

İŞ GÜVENCESİNİN MUHTEMEL EKONOMİK VE SOSYAL ETKİLERİ

Recep MAKAS

Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Bilim Dalı, Araştırma Görevlisi

Abstract: One of the most important subject and purpose of the modern labour law is to arrange the relationship between employee and employer. One of the legal means, which are regulating labour relations, in labour law, is job security. Job security is the most important tool, that provides labours continuity and labour peace and it has a lot of dimension. In other hands, job security has economic and social dimension in addition to its legal dimension.

In these study we take up narrow and extensive meaning of job security and relations between job security and freedom of agreement that is the main concept of law of debts. And then, we explain economic and social influences of job security in the context of the effect of job security to national and international competition relations, to employment, choosing staff and technology, productivity, foreign capital and income distribution.

olanağının son derece zor olduğu ve işsizlik sigortasının henüz yeni kurulduğu ülkemizde iş güvencesinin sağlanması daha büyük önem taşımaktadır [1].

Uluslararası Çalışma Örgütünün 1982 yılında kabul ettiği "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme" Türkiye tarafından 9. 6. 1994 tarih ve 3999 sayılı Yasa ile kabul edilerek, yükümlülük altına girilmesi üzerine 8 yıl aradan sonra 9. 8. 2002 tarih ve 4773 sayılı Yasa kabul edilerek (RG. 15. 8. 2000, 24847) iş güvencesi yasal düzenlemeye kavuşturulmuş olup, yasanın yürürlüğe girmesi 15.3.2003'e bırakılmıştır. 4773 sayılı Yasanın değerlendirilmesi hususu iş güvencesinin hukuki boyutunu oluşturduğu için bu konuya girmiyoruz.

I. GENEL OLARAK

Çağdaş iş hukukunun en önemli konularından ve amaçlarından biri işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin varlığını korumak, diğer bir deyişle işçiye iş güvencesi sağlamaktır [1-3]. Çünkü işçinin geleceğe güvenle bakabilmesi, işini kaybetme ve buna bağlı olarak kendisinin ve geçimini sağlamakla yükümlü olduğu ailesinin gelir kaybına uğrama kaygısının olmaması, çalışma yaşamında işçinin ihtiyaç duyduğu en önemli güvenceler arasında yer alır [4,5].

İşverenin fesih hakkının sınırlandırılması çok boyutlu bir konu olup işçi, işveren ve toplum çıkarları arasında karşılıklı etkileşim ve dengenin sağlanması açısından çizilecek sınırlarla doğrudan ilgilidir [1]. İşçiye iş güvencesi sağlanması ve bunun sonucu olarak işverenin fesih hakkının sınırlandırılması gerek işçi gerekse toplum çıkarları açısından gereklidir.

İşçinin herhangi bir sınırlama olmaksızın işten çıkarılması yeni iş bulma olanağının bulunduğu batı ülkelerinde işçinin yaşamını sürdürmesi bakımından mutlak bir riziko oluşturmamakla beraber, işten çıkarılmanın çıkarılan işçinin gelir ve yaşam düzeyini düşürebileceği, sosyal konumunu değiştirebileceği vb. nedenler göz önüne alınarak iş güvencesi konusu üzerinde titizlikle durulmaktadır. Batı ülkeleriyle karşılaştırıldığında özellikle vasıfsız işçilerin iş bulma

II. İŞ GÜVENCESİ KAVRAMI

İşçinin feshe karşı korunması kavramı (iş güvencesi) geniş ve dar anlamlarıyla ele alınabilir. Geniş anlamda iş güvencesi kavramı işverenin hizmet akdinin feshi açısından getirilen bütün yasal sınırlamaları, yasakları ve feshin sonuçlarını hafifleten önlemleri kapsar [4,6]. Başka bir ifadeyle hizmet akdinin feshinin işçi üzerine yaratacağı ekonomik ve sosyal etkilerin belli ölçüde de olsa azaltılmasını amaçlayan önlemler iş güvencesinin amaçları arasında yer alır. Bu bağlamda işverenin fesih hakkını sınırlayan kanun ve sözleşme hükümleri, bildirim süreleri, belirli olayların (hastalık, doğum, yasal bir görevin ifası, grev- lokavt durumu gibi) varlığı halinde hizmet akdinin askıda kaldığının kabul edilmesi, hizmet akdini yapma zorunluluğunun getirilmesi ve çeşitli fesih yasakları sayılabilir [4].

