

**Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın  
Ekonomik ve Sosyal Sonuçları**

**Oturum Başkanı:Prof. Dr. Halid Kemal ELBİR**  
Istanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Tebliğ Sahibi:Prof. Dr.Tankut CENTEL**  
Istanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

**Giriş**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, bazı öğretim üyelerine hazırlattığı ve kamuoyunda iş güvencesi yasa taslağı olarak bilinen metin, umuma açılmasının ve sosyal taraflarca tartışılmasının ardından, koskoca bir beş yıl geçmiş bulunuyor. Dahası, Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme'nin onaylanmasının ve ardından yürürlüğe konulmasının<sup>1</sup> üzerinden ikibuçuk yılın geçmesine rağmen, henüz gerekli yasal uyum değişikliği yapılmamıştır. Bütün bu olumsuz olguları, salt siyasi iktidarın beceriksizliğine bağlamak yanlış olur.

Gerçekten feshe karşı koruma, geçen süre zarfında salt hukuki yönden ele alınmıştır. Bu nedenle, yapılan irdelemeler de, doğallıkla, feshe karşı korumanın doğuracağı ekonomik ve sosyal sonuçları gözardı edebilmiştir. Bunun doğru olmadığı, yasalaşmama olgusu gerçeğiyle, yeterince kanıtlanmış durumdadır. Oysa kurumların hukuki biçimlenişinde, hukuki esasların ötesinde ekonomik ve sosyal gerçekler de son derece etkilidir. Bunu gözardı edecek hukuki metinler de, buz üstüne yazılmış birer çizgiden öteye gidememektedir.

Diğer yandan, feshe karşı korumaya ilişkin yasa çalışmaları, istihdam güvencesinin nasıl ortaya çıktığını ve ne tür bir üretim biçiminin ürünü olduğunu; buna bağlı olarak da, işletmelerde ortaya çıkan değişimi yakalayamamıştır. Bu bakımdan, aşağıda önce, feshe karşı korumanın dayandığı ekonomik temel ele alınacak ve daha sonra da, böyle bir güvencenin yaratacağı olası sosyo-ekonomik sonuçlar üzerinde durulacaktır. Buna ilişkin yaklaşım ise, diğer ülkelerle benzerliklerin varlığına rağmen, Türkiye uygulamasıyla sınırlı kalacaktır.

**I. Feshe Karşı Korumanın Sosyo -Ekonomik Temelleri****1. Sosyal açıdan feshe karşı korumanın ortaya çıkışı**

Sanayi devrimi sonrasında, sınırsız sözleşme serbestisi hakim olup, kamu (devlet) müdahalesinden uzak bir dönem yaşanır. Bu dönemin tipik özelliği, kuralsızlıktır. Buna göre işçi ile işveren; eşit birer taraf olarak, serbest iradeleriyle istedikleri içerikte bir iş sözleşmesi yapabilir ve bunu istenildiği anda sona erdirebilirler. Gerçekte ise, ekonomik bakımdan güçlü olan işveren, iş sözleşmesindeki iş şartlarını işçiye adeta dikte ettirmekte ve işine gelmediği anda iş sözleşmesini sona erdirip, işçiyi işsiz bırakabilmektedir.

Klasik liberal dönemde yaşanan acı sosyal olaylar, sözleşme serbestisinin ve bu arada iş sözleşmesi özgürlüğünün de sınırlanmasına yol açar. Bu

<sup>1</sup> 158 sayılı Sözleşme, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 9.6.1994 günlü ve 3999 sayılı Yasa'yla (RG. 18.6.1994, No.21964) onaylanmış ve 10.8.1994 günlü ve 94/5971 sayılı karamameyle (RG.12.10.1994, No.22079) yürürlüğe konulmuştur.

