



# ÜLKEMİZDE İŞ GÜVENCESİ TARTIŐMALARI VE İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI ÜZERİNE

Mehmet Ali CANDAN  
Belediye-İŞ Sendikası Eğitim Uzmanı

## Ülkemizde İŞ Güvencesi Talebinin Kısa yks

İŞ güvencesi, çalışma hayatımızın temel tartışma konularından birisidir. Ancak, milyonlarca işçiyi ilgilendiren bu talebin tartıŐlması, her dönemde, değişik gerekçelerle bilinmeyen tarihlere bırakılmıŐtır.

1980'li ve 1990'lı yıllarda İŞ güvencesine ilişkin birtakım giriŐimler olsa da, tartıŐmaların yođunlaŐması ve ilk somut adım, Ocak 1992'de dönemin çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay tarafından "İŞ Güvencesi Yasa Tasarısı"nın hazırlanmasıyla atılmıŐtır. Ancak hiçbir sonuç alınmamıŐ ve taslak diğer İŞ güvencesi yasa tasarıları gibi rafa kaldırılmıŐtır.

İŞ güvencesine ilişkin tartışmalar 1992'de dönemin Cumhurbaşkanı Turgut zal'ın 6 ILO sözleŐmesini onaylamasına rağmen; İŞ güvencesini içeren "Hizmet İlişkisine İŞveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi"ni veto etmesiyle bir kez daha yođunlaŐmıŐtır. Sözleşme ancak 10.08.1994'de sendikaların baskısı sonucu T.B.M.M'den geçmiŐtir. Sözleşmenin meclisten geçmesi; normal Őartlar altında anayasal, demokratik ve hukukun üstünlüğüne inanan bir

Ülkede; uyum yasalarının çıkması sonucunu gerektirirken (1980 Anayasası mad. 90 "Usulüne göre yürürlüğe konulmuŐ milletlerarası antlaŐmalar kanun hükmündedir") beklenen sonuç gerçekleŐmemiŐtir.

İŞte, alıŐma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, tarafından gündeme getirilen ve yasalaŐtırılacađı vaat edilen İŞ güvencesi yasa tasarısı tartıŐmalarına böyle gelindi. Bu süreçte, Bakanlık, iŐverenler ve sendikalar bir çok taslak hazırladılar.

Son olarak, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulu'na sunulan taslak hakkında tartışmalar yaŐanırken, yeni bir giriŐim baŐlatıldı. 7 Őubat 2001 tarihinde çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ ve TİSK Genel BaŐkanları'nın katıldığı bir toplantıda akademisyenlerden bir komite kurulması ve bu komitenin 158 sayılı ILO sözleŐmesine uygun bir taslak hazırlaması kararı alındı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına 3, TİSK adına 3, ve TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ adına da birer akademisyenden oluŐan komite, 4 Mayıs 2001'de hazırladığı taslağı ilgililere sundu(1).

Akademisyenlerin (2) hazırladığı taslağı çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunmasından kısa



bir süre sonra, yeni bir tartışma daha başladı. Çünkü, artık tartışılan iki ayrı taslak vardı. Birinci taslak; İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağı, ikinci taslak ise; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan başta olmak üzere, tüm işçi konfederasyonlarının karşı çıktığı ve değiştirilmesine asla izin vermeyeceklerini kamuoyuna açıkladıkları; kıdem tazminatını ortadan kaldırmayı hedefleyen Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı.

Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı gelen tepkiler üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Bakanlar Kuruluna gönderilmedi ve simdilik gündemden kaldırıldı. Bu nedenle bu makalede Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı hakkında bir değerlendirme yapılmayacaktır.

### Dünyada İş Güvencesinin Geçirdiği Aşamalar

Ülkemizde elli yılı aşkın süredir talep edilen ancak yasalaş(tırıl)mayan iş güvencesi talebi, birçok ülkede uzun mücadeleler sonucu, değişik boyutlarda yıllardır uygulanmaktadır.

İşten çıkartmaların geçerli bir nedene dayanması gereği dünyada ilk kez 1917 tarihli Meksika Anayasası'nda bir hüküm olarak yer aldı.

1922'de Sovyetler Birliği'nde, 1931'de Meksika'da ve 1934-1938 yılları arasında Küba yasalarında hükme bağlandı. 1940'lı ve 50'li yıllarda bazı Avrupa ve Afrika ülkelerinde de benzer yasalar kabul edilirken yine bu ülkelerde toplu iş sözleşmelerinde de iş güvencesine yer verildi.

10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen, 6 Nisan 1949'da ülkemiz tarafından kabul edilen; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, çalışma hakkının en temel insan hakkı olduğunu çok açık bir şekilde hükme bağlamıştır. Bildirgenin 23. maddesi: "1- Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2-Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3-Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4-Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır."