Görüldüğü üzere geniş anlamda iş güvencesi kavramı hizmet akdinin feshini engelleyen veya geciktiren tüm önlemleri kapsamaktadır. Buna karşılık dar anlamda iş güvencesi kavramı sadece feshe engelleyen önlemleri kapsar. Dar anlamda iş güvencesi kavramı ile amaçlanan hizmet akdinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın keyfi olarak sona erdirilmesinin engellenmesi ve böylece iş ilişkisinin mümkün olduğu ölçüde devamlılığının sağlanmasıdır [6-8]. Kanımızca iş güvencesi kavramı dar anlamda değerlendirilmelidir.

Çünkü feshi geciktiren bildirim öneli gibi düzenlemeler esas itibarıyla bir iş güvencesi sağlamamakta, feshin işçi üzerindeki ekonomik ve sosyal etkilerini belli bir sürede de olsa ortaya çıkmasını geciktirmekte ya da hafifletmektedir.

III. İŞ GÜVENCESİ - SÖZLEŞME SERBESTİSİ İLİŞKİSİ

Borçlar hukukuna hakim ilkelerin en önemlisi "irade serbestisi" ilkesidir. Genel olarak irade serbestisi, kişilerin tabi olacakları kuralları yine kendilerinin koyabilmelerini ifade eder. Tarafların bizzat belirledikleri kurallar emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak şartıyla öncelikle uygulama alanı bulur. İrade serbestisinin borçlar hukukundaki görünümü sözleşme yapma serbestisidir.

Sözleşme yapma serbestisi sözleşme yapıp yapmama, sözleşmelerin karşı tarafını, şeklini ve konusunu belirleme, sözleşme hükümlerinde değişiklik yapma ve sözleşmeye son verme konularını kapsar [7,9]. Sözleşme yapma serbestisi emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olamaması itibarıyla sınırlandırılmıştır. Bu konuda ve özellikle hizmet akdine son verme açısından iş hukukunda görülen sınırlama gittikçe önem kazanmıştır.

Sanayi devrimi sonrasında önem kazanan sözleşme serbestisinin iş hukuku alanında belirgin özelliği sınırsız serbestidir. Eşit konumda birer taraf olarak işçi ve işverenin özgür iradeleriyle istedikleri içerikte bir hizmet akdini bağtlayabilecekleri ve yine bu sözleşmeyi istedikleri zaman sona erdirebilecekleri varsayılmaktaydı. Bu dönemde teorik bakımdan taraflar eşit olmakla beraber ekonomik bakımdan güçlü olan ve üretim araçlarına sahip olan işveren iş koşullarını işçiye dikte etmekte ve dilediği an hizmet akdini sona erdirerek işçiyi işsiz bırakabilmekteydi [10-12].

Klasik liberal dönemde yaşanan acı sosyal olaylar ve çalışma yaşamında görülen çatışma ve dengesizlikler, işveren karşısında güçsüz bir konumda olan işçinin korunması amacıyla sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılmasına yol açmıştır. Bunun sonucu olarak, klasik liberal dönemi müdahaleci dönem izlemeye başlamıştır. 19 yüzyılın ortasından itibaren ekonomik yapının yol açtığı sosyal sorunlar emredici hukuk kuralları getirilmek suretiyle çözümlenmeye çalışılmıştır. Sosyal hukuk devleti düşüncesinin giderek yerleşmesiyle bu yeni dönemde bir çok ülke anayasalarına çalışma hakkının temel bir insan hakkı olduğu yolunda düzenlemeler getirilmiştir.

IV. İŞ GÜVENCESİNİN EKONOMİK ve SOSYAL ETKİLERİ

İş güvencesinin yasalarla sağlanmasının bir takım ekonomik ve sosyal etkiler söz konusudur. Bu etkilerin tümünü olumsuz saymak ne kadar yanlışsa; bu tür düzenlemelerin ekonomik ve sosyal açıdan hiçbir sorun oluşturmayacağını da ileri sürmek aynı derecede hatalıdır [13]. Başka bir ifadeyle yasal iş güvencesinin sağlanması, ekonomik ve sosyal açıdan beraberinde bir takım olumlu ve olumsuz sonuçları da getirmesi kaçınılmazdır. Bununla beraber işçi- işveren ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi ve özellikle işçinin geleceğe güvenle bakabilmesi açısından iş güvencesinin yasal düzenlemelerle sağlanması bir zorunluluktur.