bağlamda, klasik liberal dönemi, müdahaleci dönem izler. Klasik liberal dönemin aşıldığı bu dönemde, 19. yüzyılın ortalarından itibaren ekonomik yapının yolaçtığı sosyal sorunlar, mutlak buyurucu, yani katı nitelikteki kurallarla çözülmeye çalışılır. Sosyal devlet düşüncesinin yerleştiği ve kökleştiği karışmacı yeni dönemde, giderek dünya anayasalarının, çalışma hakkını bir temel sosyal hak olarak tanıdıkları görülür. Çalışma hakkının kağıt üzerinde kalmasını önlemenin yolu da, iş (istihdam) güvencesinin tanınmasında kendini göstermektedir. Böylece artık işçilerin feshe karşı korunmaları, sosyal devletin koruma alanına giren temel değerler arasında yer alır. Ancak sosyal devlet salt feshe karşı korumayı tanımakla kalmayıp; diğer yandan da, işsizlik sigortasını kurarak, işçinin işsiz kalması riskine karşı sosyal güvence sağlar. Bu nedendir ki; feshe karşı koruma ve işsizlik sigortasını oluşturma, sosyal devlet olmanın bir gereği olarak ortaya çıkar<sup>2</sup>.

## 2. Feshe karşı koruma hükümlerinin özelliği

Feshe karşı koruma hükümlerinin temel özelliğini bunların hukuki niteliğinden çıkartmak mümkündür. Gerçekten, iş güvencesini sağlayan hükümler, kendilerine uyulmalarını sağlamak üzere, buyurucu (emredici) nitelikte getirilmiş kuralları içerir. Nitekim, iş güvencesini ortadan kaldırmaya ya da kısıtlamaya yönelik sözleşme hükümlerine, hukuken herhangi bir geçerlik tanınmaz. Ancak genellikle aksi kararlaştırılmayacak nitelikte olan bu hükümleri, istisnaen kamu düzeninin söz konusu olmadığı durumlarda işçi lehine genişletmek mümkündür. Diğer yandan, feshe karşı koruma hükümleri; işe iade, tazminat, para cezası gibi kamu hukuku yaptırımlarıyla donatılmıştır. Bütün bunlarla izlenen amaç, keyfi fesihlerin önüne geçilmesini mutlak biçimde sağlamaktır. Bu yönüyle de, feshe karşı koruma hükümleri, genelde katı özelliktedir.

## 3. Feshe karşı korumanın ekonomik temeli

Feshe karşı koruma hükümleri, Fordist üretim temeli üzerinde yükselmiştir. Gerçekten, 19. yüzyılın ortalarından itibaren, ekonomik yapının yolaçtığı sosyal sorunları çözmek üzere getirilen kurallar; temelde sefalet, yoksulluğa ve eşitsizliğe yöneldikleri için, mutlak buyurucu ve giderek katı özelliğe sahip olmuşlardır. Birinci Dünya Savaşı'nın ardından getirilen kurallar da, hep bu katı özelliği taşımıştır. Bunda 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından oluşturulan uluslararası normların ve bunların katı denetim mekanizmalarının payı büyüktür. İleri derecede sanayileşmiş kapitalist ülkeler; ekonomik düzenleri istikrarını koruduğu sürece, bu tür katı kurallarla başedebilmişlerdir. Bunda talebi uyarıcı Keynes'ci politikaların izlenmesinin ve Taylor'cı üretim sisteminden Fordist üretim sistemine geçilmesinin etkisi büyüktür. Nitekim, bu bağlamda Fordist sistem, bireysel iş

<sup>2</sup> Tuğ/Başbuğ, İş Güvencesiz İş Hukuku (Milletlerarası Hukukta İş Güvencesi ve İş Hukukumuzda Eleştirel Bir Yaklaşım), Ankara 1992, 19.

ilişkisi düzeyinde, iş güvencesi destekli bir belirsiz süreli iş sözleşmesi anlayışını temel almıştır.

Ancak Fordist sistemin başarı şansı, standart üretim kalıplarının oluşmasına ve istikrarlı pazarların varlığına bağlıdır. Günümüzde ise, 70'li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz ve bunun beraberinde getirdiği işsizlik ve üretim/istihdam yapısındaki değişiklikler ve bunun içerdiği iş güvencesi destekli belirsiz süreli iş sözleşmesi anlayışıyla çelişmektedir. Bu durumda, istihdamda esneklik ve bunun uzantısı olarak feshe karşı korumanın yumuşatılıp gereksiz katılıktan arındırılması, klasik feshe karşı koruma anlayışının alternatifini oluşturmaktadır.

