

İŞ GÜVENCESİNİN YASALARLA SAĞLANMASININ EKONOMİK VE SOSYAL ETKİLERİ (*)

Prof. Dr. Tankut CENTEL
İstanbul Hukuk Fakültesi

I. Genel Olarak

12 Ocak 1992 günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; bazı üniversite öğretim üyelerine hazırlattığı ve kamuoyunda da İş Güvencesi Tasa Taslağı olarak bilinen metni (esasinda Taslak, İş Kanunu ile Sendikalar Kanunu'nun feshe ilişkin bazı maddelerinin değiştirilmesine yöneliktir), umuma açıklamış ve sosyal yanların tartışmasına açmıştır. Bunun üzerine, altı ayı aşkın bir süre, sözkonusu metnin yoğun tartışmasıyla geçmiştir. Sonuçta, Bakanlık tarafından Taslak, Bakanlar Kurulu'na sunulmuş ve Bakanlar Kurulu da, anılan taslağın gözden geçirilmesi yönünde, bir alt komisyonun oluşturulmasını kararlaştırmıştır. Buna göre, iş güvencesinin yasayla sağlanması üzerine olan tartışmalar, bir alt komisyona devredilerek, görece durulmuş gibidir. Bir yasa taslağı metni hakkında Bakanlar Kurulu'nun ilk kez bir alt komisyon oluşturması da, iş güvencesinin yasayla düzenlenmesinin, Türkiye açısından taşıdığı önemi göstermeye yeterlidir.

Öte yandan, Bakanlar Kurulu içinde iş güvencesi yasa taslağını kabul ettiremeyeceğini gören Bakanlık, Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin onaylanması için çalışmalarını yürütmüştür. Nitekim, 25 Kasım 1992 gününde sözkonusu sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanması, TBMM'nde kabul edilmiş; ancak, buna ilişkin 3846 sayılı Yasa, Anayasa'nın 89 uncu maddesi uyarınca bir kez daha görüşülme üzere, geri çevrilmiştir. Bu ise, Taslağın alt komisyona gönderilmesiyle görece durulan tartışma ortamını yeniden canlandırmıştır. Halen, 158 sayılı Sözleşme'nin onaylanmak üzere, tekrardan TBMM Genel Kurulu'na getirilmesi prosedürü sözkonusudur.

(*) 6-9 Mayıs 1993 tarihlerinde Milli Prodüktivite Merkezi ve KONTEM İşbirliğiyle düzenlenen "Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler ve Verimlilik Semineri"ne sunulan tebliğ metnidir.

II. İş Güvencesinin Yasalarla Sağlanmasının Önemi

İş güvencesinin sağlanması, esas olarak, iki yoldan gerçekleştirilir. Bunlardan birincisi, **kamu müdahalesi** olarak adlandırılan, yani devletin doğrudan doğruya yasama yoluyla müdahale ettiği yoldur. Belirtilen usulde iş güvencesi, yasa yoluyla sağlanır. İş güvencesini sağlayacak ikinci yol ise, **kendi kendine yardım** mekanizmalarının oluşturduğu korumadır. Bu usulde iş güvencesi, sosyal yanların oluşturduğu toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen hükümlerle sağlanır.

Belirtilen yollardan toplu iş sözleşmesi hükümleriyle sağlananı, yüksek bir sendikalaşma oranı ile güçlü sendikalarca örülen toplu iş sözleşmesi ağının varlığını zorunlu kılar. Aksi takdirde, iş güvencesinin yasa yoluyla sağlanması gerekir. Çünkü, düşük bir sendikalaşma oranı ile güçsüz sendikaların sağlayacağı toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş güvencesinden yararlanmayı etkisiz kılar.

Özgür toplu pazarlık sisteminin ülkemizde kuruluşundan bu yana geçen sürede, iş güvencesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin fazlaca etkili olmadığı görülmüştür. Bunda, disiplin kuruluna ilişkin hükümlerle ilgili olarak verilen Yargıtay kararlarındaki istikrarsızlığın yanı sıra, işyerinin yönetimine katılmanın ülkemizde kabul edilmemiş oluşu da, büyük ölçüde etkili olmuştur. Giderek, feshi sınırlayıcı toplu iş sözleşmesi hükümlerinin etkinliği kalkmış ve fesih serbestisinin egemen kılınmasına yönelik bir hukuk sistemi oluşmuştur. Bütün bu gelişmeler gözönünde bulundurulduğunda da; ülkemizde artık yasal iş güvencesinin sağlanmasının önemi, bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, sözkonusu taslak metni, daha önce 1978 ve 1982 yıllarında Bakanlıkça girilen yasama hazırlık çalışmalarının bir devamı niteliğindedir.

