

İŞ GÜVENCESİNİN ÖYKÜSÜ

Mülkiye Dergisi, Cilt XXVI, No.236, Eylül-Ekim 2002

Yıldırım Koç

Kısaca "İş Güvencesi Yasası" olarak bilinen "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında 4773 sayılı Kanun" TBMM'de 9 Ağustos 2002 günü sabah 03'te, pek de beklenmedik bir biçimde, kabul edildi ve Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından onaylanarak 15 Ağustos 2002 tarihli Resmi Gazete'de (No.24847) yayımlandı. Yasa, 15 Mart 2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girdi.

İşçiler açısından son derece önemli olan bu yeni düzenleme, uzun yılların mücadeleleri sonucunda, 3 Kasım 2002 genel seçimleri öncesinde TBMM gündemine girdi ve kabul edildi. Bu sonucun alınmasında, onyıllardır süren bir mücadelenin, yüzlerce eylemin, birçok kampanyanın, giderek artan işten atılma ve işsizlik korkusunun, işçi sendikalarının bu konuda oluşturdukları ortak tavrın, kamuoyunda sağlanan meşruluğun belirleyici rolü oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan ve Bakanlık üst düzey bürokratları da bu konuyu sahiplendiler ve büyük çaba gösterdiler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, bu yasanın kabulü sürecinde bakanlık görevinden istifa etmek zorunda kaldı.

Türkiye'de 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'na ve benzeri nitelikteki özel yasalara bağlı olarak çalışan memurlar için ileri düzeyde bir iş güvencesi bulunmaktadır. Sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen kamu çalışanlarına 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de bir güvence sağlanmamakla birlikte, yargı kararlarıyla memurlara eş bir güvence sağlanmıştır. Türkiye'de iş güvencesinden söz edildiğinde, sorun, süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışanları ilgilendirmektedir. Hizmet akdi belirli süreli ise, hizmet akdinin feshinde bir güvence yoktur. Hizmet akdi belirsiz süreli ise, hizmet akdinin işveren tarafından hangi koşullarda ve nasıl feshedileceği önem kazanır. Yerleşmiş yargı kararlarına göre, birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleri (zincirleme akitler) belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmektedir.

Borçlar Kanunu'ndaki Düzenleme

Çalışma mevzuatımızda belirsiz süreli hizmet akitlerine ilişkin ilk düzenleme 22 Nisan 1926 gün ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'ndadır. Yasa hükmü şöyledir:

"Ne akit ne de kanun ile diğer bir müddet tesbit edilmemiş olduğu takdirde, amele hakkında ihbardan sonra gelecek hafta nihayeti için, idarehane memur ve müstahdemleri hakkında ihbardan sonra girecek ikinci hafta ve diğer hizmet akitlerinde ihbardan sonra girecek keza ikinci hafta nihayeti için akit fesholunabilir." (M.340)

"Bir hizmet akdi, bir seneden fazla devam ettiği takdirde bu akit iş sahibi ve işçi tarafından ihbar edildikten sonra girecek ikinci haftanın nihayeti için fesholunabilir." (M.341)

Bu düzenlemenin temel anlayışı, işverenin, işçinin hizmet akdini hiçbir gerekçe veya neden ileri sürmeden ve ayrıca hiçbir tazminat ödemediği feshedebilmesidir. Diğer bir deyişle, işverenin hizmet akdini feshetmede tam bir serbestliği söz konudur; iş güvencesi yoktur. Bu anlayış, 22 Nisan 1926 tarihinden 15 Mart 2003 tarihine kadar geçerlidir. Bu 77 yıllık dönemde değişen, hizmet akdinin işveren tarafından geçerli bir nedene dayanmadan feshinde işçiye ödenecek tazminat ve ihbar süresi ücretinin artması veya azalmasıdır.

3008 Sayılı İş Kanunundaki Düzenleme

8 Haziran 1936 gün ve 3008 sayılı İş Kanunu, süresi belirli olmayan hizmet akdinin işveren tarafından geçerli bir neden aranmaksızın feshine izin vermektedir. Ancak ihbar süreleri, Borçlar Kanunu'nun hükmüne göre artırılmıştı. Yasa, bedenen çalışanlarla bedenen-fikren çalışanları ayırmaktaydı. Bedenen çalışanlar için ihbar süreleri, altı aydan az kıdemliler için bir hafta, altı aydan birbuçuk seneye kadar kıdemi olanlar için iki hafta, birbuçuk seneden üç seneye kadar kıdemi olanlar için üç hafta ve üç seneden beş seneye kadar kıdemi olanlar içinse 4 haftaydı. Bedenen-fikren çalışan işçiler için ihbar süreleri, beden işçileri için geçerli olan sürelerin iki katıydı. İşçinin kıdemini 5 yıldan fazla olması durumunda, ihbar sürelerine ek olarak, beş seneden fazla olan herbir tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında bir tazminat ödenmesi öngörülüyordu. Bu tazminatta bedenen ve bedenen-fikren çalışan işçiler arasında bir ayırım yapılmamıştı (M.13).

3008 sayılı İş Kanunu'nda, işverene, bir nedene dayanarak, ihbar süresi olmaksızın ve beş yıldan fazla kıdemler için tazminat ödenmeksizin hizmet akdini feshetme yetkisi de veriliyordu. Bu nedenler de, sağlığa ilişkin nedenler, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan durumlar ve işçinin bir haftadan daha uzun bir süre çalışmaktan alıkondduğu bir durumun doğması olarak sıralanıyordu (M.16). Bu madde hükümlerine göre yapılacak fesihlerde, olayın işverence öğrenilmesinden sonraki altı işgünlük süre içinde işlem yapma zorunluluğu getirilmişti (M.17).

3008 sayılı İş Kanunu'nda genel olarak işçiler için iş güvencesi söz konusu değilken, bu Yasa ile getirilen mümessil işçiler için iş güvencesinin yolu açıldı. Yasanın 78. maddesine göre, işyerlerinde mümessil işçi seçiliyordu. Yasa uyarınca 24 Mart 1939 gün ve 2/10565 sayılı Kararname ile kabul edilen İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi, mümessil işçilerin seçimini ve çalışmalarını düzenledi. Bu Nizamname'nin 25. maddesinin son fıkrasında, mümessil işçilerin hizmet akdinin işverence feshinde bir neden aranması ve bildirilmesi koşulu getirildi: "İşveren veya İşveren Vekili de bu işçilerden her hangi birini İş Kanunu hükümlerine tevfikan işten çıkarmak isterse İş Dairesinin ilgili teşkilatına keyfiyeti sebepleriyle haber vermekle mükelleftir."

5018 Sayılı Sendikalar Kanunundaki Düzenleme

20 Şubat 1947 gün ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ise "hiç bir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya veyahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz" ifadesiyle, sendika üyeliği nedeniyle feshe karşı bir koruma getirdi. Bu anlayış, daha güçlü bir ifadeyle, 274 ve 2821 sayılı Yasalarda da sürdü ve 9 Ağustos 2002 gün ve 4773 sayılı Yasada açıkça yerini aldı.

Mevzuatta Değişiklikler

3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. ve 16. maddeleri 25 Ocak 1950 tarihinde değiştirildi (5518 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun). Süresi belirsiz hizmet akdinin işveren tarafından bir nedene dayanmadan feshedilmesi durumunda ihbar süreleri (bedenen ve bedenen-fikren ayrımı yapılmaksızın) tüm işçiler için eşitlendi ve altı aydan az kıdemliler için iki hafta; altı aydan birbuçuk yıla kadar kıdemliler için dört hafta; birbuçuk yıldan üç yıla kadar kıdemliler için altı hafta; üç yıldan fazla kıdemliler için sekiz hafta olarak düzenlendi.

25.1.1950 tarihli bu yasa ile önemli bir düzenleme daha yapıldı. 13. maddeye eklenen bir fıkrayla, "işçinin sendikaya üye olması, temsilcilik ödevinin icaplarını yapması, şikayet mercilerine baş vurma gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak fesih hakkını kötüye kullandığını gösteren diğer durumlarda ayrıca ikinci fıkrada yazılı önellere ait ücretlerin üç misli tutarı tazminat olarak ödenir," düzenlemesi getirildi. Yaygın biçimde uygulanmamakla birlikte bu fıkra, bugün de yürürlükte bulunan önemli bir adımdı

Günümüzde kıdem tazminatı olarak adlandırılan tazminat da artırıldı ve ödeme koşulları değiştirildi. Daha önceleri yalnızca beş yıldan fazla kıdemi olanlara beş yıldan sonraki her bir yıl için 15 günlük ücret olarak ödenen tazminat değiştirildi. Bu tazminata hak kazanmak için geçerli çalışma süresi 3 yıla indirilirken, işyerinde çalışılan tüm yıllar için 15'er günlük tazminat ödenmesi uygulamasına geçildi. Ayrıca, işçinin hizmet akdinin sağlık nedeniyle veya işçinin bir haftadan fazla bir süre çalışmasını önleyici durumların ortaya çıkması halinde, işçinin haklı bir nedenle hizmet akdini feshetmesinde veya askere gitmesinde de tazminat ödenmesi zorunlu kılındı.

8 Şubat 1952 tarihinde kabul edilen 5868 sayılı Kanunla (İş Kanununun 5518 Sayılı Kanunla Tadil Edilen 13üncü Maddesinin Altıncı Fıkrasının Değiştirilmesi Hakkında Kanun), ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak amacıyla iş akdini fesheden işçinin de tazminata hak kazanması sağlandı.

Bu düzenlemeler işçiye iş güvencesi getirmemekle birlikte, hizmet akdinin feshini daha pahalı hale getirdiği için caydırıcı bir etki yapıyordu.

3008 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde 25 Mayıs 1959 gün ve 7285 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle işçi temsilcilerinin işten çıkarılması zorlaştırıldı: "İşçinin temsilcilik ödevinin icaplarını yapması sebebiyle işinden çıkarılması halinde bu kimseye, ... ücretinin bir yıllık tutarı miktarında tazminat verilir. İşçinin şikayet mercilerine başvurması sebebiyle işinden çıkarılması halinde ve genel olarak fesih hakkının kötüye kullandığını gösteren diğer durumlarda ayrıca ikinci fıkrada yazılı önellere ait ücretlerin üç misli tutarı tazminat olarak ödenir."

274 Sayılı Sendikalar Kanunundaki Düzenleme

1963 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Yasası, işçileri sendika-karşıtı ayrımcılığa karşı koruyordu. 19. maddeye göre, "işçilerin işe alınmaları, sendikalara girmemeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veyahut belli bir sendikadaki üyeliğe muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz." Maddenin ikinci fıkrası, sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarmaya karşı da güvence sağlıyordu: "İşçiler, iş saatleri dışında veyahut işverenin rızasıyla iş saatleri içinde, işçi teşekküllerinin faaliyetlerine iştiraklerinden dolayı işlerinden çıkarılamaz veya herhangi bir sebeple farklı muameleye tabi tutulamazlar."

Bu düzenlemenin yetersizliği, (a) 1475 sayılı Yasaya göre hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden aranmadığı için, işverenin tazminatını ödeyerek istediği sayıda işçiyi işten çıkarabilmesi ve böylece bu maddeyi işlemez kılması ve (b) işverenin işçiyi çıkarmasının sendikal nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğünün işçiye ait olmasıydı. İşverenin, sendikal nedenle işçi çıkarması durumunda, işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminat ödenmesi öngörülüyordu.

274 sayılı Sendikalar Yasası, işyeri sendika temsilcileri için de iş güvencesi getiriyordu. Yasanın 1317 sayılı Yasa ile değişik 20. maddesine göre, "**İşyeri sendika temsilcisinin akdi işveren tarafından feshedilirse, temsilcinin talebi üzerine ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü temsilciyle işvereni uzlaştırmaya teşebbüs eder. Uzlaşma olmadığı takdirde durum tutunakla tesbit edilerek bu yer için yetkili İl Hakem Kuruluna sunulur. Kurul temsilcinin işine iadesine karar verirse, işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere ve sendika tüzüğünde belirtilen temsilcilik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.**"

1475 Sayılı İş Kanunundaki Düzenleme

1971 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren ve günümüzde de yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Yasası, hizmet akdinin feshi konusunda, 3008 sayılı İş Yasası ve Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 931 sayılı İş Yasası'nın çizgisini sürdürdü.

Yasanın 13. maddesine göre, hizmet akdinin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden aranmamaktadır. Fesih hakkının işverence kötüye kullanıldığı durumlarda, ihbar süresinin üç katı kadar bir tazminat ödenmektedir.

"Madde 13: Akdin Feshinde Bildirim:

"(A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

"Hizmet akdi:

"a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

"b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

"c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

"ç) İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş olur.

"(B) Önellere asgari olup, sözleşme ile arttırılabilir.

"(C) Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

"İşveren, işçinin ihbar önellere ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

"İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

"Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır."

İşveren işçinin hizmet akdini "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan durumlarda" önceden bildirmeden ve tazminat ödemeksizin feshedebilmektedir (1475/17/II). İşçinin, işe girişte sahip olduğu özellikler konusunda işvereni yanıltması; işçinin, işverene yada ailesine sataşması, hakaret etmesi, asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması; işverenin evinde oturan işçinin evin adabına uymaması veya genel ahlakının düzgün olmaması; işçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi veya işyerinde alkollü içki ve uyuşturucu

madde kullanması; işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması; işçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi; işçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yada bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi; işçinin, yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması ("yasadışı grev"); işçinin, kendi isteği ve savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerini on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması tazminatsız çıkış nedenidir.

İşçi, kendi kasdıyla veya derli toplu olmayan yaşayışıyla yada içkiye düşkünlüğü nedeniyle bir hastalığa yakalanırsa veya sakat kalırsa ve bu nedenle ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş günü işe gelmezse, kıdem tazminatı verilerek işten çıkarılabilir. İşçi, bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulursa, kıdem tazminatı verilerek işten çıkarılabilir. İşçinin kendi kusuruna dayalı olmayan bir hastalığa yakalanması, kaza geçirmesi, doğum yapması durumunda da işverenin işçiyi işten çıkarma hakkı vardır. İşçi bu şekilde hastalanırsa, SSK'dan rapor alsın bile, işçinin ihbar süresinin altı hafta aşılması durumunda, işveren yalnızca kıdem tazminatı ödeyerek işçiyi işten çıkarabilir. Hamilelik ve doğum durumunda ise bu altı haftalık süre, yasal izin bitiminden itibaren sayılır.

İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması da, yalnızca kıdem tazminatının ödenerek işten çıkarılma için yeterli nedendir.

Gemiadamlarının çalışma koşullarını düzenleyen 854 sayılı Deniz İş Yasası ile gazetecilerin çalışma koşullarını düzenleyen 5953 (212) sayılı Basın İş Yasası da iş güvencesi açısından benzer düzenlemeler getirmektedir.

1475 sayılı İş Yasasında 1975 yılında 1927 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle (M.24), işten çıkarılan işçinin yerine işçi alınması gerektiğinde, öncelikle işten çıkarılan işçiye çağrıda bulunma koşulu bulunmaktadır. Ancak, önce yeni işçi alıp, daha sonra eski işçiyi çıkarma yoluna gidildiğinde, bu önlemin hiçbir anlamı kalmamaktadır.

Türkiye'de yasalarda muvazaf askerlik ödevini yerine getirmek amacıyla işten ayrılan işçilerin, askerlik sonrasında işe dönmesini sağlayıcı bir düzenleme yoktur. Bu konuda tek güvence, bazı toplu iş sözleşmelerine konulan bu doğrultudaki hükümdür.

İş güvencesi konusunda yukarıda özetlenenler, yürürlükteki yasalardan yararlanabilen işçiler içindir. Türkiye'de kaçak çalıştırılanların sayısının 4,5 - 5,0 milyon olduğu tahmin edilmektedir. Kaçak çalıştırılan işçiler İş Yasası'nın kapsamı dışındadır ve hizmet akitlerinin feshinde herhangi bir güvenceden yararlanamadıkları gibi, tazminat da alamamaktadırlar. Ev hizmetlerinde çalışanlar, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar ve tarım ve orman işçilerinin büyük bir bölümü de İş Yasası'nın kapsamı dışındadır. Tarım ve orman işçilerinden ancak tarım sanatları ile tarım aletleri makina ve parçalarının yapıldığı atelye ve fabrikalarda ve tarım işletmelerde yapı işlerinde çalışanlar İş Yasası kapsamındadır. Diğer tarım ve orman işçileri ancak sendika üyesi iseler, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla bu haklardan yararlanabilirler.