## II. İşletmelerdeki Değişimin Feshe Karşı Korumaya Etkisi

Günümüzdeki işletmeler, kendilerini sarsan bir değişimle karşı karşıyalar. Bu bağlamda, modern işletmeler; üretim sistemlerinden yönetim organizasyonlarına kadar, bir büyük değişimi yaşamaktalar. Doğallıkla, sözkonusu değişim, feshe karşı koruma esaslarının da yeniden gözden geçirilmesini gerektirmektedir.

### 1. Değişimi hazırlayan faktörler

#### a) Uluslararası rekabet

Dünya ülkelerinin birbiriyle olan ilişkileri, günümüzde adeta bağımlılığa dönüşmüştür. Artık ekonomik faaliyetler, ülkesel boyutlarını yitirip uluslararası etkileşim sürecine girmiştir. Böyle bir ortamda, ülkelerin küreselleşmeyi gözönünde bulundurmadan sağlıklı politikalar üretebilmeleri, tatlı bir düştür. Bu bağlamda, ne işletme mal ve hizmetlerinin tek bir ülkede üretimi ve ne de işletme sermayesi ile işgücünün tek bir ülkede kalması sözkonusudur. Buna bağlı olarak, herhangi bir ülkenin tek başına gelişmesini sürdürmesi olanağı da, son derece sınırlı kalmaktadır. Gittikçe hızlanan küreselleşme süreci ise, uluslararası piyasalara açılacak ekonomiler için, rekabet sorununu beraberinde getirmektedir. Bunun için de; üretim maliyetlerini azaltmada işçilik maliyetlerini düşürmek yerine, verimlilik artışının sağlanması, yeni teknoloji seçimi, çağdaş üretim ve yönetim tekniklerine ağırlık verilmesi gibi alternatif yollara başvurulması daha gerçekçi görünmektedir.

#### b) Yeni toplum yapısı

20. yüzyılın son çeyreği, artık yeni bir toplum yapısının, yani bilgi toplumunun dönemidir. Bilgi toplum yapısı içinde sanayi toplumunun yabancılaşmış mavi yakalı işçileri, yerlerini beyaz yakalılara bırakmaya başlamıştır. Nitekim ünlü yazar *Toffer*'in anlatımıyla, çağımızda en büyük güç bilgidir. Gerek şiddet, gerekse de servet, aynı yazara göre, güçlülerin ve

zenginlerin elindedir; bilginin en devrimci özelliği ise, zayıfların ve yoksulların sahip olabileceği birşey olmasıdır. Yaklaşan güç mücadelesi de, bilgi dağılımı ve bilgiye ulaşmakla belirlenecektir<sup>3</sup>.

## 2. Değişimin istihdama etkisi

İşletmelerdeki değişim, günümüzde ister ulusal ve isterse uluslararası düzeyde olsun, rekabet gücünün artırılmasını amaçlamaktadır. Bu bağlamda, son derece katı nitelikteki feshe karşı koruma kuralları, günümüzün acımasız rekabet koşullarına uymamaktadır.

Gerçekten, geçmişin Fordist üretim modeli, emeğin yoğun tüketimine ve yoğun yeniden üretimine dayanır. Söz konusu model içinde işsizlik sigortasına ve feshe karşı korumaya en geniş ölçüde olanak tanınır. Günümüzün Post-Fordist yaklaşımları ise, artık küçük ve istikrarsız pazarlar ile değişken üretici taleplerine dayanma zorunluluğu yüzünden, sermayenin verimliliğini azaltıcı bu tür faktörlerin etkisini azaltmayı ve az sayıda ama nitelikli işgücünü içeren bir emek piyasasını hedeflemektedir.

