



ISSN 1302-2989

sendikalar ortak platformu

OKNOS

Aralık 2000 • Yıl: 1 Sayı: 8

İş Güvencesi

Murat TOKMAK (DİSK)

Av. Nurseli TARCAN (TİSK)

Yrd. Doç. Dr. Sayım YORGUN (TOLEYİS)

Şahin SERİM (HAK-İŞ)

Mevlut CAN (Ç.S.G.B.)

Av. Tülay ÖZERMAN (TEKGIDA-İŞ)

Perihan SARI (BİRLEŞİK METAL-İŞ)

Av. Murat ÖZVERİ (SELÜLOZ-İŞ)

Av. Ergin TÜRKSOY (TEKSTİL-İŞ)

Yıldırım KOÇ (TÜRK - İŞ)

Üzeyir ATAMAN (LASTİK-İŞ)

Faruk ÖZDEMİR (GENEL-İŞ)

Av. Mustafa AVCI (ÖZ İPLİK-İŞ)

"İşçi Alacakları"

Fatih AYDEMİR (ORMAN-İŞ)

"Orman İşçileri"

Tonguç ÇOBAN (DİSK)

"Enflasyon"

Yahya ABDİOĞLU (EMEKLİ PLAT.)

"Deniz Gökçe ya da Gökçe Gazi"

İGMEDYA YAYINCILIK

Adına Sahibi

İbrahim GÜLER
 Sorumlu Yayın Yönetmeni

IGmedya
 yayıncılık reklam araştırma

Dizgi
 N. BEDRELİ

Baskı
 Başkent Matbaacılık

İGMEDYA
 Bülbülderesi Cad. 15/5
 Küçükesat / ANKARA

TEL & FAKS
 0-312 - 433 79 08

E-POSTA

Hesap No.
 T.C Ziraat Bankası
 Kolej Şubesi 841-141366 Hs.

İki ayda bir yayınlanır.
 Abonelik ve reklam koşulları için
 Igmedya Yayıncılık adresine
 başvurabilirsiniz.

- 2 İş Güvencesi Yasa Taslağı ✓
 Murat TOKMAK (DİSK)
- 4 İLO ve İş Güvencesi ✓
 Av. Nurseli TARCAN (TİSK)
- 15 Sendikasılaştırma Yükselen Değer ✓
 Yrd. Doç. Dr. Sayım YORGUN (KOCAELİ ÜN.)
- 22 Sosyal Devlet ve İş Güvencesi ✓
 Şahin SERİM (HAK - İŞ)
- 25 Tasarıda İş Güvencesi ✓
 Mevlut CAN (Ç.S.G.B)
- 30 İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine ✓
 Av. Tülay ÖZERMAN (TEKGIDA - İŞ)
- 38 İş Güvencesi ve Çağdaş İş Yasası Tasarıları ✓
 Perihan SARI (BİRLEŞİK METAL - İŞ)
- 45 İş Güvencesi Yasa Tasarısı ✓
 Av. Murat ÖZVERİ (SELÜLOZ - İŞ)
- 52 İş Güvencesi Yasa Tasarısı ✓
 Av. Ergin TÜRKSOY (TEKSTİL - İŞ)
- 55 İş Güvencesi Yasa Taslağı ✓
 Yıldırım KOÇ (TÜRK - İŞ)
- 59 İş Güvencesi Ne Demektir ? ✓
 Üzeyir ATAMAN (LASTİK - İŞ)
- 64 Temizlik İşlerinde İş Güvencesi ✓
 Faruk ÖZDEMİR (GENEL - İŞ)
- 68 İşçi Alacakları Gerçekten Güvencede mi? ✓
 Av. Mustafa AVCI (ÖZ İPLİK - İŞ)
- 71 Orman İşçilerinin Ücretleri ✓
 Fatih AYDEMİR (ORMAN - İŞ)
- 75 Enflasyon Ücret ve Verimlilik ✓
 Tonguç ÇOBAN (DİSK)
- 78 Deniz Gökçe ya da Gökçe Gazi
 Yahya ABDİOĞLU (EMEKLİ PLAT.)



İŞ GÜVENCESİ YASA TASLAĞI ÜZERİNE

"Geç Kalmış Yetersiz ve Zorunlu Düzenleme"

Murat TOKMAK
Genel Sekreter
DISK

Türkiye'deki işletmelerin önemli bir bölümü kayıt dışında çalışmaktadır. İstanbul Sanayi Odası'nın kısa bir süre önce yaptırdığı çalışmaya göre işletmelerin yüzde 54'ü kayıtdışı çalışmaktadır. Bu işletmeler çalıştırdıkları işçilerin yasal haklarını bile ödememenin yollarını aramaktadırlar. İşten çıkarma bu amaçla kullanılan en önemli araçtır.

Bu araç öncelikle örgütlenmek isteyen işçilere karşı kullanılmaktadır. Ocak 1996 ile Aralık 1999 tarihleri arasında DISK'e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçeyle 46000 işçi işten çıkartılmıştır.

İşten çıkartma sadece örgütlenmeye karşı bir tehdit olmaktan öteye bir uygulamaya dönüşmüştür. İşten çıkartma halinde yasalardan çalışanlara tanındığı en önemli haklar bilindiği gibi ihbar ve kıdem tazminatlarıdır. Her iki tazminata hak kazanabilmek bakımından asgari bir çalışma süresi doldurulması gerekmekte, tazminat tutarlarının hesaplanmasında işçinin çalışma süresi esas alınmaktadır.

İşçiler tazminata hak kazanmalarına çok az kala işten çıkarılmaktadır. İşten çıkarılan işçi çoğu kez yeniden işbaşı yaptırılmakta bütün bu işlemde işçinin haberi olmamaktadır. Kimi işletmeler işçilerine birkaç ayda bir veya her ay giriş çıkış işlemi yaparak SSK'ya eksik prim gün sayısı bildirmektedir. SSK tarafından yayınlanan raporlarda bu oranın toplam sigortalı sayısının yarısı kadar olduğu belirtilmektedir.

Bugün bir çok işyerinde, özellikle tekstil, turizm ve hizmet sektörlerinde yaygın bir şekilde yapılan bu uygulama nedeniyle işçisini yasalara uygun olarak çalıştıran işverenler haksız rekabetle karşılaşmaktadır.

Ülkemizin büyük holdingleri bu tür uygulamalara doğrudan başvurmamaktadır. Ne var ki bu holdingler, yukarıdaki uygulamaları yapan işyerleriyle taşeron veya tedarikçi olarak çalışmakta; maliyetleri aşağıya çekmek için yapılan bu uygulamaları kabullenmekte, hatta bilinçli olarak tercih etmektedir.

Sıkça gündeme getirilen rekabet ve işçilik maliyetleri başlı başına tartışma konusudur. Rekabet gücünün artırılmasını işçilik maliyetine bağlamak ve bunu gerekçe göstererek yasadışılığı savunmak ciddi bir sorundur. Maliyeti düşürmek adına yasadışı bir uygulama içine girmek kimilerine kar sağlayabilir, ama ülke ekonomisine, sosyal yapısına ne kazandırır diye bakıldığında bugünkü tablo karşımıza çıkar. Ayrıca günümüz koşullarında, özellikle teknolojinin sağladığı olanaklar düşünüldüğünde işçilik maliyetinin toplam maliyet içinde ağırlığının ne olduğu konusu ayrıca ele alınması gereken bir konudur.

Gözden kaçan veya görmezden gelinen bir başka konu da "sosyal damping" konusudur. Tüm dünyada sosyal damping uygulayan işletmelere ve ülkelere karşı ciddi önlemler alınma yoluna gidilirken, kural-sızlığı geçim kapısı haline getiren, bunu teşvik edenlerin dünyada rekabet şansının kalıp kalmayacağı iyi düşünülmelidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan taslak getirdiği "iş akdinin feshinde haklı bir neden" ve bunun "işveren tarafından ispatlanması" koşullarıyla, bu işleyişe engel olma potansiyeli taşımaktadır. Bu iki koşul, mahkeme kararıyla işe iade hükmüyle birleşince kötü niyetli işverenin dilediğince işçi çıkarabilmesini sınırlamakta, haksız uygulamalarda işçiyi korumaktadır. Büyüklü küçüklü tüm işverenlerin taslağa karşı çıkmasının nedeni budur. İşçisini sendikasıylaştırmayı, en azından hangi sendikaya üye olacağına karışmayı alışkanlık haline getirenler bu küçük olumlu adımdan rahatsız olmaktadır.

DISK olarak bu taslağı küçük bir adım olarak değerlendiriyoruz. Çünkü taslak bu haliyle, ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesi'nde belirtilen koşulları sağlamaktan uzaktır. 158 Sayılı Sözleşme, haklı neden sayılama-

yacak hususları açıkça belirtmekte, teknolojik ve ekonomik nedenlerle işten çıkarılma halinde başta danışma ve bilgi verme hakları olmak üzere bazı hakları tanımaktadır. Bu konular taslakta yer almamaktadır. DISK bu gerçeğin altını bir çok kez çizdi. Bu taslağın yasalaşması 158 Sayılı Sözleşme'nin tam olarak uygulanması talebimizi ortadan kaldırmayacaktır.

Aslında bu talebimiz hukuksal bir zorunluğun yerine getirilmesini istemekle sınırlıdır. Türkiye Cumhuriyeti 158 Sayılı Sözleşmeyi 1994 yılında kabul etmiş ancak iç hukukunda gerekli düzenlemeleri yapmamıştır. Bu durum ILO tarafından bir çok kez kınanmıştır. Bizim talebimiz bu zorunlu adımın atılmasıdır.

Bu taslak dürüst, kendisini olduğu kadar ülkesini seven, yasalara saygılı işveren için hiçbir tehdit, hak kaybı ve kimilerinin düşündüğü gibi işçilik maliyetini artıran bir unsur olarak değerlendirilemez. AB üyeliği tartışmalarının yapıldığı şu dönemde sosyal hakların görmezden gelinmesi düşünülemez.

Türkiye salt ekonomik bir birliğe katılmamaktadır. Avrupa Birliği'nin sosyal ve siyasal çerçevesini de kabullenmek zorundadır. Çalışanların en basit bir biçimde korunmasının dahi ekonomiyi çökerteceğini ileri sürenlerin işçi sağlığı, iş güvenliği, çocuk emeği, işçinin bilgilendirilme ve danışılma hakkı vb bir dizi kurala nasıl uyum sağlayacaklarını şimdiden düşünmeleri gerekmektedir.



İLO VE İŞ GÜVENCESİ

Av. Nurseli TARCAN
Genel Sekreter Yardımcısı
TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFED.

"TÜRKİYE'DE "İŞ GÜVENCESİ VAR MI?" sorusunun cevabını verebilmek için öncelikle Hizmet ilişkisine işveren tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı ILO Sözleşmesi ile ülkemiz çalışma mevzuatını karşılaştırmakta yarar vardır.

158 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

ÜLKEMİZ MEVZUATI

Kapsam:(Md.2)

Tüm ekonomik faaliyet alanlarında hizmet akdi ile İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nun kapsamına ilişkin hükümlerle uyum halindedir.

İstisnalar:

- Belirli süreli veya belirli bir işin tamamlanması ile ilgili hizmet sözleşmesiyle çalışanlar,
- Deneme süresi içindeki işçiler ile gerekli kıdem sahip olmayan işçiler,
- Kısa bir süre için arızı olarak çalıştırılan işçiler
- İstihdam koşulları özel bir rejime tabi olan ve kendilerine bu sözleşmenin sağladığı güvenceler tanınmış olan işçiler,
- Özel istihdam koşulları, bunları istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği ile ilgili olarak, haklarında belirli bir önemi haiz özel sorunların söz konusu olduğu işçiler.

Öngörülen Güvenceler : (Md.4)

Son vermenin geçerli bir nedene dayandırılması şarttır. Bu geçerli nedenler;

- İşçinin kapasitesine dayalı
- İşin yürütümüne dayalı
- İşyeri gereklerine dayalı

nedenlerdir.

Diğer bir deyişle işveren işine son verdiği işçiye "**sebe**

- İş Kanunu 17/II'ye göre (bildirimsiz fesih) esasen geçerli neden gösterilmektedir.
- İş Kanunu 13'e göre (bildirimli fesih) geçerli neden gösterilme mecburiyeti yoktur.

Madde No: 1475/17-II

1475/13

bildirmek" zorundadır.

Bu sebebin;

- İşin kapasitesinden/veya
- İşin yürütümünden/veya
- İşyeri gereklerinden

Kaynaklanması şarttır.

İşten çıkarmada geçerli neden sayılmayan haller ; (Md.5)

- Sendika üyeliği
- Çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyette bulunma

Sendika üyeliği (ihbar tazminatının 3 misli tutarında tazminat)

Madde No: Ana/51, 1475/13-son

- İş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde sendikal faaliyette bulunma (İş Kanunundaki haklara ilave olarak işçinin ücretinin en az bir yıllık tutarı kadar tazminat)

Madde No: 2821/31-5

- Sendika temsilcisi seçilme (Mahkeme kararı ile işe iade)

Madde No: 2821/30

- İşvereni şikayet etmek (ihbar tazminatının 3 misli tutarında tazminat)

Madde No: 1475/13-son

- Irk, renk cinsiyet, dil, siyasi düşünce, din, mezhep ayırımı gözetilmeksizin herkes kanun önünde eşittir

Madde No: Ana/10

- Analık halinde çalıştırma yasağı

Madde No: 1475/70

- Hastalık, kaza, doğum, gebelik gibi hallerde belli süre bekleme (70.maddedeki süre ve 6 hafta)

Madde No: 1475/17-1

- Hizmet akdini fesih hakkını kötüye kullanmak (ihbar tazminatının 3 misli tutarında tazminat)

Madde No: 1475/13-son

İşçiye savunma fırsatı : (Md.7)

Beklenemeyecek haller hariç, işçiye savunma fırsatı Toplu iş sözleşmelerindeki Disiplin Kurulu uygulanmadan hizmet akdi, o işçinin tutumu ve verimi ile ması ilgili nedenlerle sona erdirilemez.

TİS hükümleri

İşçinin itiraz hakkı: (Md.8)

Hizmet akdine haksız olarak son verildiği iddiası ile Hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığı iddiasının itiraz hakkı (Bu hak makul sürede kullanılmalıdır) ası ile işçinin dava hakkı vardır.

Madde No. 1475/13-son

Bu itiraz;

- Mahkeme,
- İş Mahkemesi,
- Hakem Kurulu,
- Hakemlik

gibi tarafsız bir merciye yapılabilir.

İspat yükü : (Md.9)

İşçi işten çıkarmaya ilişkin ispat yükünü tek başına üstlenmiyorsa;

İspat yükü :

Genel hükümler çerçevesinde herkes iddiasını ispatla

- Geçerli nedenin varlığını ispat yükü ya işverene ait olmalı, ve/veya
- Yetkili merciler, tarafların getirdiği kanıtlara ve ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü usullerle son verme nedenini inceleyebilmelidir.

Madde No: MK/6

- ❖ İşten çıkarmanın geçerli bir nedene dayanmasını zorunlu kılan **158 sayılı ILO Sözleşmesi, ülkelere iş-ten çıkarmanın haksızlığı halinde çeşitli alternatiflerden birini seçme imkanını** tanımıştır. Sözleşmenin en önemli bölümünü teşkil eden bu husus 10. Maddede düzenlenmiştir. Maddeyi, ülkemiz mevzuatı ile karşılaştırmalı olarak incelediğimizde;

İşten çıkarmanın haksız bulunması halinde yetkili Mahkeme kararına gerek olmaksızın; merci;

- Son verme işleminin iptali ve/veya
- İşçinin işe iadesini öngörme ya da önerme, Veya
- Yeterli bir tazminat, Veya
- Uygun addolunan bir diğer telafi biçimi

- Kıdem tazminatı
- İhbar tazminatı

MADDE NO: 1475 /14-13

- Mahkeme kararı ile kötü niyetin varlığı halinde,
- Kıdem tazminatına ilaveten kötü niyet tazminatı (ihbar tazminatının 3 katı tutarında)
- İşyeri sendika temsilcilerinde ise işe iade

MADDE NO: 1475/13,14 2821/30

Kısaca; **158 sayılı Sözleşmeyi onaylayan bir ülke, kendi iç mevzuatını ILO sözleşmesine uygun hale getirirken bu alternatiflerden bir veya bir kaçını seçmekte serbesttir.**

Akdin feshinde bildirim süresi: (Md.11)

İş akdi feshedilecek işçi, bildirim öneli içinde çalıştırma- sını engelleyecek bir suçla itham edilmediği takdirde işverence kendisine;

- Makul bir bildirim süresi Veya
- Tazminat verilecektir.

Akdin feshinde bildirim süresi:

- İş akdi suçlu olarak feshedilemediği takdirde işçiye;
- Hizmet akdinin süresine göre iki-sekiz hafta önel (Toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir) verilmekte, Veya
- Tazminat olarak ödeme Yapılmaktadır.MADDE NO: 1475/13

Hizmet ilişkisine son verilen işçinin hakları; (Md.12) Hizmet ilişkisine son verilen işçinin hakları;

- Miktarı hizmet süresine ve ücretine göre belirlenecek kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar Veya
- İşsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar Veya

- Miktarı hizmet süresine ve ücretine göre belirlenecek kıdem tazminatı, ve

(Madde No: 1475/14)

- Yine miktarı hizmet süresine ve ücretine göre belirlenen ihbar öneli veya tazminatı Ve
- Ülkemizde İşsizlik Sigortası Kanunu 1.6.2000'de yürürlüğe girecektir. Ancak Kanunda kıdem tazminatıyla bir ilişki kurulmamıştır. Dolayısıyla işsiz kalan işçi, hem kıdem tazminatı alacak, hem de işsizlik ödeneğinden yararlanacaktır.

Yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri Yaşlılık veya malullük gibi sosyal güvenlik türlerinin

Yahut

hak edilmesi halinde de kıdem tazminatı ödenmektedir.

(Madde No:506/54,60)

- Bu tazminat ve ödeneklerin bileşimi
- Salt işsizlik sigortasından yararlanamama tazminat almayı gerektirmemektedir.
- Hizmet kusuru nedeniyle iş akdinin feshi halinde de tazminat ödenmemektedir.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller nedeniyle iş akdinin feshi halinde kıdem tazminatı ödenmez.

(Madde No: 1475/17-II)

Geçerli bir nedenle (ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenler) **işçi çıkaracak işverenin yükümlülükleri: (Md.13)**

- İşin yürütümü ve işyeri gereklerine dayalı son verme halinde işçi temsilcilerine danışmak.
- İşçi temsilcilerine gerekli bilgileri vermek.
- İşçi temsilcilerine danışma fırsatı tanımak.
- Bilgi verme belirli sayıda (toplu işçi çıkarma) işçinin işten çıkarılacağı durumlar için sınırlandırılabilir.

Toplu iş sözleşmelerinde Disiplin Kurulu uygulaması vardır.

İşin yürütümü ve işyeri gereklerine dayalı son verme halinde yetkili makama bildirim: (Md.14)

- Bildirimde son verme işlemlerinin yazılı gerekçeleri, işçi sayısı, son vermenin uygulanacağı süre v.b. belirtilir.
- Bildirim, işçi sayısının belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlandırılabilir.

Toplu işçi çıkarmada (10 ve daha fazla), çıkarma tarihinden bir ay önce iş ve işçi Bulma Kurumuna bildirim yapılır.

MADDE NO: 1475/24-son

158 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ İLE ÜLKEMİZ MEVZUATI KARŞILAŞTIRMASINDAN ÇIKAN SONUÇ:

158 sayılı ILO Sözleşmesinde öngörülen güvenceler ile Türkiye'de mevcut güvenceler birlikte incelendiğinde;

Mevzuatımızda iş güvencesi konusunda yegane eksikliğin;

- "Sebebe bildirme" ve
- "İşçinin savunmasının alınması"

(-ki İşyeri Disiplin ve Danışma Kurullarında Sendika temsilcisi aracılığıyla bu savunma alınmaktadır) olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Mevcut yasalarımıza göre işveren işçinin iş akdini feshederken sebep bildirmek zorunda değildir. Ancak işverenin fesih hakkını kötüye kullandığının anlaşılması halinde ödeyeceği tazminat miktarı yüksek tutulmuştur.

**MEVZUATIMIZDAKİ İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ
VE
MEVCUT KORUMA :
A) (1475 Sayılı İş Kanunu İle)**

1. KIDEM TAZMİNATI (Mad.14)
2. İHBAR TAZMİNATI (Mad.13)
 - a) MÜNFERİT İŞTEN ÇIKARMA'DA (Mad.13-14)
 - b) TOPLU İŞTEN ÇIKARMA'DA (Mad.13-14,24)
3. MAHKEMEYE MÜRACAAT (Mad.17 ile çıkarmada)
4. İŞTEN ÇIKAN YERİNE ALTI AY İŞÇİ ALMAMA (Mad.24)
5. FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASINDA İLAVE TAZMİNAT (Mad.13)
- B) (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu İle)
6. SENDİKA VE KONFEDERASYON YÖNETİCİLERİNİN ESKİ İŞLERİNE ALINMA GÜVENCESİ (Mad.29)
7. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNDE İŞE İADE GÜVENCESİ (Mad.30)
8. SENDİKAL SEBEPLERLE FESİHLERDE GÜVENCE (İlave Tazminat) (Mad.31)
VE AYRICA
9. TOPLU SÖZLEŞMELERDEKİ TARAFLARCA GETİRİLMİŞ ÖZEL DÜZENLEMELER (Artırılan Kıdem ve İhbar Tazminatları)

Ülkemizde sadece ihbar ve kıdem tazminatı bile başka ülkelerdeki örneklerin kat kat üstündedir. **Birçok ülkede, iş akdinin feshinde işverenin haksız olduğu veya "keyfi" davrandığı mahkemelerce saptanırsa, işveren bizdeki kıdem tazminatından çok daha düşük düzeyde tazminat ödemek zorunluluğunda bırakılmaktadır.**

Burada gözden kaçırılmaması gereken bir husus da ülkemizde ihbar ve kıdem tazminatı almak için dava yoluna gitmeye gerek olmadığıdır.

Türkiye'de 10 yıllık kıdem ve 500 milyon TL/ay ücreti olan bir sanayi işçisinin iş akdi sona erdiğinde sadece kıdem tazminatı olarak alacağı miktar bugünkü tavan (seviyesi üzerinden 5 Milyar Liradır. Buna 8 haftalık ihbar tazminatı da eklendiğinde ödenecek tazminat 6 Milyar Liraya yaklaşmaktadır. Kısacası, bir işçi işten çıkarıldığında, halen ödenmekte olan tazminat miktarı, Batı ülkelerinde ödenen tazminat miktarından yüksektir.

Burada bir karşılaştırma yapabilmek için **bazı ülkelerde geçersiz sebeple fesih halinde işveren tarafından ödenen tazminat miktarlarından örnekler vermek isteriz: (Tablo 1) BAZI ÜLKELERDE GEÇERSİZ SEBEPLE FESİH HALİNDE**

İŞVERENCE ÖDENEN TAZMİNATLAR

Tablo 1

- **Almanya**'da 10 yıl hizmet, 40 yaşını doldurmak koşuluyla en az 2 aylık, en çok 10 aylık,
- **İsviçre**'de 20 yıllık hizmet şartıyla 2-8 aylık,
- **İngiltere**'de en az 2 yıl çalışma koşuluyla sene başına azami 1,5 haftalık,
- **Avusturya**'da en az 3 yıl çalışma koşuluyla 25 yıllık işçiye 12 aylık,
- **Lüksemburg**'da 15 yıllık işçiye 3 aylık,
- **Fransa**'da en az 2 yıl çalışma koşuluyla her yıl için aylık ücretinin 1/10'u, 10 yıllık işçiye 3,5 haftalık,
- **Danimarka**'da 12 yıllık işçiye 4,1 haftalık,
- **İspanya**'da 10 yıllık işçiye 28,5 haftalık (tavan 12 aylık)
- **TÜRKİYE'DE 10 YILLIK İŞÇİYE 50 HAFTALIK**

Kaynak: Etude Comparative des Dispositions Régissant les Conditions de Travail Dans les Etats Membres de la Communauté (Synthèse), Commission des Communautés Européennes, 1989)

Batı ülkelerindeki bu meblağlara karşılık **Türkiye'de 10 yıllık işçiye yaklaşık 50 haftalık ücreti tutarında tazminat ödenmektedir ki bu rakama Hukukumuzda mevcut diğer tazminat yükleri dahil edilmemiştir.**

Yukarıdaki tablo mevcut yasal düzenlemelerimizde bile Türkiye'de, işten çıkarma halinde, batı ülkelerinden daha yüksek miktarda tazminat ödendiğini göstermektedir. Diğer bir deyişle bugünkü sistemimiz; mahkemeye başvurusu halinde alabileceği tazminatı, işçiye davasız verme yolunu seçmiştir.

SONUÇ OLARAK;

Yukarıdaki karşılaştırmalar; "İŞ GÜVENCESİ" nin bulunmadığı ileri sürülen Ülkemizde, mevcut yasal düzenlemelerimiz çerçevesinde işten çıkarma halinde, batı ülkelerinden daha yüksek miktarda tazminat ödendiğini göstermektedir

Diğer bir deyişle bugünkü sistemimiz; batıda mahkemeye başvurulması halinde dahi alınamayacak bir tazminatı, işçiye davasız verme yolunu seçmiştir.

Ülkemizin temel yanılsı yeni müesseseleri mevzuatımıza yansıtırken, onların fonksiyonunu üstlenmiş bulunan mevcut müesseseleri dikkate almamaktadır.

Ülkemizde yapılan en büyük yanılsılardan biri; özellikle çalışma hayatımıza ilişkin olarak yeni bir düzenlemeye gidilirken;

➤ Mevcut yasalarımızda, öngörülen bu yeni müessesenin işlevini üstlenen düzenlemelerin,

➤ Öngörülen müesseselerle yakın ilişkisi bulunan diğer kurumların yapılarının

dikkate alınmayışdır.

Bu konuda en güzel örneği **"kıdem tazminatı müessesesi"** oluşturmaktadır.

İş Kanunlarımızda;

- 1950 ve 1952 yılında yapılan değişikliklerle (5518 ve 5868 sayılı kanunlar) kıdem tazminatının yaşlılık veya ihtiyarlık sigortası ile bağlantısı kurulmuş,
- 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı Kanun gerekçesinde "**Kıdem tazminatı müessesesinin henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı gözönünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür.**" ifadesine yer verilerek kıdem tazminatı muhafaza edilmiş,
- Nitekim 1968 yılında hazırlanan "İşsizlik Sigortası Kanun Tasarısı"nda kıdem tazminatının kaldırılması öngörülmüş,
- 931 sayılı Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş,
- 1475 sayılı Kanunda 1974 yılında 1927 sayılı Kanunla yapılan kıdem tazminatı ile ilgili değişiklik gerekçesinde **kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliği sağlayıcı** ve keyfi işten çıkartma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği vurgulanmış,
- 1980 yılında 2320 sayılı Kanunla yapılan değişiklik gerekçesinde ise **kıdem tazminatının işten ayrılan işçinin yoksulluğa düşmesini önleyen bir ek güvence** olduğu ifade edilmiştir.

Bir başka deyişle DEVLETİMİZ, KIDEM TAZMİNATININ, İŞ GÜVENCESİ VE İŞSİZLİK SİGORTASI KARŞILIĞI OLDUĞUNU AÇIKÇA BELİRTMEKTEDİR.

Buna rağmen bugüne kadar gündeme getirilen İş Güvencesi Yasa Tasarılarının hiçbirinde bu husus dikkate alınmamıştır.

Aynı yanlışlık "İşsizlik Sigortası Kanunu"nda da yapılmış, işsizlik sigortası uygulamaya konulurken, bu sigorta dalının fonksiyonlarını da üstlendiği ifade edilen kıdem tazminatına yine hiç dokunulmamıştır. Ayrıca yeni bir sigorta dalı kurulurken, bu sigorta dalını yürütecek olan Kurumların mevcut durumları da göz ardı edilmiştir.

Yanlış yine sürdürülmekte, işsizlik sigortası uygulamaya konulmasına, iş güvencesi önerisi gündeme getirilmesine rağmen "**kıdem tazminatı**" müessesesi olduğu gibi korunmaya devam edilmektedir.

Örnek aldığımız batı ülkelerinde, sistematik bir bütünlük içinde müesseseler uygulamaya konulmaktadır.

Batı ülkelerine dönüp baktığımızda,

- Öncelikle işsizlik sigortasının kurulduğunu,
- İstihdamı teşvik uygulamaları,
- Mahkemelerin sistemin işleyişine uydurulması,
- Etkin bir fonksiyona sahip İİBK'nun oluşturulması,

aşamalarından geçildiğini, **iş güvencesinin** daha sonra, **işsizlik sigortasının kontrol mekanizması içinde düşünüldüğünü** ve **iş güvencesi yasaları yürürlüğe konulurken mevcut tazminatların gözden geçirildiği ve hiçbir batı ülkesinde Türk mevzuatının öngördüğü düzeyde tazminatın yer almadığını görüyoruz. (Tablo:2)**

**İŞSİZLİK SİGORTASI VE İŞ GÜVENCESİ
YASALARININ YÜRÜRLÜK TARİHLERİ**

Tablo 2

ÜLKE	İŞSİZLİK SİGORTASI KURULUŞ TARİHLERİ (1)	İŞ GÜVENCESİ YASASININ YÜRÜRLÜK TARİHLERİ (2)	
		BİREYSEL İŞTEN ÇIKARMA	TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA
ALMANYA	1927	1969	1969
BELÇİKA	1924	1970	1972
İSPANYA	1961	1980	1980
İTALYA	1919	1970	1965
HOLLANDA	1954	-	1976
İNGİLTERE	1911	1978	1975
İSVEÇ	1963	1973	1977
YUNANİSTAN	1954	1982	1982
FRANSA	1940	1975	1975

Kaynaklar:

1. Tableaux de régimes de sécurité sociale, Commission des CE, Brüksel-Lüksemburg, 1989
2. UIMM, Réglementation du licenciement et du chômage en Europe occidentale, 1991

Tablo (2)'den de anlaşılacağı üzere batı ülkeleri arasında işsizlik sigortasını yürürlüğe koyduktan sonra iş güvencesi yasasını en erken yürürlüğe koyan ülke İsveç'tir ve bu ülkede dahi iki yasanın yürürlük tarihi arasında 10 yıllık bir fark vardır.

Hollanda'da 1954 yılında işsizlik sigortasının kurulması ile yetinilmemiş, iş güvencesinin ayrılmaz bir yönü olan iş mahkemeleri bu sisteme uygun ve yükü taşıyabilecek ölçüye getirilmiş, hatta işçi - işveren temsilcilerinin de yer aldığı mahkemeler kurulmuştur.

Ayrıca **iş güvencesi yasaları yürürlüğe konulurken mevcut tazminatlar gözden geçirilmiş, geçerli sebeple iş akdinin feshinde ödenecek tazminat ile geçerli sayılmama halinde ödenecek tazminat arasında farklılıklar öngörülmüştür.**

İşsizlik sigortası ve iş güvencesi yasalarını yürürlüğe koymuş bu ülkelerde kıdem tazminatı müessesesini incelediğimizde karşımıza çıkan tablo ise, Ülkemizin yanlışlarını daha çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. (Tablo:3)

İŞSİZLİK SİGORTASI ve İŞ GÜVENCESİ YASALARI UYGULANAN ÜLKELERDE KIDEM TAZMİNATI

Tablo 3

ÜLKE	KIDEM TAZMİNATI
Almanya	Yok
Belçika	Yok
İspanya	Var (En fazla 12 aylık)
İtalya	Var (Her yıl için yıllık ücretinin 2/27'si)
Hollanda	Yok

İngiltere	Var	(İşçi fazlalığı halinde işçi çıkarmada her yıl için haftalık ücretin 1.5 katı)
İsveç	Yok	
Yunanistan	Var	(Kıdem süresine göre değişir, en fazla toplam 105 günlük ücret tutarında)
Fransa	Var	(Her kıdem yılı için aylık ücretinin 1/10'u ayrıca 10 yıl kıdemden sonra buna ek olarak aylık ücretinin 1/15'i)

Verilen bu ülke örneklerinin yanısıra kıdem tazminatı müessesesinin bulunmadığı ülkeler de vardır. (Tablo:4)

KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASI BULUNMAYAN ÜLKELER
Tablo 4
ABD AVUSTRALYA ÇEK CUMHURİYETİ DANİMARKA FİNLANDİYA İRLANDA YENİ ZELANDA NORVEÇ POLONYA İSVİÇRE

Özet olarak şunu söyleyebiliriz: 158 sayılı ILO Sözleşmesi çerçevesinde ülkemiz mevzuatının yegane eksikliği **sebepten bildirme** ve **işçinin savunmasının alınmaması** (-ki toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde işyeri Disiplin ve Danışma Kurullarında bir savunma almaktadır.)'dır.

Ancak bu eksikliğe karşılık, örnek alınan batı ülkeleri mevzuatlarında yer almayan fazlalıklarımız olduğu da unutulmamalıdır.

Unutulmaması gereken bir önemli husus da çalışma hayatına yönelik düzenlemede, artık sadece işçinin korunması anlayışından uzaklaşılarak işçi ve işyerinin birlikte düşünülmesi anlayışının ön plana çıktığıdır. Batıda bu tür yasal düzenlemelerin yerini işyerlerinin sürekliliğinin sağlanması, istihdam yaratmanın teşvik edilmesi ödüllendirilmesi almıştır. Bizde ise ülkenin en önemli sorunu olan işsizlik bir tarafa bırakılarak yatırımların teşviki yerine iş güvencesi sağlamak uğruna işyeri güvencesi yok edilmeye çalışılmaktadır. Bunun sonucu çalışacak işyeri bulamayan ancak iş güvencesine sahip işsizlerdir.

Kıdem tazminatı mevcut haliyle korunurken buna işsizlik sigortası eklenmiştir. Bir de yasal iş güvencesi eklenecek olduğunda, bugün işçi-işveren ilişkilerinde taraflar arasında sağlanmış olan denge işveren kesimi aleyhine bozulmuş olacaktır.

Oysa **modern iş hukuku, işçi ve işveren kesimlerine ait çıkarların devlet tarafından dengelenmesi esasını içerir.** Bu dengeyi işçi veya işveren kesimlerinden herhangi biri aleyhine bozmaya kalkışacak her türlü masumane öneri, belirtilen çağdaş çizgiye ters düşer. Bu yöndeki siyasi girişimler de, buz üzerine yazılacak yazılar gibidir.

Türkiye gerçeklerini bilmeden, kıdem tazminatı – işsizlik sigortası ilişkisini kurmadan, kayıt dışı bataklığını kurutmadan, ekonomiyi göz ardı ederek popülizm uğruna yapılan ve yapılacak her türlü düzenleme ülkemizin gelişmesini engelleyecektir.