Son yıllarda giderek yaygınlaşan bir uygulama, işçilere götürü veya kabala iş vermektir ("sahte kendi hesabına çalışma"). Hızla yaygınlaşan eve-iş-verme ("evde çalışma") uygulaması da bu çalışma ilişkisinin bir türüdür. Böylece, yasaya karşı hile yapılarak, hizmet akdi, istisna akdi gibi gösterilmektedir. Bu kişiler de herhangi bir güvenceden yararlanamamaktadır.

12 Eylül Öncesinde Toplu İş Sözleşmeleri Aracılığıyla İş Güvencesi

1960'lı ve 1970'li yıllarda işsizlik çok yaygın değildi. Özellikle nitelikli işçiler bir işyerinde işten çıkarıldıklarında veya işten kendi istekleriyle ayrıldıklarında, kolayca bir başka işyerinde iş bulabiliyorlardı. Bu nedenle, iş güvencesi konusundaki vurgu daha azdı. Ayrıca, toplu iş sözleşmeleriyle iş güvencesi konusunda önemli kazanımlar elde edilmesi mümkündü.

Toplu iş sözleşmeleriyle iş güvencesi sağlamada kullanılan yollardan biri, hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesinin ve yeni işçi istihdamının maliyetinin yükseltilmesidir. Bunun için kıdem tazminatı ve ihbar süreleri artırılıyor, ek tazminat getiriliyor ve işe yeni alınacak işçiler için geçerli olan ücretler artırılıyordu.

Diğer taraftan, işçinin hatasına veya yanlış davranışına bağlı işçi çıkarmalarda disiplin kurulu kararının aranması ve disiplin kurulunda işçi ve işveren temsilcisi sayısının eşit olması da iş güvencesi sağlanması

doğrultusunda önemli bir adımdı. İş yönetmeliklerle de İş Yasasının 17/II maddesi hükümleri önemli ölçüde yumuşatılıyordu.

İşyerinin kriz veya teknolojik değişme gibi nedenlerle işçi çıkarmasında da toplu iş sözleşmesi ile belirli bir sıralama getirilebiliyordu. Tutukluluk, hastalık ve askerlik durumunda hizmet akdinin feshini önleyici hükümler de toplu iş sözleşmelerinde yer alıyordu.

Toplu iş sözleşmeleriyle işyeri sendika temsilcilerinin Yasayla sağlanan güvencesi geliştirilebiliyor ve bu güvence işyerinde çalışmaya devam eden sendika genel merkez ve şube organları üyelerine de yaygınlaştırılıyordu ¹.

Bahir Ersoy'un İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı²

İş güvencesi konusunda kapsamlı ilk girişim, daha 158 sayılı ILO Sözleşmesinin Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmesinden önce, Bahir Ersoy'un Çalışma Bakanlığı döneminde, 1979 yılı ortalarında yapıldı. Bu taslakta iş güvencesi ile kıdem tazminatı birlikte değerlendirilmişti ³. Bu yasa taslağında 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesi ikinci bendi, hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden arıyordu. Ayrıca, hizmet akdi feshedilecek işçinin seçiminde "yaş, işyerindeki kıdem, medeni hal, çocuk sayısı ve ailenin geçinme olanakları gibi sosyal durumu dikkate" alınmak zorundaydı. Taslağa göre, işçi, feshin bildiriminin yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde iş mahkemesine başvurabiliyordu. İş mahkemesi en geç iki ay içinde kararını verecekti. İşçi, dilerse, iş mahkemesi yerine Bölge Çalışma Müdürlüğüne de başvurabiliyordu. Bu durumda Bölge Çalışma Müdürlüğü, gerekli incelemeyi yaparak, başvuruyu sonuçlandırabiliyordu. Feshin haklı nedenle yapıldığını ispat yükümlülüğü işverene, işçinin seçiminde sosyal durumun dikkate alınmadığını ispat yükümlülüğü de işçiye aitti. Yargının işçiye haklı bulması durumunda çalışılmayan sürenin ücreti ödenip işçiye işbaşı yaptırılacaktı. Ancak işveren, bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminat ödeyerek işçiye işe almayabilecekti.

Çalışma Bakanlığı tarafından 1979 yılında hazırlanan taslakta 1475 sayılı Yasanın 13. ve 24. maddelerinde işçi lehine yapılan önemli düzenlemelerin yanı sıra, 14. maddesinde de işçi aleyhinde bir düzenleme getiriliyor ve kıdem tazminatının "sosyal güvenlik bakımından bağlı oldukları kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlananlar veya toptan ödeme yapılanlar ile, aylık bağlanmadan veya toptan ödeme yapılmadan ölen işçilerin hak sahiplerine" ödenmesi öngörülüyordu. Aynı maddeye göre, İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde bir işçi kıdem tazminatı fonu kurulacaktı. Kıdem tazminatı fonuna işverenlerce yatırılacak prim oranı birinci yıl için işçinin aylık toplam gelirin yüzde 10'u olacaktı.

158 sayılı ILO Sözleşmesi öncesine ilişkin bu önemli taslak, yasalaşamadı.

12 Eylül Sonrasında İşçi Çıkarma Yasağı

Uygulamada iş güvencesine ilişkin en önemli adım, 12 Eylül sonrasında Milli Güvenlik Konseyi tarafından atıldı. Konsey, 14 Eylül 1980 tarihinde yayınladığı bildiriyle, grevlerin ertelendiği işyerlerinde işçi çıkarılmasına kısıtlama getirdi : **"Grev ve lokavtı ertelenen işyerlerinde; erteleme süresince işçinin kendi isteği, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile sağlık sebepleri dışındaki herhangi bir nedenle işçi işten çıkarılmayacaktır."**

Bu düzenleme, bazı yorumlarla, tüm işyerlerini kapsar hale sokuldu ve 14 Eylül 1980'den 1983 yılı sonuna ve sıkıyönetim uygulanan illerde de 1984 yılı Ekim ayına kadar sürdürüldü. 158 sayılı ILO Sözleşmesinden çok daha işçi lehine düzenlemeler içeren bu uygulamayı ihlal eden işveren ve işveren vekillerinden hapis cezası ile cezalandırılarak hapis yatanlar oldu. Askeri yönetim, 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasasının verdiği yetkiye

¹ Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Koç, Y., "12 Eylül Öncesinde Kamu Kesiminde İşçiler ve Toplu İş Sözleşmeleri," **Marksiizm ve Gelecek**, No.4, Güz 1990, s.131-158.

² Tasarılar konusunda daha ayrıntılı bilgi için bkz. Koç, Y., "İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1979-2001) ", **mülkiye**, Mayıs-Haziran 2001, s.149-168.

³ Çalışma Bakanlığı, "1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddelerin Eklenmesine İlişkin Yasa Taslağı," **Çalışma Dergisi, Yasa Tasarı ve Taslakları Özel Sayısı (1978-1979)**, Ankara, 1979, s. 33-46.

dayanarak çok sayıda işçiyi ve memuru işten atarken, siyasi açıdan sakıncalı görmediği işçilere önemli bir koruma sağladı ⁴.

12 Eylül Döneminde Prof.Dr.Turhan Esener'in İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı

Bu günlerde, Prof.Dr.Turhan Esener'in Çalışma Bakanlığı döneminde, iş güvencesi sağlamaya yönelik önemli bir tasarı hazırlandı ⁵. Bu tasarı, hizmet akdinin feshinde "yeterli sebep" arıyordu. Yargının, işverenin gerekçelerini yeterli sebep kabul etmemesi durumunda fesih geçersiz sayılacaktı. İşçinin işbaşı yapamaması durumunda ise işçinin bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminat ödenecekti.

Tasarıda, toplu işten çıkarmalarda Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün izni öngörülüyordu. Tasarıya göre, toplu işçi çıkarmak isteyen işveren en az bir ay önceden gerekli başvuruda bulunacaktı. Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün toplu işçi çıkarma kararı; bölge çalışma müdürü başkanlığında bir iş müfettişi, İş ve İşçi Bulma Kurumunun bir temsilcisi ile bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan bir komisyon tarafından verilecekti. Komisyonun kararına işçi ve işverenlerin iş mahkemesine itiraz hakkı vardı.

Bu tasarı da yasalaşmadı.

2821 Sayılı Sendikalar Yasasındaki Düzenleme

1983 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Yasası, sendika üyeliği ve sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarmalara karşı işçiyi korumaktadır. Ancak, hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden aranmadığı ve sendikal nedenle çıkış verildiğini kanıtlama yükümlülüğü işçiye ait olduğu için, bu koruma etkili olmaktan uzaktır. 2821 sayılı Yasanın 31. Maddesine göre, "işçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar." İşverenin bu hükmü ihlal etmesi durumunda, işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere bir tazminata hükmedilmektedir.

2821 sayılı Yasa, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerinin feshinde 274'e göre daha açık kısıtlamalar getirmektedir (M.30): "**İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır.**"

1990'lı Yılların Başlarında Toplu İş Sözleşmelerinde İş Güvencesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın iş güvencesine ilişkin yasa tasarısı taslakları öncesinde toplu iş sözleşmelerinde belirli ölçüde iş güvencesi sağlayan hükümler vardı. Ancak 1983 yılından başlayarak bu konuda önemli bir sorun yaşandı.

1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 5. maddesinde şöyle bir hüküm yer almaktadır: "Toplu iş sözleşmelerine... kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz." 1963 yılından 1983 yılına kadar yürürlükte kalan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda böyle bir kural yoktu. Ancak, buna karşın uygulama 275 döneminde de bir ölçüde bu doğrultuda gelişmişti ⁶. 2822 sayılı Yasa döneminde uygulama daha katı bir biçimde gelişti. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, toplu iş sözleşmesinin hizmet akdinin feshinde disiplin kurulunun oybirliği ile karar

⁴ Bu konuda ayrıntılı bir çalışma için bkz. Koç, Y., "12 Eylül Sonrasında İşçi Çıkarma Yasağı," **Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar)**, YOL-İŞ Yay., Ankara, 2000, s.231-253.

⁵ **1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bir Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı** (15.12.1982), Ankara, 1982 (Çoğaltma).

⁶ Günay, C.İ., **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat**, Ankara, 1999, s.156.

almasını öngören hükmünü geçersiz saydı ⁷. Yargıtay'ın son yıllardaki kararlarında, bildirimli feshin disiplin kurulu kararı olmadıkça geçerli sayılmayacağı ve işçinin işe iade edileceğine ilişkin toplu sözleşme hükmü, İş Yasasının 13. maddesinde işverene tanınan fesih hakkını ortadan kaldıracı nitelikte kabul edildi ve geçersiz sayıldı⁸. Toplu iş sözleşmelerinde iş güvencesi sağlamaya yönelik kapsamlı düzenlemeler sınırlı olduğu için, bu konu yeterince tartışılmamıştır. Ancak 1990-1991 yıllarında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin küçük bir bölümünde bu konuda önemli olumlu adımlar atıldı.

Petrol-İş Sendikası ile Mobil A.Ş. arasında 1990 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinde şu hüküm yer alıyordu ⁹:

“İşveren, suçsuz çıkarmayı ancak aşağıdaki hallerde yapabilir: (1) Otomasyon, rasyonalizasyon ya da kapasite daraltılması sebebiyle işçi azaltılmasını hedef güden tensikata zaruret duyulması, (2) hastalık ya da kaza sebebiyle meydana gelen geçici işgöremezliklerin 24 aydan fazla sürmesi ya da bu süreden önce işçinin çalışamaz duruma gelmesi, (3) işletme yararı ve işletme zorunluğuna dayanan makul sebepler olması.”

Hizmet-İş Sendikası ile Konya Belediyesi arasında 1991 yılı başlarında imzalanan toplu iş sözleşmesinde yaşlı işçiler için önemli bir koruma getirilmişti ¹⁰:

“İşveren 55 yaşını doldurmuş Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan emeklilik hakkını kazanmasına 1 yıl veya daha az kalmış bulunan işçileri bu müddet zarfında ve bu müddet bitimine kadar işten çıkaramaz.”

Tümtis Sendikası'nın işveren sendikası NAK-İŞ ile 1991 yılında bağitladığı toplu iş sözleşmesinde işçi lehine düzenlenmiş bir disiplin kurulu maddesi bulunmaktadır ¹¹.

“Disiplin Kurulu; Üç işveren, üç sendika temsilcisinden oluşmak üzere bir kurul oluşturulur... Kurul toplantılarına taraf temsilcilerinden biri sırayla başkanlık eder; kurul kararlarını oy çokluğu ile verir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf gerekli çokluğu sağlamış sayılır... Bu kurulun kararı olmadan üye işçinin iş akdi fesh edilemez. Kurul kararıyla hizmet akdinin feshinde işçinin yasal hakları saklıdır.”

Toplu iş sözleşmelerinde, ayrıca,

- hasar ve zarar nedeniyle işten çıkarmanın engellenmesi;
- ihbar sürelerinin ve kıdem tazminatının artırılması;
- işsizlik ödeneği ödenmesi;
- işyerinde uygulanan taban ücretin artırılması;
- gözüaltı, tutukluluk ve hükümlülük durumunda işçinin hizmet akdinin feshedilmesinin önlenmesi;
- askerlik dönüşü işe alınma;
- ihtiyat askerliği veya başka resmi görev nedeniyle hizmet akdinin feshedilmesinin engellenmesi;
- mevsimlik işçilere işbaşı güvencesi verilmesi;
- belirli süreli veya geçici işçi çalıştırmaya kısıtlama getirilmesi;
- işverenin çıkardığı işçi yerine başka işçi alınmasının engellenmesi;
- taşeronlaşmaya karşı önlem alınması;
- toplu işçi çıkarmada ayrı ve özel bir prosedür izlenmesi;
- hastalık ve eski işi yapamama gibi durumlarda işten çıkarmanın önlenmesi;
- hamilelik süresince ve doğum sonrasında hizmet akdinin feshinin engellenmesi;
- sendikada görev alanların görevleri sonrasında işe dönme güvencesinin sağlanması;
- stajyer sayısına kısıtlama getirilmesi;
- iş değişiklikleri ve nakillere karşı güvence sağlanması;
- iç yönetmeliklerle disiplin cezalarının azaltılması gibi

konularda düzenlemeler getirilmiştir. Ancak bu düzenlemeler sınırlı sayıda işçiyi kapsamaktadır; toplu iş sözleşmeleri ile güvence sağlama doğrultusundaki çabaların yaygın bir biçimde etkili olduğunu söylemek olanaklı değildir. İş güvencesi toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla sağlanamayınca da, tüzel düzenlemeyle sağlanması önem kazanmıştır.

⁷ Günay, C.İ., a.g.k., s.158.

⁸ Günay, C.İ. (1999), s.158.

⁹ Petrol-İş - Mobil Oil Türk A.Ş. Mobilgaz Mobil Petrol Gazları A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, 1.4.1990 - 31.3.1992, Madde 12.

¹⁰ Hizmet-İş - Konya Büyükşehir Belediyesi, Toplu İş Sözleşmesi, 1.1.1991 - 31.12.1992, Madde 76.

¹¹ Tümtis - NAK-İŞ Toplu İş Sözleşmesi, 1.5.1991 - 30.4.1993, Madde, 13.

Mehmet Moğultay'ın İş Güvencesi Yasa Tasarı Taslakları

İş güvencesi Turhan Esener'in girişiminden 10 yıla yakın bir süre sonra yeniden gündeme geldi. Bu süreçte, Körfez Krizi bahane edilerek işçi çıkartmaların yaygınlaşması önemli oldu. Sendikalar işten çıkarmalara genellikle açıklamalarla tepki gösterdiler. Bu açıklamalar kamuoyunda iş güvencesi lehinde bir hava oluşmasında etkili oldu. Örneğin, Belediye İş Sendikası'nın 14 Ağustos 1991 tarihli gazete ilanında şu değerlendirme yer alıyordu ¹²:

“Körfez krizi, ekonomik bunalım, enflasyon bahane edilerek son günlerde hemen hemen tüm işkollarında yoğun işten çıkartmalar yaşanıyor...”

