

TÜRK İŞ MEVZUATINDA İŞ GÜVENCESİ SORUNU VE HAZIRLANAN YASA TASARISININ ESASLARI

Prof. Dr. Savaş Taşkent

Değerli meslektaşlarım, sevgili öğrenciler.

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından düzenlenen Sosyal Siyaset Konferanslarının bugünkü bölümünde benim size sunmak istediğim konu "Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Ana İlkeleri".

İş güvencesi gerçekten çok önemli bir olgu. Çalışanlar için bir temel taşı. İş güvencesi ile amaçlanan işçinin keyfi dediğimiz, haksız dediğimiz fesihlere karşı korunması. Burada gerçekten amaç işçinin işini koruyabilmesi. Yoksa ona özel bir tazminat ödenmesi, iş güvencesinin ilk hedefi değil. Burada gene belirtmem gereken bir nokta; iş güvencesi ile amaçlanan işçiye ömür boyu aylık gelir sağlanması da değil. Bazen basında işveren kesimince eleştiriler çıkıyor hepimiz okuyoruz. İşte ; "İşçi hiçbir zaman işten çıkartılmazsa işletme nasıl verimli çalışır, ben işletmeyi nasıl ayakta tutarım?" gibi endişeleri var. Ama bunlara gerek yok. Haklı sebep değil bunlar. Elbette birtakım sebepler varsa, iş güvencesi olan bir sistemde de işçi pekâla işten çıkarılabilecektir.

Burada üç nokta önem taşımaktadır. Bunlardan bir tanesi; işten çıkartmanın bir sebebe bağlı olması. Bugünkü hukuk mevzuatımıza göre işveren, dilediği işçiyi, dilediği zaman sadece belli bir süre önceden haber vererek işten çıkartabilir. Bunun bir sebebinin olması ve bu sebebin haklılığı bugünkü mevzuatımızda yer alan bir husus değil. Hatta hatırlayacaksınız, Türkiye İşveren Sendikaları

Konfederasyonunun daha önceki Başkanı sayın Halit Narin sık sık : "Ben gözünün rengini beğenmediğim işçiyi işten atarım" diyordu. Bugünkü mevzuat işverenlere gerçekten büyük bir serbesti vermektedir.

Ancak iş güvencesi olan bir sistemde -ki bugün katılmak istediğimiz AB ülkelerinin tümünde bu sistem uygulanmaktadır- işten çıkarma haklı bir sebebe dayanacaktır. Bu sebebin haklılığı bir bağımsız organ, özellikle bir mahkeme, tarafından denetlenebilecektir. İkinci aşaması bu. Üçüncüsü ise; eğer işten çıkartma haklı bulunmaz ise, o zaman hakim işçiyi işe iade edebilecektir. Kuşkusuz hakim işe iade kararı verdiği zaman, eğer işveren çalıştırmak istemiyorsa Jandarma nezaretinde de işyerine sokamazsınız işçiyi. O zaman bu, sonuçta tazminata dönüşecektir. Ama ilk cümlelerimde vurguladığım gibi, iş güvencesi ile amaçlanan işçinin ek bir tazminat alması değil, haksız ve keyfi dediğimiz işten çıkartmalara karşı işinin güvence altına alınmasıdır. Hukuka aykırı olarak işveren işe almıyorsa, o zaman yapacak bir şey kalmıyor, onu bir tazminatla dengeleyecektir.

İş güvencesine şöyle tarihsel bir perspektif açısından bakarsak, değerlendirmesini yaparsak, önceleri büyük bir serbesti sisteminin hakim olduğunu görüyoruz. Liberal ekonomi uygulamaları, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sloganı ve bunun sonucunda da Devlet müdahalesinin olmaması nedenlerinden dolayı işveren büyük bir serbestiye sahip. Dilediği işçiyi işe alabiliyor, dilediğini işten çıkartabiliyor.

Zamanla : "Bir süre önceden haber verilse, bir ihbarda bulunulsa iyi olacak" denildi. Bugün yine dünyadaki ülkelere baktığımızda, hemen hemen hepsinde işçinin işten çıkartılmadan önce bir haber verilmesi yükümlülüğü işverene getirilmiş. Ama aynı yükümlülük biliyorsunuz işçi içinde geçerli. Bu ihbar yükümü, bildirim süreleri, bazı ülkelerde işçinin çalıştığı zamana göre, bazı ülkelerde işin türüne göre, bazı ülkelerde işçini yaşma göre yada ücretin yüksekliğine göre değişebilmektedir.

Bu da yeterli olmayınca, -özellikle bizim 1936 tarihli İş Kanunumuzda çok geniş bir şekilde düzenlenen- kıdem tazminatını görüyoruz bir iş güvencesi olarak. Gerçekten de 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı düzenlenirken bunu gerekçesi de; "ülkemizde işsizlik sigortası yoktur, işçinin iş güvencesi yoktur. O halde işverene böyle bir tazminat getirilsin ki, işçiyi işten çıkartmasın". Kıdem

tazminatın temelinde ülkemizde o dönemlerde işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin olmayışı yatmakta idi.

Bazı ülkelerde kıdem tazminatı Kanunla düzenlenmiş değildir; haksız işten çıkarmaları önleyebilmek için, hakkın kötüye kullanılması ilkesini uygulaya gelmektedirler. Eğer işveren fesih hakkını kötüye kullanmış ise, işte ona bir yaptırım getirilmektedir. Bugün İsviçre’de ya da Japonya’da olan sistemde budur. Ama haksız işten çıkarmalara karşı işçiyi koruyan gerçek önlem; iş güvencesi sistemidir. Bu da ilk defa 1917 yılında Meksika Anayasasında yer almıştır ve sonra orada 1931 yılında Kanuna aktarılmıştır. Daha sonra Avrupa’da yavaş yavaş ülkelerin mevzuatlarında iş güvencesi sistemine yer verildiğini görüyoruz. Ancak oralarda işçi sendikalarının etkin, güçlü olması sonucunda, toplu iş sözleşmelerinde bu tür önlemlere yer verildiği bilinmektedir. Hatta biliyoruz bugün işsizlik sigortası uygulaması, önce sendikaların toplu pazarlık sonucu yarattığı bir sistemdir. Bu o kadar yaygınlaşmıştır ki, sonraları Devlet bunu Kanun şeklinde genelleştirmek durumunda kalmıştır.

İş güvencesi konusunda birçok etkiler var. Bunlar içinde olumlusu da var, olumsuzu da var. Özellikle bunun ayrıntılarına girmek istemiyorum. İşveren cephesi burada gerçekten bir cephe yaratmış ve iş güvencesi çıkarsa iş hayatının duracağı, işçilerin daha fazla mağdur olacağı, uluslararası rekabette zayıflayacağımız gibi gerekçeler öne sürmüştür. Bu nedenle iş güvencesini reddetmişlerdir. Bunlar işin belki de politik yanı. Söyledikleri bir başka husus var, onun üzerinde durmakta yarar görüyorum. Diyorlar ki: “Bizim iş mevzuatımızda zaten yeterince iş güvencesi sağlayıcı hükümler var. Ayrıca böyle bir ek önlem gerek yok”. Nedir bunlar diye baktığımızda bildirim süreleri var. Bildirim süreleri olduğuna göre ve, birazdan değineceğim, kıdem tazminatı olduğuna göre, artık ayrı bir iş güvencesi sistemine gerek yok. Acaba bildirim süreleri işçinin haksız olarak işten çıkartılmasında bir önlem midir?

Bir defa, bildirim süreleri İş Kanununun 13.maddesinde düzenlenmiş durumda her iki taraf için de geçerli. İşçiyi koruyan bir durum olmaktan ziyade, işin aniden bırakılması ya da işçinin aniden işten çıkartılmasına ilişkin bir tedbirdir. Fesih ortadan kalkmıyor. Sadece belli bir süre geciktiriyor. Hemen işçinin işine son vermeyecektir, 2-8 hafta bildirim süresi dediğimiz süreler geçtikten sonra işçinin işine son verilecektir. Bu feshi engellemediği için ya da işçinin işini korumayı

sağlamadığı için iş güvencesi ile ilgisi olduğunu söylemek mümkün değildir. Kaldı ki belirteyim, bizim İş Kanunumuzdaki bildirim süreleri Avrupa'ya baktığımız zaman, onlara göre son derece düşük kalmaktadır.

14.madde kıdem tazminatı acaba bir iş güvencesi sağlıyor mu?

