

Çağdaş ve Dengeli Bir İş Güvencesi

Türkiye, son 25 yıldır yoğun bir iş güvencesi arayışı içindedir. Gerçekten, çeyrek yüzyıldan beri, iş güvencesi yasa taslak ve tasarıları hazırlanmakta ve bunlar, bir türlü yasalaşma olanağını bulamamaktadır. Bu durumda hemen, niçin bunca yasa taslak ve tasarısına rağmen, Türkiye'de eksiksiz bir iş güvencesi ortamının kurulamadığı sorusu akla gelmektedir. Bunun yanıtı; sonuncu taslak da dahil olmak üzere, şimdiye



kadar hazırlanan iş güvencesi yasa taslak ve tasarılarının, sosyal ve ekonomik bazı gerçekleri görmezlikten gelmesinde yatmaktadır. Söz konusu gerçekleri, esas olarak, aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

Sosyal ve Ekonomik Gerçekler:

- 1- *Yasal iş güvencesi, işsizlik sigortası yardımları ve feshe bağlı tazminatlarla birlikte, bir bütün oluşturur.*

Kurum olarak iş güvencesi ile işsizlik sigortası ve feshe bağlı tazminatlar, bir bütündür. Bu itibarla, bunlardan birini alıp diğerlerini göz önünde bulundurmamak olmaz. Aynı şekilde, söz konusu kurumlardan birindeki değişiklik, ister istemez, diğerlerinde de değişikliği gerektirir.

Türkiye'de kıdem tazminatının, zaman içinde işsizlik sigortasının işlevini yüklediği görülmüştür.

İş güvencesi ile işsizlik sigortası ve tazminatlardan oluşan bütün, tarihi gelişme içinde birden ortaya çıkmamış ve belirli bir süreç içindeki belirli bir sırayı gerektirmiştir. Nitekim, işsizliğin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmak üzere, esas itibarıyla ilkin, işsizlik sigortası ve sonra da, iş güvencesi mekanizmaları ile tazminatlar kabul edilmiş-

tir. Ulusal düzeydeki yasalarda izlenen bu genel gelişmenin, uluslararası iş hukuku kaynakları bakımından da geçerli olduğunu saptamak mümkündür.

Türkiye'de ise, belirtilen gelişmeye uygun bir sürecin yaşanmadığı görülmektedir. Nitekim, ülkemizde daha işsizlik sigortası kabul edilmeden, en geniş şekliyle kıdem tazminatı müessesesi kabul edilmiş ve son olarak da, iş güvencesi sağlayıcı mekanizmalar getirilmeye çalışılmıştır. Bu nedenledir ki; Türkiye'de kıdem tazminatının, zaman içinde işsizlik sigortasının işlevini yüklediği görülmüştür.

II- Yasal iş güvencesi ile feshe bağlı tazminatlar arasındaki denge korunmak zorundadır.

Yasal iş güvencesinin kabulü, doğrudan işçiye ve fesih sırasında ödenecek tazminatlar da, doğrudan işverene yöneliktir. Gerçekten, yasal iş güvencesi, işçinin işini ve fesih sırasında ödenecek tazminatlar da, işverenin işletmesini korumasını hedefler. Birbirine zıt yöndeki bu hedeflerin korunabilmesi, bunlar arasında bir dengenin kurulmasına bağlıdır. Nitekim, böyle bir dengenin kurulmadığı ortamlarda, sözgelimi fesihteki tazminatlar düşük tutulduğunda, yasal iş güvencesi etkin olmaktan çıkar; bunun gibi, çok katı bir yasal iş güvencesi sistemi de, işverenin işletmesini sürdürme olanağını ortadan kaldırır. Bunun içindir ki; işletmelerin yaşaması için, katı iş güvencesi modellerinden ve işçinin işinden olmaması için de, güvencesiz ortamlardan kaçınmak gerekir. Bu anlamda, en sağlıklı iş güvencesi yasaları, feshe bağlı tazminatlarla aralarındaki dengeyi kurabilmiş olan metinlerdir.

III- Bir iş güvencesi yasası, çalışma yaşamına ilişkin tüm diğer yasalar gibi, sosyal tarafların mutabakatına dayanmak zorundadır.

İş güvencesi yasa tasarı, doğrudan sosyal tarafların çıkarlarını ilgilendirmesi nedeniyle, yasalaşması için yine sosyal tarafların mutabakatını gerektirmektedir. Böyle bir mutabakat sağlanmadan yasalaştırılmaya çalışılacak bir metin, buz üzerine atılacak bir çentik gibidir ve yasalaştırılacak olsa bile, kâğıt üzerinde kalmaya mahkûmdur.

Bakanlık tarafından hazırlanan son taslak, sosyal taraflara danışılarak ortaya çıkarılmış bir metindir. Ancak, söz konusu taslağın oluşumu, danışmayla sınırlı kalmış ve en

azından, işveren kesiminin onayını alamamıştır. Olağan dönemlerde ise, böyle bir mutabakatın oluşması zorunludur. Aksi takdirde, sosyal diyalogdan söz etme olanağı ortadan kalkar.

Sosyal ve ekonomik yaşama ilişkin yasa taslaklarıyla ilgili mutabakatın sağlanacağı yer, Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir.

Diğer yandan, söz konusu mutabakat, salt iş güvencesini sağlayıcı mekanizmalarla sınırlı olmayıp; iş güvencesiyle bir bütün oluşturan, feshe bağlı tazminatlar için de geçerlidir. Nitekim, kıdem tazminatına ilişkin yeni bir düzenleme, ancak işçi kesiminin temsilcilerince onaylandıktan sonra yasalaştırılabilecektir.