Çalışma yaşamı ile ilgili olarak yapılan düzenlemelerle;

- ✓ İşler gelişecek mi? İşyeri büyüyecek, üretim, ihracat artacak mı?
- ✓ Girişimi özendirecek mi, yoksa caydıracak mı?
- ✓ İşletmenin rekabet gücü artacak mı?
- ✓ Yatırımları cesaretlendirecek mi, baltalayacak mı?
- ✓ Kayıtdışı ekonomiye doğru gidiş azalacak mı, yoksa teşvik mi edilecek?

Bu sorulara verilen cevaplar olumlu değilse, getirilen düzenleme ülke yararına bir düzenleme değildir ve vazgeçilmesi gerekir.

Bütün bunların yanı sıra, endüstri ilişkilerinin tek boyutlu değil, çok boyutlu olduğu da unutulmamalıdır. Sosyal boyutun yanında ekonomik boyut da mutlaka birlikte düşünülmelidir. İşveren kesiminin duyarlılık gösterdiği konu sosyal koruma değil, sosyal korumanın derecesidir. Sosyal korumadaki ölçü-süzlüktür, dengelerin bozulmasıdır.

- ✓ Sosyal korumaya taraftarız. Ancak Batı'daki ne kadar ise o kadarına. Fazlasına değil.
- ✓ Batı'daki ülkelere göre eksiklerimiz varsa tamamlansın. Fazlalarımız varsa onlar da yok edilsin
- ✓ Hedefimiz sosyal korumada Batı ülkeleri ile eşit olmaktır. Onların üstünde olmak değil.
- ✓ Kıdem ve ihbar tazminatları Batı Avrupa ülkeleri seviyelerine indirilmeden, yeni korumalar getirilmemelidir. Getirildiği takdirde hem haksızlık hem de adaletsizlik yapılmış olacaktır. Böyle bir yaklaşımın işveren kesimi üzerinde güvensizlik doğuracağı ve hayal kırıklığı yaratacağı açıktır.

İşabetsiz düzenlemeler global rekabet ortamında;

- ✓ Ülkemizi rekabet gücü olmayan ülkeler tarafına iter,
- ✓ Sanayinin gelişmesini önler,
- ✓ Maliyetleri artırır,
- ✓ Yatırımı olumsuz etkiler,
- ✓ İstihdamı daraltır,
- ✓ Kayıt dışı ekonomiyi büyütür,
- ✓ Endüstri ilişkilerinde uyuşmazlığı derinleştirir.

Unutulmamalıdır ki, işletmeler ayakta kalma yeteneklerini ve rekabet gücünü kaybederlerse sonuçları işçilere de, ülkeye de zarar getirecektir.

İŞ GÜVENCESİ Mİ, SENDİKALARA ÜYE GÜVENCESİ Mİ?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanarak Bakanlar Kurulu'na sunulan ve Bakanlıkça **"İş Güvencesi Yasa Taslağı"** olarak isimlendirilen Taslak, uzun süredir çalışma hayatımızı etkilemektedir. Öyle ki, bu Taslak, işçi ve işveren konfederasyonları arasında beş yılda yaratılan, sekiz yıldır devam eden ve en çok ihtiyacımız olan uzlaşmayı bozmuş, geliştirdiğimiz karşılıklı güven ve işbirliği ortamını da zedelemiştir.

Daha **"Taslak"** aşamasında iken neden olduğu bu tahribatın, yasalastığı takdirde yaratacağı sakıncalardan kimse söz etmemektedir. Bunu ortaya koyabilmek için öncelikle bu Taslak neler içeriyor kısaca onu açıklamakta yarar olduğu kanısındayım.

Bu Taslak; işverenlere, işçinin iş akdini fesh ederken sebep bildirme, feshin haklı bir nedene dayandığını ispat etme yükümlülüğü getirmekte; ayrıca öngördüğü fevkalade yüksek tazminatlar ve işe iade edilebilme imkanı dolayısıyla işten çıkarılan her işçinin **"sendikal faaliyet"** nedeniyle işten çıkarıldığı iddiasıyla yargıya gitmesine imkan tanımaktadır. Diğer bir ifade ile **"Taslak işçiye iş güvencesi sağlamak yerine, sendikalara üye güvencesi ve her işçiye ekstra tazminat güvencesi"** sağlamaktadır.

Dolayısıyla bu **Taslakın ismi yanlıştır. Bu "İş Güvencesi" değil, Sendikalara üye güvencesi Taslağıdır.**

Tüm bu değişikliklere gerekçe olarak da ülkemizce onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nın "Hizmet ilişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı Sözleşmesi"ne, çalışma mevzuatımızın uyumu gösterilmektedir. Oysa hazırlanan Taslak bu amaca da hizmet eder içerikte değildir. Dolayısıyla yakın gelecekte bir başka **İŞ GÜVENCESİ YASA TASLAĞI** gündeme gelebilecektir.

Bu Taslağı savunanları, yararlarından söz edenleri anlayabilmek mümkün değildir. Bunu savunanlar dünya çalışma hayatında yaşanan gelişim ve değişimden haberdar olmasalar gerek. Zira dünyayı adeta tek bir Pazar haline dönüştüren küreselleşme, giderek yoğunluk kazanan uluslararası rekabet ve yaşanan hızlı teknolojik devrim çalışma hayatını derinden etkilemekte; endüstri ilişkileri alanındaki mevcut kurumsal yapıları değişime zorlanmakta; uluslararası arenada rekabet ettiğimiz tüm ülkeler çalışma mevzuatlarında buna paralel değişimi gerçekleştirmektedir.

Artık çalışma hayatının işletme ve ülke düzeyinde ekonomik kalkınma strateji ve hedefleriyle uyumlu şekilde düzenlenmesi temel bir gereklilik olmuştur. İşletme odaklı politikalar önem kazanmış, işsizlikle mücadelede hükümetlerin ve sosyal tarafların ortak çabaları ve işbirliği kural haline gelmiş, sosyal devlet yeniden tanımlanarak ekonomik gelişmeyi gözetten bir yapıya dönüştürülmüş; esneklik süreçlerinin egemen olduğu yeni bir çalışma düzeni oluşturularak devletin işçi-işveren ilişkilerinde daha az rol alması, **çalışma mevzuatının katı ve ayrıntılı hükümlerden arındırılması**, sosyal taraflara toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleriyle çalışma şartlarını düzenleme serbestisi tanınması uygulamalarına geçilmiş, hükümet-işçi-işveren diyalogu ön plana çıkarılmıştır.

ABD Ekonomisinin ekonomik büyüme, istihdam yaratma, yatırım ve verimlilik artışı, teknolojik ilerleme alanlarında son dönemlerde elde ettiği büyük başarının çalışma mevzuatındaki esnekliğe dayandığı, başta bu başarının mimarlarınca ifade edilmektedir.

Avrupa Hükümetleri ise bundan ilham alarak özellikle işe alma ve işten çıkarmanın girişimciliği ve yatırımı destekler şekilde kolaylaştırılması gayreti içindedir; pek çok Avrupa ülkelerinde de bu konuda önemli mesafe alınmıştır.

Dünyada, ekonomik alandaki gelişmelere bağlı olarak çalışma hayatında yaşanan bu değişime karşılık, ülkemizde ihtiyacımız olan değil rakiplerimizin terkettiği uygulamaların getirilmeye çalışılması endişe vericidir.

Özellikle ülkemiz çalışma mevzuatında hiçbir korumanın olmadığını iddia eden yaklaşımlar kamuoyunu da yanlış yönlendirmektedir. Oysa ülkemizde Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Kötüniyet Tazminatı, Sendikal Tazminat ve İşsizlik Sigortası gibi pek çok sosyal güvence bulunmaktadır. Bunları yok sayarak yeni yaptırımların getirilmesi, özellikle küçük ve orta boy işletmeler için büyük sorunlara yol açabilecek niteliktedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız ve bu tür Taslakları savunanlar; çalışma hayatını düzenleyen yasalara ilişkin taslakların hazırlığında ve savunmasında, Anayasamızın tanıdığı çalışma ve sözleşme hürriyeti çerçevesinde hareket etmeli, serbest piyasa ekonomisi ile taban tabana zıt nitelikte, yatırım, üretim ve istihdamı engelleyecek, işçi çıkarmayı önlemek isterken aksi sonuçlar doğuracak, sanayileşmemize, kalkınmamıza, uluslararası rekabet gücümüze sekte vuracak, çalışma barışını bozacak ve kaçak işçiliği, kayıt dışı sektörü daha da büyütecek düzenlemelerden kaçınmalıdır.

Söz konusu Taslak, yasalaştığı takdirde, Türk ekonomisinin dünyada örnek gösterilen dinamizmi yok edilecektir.

Bu vesileyle birkaç hususun altını çizmekte de yarar görüyorum.

Son söz; devlete düşen görev, sosyal taraflarla sosyal diyalog çerçevesinde biraraya gelmek ve kıdem tazminatı – işsizlik sigortası – iş güvencesi – iş aracılığı kurumları – iş mahkemelerini yeniden yapılandırmaktır. Böyle bir uygulamadan ne işçi ve işveren kesimleri ve ne de devlet zarar görecektir.



OKNOS : İş Güvencesi

SENDİKASIZLAŞTIRMA YÜKSELEN DEĞER OLMAMALIDIR

Yrd.Doç.Dr. Sayım YORGUN
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
TOLEYİS (TÜRK-İŞ)

Ülkemizde son aylarda gündeme gelen "İş Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı", iş güvencesi ve sendikal güvence tartışmalarını tekrar canlandırdı. İşveren kesimi, bu düzenlemeye **"sendika güvencesi' yasalaştığı takdirde ekonomimizin dinamizmi yok edilecektir"** düşüncesiyle karşı çıkmakta, işçi kesimi ise **"eksikleri olmasına rağmen bu tasarı yasalaşmalıdır"** diyerek desteklemektedir. İlginç olanı yıllarca "sendikalı işyerleriyle, sendikasıız işyerleri arasında haksız rekabet var" görüşünü dile getiren, toplu sözleşme görüşmelerinde sendikasıız işyerlerindeki çalışma şartlarını eleştiren, hatta sendikaları örgütlenemediği için eleştirenlerin bu tasarıya karşı çıkmalarıdır. İşveren kesiminin bu durumunu dikkatle incelemek gerekiyor. İşveren kesiminin karşı çıkmasındaki gerekçeleri iyi değerlendirmek için dünyadaki uygulamaları incelemek lazım. Acaba, yeni dünya düzeni veya düzensizliği sendikasıızlaş-

tırmayı temel hedef olarak seçtiği için mi tepkiler bu kadar yoğun, yoksa yerel şartlar nedeniyle mi karşı çıkılmaktadır? Bu sorunun cevabını bulmak için öncelikle sendikasıızlaştırma yöntemlerini incelemek ve Türkiye'deki tartışmaları bu gelişmelerin ışığında değerlendirmek gerekir.

Sendikasıızlaştırmanın Uluslarüstü Boyutu

Ekonomik yapının değişmesi, teknolojik gelişmeler, işgücü yapısının değişmesi, işsizliğin artması, iş güvencesinin azalması, yeni üretim ve yönetim sistemlerinin baskısı gibi nedenlerden sendikalar olumsuz etkilenirken, bu ve benzeri nedenler günümüz sendikasıızlaştırma girişimlerinde kullanılan yöntemlerin temel argümanlarını oluşturmaktadır. Sendikalara karşı yürütülen küresel mücadelede yasal mevzuat korumasının kaldırılmasından, yatırımların sendikasıızlaştırma şartına bağlanmasına kadar çok çeşitli yöntemler kullanılıyor.

Dünya ekonomisinin küreselleşmesinden önce, ulusal ekonomilerin ticari mevzuatla korunduğu, ülkelerin hudutlarının ekonomik anlam taşıdığı, uluslararası iletişimin daha ağır ve daha pahalı olduğu dönemde uygulanan sendikasılaştırma faaliyetleri diğer ülkeleri çok yakından ilgilendirmiyorken, sadece insani gerekçelerle işçilerin mücadelesine sahip çıkılıyordu. Ancak, bugün dünya ekonomisinin küreselleşmesi sonucunda her milletten işçi yan yana çalışmakta, uluslar arası rekabette karşı karşıya gelmekte veya kendi ülkelerinde olsalar da aynı çatı altında uluslarüstü şirketlerin bünyesinde istihdam edilmektedirler. Bu yüzden uluslararası alanda rekabet etmek zorunda olan işletmelerde yaşanan sendika karşıtı tavırlardan her ülkenin çalışanları etkilenmekte, küresel ekonomi nedeniyle sendikasılaştırmanın uluslararası boyutu gündeme gelmekte ve sendikasılaştırmanın ulusal bir mesele olduğu düşüncesi yok olmaktadır.

Sendikasılaştırma Yöntemleri

İşçilerin örgütlenme haklarını sınırlayan sendikasılaştırma yöntemlerinin başında yasal düzenlemelerde yapılan değişiklikler geliyor. Esnek çalışma sistemlerinin ihtiyacını karşılamak amacıyla yapılan yasal düzenlemelerde asıl hedef yerine, işçileri koruyan mevzuatın sınırlandırılması ve kuralıdırma hedefinin ön plana çıkarılması sendikal hareketin gelişimini önemli ölçüde engelliyor. Özellikle son yıllarda sendikalar, işletmelerin piyasa şartlarına uyumunu engelleyen örgütler olarak görüldü ve çeşitli ülkeler aşağıdaki alanlarda sendikalara ilişkin mevzuatlarını değiştirdiler:

a) Sendika üyelerini ayrımcılığa karşı koruyan yasaların sınırlandırılması,

b) Yeni sendikaların kurulmasına ilişkin sınırlamalar,

c) Özellikle kamu sektöründe toplu pazarlığı sınırlayan tedbirler,

d) Serbest ticaret bölgelerinde örgütlenme haklarını sınırlayan düzenlemeler,

e) İşten çıkarmalardaki yasal ve toplu sözleşmeden kaynaklanan sınırlamaların kaldırılması.¹

Ekonomik şartların zorunlu kıldığı esneklik uygulamalarına cevap verecek yasal düzenlemelerin yapılması ciddi bir ihtiyaç olmasına karşılık, bu ihtiyaç işçilerin sendikalı olma haklarını zayıflatacak veya ortadan kaldıracak şekilde karşılanmaya çalışıyor. Bu uygulamalara en iyi örnek, İngiltere'de muhafazakar hükümetin 1980-1988 yılları arasında hukuki dengeyi işçi sendikalarının aleyhine bozacak yasal düzenlemeleri kabul etmesidir. Bunun sonucu olarak da, "İngiltere'de 1980-1986 yılları arasında yasal düzenlemelerdeki değişimin sendika yoğunluğu üzerindeki etkisi her yıl için %1 ile %1.7 arasında değişmiş ve toplam sendika yoğunluğundaki düşüş %9.3 olmuştur."²

Hem yasal düzenleme eksikliğinden hem de fiili ihlallerden kaynaklanan sendikasılaştırma yöntemlerinden birisi de çocuk işgücünün yaygın olarak kullanılmasıdır. Çocuk işgücünün yaygın olduğu yerlerde sendika kurma, üye olma ve toplu pazarlık yapma haklarının ihlali da-

¹ Ben-Israel, Gideon-Hanna, "Trade Union in the Future; Organizational Strategies in changing Environment", 9th World Congress; IIRAA; Theme 2, Sydney-1992, p. 88.

² Selametoğlu, Ahmet, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)*, Kamu-İş, Ankara, 1995, s. 113.

ha da artmaktadır. Çocuk işgücünün örgütlenme imkansızlığı, çalışma şartlarını sanayileşme hareketinin ilk yıllarına döndürmektedir. Ayrıca, çokuluslu işletmelerin genişlemesi de sendikaları zayıflatan bir unsur. 1975 ile 1987 yılları arasında Fransa'da 30.000 insan yasal koruma olmasına rağmen işini kaybetmiştir. 1994 Ocak ayında Avrupa Konseyi'nin almış olduğu karara rağmen, İngiltere'de çok sayıda işletme sendikaları tanımama yoluna gitmiştir.³

İşverenler tarafından çok kullanılan, sendikaları bertaraf etmek için geliştirilen taktiklerden bazıları aşağıda sıralanmaktadır:

A) İşletmelerin görece olarak düşük örgütlenmenin olduğu alanlara kaydırılması, iş coğrafi olarak adem-i merkezileştirilmesi ve istihdam edilen çalışanların niteliklerinin değiştirilmesi. İşveren böyle bir ortamda sendikayı işyerinden uzakta tutmaya çalışmaktadır. Diğer bir deyişle, işverenler işletmeyi adem-i merkezileştirmekte, çok ileri teknolojiyi tercih etmekte ve daha az sayıda çalışanı istihdam etmektedirler. Buna işletmenin serbest ticaret bölgelerinde yatırım yapmayı tercih etmeleri de eklenebilir.

B) Sendikalaşmaya karşı daha büyük özgürlük elde etmek için hükümetler üzerinde ekonomik etki yaratmak,

C) Sendikacıların örgütlenme hareketlerini engellemek, işletmeye girişini zorlaştırmak ve sendika seçimlerine müdahale etmek,

D) Sendikalara katılımı zorlaştırmak, Yönetim sendikasının sağladığı bazı imkanları çalışanlara doğrudan sağlayarak, insan kaynakları yönetimini kullanarak ücret ve diğer çalışma koşullarında sendika dışında geliştirmelere gitmektedir.⁴

Sendikalardan kurtulmak isteyen işverenler bir yandan sendikasız endüstri ilişkileri kurmak için İKY tekniklerini uygularken, diğer yandan işçilerin korumasız olduğu alanlara yatırımlarını yönlendirmişlerdir.

Hükümet politikaları da sendikalar aleyhine dönmüş ve sendikal gücün gerilemesine neden olmuştur. Pek çok Avrupa ülkesinde var olan sendika tanıma sistemi baskı altındadır. Bazı ülkelerde hükümetler aynı zamanda müzakerelere doğrudan müdahale etmektedirler. Bu genel bir olay değildir. Çünkü yerleşik ideolojiye dönük bir yaklaşımı ifade etmektedir.⁵ 1974 yılında İngiliz Kömür Madencileri Sendikası, Muhafazakar Hükümeti iktidardan uzaklaştırmayı başarırken, Muhafazakar Parti liderinin yerine geçen Margaret Thatcher ise bir sonraki madenci grevini kesin olarak kırdı ve bunu halkın kendisine verdiği çok büyük destekle yaptı. O günden bu yana, İngiltere'deki sendikalar üyelerinin beşte birini kaybettiler. Ama dönem içinde Birleşik Devletler'deki işçi sendikaları da üyelerinin dörtte birini kaybetti. Bugün özel sektörde sendikalara kaydolun işçi oranı %15-16 sendikalaşma atılımı yapılan 1930'lu yıllardan önceki döneme ait oranın altındadır.

⁴ Ben-Israel-Fisher-Hanna, a.g.e., p. 89.

⁵ Leijense, Peter, "The Wavering Innovation of trade Union Policy; the case of Ecological and occupational Issues", *The Challenges to Trade Unions in Europe*, (Ed: Peter Leissink, Jim Von Leemput, Jacques Nilroxx), London, 1996, p. 248.

Başkan Reagan, Hava Trafik Kontrolörleri Sendikası'nı greve gittikten sonra dağıttığı zaman, Amerikalı sendika üyelerinden bile muazzam bir destek gördü. Japon-ya'da, en güçlü, en militan sendika bile Japon Ulusal Demiryolları'nın özelleştirilmesini engelleyememiş, sonuç olarak da, paramparça olmuştur.⁶

Amerikan işverenleri, ekonomik koşullar güçleştğinde işçilerin toplu pazarlıktan ödün vermelerini istemekte tereddüt etmemişlerdir. Bazı işverenler iki parçalı (two-tier) ücret sistemleri geliştirmişler, işe yeni aldıkları işçilere mevcut işçilerine uyguladıkları ücretlere kıyasla daha düşük ücretler ödemişlerdir. Diğer bazıları ise, İnsan Kaynakları Yönetiminin modern bazı yöntemlerini, örneğin katılımcı yönetim tekniklerini uygulayarak ya sendikanın erimesi sonucunda ortaya çıkan boşluğu doldurmaya ya da sendikadan uzaklaşmalarını sağlamaya çalışmışlardır.⁷

Amerika'nın New York eyaletinde işverenler arasında sendika aleyhtarlığını inceleyen bir araştırma, bu aleyhtarlığın ABD endüstrisinde artan bir eğilim gösterdiği sonucuna varmıştır. Bu araştırma-ya göre Amerikalı işverenler sendikacılık aleyhtarı faaliyetlere 500 milyon dolar harcamışlar, bu paranın çoğu ise sendikaları bertaraf etmede uzmanlaşmış danışmanlara ödenmiştir. Söz konusu araştırma raporu, sendikalara karşı girişilen faaliyetlerin 1920'lerin ve 1930'ların işçi-işveren çatışmasına sahne olan yıllara göre günümüzde daha da baskın olduğu sonucuna varmaktadır. İşverenlerin sen-

dikalara karşı uyguladıkları taktikler arasında, üretim faaliyetini sendikalı işyerlerinden sendikalaşmamış işyerlerine nakletmek, sendikalaşmış işletme ve işyerlerini satmak ve sendikalaşmış toplu pazarlık ünitelerinde sendikanın yetkisini işçilerin oylaması ile düşürmeyi (decertification) filen teşvik etmek gibi faaliyetler sayılabilir. New York Eyaleti Meclisi araştırma grubu, işverenlerin grevleri bizzat kışkırttıkları, sonra da grevcilerin yerine devamlı olarak sendikasız işçiler aldıkları yolunda delillere rastlanmıştır. Fiziksel olarak korkutma ve güç kullanma da işçilerin sendikalara üye olmalarını ya da sendika faaliyetlerini desteklemelerini önlemede-yasak olmakla beraber-araç olarak başvuru taktikler arasında belirtilmiştir. Sendikacılığa karşı kullanılan bir başka alternatif taktik de, bazı firmaların modern ve ilerici bir takım personel politikaları kullanmaları ve davranış bilimleri teorilerini işçi yönetiminde uygulamalarıdır.⁸

Sendikaların organize oldukları çevre giderek daha fazla tehlikeli olmaktadır. Bu, özellikle yeni yasal düzenlemeler açısından daha belirgindir. Nitekim bazı ülkelerde sendikaların gizliliğini gevşeten yeni yasalar kabul edilmiştir (örneğin İngiltere'de). 1980'li ve 90'lı yıllardaki gelişmeler sendikaların üyeleriyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemiştir. İşverenler ise 1990'lı yıllarda yeni haklar elde etmiştir. Nitekim çoğu ülkede çıkarılan yeni yasalar işverenlerin sendikalı üyeler hakkında bilgi edinmelerine olanak tanıyor. İçsel açıdan sendikal yönetim üyelerinin kendi yönetici, sekreter, başkan ve görevlilerini seçmelerini gerektirmekte. Ancak çoğu sendikada yeterli demokratik ortamın olmaması bu yöndeki

seçimlerin etkinliğini olumsuz ölçüde etkilemekte. Nitekim çoğu seçimde açık oylama yerine gizli oylama tercih edilmekte. Öte yandan ekonomik ve politik iklimin mevzuatla güçlendirilmiş etkisi sendikal organizasyonların etki alanını sınırlandırmaktadır. 1980'li yılların sonlarında artan işsizlik oranları (örneğin İngiltere'de 3.000.000'e çıkmıştır %11) üye sayılarını olumsuz yönde etkilemiştir. Ayrıca yeni teknolojiler nedeniyle çoğu iş geçerliliğini kaybediyor ve özellikle kömür madenleri pek çok ülkede kapatılıyor. Kamu sektöründe özelleştirme arayışları sendikal organizasyonların eski sınırlarını daraltırken, buna paralel olarak hükümetlerin sendikalar lehine tavırlarını da geriletmektedir.

Sosyal demokrat ve işçi partilerinin çeşitli ülkelerdeki başarısızlıkları kolektif değerlerin görece önemini zayıflatmaya yardım etmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi ile bağlantılı faaliyetlerin işyerlerinde ön plana çıkması çalışma ilişkilerini bireyselleştirmekte, bu durum sendikaların tanımlanmamasına ve kolektif sözleşmelerin yerine bireysel hizmet akitlerinin geçerli olmasına yol açmaktadır. Bu girişimlerden en fazla etkilenen İngiliz sendikaları bu düşmanca çevre karşısında şok olmuştur.⁹ Ayrıca, bu tür araçlar yanında kaba kuvvete dayanan müdahaleler de yaşanmaktadır.

Hür Dünya İşçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun sendikal hakların ihlali-ne ilişkin 1993 yılı raporunda açıkladığına göre, "Güney Amerika ülkeleri sendikacıları temel hakları konusunda çifte saldırı

karşısındadır. Bu saldırının ilki askeri diktatörlükten biçimsel demokrasiye geçen ülkelerde uygulanan şiddetli ve sürekli hukuk dışı fiili baskılar, ikincisi de tüm kıtada yürürlükte bulunan yasaklayıcı mevzuat uygulamalarıdır.¹⁰ Güney Amerika'da tespit edilen bu tür sendika karşıtı mücadele yöntemleri maalesef sadece bu yörelerle sınırlı olmayıp, diğer ülkelerde de geniş bir uygulama zemini bulmaktadır.

Küreselleşme nedeniyle yatırımların başka ülkelere kaydırılması tehdidi sık kullanılan yollardan biridir. Sendikaları koruyucu yasal mevzuatın değiştirilmesi halinde, yabancı sermaye ya gelmemekte ya da ülkeyi terk etme tehdidini kullanmaktadır. Sendikalar bu tür kararlara karşı çıktığı taktirde "milli menfaatlere aykırı davranmak" ile suçlanıyorlar. Sendikalara karşı şimdilerde tanık olunan saldırı, savaş sonrasında başlatılan demokratikleşmeye yönelik bir karşı devrim niteliğindedir.

Sonuç

Sendikasızlaştırma, yapılan araştırmalarında ortaya koyduğu gibi ulusal olduğu gibi uluslararası boyutu da olan bir sorundur. Küresel rekabetin sonucu olarak gündeme getirilen sendikasızlaştırma, küreselleşmenin sosyal boyutunun ihmal edildiği gerekçesiyle eleştirilmekte ve son yıllarda ki küreselleşme karşıtı mücadeleleri doğurmaktadır. Sanayileşmenin ortaya çıkardığı gayri insani çalışma şartlarına tepki olarak doğan ve demokratik gelişmelerin beslediği sendikal hareket, günümüzde post endüstriyel toplum düzeninin ve küreselleşmenin etkisiyle

⁶ Drucker, Peter, "İki Karşı Kültür", MESS Mercek, Yıl: 1, Sayı: 2, Nisan-1996, s. 118.

⁷ Kutal-Dereli, Ekonomik Kriz ve Dünya Sendika Hareketi, Petrol İş 93-94 Yıllığı, Petrol-İş Yayın No: 36, İstanbul, 1996, s. 571.

⁸ Sandver, Marcus, "ABD'de Sendikaların Geleceği", Sosyal Siyaset Konferansları, s. 39.

⁹ Undy-Fosh-Martin-Morris-Smith-Pat-Rodeich, Huw, Paul, "British Trade Unions Strategies in a Hostile Environment 1980-1993", The Challenges to Trade Unions in Europe, 'Ed: Peter Leis-sink, Jim Von Lemmput, Jacques Nilroxx), London 1996, p. 226.

¹⁰ Gallin; Inside the New World Order Drawihng the Battle Lines, New Politics; Vol: V; No: 1, summer-1996, p. 116.

Yeni bir süreci yaşamaktadır. Bu süreci sendikaların bitişini olarak yorumlamak, sendikasızmıyı yükselen değeri olarak sunmak büyük bir yanılgı olacaktır. İş güvencesini ve sendikal güvenceyi bu bakış açısıyla değerlendirmek gerekmektedir. Yapılacak yasal düzenlemelerde kuralızmıyı esas almak, esenlik adına çalışanları her türlü güvenceden uzaklaştırmak, örgütsüz çalışma düzenini hedeflemek, çağımızın trendleriyle ters düşen sonuçları ortaya çıkacaktır.

Sanayi toplum düzeninin doğurduğu sendikaların yeni bir yapılanma geçireceği tartışması kabul edilirken, bu süreci geciktirecek sendika karşıtı uygulamalara biran önce son vermek gerekiyor. Çünkü, **sivil toplum örgütlerinin ağırlık kazanacağı, insan haklarının ön plana çıkacağı bu yüzyılda farklı bir davranış biçimi kabul görmeyecektir.** Sendikasızm endüstri ilişkilerine yönelik beklentiler gerçekleşmediği gibi "ancak geleneksel sendikacılığın yerini günümüzdeki sendikacılık anlayışından farklı yeni bir sendikacılık türünün alacağı yönünde iddialar ağırlık kazanmaktadır."¹¹

21. Yüzyılın başında hazırlanan bir tasarıyla kısmen yasal iş güvencesine ve sendikal güvenceye kavuşma ihtimali doğmuş işçilerin karşısına reddiyetçi tavırla çıkan işverenlerin, işçilerden **"yeni şartlara adapte olmak, rekabet etmek, işletmeyi ayakta tutmak gibi"** haklı nedenlerle işbirliği isteme olanakları kendilerince ortadan kaldırılmaktadır. Sosyal diyalogun öneminin arttığı, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin yaşandığı bir ortamda, Türk çalışma hayatının son yıllarında elde edilen işbirliği ortamını tehdit

eden davranış biçiminden kaçınmak, örgütlü toplum düzenine ulaşmak için çaba göstermek gerekmektedir.

Haklı bir sebebe dayanmadan işçi çıkarılmasını savunmak, mahkemelerin denetim yetkisine karşı çıkmak, haksız fiilleri teşvik etmek demektir ki, böylesine çağ dışı bir düşünceyi hiçbir kişi ve örgütün kendisine yakıştıramayacağına inanıyorum. Bu nedenle sosyal diyalogu esas alan, taraf menfaatlerinin uzlaştığı noktalarda buluşmayı tercih eden işbirliği arayışlarını yoğunlaştırmak en gerçekçi davranış biçimi olacaktır. Aksi takdirde birbirlerini anlamayan taraflar, çatışarak sorunlarını çözmek zorunda kalacaklardır ki, o da günümüz piyasa şartlarında iki tarafı da mağdur eder.

21. Yüzyılı, insan haklarının ve sivil toplum örgütlerinin en etkin olacağı yüzyıl olarak görmek istiyorsak, sendikal güvenceleri artırmak, uluslararası düzeyde teminatlar getirmek zorunludur. Aksi davranışlar yeni çatışmaları gündeme getirir ki, bu gelişme hem ulusal hem de uluslararası düzeyde sosyal diyalogu tehdit eder.

¹¹ Şenkal, Abdülkadir, **Sendikasızm Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünya'da ve Türkiye'de)**, Kamu-İş, Ankara, 1999, s. 86. OKNOS

KAYNAKLAR

Ben-Israel-Fisher, Gideon-Hanna, **Trade Union in the Future; Organizational Strategies in changing Enviroment**" 9th World Congress; IIRAA; Theme 2; Sydney-1992; pp. 88.

Drucker, Peter F., **İki Karşı Kültür**, MESS Mercek; Yıl: 1, Sayı: 2, Nisan-1995, s. 118.

Gallin, Dan, **Inside the New World Order: Drawing the Battle Lines**, New Politics; Vol: V, No: summer-1994; pp. 107-131.

Jefferys, Steve, **"Strategie Choice for Unions in France and Britain"**, Divergent Institutions With Converging Opintions; The challenge to Trade Unions in Europe; (Ed: Peter Leissink, Jim Von Leemput, Jacques Nilroxx), London-1996, pp. 171-185.

Kutal,Dereli, Metin Toker, **Ekonomik Kriz ve Dünya Sendika Hareketi**, Petrol-İş 93-94 Yıllığı, Petrol-İş yayın No: 36, İstanbul-1996.

Leisin, Peter, **The Wavering Innovation of trade Union Policy: the case of Ecological and occupational Issues**, The challenge to Trade Unions in Europe; (Ed: Peter Leissink, Jim Von Leemput, Jacques Nilroxx), London-1996, pp. 123-137.

Sandver, Marcus **ABD'de Sendikacılığın Geleceği**, Sosyal Siyaset Konferansları 39. Kıtıp, İ.Ü. Yayın No: 3731, Fakülte Yayın No: 543, İstanbul-1993, s. 127.143.

Selamoğlu, Ahmet, **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim (Gelişmeler-Nedenler-Eğilimler)**, Kamu-İş, Ankara-1995.

Şenkal, Asbdülkadir, **Sendikasızm Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünya'da ve Türkiye'de)**, Kamu-İş, Ankara-1999.

Undy-Fosh-Morris-Smith-Roger, Pat, Roderich, Huw, Paul, **British Trade Unions Strategies in a Hostile Eviroment, 1980-1993**, The challenge to Trade Unions in Europe; (Ed: Peter Leissink, Jim Von Leemput, Jacques Nilroxx), London-1996, pp. 223-238.

Yorgun, Sayım, **Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye**, İstanbul-1998.



SOSYAL DEVLET VE İŞ GÜVENCESİ

Şahin SERİM
Uzman
HAK - İŞ

İş güvencesi ya da sendikal güvence, çalışma yaşamımızda önemli bir kilometre taşıdır ve çalışma mevzuatımıza girdiğinde sendikal hareketin büyümesine ve gelişmesine büyük katkı sağlayacaktır. Sendikal hareketin güçlenmesi de toplumsal muhalefetin güçlenmesine, toplumsal muhalefetin güçlenmesi ise demokrasinin eksiksiz işlemesine katkı sağlayacaktır. Çünkü demokrasinin olmazsa olmaz koşulu toplumsal yani, parlamento dışı muhalefettir.

Çağdaş çalışma yasalarını benimseyen ülkelerde devlet, özellikle de sosyal hukuk devleti çalışanların iş, çalışma, yaşama hakkını güvence altına almıştır. Sosyal devlet olmanın, hukuk devleti olmanın gereği de budur. Nitekim, Anayasamızın hem başlangıcındaki demokratik ve hukuk devlet olma ilkesi, hem laik, demokratik hukuk devleti olma ilkesi, hem de 49 uncu maddesi devlete, yurttaşlarına istihdam sağlayan, onlara çalışma imkanı sağlayan, onları koruyan bir devlet olma yükümlülüğü vermektedir. İş güvencesi, devletin siyasi iktidarlara yüklediği bir sorumluluktur.