IV.1. Ulusal ve Uluslararası Rekabet Üzerine Etkisi

İş güvencesinin gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde rekabetti etkileyeceği açıktır. Konuya ülke düzeyinde baktığımızda çok sayıda işçi çalıştıran işletmelerin yakındıkları ve sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık konusunda ileri sürdükleri yakınılan konuların başında az sayıda işçi çalıştıran küçük işletmeler karşısında haksız rekabete maruz kaldıkları iddiası gelmektedir. Gerçekten sendikal örgütlenmenin yeterince gelişmediği küçük işyerlerinde işverenler, sendikal faaliyetlerin olmaması sebebiyle işçilik maliyetlerini düşürmek suretiyle büyük işletmelere karşı haksız rekabet oluştururlar [6,14].

İş güvencesinin sağlanmasıyla söz konusu haksız rekabet sendikal hakların işlerlik kazanması sonucu giderek belli ölçülerde de olsa azalacaktır. Ancak bu sonuca ulaşabilmek için etkili ve yaygın bir iş ve sigorta teftişinin gerçekleştirilmesi zorunludur. Aksi halde bir çok işyerinde sigorta ve vergi dışı bırakma ve iş kanunlarından işçileri yararlandırmama, yararlandırılma dahi sigorta ve vergi ödemelerinin asgari ücret üzerinden veya ona yakın bir miktar üzerinden gerçekleştiriliyor iken, yasal iş güvencesi sonrasında bunların dahi yapılamayacağı [6] ve dolayısıyla ulusal düzeyde emek gelinine ve sosyal haklara saygılı işverenlerin bundan kaçınanlar karşısında haksız rekabete maruz kalabileceği düşünülebilecektir.

Dünyanın küreselleşme sürecine girdiği günümüzde ülkelerin ekonomik gücü uluslararası piyasalardaki başarılarıyla ölçülmektedir. Uluslararası piyasalarda başarılı olabilmenin temeli ise üretim sürecinde işçilik maliyetlerinin düşürülmesine dayanır. Bu amaçla bazı ülkeler verimlilik ilkelerine uyararak bu hedefe ulaşmaya çalışırken; diğer bazı ülkeler ise daha çok ucuz işçilik avantajlarından yararlanma yoluna gitmektedir.

Bir ülkede işverenler yüksek ücretli işçileri haklı bir neden olmaksızın işten çıkarabilme olanağına sahip olup, çıkarılan işçilerin yerine asgari ücretle işçi alabiliyorlarsa işçilik maliyetleri toplam maliyet içinde düşeceğinden rekabet olanakları artacaktır. İşte yasal iş güvencesi sonrasında işverenler, toplu iş sözleşmesi bağlandıktan sonra salt bu nedenle işçi çıkaramayacaklarından dolayı uluslararası piyasalarda rekabet güçleri azalacaktır. Bizimde katıldığımız görüşe göre [13] kirli rekabet olarak nitelendirilen, emeğin geliri üzerinde oynayarak birim maliyeti düşürmek, gerek ulusal düzeyde gerekse uluslararası düzeyde korunmamalıdır. Bununla beraber çalışma koşullarında ve ücrette esnek bir yapının oluşturulması, işletmelerin küresel rekabet gücünü artıracığı unutulmamalıdır. Bundan başka uluslararası düzeyde rekabet edebilmede kaliteli ve standartlara uygun üretim, tüketicinin beğenisini kazanacak bir ambalaj, model ve tasarımla pazarlama yapmak, zamanında ve uygun formlar içinde sevk ve teslimat gibi üstün bir organizasyon, üretim teknolojisi ile çağdaş bir sevk ve idare yönetimi [15] büyük önem taşımaktadır.

IV.2. İstihdama Etkisi

IV.2.1. Kayıt Dışı İstihdamı Artırması

Kayıt dışı istihdam nedenleri arasında gösterilen [16] ve işçi lehine emredici düzenlemeler olarak ifade edilebilecek olan yasal iş güvencesi, işçinin emek geliri üzerinde oynanarak, işçilik maliyetlerini istenildiğinde ve kolaylıkla minimize edilmesine engel oluşturacağından (örneğin bir toplu iş sözleşmesi sonrası yükselen işçi ücretlerini düşürmek üzere işçi çıkartıp, bunların yerine asgari ücretle işçi alınması gibi) bazı işverenleri kayıt dışına itebilecektir.

Ancak 158 sayılı sözleşmenin onaylanarak iş hukukumuzun bir parçası haline dönüştürülmüş olunması karşısında kayıt dışı istihdamı artıracığı endişesiyle çağdaş bir hukuki kurum olan iş güvencesinden kaçınılamazdı.

