

## İŞ GÜVENCESİ YASA TASARISI: EMEĞİN ÇALIŞMA HAKKININ KORUNMASI MI? SERMAYENİN REKABET AVANTAJINI KAYBETMESİ Mİ?

*Rabihan YÜKSEL\**  
*Selver YILDIZ\**

### Özet

*Çalışma yaşamında işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin uzlaşma ortamında sürmesi, çalışma barışı açısından önemlidir. Ancak iş güvencesi yasa tasarısı ile ilgili işçi ve işveren tarafları arasında önemli görüş farklılıkları vardır.*

*İş güvencesi yasa tasarısı başlıca iki amaca hizmet etmektedir. Bunlardan ilki işçilerin sendikal faaliyetlerden dolayı işten çıkartılmasını önlemek, ikincisi ise işverenlerin bu nedenle işçi çıkartabilecekleri düşüncesini ortadan kaldırmaktır. İş güvencesi yasa tasarısında sağlanan bir uzlaşma sosyal taraflar (işçi sendikaları, işverenler ve hükümet ) arasında çalışma barışına imkan verir.*

***Anahtar Kelimeler:** İş güvencesi, sosyal taraflar, rekabet, anlaşma.*

### Abstract

*An agreement based relation with worker and employer is very important for peaceful work environment and national industrial relations system. But, employers opinions to become different among the trade unions about "job security draft" obviously.*

*The job security draft aimed two results: one of them is to prevent workers from being fired because they join a trade union and the second one is to make employers explain the reasons behind the firings. An agreement among social partners (trade unions, employers and the government) about this subject provides working peace.*

***Keywords:** Job security, social partners, competition, agreement.*

---

\* Araş. Gör.; Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

## GİRİŞ

İş güvencesi kavramı, “işçinin iş ilişkisinin devamlılığının ve dolayısıyla kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağını oluşturan ücretinin sürekliliğinin sağlanması” olarak tanımlanmaktadır. Gerçekten de işçi için ücret en önemli ve çoğu zaman tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle ülkemiz çalışma mevzuatında, işçileri makul ve haklı sayılabilecek nedenler dışında feshi karşı koruyacak bir iş güvencesinin olmaması önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Gerçi Türk çalışma mevzuatında hizmet akdinin feshini geciktirmeye ve işçinin çalışmadığı dönemlerde geçimini sağlamaya yönelik çeşitli tazminatlar ödenmesi esas alınarak bu boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Ancak bunları gerçek anlamda bir iş güvencesi olarak kabul etmek mümkün değildir. Çünkü iş güvencesi işçinin en önemli geçim kaynağı olan ücretinin ve dolayısıyla hizmet akdinin devamı ile sağlanabilir. Hizmet akdinin sona ermesi ve işçinin ücretini kaybetmesi, ödenecek tazminatlara rağmen işçinin mağdur kalmasına sebep olmaktadır.

Diğer yandan işçinin iş ilişkisinin devamlılığı, yani iş güvencesi ya da istihdam güvencesinin sağlanması, sadece bir işçi hakkı değil aynı zamanda temel bir insan hakkı olarak kabul edilmelidir. Nitekim, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinde, Türkiye’nin 1987’de imzaladığı Avrupa Sosyal Şartı’nın -Çalışma Hakkı Başlığının- 1. maddesinde ve 1982 Anayasasının 49. maddesinde İş Güvencesinin sadece bir işçi hakkı olmadığı aynı zamanda bir insan hakkı olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla iş güvencesinin yasalarla sağlanması, hukukun evrensel ve temel ilkesinin zorunluluğudur.

Çalışma yaşamında işçi işveren arasındaki olumlu ilişkilerin devamlılığı, çalışma veriminin artırılması ve çalışanların yasa ve sözleşmelerle kendilerine sağlanan haklarını savunması için çalışma mevzuatında iş güvencesinin düzenlenmiş olması bir zorunluluk oluşturmaktadır. Aksi halde, işçi – işveren arasında sürekli bir güvensizlik, geçerli bir neden olmaksızın işten çıkarılabilme ihtimali ile işçinin verimsizliği ve dolayısıyla toplam verimin düşmesi yanında, işçinin yine işten çıkarılma korkusu ile kendisine sağlanmış olan yasal haklarını savunamaması ve işverenin keyfi uygulamalarına karşı çıkamamasına sebep olabilecektir.

