güvencesi Yasa Tasarısının Akademik Kurulca çalışmaları sürdürülen İş Kanunu Değişiklikleri ile birlikte ele alınmasını; bu sebeple Akademik Kurul Çalışmalarının sonucunun beklenmesini istemiştir.

Bu gelişmeler yaşanırken Akademik Kurul, İş Kanunu Ön Tasarısı diye adlandırdığı çalışmasını sonuçlandırarak Haziran Ayı başında tasarıyı taraflara sunmuştur.

Akademik Kurulca yine **oybirliği** ile hazırlanmış olan **İŞ KANUNU ÖN TASARISI'** nin yukarıda sözü edilen ve Meclis Başkanlığı'nca bekletilen İş Güvencesi Yasa Tasarısını da tümü ile kapsadığı görülmektedir.

B-Bundan Sonra Neler Olabilir:

Tabloya dikkatlice bakıldığında görülebilecek manzara şöyledir:

- Ülkemiz 158 sayılı ILO sözleşmesini 1994 yılında onaylamış; aradan geçen 9 yıla rağmen hala bu sözleşmeyi iç hukukta hayata geçirememiş olmaktan dolayı her yıl ILO' da yoğun eleştiri ve baskılara maruz kalmaktadır.
- Türkiye, Ulusal Program da "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" nı çıkaracağı vaadinde bulunmuştur. AB normlarının çalışma yaşamında hayata geçirilmesi zorunluluk arz etmektedir.
- Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın iş Güvencesini mutlaka çıkaracağı yönünde kamu oyu önünde kendisini bağlamış olduğu açık taahhüdü vardır.

- Mevcut yasal düzenlemenin günün ihtiyaçlarına cevap vermediği, idame ettirilmesinin mümkün bulunmadığı hususlarında toplumun tüm kesimlerinin ittifak ettiği görülmektedir.
- Gerek işveren, gerek ise işçi kesimi Akademik Komisyonca oybirliği ile hazırlanacak tasarılar itiraz etmeyecekleri taahhüdünde bulunmuşlardır. Bu tasarı da oybirliği ile hazırlandığına göre artık sosyal tarafların itirazları söz konusu olmamalıdır.

Bu durumda hükümet, sosyal tarafların itirazlarını ne derecede dikkate alır bilinmez. Ancak, tasarıya sosyal taraflardan gelecek itirazların haklılığına, ağırlığına ve ciddiyetine göre iki şekilde hareket edecektir.

1. Tasarı, sosyal taraflarca attıkları imzalara sadık kalınarak itirazsız (veya bir iki teknik konu dışında) olumlu karşılanır ise, Hükümet, Parlamentoda beklettiği İş Güvencesi Yasa Tasarısını geri çekerek -0 tasarıyı da bütünü ile içine almış olan-İş Kanunu Tasarısını parlamentoya sevk edecektir.

2. Şayet tasarı , işçi ve işveren kesimlerince top yekun sayılabilecek ağır eleştiriler ve itirazlarla karşılaşılır, bir başka ifade ile Kıdem Tazminatı Fonu tasarısında olduğu gibi her iki kesimce (birlikte) reddedilmek istenir ise, bu takdirde Hükümet, bu tasarıyı rafa kaldırıp Parlamentoda beklettiği İş Güvencesi Yasa Tasarısını yürürlüğe koyma yolunu seçecektir.

Hükümetin önünde yukarıda sayılan sosyal ve siyasal zorunluluklar nedeni ile bir üçüncü yol gözükmemektedir.

İkinci alternatifin gerçekleşmesi, daha açık deyişle sadece iş güvencesi yasasının çıkarılması, ülkemizin ve sanayiimizin yararına olmayacaktır.

O sebeple İş Kanunu Ön Tasarısının(birkaç teknik düzenleme dışında) sosyal taraflarca kabulünde ülkemiz açısından yarar vardır. Bu tasarı, -II. Bölümde görüleceği üzere- işletmeyi ve çalışanı koruyucu özelliği, işletmelerimizin ihtiyaç duyduğu başta esnek çalışma biçimleri olmak üzere atipik çalışma türlerini kapsar niteliği, AB normlarına uygunluğu bakımından itiraza müstahak olmayan bir tasarıdır. Tasarı, işveren kesiminin yıllardır dile getirdiği taleplerinin tümünü (nicel olarak) karşılar niteliktedir.

BÖLÜM –II

İŞ KANUNU ÖN TASARISI

A- TASARININ GENEL NİTELİĞİ VE GETİRDİKLERİ:

Ön yargısız ve dikkatle incelendiğinde, İş Kanunu Ön Tasarısının -aşağıda belirtilen bir iki teknik düzenleme dışında- işletmeleri ve çalışanları birlikte ve dengeli bir şekilde koruyucu niteliğinin öne çıktığı; günümüz işletmelerinin ihtiyaç duyduğu çalışma türlerini getirmeyi, mevcut yasamızdaki katı çalışma kurallarını olabildiğince ortadan kaldırmayı . ve kayıtsızlık, ihmal ve istismarları önlemeyi hedeflediği, AB normlarına uyum sağladığı görülmektedir.