Yasal iş güvencesi sonrasında, kabul edilebilir (haklı) bir neden olmasının hizmet akdine son verebilme olanağının ortadan kalkması ve yüksek ücretle çalışan işçilerin işçilik maliyetlerinin artması karşısında işveren kesimi kaçak işçi çalıştırma yoluna gidebilir. Ancak bu durum daha çok kalifiye elemana ihtiyaç duyulmayan işler için söz konusu olabilir. Buna karşılık belli bir mesleki eğitim almış işçiler ile yapılan iş gereği eğitim görmüş ve mesleki bilgi edinmiş teknik elemanların yerine, bunların ücretleri yüksek olsa dahi kaçak işçi çalıştırılması, işletmenin verimliliği açısından rasyonel bir davranış olmayacağından işverenlerin bu yola başvurabileceğini sanmıyoruz.

Ülkemiz sosyal sigortalar uygulamasında sigortasız işçi çalıştırılması örneğinde olduğu gibi, iş güvencesinin uygulanabilirliğinin ön şartı etkin bir devlet denetimi örgütüne işlerlik kazandırılmasıdır [14]. Buna ilaveten işçi kesiminin eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve bilinçlendirilmesi de diğer yasal haklarını kullanabilmede olduğu gibi yasal iş güvencesi hakkının fiilen kullanılabilmesinde de kanımızca büyük önem taşımaktadır.

IV.2.2. İşverenin İstihdam Aleyhine Yönelimleri

İşveren iş güvencesinin getireceği yüklerden kurtulmak amacıyla istihdam aleyhine bazı arayışlar içine girebilecektir. Örneğin “yeni bağımsızlık” olarak da adlandırılan işveren daha işin başında hizmet akdi yerine vekalet ya da istisna sözleşmesi bağtlayarak bir işin yapılmasını sağlayabilir. Ancak bu yola baş vurmanın pratikte oldukça kısıtlı olduğu ortadadır. Yine işveren orta ve uzun vadeli üretim faaliyetlerini iş güvencesinin olmadığı başka ülkelere kaydırabilecektir [17]. İşveren bu yönde bir karar alırken şüphesiz yatırım açısından birçok noktayı gözden geçirecek, eğer diğer koşullar da uygunsa başka bir ülkede yatırım yapabilecektir.

Öte yandan, İşveren işletme için mevcut işgücünden yararlanmak üzere fazla çalıştırma yoluna gitmek suretiyle iş gücünden kazanma yoluna gidebilecektir [17]. Bu durum ise piyasada işgücü talebinin daralmasına yol açabilecektir. Her ne kadar emredici düzenlemelerle fazla çalışma süresi ve bir yılda fazla çalışma yaptırılan gün sayısı sınırlanmakta ise de uygulamada emredici düzenlemelere rağmen bu sınırlamalar rahatlıkla aşılabilir.

IV.2.3. Aşırı İstihdamı Önlemesi

Kamu kesiminde çoğunlukla politik sebeplerle işgücüne olan talebin çok üzerinde personel alımı yoluna gidildiği görülmektedir [14]. Bu durum toplam istihdam – işsizlik arasındaki ilişki açısından işsizliği azaltması yönünde olumlu karşılanabilirse de, gerçekte kamu kesiminde birçok işletmede gizli işsizlik söz konusudur. Zira bir işletmede çalışan işçilerin bir kısmı işten çıkarıldığında geride kalan işçilerle aynı üretim seviyesi karşılanabiliyorsa orada gizli işsizlik vardır. Başka bir ifadeyle gizli işsizlik, teknolojik bir değişim sonucu olmaksızın, üretim kapasitesine nazaran fazla miktarda işçinin istihdam edilmesini ifade eder [18]. Yasal iş güvencesi özel kesimde olduğu kadar kamu kesiminde de personel alımında ihtiyatlı davranılmasını sağlayacağı için sonuçta istihdam genişlemesini önleyecektir.

IV.2.4. İstihdam Türü Üzerine Etkisi

İş güvencesi istihdam türü üzerinde de etkilidir. Belirli süreli hizmet akitleri, tarafların serbest iradeleriyle kararlaştırdıkları, sürenin sonunda kendiliğinden sona

ereceğinden yasal iş güvencesi sonrasında işverenler, genellikle belirli süreli hizmet akitleri yapma ve geçici işçi çalıştırma yoluna [17] gidecektir. Ayrıca diğer standart dışı çalışmalar (part - time çalışma gibi) devreye girerek Türk hukukunda başta belirli süreli hizmet akdiyle çalışanlar olmak üzere standart dışı çalışanlarla ilgili yeterli yasal düzenlemelerin olmayışı karşısında, iş güvencesi yasası uygulamada birtakım sorunların ortaya çıkmasına sebep olabilir [13].