III. Yasal İş Güvencesinin Ekonomik ve Sosyal Etkileri

1. Olumlu yöndeki ekonomik ve sosyal etkiler

a. Aşırı istihdamın önlenmesi

Siyasal etkilerle kamu kesimi, aşırı istihdam tehlikesi altındadır. Nitekim, kamu kesimi personel siyasetine, politik etkiler egemen olur ve her dönemde daha çok, iktidar partilerinin yandaşları olan kişilerin, istihdam alanında kayırıldıkları görülür. Özel kesimde ise, mevzuatın iş güvencesini içermeyişi, istihdamda gereken özenin gösterilmeyişine yolaçar. Bu bağlamda, istediği an ve kolaylıkla iş ilişkisinin sona erdi-

rebileceğini bilen özel kesim işvereni, istihdam ettiği kişilerin seçiminde titiz davranmaz. Personel seçiminde gereken özenin gösterilmeyişi ise, düşük verimliliğin ücret artışlarını karşılayamaması sonucunu yaratır. Buna karşılık, işçiye tanınacak yasal iş güvencesi karşısında; ileride iş ilişkisini rahatça sona erdiremeyeceğini bilen ve verimliliği üstün tutacak işveren, aşırı istihdamı önleyici rasyonel personel politikalarına üstünlük tanımak zorunda kalır. Bu konuda, işveren kesiminin, yasal iş güvencesinin verimliliği olumsuz yönde etkileyeceği endişesini ise, ihtiyatla karşılamak gerekir Çünkü, yasal iş güvencesinin varlığı, hiçbir şekilde işçinin işten çıkartılmayacağı anlamını taşımaz ve hiçbir işveren de, verimsiz çalışan işçiyle iş ilişkisini devam ettirmek zorunda değildir.

b. Sosyal huzursuzlukların azaltılması

Önemli ücret artışlarını içeren bir toplu iş sözleşmesini imzalayan işveren; sözleşmenin getirdiği ücret artış yükünü, işyerinin mevcut işçilerinin bir bölümünü (özellikle de, toplu iş sözleşmesinin yapılmasına önayak olmuş sendikalı işçileri) işten çıkarmak suretiyle karşılayabilir. Nitekim, çıkarılan bu işçilerin yerine asgari ücretle çalışmaya hazır olanların ikame edilmesi, işçilik maliyetlerini aşağıya çekmek için yeterlidir. Bu anlamda, düşük ücretlerle çalışmaya hazır bir işgücünün varlığı, asgari ücretle yeni işçi almayı yaygınlaştırır. Ancak, sözkonusu uygulama, işyerlerinde sosyal huzursuzluklara yolaçar ve kanunsuz işçi direnişleri gibi yasa dışı eylemlere kaynaklık eder. Nitekim, çok sayıdaki kitlesel işçi eylemi, keyfi işten çıkarma işlemleri sonucunda ortaya çıkar. Belirtilen türdeki sosyal krizleri önlemenin yolu ise, bir anlamda, yasal iş güvencesinin tanınmasından geçer. Gerçekten, yasal iş güvencesi, ancak geçerli nedenlere dayanmak kaydıyla işten çıkarılabilme olup, keyfi fesihlerin karşısında yer alır. Bu bakımdan, yasal işgüvencesi; keyfi fesihleri önleyici bir hukuki önlem olarak, sosyal huzursuzlukları azaltmaya ve giderek ortadan kaldırmaya yöneliktir. İş barışını bozan bu tür huzursuzlukların önlenmesi ise, sonuçta sağlıklı bir işçi-işveren ilişkileri sisteminin kurulmasına yardımcı olur.