Yeni yaklaşımlar, Fordist dönemin istihdam güvencesinin yerine, "istihdam edilebilirlik güvencesi"ni koymayı önermektedir. Buna göre, mevcut işin korunması yerine, işçilerin beceri ve bilgilerinin güncelleştirilmesi ve iş değiştiren işçilere iş bulabilmeleri konusunda daha çok yardımcı olunması düşünülmektedir.

## III. Feshe Karşı Koruma Açısından Türkiye'nin Yapısal Özellikleri

Feshe karşı koruma, daha önce belirtildiği üzere<sup>4</sup>, özü itibarıyla katı olma özelliğine sahiptir. Katı nitelikteki bir feshe karşı korumanın Türkiye'de kabulünden önce ise, böyle bir katılığın ülkemiz koşullarına ne ölçüde uyacağına bilinmesinde yarar vardır. Yıllar önce en katı feshe karşı koruma standartlarına kabul etmiş Batı Avrupa ülkelerinin dahi istihdamda esnekliğe gittiği<sup>5</sup> günümüz global ortamında iş güvencesi hükümlerinin, ülkemizin içinde bulunduğu iç ve dış koşullarından soyutlanamaması evleviyetle gerekir. Aksi takdirde, feshe karşı koruma, Türkiye'de istihdamın önüne dikilmiş olur ki; günümüzde istenen, bu değildir. Kaldı ki, katı bir feshe karşı koruma, giderek küreselleşme koşullarında ortaya çıkan esnek işletme gereksinimleriyle de bağdaşmaz.

<sup>3</sup> Yeni Güçler-Yeni Şoklar, İstanbul 1992, 35-36.

<sup>4</sup> Bak. yukarıda 12.

<sup>5</sup> Almanya örneği hakkında bak. Löwisch, Das Arbeitsrechtliche Beschäftigungs-förderungsgesetz, NZA 13, 19 (10.10.1996), 1009 vd.

yeterince yararlanma olanağına sahiptir. Nitekim, referans norm içeren 158 sayılı Sözleşme de; ancak toplu iş sözleşmeleriyle geçerlik kazanmadığı durumlarda, kendi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ulusal mevzuatla sağlanmasını öngörmektedir (m.1). Bu bakımdan, temel ayrıcalık yaratma, İş Kanunu'nun kapsamı içinde ve dışında yeralan iş ve işyerlerinde çalışan işçiler arasında ortaya çıkmaktadır. Buna göre de, İş Kanunu'nun beşinci maddesindeki istisna hükümler ayıklanmadan ve de özel iş yasalarının çıkarılması tamamlanmadan feshe karşı korumanın Türkiye'de kabulü, ayrıcalıklı bir azınlık kitlesi yaratır. Böyle bir durum ise; feshe karşı korumayla güvencesi pekiştirilmiş bir azınlığı, her türlü sosyal korumadan yoksun bulunan kesimlerle karşı karşıya getirir. Bu da, Anayasa tarafından güvencelenen eşitlik ilkesine (m.10) ters düşer.

##### 5. Sorunlu iş yargısı

Feshe karşı korumada, doğallıkla yargı denetimi yeralacaktır. Günümüzde Türk İş Yargısı ise ağır bir işyükü altındadır. Gerçekten, gerek büyük şehirlerimizde ki iş mahkemeleri ve bunların kararlarını temyiz üzerine inceleyen Yargıtay Dokuzuncu ve Onuncu Hukuk Daireleri çok sayıda hukuki uyumsuzluğun biran önce çözümü sorunuyla karşı karşıyadır. Diğer yandan, Türkiye'de sosyal yargının iş yargısından ayrılmamış, yani iş mahkemelerinin dışında ayrıca sözgelimi Almanya'daki sosyal mahkemelerin kurulmamış bulunması karşısında, iş mahkemeleri sosyal sigorta uyumsuzluklarına da bakmakla görevlendirilmiştir.

İş yargıcı, genelde somut işletme gereklerini bilebilecek durumda değildir. Bu durumda, doğallıkla yargıç, feshe karşı koruma hükümlerinin işletilmesinde bilirkişiye başvuracaktır. Türkiye'de bilirkişilik kurumu ise yozlaştırılmıştır. Nitekim, ülkemizde bilirkişilik uygulaması; herkes tarafından iyice bilindiği üzere, gerçekte uzman kişilerin seçiminden çok, yakın ve tanıdık kişilere iş dağıtılması yönündedir. Bunda sadece yargıçlar değil, taraflar ile vekillerinin de sorumluluğu büyüktür.

