

MECLİS'E SUNULAN İŞ GÜVENCESİ TASARISI

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.

Yıldırım KOÇ
TÜRK-İŞ
Genel Başkan Danışmanı

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

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş güvencesi taslağı, Türkiye'nin uluslararası yükümlülüklerini yerine getirmemektedir. Meclis görüşmeleri sırasında bu konudaki değişiklikler yapılmalıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Bakanlar Kurulu tarafından da uygun görülerek Meclis'e gönderilen İş Güvencesi Yasa Tasarısı, bu biçimiyle, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin gereklerine uymamaktadır. Tasarı, Türkiye'de mevcut düzenlemelerde iş güvencesinin bulunmadığını kabul etmesi açısından olumlu bir girişimdir. Ancak TBMM çalışmalarında bu tasarı'nın 158 sayılı ILO Sözleşmesine uyumlu hale getirilecek biçimde değiştirilmesi gereklidir. Diğer taraftan, gazetelerde ve televizyon haberlerinde bu konuda yer alan haberler, gerçek durumu yanlış aktarmaktadır.

26 Ağustos 2000 günlü Finansal Forum Gazetesi'nde "İş Güvencesi Geliyor" biçiminde bir manşet atılmıştı. Altında da şöyle yazıyordu: "Bakan Okuyan'ın işsizlik sigortasından sonra ikinci rüyası olan, sendikacı olduğu gerekçesiyle işçilerin işten çıkarılmasını engelleyen iş güvencesi yasa tasarısı, Bakanlar Kurulu'na gönderildi."

Aynı günkü Hürriyet'in ilgili haberinin başlığı "Kimse sendikacı olduğu için işten atılmayacak" biçimindeydi. Akşam ve Yeni Şafak Gazeteleri de "İş Güvencesi Geliyor" başlığını kullanmış. Zaman'ın başlığı ise "İşten çıkarmaya iş güvencesi" idi.

Bu haberler gerçeği yansıtmamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1999 yılı Temmuz ayında iş güvencesi konusunda bir tasarı taslağı hazırladı ve bazı kişi ve kuruluşlara dağıttı. Aynı yıl Aralık ayında bu arını taslak yeni bir kapakla

dolaştı. Bu yıl Ağustos ayının son haftasında da yeniden gündeme getirildi. Bakanlar Kurulu toplantısında bu tasarıda bazı değişiklikler yapıldı.

Türkiye'de sendikal nedenle işten çıkarma yasağı 1947 yılından beri zaten vardır. 20.2.1947 gün ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un 9. maddesi şöyledir: "Hiçbir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya veyahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz."

15.7.1963 gün ve 274 sayılı Sendikalar Yasasının 19. maddesi şöyledir: "İşçilerin işe alınmaları; sendikalara girmemeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veyahut belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz. Hizmet akitlerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz. Bunun gibi, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya aynı sendikalara üye olan işçiler arasında; işçi alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümlerinin uygulanması ve sair hususlara ilişkin hükümlerin tatbiki veya çalışmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz."

Bu maddenin ihlal edilmesi durumunda verilecek ceza da şöyle belirtiliyordu: "İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde işçinin İş Kanunu ve sair kanunlara göre haliz olduğu bütün hakları saklıdır. Bu bent gereğince hükmedilecek tazminat, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olamaz."

Halen yürürlükte olan 5.5.1983 gün ve 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 31. maddesi de şöyledir: "İşçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz. Toplu iş sözleş-

melerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıflar konulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya aynı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırılmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz."

İşveren eğer bu hükümleri ihlal ederse, "işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilir."

Dikkat edileceği gibi, halen yürürlükte bulunan yasaya göre, işveren, eğer bir sendika üyesine, sendika üyesi olduğu için, işin dağıtımında, mesleki ilerlemesinde, ücret, ikramiye, prim, sosyal yardım gibi konularda, disiplin hükümlerinde veya işten çıkarmada ayrımcılık yaparsa, bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminat ödeyecektir. İşçinin sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korunması yalnızca ilk kez örgütlenen ve kendisi için ilk kez toplu sözleşme yapılacak işçiler için değil, tüm işçiler içindir. Koruma, yalnızca işten çıkarma konusunda değil, çalışma yaşamının tüm alanları içindir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yeniden kamuoyuna sunduğu tasarı tasarıda ne vardır?

Tasarıya göre, İş Yasasının 13. maddesine "bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır" sözleri eklenecektir. Peki, işveren bu yükümlülüğü yerine getirmese cezası nedir? Ceza yoktur. Tasarıda bu konuda bir yaptırım getirilmemiştir. Bu eksiklik Meclis'teki görüşmeler sırasında giderilmelidir.

Tasarıya göre, 1475 sayılı İş Yasasının 17. maddesine göre verilen çıkışta, "feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" düzenlemesi getirilmiştir. Ancak günümüzde bu düzenleme zaten yerleşmiş bir uygulamadır. İşçi-

nin itirazı durumunda işveren 17. maddeye göre işten çıkarma nedenini kanıtlamak zorundadır. Bu düzenlemenin, 13. maddeyi kapsayacak biçimde değiştirilmesi, 158 sayılı Sözleşmeye uyum doğrultusunda önemli bir adım olacaktır.

Tasarıda işçinin işe icade edilmemesi durumunda verilen ceza azaltılmaktadır. Günümüzdeki uygulamada ceza miktarı işçinin bir yıllık ücretin az olmayacak bir tutar iken, tasarıda bir yıllık ücreti ile sınırlandırılmış. Tasarıda mahkemenin işçinin işe icade kararı verebileceğinden söz edilmektedir. Ancak bu mutlak bir hak değildir. İşveren istemezse işçi işe dönemez.

TÜRK-İŞ, Türkiye'de iş güvencesinin 158 sayılı İLO Sözleşmesine uygun olarak düzenlenmesini istemektedir. TÜRK-İŞ'in 1-5 Aralık 1999 günleri toplanan 18. Genel Kurulunda oybirliğiyle alınan karar şöyledir:

"Hizmet akitinin işveren tarafından geçerli bir nedene dayanmadan tek taraflı olarak feshedilmesine engel olunmalıdır. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye tarafından onaylanmış 158 sayılı Sözleşmesinin gerekleri iç mevzuatımıza yansıtılmalıdır. İşten çıkarmanın geçerli bir nedene dayanmaması durumunda verilecek yargı kararıyla sözkonusu işçi işe geri döndürülebilmelidir."

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun 18 Eylül 2000 günü yapılan toplantısında da bu konuda şu karar alınmıştır:

"Türkiye'de Anayasada ve yasalarda yer alan sendikalaşma hakkını kullanabilmenin önündeki en büyük engel, iş güvencesinin bulunmamasıdır. Bakanlar Kurulunca kabul edilerek Meclis'e sunulan iş güvencesi yasa tasarı, her türlü işten çıkarmalarda geçerli bir neden aranmasını ve geçerli nedenin olup olmadığına mahkemelerin karar vermesini sağlayacak biçimde değiştirilmelidir."

Tasarı, TÜRK-İŞ'in taleplerine uygun hale getirilmelidir. ■