c. Sendikal hakların işlerliğinin sağlanması

Sendikal örgütlenmeye karşı önyargılı olan işveren, anayasal bir hakkını kullanmasına rağmen, sendikaya üye olan işçinin iş sözleşmesini fesheder. Nitekim, sendikal faaliyetleri nedeniyle işverenin hoşuna gitmeyecek işçinin işyerinde işini koruyabilmesi, yasal iş güvencesinin yokluğunda, son derece güçtür. Bunun gibi, sendika içi demokrasiye

karşı duran sendika yöneticileri de, işverenle anlaşma yoluna giderek, kendileri için sakıncalı olarak gördükleri işçilerin işten atılmasını sağlayabilirler. Sonra, sendika özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ve grev hakkının kullanımı gibi toplu (kollektif) özgürlüklerin işlerliği; doğrudan doğruya, çalışma hakkının uzantısı olarak tanınacak bulunan yasal iş güvencesinin varlığına bağlıdır. Bu anlamda, sendikal hakların kullanımı, sonuçta işçinin işini koruyabilmesiyle doğrudan ilintili olarak, ancak bu sayede içi boş soyut kavramlar olmaktan çıkabilir.

d. Haksız rekabet ortamının önüne geçilmesi

Günümüzde çok sayıda işçi çalıştıran büyük ölçekli işyerlerinin (işletmelerin) yakındıkları ve sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık sistemine karşı ileri sürdükleri nedenlerin başında, az sayıda işçi çalıştıran işyerleriyle rekabet edememe durumu gelmektedir. Nitekim, sendikal örgütlenmenin yeterince gelişmediği ufak işyerlerinde işverenler; genellikle işçilik maliyetlerini düşürerek, sendikal örgütlenmesini tamamlamış bulunan büyük işletmeler karşısında haksız rekabet ortamını oluştururlar. Yasal iş güvencesi ise, artık işten atılma endişesini taşımayacak olan işçinin sendikaya üye olma olanağı yaratır ki; bu da, küçük işyerlerine sendikanın girebilmesini ve giderek, belirtilen haksız rekabet ortamının, belli ölçüde ortadan kalkmasını sağlayabilir.

e. Hak arama özgürlüğünün somutlaştırılması

İşten atılma korkusu, işçinin hakkını arayabilmesini son derece güçleştirir. Özellikle, işverenin yönetim hakkının kapsamı dışında kalan konularda, işçinin haksız işveren isteklerini yerine getirmekten kaçınması, belirtilen endişe yüzünden, mümkün olmaz. Nitekim, sözleşmeden doğan hakların dava yoluyla takibi ya da sigortalılığın hükmen tespiti davaları, sürekli işçi işten ayrıldıktan sonra açılır. Oysa, esas olan, işçinin işini koruması olup, işçilik haklarının sözleşmenin sürdürüldü sırada da istenebilmesi, fiilen mümkün bulunmalıdır. Bunun da yolu, yasal iş güvencesinin tanınmasından geçer. Bu anlamda, işten atılma korkusunun silinmesi, kişinin (işçinin) hak arama özgürlüğünü somutlaştırır.

2. Olumsuz yöndeki ekonomik ve sosyal etkiler

a. İşsizliğin artması

Yasal iş güvencesine yönelik çalışmalar, istihdamı olumsuz yönde etkiler. Gerçekten, işe alacağı işçiyi ya da mevcut personel kadrosunu

ileride kolayca işten çıkaramayacağını sezen işveren, kendisini ihtiyatlı davranmak zorunda hisseder. Bu anlamda, işletmelerin sağlıksız personel siyasetlerini değiştirmeleri, istihdamı daraltıcı etki yaparak, sonuçta işsiz sayısının artmasına yolaçar. Ancak, istihdamı özendirici siyasetlerin izlenmesi, yasal iş güvencesi sonrasındaki istihdamı daraltıcı etkileri silebilir. Sonra, istihdam sorunu, yasal iş güvencesiyle içiçedir. Diğer bir söyleyişle, yasal iş güvencesini tanımamak ya da yoketmek suretiyle, istihdam sorununu çözmeye kalkışmak, ekonomik ve sosyal açıdan önerilemeyecek bir yoldur. Çünkü, sosyal devletin görevi; yasal iş güvencesinin tanındığı bir ortamda tam istihdama yaklaşılması suretiyle, işsizlik oranının aşağıya çekilmesidir.

