

İŞ KANUNU TASARISI HAKKINDA
RAPOR

Fethi Naçi

I. TASARININ ÖNCESİ

9 Temmuz Anayasasının zorunlu kıldığı yeni İş Kanunu tasarısını incelemeyen önce, Cumhuriyet'ten bu yana, bu alanda neler yapıldığına ve neler yapılmak istendiğine kısaca değinmekte fayda vardır.

Cumhuriyet ilân edildiği sıralarda, sırf İstanbul ve İzmir'de mevcut sınıflar tesislerinde toplam olarak 20.000 işçi çalışmakta idi. Buna karşılık 1924 yılında Büyük Millet Meclisine sunulan ilk Umumi İş Kanunu tasarısı (120 maddeden meydana gelen ve "Mesai Kanunu" lâyihası adını taşıyan bu ilk vesika Ticâret Encümenince incelendikten sonra 99 maddeye indirilmiş ve "İş Mecellesi" namını almıştı.), daha o zaman, çalışma şartlarının tesbit ve tanzimine, ferdi ve kollektif iş mukaveleleri akdine, iş emniyeti ve işçi sağlığına, iş teftişine, sendikalara, çıraklık ve iş ve işçi bulma bürolarına, toplulukla iş ihtilâflarına dair hükümler ihtiva ediyor ve grev hakkını kabul ediyordu. Fakat hükümet ve Meclis bu tasarımı benimsemediği için tasarı 1926 yılında geri alındı.

1929 yılında İktisat Vekâleti'nce 36 maddelik yeni bir İş Kanunu Tasarısı hazırlanmış ve incelenmek üzere Devlet Şûrasına gönderilmiştir. Ama bir yandan tasarının yetersiz oluşu, öbür yandan hükümetin takip edeceği sosyal politika hakkında kararsız oluşu, bu tasarının da kanun haline gelmesine engel olmuş ve Devlet Şûrasından geri alınmıştır.

Bundan sonra 1932 tasarısını görüyoruz. Bu tasarı Alf İktisat Meclisince hazırlanmış ve incelenmek üzere Devlet Şûrasına gönderilmiştir. Oluşu liberal hükümleri vardır. 192 maddeden meydana gelmiştir. Özet olarak şu gerekçe ile Büyük Millet Meclisine sunulmuştu: "Milli iktisadiyatımızın günden güne inkişafı neticesi olarak bilhassa büyük şehirlerimizde müte-merkiz bir sanayi ve ticaret teessüs etmektedir. Bu itibarla işçi kimselerin içtimai ve iktisadi ihtiyaçları itibariyle ve iş sahipleriyle olan münasebetleri noktai nazarından ihtiyaç ve vaziyetlerini tesbit etmek için Devletin müdahalesi zaruret halini almış olduğundan iş şartları ve çalışma hürriyetinin fert ve cemiyetin yüksek menfaatlerine uygun bir tarzda tanzimi bu vazifelerin ifası bakımından en âcil ve mühimdir. İş Kanunu bu maksat için yapılmıştır. Mevcut hukuki mevzuatımız bu maksadı temine kâfi gelmemektedir. Çünkü bu mevzuatta işçi ve iş sahibi münasebetleri daha ziyade ferdi hak ve menfaatler noktai nazarından mütalâa edilmekte ve meselenin içtimai cephesi ikinci plana düşürülmektedir. Halbuki bugünkü büyük istihlal rejiminde bu münasebetler ferdi hak ve menfaatler hududunu aşmış ve bütün bir milletin hal ve atisini alâkadar eden yüksek içtimai menfaatler şeklini almış bulunuyor. Şüphesiz istihsalin artması milli refahın artması demektir. İşlerde kâr fazlalığı şahsi teşebbüs ve gayretin

esaslı şartıdır.Fakat memleketin işçileri yalnız istihsal amili değil,fakat aynı zamanda milli servetlerin en kıymetlisidir."

