

İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI

Aydınlık Dergisi, 13 Mayıs 2001

Yıldırım Koç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TÜRK-İŞ, DISK, HAK-İŞ ve TİSK tarafından görevlendirilen öğretim üyelerinden oluşan komisyon, hazırladığı İş Güvencesi Yasa Tasarısını 4 Mayıs 2001 tarihinde Sayın Yaşar Okuyan'a sundu ve ilgililere de bilgi için gönderdi. Bakanlığın 19 Eylül 2000 tarihinde Hükümete sunduğu tasarı ile karşılaştırıldığında, bu tasarı, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesine çok daha fazla uygundur. Bu açıdan, TÜRK-İŞ'in 21 Şubat 2000 tarihinde yaptığı başvuru üzerine ILO Yönetim Kurulu'ndan oluşturulan üç kişilik komisyonun ILO Yönetim Kurulu'nun Kasım 2000 toplantısında onaylanan raporu doğrultusunda önemli bir adım atılmış olmaktadır. Ancak tartışmalı bazı noktalar vardır.

Yasanın kapsamı, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin öngördüğünden çok daha dardır. 1475 sayılı İş Yasası'nın 5. maddesine göre kapsam dışında kalanlar, Deniz İş Yasası kapsamındaki işçiler ve Basın İş Yasası kapsamındaki işçiler, söz konusu tasarinin kapsamının dışında bırakılmıştır. Ayrıca, 10'dan az sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler de iş güvencesinden yararlanamayacaktır. Diğer taraftan, 1475 sayılı İş Yasasının kapsamında olup 10 ve daha fazla sayıda işçinin çalıştığı işyerlerindeki işçilerin bu iş güvencesinden yararlanabilmeleri için en az 6 ay kıdemlerinin olması gerekmektedir.

Yasa tasarısı, işverenin işçinin hizmet akdini sona erdirmesinde geçerli neden aranması ve yargı yolunun açık bulunması konularında 158 sayılı Sözleşmeye uygundur. Ancak yargı kararına karşın işçinin işe iade ettirilmemesi durumunda ödenecek tazminat 6 ay ile 1 yıl arasında değişmektedir. Bu süre yeterli değildir. Ayrıca, Bakanlığın tasarısında yargının işçi lehine kararı durumunda yargı süresinde işçinin ücretinin ödeneceği öngörülmüşken, yeni tasarıda bu süre 4 ayla sınırlandırılmıştır. Bunlara ek olarak, bu sürelerin toplu iş sözleşmeleri ile artırılamayacağı biçiminde bir kısıtlama getirilmiştir.

Yasa tasarısının en olumsuz yanı, öğretim üyelerinden oluşan komisyonun yetkilerini aşarak, yalnızca iş güvencesi ile ilgili bir taslak hazırlamaları gerekirken, kıdem tazminatını da işin içine katmalarıdır. Yasa tasarısına göre, iş güvencesi yasanın yürürlüğe girmesinden sonraki kıdem yılları için, yalnızca emeklilik ve ölüm durumunda tazminat alınabilecektir. Bu işleyişe ilişkin olarak da kıdem tazminatı fonu oluşturulmaktadır. Tasarı bugün yasalassa ve bir işçinin bugün 10 yıllık kıdemi olsa, işçinin 5 yıl sonra işten çıkarılması durumunda işçiye işveren tarafından 15 yıllık değil, 10 yıllık kıdem tazminatı ödenecek, geriye kalan 5 yılın tazminatının kıdem tazminatı fonundan ödenmesi için işçinin emekliliği veya ölümü beklenecektir. Öğretim üyelerinden bu konuda bir düzenleme yapmaları istenmemiştir. Kıdem tazminatı konusunda uluslararası normlar da yoktur. Anlaşıldığı kadarıyla, öğretim üyeleri, hem kendi aralarında bir uzlaşma sağlayabilmek ve hem de kimseyi incitmemek için, yetkilerini aşmayı yeğlemişlerdir.

İş güvencesinin kapsamı yukarıda ifade edilen darlıkta iken, kıdem tazminatına ilişkin olumsuz düzenleme, 1475 sayılı İş Yasası kapsamındaki tüm işçileri kapsamaktadır.

İş Güvencesi Yasa Tasarısı, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın işyeri sendika temsilcilerine ilişkin düzenlemesinde de değişiklik yapmakta, hakları geri götürmektedir. Bugünkü uygulamaya göre, işyeri sendika temsilcisinin haklı bir nedene dayanmadan işten çıkarılması ve bu durumun yargı kararıyla saptanması durumunda, işyeri sendika temsilcisi işine dönmekte ve işveren onu çalıştırmaya bile, temsilci olarak atanmaya devam ettiği sürece, çalışmış gibi ücret ve diğer haklarını alabilmektedir. Yeni tasarıda öngörülen ise bu sürenin 4 ayla sınırlandırılmasıdır.

Tasarıda sendikasız işyerlerinde işçi temsilciliği kurumunun oluşturulması da istenmektedir.

İş Güvencesi Yasa Tasarısı, genel çerçevesi açısından 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygundur. Ancak kapsamının darlığı, kıdem tazminatına indirdiği darbe ve işyeri sendika temsilciliği açısından getirdiği sakıncalar unutulmamalıdır.