b. Kaçak işçi kullanımının yaygınlaşması

Yasal iş güvencesinin işveren kesimine getireceği yükler, bu kesimi kaçak işçi uygulamasına itebilir. Gerçekten, yasal iş güvencesinden ve bu güvencenin işçiye sağladığı diğer güvencelerden ürkecek olan kesim; etkili bir devlet denetim örgütünün bulunmadığı bir ortamda, kaçak işçi uygulamasına yönelme gereksinimini duyar. Bu yüzden, yasal iş güvencesinin uygulanırılığı, bir anlamda, etkin bir devlet denetim örgütünün varlığına bağlıdır. En üst düzeydeki resmi çevrelerin, Bakanlığa bağlı örgütün denetim görevini gereğince yapamadıklarını tüm içtenlikleriyle itiraf ettikleri bir ortam ise, kaçak işçi uygulamasına müsait bir zeminin hazır olduğunu göstermeye yeterlidir.

c. Ayrıcalıklı bir kitlenin yaratılması

İş güvencesini içeren yasa taslağı metni, İş Kanunu'nun feshe ilişkin hükümlerini değiştirmek isteyen bir metindir. İş Kanunu ise, beşinci maddesinde yeralan iş ve işyerlerinin dışındaki yerlere uygulanan bir düzenlemedir. Buna göre, Türkiye'de iş yasalarının sağladığı korumadan yararlanamayan, önemli bir kesim mevcuttur. Nitekim, günümüzde tarım kesimi, iş yasalarının şemsiyesi altında değildir. Yıllardır hazır olan taslaklara rağmen, değişik siyasal iktidarlar, Tarım İş Kanunu'nu yasalılaştıramamışlardır. Bu bağlamda, iş güvencesine yönelik yasa taslağı ise, İş Kanunu'nun şemsiyesi altındakilerin güvencesini katlar ve bunun dışındakiler karşısında, belirtilen kesimi, ayrıcalıklı bir konuma sokar. Nitekim, İş Kanunu'nun beşinci maddesindeki istisna hükümleri ayıklanmadan ve de özel iş yasalarının çıkarılması tamamlanmaksızın yasal iş güvencesinin sağlanması, ayrıcalıklı bir kitleyi ortaya çıkaracaktır. Böyle bir durum, arzu edilir olmayacağı için; öncelikle, Türkiye'de her çalışanın, iş yasalarının sağladığı güvence-

lerden yararlanmasına çalışmak gerekir. Aksi takdirde, yasal iş güven-
cesiyle korunması pekiştirilmiş bir kitle, her türlü sosyal korumadan
yoksun kesimlerle karşı karşıya getirilmiş olur ki; bu da, Anayasa tara-
fından güvencelenen eşitlik ilkesine ters düşer.

d. Bireysel iş uyuşmazlıklarının artması

İş ilişkisine işveren tarafından son verilmesinin yargı denetimine
bağlanmak istenmesi, öncelikle bireysel nitelikli iş uyuşmazlıklarının
sayısını arttırır. Bugün için ise, halihazırdaki iş yargısı, getirilecek olan
bu iş yükünü kaldırarak durumda değildir. Gerçekten, gerek büyük şe-
hirlerdeki iş mahkemeleri ve gerekse bunların kararlarını temyiz yoluyla
inceleyen Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, ağır iş yükü
altındadır. Bu durumda, iş yargısının iş yükü sorununu çözmeden, iş-
ten çıkarmaların yargı denetimine bağlanması, yerinde olmaz.

Öte yandan, iş yargıcı, hiçbir zaman somut işletme gereklerini bi-
lebilecek durumda değildir. Esasen, buna gerek de yoktur. Bu durum-
da, iş yargıcı, uzman bilirkişiye başvurmak zorundadır. Türkiye'deki
bilirkişilik uygulaması ise; herkesce bilindiği üzere, gerçekten uzman
kişilerin seçiminden çok, yakın ve tanıdık kişilere iş dağıtılması eğilim-
lerini içinde barındırır. Böyle bir yozlaşmış uygulama da, ileride işten
çıkarmaların yargı denetiminden geçirilmesinde, iş yargıçlarını bilirkişi-
nin tutsağı durumuna düşürür. Bu bakımdan, fesihlerde başvurulacak
yargı denetiminin şansı, belli ölçüde, gerçekten uzman bilirkişiye baş-
vurmaya bağlıdır.