Tasarının muhtevası da bu kuvvetli gerekçeye uygundu:Ziraat işleri ve ev işleri hariç bütün iş sahaları kanun kapsamı içine alınıyordu.Yalnız sosyal sigortaların uygulanma alanı sınıai sektöre inhisar ettirilmişti.Grev ve Rokavt serbestisi ve sendika kurmak hak ve hürriyeti tanınmıştı.

Bu tasarı Büyük Millet Meclisine sunuldu.Fakat komisyonlarda dahi müzakere olunamadı.

Bu tasarıdan sonra bugün yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunu'na münceer olan 1934 tasarısını görüyoruz.

Bugünkü İş Kanunu belirli iç ve dış şartlar içinde meydana gelmiştir.

1932 yılından sonra dört yıllık planlarla bir milli sanayi kurmaya çalışan Devlet,ekonomik ve sosyal hayatta Devlet dirijizmini hakim bir görüş olarak benimsemişti.Bu durumda,grev hakkını tanımaya ve bir sınıf ve mücadele organı olan sendikaların kurulmasına yanaşmıyacağı belli idi.Ama devlet eliyle ve özel teşebbüs tarafından kurulmuş bulunan sınıai hayatın ortaya çıkardığı birçok sosyal mesele bir İş Kanunu zorunluğunu kaçınılmaz hale getiriyordu.

Ayrıca 1932 yılında Milletler Cemiyetine girmek suretiyle dünyada sosyal politikanın normlarını te sise çalışan Milletlerarası Çalışma Teşkilâtına otomatik olarak girmiş ve böylece bu teşkilâtın anayasasından doğan vecibeleri kabul etmiş bulunuyorduk.Bunları da göz önünde bulundursak 1932 de terkedilen tasarının yerine yeni bir tasarı hazırlamak ve bunu kanunlaştırmak,bir sosyal politikanın temellerini kurmak zarureti ortaya çıkmış olur.

İşte bu zaruret ve olayların etkisiyle hükümet 1934 tasarısını hazırladı ve Büyük Millet Meclisine sundu.Tasarı 1936 yılında kanunlaştı ve bugünkü İş Kanunu doğmuş oldu.Bu kanun sonraki yıllarda,özellikle 1949 yılından sonra,birçok değişikliklere uğramışsa da ana prensiplerinde herhangi bir tâdilât söz konusu olmamıştır.

Yürürlükteki İş Kanunu 1934-1938 yıllarının planlı ve Devletçi ekonomik rejimi ile tek parti sistemine dayanan ve toplum içinde sınıfların ayrılığını ve sınıf menfaatini kabul etmeyen otoriter politik sistemin en derin izlerini taşır.Bu suretle İş Kanunu politik ve ekonomik rejime uygun olarak otoriter bir karakter almış,Devletin işçi ve işveren münasebetlerinde yegâne tanzim edici bir otorite olduğunu kabul ederek sendika kurma hak ve hürriyetini tamamiyle sükûtle geçiştirmiş,grevi yasak etmiş,bu yasağın tabii bir sonucu olarak mecburi uzlaşma ve tahkim sistemini kabul etmiş ve toplu sözleşmeye yer vermemiştir.İş Kanununun Büyük Millet Meclisinde kabulünden sonra CHP Genel Sekreteri Recep Peker'in söylemiş olduğu nutuk da bu otoriter karakteri açıkça belirtmek-

tedir. Bu nutukta şöyle denilmekte idi: "İş Kanunu bir rejim kanunu olacaktır. Bu kanunla Türkiye'de iş hayatı yeni rejimimizin istediği ahenk ve çalışma yoluna girecektir. Arkadaşlar, bizim neslin derece derece acılarını tatmış olduğumuz liberal Devlet tipinin çekiştirici, çarpıştırıcı ve yurt içinde ulus birliğini bozucu ruhunu her gün yeni bir tedbirle ortadan kaldırarak bunun yerine ulusal devlet tipindeki birlik ve beraberlik zihniyetinin tatbikatını hayatımıza aşıyoruz. Arkadaşlar, yeni İş Kanunu sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkân verici hata bulutlarını ortadan silip süpürecektir. Bu kanunla milli hayatın iş hayatında muvazene kurulacaktır."