“Ekonomik bunalımlardan ve enflasyondan kurtulmanın yolu işçi çıkartma değildir. Çünkü ekonomik bunalımın ve enflasyonun nedeni işçiler değildir. Tüm işkollarında yaşanan bu yoğun işçi çıkarmalarının önüne geçilmezse doğacak sosyal ve toplumsal sorunlardan işçiler ve sendikalar sorumlu tutulamaz. İşverenler açıkça sendikalara ve işçilere saldırı ilan etmişlerdir. İşverenler 3 Ocak genel eylemi, Zonguldak grevi ve bahar eylemlerinin intikamı peşindedir. Halkımız buna dur demelidir.

“İşçi çıkarmaları, sadece işten çıkarılan işçilerin, sendikaların sorunu değil, esnafın, memurun, tüm halkımızın sorunudur. Bu yüzden işçi çıkartmalarına karşı çıkmak, iş güvencesi için mücadele etmek, bu doğrultudaki mücadeleye katkı sağlamak herkesin görevi olmalıdır.

“İşten atılmalara karşı tüm yasal değişiklikler yapılarak işten atma, hakim kararına bırakılmalıdır.”

Bu nitelikteki girişimlerin sonucunda, Mehmet Moğultay'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde bir İş Güvencesi Yasa Taslağı hazırlandı (Ocak 1992) ¹³. Tasarı, 158 sayılı Sözleşmeden yararlanılarak hazırlanmıştı ve işçinin hizmet akdinin işveren tarafından feshinde “işçinin kişiliğinden, davranışlarından ya da işletme gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebep” arıyordu. ILO Sözleşmesindeki “geçerli neden”, yanlış bir çeviriyle “haklı neden” olarak aktarılmıştı. İşten çıkarılan işçi yargıya başvurabiliyordu. İleri sürülen gerekçe yargı tarafından “haklı neden” kabul edilmezse, işçinin çalışmadığı sürenin ücret ve diğer hakları kendisine ödenecekti. Yargı, işçinin işe dönmeyen olanaklı olmadığına karar verirse, işçinin altı ay ile bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödenecekti. Bu taslak, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde işçi lehine getirilenden daha ileri bir düzenleme içeriyordu. 158 sayılı Sözleşmede, yargının işçinin işe iadesine ilişkin kararına işverenin itirazı durumunda, işçinin işbaşı yapması olanaklı değildir. Halbuki bu tasarıda bu konudaki karar yargıya bırakılmıştı.

İşverenler bu tasarıya büyük tepki gösterdi. TİSK Başkanı Refik Baydur, “İş güvenliği yasası bir fantazidir; Sayın Bakan kafasında teşekkül etmiş bir kanun tasarısını taraflarla görüşmeden basına deklare etmek suretiyle sadece siyasi bir şov yapıyor,” dedi ¹⁴.

Sendikalardan ise yaygın, kitlesel ve etkili bir destek gelmedi. İş güvencesi yasa tasarısı taslağına ve Bakan Moğultay'a sağlanan destek, ufak bazı eylemler, açık oturum düzenlenmesi, sendika yayın organlarındaki yazılar, gazete ilanları, imza kampanyaları, siyasi partilere ve milletvekillerine uyarı yazılarının gönderilmesi ve destek mesajlarıyla sınırlı kaldı. Örneğin, Petrol-İş Sendikası'nın 28 Şubat 1992 günlü gazete ilanında şu değerlendirmeler yer alıyordu ¹⁵:

“Kamuoyuna duyuru. İş Güvencesi Yasa Taslağı derhal yasalaşmalı.

“Bugün ülkemizde çalışanların sorunlarının başında işçi kıyımları gelmektedir. Son bir yıl içinde işten atılan yalnızca sendikalı işçi sayısı 200 bini aşmıştır.

“İşverenlerin haksız yere, pervasızca, diledikleri kadar işçiyi diledikleri zaman işten atabilmeleri, çalışanların en yakıcı sorunu olarak, onları tedirgin etmekte, geleceğe güvenle bakabilmelerini engellemektedir.

“İşverenler, ‘kısa günün karı’ anlayışıyla yüksek ücretli işçileri işten atmakta, müteahhit işçisi, geçici işçi çalıştırarak aynı zamanda da sendikasılaştırılmayı hedeflemektedir.

“Bu durum işçilerin örgütlenebilmesini de engellemekte, dolayısıyla özünde demokrasiyi de zedelemektedir.

“Artık sendikal hareketin en büyük hedefi, iş güvencesini sağlamaktır. Bu güvence sağlanmadıkça, çalışma barışı sözleri de bir hayal olarak kalacaktır...”

¹² Cumhuriyet, 14.8.1991.

¹³ 1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yasa Taslağı (İş Güvencesi Yasa Taslağı), Ankara, 1992 (Çoğaltma).

¹⁴ Meydan, 8.2.1992.

¹⁵ Milliyet, 28.2.1992. Belediye-İş'in ilanı için bkz. Milliyet, 29.1.1992.

“Petrol-İş olarak bizler bu tasarıyı desteklemekle, bu tasarıya sahip çıkmakla yetinmiyor, bu anlamda tüm gücümüzü seferber etmeye de hazır olarak, tüm sendikaları ve demokratik kuruluşları aktif mücadeleye çağırıyoruz.”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, birinci taslağa getirilen eleştiri ve öneriler dikkate alınarak hazırlanan ve 20 Nisan 1992 tarihinde taraflara gönderilen ikinci tasarıda bazı değişiklikler yapıldı ¹⁶. Bu yeni düzenleme ile, mahkemenin işe iade kararına karşı işverenin direnmesi olanaklı kılındı. İş Yasasının 24. maddesine ilişkin değişiklik taslağında da değişiklik yapılarak, dünyanın çok az ülkesinde bulunan ön izin uygulaması kaldırıldı.

İşverenler bu tasarıya da büyük tepki gösterdiler. 20 Nisan 1992 günü hükümet - işçi - işveren zirvesi yapıldı. Ancak bir anlaşma sağlanamadı ¹⁷.

Adana Sanayi Odası Başkanı Hacı Sabancı, “Yasaya karşı çıkmada geç kalma tehlikesi var; işveren kesimi bu tasarıya daha sert tepki göstermeli,” dedi. Sanayi Odaları Konsey Üyesi Mesut Erez, “bu tasarıyı toptan reddedelim,” dedi. İşadamları, Moğultay’ın görevden alınmasını istedi ¹⁸. Sakıp Sabancı, Moğultay’dan tasarıyı geri çekmesini talep etti¹⁹. TİSK Başkanı Refik Baydur, 12 Mayıs 1992 günü gazetecilere verdiği akşam yemeğinde yaptığı konuşmada, Bakan Moğultay’ı suçladı ve koalisyonun bozulmasından söz etti ²⁰: “Zamansız, tarafları sıkıntıya sokan bir şov. Sertleşme herkese zarar verir. Bu gemi bizim. Batarsa beraber batarız. Bu koalisyonun çatlamasına biz sebep olmamalıyız.”

İşverenler, 16 Mayıs 1992 günü Hür Teşebbüs Konseyi’ni toplayarak, iş güvencesi karşıtı bir bildiri yayımladılar. Konsey toplantısına TİSK, TOBB, TÜSİAD ve TZOB (Türkiye Ziraat Odaları Birliği) katıldı. Bildiride şöyle denildi ²¹:

“Bu taslak özel girişimciliğe de büyük darbe vurarak serbest piyasa düzenini işlemez hale getirecektir. Çünkü bu taslak gerçekleşirse müteşebbisin sevk ve idare etme hakkı daralacak, teşebbüs riski önemli ölçüde artacak, işletmelerin maliyet esnekliği yok olacak, konjonktür dalgalanmalarına uyum gösterme kabiliyetleri ortadan kalkacaktır...”

“Bu taslak Türkiye’de çalışma barışının sağlanması açısından da büyük bir engel oluşturmaktadır. Çünkü bu taslak yasalarsa sendikaların talepleri ölçüsüz boyutlara ulaşacak, uzlaşma eğilimleri azalacak, ücret dengeleri daha bozularak emek piyasasında uçurumlar oluşacak, işletmeler üretim yerine mahkemelerle uğraşır hale gelecektir.

“Hür Teşebbüs Konseyi olarak İş Güvencesi Yasa Taslağının dayandığı tüm varsayımların ve gerekçelerin yanlış, yanıltıcı ve gerçek dışı olduğunun da Türk kamuoyu tarafından bilinmesinde büyük yarar görüyoruz.”

Bu arada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Moğultay, bu baskılara karşı akıllı bir adım atarak, tasarıları dayanak sağlamak amacıyla, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin onaylanması konusunda bir yetki yasasının çıkarılması için girişimde bulundu ²².

Başbakan Süleyman Demirel ise, işten çıkarmalarda yargı denetimine karşı çıktı. Demirel, yargı denetimi yerine, işçi ve işveren kesimlerinden eşit sayıda üyeden oluşan bir “yüksek kurul” önerdi. Demirel, ayrıca, kıdem tazminatı dışında bir ek tazminata da olumlu yaklaşmadı. Bu ve benzeri nedenlerle, yasa taslağının Meclis’e sevkini engelledi ²³.

MESS Başkanı Hulusi Çetinoğlu, 1992 yılı Ağustos ayında yaptığı açıklamada, Türkiye’de iş güvencesinin yeterince bulunduğunu ileri sürdü ve şunları söyledi ²⁴:

¹⁶ **1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yasa Tasarısı**, Ankara, 1992 (Çoğaltma).

¹⁷ **Cumhuriyet**, 21.4.1992.

¹⁸ **Günaydın**, 28.4.1992.

¹⁹ **Sabah**, 2.5.1992.

²⁰ **Cumhuriyet**, 13.5.1992.

²¹ TİSK, **İşveren**, Mayıs 1992, s.2-3.

²² **Cumhuriyet**, 25.5.1992.

²³ Doğan, A., “Demirel, İş Güvencesi Yasa Taslağını Yumuşatmaktan Yana,” **Barometre**, 1.6.1992. Başbakan Demirel, yasanın çıkmayacağı konusunda İstanbul Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Memduh Hacıoğlu’na da söz verdi. **Ekonomik Sabah**, 29.5.1992.

²⁴ **MESS İşveren**, Ağustos 1992, s.6.

“Memleketimizde iş barışı bir kaç ay öncesine kadar rayına oturmuştu. Ancak, iş güvencesi yasa tasarısı ile iş barışı sarsıntı geçirmektedir. Türkiye’de mevcut mevzuat batı memleketlerindeki nazaran çalışanın lehinedir. Bu tasarısı ile zaten bir tarafın lehine olan dengeler daha da bozulacak ve iş barışını güç duruma sokacaktır.”

İşverenlerin tepkisi karşısında, bu tasarısı da yasalaşamadı.

Türkiye’de sendikalar ve işveren örgütleri 1992 yılında iş güvencesini ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin temel Sözleşmeleri dışında 158 sayılı Sözleşmesini öğrenmeye başladılar. 1991 ve özellikle 1992 yıllarında işçi sendikaları ve işveren örgütleri bu konuda çeşitli açık oturumlar düzenleyip konuşmaları yayımladı veya üniversite öğretim üyelerinin kitaplarını bastı ²⁵. Bu kitapların çok büyük bir bölümünün yaygın bir okuyucu kitlesi olmadı; okuyucular genellikle araştırmacılarla sınırlı kaldı. Ancak yine de bu konuda bir duyarlılığın artmasında bu yayınların etkisi oldu.

1993 Kamu Toplu Sözleşmelerine Konan İş Güvencesi Maddesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay’ın iş güvencesine ilişkin yasa tasarılarının işverenlerce engellenmesi üzerine, iş güvencesi 1993 yılında kamu kesimi toplu sözleşmelerinde gündeme geldi. TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında sürdürülen görüşmeler sonucunda 11 Ağustos 1993 günü imzalanan protokolde kamu toplu iş sözleşmelerine aşağıdaki önemli maddenin eklenmesi kararlaştırıldı ²⁶:

“Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi:

“(1) İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

(2) Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika bir araya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağlarlar.

(3) İşveren, 1. fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya 2. fıkrada öngörülen bildirimde bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları dışında, 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

Ancak, işveren tarafından öncelikle işbu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayanarak hizmet akdi feshedilen, disiplin cezası alarak işten çıkarılan, mevsim veya kampanya işlerinde çalışan, emeklilik veya yaşlılık aylığına yahut toptan ödemeye hak kazanan işçilere bu tazminat ödenmez.

(4) TBMM’den iş güvencesi yasası çıktığında bu madde yeniden gözden geçirilir.”

Başbakan Tansu Çiller, Başbakan Yardımcısı Erdal İnönü, bazı Bakanlar, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu’nun diğer üyeleri ve bazı sendika başkanlarının imzaladığı bu protokolde yer alan bu düzenleme, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerine aynen kondu. Ancak, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerine konan bu hüküm, özel sektör toplu iş sözleşmelerine yansımada. Kamu kesimi işyerlerinde de toplu işten çıkarma uygulamasına gidilmedi. İş Güvencesi Yasa Tasarısına ilişkin tartışmaların kamu toplu sözleşmelerine yansıyan bölümü uygulamada etkili olmadı.

TÜSİAD ise bu maddeye sert tepki gösterdi. TÜSİAD Başkanı Halis Komili, 20 Ağustos 1993 günü yaptığı açıklamada, bu madde için, “Türkiye’nin gelecekte iş barışını ciddi şekilde tehdit eden bir saatli bomba yerleştirilmiş durumda” dedi ²⁷.

²⁵ Bu yıllarda bu konuda yapılan bazı yayınlar şunlardır:

- TÜRK-İŞ, **Akdin Feshinde Yargı Denetimi Sempozyumu (28-29 Şubat 1992)**, Yay.No.180, Ankara, 1992, 230 s.
- Tuğ, A. - Başbuğ, A., **İş Güvencesiz İş Hukuku (Milletlerarası Hukukta İş Güvencesi ve İş Hukukumuzda Eleştirel Bir Yaklaşım)**, Öziplik-İş Yay., Ankara, 1992, 64 s.
- Belediye-İş, **Dünyada ve Türkiye’de İş Güvencesi (Panel, 2 Mart 1991, İzmir)**, İstanbul, 1992, 90 s.
- Şen, S., **Hizmet Akdi (Yapılması ve Sona Ermesi)**, Likat-İş Yay., Ankara, 1992, 119 s.
- Taşkent, S., **İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması)**, Belediye-İş Yay.Eğitim Dizisi No.1991/1, İstanbul, 1991, 111 s.
- Friedrich Ebert Vakfı, **İş Güvencesi Yasa Taslağının Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri**, İstanbul, 1992, 22 s.
- TİSK, **İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz**, Yay.No.112, Ankara, 1992, 24 s.
- TİSK, **İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz (II)**, Yay.No.114, Ankara, 1992, 20 s.
- TİSK, **İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu’nda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Türk Sanayiine Etkileri Semineri (Ankara, 12-13 Mart 1992)**, Yay.No.113, Ankara, 1992, 220 s.

²⁶ 1993 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Anlaşma Tutanağı, s.2.

²⁷ Hürriyet, 21.8.1993.