Ağır iş yükünden bunalmış olan ve somut işletme gereklerini bilebilecek durumda bulunmayan bir iş yargıcı, böylelikle yoz bilirkişilerin esiri olmaktan kurtulamaz. Gerçekten, fesihlerde başvurulacak yargı denetiminin şansı, belli ölçüde, gerçek uzman bilirkişilere başvurulmasına bağlıdır. Bu açıdan, feshe karşı korumanın başarı şansının böylesine sorunlu bir iş yargısına bırakılması, daha büyük sorunları da beraberinde getirmeye açıktır. Buna göre de, acilen iş yargısının temel işlerlik sorunları çözülmeden, feshe karşı koruma hükümlerine başvurulmaması daha gerçekçi olur. Bunun ise, ülkedeki iş yargılarına güvenip güvenmemeyle, yakından veya uzaktan hiçbir ilgisi yoktur. Çünkü, feshe karşı koruma sorunlarının dışındaki konularda ülkedeki iş yargılarına güvenenler, feshe karşı korumaya ilişkin uyumsuzlukların çözümünde de, onlara güvenmek zorundadır. Kaldı ki, ağır işyükünün üstesinden gelinmesi veya işletme gereklerinin bilinmesi, güven ilişkisiyle çözülebilecek konular değildir.

## 6. Özelleştirilen KİT'ler

Türkiye'nin ekonomik yaşamında, KİT'lerin önemini ve yerini kimse yadsıyamaz. Bunların son dönemde özelleştirilmeye çalışıldığı da, bir diğer gerçektir. Özelleştirmenin yol açacağı temel olası sosyo-ekonomik sonuçlardan biri ise, işten çıkarmaların yoğunlaşmasıdır. Bu açıdan, feshe karşı koruma hükümleri, özelleştirme uygulamalarının önüne dikilecek bir engel niteliğini taşır. Gerçekten, KİT'lerde aşırı istihdam hakimdir. Personel seçiminde gereken özenin gösterilmeyişi, KİT'lerde düşük verimliliğin ücret zamlarını karşılayamaması sonucunu yaratmıştır. Nitekim, kamu kesimi personel siyasetinde, ülkemizde halen siyasi etkiler egemendir. Bu bağlamda, daha çok her dönemde, iktidar partilerinin yandaşları olan kişilerin istihdam alanında kayırdıkları görülür. Buna göre de, halen KİT'lerde dolaylı bir iş güvencesi vardır.

Ancak, bu güvence, KİT'lerdeki işçilerin verimliliğine değil, tam aksine, verimsizliğine yol açmaktadır. Bu açıdan, feshe karşı korumanın verimi artıracığı ve motivasyonu çoğaltacağı argümanı bir varsayımdan öteye gidemez. Nitekim, iş güvencesi mutlaka verimi artırıcı bir etki yapacak olsaydı, günümüzde KİT'lerin en verimli işletmeleri oluşturması gerekirdi; oysa mevcut durum, böyle değildir. Buna göre de, KİT'lerin özelleştirilmesi, aşırı istihdamın aşağı çekilmesi zorunluluğunu da beraberine getirecektir. Bu açıdan, Türk ekonomisi, büyük bir ikilem içindedir. Çünkü, birtandan kamu maliyesinde iyileşme için, KİT'lerin özelleştirilmesi çözüm olarak görülmekte; diğer yandan ise, getirilmek istenen katı feshe karşı koruma düzenlemeleri, özelleştirmenin özünüyle bağdaşmamaktadır. Buna ilişkin orta ve ara çözümler, olsa olsa, ancak feshe karşı koruma düzenlemelerine esneklik kazandırılması, yani bunların katılıktan arındırılması suretiyle bulunabilir.