IV. Yasal İş Güvencesi Yolunda Bir Model Denemesi

Ülkemizde yasal iş güvencesinin tanınması konusunda, bilim çev-
releri ilke olarak görüş birliği içinde olmasına karşın; esas olan sosyal
yanlar bakımından, henüz bir uzlaşma sağlanabilmiş değildir. Bu ko-
nudaki işveren çevrelerinin endişelerini, mazur görmek gerekir. Çünkü,
kimse ve hiçbir kesim, kendisini bağlayacak bir kurumu, ikna edilmek-
sizin kabul etmek istemez. Kaldı ki, yasal iş güvencesine en çok sa-
hip çıkması gereken işçi sendikaları dahi, getirilen iş güvencesi yasa
taslağını yeterince desteklemiş değildir. Türkiye' deki otuz yıllık toplu
iş sözleşmesi uygulaması ise, salt kendi kendine yardım mekanizma-
ları yoluyla iş güvencesinin sağlanamayacağını kanıtlamış durumdadır.
Bu bağlamda, yasal iş güvencesine yönelik değişiklik düşüncesi, dışa-
rıdan (özellikle de, Bakanlık eliyle aydın kesimindeki bazı bilim çevre-
leri tarafından) empoze edilme durumundadır.

Yasal iş güvencesine yönelik gelişmeler; gerek sözkonusu yasa taslağının kamuoyuna açıklanmasının ertesindeki dönemde ve gerekse 158 sayılı Sözleşme'nin TBMM'nde görüşülmesi sırasında, siyasal partiler ve partililer tarafından bir siyasal yatırım aracı olarak değerlendirilmiştir. Nitekim, siyasal çevrelerin büyük bir bölümü, 158 sayılı Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylanmasını körükörüne kabul etmiş ve böyle bir onayın hukuki ve siyasal sonuçları üzerine görüş üretememiştir. Gerçek bir iş güvencesini içerecek sosyal ve ekonomik modelin oluşturulması ise, bu tür siyasal yatırım endişelerinden uzak tutulmak zorundadır.

1. Modeli belirleyen faktörler

a. Öncelikler

Gerek Hükümet Programı'nda ve gerekse Koalisyon Protokolü'nde, iş güvencesine yer verilmemişken; Bakanlık, yasal iş güvencesine öncelik tanımıştır. Oysa, Türk toplu iş mevzuatı, 1980-1983 ara döneminden kalan bazı andi-demokratik yasak ve sınırlamaları taşımaktadır. Bunların ortadan kaldırılması için de, başta Anayasa olmak üzere, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda önemli değişikliklere gerek sinme vardır. Nitekim, geçtiğimiz günlerde değişik siyasal partilerin temsilcileri biraraya gelerek, 1982 Anayasası'nın değiştirilmesi gereği üzerinde anlaşmıştır. Sosyal yanlardan enazından birinin (işveren kesiminin) henüz hazır olmadığı ve işçi kesiminin de, sözkonusu yasak ve sınırlamaların kaldırılmasını (demokrasi) istediği bir "şeffaflık" döneminde, yasal iş güvencesine öncelik vermek ne ölçüde uygundur, bunu sormak gerekir. Nitekim, Hükümet Programı'nda da, "sendikal hakların ülkemizde ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşması bağlanacaktır" anlatımına yer verilerek, sendikal konular ön-plana alınmak istenmiştir. Bu bakımdan, yasal iş güvencesine diğerleri karşısında öncelik tanınması, sosyal yanların henüz uzlaşmaya varmadıkları bir ortamda, bütünüyle yanlış bir zamanlamadır.