158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Etkileri

İş güvencesinin sağlanması doğrultusunda ilk önemli somut adım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın çabaları sonucunda, 25 Kasım 1992 günü kabul edilen 3846 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun"un kabulüydü. Bu Yasa, Bakanlar Kurulu'na Sözleşmeyi onaylama yetkisi veriyordu. Ancak Cumhurbaşkanı Turgut Özal bu Yasayı 11 Aralık 1992 günü yeniden görüşülmek üzere Parlamento'ya iade etti. İade gerekçesi şöyleydi ²⁸:

"Sonuç olarak, henüz Avrupa ülkelerinde dahi itibar görmemiş böyle bir Sözleşmenin onaylanması, ülkemizi gereksiz şekilde taahhüt altına sokacak,... onaylanan Sözleşme ile getirilen bazı uygulamalar, işveren ve işçi arasında yeni bir anlaşmazlık alanı yaratacak, iş barışının sağlanmasında olumsuz etkileri olacak ve anlaşmazlıklara her iki tarafın genel hukuk kuralları dışında çözüm aramalarını zorlama ihtimalini çoğaltacaktır."

Özal, bu olaydan birkaç gün sonra yaptığı bir açıklamada da ILO Sözleşmesinin "lüks" olduğunu ileri sürdü ²⁹. DSP Genel Başkanı Bülent Ecevit ise, yasanın Meclis'e iadesi üzerine şu değerlendirmeyi yaptı ³⁰: "Özal hangi göreve gelse, MESS Başkanlığını da sürdürüyor."

Turgut Özal'ın 1993 yılında ölmesinin ardından Süleyman Demirel Cumhurbaşkanı oldu. Hükümetin bu konuda kararlı bir çizgi izlemesi üzerine, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin onaylanmasına ilişkin 3999 sayılı yetki Yasası TBMM'de 9 Haziran 1994 tarihinde kabul edildi ve Cumhurbaşkanı tarafından onaylanarak 18 Haziran 1994 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlandı. Bakanlar Kurulu'nun, bu yetki yasasına dayanarak 158 sayılı Sözleşmeyi onaylaması ancak 10 Ağustos 1994 tarihinde gerçekleşti (Bakanlar Kurulu Kararı No: 94-5971; Resmi Gazete: 12 Ekim 1994). Onama sürecinin tamamlanması ise, Sözleşme onayının ILO Genel Müdürlüğü'ne 4 Ocak 1995 tarihinde tescil ettirilmesiyle gerçekleştirildi.

TÜRK-İŞ, 2 Ocak 1996 tarihinde Uluslararası Çalışma Bürosu'na gönderdiği bir yazı ile, 158 sayılı Sözleşme için, ILO Anayasasınının 24. maddesindeki şikayet başvurusu sürecini, denetimin başladığı 4 Ocak 1996 tarihi itibarıyla başlattı. ILO Yönetim Kurulu, 1996 yılı Mart ayında yaptığı toplantısında bu başvuruyu kabul edilebilir buldu ve üyeleri arasından üç kişilik bir komite oluşturarak, başvuruyu incelemekle görevlendirdi. Komite, 25 Mart 1997 tarihinde verdiği ve ILO Yönetim Kurulu'nun aynı ay yapılan 268. Toplantısında kabul edilen raporunda, yapılan şikayet başvurusunun erkenliğine dikkati çekerek, Hükümetin, Sözleşmeye uyumun sağlanması için iç mevzuatında gerekli değişiklikleri yapmasını istedi ³¹.

Bu konu ILO'nun gündeminden çıkmadı.

TÜRK-İŞ'in ILO'ya gönderdiği şikayet başvuruları, Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi tarafından dikkate alındı ve Uzmanlar Komitesi'nin ILO Uluslararası Çalışma Konferanslarına sunduğu raporlarda 1998 yılından başlayarak Türkiye'nin, 158 sayılı Sözleşme'yi uygulamadığına ilişkin gözlemler yer aldı. 1998 yılındaki 86. Konferansa sunulan raporda kısa bir değerlendirme bulunuyordu ³². 1999 yılındaki 87. Konferansa sunulan gözlemler biraz daha kapsamlıydı ³³. 2000 yılındaki 88. Konferansa sunulan Raporda Türkiye'nin 158 sayılı Sözleşmeyi uygulaması konusunda Uzmanlar Komitesi'nin gözlemleri yer almadı.

²⁸ MESS, **İşveren**, 5.7.1994, s.9.

²⁹ **Cumhuriyet**, 26.12.1992.

³⁰ **Günaydın**, 16.12.1992.

³¹ ILO Governing Body, **Report of the Director-General, Fifth Supplementary Report: Report of the Committee Set Up to Examine the Representation Alleging Non-Observance by Turkey of the Termination of Employment Convention, 1982 (No.158), Made under Article 24 of the ILO Constitution by the Confederation of Turkish Trade Unions (TÜRK-İŞ)**, Cenevre, Mart 1997.

³² **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Report and Observations Concerning Particular Countries, Report III (Part 1A), ILC, 86th Session - 1998**, Cenevre, 1998, s. 454-5.

³³ **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Report and Observations Concerning Particular Countries, Report III (Part 1A), ILC, 87th Session - 1999**, Cenevre, 1999, s. 564.

TÜRK-İŞ, 21 Şubat 2000 tarihinde ILO'ya yeniden başvurarak, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin 158 sayılı ILO Sözleşmesini ihlal ettiği iddiasını yineledi ³⁴. ILO Yönetim Kurulu bu başvuruyu 2000 yılı Mart ayında yaptığı toplantısında kabuledilebilir buldu ³⁵ ve yine üyeleri arasından üç kişilik bir komite oluşturdu. Komite, Türkiye'de iş güvencesi konusunda yoğun tartışmaların sürdüğü günlerde, 9 Kasım 2000 tarihinde raporunu sundu. Bu rapor, ILO Yönetim Kurulunun Kasım 2000 toplantısında kabul edildi ³⁶. Bu raporda, Türkiye'deki çalışma mevzuatının onaylanmış 158 sayılı Sözleşme ile çelişen bölümleri ayrıntılı bir biçimde ele alındı ve Hükümetin, rapor doğrultusunda gerekli değişiklikleri en kısa sürede yapması istendi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'ın 25 Mayıs 2001 tarihli ikinci taslağının hazırlanmasında ILO Yönetim Kurulu'nun onayladığı bu raporun etkisi oldu.

2001 yılındaki 89. Konferansa sunulan Uzmanlar Komitesi Raporu'nda Türkiye'ye ilişkin uzun bir bölüm bulunuyordu ³⁷. Konferans çalışmaları sırasında, Uzmanlar Komitesi'nin gözlemlerini inceleyen Standartların Uygulanması Komitesi, 158 sayılı Sözleşmeyi ilk kez incelemeye aldı. İncelemeye alınan ülke ise Türkiye idi. Standartların Uygulanması Komitesi'nde, işçi ve işveren grupları da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak 28 Mayıs 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu'na iletilen İş Güvencesi Yasa Tasarısını destekleyen bir kararı benimsedi. TİSK'in Komite'deki temsilcisinin tasarı aleyhinde konuşmasına karşın, işveren grubu sözcüsü tasarıya destek verdi.

ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 2002 yılında yapılan 90. Toplantısı'na sunulan Uzmanlar Komitesi Raporu'nda 158 sayılı Sözleşme konusunda Türkiye'deki gelişmelerin izlendiğini belirten kısa bir bölüm vardı ³⁸. 9 Ağustos 2002 tarihinde kabul edilen 4773 sayılı Yasa ile getirilen iş güvencesinin 158 sayılı Sözleşmenin tüm gereklerini yerine getirdiğini söylemek olanaklı olmamakla birlikte, ILO tarafından son derece önemli bir adım olarak değerlendirileceği açıktır.

TÜRK-İŞ'in Girişimleri

TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ, 1990'lı yıllarda iş güvencesi konusunu sürekli olarak gündemde tuttular. TÜRK-İŞ, iş güvencesi konusunda alternatif tasarılar üzerinde çalıştı. Örneğin, 17 Şubat 1998 günü TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu bir toplantı yaparak, 1475 sayılı İş Yasası ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda 158 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca değişiklikler içeren bir taslak hazırladı ³⁹. TÜRK-İŞ'in daha sonraki yıllarda da önerileri yetkililere iletildi ve kamuoyuna açıklandı.

Nami Çağan'ın İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı

Nami Çağan'ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde (1998) hazırlanan iş güvencesi tasarısı taslağı çok yetersizdi ve 158 sayılı ILO Sözleşmesinin temel mantığı ile hiçbir biçimde ilişkili değildi ⁴⁰. Taslak, ilk defa toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan işyerinde çalışan işçinin sendikaya üye olduğu

³⁴ TÜRK-İŞ, **Report Submitted to the Director General of the ILO under Article 24 of the ILO Constitution for Non-Observance by the Government of Turkey of the Provisions of the Convention No 158 of 1982 Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer by Confederation of Trade Unions of Turkey (TÜRK-İŞ)**, 18 February 2000, 7 s.

³⁵ ILO Governing Body, **Representation Alleging Non-Observance by Turkey of the Termination of Employment Convention, 1982 (No.158), Made Under Article 24 of the ILO Constitution by the Confederation of Turkish Trade Unions (TÜRK-İŞ)**, 277th Session, March 2000, 8s.

³⁶ ILO Governing Body, **Report of the Director-General, Third Supplementary Report: Report of the Committee Set Up to Examine the Representation Alleging Non-Observance by Turkey of the Termination of Employment Convention, 1982 (No.158), Made Under Article 24 of the ILO Constitution by the Confederation of Turkish Trade Unions (TÜRK-İŞ)**, Cenevre, Kasım 2000, 5 s.

³⁷ **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Report and Observations Concerning Particular Countries, Report III (Part 1A), ILC, 89th Session - 2001**, Cenevre, 2001, s. 602-4.

³⁸ **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General Report and Observations Concerning Particular Countries, Report III (Part 1A), ILC, 90th Session - 2002**, Cenevre, 2002, s. 621.

³⁹ TÜRK-İŞ, **1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin Yasa Taslağı**, Ankara, 1998, 10 s.

⁴⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun Bir Maddesi ile İş Kanununun İki Maddesinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı**, Ekim 1998, 4 s.

için işinden çıkarılması ve bu durumun mahkemece belirlenmesi durumunda, işe iadesini öngörüyordu. Ayrıca, 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesine “feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir” hükmünün eklenmesi öngörülüyordu. Taslak kamuoyunda fazla bir etki yapmadı.

Yaşar Okuyan’ın Birinci İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, görevi üstlendikten hemen sonra (1999) iş güvencesi konusunda bir yasa tasarısının hazırlanmasına büyük önem verdi.

Yaşar Okuyan’ın bakanlık döneminde çeşitli taslaklar hazırlandı.

1999 yılı Temmuz ayında hazırlanan taslak, Nami Çağan’ın taslağının biraz değiştirilmiş biçimiydi ve hala çok yetersizdi ⁴¹. Taslak, 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesine, “bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır” hükmünü ekliyor, ancak geçerli bir neden aramıyordu. 2822 sayılı Yasada yapılması öngörülen değişiklikte ise Nami Çağan’ın tasarısına göre geriye gidiliyordu. Yeni tasarıda, ilk defa toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan bir işyerindeki işçinin sendikaya üye olması nedeniyle hizmet akdinin feshi durumunda yargıya gidildiğinde işe iade kararının uygulanma zorunluluğu kaldırılıyordu. İşe iade konusundaki yargı kararını uygulamayan işverenin, işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödemesi yeterli görülüyordu. Böyle bir düzenleme zaten tüm işyerlerindeki işçiler için 2821 sayılı Yasanın 31. maddesinde mevcuttu.

TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu tarafından hazırlanan İş Güvencesi Kanunu Taslağı TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu’nun 11 Nisan 2000 günlü toplantısında kabul edildi ve 2 Mayıs 2000 günü Başbakan Bülent Ecevit’e sunuldu ⁴².

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2000 yılı Ağustos ayında 1999 Temmuz’unda hazırlanan taslağı yeniden gündeme getirdi. Ayrıca, tarım ve orman işçilerini İş Yasası kapsamına alacak bir taslak hazırlandı ⁴³. Daha sonra bu iki tasarı taslağı birleştirildi ve 19 Eylül 2000 tarihinde Bakanlar Kurulu’na gönderildi ⁴⁴.

Bu tasarı, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin gereklerini yerine getirmekten uzaktı; ancak konuyu gündeme getireceği umuduyla ve işverenlerin ceza maddeleri nedeniyle gösterdiği büyük tepkiye karşılık olarak, sendikalar tarafından desteklendi. Ayrıca, TBMM’de komisyonlarda gerekli değişikliklerin yaptırılabilceği umudu taşıyordu.

Tasarı, 1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesine göre hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden aramıyordu. Yalnızca, “bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır” hükmünü getiriyordu. 1475 sayılı Yasanın 17. maddesi kapsamındaki hizmet akdi fesihlerinde ise “feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir” deniliyordu. 17. maddeye göre fesihlerde fiilen bu uygulama zaten yerleşmişti. Tasarı, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına bazı fıkralar ekliyordu. Bu hükümler, işçinin hizmet akdinin sendikal nedenle feshi durumunda yargıya başvurma hakkını düzenliyordu. Ancak bu düzenleme zaten 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 31. maddesinde mevcuttu. Yenilik, yargının işe iade kararı verebilmesiydi. Ancak işveren, bu karara karşın, işçiye işbaşı yaptırmazsa, işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödemesi öngörülüyordu. Bu ceza, 2821 sayılı Yasanın 31. maddesindeki cezanın alt sınırıydı. Tek fark, yargının işçinin sendikal nedenle işten çıkarılmasına karar vermesi durumunda, işçinin çalışmadığı süre için ücretinin ve diğer haklarının ayrıca ödeneceğiydi. İşverenleri asıl korkutan, yargı sürecinin çok uzaması durumunda, çalışılmayan süreye ilişkin bu ödeme oldu.

Yasa tasarısı taslağının Bakanlar Kurulu’na gönderilmesinin ardından işveren örgütleri yaygın kampanyalar başlattılar. Kampanyanın temel noktaları, (i) tasarının yasalaşması durumunda yaygın işçi çıkartmalarının olacağı ve Türk sanayiinin çökeceği, (ii) gerçek iş güvencesinin işletmenin güvencesinden geçtiği ve (iii) iş

⁴¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **1475 Sayılı İş Kanunu ile 2822 Sayılı toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı (İş Güvencesi)**, Temmuz 1999, 8 s.

⁴² TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu Tarafından Hazırlanan ve TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu’nun 11 Nisan 2000 Günlü Toplantısında Kabul Edilen İş Güvencesi Kanunu Taslağı, 9 s.

⁴³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İş Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması, Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı (Tarım ve Orman İşçilerinin İş Kanunu Kapsamına Alınması)**, Ağustos 2000, 5 s.

⁴⁴ **İş Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı (Tarım ve Orman İşçilerinin İş Kanunu Kapsamına Alınması ve İş Güvencesi)**, Ankara, 19 Eylül 2000 (Çoğaltma).

güvencesinin İş Yasasında yapılacak diğer değişikliklerle ve kıdem tazminatı ile birlikte ele alınması gerektiğiydi.