(Yukardaki bilgiler Prof. Dr. Cahit Talas'ın "İçtimaf İktisat" adlı kitabından derlenmiştir.)

İkinci Dünya Savaşının Demokrat ülkeler tarafından kazanılması, memleketimizde de çok partili ve sendikali bir döneme geçmeyi mümkün kılmıştır. İlk sendika 1946 da kurulmuştur.

Bundan sonra sürekli olarak grev ve toplu sözleşme vaadleri ve bu vaadlerin, seçim öncelerinde bol bol tekrarlanmasına karşılık, seçimlerden sonra hatırlanmayışını görüyoruz.

II. YENİ İŞ KANUNU TASARISININ KÖKÜ

Yeni İş Kanunu Tasarısı, "Anayasa ve hukuk dışı tutum ve davranışlarıyla meşru olduğunu kaybetmiş bir iktidara karşı direnme hakkını kullanarak 27 Mayıs 1960 Devrimini yapan Türk Milleti"nin kabul ettiği 9 Temmuz 1961 Anayasasının Türk emekçilerine tanıdığı hakları düzenlemek için hazırlanmıştır. Çünkü Anayasanın sendika kurma hakkını düzenleyen 46. maddesinden sonra gelen 47. maddesi şöyle demektedir: "İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir." Ve geçici 7. maddede, Anayasa ile konulması emredilen kanunların Türkiye Büyük Millet Meclisinin ilk toplantısından başlayarak en geç iki yıl içinde çıkarılacağını emirlerdir.

Görülüyor ki 27 Mayıs hareketinin sağladığı birtakım haklar, tek parti devrinden kalan ve demokratik hakların karşısında bir Çin seddi gibi duran İş Kanununu değiştirmeyi zorunlu kılmıştır. Çünkü, bu hakları düzenlemek için Grev¹ ve Toplu Sözleşme Kanunu ~~hazırlanır~~ ve Sendikalar Kanunu tamir edilirken İş Kanununun da bu hazırlıklara ve tamirlere göre elden geçirilmesi bir zarurettir.

Bu sebepten, İş Kanunundaki değişiklikler yeni haklar getirmekten çok, başka kanunlarla düzenlenen bu yeni hakları önleyici maddelerin temizlenmesi şeklinde olmuştur. Bu arada, ayrı ayrı kanunlara dağılmış birtakım

haklar da yeni tasarıda birleştirilmiştir (Yıllık Ücretli İzin Kanunu gibi).

III.YENİ İŞ KANUNU TASARISININ İNCELENMESİ

1) Yeni tasarının ilk yeniliği "işçi" tarifindedir.

3008 sayılı İş Kanunu,1. maddesinde işçiyi "Bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi denir." şeklinde tarif ettiği halde,tasarıda bu tarif şu şekli almıştır:"Bir iş bağıtına dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi ... denir."

Böylece şimdiye kadar Borçlar Kanunu'nun 340. maddesine terk edilmiş bulunan özel fikir işçileri (Yani fabrikaların büro işlerinde çalışanlar, teknik elemanlar, banka ve sigorta memurları vs.) İş Kanunu kapsamına alınmaktadır.Mezkûr 340. madde işten çıkarılan "müstahdemler"e ancak iki haftalık bir tazminat hakkı tanıyordu.Yani işveren 30 yıllık bir muhasebe memurunu,iki haftalık tazminatını vererek,istediği anda sokağa atabiliyordu.Tasarı bu durumu değiştirmekte,"hizmetli" ya da "müstahdem" dediğimiz bu kafa işçileri için ihbar öneli ve kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır.