b. Sosyal korumanın genişliği

Yasal iş güvencesinin salt belli bir kesim için güvence olmaktan çıkarılması ülke çalışanlarının tümü ya da tüme yakın bir bölümü itibariyle yararlanacağı bir iş yasaasının bulunmasına bağlıdır. Bu bakımdan, iş yasaları, salt sanayi ve ticaret sektörü için geçerli yasalar olmaktan kurtarılmadığı sürece; iş güvencesi, ayrıcalıklı bir kitle yaratma görünümünden sıyrılamaz. Buna göre de, gerçek bir iş güvencesi sistemini kuracak olan düzenleme, Türk toplumunun büyük çoğunluğuna sosyal koruma sağlamak zorundadır.

c. Devlet denetim örgütünün etkinliği

İş güvencesinin yasal korumaya kavuşması, özellikle sanayi kesiminin yükünü arttırır. Sanayi kesimi de böyle bir yük artışından kurtulmayı, kaçak işçi çalıştırmak suretiyle deneyebilir. Bunun önüne geçecek olan ise, devlet denetim örgütüdür. Bu bağlamda, halihazır-daki devlet denetim örgütünün eleman azlığı ile koordinasyon ve donanım eksikliği gibi yapısal eksikliklerini gidermesi zorunludur. Böylelikle, işyerlerinin izlenmesine ve mevzuattaki idari yaptırımların uygulanmasına olanak tanınarak, etkili bir devlet denetim mekanizması oluşturulacak ve bu da, kaçak işçi çalıştırma uygulamalarına set çekebilecektir.

d. İş yargısındaki tıkanmalar

Yasal iş güvencesinin önemli odaklarından birisini de, feshe karşı korumadaki yargı denetimi ilkesi oluşturur. Buna göre, iş güvencesinin kalıcılığını belirleyecek modelde, iş yargısındaki tıkanmalar, hesaba katılmak zorundadır. Özellikle, iş yargıçlarının bilgi ve deneyim düzeyinin yükseltilmesi ve de bunların iş yükünü azaltıcı radikal önlemlerin alınması, yargıdaki aksaklıkları gidermede olumlu yönde etki yaratır. Nitekim, 1950 yılından beri yürürlükte olup, esaslı bir düzeltme geçirmemiş bulunan İş Mahkemeleri Kanunu; yasal iş güvencesinin yargı denetimine bağlanmasında, oldukça eskimiş ve yıpranmış bir yapıyı sergiler. Bu bakımdan, özel yargılama usulüne ilişkin değişikliklerle birlikte genel nitelikteki yargılama yasasında (Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda) bilirkişiliğe ait düzeltmelerin getirilmesi ve özellikle de, bilirkişilerin uzman olma niteliklerine uygulamada titizlikle uyulması, yasal iş güvencesi alanında ayrı bir öneme sahiptir.

2. Modelin başarı şansı

a. Sosyal paketin açılması

Hükümet Programı doğrultusunda hazırlanan ekonomik paketin, önemli bir bölümüyle açılmış bulunmasına karşın; yasal iş güvencesine temel oluşturacak olan Sosyal Paket, Bakanlığın iyiniyetli yasama çalışmalarının ötesinde, henüz açılabilmiş değildir. Oysa, bu paket program içinde yer alması gereken işsizlik sigortasına ve kıdem tazminatı fonuna ilişkin düzenlemeler, yasal iş güvencesinden ayrı düşünüle-meyecek konulardır. Gerçekten, yıllardır kurulması arzulan işsizlik sigortasının ülkemizde bulunmayışı yüzünden; kıdem tazminatı, bunun yerine ikame edilmiş durumdadır. Diğer bir deyişle, kıdem tazminatı,

günümüzde işlevi dışına çıkmış ve bu da, işletmeler üzerinde ağır bir ekonomik yükün oluşması sonucunu yaratmıştır. Batı Avrupa ülkelerinin büyük bir bölümü ise, işsizlik sigortasını yasal iş güvencesi sistemi içinde ve hatta bu sistemin zorunlu bir parçası olarak kabul etmiştir. Bunun gibi, kıdem tazminatı fonunun oluşturulması yasa tarafından öngörülmesine karşın, yıllardır böyle bir yasal düzenlemeyi gerçekleştirecek siyasal iktidar bulunamamıştır. Böyle bir fonun oluşturulamayıışı ise, tıpkı işsizlik sigortasında olduğu üzere, işletmelerin kıdem tazminatı yükünü olumsuz yönde etkilemeye devam etmektedir. Bu bakımdan, işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı fonu konularına ilişkin rakıdal düzenlemeleri içermeyip salt iş güvencesine kapsayan bir metnin kabulü, kâğıt üzerinde kalmaya mahkûmdur.