TİSK Başkanı Refik Baydur'un 12 Eylül 2000 tarihli 6 sayfalık açıklaması, TİSK'in 14.9.2000 tarihli değerlendirmesi ⁴⁵, İşveren Dergisi ekinde dağıtılan metin ⁴⁶ ve diğer çalışmalar, işverenlerin görüşlerinin kamuoyuna aktarılmasında başarılı çalışmalardı. Ayrıca, Türkiye'nin önde gelen işverenleri, işveren örgütlerini temsil ederek ve yanlarına Türkiye Ziraat Odaları Birliği Başkanı Faruk Yücel'i de alarak, iş güvencesine karşı açık tavır aldılar. 6 Ekim 2000 günü TİSK'in daveti üzerine yapılan toplantıdan sonra yayımlanan bildiriye şu değerlendirmeler yer alıyordu ⁴⁷:

- "Türk Hür Teşebbüsünün temsilcileri olarak, hiçbir kimse ya da kurumun;**
- **İşçi ve işveren kuruluşlarının mutabık oldukları taslakları, sebep göstermeden ve subjektif bir davranışla bir tarafa itmeye;**
 - **Bizleri iş mahkemelerinin mevcut yapısıyla işlemesi mümkün olmayacak uygulamalarla karşı karşıya bırakmaya,**
 - **Kıdem ve ihbar tazminatı gibi mevcut güvenceleri yok sayarak yeni güvenceler ve ilave tazminatlarla bizi karşı karşıya bırakmaya,**
 - **Ülkemiz bizden yeni yatırımlar, üretim ve istihdam beklerken işsizliğe ve yabancı sermayenin kaçmasına sebebiyet vermeye,**
 - **Bölük pörçük yasa düzenlemeleri ile çalışma barışını çalışanlarımız ve onların temsilcileri ile birlikte sağladığımız uzlaşma ortamını bozmaya, hakkı olmadığına inanıyoruz.**
- "Bizler Hükümetimizden; iki dünya savaşının arasındaki sıkışık bir devrede, 1936 yılında yürürlüğe konulmuş ve artık mevcut katı hali ile Türk işverenlerinin ihtiyaçlarını karşılamayan İş Kanunu'nda bazı düzenlemeler yerine yeni ve çağdaş bir iş kanunu istiyoruz...**
- "Bu görüşümüzden yola çıkarak,**
- **Uluslararası normlara ve ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesine uyumlu,**
 - **AB'nin getirdiği sosyal düzenlemelere uygun,**
 - **İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi ve iş güvencesinin tartışmaya açılması nedeniyle, bu fonksiyonlarda üstlenen kıdem ve ihbar tazminatlarını yeniden düzenleyen,**
 - **Özellikle iş süresinde, ücrette ve istihdamda, işletmelerin ekonomik değişimlere hızla adapte olabilmelerini sağlayacak esnek uygulamalara imkan tanıyan,**
 - **Atipik çalışma modellerini düzenleyen,**
 - **Uygulanabilirlik kapsamını genişleten ve değişen ihtiyaçlara cevap verebilen,**
 - **Artık uygulama alanı kalmamış hükümlerden arındırılmış çağdaş bir iş kanunu taslağını üniversiter camianın katkılarıyla hazırlamış bulunuyoruz...**
- "Yirmibirinci yüzyılda temel hedef 'önce işletmenin korunması'dır. İşyerinin korunması gerçek 'iş güvencesidir'.**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, TİSK'in 6 Ekim'de bir toplantı düzenleyeceği haberi üzerine sendikacılara 22 Eylül 2000 tarihinde bir mektup gönderdi. TİSK Genel Başkanı Refik Baydur'un toplantı davet yazısının eklendiği mektupta iş güvencesi savunuluyor ve mektup, Yaşar Okuyan'ın bu konuya verdiği önemi yansıtır biçimde, şöyle bitiyordu: "Bugün için gündemde olan iş güvencesi tasarısı belirsizliğe terk edilemez, ertelenemez. Gün bugündür. Yarın çok geç olabilir. İş Güvencesi Yasasına sahip çık. İşine, aşına ve geleceğine sahip çık."

İş güvencesi işveren çevrelerinde o denli tepki yarattı ki, bazı işverenler tasarımı protesto etmek amacıyla bir günlük "fabrika kapatma eylemi" önerdiler. TİSK Başkanı Refik Baydur da, iş güvencesi yasa taslağının gündemde kaldığı sürece, bütün kuruluşların uygulanan ekonomik programa verdiği desteği ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'e katılma durumunu gözden geçirebileceklerini belirtti ve politikacıları oy kaygısıyla hareket ettikleri için eleştirdi ⁴⁸. Rahmi Koç, "bu kanun geçerse sanayiciler için çok zor olacak, felaket olacak," dedi ⁴⁹.

ANAP Genel Başkanı ve Başbakan Yardımcısı Mesut Yılmaz'ın kardeşi Turgut Yılmaz'ın açıklamasında ise iş güvencesi yasa tasarısı taslağı hakkında en ufak bir bilgisi olmadığı ortaya çıkıyordu. Turgut Yılmaz, Avrupa

⁴⁵ TİSK, 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 Önerileridir, 14.9.2000, 17 s. (Çoğaltma)

⁴⁶ TİSK, Görüşler Dosyası, İş Güvencesi Yasa Taslağı ve Çağdaş Bir İş Kanunu İhtiyacı, Türkiye'nin İhtiyacı Müzeli İş Güvencesi Değil, Çağdaş ve Esnek Bir İş Kanunudur, Eylül 2000, 15 s.

⁴⁷ TİSK, İşveren, Ekim 2000, s. 5.

⁴⁸ Milliyet, 7.10.2000.

⁴⁹ Hürriyet, 9.10.2000.

Birliği ülkelerinden hiçbirinde hizmet akdinin sona erdirilmesinde kıdem tazminatı ödenmediği gibi gerçekdiği bir iddia ileri sürdükten sonra şunları söylüyordu ⁵⁰:

“Haklı nedenler dersiniz ve nedenleri de açıklamazsanız, o zaman mahkemelerde hakkınızı hiçbir zaman arayamazsınız. Ben de haklı nedenlerimin ne olduğunu baştan bilmek istiyorum. O zaman bunun bir kriteri olmalı ve bu kriter de iş güvencesi yasasına eklenmeli. Ben bir işçinin iş akdine ne zaman son verebileceğimi yazılı olarak görmek istiyorum. Ben böyle lastikli hukuk maddelerinin İş Kanunu gibi çok özellikler içeren bir kanunda geride kalması gerektiğini düşünüyorum.”

İş güvencesi, ülkede sınıflar arasındaki saflaşmayı çok netleştirdi. Birçok konuda TÜSİAD ve hatta TOBB yönetimi ile farklı düşünen Ankara Ticaret Odası Başkanı Sinan Aygün de, doğal olarak, iş güvencesi karşıtı bir tavır takındı. Aygün şunları söyledi ⁵¹: “Bu tasarı yasallaşırsa iş dünyasının orta kulağı iltihaplanır, dengesi bozulur.”

TİSK, daha sonraki günlerde, tasarının yasallaşması durumunda yaklaşık 400 bin işçinin işten çıkarılacağını ileri sürmeye başladı ⁵². Refik Baydur, Yaşar Okuyan’ı istifaya davet etti ⁵³.

İşverenlerin ve özellikle TİSK’in Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan’a yönelik sert eleştirilerinin sürdüğü günlerde, basına ilginç bir olay yansıdı. TİSK Başkanı Refik Baydur’un bir dönem yönetiminde bulunduğu İstanbul Havayolları’nın SSK’ya 3 trilyon 96 milyar lira prim ve gecikme faizi borcu vardı. 2000 yılı Aralık ayı ortalarında Refik Baydur’un evine 1,5 trilyon liralık haciz geldi. Refik Baydur yaptığı açıklamada şunları söyledi ⁵⁴:

“İş güvencesi yasa tasarısı nedeniyle Sayın Okuyan ile aramızda ihtilaf var. Bu konuya da kendisinin parmak attığından şüphem yok. SSK’ya olan prim borçları benim İstanbul Havayolları’ndan ayrıldığım döneme ait. Ben 1998 yılının Aralık ayında İstanbul Havayolları’ndaki görevimden istifa ettim. Elimde resmi belgeler var.”

Yaşar Okuyan’ın birinci tasarısının TBMM’ye gönderilmesi konusunda gerekli imzaların hemen hemen tamamının toplanmış olmasına karşın, tasarı Bakanlar Kurulu’nda tutuldu.

Akademisyenlerin İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda 7 Şubat 2001 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve TİSK Genel Başkanlarının katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda alınan karar doğrultusunda 9 akademisyenden oluşturulan komisyon ⁵⁵, raporunu 4 Mayıs 2001 tarihinde bitirdi. Ancak, bu komisyon, görev ve yetkisini aşarak, iş güvencesinin yanı sıra kıdem tazminatı konusunda da düzenlemeler öngördü.

Akademisyenler tarafından hazırlanan iş güvencesi yasası tasarısı ⁵⁶, ana hatlarıyla 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygundu.

Yasa tasarısı, yalnızca 1475 sayılı İş Yasası kapsamındaki işçiler için yeni bir düzenleme getiriyordu. Diğer bir deyişle, 1475 sayılı İş Yasasının 5. maddesinde yer alan istisnalar (en önemlisi, tarım ve orman işçileri) ile Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası kapsamında olan işçiler, getirilen iş güvencesinden yararlanamıyorlardı. Ayrıca, 1475 sayılı İş Yasası kapsamında olmalarına karşın, 9 ve daha az sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler, kapsam dışında bırakılmıştı. 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin de iş güvencesinden yararlanabilmeleri için en az altı aylık kıdeme sahip olmaları gerekiyordu. Bu düzenleme, 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun değildi. 1475 sayılı İş Yasasının 17/II. maddesinde yer alan ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile çelişen hükümlerin Sözleşme ile uyumlu hale getirilmesi doğrultusunda da bir çaba yoktu.

⁵⁰ Finansal Forum, 12.10.2000.

⁵¹ Hürriyet, 14.10.2000.

⁵² Posta, 11.11.2000.

⁵³ Ekonomist, 3.12.2000.

⁵⁴ Star, 22.12.2000.

⁵⁵ Komisyon üyeleri, bu alanda Türkiye’nin en saygın isimleri arasındadır: Prof.Dr.Metin Kutal, Prof.Dr.Nuri Çelik, Prof.Dr.Münir Ekonomi, Prof.Dr.Toker Dereli, Prof.Dr.Devrim Ulucan, Prof.Dr.Savaş Taşkent, Prof.Dr.Sarper Süzek, Prof.Dr.Algun Çifter, Prof.Dr.Öner Eyrenci.

⁵⁶ 1475 Sayılı İş Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine İlişkin (İş Güvencesi) Kanun Tasarısı, Ankara, 2001 (Çoğaltma).

Tasarı, 158 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca, hizmet akdinin işveren tarafından feshinde geçerli bir neden arıyordu. İşçi, işverenin geçerli neden iddiasına karşı yargı yoluna başvurabiliyordu. Feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aitti. İşverenin geçerli bir nedene dayanmayan fesihlerinde işe iade öngörülüyordu. Tasarıda, bu fıkralarda yer alan tazminat tutarlarının, sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceği hükmü de getiriliyordu. Bu düzenleme ise 98 sayılı ILO Sözleşmesine aykırıydı.

Akademisyenlerin tasarısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tasarısından farklı olarak, kıdem tazminatını da yeniden düzenliyordu. Bu düzenlemeye göre, kıdem tazminatı yalnızca yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde ödenecekti. Ödeme, kıdem tazminatı fonu tarafından yapılacaktı. Bu düzenleme, iş güvencesi yasasının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçerli olacaktı. Daha önceki dönemlere ilişkin kıdem hakları konusunda, 1475 sayılı İş Yasasının eski düzenlemesi geçerli olacaktı. İş güvencesi yalnızca 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanırken, kıdem tazminatına ilişkin yeni düzenleme, İş Yasası kapsamındaki tüm işçileri etkiliyordu.

Akademisyenlerin tasarısında, toplu işten çıkarmada ön izin aranmıyordu.

Tasarı, işyeri sendika temsilcilerinin temsilcilik teminatını, diğer işçilere sözkonusu yasa ile sağlanacak iş güvencesi düzeyine geriletiyordu. Ayrıca, işçilerin sendikalı olmadığı işyerlerinde işçi temsilciliği kurumu getiriliyordu.

Akademisyenler tarafından hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı⁵⁷ ise, işçinin aylık kazancının yüzde 4'ünü geçmeyecek biçimde Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek ve işverenlerce ödenecek primlerle beslenecek Kıdem Tazminatı Fonunun çalışmalarını düzenliyordu. Bu tasarı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından dikkate alınmadı.

2001 yılının ilk aylarında meydana gelen bazı gelişmeler iş güvencesi konusunun önemini daha da artırdı. Ayrıca, 1999 yılında sosyal güvenlik alanında hakları önemli ölçüde geriye götüren 4447 sayılı Yasanın TBMM Genel Kurulu'ndaki görüşmeleri sırasında iş güvencesinin çıkarılacağı sözü de verilmişti.

Türkiye Ulusal Programı'nda İş Güvencesi

Türkiye, Avrupa Birliği'ne 2001 yılı Mart ayında "Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı"nı verdi⁵⁸. Türkiye Ulusal Programı'nın "Dernek Kurma Özgürlüğü, Barışçı Toplantı Hakkı ve Sivil Toplum" (2.1.2) bölümünde bir yıllık süre içinde tamamlanması öngörülen kısa vadeli hedefler arasına iş güvencesinin sağlanması kondu: "İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın yasalaşması öngörülmektedir."

Avrupa Komisyonu'nun Türkiye'ye ilişkin İlerleme Raporlarında⁵⁹ ve Türkiye'nin uyum sağlamak yükümlülüğünü üstlendiği Avrupa Birliği mevzuat bütünlüğünde (müktesebat) tek tek işçilerin hizmet akitlerinin feshinde geçerli bir neden aranması, yargı denetimi ve ek tazminat konusunda bir düzenleme bulunmamasına rağmen, böyle bir yükümlülüğün Türkiye Ulusal Programı'na konması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'ın ve Bakanlık'ın üst düzey bürokratlarının çabalarının sonucuydu. İşverenler bu yükümlülüğe birçok kez itiraz ettiler; ancak etkili olamadılar. Örneğin, TİSK Başkanı Refik Baydur, haklı olarak, "AB'ye girmek için iş güvencesi şart değil" diyordu⁶⁰. Böyle bir cümlenin Türkiye Ulusal Programı'na konması için sendikaların bir girişimi de olmadı⁶¹.

Bu konuda kamuoyundaki bilgisizlik işçilerin işine çok yaradı.

TBMM, erken seçim ve Avrupa Birliği'ne uyum sürecine ilişkin yasa değişiklikleri için 2002 yılı Temmuz ayı sonunda olağanüstü olarak toplandı. Çeşitli yasalarda değişiklik öngören yasa tasarısı Sağlık, Aile ve Sosyal

⁵⁷ **Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı**, Ankara, 2001 (Çoğaltma).

⁵⁸ **Resmi Gazete**, 24 Mart 2001; No.24352, mükerrer sayı. s.7.

⁵⁹ Avrupa Toplulukları Komisyonu, **Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2001 Yılı İlerleme Raporu**, DPT, Ankara, 2001, s.27-28.

⁶⁰ **Finansal Forum**, 17.11.2000.

⁶¹ Avrupa Birliği müktesebatının çalışma yaşamına ilişkin bölümü Türkiye'de genellikle iyi bilinmediğinden, uyum sürecinde her alanda ilerleme sağlanacağı yolunda yanlış bir izlenim yaygındır. Bu konuda bir örnek için bkz. Aziz Çelik, "Avrupalı Gibi Çalışmak: İş Güvencesi Getiren Yasa Tasarısı, İddiaların Aksine, AB Normlarının Bir Gereğidir," **Radikal**, 28.12.2001 ve Aziz Çelik, "İş Güvencesi ve Gerçekler, AB Üyeliği İçin Bu Düzenlemeler Şart," **Radikal**, 22.8.2002.

İşler Komisyonu'nda görüşülürken, Türkiye Ulusal Programı'ndaki yükümlülük gündeme getirilerek, bu yasa tasarisına iş güvencesi de monte edildi. Ancak asıl komisyon olan Adalet Komisyonu'nda bu eklemenin iç tüzüğe aykırı olduğu ileri sürüldü ve iş güvencesi tasarıdan çıkarıldı. 3 Ağustos 2002 günü kabul edilen 4771 sayılı AB Uyum Yasasında (Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun) iş güvencesi yer almadı. Ancak, kamuoyunun iş güvencesi lehinde oluşmasında bu yükümlülük ve Meclis'te bu konudaki tartışmalar etkili oldu.

Güçlü Ekonomiye Geçiş Programında İş Güvencesi

Şubat 2001 krizi sonrasında Dünya Bankası başkan yardımcılığı görevinden ayrılarak Türkiye'ye gelen Kemal Derviş tarafından 15 Mayıs 2001 günü açıklanan Türkiye'nin Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'nda da İş Güvencesi Yasası ele alınıyordu ⁶²:

“İş Güvencesi Kanunu: Avrupa Birliği Ulusal Programında kısa vadeli öncelikler arasına alınmış olup kanun hazırlığı için taraflarla görüşmeler yürütülmektedir. Sosyal taraflarla sağlanacak uzlaşma çerçevesinde ekonominin rekabet gücünü koruyarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nce tanımlanan biçimde çalışanlara daha fazla güvence verecek bir yasal düzenleme üzerinde çalışılmaktadır.”