Biraz evvel belirttiğim gibi, gerekçesine baktığımız zaman amaç şu "Kıdem tazminatı ödememek için işveren işçinin işine son vermeyecektir" diye düşündürülmüş. Ama bu zamanla tam tersine bir gelişme göstermiş. Bugün Türkiye, Dünyada işçi sirkülasyonu en fazla olan ülkelerden biridir. İşçi değişiminin son derece fazla olduğunu görüyoruz. Büyük bir nedeni de kıdem tazminatı. İşverenler kıdem tazminatı ödememek için 1 yıl dolmadan işçiyi işten çıkartıyor, yerine daha düşük ücretle bir başkasını alıyor. Yani kıdem tazminatı bugün için iş güvencesinin değil, iş güvencesizliğinin bir sebebi olmak durumuna gelmiştir. O bakımdan "ülkemizde bildirim sürelerinin yanında kıdem tazminatı var. Onun için ek bir güvenceye gerek yok" demek herhalde gerçekçi olmaz diye düşünüyorum.

Biraz daha Kanunu şöyle bir irdeler ve bazı maddelere göz atarsak iş güvencesinin gereği var mı yok mu daha iyi anlayabiliriz. Mesela İş Kanununun 9.maddesi, hangi hallerde sözleşmenin yazılı yapılacağı ve daha sonraki maddesinde bunun içinde ne gibi hükümler bulunacağını söylüyor. 9.maddenin 2.fıkrasında da diyor ki: "Eğer sözleşme yazılı yapılmamışsa, genel ve özel iş şartlarını gösteren bir belge, işçinin isteği üzerine kendisine işveren tarafından verilir". İşte burada Kanun güzel bir önlem almış ama hangi işçi işe girdikten sonra işverene gidecekte : "Lütfen bana genel ve benim için özel maddeler var. Bunu belgeleyen yazılı bir belge verin ve altım da imzalayın" diye talepte bulunacak. Bunu talep ettiği zaman ilk işten çıkartılacakların listesinin başında yer alacağını herhalde biliyor, bilmese de yaşayarak öğreniyor. Şu şekilde düşünülüyor : " Bu daha yeni işe başladı, benden birtakım genel şartlar, özel şartlar, belgeler istiyor. Bu kötü niyetli, ben bundan hemen kurtulayım da hiç olmazsa ileride başıma sıkıntı yaratmasın". Bu şekilde düşünülürse dahi işçi o psikoloji ile bunu talep edemiyor.

17/2 'ye göre bir işçinin işten atıldığını düşünelim. Hırsızlık yaptığı söyleniyor ve bundan dolayı işten atılıyor. Ama somadan anlaşılıyor ki ; işçi o tarihte işçi işyerinde bile değildir, hastadır, evinde yatıyordur. Acaba bu insanın işini koruması mümkün mü? Hukuken bu

da mümkün değil. Fesih sonuçlarını doğurur olsa olsa bir haksız fesihdir. Ona göre tazminatlar söz konusu olur. Ama fesih gerekçesi ortada yokken, işçinin işini koruması yinede bugünkü mevzuatımızda mümkün değildir. İşçi işini kaybetmiştir ya da işverenin insafına kalmıştır. İsterse tekrar işe alabilir.

İş Kanunumuzda gerekli tedbirler var denilen maddelerden bir tanesi bildiğiniz gibi 24.madde. Başlığı "İşten Çıkartmanın Sonucu". Eskiden bu maddede toplu işten çıkartmalar düzenlenmişti. Burada da biliyoruz ama kısaca tekrar edeyim. Eğer işveren bir işçiyi işten çıkarıyorsa ve sonradan da aynı nitelikte bir işçiye ihtiyaç duyuyorsa, 6 ay içinde çıkarttığı işçiyi çağırmakla yükümlü tutulmuştur. İşte denilmiştir ki: "Bu işçiye iş güvencesi sağlayacaktır". Maddenin gerekçesine baktığımızda gerçekten son derece ilginç. Şöyle diyor bir yerinde: "İş Kanununun sosyal muhtevatinin yeterince anlaşılması nedeniyle Kanunun 13.maddesi kötü niyetle kullanılabilir olmuştur. Sadece işletmenin ekonomik gereksinimleri nedeniyle...", sadece ekonomik nedenler dolayısıyla çıkartılabilir diyor, ".....işten çıkartılması gerektiği hallerde kullanılması gereken 13.madde, başka amaçlarla kullanılmaya başlanmıştır. Gerek yaşadığımız çağın ve gerekse Anayasamızın belirttiği ekonomik görüş içinde hiçbir işverenin sadece arzu etmediği için, işçiyi işten çıkartması hakkı yoktur". Yani sadece arzu etmiyor diye, işine gelmiyor diye işçiyi işten çıkartamaz. O nedenle 24.maddede düzenlendiği söyleniyor. Ancak uygulamaya baktığımızda 24.maddenin hiçbir yarar sağlamadığını da görüyoruz. 6 ay bekledikten sonra işveren istediği işçiyi işe alabilir, buna kanunen hiçbir engel yok. Çağırır ama almazsa ne olacak? Bağımsız daha pratik bir çözüm; eğer bir işçiyi işten çıkartmayı kafasına koymuşsa, önce birisini alıyor, sonra işten çıkartıyor. Böylece çağırmaya da gerek kalmıyor. Kaldı ki maddenin Yargıtay'a göre hukuki yaptırımı da yok. Cezai yaptırımı var. O halde bu pratikte iş güvencesi sağlayacak, işçinin işten çıkartılmasını önleyecek bir tedbir değil.

33.madde asgari ücreti düzenliyor ama ülkemizde 1 milyonu aşkın insan asgari ücretin altında çalışıyor. Özellikle inşaat, tekstil, turizm sektörlerinde düşük işler yapan elemanlar, turizmde bulaşıkçı ve komi gibi elemanlar, asgari ücretinde altında çalıştırılıyor. Bunların gidip asgari ücreti talep etmesi mümkün değil. Talep ettiği zaman bunlar da işten atılıyorlar.

35.madde mesai ücreti öngörüyor. Bunları neden böyle tek tek belirttiğimi de söyleyeceğim.Ama kendi öğrencilerimiz var. Bunlar iş hayatına atılan genç, başarılı elemanlar. Master, yüksek lisans yapıyorlar. İlaç sektöründe bir firmada çalışıyorlar. Geçen akşam dediler ki: "Hocam, bizde bir genelge yayınlandı ve mesai ücretlerinin talebi yasaklandı". Mesai yasaklanmamış. Mesai yapılıyor ama mesainin ücretinin talebi yasaklanıyor. Buna yakın bir durum daha yakın olarak benim başıma geldi. Benim oğlum mimarlık fakültesini bitirdi. Uzaktan bir akrabamızın bürosunda mimar olarak çalışıyordu. Her akşam 23:00 – 24:00 sıralarında eve geliyordu. Ben de kızırıyordum ve diyordum ki: "Oğlum bir akşam hep beraber şu sofraya oturalım. Biraz erken gel de beraber yemek yiyelim, yüzünü görelim". Kendisi de: "Baba iyi mesai ücreti alıyorum. Evet çok çalışıyorum ama karşılığını alıyorum" diyordu. Bir akşam beş karış suratla geldi. "Ne oldu" dedim. "Mesailer kaldırıldı" dedi. "Çok iyi. Bundan sonra hep beraber şu sofraya otururuz" dedim bende. O da: "Üzgünüm baba oturamayacağız. Mesailerin kendisi devam ediyor, ücreti kaldırıldı" dedi. Yani bunun çok yaygın bir uygulama olduğunu da artık görüyoruz. Oysa Kanun çok açık mesailerin en az %50 zamlı olarak ödeneceğini öngörüyor.

Ayrıntılara çok girip sizi sıkamak istemiyorum ama Yargıtay kararlarına baktığımızda şunu görüyoruz : İşçi işten atılmıştır, kıdem tazminatı talep etmektedir. Bu normal. Çünkü kıdem tazminatı, işten çıkarıldığı zaman işçiye ödenen bir para. Ama bunun yanında çarpıcı olarak başka şeylerde istiyor. Yıllardan beri kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkının bedelini ve yıllardan beri almadığı mesai ücretlerini. Şimdiye kadar bu adamın aklı neredeydi? Yıllardan beri mesai yapıyor da ücretini niye istememiş, işten atılınca istiyor? Niye yıllardan beri çalışıyor da Kanunun kendisine verdiği yıllık ücretli izin hakkını kullanmıyor? İşte bunların hepsinin sebebi aynı yerde takılıyor. İş güvencesi olmadığı için hakkını arayamıyor talep edemiyor.