İş Güvencesi konusundaki çalışmalara karşı çıkmak, bu çalışmalara karşı kampanyalar yü-

rütmek, aslında Anayasanın amir bir hükmünü benimsememek, özümsememek, hatta karşı çıkmak anlamına gelir. İş güvencesi ile ilgili, uluslararası sözleşmelere imza atmış bir devlet, yurttaşlarının istihdamına, iyi çalışma koşullarına, yaşama hakkına sahip çıkmalıdır. Çağdaş devlet olmanın, çağdaş devletin yurttaşı olmanın gereği de bu konuda yapılacak düzenlemelere sahip çıkmaktır. Çalışma yaşamının iyileştirilmesini, geliştirilmesini talep etmek bir yurttaşlık görevidir. Bu konuda atılmış adımlara destek vermek ise, sorumlu yurttaş olmanın gereğidir. Meseleye böyle bakılmalıdır.

Madem ki Türkiye 1 Ocak 2000 tarihinden bu yana sıkı bir ekonomik istikrar programı uyguluyor, mademki Türkiye'nin ekonomik istikrar programının sosyal boyutlarında eksiklik vardır, mademki ekonomik istikrar programı ekonomide, istihdamda ağır faturalar çıkarmaktadır, o halde bunun sosyal önlemlerini almak da Hükümete düşmektedir. Hazırlanmış olan İş Güvencesi Yasa Tasarısının ya da Sendikal Güvence Tasarısının bir an önce TBMM'den geçirilmesi bizim en öncelikli talebimiz olmalıdır.

Mevcut yasa tasarısının ilk halinde sadece ilk defa toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerleriyle sınırlı olmasına karşın sendikal faaliyetin içerisinde ilk defa toplu iş sözleşmesi yapmanın bütün bir fotoğraf içerisinde bir kareden, bir kesitten ibaret olduğu, oysa sendikal faaliyetin öncesi ve sonrası olduğu, yani toplu sözleşme sürecinin öncesi ve sonrasının olduğu ve bu tasarının bir bütünü kapsamı gerektiğini, sözleşme öncesinin ve sonrasının da kapsamı gerektiği defalarca ifade edilmiştir. Sonuçta bu konudaki uyarılarımız, taleplerimizi dikkate alınmış ve tasarı bu şekliyle değişmiştir. Yani ilk defa toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerleri sınırlaması bütün bir sendikal faaliyeti kapsamış hem de sendika üyesi olan işçinin, işverene bildiriyle yapılacak bir işlem gibi sınırlama kaldırılmış, bütün bir sürece tekabül edecek şekilde genişletilmiştir. Bundan daha iyisi var mı? Elbette var. Sendikaların daha çok etkinliğini sağlamak için atipik çalışmalarda, esnek çalışmalarda, kapsam dışı personelin tespitinde sendikaların belirleyici olması gerekiyor; 158 sayılı Sözleşme buna amir.. Ama daha iyisini talep ederken, daha iyisini yapılmasını istiyoruz derken yapılamaz karşı çıkmak, hem insafa sığmıyor, hem de sendikal anlayışla, sendikal gelenekle, sendikal mücadeleyle, sendikal ilkeyle bağdaşmıyor.

Hak-İş olarak bu tasarıyı aklımız ve vicdanımız kabul ediyor.. Bu tasarının daha iyiyeye, daha mükemmeye ulaştırılması da mümkün. Ama bunun koşullarını oluşturmak gerekiyor. Buna ait kamuoyunu oluşturmak gerekiyor. Bunu yapmak varken, bu tasarıdaki eleştirileri iletmek varken, biz "daha iyisi var, daha iyisini istiyoruz" diye karşı çıkmak, bunu görmezden gelmek, küçümsemeye kalkışmak kelimenin belki de en hafifiyle aymazlıktan başka bir şey değildir.

Dileriz ki bu tasarı Parlamentoda bir an önce yasalaşır, bir an önce yürürlüğe girer. Aksi halde bu tasarının savsaklanması, tasarıya yönelik eleştirilerin, ilgisizliğin, korkarım tasarıya

karşı kampanya yürütenler tarafından kullanılması önümüzdeki dönemde zaten çok az ve sınırlı sayıdaki sendikal işçinin de işsiz kalması, sokağa bırakılması gibi bir sonuçla sonlanabilir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu bu tasarıya karşı çıkmakla yanlış yapmaktadır. Çünkü iş güvencesini sağlamakla devlet çalışma hakkını güvence altına almak istemektedir ve bu hukuk devleti olmanın, sosyal devlet olmanın gereğidir.

Yasa, çalışanlar bakımından önemli ve çağdaş bir ihtiyaçtır. Avrupa Birliği aidiyetini talep eden bir Türkiye'nin, hem 158 Sayılı Sözleşmeye uyan bir iç düzenlemeyi, hem Avrupa Birliği'nin sosyal şartlarına, sosyal modeline uygun bir düzenlemeyi ıskalmasını istemek Türkiye'ye haksızlıktır! Türkiye'yi çağdaşlaşma yolundan alıkoymaktan başka bir anlam ifade etmez.

Tasarıya niye karşı çıkılıyor? TİSK'in işverenlere gönderdiği mektubun birçok yönü var. Diyor ki "herhalde bu tasarı çıkınca işyeri huzuru bozulacak. Nasıl çıkarsa çıksın, her halukârda işyeri huzuru bozulacak, çalışma barışı aksayacak, hür teşebbüsün yatırım gücü zarar görecektir" diyor.

Ancak bugüne kadar İş Güvencesi Yasası yoktu, sendikal güvence yoktu, acaba işyerleri ne kadar huzurluydu? Çalışma barışı ne kadar sağlanmıştı? Ya da söylemek lazım, son dönemlerde hür teşebbüsün yatırım gücünde bir hızlanma, bir artış olmuş mudur? Devletin sağladığı imkânlar, devletin sağladığı imtiyazlar olmadan siz kendi imkanlarınızla yatırım gücünüzü artırmış mısınız? Daha fazla istihdam, daha fazla yatırım gerçekleşmiş mi iş güvencesi olmadığı için? Hayır.

Türkiye hâlâ yatırım sorunu, hâlâ üretim sorunu, hâlâ istihdam sorunu yaşıyorsa, o zaman çıkacak bir yasayı, varsayımlardan hareket ederek "Türkiye'nin rekabet gücünü engelleyecek, yatırım ve üretim engelleyecek" diye

karşı çıkmak çok haklı bir davranış değildir; doğru bir davranış da değildir. Hele bizimle, çalışma hayatıyla, çalışanlarla uzlaşma isteyen bir kesimin, bizi bu konuda anlamadan Sabancı Center'larda kendi iş konseyleri toplayarak işverenlere korku salması, işverenleri topyekün bu yasaya karşı haksız ve yersiz suçlamalarla örgütlemeye, örgütlü bir karşı kampanya yürütmeye teşvik etmesi hem iş barışına, hem sosyal diyaloga zarar vermektedir.

Bu tasarı işverenlere sadece;

"Keyfe keder uygulamalardan vazgeçin. Mahkemeye git, haklı gerekçelerini koy ortaya, ispat et" diyor. Ekonomik olumsuzlukların risklerini azaltmak konusunda işverenlerin bir sosyal duyarlılığı olmamalı mı? Olmalı.

Peki, haksız fesihlerine karşı, keyfe keder uygulamalarına karşı işverenlerin önünü tıkayan, yolunu kesen, yanlışını söyleyen bir kurum olmamalı mı? Bu ülkede yargıya güvenmeyeceksek kime güveneceğiz, adalete güvenmeyeceksek kime güveneceğiz? Elbette güvenmemiz gerekiyor.

Bugün " bu yasa çıkarsa üretim engellenir" diyenlere söylemek lazım, bu yasa olmadığı halde ilk 500 büyük firmanın kârının yüzde 65-70' ü üretim dışı gelirlerindendir. Yine ikinci 500 büyük firmanın kârının yüzde 85'i faaliyet dışı gelirlerden elde edilmiştir. Yani Türkiye'de sanayi bugün rant bağımlısı olmuştur ve üretim sorunu vardır. Üretimin önündeki engel, İş Güvencesi Yasasının çıkması değildir. Ekonomik politikaların tercihi yanlıştır, sanayinin para kazanma tercihi yanlıştır.

Yine Mektupta deniliyor ki "Yasa yatırım, üretim ve istihdamı baltalayacak" Daha yasa çıkmadan, yasanın olumsuzluklarını yaşamadan varsayımlara dayalı olarak işverenlere korku salmak ve korkarım bu korku kampanyasından sonra bir kısım çalışanların işten atılmalarına gerekçe oluşturmak gibi bir haksız uygulamayla karşı karşıya kalacağız. Çünkü geçmiş

dönemde böyle bir uygulamayı gördük. Yani bir yasa tasarısı Meclise daha henüz inmemişken, Bakanlar Kurulundan geçtiği anda bile işverenleri, iş konseylerini toplayıp kampanyalar düzenleniyor ve felaket tellallığı yapılıyorsa, o zaman sosyal diyalogun, çalışma barışının, uzlaşmanın hiçbir anlamı kalmayacaktır.

Deniliyor ki, "İstihdam etmenin cezasının, Ceza Kanunu kapsamında yer alan pekçok suçun cezasından daha ağır olması sonucunu doğuracak böyle bir taslağı kabul edebilmemiz mümkün değildir." Peki, 158 Sayılı Sözleşmeyi nasıl kabul edecekler.. 158'e "evet" diyorlar. Oysa 158 bundan daha ağır. 158 Sayılı Sözleşmeye göre işveren, taşeron uygulaması yapacaksa ya da işveren kapsam dışı personeli belirleyecekse, bunu sendikayla belirlemek zorunda. Kimlerin sendikalı olması, olmaması gerektiği de dahil olmak üzere bunları sendikayla belirlemek zorunda.

İşverenlerin aslında yasalara saygılı işletmelerde, kanuna uygun iş yapan, kanuna uygun endüstri ilişkilerini kurmuş işyerlerinde yargıdan korkmaması gerekir..

Burada korkması, çekinmesi gereken birisi varsa, sendikası, sigortasız, kayıtdışı işçi çalıştıran ya da sendikalı ve sigortalı olsa bile yasayı, yargıyı yok sayıp keyfe keder uygulamalar yapan işletmelerdir.

Ayrıca, İş Güvencesi Tasarısının yasalaşmış olması, iş verimliliğine katkı sağlayacaktır. Kaliteli ürüne katkı sağlayacaktır. Rekabet gücünün artmasına katkı sağlayacaktır. Gelişmiş çağdaş ülkelere bakın, tamamında, yani dünyada rekabet gücü yüksek ülkelerin işletmelerine bakın, sendikalı-sigortalı işçi çalıştırmak yetmiyor, oralarda işletmeler, işverenler sendikaları ve işçileri üretim süreçlerine katacakları demokratik mekanizmalar oluşturuyorlar. Yani endüstriyel demokrasiyi uyguluyorlar, Bu durumda daha da ileri gidip endüstriyel demokrasiyi talep etmek gerekmektedir.



OKNOS : İş Güvencesi

TASARIDA İŞ GÜVENCESİ

Mevlut CAN
Endüstri İlişkileri Uzmanı
Ç.S.G.B

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan ve TBMM'n sunulan "İş Güvencesi Yasa Tasarısı", işçi sendikaları tarafından desteklenirken, işverenler ile işveren sendikaları tarafından "çağdaş ve esnek bir iş yasasına olan " gereksinim anımsatılarak karşı bir duruş sergilenmektedir.

Belirtmek gerekir ki, 4447 sayılı yasa ile yaşlılık aylığına hak kazanmada" yaş kaydına" geri dönülmesi ve" işsizlik sigortası"nın oluşturulması,artık iş güvencesini çalışma yaşamının gündemine ertelenemez bir biçimde yeniden oturtmuştur. İş yasası işvereni,belirli süreli hizmet akitlerinde kaynağını bireyin haklarını koruma düşüncesinden alan sınırsız bir fesih ihbar yetkisiyle donatmıştır. Medenî hukuk ilkelerine göre dokunulmaz bir hak olarak görülen ve özünde kaskatı bir taşınmaz iyeliği anlayışını yansıtan"fesih ihbar" ilkesi , sosyal zorunluluktan ötürü artık yerini iş güvencesine bırakmıştır.

1-Tasarıdaki Güvencenin Alanı

Tasarının 5 nci maddesi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi,Grev ve Lokavt Kanunu'nun 13 ncü maddesine,"... *İşverenin işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin iş akitlerini, sendikaya üye olmaları nedeniyle feshetmesi halinde, ... işçinin üyesi bulunduğu sendika işe iade talebiyle altı iş günü içinde iş mahkemesine başvuruda bulunabilir. Mahkemece, feshin sendikaya üye olma nedeniyle yapıldığının tesbiti halinde , fesih işleminin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilir*" biçiminde bir fıkra eklenmiştir.

Kuşkusuz amaçlanan tasarının madde gerekçesinde belirtildiği gibi,toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerlerinin yetki tesbiti başvurusu sırasında sendika tarafından işverene bildirilecek sendika üyesi işçilerin işe iade edilmesidir. Daha doğrusu , yetki aşamasında işçi sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkartılırsa, güvence alanı içinde olacak;sendikal faaliyetten ötürü veya diğer bir sendikaya üye olmayı ya da olmamayı önerirse gü-

vencenin alanı dışında kalacaktır. Çünkü,2822 sayılı yasanın 13 ncü maddesi, "yetki tesbiti"yle ilgilidir;Taşkent'in de dediği gibi, "sendika üyeliğinin güvencesinin bu maddede yeri yoktur"(1).

2-Güvencenin İçerdikleri

a)Fesih nedeninin bildirilmesi

Tasarının 2 nci maddesiyle, 1475 sayılı İş Kanununun 13 ncü maddesinin (C) bendinin ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere,"... bildirim sırasında işveren fesih sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır"biçiminde yeni bir fıkra eklenmektedir. Buna göre işveren,süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin bildirimli fesihle sona erdirilmesinde bir neden gösterecek, bunu da işçiye bildirecektir. Tasarıda, fesih bildiriminin gerekçesinin belirtilmesi isterken,sonuçlarını düzenlenmemiş olması gerekeni boşlukta bırakmaktadır. Bu durumda işçi,yargı yerine gidebilecek, koşulları varsa ihbar önellerine ilişkin ücretinin üç katı tutarındaki"kötü niyet tazminatı"nı işverenden isteyebilecektir. Oysa ki 3999 sayılı bir yasa ile onanan ,12.10.1994 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı ILO Sözleşmesi"nin 4 ncü maddesine göre,"işçinin kapasitesine ,işin yürütümüne veya işin gerekleriyle,ekonomik,teknolojik,yapısal veya buna koşut nedenler "olmadıkça işçinin hizmet akti sona erdirilemeyecektir. Aynı sözleşmenin 5 nci maddesi ise,"sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılma "ve sıralanan diğer nedenler, işçinin hizmet aktinin sona erdirilmesinin nedenini oluşturmayacaktır.

Tasarıdaki düzenlemenin 158 sayılı ILO sözleşmesi bağlamında iş güvencesi niteliğini taşıması için işverenin bildirdiği nedenlerin yerindeliliğinin yargısal dene-

timden geçirilmesi; fesih nedeni yerinde değilse, işçinin işine döndürülmesi ya da bir ödencenin verilmesi gerekmektedir. Görülüyor ki, tasarı böyle seçenekler sunmamakta ve sorunlarının çözümünü de örtülü bir biçimde bağitlanacak toplu iş sözleşmelerine bırakmaktadır. Bu nitelikleriyle tasarının 158 sayılı sözleşme ile uyumluluğundan söz edilemeyecektir.

b)Kanıt yükümlülüğünün işverene yüklenmesi

"İş Güvencesi Tasarısı,"İş Kanununun 17 ncü maddesine, "fesih hakkının haklı nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir"biçiminde bir fıkra eklemektedir. Bugün için işveren, ister sözlü, isterse yazılı olarak işçinin hizmet aktini haklı nedenlere dayanarak feshetsin,bildirdiği nedenle bağlı ve bunu da kanıtlamak zorundadır. Bu yönü ile tasarı bir yenilik içermekten çok bilineni yinelemektedir.

Oysa İş Kanunun 17 nci maddesinde yapılması gereken,işverenin haklı nedenlerle fesih hakkının yeniden düzenlenmesi, adil olmayan sonuçları olabilecek sebeplerin yasadaki ayıklanması gerekir. Ayrıca, işçinin veya istemi üzerine üyesi bulunduğu sendika ,fesih haksızlığı savı ile yargı yoluna başvurabilmeli ve haklı nedenle fesih sebebinin haklı olmadığı anlaşılırsa ,işe iade isteminde bulunabilmelidir.

Öte yandan işverenin 158 sayılı sözleşmede kanıtlama yükümlülüğünün işverene yüklenebileceği belirtilmiştir. Tasarıda da böyle bir yol izlenmiş olmasına karşın,yalnızca işverenin haklı nedenle yaptığı fesihlerle sınırlandırıldığı görülmektedir. Burada usul hukukunun "iddia sahibi iddiasını ispatla yükümlüdür"ilkesi, sosyal zorunluluktan ötürü kimi zaman tersine çevirebilmektedir"(2).Gerçekten de işçi-

den oldukça karmaşık hukuksal sorunlara karşılık bulmasını beklemek olası olmadığı gibi başka tür sakıncalara da ortam yaratabilir. Ancak böyle bir düzenleme, Centel'in de haklı olarak belirttiği gibi İş Kanunun 13 ncü maddesine eklenir ve kanıt yükünün yalnızca 17 nci madde sınırlarını aşarak uluslararası normla uyumluluğu sağlanabilir(3).

3-Tasarı, Anayasa ve ILO sözleşmeleri

Ülkemizce de onanmış olan sendika özgürlüğünün temel belgeseli niteliğindeki 87 sayılı"Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin ILO sözleşmesinde,"üye olma hakkı" açık olarak güvenceye bağlanmışken,"üye olmama "hakkına ilişkin bir kurala yer verilmemiştir. Bununla birlikte olumsuz sendika özgürlüğünün güvence ile donatılmamış olması,esasen sendika özgürlüğünün bunu da içerdiği düşüncesinin ürünüdür.87 sayılı sözleşmede,üye olma hakkından söz edilmiş olmasına karşın, üye olmama veya üyelikten ayrılma hakkının vurgulanmamış olması,bu hakkın korunmadığı ve güvenceden yoksun bırakıldığı gibi yorumlanamaz(4).

Ayrıca uluslararası normun üye olmama hakkını açıkça güvenceye bağlamaması,bunu yadsımdan öte üye olma hakkının önemine vurgu yapmak , sendika güvenliği koşullarının geçersizliğini önleme kaygısı da başka bir nedendir. Ayrıca ILO Uzmanlar Komisyonu,87 sayılı sözleşmenin 2 nci maddesini çalışan ve çalıştırılanların bir mesleki örgüte katılma hakkına da aksine sendika güvenliği uygulamalarının her ülkenin kendi düzenlemelerine bıraktığı anlayışındadır(5).Bu bağlamda 1982 Anayasası, 51 nci maddesinde , " sendikala üye olma k ve üyelikten ayrılma serbesttir" hükmü getirildikten sonra,"hiç kimsenin sendikaya üye olmaya,üye kalmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı" belirtilmiştir. Anayasal düzenlemeye koşut olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 25 nci maddesinde,"işçi ve işveren sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz"hükmüne yer verilmiştir. Esasen anayasal güvenceli sendikadan serbestçe ayrılma özgürlüğü iki ilkeyi içerir. Bunlardan biri,sendikadan ayrılmanın bir baskı sonucu olmaması, diğeri ise üyenin ayrılma hakkının her ne şekilde olursa olsun engellenmemesidir(6).Oysa tasarı, yalnızca sendika üyesi işçilere sınırlı bile olsa iş güvencesi getirmektedir. Bununla bir anlamda işçinin sendikaya üye olmaya ve üye kalmaya zorlandığı gibi bir sonuca ulaşılır ki, güvenceyi kişiler bakımından daraltarak uygulamak, anayasanın buyurucu düzenlemesi ile ulus üstü belgelerde korunan sendika özgürlüğü ilkesiyle uyumluluğu oldukça tartışmalı bir konuma getirmektedir.

Öte yandan Anayasanın 10 ncu maddesine göre,"...herkes, ...ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye,aileye,zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."Anayasada anlatımını bulan klasik eşitlik ilkesi,artık sosyal eşitliği de içerecek bir biçimde anlaşılmakta ve uygulanmaktadır. Anayasa Mahkemesi, klasik eşitlik ilkesini sosyal haklara da uygulamakta,yasaların hak sahibi kıldığı kimseler arasında yaratılan ve ayrıcalık içeren farklılıkları eşitlik ilkesine aykırı bularak iptal etmekte ve aynı ilkeyi geliştirerek kararlı bir biçimde sürdürmektedir. Nitekim itiraz yolu ile incelediği bir iptal başvurusu üzerine verdiği 27.05.1999 gün ve E.1998 /58,K.1999/19 sayılı kararında,"...eşitlik ilkesinin amacı,aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutumlarını sağlamak,ayrım

yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır"demektedir(7).

Bu anayasal kural ile Anayasa Mahkemesinin kararındaki gerekçe karşısında, aynı işyerinde çalışan işçilerin sendika üyesi olmaları veya olmamalarına bağlı olarak,bunlardan sendika üyesi olanların hizmet akitlerinin işveren tarafından "sendikaya üyelik nedeniyle "feshedilenleri yeniden işe iadesi öngörülürken,diğer işçilerden böyle bir güvencenin esirgenmesi,"kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulayarak yasa karşısındaki eşitliği yoketmek olur ki,böyle bir düzenlemenin anayasanın eşiklik ilkesiyle bağdaştırılamayacağı da açıktır.

4- Tasarı ve 158 sayılı ILO Sözleşmesi

158 sayılı ILO sözleşmenin 2 nci maddesinin 1 nci bendine göre,"sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olanlara uygulanır."Maddedeki "tüm ekonomik faaliyet" alanlarından bütün işkolları anlaşılır. Sözleşmenin öngördüğü güvenceden,bütün işkollarında hizmet akti ile çalışanlar yararlanacaktır. Madde kendi içinde ayrıksı kuralını da getirmiş,2,4 ve 5 nci bendlerinde,gerekse 119 ve 166 sayılı tavsiye kararlarında,sözleşmeye taraf olmuş devletlerin düzenlemelerinde,belirtilen istisnalar dışında ve bunlara uymayan yeni istisnalar koyamayacağı,bunların dışında kalan bütün işkollarında ve işlerde çalışan işçilerin feshe karşı korumadan yararlanmaları esası benimsenmiştir. Durum böyle olunca, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu,Basin İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda değişiklik yapılarak ,her yasanın kendi kuralları çerçevesinde feshe karşı korumanın ,uygulama alanı,işleyişi,istisnalarına ilişkin kurallar getirilmeli

rilmesi ya da bütün iş yasalarını kapsayacak biçimde tek bir düzenleme yapılması sözleşmenin özüne daha uygun düşecektir(8).

Tasarıda, sözleşmenin öngördüğü çerçeveye tamamen daraltılarak, aynı işletmede çalışan işçilerin bir grubuna iş güvencesi getirilmesi, bir anlamda sözleşme hükümlerini gözardı etmek anlamını içerdiği bile söylenebilecektir. Çünkü sözleşmeye göre, iş güvencesinin tüm işkollarını ve işleri kapsamsı,belirtilen ayrıklıklar dışında da yeni ayrıklıkların yaratılmaması asıldır.

SONUÇ OLARAK

Gerek anayasa,gerekse iş yasaları,toplu pazarlık hak ve özgürlüklerini kurumsallaştırmış olmasına karşın işçiler bunlardan yeterince yararlanamamaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri de yeterli bir iş güvencesinin oluşturulamamış olmasıdır. İşçileri feshe karşı koruyucu ve çağdaş bir düzenin kurumsallaştırılmamış olması,anayasal düzeyde korunan hakların da yaşama geçirilmesine olanak vermemektedir.

158 sayılı ILO sözleşme anlamında oluşturulacak iş güvencesinde;(a) işverenin fesih nedenini göstermesi ve yazılı olarak işçiye bildirmesi,(b)feshin,bağımsız bir organ tarafından denetlenmesi,(c)fesih nedeni bağımsız organ tarafından onanmaz ise, işçinin işine iade edilmesi yada taraflar arasındaki iş ilişkisi katlanılmaz bir düzeye gelmiş ise bir tazminatın ödenmesi ve güvence önlemlerinin bütün ekonomik faaliyet ve işleri kapsaması koşuldur. Görülüyor ki tasarının, sözleşme anlamında bir doğrultusunun olduğu söylenebilir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23 ncü maddesi,Avrupa Sosyal Şartı'nın Birinci Bölümünün 2 nci maddesi ile Anayasa'nın 49 ncu maddesi,çalışmayı bir hak

olarak nitelemekte ve yeterli bir güvenceye kavuşturulmasının 158 sayılı ILO sözleşmesi ile birlikte ulusal ve evrensel dayanaklarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda,işçiyi feshe karşı korumak,çalışma yaşamında karalı ve durulmuş bir işçi işveren ilişkisi oluşturması yanında,insan hakları belgesellerinde yer alan bir insan hakkına pozitif dayanak oluşturulacağı gözden ırak tutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

1-TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi Yasa Tasarısı Üzerine, **Cumhuriyet Gazetesi**,1.II.2000.

2-KUTAL, Metin İş Güvencesi Yasa Taslağı Ne Gibi Yenilikler Getiriyor,**Basisen Der-gisi**,Mart 1992,Sayı:44,s.9-15.

3- CENTEL, Tankut Yeni İş Güvencesi Taslağı,**Cumhuriyet Gazetesi**, 6.10.2000.

4-TUNCAY,A .Can, **İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi**,İstanbul 1975,s.82;

5-ŞAHLANAN, Fevzi, **Sendikalar Hukuku**,İstanbul,1995,s.12-16.

6-GÜLMEZ Mesut, **Sendikal Hakların Uluslararası Dayanakları**,Ankara 1988,s.115.

7-EYRENCİ, ÖNER, **Sendikalar Hukuku**,İstanbul,1984,s.43-123.

8- **Resmi Gazete**, 4.03.2000 günlü ve 23983 sayılı nüshası.

9-EKONOMİ, Münir, Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı,**Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri,3-4.Nisan.1997**, İstanbul 1997,s.84-91.

11-ULUCAN, Devrim, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'ye Uyum, **ILO Normları ve Türk İş Hukuku**,Ankara 1997,s.159-169



İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI ÜZERİNE

Tülay ÖZERMAN
Hukukçu, TİS Uzmanı
TEKGIDA – İŞ (TÜRK-İŞ)

Çalışma yaşamımızda son günlerde sosyal tarafların gündemini en fazla işgal eden konulardan biri İş Güvencesi Yasa Tasarısı'dır.

İş güvencesi müessesesi çalışma hukukumuzun en ciddi eksiklerinden biri olarak yıllardan beri tartışma konusu edilmektedir. Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın 158 sayılı sözleşmesi ile genel çerçeve ve ilkeleri belirlenmiş olan bu müessese, Türkiye tarafından onaylanmış olmakla birlikte iç hukukumuzda gerekli yasal düzenlemelerin yapılmamış olması nedeniyle günümüze kadar askıda kalmıştır.

1.158 sayılı Uluslararası Sözleşmeye Göre İş Güvencesinin Genel İlkeleri

İş güvencesi konusunda tartışmaya geçmeden önce, kaynağını ya da dayanağını bulduğu 158 sayılı Uluslararası sözleşmenin genel ilkelerine bakmakta yarar vardır. 158 sayılı "Hizmet ilişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme", uygulamanın standartlarını şöyle belirlemektedir:

- İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli

bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyecektir.

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında (ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde) sendikal faaliyetlere katılma, işçi temsilciliği yapmak, yapmış olmak veya talip olmak, işvereni şikayet etmek, işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla idari ve yargı mercilerine başvurmak, ırk, renk, cinsiyet, din, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik ve etnik ve sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmemek gibi gerekçeler haklı neden teşkil etmeyecektir.

- İşveren makul ölçüler dışında, savunma hakkı vermeden işçinin hizmet akdini o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdiremeyecektir.

- Hizmet akdine son verilen işçinin yetkili mercilerde itiraz hakkı vardır. Geçerli bir nedenin bulunduğunu ispat yükü işverene aittir.

- Son verme işleminin işletmenin, işyerinin veya hizmetin yürütümü gereklerine

dayandığının ileri sürülmesi halinde yetkili merciler bu nedenlere bağlı olup olmadığına karar verme yetkisine sahiptirler, ancak, bunun sona erdirmeyi haklı kılıp kılmadığına karar vermeye ne ölçüde yetkili oldukları, ulusal mevzuatla düzenlenebilecektir.

- Son verme işleminin haksız bulunması halinde esas itibarıyla işe iade söz konusu olmakla birlikte, ulusal mevzuatla telafi edici bir tazminat uygulamasına da yer verilmektedir.

- 158 sayılı sözleşme süresi belirli hizmet akidleri ile, deneme süresindeki işçileri ve süreksiz işlerde çalışanları uygulama dışında bırakmaya cevaz vermektedir.

- Ayrıca, ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son verme hakkında da düzenlemeler getiren sözleşme, işçi temsilcilerine konuyla ilgili bilgi verilmesini, temsilcilere son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek için gerekli önlemleri danışma fırsatı tanınmasını da öngörmektedir.

II. İş Hukukumuzda Hizmet Akdi Feshi ve Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi

158 sayılı Uluslararası Sözleşmenin "feshe karşı korunma" ya da bilinen deyişimiyle "iş güvencesi" konusundaki temel ilkelerini belirledikten sonra, 1993 yılında TBMM tarafından onaylanmış olan bu sözleşmeye rağmen iç hukukumuzda uygulamanın ne şekilde yürüdüğüne bakarsak;

Çalışma hukukumuzda işçinin hizmet akdinin feshi konusu ve halihazırdaki sınırlı iş güvencesi hususu, 1475 sayılı İş Kanunun 13, 17, 24. maddeleri ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 ve 31. maddelerinde vücut bulmaktadır.

İş Kanunun "Akdi Feshinde Bildirim" başlıklı 13. maddesine göre, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akidlerinde fesih için sadece muhataba fesih beyanının ulaşması yeterli kabul edilmiş ve ayrıca, feshin dayandığı gerekçenin bildirilmesi zorunluğu getirilmemiştir. Maddede fesih bildirimi için kıdem yıllarına göre farklı sürelerde önel tanınması yükümlülüğü her iki taraf için de öngörülmüş ve önellerin sözleşmelerle arttırılabileceği düzenlenerek, bildirme şartlarına uymayanlar açısından tazminat yükümlülüğü getirilmiştir. Yanısıra, işverenin tazminatı peşin ödemek suretiyle işçinin hizmet akdini derhal feshetme hakkı da ayrıca düzenlenmiş bulunmaktadır.

13. maddenin işçinin feshe karşı korunması anlamında düşünülecek tek düzenlemesi, maddenin sondan bir evvelki fıkrasında yer alan kötü niyet tazminatıdır. Bu uygulama da işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplere bağlanmaktadır.

Hizmet akdinin feshine ilişkin bir diğer hüküm İş Kanununun 17. Maddesi, I, II ve III. Bendlerinde işverenin bildirimsiz fesih hakkına dayalı olarak farklı gerekçe başlıklarını ele almakta, I. Bendde sağlık sebeplerini, II. Bendde ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan halleri, III. Bendde ise zorlayıcı sebepleri düzenlemektedir. Konumuz itibarıyla önem kazanan gerekçe başlığı II. Bendde ele alınan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerdir. Bu bend hükmüne dayalı olarak yapılan hizmet akdi fesihlerinde işverence işçinin hizmet akdi herhangi bir bildirimle gerek duyulmaksızın ve tazminatsız olarak feshedilebilmektedir. Maddede öngörülen gerekçelere dayalı olarak yapılan bu fesihten dolayı konu yargıya gittiğinde, ispat yükü işverene ait olmaktadır.

Konuyla bağlantılı olarak düşünülecek, İş Kanunun 24. Maddesi ise, feshe karşı korumaktan çok, 13. Madde uyarınca yapılan fesihlerde, işverenin 6 ay içinde yeni işçi almayacağını, almak istediği takdirde kendisini işe davet etmesi gerektiğini düzenlemektedir.

İşçi tebligattan itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmadığı takdirde bu hakkı ortadan kalkacaktır.

Hukukumuzda sınırlı ölçüde de olsa, iş güvencesinin varlığından söz edilebilecek uygulamalar Sendikalar Kanununun 30 ve 31. maddelerinde düzenlenmektedir. Sendikalar Kanunun "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı" başlıklı 30. Maddesi, işverenin sendika temsilcisinin hizmet akdini, "haklı bir sebebe ve sebebini açık ve kesin olarak belirtmesi" şartına tabi tutmakta ve sendika temsilcisine fesihten itibaren 1 ay içinde dava açma hakkı tanımaktadır. Yargılama sonucunda işverenin haksız görülmesi halinde ise, işe iadeyle birlikte, fesihten itibaren ve temsilcilik niteliğinin devamı süresince ücret haklarının kendisine ödenmesi gerekmektedir.

Son olarak feshe karşı sınırlı korunma olarak niteleyebileceğimiz bir başka düzenleme de Sendikalar Kanunun 31. Maddesinde yer alan hükümdür. Doğrudan sendikal faaliyette bulunma ve sendikaya üye olmalarından dolayı işçilerin işten çıkarılamayacaklarını düzenleyen bu hüküm, işe iade keyfiyeti yerine, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak kaydıyla tazminata hak kazanacağını düzenlemektedir.

158 sayılı Sözleşmenin öne çıkan temel değerleri ve mer'i mevzuatımızın uygulamalarının ne ölçüde bağdaştığı ya da örtüştüğü yönünde yapılacak bir karşılaştırma, iş güvencesi konusundaki tartışmalara kısmen açıklık getirebilir.

158 sayılı sözleşmede işçinin feshe karşı korunması için ortaya konan en temel unsur, "işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemeyeceğidir" Görüleceği üzere, 158 sayılı sözleşme evvelemirde işçinin iş açısından yeterlilik ve becerisine atıfta bulunarak, işçinin kişisel niteliklerinin yeterliliğini ön plana çıkarmakta, yanısıra, işin veya işyerinin gerektir-

diği niteliklere sırasıyla yer vermektedir. Yani sözleşmeye göre, fesih için hem geçerli bir neden olacak, hem de bu neden ancak, maddede sayılan gerekçelere dayalı olması halinde geçerli sayılabilecektir. Yani burada feshe karşı işçinin iki geçerlilik noktası ile korunduğundan söz etmek mümkündür.

