İŞ GÜVENCESİ

Yıldırım Koç

Türk-İş Eğitim Yay.No.8
Ankara, 1999

Giriş

Demir Çelik İşletmeleri depolarında çalışan 123 işçi 1990 yılı Kasım ayının ilk günlerinde işten çıkarıldı. Şirketin Afyon deposunda çalışan bir bekçi de, işten çıkarıldığını öğrenince, 2 Kasım günü tabancasıyla intihar etti.

Özel sektörde her toplu sözleşmeden sonra çok sayıda işçi çeşitli biçimlerde işten çıkarıldı ve çıkarılıyor.

1991 yılında Körfez Savaşı sonrasındaki ekonomik durgunluk bahane edilerek, onbinlerce işçi işten çıkarıldı.

1994 yılındaki krizde yüzbinlerce işçi işinden oldu.

1998-1999 yıllarında kriz nedeniyle yüzbinlerce işçi işten atıldı ve atılıyor.

Birçok işyerinde sendika üyesi olan işçiler, hiçbir gerekçe gösterilmeksizin veya gerekçe uydurularak işten çıkarıldı ve çıkarılıyor.

TİSK Genel Başkanı Halit Narin 1985 yılında, "işçi çıkarmak doğal bir haktır" dedi (**Milliyet**, 12.2.1985).

1992 yılında iş güvencesini kısmen sağlayacak bir kanun taslağı tartışmaya açıldığında, işverenler büyük kampanyalar örgütlediler. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türk Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği, 16 Mayıs 1992 günü Hür Teşebbüs Konseyi adı altında biraraya gelerek, işçilere kısmen iş güvencesi getirecek bu taslağa kesin bir biçimde karşı çıktılar.

Rahmetli Cumhurbaşkanı Turgut Özal, iş güvencesine ilişkin 158 sayılı ILO Sözleşmesinin onaylanması konusunda Bakanlar Kurulu'na yetki veren kanunu, "ILO Sözleşmesi lüks" diyerek, yeniden görüşülmek üzere Meclis'e iade etti.

Bunlar ve yüzlerce benzeri olay ve açıklama, işçi - işveren ilişkisindeki en önemli konulardan birinin iş güvencesi olduğunu göstermektedir.

İşçi, hizmet akdine dayanarak bir işyerinde çalışır. İşçinin işgücünü hangi koşullarla satacağı bu hizmet akdinde belirlenir. İşçi sendikalıysa, sendikanın bağıtladığı toplu iş sözleşmesinde yer alan hak ve özgürlükler, hizmet akdindeki düzenlemelerin yerine geçer.

İşçi, daha yüksek ücret ve diğer ödemeler, daha kısa çalışma süresi, iş güvencesi, sağlıklı çalışma koşulları, işyerinde söz hakkı ve çeşitli diğer hakları ve özgürlükleri talep eder.

İşverenin işçiye ihtiyacı vardır. Üretimi yapan, katma değeri yaratan işçidir. En gelişkin teknolojili işyerlerinde bile, işi yürüten bir işçi vardır. Bu işçi bazan vasıfsızdır, bazan mühendistir.

İşçinin de çalışabileceği bir işyerine ihtiyacı vardır. Bu işyeri, bir özel sektör işverenine de, kamu kesimine de ait olabilir.

İşçi çalışmazsa aç kalır. İşveren işçi bulamazsa işyerinde değer üretilemez.

İşçinin işgücünü satış koşulları, işçilerle işverenlerin karşılıklı güç dengelerine göre belirlenir.

Ülkede işsizlik çoksa, daha da artıyorsa, iş arayan insanlar her türlü koşullarda çalışmaya razıysa, işverenlerin genel eğilimi, işyerlerinde daha yüksek ücret alan eski işçileri çıkararak, yerlerine yeni işçi almaktır.

Ülkede iş arayan insan sayısı azsa, işverenler kolay kolay işçi çıkaramazlar.

İşçiler için en önemli konuların başında işten çıkarılmama hakkı, iş güvencesi hakkı gelir. Özellikle günümüz Türkiyesinde olduğu gibi, işsizliğin arttığı koşullarda, işten çıkarılmak, uzun süreli bir işsizlik, açlık ve sosyal güvenlik haklarından yararlanamama anlamına gelir.

İş güvencesi, geçerli bir neden olmadıkça işten çıkarılmama hakkıdır; geçerli bir neden olmadan çıkarıldığının tespiti için yargıya gidebilme hakkıdır; yargı kararıyla işe geri dönebilme hakkıdır.

İş güvencesi, ekmeğimizin ve özgürlüğümüzün temel dayanağıdır ve güvencesidir.

İş Güvencesi Nedir?

Tüm dünyada işçilerin önde gelen taleplerinden biri, işsiz kalmamaktır. Ancak bu talep, düşük ücretlerle ve kötü koşullarla çalışmayı kabullenmek anlamına da gelmez.

İşçiler, çok eskilerden beri, işten çıkarılmadan belirli bir süre önceden kendilerine bildirilmesini istediler. Bu uygulama önce bazı ülkelerde işverenlerce tanındı; daha sonra işverenlerle işçiler veya sendikaları arasındaki anlaşmalarda yer aldı. Daha sonra ise yasalara geçti. Böylece, bugün ülkemizde 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. Maddesinde yer alan uygulama oluştu.

İşçilerin bir sonraki adımı, işçinin işten çıkarılması konusunda işverenin özgürlüğüne bazı kısıtlamalar getirmek oldu. İşten çıkarmaların ancak geçerli bir nedenle mümkün olabileceği konusundaki ilk düzenleme, 1917 yılında Meksika Anayasasına kondu. Sovyetler Birliği'nde 1922 yılında, Meksika'da 1931 yılında, Küba'da da 1934-38 yıllarında işten işçi çıkarmada geçerli bir neden aranmasını öngören yasalar çıktı.

1940'lı ve 1950'li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde, işçinin işten çıkarılmasında veya hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde geçerli bir neden arayan yasalar kabul edildi. Aynı yıllarda Kuzey Amerika ülkelerinde ve bazı Avrupa ülkelerinde de toplu iş sözleşmeleriyle benzer haklar elde edildi.

İş güvencesinde temel nokta, hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesinde "geçerli bir neden" olmasıdır.

Bu tür bir düzenlemede ortaya çıkan ilk sorun, hangi sektörler veya işyerlerindeki işçilerin bu korumanın kapsamı içinde olacağıdır. Örneğin, bazı ülkelerde tarım sektöründe çalışanlar bu korumanın dışında bırakılmıştır. Deneme süresindeki işçiler, ev hizmetlerinde çalışanlar, çıraklar, bir aileye ait işyerinde çalışan yakın akrabalar da bazı ülkelerde bu korumanın kapsamı dışındadır.

Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesi, aşağıda ele alınan birkaç istisna dışında, tüm işkollarında çalışanları ve hizmet akdiyle çalışan herkesi kapsamına almaktadır.

