

14 Şubat 2002 Tarihinde TBMM'ye Sevkedilen ve 15 Mart 2003 Tarihinde Yürürlüğe Girecek Olan İş Güvencesi Yasası Üzerine Bir Görüş*

Bilindiği gibi, İş Güvencesi Yasası; Hükümet, patronlar ve işçi sendikaları konfederasyonları başkanları arasında yapılan çetin pazarlıklar sonucu Meclis'ten geçti. Fakat, bu sırada yapılan pazarlıklar ve bu pazarlıkların sonuçları işçi sınıfı için olumlu gelişmelere yol açmayacak.

Birinci olarak, patronlar yasanın 15 Mart 2003'te yürürlüğe girmesinden yararlanarak atmak istedikleri işçileri bu süre içinde işten atacaklar.

İkinci olarak, Hükümet, patron ve sendika bürokratları tarafından 15 Mart 2003'e kadar İş Kanunu Ön Tasarısı'nın yasallaştırılması konusunda anlaşmıştır. Yani sendika bürokratlarından 15 Mart'a kadar 1475 Sayılı İş Yasası'nın değiştirilmesi ve imzaladıkları protokol gereği bu değişikliklere karşı çıkmayacakları sözü alındıktan sonra İş Güvencesi Yasası çıkarılmıştır.

Gerçekte, İş Güvencesi Yasası işçi sınıfı için çok fazla bir hak, patronlar için de çıkardıkları güdültüye neden olacak bir dezavantaj getirmiyor.

Herşeyden önce, gerçek anlamda iş güvencesi için çalışma hayatını düzenleyen iş hukuku doktrininde, iki temel kriter aranmaktadır. Bunlardan ilki işçinin "haklı ve geçerli bir nedene dayanarak" işten çıkarılmasıdır. İkincisi ise, "haklı ve geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarma halinde işçinin işine iadesi"dir. Yani, çalışanlara gerçek bir iş güvencesi sağlayabilmek için bu iki temel kriter zorunludur.

Kriterlerimiz açısından bakıldığında, yeni düzenleme işçilerin işten çıkarılmasında "haklı ve geçerli bir neden" aramamaktadır. Sadece arıyormuş gibi yapmaktadır. Bu yasanın 13/A maddesine göre "on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan" işçilerin "hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

Bu düzenleme İş Kanunu kapsamındaki tüm işçileri kapsamamakta, kapsamı on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlı tutmaktadır. Oysa en çok iş güvencesine sahip olması gerekenler ise bu küçük işyerlerinde çalışanlardır. Bu işçiler tüm güvencelerden yoksun, düşük ücretle, uzun sürelerle ve ağır iş koşullarında çalışmaktadırlar. Büyük işyerlerindeki işçilere göre oldukça kötü durumdadırlar. Bunlar çalışanların da çok büyük bir bölümünü oluşturmakta, sayıları milyonları aşmaktadır. Demek ki, yasa bu düzenleme ile korunması gereken milyonlarca işçiyi kapsam dışı bırakarak, "iş güvencesinden" yoksun bırakmıştır. Bu da yetmemiş, bir de yasanın yürürlüğe girdiği tarihte altı aydan fazla kıdemi olmayanları kapsam dışı bırakmıştır. Bu da yetmemiş, yasa yürürlüğe girdikten sonra, ilk altı ay boyunca iş güvencesine ihtiyacı olan işçileri kapsam dışı bırakmıştır. Yani işverenlere, adeta "Siz de altı ay çalıştırmayın. Beş ay çalıştırıp, işten çıkarın. Sonra tekrar işe alın" demiştir.

Pek çok işçiyi kapsam dışı bırakan bu yasa gerçekten iş güvencesi sağlama niyeti taşımakta mıdır? Hayır. On işçi barajı ile altı aylık kıdem aşıldıktan sonra, yeni engeller çıkmaktadır. İşveren, işçiyi "yeterli" bulmazsa, "davranışlarını" beğenmezse işten çıkarabilmekte, çıkarılan bu işçiler ise yasanın "iş güvencesi" ile ilgili düzenlemelerinden yararlanamamaktadır. Bitmedi. Bir de "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep" var. Yani bu nedenle de işçi çıkarırsanız, bu işçiler de iş güvencesinden yararlanamayacaktır. Geriye ne kaldı iş güvencesi sağlayan?

Yasaya göre işveren "feshetme hakkını açık ve kesin bir şekilde yapmak zorundadır", "Ancak, işverenin 17. maddenin (II) numaralı bendinde gösterilen sebeplerle feshetme hakkı saklıdır". Bu "ancak" ile başlayan cümle İş Kanunu'nun 17/II maddesi ile işverene, işçiyi her an işten atma olanağı tanımaktadır. 17/II'ye dayanılarak yapılan işten çıkarmaların çoğunda gerçekten "haklı bir neden" bulunmamakta, işverenlerce 17/II maddesi sürekli olarak kötüye kullanılmaktadır. Yeni düzenlemeyi de etkisiz kılacak olan 17/II'de bir değişiklik yapılmadıkça çıkarılan yasa "geriye kalanlar" için de bir İş Güvencesi sağlamamaktadır. Kısacası yeni düzenleme daha başlangıçta İş Kanunu'nun 17/II maddesi nedeni ile "haklı ve geçerli bir nedene dayanma" gibi bir özellik taşımamakta, bu nedenle ölü doğmuş bir düzenleme olmaktadır.