## IV. Feshe Karşı Korumanın Türk Rekabet Gücü Üzerinde Etkisi

### 1. Türkiye'nin uluslararası pazarlar içindeki yeri

80'li yıllara kadar korumacılık sayesinde belli bir düzeye gelmiş bulunan Türk Sanayii, böyle bir model içinde kalkınılmayacağını görülmesi üzerine, dış (uluslararası) rekabete ve dünya piyasalarına açılma gereksinimi duymuştur. Bu bağlamda, Avrupa Birliği ile Türkiye arasındaki gümrük birliği anlaşması, 6 Mart 1995 tarihinde Avrupa Konseyi ve 13 Aralık 1995 gününde de Avrupa parlamentosu tarafından onaylanarak, yeni bir döneme girilmiştir. Diğer yandan, Türkiye, Karadeniz Ülkeleri Ekonomik İşbirliği'nin üyesi olup; zaman zaman, D-8'lerin başını çekmeye çalışmaktadır. Gelişen globalleşme hareketi, görüldüğü üzere, herşeye rağmen, Türkiye'nin uluslararası pazarların dışında kalmasını önlemektedir.

Ancak globalleşme korkusunun, Türkiye'de yaşandığını ve ekonomik yaşamda belli bir isteksizliğin yattığını da görmezlikten gelmemek gerekir.

Bunun ardında ise, belli bazı nedenler yatar. Bunların en önemlisi, Türk sınai işletmelerinin, yıllarca koruma duvarlarının arkasında ve rekabetsiz bir ortamda sıkıntısızca yaşayıp, dış pazarlara gereksinim duymamalarının yarattığı atalettir. 80'li yıllarda duvarların kalkmasını izleyen dışsattım seferberliğine rağmen iç pazarın çekiciliğini sürdürmesi, sözkonusu ataleti devam ettirmektedir. Bir başka önemli neden de, işletmelerdeki aile şirketi yapısının kırılmamasıdır. Aile şirketi yapısı ortadan kalkmadığında ise, dış ülkede işletmeyi yönetecek güvenilir insan bulunamayacağı endişesi, Türk işletmelerinin dünya çapında şirket durumuna dönüşmelerini engellemektedir<sup>7</sup>.

## 2. Türk rekabet gücünün etkilenişi

Türkiye'nin uluslararası pazarlar içindeki konumunda, esas olarak işletmeleri ilgilendiren iki temel husus vardır. Bunlardan biri Avrupa Birliği/ Türkiye Gümrük Birliği'nin temelinde rekabet gücünün yatması ve diğeri de, Türkiye'nin Avrupa Birliği içinde tam üye olarak yer almaksızın, gümrük birliği ilişkisine girmesidir. Bu anlamda, uluslararası rekabet, ön plandadır.

Uluslararası rekabet ortamı içinde Türk işletmelerini, işsizlik oranı ile işgücü maliyetlerinin yüksekliğinin yanısıra, iş mevzuatındaki katılık olumsuz yönde etkilemektedir. Feshe karşı koruma da özü itibarıyla katı nitelikte hükümleri içerecek olduğundan, dolayısıyla bundan Türk rekabet gücünün giderek daha olumsuz şekilde etkileneceği açıktır. Bu açıdan, Türkiye'nin, katı bir feshe karşı koruma da dahil olmak üzere, istihdamda esneklik sağlamayacak yeni düzenlemelere ihtiyacı yoktur.

## Sonsöz

Feshe karşı koruma, sosyal ve ekonomik sonuçları bakımından karşı çıkılmayacak bir kavramı oluşturur. Ancak bu kavramın kapsam ve içeriği konusunda, son derece duyarlı olunmasında yarar vardır. Gerçekten, feshe karşı koruma; bireysel açıdan, hak arama özgürlüğü ile çalışma hakkının yaşama geçirilmesinde, somut adımların atılmasını olanaklı kılar. Bu bakımdan, her modern İş Hukuku sistemi gibi, Türk İş Hukukunun da, feshe karşı korumaya yabancı olmaması gerekir.