Nitekim Türkiye'nin de onayladığı 158 sayılı Sözleşmenin 2. maddesinin 3. bendinde "bu sözleşmenin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılmasına karşı yeterli güvenceler alınmalıdır" hükmüne yer verilmiştir. Şüphesiz 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü önlemler bağlamında (m. 2 bent 3) bağtlanacak sözleşmenin türü konusunda istisnalar getirilebilecektir. Nitekim bu konuda Federal Almanya'da 1985 tarihli "İstihdamı Teşvik Kanunu"nun 1. Paragrafına göre hizmet sözleşmesi objektif bir neden aranmaksızın belirli süresi iki yılı aşmamak üzere bağtlanabileceği gibi; toplam süresi iki yılı aşmamak şartıyla üç defa yenilenmesi imkanı getirilmiştir. Eğer işveren daha uzun süreli istihdam sağlamak istiyorsa objektif bir nedene dayanmak zorundadır [19].

Ülkemizde doktrin de benimsenen, yerleşmiş yargı kararlarına göre, objektif bir sebebe dayanmayan ve birbirini izleyen belirli süreli hizmet akdinin bağtlanması hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Bu durumda ayrı ayrı belirli süreli hizmet akitleri yerine, başlangıçtan itibaren bir tek belirsiz süreli hizmet akdi söz konusudur. Dolayısıyla belirsiz süreli sözleşme niteliğini kazanan söz konusu sözleşmenin, bildirimli feshin hüküm ve sonuçlarına ilişkin kurallarında olduğu gibi iş güvencesine ilişkin tüm önlemlerde de uygulanacağı açıktır [20].

IV.3. Personel Seçimine Etkisi

Sanıldığı aksine iş güvencesi sadece hizmet akdinin sona erdirilmesi aşamasında değil, sözleşmenin yapılması sırasında da etkili olmaktadır. İş güvencesinin olmadığı bir çalışma yaşamında işverenler genellikle personel seçimine özen göstermemektedirler. Oysa günümüzde işletmelerin verimliliğini etkileyen politikaların en önemli aşamasını personel seçimi oluşturur. İş güvencesi öncesinde, bir çok kamu ve özel kesim işletmelerinde rasyonel olmayan nedenlerle işçi işe alınmıştır [13]. İşte işverenler haklı bir neden olmaksızın işçi çıkaramayacakları - iş güvencesinin olduğu- bir çalışma ortamında gerek personel seçiminde gerekse alınacak personel sayısının belirlenmesinde çok daha dikkatli olacaklardır.

Ancak bu durum işgücüne olan talebi düşürebileceği gibi, iş gücü piyasasında yapısal değişikliklere de (işçinin mesleki eğitim düzeyinin artırılması, işçiye mesleki bilgi ve deneyim kazandırılması gibi) sebep olabilecektir [6].

IV.4. Verimlilik Üzerine Etkisi

Kamu kesiminde personel siyasetine çoğu kere politik nedenler egemen olur; bunun sonucu olarak, istihdam alanında rasyonel ve prodüktif olmayan personel alımının gerçekleştirildiği görülür. Özel kesime baktığımızda ise, iş güvencesinin olmadığı dönemde işverenlerin istedikleri an ve kolaylıkla iş ilişkisine son verebildiklerinden dolayı personel seçiminde titiz davranılmamıştır. Doğal olarak özen gösterilmeksizin alınan işçilerin istenilen verimliliği sağlaması zordur. Buna karşılık yasal iş güvencesinin olduğu bir ortamda işveren, işe aldığı işçinin iş ilişkisini haklı neden olmaksızın sona erdirmeyeceği için verimliliği öncelikle göz önüne alacak ve rasyonel personel yönetimi politikası izleyecektir [14].

Yasal iş güvencesinin sağlanması iki açıdan verimliliği etkiler: bunlardan ilki, personel seçiminde işverenin daha özenle seçim yapacağı gerçeği esas alındığında, haklı bir neden olmaksızın işine son veremeyeceği işçinin yapacağı işe en uygun nitelikte biri olmasını arayacaktır. Böyle bir seçimin yapılması sonucu olarak daha işin başında verimlilik ön plana çıkacaktır.

İkinci olarak, işçinin ve ailesinin genellikle tek geçim kaynağı olan ücret gelirinden yoksun kalması, işverenin inisiyatifine terk edilmiş bir çalışma düzeninin aksine olarak, işçinin işini haklı bir neden olmaksızın kaybetme riskinden kurtulmuş bir ortamda çalışması işçiye güven vereceğinden bu durum, işçinin üretim sürecinde daha verimli çalışmasını sağlayacaktır. İş güvencesi sonrasında bu görüşün aksinin olabileceği iddiasını ise ihtiyatla karşılamak gerekir. Zira iş güvencesinin getirilmesinin işverene verimsiz işçiye çalıştırma zorunluluğu yüklediği düşünülemez.