Çok daha önemli bir olgu kolektif iş hukuku açısından; biliyoruz Birleşmiş Milletler Teşkilatı 1945 yılında, savaştan sonra kuruldu. Amacı barışı korumak ama bunun yanında da temel insan haklarına saygıyı sağlamak. Kuruluşundan 3 yıl sonra BM, tüm zamanlar için gerekli ve geçerli olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini yayınlıyor ve bu sözleşme 1 yıl sonra 1949'ta Türkiye tarafından onaylanıyor. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23.maddesine göre; "Herkesin insan onuruna yakışır bir yaşam sağlamak için adil ve yeterli ücret hakkı

vardır ve çıkarını korumak içinde sendika kurma yada kurulmuş olan sendikalara üye olma hakkı vardır". Ondan da evvel 1919 yılında Uluslararası Çalışma Teşkilatı kuruluyor. Burada da temelde Anayasasına baktığımız zaman, sendika özgürlüğünün yer aldığını görüyoruz. Nitekim çekirdek, temel sözleşmelerden biri de 87 sayılı sendika özgürlüğüne ilişkin sözleşme. Uluslararası boyutu bir tarafa bırakıp Anayasamıza gelirse, bildiğiniz üzere 51.maddeye göre sendikalara üye olmak serbesttir, kimse üyelikten ayrılmaya zorlanamaz, Kanun aynı şekilde, işçiler sendikaya üye olmalarından dolayı işten çıkartılamaz diyor ama uygulamaya baktığımızda sendikaya üye olmanın bedeli işsiz kalmak. Her gün gazetelerin ekonomi sayfalarının altında "Sendikaya üye oldular ve atıldılar. Sendikaya üye olmamın bedeli işsizlik" gibi haberler çıkıyor. Yani çalışan bir insanlık hakkını kullandığı zaman, sendikaya üye olduğu zaman, işten atılıyor ve işsiz kalıyor. Örnekleri çok arttırmak istemiyorum ama şu noktaya geliyoruz; "güçlü bir iş güvencesinin olmadığı bir hukuk sisteminde tüm iş mevzuatı kağıt üzerinde kalır." Bunu, şimdi rahmeti oldu, Wolfgang Blomeyer, dostumuz, çok yakın ilişki içinde birlikte seminerler yaptığımız bir Alman. Almanların sağcı bir hocası. Bunu Çeşmede bir seminerde söylemişti; Benim de zihnime işledi. Güçlü bir iş güvencesinin olmadığı hukuk sisteminde tüm iş mevzuatı kağıt üstünde kalır. İşte burada hepsi var ama kağıt üzerinde bir işe yaramıyorlar. Efendim diyoruz ki; güçlü bir iş güvencesinin olmadığı bir hukuk sisteminde kolektif haklar, sendika özgürlüğü, toplu sözleşme özerkliği, grev hakkı hiçbiri bekleyen bir kişi göremez.

Evet. Yavaş yavaş iş güvencesinin genelini ortaya koyduktan sonra konumuza doğru gelelim. Ama izin verirseniz bir noktaya da değinmek istiyorum. O da şu: Deniliyor ki "Efendim bugünlerde ülkemizde ekonomik kriz vardır. Ekonomik kriz varken iş güvencesinin lafı mı olur?". Uluslararası Çalışma Teşkilatının 158 sayılı sözleşmesinin gerekçesine baktığımız zaman bunun bir ölçüde cevabım buluyoruz. Yani: "Ekonomik kriz var. Şimdi iş güvencesi mi olur?" diyenlere Uluslararası Çalışma Teşkilatı iş güvencesi ile ilgili 158 sayılı sözleşmesinin girişinde gerekçeli cevabı veriyor. "Özellikle son yıllarda birçok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler sonucunda, bu alanda karşılaşılan sorunlar çerçevesinde bu sözleşme kabul edilmiştir" deniliyor girişinde. Yani ekonomik sıkıntı daha çok işçiyi etkiliyor. Onun için işçiyi koruyucu bir sözleşme hazırlanmış. Biliyoruz ki,

Avrupa'da hatta Dünya'da tuzu en kuru ülkelerden bir tanesi. İsviçre'nin öyle işsizlik problemi vesairesi yok. Ancak İsviçre'li de Borçlar Kanununda yaptıkları bir değişiklik ile nispi de olsa bir iş güvencesi getirdiler. Gerekçesi gene ilginç : "Özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde işçinin çok daha fazla korunmaya ihtiyacı vardır. Çünkü ekonomik durgunluk sadece işvereni sıkıntıya düşürmez, bundan işçiler daha çok etkilenir" diyor İsviçre Borçlar Kanunu değişiklik gerekçesinde. Dünyaya baktığımız zaman ilginç örnekler var. Fransa Çalışma Bakanı Madam Aubry 2000 Temmuzunda Newsweek dergisinde yazdığı yazıda şunları söylüyordu : "Ekonomik büyümenin işçilerin hayat standartlarının ve çalışma şartları ile iş güvencelerinin düşürülmesi uğruna yapılmasına izin vermeyiz. Ekonomik büyüme derken bununla işçilerin standartlarını ve iş güvencelerini düşürmek aklımıza gelmez. Ekonomik büyüme ile işçinin korunması ilkesi birlikte yürüme zorundadır" diyor.

Avrupa Birliğine dilerseniz şöyle kısaca bir göz atalım. Avrupa Birliğinin temelini oluşturan Roma Anlaşmasınının 117.maddesinde de işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi öngörülmüş bulunmaktadır. Sonuç olarak AB'nin en çok üzerinde durduğu toplu işçi çıkartmalar. Toplu güvence 1975 yılında bir yönergeyle, daha sonra da üzerinde değişiklik yapılarak yeni yönergelerle düzenlendi. Orada da toplu işçi çıkartma durumunda hangi tedbirlerin alınacağı belirtildi.

Bunun dışında özellikle eşitlikle ilgili AB'nin birçok standardı var, onları da biliyoruz. Avrupa Birliği Komisyonu şu anda ortak bir çalışma yapıyor. Bu çalışmada Avrupa'daki ülkeler arasında eski de olsa değişik olan iş güvencesi sistemini ortak bir takım ilkelere bağlamak için çaba gösteriyor Komisyon. Burada üzerinde durduğu nokta ; sebebi olmadan işçinin işten çıkartılmayacağı, bildirim sürelerinin mutlaka her işten çıkartmada yer alması gereği, işten çıkartmada ayırım yapılmayacağı, yani sendikalıları işten çıkartılması ya da kadınların işten çıkartılması gibi ayırım yapılmayacağı ve bundan sonra da işten çıkartmanın mümkünse bir mahkeme tarafından denetlenmesi, eğer haksızsa işçinin işe iade edilmesi gibi AB'nin Avrupa'ya standart getirmek için çabaları var. Zaten biliyoruz AB'nin 8 Aralık 2000 tarihinde Nice'de bir Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi yayınladı, kabul etti. Bunun 30.maddesinde de haksız işten çıkartmaya karşı koruma yer almaktadır. "Her işçi topluluk hukuku ve ulusal yasalarla uygulamalara göre haksız, keyfi işten çıkartmalara karşı korunma hakkına sahiptir" diyor AB. Biz

de bildiğiniz gibi Bakanlar Kurulu Kararı ile ulusal programa iş güvencesini kısa vadede gerçekleştirilecek işler arasında saydık ve yer verdik. Bunun süresi maalesef doldu. Ama şu anda İş Kanununun tümü üzerinde bir çalışma yapıyor ve iş güvencesi de ayrı değil, büyük bir ihtimalle bu çerçevede yeni bir İş Kanunu içinde yer alacaktır. Diliyoruz ki bunu da Mayıs ortalarına kadar bitirip Bakanlığa sunacağız ve o çerçevede hepsi birlikte Parlamenteoya gelecek diye düşünüyoruz.