İkinci sorun, süresi belirli hizmet akitleriyle süresi belirsiz hizmet akitleri konusundadır. Bazı ülkelerde, süresi belirli hizmet akdiyle çalışanların sözleşmelerinin sona erdirilmesinde de "geçerli neden" aranmaktadır. Ancak çok daha yaygın görülen uygulama, yalnızca süresi belirli hizmet akitlerinde geçerli neden aranmasıdır. Ancak eğer süresi belirli hizmet akitleri

birbirlerinin ardı sıra yapılıyorsa, bizim mevzuatımıza göre bu tür zincirleme akitler, süresi belirsiz hizmet akdine dönüşmüş kabul edilmektedir.

158 sayılı ILO Sözleşmesi, süresi belirli hizmet akdiyle çalışanları, deneme süresindekileri ve geçici işlerde çalışanların kapsam dışında bırakılmasına izin vermektedir. ILO Sözleşmesi, süresi belirli hizmet akitlerinin, işçiyi korumasız bırakmak amacıyla istismar edilemeyeceğini de belirtmektedir.

Dünya ülkelerinin çok büyük bir bölümünde, işverenin bir işçiyi işten çıkarabilmesi için geçerli bir neden göstermesi gerekir. Geçerli nedenin ne olduğu konusunda ülkeden ülkeye farklılıklar söz konusudur.

Türkiye'de bulunmayan bu koşulu arayan ülkeler arasında, Beyaz Rusya, Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Latviya, Panama, Portekiz, Rusya Federasyonu, Swaziland, İspanya, Avustralya, Etiopya, Almanya, Macaristan, Lübnan, Lüksemburg, Peru, Zaire, Gabon, Tunus, Fransa, Mali, Nijer ve Senegal de yer almaktadır. Dikkat edileceği gibi, bu listede tüm kıtalardan, çeşitli ekonomik gelişmişlik düzeylerinden, çeşitli siyasal rejimlerden ülkeler bulunmaktadır. Bu ülkelerin önemli bir bölümü, 158 sayılı ILO Sözleşmesini onaylamadan, mevzuatlarında benzer bir güvenceyi sağlayacak değişiklikleri yapmıştır. Birçok ülkede mevzuatın işçilere sağladığı koruma, 158 sayılı ILO Sözleşmesinde öngörülenin de ötesindedir.

Türkiye tarafından da onaylanan 158 sayılı ILO Sözleşmesi, işçinin işten çıkarılabilmesi veya hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilebilmesi için, işçinin yetenekleri veya davranışıyla yada işletmenin faaliyetine ilişkin gereksinimlerle bağlantılı "geçerli bir neden"in olması gerektiğini belirtmektedir.

Ülkelerin çoğunda ve 158 sayılı ILO Sözleşmesinde, sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında sendika faaliyetine katılma, işçi temsilcisi olma, işveren hakkında yetkili birimlere şikayette bulunma, ırk, derinin rengi, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, gebelik, dini inanç, siyasi görüş, ulusal veya toplumsal köken veya analık izni sırasında işyerinde bulunmama gibi nedenlerle işçinin işten çıkarılamayacağı açıkça belirtilmiştir.

Bazı ülkelerde işçiyi işten çıkarma konusundaki bu yasakların kapsamı daha da geniştir. Kanada, Yeni Zelanda, Singapur, İspanya gibi bazı ülkelerde yaşlı işçiler özel biçimde korunmaktadır. Belçika, Kamerun, Çek Cumhuriyeti, Almanya ve Nijer gibi ülkelerde, işçinin hizmet akdi askerlik süresince askıda kalmaktadır. Örneğin Yunanistan'da, askere giden işçinin hizmet akdi, askerlik süresinin sona ermesinden itibaren bir yıl daha askıda tutulabilmektedir. Yeni Zelanda'da askere gönüllü olarak gidenlere dönüşlerinde işe giriş garantisi verilmektedir. Avustralya, Kanada, Filipinler, Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde, engelliler hizmet akdinin feshinde özel koruma altındadır.

Birçok ülkedeki uygulamaya ve 158 sayılı ILO Sözleşmesine göre, hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak çalışamamak, işten çıkarılma için geçerli bir neden kabul edilemez.

İş güvencesinin diğer bir unsuru, işçinin savunması alınmadan, işçinin davranışı veya çalışmasıyla ilgili bir nedene dayanılarak işçinin işten çıkarılamamasıdır.

İş güvencesinin diğer bir boyutu, geçerli bir nedene dayandırılmadan işten çıkarılan işçinin hakkını koruma yollarıdır.

Birçok ülkedeki uygulamaya ve 158 sayılı ILO Sözleşmesine göre, geçerli bir nedene dayanmadan işveren tarafından işten çıkarıldığına inanan bir işçinin, yargıya veya hakeme gitme hakkı bulunmalıdır.

Burada önemli diğer bir konu, kanıtlama yükümlülüğünün kimde olacağıdır. İşçi mi kendi suçsuzluğunu ve ortada geçerli bir neden olmadığını kanıtlayacaktır, yoksa işveren mi ortada geçerli bir neden olduğunu kanıtlayacaktır? Birçok ülkedeki uygulamaya ve 158 sayılı ILO Sözleşmesine göre, işveren, işçinin işten çıkarılması için geçerli bir nedenin bulunduğunu kanıtlamak durumundadır.

İş güvencesinin diğer bir unsuru, işverenin işçiyi işten çıkarmasında geçerli bir nedenin bulunmadığının saptanması durumunda ortaya çıkmaktadır. Birçok ülkedeki uygulamada, işçi işe iade edilmektedir. Ancak bazı ülkelerdeki uygulamada ve 158 sayılı ILO Sözleşmesinde, işçinin işe iadesi esas olmakla birlikte, bunun mümkün olmadığı durumlarda uygun bir ek tazminatın ödenmesi ilkesi kabul edilmiştir.

Birçok ülkede işten çıkarılacak işçiye önceden haber verilmekte (ihbar) ve kendisine ayrıca kıdem tazminatı ve/veya işsizlik sigortası ödemesi yapılmaktadır. Işe geri dönmesi gerekirken işbaşı yaptırılmayan işçilere ödenecek tazminat, bunlara ektir.

İş güvencesinin diğer bir unsuru, işyerindeki ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlere bağlı olarak işçi çıkarmak gerekirse, işverenin, işyerindeki işçi temsilcileri ile görüşme zorunluluğudur. İşçi çıkarılmasından uygun bir zaman önce işyerindeki işçi temsilcilerine bilgi verilmeli, çıkarılacak işçi sayısını asgariye indirebilme konusunda kendileriyle görüşme yapılmalıdır.

İş güvencesinin sağlanmasında gözönünde tutulması gereken diğer bir nokta da, işletmenin ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri nedenlerle işçi çıkartmasının zorunlu olduğu durumlarda, kamu yetkililerinin de durumdan haberdar edilmesidir. İşveren, çıkarılacak işçi sayısı ve bunların nitelikleri konusunda belirli bir süre önceden bildirimde bulunmalıdır.