Hükümet ile TÜRK-İŞ Arasında İmzalanan Protokolde İş Güvencesi

Kamu kesiminde 2001 yılı toplu sözleşme görüşmelerinde de TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında çerçeve protokol görüşmeleri yapıldı ve 22 Mayıs 2001 tarihinde bir anlaşma sağlandı. Hükümet adına Devlet Bakanı Mehmet Keçeciler ve işçileri temsilen de TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun diğer üyeleri ve bazı sendika genel başkanlarının imzaladığı bu protokolda, İş Güvencesi Yasasının çıkarılması ve özelleştirme nedeniyle işten çıkarılan işçilerin başka kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmesine ilişkin aşağıdaki düzenlemeler yer aldı ⁶³:

“(6) Hükümet, İş Güvencesi Yasa Tasarisının öncelikli yasa tasarıları ile birlikte görüşülüp sonuçlandırılması için gerekli gayreti gösterecektir.

(7) Hükümet, özelleştirme nedeniyle işten çıkarılan ve emekliliğine hak kazanmamış işçilerin, uygun görülen Kamu Kurum ve Kuruluşlarında işe yerleştirilmesi için gerekli gayreti gösterecektir.”

Özelleştirme nedeniyle işten çıkarılmış, emekli olmamış ve bir başka yerde çalışmayan işçilerden 1800'ü 2002 yılı Ağustos ayında çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirildi. Ancak özelleştirmeye ilişkin Yasada (4047) bu konuda bir değişiklik yapılarak, memurlarinkine benzer bir iş güvencesi sağlanmadı.

Hükümet Program ve Protokollerinde İş Güvencesi

2002 yılında Türkiye'de işçilere iş güvencesi sağlanması, koalisyon protokolleri, hükümet programları ve hatta seçim bildireleri gözönüne alındığında, olanaksız gibi gözüküyordu. Ayrıca, siyasal partilerin programları ve hükümet programları, iş güvencesinin teknik yanları konusunda büyük ölçüde yetersizdi.

1993 yılı ortalarında DYP-SHP Koalisyon Protokolünde iş güvencesi ele alındı ⁶⁴: **“Çalışma yaşamında yaygınlaşma eğilimi gösteren sendikasılaştırma, sigortasızlaştırma ve güvencesiz kılma çabalarına karşı yeni önlemler alınacaktır... İş güvencesi ILO standartlarında sağlanacaktır. 158 sayılı ILO Sözleşmesi yasalaştırılacaktır.”**

DYP-CHP Hükümeti Uygulama Programında konu daha açıklık kazandı ⁶⁵: **“İş Güvenliği (Güvencesi kastediliyor, YK) Yasa Tasarısı... çalışmaları sonuçlandırılacak ve TBMM'ne sunulacaktır.”**

DSP tarafından kurulan 56. Hükümetin programında konu aşağıdaki gibi ele alınmıştı ⁶⁶: **“Kayıt dışı işçiliğe karşı, haksız işçi çıkarmalarına karşı ve işçileri sendikasılaştırma baskılarına karşı etkili önlemler alınacaktır. Bu bağlamda iş güvencesiyle ilgili bir tasarı TBMM'ne sunulacak durumdadır.”**

⁶² Türkiye'nin Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı, 2001, s.45.

⁶³ 2001 Yılı Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Genel Anlaşma Protokolü (22 Mayıs 2001), s.2.

⁶⁴ DYP-SHP Koalisyon Protokolü, 24.6.1993, s.8.

⁶⁵ DYP-CHP Hükümeti Uygulama Programı, 23.3.1995, s.14.

⁶⁶ DSP 56. Hükümet Programı, 12.1.1999, s.11.

DSP, MHP ve ANAP'ın oluşturduğu 57. Hükümetin koalisyon protokolünde ve programında, "özelleştirme uygulamalarında iş güvencesi özenle gözetilecek" denirken, genel olarak iş güvencesi yer almıyordu. Anlaşıldığı kadarıyla, genel olarak iş güvencesinin çalışma programına alınmaması bilinçli bir tercihti ⁶⁷.

DSP'nin 1999 seçim bildirgesinde konu şöyle ele alınıyordu ⁶⁸: "Keyfi işten çıkarmaları ⁶⁹ engelleyici önlemler getirilecektir."

İş Güvencesi Yasasının kabulünde büyük katkısı olan MHP'nin 1999 genel seçimleri seçim bildirgesinde iş güvencesi yer almıyordu; aksine esneklik savunuluyordu ⁷⁰.

ANAP'ın 1999 Seçim Bildirgesinde ise "Anavatan, çalışanların en önemli sorununun iş güvencesi - sosyal güvenlik olduğunu bilmektedir. Batı demokrasilerinde fiili iş güvencesi yasal düzenlemelerle değil, ekonomik iyileşmeyle sağlanmıştır. Bizim de gözümüzü diktiğimiz hedef budur."

2001 yılında kurulan ve iş güvencesi lehinde oy kullanan Adalet ve Kalkınma Partisi'nin programında konu "ne şiş yansın, ne kebab" biçiminde ele alınıyordu ⁷¹: "İş güvencesi, işçi ve işverenleri mağdur etmeyecek şekilde hayata geçirilecek ve işsizlik sigortası uygulaması geliştirilecektir."

DPT Yıllık Programlarında İş Güvencesi

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan Yıllık Programlarda da iş güvencesine sıcak bakılmıyordu. Yıllık Programlar üzerinde yapılacak bir çalışma, iş güvencesinin 2002 yılında sağlanmasının olanaksız olacağı sonucuna götürdü.

1996, 1997, 1998 ve 1999 yıllarına ilişkin Yıllık Programlarda, bir sonraki dönemdeki çalışmalar konusunda, iş güvencesi kavramı kullanılmadan aynen şöyle deniliyordu ⁷²: "Onaylanan ILO Sözleşmelerinin ve Anayasa değişikliğinin çalışma mevzuatına yansıtılmasını sağlayacak değişikliklere ilişkin çalışmalar yapılacaktır." 2000 Yılı Programı'nda "onaylanan ILO Sözleşmelerinin ve Anayasa değişikliğinin çalışma mevzuatına yansıtılması çalışmalarına devam edilecektir" deniliyordu ⁷³. 2001 Yılı Programı'nda uyum sağlanacak metinlere AB müktesebatı da eklendi ⁷⁴: "Onaylanan ILO Sözleşmelerinin iç hukuka yansıtılması ve AB müktesebatına uyum kapsamında çalışma mevzuatının yenilenmesi çalışmalarına devam edilecektir."

DPT'nin Yıllık Programlarında "hukuki ve kurumsal düzenlemeler" başlığı altında iş güvencesine ilk kez 2002 yılında değinildi. Ancak bu formülasyon da işverenlerin talepleri doğrultusunda ⁷⁵: "İş güvencesine ilişkin mevzuat hazırlık çalışmaları kıdem ve ihbar tazminatı müesseselerini bir bütünlük içerisinde dikkate alacak şekilde tamamlanacaktır."

Yaşar Okuyan'ın İkinci İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı ve Yasalaşma Süreci

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 25 Mayıs 2001 tarihinde sonuçlandırdığı ikinci tasarısını Bakanlar Kurulu'na 28 Mayıs 2001 tarihinde gönderdi ⁷⁶. Bu tasarı, 19 Eylül 2000 tasarısından ve akademisyenlerin

⁶⁷ DSP-MHP-ANAP Koalisyon Protokolü, 28 Mayıs 1999, s.11; Hükümet Programı, Başbakan Bülent Ecevit Tarafından TBMM'ne Sunulan 57nci Hükümet Programı, 4 Haziran 1999, s.21.

⁶⁸ DSP, Demokratik Sol Parti'nin Seçim Bildirgesi - 1999, Ankara, 1999, s. 90.

⁶⁹ Hizmet akdinin feshinde "keyfi işten çıkarma" veya "haksız yere işten çıkarma" gibi kavramlar yanlıştır. 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde kullanılan doğru kavram "geçerli nedene dayanmadan işten çıkarma"dır.

⁷⁰ MHP, Lider Türkiye'ye Doğru, Milliyetçi Hareket Partisi Seçim Beyannamesi - 18 Nisan 1999, Ankara, 1999, s.47.

⁷¹ AK Parti, Kalkınma ve Demokratikleşme Programı, Ankara, 2001, s.49.

⁷² DPT, 1996 Yılı Programı (R.G.2.6.1996, s.39); 1997 Yılı Programı (R.G. 9.11.1996, s.40); 1998 Yılı Programı (R.G.7.11.1997, s.48); 1999 Yılı Programı (R.G.15.11.1998, s.56).

⁷³ DPT, 2000 Yılı Programı (R.G.21.11.1999), s.54.

⁷⁴ DPT, 2001 Yılı Programı (R.G.15.11.2000), s.162.

⁷⁵ DPT, 2002 Yılı Programı (R.G.28.10.2001), s.179.

⁷⁶ İş Kanunu ile Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı (İş Güvencesi - Tarım ve Orman İşçilerinin Kapsama Alınması), Ankara, 25 Mayıs 2001 (Çoğaltma).

hazırladığı tasarıdan daha olumluydu. Akademisyenlerin tasarısında yer alan kıdem tazminatı fonu, Bakanlık tasarısının dışında bırakıldı. Ayrıca, akademisyenlerin tasarısında yer almamasına karşın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, tarım ve orman işçilerini de İş Yasası kapsamına alacak bir düzenlemeyi tasarıya koydu. Bu tasarı, son derece karmaşık bir süreç sonrasında, bazı değişikliklerle yasalaştı.

25 Mayıs 2001 tasarısı taraflara gönderilir gönderilmez, TİSK Genel Başkanı sert tepki göstererek şunları söyledi ⁷⁷: “Bu yasa 400 bin işçiyi işsiz bırakır. Taslak Bakanlar Kurulu’na giderse eldivenleri takip ringe çıkarız.”

TİSK, iş güvencesi tartışmalarında, kendi sınıf çıkarlarını koruma açısından, gerçekten akıllı, tutarlı ve etkili bir çaba gösterdi. Yasa taslağının hazırlanma sürecinde TİSK Danışma Konseyi 8 Mayıs 2001 günü İstanbul’da toplanarak bu konudaki politikaları onayladı⁷⁸. TİSK, yasa taslağının Bakanlar Kurulu’na 28 Mayıs 2001 tarihinde gönderilmesinin hemen ardından, 7 Haziran 2001 günü bir seminer düzenledi ⁷⁹. Ayrıca, bir rapor hazırlanarak kamuoyuna sunuldu ⁸⁰. TİSK, bu çalışmalar aracılığıyla, sermayedar sınıfın çeşitli kesimleri arasındaki çelişkileri aşarak ortak tavır belirlemeye, siyasal partileri etkilemeye, üniversite öğretim kadrolarından destek sağlamaya ve kamuoyunu kendi lehinde oluşturmaya çalıştı.

12 Eylül öncesinde işsizlik bu denli yaygın değildi. Özellikle vasıflı işçiler bir işyerinden çıkarıldıklarında kolayca yeni bir işyerinde iş bulabiliyorlardı. 2001-2002 yıllarında vasıflı işçiler arasında da işsizlik yaygınlaştı. Ayrıca, kamu kesimi işyerlerinde 1990’lı yıllara kadar iş güvencesi açısından önemli bir sorun yaşanmıyordu. Ancak 2001 yılından başlayarak istek-dışı emeklilik girişimleri ve uygulamaları önem kazandı.

2001 yılında iş güvencesi talebi, bir taraftan özel sektörde sendikalı işçi sayısının ekonomik kriz nedeniyle hızla azalmasına, diğer taraftan 2001 yılından itibaren kamu kesiminde istek-dışı emeklilik uygulamalarının (“re’sen emeklilik”) hızlanması ve kitleselleşme tehlikesi karşısında sendikacılık hareketinin gündeminde önem kazandı. Sendikalar, iş güvencesi sağlanmadan özel sektörde örgütlenmenin mümkün olmadığını yaşayarak öğrendiler. İşsizlik arttıkça, işsizlik korkusu yaygınlaştı. Kapanan bazı işyerlerinde işçiler işyerlerinin çalışmaya devam etmesi için işgal eylemleri yaptılar; ancak genellikle başarısız kaldılar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, işverenleri iş güvencesi konusunda ikna edebilmek amacıyla, İş Kanunu’nu bir bütün olarak gözden geçirmeyi gündeme getirdi. 26 Haziran 2001 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda yapılan bir toplantıya katılan Bakan Yaşar Okuyan, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu ve TİSK Genel Başkanı Refik Baydur bir protokol imzaladılar. Protokolde taraflar, taraf temsilcilerinden oluşan Bilim Kurulu’nun oybirliğiyle alacağı kararların bağlayıcılığını kabul ediyorlardı. Protokol metninin ilgili bölümü şöyleydi:

“Bilim Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen üç, TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Konfederasyonlarını temsilen birer, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nu temsilen üç olmak üzere, dokuz öğretim üyesinden oluşacak, sekreteryası ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yürütülecektir.

“Kurulun oybirliği ile alacağı kararlar herhangi bir çekince ileri sürülmeden taraflarca kabul edilmiş sayılacak, oy çokluğu ile alınan kararlar da kabul edilmiş sayılacak, fakat bu konularda tarafların deklarasyon hakkı saklı kalacaktır.”

Bilim Kurulu’nda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını Prof.Dr.Metin Kutsal, Prof.Dr.Toker Dereli, Prof.Dr.Savaş Taşkent, TÜRK-İŞ’i Prof.Dr.Sarper Süzek, DİSK’i Prof.Dr.Devrim Ulucan, HAK-İŞ’i Prof.Dr.Öner Eyrenci, TİSK’i de Prof.Dr.Münir Ekonomi, Prof.Dr.Teoman Akünel, Prof.Dr.Algun Çifter temsil etti.

Bilim Kurulu yeni bir İş Yasası üzerinde çalışırken, Bakanlar Kurulu, 28 Mayıs 2001 tarihinde Başbakanlık’a iletilmiş olan İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağını tutmaya devam etti. Bu konu sendikalar arasında tepkiye yol açmaya başladı. Sendikalar, çeşitli vesilelerle iş güvencesi konusunu gündeme getirdiler. Bu amaçla geniş katılımlı yaygın eylemler yapılmadıysa da, ağırlıklı başka nedenlerle yapılan tüm eylemlerde, TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ’in kendi başlarına veya birlikte yaptıkları tüm açıklamalarda iş güvencesi gündemde

⁷⁷ Sabah, 26.5.2001.

⁷⁸ TİSK, **Ekonomik Program ve Çalışma Hayatımız: Tespit ve Öneriler, TİSK Danışma Konseyi Toplantısı, İstanbul, 8 Mayıs 2001**, 16s.

⁷⁹ TİSK, **Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru, “İş Güvencesi, Kıdem Tazminatı, Esneklik İlişkileri” Semineri (7 Haziran 2001)**, Yay.No.211, Ankara, 2001, 162 s.

⁸⁰ TİSK, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun İş Güvencesi Kanun Tasarısı’na İlişkin Görüş ve Önerileri**, Ankara, Haziran 2001, 20 s.

tutuldu. Diğer bir deyişle, iş güvencesi kamuoyuna mal oldu. Hemen hemen her ailede veya akrabalar arasında işsizlerin arttığı ve işten çıkarılma korkusunun yaygınlaştığı günlerde, kamuoyu, içeriğini pek de bilmeden, iş güvencesi isteyen işçilerin ve sendikaların yanında tavrı aldı. İş güvencesi talebi, 1989 bahar eylemlerindeki ücret talebi gibi, kamuoyunun gözünde meşruluk ve haklılık kazandı. Bu durum, siyasal partilerin Meclis'te 9 Ağustos 2002 günü yapılan oylamadaki olumlu tavrında etkili oldu.