Evet bu girişten sonra, iş güvencesi ile ilgili Türkiye de neler öngörülüyor, bu konuda da kısa bir bilgi vermek istiyorum ama bundan önce AB'nin sosyal politikası ve Türkiye'nin uyumu ile ilgili olarak Stefan Hermarms'ın '(komisyon uzmanı, istihdam ve sosyal işler uzmanı,)' verdiği bir yazı var AB'ye, bize de gönderdi, diyor ki: "AB direktiflerine tamamen uygun bir iş güvencesi tasarısı hazırlanmıştır". Bizim hazırladığımız tasarımı AB uzmanı incelemiş ve bunun AB'nin birçok direktifine paralellik gösterdiğini söylüyor. Böylece hazırlanan taslağın iyi olduğunu da belirtmiş oluyoruz. Zaten 158 sayılı sözleşme temel alınarak hazırlandı. Yani yine bazı işveren kesimince iddia edildiği gibi Avrupa'nın en katı, en zor sistemi değil. Biliyorsunuz ILO'nun 174 tane üyesi Devlet var. Bu 174 Devletin hepsinin ekonomik, sosyal gücü farklı. Onun için ILO'nun normları asgari normlardır. Herkes için geçerli olabilecek en düşük normlardır ve biz bu en düşük normları göz önünde tutarak iş güvencesi taslağım hazırlamaya çalıştık ve öyle olduğuna da inanıyoruz. Avrupa'ya baktığımız zaman Almanya'yı sert bir iş güvencesi olan ülke olarak gösteriyorlar. İtalya ondan kat kat daha kah bir iş güvencesi sistemine sahip. İşte burada çok hafif bir yumuşama yapmak isteyen Bakan Danışmanı, biliyorsunuz, öldürüldü. Şimdi bundan bizim ne gibi bir ders almamız gerektiğini bilmiyorum. Yumuşatmalı mı, yumuşatalım mı? onu ayrıca tartışmak gerek.

Şimdi bugün için baktığımız zaman, belirli bildirim sürelerine uymak kaydıyla her işçinin işine son verilmesi mümkün. Ama iş güvencesi sisteminde en azından işçinin hakkını araması dolayısıyla işine son verilmesi yolu engellenmiş olacak. İşçi sendikalar faaliyetinde bulunduğu için ya da sigortaya kaydını istediği için işten atılmayacaktır.

Bugün için söylediğim gibi bildirim süreleri tek kayıt. İş güvencesi sisteminde bildirim süreleri yanında ayrıca bir geçerli sebebe dayanmak gerekecektir. Bildirim süreleri değiştirilmemiştir. 1992 yılında Moğultay zamanında hazırlana taslakta, 2-8 hafta olan bildirim sürelerinin de de

değişiklik yapılmıştı. Bugün için bugünkü 2-8 hafta olan bildirim süreleri aynen bırakılmıştır. Ama bunun sözleşmelerle arttırılabileceği kabul edilmiş durumdadır. 13.maddede burada yapılan tek değişiklik iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler için. Kimlerdir bunlar? Birazdan söyleyeceğim, iki şartı var. 6 aylık kıdemi olmayan ve 10'dan daha az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar. Yani birazdan değineceğim iş güvencesi hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin en az 6 aydan beri işyerinde çalışıyor olması gerekmektedir tasarıya göre. İkinci şart da en az 10 işçinin çalıştığı bir işyerinin varlığıdır. Eğer böyle değilse; 5 aylık bir işçi ya da kıdemli bir işçi ama 5 kişi çalışıyorlar. O zaman ne olacak? Orada eğer işveren fesih hakkını kötüye kullanarak sözleşmeyi sona erdirirse, bildirim süresinin üç katı oranından bir tazminat işçiye ödenecektir. Bu şu anda da var. Yeniliği nedir? Eğer bildirim sürelerine uymazsa dört katı tutarında oluyor bu tazminat. Yani bildirim sürelerine uyulmazsa bir tazminat daha, dört katı bir tazminat söz konusu oluyor ve bu az bir yaptırım değildir işverenler üzerinde, önemlidir. Ama işçi 10'dan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde 6 aydan fazla çalışıyor ise o zaman sadece bildirim sürelerine uymak yetmeyecek, işverenin yeterli bir sebep göstermesi de aranacaktır. Bu yeterli sebep işçiye yazılı olarak bildirilecektir. Ancak yargıya ışık tutmak ve ILO sözleşmesine daha fazla yakınlık sağlamak amacıyla hangi olguların geçerli sebep sayılamayacağı da Kanunda gösterilmiştir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerde bulunma bu hiçbir zaman haklı bir fesih nedeni olmayacaktır, geçerli neden olmayacaktır. Sendika temsilciliği ya da işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak ya da bunlara aday olmak fesih için geçerli sebep olmayacaktır. En önemlisi pratikte gerçekten bir çözüm, işçi işveren aleyhinde idari veya adli bir takip kuruluna başvurabilecek. Mesela makinaya koruyucu takmıyor, işçi kolunu kaptırarak : "Çalış canım, bir şey olmaz" diyor. Gidip şikayet ettiği zaman işçi hemen işten atılıyor. Ya da Mahkemede arkadaşını savunamıyor. Doğruyu söylediği zaman kendiside işten atılıyor. İşte bunlar bir işten atma nedeni olmayacaktır. Somut olarak tasarıda yer alıyor. Bu arada yine AB ilkeleri çerçevesinde ırk, renk, cinsiyet, medeni hâl, aile yükümlülükleri, din, siyasi görüş ve sosyal köken bir fesih nedeni olamaz. Kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi somut olarak gösteriliyor ki yine bir fesih nedeni sayılamaz. Aynı şekilde hastalık veya kaza nedeni ile belirli bir süre işe gelmeme, bekleme döneminde

fesih için geçerli bir sebep olmayacak. Yani bir haklı sebebin varlığı mutlaka olacaktır. Şunlar geçerli bir sebep olamaz.

Nedir peki geçerli sebep? İşçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işletmenin ekonomik, teknolojik ya da yapısal nedenlerinden kaynaklanan bir nedenin varlığı halinde, pekâla işveren işçinin işine son verebilecektir. Yani basında, kamuoyunda işverenlerin dediği gibi : “Ben işçiyi çıkartamazsam işletmeyi nasıl ayakta durdururum. Çalışmayan adamı burada muhafaza edersem çalışanlar bundan etkilenmez mi” sözleri hiçbir anlam taşımıyor. İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan bir sebep var. Bu nedir? Diğer arkadaşlarına göre yeterli hizmetimi yapamıyor. Beceriksiz, verilen işi yapamıyor. Niteliklerini saymış işe girerken ama pratik o niteliklerle tutmuyor. “Çok iyi lisan biliyorum” diyor, çok iyi çıkmıyor lisanı. “Şu işin uzmanıyım” diyor yapamıyor. İşte bütün bu noktalarda bir zaafı varsa bu bir işten çıkartma nedenidir, yeterlilik başta gelmek üzere.

Davranışları bir işten çıkartma nedeni olabilir. Gerekçeli koyduk yargıya yardımcı olsun diye. Amirleri ile sürekli tartışmaya girmesi, arkadaşları ile geçinememesi, onları rahatsız etmesi, arkadaşlarını kanun dışı bir takım davranışlara kışkırtması, işe geç gelmeyi adet edinmesi, erken gitmeyi adet edinmesi, gereksiz halde sık sık tuvalete gitmesi. Tabi bunların hepsinin ispatı gerekecek. Sadece bunları söylemek işten çıkartma için yeterli olmayacak. Ama davranışları dolayısıyla bir sorun varsa bu da pekâla bir işten çıkartma sebebi olabilir.

İşletmenin ekonomik, teknolojik yada yapısal nedenleri de bir fesih nedenidir. Belli bir bölümde üretim yapılmayacak. Artık piyasadan talep yok, işveren o bölümü kapatmak istiyor. Elbette kapatabilir, elbette oradaki işçileri işten çıkartabilir. İşletmenin ekonomik kârları bu kadar sayıda işçiyi işyerinde tutmayı engelliyor. Daha az işçi ile işi görmek zorunda. Aksi taktirde batacak. Elbette bu durumda da işçiyi işten çıkartabiliyor. Bilgisayara geçiliyor. 50 işçiye ihtiyaç yok bilgisayar geliyor, 20 işçi ile işimi görebiliyor. Elbette hiç kuşku yok ki böyle bir durumda da işveren, işçinin işine son verebilecektir. Ancak çok çok önemli bir nokta; bütün bunları ispat etmek yükümü ILO sözleşmelerinde, AB normlarında da öngörüldüğü üzere işverene aittir. Bugünde kötüye kullanma durumunda işçi yargıya başvurabilir, “sendikal nedenlerle işten atıldım” diyerek tazminat talep edebilir. Ama ispat yükü işçinin sırtındadır. Kaldı ki, şahit göstereceği insan o yerde çalıştığı için, biraz evvel dediğim gibi şahitlikte yapamamaktadır. İşçi bu

durumda yalnız başına kalmakta ve iddiasını ispat edememektedir. İşte bu nedenle 158 sayılı ILO sözleşmesi ve AB'nin bu konudaki standartları ispat hususunu işverene yüklemektedirler. Bizim tasarımızda da aynı husus yer almaktadır. Fransız hukukundan alınan bir yön. Bu da Moğultay dönemindeki tasarıda yoktu. Eğer işçinin sözleşmesi verimi ya da davranışları nedeni ile sone erdirilmek isteniyorsa, bir defa görüşünün alınması gerekiyor. İşveren çağırarak : "Verimsizsin, arkadaşların kadar üretmiyorsun, sık sık kavga yapıyorsun, tartışıyorsun" diyerek çıkartma nedenini söyleyecek ve işçiyi kendini savunma hakkını tanıyacaktır. Belki işçi kendini savunacak ve hiç işten çıkartma gerçekleşmeyecek. O prosedürü azaltmak için Fransız hukukunda böyle bir yol vardır. Biz bunu da tasarıya aldık.

