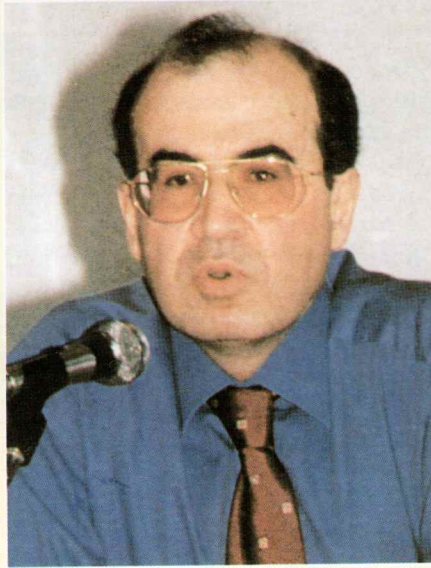


"İş güvencesine siyasi yatırım yapılmak isteniyor"

İş güvencesi konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından geçen yıl oluşturulan dokuz üyeli komisyonun eski üyelerinden İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Tankut Centel, iş güvencesinin siyasi yatırım olarak kullanılmak istendiğini söyledi. İş güvencesi için oluşturulan komisyondan ayrılma nedenini, "Teknik iş güvencesi hükümleri ile kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesine ilişkin hükümlerin iki ayrı metinde hazırlanması ve sunulması görüşü komisyona hakim olunca, komisyondan çekildim" sözleriyle anlatan Centel, "Cumhuriyet tarihinde ilk kez bir bakanlığa pankart asılarak, iş güvencesi siyasi yatırım konusu yapılmak istenmiştir. Hâlâ sayın bakan, televizyona yansıyan toplantı görüntülerinin geri planında, iş güvencesi sloganını kullanmaktadır" dedi. Prof. Dr. Tankut Centel'le İş Güvencesi Yasa Tasarısı üzerine konuştuk:

- İş Güvencesi Yasa Taslağı neler getiriyor? Nasıl ortaya çıktı?

CENTEL: İş güvencesine ilişkin yasama hazırlık çalışmaları, Türkiye'de 1980 öncesinden günümüze kadar uzanan bir süreci içerir.



Bu çalışmalar, 1992 yılında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay'ın, akademik kariyerden gelen danışmanlara hazırlattığı ilk taslakla yoğunluk kazanmış-

tir. O dönemde güçlü bir işveren muhalefetiyle karşılaşan Moğultay, sorunun çözümünü dışarıda aramış; 158 sayılı ILO-sözleşmesinin, Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmasına önyak olmuştur. Böylece, Türkiye, henüz içeride 158 sayılı sözleşmeyi onaylayabilecek düzeyde değilken, uluslararası boyunduruk altına sokulmuştur. Nitekim, geçen yıl Türkiye, Uluslararası Çalışma Konferansı'nda hiçbir ülke 158 sayılı sözleşme nedeniyle görüşülmezken, Standartların Uygulanması Komitesi toplantılarının görüşme gündemine alınmıştır. İş güvencesi konusu, sürekli bir inatlaşma ve siyasi yatırım olarak görülmüştür. Bu ise, sorunu içinden çıkılmaz duruma getirmiştir. Aynı inatlaşmanın, günümüzde de sürdürülmek istendiğini görüyoruz. Cumhuriyet tarihinde ilk kez bir bakanlığa pankart asılarak, iş güvencesi siyasi yatırım konusu yapılmak istenmiştir. Hâlâ sayın bakan, televizyona yansıyan toplantı görüntülerinin geri planında, iş güvencesi sloganını kullanmaktadır. Sosyal taraflar arasında geçmişte bir mutabakat sağlayamayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, geçen yıl iş güvencesi konusunda dokuz üyeli bir komisyo-