Uzun yıllardan beri çeşitli dönemlerde Türk çalışma hayatına giren, ancak bugüne kadar yasalaşması mümkün olmayan iş güvencesi son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan tarafından ele alınmıştır. 2000 yılından beri konu ile ilgili iki yasa taslağı hazırlatan Bakanlık, sosyal tarafların eleştirileri üzerine, onların da görüşlerinin yansıtılması amacıyla işçi, işveren ve hükümet tarafından belirlenen üçer akademisyenden oluşan bir bilim kurulunun İş Güvencesi Yasa Taslağı’nı hazırlamasına karar vermiştir. Taraflar da hazırlanacak metin üzerinde anlaşma sağlanması

konusunda mutabakata varmışlardır. Ancak bilim kurulu tarafından hazırlanan üçüncü tasarı da tarafları memnun etmemiş, özellikle işveren tarafınca büyük eleştiriye uğramıştır.

Bir yandan işveren tarafının iş güvencesi ile beraber gelecek yeni yüklerle uluslararası piyasalarda rekabet edememe endişesi, diğer yandan işçi tarafının tasarıda yeterince haklar sağlanmadığı ve işçilerin sözkonusu düzenlemelerle geçersiz feshe karşı korunamayacağı görüşlerinin tartışıldığı bir ortamda, tasarının TBMM'ne sevk edilmesi daha önceden 15 Ocak 2002 olarak hedeflenmiş olmasına rağmen bu, 14 Şubat 2002'de gerçekleşmiştir. Avrupa Birliği'ne uyum mevzuatı çerçevesinde öncelikli yasalar içinde bildirilmiş olan bu Yasa'nın 24 Mart 2002'ye kadar çıkarılması taahhüt edildiği halde bu da mümkün olmamıştır. Nihayet tasarı, 9 Ağustos 2002'de kabul edilmiş, 15 Ağustos 2002'de Resmi Gazete'de yayınlanarak 15 Mart 2003'ten itibaren uygulanması kabul edilmiştir. Bu makale, tasarı yasalaşmadan önce hazırlanmıştır.

### **TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENCESİ'NİN ARKA PLANI**

Türkiye'de İş güvencesi 1952'den beri gündemdedir. Ancak kapsamlı ilk girişim 1979 yılında, dönemin Çalışma Bakanı Bahir Ersoy'un hazırlanmış olduğu taslaktır. Taslakta iş güvencesi ve kıdem tazminatı birlikte ele alınarak 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13, 14 ve 44. maddelerinde değişiklikler yapılmıştır.

Sözkonusu taslakta, işçinin hizmet akdi ancak işin gereklerine göre işçinin işine devamını olanaksız kılan geçerli nedenlerin bulunması halinde feshedilebilirdi. İşçinin aynı işyerinin başka bir bölümünde veya aynı işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalışması mümkünse ve işçi de bunu kabul ediyorsa, fesih haksız sayılacaktı. Yine bu taslak hizmet akdinin feshinde işçinin yaş, işyerindeki kıdem, medeni hal, çocuk sayısı ve ailenin geçinme olanakları gibi sosyal durumları dikkate alması gerektiği hükmüne bağlanmıştır (Koç, 2001, s.151).

Haksız fesih durumunda, işçi fesih tarihinden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesine veya dilerse Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurabiliyor ve mahkeme en geç 2 ay içinde kararını verebiliyordu. Bölge Çalışma Müdürlüğü de gerekli incelemeyi yaparak başvuruyu sonuçlandırabiliyordu. Bununla birlikte feshin haklı nedenle yapıldığını ispat etme yükümlülüğü işverene aitti (Koç, 2001, s.152).

Haksız fesih sözkonusu ise, fesih tarihinden itibaren işçinin çalıştırılmadığı süreler için ücret ve diğer haklar ödenerek işe iadesi hükme bağlanmıştı. Hizmet sözleşmesinin devamının katlanılamayacak duruma geldiği mahkemece karara bağlanırsa, işçi işe iade edilmeyerek bir yıllık

ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilmekteydi (Koç, 2001, s. 152).

İşveren, işyerinde gereklilik sonucu topluca veya dört haftalık süre içinde, aralıklı olarak 10'dan az olmamak üzere işyerindeki işçi sayısının onda biri veya daha fazla işçi işten çıkarmak istediğinde, durumu işçileri işten çıkarmadan en az bir ay önce, nedeni ile birlikte ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek ve izin almak zorundaydı. Bölge Çalışma Müdürlüğü gerekli incelemeyi yaparak bir ay içinde işçi çıkarmaya izin verir veya izin isteğini reddeder (Koç, 2001, ss. 152-153).