Çalışma hakkı konusunda yapılan çalışmalar, alınan kararlar sadece İnsan Hakları Evrensel

Bildirgesi ile sınırlı kalmadı, yeni düzenlemelerle çeşitlendirildi ve derinleştirildi.

1963 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansında "İşin Sona Erdirilmesi Üzerine 119 sayılı tavsiye kararı" alınırken giderek birçok ülkede yasal düzenlemelere geçildi. Ülkelerin çoğu toplu sözleşmelerle düzenlemelerin yeterliliğine inandı. Ancak bunun yetmediğinin görülmesi üzerine yasal düzenlemeler gerçekleştirildi.

İşin sona eriş sorunu 1981 ve 1982 yıllarında Uluslararası Çalışma Konferansında yoğun olarak gündeme getirildi. Konferans, 1982 tarihli 158 sayılı "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Sözleşmesi"ni kabul ederken 166 sayılı "Geçerli Bir Nedene Dayanmayan İşten Çıkarmalara Karşı Korunma"sını içeren tavsiye kararını da aldı. Böylece iş güvencesine ilişkin tüm ülkelerde geçerli olacak ortak asgari bir standart benimsenmiş oldu.

### 158 Sayılı ILO Sözleşmesinde Temel Noktalar

158 sayılı ILO sözleşmesi iş güvencesinin asgari kurallarını ve standartlarını oluşturan bir sözleşmedir. Sözleşme bu güne kadar, (aralarında Fransa, İsveç, İspanya, Portekiz ve Avustralya'nın bulunduğu) 27 ülke tarafından onaylanmıştır.

Sözleşmenin asgari hakları düzenlemesinden kaynaklı, sözleşmeyi onaylamamış bulunan Almanya, İtalya, Avusturya, İsviçre, İngiltere, Çek Cumhuriyeti, Macaristan gibi ülkelerin, mevzuatlarında iş güvencesi (işçinin feshe karşı korunması) sistemine yer vermiştir(3).

158 sayılı sözleşme ana hatları şu hükümleri düzenlemektedir.

● Sözleşmenin 2. maddesi; tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır" hükmünü getirmektedir.

● 4.maddesi; "işçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli bir son verme nedeni olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmez" hükmünü getirmektedir.

● 5. maddesi; işe son vermelerde geçerli bir neden teşkil etmeyen gerekçeleri hükme bağlamaktadır.

5/a. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma. 5/b. işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak.



5/c. işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış süreçte katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde müracaatta bulunmak. 5/d. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken. 5/e. Doğum izni esnasında işe gelmeme.

● 6. maddesi; "hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık, işten çıkarma için geçerli neden değildir" hükmünü getirmektedir.

● 7. maddesi; "İşveren makul ölçülere göre beklenemeyecek haller hariç, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisi, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdirilemez." hükmünü getirmektedir.

● 8. maddesi; "Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı"nın hükmüne bağlanmaktadır.

Ayrıca, işten çıkarma konusunda geçerli bir nedenin bulunduğunu ispat yükünün işverene ait olacağını; eğer 8. maddede anılan merci fesih işleminin haksız olduğu sonucuna varırsa, feshin geçersizliğinin ve işçinin işe iadesinin uygun görülmediği ya da ulusal hukukun bunu öngörmediği durumlarda, işverenin işçiye uygun bir tazminat ödemekle yükümlü olacağını sözleşmeyle hükme bağlamıştır.

### Ülkemizde İş Güvencesi

Ülkemizde hizmet akti ile çalışanların iş güvencesi yoktur. 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. Maddesi, işverenin hiç bir gerekçe göstermeksizin işten işçi çıkarma hakkını tanımaktadır. İşçinin işveren tarafından işten çıkarılmasında öngörülen tek koşul, işçiye belirli bir süre önceden haber verilmesi ve işçinin hak etmiş olması durumunda kıdem tazminatının ödenmesidir. Ayrıca, İş Yasası'nın 17. Maddesinin ikinci bendinde yer alan düzenlemeler, işverene çok geniş yetkiler tanımıştır. İşveren, iş güvencesini böylesine ihlal eden yetkilerini kullanarak, işçiye tazminatsız olarak işten çıkarabilmektedir.

Ancak, işveren örgütlerinin sözcüleri; hizmet akdinin feshini geciktiren, fesih sonunda belirli koşullarda işvereni tazminat ödemek zorunda bırakan düzenlemeleri geniş anlamda iş güvencesi olarak değerlendirmektedir(4). 1475 sayılı İş

Yasası'nın 13. maddesinde düzenlenen ihbar tazminatı, 24. maddede düzenlenen altı ay süreyle işten çıkartılan işçinin yerine yeni işçi alma yasağı ve toplu sözleşme hükümleri içinde düzenlenen bazı maddeler iş güvencesi olarak örnek gösterilmektedir.