Genellikle işveren çevrelerince ileri sürülen bir görüşe göre yasal iş güvencesi, istihdam ve verimliliği olumsuz yönde etkiler. Bizim de katıldığımız görüşe [1,14] göre yasal iş güvencesinin varlığı hiçbir şekilde işçinin işten çıkarılmayacağı anlamına gelmez. Başka bir deyişle işletmenin verimliliği başka bir yolla sağlanamıyor ve bazı işçilerin çıkarılması gerekiyorsa buna olanak sağlanması gerekir. Öte yandan, yüksek ücretle çalışan işçilerin işten çıkarılması ve bunların yerine asgari ücretle işçi alınması, toplumsal açıdan bir çok huzursuzluklara sebep olmasının yanında, birçok işletmecilik sorununu da beraberinde getirir. Bu sorunların en önemlisi işletmeler arası yüksek işçi

devrinin verimliliği olumsuz yönde etkilemesidir. Bu durum İş gücü etkinliğini azaltması yanında işletmelerde mesleki eğitime de olanak vermemekte, sonuç olarak işletmelerde verim daha da düşmektedir [13]. İş güvencesi yasal sonrası işletmeler arası işçi devri azalacağından verimlilik artma yönünde olacaktır.

IV.5. Teknoloji Seçimine Etkisi

Emek maliyetinin yüksek olduğu ülkelerde işverenlerin genellikle sermaye yoğun teknolojilere yöneldikleri görülür. Dolayısıyla bu gibi ülkelerde kısa dönemde teknolojik işsizlik artmaktadır [13]. Ancak bu durum daha çok işçilik maliyetlerini minimum düzeyde tutmayı benimsemiş olan, başka bir ifade ile iş gücü maliyetlerindeki artışları yüksek ücretli işçilerin işine son verip bunların yerine asgari ücretle işçi çalıştırma yoluna giden işverenler bakımından ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla yasal iş güvencesi bu gibi işverenler üzerinde ciddi etkiler oluşturmaktadır.

Buna karşılık işçilik maliyetinin artması karşısında işverenlerin mevcut teknoloji ile emeğin verimliliğini arttırınca diğer önlemlerle *-mesleki eğitim, rasyonel organizasyon vb-* bir çıkış yolu bulunabilir. Ancak tüm bu önlemlere rağmen işletme verimsiz çalışıyorsa, işverenin üretken istihdam düzeyine indirmek amacıyla işçi sayısını azaltma yoluna gidilebilecektir [13]. Nitekim batılı ülkeler içinde işçiye iş güvencesi sağlama konusunda öncülük eden Almanya'da yargı mercileri teknolojik yenilikler ve rasyonel önlemleri nedeniyle yapılan fesihleri anlayışla karşıladıkları belirtilmektedir : "bizde feshe karşı koruma kötü konjonktüre karşı değil, keyfi davranışa karşı bir koruma sağlar. İş mahkemeleri, işverenin işçinin yerine makine kullanmak yolundaki kararını, işçinin işine devami verimsiz olmasa bile, saygıyla karşılamaktadır. Ancak işverenin öngördüğü rasyonel önleminin işine son verilen işçinin işinde kalmasını gerçekten gereksiz kıldığını ispat etmelidir" [8].

Yasal iş güvencesinin bulunduğu bir çalışma yaşamında emek maliyet düzeyi şüphesiz belirli bir seviyede tutunacaktır. İşte iş güvencesinin bulunmadığı bir çalışma ilişkisinde, işçi ücretlerini asgari düzeyde tutmakta olan işveren, iş güvencesinin sağlanmasıyla emek maliyetini istediği gibi minimize edemeyeceğinden çok sayıda işçi çalıştırmak yerine sermaye yoğun teknolojiye yönelerek aynı üretimi gerçekleştirme yoluna gidebilecektir.

IV.6. Yabancı Sermaye Girişine Etkisi

Yabancı sermaye genellikle emek maliyetinin düşük olduğu ülkeleri tercih etmektedir [13]. İş güvencesinin sağlanması ise emek maliyetinin düşmesini büyük ölçüde engellemektedir. Her ne kadar asgari ücretle işçi çalıştırılması mümkün ise de toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklar ya da işçinin uzun yıllar aynı işyerinde çalışması sonucu ücretinin yükselmesi ve bunun korunabilmesi amacıyla yasal iş güvencesi yabancı sermaye üzerinde olumsuz etki yaratacaktır.