Üç işçi konfederasyonunun ortak tavrı da kamuoyunda olumlu bir hava yarattı. HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu, DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç, İstanbul'da 5 Ekim 2000 günü yaptıkları ortak açıklamada, iş güvencesi talebini vurguladılar.

Bu dönemde TİSK ile TÜSİAD arasındaki çelişkiler iş güvencesi nedeniyle su yüzüne çıktı.

TİSK yönetimi, genel konularda Türkiye'nin ulusal çıkarlarıyla genellikle uyumlu bir çizgi izlerken, TÜSİAD bu konularda aynı duyarlılığı göstermiyordu (örneğin, Güneydoğu Sorunu ve Kıbrıs konularındaki çizgi farkı çok belirgindir). Ayrıca, TİSK, Dernekler Yasası kapsamında oluşturulmuş bir derneğin işçi-işveren ilişkilerine girme çabalarını, kendi yetki alanına müdahale olarak değerlendiriyordu. Bu ilişkiler, TÜSİAD'ın bir yanlığı ile daha da gerginleşti.

TÜSİAD Başkanı Tuncay Özilhan 31 Ekim 2001 tarihinde TÜRK-İŞ'e yaptığı ziyaret sırasında, iş güvencesi konusunda, "TİSK iş güvencesini sizin anlattığınız gibi anlatmadı" dedikten sonra, TÜRK-İŞ'in taleplerine hak verdiklerini söyledi⁸¹. TİSK Genel Başkanı Refik Baydur da bu görüşlere sert tepki gösterdi⁸²:

"Bir işveren temsilcisine bunu kesinlikle yakıştıramadım. Sen belirli bir azınlığa hizmet için varsın, bunu şahsi paranoyaya çevirir, reklam konusu yaparsan olmaz... Sayın Özilhan, anlattıklarımı ya dinlemedi, ya da anlamaya kapasitesi müsait değil. Kendisinin büyük olduğu mantığı ile hareket eden TÜSİAD'ın başkanı, 'iş güvencesi bize sizin anlattığımız gibi gelmedi' demiş. Bu şov değil de nedir? Türkiye'de ahenkle işleyen bir işçi-işveren uyumu var. Bunu çok az memlekette bulursunuz. Tüm bunlara karşın, siz işçilere bu söylemlerle gidiyorsanız, söylenecek birşey yok."

TİSK, 2001 yılı Aralık ayında yayımladığı "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ekonomik Durum ve Çalışma Hayatına İlişkin Önerileri" belgesinde de ağırlığı ekonomik kriz, işsizlik ve iş güvencesi arasındaki ilişkilere verdi⁸³.

TİSK ve TÜSİAD arasındaki bu gerginlik, TİSK'in 22-23 Aralık 2001 günleri toplanan Genel Kurulu'nda Refik Baydur'un karşısına TÜSİAD'ın da desteklediği Tuğrul Kudatgobilik'in aday olarak çıkmasıyla ve Refik Baydur'un seçimleri kazanmada önemli bir koz olarak iş güvencesi yasa tasarısını bekletmesini kullanmasıyla sürdü.

TİSK Genel Başkanı Refik Baydur, TİSK'in 22-23 Aralık 2001 günleri toplanan 21. Olağan Genel Kurulu'nda İş Güvencesi Yasa Tasarısının Meclis'e indirilmemesi konusundaki rolünü şöyle ifade etti⁸⁴:

"Ben, bunun için, ne kadar sinirlenirse sinirlensin, Sayın Bakanın 'bitirdim' zannettiği kanunu, sizlerin de büyük desteğiyle, 1,5 yıldır Bakanlar Kurulu'nda tutuyorum. Niye? İşte bu İş Kanunu yanına gelecek, kıdem tazminatı bir seviyeye inecek, esnek çalışma mutlaka kanuna konacak, ondan sonra bu kanun yol alacak."

Başbakan Bülent Ecevit ise, Refik Baydur'un bu açıklamasına kamuoyunda gelişen tepkileri aşabilmek amacıyla, kendisiyle görüşen TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Genel Başkanlarına, İş Güvencesi Yasa Tasarısını 15 Ocak 2002 tarihine kadar TBMM'ye göndereceği sözünü verdi⁸⁵. Refik Baydur'un TİSK Genel Başkanlığına TÜSİAD'a rağmen az bir oy farkıyla yeniden seçilmesinde olumlu kişiliğinin, geniş bilgisinin ve büyük deneyiminin yanı sıra, iş güvencesi konusundaki tavrı da etkili oldu. Ancak TİSK'te Refik Baydur'u kurtaran başarılı taktik, kamuoyunda ve politikacılarda yarattığı tepki nedeniyle, tasarının yasalaşması doğrultusunda ilk adımın atılmasına, tasarının TBMM'ye gönderilmesine katkı sağladı. 28 Mayıs 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu'na gönderilen kanun tasarısı, Bakanlar Kurulu üyeleri tarafından imzalanarak 14 Şubat 2002 tarihinde TBMM Başkanlığı'na iletildi.

⁸¹ Milliyet, Akşam, 1.11.2001.

⁸² Cumhuriyet, 2.11.2001.

⁸³ TİSK, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ekonomik Durum ve Çalışma Hayatına İlişkin Önerileri, Aralık 2001, 10 s.

⁸⁴ TİSK, 21. Olağan Genel Kurul Tutanakları (22-23 Aralık 2001), Yay.No.218, Ankara, 2002, s.83.

⁸⁵ Milliyet, 27.12.2001.

TİSK, Genel Kurul'da yapılan konuşmaların olumsuz etkilerini silmek ve yasa tasarısının Meclis'te görüşülmeye başlaması durumunda milletvekillerini etkileyebilmek amacıyla 2002 yılı Mart ayında Abant'ta bir toplantı düzenledi. Milletvekilleri, eşleri ve çocuklarıyla birlikte, Abant'a davet edildi. Ancak Sendikalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan ve kamuoyunun büyük bölümü, bu toplantıya tepki gösterdi. Toplantıya katılım çok sınırlı kaldı. Bir grup işçi Abant'ta toplantının yapıldığı otele girmek istedi. İzin verilmeyince otelin önünde piknik yaptılar ⁸⁶. TİSK'in bu girişimi, kendi aleyhine bir sonuç yarattı. Milletvekillerinin büyük çoğunluğu, hem konuyla yakından ilgilenmediklerinden, hem de kamuoyunun tepkisinden çekindiklerinden, Abant toplantısına katılmadılar. Milletvekilleri, Emek Platformu'nun daha sonraki günlerde aynı konuda Parlamento'nun karşısındaki bir otelde düzenlediği bilgilendirme toplantısında da aynı ilgisizliği gösterdiler.

TİSK, 2002 yılı Mart ayında **İş Güvencesi Kanun Tasarısı Hakkında TİSK Görüş ve Önerileri** belgesini hazırlayarak yaygın bir biçimde dağıttı ⁸⁷.

Bu günlerde, tasarının yasalaşma sürecinde büyük rolü olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, iş çevrelerinin hedefi haline geldi. MESS İşveren Gazetesinin Mart 2002 özel sayısının ilk sayfasında Yaşar Okuyan'ın bir karikatürü yer alıyordu. Okuyan, bir bombanın fitilini yakmıştı, fitilin bitmesine az kalmıştı. Sayfanın manşeti, "Türkiye'ye Tuzak" idi ve altında şunlar yazıyordu ⁸⁸:

"Bu özel sayıyı, kendiniz, aileniz, çocuklarınız, işçileriniz ve işyerlerinin geleceği, ülkeniz ve girişimcilik ruhu adına okuyunuz.

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'ın büyük bir inatla kanunlaştırmaya uğraştığı;

- **popülist,**
- **adil olmayan,**
- **eksik,**
- **gerekçeleri yanlış,**
- **batılı ülkelerdeki ile mukayese edilemeyecek kadar aşırı ve katı,**
- **yerli yatırımların yurtdışına kaçmasına neden olacak,**
- **yerli ve yabancı yatırımcıyı ürkütücü ve caydırıcı,**
- **işçiyi işverenle karşı karşıya getirecek,**
- **azınlıkta da olsa kötü niyetli olabilecek bazı işçilerin beyanları sonucunda işvereni sürekli olarak mahkeme kapılarında bekletip işlerini yapmalarını engelleyecek,**
- **hatalarla dolu hukuk sistemimiz sonucu işe boğulmuş, kararların yıllar sonra verilebildiği mahkemelerimizi iyice felce uğratacak,**
- **sendika yönetimini işletme yönetimine tercih eden,**
- **iş barışını tehlikeye düşürecek**

olduğu apaçık aşikar olan, düşüncesizce ve dünyanın gidişatından bihaber, girişim ve yönetimi yok sayan İŞ GÜVENCESİ YASASI.

"İki üç hafta sonra bir gece yarısı, Meclis'ten geçirilmeye çalışılacak gibi görülen bu yasa taslağının, ülkemize getirip götürecekleri hususunda bu özel sayıyı okuyup, kendi kararınızı kendiniz veriniz. Sağduyu sahibi herkes, POPÜLİZM'e karşı DURMALIDIR."

Refik Baydur, Yaşar Okuyan'la ilgili görüşlerini şöyle ifade ediyordu ⁸⁹: "Ben 39 yıldır sendikacılık yapıyorum; 4 tane işçi lideri bakanla çalıştım. Bu kadar art niyetli, bu kadar önyargılı bir bakanla çalışmadım."

Yaşar Okuyan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini üstlenmesinin hemen ardından, Sosyal Sigortalar Yasasını değiştiren ve sosyal güvenlik haklarında önemli kısıtlamalar getiren 4447 sayılı Yasa nedeniyle, işçiler, kamu çalışanları ve sendikalar tarafından sert biçimde çok eleştirildi. Ancak Yaşar Okuyan, 4447 sayılı Yasanın getirdiği işsizlik sigortasının tanıtımını ve propagandasını başarılı bir biçimde yaptı ve siyasi geleceğini iş güvencesi yasasına bağladı. Bu nedenle, arkasında kendi partisi ANAP'ın bile desteğinin olmadığı koşullarda, iş güvencesi için çok kararlı ve cesur bir çizgi izledi ve Türk çalışma mevzuatında dönüm noktalarından birisini oluşturan İş Güvencesi Yasasının çıkmasına büyük katkıda bulundu.

İşverenler, 2002 yılı yazında TBMM'nin tatile girmesiyle rahatladılar. Ancak erken genel seçimler ve Avrupa Birliği ile ilişkilerde öne çıkarılan bazı yasaların çıkarılması nedeniyle TBMM olağanüstü olarak yeniden toplanınca, erken seçimlerin gündemde olduğu koşullarda iş güvencesi konusu yeniden önem kazandı. Sendikalar bu süreçten çok iyi yararlandılar. TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ kendi başlarına veya birlikte sürekli

⁸⁶ Star, 10.3.2002.

⁸⁷ TİSK, **İş Güvencesi Kanun Tasarısı Hakkında TİSK Görüş ve Önerileri, Basından Haberler**, Mart 2002, 36 s.

⁸⁸ MESS, **İşveren Gazetesi**, Mart 2002, Sayı 747.

⁸⁹ Milliyet, 23.3.2002.

olarak çeşitli girişimlerde bulundular. Bu dönemde bu amaçla kitlesel, yaygın ve etkili eylemler yapılmadı; ancak, işçilerin yaklaşan seçimlerdeki oy gücü ve lehteki kamuoyu akıllı ve etkili bir biçimde kullanıldı. Örneğin, Emek Platformu Başkanlar Kurulu yaptığı toplantılarda iş güvencesi konusunu sürekli olarak öne çıkarttı. Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun üyeleri Başbakan'la, bakanlarla, siyasal parti yöneticileriyle sürekli olarak görüşmeler yaptılar. Bu görüşmeler ve iş güvencesi talebi, yazılı ve sözlü basın aracılığıyla kamuoyuna yansıtıldı. Örneğin, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu ve DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi, 21 Temmuz 2002 günü yaptıkları ortak açıklamada, TBMM Grup Başkanvekillerini ziyaret edeceklerini duyurdular. Örneğin, Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun 26 Temmuz 2002 günü Ankara'da yapılan toplantısında, iş güvencesine destek vermeyen siyasal partilere oy verilmeyeceği açıklandı.

Sendikaların ilk başarısı, özel bir gündemle olağanüstü olarak toplanan Parlamento'nun gündemindeki konulardan biri olan AB Uyum Yasaları paketine, tasarının, bu konuda tali komisyon olan Sağlık, Aile ve Sosyal İşler Komisyonu'nda 30 Temmuz 2002 günü görüşülmesi sırasında, İş Güvencesi Yasasını da dahil ettirmeleri oldu. MHP'li ve DYP'li üyelerin karşı çıkmasına karşın, ANAP, YTP, AKP, SP ve DSP'li üyelerin olumlu oylarıyla, bu adım atıldı⁹⁰. Ancak asıl komisyon olan Adalet Komisyonu, "içtüzük hükümlerine aykırı olduğu" düşüncesiyle, bu eklemeyi kaldırdı.

Bu gelişmeler karşısında TİSK çalışmalarını daha da yoğunlaştırdı ve geniş bir cephe oluşturdu. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türk Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından 25 Temmuz 2002 tarihinde yapılan açıklamada İş Güvencesi Yasa Tasarısına karşı çıkıldı. Tasarının yasalaşmasının "telafi edilemeyecek tarihi bir hata olacağı" ileri sürüldükten sonra şöyle deniliyordu⁹¹:

"(1) İş güvencesine karşı değiliz. Nitekim, işçi, işveren ve Hükümet kesimleri, iş güvencesi konusunun 1475 sayılı İş Kanunu'nun tümüyle yenilenmesi çerçevesinde ele alınmasına karar vermiş ve bunu belgeleyen bir Protokol imzalamışlardır. Oluşturulan Bilim Heyeti, yaptığı çalışmayı sonuçlandırarak yeni bir Kanun Tasarısı hazırlamıştır.

(2) Şimdi söz konusu bilimsel çalışma yok sayılarak, tek başına İş Güvencesi Yasa Tasarısının kanunlaştırılması, mevcut güvenceler ve yükümlülüklere ağır ilaveler getireceğinden, şu sonuçları yaratacaktır: Türkiye'de kurulu işletmeler, işçi çalıştırmaktan tamamen uzaklaşacaktır. Zaten durma noktasına gelen yerli ve yabancı yatırımlar uzun vadeli olarak kesilecektir. Yurtdışına fabrika ve sermaye göçü hızlanacaktır. İç ve dış piyasaların güvensizlik yaklaşımı artacak, ekonomik kriz derinleşecektir. İç piyasada talep azlığı ve hareketsizlik uzayıp yoğunlaşacaktır. İşsizlere iş bulma umudu sönecek, işsizlik daha büyük bir kabusa dönüşecektir. Türk ekonomisinin rekabet gücü daha da zayıflayacak, ihracat olanaklarına darbe vurulacaktır. Giderek daha az vergi ve sigorta primi toplanabilecek, kamu açıkları büyüyecektir. Kayıtdışı sektör devleşecektir.

(3) Üstelik, iş güvencesi AB'nin Türkiye'den talep ettiği bir düzenleme de değildir. Bu husus ne Katılım Ortaklığı Belgesi'nde, ne de İlerleme Raporları'nda yer almamaktadır.

(4) AB sürecini fırsat bilip, iş güvencesini yaklaşan seçimlerde oya dönüştürmek peşinde koşanlar, işsizliği ve fakirliği artıracakları gerçeğini görerek, bu yanlıştan dönmelidir."

Ancak sendikalara önemli bir destek de, Cumhurbaşkanı'ndan geldi. Çok nitelikli bir hukukçu olan Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer, 31 Temmuz 2002 günü, TÜRK-İŞ'in kuruluşunun 50. yıldönümü nedeniyle düzenlenen toplantıda yaptığı konuşmada, iş güvencesi yasa tasarısının, basın çalışanlarını da kapsayacak biçimde, yasalaşması gerektiğini belirtti. Cumhurbaşkanı'nın son derece önemli bu desteği şöyleydi⁹²: "İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın basın çalışanlarını da kapsayacak biçimde bir an önce çıkarılması, bu alanda keyfi uygulamalara son verecek, işçilerimizi koruyarak, etkin çalışmalarını için güvenli ortam sağlanacaktır. Bu tasarının yasalaşması, anayasa ve yasalarda yer alan sendikalaşma hakkının kullanılmasını da kolaylaştıracaktır."