Yalnız Tasarı'nın 109. maddesi,hizmetlilerin sevincini kursağında bırakmaktadır.Çünkü bu maddede aynen şöyle denmektedir:"Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar,kaldırılan 3008 sayılı İş Kanunu hükümleri haklarında uygulanmayanlar için,bu kanunun 15 inci maddesinde sözü geçen kıdem tazminatı hakkı bu kanunun yürürlüğe giriş tarihinden itibaren başlar."

Yani geçmiş hizmet yılları kıdem tazminatının hesabında nazarı itibara alınmamaktadır. Gerekçe'de şöyle denmektedir:"Yeniden ve geriye doğru hak ihdası sosyal adalet bakımından ve çalışanlarla çalıştırılanların karşılıklı hakları gözetilerek uygun görülmemiştir.Esasen mezkûr kıdem tazminatı müessesesi,henüz memleketimizde sosyal sigortaların kurulmadığı bir tarihte tanınmış bir haktır.Bugün ise çeşitli sosyal sigortalar kurulmuş ve işsizlik sigortasının da ilerde inzimamiyle sosyal sigortalar salkımımız tamamlanmış olacaktır.Bu bakımdan geriye doğru kıdem haklarının tanınması kabili müdafaa bulunmamıştır."

Oysa Gerekçe'de,kıdem hakkını düzenleyen 15. maddeden bahsedilirken,"Bu hakkın kaldırılmasının kazanılmış haklar bakımından sakıncaları düşünülerek ve henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı gözönünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür." denmektedir.

Aslında Çalışma Bakanlığı,kıdem tazminatına muarız olan işverenlerin baskısı altında bu gayri adil maddeyi kanuna koymuştur.Türk İşverenler Konfederasyonu,Tasarı'nın tenkidini yaparken,bu hususta şöyle demektedir:"Yüksek nisbette ihtiyarlık sigortası primi ödeyen işverene,buna eklenen kıdem tazminatıyla,aynı maksat için çifte mükellefiyet yüklenmektedir.(...)İhtiyarlık Sigortası Kanunu kıdem tazminatını kaldıran hükmünü vazzettiği zaman

işçi tepkilerinden bir tanesi de "Halen memleketimizde işsizlik sigortası yoktur. Kıdem tazminatı işsizlik sigortasının boşluğunu kısmen doldurmaktadır." mantığı olmuştur. (...) Bu günlerde bir işsizlik sigortası kanun projesi hazırlanmakta olduğunu işitiyoruz. İhtiyarlık Sigortası Kanununun ilk çıktığı zaman beliren işçi tepkisi nazara alınacak olursa kıdem tazminatı meselesinin bir sigorta mevzuu olarak ele alınması için müsait zamanın gelmiş olduğu kabul edilebilir."

Görülüyor ki İşverenler kıdem tazminatı müessesesinden kurtulmak için uğraşmaktadırlar. Şu teklifleri de, kıdem tazminatını kaldırmak için başvurdukları bir oyundur: "Kıdem tazminatı müessesesinin kanunlardan bütünü kaldırılması ve yakında içine gireceğimiz toplu sözleşme sistemine bırakılması hal yollarından biri olarak ileri sürülebilir." Güçlü durumdaki işverenlerin Toplu Sözleşme yapılırken kıdem tazminatını kuşa çevireceklerini tahmin etmek zor değildir.

Yapılacak iş, İş Kanunu kapsamına yeni alınan fikir işçilerinin geçmiş hizmet yıllarının, kıdem bakımından yanmasını önlemek için çalışmak ve bu sahipsiz kitlenin davasına arka çıkmaktır. İşsizlik Sigortasının olmadığı ve ne zaman ihdas edileceği de bilinmeyen bir ülkede kıdem tazminatı daha birçok yıllar işsizlik sigortası işini görecektir.

2) Yeni tasarının getirdiği ikinci yenilik 2. maddede ifadesini bulmaktadır. İş Kanunu, artık bir işçi çalıştıran işyerlerine de teşmil edilmiştir.