Taslak kıdem tazminatının “sosyal güvenlik bakımından bağlı oldukları kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlananlar ve ya toptan ödeme yapılanlar ile aylık bağlanmadan veya toptan ödeme yapılmadan ölen işçilerin hak sahiplerine” ödenmesini öngörmekteydi. Ayrıca İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde oluşturulacak kıdem tazminatı fonuna işverence yatırılacak prim oranı birinci yıl için işçinin aylık toplam gelirinin yüzde 10'u olacaktı (Koç, 2001, s. 153).

12 Eylül sonrasında Milli Güvenlik Kurulu (14 Eylül 1980) grev ve lokavtı ertelenen işyerinde, erteleme süresince, ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmadığına dair haller ile sağlık sebepleri dışında herhangi bir nedenle işçi çıkarılamayacağına karar vermiştir. Bu uygulama bazı yorumlarla tüm işyerini kapsayacak hale getirilerek Ekim 1984 yılına kadar sıkıyönetim uygulanan illerde geçerli oldu (Koç, 2001, ss. 153-154).

158 sayılı ILO sözleşmesinin uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmesinden hemen sonra Prof. Dr. Turhan Esener'in Çalışma Bakanlığı döneminde hazırlanan iş güvencesini sağlamaya yönelik tasarısı, ILO sözleşmesinden etkilenmiş ve hizmet akdinin feshinde “yeterli sebep” üzerinde durmuştur. Söz konusu yeterli sebep, işçinin kişisel durumuna veya davranışına dayanabileceği gibi işyeri gereklerine de dayanabilmekteydi. Ancak (a) işçinin sendikaya üye olması, (b) iş saatleri dışında veya işverenin onayı ile iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetlerine katılması, (c) işçi teşekkülünü veya işçileri temsil etmesi, (d) işçinin kötü niyetli olmadan işveren aleyhine şikayette bulunması, dava açması, kanuni mercilere başvurusu, (e) işçinin ırkı, rengi, cinsiyeti, mali durumu, aile yükümlülükleri, dini, siyasi düşüncesi, (f) işçinin gebeliği veya gebelik ve doğum sebebiyle kanuni süreyi olan altı haftayı aşmayan bir sürede işe gelmemesi, (g) işçinin, kaza veya hastalık sebebiyle oniki haftadan az süre işe devam edememesi nedenleri yeterli sebep sayılmamaktaydı (Koç, 2001, s. 155).

İşveren fesih için yeterli sebep göstermek zorundaydı ve işçi, sebep gösterilmediğini ileri sürerek bir ay içinde iş mahkemesine başvurabiliyordu. Tasarıda feshin yeterli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aitti. İş mahkemesinin fesih beyanının geçersizliğine karar vermesi halinde,

işverenin işçiye iş vermemesi veya işçinin kendi arzusu ile işe dönmemesi halinde mahkeme, işverenin ödeyeceği tazminat miktarını belirlemekteydi. Kesinleşen kararın tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde işyerine başvurmayan işçi tazminatı seçmiş sayılırdı (Koç, 2001, s. 155).

Tazminat miktarı, işçinin işten çıkarıldığı tarihten itibaren mahrum kaldığı mali haklarla, karar tarihinden itibaren yeni bir iş bulması için geçireceği düşünülen süreye ilişkin haklarının tutarına eşit olacaktır. Tazminatın tutarından, işçinin başka bir işte çalışarak kazandığı veya kazanmaktan kasten kaçındığı miktar indirilir. Feshin sebebi yeterli olsa bile bildirim önellerine uyulmaması halinde, bu önele ilişkin tüm mali haklar ödenir (Koç, 2001, s. 156).

Yeterli sebep olarak kabul edilmeyen sendika üyeliği vs sebeplerle hizmet akdinin feshedildiğinin tespiti halinde c bendinde belirtilen tazminat miktarı üç kat olmaktadır ve bu tazminat her halükarda işçinin bir yıllık ücretinden az değildir.