Yeni yasanın 13/D maddesine göre "işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır." Tanındığı bir hakkı bir sonraki cümle ile alan bu "sinsi, kurnaz" düzenleme bir kez daha bir sonraki cümle ile gerçek anlamda İş Güvencesi sağlayacak olan bu hakkı etkisiz kılmaktadır. "İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur". Yani "parayı veren, işçiyi çıkarır". Kuşkusuz bu işçiler "geriye kalanlar"dır. Onlar da kıdem tazminatı nedeni ile parasal baskı sağlayan bir güvenceye sahiplerdi. Ancak, bu "sinsi ve kurnaz" yasa, burada da hakları buduyor, "en çok bir yıllık (12 ay) ücreti tutarında" tazminat yükü ile. Örneğin; yirmi yıllık bir işçinin tazminat yükü 20 aylık ücreti tutarında bir tazminat (kıdem tazminatı) sağladığından bu düzenlemeye göre parasal külfet bakımından daha caydırıcıdır.

Ondan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin, kıdemi altı ayı bulmayan işçilerin, 17/II'ye göre işten atılan işçilerin, 13/A'ya göre "yetersiz" olan ve "davranışları" uygun olmadıkları için işten çıkarılan işçilerin, "işyerinin ve işletmenin gereklerinden

kaynaklanan” sebeplerle çıkarılan işçilerin yararlanamadığı bu İş Güvencesi’nden yararlanacak kim kaldı geriye? Sendika üyeliği ve faaliyeti nedeni ile daha önce de işten atılma halinde, bir yıldan az olmayan ücreti tutarında tazminat alma hakkına sahip olan sendikalı işçiler. Burada yeni olan ne?

Yeni olan, daha çok işvereni bir tazminat ödemeye zorlayarak parasal baskı ile İş Güvencesi sağlama. Oysa, kıdem tazminatı ile ilgili düzenleme zaten böyle bir özellik taşıyordu. Ancak son yıllarda, bu düzenleme İş Güvencesi sağlamaktan çok işten çıkarmalara yol açmıştı. İşverenler 11 ay işçi çalıştırıp, bu yükten kurtulmak için 11. ayda işçi çıkarıyordu. Şimdi bu süre daha da kısaltılarak 6 aya indirilmiş oldu. Yasanın kapsadığı alandaki sınırlı sayıdaki işçilerden yeni işe alınanlar bu düzenleme yürürlüğe girdiğinde, beşinci ayın sonunda kendilerini işten atılmış olarak görecekler. O nedenle, işçinin işe başladığı andan itibaren bu güvenceyi sağlamayan bu sınırlı düzenleme de bir anlam ifade etmemektedir.

Söz konusu yasa, işyeri sendika temsilcisinin hakkını ise resmen gasp etmiştir. Evet, “İş Güvencesi” sağlayacak olan bu yasal düzenleme, Türkiye’de gerçek anlamda İş Güvencesi’ne sahip olan işyeri sendika temsilcilerinin bu hakkını elinden almıştır. Daha önceki yasal düzenlemede işyeri sendika temsilcisinin mutlak surette işe başlatılması söz konusu iken, yeni düzenlemede 30. madde ile bunu ortadan kaldırmakta, işvereni bir tazminat ödemekle yükümlü tutmaktadır. Böylece, sendikalar için çok önemli olan bir temsilciliği de etkisiz hale getirmektedir. Kuşkusuz bu başarıda İş Güvencesi yasasını çıkardıklarını düşünen sendikacıların da büyük payı bulunmaktadır. Öyle anlaşılıyor ki, işyeri sendika temsilcilerinden sermayeden çok sendika yöneticileri rahatsız görünmektedir, bu nedenle onların sahip oldukları çok önemli bir hakkı ellerinden almakla övünmektedirler.

Yasanın en ilgi çekici düzenlemelerinden biri “işyeri temsilciliğini” düzenlemesidir. Geçici Madde 13’e göre “İşyeri temsilcileri ile ilgili yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 34. maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yapar”. İşyeri temsilciliği, sendikal örgütlenmenin büyük ölçüde yasaklı olduğu dönemde çıkarılmış olan 1936 tarihli İş Kanunu’nda da bulunmaktaydı. Demek ki, geriye bir dönüş söz konusu, sendikaların hızla çökertilmek istendiği bir dönemde, sendikaların yasaklı olduğu dönemin bir kurumunu yeniden hayata geçirmenin hayra alamet olduğunu düşünen varsa, bu bir saflıktan başka bir şey olarak algılanmamalıdır. Kuşkusuz her kurum ve düzenleme ondan yararlananların çabalarına bağlı olarak farklı boyutlar taşımaktadır. İşçi sınıfı bu düzenlemeyi lehine çevirme yeteneğini gösterebilirse, sendikal örgütlenmenin ilk çekirdeğini oluşturmuş olur. Tersine sermaye bu düzenlemeyi lehine kullanırsa, o zaman da işvereni işbirliği içinde olan, sendikal örgütlenmenin önünü kesen bir düzenleme, bir kurum olur.

Mart 2003’te de yürürlüğe girip girmeyeceği kesin olmayan, İş Güvencesi sağlamaktan uzak olan bu “sinsi ve kurnaz” yasa, sendikaların razı oldukları kayıplara değmiş midir? Sorunun yanıtı, işçi sınıfının reel ücretlerinin düşüşüne göz yuman, İş Güvencesi sağlamayan bu yasayı bir zafer gibi gösteren sendika yöneticilerini başlarında görmeye daha ne kadar tahammül edip etmeyeceğinde yatmaktadır. Kuşkusuz, bu yasayı bir lütuf gibi sunan partilere seçimlerde göstereceği tepkide de.

*
— Bu metin Ankara Şube Kamu Politikaları Komisyonu tarafından hazırlanmıştır.