Bu tespitle mer'i mevzuatımıza baktığımızda, en sık uygulama alanı bulan ve en çok eleştiriye uğrayan İş Kanununun 13. maddesi hükümlerinin uluslar arası sözleşmenin sözünü ettiğimiz temel normunun yakınından bile geçmediği ortadadır. 13. madde Borçlar Hukunun "akid serbestisi" ilkelerinden yola çıkarak, hiçbir gerekçe beyanına ihtiyaç hissetmeden, taraflara hizmet akdini feshetme hakkını tanımaktadır. Her ne kadar çift yönlü bir hak olarak (işçi ve işveren açısından) eşitlik ilkesine uygun gibi değerlendirilebilirse de, bu uygulamanın hayatın olağan akışı içinde, zayıf ve güçsüz durumda olan işçiyi mağdur ettiği tartışmasızdır. İş güvencesinin uluslararası normlara kaynaklık eden temel felsefesinin çıkış noktası da budur. Zayıfı, güçlü karşısında korumak, keyfiliğin ve istismarın önüne geçmek. Oysa, İş Kanunumuzun 13. maddesi bu anlamda tüm yetkiyi işverenin tekeline bırakmakta, "öde, kurtul" mantığı içinde en temel insan hakkı olan çalışma hakkını, hiçbir yargısal denetim ve tartışmaya yer vermeyen bir başıbozukluğa terk etmektedir.

İç hukukumuzda hizmet akdini fesihte haklı ve geçerli neden arayışı, işverenin bildirimli fesih hakkını düzenleyen İş Kanununun 17.maddesi ve sendika temsilcilerinin teminatını düzenleyen 2821 sayılı Kanunun 30. maddesi hükümleri içinde yer almaktadır.

158 sayılı sözleşmenin iş güvencesi anlamında öne çıkan bir başka hakim unsuru ispat mükellefiyetidir. Sözleşme ilkelerine göre esas itibarıyla işveren fesih gerekçesinin hukuken geçerliliğini ispatla yükümlü bulunmaktadır. Yine İş Kanununun 13. Maddesi hükmü çerçevesinde baktığımızda, ihbar öneli tanıya-

rak ya da bu süreye ait tazminatı peşin ödeyerek yapılan feshlerde, esas itibarıyla gerekçe ileri sürmek zorunluğu olmadığı için dolaylı olarak, ispatlanacak bir şey de bulunmamaktadır.

İspat mükellefiyeti açısından önem kazanan uygulama kötü niyet tazminatı uygulamasında ortaya çıkmaktadır. Ama aksi yönde yani işçi yönünde. Hizmet akdi feshlerinde "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi..." sebepler bulunduğunu iddia eden işçi, bu iddialarını ayrıca ispat yükümlülüğü altında bulunmaktadır. İspat yükümlülüğü açısından da iç hukukumuzun uluslararası sözleşme normlarına uzak kaldığı ortadadır.

İş Kanununun 17/II. Bendinde sayılan haller, 2821 sayılı Kanunun 30. Maddelerinde sayılan hallerde ise ispat yükümlülüğü, işverene aittir. Buna mukabil 31. Maddede sayılan ve "sendikaya üye olma veya olmama, sendikal faaliyetlere katılma" gibi gerekçelere dayalı olarak işçi tarafından talep edilen sendikal tazminat davalarında ispat yükü yine işçiye ait olmaktadır.

158 sayılı sözleşmede yeralan bir diğer temel husus işe iade keyfiyetidir. Yani hizmet akdi feshinin haklı ve hukuken geçerli bir nedene dayanmadığının yetkili merciler tarafından karara bağlanması halinde işçinin işine iadesi gerekmektedir. Gerçi, 158 sayılı sözleşme bu noktada kesin ve bağlayıcı bir nitelik taşımamakta ve uygun nitelikte bir tazminat veya telafi edici bir biçimde ulusal mevzuatta düzenleme yapma konusunda esneklik taşımaktaysa da, geçerli nedene dayalı olmadığı yargı makamlarınca tespit edilen fesih işlemine karşı bir yaptırımın olması, hak ve adalet kuralları açısından daha uygun düşmektedir.

İş hukukumuzda işe iade konusunda da tek istisnai düzenleme Sendikalar Kanunun sendika temsilcilerinin teminatını düzenleyen 30.maddesi hükümleri içinde yer almaktadır. Bunun dışında feshe karşı korunma an-

lamında hukukumuz işe iade müessesesine yer vermemiştir. Bu durum ister istemez yargı mercileri için bağlayıcı olmakta, feshin açıkça haksızlığı tespit edilmiş olsa bile işçi sadece tazminata hak kazanabilmektedir. 13. Madde-nin uygulama alanı açısından ise zaten böyle bir durum söz konusu değildir.

III. Yeni Tasarının Getirdikleri

İş güvencesi bağlamında 158 sayılı sözleşme ve iç hukukumuzun ana ilkeler yönünden karşılaştırmasını yaptığımızda genel olarak ortaya çıkan durumun, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 158 sayılı Uluslararası sözleşme hükümlerinin oldukça gerisinde kalıyor olmasıdır. Bu noktada, son günlerin en ciddi tartışma konularından biri olan İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın iş güvencesi açısından hukukumuzla ne getireceğini ele almakta yarar bulunmaktadır.

Yasa tasarısı yürütme hükümleriyle birlikte 5 maddeden oluşmakta ve ilk üç maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 13, 17 ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 13. Maddesine eklemeler yapmaktadır.

13. maddenin metnine dokunmaksızın (C) bendine ikinci paragraftan sonra gelmek üzere " Bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır" ,

17. maddenin sonuna "Feshin haklı sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" ,

fıkrası ilave edilmektedir.

2822 sayılı TİSGLK'nun 13. Maddesine yapılan ilaveye geçmeden önce, yukarıda yer verdiğimiz uluslararası sözleşme normları ışığında tasarıyı değerlendirecek,

Yasa tasarısı, İş Kanununun 13. Maddesi metni üzerinde hiçbir değişiklik yapmadan sadece bir fıkra ilavesini öngörmektedir. Tasa-

rının gerekçesinde, adeta 158 sayılı sözleşmenin hizmet akdi feshinin haklı ve geçerli bir nedene dayandırılması gerektiğine dair ilkesi hayata geçirilmek isteniyormuş gibi ifadelerle yer veriliyorsa da, "bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır" ibaresinden uluslararası sözleşmenin hedeflediği bu sonuçlara nasıl ulaşılabileceği anlaşılamamaktadır.

Feshin sebeplerini açıkça bildirmek başka bir şeydir, işçinin yetenekleri veya davranışlarıyla ya da işletmenin faaliyetine ilişkin gereksinmelerle bağlantılı, geçerli ve haklı bir nedenin gösterilmesi ayrı bir şeydir. Madde metninin lafzından bu sonucu çıkarma imkanı bulunmamaktadır. 158 sayılı sözleşme bu düzenlemesi ile işverene fazladan bir yükümlülük getirmekte, sadece sebep beyanını yeterli görmeyerek, fesih beyanının "haklı ve geçerli" bir gerekçeye dayandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede düşünülünce doğal olarak, yaptığı işlemin haklılığını ileri süren kişinin haklılığını ispat yükümlülüğü de bulunmaktadır. Oysa, İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın 13. Maddeye ilaveten getirdiği fıkra bu şekliyle yasalaştığı takdirde, işverenin kendisini, fesih beyanının gerekçesi yönünden savunmasını gerektirir bir durum olmayacak, fazladan işçinin de böyle bir haklı gerekçe aranması yolundaki talebine haklılık kazandıracak bir neden de bulunmayacaktır. Kısacası tasarı iş güvencesi açısından yeni hiçbir imkan ve yol getirmemektedir.

Hal böyle olunca, gerekçede ifade edilen görüşlerin madde metni içinde yerini bulmadığı son derece açıktır. Uygulamada, 13. maddeye getirilen ilave fıkra ile halihazır uygulamalarından farklı sonuç doğuracak bir durum ortaya çıkmayacak, fesih sebeplerini açıkça ifade eden her türlü fesih beyanı yargı nezdinde geçerli kabul edilecek, ayrıca gerekçenin haklılığı yönünde bir denetim yapılmayacaktır. Bu sonucun iş güvencesi yasa tasarısının hazırlanmasına kaynaklık eden temel norm

ve düşüncelerle, gerekçede beyan olunan görüşlerle veya gerçek anlamda bir güvence getiriliyormuşçasına kamu oyuna yansıtılan söylemlerle bir ilgisi olmadığı ortadadır.

Yasa tasarısının 17. Maddeyle ilgili olarak getirdiği düzenleme de mahiyet itibarıyla çok farklı bir görünüm arzetmemektedir. "Feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" şeklinde 17. maddenin sonuna ilave edilen fıkranın neyi amaçladığı, neyi çözümlmek istediği ya da hukuken ne gibi yeni sonuçlar getireceği anlaşılamamaktadır.

Bilindiği gibi, 17. Madde "işverenin bildirimsiz fesih hakkı"nı düzenlemekte ve işverene bildirimsiz fesih hakkını tanıırken başlıca üç ana gerekçeye dayanmaktadır. I. Bend, sağlık sebeplerini, II. Bend ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan halleri, III. Bend ise işçiden kaynaklanan zorlayıcı sebepleri belirlemektedir. Şimdi, 17. Maddenin sonuna ilave edilen "haklı nedene dayandığını ispat yükümlülüğü"nden kastedilen ne olabilir

Zaten, bu yasa tasarısı yasalaşmasa da uygulama böyledir. İşçinin hizmet akdini İş Kanununun 17. maddesine göre fesheden işveren aleyhine dava açan işçiye karşı işveren, gerekçesinin haklılığını ispatlamak konumundadır. Çünkü iddia edenin iddiasını ispat yükümlülüğü genel bir hukuk kuralıdır. Öyleyse bu anlamda tasarının fazladan bir yenilik getirdiğini kabul etmek mümkün değildir.

Şayet 158 sayılı sözleşmede kastedilen anlamda işverene bir ispat yükümlülüğü yüklenmek isteniyorsa, bunun yöntemi 13. maddenin altına bunun açıkça yazılması olmalıdır. Gerekçe kısmı incelendiğinde hukuken geçerliliği olmayan yanıltıcı beyanlara rastlanmaktadır. Bir defa ifade edildiği gibi, 17. Maddenin tamamı ihbarsız ve tazminatsız fesih türlerini içermemektedir. ihbarsız ve tazminatsız fesih ancak ve ancak, 17. Maddenin II. Bendine giren haller için söz konusudur. Diğer iki bend kap-

samına giren fesihlerde ihbarsız ancak tazminatlı bir hizmet akdi feshi yapılmaktadır.

Yürürlükte olan madde içinde açıkça beyan edilmese de bu madde kapsamındaki fesihlerde ispat yükümlülüğü işverene aittir. 17.maddenin altına bu bendi ilave etmek malumu ilandan başka bir anlam taşımamaktadır. Bu hususu 13. madde uygulamaları için de geçerliymiş gibi göstermekse yanıltıcıdır. Oysa 158 sayılı sözleşmenin ruhuna ve ilkelerine uygun bir düzenleme yapılmak isteniyor idiyse yapılması gereken, 13. maddeye bu yönde bir açık hüküm getirmek olmalıdır.

Tasarının en ciddi eksiklerinden biri de yaptırım gücü açısından hiçbir düzenlemeye yer vermemiş olmasıdır. İşverenin haklı ve geçerli bir nedene dayalı olmadan yaptığı fesihleri karşısında işçinin işe iadesine ve hukuken geçersiz işlemin iptaline yönelik bir düzenleme olmaması halinde yasanın genel hedef ve amaçlarının sonuçsuz kalacağı açıktır.

İş güvencesi yasa tasarısının 3. Maddesi, "ilk defa toplu iş sözleşmesi yapılan işyerlerinde iş güvencesi" başlığıyla 2822 sayılı TİSGLK'nun 13. Maddesinden sonra gelmek üzere bir hüküm getirmektedir. Bu hükme göre, ilk defa toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek olan işyeri işverenin, kendisine bildirilen üyelik fişlerine dayanarak işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin iş akidlerini, sendikaya üye olmaları nedeniyle feshetmesi halinde, işçi veya talebi üzerine üyesi olduğu sendikaya fesih işleminin sendikaya üye olma nedeniyle yapıldığının tespitini isteme hakkı getirmekte ve devamında işe iade müessesesiyle birlikte, iadenin yapılmaması halinde ne gibi yaptırımlar uygulanacağını hüküm altına almaktadır.

Tasarının amaca dönük olarak ele alınmış tek hükmü belki de budur. Sendika üyeliğinin engellenmesi açısından işverenlerin sınırsız ve denetimsiz olarak kullandıkları işten çıkarma yetkisinin kısıtlanması sendikal örgütlenmenin geliştirilmesi yönünden mutlak bir

zorunluluk arz etmektedir. Sendikal örgütlenmenin hem kayıt dışılığı denetim altına alması ve bu yönden haksız rekabeti önlemesi, hem de demokratik katılımcılığı yerleştirmesi açısından toplumsal ve ekonomik yaşamımıza çok ciddi katkıları olacaktır.

Burada tartışılması gereken, madde-nin bu haliyle arzulan amaca ulaşip ulaşamayacağıdır. Şayet maksat, sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarmaların önüne geçmek, sendikal örgütlenmenin önünü açmak ise "ilk kez toplu iş sözleşmesi yapılan işyeri" sınırlamasına gerek yoktur. Doğaldır ki sendikal örgütlenmenin amacı, örgütlü işyerini toplu sözleşme düzeninin şemsiyesi içine çekmektir. Bu ibare beraberinde, toplu sözleşme düzenine yasanın yürürlük tarihinden önce geçmiş olan işyerlerindeki işçilerin sendika üyesi olmaları nedeniyle işten çıkarılmaları halinde, söz konusu güvence hükmünden yararlanamayacakları gibi bir sonuç getirmektedir.

Şayet yasa koyucunun amacı, sendika üyeliği ya da sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarmaların önüne geçmek ise, bu amaca uygun bir yasal düzenleme getirilmeli, "ilk kez toplu iş sözleşmesi yapılan işyeri" ayırımına metinde yer verilmemelidir. Esasen bu türden bir hükmün Anayasa'nın eşitlik ilkelerine de aykırı olacağı tabiidir.

Kaldı ki, maddenin bu haliyle, işçi sendikalarını, henüz toplu sözleşme prosedürünü başlatmasına zaman kalmadan, üye kaydettiği işçilerin işveren tarafından hizmet akidlerinin feshi riskine karşı koruduğu da söylenemez. Yasa koyucunun amacı işverene karşı bir caydırıcılık unsurunu hayata geçirmek ise, böylesi bir düzenlemenin caydırıcılıktan çok, "iş işten geçmeden bir an evvel harekete geçmek(yani işçi sendikası yetkiyi almadan üyeleri işten çıkarmak) noktasında" teşvik edici olduğu bile söylenebilir.

Bu madde için getirilecek bir diğer eleştiri noktası da şudur. Bir an için bu madde-

nin tasarındaki şekliyle yani 2822 sayılı Kanunun 13/A maddesi olarak kanunlaştığını düşünelim. İş mevzuatımız içinde aynı konuyu düzenleyen üç ayrı madde karşımıza çıkmış olacaktır. Biri, İş K.13. madde son dan bir evvelki fıkrada düzenlenen kötü niyet tazminatı, ikincisi Sendikalar Kanununun 31. Maddesinin altıncı fıkrası ve yeni yürürlüğe girecek olan TİSGLK'nun 13/A maddesi. Aynı hususu düzenleyen üç ayrı kanunda üç ayrı madde olmasının pratik bir yararı olmayacağı gibi, yargı mercilerinde çeşitli sorunlara yolaçacaktır. Bilindiği gibi, 2821 sayılı Kanunun 31. Maddesinin 3449 sayılı Kanunla değiştirilmesine kadar, benzeri olaylarda İş Kanununun 13. Maddesi mi, yoksa 2821 sayılı Kanunun 31. Maddesi hükümlerinin mi uygulanacağı konusu çeşitli çelişkili uygulama ve kararlara yolaçmış bu durum, 3449 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra kısmen istikrar kazanmıştır.

Bu durumda, yeni tartışma ve uygulama sorunlarına yolaçabilecek bu türden bir düzenleme yerine, TİSGLK'na getirilmesi düşünülen değişikliğin 2821 sayılı Kanunun 31. Maddesi içerisinde değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İş güvencesi ya da işçinin feshe karşı korunması konusu, Türk çalışma hayatında uzun zamandır tartışıla gelmiş bir konudur.

Konunun en büyük talihsizliği ise, işveren kesimince biraz da maksatlı olarak çarpıtılması suretiyle, kamuoyuna "İşten çıkarma yasağı" şeklinde yansıtılmış olmasıdır.

Açıklıkla ortaya konması gereken bir şey vardır ki, iş güvencesi ya da işçinin feshe karşı korunması ilkeleri, mutlak ve kesin bir işçi çıkarma yasağı değildir. Yani bu konu kendi iç

hukukumuzda yasal bir çerçeveye oturtulduğu takdirde işverenin yönetim hakları elinden alınmış olmamakta ve işçi çıkarmanın yasak olduğu bir hukuki düzen gelmemektedir. Tartışma ve yorumları bu düzleme çekmek iyiniyet ölçülerini zorlamak olacaktır. Zira, "işverenin yönetim hakkı daha ziyade işin nerede, nasıl ve ne zaman görüleceğine ilişkin bir takım hakları kapsar). Yoksa, bu hiçbir şekilde doğru dürüstü çalışan işçinin sebepsiz yere işten çıkarılması anlamına gelme(mektedir)"

Toplumsal yaşamın her alanında olduğu gibi, işverenin yönetim hak ve yetkilerine de yargı tarafından denetlenebilirlik niteliği kazandırmak, ileri sürüldüğü ya da söylenmek istendiği gibi bir hak gaspı değil, tam tersine ucu açık ve sınırları belirsiz bir keyfiliğe, hukukun üstünlüğü ve hukukun güvenilirliği ilkelelerine dayanan bir kıyafet biçmek olacaktır.

İş güvencesinden maksat, İş Hukukunun güçsüzü kollamayı hedef alan genel felsefesi ve ilkeleri çerçevesinde, hizmet akdi feshi işlemine yargısal bir denetim getirmek, geçerli ve haklı bir nedene dayalı olmayan yani, keyfi tasarrufların ve insan yaşamına dönük istismarın önüne geçmektir. Hazırlanan Yasa tasarısı ile bu amacın ne ölçüde gerçeklik kazanabileceği hususu daha önce de işaret edildiği gibi zaten tartışmalıdır.

Buna rağmen, işveren kesimince "bizi işçileri işten atmaya zorluyorsunuz" şeklinde adeta tehditkar bir nitelik taşıyan yorumlar, hem abartılı, hem meselenin özünü saptıran, kısmen de dayatmacı bir zihniyetin eseri olarak kabul edilmelidir.

Yanısıra, bir başka açıdan değerlendirildiği zaman, işverenlerin bunca yoğun ve katı tepkilerinin altında, dünyadaki gelişmelere paralel olarak bu güne kadar elde edilmiş olan sosyal hak kazanımlarının, iş güvencesi bahane

edilerek, yeniden pazarlık masasına sürülmesi isteğinin yattığı düşünülmektedir. TİSK'in esnek çalışma düzenine dayalı olarak hazırlayıp sunduğu İş Kanunu yasa tasarısı, bu bakımdan açık bir göstergedir.

Hiç kuşku yok ki, -158 sayılı sözleşmenin ruhuna ve amacına uygun- bir iş güvencesinin yürürlüğe konmasının bu günkü ekonomik ve toplumsal koşullarımızda pek çok etkisi ve yansıması olacaktır. Bir takım sorunlar da yaşanabilecektir. Önemli olan bu sorunları uzun vadeli, kalıcı,istikrarlı ve barışçı bir çalışma ilişkileri düzeni içerisinde çözmeye niyetine sahip olmaktır.

Aksi yöndeki çabalar toplumsal dokudaki karışıklık ve çelişkileri biraz daha derinleştirecek, huzur ve istikrar özlemlerini bir adım daha ileriye itecektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR:

CENTEL Tankut: Yeni İş Güvencesi Taslağı. 6.10.2000 *Cumhuriyet Gazetesi*

ÇELİK Nuri: İşverenin Hizmet Akdini Fesih Hakkını Sözleşmelerle Sınırlandırılması. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. Haziran 97-KAMU-İş Yayınları

DEMİR Fevzi: İş Güvencesi Açısından Yeniden Yapılanma Tebliği. *Sosyal Politika Tartışmaları III*. T.Haber-İş Yayınları

KOÇ Yıldırım: *İş Güvencesi*. TÜRK-İş Yayınları

KUTAL Metin: İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler. *Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı*. Ankara-1993

ŞAHLANAN Fevzi: *Sendikalar Hukuku*. İstanbul-1986

TAŞKENT Savaş: *İnsan Haklarının Uluslar arası Dayanakları*. Basisen Yayınları.

TAŞMAN Bilgehan: *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul-1998



"İŞ GÜVENCESİ" İŞ GÜVENCESİ YASA TASLAĞI "ÇAĞDAŞ İŞ YASASI" TASLAĞI ÜZERİNE

Perihan SARI
Genel Başkan Danışmanı
BİRLEŞİK METAL - İŞ (DİSK)

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası, 57. Hükümet'in istikrar ve yapısal uyum programlarını bağlılıkla uygulama isteği ve niyetini, "ilgili yerlere" kanıtlama çabalarını somutlayan ilk etkinliklerinden biridir. Emek örgütlerince, "mezarda emeklilik yasa" olarak nitelenen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası ile bilindiği gibi öncelikli olarak emeklilik yaşının yükseltilmesi gerçekleştirilmiştir. Yasayla bir yandan emeklilik sistemini değiştirecek nitelikteki düzenlemelerle, sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını çözmek amacıyla reform başlatıldığı iddia edilirken, bir yandan da işsizlik sigortası uygulaması devreye sokulmuştur.

Yasanın hazırlanışı, Ekonomik-Sosyal Konsey'de değerlendirilme aşamaları, toplumsal dirence karşın TBMM gündemine getiriliş biçimi, gündemden geri çekilmesi ve hemen arkasından onbinlerce kişinin ölümünün gölgesinde TBMM'den geçiriliş ile ilgili siyasal ve toplumsal açıdan sorgulanması gereken durumları bir yana bırakarak, bir konuyu bugünkü tartışma konuları açısından yeniden anımsamakta yarar vardır. Emeklilik yaşının yükseltilmesi ile ilgili yasal düzenleme nedeniyle, emekçilerin emekliliğe asıl alınacak çalışma sürelerinin kesintiye uğramaması ve işsizlik sigortasının da etkin uygulaması için, çalışanların işten çıkarılmaları ile ilgili mevzuatta düzenleme yapılması, - Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerine

uyuma yükümlülüğü yeterince vurgulanmasa da- yerinde bir yaklaşımla bir gereklilik olarak yetkililerce saptanmıştır.

4447 sayılı Yasanın işsizlik sigortası ile ilgili maddelerinin yürürlük tarihinden önce, "iş güvencesi"nin yasa ile düzenleneceği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından, kamuoyuna açıklanmıştır.

Ancak, belirtilen süre içinde, Bakanlıkça bir yasa çıkarılmadığı gibi, yasa taslağı olarak kamuoyuna açıklanan metinle de "iş güvencesi"nin sağlanamayacağı anlaşılmıştır. Uygulamada ne denli etkili olacağı kuşkulu bir "sendikal güvence", bugün iş güvencesi yerine tartışılmaktadır.

Ağustos 1999'da, "iş güvencesi"nin yasalaşması hedeflenirken, bir yıl sonra "sendikal güvence" içeren bir düzenleme kamuoyuna "iş güvencesi" olarak dayatılmıştır. Desteklemeleri için emek örgütleri zorlanmakta, görünürde işveren kesimi de "ikna" edilmeye çalışılmaktadır. Sosyal güvenlik alanında, çalışanların kazanılmış haklarını ortadan kaldıran düzenlemeleri, yükselen toplumsal muhalefete karşın gerçekleştirmekte duraksamayan siyasal erk, iş güvencesi söz konusu olduğunda, yaptırım gücünü yitirmiş görünmektedir. Üstelik uyguladığı yapısal değişiklikleri de destekleyecek olan

gerçek bir iş güvencesinin yasalaşmasını sağlamak için, sosyal taraflar arasında uzlaşma koşulları yaratmak yerine, güçsüz olanı bastırarak, güçlü tarafı kabule zorlamaktadır.

Bu süreçte işçi konfederasyonları, aynı zamanda sendikal güvenceyi de içerecek tam bir iş güvencesinden bugün için vazgeçmiş görünmektedir. Çalışma Bakanı bir yandan "iş güvencesi yarasını" çıkararak çalışanların rüyalarını gerçekleştirmekten söz ederken, taslağa yöneltilen eleştiriler karşısında da, Temmuz 2000 istatistikleri ile işkolu barajı altına düşürdüğü sendikaları unutup, sendikalar için "sendikal güvenceyi" savunmakta; işverenler ise, uluslararası çalışma normlarına aykırılıktan söz ederek, tartışmaları çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesine dek taşımaktadırlar. Konu ve tartışmaların içeriği, bir kavram ve anlam kargaşası arasında kaybolmaktadır.

İş güvencesi

Çağdaş iş hukukunun temel kurumlarından ve çalışma barışının gereklerinden biri olan iş güvencesi, "işçinin feshe karşı korunmasıdır". Bir başka anlatımla, iş güvencesi, işverenin haklı ve geçerli bir nedene dayanmadan, işçinin iş sözleşmesini tek yanlı olarak feshedemeyeceği ile ilgili bir güvenceyi tanımlar. İşçinin kişiliğinden, davranışlarından ve işletme nedenlerinden doğan nedenler dışında işten çıkarılmasının sınırlandırılması anlamına gelir. İş güvencesi, kısaca işçinin işinin korunmasıdır.

İş güvencesi, uluslar arası sözleşmelerde kaynağını bulan bir evrensel hak ve sosyal devlet ilkesinin vurgulandığı Anayasamızda da yer alan bir temel hak olmanın yanı sıra, çalışanların sonuçlarını duyumsayacakları somutlukta yaşama geçirilmesi gereken bir konudur.

Gelişmiş ve çağdaş tüm toplumlarda, işçinin işinin korunması, bir insan hakkı sorunudur. İşçinin işinin korunması, çalışma hakkının sağlanması, istihdam güvencesinin yasal koruma altına alınması, bu hakkın korunmasına yönelik kurallar ve sınırlamalar, gelişmişlik göstergeleridir.

"Çalışmak" bir hak olarak ifade edildiğinde; işçinin "çalışma hakkı", işini koruma hakkı, işini sürdürebilmesi hakkı ve işine geçerli bir neden olmadan son verilememesi hakkının nereye

kadar korunması gerektiği gündeme gelmektedir. Bu hakkın sınırları ulusal hukukumuzun bir parçası olan, uluslararası hukuk kuralları ile belirlenmiştir.

"İş güvencesi" ile ilgili doğrudan yükümlülük üstlendiğimiz, uluslararası kural, 1993 yılında Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmesinin ardından, TBMM tarafından 1994 yılında yeniden görüşülerek kabul edilen ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi hükümleridir. "Hizmet ilişkisine işveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı sözleşmede temel hükümler olarak,

- ✓ İşçinin kapasitesine ya da işin yürütümü ve işyeri gereklerine dayalı geçerli bir neden olmaksızın, işçinin iş ilişkisinin sona erdirmeyeceği,
- ✓ Sendikal faaliyet, yetkili kurumlara şikayet etme, hamilelik, doğum izni, sağlık nedeniyle devamsızlık gibi nedenlerin işten çıkarma için geçerli neden sayılmayacağı,
- ✓ Savunma fırsatı vermeden, işçinin işine son verilemeyeceği,
- ✓ Haksız fesihlerde, işçinin yargıya başvurma hakkı,
- ✓ Geçerli fesih nedeninin varlığını kanıtlanmanın işverenin yükümlülüğünde olduğu,
- ✓ Feshin geçersiz olduğunun belirlenmesi halinde, ilgili mercilerin işlemin iptali, işçinin işine iadesi ve tazminat ödenmesi ile ilgili uygulamaları kararlaştırmaya yetkili olduğu,
- ✓ Ekonomik nedenlerle işçi çıkarma gerektiğinde, işverenin işçi temsilcilerine bilgi vermek ve danışmak gerekliliği,

düzenlenmiştir.

158 sayılı sözleşme ile aynı dönemde onaylanan, 135 sayılı ILO Sözleşmesi de; işletmelerde işçi temsilcilerinin korunması ile ilgili haklar içermektedir. Bu nedenle 135 ve 158 sayılı sözleşmeler, birbirlerini tamamlayan ve aynı koşullukta iç hukuka yansıtılması gereken hükümler içermektedir.

57. Hükümet'in İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı

Bugün hazırlanan İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı ile Hükümet, işten çıkarmada işverene ispat yükümlülüğü getiren ve işyerlerinde işten çıkarılan sendika üyelerine güvence sağlayan sınırlı bir "iş güvencesi" modeli önermektedir. Kamuoyuna açıklanan ilk taslak, ilk kez toplu sözleşme yapılacak işyerlerinde, sendikaya üye işçilerin işten çıkarılmaları durumunda iş güvencesi sağlayacak bir içerikle düzenlenmiştir. Ancak Bakanlar Kurulunda yapılan değerlendirme sonrasında, bu kapsam, yerini "sendikaya üye olan" işçileri içine alacak biçimde genişletilmiştir.

Taslakla yapılmak istenilen düzenlemede; ilk olarak, 1475 sayılı Yasa'nın 13 üncü maddesine eklenen bir fıkra ile işverene işten çıkarmalarda neden bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak, geçerli nedenlerin ne olduğuna ilişkin bir belirleme yapılmamıştır.

17 inci maddeye eklenen bir fıkra ile de, işten çıkarmalarda, feshin haklı olduğunu kanıt yükümlülüğü işverene tanınmıştır. Kanıt yükümlülüğü bugün doktrinde tartışılan bir konu olmasına karşın, uygulamada açıklık sağlanmış olan bir konudur. Yerleşik yargı kararları ile ispat yükümlülüğü, genel hukuk kuralları dışında, iş hukukunun evrensel yaklaşımı ile yorumlanmış ve yasadaki boşluğu dolduran çağdaş bir iş hukuku içtihadı oluşmuştur. Bu nedenle, bu konuda bir düzenleme yapmanın uygulamaya yenilik olarak yansıyacak bir yanı yoktur. Ayrıca, işverenin kanıt yükümlülüğü ile ilgili bir düzenlemenin yerinin 17. madde mi olması gerektiği, yasa tekniği açısından sorulanması gereken bir konudur.

Taslak'ta üçüncü olarak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda yapılan değişikliklerle, sendikaya üye olmaları nedeniyle işten çıkarılan işçilerin iş güvencesi ile ilgili bir düzenleme yapılmak istenmektedir. Taslağın ilk biçimi ile, yetki başvurusu sırasında sendikaya üye olmaları nedeniyle işten çıkarılan işçiler için bir güvence amaçlanmıştır. Bu nedenle 2822 sayılı Yasa'nın "Yetki Başvurusu" başlıklı maddesinde bir değişiklik öngörülmüştür. Ancak daha sonra, yetki başvurusu ile ilgili sınırlama kaldırılarak, her durumda sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarılan işçiler için bir

güvence getirildiğinden, düzenlemenin 2822 sayılı Yasa'da değil, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Taslakla, işten çıkarılmanın sonucunda, işçinin ya da sendikasının başvurusu ile iş müfettişleri aracılığı ile bir idari inceleme öngörülmekte ve feshin haksız olduğunun belirlenmesi durumunda, işçinin işe iade edilebilmesi amacıyla konunun yargıya iletilmesi ile ilgili bir süreç tanımlanmaktadır. İşe iade kararının uygulanmaması durumunda, işçinin bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödenmesi yasa hükmü olarak düzenlenmektedir. Bugün de yürürlükte olan yasal düzenlemeler kapsamında, işçinin başvurusu halinde bu tür bir idari inceleme yapılabilmektedir. Taslakla bu süreç yasa hükmüne dönüştürülmektedir. Uygulamada idari incelemenin bir zorunlu işlem olarak yorumlanmasını olası kılabilen bu düzenleme, yasa da tanımlanmasına gerek olmayan bir ayrıntıyı oluşturmaktadır.

Sendikal tazminat ve sendikal güvence ile ilgili hükümlere bugün uygulanmakta olan mevzuatta da yer verilmiştir. Sendikal nedenlerle işten çıkarılmada, 2821 sayılı Yasanın 30 ve 31 inci maddelerinin, temsilciler için işe iade içeren ve sendikaya üye olmak nedeniyle işten çıkarılan işçi için, bir yıllık ücretinden az olmayacak tutarda bir tazminatı öngören hükümleri de halen yürürlükte dir.

İş Güvencesi Yasa Taslağı yetersizdir.

Bakanlık Taslağında, işverenin ispat yükümlülüğü dışında yeni olan bir düzenleme yoktur. İşten çıkarmalarda işçinin iş sözleşmesinin sendikaya üye olması nedeniyle feshedildiğinin saptanması ve bu nedenle feshin geçersiz sayılması durumunda, yargı kararının işverence uygulanması için, tazminat ödeme dışında bir yaptırım da öngörülmüş değildir. Üstelik, sendikal nedenle işten çıkarmada alt sınır olarak uygulanan bir yıllık tazminat, bu Yasa Taslağı ile bir yılla sınırlanmakta ve mevcut yasada varolan bir hak geriye çekilmektedir.

Taslak, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarmayı düşündüğü dönemlerde işverenlerin işçileri bilgilendirmeleri ve danışmaları ile ilgili olarak hiç bir kurumsal düzenek öngörmemekte, bu konuda bir yön-

tem önermemektedir. Bu durumda, işten çıkarmada geçerli nedenin varlığı, işverenlerce tek yanlı olarak belirlenebilecektir. Ekonomik nedenlerle işçi çıkarma söz konusu olduğunda ya da işyeri gerekleri belirlenirken, işveren işçiye ya da işçi temsilcilerine danışmak ve bilgi vermek yükümlülüğünde değildir. Taslak, işçi temsilcilerine danışma ve ilgili makamlara bilgi verme ile ilgili uluslararası kuralları gözardı etmektedir.

Bu anlamda Taslak, 158 sayılı Sözleşme hükümleri açısından, iç hukuka uyarılama amaçlı bir çalışma olmaktan uzaktır. Taslakla, tüm çalışanlara dönük koruma sağlayan bir güvence gerçekleştirmek ve 158 sayılı Sözleşme hükümleri ile amaçlananları yaşama geçirmek olanaklı değildir. Bu "iş güvencesi" ile, emekli olmayı bekleyen işçinin çalışma süresini tamamlama kaygısı azaltılamaz. Hamile kadınları, annelik hakkı ile çalışma hakkı arasında seçim yapmak zorunda bırakan ikilem ortadan kaldırılamaz. İş güvencesi bu biçimiyle yasalışırsa, işsizlik sigortasının etkin uygulanması da olanaklı olmayacaktır. Kavramsal ve kurumsal niteliğinden soyutlanmış bu iş güvencesinin, çalışanların beklentisini karşılayacağından ve sorunlarına çözüm üretebileceğinden söz etme olanağı yoktur. Sadece sendikal güvenceye dayanan sınırlı bir iş güvencesi, ne kavram olarak, ne kurum olarak olması gerekeni karşılayamaz. Oysa, tüm çalışanların istihdam güvencesini, çalışma hakkını korumayı hedefleyen bir yasal düzenleme, kendiliğinden sendikal güvenceyi gerçekleştirebileceği gibi, sosyal devlet ilkesinin temel gereklerinden olan eşitlik ilkesine de uygunluk sağlar.

