

İŞ GÜVENCESİNDE ULUSLARARASI YÜKÜMLÜLÜK

Aydınlık Dergisi, 8 Ekim 2000

Yıldırım Koç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1999 yılından beri iş güvencesi tasarısı taslağı adında bir metin üzerinde çalışmalar yapıyor. Bu metnin ne ölçüde iş güvencesi sağlayacağı çeşitli platformlarda tartışılıyor. Bakanlığın "İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı" 19 Eylül 2000 tarihinde son biçimini aldı. Aynı günlerde de yaygın bir tartışma başladı. Ancak tartışmaların çoğunun doğru bilgilenmeye dayandığını söylemek olanaklı değil. TİSK'in son derece nitelikli hukukçuları vardır. Ancak, TİSK'in Eylül ayı sonunda hazırladığı "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun İş Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı ile İlgili Görüş ve Öneriler" metninde de önemli maddi hatalar ve yorum hataları bulunmaktadır. Diğer taraftan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Yaşar Okuyan da 22.9.2000 tarihinde sendikalara bir mektup göndererek, tasarı taslağını savunmuştur.

Bu tartışmalara ışık tutması açısından, Türkiye'nin uymakla yükümlü bulunduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesinin iş güvencesi açısından ne anlama geldiğini hatırlamakta yarar var.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesini onaylayarak, aşağıdaki çerçevede iş güvencesi sağlamayı bir uluslararası yükümlülük olarak üstlendi.

158 sayılı ILO Sözleşmesine göre, işçinin hizmet akdinin işveren tarafından feshedilebilmesi için geçerli bir neden gereklidir. Geçerli neden, işçinin ciddi davranış bozukluğu veya yetenek ve kapasitesinin yetmemesi veya işletmenin yapısal ve teknolojik bir değişim geçirmesi veya krizde olması olabilir.

İşçinin ciddi davranış bozukluğu veya yetenek ve kapasitesinin yetmemesi nedeniyle hizmet akdi feshedilmek istendiğinde, hizmet akdinin feshinden önce işçinin savunmasının alınması gereklidir.

İşçi, geçerli bir neden olmaksızın hizmet akdinin feshedildiğini düşünürse, bağımsız yargıya başvurabilmelidir. Mahkemede, hizmet akdinin feshinde geçerli bir nedenin bulunduğunu kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir.

Mahkeme, işçinin işe iadesine karar verebilir. İşveren mahkeme kararını uygulamazsa, kıdem tazminatına, ihbar süresinin ücretine (ihbar tazminatı) ve işçinin işten çıkarıldıktan sonra hak edeceği işsizlik ödeneğine ek olarak, bir tazminatın daha ödenmesine karar verilir. 158 sayılı ILO Sözleşmesi, iş güvencesi, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneğini birbirinin alternatifi değil, birbirinin tamamlayıcısı kabul etmektedir.

Hizmet akdinin işletmenin ekonomik, teknolojik ve yapısal sorunları ve değişimi ile bağlantılı olarak feshinde, önceden işçi temsilcilerine bilgi verilmesi ve danışılması gereklidir.