

İŞ GÜVENCESİ, KIDEM TAZMİNATI, İŞSİZLİK SİGORTASI

Aydınlık Dergisi, 13 Şubat 2000

Yıldırım Koç

4447 sayılı Yasa ile (Resmi Gazete: 8 Eylül 1999) 1.6.2000 tarihinden itibaren işsizlik sigortası primi kesintileri başlayacaktır. Ardından da, en azından 2002 yılının ilk aylarından itibaren belirli koşulları yerine getirenlere, işsizlik ödeneği verilecektir. Söz konusu yasa ile getirilen işsizlik sigortası, hak kazanma koşulları, hak düşürücü nedenler, işsizlik ödeneği miktarı ve süresi açılarından tatmin edici olmaktan uzaktır. Ancak bu eksik ve yetersiz biçimiyle bile işsizlik sigortası işveren çevrelerinde belirli taleplerin yeniden gündeme getirilmesinde kullanılıyor. Bu çaba, DPT tarafından hazırlanan 2000 yılı Programına da yansdı. Yıllık Programda şu ifade yer alıyor: "İşsizlik sigortasının kurulmasına ilişkin 4447 sayılı Kanunun yıl içinde yürürlüğe girmiş olması nedeniyle, kıdem ve ihbar tazminatı müesseselerinin yeniden düzenlenmesi ve kıdem tazminatı fonunun kurulması önem kazanmıştır."

İşveren temsilcileri, işçilerin iş güvencesi talebi karşısında da kıdem tazminatını tartışmaya açma eğilimindedir. Türkiye'nin bugün uluslararası düzeydeki yükümlülükleri düşünüldüğünde, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı ve iş güvencesi arasında nasıl bir ilişki var?

Bu konuda yol gösterici metin, Türkiye'nin 1994 yılında onayladığı ve 4 Ocak 1995 tarihi itibarıyla tescil işlemlerini tamamladığı 158 sayılı ILO Sözleşmesidir. 158 sayılı ILO Sözleşmesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. maddesi uyarınca iç mevzuatımıza dahil olmuştur ve çalışma yaşamına ilişkin diğer mevzuatın bu Sözleşme hükümleri ile uyumlu hale getirilme yükümlülüğü vardır.

158 sayılı ILO Sözleşmesi mutlak ve kesin bir iş güvencesi getirmiyor. İşten çıkışlarda geçerli bir neden arıyor. Ancak, işten çıkışlarda hiçbir nedenin aranmadığı Türkiye için, 158 sayılı Sözleşme önemli bir adımdır.

İşçinin 158 sayılı Sözleşme uyarınca iş güvencesine sahip olması ve işverenin geçerli bir nedenle işçinin hizmet akdini feshetmesi durumunda, Sözleşmenin 12. maddesine göre, işçiye (a) kıdem tazminatı, veya (b) işsizlik ödeneği veya (c) bunların her ikisi birlikte veriliyor. Diğer bir deyişle, 158 sayılı ILO Sözleşmesine göre, iş güvencesi, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası, birbirinin alternatifi değil, birbirinin tamamlayıcısıdır.

İşveren işçiyi geçerli bir neden olmaksızın çıkarırsa ne oluyor?

İşveren, geçerli bir neden olmadan işçi çıkarırsa, Sözleşmenin 10. maddesine göre, "uygun bir tazminat" ödüyor. Bu tazminat, kıdem tazminatının ve işsizlik ödeneğinin yerini almıyor. Onların yanı sıra ödeniyor.

İşveren temsilcileri, Türkiye'de kıdem tazminatı uygulamasının işsizlik sigortasının bir alternatifi olarak geliştiğini ileri sürüyorlar. Geçmişte bu konuda çok farklı tartışmalar yaşandı. Geçmişte kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler yapılırken hangi görüşler ileri sürülmüş olursa olsun, günümüzde Türkiye'nin uymakla yükümlü olduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesine göre, iş güvencesi, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği birbirinin alternatifi değil, birbirinin tamamlayıcısıdır. Bu nedenle, işsizlik sigortası kurulunca veya iş güvencesi karşılığında kıdem tazminatı hakkını daha da kısıtlamaya yönelik girişimlerin hukuksal dayanağı yoktur.