Sosyal tarafların yaklaşımı

Yasa taslağı ile yapılmak istenen düzenleme konusunda gerçek bir toplumsal uzlaşma da sağlanmış değildir. Görünürde, iş güvencesine işverenler, üstelik de taslağın uluslararası çalışma normlarına uygunluk içermediği gerekçesiyle karşı çıkmakta, işçi örgütleri ise eksik olmakla birlikte taslağı desteklediklerini açıklamaktadırlar.

İşçi konfederasyonlarının, azla yetinmek konusundaki bu tutumlarını, sendikal güvence içeren iş güvencesine, içinde bulundukları krizi aşmada çözüm olabilecek bir araç olarak yak-

laşmaları kadar, Çalışma Bakanının "Yönetim anlayışı" ile de açıklamak olanaklıdır. Bakanlık işkolu istatistikleri, sendikaları ve çalışma hayatını yönetme ve gönülsüz bir uzlaşma sağlama aracına dönüştürülmüştür.

İşveren kesiminin tepkisi

Hükümetin, iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeyi zamana yayarak sürüncemede bırakması, azla yetinmeye zorlayarak işçi konfederasyonlarını pasifize etmesi ve daha başlangıçta üstünde pazarlık edilebilecek yetersiz bir metinle ortaya çıkması, işverenlerin "geri alabilecekleri kazanılmış haklar" için etkin girişimde bulunmalarına fırsat yaratmıştır.

İşçi konfederasyonlarının destek verdikleri metnin içeriğine, uluslararası normlara uygun olmadığı gerekçesi ile karşı olduklarını açıklayan işverenlerin, gerçek niyetleri de bu girişim ile ortaya çıkmıştır.

TİSK'in iş ve işveren çevrelerini bir araya getirdiği organizasyonu ile eksik bir iş güvencesine bile katlanamayacak, kararlı bir yaklaşım kamuoyuna yansımıştır.

TİSK tarafından hazırlanan ve 1475 sayılı İş Yasası'nın bazı maddelerinin değiştirilmesine, bazı maddelerinin kaldırılmasına, 506, 2004 ve 4837 sayılı Yasalarda değişiklik yapılmasına ve 3713 sayılı Yasanın bir maddesinin kaldırılmasına ilişkin öneriler içeren Ağustos 2000 tarihini taşıyan bir "yasa taslağı"nın varlığı da bu arada anlaşılmıştır.

6 Ekim 2000 günü işverenlerin ortak görüşünü yansıtan basın açıklamasından bir süre sonra, taslak önerisinin geri çekildiği açıklanmıştır. Ancak taslağın sızması, tartışılmasına olanak sağlamıştır. İşverenler, işçilerin kabul etmeye hazır oldukları sendikal güvenceye karşı, uzun süreden beri istedikleri ve dayattıkları esnek çalışma ilişkilerini pazarlık masasına sürmüşlerdir. Ücret, çalışma süreleri ve izinler konusunda önerilenler, işverenlerin nasıl bir esnekleşme hedeflediklerini ve nasıl bir çalışma ilişkileri sisteminin özlemi içinde olduklarını açığa çıkarmıştır.

Hükümetin eksik iş güvencesine karşı, sendika-sızlaştırma girişimlerinin başarıyla sonuçlandırıldığı, toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin azın-

lıkta olduğu ve kayıtdışının boyutlarının bu denli büyük olduğu bir ekonomide, emek sömürüsünü yasalastırmak anlamına gelen TİSK'in bu hazırlığının gündeme getirilmesi, çalışma ilişkilerinde bozulan dengeleri daha da sarsacak, bir girişimdir.

TİSK açısından "çağdaş" çalışma ilişkileri

Taslak metin çağdaş çalışma ilişkileri adı altında yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasası'nın bazı maddelerini değiştirerek yeniden düzenlemekte ve bazı maddelerin de kaldırılmasını öngörmektedir. Sisteme ilişkin yaklaşımı kendi bütünlüğü içinde değerlendirmek amacıyla metnin tümünün incelenmesinde yarar vardır.

Taslağın ilk maddesini, TİSK'in bugüne dek görünürde karşı çıktığı alt işveren uygulamasının "bu müessesenin geliştirilmesi" amacıyla yapılan tanımı oluşturmaktadır. Süreksiz iş yeniden tanımlanarak, 30 gün olan süre, 1 yıl olarak belirtilmiştir. Böylece, işverenler, atipik istihdam türlerinin ve istihdamda esnekliği sağlayacak iş ilişkilerinin yasal altyapısını ve sendikasızlaştırmanın en etkin araçlarını yasal güvenceye kavuşturmak istemektedirler.

Deneme sürelerinin toplu sözleşmelere gerek olmaksızın, hizmet akitleriyle de üç aya kadar çıkarılabileceği düzenlenmektedir.

1475 sayılı Yasanın 13 üncü maddesinde öngörülen değişikliklerle; bir işverenin daimi işçi sayısı 10 ve daha fazla olan tek veya değişik işyerlerinde en az iki yıl çalışmış olanların iş akitlerinin feshedilebileceği, belirtilmiş ve işveren tarzı çağdaş iş güvencesinin temel ölçüleri tanımlanmıştır. İşverene, bu işçilerin iş akitlerini işçinin yeterliliğine veya işin yürütümüne yahut işyeri gereklerine dayalı geçerli bir nedene dayanarak feshetme hakkı tanınmıştır.

"İşçinin işvereni şikayet etmesi veya işveren aleyhinde mevzuata aykırılık iddiası ile başlatılmış sürece katılması yahut işveren aleyhine idari mercilere başvurusu ile hamilelik, ırk, din, renk, cinsiyet, siyasi görüş ve etnik veya sosyal köken" in "geçerli fesih nedeni" sayılmayacağı belirtilmiştir.

"İşveren tarzı iş güvencesi"ne aykırı davranmanın yaptırımı da taslak metinde tanımlanmıştır. İşyerindeki kıdemi iki yıldan az olan ve işvere-

nin 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmış olanların, bildirim önellerine uyulmaksızın hizmet akitlerinin feshedilmesi durumunda, işveren bildirim önellerinin iki katı tutarında tazminat ödemekle yükümlü kılınmaktadır. Bildirim koşulu yerine getirilmişse, sadece ihbar öneline ilişkin asıl ücret tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü vardır. Bildirim önellerine ilişkin sürelerin tümü, ilgili paragrafta yarıya indirilmiş olduğundan, bu tazminatlar, bugünün ihbar tazminatlarının da ancak yarısı kadar olacaktır.

Gerekçede bu madde ile getirilen iş güvencesinin, belli bir kıdemi olan ve belirli sayıda işçi çalıştıran işyerleri için sınırlandırılmasının uygun olduğu belirtilmiştir. Kötü niyet tazminatı kaldırılmıştır.

Kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddede yapılmak istenen değişikliklerle, Kıdem tazminatına hak kazanma süresi, üç yıla çıkarılmış, tazminata asıl alınan yıllık ücret 15 güne indirilmiştir. Kadınların evlenmeleri nedeniyle ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmele-ri ile ilgili hüküm kaldırılmıştır. Tazminatın hesaplanmasında, ücrete ek nitelikteki diğer ödemeler dikkate alınmayacak, toplu iş sözleşmeleri ile de artırılamayacak olan tazminata esas 15 günlük ücret, "asıl ücret" üzerinden hesaplanacaktır.

Taslak yasalastığı takdirde, yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlayan işçiler için kıdem tazminatından yararlanma söz konusu olamayacaktır.

Esnek çalışma koşullarına geçiş ile ilgili kavramların tanımları, işverenlerin konuya yaklaşımlarını da açığa çıkarmaktadır. İşçi açısından "zorlayıcı sebepler", ekonomik kriz, stok fazlalığı, dışalım ve dışsatım yasağı, devletleştirme ve kamulaştırma gibi işyeriyle ilgili nedenler ile yangın, su basması, yoğun kar ve deprem gibi sebepler yüzünden bir haftadan fazla işin durmasını gerektirecek durumlar olarak belirtilmiştir. İşçinin iş akdini haklı nedene dayanarak feshedebilmesi için, bu nedenlerden dolayı işin bir hafta süreyle durması ve bundan dolayı ücretinin ödenmemesi koşullarının birlikte aranması düzenlenmiştir.

İşveren açısından zorlayıcı sebep, deprem, yangın, su basması, yoğun kar gibi işçiyi bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan bir

zorlayıcı durumun ortaya çıkması olarak tanımlanmıştır.

İş sözleşmesinin feshi ile ilgili önel konusunda yapılan düzenlemede, altı işgünlük hak düşürücü süre, "feshe yetkili kişi veya organın öğrendiği günden" başlatılmaktadır. Bugünkü yasada yer alan ve fesih hakkını eylemin gerçekleştiği tarihten sonraki bir yıl ile sınırlayan kural, kaldırılmaktadır.

50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile ilgili olarak toplam yüzde 8'e ulaşan istihdam zorunluluğu, sakatlar, eski hükümlüler ve terör eylemleri nedeniyle sakat kalmış olanlar için toplam yüzde 3 olarak düzenlenmektedir. Yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenler için idari para cezası uygulaması kaldırılarak, işverenlerin istihdam edilmeyen her işçi ve her ay için, oluşturulacak bir fon hesabına, SSK'nın ödediği en düşük aylık aylığı tutarında katkı payı ödemesi kuralı getirilmektedir.

Yasa metninde asgari ücret de yasal bir tanıma kavuşturularak, belirlenme dönemlerindeki herhangi bir riske karşı korunmaya (!) alınmaktadır. Asgari ücret, işçiye normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu gereksinimlerini günün fiyatları üzerinden en az düzeyde karşılamaya yetecek ücret olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, işçiye sağlanan nakdi nitelikteki her türlü ücret ekinin asgari ücret miktarına dahil olduğu, maddeye eklenmiştir.

Ücretle ilgili maddede yapılan değişikliklerle, ücrette esneklik içeren önerilere yer verilmiştir. Zorlayıcı sebep nedeniyle çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye, aksine anlaşma olmadıkça; bu bekleme süresi içinde asıl ücreti ve ücret eklerinin ödenmeyeceği düzenlenmiştir. İşyerinin ekonomik krize girmesi halinde de, tarafların anlaşmasıyla, "işveren, işçilerini zorunlu izne çıkarabilecektir". Bu sürede ise tarafların, iş sözleşmesinden doğan karşılıklı hak ve borçları askıda kalacaktır. Ayrıca, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, aksine bir anlaşma olmadıkça, hafta tatili ücreti ödenmeyecektir.

Fazla çalışma konusu da esnek çalışmanın olağan bir aracı olarak yeniden belirlenmiştir. Günlük toplam çalışma 12 saati geçmeyecek

biçimde fazla çalışma yaptırılabilceği, telafi çalışması yapılan sürede günde 10 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı ve fazla çalışma ücretlerinin yüzde 25 olarak ödeneceği, fazla çalışma ücreti yerine, ücretli izin verilmesinin de sözleşmelerle kararlaştırılabileceği düzenlenmektedir.

Ücret şekillerine göre tatil ücretini düzenleyen maddede yapılan değişiklikle, tatil ücretine esas ücretin "asıl ücret" olacağı düzenlenmektedir. Bu durumda ücrete ek olarak yapılan ödemeler, tatil günleri için ödenmeyecektir.

Yıllık ücretli izinle ilgili olarak işverene; işin ve işyerinin gereklerine göre, yılın herhangi bir zamanında, işçilerin bir bölümünü ya da tamamını karşılayacak şekilde toplu izin uygulama hakkı tanınmaktadır. Bu durumda yıllık izin, bir anayasal hak ve iş ilişkisinin insanı gözetten bir uygulaması olmaktan çıkarılarak, bir esneklik aracına dönüştürülmek istenmektedir.

Ücrette esneklik yaratacak nitelikte bir düzenleme getirilerek, tarafların anlaşmaları yoluyla ücrette indirimle gidilebileceği konusu düzenlenmektedir.

Esnek çalışma süresi ile ilgili 61 inci maddede istenilen düzenleme ile tam gün çalışma ve kısmi çalışma konuları iki ayrı başlık altında düzenlenmektedir. Tam gün çalışma ile ilgili bölümde haftalık çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve telafi çalışması düzenlenmektedir. Buna göre; haftalık 45 saatlik çalışma süresi, günde 10 saati geçmeyecek biçimde haftanın günlerine bölünerek, uygulanabilecektir. Ekonomik, teknolojik ve zorunlu nedenlerle işveren, altı aylık bir dönemde haftalık çalışma saatini 45 saatin üzerinde uygulayabilecek, bu dönem gerektiğinde, yani işverence istendiğinde, toplu iş sözleşmeleri ile bir yıla kadar çıkarılabilecektir. Zorunlu nedenler ve işçiye tatil verilmesi sebebiyle iş gördürülemeyen süreler için, izleyen 24 hafta içinde, normal çalışma süresi üstünde uygulanmak (ancak, günde 12 saati aşmamak) üzere, telafi çalışması yapılabilir.

Kısmi çalışma ve kısmi süreyle çalışan işçi tanımlarına da açıklık getirilmektedir. Normal çalışma süresinden daha az sürede çalışma olarak nitelenen bu çalışmayı sürdüren işçiler,

Yeni iş arama izni, fazla çalışma ve ücreti, cumartesi günü ücreti, hafta tatili ücreti, hafta arasında hafta tatili kullanma ve emzirme izni ile ilgili maddelerden yararlanamayacaktır. Kıdem ve süreyle bağlantılı diğer yasal haklardan ise, fiilen çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanmaları öngörülmüştür.

Kadın işçilerin hakları da işverenlerin çağdaş iş ilişkilerinin hedefindedir. Emzirme izni yeniden düzenlenmiştir. Kadın istihdamını daralttığı gerekçesi ile kadınlar için gece çalışma yasağı kaldırılmıştır. Kadın işçilerin, isteği halinde doğumdan sonra kullanabileceği altı haftalık ücretsiz izin işverenin insiyatifine bırakılmaktadır.

Sonuç

İş güvencesi ile ilgili olarak bir yasal düzenleme yapılması gerekliliği, bugün artık gerilerde kalmış bir tartışma konusudur. 158 sayılı Sözleşme hükümlerine uyma yükümlülüğü, sosyal güvenlik sisteminin güçlendirilmesi ile ilgili yapısal düzenlemeler, işsizlik sigortası uygulamaları vb iş güvencesi ile ilgili düzenlemeleri kaçınılmaz kılmaktadır.

AB müktesebatına uyum zorunluluğu da bu kaçınılmazlığı pekiştirmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan taslağın, iş güvencesini sağlamada yeterli olmadığı, hatta önerilenin sadece sendikal güvence olduğu, bugün işçi ve işveren konfederasyonlarının ve metni hazırlayanların ortak söylemine dönüşmüştür. Ancak, Bakanlar Kurulu tasarısı olarak TBMM'ne sunulabilirse, hangi aşamalardan geçerek nasıl değişeceği, TİSK'in "Çağdaş İş Yasası Taslağı"ndan anlaşılmaktadır.

TİSK tarafından yapılan bu çalışmanın, bu süreçte bir tepki olarak ortaya çıkması önemlidir. İşverenlerin, iş güvencesinin en sınırlı biçimde gündeme getirilmesine bile katlanamayacakları anlaşılmıştır. Çağdaşlık hedeflerini Avrupa Birliği'ne yönlendiren işverenler, rekabet koşullarını kazanılmış emek hakları üzerinden yaratmak istemektedirler. Önerdikleri çalışma ilişkileri ile amaçladıklarının çağdaşlık olmadığı, gerçekte özlediklerinin 19.

yüzyıl koşullarında üretim yapmak olduğu ortaya çıkmıştır.

İşçi sendikaları ve konfederasyonlarının konuya yaklaşımlarını yaşadıkları ve içinde bulundukları sorunlar belirlemektedir. Yıllardır uygulanan politikalar sonucu güç ve etkinlik yitiren sendikal hareket, kendisine verilenle yetinmek ve edilgenliğini açıklayabilmek için bu durumu gerekçelendirmek zorunda kalmaktadır.

İş güvencesi ile ilgili tartışmalar, konuya bakış açıları ve tepkileri sosyal tarafların gelişmişlik düzeylerini de yansıtmaktadır. Geline nokta, çalışma ilişkilerini bir üst aşamaya taşıyacak bir gelişmeden söz edebilmek olanaklı değildir. Çalışma yaşamı "hak verilmez, alınır" demeyi unutanlarla, "hak alınır, verilmez" diyenler arasında; yetmezlik/güçsüzlük ve fırsatçılık temelinde "enerji birikimi" yaratan bir sürece girmiştir.



OKNOS : İş Güvencesi

İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Av. Murat ÖZVERİ
Hukuk Müşaviri
SELÜLOZ - İŞ (TÜRK-İŞ)

İş güvencesi konusunda özellikle ILO'nun 158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında ki sözleşmesinin kabul edilmesinden sonra hemen her çalışma Bakanı tarafından İş Güvencesi Yasa tasarıları hazırlanmış, hazırlanan tüm tasarlarda işveren çevrelerinin şiddetli muhalefetiyle karşılaşmıştır. İşveren çevrelerinin bu karşı çıkışlarının etkili olmadığını da söylemek kadükleşen taslaklar düşünüldüğünde olası değildir.

İşveren çevreleri iş güvencesini ekonomik özgürlüklerine, rekabet güçlerine yönelik bir saldırı olarak sunmuşlar, serbestçe işçi çıkartmayı rekabet yeteneğinin temel koşulu olarak ortaya koymuşlar, hizmet akdinin feshini düzenleyen her kuralı iş güvencesi olarak nitelendirerek, Türkiye de gereğinden fazla iş güvencesinin bulunduğunu iddia etmişlerdir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan son tasarı karşısında da benzer bir refleks içerisine giren işverenler, bu karşı çıkışı adeta bir seferberlik havasına sokmuşlardır. Bu makalede iş güvencesi kavramı, neden iş güvencesinin gerektiği sorularının yanıtları tartışıldı.

tan sonra son tasarının hangi ölçülerde iş güvencesi getirdiği değerlendirilmeye çalışılacaktır.

II.Neden İş Güvencesi

1.Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi

İnsanın yeteneklerine uygun bir işte, emeğinin karşılığını alarak, insan onuruna yakışır çalışma koşulları içerisinde çalışmasının, bireyin kişilikli, onurlu ve sağlıklı bir ruh haliyle yaşamını sürdürmesi için gerekli olduğu kadar, aynı zamanda toplumsal huzurun sağlanmasının da temel koşulu olduğu gerçeği, tüm dünyada çalışma hakkının temel bir insan hakkı olarak kabulü sonucunu doğurmuştur.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23/1. maddesinde Çalışma hakkı; herkesin işini özgürce seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma unsurları bütünlüğü içerisinde tanımlanmıştır. 23.maddenin 2.bendinde eşit iş için eşit ücret hakkına yer verilmiş, 3.bendinde ise bir anlamda ücretin asgari düzeyi belirlenmiştir. Bu asgari düzey; "Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır, adil ve elverişli " ücrettir. Bu ücretin elde edilmesi için gerekirse birey "her türlü sosyal koruma önlemleriyle

"desteklenecektir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23/4 bendinde ise, çalışma hakkı örgütlenme hakkıyla bütünleştirilerek "herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı" olduğu belirtilmiştir.

Dolayısıyla, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23.maddesi anlamında evrensel bir insan hakkı olarak çalışma hakkından söz edebilmek için, sadece bireyin çalışma hakkının var olduğunu söylemek yeterli değildir. Bildirgeye göre çalışma hakkından söz edebilmek için, işini özgürce seçmesi, özgürce seçtiği bu işi adaletli ve elverişli koşullarda yapması, yaptığı iş karşılığında hiçbir ayrımcılığa maruz kalmadan eşit işe eşit ücret alması, aldığı ücretin kendisini ve ailesini insan onuruna yakışır bir yaşam düzeyi sağlayacak miktarda olması ve son olarak da örgütlenme özgürlüğüne sahip olması gerekmektedir.

1982 Anayasasının 49/1. maddesinde de Çalışma Hakkının birey için hem bir hak hem de bir ödev olduğu belirtilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında Anayasa devlete, çalışanların yaşam düzeylerini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemek için uygun ekonomik bir ortam yaratılması doğrultusunda önlem alma görevi yüklemiştir.

Maddenin gerekçesine göre; "Çalışmak, başlı başına ahlaki bir vazifedir, ferdin kendisine ve toplumuna karşı olan saygısının bir sonucudur. Kişi, ancak çalışması ile, toplumun diğer fertlerine ve genelde topluma yük olmaktan kurtulur."¹

Bu durumda bizim Anayasamız da Çalışma Hakkının bireyin sağlıklı, onurlu yaşaması giderekte toplumsal huzurun yerleşmesi için gerekli temel bir insan hakkı olduğunu kabul etmektedir. Ancak Çalışma Hakkının temel bir insan hakkı

olduğunun söylenmiş olması çok önemli olmasına karşın yetmemekte, bu hakkı uygulanabilir hale getiren düzenlemelerinde yapılmış olması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle hakların Uluslararası belgelerde, Anayasalarda belirtilmiş olması, o hakkın sahiplerinin haklarını kullandıkları için bedel ödedikleri koşullarda güzel bir dilek olmanın ötesine geçememektedir. Bu nedenle de hakların fonksiyonel olmasını, gerçekleşmesini, güvence altına alacak hükümler, hakkı tanımlayan hükümler kadar yaşamsal öneme sahiptir.

İş güvencesi; Temel bir insan hakkı olan Çalışma Hakkını fonksiyonel kılan, bu hakkın gerçekleşmesini olanaklı hale getiren ana etkidir. Çalışma hakkı, herkesin yeteneklerine uygun, insanca yaşamasına yetecek ücretle, insan onuruna ters düşmeyen çalışma koşulları içerisinde çalışabileceği bir iş sahibi olmasıyla başlar, iş güvencesinin sağlanmasıyla gerçekleşir.

2.İşçilik Haklarının Korunması ve İş Güvencesi

Çalışma yaşamının asgari standartları koruyucu mevzuatla belirlenmiştir. Özellikle bireysel iş hukuku çalışma ortamından ücretle, işçinin dinlenme hakkına, çalışma sürelerine kadar bir dizi konuda çoğunluğu emredici ya da nispi emredici hükümlerle işçiye koruma getirmeye çalışmıştır. Ne var ki iş güvencesinin bulunmadığı koşullarda işçiye koruma için yasayla yapılmış düzenlemeler yaşama geçememekte, işçi işten atılma korkusuyla bu haklarını kullanamamaktadır. Sonuçta işçi, işini kaybetmemek için yasalardaki tüm haklarından vaz geçmeye razı olmak zorunda kalmaktadır.

Çalışanların Bireysel İş Hukukunun belirlediği asgari standartların üzerinde haklar alması, çağdaş sistemlerde Toplu İş Hukuku ya da Kolektif Haklar olarak adlandırılan Sendika Grev ve Toplu Pazarlık haklarının kullanılması yoluyla sağlanmaktadır. İş güvencesinin olmadığı koşullarda işçiler, örgütlenme hakkını da kullanamamakta ya da oldukça sınırlı kullanabilmekte, dolayısıyla da Anayasal bir hak

olarak belirlenen Kolektif haklarda yaşama geçememektedir.

III.İş güvencesi Kavramı

1-Geniş anlamda İş Güvencesi

Özellikle işveren çevrelerinde kabul gören bir yaklaşıma göre; hizmet akdinin feshini geciktiren, fesih sonunda belirli koşullarda işvereni tazminat ödemek zorunda bırakan düzenlemelerin tamamı, geniş anlamda iş güvencesi kavramı içerisinde değerlendirilmelidir.

1475 sayılı İş Yasamızın 13.maddesinde düzenlenen ihbar tazminatları, 14. madde de düzenlenen kıdem tazminatı, işverene bildirimssiz fesih hakkı veren 17. madde, 24.madde de düzenlenen altı ay süreyle işten çıkartılan işçinin yerine yeni işçi alma yasağı, belirli hallerde hizmet akdinin askıda kalması geniş anlamda iş güvencesi sağlayan düzenlemelere örnek olarak gösterilmektedir.²

İş güvencesi getiren düzenlemeler olarak örneklendirilen bu hükümlere yakından bakıldığında, bu düzenlemelerin işçiye sınırlı olsa yararlar sağlamasına karşın feshe karşı bir güvence niteliğini taşımadıkları, iş güvencesiyle ilgilerinin olmadığı görülecektir.

Gerçekte; iş yasasının 13. maddesinde işverene hizmet akdinin feshine ilişkin sebep gösterme zorunluluğu getirilmemiş, sadece fesih iradesini fesihten önce işçinin kıdem süresine göre belirlenen sürelerle uyarak bildirme yükümlülüğü, bir başka ifadeyle bildirim önellerine uyma zorunluluğu getirilmiştir. Üstelik bildirim önellerine uyma yükümlülüğü sadece işverene yönelik olarak getirilmemiş, önellere uyma yükümlülüğü

işçi açısından da zorunlu kılınmıştır. Dolayısıyla işverenlerin işçiye iş güvencesi sağladığını iddia ettikleri iş yasasının 13. maddesi, aslında işverenlere "mutlak ve sınırsız bir fesih hakkı"³ tanımakta, belirli fesih nedenlerine dayanma zorunluluğu getirmemekte, haksız feshlerde işe iadeyi olanağı vermemektedir.

İş yasasının 14.maddesinde ise kıdem tazminatı düzenlenmiştir. Kıdem tazminatının hukuki niteliğine yönelik tartışmaları bir yana bıraksak dahi, kıdem tazminatının iş güvencesi sağlamaktan çok aksine işten çıkartmayı arttırdığı dahi söylenebilir. Gerçekte işverenler kıdem tazminatı ödememek ya da az ödemek için hizmet süresinin 1 yılı tamamlamasına izin vermeden işçi çıkartmakta, toplu işten çıkarmaları genellikle kıdem tazminatı tavanının artmasına birkaç gün kala yapmakta ya da sık sık işçi sirkülasyonu yaparak kıdem sürelerini sıfırlamayı seçmektedirler. İş yasamızın 24. maddesinde düzenlenen 6 ay işçi almama yasağının bu uygulamaya engel oluşturduğu düşünülebilirse de, işverenler önce gerektiği kadar işçi alıp, daha sonra kıdemli işçileri işten çıkartarak maddeyi uygulamaz hale getirebilmektedirler. Kaldı ki 24. madde de sadece cezai bir yaptırım öngörülmüştür. Her bir işçi için noter aracılığı ile çağrı yapsa, yapacağı masraftan çok daha az olan ceza miktarını ödemek işveren açısından daha cazip hale gelmektedir.

2.Dar anlamda (Gerçek) İş Güvencesi

Hizmet akdinin feshinin, feshin sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirlenmesi, belirtilen bu fesih sebebinin haklı olması ve feshin haksız olduğunun tespit edilmesi halinde işe iadeyi öngören düzenlemelere dar anlamda (gerçek) iş güvencesi denilmektedir. Hukukumuzda

¹ Özer A, Gereğeli ve 1961 Anayasası İle Mukayeseli 1982 Anayasası, Kamu İş yayını Ankara:1996, s.223

² Karakoyunlu E,"Yeni Yasa Tasarıları ve Türk Ekonomisine Getireceği Yükler", Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı, TİSK yayını, İstanbul 1995, s.40, ayrıca, TİSK, Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara:1999, s.17

³ Ulucan D/Eyrenci Ö./Sağlam F, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi 14, s.16

sadece işyeri sendika temsilcileri için öngörülen ve işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerinin haklı bir sebep olmadıkça ve sebebin de açık ve kesin bir şekilde belirtilmeden fesih edilememesini; fesih edilmesi durumunda temsilcinin veya üyesi olduğu sendikanın dava açması halinde işe iadeyi olanaklı kılan 2821 sayılı Yasanın 30. maddesi dar anlamda iş güvencesine örnektir.

IV-158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve İş Güvencesi

1996 yılından bu güne kadar iç hukuk mevzuatımızı uyarılama zorunluluğunda olduğumuz 158 sayılı ILO sözleşmesinin 4.maddesine göre; "İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilemez."

ILO 158 Sayılı Sözleşmenin 5. maddesinde sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılma (iş saatleri içerisinde işverenin izniyle), işçi temsilciliği yapmak veya aday olmak, işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırı tutumu nedeniyle açılan bir soruşturmaya katılmak, idari makamlar nezdinde girişimde bulunmak, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmeme hiçbir şekilde geçerli bir haklı fesih nedeni oluşturmaz.

Hizmet akdinin haksız olarak fesih edildiği kanısında olan işçinin sözleşmenin 8.maddesinde belirtilen kurumlardan hangisi iç hukuk tarafından belirlenmişse bu kurum nezdinde itiraz hakkı vardır. Feshin haklılığını ispat yükü 9.maddeye göre işverene aittir ve 10.maddeye göre de fesih haksız bulunursa fesih işleminin iptaline ve/veya işe iadeye veya yeterli bir tazminata karar verilecektir. Bu seçeneklerin hangilerinin veya hangisinin uygulanacağı ulusal mevzuat tarafından belirlenecektir.

V.Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Güvencesi

1.Almanya'da iş güvencesi:

Almanya'da feshe karşı güvence yasası ile;

a-işi altı aydan fazla süren bir işçinin iş sözleşmesinin feshi "sosyal bakımdan haklı değilse fesih geçersizdir.Fesih, işçinin kişiliğinden ya da davranışlarından yada iş gereklerinden doğan bir nedene dayanmıyorsa sosyal bakımdan haksızdır."⁴

b-işyeri gereklerinden doğan feshlerde ise öncelikle işçinin o işyerinde bir başka işte çalıştırma olanağının olup olmadığının araştırılması zorunluluğu vardır.

c-işyeri gereklerinden kaynaklanan feshlerde işveren "işverenin en çok ihtiyaç duyduğu işçileri değil, işe en çok ihtiyacı bulunan işçileri işyerinde tutmakla yükümlüdür."

d-"iş sözleşmesi sona erdirilen işçi feshin sosyal bakımdan haksız olduğu inancında ise yapılan feshin geçersiz sayılabilmesi için tespit davası açabilir. Hukuka aykırı fesih geçersizdir."⁵ Bu durumda işçi boşta geçen sürelerinin ücretini,işe iadesini yada 12-18 aylık ücreti tutarında tazminat isteyebilir.

2.Fransa'da iş güvencesi:

Fransa'da "işten çıkarma gerçek ve ciddi bir nedene dayanmıyorsa,yargıç işçinin kazanılmış hakları ile birlikte işe iadesini önerebilir.Taraflardan birisinin bu öneriyi kabul etmemesi durumunda, yargıç işçiye son altı aylık ücretinden aşağı

⁴ Taşkent S, "İş güvencesi"Belediye-İş eğitim dizisi İstanbul 1991s.38-48

⁵ Taşkent S, a.g.e ,s.38-48

olmamak üzere bir tazminat ödenmesine karar verir."⁶

3.İtalya'da iş güvencesi:

İtalya'da da fesih haklı bir nedene dayanmalıdır.Feshin hukuka aykırılığı saptandığında, işveren yargıcın kararı üzerine işçiye işe almak zorundadır."İşveren yargıcın kararına rağmen işçiye işe almaz ise, karar tarihinden tekrar işe alınmaya kadar geçecek süreye ilişkin ücretlerini ödemek zorunda kalır."⁷

4.Belçika'da iş güvencesi:

Belçika'da belirsiz süreli iş akitleri işveren tarafından 28 gün işçi tarafından 14 gün önceden ihbarda bulunmak koşuluyla fesih edilebilir.Derhal feshlerde ise "önemli nedenler" koşulu aranır.Bu koşulun bulunmadığı durumlarda yargıç belli bir tazminata hükmedebilir.

5.İngiltere'de iş güvencesi:

İngiltere'de işten çıkartılan işçi işten çıkartılmasını haklı görülebilecek bir nedene dayanmadığını ispat ederse, eski işine devam etmeyi isteyebilir.Bu pratik olarak olanaklı değilse,mahkeme eski işyerinde kendisine uygun başka bir işe iadesine karar verebilir.İşverenin bu karara uymaz ise tazminat ödemek zorunda kalır.

6.İsveç'te iş güvencesi:

İşveren haklı ve objektif bir neden olmaksızın iş akdini fesih edemez. Feshin haksız olduğunu iddia eden işçi dava açtığında dava sonuçlanana kadar işine devam etme hakkına sahiptir.Karar işe iade olur işverende uymaz ise 16-32 aylık ücret tutarında tazminat öder.

7.İspanyada iş güvencesi:

İspanyada da objektif bir nedene dayanmayan fesih haksız sayılmaktadır. Haksız fesihte işveren ya işçiye tekrar eski işine almak ya da her yıl için 45 günlük, ancak en fazla 42 aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemek zorundadır.

Ayrıca bizdeki kıdem tazminatı uygulamasını Batıdaki iş güvencesinin karşısına koyan anlayış için belirtelim ki, Belçika'da, Fransa'da, İspanyada, İtalya'da iş güvencesinin yanında kıdem tazminatı uygulaması da yürürlüktedir.

VI.İş Güvencesi Yasa Tasarısı ve Sosyal Tarafların Değerlendirmeleri

1.Tasarı Hangi Ölçülerde İş Güvencesi Getirmektedir

a)Fesih Sebebinin Bildirilmesi

Tasarıda Hizmet akdinin feshiyle ilgili olarak yapılan değişikliklerle, 1475 sayılı yasanın 13. maddesinin C bendine ikinci paragraftan sonra gelmek üzere " Bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır." Hükmü eklenmiştir. Yapılan düzenleme işverene feshin sebebinin bildirme zorunluluğu getirmekte, ancak haklı fesih kavramına yer vermemektedir. Bir başka ifadeyle işverenin bildirmiş olduğu fesih sebebinin denetlenmesi ve sebebin haksız olması halinde yaptırıma bağlanması değişikliğe öngörülmüş değildir. Bu nedenle de değişikliğin iş güvencesi anlamında bir katkı getirdiğini söylemek olası değildir.