I- Tasarının İşveren Kesimine ve İşletmelere Getirdiği Yeni Olanaklar ve Düzenlemeler:

1. İş Sözleşmesinin Devri Olanığı:

Tasarının 7.maddesi;

"Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren,işçinin rızası ile işin görülmesini , talep hakkını sürekli olarak başka bir işverene devredebilir." Hükümünü taşımaktadır.

Günümüzde Holdingler ve birden çok işletmeyi bünyesinde barındıran şirket toplulukları, bu uygulamaya çok ihtiyaç duymaktadırlar.

2. Ödünç İşçilik ve İş İlişkisi Olanığı:

Tasarının 8. maddesi (a) bendi; "işveren (ödünç veren); rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene (ödünç alan) iş görmek edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiğiğinde ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur." Hükümünü getirmiştir .

Bu olanak da tıpkı iş sözleşmesinin devri gibi -hatta ondan da fazla- ihtiyaç duyulan bir soruna çözüm niteliğindedir.

3. Çağrı Üzerine Çalıştırma Olanığı:

Tasarının 15. maddesi ile; "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 belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi on saat kararlaştırılmış sayılır..." hükmü getirilmiştir.

4. Çalışma Şartlarında (tek taraflı) Değişiklik Yapma Olanığı ve Bu Sebepçe Sözleşmeyi Fesih İmkkanı:

Tasarının 23. maddesi ile işverene (hizmet akdini yaparken gerektiğinde çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirme hakkını saklı tutmuş olması kaydı ile), işçinin çalışma şartlarını değiştirme yetkisi verilmekte; işçi bu değişikliği kabul etmez ise, bu sebeple akdi fesih hakkı tanınmaktadır.

5. Fazla Çalışma Ücreti Yerine İşçiye İzin Verilmesi Olanığı :

Tasarının 43. maddesi ile getirilen yeni düzenlemede fazla çalışma yaptırılan işçiye, fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman adı altında izin verilebileceği ön görülmektedir.

6. Denkleştirme Çalışması Olanığı:

Tasarının 65/3 maddesi;

"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 12 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, bir aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.Bir aylık denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile üç aya kadar uzatılabilir." Hükümünü taşımaktadır.

7 .Telafi Çalışması Yaptırabilme Olanığı:

Tasarının 66. maddesi ile;

"Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren

iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz." Hükümü getirilmiştir.

Tasarının işletmeler için getirdiği bu olanakların yanında mevcut yasada bulunan bir takım işveren yükümlülüklerini de hafiflettiği görülmektedir. Şöyle ki:

- Deneme süresi 1 aydan 2 aya çıkarılmıştır .
- Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu bakımından ön görülen % 3 oranları %2 seviyesine düşürülmüştür .
- Fazla çalışmanın belirlenmesinde günlük çalışmanın yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması ilkesi getirilmiştir.
- 30 günlük olan kıdem tazminatı 15 güne indirilmiştir.

II- Tasarının İşveren Kesimine Getirdiği ve Mevcut Yasada Bulunmayan Yeni Külfet ya da Sorumluluklar:

1. İş güvencesi sağlamaya yönelik hükümleri ile tasarı, işverene fesih bildiriminde sebep bildirme ve bu sebebi ispat zorunluluğu getirmiş; geçersiz fesih hallerinde işçinin işe i iadesi, bu olmadığı takdirde işçiye 6 aylıktan 12 aylığa kadar ücreti tutarında geçersiz fesih tazminatı ödeme ilkesini getirmiştir. (Madde: 19-22)

2. Ücretin belirlenmiş ödeme gününden 10 gün geçmiş olmasına rağmen ödenmemesi durumunda, işçinin iş yapmayarak direnme hakkının doğacağı, bu sebeple çalışmadığı süreler için de ücrete hak kazanacağı ilkesi getirilmiştir. (Madde: 35)

3. Mevcut yasadaki yıllık ücretli izin süreleri 2'ser gün artırılmıştır. (Madde: 55)

4. Mevcut yasada doğum öncesi ve sonrası 6'sar hafta olan çalıştırma yasağı süreleri 7 haftaya çıkarılmıştır.

III- Tasarının Çalışanlara Getirdiği Yeni Haklar ve Olanaklar:

Yukarıda 11. Bentte sayılan işveren külfet ve sorumlulukları, doğal olarak işçi kesiminin kazanımlarıdır.

Bunların dışında tasarı, 36 ve 67. maddeleri ile **çalışanların ücretlerini garanti altına alan hükümlere** yer vermiştir. Şöyle ki:

Tasarının İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi başlıklı 36. maddesi;

"İşverenin, konkordato ve iflası nedenleri ile ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile işsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir **ücret garanti fonu oluşturulur.**" Hükümünü taşımaktadır.

67. maddesi ise;

(İşverenin Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli . ölçüde azaltmak veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurmak zorunda kaldığı hallerde ve bu nedenlere bağlı olarak işyerinde işin geçici olarak en az dört

hafta durması veya kısa çalışma sonucu işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından **kısa çalışma ödeneği verileceğini**) ön görmektedir.