Sosyal ve ekonomik sonuçları bakımından feshe karşı korumanın kabulünde, herşeyden önce işverenin verimsiz işçiyi istihdama zorlanamayacağı vurgulanmalıdır. Verimsiz işçiyi koruma gereğinin de, ne demokrasiyle ne de insan haklarıyla herhangi bir ilgisi yoktur. Nitekim, böyle bir ilgi kurulabilseydi, 12 Eylül 1980 sonrasında Milli Güvenlik Konseyi'nin karar ve bildirimleriyle getirilen işçi çıkarma yasağının uygulandığı ara dönemi, en demokratik ve insan haklarına saygılı bir dönem olarak nitelemek gerekirdi. Çünkü, belirtilen süre, Türkiye'de işçinin geniş biçimde feshe karşı

<sup>7</sup> Ünlü, Globalleşme ve Türkiye, Finansal Forum 1,83 (28.3.1997), 6.



korunduğu dönemdir<sup>8</sup>. Bunun gibi feshe karşı korumanın verimliliği artıracığına ilişkin argüman da, mutlak biçimde geçerli değildir. Nitekim, Türkiye'de KİT işçisinin verimindeki düşüklük gözönünde bulundurulduğunda, feshe karşı koruma ile verimlilik arasında doğrudan orantılı bir ilişkinin olmadığı açıklıkla ortaya çıkar.

Özellikle ekonomik açıdan katı bir feshe karşı koruma düzenlemesinin, Türk rekabet gücünü zedeleyeceği artık her kesimden kişinin anlaması gereken diğer bir noktadır. Bu bağlamda, Türk işletmeleri artık Gümrük Birliği yoluyla farklı bir platforma geçmiş durumdalar. Buna göre de, Türk şirketleri, artık dış ülkelerin fason üreticisi olmaktan kurtarılmak zorundalar. Bunun için Türk rekabet gücünün, uzun vadede korunması gerekmektedir. Uzun süreli rekabet gücü ise, sadece mal veya hizmeti en ucuz biçimde üretmekle korunamaz. Nitekim, ancak özellikle yeni teknoloji ve katma değerli ürünler, işletmelerin boyutunu geliştirebilmektedir.

Ülkemize gelince; Türkiye halen ucuz işçilik avantajına dayanarak, rekabet edebileceği sektörleri geliştirmeye çalışmaktadır. Uzun vadede Türk rekabet gücünün korunması bakımından, gerekli olmakla birlikte yeterli değildir. Çünkü, "sunset industries" denilen ucuz işgücü avantajı, zamanla ortadan kalkmaktadır. Buna göre de, Türkiye'nin, iç pazardaki büyümeden destek alarak, dış pazarlara yönelmesi gerekir. Bu bağlamda, Doğu Anadolu ile Türki Cumhuriyetlere yapılan yatırımlar umut vericidir. Böylesi bir rekabet ortamında, katı nitelikte feshe karşı koruma hükümlerinin yerine, istihdamda esnekliği sağlayabilecek düzenlemeleri tercih etmek daha akılcı olur.

Feshe karşı korumada, dayatmacı çözümler yerine, sosyal mutabakat sağlanmalıdır. Bunun yolu da, sosyal tarafların görüşlerinin alınmasından ve bunların gözönünde bulundurulmasından geçer. Nitekim, mutabakat alınmadan yapılacak çalışmalar, sosyal ve ekonomik gelişmelerin gösterdiği üzere, ya bir sağır lar diyalogu ya da buz üzerine atılmış bir çizgi olarak kalmaya mahkumdur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından geçmişte hazırlatılan, 1978, 1982 ve 1992 tarihli yasama hazırlık çalışmaları, sosyal ve ekonomik yönden bu mutabakatı sağlayamamıştır. Bunlar içinde 1992 tarihli taslak çalışması, tam bir dayatmadan öteye geçememiştir. Feshe karşı korumanın sosyal ve ekonomik boyutları gözardı edilip, tekrardan aynı hataya düşülüp düşülmeyeceğini ise, önümüzdeki günlerde hep birlikte göreceğiz.

<sup>8</sup> Bak. *Ekonomi*, 88.