Teknik İşveren

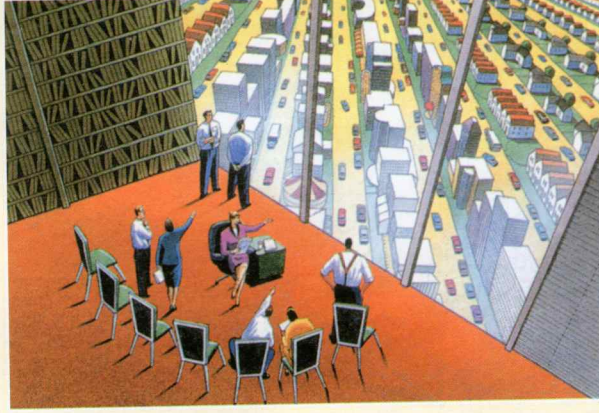
nu görevlendirmiştir. Söz konusu komisyon içinde, başlangıçta ben de görev yaptım. Teknik iş güvencesi hükümleri ile kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesine ilişkin hükümlerin iki ayrı metinde hazırlanması ve sunulması görüşü komisyona hakim olunca, komisyondan çekildim. Çünkü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, siyasi endişeyle, bu metinlerden birini alıp diğerini bırakabilirdi. Nitekim, sayın bakan da, böyle yaptı. Yapmakla da kalmadı, komisyonun hiçbir üyesinin katılmadığı bir görüşü benimseyerek, tarım ve orman işçilerinin İş Kanunu'ndan yararlanmalarına ilişkin hükmü taslağın içine ekledi.

Komisyonun hazırladığı iki ayrı metin sosyal tarafların her ikisi tarafından onay görmedi. Bu kez sayın bakan; geri adım atarak, Türk çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda gerekli değişikliklerin yapılması ve buna ilişkin yasa taslaklarının hazırlanması için, 26 Haziran 2001 tarihinde dört konfederasyon başkanıyla ortak bir protokol imzaladı. Söz konusu yasa taslak metinlerinin en geç Eylül 2001 sonuna kadar bitirilmesinden protokolda sözedilmesine rağmen, bu istek yaşama geçirilmedi veya geçirilemedi. Son TİSK Genel Kurulu'nun ardından yeniden oluşturulan üniversite kökenli bir komisyon, bildi-

ğim kadarıyla, anılan isteği yaşama geçirmek üzere halen çalışmalarına devam etmektedir.

- İş Güvencesi Yasa Taslağı mevcut hali ile beklentileri karşılıyor mu? Olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendir misiniz?

CENTEL: Bir İş Güvencesi Yasa Taslağı'nın başarısı, her şeyden önce, sosyal taraf-



ların mutabakatını sağlamış olmasına bağlıdır. Bu mutabakat sağlanmadan girişilecek tüm faaliyetler, buz üzerine yazı yazmaktır. Nitekim, ağırlıklı olarak 1992 yılından beri bu konuda başarı sağlanamayışının temel nedeni, böyle bir mutabakatın sağlanamamış bulunmasında yatmaktadır.

İş güvencesi konusunda sosyal tarafların mutabakatını sağlamanın yolu, sosyal tarafların beklentilerini dikkate almaktan geçer. Bu konuda, gözardı edilemeyecek tek gerçek; yasal iş güvencesinin, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ve de iş aracılığı faaliyetlerinin etkinleştirilmesiyle bir bütün oluşturduğudur. Nasıl

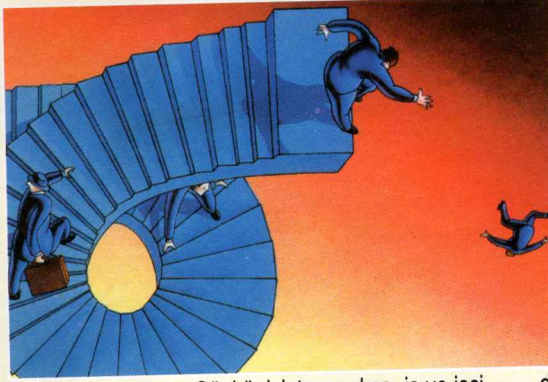
tek başına kıdem tazminatının ortadan kaldırılmasını içerecek bir işveren önerisi haklı olamazsa, salt iş güvencesinin getirilmesini kapsayacak bir işçi önerisi de haklı bulunamaz. Bunlar bir bütün olunca, tümünün bir paket içinde ele alınmaları isabetli olur. Üniversite kesimi, bunun bir bütün olduğunu anlamaya yavaş yavaş başlamıştır. Bunu anlamayanlar ise, siyasi kesim ile işçi kesiminin bir bölümüdür. Nitekim, Türk-İş yöneticileri, genel kurullarında aldıkları bir kararı gerekçe göstererek, kıdem tazminatının yeniden ele alınmasını tabu niteliğinde görmüştür. İşçi kesiminin çıkarlarını savunmaları ve taraf olarak hareket etmeleri

nedeniyle, Türk-İş yönetiminin bu tutumunu mazur görmek belli ölçüde mümkündür. Buna karşılık, taraf olmayan ve üstelik de her iki kesimin (işçi ve işveren kesimlerinin) çıkarlarını dengelemek görevini üstlenmiş bulunan bir bakanın, bu konudaki tutumunu anlamak ve bilimsel olarak açıklamak güçtür.