B- TASARININ OLUMSUZ YÖNLERİ:

Tasarının yeni tartışmalara sebebiyet vermemesi, amacının tam olarak tahakkuk etmesi ve hepsinden önemlisi kendisinden beklenen **toplumsal faydayı** azami ölçüde sağlayabilmesi için, birkaç teknik değişikliğe ihtiyaç gösterdiğini söylemek gerekmektedir. Şöyle ki:

1. Alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden asıl işverenin de alt işverenle birlikte sorumlu olması gerektiğini ön gören Madde 1/ç hükmü, tasarı metninden tümü ile çıkarılmalıdır.

Zira bu hüküm, asıl işvereni bilgisi ve iradesi dışında tamamen üçüncü kişiler arasında akdedilmiş bir akit dolayısı ile sorumluluk altına sokmak anlamına gelmektedir. Bu durum, Borçlar Kanununun genel sorumluluk ilkeleri ile bağdaşmadığı gibi, alt işvereni ayrı ve bağımsız bir işveren olarak kabul eden tasarının kendisi ile de çalışmaktadır.

2. Tasarının 19. maddesinde işveren vekilinin (işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili) olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu tanım, bir tek yetkiliyi ifade etmektedir ve yeterli değildir. Bugün işletmelerde kurumsal yapılarına ve büyüklüklerine göre değişik kademe ve unvanlarda birden çok sayıda işveren vekili vardır.

Bu sebeple maddedeki işveren vekili tanımının (işveren adına hareket eden işveren vekilleri) şeklinde değiştirilmesinde zorunluluk vardır.

3. Tasarının 35. maddesi ile getirilmek istenen (ücretini ödeme gününden itibaren on gün içinde alamayan işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir... ve çalışmadığı sürece ücrete hak kazanır) şeklindeki hükmün (Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde karşılıklı edimleri havi iki taraflı bir akdin doğal sonucu olduğu) söylenebilir belki; ancak, gerek genel, gerek ise sektörel bazda sürekli krizden krize sürüklenen ülkemizde bu hükmün kabulü, korunmak istenen çalışanlara da yarar getirmeyecektir. Kaldı ki, normal üretimin yapıldığı zamanda ücreti ödeyemez duruma düşmüş işverenin üretim yapılmadığı günlerde de ücret ödeme sorumluluğu altına sokulması hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Üretim devam etmeli ki çalışanlar alacaklarını alabilsinler. Öte yandan elbette iş yapma edimini yerine getirmiş ve buna karşılık ücret hak etmiş işçinin de korunması gerekmektedir. Bu itibar ile madde metninin (ücretini ödeme gününden itibaren bir ay içinde alamayan işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.) şeklinde yeniden düzenlenmesi, ülkemiz koşullarına daha uygun düşmektedir.

4. Tasarının 65. maddesinde düzenlenmiş olan 1 aylık denkleştirme süresinin işletmelerin ihtiyaçlarına cevap verecek uzunlukta bir süre olmadığı açıktır. Bu sürenin AB normlarına da uyum bakımından 3 ay olarak belirlenmesinde yarar vardır.

5. Mevcut yasamızda da bulunan (ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı) yönündeki ifadenin Komisyon tarafından unutulmuş olduğu ifade edilmiştir. Bu hükmün tasarının 70. maddesine ilave edilmesi gerekmektedir.

6. Kısa süreli çalışmalarda ve kısmi süreli iş akitlerinde SSK. Primi, işsizlik Sigortası Kesintisi, gibi kesintilerin fiilen çalışılan ve buna bağlı olarak ödenen ücretlere göre tahakkuk ve ödeme esasının ön görülmesi, hakkaniyete uygun düşecektir.

7. Kıdem Tazminatı Fonu Kurulması seçeneği tercih edilecek olur ise, bu takdirde fon oluşturulmasından beklenen sosyal faydanın sağlanabilmesi için fondan ödeme yapılması esaslarının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Zira işçinin fonda biriken kıdem tazminatı karşılığını alabilmesinin sadece emeklilik ölüm ve (emekliliğe denk gelen) 15 yıl bilfiil prim ödenmiş olması şartları ile sınırlandırılması, fon oluşturulmasından beklenen sosyal faydayı sağlamaktan uzaktır.

Bu sebeplerle; .

Kendi istek ve iradesi dışında işini kaybetmiş, ancak geçersiz fesih tazminatına da hak kazanamamış kimseler ile, bu tasarının 26. maddesi hükümleri uyarınca hizmet akdini feshetmek zorunda kalanların ve 27 . maddenin II. Bendi dışında kalan nedenlerle hizmet akdi feshedilenlerin de ölüm, emeklilik ya da 15 yıl prim ödeme şartını beklemezsizin adlarına fona 3 yıllık prim ödenmesi şartının gerçekleşmesi halinde diledikleri zaman fonda kendi adlarına biriken kıdem tazminatı karşılıklarını alabilmelerine olanak tanıyan bir düzenleme yapılması zorunluluk arz etmektedir.