Ne var ki İş Kanunu kapsamına alınan bu binlerce işçi için de kıdem tazminatı konusunda aynı haksızlık mevcuttur. Üstelik bunlar için şimdiye kadar bir sigorta primi ödenmediği için, hem prim hem tazminat ödemek gibi bir durum yoktur.

Bu işçiler için, şimdiye kadar prim ödenmediği gibi daha belirsiz bir süre için de prim ödenmeyecektir. Çünkü İş Kanunu kapsamına alınan bu işçiler Sosyal Sigortaların dışında bırakılmaktadır. Çünkü ^{Geçici} 3 ve 4. maddelerin gerekçesinde denildiği gibi: "Sosyal sigortalar kanunlarının uygulanmasına (sosyal sigortalar konusunu yeniden düzenleyen bir sosyal sigortalar kanun tasarısı yürürlüğe girinceye kadar) 3008 sayılı İş Kanunundaki esaslar dairesinde devam etmek gerekir." Böylece İş Kanunu kapsamına alındıkları bildirilen bu geniş işçi kitlesi gene sosyal güvenlikten yoksun yaşayacaklardır.

Bunun için, Sosyal sigortalar mevzuatının değiştirilmesi ve İş Kanunu kapsamına alınan bütün işçilerin sigortalardan yararlanmaları yolunda mücadele etmek ve İş Kanunundaki bu büyük boşluğu belirtmek gerekecektir.

3) Yeni tasarı 5. maddesinde tarım işçilerinin bu kanun kapsamına girmediğini belirtmektedir.

Oysa Haziran 1962 deki İşçi Sigortaları Kurumu 17. Genel Kurul toplantısında Tarım Komisyonu raporunun Genel Kurulca kabul edilen maddeleri arasında şunlar da vardı:

-Bütün tarım işçilerinin Genel İş Kanunu statüsü içine alınması; bu alanın gerektirdiği özel hükümlerin ve bilhassa ücretlerini ve yaşama şartlarını insan haysiyetine yaraşır seviyede tesbit eden esasların ilâvesi;
-Tarım işçilerinin de Sosyal Sigortalar rejimine bir an önce tâbi tutulması.

Bu maddelerin unutulduğu anlaşılıyor.

Öte yandan Beş Yıllık Plan'da tarım alanındaki gelirlerin % 52 sinin bu sektörde çalışanların % 10 una, % 48 inin ise % 90 ına gittiği belirtilmektedir. Ve Resmi Gazete'deki metinde çıkarılan şu hüküm verilmektedir: "Bu durum gizli işsizlik olan bir alanda çalışan ve organize olmamış bir grup için kaçınılmaz sonuçtur."

Bu bakımdan tarım işçilerinin de İş Kanunu kapsamına alınmaları ve böylece "organize" olabilmeleri yolunda çalışmak ve tasarının bu eksikliğine şiddetle karşı çıkmak gerekecektir. Tarım işçileri sayısının, Prof. Cahit Talas'a göre 900.000 kişi olduğunu ve bunun en azından % 10 unun sürekli işçi olduğunu düşünürsek bunun önemi kolayca meydana çıkar.

4) Yeni tasarı işçi temsilciliğini kaldırmaktadır. Bu olay, sendikacılığımızın gelişmesi bakımından çok faydalı olacaktır. Çünkü işçi mümessilliği, birtakım işçilerin sendikalar dışında kalmasını kolaylaştırmakta, böylece işçilerin birleşmesini önlemekte idi. İşçi mümessilli aracılığıyla meselesini halleden, ya da halledebileceğini sanan işçi, sendikaya girmek gereğini duymuyordu. Yeni durum, sendikasız işçileri, haklarının korunması için, sendikalara çekecektir.