Türkiye'nin de onayladığı 158 sayılı ILO Sözleşmesi, yukarıda belirtilen asgari koşullara uyulmasını gerektirmektedir. Birçok ülkede ve özellikle de Avrupa Birliği ülkelerinde, belirtilen bu asgari düzeydeki hakların çok ötesinde haklar tanınmıştır ve uygulanmaktadır.

Türkiye'de İş Güvencesi Var mı?

Türkiye'de işçilerin yasalarla güvence altına alınmış iş güvencesi yoktur. Bazı dönemlerde işçiler, özel yeteneklerine, işçi bulunamamasına, sendikalarının fiili gücüne, siyasi ilişkilere, diğer işçilerin işçi çıkarılmasına karşı gösterdikleri tepkilere bağlı olarak, şu yada bu ölçüde iş güvencesine sahip olabilir. Ancak mevzuatla güvence altına alınmış bir iş güvencesi yoktur. Türkiye, bu açıdan bakıldığında, Afrika'nın birçok geri ülkesinden daha da geri bir konumdadır.

İşçilerin büyük bir bölümünün işverenlerle ilişkilerini düzenleyen 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. Maddesi, işverenin hiçbir gerekçe göstermeksizin işten işçi çıkarma hakkını tanımaktadır. İşçinin işveren tarafından işten çıkarılmasında öngörülen tek koşul, işçiye belirli bir süre önceden haber verilmesi ve işçinin hak etmiş olması durumunda kıdem tazminatının ödenmesidir.

İşçiye önceden haber verilme zorunluluğu, bu sürenin ücreti peşin olarak ödenirse, ortadan kalkar. Örneğin, üç yıldan daha fazla süredir işyerinde çalışan işçinin işten çıkarılabilmesi için, kendisinin 8 hafta önceden uyarılması gerekir. Ancak, 8 haftalık ücreti peşin olarak ödenirse, anında işten çıkarılabilir.

Bu uygulama, yukarıda ele alındığı gibi, Türkiye tarafından onaylanmış 158 sayılı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesine aykırıdır.

İş Yasasının 13. Maddesi, “işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığın gösteren diğer durumlarda,” ihbar süresine ait ücretinin üç katı tutarında bir tazminat ödeneceğini de belirtmektedir. Ancak, işçinin işe geri aldırılması söz konusu değildir.

İşveren işçiyi ayrılmaya da zorlayabilir. İş Yasası’nın 16. Maddesine göre, eğer bir işveren işçiye veya ailesinden bir kişiye hakaret ederse, sataşırsa, gözdağı verirse, işçinin ücretini ödemezse, işçinin çalışma koşullarında esaslı bir tarzda değişiklik yaparsa, işçi, kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılabilir. Ancak işsizliğin giderek arttığı koşullarda, bu uygulama işçinin bir hakkı olmaktan çıkmakta, işverenlerin işçi çıkartmada kullandığı bir araç haline gelmektedir.

İş Yasasının 24. Maddesi, yukarıdaki nedenlerle işten çıkarılan veya ayrılan işçilerin durumunu düzenlemektedir. İşveren, 13. Maddeye göre çıkardığı veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebep nedeniyle kendisi işten ayrılan işçinin yerine, 6 ay süre içinde başka işçi alamamaktadır. İşveren, yeni işçi alacaksa, öncelikle işten çıkan veya çıkarılan işçiye noter kanalıyla bildirimde bulunmak zorundadır.

Ancak bu düzenlemenin de fazla bir yararı yoktur. İşveren genellikle önce yeni işçi almakta, çıkaracağı işçiye ondan sonra çıkış vermektedir. Ayrıca, birçok işçi bu hakkını bilmediğinden veya işyerindeki gelişmelerden haberdar olmadığından, hakkını aramamaktadır.

Diğer taraftan, işverenin bu madde hükmünü ihlal etmesi durumunda verilen ceza, “işten çıkardığı veya işe aldığı her işçi için beşyüzbin lira para cezası”dır. (Madde 98)

İşçilerin iş güvencesini ortadan kaldıran diğer bir düzenleme, 17. Maddededir.

17. maddede iş güvencesi ayaklar altına alınmaktadır. 17. Maddeye göre işçi çıkarıldığında bazı durumlarda kıdem tazminatı ödenir, bazı durumlarda ödenmez. Bu maddedeki işçi aleyhindeki düzenlemeler şöyle özetlenebilir:

İşçi, kendi kasdıyla veya derli toplu olmayan yaşayışıyla yada içkiye düşkünlüğü nedeniyle bir hastalığa yakalanırsa veya sakat kalırsa ve bu nedenle ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş günü işe gelmezse, kıdem tazminatı verilerek işten çıkarılabilir.

İşçi, bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulursa, kıdem tazminatı verilerek işten çıkarılabilir.

İşçinin kendi kusuruna dayalı olmayan bir hastalığa yakalanması, kaza geçirmesi, doğum yapması durumunda da işverenin işçiyi işten çıkarma hakkı vardır. İşçi bu şekilde hastalanırsa, SSK’dan rapor alsa bile, işçinin ihbar süresinin altı hafta aşılması durumunda, işveren yalnızca kıdem tazminatı ödeyerek işçiyi işten çıkarabilir. Hamilelik ve doğum durumunda ise bu altı haftalık süre, yasal iznin bitiminden itibaren sayılır.

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması da, yalnızca kıdem tazminatının ödenerek işten çıkarılma için yeterli nedendir.

İş Yasasının 17 maddesinin özellikle sakıncalı olan bölümü, tazminatsız çıkışlarla ilgilidir. İş güvencesi burada da yoktur; ayrıca kıdem tazminatının ödenmesi söz konusu değildir.

İşçinin, işe girişte sahip olduğu özellikler konusunda işvereni yanıltması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, işverene yada ailesine sataşması, hakaret etmesi, asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi veya işyerinde alkollü içki ve uyuşturucu madde kullanması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yada bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması, tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçinin, kendi isteği ve savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinde on gün ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması da tazminatsız çıkış nedenidir.

Görüldüğü gibi, 17. Maddenin ikinci bendinde yer alan düzenlemeler, işverene çok geniş yetkiler tanımıştır. İşveren, iş güvencesini böylesine ihlal eden yetkilerini kullanarak, işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarabilmektedir. İşverenlerin başvurduğu diğer bir yol ise, ellerindeki bu yetkiyi kullanarak, işçilerin haklı taleplerini yerine getirmemek ve işçileri işyerinde yoğun bir baskı altında tutmaktır. Sendikasız işyerlerinde, uydurulacak bir gerekçeyle tazminatsız olarak işten atılmaktan çekinen işçi, alacakların ödenmemesi, verilen her işi yapmasının istenmesi, fazla mesaiye kalmaya zorlanması gibi durumlarda, baskıya direnememekte ve haklarını kullanamamaktadır.

İşveren, işyerlerinde yapılan bazı meşru ve demokratik eylemler sırasında, ödevli bulunduğu görevleri yerine getirmediği gerekçesiyle, işçinin hizmet akdini tazminatsız olarak feshedebilir. İşverenler her zaman bu yola başvurmaz. Kendilerini yeterince güçlü hissettiklerinde ellerindeki bu aracı kullanırlar. Bu amaçla da önce görevleri hatırlatan bir tebligatta bulunup, durumu noter aracılığıyla tespit ettirirler.