İşverenlerin iş güvencesi olarak ileri sürdüğü maddeler incelendiğinde ise; uygulamada çok farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Örneğin; İş Yasası'nın 13. Maddesine göre işveren, çıkardığı veya işverinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebep nedeniyle kendisi işten ayrılan işçinin yerine, 6 ay süre içinde başka işçi alamamaktadır. İşveren, yeni işçi alacaksa, öncelikle işten çıkan veya çıkarılan işçiye noter kanalıyla bildirimde bulunmak zorundadır.

İlk bakışta işçiye güvence getirdiği düşünülen bu hüküm, pratikte çok farklı uygulanmaktadır. İşveren genellikle önce yeni işçi almakta, çıkaracağı işçiye ondan sonra çıkış vermektedir. İşverenin bu madde hükmünü ihlal etmesi durumunda ise işverene verilen cezanın hiçbir caydırıcılığı yoktur.

Her şeye karşın bu düzenlemelerin kağıt üzerinde sınırlı bir iş güvencesi getirdiği düşünülse bile, geniş anlamda bir iş güvencesi olarak nitelendirilemez. Çünkü, feshin açık ve kesin bir biçimde belirtilmesi, belirtilen bu fesih sebebinin haklı olması, haksız olduğunun tespit edilmesi halinde de işe iadeyi öngören düzenlemeler gerçek anlamda iş güvencesidir.

Uluslararası normlara uyumlu iş güvencesinin olmaması, anayasa ya da yasalarda yer alan sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkını sakatlamakta, işlev görmez ve boş kavramlar olmaktan öteye bir anlam taşımamasına yol açmaktadır. Örneğin, grev hakkının kullanıldığı bir uyuşmazlıkta uzlaşma sağlanır ve toplu iş sözleşmesi imzalanır; ancak bundan sonra işçi çıkarmalar başlarsa, sözü edilen hak ve özgürlüklerin ne anlamı olabilir?

### İşgüvencesi Yasa Tasarısı Üzerine

Uzun tartışmalar sonucu hazırlanan İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın ana hatları şöyledir.

● Hizmet akdinin feshinde geçerli sebebe dayandırılması şöyle düzenlenmiştir.

"On veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütünü



sevk ve idare eden, işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."

● Tasarı ayrıca, fesih için geçerli olmayan sebepleri de şöyle düzenlemiştir.

a) "Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılma, b) İşyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak, c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, e) 70. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmeme, f) Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanununun 17'nci maddesinin I'inci bendinin (b) fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık."

● Tasarıda, akdin feshinin nasıl yapılacağı da belirtilmiştir. Buna göre;

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin İş Kanunu madde 17/II şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır."

● Tasarı feshin bildiriminde itiraza olanak tanımakta ve ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu hükme bağlamaktadır.

"Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir."

● Tasarı, feshin geçersiz bir nedene dayanması

durumunda kesin işe iade garantisi vermemektedir. İşveren haksız fesih durumunda bile tasarı ile öngörülen tazminatı vermesi durumunda işçiyi iş almayabilecektir.

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendine ödenir.

Bildirim süresine ait ücret işçiyi peşin ödenmişse, bu tutar yukarıdaki fıkralar hükümlerine göre yapılacak ödemedan mahsup edilir. İşçiyi bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir."

● Tasarı ayrıca işyeri sendika temsilcisinin bulunmadığı işyerlerinde işçi temsilcisi seçme hakkını getirmektedir.

"İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı kanunun 34. maddesinde belirtilen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar."

## Yasa Tasarısındaki Temel Eksiklikler

İş güvencesine ilişkin uluslararası normlar incelendiğinde, karşımıza bazı kriterler çıkmaktadır. Yasa tasarısını da bu temel kriterlere göre değerlendirmek bir zorunluluktur.

### I- İş Güvencesinin Kapsamı

158 sayılı ILO sözleşmesinin 2. maddesi; "Bu Sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanır." hükmünü getirmektedir.

158 sayılı Sözleşme, sadece süresi belirli hizmet akdiyle çalışanları kapsamakta, deneme süresindekileri ve geçici işlerde çalışanların kapsam dışında



birakılmasına izin vermektedir. Ayrıca ILO Sözleşmesi, süresi belirli hizmet akitlerinin, işçiyi korumasız bırakmak amacıyla istismar edilemeyeceğini de belirtmektedir.

**Ülkemizdeki işyerlerinin yaklaşık olarak %90'ının dokuz ve dokuzun altında işçi çalıştıran işyerleri olduğu göz önüne alındığında, bu haliyle çıkacak olan İş Güvencesi Yasası milyonlarca işçiyi kapsamayacaktır.**

Yasa Tasarısı ile, 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi "On veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ..." hükmünü getirerek iş güvencesinden yararlanmak için; 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi olmanın dışında, iki ayrı baraj koymaktadır. Yani iş güvencesinden faydalanmak isteyen bir işçi öncelikle bu iki şartı yerine getirmek zorunda kalacaktır:

(1) 10 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışmış olacak. (2) En az 6 aylık kıdemi olacak.