Tüm bu düşünceleri söylediğinizde, Türkiye'de iş güvencesine karşıymışsınız gibi bir konuma oturtulmak isteniyorsunuz. Peşinen söyleyeyim, hiçbir zaman böyle bir düşüncem olmadı. Esasen akademik kariyerim itibarıyla, bir iş hukuku hocaları olarak, iş güvencesi kurumuna karşı olmam ve bu kurumu benimsemem düşünülemez. Ancak, Türkiye'de yavaş yavaş sınıai işletmelerin kapandığı ekonomik kriz ortamında, istihdamı daraltıp sendikal güvenceleri pekiştirmeden salt belli bir azınlığa hizmet edecek bir taslağı yasalaştırmanın da, bu ülkeye hiçbir yararının olmayacağını artık bilincinde olmak gerekir. Üstelik, bu eleştirileri yönelten kişilerin işveren bordrolarında çalıştıklarını da gördükten sonra, bu tür "çamur at, izi kalsın" politikalarını ayırdetmede çok daha dikkatli olunmasında yarar vardır. Ayrıca, sosyal taraflarca izlenen politikalarda da, duyarlı olunmasında yarar vardır. Çünkü, bir süre karşı yanın çıkarları ortadan kaldırılabilir, ama birgün gelir bu kez de sizin canınız yanar. Sosyal tarafların karşılıklı çıkarlarının dengelemesinin gerektiği bir ortamda, duyarsız politikaların yeri olamaz ve de olmamalıdır.

- Gelişmiş ülkelerde iş güvencesi konusunda ne gibi çalışmalar yapılıyor? Türkiye, bu ülkelerle kıyaslandığında, hangi seviyede?

CENTEL: İleri derecede sanayileşmiş ülkelerde, günümüzde artık katı bir iş güvencesinden söz edilmemektedir. Dahası, en ileri sanayi ülkesi olan ABD, ne 158 sayılı ILO sözleşmesini onaylamış ve ne de yasal iş güvencesini içeren bir hukuk sistemini oluşturmuştur. İşletmelerin geleceğinin güvenceye alınmadığı bir ortamda, yasal iş güvencesinin fazla bir



önemi yoktur. Çünkü, işletme yoksa, iş ve işçi de yok demektir. Bunu göz önünde bulunduran sanayileşmiş ülkeler, artık esnek bir iş güvencesinden söz etmektedir. Esasen, en katı yasal iş güvencesine sahip Alman hukuk sistemi dahi, bu güvencenin işçi sayısı belli bir sayıyı geçen işyerlerine uygulanmasını kabul etmektedir.

Türkiye, şu anda eksik olmakla birlikte, kaliteli nitelikteki bir iş güvencesi sistemini benimsemiş durumdadır. Özellikle, işyeri sendika temsilcileri için öngörülen güvence sistemi, bu niteliktedir. 158 sayılı sözleşme ise, yasal iş güvencesinin kabulü konusunda belli bir esnekliği benimsemektedir. Söz konusu sözleşmeyi onaylamış bir ülke olarak Türkiye de, 158 sayılı sözleşmeyi feshetmediği sürece, en azından bu sözleşmenin tanıdığı esnekliği kendi iç hukuk sistemine taşıyabilir.

Gelişmiş ülkelerle Türkiye'yi karşılaştırdığımızda, 158 sayılı sözleşme bakımından en büyük eksikliğimiz, hizmet sözleşmelerinin feshinin ihbarında gerekçe göstermeksizin feshe olanak tanımış olmamızdır. Bunun 158 sayılı sözleşmeyle bağdaşır bir yanı yoktur. Buna karşılık, ödenecek olan ihbar ve kıdem tazminatları ile kötü niyet ve sendikacılık tazminatları konusunda, gelişmiş ülkelerin gerisinde olmadığımız gibi, bunların bazılarını geride bile bırakmış durumdayız. Bu konuda, geçmişte iş güvencesi tartışmaları sırasında TİSK'in yaptığı karşılaştırmalı çalışmalar, bunu tüm çıplaklığıyla ortaya koymaktadır. Önümüzdeki dönemde, sosyal taraflar arasında gerekli mutabakat sağlanarak, iş güvencesiyle ilgili tartışmaların sona erdirilip, Türk çalışma yaşamının ileriye götürülmesini diliyorum.