İşverenin tazminatsız olarak işçi çıkarma hakkını kullanabilmesinin zaman açısından da bir sınırı vardır. İşveren, işçinin durumunu öğrendikten sonraki altı iş günü içinde gerekli işlemi yapmak zorundadır. Yoksa işçiyi tazminatsız çıkarma hakkı yanar. Ayrıca, olayın olmasının üstünden bir yıllık bir süre geçtiyse, işveren olayı daha sonra öğrense bile bir işlem yapamaz. Örneğin, işçi işyerinde içki içtiyse, işveren bu olaydan bir yıl bir gün sonra haberdar olduysa, tazminatsız çıkış veremez (1475/18).

Ayrıca, tüm dünyada yasal ve meşru kabul edilirken, ülkemizdeki anti-demokratik yasalar nedeniyle yasadışı olarak nitelendirilen grevlere katılan işçilerin de iş güvencesi yoktur. Türkiye'nin onayladığı 87 sayılı ILO Sözleşmesine göre yasal ve meşru kabul edilen birçok eylem, bizim mevzuatımızda yasadışı grev olarak ele alınmaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 45. Maddesine göre, işveren, yasadışı greve katılan tüm işçileri tazminatsız olarak işten çıkarabilmektedir.

Gemiadamlarının çalışma koşullarını düzenleyen 854 sayılı Deniz İş Yasası ile gazetecilerin çalışma koşullarını düzenleyen 5953 (212) sayılı Basın İş Yasası da iş güvencesi açısından benzer düzenlemeler getirmektedir.

Ancak işverenlerin ellerindeki bu yetkileri kullanabilmeleri her zaman kolay olmamaktadır.

Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman Demirel'in TÜRK-İŞ'in 1991 yılındaki 3 Ocak eylemi öncesinde söyledikleri büyük bir gerçeği ifade etmektedir.

O tarihte DYP Genel Başkanı olan Sayın Süleyman Demirel, TÜRK-İŞ'in 3 Ocak 1991 genel eyleminden bir gün önce Milliyet Gazetesi muhabiri ile konuşurken, şöyle demiştir: "Yüzbinleri nasıl cezalandıracaksınız? Yüzbinlerin bu çeşit harekete kalkması, fiili suç bile sayılsa, bu, kanunu işlemez hale getirir. Yöneticiler, yüzbinleri cezalandırmayı düşüneceğine, işçiyi bu noktaya getiren nedenleri ortaya koysun, onlara ilgi göstersin… İşçi eylemi, sıkıntı içindeki milyonların tepkisine tercümandır. Bu nedenle, herkes bu olaya sıcak bakıyor, tabii biz de sıcak bakıyoruz." (**Milliyet**, 3 Ocak 1991)

Meşru ve demokratik eylemlerde iş güvencesi, eylemin haklılığı ve kitleselliğidir. İşverenler, kamuoyunun desteklediği, herkesin gözünde meşruluk kazanmış ve yüzbinlerce işçinin katıldığı demokratik ve barışçıl eylemler karşısında, yasaların kendilerine tanıdığı birçok yetkiyi kullanmaktan çekinmekte ve vazgeçmektedir.

Ayrıca, işyerindeki işçilerin kararlı birlikteliği de fiili bir iş güvencesi sağlayabilmektedir. Bunun en güzel örneği, Kristal-İş Sendikamızın ve üyelerinin 1991 yılındaki 21 günlük işyerini terketmeme eyleminde yaşanmıştır.

Paşabahçe Cam Fabrikası'nda çalışan 584 işçi 25 Temmuz 1991 günü İş Yasası'nın 13. Maddesine dayanılarak işten çıkarıldı. 2500 işçi hep birlikte şalterleri indirdi ve işyerini terketmeme eylemini başlattı. Aileler ve İstanbul'un dört bir yanındaki işçiler bu meşru eyleme destek verdiler. Paşabahçe ve Beykoz esnafı 29 Temmuz 1991 günü kepenk kapattı. Paşabahçe direnişi Türkiye'nin gündeminde önemli bir yere oturdu. Her gün çok sayıda işçi, memur, esnaf, politikacı direnişi ziyaret etti. Yürüyüşler düzenlendi. 15 Ağustos 1991 günü, işten çıkarılan işçilerin geri alınmasıyla, işbaşı yapıldı.

1998 yılının en önemli direnişlerinden biri de, SEKA'nın İzmit Fabrikanının kapatılmasına ve işçilerin işten çıkarılmasına tepki olarak doğdu. Selüloz-İş Sendikamızın önderliğinde gerçekleştirilen işyerini terketmeme ve üretimi sürdürme eylemi de başarıyla sonuçlandı. Dünyada çok az örneği görülen bir mücadele verilerek, özelleştirme ve işyeri kapatma engellendi, işçilerin iş olanakları korundu. İşverenler, bu kadar haklı ve geniş kamuoyu desteğine sahip bir eyleme karşı, yasaların onlara tanıdığı yetkileri kullanmaya çekindiler.

Türkiye'de yasalarda muvazzaf askerlik ödevini yerine getirmek amacıyla işten ayrılan işçilerin, askerlik sonrasında işe dönmesini sağlayıcı bir düzenleme yoktur. Bu konuda tek güvence, bazı toplu iş sözleşmelerine konulan bu doğrultudaki hükümdür.

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi başka bir nedenle silah altına alınan yada herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan işçinin hizmet akdi belirli bir süre askıda kalmaktadır. Bu süre 2 aydır. Ancak, işçinin bir yılı aşan her tam yıllık işyeri kıdemi için bu süreye 2 gün daha eklenmektedir. Toplam süre 90 günü geçememektedir.

İş güvencesi konusunda yukarıda özetlenenler, yürürlükteki yasalardan yararlanan işçiler içindir. Yürürlükteki yasaların kapsamı içinde olanların durumu bu biçimde olursa, yasaların kapsamı dışında olan veya yasadışı biçimde kapsam dışında bırakılan işçilerin durumu daha da acıdır.

Kaçak çalıştırılanlar bu konumdadır. Türkiye'de kaçak çalıştırılanların sayısının 4,5 - 5,0 milyon olduğu tahmin edilmektedir. Kaçak çalıştırılan işçiler İş Yasası'nın da, Sosyal Sigortalar Yasası'nın da kapsamı dışındadır. Bu durumda, kaçak çalıştırılan işçiler, İş Yasası'nın bazı maddelerinde getirilmiş bulunan tazminat haklarından da yararlanamazlar.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar ve tarım ve orman işçilerinin büyük bir bölümü de İş Yasası'nın kapsamı dışındadır.

Tarım ve orman işçilerinden ancak tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda ve tarım işletmelerde yapı işlerinde çalışanlar İş Yasası kapsamındadır. Diğer tarım ve orman işçileri ancak sendika üyesi iseler, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla bu haklardan yararlanabilirler.