Nitekim işverenler de bunun farkındadır. Şimdiye kadar işçi mümessillerinden yaka silkenler, Türk İşverenler Konfederasyonunun sözünü ettiğimiz raporunda şöyle demektedirler: "...Müessesenin kaldırılmasıyla tatbikatta büyük boşluklara rastlanacağı muhakkaktır. Anayasamız işçilere sendika kurma veya kurmama, sendikaya üye olma veya olmama yetkisini vermiştir. İşçilerimizden bir kısmının sendikaya üye olmamaları düşünülebilir. Nitekim dünyanın en ileri sanayi memleketlerinde (hiç şüphesiz hürriyet ve demokrasi mefhumları bakımından da ileri olan bu memleketlerde) işçilerin çoğunluğu sendikalı degillerdir. Meselâ Birleşik Amerikada 65-70 milyon işçinin yalnız 17-18 milyonu sendikalıdır. İşçi temsilciliği kaldırıldığı takdirde, sendikalı olmayan işçilerin tamsili yahut işverenle toplu sözleşme yapmaları veya ihtilaf münasebetlerini halletme hususları nasıl bir formüle bağlanacak ve bunları kim yapacaktır? Herhalde Bakanlık Anayasamızın sarih hükümlerine rağmen, bütün hür dünyaca terk edilmiş bir "Open Shop" sistemine gitmeği, yani "çalışma kapısı yalnız sendikalı işçiye açıktır" parolası gütmeyi düşünüyordur."

Meclis'te, kanun tasarısı görüşülürken, işçilere yardım ediliyor muş gibi gösterilerek, işçi mümessilliğinin korunması yoluna gidilebilir. Bunun için sendika liderlerinin bu konuda halkoyunu hazırlamaları ve meselelerin gerçek durumunu gözler önüne sermeleri çok faydalı olacaktır.

5)Yeni tasarı İç Yönetmelik'ten söz etmemekte ve genel iş şartlarının tesbitini toplu sözleşmeye ve iş bağitlarına bırakmaktadır.İşyerine yeni alınacak işçiler,toplu sözleşme olmasa dahi,işverenle belirli şartlar içinde iş bağitları yapabilirler.Ama toplu sözleşme yapılincaya kadar eski işçilerin durumu ne olacaktır? Bunlar ne gibi iş şartlarına tâbi tutulacaklardır? Bu belli değildir.Bu bakımdan,toplu sözleşmeler yapılincaya kadar,İç Yönetmelik hükümlerinin yürürlükte kalmasını sağliyan bir maddenin kanuna ilâvesi faydalı olacaktır.(İşverenler de bu görüşü savunmaktadırlar.)

6)Ücret ve çalışma şartları ve ceza ile ilgili hükümlerin yeni İş Kanununa konmuş olması faydalı olmuştur.İşverenler,bundan hoşlanmamışlardır;söz konusu raporda şöyle diyorlar:"Toplu sözleşme sistemine gidilirken İş Kanununun vasfı,bir hususi Ceza Kanunu olmaktan çıkarılmalı, bu hal asgari hadde indirilmeli ve Kanun asgari normlar kodu halini almalıdır.Halbuki yeni tasarıda durum,eskiye nisbetle genişletilmiş ve ağırlaştırılmıştır.Bu yol toplu sözleşmeye aykırıdır;kanaatindeyiz."

Oysa işçilerin kollektif pazarlık için henüz yeter derecede teşkilâtli ve kuvvetli olmadığı ülkemizde bu cezai maddeler daha çok yıllar işe yarayacaktır.

7)Tasarı'nın 36. maddesinde,Fazla Mesainin şartları düzenlenirken,"Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret,normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde ellik yükseltilmesi suretile ödenir.denmektedir.Yürürlükteki kanunun 37. maddesinde ise,"Her bir fazla çalışma için verilecek ücret,normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten elliye kadar yükseltilmesi suretile ödenir." denilmekte idi.Değişiklik,lehte bir değişikliktir.

8) Tasarının 55. maddesi,yıllık izindeki "Hafta tatili" ücretinin ayrıca ödeneceğini belirtmiştir. Yıllık Ücretli İzinleri düzenleyen 7467 sayılı kanundaki bir boşluğun Prof.Ferit Hakkı Saymen tarafından belirtilmesi üzerine birçok işveren yıllık izne çıkan işçilere "Hafta tatili"ni ödemiordu.Bu bakımdan,bunun açıkça belirtilmesi yerinde olmuştur.