3 Kasım 2002 tarihinde yapılacak genel seçimler de siyasal partilerin tavrını etkiledi. 31 Temmuz 2002 günü TÜRK-İŞ'in 50. kuruluş yıldönümü kutlamalarında Doğru Yol Partisi Genel Başkanı Tansu Çiller, Adalet ve Kalkınma Partisi Genel Başkanı Recep Tayyip Erdoğan, Saadet Partisi Genel Başkanı Recai Kutun, iş güvencesi yasa tasarısının yasalaşmasını desteklediklerini açıkladılar. MHP Genel Başkan Yardımcısı Şevket Bülent Yahnici ise, iş güvencesinin AB Uyum Yasaları içine sokulmak istemesine tepki göstererek, "böyle acelelikle, böylesi bir başka hesaba karşı, o hesabın gerçekleşmesi adına bu işlerin yapılmasına da

⁹⁰ Milliyet ve Şok Gazetesi, 31.7.2002.

⁹¹ www.tisk.or.tr/duyuru/duyuru81.htm

⁹² Cumhuriyet, 1.8.2002.

karşı dururuz,” dedi ⁹³. MHP'nin bu konudaki tavrı 2002 yılı Nisan ayında Devlet Bakanı Tunca Toskay tarafından da şöyle ifade edilmişti ⁹⁴: “İş güvencesi yasası konusunda doğru zamanın bugün olduğunu düşünmüyorum. Türkiye önce işsizine iş temin etmenin yollarını düşünmeli.” Türkiye’de siyasal partilerin belirli konularda izledikleri politikalarındaki dalgalanmaların ilginç örneklerinden biri iş güvencesi yasası konusunda çıktı. 31 Temmuz 2002 günü iş güvencesi yasa tasarısının aceleye getirilmemesi gerektiğini belirten MHP, 8-9 Ağustos 2002 günleri yapılan Meclis görüşmelerinde kararlı bir biçimde tasarımı destekledi ve, Yaşar Okuyan’ın TÜRK-İŞ’teki özel bir görüşmede de belirttiği gibi, tasarının yasalaşmasında büyük katkı sağladı.

31 Temmuz 2002 günü işveren cephesinden yeni bir açıklama geldi. TOBB, TİSK, TESK, TZOB, TUSİAD, İKV, TİM ve MÜSİAD’ın ve ayrıca Türkiye Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD), Türkiye Sanayici ve İşadamları Vakfı (TUSİAV) ve İş Dünyası Platformu’nun imzaladığı metinde, “İş güvencesi yasalaştırıldığı takdirde çok daha derin bir ekonomik krize davetiye çıkarılacaktır” deniliyordu. Açıklamanın bazı bölümleri şöyleydi ⁹⁵:

“Ülkemiz, ortaya çıkan siyasi gelişmeler sonucu seçim ortamına girmiştir. Söz konusu ortamda, henüz TBMM’nde seçim kararı için yapılan müzakerelerin daha tamamlanmadığı bir süreçte, her seçim döneminde yaşanan ‘popülizm hastalığı’ yeniden ve bütün gücüyle ayaklanmıştır. İşçi Konfederasyonların, siyasi partilere yönelik baskıları ve başarısızlığını popülist tavizler vererek telafi etmeye çalışan siyasi çevrelerin gayretleri sonucu İş Güvencesi Yasa Tasarısı TBMM Komisyonlarında gündeme alınmıştır. Bu bir seçim tavizidir. Yoğun işsizliğin yaşandığı; üniversite mezunlarının asgari ücretle iş aradığı bugünkü ortamda, Türkiye’imizde iş bulmuş olana ek teminatlar sağlamak yerine, iş arayanlara işyeri yaratmalıyız. İş güvencesi, AB’nin Türkiye’den talep ettiği bir düzenleme değildir. Buna karşılık, mevcut güvenceleri ve yükümlülükleri çok daha ağır hale getireceğinden, işletmelerin rekabet gücüne ve istihdama darbe vuracaktır. Üstelik, işçi, işveren ve Hükümet’in imzaladığı protokol sonucu oluşturulan Bilim Heyeti, iş güvencesini de içeren yeni bir İş Kanunu Taslağı hazırlamıştır. Bu taslak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın elindedir ve hiçbir kişi ya da kuruluşa verilmemektedir. Bakanlık’ın bu yaklaşımını anlamak mümkün değildir.”

TBMM, gündemindeki konuları görüşüp, 3 Kasım 2002 tarihinde erken genel seçim kararı alıp ve AB Uyum Yasalarını kabul edip dağılma sürecine girince, sendikalar yeni bir adım attılar. Konfederasyon Genel Başkanları ve Yöneticileri, 31 Temmuz günü, DSP Grup Başkanvekili Emrehan Halıcı’ya, AKP Grup Başkanvekili Salih Kapusuz’a, ANAP Grup Başkanvekili Nihat Gökbulu’na, YTP Grup Başkanvekili Oğuz Aygün’e, DYP Grup Başkanvekili Turhan Güven’e, SP Grup Başkanvekili Yasin Hatipoğlu’na ve MHP Grup Başkanvekili Koray Aydın’a, Meclis’in İş Güvencesi Yasa Tasarısını görüşmek üzere olağanüstü toplantıya çağırılmasını öngören bir önerge imzalattılar. Bu metni daha sonra 203 milletvekiline daha imzalatmayı başardılar.

TÜRK-İŞ, 1 Ağustos 2002 günü, Meclis’te grubu bulunan siyasal partilere ve milletvekillerine, tüm sendika genel merkez ve şubelerden faks mesajı gönderme kampanyası başlattı. Gönderilen mektupta, 3 Kasım seçimlerinde tercih edilecek siyasal partinin kararlaştırılmasında iş güvencesi konusunda izlenecek tavrın belirleyici olacağı belirtiliyordu.

Meclis, sendikaların bu girişimi sonucunda, İş Güvencesi Yasa Tasarısını görüşmek üzere yeniden toplandı. İşverenler de, işçiler de geniş birer cephe oluşturdular. İşveren cephesi yasa tasarısı aleyhinde geniş bir kamuoyu oluşturma ve milletvekillerini etkileme kampanyasına girişti. Tasarı, 2 Ağustos 2002 günü Sağlık, Aile ve Sosyal İşler Komisyonu’nda ele alındı. Komisyon toplantısına katılan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral ile TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlar arasında tartışma çıkınca, “kapalı oturum” yapıldı ve tasarı kabul edildi ⁹⁶.

İşverenler 2 Ağustos 2002 günü Meclis’te imzasız bir bildiri dağıttılar. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ve HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu da aynı gün bir karşı bildirinın milletvekillerine dağıtılmasını sağladılar.

⁹³ **Radikal**, 1.8.2002.

⁹⁴ **Dünya**, 25.4.2002.

⁹⁵ www.tisk.org.tr/duyuru/duyuru82.htm

⁹⁶ **Hürriyet**, 3.8.2002.

TOBB'a bağlı oda başkanları 6 Ağustos günü Ankara'da büyük bir toplantı yaptılar ve TOBB temsilcileri Meclis'i ziyaret ettiler⁹⁷. Bu günlerde birbiri ardı sıra açıklamalar yapıldı. TÜSİAD, iş güvencesinin uzlaşma ortamını bozacağını ileri sürdü⁹⁸. Ankara Ticaret Odası Başkanı Sinan Aygün, "bu yasa ile iş barışına virüs girer," dedi⁹⁹. Ankara Sanayi Odası Başkanı Zafer Çağlayan, "iş güvencesi tasarısı kanser gibi," dedi¹⁰⁰. İstanbul Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Yıldırım, "güvence, seçim popülizmidir" değerlendirmesini yaptı¹⁰¹. İşverenler, tasarının yasalaşmasını önlemek amacıyla, tasarının İş Yasası Tasarısı ile birlikte ele alınmasını talep ettiler¹⁰².

Bunlara karşılık, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ve HAK-İŞ Genel Başkanı Salim Uslu 5 Ağustos 2002 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde bir basın toplantısı düzenlediler. Bayram Meral, "işverenler kendileri için Avrupa koşullarını, çalışanlar için Afrika koşullarını istiyorlar," dedi¹⁰³. Meral, işverenlere destek veren TZOB ve TESK'i de eleştirdi.. Emek Platformu Başkanlar Kurulu üyeleri 6 Ağustos 2002 günü TBMM'yi topluca ziyaret ettiler. TÜRK-İŞ üyesi Petrol-İş Sendikası, 7 Ağustos günü, iş güvencesi için işe bir saat geç başlama kararı aldı¹⁰⁴. TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Yöneticileri 7 Ağustos 2002 günü Meclis'i ziyaret ederek siyasi parti yöneticileriyle ve milletvekilleriyle görüştüler. Aynı gün, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK Genel Başkanlarının ortak imzasıyla hazırlanan bir metin milletvekillerine dağıtıldı. Sendikacılar 8 Ağustos 2002 günü saat 15:00'te Meclis'e gelerek, 9 Ağustos sabahı 03'e kadar süren görüşmeleri izlediler. Sendikacıların Meclis'teki varlığı siyasi partilerin tavrının belirlenmesinde etkili oldu.

8 Ağustos akşamı başlayan ve 9 Ağustos sabahı 03'te biten görüşmeler sürecinde, dönem dönem Meclis'te çoğunluk kalmadıysa da, bu konuda bir önerge verilmedi; görüşmeler kesilmedi. Yasanın kabulünde, MHP grubunun kesin ve sağlam bir tavır alması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan'ın bakanlıktan istifa etmesi; Başbakan Bülent Ecevit'in ileri yaşına ve sağlık sorunlarına karşın görüşmeler boyunca Meclis'te Genel Kurul Salonu'nda bulunması ve tasarıyı desteklemesi; sendikacıların Meclis'te dinleyici localarında görüşmeleri izlemeleri etkili oldu. Genel seçimler olmasaydı ve bazı partiler baraj sorunuyla karşı karşıya bulunmasaydı, işverenlerin yoğun baskıları etkili olur ve tasarı yasalaşmazdı. Özellikle MHP'nin, seçim bildirgesinde yer almamasına karşın tasarıya bu denli sahip çıkmasının en önemli nedeni ise, bu günlerde yapılan kamuoyu araştırmalarında MHP'nin oy oranının yüzde 8 ile 12 arasında değişmesiydi. Yıllardır süren çalışmalar ve tartışmalar sonucunda iş güvencesinin kamuoyunun gözünde meşruluk kazanması ve yaşanan kriz sonucunda yaklaşık 2 milyon kişinin işsiz kalması, içeriği çok iyi anlaşılmasa da, iş güvencesi talebinin, genel seçimler öncesinde siyasi partiler tarafından kabullenilmesine yol açtı. Oyların siyasi partiler arasında bölünmesi beklentisi ve partilerin çoğunun baraj korkusu, bu kritik anda işverenlerin baskısını etkisiz kıldı.

İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?

9 Ağustos 2002 gün ve 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (Resmi Gazete: 15 Ağustos 2002) süresi belirsiz hizmet akdinin feshinde geçerli neden arayarak, çalışma mevzuatımızda köklü bir değişiklik getirdi: "On veya daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." Sendika üyeliği, sendikal faaliyet, işyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği görevi, hakların takibi için idari ve adli makamlara başvurmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken gibi özellikler, süresi belirsiz hizmet akdinin feshi açısından geçerli neden sayılmaz.

⁹⁷ **Star**, 6.8.2002.

⁹⁸ **Dünya**, 5.8.2002.

⁹⁹ **Hürriyet**, 5.8.2002.

¹⁰⁰ **Hürriyet**, 6.8.2002.

¹⁰¹ **Milliyet**, 2.8.2002.

¹⁰² **Cumhuriyet**, 5.8.2002. Dokuz öğretim üyesinin hazırladığı İş Kanunu Tasarısı Taslağı, 3 Haziran 2002 günü taraflara gönderildi. (**İş Kanunu Ön Tasarısı**, 104 s.; **Kıdem Tazminat Fonu Kanunu Tasarısı**, 16 s.). Sendikalar bu taslağa karşı çıktılar. TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu'nun görüşleri için bkz. Koç,Y. (der.), **Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi (1999-2002)** - 5, TÜRK-İŞ Yay., Ankara, 2002, s.250-260.

¹⁰³ **Cumhuriyet**, 6.8.2002.

¹⁰⁴ **Cumhuriyet**, 6.8.2002.

İşçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle hizmet akdi feshinde, işçinin önce savunmasının alınması gerekmektedir.

Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde neden gösterilmediği veya gösterilen nedenin geçerli olmadığı iddiasıyla iş mahkemesine başvurabilmektedir. Feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Mahkeme, ortada geçerli bir neden bulunmadığına karar verirse, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşe başlatmazsa, işçinin en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ve ayrıca dört ayı geçmemek üzere mahkeme süresince işçinin ücret ve diğer haklarını ödemekle yükümlüdür.

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin hizmet akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür. Ayrıca, işyerindeki sendika veya işçi temsilcileriyle toplu işçi çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının azaltılması gibi konuları görüşmek zorundadır.

İşyerinde sendikal örgütlülük yoksa, işçiler, işçi temsilcisi seçeceklerdir.

Yeni Yasa ile işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi azaltılmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. Maddesine göre, "işveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez." Yeni Yasa ise, "işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde 1475 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır" denmektedir. 2821 sayılı Sendikalar Yasasına göre, haklı bir sebebe dayanmaksızın hizmet akdi feshedilen işyeri sendika temsilcisi, yargı kararıyla işine iade ediliyor ve çalıştırılmasa bile, temsilcilik görevi sürdürdüğü sürece ücretini ve diğer haklarını çalışmış gibi alabiliyordu. Yeni Yasa ise, "temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde ... en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir" denmektedir.

Yeni Yasanın önemli bir katkısı, tarım ve orman işçilerini de İş Yasası kapsamına almak olacaktı. Ancak, TBMM Genel Kurul görüşmeleri sırasında verilen bir önerge ile, 50 ve daha az sayıda işçi çalıştıran tarım ve orman işyerlerindeki işçiler İş Yasasının kapsamı dışında kalmaya devam etti; 50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerlerindeki işçiler İş Yasası kapsamına alındı.

İş Güvencesi Yasasında Ne Tür Eksiklikler Var?

İş Güvencesi Yasasının eksiklikleri şöyle özetlenebilir:

- 10'dan az sayıda işçi çalıştıran işyerlerindeki işçiler kapsam dışındadır.
- Kapsam içindeki işyerlerindeki işçilerde en az 6 aylık kıdem aranmaktadır.
- Denizadamları, hava taşımacılığında çalışanlar, 50 ve daha az sayıda işçinin çalıştığı tarım ve orman işyerlerindeki işçiler, ev hizmetlerinde çalışanlar, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanununun 2. maddesindeki tarife uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar, konutlarda kapıcılık yapanlar, Yardımsevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar Yasanın kapsamı dışındadır.
- "Sahte kendi hesabına çalışma" olarak nitelendirilebilecek (hizmet akdinin istisna akdi gibi gösterilerek kanuna karşı hile yapıldığı) çalışma ilişkisinin tarafı olan ücretliler (özellikle eve-iş-verme uygulaması içinde olanlar) ve kaçak çalışanlar kapsam dışındadır.
- İş Yasası'nın 17/II. maddesinde "ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hal" olarak nitelendirilen durumların önemli bir bölümü, 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile çalışmaktadır ve bu durumlar geçerli neden kabul edilmemelidir.
- İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi azaltılmıştır.

Ancak bütün bunlara rağmen, hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden aranması, ileri sürülen nedenin geçerli olup olmadığına yargının karar vermesi, geçerli nedenin varlığını kanıtlama yükümlülüğünün işverene ait olması ve işe iade kararını uygulamayan işverenin önemli ek ödemeleri yerine getirmek zorunda kalması, çalışma mevzuatımız açısından son derece köklü değişikliklerdir.