Son yıllarda giderek yaygınlaşan bir uygulama, işçilere götürü veya kabala iş vermektir. Bu uygulamaya "sahte kendi hesabına çalışma" adı verilmektedir. Örneğin, ormancılıkta vahidi fiyat sistemi adı verilen uygulamada ağaç kesim işini alan işçiler kanun önünde işçi sayılmamakta ve İş Yasası'ndaki sınırlı haklardan bile yararlanamamaktadır.

Eve-iş-verme sistemi ise en acımasız sömürü biçimidir. Evlerde bir işverene bağımlı olarak çalışan kişiler, hiçbir yasanın koruması altında değildir.

Ülkemizde giderek yaygınlaşan kısmi zamanlı çalışma (part-time) uygulamasında da birçok hak gaspedilmektedir.

İşçilere, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesinde öngörülen biçimde bir iş güvencesinin sağlanması, Türkiye'ye zarar değil, yarar getirecektir.

Bugün ülkemizde 657 sayılı Devlet Memurları Yasası kapsamında çalışanlar, 158 sayılı ILO Sözleşmesinde öngörülenin çok ötesinde bir iş güvencesine sahiptir. Memurlar bu güvenceye sahip oldu diye Türkiye Cumhuriyeti Devleti bir zarar görmemiştir. 657 sayılı Yasa'ya göre, gerçekten büyük bir kusuru olmadan hiçbir memurun işine son verilmemektedir. Ayrıca, 1475 sayılı Yasa'ya göre, tazminatsız işten çıkarma nedeni olarak değerlendirilen birçok kusurun 657 sayılı Yasa'daki cezası çok daha azdır.

Sendikal Faaliyet ve İş Güvencesi

2821 sayılı Sendikalar Yasası, işçinin sendikaya üye olması nedeniyle işverenin baskısıyla veya işten çıkarılmayla karşılaşmasını önlemeye yönelik bir hüküm içermektedir.

2821 sayılı Yasanın 31. Maddesine göre, işçinin sendikaya üye olması ve sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işten çıkarılması durumunda, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminat ödenmesi öngörülmektedir.

Ancak, işçinin işten çıkarılma nedeninin sendika üyeliği ve sendikal faaliyet olduğunu kanıtlama yükümlülüğü işçiye ve sendikaya aittir. Ayrıca, bu konudaki davalar çok uzun zamanda sonuçlanmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle bu madde fiilen yaygın bir biçimde işletilememektedir.

İşyeri Sendika Temsilcisinin ve Sendika Organlarında Görev Alan İşçilerin İş Güvencesi

İş güvencesi açısından en iyi konumda olan kişi, işyeri sendika temsilci ve baştemsilcileridir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. Maddesi şöyle demektedir: "İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez."

Böyle bir uygulama yapılırsa, ilgili kişi veya sendika, yargı yoluna gidebilir. Mahkeme, iki ay içinde kesin bir karar verir. Mahkeme, temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılır ve temsilcinin işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir.

Bu hüküm, işçinin yeniden temsilciliğe atanması halinde de uygulanır. Temsilciye işbaşı yaptırılmazsa, temsilci çalışıyormuş gibi ücretlerini ve toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını almaya devam eder.

İşyeri sendika temsilci ve baştemsilcileri için en önemli sorun, temsilci atanmasının ancak toplu sözleşme yetkisinin alınmasından sonra yapılabilmesidir. İşyerindeki sendikal örgütlülükte başı çeken işçiler, toplu sözleşme yetkisi alınıncaya kadar sürekli olarak işten atılma tehdidiyle karşı karşıyadır.

Ayrıca, 1475 sayılı Yasa'nın 17. Maddesinin ikinci bendindeki işten çıkarma gerekçeleri, işyeri sendika temsilci ve baştemsilcilerine karşı da kullanılabilmektedir.

İşyeri sendika temsilcilerine tanınan bu güvencenin, görevlerinin sona ermesinden sonra belirli bir süre daha devat etmesi gerekmektedir. 2821 sayılı Yasada böyle bir düzenleme yoktur.

Sendikanın veya şubesinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarında görev alıp, işyerinde çalışmasını sürdüren işçilerin, böyle bir güvencesi yoktur. Bu kişiler, işveren karşısında diğer işçiler gibi güvencesizdir.

Toplu iş sözleşmesi uyarınca işyerinde oluşturulmuş çeşitli kurullarda görev alan işçileri de iş güvencesi açısından koruyucu düzenlemeler bulunmamaktadır.

Bunlar ve benzeri eksiklikler, Türkiye tarafından onaylanmış 135 sayılı ILO Sözleşmesinin ihlalidir (İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar hakkında 135 sayılı Sözleşme).

12 Eylül Sonrasında İş Güvencesi

12 Eylül 1980 sonrasında işçilerin birçok önemli kaybı oldu. Bu kayıpların büyük bir bölümü henüz daha geri alınamadı. Ancak, bu dönemde iş güvencesi açısından önemli bir adım atıldı ve önemli bir girişim yapıldı.

Milli Güvenlik Konseyi'nin 15 numaralı bildirisinde, "grev ve lokavtı ertelenen işyerlerinde; erteleme süresince işçinin kendi isteği, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve sağlık sebepleri dışında herhangi bir nedenle işçi işten çıkarılmayacaktır," deniliyordu.

İşçi çıkarma yasağı, daha sonraki kararlarla, yalnızca 12 Eylül 1980 günü grevdeyken grevi ertelenen işyerlerinde değil, ülkedeki tüm işyerlerinde geçerli kılındı. 1984 yılına kadar bu yasak ciddi bir biçimde uygulandı. Bazı işverenler, bu yasağı ihlal ettikleri için hapis cezasıyla cezalandırıldı. Bir taraftan 1402 sayılı Yasa'nın tanıdığı yetki kullanılarak çok sayıda insan işten atılırken, diğer işyerlerinde işçi çıkarma yasağı uygulanıyordu.

Prof.Dr.Turhan Esener'in Çalışma Bakanlığı döneminde, 1982 yılında ise, iş güvencesi sağlamayı amaçlayan bir tasarı hazırlandı. Tasarıda, hizmet akdinin feshinde "yeterli fesih sebebinin" bildirilmesi öngörülüyordu. Tasarıya göre, işçinin yargıya başvurma hakkı vardı. Yargıç, hizmet akdinin feshinin yeterli bir sebebe dayanmadığına karar verirse, işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminata hükmedebiliyordu. Ancak bu tasarı yasalaşamadı.

İşverenler ve İş Güvencesi

İşverenler iş güvencesi istememektedir. İşverenlerin bu tavrı, davranışlarında ve çeşitli belgelerde açıkça ifade edilmektedir. 1992 yılında iş güvencesi yasa taslağı gündeme geldiğinde işverenlerin gösterdiği tepki hatırlardadır.

İşverenlerin günümüzdeki "esneklik" talepleri arasında işten çıkartmanın daha kolaylaştırılması da yer almaktadır.