9) Ne var ki Tasarı'nın 57.maddesi,Yıllık Ücretli İzin Kanunundaki bir adaletsizliği sürdürmektedir.şöyle ki:İşveren,işçinin "Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri" dolayısıyla iş akdini feshederse,işçinin bir yıl çalışmak suretiyle hak ettiği yıllık izin parasını ödemiyor.Oysa işçi için kazanılmış bir hak olan bu paranın ödenmesi şarttır.Meselâ işçinin çok mühim bir işi çıkmıştır;köyüne gitmek istemektedir.Yıllık izne de hak kazanmıştır.Fakat işveren,iş durumunu ileri sürerek,izin vermemektedir;çünkü kanun,izin zamanının seçilmesini tamamıyla işverene bırakmıştır.Bu durumda işçi çekip giderse,üstüste 2 gün devamsızlık yaptığı anda "ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan" bir davranışta bulunmuş sayılacak,kaydı silinecek ve izin parası yanacaktır.Bu durumu önlemek gerektir. Bu da ancak kanun metninde değişiklik yapılarak mümkün olacaktır.

10)Tasarınının 80 ve 81. maddeleri,ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerle 12-18 yaş arasındaki işçilerin İşçi Sigortaları Kurumu doktorlarına,Kurumların bulunmadığı yerlerde en yakın Hükümet ve Belediye doktorlarına muayene edilmelerini şart koşturmaktadır.İşçi Sigortaları Kurumu yerine,eğer varsa,fabrika doktoru kabul edilmelidir.Böylece işe girecek işçilerin Sigorta hastanelerinde muayane olmak için vakit kaybetmeleri,saatlerce doktor ve formalite peşinde koşmaları önlenmiş olur.

11) Yürürlükteki kanununun 91. maddesi,"Ulusal çalışma hayatının bütünlüğünün düzen altında yürümesini sağlamak üzere,iş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu Devlet takip,murakabe ve teftiş eder." demektedir.Tasarı'nın 89. maddesinde ise sadece "Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Devlet izler,denetler ve teftiş eder." denilmiştir.İşverenleri kaygılandıran bu değişiklik,Toplu Sözleşme,Grev ve Lokavt dönemine girilirken,normal sayılmalıdır.İşverenler,çıkarılan kısımda,bir garantinin elden kaçırılmasını görmektedirler.Çalışma Bakanlığınının Teşkilât Kanunundaki sözlere dayanarak,bu bakanlığın,"Çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenkleştirilmesi" için kurulduğunu hatırlatmakta ve "Çalışma Bakanlığının biz işçi ve işveren isteklerini ve iddialarını memleket menfaati süzgecinden geçirerek hak ve hakikati bulan bir devlet dairesi olarak tanıyoruz." demektedirler.

12)Kanunun öngördüğü tüzükler için (Meselâ Çalışma ve kimlik kartesi tüzüğü,İş süreleri tüzüğü gibi) kanuna bir madde eklenerek,bütün tüzüklerin belirli bir süre içinde,meselâ 6 ayda veya 1 yılda,çıkarılması sağlanmalıdır.Çünkü yürürlükteki İş Kanununun,1936 da çıkmasına rağmen,öngördüğü birtakım tüzükler bugüne kadar çıkarılmamış,bu yüzden birtakım maddeler ya uygulanmaz olmuş,ya da uygulamalar çeşitli görüşlere göre çeşitli biçimlere girmiştir.Tüzükler hazırlanırken,ilgili konularda,Sanayi ve Sağlık bakanlıklarının da çalışmalara katılması ve Türk-İş'in görüşünün alınması faydalı olur.(İşverenler de bu görüştedir.)

Tasarı,grev ve lokavtı yasaklayan maddelerle Toplu Sözleşme konusu olacak maddeleri kanun dışında bırakmıştır.

F.N.

23 ocak 1963