Tasarının 3. maddesiyle iş yasasının 17.maddesine eklenen " Feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" fıkrası sadece 17.madde için öngörülmüş bir düzenleme olarak kabul edildiğinde, bu değişikliğinde yeni bir şey getirdiğini söylemek olanaklı değildir. 17.maddeye dayalı feshlerde işveren gösterdiği sebebin varlığını ve haklılığını genel usul hükümleri çerçevesinde zaten ispat etmekle yükümlüdür.

⁶ Taşkent S, a.g. e.,s.38-48

⁷Taşkent S, a.g. e.,s.38-48

Nitekim Yargıtay da bir dizi kararında 17.maddeye dayalı fesihlerde ispat yükünün işverene ait olduğuna karar vermiştir.

b)Sendikal Nedenlerle Fesihte Güvence

Tasarıda gerçek anlamda iş güvencesine benzetilmeye çalışılan tek düzenleme 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın 13.maddesine eklenen fıkralardır. İşverenin sendikal nedenlerle işçilerin hizmet akitlerini fesih etmesi halinde, işçi ya da üyesi sendikanın iş Mahkemesinde işe iade talebiyle direk olarak dava açması yerine, dava açmadan önce gereksiz idari işlemlerle süreci uzatması, işe iadeyi sadece sendikal nedenlerle fesihle sınırlaması, bizi yapılan düzenleme için "gerçek anlamda iş güvencesine benziyor" demek zorunda bırakmıştır.

Öncelikle belirtelim ki, Tasarıda sendika üyeliği nedeniyle yapılan fesihlere karşı güvence hükmünün sendika özgürlüğünü güvence altına almaya çalışan 2821 sayılı yasanın 31.maddesinde değil de, yetki prosedürünü düzenleyen 2822 sayılı yasanın 13.maddesine eklenen fıkralarla sağlanmaya çalışılması yasa tekniği açısından ciddi bir hatadır. Yapılan bu hata sadece yasa tekniği açısından yersiz bir düzenleme olmanın ötesinde, uygulamada, sendika üyeliğine getirilen güvencenin 2822 sayılı yasanın yetki prosedürünü düzenleyen 13. maddesine eklenen fıkralarla yapılmaya çalışılması sadece yetki aşamasında sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarmalara güvence getirildiği doğrultusunda ciddi kuşkuların doğmasına da yol açabilecektir.

Tasarıya göre işveren işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin hizmet akitlerini sendikaya üye olması nedeniyle fesih etmesi halinde;

a-İşçi veya talebi üzerine üyesi olduğu sendika feshin sendika üyeliği nedeniyle yapıldığının tespitini fesih bildiriminin tebliğinden itibaren 1 ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında isteyebilecek,

b-Konu Bakanlık İş Müfettişlerince başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde incelenecek ve sonuç işçiye veya üyesi sendikaya bildirilecektir.

c-Bildirimi alan sendika veya üyesi bulunduğu sendika işe iade talebiyle altı işgünü içinde iş mahkemesine başvurabilecektir.

d-Mahkeme işe iade kararı verirse sendika üyesi işçi altı işgünü içerisinde işe başlamak zorundadır. İşveren bir ay içerisinde işçiye işe başlatmaz ise, işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü kılınmıştır. İşveren bildirim öneline ilişkin peşin ödediği ücreti mahsup ederek işçinin boşta geçen sürelerine ilişkin ücretlerini de ödeyecektir. İşe iade kararı alan işçi 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 31.maddesinde düzenlenen sendikal tazminat yoluna başvuramayacaktır.

Görüldüğü gibi tasarı sendika üyeliği ile sınırlı olmak üzere iş güvencesinin temel ilkeleri doğrultusunda küçük bir adım atmıştır. Atılan bu küçük adım dahi tartışmalara açıktır. Bakanlık müfettişlerince fesih nedeni sendika üyeliği olarak görülmesi halinde açılacak davada ispat yükü işverene mi ait olacaktır, aksi-ne, Bakanlık müfettişlerince fesih nedeni sendika üyeliği olduğu sonucuna ulaşmaz ise işçi veya sendika dava açabilecek midir, açabilecekse sendikal nedeni ispat yükü bu durumda işçi veya sendikaya mı yüklenecektir. Tüm bu soruların yanıtları ancak genel hükümlere göre verilecektir. Dolayısıyla da Bakanlık Müfettişlerinin feshin nedeninin sendika üyeliğinden kaynaklandığı sonucuna ulaşması halinde, müfettiş tutanakları aksi kanıtlanana kadar doğru kabul edileceğinden, ispat yükü işverene ait olacak aksi durumlarda ise ispat yükü işçiye ait olacaktır. Özellikle bu son durumda sendika üyeliği nedeniyle feshi kanıtlamak bu gün olduğu gibi neredeyse olanaksız olmaya devam edecektir.

2.Sosyal Tarafların Tasarıya İlişkin Değerlendirmeleri

Tasarının kamuoyuna açıklanmasıyla birlikte sosyal taraflarca abartılı bir tepkiyle karşılanmıştır. Hızla üye kaybeden işçi sendikaları, sendikalaşma konusundaki içine düştükleri açmazlarında etkisiyle olsa gerek, tasarıda yer alan sınırlı güvenceye sahip çıkıp iş güvencesi adı altında destek vermişler, tasarıyı eleştirmekten kaçınmışlardır. Oysa sınırlı güvencelerin sorunu çözmekte yetersiz kaldığı iş yaşamızın 24. maddesinde yapılan ve iş güvencesi getirdiği iddia edilen değişiklikle görülmüştür.

İşveren çevreleri ise iş güvencesine yönelik hazırlanan tüm tasarılar da olduğu gibi son tasarıda da değim yerindeyse kıyametleri kopartmışlar, tasarının yasalaşmasının istihdam etmeyi " Ceza Kanunları kapsamında yer alan pek çok suçun cezasından daha ağır⁸ cezalarla cezalandırma sonucunu doğuracağını, işverenlerin üretim yerine adliye koridorlarında uğraş vermek zorunda kalacaklarını, Mahkemelerde dava yığılmasına neden olacağını, iddia ederek tasarıyı hazırlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını işletmelerin altına yeni dinamitler yerleştirme çabasına girmekle suçlamışlardır.⁹

SONUÇ

158 Sayılı ILO sözleşmesinin onaylanmasından sonra sözleşme doğrultusunda iş güvencesi getirmek için hazırlanan taslak ve tasarıların en dar kapsamlısı, ILO 158 sayılı sözleşmede çerçevesi çizilen iş güvencesi ilkelerine en uzak tasarı olan son tasarının evrensel bir insan hakkı olan çalışma hakkını güvence altına alabileceğini söylemek mümkün değildir. Herşeyden önce tasarı iş güvencesinin temel hedefi olan işçilik haklarını kullanmanın güvencesini sağlamaktan çok uzaktır. Örneğin toplu iş sözleşmesindeki bir

hakkı talep eden işçinin sadece bu hakkını kullanması nedeniyle işinden atılmasına engel olamayacaktır. Tasarının bu şekliyle yasalaşması halinde iddialı olduğu sendika üyeliği nedeniyle fesihlerde güvence getireceği konusunda da ciddi endişeler taşıyoruz. Güvence hükmünün 2822 sayılı yasanın 13.maddesinde düzenlenmiş olması, sadece yetki aşamasında işten çıkarılan sendika üyeleriyle sınırlı bir güvence getirdiği şeklinde dar yorumlanması tehlikesini taşıyacaktır. İşverenlerin 158 sayılı ILO sözleşmesini imzalamış, iç hukukunu sözleşmeye uygun hale getirme yükümlülüğü altına girmiş bir ülkede böylesine dar kapsamlı bir düzenlemeye tepki göstermelerini anlayabilmek de mümkün değildir. Çağımızda temel bir insan hakkı olan çalışma hakkının karşısına rekabet gücü, henüz daha yeterince gelişmedik gelişince iş güvencesi getiririz gibi çağdaş insani değerlerle bağdaşmayan, rekabet gücünü sadece ucuz işgücüne indirgeyen bir anlayışı çıkartmak bilimsel bir yaklaşım olmaktan da uzaktır. Rekabet gücünün arttırmanın en önemli aracının teknolojik üstünlüğü sağlamaktan, çalışma koşullarını ve yaşam standartlarını yükselterek verimliliği arttırmaktan geçtiği, sosyal barışın ancak bu yoldan sağlanabileceği gelişmiş ülke pratiklerinin ortaya koyduğu sosyal bir gerçekliktir.

⁸ TİSK Yönetim Kurulu Adına Refik Baydur tarafından yapılan 12.09.2000 tarihli açıklama

⁹ TİSK, a.g.a.



İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI ÜZERİNE

Av.Ergin TÜRKSOY
Hukuk Müşaviri
TEKSTİL (DİSK)

Dünyadaki Son günlerde, çalışma hayatının gündemini önemli bir konu işgal ediyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan ve Bakan Yaşar Okuyan'ın imzasını taşıyan "İş Güvencesi" yasa tasarısı, Sayın Bakan, halen Bakanlar Kurulu'nda imzaya açılan bu tasarının kaynağını 1994 yılında onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 158 sayılı sözleşmesi olduğunu söylüyor. Sayın Bakan'ın hazırlanan yasa tasarısına kaynaklık ettiğini söylediği, kamuoyunda İş Güvencesi Sözleşmesi olarak adlandırılan ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi, TBMM'nce 9.6.1994 tarihinde 3999 sayılı yasa ile onaylanmış ve 18.6.1994 tarih ve 21964 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4 kısım ve 22 maddeden oluşan bu uluslararası sözleşme, içerdiği hükümlerle, hizmet ilişkisine "İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ"ne karşı, işçiye ve çalışma hakkını koruyucu ciddi önlemler öngörmekte ve işverene tanınan akdi fesih yetkisine belli sınırlar getirmekte ve bu yetkinin kullanılmasını yargısal denetime tabi tutmaktadır.

Bu sözleşmenin yürürlüğe girip, Anayasa'nın 90. maddesi gereğince iç hukukumuzla bütünleşmesinden bu yana yaklaşık 6.5

sene geçmiştir. TBMM'ni oluşturan milletvekilleri ve mensubu oldukları siyasi partiler, bu sözleşmenin onaylanmasıyla üstlenmiş oldukları bu yükümlülüğü yerine getirmemiş, mevcut mevzuatımızın bu sözleşmeyle çelişen hükümlerinde bir değişikliğe gitmeyerek, 158 sayılı sözleşmeye iç hukukumuzda hayatiyet kazandıramamıştır. Bu yolda yapılmak istenen kimi girişimlerse, başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Oysa, yasayla işverenlere tanınan hizmet akdine son verme yetkisi, işverenlerce öylesine istismar edilmekte ve tam bir keyfilik içinde öylesine sınırsızca kötüye kullanılmaktadır ki, Anayasa'nın 49. ve 51. maddelerinde tanına çalışma hakkı ve sendikal örgütlenme özgürlüğü lafta ve kağıt üzerinde kalmaktadır. Bu yetkiye, toplu sözleşmeler yoluyla getirilmek istenen görece sınırlamalara dahi Yargı'nın geçit vermediği bir mevzuat düzeninde, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin iç hukukumuza en kapsamlı bir biçimde uyarlanması kaçınılmaz bir zaruret haline gelmiş bulunmaktadır. Öylelikle, uzun yıllardan beri, demokratik ve sosyal hukuk devletine özgü hiçbir koruyucu önlem alınmadığı için, sürgit devam eden bu haksız ve hukuksuz uygulamaların önü alınmış, işve-

renlere tanınan bu mutlak ve sınırsız yetki bir denetime tabi tutulmuş olabilecektir.

Ne ki, bu değerlendirmemiz açısından bakılacak olursa, Sayın bakan Yaşar Okuyan'ın İş Güvencesi Yasa Tasarısı adıyla sunduğu hazırlıkla, asıl yapılması gereken arasında dağlar kadar fark olduğu; ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nin, bakanlık tasarısı arasında, gerek kapsam ve amaç ve gerekse de içerik bakımından bir illiyet bağı kurulmasının pek mümkün olmadığı açıkça görülmektedir. Her ikisi arasında, bir uygunluk, uyum ve örtüşme olmadığı için, ortada, ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nin mevzuata uyarlanması diye bir durum söz konusu değildir.

Hemen belirtelim ki, Sayın Bakan'ın iddiasına karşı, bu yasa tasarısının kaynağı 158 sayılı ILO Sözleşmesi olamaz Çünkü; yukarıda da belirtildiği üzere, 4 kısım ve 22 maddeden oluşan bir uluslararası sözleşme, TİSK'in dahi belirttiği gibi, iş güvencesi olup olmadığı tartışılabilir, bir iki maddelik yasa içine sığdırılmaz; bu mümkün değildir. Dolayısıyla da yapılan iş, bir oldu bitti hesabına dönmüştür. Ama umuyoruz ki, eğer bu yasa tasarısı ILO organları bunu yeterli bulmayacaktır. Bizler ise, ILO'nun 158 sayılı İş Güvencesi Sözleşmesi'ni hep gündemde tutmaya devam edeceğiz.

Yürürlük ve yürütmeye ilişkin 6. ve 7. maddelerle, tarım ve orman işçilerinin İş kanunu kapsamına alınması ve 18 yaşından küçüklerin tüm sektörlerde çalıştırılma yasağına ilişkin 1. ve 4. maddeleri saymaz, topu topu üç maddeden oluşan ve adına İş Güvencesi denilen tasarıya bir göz atacak olursak, tasarının sınırlı bir koruma öngördüğü ortaya çıkacaktır.

1- Tasarının 1. maddesinde, 1475 sayılı Yasa'nın 13. maddesinin (c) bendine; "Bildirim sırasında işveren fesih sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır" şeklinde bir paragraf eklenmesi önerilmektedir. Bilindiği gibi bu 13. madde, süresi belirsiz hizmet akitlerinin fesihinde, akdın her iki tarafın önceden bildirimde

bulunma yükümlülüğü getirmektedir. Önerilen eklemeyele bildirimde bulunan işverenin fesih sebebini göstermesi öngörülmüştür. Fesih sebebi bildirilmiş ya da bildirilmemiş bile olsa, bugüne göre durumda bir farklılık meydana getirmeyecektir. Çünkü; bildirilen fesih sebebinin gerçeği yansıtmadığı veya fesih sebebinin bildirilmemiş olması halleri, bir itiraz usulüne, bir yaptırıma bağlanmamıştır. Yani işçinin bildirilen fesih sebebinin gerçeği yansıtmadığını yargı önünde kanıtlaması durumunda işe iade edilme imkanı kendisine tanınmamış veya sebep bildirilmemişse fesih geçersiz olacağı, dolayısıyla da hizmet akdinin kesintisiz devam edeceği hükme bağlanmamıştır. Oysa 158 sayılı Sözleşme, geçerli bir son verme nedeni olmadıkça, hizmet ilişkisine son verilmeyeceğini, işçiye savunma fırsatı verilmesini ve son vermeye karşı itiraz usul ve esaslarını, işe iade olanağına güvence tanımına uygun düşecek tarzda belirlemiştir. Bu yasa tasarısı dahi, işveren işçiye bu madde uyarınca, şu veya bu nedene dayalı veya nedensiz olarak işten çıkarması durumunda, işçiye, eğer hak kazanmışsa kıdem tazminatını ve peşin verilecekse ihbar tazminatı karşılığını alıp gitmekten başka yol, yani bugünkünden farklı bir yol, kalmamaktadır. İş Kanunu'nun 13. maddesi bunu zaten sağlamaktadır. Dolayısıyla da, bu değişiklik işçiye bir iş güvencesi sağlamaz.

2- Tasarının 2. maddesinde, yine 1475 sayılı Yasa'nın 17. maddesine; "Feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir" şeklinde bir son fıkra eklenmesi öngörülmüştür. Bu da, bir güvence oluşturan ve yenilik doğuran bir değişiklik değildir. Zira Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yasallaştırılmak istenen bu hükmü zaten, uzun zamandan beri verdiği kararlarla fiilen uygulanır kılmıştır. Tasarı malumu ilan etmiş, bugünkü uygulama açısından farklı ve kazandırıcı bir durum yaratmamıştır. Herhalde, bu değişikliğe de, bir iş güvencesi yakıştırmaları yapabilmek mümkün değildir.

3- Tasarının 3. maddesi ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 13. maddesine eklenen fıkralarla yapmak istenen düzenleme, iş güvencesi açısından asıl üzerinde durulması gereken bir husustur. Bu ek fıkralarla, genel gerekçede de işaret edildiği gibi, sendikaya üye olmak suretiyle örgütlenme hakkını kullanan işçinin sırf bu nedenle işten çıkarılmasının önlenmesi tasarlanmıştır. Yapılmak istenen bu değişiklik, yenilik getiren ve iş güvencesi sağlayan yararlı ve gerekli bir koruma sağlamaktadır.

Tasarıda öngörülen usule göre, sendikaya üye olması nedeniyle iş akdi feshedilen işçi veya üyesi olduğu sendika, işe iade için iş mahkemesinde bir dava açmadan önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunarak durumun tespitini istemek zorunda bırakılmıştır. Öngörülen bu usul, işçinin veya üyesi sendikanın, işyeri sendika temsilcisinin işe iade davasında olduğu gibi, doğrudan dava açabilmesine olanak vermemiş, bunun için, Bakanlık iş müfettişlerince yapılacak bir incelemeyi şart koşturmuştur. Buna neden gerek görüşmüştür, anlamakta güçlük çekmekteyiz. İş akdi sendikaya üye olması nedeniyle feshedilen işçi veya üyesi sendika da, işyeri sendika temsilcisinin teminatına ilişkin 2821 sayılı Yasa'nın 30. maddesinde olduğu gibi, doğrudan işe iade dava açması hakkına sahip olmalıydı; olmalıdır. Çünkü bu düzenleme, hem Anayasa'nın "Hak Arama Hürriyeti"ne ilişkin 36. maddesine aykırıdır, hem de, ILO organlarının, mevcut düzenlemelerdeki kamu makamlarının müdahalesine ve etkinliğine yönelik eleştirilerini üzerine çekecek bir düzenlemedir. TBMM'nde tasarı üzerinde yapılacak tartışmalar sonucunda, bu sakıncalı durumun düzeltilmesini ve 2821 sayılı Yasa'nın 30. maddesine paralel bir hale getirileceğini ummaktayız. Bu bağlamda, her ne kadar yasalarda öngörülen sürelerle tam uyulmuyorsa da, yargılama süresinin üç aydan iki aya indirilmesi de, yeknesaklık açısından düşünülmesi gereken bir husustur.

Yapılmak istenen bu değişiklik elbette gerekli ve yararlıdır; önemli bir adımdır. Bunu yadsımiyoruz. Çünkü, özellikle sendikal örgütlenme aşamasında, işverenlerin kıyıma varan işçi çıkarmaları, fesih haklarını alabildiğine sınırsız ve alabildiğine keyfi bir biçimde sınırsızca kullanmaları, Anayasa ile işçilere tanınmış olan sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarını kullanamaz hale getirmekte, sendikaların var olma amaçlarına açık bir saldırı oluşturmaktadır.

Ancak, bu düzenlemenin iş güvencesi yönünden sınırlı ve kısıtlı bir korumayı öngördüğünü, bu düzenlemeyle, yalnızca ILO'nun 158 sayılı İş Güvencesi Sözleşmesi'nin 5. Maddesinin (a) fıkrası çerçevesinde bir uyarılama ile yetinildiğini hiçbir şekilde gözardı etmek mümkün değildir. Yasalar Türkiye'de kolay kolay değişmiyor. 12 Eylül yasalarını eleştirirken, bu eleştirilerin bir bütünlük içinde ele alınmasını ve yapılacak yeni düzenlemelerin böylesi bir bütünsellik içinde ele alınmasını beklerdik. Yapılmak istenen, bu beklentilerimize cevap vermekten uzaktır. Bunun bilinmesini isteriz.

Ne var ki, hal böyle olduğu halde, işverenlerin ve özellikle de TİSK'in bu tasarıya yönelik itiraz ve eleştirilerine baktığımızda, şu soruyu sormadan geçemiyoruz; acaba TİSK'in elinde başka bir tasarı mı var? Çünkü tasarı ile bu itiraz ve eleştiriler yanyana getirildiğinde TİSK'in tutum ve davranışının sanal bir nitelik arzettiği görülüyor. Ama TİSK'in amacı belli. Söz konusu olan, kısıtlı ve sınırlı da olsa, iş güvencesi ise, bir bardak suda fırtına koparmak, sonuç almak için gereklidir. Daha önce yaşanan pratikler, bu tutuma hak verilmektedir. TİSK'de, işte düne bakarak, bugünkü tavrını sergiliyor. Uluslar arası sözleşmelerin onaylanmış olması, bu onay nedeniyle devletin belli yükümlülükler altına girmiş olması, TİSK'in umurunda bile değil. Varsa yoksa, kutsal ve dokunulmaz fesih hakkı.



OKNOS : İş Güvencesi

İŞ GÜVENCESİ YASA TASLAĞI

Yıldırım KOÇ
Genel Başkan Danışmanı
TÜRK-İŞ

158 Sayılı ILO Sözleşmesine Göre İş Güvencesi

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

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

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

İşçi, geçerli bir neden olmaksızın hizmet akdinin feshedildiğini düşünürse, bağımsız yargıya başvurabilmelidir. Mahkemede, hizmet

akdinin feshinde geçerli bir nedenin bulunduğunu kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir.

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

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

İş Güvencesi Yasa Tasarısı Neler Getiriyor?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş güvencesi tasarısı, Türkiye

ye'nin uluslararası yükümlülüklerini yerine getirmekten uzaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Güven-cesi Yasa Tasarısı, bu biçimiyle, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin gereklerine uymamaktadır. Tasarı, Türkiye'de mevcut düzenlemelerde iş güven-cesinin bulunmadığını kabul etme-si açısından olumlu bir girişimdir. Ancak TBMM çalışmaları sırasında bu tasarının 158 sayılı ILO Sözleş-mesine uyumlu hale getirilecek bi-çimde değiştirilmesi gereklidir.

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

15.7.1963 gün ve 274 sayılı Sendi-kalar Yasasının 19. maddesi şöyle-dir: **"İşçilerin işe alınmaları; sendi-kalara girmemeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri veya girmeme-leri veyahut belli bir sendikadaki ü-yeliği muhafaza veya üyelikten isti-fa etmeleri şartına bağlı tutulamaz. Hizmet akitlerine bu hükme aykırı şartlar konulamaz. Bunun gibi, işve-ren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler ara-sında; işçi alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerle-mesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hü-kümlerinin uygulanması ve sair hu-suslara ilişkin hükümlerin tatbiki veya çalıştırmaya son verilmesi ba-**

kımından herhangi bir ayırım yapı-maz."

Bu maddenin ihlal edilmesi duru-munda verilecek ceza da şöyle be-lirtiliyordu: **"İşverenin bu madde hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde işçinin İş Kanunu ve sair ka-nunlara göre haiz olduğu bütün haklar saklıdır. Bu bent gereğince hükmedilecek tazminat, işçinin üc-retinin bir yıllık tutarından az ola-maz."**

Halen yürürlükte olan 5.5.1983 gün ve 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 31. maddesi de şöyledir: **"İşçilerin i-şe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muha-faza veya üyelikten istifa etmeleri veya sendikaya girmeleri veya gir-memeleri şartına bağlı tutulamaz. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi ol-mayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki iler-lemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve di-siplin hükümlerinde ve diğer hu-suslara ilişkin hükümlerin uygulan-ması veya çalıştırmaya son verilme-si bakımından herhangi bir ayırım yapamaz."**

İşveren eğer bu hükümleri ihlal e-derse, **"işçinin ücretinin bir yıllık tu-tarından az olmamak üzere bir taz-minata hükmedilir."**

Dikkat edileceği gibi, halen yürür-lükte bulunan yasaya göre, işve-ren, eğer bir sendika üyesine, sen-dika üyesi olduğu için, işin dağıtı-

mında, mesleki ilerlemesinde, üc-ret, ikramiye, prim, sosyal yardım gibi konularda, disiplin hükümlerinde veya işten çıkarmada ayırım-cılık yaparsa, bir yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminat ödeye-cektir. Koruma, yalnızca işten çı-karma konusunda değil, çalışma yaşamının tüm alanları içindir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı-ğının yeniden kamuoyuna sundu-ğu tasarı taslağında ne vardır?

Tasarıya göre, İş Yasasının 13. maddesine "bildirim sırasında işve-ren feshin sebeplerini açıkça be-lirtmek zorundadır" sözleri eklene-cektir. Bu düzenleme ile, feshin geçerli bir nedene dayandırılma zorunluluğu getirilmemekte, yal-nızca feshin nedenlerinin belirtil-mesi öngörülmektedir. Ayrıca, iş-veren bu yükümlülüğünü yerine getirmezse cezası nedir? Tasarıya göre herhangi bir ceza yoktur. Ta-sarıda bu konuda bir yaptırım ge-tirilmemiştir.

Tasarıya göre, 1475 sayılı İş Yasası-nın 17. maddesine göre verilen çı-kışta, "feshin haklı bir nedene da-yandığını ispat yükümlülüğü işve-rene aittir" düzenlemesi getirilmiş-tir. Ancak günümüzde bu düzen-leme zaten yerleşmiş bir uygula-madır. İşçinin itirazı durumunda işveren 17. maddeye göre işten çı-karma nedenini kanıtlamak zorun-dadır.

Tasarıya göre, "işverenin, işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin iş a-kitlerini, sendikaya üye olmaları nedeniyle feshetmesi halinde; işçi, veya talebi üzerine üyesi olduğu sendika, fesih bildiriminin tebliği

tarihinden itibaren bir ay içinde fesih işleminin sendikaya üye olma nedeniyle yapıldığının tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı-ğı'na başvuruda bulunabilir."

Burada dikkati çeken ilk nokta, "sendika üyeliği" nedeniyle işten çıkarmanın kapsama alınırken, "sendikal faaliyet"ten söz edilme-mesidir. Bu, önemli bir eksikliktir.

Tasarıya göre, bu başvuru Bakanlık müfettişlerince incelenecek ve in-celeme sonucu işçiye veya üyesi bulunduğu sendikaya bildirilecek-tir.

Önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurulması zorun-luluğu bir ara aşama yaratmakta-dır. Bakanlık müfettişlerinin verdi-ği olumsuz bir karar, yargıyı da et-kileyecektir. Halbuki, 2821 sayılı Ya-saya göre, Bakanlık aşaması olma-dan, doğrudan yargı yoluna gidi-lebilmektedir.

Mahkeme, işçinin işe iadesine ve fesih işleminin geçersizliğine karar verebilir. Buna göre, işçi, çalışma-dığı süreler için ücret ve diğer haklarını alabilir. Ancak işveren is-terse işçiye işe başlatmaz ve işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir taz-minat öder. Halbuki, 2821 sayılı Ya-sanın 31. maddesine göre ödene-cek tazminat, işçinin en az bir yıllık ücreti tutarındadır. Burada olumlu bir düzenleme ise, "sendika üyesi işçinin çalıştırılmadığı süre içinde hak ettiği ücret ve diğer hakları saklıdır" sözleridir. Eğer bu sözler, işçinin çalışmadığı süreye ilişkin haklarının işçinin bir yıllık ücretinin yanı sıra ödeneceği biçiminde yo-rumlanırsa, tazminatta bir artış söz

konusudur. Ancak eğer uygulamada işe alınmayan işçiye yalnızca bir yıllık ücret tutarında bir tazminat ödenirse, mevcut uygulamanın gerisine düşülecektir.

TÜRK-İŞ'in Tavrı

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

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

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

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

Emek Platformu Başkanlar Kurulu'nun 17 Ekim ve 30 Ekim 2000 tarihli açıklamalarında ise şu talep yer almaktadır: "İş güvencesi yasa tasarısının, hizmet akdinin İş Yasasının 13. ve 17. maddelerine göre feshinde geçerli bir nedenin aranması ve bu konuda mahkemelerin yetkili kılınması biçiminde değiştirilerek yasalaştırılması" sağlanmalıdır.

Tasarı, TÜRK-İŞ'in ve Emek Platformu'nun taleplerine uygun hale getirilmiştir.



OKNOS : İş Güvencesi

İŞ GÜVENCESİ NE DEMEKTİR ?

Üzeyir ATAMAN
Toplu Sözleşme Daire Müdürü
LASTİK - İŞ (DİSK)

İş güvencesi, "işçinin işinin güvence altına alınması" olayı olarak tanımlanabilir. Bu tanım, işçinin çalıştığı işini koruyabilmesi, işine tümüyle işverenin belirlediği biçim ve koşullar içinde son verilmemesi anlamına gelir.

Kapitalist üretim ilişkileri içinde iş güvencesi kavramı, iş ilişkisinin her koşulda sürdürülmesi olarak anlaşılmaz. Kuşkusuz iş sözleşmesi değişik nedenlerle sona erdirilebilir. İşçi kendisi işten ayrılabilir; ya da işverenin işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek için geçerli nedenleri bulunabilir. Burada iş güvencesi kapsamında düşünülen, işverenin iş sözleşmesinin istediği zamanda ve istediği koşullarda, keyfi olarak sona erdirmeye girişimlerinin sınırlandırılmasıdır.

Örneğin, işçinin işini gereği gibi yapmaması iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için neden olarak sayılabilir. Bir başka gerekçe de, teknolojik gelişme ve yenileme sonucu işyerinin, işçi sayısında azaltmaya gitmesi olarak belirtilebilir. Ancak, çok yaygın örnekleri görüldüğü gibi, sendikası bir işyerinde sendikaya üye olmaları nedeniyle iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi, geçersiz ve haksız bir uygulama olacak ve engellenmesi gerekecektir. Çünkü sendika üyesi olmak bir işçinin engellenmesi olanaksız ve anayasadan kaynaklanan hakkıdır. Bu hakkı ortadan kaldıracak bir uygulamaya yönelmek sonuçtur. Nasıl işverenin işçi çalıştırma hakkı engellenemezse, işçinin de sendikaya üye olma hakkı engellenemez.

Başka bir örnek olarak sendikalı işçilerin ücretlerinin yükselmesi dolayısıyla işten çıkarılmaları gösterilebilir. Ücretlerin yüksekliği gerekçesiyle sendikalı işçileri işten çıkartmak ve daha ucuza çalışacak işçileri işe almak işverenin kendisine tanınan hakkı kötüye kullanması anlamını taşıyacaktır. Bunun nedeni açıktır. İşçi sendikaya ücret ve toplumsal kazançlarını arttırmak için üye olmaktadır. Sendika üyesi işçilerin sendikası işçilere göre daha yüksek ücretle çalışmaları doğal bir sonuçtur. İşletmenin dengelerini bozarak, işçi çıkarmalara yol açacak bir ücret zammını işverenin kabul etmemesi gerekir. Yasal düzenlemeler içinde yer alan "grev" uygulaması öngörülmektedir. Bir yandan "bu ücreti verebilirim" diyerek sözleş-

me yapmak,öte yandan ise,"bu ücret yükü ağırdır" gerekçesiyle sözleşme sonrasında işçi çıkarmak,savunulabilecek bir düşünce olamaz.

DÜNYADA İŞ GÜVENCESİ NASIL SAĞLANIYOR ?

Gelişmiş ve çağdaş tüm toplumlar , işçinin işinin korunması "bir insan hakkı olarak görül-
mekte ve bu hakkın kullanılmasını güvence altına alan düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak
gelişmiş toplumların bu anlayışa ulaşmaları kolay olmamış , işverenlerin gerek iş güvencesi-
ne gerekse işçilerin toplumsal haklarına ilişkin düzenlemeleri uygulamaya başlamaları uzun
sürelili ve çetin işçi mücadeleleri ile gerçekleşmiştir. İşçilerin çalışma koşullarını iyileştiren
uygulamalar öncelikle toplu iş sözleşmelerinde yer almış,zaman içinde toplumun geneline
yayılarak,yasal düzenlemelere konu olmuştur.

Böylece, günümüzde 19.yüzyılın liberal-kapitalist anlayışı giderek etkisizleşmiş,sosyal devlet
anlayışının bir sonucu olarak günümüzde4 sözleşme özgürlüğünü işçi yararına sınırlandı-
rılmıştır. Bu sınırlandırmanın önemli bir boyutunu "işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesine
karşı korunması" oluşturmaktadır.

AB Üyesi Ülkelerde Haksız İşten Çıkarmalarda Bireysel İş Akdinin Sona Erdirilmesinde Yasal Düzenlemeler

Ülkeler	Yazılı Fesih Bildirimi	Fesih Nedeni Bildirimi	Personel Temsilcisi Danışma	Çalışma Kuruluşu İzni	Haksız İşten Çıkarma Tazminatları Ücret Üst .Sınırı	Yeniden İşe Alma Talep Hakkı
BELÇİKA.	+	--	--	---	6 Ay Azami	--
DANİMARKA.	+	+	+	---	39 Hafta Azami	---
FRANSA	+	+	+	bildirim	6 Ay Asgari	---
ALMANYA	--	--	+	---	12/18 Ay Azami	--
YUNANİSTAN	+	--	--	bildirim	geri ödem + ek taz	+
İRLANDA	---	--	--	---	104 hafta azami	--
İTALYA	+	--	--	---	14 ay azami	--
LÜKSEMBURG	+	+	+	--	12 ay azami	--
HOLLANDA	---	+	--	+	uygulanmıyor	--
PORTEKİZ	+	+	+	--	geri + tazm.ödemesi	--
İSPANYA	+	+	+	--	42 ay azami	--
İNGİLTERE	--	+	+	--	12.5 ay (ort.aylık)	--

Avrupa ülkelerinde işçi çıkarmalarda , birincisi işyerinde ikincisi yargısal düzeyde olmak
üzere iki ayrı açıdan sınırlama sözkonusudur. Tablo 1'de de görüldüğü üzere Almanya'da
işçilerin seçtiği kurulun görüşü alınmadan yapılan işe son verme işlemi geçersiz sayılmakta-

OKNOS

dir. İşçi çıkarmanın yargı kararıyla önlenmesi de ayrıca mümkün olmaktadır. Fransa'da ise
işveren,işine son vermeyi kararlaştırdığı işçi ile önceden görüşmek zorundadır. İşten çıkarı-
lan işçinin yargı yoluyla işine dönmeyi isteme hakkı da vardır. Ancak Fransa2da yargıç, Al-
manya'dan farklı olarak işverene işçiyi yeniden işe almayı önerme yetkisine sahiptir. İşve-
ren, işçiyi işe alma önerisini uygun bulmazsa belirlenmiş bir tazminatı ödemekle yükümlü-
dür. Ayrıca Fransa'da, ekonomik nedenlerle işten çıkarmalarda , işveren yönetim organın-
dan izin almak zorundadır. İtalya'da ise ,daha ileri gidilerek, yargının kararına uyulması zo-
runlu duruma getirilmiş,işçiyi işe başlatmayan işveren ,işçi işe başlayana dek geçecek süreye
ilişkin ücreti ödemekle yükümlü tutulmuştur. Haksız işten çıkarma durumunda işveren tara-
fından ödenecek tazminat tutarları İrlanda'da azami 104 haftaya kadar çıkartılmıştır.