TİSK, 1992 yılında Türkiye'nin gündemine giren iş güvencesi yasa tasarısı üzerine, **İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz** ismiyle iki broşür yayınladı. İkinci broşürün "sonuç" bölümünde şu değerlendirme yapılıyordu:

"Temel amacı, işçi çıkarmayı imkansız kılacak ölçüde güçleştirmek olan ve çıkarma halinde de çok yüksek tazminat ödenmesini öngören bu yasa taslağı, özel sektör girişimciliğini önemli ölçüde sekteye uğratacaktır. Hatta mevcut işçilerin işlerini de tehdit eden niteliktedir.

"Hükümet protokolunda ve programında açıkça ifade edilmeyen, yalnız SHP'nin seçim bildirgesinde yer alan bu konunun yasalaşması, iş alemine ve ekonomimize çok büyük zararlar verebilecektir." (TİSK, **İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz - II**, Ankara, 1992, s.19)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay tarafından Bakanlar Kurulu'na sunulan biçimiyle tasarıda öngörülenler özetle şöyleydi:

- İşverenin işçinin hizmet akdini feshedebilmesi için geçerli bir nedenin olması gerekmektedir. İşçi veya üyesi bulunduğu sendika, hizmet akdinin feshinde, bu işlemin geçerli bir nedene dayanmadığı iddiasıyla yargıya gidebilecektir. Fesihin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Mahkeme, işçinin işe dönmesine karar vermesine rağmen işveren bunu kabul etmezse, işçinin diğer tazminatlarına ek olarak bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödenecektir.
- İşverenin, işyerini kapatma hakkını kötüye kullanması durumunda, işçilere en az bir yıllık ücretleri tutarında bir tazminat ödemesi gerekecektir.
- Kısa süreli çalışma söz konusu olduğunda, işyerinde örgütlü bulunan sendikanın onayı alınacaktır.

İşverenler hemen geniş bir cephe oluşturarak, taslağa karşı yaygın kampanyalar örgütlediler. TOBB, TİSK, TÜSİAD ve TZOB (Türkiye Ziraat Odaları Birliği), 16 Mayıs 1992 günü Hür Teşebbüs Konseyi adıyla yaptıkları toplantı sonrasında yayınladıkları bildiride şöyle diyorlardı:

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Hür Teşebbüs Konseyini oluşturan kuruluşlarımızın görüş ve önerilerini dikkate almadan ve gerekli uzlaşmayı sağlamadan, adeta cezalandırıcı bir tutumla taslağı Başbakanlığa sevkederek, işçi, işveren ve Hükümet arasında sun'i bir çekişme, hatta kriz yaratması, çalışma hayatında önemli atılımların beklendiği bir dönemde büyük talihsizlik olmuştur.

“Ülke ekonomisinin lokomotifi olan, istihdamın 3/4’ünü sağlayan, ülkemizin tüm sorunlarını, güçlüklerini en yakından tanıyan 6 milyona yakın Türk Müteşebbisinin temsilcisi dört üst kuruluşun Başkanları olarak aşağıda imzaları bulunan bizler, bu taslağın tümüne şiddetle karşı olduğumuzu ve kabul edilmemesi için sonuna kadar mücadele etmeye kararlı olduğumuzu Türk Kamuoyuna duyururuz.”

TÜRK-İŞ’in ve bağlı Sendikaların bu taslağın yasalaşması için gösterdikleri çabalar da yetersiz kaldı. Taslak yasalaşamadı.

Bunun üzerine, iş güvencesi konusundaki tartışmalar, 158 sayılı ILO Sözleşmesine kaydı.

158 Sayılı ILO Sözleşmesi (Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ve bazı üniversite öğretim üyelerinin girişimleri sonucunda, 25-26 Kasım 1992 günleri ILO’nun 7 Sözleşmesi’nin (59, 87, 135, 142, 144, 151, ve 158 sayılı Sözleşmeler) onaylanması konusunda Bakanlar Kurulu’na yetki veren yasalar TBMM’de kabul edildi. Ancak rahmetli Cumhurbaşkanı Sayın Turgut Özal, bu Sözleşmenin Türkiye için lüks olduğunu ileri sürerek, ilgili yasayı yeniden görüşülmek üzere TBMM’ne iade etti.

158 sayılı Sözleşmenin onaylanması konusunda Bakanlar Kurulu’na yetki veren yasa 1994 yılında ikinci kez kabul edilerek, Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman Demirel tarafından onaylandı. Daha sonra Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan 158 sayılı Sözleşme halen yürürlüktedir.

Günümüzde ülkemizde yürürlükte bulunan çalışma mevzuatı, Türkiye’nin onaylamış bulunduğu ve uygulamakla yükümlü olduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesini çeşitli açılardan ihlal etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi, 1995 yılındaki 82. Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunduğu ve 1982 yılında kabul edilmiş bulunan 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi ve 166 sayılı Tavsiye Kararı Konusunda Genel Araştırmasında (Geçerli Bir Nedene Dayanmayan İşten Çıkarmalara Karşı Korunma), hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi konusunda 19. yüzyılda geçerli olan geleneksel yaklaşımı şöyle özetliyordu:

"Ondokuzuncu yüzyılda çeşitli ülkelerde geliştirildiği biçimiyle, hizmet akdine ilişkin geleneksel kuralların ana özelliği, taraflardan herhangi birinin, kararını geçerli kılacak neden gösterme zorunluluğu bulunmaksızın ve önceden bildirimde bulunarak, hizmet akdinin sona erdirilmesinde her iki tarafın sahip olduğu haklarda biçimsel bir simetrinin bulunmasıydı." (Committee of Experts, **Protection Against Unjustified Dismissal**, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre,1995, paragraf 2.)

1475 sayılı İş Yasası, 854 sayılı Deniz İş Yasası, 5953 (212) sayılı Basın İş Yasası ve sözleşmeli personele ilişkin 399 sayılı kanun hükmünde kararname hükümlerine tabi olarak çalışan ücretli ve aylıklılar için, Türkiye'deki çalışma mevzuatı, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesine tamamiyle 19. yüzyılın bu mantığıyla yaklaşmaktadır.

158 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesi, "işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmez" hükmünü getirmektedir.

Uzmanlar Komitesi, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 82. toplantısına sunduğu raporda bu konuyu ayrıntılı olarak ele almaktadır:

"Sözleşme hükümlerinin ana dayanağı, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinin geçerli bir nedene dayandırılma gereğidir. Bu ilkenin kabulü, işverenin süresi belirsiz bir istihdam ilişkisini bir ihbar öneli veya onun yerine geçecek bir tazminat aracılığıyla tek taraflı olarak sona erdirme olanağını ortadan kaldırmaktadır. Burada belirtilmesi gereken nokta, geçerli bir nedene dayanarak hizmet ilişkisinin sona endirilmesi sorununun, işçinin ihbar öneli veya kıdem tazminatı hakkından ayrı olduğudur. Sözleşme, hizmet ilişkisi bir ihbar önelinden sonra veya önce sona erdirilmiş olursa olsun, geçerli bir neden olmasını gerektirmektedir. Diğer bir deyişle, işçiye ihbar önelinin verilmesi, işvereni, hizmet ilişkisini sona erdirme nedenlerini belirtme sorumluluğundan kurtarmamaktadır. Yalnızca ihbar önelinin bulunmadığı durumlarda (bu durum genellikle ciddi davranış bozukluklarında söz konusudur) hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden gerektiren ve ihbar öneli verildiğinde hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli neden gösterilmesini gerektirmeyen ulusal yasalar ve uygulamalar, sözkonusu Sözleşmeye uygun değildir." (Committee of Experts, **Protection Against Unjustified Dismissal**, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre,1995, paragraf 76.)