Sözleşmesi feshedilen işçi sebep bildirilmemişse bunu öne sürerek ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığını belirterek 1 ay içinde İş Mahkemesinde dava açabilecektir. Dava seri muhakeme usulüne tabidir. Önce 2 ay içinde İş Mahkemesi, sonra 1 ay içinde Yargıtay kararını verecektir. Toplam 4 aylık bir süreç içinde bu prosedürün sonuçlanması arzu edilmektedir. Niye arzu ediyoruz diyoruz? Hakimlerimizin yoğun işgücü nedeniyle, maalesef Kanunda bu tür hükümler olmasına rağmen artmaktadır. Bugün işyeri sendika temsilcileri içinde benzer hükümler vardır ama temsilcilerinde davası buna rağmen 6 ay, 8 ay, bazen 1 yıla kadar sürebilmektedir. Yargıtay kesin olarak kararını verecektir. Eğer yapılan fesih geçersiz ise, o zaman hakim işçiyi işine iade edebilecektir. Ancak ikinci bir prosedür burada yer almasın diye, hakim iade kararında, işveren işçiyi işe almazsa ödeyeceği tazminatı da belirleyecektir. Bu işçinin 6 ay bile 1 yıllık ücreti tutarında bir tazminat olacaktır. O aradaki takdir yetkisi; 6 ay mı olacak, 8 ay mı, 1 yıl mı? hakime aittir. İşçinin yaşma, tekrar işe girme imkanına ve olaya göre bu tazminat miktarını hakim belirleyebilecektir. İşçide hakim kararından sonra 6 işgünü içinde çalışmak üzere işverene başvurmak zorundadır. Bu noktada çeşitli hukuklarda farklılıklar olduğunu biliyoruz. Biz yine en yumuşak bir sistem burada öngördük. İtalyan hukukunda ömür boyu ödemek zorundasın işçinin ücretini. Eğer işe almıyorsa işveren ödemek zorundadır. Benzer bir düzenleme Avusturya hukukunda yok. Ama orada da; "almak zorundadır" deyip bırakmış. Biz bu konuyu İstanbul'da Alman Federal İş Mahkemesi Başkanı ile yaptığımız seminerde değtik. Çok tonton bir adamdı, o da rahmetli oldu, Müller. İş güvencesi sistemini anlattı ve sonuçta dedi ki: " Dosyayı inceleriz,

sahitleri dinleriz. Eğer işe iade haksızsa işe iade ederiz". Rahmetli Şevket Yılmaz önde oturuyordu. "Efendim bir soru sorabilir miyim" dedi. Ben de tercümanlığımı yapıyorum. "İşe iade kararı verildi de işveren işe almazsa ne olacak?" diye bir soru sordu. Müller'e döndüm, soruyu ilettim. "Galiba anlaşılmadı" dedi ve aynı şeyleri yine tekrar etti. Bende : "Saym Başkan bunu anladık da, işveren işe aide kararma rağmen işe almazsa ne olacak? Bizim Başkan bunu soruyor" dedim. "Almanya bir Hukuk Devletidir. Mahkemenin kararma işçi de uyar, işveren de uyar" dedi Bunun üzerine ben de: "Türkiye de uymuyorlar da Başkan da onun için soruyor sonra ne olacak diye" dedim. İşte sonrasını biz şu şekilde çözümlenmeye çalıştık. Mahkeme önceden, almaz ise 6 aylık ve 1 yıllık ücreti arasmda bir tazminata da hükümsin. Eğer almayacaksa o parayı ödesin.

Kıdem tazminatı 1936 yılında işsizlik sigortası yok, iş güvencesi yok, onun için getirilmiş bir kavramdır. Şimdi ise işsizlik sigortası artık çok şükür var ve Nisandan itibaren ödenmeye de başladı işsiz kalanlara. İş güvencesi de geliyor. Tabi burada sosyal bir düşünmek zorundasınız. Kıdem tazminatı da eskisi gibi kalamazdı. Komisyon bugünkü İş Kanununda da öngörüldüğü gibi bir Kıdem Tazminatı Fonu oluşturulması sistemini de benimsedi. Bu gerçekten her sorunu çözüyor. Her işten çıkmada değil ama ileride belirli durumlarda işverenin eline ciddi bir tazminat geçirebilecektir. Tabi, eğer Kıdem Tazminatı Fonu Yasası Meclisten çıkar ise. Artık ondan sonra işçinin geçimini nasıl sağlayacağım düşünmesine gerek kalmayacak bir paradır. Soru gelirse biraz daha açarım. Birçok soruna da çözüm getirmektedir. Ama biz bunu açıklar açıklamaz önce TİSK yani işveren kesimi, sonrada işçi kesimi; "biz fonu istemiyoruz" dediği için şu anda komisyon alternatif bir kıdem tazminatı düzenlemesi üzerinde çalışmaktadır. Maalesef o konuda oybirliğine varamadık. Önümüzdeki günlerde tekrar göz önünde tutulacak.

Bu bağlamda önemli bir nokta da toplu işçi çıkartmalar. Biraz önce söyledim, 24.maddesinin başlığı eskiden "toplular işçi çıkartmaydı". Sonra bir güvence getirilsin diye değiştirildi ve "işten çıkartmanın sonucu" oldu. Ama hiçbir güvence getirmedi. Tekrar toplu işçi çıkartmalar AB yönergesi paralelinde burada düzenlenmiştir. Eğer işveren ekonomik, teknolojik veya yapısal ve benzeri bir nedenle 1 ay içinde belirli sayıda işçi çıkartacak ise bu bir toplu işçi çıkartmadır. O zaman önce işçi temsilcilerine, sendika temsilcilerine ve bu arada İŞKUR'a, Bölge

Çalışma Müdürlüklerine haber vermesi öngörülmüştür. Özellikle işçi temsilcilerine, sendika temsilcilerine haber vermesi, onlarla bir diyaloga girilmesini gerekli kılacaktır. Burada temsilciler çıkartmanın ertelenmesi yada sayının azaltılması, çıkartılması düşünülen işçilerin başka yerlere kaydırılması gibi önerilerini işverene getirebileceklerdir. Ama bu durumda yetki yine işverene aittir.

Burada Sendikalar Kanununda da bir değişiklik yer alıyor. O da temsilcilerin çok önemli bir problemi. Bugün için işçiler arasında tek iş güvencesi olan kesim işyeri sendika temsilcileridir. Ama bazı işverenlerimiz bunlarında güvencesini kaldırmak için önce işyerlerini değiştirmektedir. İşyeri değişince temsilcilik sıfatı bitiyor, sıfat bitince güvence de kalmıyor ve ondan sonra işten atıyor. Sağ olsun bizim temsilcilerimiz de hukuki durumlarını bilmedikleri için kuzu kuzu değişiklik talebini yerine getiriyorlar. Gidiyorlar başka yerde 2 ay, 3 ay çalıştıktan sonra akılları başlarına geliyor. Ondandır dava açıyorlar. Birçok halde Yargıtay: "Burada bir fesih yoktur, gidip kendi çalışmıştır" diyor. Bir kararda buna bir önlem getirmiş. Ama biz burada nakli daha sağlam olsun diye işçinin rızasına tabi tuttuk. Eğer istiyorsa, yazılı rıza veriyorsa o zaman işyeri değiştirilebilecektir. Böylelikle işyeri sendika temsilcilerinin güvencesinin daha da artırılmış olduğunu düşünüyoruz.