Oysa yukarıda açıklandığı gibi, 158 Sayılı ILO sözleşmesinde böyle bir kısıtlama yoktur. Ülkemizdeki işyerlerinin yaklaşık olarak %90'ının dokuz ve dokuzun altında işçi çalıştıran işyerleri olduğu göz önüne alındığında, bu haliyle çıkacak olan İş Güvencesi Yasası milyonlarca işçiyi kapsamayacaktır.

Diğer yandan, ülkemizde 10-10,5 milyona yakın ücretli/yevmiyeli çalışanın, yaklaşık olarak 4,5-5 milyonunu kaçak çalışmaktadır.

İşte bu nedenle, iş güvencesi tüm çalışanları kapsamalı, kayıtdışı çalışanları da kayıt içine almayı hedeflemelidir. Aksi taktirde, kayıtdışılığın artması kaçınılmazdır. Kaçak yani kayıtdışı çalışma işçiler açısından, kötü yaşama ve çalışma koşulları, devlet açısından SSK prim kaybı, vergi kaybı v.b.'dir.

## 2- Yargı Denetimi, İş İade veya Tazminat

Tasarı, feshin geçersiz bir nedene dayanması durumunda kesin işe iade garantisi vermemektedir. İşveren haksız fesih durumunda bile tasarı ile öngörülen tazminatı vermesi durumuna işçiyi işe almayabilecektir. Ayrıca tasarıda feshin geçersiz olduğu iddiası ile işçinin mahkemeye başvuruda bulunması durumunda "İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendine ödenir." hükmü getirilmektedir. Varolan hukuk sisteminde davaların 4 ay gibi kısa

bir sürede sonuçlanması oldukça zordur. Örneğin 8 ay süren bir davada iş akdi haksız olarak feshedildiği mahkeme tarafından hükme bağlanan bir işçi tasarı yasalarsa ancak dört aylık doğmuş alacaklarını alabilecek ve ekonomik anlamda mağdur olacaktır. Bu nedenle, uygulamada davanın dört ayda bitirilmesi hükmü yer almalı ancak, "...en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklar.." hükmündeki sınırlama kaldırılmalıdır.

## 3- Sendika Temsilcileri Hakkında Düzenleme

Yasa tasarısında yapılan düzenleme ile; 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. maddesi ile işyeri sendika temsilcilerine tanınan yargı kararı ile işe iade hakkı da ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle varolan yasal düzenlemenin gerisinde kalmaktadır.

## Sonuç

Ülkemizde çeşitli nedenlerle gerçekleştirilen işten çıkartmalarla, yüzbinlerce işçiyi ve ailesini açlık ve sefaletle sürükleyen, yaygın işçi kıyımlarını önlemenin yollarından birisi de; ülkemiz tarafından onaylanmış bulunan 158 sayılı ILO Sözleşmesi normlarına uygun iş güvencesidir. Bu nedenle, işçi sınıfının temel talebi iş güvencesidir.

İş güvencesi talebinin geçirdiği aşımlar göz önüne alındığında; işveren çevrelerinin bu talebi kolay kabullenmeyeceği açıktır. Nitekim, 1994'ten beri iş çevrelerinin temel sloganı, "nce esnek çalışma yasaları; sonra iş güvencesi ve kıdem tazminatı"dır. Bu nedenle tüm Konfederasyonların (varolan anlaşmazlıkları bir tarafa bırakarak); 1475 sayılı İş Yasası, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarında işveren çevrelerinin talep ettiği değişiklikleri çok yakından takip etmeleri, iş güvencesinin tüm çalışanları kapsayacak şekilde yasallaşması için ortak tavır almaları, hem zorunluluk hem de tarihsel bir görevdir.

## Kaynaklar

- 1- K, Yıldırım, "İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1992-2001)",Türk-İş Dergisi, Ankara, (2001) Nisan-Mayıs, sayı:344, sf:21
- 2- Prof.Dr.Metin Kutal Prof.Dr. Nuri ÇELİK, Prof. Dr. Münir EKONOMİ, Prof.Dr. Toker DERELİ, Prof.Dr. Devrim ULUCAN, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT, Prof.Dr.Serper SÜZEK, Prof.Dr. Algun ÇİFTER, Prof.Dr. ner EYRENCİ
- 3- Taşket, Savaş, "İş Güvencesi Yasa Tasarısı zerine", (2000), Deri-İş sayı:37, sf:11
- 4- Tarcan, Nurseli, "ILO ve İş GÜVENCESİ", OKNOS, Ankara 2000,Sayı.8, s.4-14.1 ●