Uzmanlar Komitesi, ihbar öneli gereğinin, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir nedenin bulunması gereğinden bağımsız olduğunu da belirtmektedir:

"Sözleşmenin 11. maddesine göre gerekli olan ihbar öneli, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden gereğinden bağımsızdır. İhbarın gereken biçimde yapılmış olması, geçerli bir nedene dayanmadığı sürece, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesini haklı kılmaz ve; tersinden ifadeyle, hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinde geçerli bir nedenin varlığı, işçinin ciddi davranış bozukluklarından suçlu olmaması durumunda, işvereni ihbarda bulunma yükümlülüğünden kurtarmaz. 11. madde uyarınca ihbar öneli yerine verilmesi gereken tazminat, 10. madde uyarınca geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmada işçinin işe geri alınmaması durumunda ödenecek tazminatın yerine geçmez. Bu tazminat, Sözleşmenin 12. maddesinde atıfta bulunulan kıdem tazminatı ile de karıştırılmamalıdır." (Committee of Experts, **Protection Against Unjustified Dismissal**, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre,1995, paragraf 240.)

Ancak, daha önceki sayfalarda da belirtildiği gibi, 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesi hizmet ilişkisinin işveren tarafından sona erdirilmesi durumunda geçerli bir neden zorunluluğu getirmemektedir. Yasa metni şöyledir:

"Madde 13: Akdin Feshinde Bildirim:

“(A) Süresi belirli olmıyan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

“Hizmet akdi:
“a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlıyarak iki hafta sonra,
“b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlıyarak dört hafta sonra,
“c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlıyarak altı hafta sonra,
“ç) İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlıyarak sekiz hafta sonra,
feshedilmiş olur.

“(B) Öneller asgari olup, sözleşme ile arttırılabilir.

“(C) Bildirme şartına uymıyan taraf yukarda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

“İşveren, işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

“İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

“Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır."

Maddede de görüldüğü gibi, işverenin hizmet ilişkisini sona erdirmesinde geçerli bir neden gereği bulunmamaktadır. Ancak"hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanılması" durumunda ek bir tazminat öngörülmektedir.

854 sayılı Deniz İş Yasasının (Madde 14/I ve 16) ve 5952 sayılı Basın İş Yasasının (Madde 6) benzer hükümleri de bu temel ilkeyi ihlal etmektedir.

158 sayılı Sözleşmenin 6. maddesi, "hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık, işten çıkarma için geçerli neden değildir" hükmünü getirmektedir.

Ancak 1475 sayılı İş Yasası'nın 17. Maddesi, hastalık nedeniyle işçinin geçici bir süre işe devam edememesi durumunda hizmet ilişkisinin sona erdirilmesinde işvereni yetkili kılmaktadır.

"Madde 17: İşverenin bildirimsiz fesih hakkı: Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse hizmet akdini sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir.
“I. Sağlık sebepleri:
“a) İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
“b) İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamıyacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,
“(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı: Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13üncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar."

158 sayılı Sözleşme, işçinin davranışına ve performansına bağlı olarak hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi öncesinde kendisini savunma fırsatının verilmesini gerekli kılarken, yürürlükteki mevzuata göre böyle bir işlem gerekli değildir.

158 sayılı Sözleşmenin 7. maddesi şunu belirtmektedir: "İşverenden makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez."

Ancak 1475 sayılı İş Yasası, belirli suçlamalarla karşı karşıya bulunan işçiye, önceden kendisini savunma hakkı tanımamaktadır.

Sözleşmenin 11. maddesi şunu belirtmektedir: "Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, ciddi bir hizmet kusuru, yani işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir hizmet kusuru atfedilmedikçe, makul bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır."

Ancak 1475 sayılı İş Yasası (Madde 17-II), "mesleki davranış bozukluğu" ve "uygun olmayan davranış"ı, diğerlerinin yanı sıra, aşağıdakileri de kapsayacak biçimde çok geniş olarak tanımlamaktadır:

"(ç) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 77nci maddeye aykırı hareket etmesi" (Madde 77/A: "İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.")

"(e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmiyen bir suç işlemesi."

"(f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi."

"(h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödiyemiyecek derecede hasara veya kayba uğratması."

Bu nedenlerin hiçbiri, Sözleşmenin 11. maddesi uyarınca "ciddi davranış bozukluğu" vakası olarak kabul edilemez.

Uzmanlar Komitesi bu konuda, "geçerli bir nedene dayanmadan işe gitmeme veya geç kalma veya alkollü olarak işyerine gelme gibi belirli tür davranış bozukluklarının genellikle işten çıkarmayı gerektirmesi için alışkanlık halinde olması veya tekrarlanması gerekmektedir," derken, 1475 sayılı İş Yasası, bu önemsiz hataların bir kez olsun yapılmasını bile, ihbar öneli ve kıdem tazminatı olmaksızın hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi için yeterli kabul etmektedir.

158 sayılı Sözleşmenin 12. maddesi, geçerli bir nedene bağlı olarak hizmet ilişkisinin sona erdirilmesi durumunda kıdem tazminatının veya diğer işten çıkarma ödemelerinin yapılmasını gerekli kılmaktadır. Uzmanlar Komitesi, kıdem tazminatı hakkına sahip olmanın, aynı işverenin hizmetinde çalışma süresi koşuluna bağlanmaması gerektiğini belirtmektedir:

"Kıdem tazminatına hak kazanma birçok durumda asgari bir hak kazanma süresinin tamamlanması koşuluna bağlanmaktadır ve bu süre birkaç aydan birkaç yıla kadar değişmektedir. Komite, Sözleşmenin bu maddesinin kıdem tazminatına hak kazanmada ücret düzeyine veya aynı işverene hizmet süresine bağlı koşullara bağlanmasına izin vermediğini hatırlatmaktadır." (Committee of Experts, **Protection Against Unjustified Dismissal**, Uluslararası Çalışma Konferansı, 82. Toplantı 1995, ILO, Cenevre,1995, paragraf 270.)

Ancak, 1475 sayılı İş Yasasının 14. müddesi, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için aynı işverenin hizmetinde en az bir yıl çalışılmış olmasını gerekli görmektedir:

"... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır."

Aşağı yukarı aynı hükümler, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nunda (Madde 20) yer almaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesine göre ise, gazeteciler için kıdem tazminatına hak kazanabilmek için 5 yıllık mesleki tecrübe gerekmektedir.

