

İŞ GÜVENCESİ YASASI NE GETİRİYOR?

Aydınlık Dergisi, 18 Ağustos 2002

Yıldırım Koç

4773 sayılı Yasa (kısaca, İş Güvencesi Yasası) 9 Ağustos 2002 sabahı kabul edildi. Yasanın, (a) 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde (b) en az 6 ay kıdemi olan işçiler için uygulanması, (c) denizadamlarının ve (d) 50'den az sayıda işçi çalıştıran tarım ve orman işletmelerinde çalışan işçilerin kapsam dışında bırakılması, (e) 1475 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesinde yer alan tazminatsız çıkış nedenlerinin kapsamının 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile çelişmeye devam etmesi gibi eksiklikleri var. 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi de ayrıca bir sorun. Ancak, tüm bunlara karşın, Yasa son derece önemlidir. Toplu sözleşmecilikte bazı hakları adım adım almayı anlatma için, "deve dermiş ki, başımı bir soksam, gövdemi nasıl olsa geçiririm," denir. Bu Yasa ile devenin başının ötesinde gövdesinin de epey bir bölümü geçti.

Zaten yapılan işin önemini kavramak için karşı tarafa bakmakta yarar var. İşveren cephesi büyük bir kızgınlık içinde. Kendi sınıf çıkarları açısından son derece haklılar. Onlar bu kadar kızırırsa, işçi sınıfı önemli bir kazanım elde etmiş demektir.

Yasa ile sağlanan temel hak ne?

Bugün yürürlükte olan mevzuata göre, işçinin işten çıkarılabilmesi için işverenin herhangi bir neden göstermesi gerekmiyor. Bugünkü mevzuatta da sendikalaşma ve sendikal faaliyete katılma nedeniyle işten çıkarılmak yasak. Böyle bir davranışın cezası da işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında bir tazminatın ödenmesi. Temel değişiklik, sendikal nedenle çıkış vermenin yasaklanması değil. Temel değişiklik, işçinin işten çıkarılabilmesi için geçerli bir nedenin bulunması koşulunun getirilmesi.

Yeni düzenleme üç önemli hak getiriyor:

- (1) İşçinin işten çıkarılabilmesi için (a) işçinin işini yapmada yetersiz kalması, (b) işçinin ciddi davranış bozukluklarının bulunması, (c) işletmenin teknolojik değişim, kriz ve benzeri nedenlerle ciddi işçi fazlalığıyla karşılaşması gerekiyor.
- (2) İşverenin ileri sürdüğü nedenin geçerli bir neden olup olmadığına mahkeme karar verecek.
- (3) Mahkemede, işçi işverenin haksızlığını kanıtlamayacak; işveren, geçerli bir nedenin bulunduğunu kanıtlayacak.

Diğer bir deyişle, yeni düzenleme, işçiyi krize karşı korumuyor; ama sendikal örgütlenmede koruyor.

Yasanın gözden kaçan önemli bir maddesi daha var.

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'nda işyerlerinde yapılacak seçimlerle mümessil işçi belirlenmesi düzenlemesi getirildi (M.78). Mümessil işçilere belirli bir güvence de sağlandı. 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ile sendika temsilciliği kurumu getirildi (M.20). İşyerindeki toplu iş sözleşmesine taraf olan sendika belirli sayıda temsilci atayabiliyordu. 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın işyeri sendika temsilcisi ataması hakkını-yetkisini düzenledi (M.34).

Yeni Yasa ile şu hüküm getiriliyor: "İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar." (Geçici Madde 13).

Bu düzenleme ile, 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki mümessil işçilik, sendikasız işyerleri için yeniden getiriliyor. Bu, iki tarafı kesen kılıçtır. İşverenler, bu maddeyi sendikalaşmayı önlemek için kullanmak isteyeceklerdir. Ancak, bu madde, sendikalaşma doğrultusunda bir ara aşama olarak da kullanılabilir. Bu konunun üzerinde durmakta yarar var.