Fesih bildirimi öneli ile ilgili olarak yapılan düzenlemeler daha çok işçi ve beyaz yakalı ayrı-
mına dayanılarak gerçekleştirilmiştir. Yunanistan ve Danimarka'da "beyaz yakalıların" dışın-
daki işçiler için fesih bildirim öneli ile ilgili olarak yasal düzenleme yapılmamıştır. Alman-
ya'da 15-20 yıl arası çalışma süresi olanlar için 6 ay bildirim süresi konulmuştur. Bu örnek-
lere benzer nitelikteki uygulama ve yasal düzenlemeler AB üyesi ülkelerin tümünde mevcut-
tur.

TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENCESİ SORUNU

Türkiye'de işçi sınıfının oluşması ve buna bağlı olarak işçinin işveren karşısında korunması
Batı Avrupa ile karşılaştırıldığında çok yakın dönemlerin sorunudur. Bu tartışmalar ancak
1961 Anayasasının sağladığı özgürlük ortamında yapılmaya başlanabilmiştir. Elbette, bu
durumun temel nedenlerinden birisinin, Türkiye'de işçi sınıfının güçlenmesinin ve toplum-
sal konumunu tartışmasının aynı döneme denk düşmesi olduğu belirtilmelidir.

Türkiye'de geçerli olan İş Hukuku düzenlemesi gözden geçirildiğinde, yasanın işverene ge-
niş bir"iş sözleşmesini sona erdirmeye yetkisi"tanıdığı görülecektir. Ülkemiz açısından görelili
anlamda bir iş güvencesi sağlayan tek hukuksal düzenlemenin, 2821 Sayılı Sendikalar Kanu-
nunun 30. Maddesinde "işyeri sendika temsilcilerine" ilişkin getirilen düzenleme olduğu
söylenebilir. Bunun dışında tüm yasal kurallar işverenin"belli bir süre önceden bildirmek
koşulu ile dilediği işçinin dilediği zaman işine son vermesine olanak verecek niteliktedir.
Gerçi yasalarda feshin geciktirilmesini sağlayan ve işvereni yeniden sözleşme yapmaya ya
da tazminat ödemeye zorlayan düzenlemeler vardır. Ancak bütün bu düzenlemelerin iş
sözleşmesinin sona erdirilmesini yalnızca bir süre geciktirebileceği ve çağdaş anlamda bir iş
güvencesi sağlamaktan uzak olduğu açıktır.

İş güvencesinin sağlanmadığı Türkiye'de , işten çıkarılan işçi, tek geçim kaynağını oluşturan
ücret gelirinden yoksun kalmaktadır. Öte yandan, işsizliğin önemli boyutlara ulaştığı
gözönüne alındığında, işverenlerin ucuz işgücü istihdam kaynaklarının genişliği ortaya çık-
maktadır. Böyle bir durumda,işverene getirilen yasal sınırlamalar yoksa,işçi çıkarmalar kaç-
ınılmaz olacaktır. Deyim yerindeyse "ucuzun daha ucuzu" her zaman ve her yerde buluna-
bilecektir. Bu noktada sendikal örgütlerin bilinçli ve bilimsel yaklaşımlarının önemi ortaya
çıkacaktır.

Başka bir sorun, işsiz olan ya da çeşitli nedenlerle işini kolayca yitirerek işsiz kalan kişiler için
kurumsal düzenlemelerin olmayışıdır. İşsizlik sigortası benzeri uygulamaların sağlam biçim-

OKNOS

de oluşturulmaması, Türkiye'de iş güvencesi sağlamaya yönelik düzenlemelerin önemini artırmaktadır.

TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENCESİNİN OLMAYIŞININ EKONOMİK SONUÇLARI

Türkiye'de yeterli ölçüde iş güvencesinin olmayışı, işverenler için önemli yararlar sağlayan, ancak sendikalar ve işçiler için büyük kayıplara yol açan sonuçlar doğurmaktadır.

Sendikalar yönünden iş güvencesi yokluğunun doğrudan bir sonucu, örgütlenme çalışmalarında başarısızlığın kaçınılmaz oluşudur. Sendikaya yeni üye olan işçilerin işten kolayca çıkarılabilmeleri ve bu durumu engelleyen etkili yaptırımların bulunmayışı, sendikaların üye sayısının artmamasına, giderek azalmasına yol açmaktadır. Oysa, sendikaların etkinlik ve üyelerinin artışı, işçilerin sendikasızm olmaları durumuna göre, daha yüksek ücretle çalışmaları demektir. Böylece sendikal örgütlerin genişleyememesi, aslında, Türkiye genelinde işçi ücretlerinin artmasını önleyen bir etken oluşturmaktadır.

Bu durumun toplumsal nitelikli başka sonuçları olduğu da açıktır. Ancak, burada yalnızca ekonomik dengesizlikleri artıran bir başka oluşuma değinmekle yetinilecektir. Sendikalı işyeri sayısının artmaması, sendikasızm işyerleri ile sendikalı işyerleri arasında ücret düzeyi farklarının da giderek büyümesine yol açmaktadır. Böylece, bir yandan, Türkiye geneli işçi ücreti ortalaması yükselmemekte, öte yandan ise, aynı piyasa koşullarına bağlı olarak çalışan işyerleri arasında, ekonomik açıdan sendikalılar zararına sonuçlar doğmaktadır. Bu zarar, tekelci nitelik taşıyan piyasalarda, mal fiyatları belirlenirken bir ölçüde giderilebilmekte, ancak, daha çok küçük işletmelerin faaliyet gösterdiği piyasalarda önemli ekonomik ve toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunlar, bir süre sonra, sendikaların önüne toplu sözleşme görüşmelerinde engelleyici ve zorlayıcı bir etken olarak çıkmaktadır. İş güvencesini sağlayıcı düzenlemelerin özellikle küçük ölçekli ancak sendikalı işletmeleri olumlu biçimde etkileyeceği ortadadır. Bu nedenle, bir yandan kamu görevlileri dahil, sendikalaşma yasalarının kaldırılması, öte yandan sendikalaşmayı güvenceye alan düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, ekonomik gelişmeye ve dengeli bir yapının oluşmasına önemli katkılarda bulunacaktır.

İş güvencesine ilişkin olarak işçi çıkarmaların ulaştığı düzey, sorunun bir başka önemli boyutudur. Türkiye'de işyerlerinden çıkarılan işçi sayılarına ve işten çıkarma nedenlerine ilişkin tutarlı ve sistemli bilgiler yoktur. Ancak elde bulunan verilerden işveren kaynaklı olanlar bile sorunun hangi boyutlarda olduğunu tüm açıklığıyla ortaya koyacak niteliktedir.

Türkiye'de özel imalat sanayiinde ortalama kıdem 7 yıl dolayındadır. Bu değer in çarpıcı sonucu şudur: Türkiye'de özel imalat sanayiinde işe başlayan bir işçinin aynı işletmeden emekli olabilmesi çok büyük bir şans niteliğindedir. Çalışanların % 1—2 'si bu olanağı yakalamaktadır.

Bu ölçüde yoğun bir işçi değişiminin ücret düzeylerini etkilememesi mümkün değildir. Gerçek ücret endeksi ile işten ayrılma oranları ters yönde değişmektedir. İşten ayrılma oranlarının yükseldiği yıllarda reel ücret değerleri bir önceki yıla göre düşmektedir. Bu durum, işçi çıkarmaların ekonomik sonuçları konusunda yeterli bilgi ve değerlendirme olanağı sunmaktadır.

SONUÇ

Tüm göstergeler, Türkiye'de iş güvencesinin olmadığını ve işyerlerinin ücreti yükselen işçilerin işine son verdiklerini kanıtlamaktadır. Üstelik bu durum, işverenlerce öne sürüldüğü gibi ekonomik bunalım dönemleri ile sınırlı kalmamakta, her yıl değişmeyen bir uygulama olarak sürdürülmektedir. Bu nokta, işten çıkarmaların, ücret yükselmesi ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Ücretlerin önemli bir artış göstermediği yıllarda işçi çıkarmalar çok küçük oranlarda sürmektedir. Dolayısıyla, bu uygulamanın yüksek ücretlerden ya da ücretlerin birden yükselmesinden değil, ancak, işsizliğin önemli bir orana ulaşmasından ve asgari ücretin çok düşük düzeylerde belirlenmesinden doğduğu anlaşılmaktadır. İş güvencesine ilişkin etkili yaptırımların olmayışı ise, işverenlerin işten çıkarma uygulamalarını yaygın bir biçimde gerçekleştirmelerini kolaylaştırmaktadır.

Kısaca belirtmek gerekirse Türkiye'de işçi çıkarmalar yasal düzenlemelerdeki eksikler dolayısıyla işverenlerce temel istihdam politikası durumuna getirilmiştir. Türkiye bu niteliğiyle, işgücünün değerinin altında ücretlendirildiği ve ucuz işgücü istihdamı politikasının süreklilik kazandığı bir ülke durumundadır. Sendikalı işçilerin bir bölümünün görece yüksek ücret almaları bu gerçeği değiştirmez.

Ancak, işçi sendikaları tarafından bu görünümün önemle değerlendirilmesi de bir zorunluluktur. Çünkü iş güvencesi işverenlerden ya da kamudan beklenebilecek bir hak değildir. İşçi sendikaları geliştirecekleri ücret sistemi ve politikaları ile işçi çıkarmalarının en azından bir bölümünü engelleyebilme olanağına sahiptirler. Bu amaçla, özellikle ücretlerin belirli bir düzeye ulaştığı işyeri ya da işkollarında işe son vermeye işverenler için ekonomik olmaktan çıkaracak yöntemler geliştirilebilir. İşyerine yeni alınacak işçilerin asgari ücretle işe başlamalarının önüne geçebilecek ve işe göre giriş ücretleri belirleyecek sistemler buna örneklerdir. İlk işe giriş ücretleri, işlere göre farklılaştırılırken işyerinin mevcut ortalamalarına yakın değerler belirlenerek bu sonuç kolayca elde edilebilir.

Bu tür düzenlemeler yapılmadığı ve arayışlar sürdürülmediği sürece, yasal değişiklikler, iş güvencesini sağlamakta yetersiz kalacak ve geçici işçi, taşeron işçisi hatta kaçak işçi çalıştırma biçimindeki uygulamalar daha da yoğunlaşacaktır.



TEMİZLİK İŞLERİNDE KADRO VE İŞ GÜVENCESİ

Faruk ÖZDEMİR
Eğitim Daire Müdürü
GENEL – İŞ (DISK)

ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi'nde iş güvencesi, iş ilişkisinin işçinin kapasitesine ve işin yürütümüne veya işin gereklerine veya ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerden dolayı ortaya çıkan geçerli bir sebep olmadan son verilmemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Yani iş güvencesi, işçinin çalıştığı işin devamlılığından emin olması, iş akdinin –işverence ispatı zorunlu olan- geçerli bir sebep olmaksızın fesih edilmemesi; ve fesih halinde işlemin yargı denetimine açık olmasıdır. ILO'nun iş güvencesi tanımında üç önemli unsur vardır:

- (1) Geçerli bir sebep olmaksızın iş akdinin fesh edilmemesi;
- (2) Geçerli sebebin ispatının işverene ait olması;
- (3) Feshin gerçekleşmesi halinde, işlemin yargı denetimine tabi olması ve sebebin yeterli görülmemesi halinde işe iade müessesinin bulunması.

Yasalarımızda ILO'nun tanımında yer alan unsurların hiçbirine yer verilmemiş, böyle bir güvence sağlanmamıştır. Türkiye'de işveren hiçbir sebep göstermeden işçinin iş akdini, iş Kanunu'nun 13. maddesine göre ihbar ve 14. maddesine göre kıdem tazminatını ödemek suretiyle fesh edebilir. Dolayısıyla Türk iş hukukunda iş güvencesi derken ILO tanımının dışında bir müesseseden bahsediyoruz demektir. Daha doğru bir deyişle, Türkiye'de iş güvencesinden değil de, iş akdi feshinin nispeten zorlaştırılmasından bahsetmek daha doğru olur.

Aşağıdaki tabloda, üç belediyenin toplu iş sözleşmelerinde iş akdi feshine ilişkin düzenlemeler verilmektedir.

5. İş Güvencesine İlişkin Düzenlemeler

	Çankaya	Kadıköy	Kartal		
	Belediye	Belediye	Taşer	Bel.	Taşer.
İhbar Öneli Süresi*	9-16 hafta arası	6-20 hafta arası*	Yasa	3-15***	Yasa
Kıdem Tazminatı Yıllık Tutarı**	85 günlük ücret	6 günlük ücret	Yasa	80 gün	Yasa
Disiplin Kurulunun Oluşumu	3 işçi-3işveren	2 işçi-2 işveren		2 işçi 3 işveren	
İhraçlarda Disiplin Kurulu Karar Yeterlilik Şartı	2 işçi temsilcisinin kabul oyu	Çoğunluk, Kurul Başkanlığı dönlüşümlü	Yok	-	Yok
Sözleşme Hükümlerine Aykırı ihraçta Tazminat Tutarı	24 aylık ücret tutarında tazminat	6 aylık ücreti tutarında tazminat	Yok	-	Yok
İşçinin Rızası Dışında İş ve İşyeri Değişiklik Koşulları	6 aylık ücret tutarında tazminat 3 aya kadar rıza aranmaz	6 aylık ücret tutarında tazminat 3 aya kadar rıza aranmaz	Yok	-	Yok

Türkiye'de iş akdi feshinin zorlaştırılmasında kullanılacak mekanizma İş Kanunu'nun 13. ve 14. maddesi ile hukukun genel ilkelerine dayanarak toplu iş sözleşmelerinde yer verilecek tazminat çerçevesinde düşünülmek zorundadır, düşünülmektedir. İş Kanunu'nun 13. maddesine göre, işveren işçinin iş akdini feshetmeden (işçinin kıdemine bağlı olarak değişen süreden) önce işçiye bildirimde bulunmak zorundadır. Hukukta bu süreye *ihbar öneli* denilmektedir. Bu süreye uymak istemeyen işveren bu süreye ilişkin ücreti tazminat olarak peşin ödemek suretiyle işçinin iş akdini derhal feshedebilir. İş Kanunu'nun 13. maddesine göre iş akdi feshedilen işçiye, işveren, kıdemine göre değişen tutarda çalışma süresiyle orantılı olarak kıdem tazminatı öder. İşte hukukumuzda iş güvencesi sağlamak ya da iş akdi feshini zorlaştırmak için İş Kanunu'nun 13. maddesinde yazılı ihbar önellerini ve 14. maddede yazılı kıdem tazminatının yıllık parasal tutarını artırmak gerekmektedir. Ya da toplu iş

*Çankaya'da işçinin kıdemi, 6 aydan az ise 9 hafta; 6 ay-1,5 yıl arası ise 11 hafta; 1,5-3 yıl arası ise 13 hafta; 3 yıldan fazla ise 16 hafta; Kadıköy'de bu kıdemlere ilişkin ihbar önelleri 6,8,12,14 ve 16 haftadır.

sözleşmelerinde iş akdi fesihleri işçi ve işverenin birarada bulunduğu bir kurulun (işyeri kurulu, disiplin kurulu, uzlaştırma kurulu gibi) kararına bağlı kılınabilir. Bu durumda, iş akdi feshi sözleşmede yazılı şartlara uyulmaksızın gerçekleşirse ihbar ve kıdem tazminatına ilave olarak ayrıca bir tazminat ödenmesi kararlaştırılabilir.

Kadro Güvencesi

İş güvencesi denilince neyin kastedildiği bellidir ya da neyin "murad" edildiğini herkes kolaylıkla anlamaktadır. Buna karşılık *kadro güvencesi* pek kullanılan bir kavram değildir. Ancak, bu kavramın kullanılmaması, kavramla kastedilen konunun yeni bir durum ya da önemsiz bir şey olduğu anlamına gelmez.

Kadro güvencesi terimi ile, kişinin vasfına uygun, iş akdinde yazılı işte, o işe ait *kadroda* çalışmasını, iş ve işyeri güvencesini kastediyoruz. Örneğin temizlik işleri müdürlüğünde ağır tonajlı araç kullanabilecek vasıfta bir elemanın şoför olarak işe başlatılması ve çöp taşıma işinde ve o işe ait kadroda çalıştırılması, tarafların iradelerine uygun bir sözleşmenin konusu olabilir. Doğal olarak, bu durumda şoför olarak işe başlayan işçi, hep bu işi yapacağını, kendi rızası dışında işinin değişmeyeceğini düşünür.

Hukukumuzda iş ve işyeri değişiklikleri doğrudan bir güvenceye bağlanmamıştır. İş Kanunu'nun 16/II. maddesinde konu ile ilgili bir hükmün varlığından söz edilebilir. İş veya işyeri değişen işçi, yeni durumu sözleşmeye aykırı görüp bu değişikliğin hakkına halel getirdiğini düşünerek, yeni işi kabullenmek istemezse, "hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işveren işçiyi yanıltırsa ... iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa (sözleşmelerle başka türlü kayıt konmamak şartıyla)" *ihbar sürelerine uymadan iş akdini fesh eder ve kıdem tazminatını alır*. Ancak, hem bu hükmün çok dolaylı bir güvence sağlaması hem de bu hakkın kullanılmasının işçiyi işsiz bırakmak gibi yaşamsal bir seçeneğe zorlaması, bu hükmün güvence olarak değerlendirilmesini olanaksız kılmaktadır.

İşverenin kötü niyetli iş ve işyeri değişiklikleri yapma uygulaması durumunda karşılaşılan hukuksal boşluk, bu tip durumlar toplu iş sözleşmelerinde tazminat konusu yapılarak kısmen de olsa giderilebilmektedir. Örneğin Çankaya Belediyesi ile Genel-İş arasında bağtlanan sözleşmede işçinin rızası dışında ve bir yılda 3 aydan fazla süren iş ve işyeri değişiklikleri halinde, işveren, işçiye 6 aylık ücretine denk miktarda tazminat ödemek zorundadır. Ne var ki, uygulamada işçi, yine de işten atılma korkusu nedeniyle bu hakkını kullanamamaktadır.

İş ve İşyeri Değişikliği = Sürgün

Temizlik işleri, belediyelerde iş ve işyeri değişikliklerinin daha doğru bir deyişle sürgünlerin en fazla olduğu işyerleridir. Temizlik işleri hem başka birimlerde çalışanların en önemli sürgün yeridir hem de işyerinin kendi içerisinde sürgünlerin en fazla yaşandığı birimdir.

Örneğin 1999 Nisan Seçimleri'nden sonra yaşananlara ilişkin Sendika'ya iletilen bilgi notlarından yapılan şu alıntılar oldukça açıklayıcı ve öğreticidir:

Kartal Belediyesinden bir bilgi notu: "Temizlik İşleri Müdürlüğüne başka birimlerden sürgün yok. Ancak Temizlik İşleri Müdürlüğü kadrosunda olup da, yaklaşık 10 yıldır bilgisayar vb. teknik görevlerde çalışan ve çoğunluğu bayan işçilerden oluşan bir grup odacılık, temizlikçilik gibi görevlere, erkekler ise çöp süpürmeye gönderildi. Aynı durum diğer birimler için de geçerli..."

Kadıköy Belediyesinden bir bilgi notu: "... Belediye Başkanı belediyenin 200 işçiye ihtiyacı olduğunu ancak validen vize alamadığını bu nedenle temizlik işlerini taşeronla vereceğini söylemiştir. Sendika olarak karşı olduğumuzu beyan edince de, yaklaşık 200 kişiden oluşan ve ağırlığını bayanların oluşturduğu büro işlerinde çalışan ama kadrosu temizlik işlerinde olan üyelerimizi, temizlik işlerine çıkaracağını beyan etmiştir... Başkan, esasında bunu yapamaz çünkü bu durumda olanların önemli bir bölümü kendi yakın çevresinden insanlardır. Başkan bu beyanıyla bizi, yapmayı planladığı özelleştirmeye razı etmek hem de yakında başlayacak sözleşme görüşmeleri öncesi sendika karşısında mevzi kazanmak istemektedir..."

Sorun, sadece çalışanların iş ve işyeri güvencesiyle sınırlı değil, sendikal etkinlik ve işyerinde sendika mefhumunun güç bulmasıyla da yakından ilgilidir. Belediyelerde geçici işçilik uygulaması, kadro sorunları, vize işlemleri bu durumdaki işçiler kadar, o işyerinde sendikayı güçsüzleştiren, bütün işçileri işverene daha fazla bağlayan ağır ve açık bir tehdittir. Dolayısıyla belediyelerde kadro işlerini, vize işlemlerini yasal ve geleneksel bürokratik işleyişin olağanlığı içinde değerlendirmek mümkün değildir.

Sendikaların Yaklaşımı

Bu noktada, sendikaları zora sokan iş ve işyeri güvencesinden yoksun geçici kadroda çalıştırma ve taşeronlaştırma uygulamaları üzerinde biraz durmak, konuyla ilgili sendikaların tutumuna bir parantez açmak gerekiyor. Kabul etmek gerekir ki, sendikalar, başlangıçta işçilerin geçici kadroda çalıştırılmasına, hatta ihtiyacı olmadığı halde belediye işverenlerinin geçici adı altında "siyasi emellere" hizmet edecek sayıda işçi istihdamına ses çıkarmadılar. Hatta onları sendika üyesi yaparak üye sayılarını artırdılar. Ama çoğu işyerinde aynı işçilerin kadrolu işçilerden daha az ücret almasına, zaman zaman sigortasız çalıştırılmasına da göz yumarak güven bunalımını derinleştirdiler. Sendikalar, bir başka olumsuzluğa, geçici adı altında alınan ve büro işlerinde çalıştırılan işçilerin sayısının artmasına da göz yumdular. Böylece belediye yönetimlerinin yanlış uygulamalarına "teşne oldular". Büro işlerinde çalıştırılanların çoğunluğu yönetimlere yakın insanlardan olması başlangıçta sendikaların inisiyatif geliştirmesini engellerken, yönetim değiştiğinde büro işlerinde çalışanların temizlik işyerlerine sürülmesi karşısında çaresiz kalmışlardır.

Yeri gelmişken aynı tutum içerisinde değerlendirilecek bir hususa da değinmek gerekiyor: Temizlik işyerleri, belediyelerde fazla çalışmanın en çok olduğu işyerleridir. Ancak, fazla çalışma ücreti belediyelerde suiistimalin, kayırmanın en önemli aracıdır. Fazla çalışma ücretinden gerçekten hak edenler değil, yönetime yakın insanlar daha fazla yararlanmaktadırlar. Ödeme, belediye imkanlarını zorladığı ya da sendikanın köşeye sıkıştırılmasının gerektiği düşünüldüğü zaman işverence masaya yatırılmaktadır. Sendikalar ise nispi emek sömürsünü artıran, işçinin kendisine ve sendikal vb. etkinliklere ayıracağı zamanı kısan; aynı zamanda da hak etmeyen işçilere ödenmesi suretiyle işçileri işverene bağımlılığını artıran, sendika - işçi ilişkilerini dejenere eden bu uygulamanın kaldırılmasını hedef olarak gündemlerine almak zorunluluğu ile karşı karşıya kalmış durumdadırlar.



İŞÇİ ALACAKLARI GERÇEKTEN GÜVENCEDE Mİ ?

Av. Mustafa AVCİ
Hukuk Müşaviri
ÖZ İPLİK - İŞ (HAK - İŞ)

Alacak-borç ilişkileri hukuk sistemlerinde genellikle özel hukuk sahasında kabul edilerek, yerine getirilmesi tarafların irade ve takiplerine bırakılmış ise de kanun koyucular zaman zaman sosyal ve iktisadi tercihlerle bazı alacak ve alacaklıları özel olarak korumuş hatta, cezai müeyyideler getirmiştir. Hukukumuz bakımından buna örnek olarak; nafaka alacaklarının(İİK m.344) yine, çek alacaklılarının/ hamillerinin korunması(3167 sayılı ÇHKHK) bakımından hürriyeti bağlayıcı cezalar öngörülmüş olması gösterilebilir.

Ülkemizde öteden beri çalışanların örgütleri olan sendikalar dahil olmak üzere pek de dert edinilmemiş olan "işçi alacakları sorunu " giderek kalıcı hale gelen ekonomik kriz ve durgunluk sonucu artık hiç kimsenin görmezden gelemeyeceği sosyal bir drama dönüşme eğilimindedir. Problemin boyutları, güncelliği ve yaygınlaşma istidadı işçi alacakları/hakları bakımından sözde kalmayan gerçek bir güvence sağlanmasının aciliyetini artırmaktadır.

Sorunun mahiyet ve kapsamını ortaya koymadan önce ilk bakışta önemsiz gibi gözüken usule ilişkin bir hak arama güçlüğünden söz etmek gerekiyor. İşini ve aşını kaybetmiş, işvereninden belki aylarla ifade edilebilecek çalışmalarının ücretini ve benzeri işçilik alacaklarını alamamış bir işçinin alacağına kavuşmak için icraya/mahkemeye başvurusu, bu anlamda yüz milyonları bulan mahkeme harç ve masraflarını, tebligat giderlerini ödemesini beklemenin hak arama adına ne anlama geldiğini anlamak zor olmasa gerekir. 12 Eylül 1980 hareketinin hemen akabinde Harçlar Kanunu'nda yapılan ve önemsiz gibi görünen bir değişikliğin "...iş mahkemelerinde açılan davalar her türlü resim ve harçtan, tebligat ücretinden muaftır." düzenlemesini havi iş mahkemeleri kanunu m.11'in yürürlükten kaldırılmasının ne anlama geldiği şimdi çok daha iyi anlaşılabilir. Anılan yargılama giderleri kitlesel işten çıkarma dönemlerinde işçi sendikalarının dahi altından kalkamayacakları meblağları ifade etmektedir.

Konumuz bakımından işçi alacaklarından kastedilen; işçilerin gerek çalıştıkları dönemde hak etmelerine karşı ödenmemiş ücret, ikramiye, fazla mesai vb. sosyal yardım ve ödemeler ve gerekse işyerinde faaliyetin durdurulması, işyerinin kapanması, topluca veya gruplar halinde iş akitlerinin sona erdirilmesine bağlı olarak ortaya çıkan kıdem/ihbar tazminatları, kullanılmamış yıllık ücretli izin karşılığıdır.

Sözü edilen hak ve kalemlerden oluşan "işçi alacakları" sorunu ülkemiz bakımından genellikle iki şekilde gündeme gelmektedir.

-Kamu kuruluşları, özellikle belediyelerde çalışan işçilerin yukarıda zikredilen kapsamdaki hak ve alacaklarının belediyelerin içinde bulundukları ekonomik güçlükler, belediye gelirlerinin giderleri karşılamaması, belediye mallarının haczedilmesindeki engel ve zorluklar, belediye başkanlarının tercihleri vb. etkenlerle ödenmemesi veya gecikerek ödenmesidir. Problem, belediye işçilerinin örgütlülük düzeyi, siyasal zeminlere oturması, sendika aidat alacaklarıyla bağlantısı ve benzer etkenlerle medya ve kamuoyunda daha sık yer bulmaktadır.

-İşçi alacakları dramı asıl olarak özel sektör işyerlerinde yaşanmaktadır. Ne acıdır ki sorun kamuoyunda önemiyle mütenasip yer almamakta, bırakınız çözümünü kamuoyu böyle bir problemin varlığından bile habersiz bulunmaktadır. Kamuoyu oluşturmak ve yasa koyucuyu harekete geçirmeye yönelik ciddi gayretler maalesef gösterilmemektedir. Tabiri caizse ateş düştüğü yeri yakmakta, muhataplarından başka hiç kimse bir duman bile hissetmemektedir.

Problemin özü şudur; Bir özel sektör işyerinin faaliyetinin tatil edilmesi, kapatılması

, topluca veya gruplar halinde iş akitlerinin feshi halinde ödenmemiş ücret, ikramiye vb. haklar ve feshe bağlı olarak ortaya çıkan kıdem/ihbar tazminatları özellikle kriz dönemlerinde ödenmemekte/ödenememektedir. Sonraki aşamada; yukarıda işaret ettiğimiz bin bir imkansızlık ve güçlükler içinde açılan davalar ve yürütülen icra takipleri ile işletmenin tasfiyesi/ işçilik alacaklarının işletme varlığından alma gayretleri devreye girmektedir. Anılan bıkırtıcı süreç çoğu zaman yıllar almaktadır. Gecikme ve mağduriyetler bununla da kalmamakta sonuçta hayatlarını işyerine vermiş, bir takım mütevazı talep ve beklentilerini işverenden alacağı kıdem/ihbar tazminatlarına bağlamış işçilerin bu hayalleri de yıkılmakta (belediye işçileri gecikerek de olsa alacaklarını bir şekilde alma imkanına sahipken) özel sektördeki işçi alacakları bir nevi "serap"a dönüşmektedir.

İster iflas ister haciz, hangi takip yolu izlenirse izlensin işletme malvarlığının paraya çevrilmesi sonucu ortaya çıkan satış parası bütün alacaklıların alacaklarını tamamen karşılamadığı durumlarda -ki genellikle böyle olmaktadır - sıra cetveli düzenlenmesi söz konusu olmaktadır. (İİK m.100 vd, m.140, m.206) Hacze iştirak ve iflas hükümleri çerçevesinde alacaklar niteliklerine göre (İİK m.206)sıraya konulmakta bu sıralama gereğince paralar paylaştırılmakta, çok istisnai durumlar dışında işçi alacakları tahsil edilememekte, işçi alacağına ilişkin mahkeme ilamlarının infazı mümkün olmamaktadır. İşçi alacaklarının birinci sırada olduğu ve diğer alacaklardan öncelikle ödeneceği yönündeki yaygın kanı ve anlayış gerçeği yansıtmamaktadır. Evet, İİK m.206'ya göre haciz talep tarihi veya iflasın açılmasından önceki bir yıllık döneme ilişkin işçilik ücretleri ve ihbar ve kıdem tazminatları birinci sırada yer almaktadır. An-

cak,uygulamada bu birinci sırada yer alış hiçbir anlam ifade etmemekte,işçi alacaklarının tahsil edilememesi gerçeğini değiştirmemektedir. Çünkü, işçi alacaklarından önce ve sıraya girmeksizin ödeneceği hükme bağlanmış olan o kadar çok alacak çeşidi ve alacaklı vardır ki bu sırasız alacakların ödenmesinden sonra geriye işçilere ve diğer sıralardaki alacaklılara ödenecek bir para kalmamaktadır. Özellikle günümüzde işletmelerin büyük ölçüde bankalarla kredi ilişkilerine girmesi ,bankaların da bu krediler karşılığında firmaların malvarlıkları üzerine ipotek/rehin tesis etmeleri nedeniyle çoğunlukla firma ve şirketlerin tüm malvarlıkları bankaları bile tatmin etmekten uzak kalmaktadır. Kaldı ki sıraya girmeksizin ve işçi alacaklarından öncelikle ödenmesi gereken alacaklar bu rehin/ipotekli alacaklardan ibaret de değildir. Gümrük resmi,bina ve arazi vergisi gibi eşya ve gayrimenkulün ayından doğan amme alacakları,örnek olarak emlak vergisi,veraset ve intikal vergisi,gümrük resmiliik m.206/1,6183 sayılı AATHK m.21/2)iflas masrafları,masa borçları,satış giderleri(lik m.248 vd),Kat Mülkiyeti Kanunu m.22/son,HUMK m.471, Bankalar Kanunu m.68/1v,lik m.36,Sigorta Murakabe Kanunu m.14/2,Avukatlık Kanunu m.166, TTK m.1297/2,1581 sayılı TKKBK m.16/son. ve benzerleri olmak üzere o kadar çok sıraya girmeksizin öncelikle ödenecek alacak kalemi vardır ki birinci sırada olduğu zikredilen işçi alacaklarının güvencede olduğundan söz etmek imkanı bulunmamaktadır.

Mevzuatımızdaki , yukarıda işaret edilen işçiler yerine bankaları ve diğer üçüncü şahıs ve kurumları himaye eden düzenlemeler sosyal devlet ve adalet ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Yıllarca işletmelere verdikleri yüksek faizli kredilerle işletmelerin kanını emen bankaların,işletmelerin

tasfiyesi aşamasında kredi-den/faizden/rehin ve ipotekten bihaber emekçileri mağdur etmeleri kabul edilebilir değildir. Oysa bankalar, uzmanları/ekspertleri vasıtasıyla kredi verdikleri işletmelerin mali yapısını inceleme,verdiklere kredilerin geri dönüşünü öngörebilme olanaklarına sahiptirler.

Sosyal ,toplumsal ve ekonomik boyutları olan işçi alacakları sorununun çözümü ertelenemez işleve sahiptir. Yapılması gereken öncelikle İcra İflas Kanunu'ndan başlamak üzere gerekli yasal düzenlemeleri yapmak,çalışanların hak kaybına yol açmayacak bir biçimde kıdem tazminatı fonunu(daha geniş anlamda işçi alacakları fonu olarak)tesis etmek,6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili hk. Kanunu'nda yapılan son değişiklikte olduğu gibi işçi alacakları bakımından ortakların müşterek/müteselsil sorumluluğunu getirmek vb. tedbirler olabilir. Bu çerçevede "İşvereninin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin "173 sayılı İLO sözleşmesinin ülkemizce acilen onaylanması ,iç hukukumuzda işçi alacaklarına rüçhanlı alacakların önünde güvence getiren bir düzenlemenin veya garanti fonunun kazandırılması önerilebilir.



OKNOS : Ücretler

ORMAN İŞÇİLERİNİN ÜCRETLERİNDE 1990 SONRASI GELİŞMELER

Fatih AYDEMİR
Genel Başkan Danışmanı
ORMAN - İŞ (TÜRK -İŞ)

Orman-İş Sendikasının ücret politikasının bir sonucu olarak mevsimlik işçilerle daimi işçiler arasında hiçbir zaman ayırım yapılmadı. Aynı ücret zamları uygulandı. İşe giriş ücretlerinde aynı taban esas alındı.

Ancak daimi işçilerin aldığı kıdem zammından dolayı çıplak ücretlerde; mevsimlik/geçici işçilerin yılda ortalama 4 ay çalışıyor olması ve ikramiye ve ilave tediyeilerin çalışılmış gün sayılarına göre hesaplanıyor olmasından dolayı da giydirilmiş ücretler arasında bir fark oluştu. 1989 yılı son döneminde işe girmiş daimi ve geçici/mevsimlik iki işçinin ücretlerini fazla mesai, kar mücadelesi zammı, yıpranma tazminatı, yangınla mücadele primi ve kalifiye işçi zammı gibi prim ve zamlardan arındırdığımızda ve dolar bazında hesapladığımızda bu daha da açık bir şekilde görülecektir.