Belirtmek gerekir ki yabancı sermaye bir ülkeyi tercih ederken ele aldığı tek ölçüt emek maliyetinin düşüklüğü değildir. Bunun yanı sıra tercih edilen ülkenin siyasal istikrarı, geniş pazar olanakları, enerji ve hammadde gibi ekonomik kaynaklar, idari formalitelerin basitliği ve nitelikli iş gücü gibi faktörler, yabancı sermayenin tercihini belirlemektedirler. Bu sebeple sayılan bu faktörler yabancı sermaye için elverişli ise ücretlerin ortalama yüksekliği çok fazla önem taşımamaktadır [13].

IV.7. Gelir Dağılımına Etkisi

İş güvencesi - gelir dağılımı ilişkisini iki açıdan ele almak mümkündür. Bunlardan ilki, iş güvencesinin genel olarak gelir dağılımına nasıl etki ettiği konusu; diğeri ise iş güvencesinin yasal düzenlemeye kavuşturulması durumunda emeğin iç gelir dağılımını hangi yönde etkileyeceği konusudur.

Genel olarak gelir dağılımı açısından bakıldığında, iş güvencesinin sağlanmasıyla mevcut çalışanların ücret gelirlerindeki seviyeler korunacak, tüm çalışanların elde edeceği toplam ücret geliri artacaktır. Bu durumda makro ekonomik açıdan toplumun diğer kesimleri karşısında çalışanlar lehine gelir dağılımında artma olacaktır. İşçi ücretlerinin artması demek, üretim sürecinde işçilik maliyetinin artışı demek olduğundan bunun sonucu olarak, kısmen ürün fiyatlarının artışı, kısmen de kar payının azalışı söz konusu olacaktır [21].

Genel olarak emek kesimi lehinde olan bu etki, emeğin iç gelir dağılımı açısından bakıldığında tam istihdam düzeyine ulaşılmamış, toplu sözleşme ve sendikal haklardan tam olarak yararlanılamayan bir çalışma ortamında iş güvencesinin getirilmesi mili gelirden en az pay alan işsizler ve tarım işçileri aleyhine işleyecektir [21]. Başka bir ifadeyle çalışanların ücret gelirlerinin azalmasının önlenmesi ve daha yüksek düzeylere çekilebilmesine karşılık, işçilerin iş bulmaları daha da zorlaşacak ve bir kısım çalışanlar da yasal düzenleme öncesinde işini kaybedebilecektir.

Doktrinde bazı yazarlara göre iş kanunu kapsamı dışında kalanlar tekrar gözden geçirilmeden ve özel iş yasalarının çıkarılması tamamlanmadan iş güvencesinin getirilmesi uygun bulunmamakta aksi halde iş güvencesiyle korunması pekiştirilmiş ayrıcalıklı bir kitlenin oluşturulacağı ifade edilmektedir [14,22].

V. SONUÇ

Tarihi gelişim sürecinde işçi - işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde gelinen son aşama işçi yararına yorum yapılarak işçinin korunmasının ön plana çıkarılmasıdır. Özellikle Sanayi Devrimi sonrasında önem kazanan sınırsız sözleşme serbestisi ilkesi her ne kadar teorik bakımdan savunulabilirse de uygulamada sözleşmeyi yapan tarafların eşit olmadıkları, işveren karşısında işçinin çok zor duruma düştüğü görülmüştür. Sınırsız sözleşme serbestisinin hakim olduğu liberal dönemde işçiler açısından çok acı olaylar yaşanmış ve zamanla değişik üretim faktörlerini elinde tutan güçlü işveren karşısında işçinin korunması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu düşünceden hareketle çalışma hayatına özellikle işçi lehine müdahale yapılması yoluna gidilmiştir.

Şüphesiz işçinin korunması konularının başında işçiye iş güvencesi sağlanması, diğer bir ifadeyle işçinin çalışma hakkının korunması gelir. Ancak işçiye iş güvencesi sağlanması, işverenin fesih hakkını hiçbir şekilde kullanamaması değil, sadece haklı nedenlerin varlığı halinde hizmet akdine son verebilmesini ifade eder.