b. Sosyal yanların uzlaşmaları

İş güvencesi yasa taslağı, sosyal yanların dışında hazırlanmış; ancak, taslağın kamuoyuna açıklanmasının ardından, bunların görüşleri alınmıştır. Bakanlığın sosyal yanların görüşlerini almasına karşılık, sosyal yanlar arasında şu ana dek herhangi bir uzlaşma sağlanabilmiş değildir. Oysa ki, yasal düzenlemelerin toplumdaki kalıcılığı, büyük ölçüde, değişik kesimlerin çıkarlarını dengelemiş olmalarına bağlıdır. Böyle bir dengelenmenin yolu ise, olabildiğince uzlaşmadan geçer. Bu bakımdan, iş güvencesinin, sosyal yanlar arasında herhangi bir uzlaşma sağlanmadan salt yasal kalıba dökülmesi, gerçekçi bir yaklaşım olmaz.

c. Uluslararası güvence

Usulüne göre onaylanmış bulunan uluslararası sözleşmeler, Anayasa uyarınca, yasa hükmündedir. Bu bağlamda, iş güvencesi temelinde yükselen 158 sayılı Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylanması, veto yüzünden şu ana kadar gerçekleşmiş değildir. Ancak, Hükümet ile yasama organının bu konudaki kararlılığı, azınsanmayacak bir gerçektir. Buna rağmen, yasal iş güvencesinin sağlanmasında, 158 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasına fazlaca bir ümit bağlanmamalıdır. Çünkü, bu konuda esas olan, iş güvencesine verilecek olan yasal kalıbın kapsam ve içeriğinin ne olacağıdır. Salt 158 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasıyla yetinilmesi ise, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye üzerindeki yoğun denetimini ve giderek, şu anda Direktörün 60 yıldan beri ilk kez ülkeyi ziyaretiyle görece düzelen Türkiye-ILO ilişkilerinin bozulmasını gerektirebilir. Bunda ise, hiçbir ulusal çıkarın bulunmayacağı açıktır.

V. Sonuç

Kendi kendine yardım mekanizmaları yoluyla gerçek bir iş güvencesi sisteminin oluşması, ülkemizde gerçekleşmemiştir. Bunu ülkenin sosyo-ekonomik dinamiği içinde anlamak mümkünse de, aynı durumu sürdürmenin haklı bir nedeni yoktur. Bu durumda, yasa yoluyla iş güvencesini sağlamak gerekecektir. Söz konusu gereklilik, büyük ölçüde Anayasa'nın Devlet'e yüklediği önlem alma hükmünde dayanağını bulur. Nitekim, Devlet; Anayasa uyarınca, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için, gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Yasal iş güvencesinin varlık koşullarının ise, şu anda tümüyle ülkemizde gerçekleştiği söylenemez. Ancak, yasalarla iş güvencesini sağlamanın önüne dikilen engelleri, zaman içinde aşmak mümkündür. Bunun için, herşeyden önce, sosyal yanların uzlaşmaları zorunludur. Nitekim, tepeden inme düzenlemelerin uzun ömürlü olmaları, tarihsel süreç içinde kanıtlanmıştır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Ekonomi, Münir: Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi, Yargıtay Dergisi XV, 1-4 (Ocak-Ekim 1989), 441-465

Friedrich Ebert Vakfı (yay.): İş Güvencesi Yasa Taslağının Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri, İstanbul 1992.

Kutal, Metin: İş Güvencesi Yasa Taslağının Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri, İstanbul 1992.

Taşkent, Savaş: İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), İstanbul 1991.

Tuğ, Adnan/Başbuğ, Aydın: İş Güvencesiz İş Hukuku, Ankara 1992.

İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayını (No:112)

İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Türk Sanayiine Etkileri Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayını (No:113).

İş Güvencesi Yasa Taslağına İlişkin Görüşlerimiz II, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayını (No:114)

Aktin Feshinde Yargı Denetimi Sempozyumu, Türk-İş yayını (No:180)