Efendim, benim konuşma değinmek istediğim son bil nokta; belki dikkat ettiniz zaman zaman "işçi temsilcileri" dedim, zaman zaman işyeri sendika temsilcileri dedim. AB normlarına baktığımız zaman işçi temsilciliğinin kaçınılmaz olduğunu görüyoruz. Her yönergede işçi temsilcilerine danışılması gereği var, sendika değil. O halde çok yakında sendikacı dostlarımız istesin ya da istemesin, madem ki biz buraya yöneldik ve hedefimiz Avrupa, işyeri sendika temsilciliği yanında işçi temsilciliği kurumunun da yaşama geçirilmesi kaçınılmaz olacaktır. Buna ilişkin hazırlıklarda İş Hukuku Bilim Kurulu tarafından bundan sonraki çalışmalar çerçevesinde yapılacaktır diyorum ve şimdilik teşekkür ediyorum. Sanırım sorular kısınma artık geçebiliriz.

Soru : Bir ekonomik nedene dayandırma konusunda işverenin ispat yükümlülüğü var. Burada işyerinin zarar ettiğini göstermesi ya da bir şekilde kârının azaldığını göstermesi yeterli olacak mıdır? Kârı azalmadığı halde toplu çıkarmalar yapabiliyorlar. Bu nedenle toplu çıkartmalar yapabilir mi, yeterli neden midir?

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Şimdi teorik olarak yeterli bir neden. Eğer işletmenin ekonomik sıkıntısı varsa ve o kadar sayıdaki işçi ile faaliyetini sürdüremeyecekse olabilir. Yani bırakalım aynı işçi sayısı kalsın, işçiyi çıkartmayın, bu sefer hepsi işsiz kalsın diyemeyiz. Burada hiç olmazsa belirli işçileri feda ederek işletmeyi kurtarmak önde gelir. Ama sizin sorunuz şu; gerçekte böyle bir sıkıntısı yoksa ne olacak? Bu tabii hakimim taktirinde. Hakim incelemeye alacak. Biraz önce Müller'in söylediklerini anlattım. "Biz inceleriz, dosyaya bakarız, şahit dinleriz, gerekirse Bilirkişi incelemesi yaptırırız" diyor. Tabii ki iş bilirkişi incelemesine gelince o söylediğimiz 3 aylık süre biraz daha artacak. Ama hakim evrakların ciddiliğinden kuşkulandıysa elbette o incelemeyi de yaptıracaktır. Gerçekten bir ekonomik sıkıntının olduğuna inanıyorsa, o zaman işten çıkartma geçerli olacaktır. İnanmıyorsa işe iade kararı verecektir. Bu incelemeye bağlı.

Soru : İşverenin haklı bir nedene dayandığını ispat etmesi çok zor bir şey değil açıkçası. Biraz önce sizde bahsettiniz; işçiyi mahkemeye başvursa bile göstereceği şahit aynı işyerinde çalıştığı için arkadaşı için şahitlik yapamamakta. Yine aynı sistemin var olmaya devam etmesi gibi bir durum söz konusu olabilir mi? Bana işveren açısından çok zor bir şey değilmiş gibi geliyor.

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Ama o zaman zor bir şey haline gelecek. Çünkü o zaman öbür çalışanların böyle bir korkusu olmayacak. Şu anda işveren aleyhinde haklı da olsa şahitlik yaptığı zaman kendisinin işten atılacağını biliyor. Ama iş güvencesi geldiği zaman onun da işten çıkartılması için şu gördüğümüz bir sürü prosedürün gerçekleşmesi gerekecek. O korku artık olmayacak. yani işveren beni onun aleyhine şahitlik yaptım diye işten atar" korkusu bitecek. Zaten başta söyledim size; "bunlar işten çıkartma nedeni olamazlar" diye. Kanuna açık açık yazıldı. İşçi işte beraber çalıştığı arkadaşım, pekâla, atılma korkusu olmadan savunabilecektir. Tam tersine işverenlerimiz diyorlar ki: "Biz şimdi bunu nasıl ispat edeceğiz? Yükü bize yüklediniz. Ben nasıl ispat edeyim adamın verimsiz olduğunu, Ben nasıl ispat edeyim adamın geçimsiz olduğunu, Ben nasıl ispat edeyim ekonominin zarar gittiğini". Onların endişesi iş güvencesi sisteminde biraz daha farklı. Biz de diyoruz ki: "Kayıt tutacaksınız, dosya tutacaksınız, daha ciddi çalışacaksınız, eksiklikleri oraya düşeceksiniz ve hakimi ikna edeceksiniz. Ama işçiyi ücreti yükseldi diye işten atamayacaksınız, sendikaya üye oldu diye işten atamayacaksınız, verdiğiniz haksız

talimatı yerine getirmedi diye işten atamayacaksınız". Ben gelecek sistemde sizin endişenizi paylaşmıyorum. Sanıyorum orada işçi kendini de savunmak için, arkadaşlarım da savunmak için bugünkünden çok daha cesur olacaktır. Hatta bir örnek vereyim Almanyada bir işverenle konuşuyordum dedi ki: "Bunlar o kadar zor ki bırakıyorum çalışsınlar. Yani atacağın, geri gelecek, mahkemeye gideceğim, dosyalar tutacağım, bilmeme ne yapacağım. Uğraşacağıma bırakıyorum çalışsınlar". Patronların kulağına giderse tabi bizi eleştirecekler; "bakın kendiniz söylüyorsunuz" diyecekler ama işin bir gerçek tarafı da o. İşverenin ispatı da o kadar kolay değil. Ama bugünkü sistem adaletsiz bir sistem. İnsanın neden işten atıldığını ispat etmesi daha zor.

Soru: Avrupa'ya artık esneklik hükümleri iyice yerleşmiş durumda Bu da iş güvencesini bir miktar zayıflattı. Şimdi ben birkaç şey sormak istiyorum. Birinci olarak diğer alanlarla ilgili yani bu kayıt dışı istihdamın önlenmemesi konusunda iş güvencesi ne kadar etkili olacaktır? İkincisi bizim ekonomik yapımız itibariyle artık işyerleri çekirdek işyerleri ve çevre işyerleri olarak örgütlenmiş durumdadır. Yani Sabancının ikiz kulelerinin 24.katında Benetton firması gelir, bizim büyük firmalardan bir tanesi örneğin Cem Boyner'in Altınyıldızı ile, isim veriyorum ama örneklendirmek için, böyle oluyor diye değil, bir ortaklık kurar. Orada son derece yabancı dile hakim olan, bilgisayar kullanmasını ve tasarımı bilen insanlar çalışır, maaşları yüksektir. Bunlara da bir takım şeyler diktirmek gerekiyordur. Merter'de, Zeytinburnun'da diktirilir ve etiket te yapıştırılır ama içinde olduğum için biliyorum, çok büyük bir karşılığı yoktur. Yani üretim modeli esnek ama yansıma biçimi değil. Şimdi böyle olunca 10 kişiden az olan işyerlerinde ve 6 aylık süreye kadar olan durumlarda uygulanmayacak. Bir diğeri biraz önce siz örnek verdiniz. Kıdem tazminatı iş güvencesini sağlayan fonksiyonu açısından 1 yıl dolmadan işçi çıkarılarak bir sirkülasyonun yaşandığını söylediniz. Peki bu süre 6 ay'a indirildiğinde aym sirkülasyon yaşanmayacak mı?

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Evet teşekkür ediyorum siz de önemli konulara değindiniz. Değişik de konularda doğrusu. Bir tanesi kayıt dışı ekonomi. MESS Metal İşverenleri Sendikası : "Ülkemizde kayıt dışı istihdam %53'ü aştı" diyor. Şikayet ediyor MESS. İyi de burayı kayıt içine nasıl alacağız? Gerçekten Refik Baydur da aynı şeyi söylüyor ve şunu soruyor: "Ben aym malı üretiyorum rakibimle, ben kayıt içindeyim, işçim sigortalı, sendikalı, toplu sözleşme yapıyorum, belirli

maliyeti var. Rakibim işçiyi daha sendikaya girerken işten atıyor, asgari ücretin altında işçi çalıştırıyor, sigortası da yok. Aynı malı aynı pazarda satacağız. Ben bu durumlara karşı nasıl rekabet edeceğim?" Ben de kendisine aynı soruyu soruyorum : "Bunun çözümü o zaman sizce ne?". Tabi ben söylerken iş güvencesi içki masasında rakı gibi bir şeydir diyorum. Küllü deva-ül dert. Bütün işçi haklarındaki sıkıntıların giderilmesinin ilacıdır. Ama bir sihir de değildir. Elbette iş güvencesi kayıt dışı ekonomide de çok önemli rol oynayacaktır. Ama bütünüyle çözer mi? Peki çok önemli rolü nerde oynayacak? Kayıt dışı dediğimiz nedir? Adam sigortasız. Sigortaya bildirilmemiş. Bildirilmediği için vergi de ödenmiyor. Sigortasını isteyebilir mi? Ben size yüzlerce örnek vereyim gördüğüm yaşadığım. "Benim sigorta hakkım ne olacak" dediği zaman işten atılıyor. Başma geleceklere bildiği için talep edemiyor. Sendikaya üye olurken ahlıyor vesaire. Hiç olmazsa bu insanlar ; ben sigortalı değilim beni sigortalı yaptırın" diyebilecektir. Hiç olmazsa korkmadan Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayet edebilecek, "gelin teftiş edin" diyebilecek. Bugün bunları yaptığı anda işsiz kalır. O korkuyla talepte bulunamıyor.