Çok boyutlu bir hukuki kurum olan iş güvencesinin, salt hukuki açıdan ele alınıp irdelenmesi yeterli değildir. İş güvencesinin hukuki yönünden başka ekonomik ve sosyal boyutları da vardır. Bu sebeple feshe karşı koruma modelinin oluşturulmasında ekonomik ve sosyal boyutunun da göz önüne alınması, işçi - işveren ve toplum çıkarları arasında karşılıklı etkileşim ve dengenin kurulması açısından büyük önem taşımaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] ÇELİK, N., *İşçinin Feshe Karşı Korunması*, Reşat Kaynar'a Armağan, İstanbul, 1981, ss. 43-45.
- [2] REİSOĞLU, S., "Türk Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması ile İlgili Düzenlemeler ve İş Mahkemeleri Uygulamaları", *Almanya'da ve Türkiye'de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması*, İstanbul, 1985, s.57.
- [3] EKONOMİ, M., "Hizmet Akdinin Feshi ve Feshe Karşı Korunma Açısından Yargıtay Kararlarının Etkisi", *Yargıtay Dergisi*, Özel Sayı, C: 15, Sayı: 1- 4, Ocak - Ekim 1989, s.459.
- [4] SÜMER, H.H., *İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması*, Konya, 1997, ss.5-7.
- [5] KUTAL, M., "İşçinin İstihdam Güvencesi ve Türk İş Hukukundaki Durum", *İktisat ve Maliye Dergisi*, C: 22, Sayı: 12, Mart 1976, s.514.
- [6] EKONOMİ, M., "Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Kanun Yolu ile Düzenlenmesinin Sosyal ve İktisadi Sonuçları", *Almanya'da ve Türkiye'de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması*, İstanbul, 1985, ss.87- 94.
- [7] ULUCAN, D., *Çalışma Hakkı ve İş Güvencesi*, Ümit Yaşar Doğanay'ın Anısına Armağan, İstanbul, 1982, ss.183,184.
- [8] HANAU, P., "Alman Feshe Karşı Korunma Hukuku", Çeviren: S. TAŞKENT, *Almanya'da ve Türkiye'de Fesih ve İşçinin Feshe Karşı Korunması*, İstanbul 1985, ss.7,14.
- [9] AYAN, M., *Borçlar Hukuku*, Genel Hükümler, Konya, 1996, s.7.
- [10] ÇELİK, N., *İş Hukuku Dersleri*, 14. Bası, İstanbul, 1998, s.4.
- [11] GÜZEL, A., "Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası ile İlişkileri", *Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, İstanbul 1997, s.191.
- [12] CENTEL, T., "Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Ekonomik ve Sosyal Sonuçları", *Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, İstanbul, 1997, s.167.
- [13] KUTAL, M., *İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler*, Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, ss. 203-213.
- [14] CENTEL, T., "İş Güvencesinin Yasalarla Sağlanmasının Ekonomik ve Sosyal Etkileri", *İHD*, C: 3, Sayı: 2, ss.198-202.
- [15] ÖZER, S., "Taslağın Yatırım ve Teşebbüs Hareketiyle Yabancı Sermayeye Etkisi", *İş Kanunu ve Sendikalar Kanununda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Türk Sanayiine Etkileri Semineri*, Genel Görüşme, Ankara, 12- 13 Mart 1992, s.182.
- [16] AKALIN, G., "Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru İş Güvencesi - Kıdem Tazminatı- Esneklik İlişkisi", *İşveren*, C: 39, Sayı: 9, s.13.
- [17] BLOMEYER, W., "Alman Hukukunda İşçiyi Feshe Karşı Korumanın Sosyal ve Ekonomik Önemi", Çeviren: N. CANIKLIOĞLU, *Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri*, İstanbul, 1997, s.153.

- [18] ZAIM, S., **Çalışma Ekonomisi**, 10. Bası, İstanbul, 1997, s.176.
- [19] PREIS, U., “*Almanya’da İşçinin Feshe Karşı Korunması Hukuku*”, Çeviren N. CANIKLIOĞLU, **Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, İstanbul, 1997, s.32.
- [20] EKONOMİ, M., “*Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı*”, **Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri**, İstanbul, 1997, s.90.
- [21] AKALIN, G., “*Taslağın Ekonomik Değerlendirilmesi ve Bölgesel Gelişmeye Etkileri*”, **İş Kanunu ve Sendikalar Kanununda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Türk Sanayiine Etkileri Semineri**, Ankara, 12- 13 Mart 1992, ss.138,139.
- [22] CANSEN, Ege, *Taslağın Yatırım ve Teşebbüs Hareketiyle Yabancı Sermayeye Etkileri*, **İş Kanunu ve Sendikalar Kanununda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Türk Sanayiine Etkileri Semineri**, Ankara, 12- 13 Mart 1992, s.176.