Sosyal ve ekonomik yaşama ilişkin yasa taslaklarıyla ilgili mutabakatın sağlanacağı yer, Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. Şimdiye kadar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının başkanlarıyla yaptığı toplantılarda ya da anılan bakanın konfederasyonları ve ilgili kuruluşları ziyaretlerinde, bir mutabakatın sağlanması umulmuştur. Bundan sonra artık, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulduğu yer olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in dikkate alınması gerekmektedir.

İş Güvencesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı bir bütün olarak ele alınmalıdır.

Geçmişe bakıldığında, 1980 öncesinden beri, iş güvencesine ilişkin taslaklar üzerinde yoğunlaşıldığı görülecektir. Bu bağlamda, esas itibarıyla 1978, 1982, 1992, 1994, 2000 ve 2001 yıllarında oluşturulan taslaklar, köşe taşlarını oluşturmaktadır. Bunca taslağa rağmen, tam bir yasal iş güvencesinin ülkemizde oluşturulamaması, yukarıda belirtilen sosyal ve ekonomik gerçeklerin görmezlikten gelinmesine dayanmaktadır.

Gerçekten, geçmişte iş güvencesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı kurumlarıyla birlikte bir bütün olarak ele alınmamış; özellikle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun oluşturulması sırasında, salt işsizlik sigortası ön plana çıkarılmıştır. Oysa ki, bunların bir sosyal paket içinde ele alınarak açılması ve yasalaştırılmaları gerekirdi. Bu yapılmamış ve işsizlik sigortası, tek başına ele alınmıştır.

İşveren kesiminin onayı olmadan, hazırlanacak hiçbir taslağın şansı yoktur.

Sonra, geçmişte yapılan bir diğer hata, taraflar arasındaki çıkar dengelerinin korunamamış olmasına dayanmaktadır. Nitekim, sosyal taraflardan sadece birinin çıkarları ön plana geçirilmiş; diğerininki ise, göz ardı edilmiştir. Oysa, söz konusu sosyal paket, böyle bir dengeyi kurabilecek nitelikte olup; sosyal taraflardan her ikisinin de çıkarlarının dengelenmesini gözetmektedir. Bu anlamda, salt işçi kesiminin çıkarlarına hizmet edecek, yani sözgelimi, kıdem tazminatı sorunlarına hiç dokunmayacak bir ortam, kurulması istenen dengeyi işveren aleyhine çevirebilecektir. Bunun gibi, sözgelimi, işsizlik sigortasının bulunmadığı ve iş güvencesinin tam olarak oluşmadığı bir ortamda, feshe bağlı tazminatlarla oynamak da dengeyi bu kez işçi aleyhine bozacaktır. Bu bakımdan, iş güvencesinde dengeli çözümlerin oluşturulması, bir zorunluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gerçeklerine uymayan modellerin aynen kopyalanmasından vazgeçilmelidir.

İş güvencesi yasa taslağının yasalaştırılmasında, sosyal tarafların mutabakatının sağlanması, son derece önemlidir. Özellikle, işveren kesiminin onayı olmadan, hazırlanacak hiçbir taslağın şansı yoktur. Nitekim, 1992 yılından beri yaşanan gelişmeler, bunun ne denli doğru olduğunun somut bir kanıtıdır. İş güvencesi konusunda gelinen son nokta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu gerçeği yavaş yavaş kavramaya başladığını göstermektedir ki; bu, gelecek açısından, ümit verici bir gelişmedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, tarım ve orman işlerinde çalışan işçileri 1475 sayılı İş Kanunu'nun uygulama alanının içine alma çabalarından artık vazgeçmelidir. Çünkü, bu konunun, bir iş güvencesi yasa taslağıyla hiçbir ilgisinin olmadığı konusunda görüş birliği vardır. Bunun yerine, yapılabilecekse, söz konusu işlerde çalışan işçilerimizi koruyucu ayrı ve özel düzenlemeleri yasal yoldan oluşturma çalışmaları içine girilmelidir.

Türkiye'nin katı değil, esnek düzenlemelere ihtiyacı vardır.

İş güvencesine çağdaş ve dengeli çözümler getirilirken, Türkiye'nin sosyal ve ekonomik gerçeklerine uymayan modellerin aynen kopyalanmasından vazgeçilmelidir. Nitekim, katı bir iş güvencesi sistemini içeren Alman modeli, Moğultay döneminin tasarılarına örnek oluşturmuş; söz konusu tasarılar da, aradan on yılın geçmesine karşılık, ülke gerçeklerine uymayan birer kopya olmaları nedeniyle tarih olmuştur. Bu arada, Almanya, bizzat kendisi rekabet gücünü azalttığı için katı iş güvencesi sisteminde yumuşatmalara gitmiştir.

Artık, Türkiye'nin de katı değil, esnek düzenlemelere ihtiyacı vardır. Küreselleşme, uluslararası dış pazarlara açılma ve rekabet gücünü artırma gereksinimi, Türkiye'yi bu yoldaki düzenlemeleri kabule sürüklemektedir. Bu bağlamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Yaşar Okuyan; 1475 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi, ihbar ve kıdem tazminatı ile esnekliğe ilişkin düzenlemeleri de içerecek biçimdeki bir çalışmanın en kısa sürede işçi-işveren-hükümet üçlüsünü temsil edecek akademisyenler ile teknik uzmanlarca tamamlaması yolunda yeni bir çalışmayı başlatmak üzeredir. Bunun, çalışma yaşamı ve özellikle de iş güvencesine bağlı sorunların sosyal diyalog yönünde çözülmesi açısından, son derece yararlı olacağını belirterek, sözlerime son vermek istiyorum.