Benim de çok yakın işveren dostlarım var. Bu toplumda yaşıyoruz. Ama benim gözlediğim kadarıyla işverenlerin amacı rakiplerin kayıt içine girmesi değil. Kendilerinin kayıt dışına çıkması. Yazılarında çünkü; "Uzakdoğuda asgari ücret yok, ben çarşıda elmayı alırken seçip işime geleni alıyorum da işçiyi alırken niye böyle almayayım, işime gelmediği zaman niye atmayayım. Bu sendikalar da niye bu kadar fazla taleplerde bulunuyorlar" gibi şeyler söylüyorlar. Tabi bu bir sezgi ya da doğru-yanlış bir tespit ama benim gördüğüm kadarıyla, kayıt içindeki sektör; "biz niye kayıt dışına çıkmıyoruz" çabası içinde. Eğer tersi olsaydı elbette iş güvencesi o kayıt dışı çalışanlara da en azından belli bir takım haklar getirecekti ve orada bir dengelenme olacaktı. Kayıt dışı ile ilgili herşeyi çözmez ama çok şeyi halleder diye düşünüyorum.

İlk sözleriniz: "Avrupa da artık esneklik var iş güvencesi sistemleri zayıfladı". Rica ederim! Nerede zayıfladı? Hangi ülke iş güvencesinden vazgeçti? Efendim size Fransa Çalışma Bakam Madam Aubry: den söz ettim. Onun yanında TİSK İstanbul da Conrad Otelinde bir toplantı düzenlediler. Almanların sağ eğilimli bir vakfının Başkanı, bakın sol değil sağ, dedi ki: "Bizim ülkemizde işçi hakları tartışma konusu olmaz. Kalkınma sosyal yönüyle birlikte olur". Kitapta yazılı, ispaü açık. Adamın sözleri yayınlandı. TİSK, İşveren Konfederasyonunun yayım.

Şimdi birileri çıkıyor diyor ki: "Efendim Avrupa da gelişmeler farklı". Şimdi öyle kendilerini kandırıyorlar ki ya da birileri, şu Metal İşverenleri Sendikası denilen kuruluş, işverenleri öyle yanlış yönlendiriyor ki kendileri de şaşırıyor. Bunun küçük bir örneğini geçen yıl ILO da yaşadık. Kadın sözleşmesi yenileniyordu. Biliyoruz ki birçok hükümler yenilenirken kadınların doğumdan evvel 6 hafta, doğumdan sonra 6 hafta ILO sözleşmelerine göre yasaktır. Bizim mevzuatımızda da böyle. Bu süre 7 haftaya çıkartılmak istendi. Önce Komisyonunda görüşüldü. O komisyonunda ben vardım. Yanımda işveren temsilcileri de vardı, burada işçi yok galiba, işçi temsilcileri yoktu ve dediler ki : "Bu olmaz. Neymiş kadın 7 hafta dinlenecekmiş. Olur mu? Hiç dinlenmesin" konuşuyorlar. Ondandan sonra 7 hafta olarak geçti Komisyondan ve Genel Kurula geldi. Türkiye Masası olarak oturuyoruz. Gene ben Devlet temsilcisi olarak önde bulunuyorum. Solumda bir profesör arkadaş ve MESS Genel Sekreter Yardımcısı Türkiye işveren kesimi adma oturuyorlar. Sağ gene boş, işçi kesiminden kimse yok. Ondandan sonra bunlar gene konuşuyorlar. "Ben konuştum. Oybirliği ile reddedilecek" diyor birisi. Öteki : "Yok canım. O kadar da değil. Bir, iki ülke var bunu kabul edecek, İsveç baştadır işçi haklarına çok düşkünler" diyor. Bunlar %100 emin. "Efendim Dünyanın gidişini görmüyorlar mı buradakiler?". Yahu orası Dünya. Dünyanın bütün devletleri toplanmış ve işçi, işveren ve Devlet temsilcileri olara gelmişler. Düğmeye basıldı bizim temsilcimiz "Hayır" dedi. Bir o, bir de Amerika yanılmıyorsam "Hayır" dedi. Hemen hemen oybirliğine yakm bir şekilde doğum izninin 7 haftaya çıkartılması kabul edildi .Bunun üzerine bizim temsilci fırladı ayağa : "Yav biz ülkede neler diyoruz, bunlar neler yapıyor. Bunların dünyadan haberi yok. Ben gidiyorum" dedi. Yani kendilerini öyle bir şartlıyorlar ki sanki başka bir dünya varmış, o insanların dünyası, hakkı yokmuş gibi. Sonra kendileri de şaşırıyorlar. Öyle bir gelişme yok Avrupa'da. Elbette esneklik gerekir. Mesela Almanya çalışma sürelerini değiştirdi. 100 yıl evvel bir Tüzükle düzenlenmişti. Son derece katıydı. Bizde de şu anda çok katı çalışma süreleri. Yeni bir Kanun çıkarttı ve telafi çalışmalarını vesaire getirdi.

10 kişi kıstası bu konuda haklısınız tabii, ama 10 kişiden az çalışırsa onun da bir önlemi var. İşte kötüye kullanma söz konusu ise 3 misli. Bugün Yargıtay dördüncüyü kabul etmiyor biliyorsunuz. İhbar sürelerine uymamışsa bile 3 misli tazminat diyor. Biz ona artı 1 tazminat daha dedik ve dört misli tazminat şekline soktuk. Peki nasıl olmalıydı? 6

ay için bir şey demem. 6 ay iyi görünüyor. Ama : "Bu 10 kişi sizin içinize sindi mi?" diye sorarsanız, sinmedi. Bilim Kurulunun bazı üyelerinin içine sinmedi ama oybirliği ile çıksın ve bazı konularda görüş birliği sağlansın diye, burada da bir toplu pazarlık gibi bir şeyler oldu, 10 kişi kıstasım benimsedik. Hiç yoktan çok daha iyidir. Dediğimiz problemler olacaktır ama bir defa bir çıksın sonra düzeltilmesi mümkündür.

Soru : Hocam kıdem tazminatı ile ilgili, 14.maddede neler yaptınız?

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Oybirliği ile fona bağladık. Oy çokluğu ile gidiyor ikinci alternatif. Orada oy çokluğu sağlanamadı. Son 15 günün üzerine hemen hemen görüş birliği var. 30 gün 15 güne incek. Ama bu alternatif. Bizim esas oybirliği ile kabul edip sunacağımız metin Kıdem Tazminatı Fonu. Orada tartışmalar şu noktada. "15'e indiği taktirde kendi ayrılan işçide yararlanabilecek mi kıdem tazminatından. İşte orada bir dengelemeye ihtiyaç var. Daha da önemlisi belirli süreli sözleşmeler. Yani aslında takıldığımız nokta o. Belirli süreli sözleşmelerle çalışanlar kıdem tazminatından yararlanabilecek mi, yararlanamayacak mı? Aksi taktirde işverenler bu kez hep belirli süreli çalıştırıp kıdem tazminatım yok edebilecekler. Zaten yarı yarıya inmiş. Orada görüş birliği sağlanamadı. Söylenecekler bu kadar.

Soru : İşverenlerin çalışanların istihdam ettirilebilir olma durumlarını koruyucu eğitim politikaları, uzun süreden beri iş tanımlarındaki değişime bağlı olarak uyguladıkları işten çıkarmayı önleyici, rekabeti koruyucu, istihdam edilebilir olmayı sağlayıcı uygulamalar dolaylı olarak iş güvencesi yükünü kapayabilecek denilebilir mi?