Tablo 1: Geçici/Mevsimlik Ve Daimi Orman İşçilerinin Ücretlerinin Giydirilmiş Ve Çıplak Ücret Bazında Karşılaştırılması					
Yıllar	Yıllık Ortalama dolar kuru	Giydirilmiş ücret1 (\$/ay)	Giydirilmiş ücret2 (\$/ay)	Çıplak ücret1 (\$/ay)	Çıplak ücret2 (\$/ay)
1990	2612,8	346	302	221	221
1991	4181,9	379	328	250	249
1992	6836,0	466	400	317	316
1993	11019,3	676	580	460	457
1994	29885,2	470	400	333	331
1995	45926,3	489	424	361	359
1996	81717,7	391	331	283	281
1997	152290,8	531	448	376	371
1998	262173,2	511	429	363	356
1999	418820,0	711	599	497	488
2000	629535,0	846	710	596	584

Giydirilmiş ücret 1 (\$/ay): daimi işçilere ödenen ortalama giydirilmiş brüt ücret

Giydirilmiş ücret 2 (\$/ay): mevsimlik/geçici işçilere ödenen ortalama giydirilmiş brüt ücret

Çıplak ücret 1 (\$/ay) : daimi işçilere ödenen ortalama çıplak brüt ücret

Çıplak ücret 2 (\$/ay) : mevsimlik/geçici işçilere ödenen ortalama çıplak brüt ücret

Tablo 2 incelendiğinde orman işçilerinin ücretlerinde 3 temel nokta dikkati çekmektedir:

1. Ortalama brüt çıplak ücretler bazında geçici/mevsimlik ve daimi işçiler arasında çok küçük bir fark vardır. Bunun nedeni de daimi işçilere çalıştığı her bir yılın sonunda yapılan kıdem zammıdır.
2. Ortalama giydirilmiş brüt ücretler bazında geçici/mevsimlik işçiler ile daimi işçiler arasında önemli bir fark vardır. Bunun nedeni de çalışma süresi yılda ortalama 4 ay olan geçici mevsimlik işçilerin ikramiye ve ilave tediyeleleri çalışılan bu 4 ay üzerinden hesaplanır.
3. Ücretler dolar bazında genel olarak artarken 1994, 1996 ve 1998 yıllarında gerilemiştir. Bu gerilemelerin nedenleri:
 - a) 5 Nisan 1994 kararları sonrasında yapılan devaluasyon sonunda Lira'nın değer kaybı neticesinde dolarda yaşanan yüksek kur artışı ve 94 yılındaki 12 aylık ortalama enflasyon artışının çok yüksek olmasıdır (1993'te % 66,1 ve 1994'te % 106,3).
 - b) 1995 yılı toplu sözleşme görüşmelerine hükümetin sıfır zam talebiyle gelmesi, verilen mücadele sonunda alınan zamların düşük kalması (1. Dönemde orman işçilerinin yevmiyeleri 400 000 TL'ye çekildi ve bunun üstüne 101 667 TL zam yapıldı. Diğer dönemlerde sırasıyla, 2. Dönem % 16; 3. Dönem % 18 ve 4. Dönem % 20 zam yapıldı) buna karşın gerçekleşen 12 aylık ortalama TÜFE artışı 1995'te % 89 ve 1996'da % 80 olmasıdır.
 - c) 1998 yılındaki düşüş ise uygulanan eşel mobil sisteminden kaynaklandı. Buna göre ücretlere 1997 yılı ikinci döneminden başlanarak her ay bir önceki ay gerçekleşen enflasyon oranında zam yapıldı.

1975 yılına kadar sendikal bütünlüğü olmayan ve bu güne kadar iş kanunlarının kapsamı dışında tutulan orman işçilerinin gerçek ücretleri ORMAN-İş Sendikasının izlediği ücret politikasının neticesinde dönem dönem ücret zamlarının dışında yapılan iyileştirmelerle bu gün, 1975 öncesine karşılaştırılacak seviyelerdedir. Ortalama çıplak ücret bazında gerçek ücretler 1990 yılındaki seviyesine göre % 227 oranında artmıştır (bakınız Tablo 2).

Tablo 2: "Orman İşçilerinin Gerçek Ücretleri				
yıllar	Ortalama brüt çıplak ücret	Ücret endeksi	Geçinme endeksi	Gerçek (reel) ücret endeksi
1990	576510	100	100	100
1991	1046250	181,5	165,9	109,4
1992	2169000	376,2	282,2	133,3
1993	5065590	878,7	468,8	187,4
1994	9957750	1727,2	967	178,6
1995	16573800	2874,9	1872,3	153,5
1996	23116500	4009,7	3377,6	118,7
1997	57288000	9937,0	6272,4	158,4
1998	95244000	16520,8	11578,9	142,7
1999	208332000	36136,8	19070,4	189,5
2000	375504000	65134,0	28605,6	227,7

1. **Ortalama brüt çıplak ücret:** yıllar itibariyle alınan aylık yevmiye tutarlarının ortalaması

2. **Ücret endeksi:** Ortalama Brüt çıplak ücreti 1990 yılında 100 kabul ettiğimizde, yıllar itibariyle bu ücretin enflasyondan arındırılmamış şekliyle artışını verir.
3. **Geçinme endeksi:** 1990 yılından itibaren tüketici fiyatlarındaki genel seviyeyi verir (Yani 1990 yılında ortalama fiyatı 100 TL olan bir malın 2000 yılındaki ortalama fiyatı 28605,6 TL'dir.)
4. **Gerçek ücret endeksi:** ücretlerin enflasyondan arındırılmış gerçek değerini (satın alma gücünü) verir. (Yani 1990 yılında bir orman işçisi aldığı maaşla 100 adet (A) malı alabiliyorken 2000 yılında aldığı maaşla 227,7 adet (A) malı alabilmektedir.
5. Daimi ve geçici/mevsimlik işçiler açısından çok az bir fark olduğu için gerçek ücretlerin incelenmesinde ortalama brüt çıplak ücretler baz alınmıştır. Geçinme endeksinin oluşturulmasında baz alınan değerler, 1996 yılına kadar Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1987 = 100 bazlı 12 aylık ortalama TÜFE ve 1996'dan itibaren 1994 = 100 bazlı 12 aylık ortalama TÜFE'dir.

Ancak, gerçek ücretler genel olarak artarken 1994, 1996 ve 1998 yıllarında gerilemiştir. Bu gerilemelerin nedenleri yukarıda da değindiğimiz üzere:

- a) 1994 yılında yaşanan ekonomik kriz neticesinde 12 aylık ortalama enflasyon artışının çok yüksek olması (1993'te % 66,1 ve 1994'te % 106,3);
- b) 1995 yılı toplu sözleşme görüşmelerine hükümetin sıfır zam talebiyle gelmesi, verilen mücadele sonunda alınan zamların düşük kalması (1. dönemde orman işçilerinin yevmiyeleri 400 000 TL'ye çekildi ve bunun üstüne 101 667 TL zam yapıldı. Diğer dönemlerde sırasıyla, 2. Dönem % 16; 3. Dönem % 18 ve 4. Dönem % 20 zam yapıldı) buna karşın gerçekleşen 12 aylık ortalama TÜFE artışının 1995'te % 93 ve 1996'da % 80 olması;
- c) 1998 yılındaki düşüş ise uygulanan eşel mobil sisteminden kaynaklandı. Buna göre ücretlere 1997 yılı ikinci döneminden başlanarak her ay bir önceki ay gerçekleşen enflasyon oranında zam yapıldı.

90'lı yıllarda bir başka ilerleme de işe giriş ücretlerinde yaşandı. 1990 yılı başlarına kadar işe giriş ücretleri asgari ücret seviyesinde gerçekleşmekte hatta dönem dönem bu seviyenin altına düşmekteydi. Bunu engellemek için 1990 ve 1991 yıllarında geçerli olan 7. Dönem toplu iş sözleşmesine ve 1992 yılında geçerli olan 8. Dönem toplu iş sözleşmesine şöyle bir madde eklenmişti:

"Sözleşmenin imza tarihinden sonra, yürürlük süresi içinde kanuni asgari ücretin yükselmesi halinde ; asgari ücretin uygulamaya konulduğu tarihteki döneme rastlayan ve sözleşmenin ek 1/b maddesiyle tespit edilmiş olan işe giriş ücretinin, asgari ücretten düşük olması halinde işe giriş ücreti taraflarca yeniden tespit edilir."

Bu maddeye istinaden 30.07.1990 tarihinde bir protokol imzalandı ve işe giriş ücretleri yükseltildi. Bu tarihten sonra ise, belirlenen işe giriş ücretleri asgari ücret seviyesinin her yıl biraz daha fazla üzerinde oldu. 1990 yılı değerlerine göre bu gün işe giriş ücreti gerçek olarak % 237 oranında artmıştır. Buna karşılık gerçek asgari ücret ise aynı dönemde % 131,5 artmıştır.

1990 yılından sonra ORMAN-İŞ'in imzaladığı toplu iş sözleşmelerinde sosyal yardımlarının ödenmesinde bir değişikliğe gidildi. 1990 öncesinde aile yardımı, çocuk yardımı, tahsil yardımı, yakacak yardımı adı altında ödenen sosyal yardımlar, sosyal yardım başlığı altında toplandı.



TABLO 3: Sosyal Yardımların yıllar itibariyle değişimi ve ücretler içindeki payı

Yıllar	Ücret 1 (\$/ay)	Ücret 1 (%)	Ücret 2 (\$/ay)	Ücret 2 (%)	TSY (\$/ay)	TSY (%)	TSY Pay 1 (%)	TSY Pay 2 (%)
1990	346		302		57		16	19
1991	379	9,5	328	8,6	51	-9,5	14	16
1992	466	23,0	400	22,0	50	-3,7	11	12
1993	676	45,1	580	45,0	73	47,8	11	13
1994	470	-30,5	400	-31,0	33	-54,5	7	8
1995	489	4,0	424	6,0	27	-18,7	5	6
1996	391	-20,0	331	-21,9	20	-24,5	5	6
1997	531	35,8	448	35,3	37	83,3	7	8
1998	511	-3,8	429	-4,2	35	-7,1	7	8
1999	711	39,1	599	39,6	59	68,4	8	10
2000	846	19,0	710	18,5	64	9,5	8	9

Ücret 1 (\$/ay): Daimi işçilerin aldığı Ortalama

Giydirilmiş Brüt Ücret

Ücret 2 (\$/ay): Geçici/mev. işçilerin aldığı

Ortalama Giydirilmiş Brüt Ücreti

Ücret 1 (%) : Ücret 1'in yıllar itibariyle yüzde değişimi

Ücret 2 (%) : Ücret 2'nin yıllar itibariyle yüzde değişimi

TSY: Daimi/geçici/mevsimlik işçilerin aldığı sosyal yardım, yemek yardımı ve giyim yardımlarının toplamı

TSY Pay 1: Toplam sosyal yardımın Ücret 1 içindeki payı

TSY Pay 2: Toplam sosyal yardımın Ücret 2 içindeki payı

Tablo 3'te toplam sosyal yardımlar ve toplam sosyal yardımların ücretler içindeki paylarıyla bunların yıllar itibariyle yüzde değişimleri verilmektedir. Toplam Sosyal yardımlar dolar bazında bir artış gösterirken, ücretler içindeki payı azalmıştır. Bunun nedeni ücretlerdeki yüzde artışların sosyal yardımlardaki yüzde artışlardan yüksek olmasıdır.

Ücretler içinde sosyal yardımlarının payının yüksek olması, ücretler arasındaki uçurumu engelleyen faktörlerden biridir. Sendikalar bu nedenle sosyal yardımları yüksek tutmaya çalışmakta ve toplu sözleşme görüşmelerinde bunun mücadelesini vermektedir. Ancak, işverenler ve hükümetler sosyal yardımların ücretler içindeki payını düşürmek istemektedir. Bunun en büyük nedeni de işe yeni alınan işçilerin maliyetini düşürmektir. Böylelikle işsizliğin yüksek olduğu bir ortamda ücret seviyeleri yüksek olan kıdemli fazla olan işçilerle bu yeni ve maliyeti düşük işçileri ikame ettiklerinde işçilik maliyetlerini düşürmeye çalışmaktadırlar.

Yukarıda saydığımız nedenlerle 1994, 1996 ve 1998 yıllarında ücretlerde yaşanan erimeler son iki yılda verilen büyük mücadeleler sonucunda alınan ücret zamlarıyla giderilmiş ve hem sosyal yardımların seviyesi ve hem de ücret seviyeleri reel olarak 1994 öncesi seviyenin üzerine çekilebilmiştir.

ENFLASYON ÜCRET VE VERİMLİLİK

Tonguç ÇOBAN
Eğitim Daire Müdürü
DİSK

IMF kaynaklı istikrar programının ortak noktası, reel ücretlerin düşürülmesidir. Bugün uygulanan ekonomik programın can alıcı özelliği de budur. Özellikle son dönemde peşpeşe yapılan açıklamalarda kamuda ve özel sektörde reel ücretlerin düşürülmesi gerektiği söylenmektedir. Reel ücretlerin verimlilik artışını geçtiği iddia edilmekte; enflasyonu denetim altına almak için ücretlerin verimlilik artışına göre ayarlanması önerilmektedir.

Bu hedefe ulaşmak için öncelikle ücret artışları hedeflenen enflasyonla uyumlu hale getirilmek istenmektedir. Bu amaçla asgari ücrete, kamu çalışanlarının maaşlarına ve emekli aylıklarına müdahale edilmiştir.

Şimdi hedef toplu iş sözleşmeleridir. Sonbaharda başlanan tekstil ve metal grup toplu sözleşmeleri ile yeni yılda başlayacak kamu işyerleri toplu sözleşmeleri "yeni ücret" politikasının uygulanmak istendiği alanlardır.

Kamu da ve özel sektörde reel ücretlerin arttığı iddia edilmektedir. Gazetelere yansıyan haberlere göre DPT'nin hazırladığı bir raporda, 1990 yılı baz alındığında 1999 yılı sonunda, yani son 10 yılda kamu çalışanlarının ücretlerinin %7, özel sektör işçilerinin ücretlerinin %40 ve kamu işçilerinin ücretlerinin %80 arttığı iddia edilmektedir (Aktaran, Bilal Çetin, Yeni Binyıl, 14.09.2000). Ayrıca, DİE verilerine göre 2000 yılının ikinci 3 ayında imalat sanayiinde reel ücretlerin kamuda %12,4, özel sektörde ise %3,5 azaldığı; buna karşılık aynı dönemde üretkenlikte kamuda %12,3 azalma, özel sektörde ise %9,8 artış gerçekleştiği belirtilmektedir.

Gazetelerdeki köşe yazarlarının büyük bölümü, bu rakamlara dayanarak, reel ücretlerin düşmesi gerektiğini, bunun istikrar programının geleceği açısından can alıcı önemde olduğunu söylemektedirler.

Ücretler Gerçekten Artıyor mu?

Daha geniş bir zaman diliminde bakıldığında, ücretlerin hiç de söylendiği gibi olmadığı görülmektedir. Bugün Türkiye'de ücretli emekçilerin büyük bir bölümü fiilen asgari ücretle yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bu sayının 5 milyonun üstünde olduğu tahmin edilmektedir. Aylık asgari ücret gelişmiş ülkelerin büyük bir bölümünde ise 1000 dolar civarında iken Türkiye'de 150 dolar civarında seyretmektedir. Satın alma gücü paritesine göre yapılan hesaplama göre de Türkiye asgari ücretin en düşük olduğu ülkeler arasındadır.

Petrol-iş'in hesaplamalarına göre son 20 yıllık dönemde ortalama reel ücretler 1993 yılında en üst düzeye çıkmıştır. Bunda en büyük etmen 1989 yılında başlayan büyük işçi eylemleridir. "Bahar Eylemleri" olarak da adlandırılan bu mücadelenin başlangıcından itibaren ücretler yükselmeye başlamış ve 1993'te tepe noktaya ulaşmıştır. Ancak bu tarihten sonra uygulamaya başlayan baskıcı politikalar (esneklik, taşeronlaştırma, özelleştirme, işten çıkarmalar, sendikasılaştırma vb.) sonucunda ücretler hızla aşağı düşmüştür.

1993'te ortalama reel ücretler 1993'e göre kamuda %85, özel sektörde ise %30 artmıştır. Buna karşılık 1999'da reel ücretler 1993'e göre, kamuda %33, özel sektörde ise %24 gerilemiştir (Petrol-İş, 1997-99 Yıllığı).

Kısacası, reel ücretlerin arttığı iddiaları doğru değildir. Kaldı ki, ücret artışları katma değer artışının, yani verimlilik artışının altındadır. 1998'de çalışan başına katma değer 1982 yılına göre %196 oranında artmışken, işçilik maliyetleri %31 artmıştır. Türkiye'de ücretin katma değere oranı %25 oranındadır; oysa bu

oran gelişmiş ülkelerde %35 ile %50 arasında değişmektedir.

Peki neden ücretler baskı altına alınmak istenmektedir? Bunda temel amaç ücreti düşürerek kâr oranlarını arttırmaktır. Sermaye düşük ücret üzerinden rekabet gücü oluşturma stratejisinden vazgeçmiş değildir. Hele hele teknolojisi zayıf ve dışa bağımlı, sanayi ağırlıkla emeğe dayalı bizim gibi ülkelerde sermaye bu stratejiden vazgeçmemek için sonuna kadar direnmektedir.

Kısa vadede "istikrar programları" ile ulaşmak istenen bu amaca, orta ve uzun vadede yeni bir ücret sistemi ile ulaşmak istenecektir. Çalışma ilişkilerinin bireyselleştirilmesini ve ücretin verimlilik artışına endekslenmesini öngören bu sistem tartışma gündemine sokulmak istenmektedir.

Ücret ve Verimlilik İlişkisi

Aslında verimliliğe dayalı ücret sistemi yeni bir tartışma konusu değildir; emek-sermaye ilişkisinin başlangıcına kadar gitmektedir. Tartışmanın kökleri kafa ve kol emeği ayırımına, bir başka deyişle işbölümünün rolü ve sonuçlarına kadar uzanmaktadır.

Teknolojik gelişme, verimlilik artışı bakımından belirleyici bir unsurdur. Teknolojik sıçrama sonucunda aynı miktarda işçilikle daha fazla ürün elde edilmesi mümkündür ve bu verimlilikte bir artış demektir. Ancak, önemli olan verimlilik artışının nasıl paylaşılacağıdır. Verimlilik artışı ücrete ve kâra otomatik olarak yansımaz. Ücretin ve kârın otomatik olarak belirlenmesi neo-klasik ekonominin tezidir. Ama aslında ücret ve kâr, emek ve sermaye arasındaki mücadeleye bağlıdır.

Verimlilik ve ücretlerin birlikte ele alınması esas olarak kârlılığın arttırılması çabasını hedeflemektedir. Ücret ne kadar düşük olursa kâr o kadar yüksek olacaktır. Ücreti arttırma mücadelesinin temelinde bu vardır.

Ücret tarihsel-toplumsal bir kategoridir; fiziki ihtiyaçlar ve tarihsel-kültürel-toplumsal faktörlerce belirlenir. Ücreti sadece fiziki ihtiyaçlara indirmek, hatta bunu da en alt düzeyde belirlemek isteyen sermaye karşısında emekçiler yaşama düzeyini yükseltmek için çaba harcamaktadırlar. Bu mücadeleye bağlı olarak ücretin belirlenmesinde insanca yaşam faktörünün gözönünde bulundurulması bir hak olarak kabul edilmiştir.

Bu mücadele sadece ücretin kendisini değil, ücret sistemleri, çalışma süresi vb. unsurlarını da içermektedir. Ücret sistemleri esas olarak zamana ve üretim miktarına bağlıdır.

En saf haliyle verimlilik ise birim zamanda parça başı ücret ile çalışma modeline dayandırılmıştır. Bu model işçinin daha çok ücret alabilmek için, aynı sürede daha fazla üretim gerçekleştirmesi zorunludur. Bu durum daha fazla işgücü harcanmasına neden olarak yıpranmayı ve dolayısıyla fiziki ihtiyaçları arttırır. Harcaması artan işçi kısa bir dönem yüksek gelir elde etse bile bu yaşam düzeyinin iyileştirilmesinden çok fiziki ihtiyaçlarının yerine konması, bir başka deyişle işgücünün yenilenmesi için harcanır. Ayrıca üretim miktarlarındaki artışlara bağlı olarak ücretin hızla düzenlenmesi ile parça başına elde edilen gelir giderek daha azalır. İşçi aynı miktarda nominal ücret alabilmek için daha fazla üretim gerçekleştirmek zorunda kalır.

Verimliliğe dayalı ücret tartışmasının özü burada yatmaktadır. Sermaye kârını arttırabilmek için ücret yükünü aşağıya çekmeye çalışmaktadır. Tarihsel gelişim ve sistemin gereği olarak bu "anlaşılabilir" bir istektir. Bu gün uygulanmakta olan bütün ücret sistemlerinin esasını, bu istek ile işçilerin daha iyi yaşama arzusu arasındaki mücadele sonucunda ortaya çıkan uzlaşmalar oluşturmaktadır.

İşte tam bu nedenle rekabet unsuruna bağlı olarak gündeme getirilen verimliliğe dayalı ücret sistemini kabul etmek mümkün değildir. Asgari ve ortalama ücretlerin son derece düşük olduğu, çok geniş çalışan kesimlerinin insanca yaşama hakkından yoksun bulunduğu günümüzde, bu tartışma ücretlerin aşağı çekilmesi anlamına gelen bir sürecin ilk adımı niteliğindedir. Ücretlerin beklenen enflasyona göre belirlenmesi yaklaşımı bu anlayışın başka bir ifadesidir. Gelinecek nokta krizi aşmakla sınırlı olmayıp uzun dönemli bir sistem oluşturma arayışıdır.



DENİZ GÖKÇE YA DA "GÖKÇE GAZİ" ÜZERİNE

Yahya ABDİOĞLU
Araştırmacı Yazar
EMEK PLATFORMU

Medyamızın; Türkiye'nin sosyo-ekonomik yapısına uygun eli silahlı "at sırtında kılıç üşüren" cihada teşne 'banka ve finans' gazilerinin başında Deniz Gökçe gelir. Birçok gazaya girip çıkmış, hepsinden de yüzünün "davul derisi tonlu" renginin avantajıyla sıyrılmıştır.

Aynı zamanda "münevverat-ı futbol"dandır da. Yani "futbol aydınları"ndan. Sürekli "ayağa bakışı"ndan mıdır nedir, kafa ile meşgul olmaz. Oysa ki Ad ve Soyadının öncesinde koskoca bir "Prof. Dr." Ünvanı var. Bu unvan, bizim bildiğimiz "kafa ile kazanılır". Yani "kafadan kazanılmaz."

Bu Gökçe Gazi'nin uluslararası sermaye hariç, savaşmadığı cephe yoktur. Özellikle de "işçiler" onun için ezilmesinde sakınca olmayan "karıncalar"dır.

Zaten bir gazi edasıyla "Kendimi ekonomi ve finans polisi gibi hissediyorum" (Kaynak: Kendisi 1.11.2000 Akşam Ceridesi) "dokunulmazlığını" da çaktırmadan ifade ediyor.

Sergerde mi desek, gladyatör mü desek, fedai mi desek.. "namını vafsetmeye kamuslar yetmez".

Gökçe Gazi aynı zamanda "Ulum-u İktisadiyye Müderrisi"dir de. Yani Ekonomi Profesörü. Ancak yazılarında bu ünvanını hiç mi hiç kullanmaz. Tevazu gösterdiğin-

den mi? Hayır. Öyle zannediyorum ki; ekonomiye ilişkin yazdığı yazıların "ekonomi hariç her şeye benzediği"nden olsa gerek. Birileri çıkar da beni "zelil" eder diye olsa gerek. Beni zelil etsin ziyarı yok amma "unvanım zelil olmasın" diyerdir herhalde "Prof. Dr." Takısını kullanmadığı. Ayrıca Enis Berberoğlu "Bankaların Prensi" unvanını vermiş Gökçe Gazi'ye. "Deniz Gökçe'nin portföyünde sayısız bankaya danışmanlık kontratı bulunuyor" diyor. (Hürriyet 1.11.2000)

Gökçe Gazi'nin bütün kılıç üşürmeleri bir yana, bizim dikkatimizi çeken bir yazısına 20 Ekim tarihli "mevzi"sinde rastlıyoruz. "Çifte standart ve kayıt dışı cennetinin sorunları!" başlıklı yazıda çifte standart ve dürüstlük üzerine "serenad"lar yaptıktan sonra işi bir Sendika Başkanı'nın (kendisinin de önemli bulduğu ancak hücum etme ihtiyacı hissettiği) tesbitlerine getiriyor ve diyor ki:

"Dini temelli Hak-İş Sendikası Eğitim Genel Sekreteri ve Öz İplik-İş Sendikası Genel Başkanı Yusuf Engin, MESS dergisi Merc'ek'te bir yazı yazmış, haksız rekabet ve sosyal politikalar açısından kayıtdışı ekonomiyi incelemişti. Verdiği bazı rakamları buraya alıyoruz. Türkiye genelinde 4,5-5 milyon kayıtçı çalışanın yanında en az bir dört-beş milyon kadar kayıt dışı işçi vardır.

Ülkedeki toplam istihdamın kabaca yüzde 28 kadarını gerçekleştirdiği söylenen tekstil sektöründe fiili çalışanın 2,5 milyon kişi olduğu söyleniyor. Hatta Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Başkanı'nın ifadesine göre bu rakam 4 milyona kadar gidebilmektedir. Ancak devletin resmi istatistiklerine baktığımız zaman da Temmuz 1998 itibarıyla 491 bin, Ocak 1999'da 488 bin, Temmuz 1999'da 484 bin, Ocak 2000'de ise 501 bin kişi resmen tekstil sektöründe çalışıyor gözüküyor! Yani özetle sektörde çalışan 2,5 milyon kişinin yüzde sekseni kayıt dışı çalışmaktadır. Bravo bize!"

Sonra devam ediyor Gökçe Gazi: "...Birkaç soru soralım. Acaba Hak-İş ve Öz İplik işçilerin sosyal yaşamlarında güvensizliği ortadan kaldırmak için mi kayıtdışının kontrol altına alınmasını istemektedir, yoksa kayıt dışındaki işçiler sendikali olmadığı için sendikalar zayıf kalmaktadır, onları içeri alırsak sendika kaynak ve gücü artar tezi nedeni ile mi? Ben karar vermiyorum... Bana sorarsanız kayıtdışılığı işveren ve işçi beraberce üretmektedir. Sendika da yanlış sebeple doğruyu talep etmektedir."

Evet özetle söylediği bunlar Gökçe Gazi'nin..

Anladığımız o ki Gökçe Gazi "tartışma"yı değil "vuruşma"yı seviyor. Oysa ki "guru"su olduğu liberal cennet'te "vuruşma"nın yeri yok!

Muhatabı kim olursa olsun, emeği ve emekçileri hedef alan, özellikle de Tekstil sektöründe her türlü sosyal güvenlik, sağlık, geleceğe olan güven, ailelerin psikolojisi gibi temel insan haklarından yoksun olarak **Kayıtdışı** çalışan yaklaşık (kayıtlı 500 bin kişi ile birlikte) 3 milyon emekçiye **saldırı** niteliğindeki bu yazıya **kayıtsız** kalamıyoruz. Elimizden gelen ise; **kasıtlı bir cehaletin ürünü** bir saldırıya kalemimizle kayıtsız kalmamaktır.

Öncelikle Gökçe Gazi'ye bir "Sendika El Kitabı" veya "Sendika Sözlüğü" okumasını tavsiye ediyoruz. Bu kitapta öncelikle "Sendika Nedir?", "Tabanı kimdir?", "Üyesiz Sendika olur mu?", "Güçlü Sendika nasıl olunur?" gibi bir iktisat talebesinin hatta sıradan bir sendikali işçinin bilebileceği bu soruların cevaplarını öğrenmesini, ondan sonra Sendika ve Kayıtdışı konula-

rında "ahkam yürütmesi"ni salık veriyoruz.

Bilim adamları, (ünvanlarını ve işlevlerini gizliyorlarsa) **sinir sistemleriyle**, ünvanlarını ve işlevlerini gizlemiyorlarsa da **beyin hücreleriyle** sosyal olaylara yaklaşmak ve çözümler üretmek zorundadırlar. Bu iptidai tespiti Gökçe Gazi'nin de bilmesi gerekir.

Öncelikle Gökçe Gazi; ülkemizin ikinci büyük Konfederasyonu'nu konuyla hiç ilgisi yokken *Dini Temelli* vurgusuyla peşinen saha dışına çıkarıyor. Aslında Yusuf Engin'in inceleme yazısındaki önemli tespitlerine katılıyor Gökçe Gazi ancak, öfkesi ve telaşı bu gerçekleri üreten zemini eleştirmek yerine, bu zeminle mücadele eden sendikaları hedef alıyor.

Biz sendikaların avukatı değiliz. Sadece hedefine yanlış atılan bir okun ve okçunun halisünasyonlarını ortaya koymak istiyoruz.

Bütünöyle ne anlatmak istediği de anlaşılmayan ve zihinsel çelişkiler içeren yazıyı kendisinin de diyalektik bir bütünlük içerisinde okuyup anlayabileceğini de sanmıyoruz.

Gökçe Gazi sorduğu sorularda aslında cevabı da veriyor. Hem de doğru bir biçimde. Yani; Sendikalar;

"İşçilerin sosyal yaşamlarında güvensizliği ortadan kaldırmak" ve

"Kayıtdışındaki işçiler sendikali olamadığı için sendikalar zayıf kalmaktadır, onları içeri alırsak sendika kaynak ve gücü artar" tezleriyle kayıtdışının kontrol altına alınmasını istiyorlar.

Bundan daha doğal ne olabilir?

Giderek etkinlikleri zayıflayan sendikaların güçlü olması, tabanlarının (üyelerinin) sosyal yaşamlarında güveni sağlayacak ve gelecek kaygılarını ortadan kaldıracaktır. Sendikaların gücü **kayıtlı çalışma**'dan kaynaklanmaktadır. Kayıtdışının ne oranda kontrol altına alındığıyla düz orantılı olarak sendikal güçleri canlanacaktır.

Buna karşı çıkmanın mantığını anlamıyorum. Ve bir Ekonomi profesörü "böyle soru nasıl sorar?" diye hayret ediyorum. Kayıtlı çalışan işverenlerin kayıtdışını üretmeleri de olur şey değil. Gökçe Gazi'nin bu "görmekli teşhisi"ni okuyunca

insanın aklına "Tahsil ile olur ancak bunca cehalet" dizesi geliyor. İşverenler hem "haksız rekabet" nedeniyle kayıtdışı karşı çıkacak, hem de onu üretecek. Bunu yapsa yapsa ancak Gökçe Gazi mantığı (ya da mantıksızlığı)nda şaşkın işverenler yapabilir (mi?).

Yazının ve temelde Gökçe Gazi'nin mantığının dibinde Emeğe ve Sendikalara olan "karşı ve düşman" tutumunu biliyoruz. Kendisi de bunu açıklamaktan çekinmiyor.

Sendikalara yönelttiği hücumu (dozu ne olursa olsun) Kapitalizmin silkinme ve yenilenme hamlesi olan Küreselleşme'nin sonuçlarını üretenlere karşı gösterse ya? (Amma da saçma soru)

Gökçe Gazi'nin bahsettiği yazının bütünü okunduğunda şu önemli vurguların da "usta bir gazi şaşırtmacasıyla" atlandığı görülür:

" Kayıtdışı ekonominin tahribatı; sadece haksız rekabetle de sınırlı kalmayıp bir diğer önemli tahribatı da sosyal politikalardadır.

Yani Kayıtdışı Ekonomi;

- Çalışanların ücretlerindeki gerileme ve düşüşlere, ücret dengesizliklerine,
- Taşeronlaşmaya,
- İşyerlerinin küçülmesine,
- Sosyal ve ekonomik güvencelerden yoksunluğa,
- İşsizliğin artmasına,
- Yoksulluğa,
- Ve en önemlisi çalışanlar üzerindeki psikolojik güvensizlik ve gelecek kaygısının egemen olmasıyla; bitkinlik ve verimsizliğe,
- Ve sonuçta çalışma ilişkilerinin bozulmasına, dolayısıyla da toplumsal bozulmaya olan etkisiyle sadece ekonomik değil bir sosyal kangrendir de aynı zamanda..."

Yeni 5 yıllık Kalkınma Planı'nda açık olarak vurgulanan;

- Nüfusun yüzde 24'ünün açlık sınırında yaşadığı,
- Nüfusun yüzde 8'inin gıda ihtiyaçlarını karşılayamadığı,
- Yüzde 24'ün temel ihtiyaçlarının karşılanamadığı,

- En yoksul yüzde 20lik kesim milli gelirin yüzde 4.8ini aldığı,
- Tarımla uğraşanların en büyük yoksul grubu oluşturmakta olduğu,
- İnsani Gelişmişlik İndeksinde son sıralarda bulunduğumuzu,
- İç borç faizi nedeniyle devletin yolsuzluğu azaltıcı politikalar uygulayamadığı,
- Sosyal güvenlik sisteminin yoksulları koruyamadığı,

Gibi temel sorunların beslenme kaynağı olan kayıtdışı ekonominin üzerine gitmek Gökçe Gazi'yi neden bu kadar sinirlendirdi anlamakta güçlük çekiyorum. Ve bu sinirle de hedefinin şaştığını da düşünüyorum.

İttihatçı fedailerin çağdaş versiyonu olan "Banka Fedaisi" Gökçe Gazi; fedailiğin sonuçta fedailik yaptıkları tarafından "safdışı" bırakıldığını da bilir herhalde..

Ne önemi var..

Fedailik bir *tutku*, bir *fetiş* haline gelmişse, *beyin* yerine *tetikler* konuşuyorsa; ortada bütün organlarıyla "insan" yok demektir. Sadece tutkularını fetişleştirmiş, protezleriyle varolan bir *Gladyatör* var demektir.

Gökçe Gazi'nin liberal tutkularında "örgütlenme özgürlüğü" ve "sendikal hakları kullanabilme" hakkının herşeyden yoksun, iradesi dahi kendi elinde olmayan işçilere tanınması gibi "fantezi"lere yer var mı acaba?

"Finans cenneti"nin kaçınılmaz cazibesi buna engeldir sanıyorum.

Gökçe gladyatörümüze yeni maceralar diliyoruz.

19. yüzyılın sonlarında bankalara olan aşkı gören şair boşa söylememiş: "*Pare mabud Bankalar mabed*".

Ya da Namık Kemal'in dizesini deforme ederek söyleyelim: "*Ne efsunkar imişsin ah didar-ı banka-vü finans!*"