İş Güvencesi Nasıl Sağlanabilir?

İş güvencesini sağlamanın en temel yolu, çalışma mevzuatımızın öncelikle onaylanmış 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmesidir. Daha sonraki adım ise, Avrupa Birliği ülkelerinde geçerli olan düzenlemelerin ülkemize taşınmasıdır.

Toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla iş güvencesi doğrultusunda bazı küçük adımların atılması olanaklıdır. Ancak hukukçuların büyük bir bölümünün görüşü, bu adımların, işverenin işçinin hizmet akdini fesih hakkını bütünüyle ortadan kaldıracak ölçüde olamayacağı biçimindedir.

İç yönetmelikler ve disiplin kurulları bu amaçla bir ölçüde kullanılabilir.

İç yönetmelikler ile, 1475 sayılı Yasanın 17/II. Maddesinde yer alan acımasız düzenlemeler bir ölçüde yumuşatılabilir.

Disiplin kurullarının büyük çoğunluğunda işçi ve işveren tarafları eşit sayıda temsil edilir ve oyların eşitliği durumunda, başkanlık görevini de üstlenmiş olan başkanın bulunduğu tarafın dediği olur. Çok az sayıdaki toplu iş sözleşmesinde sırayla başkanlık uygulaması vardır. Disiplin kurulunda çoğunluk sağlanamasa bile, bir işçinin cezalandırılması ve özellikle işten çıkarılması konusunun disiplin kurulu sürecinden geçmek zorunda kalması, işten çıkarılmayı önleyici bazı adımların atılabilmesini olanaklı kılmaktadır.

İşten çıkarmalarda, sendikanın varlığı önemli bir engelleyicidir. İşveren, karşısında korumasız bir işçi değil de, diğer işyerlerindeki işçileri de bünyesinde barındıran bir sendika gördüğünde, attığı adımın olumsuz sonuçlarını daha ciddi bir biçimde değerlendirmek durumunda kalmaktadır.

Kamu kesiminde, sendikaların işyerindeki gücünün yanı sıra, siyasi alandaki etkilerine de bağlı olarak, iş güvencesi önemli bir sorun değildir. Ancak, geçtiğimiz yıllarda uygulanan zorla emeklilik, ciddi sorunlar yaratmıştır. Bu uygulamanın dönem dönem gündeme gelmesi, kamu kesiminde fiilen varolan iş güvencesini ciddi biçimde tehlikeye sokmaktadır.

İş güvencesini sağlayacak önemli bir adım, ülkede işsizlerin sayısının azaltılmasıdır. TÜRK-İŞ, bu nedene de bağlı olarak, işsizliğin azaltılması talebini sürekli olarak gündemde tutmaktadır. İşsizlerin sayısının çok az olduğu durumlarda fiili bir iş güvencesi doğmaktadır.

İş güvencesini sağlayan ve artıran diğer bir etmen ise, işgücünün niteliğinin yükseltilmesidir. Nitelikli emeğe duyulan ihtiyaç, iş güvencesi açısından son derece önemlidir.

Ayrıca, asgari ücretin yükseltilmesi de, çıkarılan işçinin yerine alınacak işçinin maliyetini yükselterek, iş güvencesinin sağlanmasına dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır.

Günümüzde kıdem tazminatı konusunda bir tavan uygulanmaktadır. Bu tavanın kaldırılması ve toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kıdem tazminatı miktarının ve ihbar sürelerinin artırılması da, çıkışları daha pahalı hale getirerek, caydırıcı bir etki yapmaktadır.

Kaçak işçilikle etkili bir biçimde mücadele edilmesi, işten çıkarılan işçinin ücretleri ve diğer hakları ile, onun yerine alınacak işçinin ücret ve diğer hakları arasındaki farkı azaltarak, iş güvencesine katkıda bulunmaktadır.

Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 94 sayılı ILO Sözleşmesi de bu açıdan önemlidir.

Bu Sözleşmeye göre, kamu kesiminde yapılan ihalelerde iş alan işverenler, çalıştırdıkları işçilere, o işkolunda geçerli olan toplu iş sözleşmesinin hükümlerini uygulamak zorundadır. Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sendika üyesi olmak veya ilgili sendikaya

dayanışma aidatı ödemek gerekli değildir. Bu konuda bir de 88/10195 sayılı Bakanlar Kurulu kararı çıkarılmıştır.

Ancak bu önemli düzenleme uygulanmamaktadır. Bu Sözleşmenin ve ilgili Bakanlar Kurulu kararının uygulanması, iş güvencesinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

Toplu İşten Çıkarma

1475 sayılı İş Yasası ilk çıktığında, işçilerin topluca işten çıkarılması konusunda bir ay önceden bölge çalışma müdürlüklerine bildirim koşulunu getirmişti. Bu uygulama, işyerleri üzerinde belirli bir denetim sağlıyordu ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 14. Maddesinin gereğini de yerine getiriyordu. Madde şöyleydi:

"İşverenler kanundan doğan ödevlerini yerine getirerek de olsa ancak işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amaciyle işyerinden toplu olarak veya kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere onda biri kadar ve daha fazla işçiyi işten çıkarmak istedikleri hallerde durumu, işçileri çıkarmadan en az bir ay önce ilgili bölge çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadırlar." (Madde 24)

Yasanın bu hükmü, 1975 yılında 1927 sayılı Yasa ile aşağıdaki biçimde değiştirildi:

"İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır."

Ancak her iki düzenlemede de, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 13. Maddesi uyarınca, işçi temsilcileri ile görüşme koşulu bulunmuyordu. Bu koşul, kamu kesiminde 1993 yılında bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri ile geldi. Toplu sözleşmelere konulan bu düzenleme, işverenin toplu işçi çıkarma yetkisini de önemli ölçüde daraltıyor ve ek bir tazminat öngörüyordu. Çok etkili bir biçimde işletilmeyen ve özel sektör işyerlerinde toplu iş sözleşmelerine konamayan aşağıdaki düzenleme, 1993 yılından itibaren kamu kesimi toplu sözleşmelerinde yer aldı:

"Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:
"1. İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

"2. Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve Sendika biraraya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

"3. İşveren, 1. fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkrada öngörülen bildiride bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında, 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

"Ancak, işveren tarafından öncelikle işbu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi feshedilen, disiplin cezası alarak işten çıkarılan, mevsim veya kampanya işlerinde çalışan, emeklilik veya yaşlılık aylığına yahut toptan ödemeye hak kazanan işçilere bu tazminat ödenmez.

"4. TBMM'de iş güvencesi yasası çıktığında bu madde yeniden gözden geçirilir."

SONUÇ

Günümüzde işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin temel talebi iş güvencesidir. Özellikle ekonomik bunalım gerekçe gösterilerek gerçekleştirilen yaygın işçi kıyımını önlemenin yolu, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 158 sayılı ILO Sözleşmesinin hükümleri doğrultusunda iş güvencesinin sağlanmasından geçmektedir.