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Ben bütün ülkeleri bu açıdan bilmiyorum ama benim bildiğim Almanya'da belirli süreli sözleşmenin bir defa bile yapılmasının bir nedeni olmalıdır ve bunu ispat etmeli işveren. Yoksa belirsiz dönüşüyor. Orada bir esneklik getirdiler; "üç defa yaparsa üst üste sebep göstermeyebilir" dediler. Ama feshe karşı korunmayla ilgili bir sorun orada gene yok. İstihdamı Geliştirip Teşvik Etme Yasası'nda belirli süreli yapmak için sebebi kaldırdılar. Niye belirli yapıyorsun? Bunun sebebini kaldırdılar. Onun ötesinde bir problem var mı yok mu yada işverenlerin bu konuda yaklaşımı nasıl, doğrusu çok açık bir şey söyleyemeyeceğim. Yalnız yine kamuoyuna yansıyan bir husus var. Gazetelerde çarşaf çarşaf : "Lacoste firması Bulgaristan'a

kaçıyor" diye yayın yapıldı. Niye? Çünkü Türkiye'ye iş güvencesi geliyor. Bundan dolayı da Lacoste firması Türkiye'deki işyerini kapatıyor ve Bulgaristan'a kaçıyor. Hemen Çalışma Bakanlığı sordurdu ve benim de tanıdığım oradaki Ateşe Lacoste firması yöneticileri ile resmi bir görüşme yaptı ve cevabı da yolladı. Adamlar diyorlar ki: "Biz bir ülkede değişiklik yapacaksak bunu 15 gün içinde yada orada bir Kanun çıkmış, çıkmamış şeklinde yapmayız. Bu bizim uzun süreli planlamamız sonucunda olur. Biz Bulgaristan'da yatırım yapmayı çok çok önceki yıllarda planlamıştık. Sizin ülkenizde hangi Kanun çıkıyor, çıkmıyor o da bizi ilgilendirmez. Kaldı ki bizim ülkemizde zaten bu sistem var". Yani adamlar ayda yaşamıyor. Fransa'da uygulanan bir sistem, hiçbir yabancılığı yok.

Soru : Hocam İş Kanununda değişiklik olacak dediniz. Peki, çalışma sürelerine yönelik değişiklikler olacak mı?

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Evet. Çok çağdaş değişiklikler var. Hem işçilerin yararma hem işverenlerin yararına esneklik getirici, çalışma hayatını çok daha canlı tutacak güzel değişiklikler var. İşçinin ücretinin güvencesi var. Bu çok önemli. Bunun dışımda taşeronla karşı önlemler var. Çalışma sürelerinde esneklik var. Yeni çalışma biçimleri Kanuna aktarılıyor. İşte ödünç iş ilişkileri part-time çalışmalar vesaire. Şunu da özetle söyleyeyim. AB normları, standartları ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilkeleri dikkate alınarak çok ciddi bir çalışma yapıldı. İnşallah çıkarsa çalışma hayatında büyük bir rahatlık gelecektir.

Soru : Toplu işten çıkartmalarla ilgili olarak, mesela işverenin gerçekten haklı bir nedeni var. Gerçekten ekonomik krize girmiş durumda, "hazır fırsat bu fırsat, bütün sevmediklerimi temizleyeyim" ya da "ideolojik olarak karşı olduklarımı temizleyeyim" gibi bir takım uygulamalara gitmesi halinde nasıl olacak?

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Onlar da aynı maddelerden yararlanıyorlar. Toplu işten çıkartmanın tek özelliği temsilcilerle görüşme yapması, işverenin çıkartmayı planladığı tarihten 30 gün önceden işyeri sendika temsilcilerine, işçi temsilcilerine, Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve İŞKUR'a bildirmesi ve bu 30 gün çerçevesinde temsilcilerle görüşme yapması. Görüşmede işçilerin tekliflerini dikkate alır, almaz o konuda bir zorlamaya gitmedik. Gerçekten son derece yumuşak bir sistem öngörmeye çalıştık işverenlerin çok büyük bir tepkisi olmasına rağmen. Mesela Almanya'da Bakanlık toplu işten

çıkartmayı erteleyebiliyor. "1-2 ay sonra yap" diyebiliyor. Böyle bir şey düşünmedik. Fransa yasaklayabiliyor. İtalya desenez aynı. Sadece bir görüşme ama toplu işten çıkartılacak işçilerde tek tek iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler. Yani ; "ben toplu işçi çıkartırken bu sendikacıları atayım" ya da "sendikal eğilim gösterenleri atayım" ya da "Galatasaraylıları atayım" gibi bir düşünce içine giremeyecek. Hepsinin tek tek iş güvenceleri olacak.

Soru : Ben İtalya'daki geçirilmesi düşünülen Yasa Tasarısı ile ilgili bir şey sormak istiyordum. İtalya'da bu tasarı yüzünden suikastlar düzenleniyorken burada ise Hükümetin elini çabuk tutması için Türk-İş profesyonel sendikacıları Ankara'ya gitmeyi düşünüyor. Herhalde arada büyük farklar var ki iki ülkede de değişik tepkiler oluyor. Ben bu farkların neler olduğunu öğrenmek istiyorum.

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Şimdi orada daha öncede söylediğim gibi Avrupa'nın en katı iş güvencesi sistemi var. Bizim hazırladığımızda böyle bir katılık yok. Ama orada işçi örgütlenmesi çok yaygın. Yani insanlar haklarını koruyabiliyorlar, savunabiliyorlar. Elde ettiği hakkından vazgeçmek istemiyor. Şimdi, o hakkı elde etmiş ve yıllardır da kullanıyor. Burada bir tavize İtalyan sendikacılar yol vermek istemiyor. Tabi tavize yol verdirmek istememek başka bir şey adamı öldürmek başka bir şey. O olay apayrı. Zaten bu durumu sendikalar da protesto ettiler. Bunun doğru olmadığını, demokratik olmadığını sendikacılar da söylüyorlar ama Kanunda da taviz verilmemesi için binlerce insan yollara düştü. "Türkiye'de ne oluyor?" dersiniz bu 3 aylık bir seminer konusu olur. "Türkiye'de sendikacıların bu konuda tutumu nedir" diye soracak olursanız izin verin konuşmamayım, ondan soma evinize gidemez hale gelirsiniz. Yalnız şunu işaret etmek istiyorum. Bu konuda iki Bakan büyük çaba gösterdi. Biri Mehmet Moğultay, diğeri Yaşar Okuyan. İkisi de sendikaları dolaşıp ; "size hak getiriyorum. Ne olur bana destek verin" demek zorunda kaldı.

Soru : Burada bir açıklama getirmek istiyorum. Orada öldürülen Bakan Danışmanı daha önce Kızıl Tugaylar'ın üyesiydi. Böyle bir ayrıntı var. Bu onların iç çatışmaları. Bu olay geçenlerde Antalya'da Türk Milli Komitesi ile Alman Milli Komitesinin beraber düzenlediği sempozyumda da gündeme geldi. Eskiden Kızıl Tugaylar örgütüne üye olan ve onlarla birlikte çalışan bir kişi bu insan . Onun bu rolünün belki öldürülmesinde etkisi olabilir. Ama başka bir şey daha var. Bu olayın arkasından, biraz önce siz de söylediniz, 2 milyon insan bunu protesto

ettiler. Yani böyle bir öldürme olayını da protesto ettiler. Ben bunu belirtmek istedim.

Prof. Dr. Savaş Taşkent : Evet. Şimdi sendikacılığumuz iş güvencesini nasıl ve ne kadar destekledi o ayrı ama Türkiye'deki sendikacılar artık 80 öncesi sendikacılığı yapmıyorlar. İşyerleri batsın diye bir çaba da göstermiyorlar. Bu da iyi bir gelişme. Tam tersine bugün sendikacılar, işverenlerle Bakanlığa gidip Maliye Bakanma ; "Bize biraz kredi verin, bu işyeri batmasın" diyorlar. Daha da önemlisi Kanunda olmamasına rağmen üyelerini ücretsiz izine bile çıkartabiliyorlar. Sendikacılar bu kadar örnek davranıyorlar. Onlar da şunu gördüler ki; çok fazla zorlarsa tümüyle işsiz kalacaklar. İşyerinin ayakta kalması da son derece önemli bir olgu. İşçi ve işveren etle tırnak gibi birbirinden ayrılmaz. Yani biri gülerken öbürü ağlayamaz, biri ağlarken öbürü gülemez. Bunu sendikacılar öğrendi diye düşünüyorum ve diliyorum ki işverenlerimiz de öğrenir.

Efendim beni sabırla dinlediğiniz için hepinize çok çok teşekkür ediyorum, başarılar ve iyi günler diliyorum.