Taslak iş kanununun 24. maddesinin değiştirilerek toplu işten çıkarılmalarda Bölge Çalışma Müdürlüğünün iznini gerekli hale getiriyordu. Toplu işten çıkarma ise “bir defada veya aralıklarla da olsa bir ay içinde, bir işyerinde çalışan işçilerin 10’dan az olmamak üzere en az onda birinin işten çıkartılması” olarak tamamlanıyordu. Toplu işten çıkarmanın gerekçeleri ekonomik, yapısal vb işyeri gerekleri olarak belirtilmiş, işyerinin kapatılmasında bu bent hükümlerinin uygulanamayacağı esas alınmıştır (Koç, 2001, s. 156).

Bu tasarıdan 10 yıl sonra Ocak 1992’de Mehmet Moğultay’ın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde yeni bir iş güvencesi yasa taslağı hazırlanmıştır. Bu tasarı fesih için işçinin kişiliğinden, davranışlarından ya da işletme gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebi gerekli kılmaktaydı. İşletme gereklerine dayandırılan fesihlerde, işçinin aynı işyerinin bir başka kısmında veya aynı işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması olanağının bulunması ya da işçinin değişik iş şartları ile çalışmaya devam etmesi durumunda, fesih yine haksız sayılmaktaydı (Koç, 2001, s. 157).

İşçi ve işçinin üye olduğu sendika fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin haklı olmadığı gerekçesi ile bir ay içinde iş mahkemesine başvurabilir. Feshin haklı sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Mahkeme feshin haksız olduğunu tespit ederse, fesih, bildirim yapıldığı tarihten itibaren geçersiz sayılarak, işçi işe iade edilir. Çalıştırılmadığı süreye ait ücret ve diğer haklar da işçiye ödenir. Mahkeme taraflardan birinin isteği üzerine hizmet akdinin devamının katlanılmayacak duruma geldiğine karar verirse, işçiye altı ay ile bir yıllık ücreti tutarında bir tazminatın ödenmesini hükme bağlar (Koç, 2001, ss.157-158).

İşverenlerin bu tasarıya büyük tepki göstermesi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçinin işe iadesi ile ilgili bu hükmü değiştirerek, işçinin işe iadesinin taraflar bakımından beklenemez olduğunun mahkemece tespiti halinde işçinin işe iade edilmesi yerine, altı ay ile bir yıllık ücreti tutarında bir tazminatın ödenmesi yönünde bir düzenleme yapmıştır (Koç, 2001, s. 160).

Toplu işten çıkarma ile ilgili olarak tasarı, işverenin işyeri gerekleri sonucu topluca veya dört haftalık süre içinde aralıklı olarak ondan az olmamak üzere işyerindeki işçi sayısının onda biri veya daha fazla işçiyi işten çıkarmak istediğinde, durumu bir ay öncesinden, nedenleri ile birlikte Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirmek ve izin almak zorunluluğunu getirmiştir. Ancak yine işverenlerin tepkisi bu hükmün de değişmesine ve sadece toplu işten çıkarmanın gerekçeleri ve çıkarılacak işçilerle ilgili tüm bilgileri yazılı olarak bildirme zorunluluğu ve durumun işyerinde ilanını öngörmüş, bir ay öncesinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirme ve izin alma ile ilgili düzenleme tasarıdan çıkarılmıştır (Koç, 2001, ss. 158-161).

Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Moğultay tarafından hazırlatılan bu tasarı da işverenlerin tepkileri nedeni ile yasalaşmamıştır.

Türkiye, 158 sayılı ILO sözleşmesini 10.08.1994 tarihinde onaylamış, 04.01.1996 tarihinde Uluslararası Çalışma Bürosu'nda tescil işlemlerini tamamlamış ve iç mevzuatını sözleşme ile uyumlu hale getirme yükümlülüğünü üstlenmiştir.

### **İş Güvencesi Yasa Tasarısı Olarak Bilinen İş Kanunu İle Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı**

2001 yılı Mart ayında AB'ye verilen Ulusal Eylem Programı'nın kısa vadeli hedefler bölümünde İş Güvencesi Yasa Tasarısının yasalaşacağı vaat edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, 2000 yılında çeşitli tasarı taslakları hazırlatmış, ancak sosyal tarafların bu konudaki tepkileri nedeniyle tarafların da görüşlerinin alınması için 7 Şubat 2001 tarihinde işçi ve işveren konfederasyonlarının katılımı ile bir toplantı gerçekleştirmiştir. Toplantıda alınan kararlar doğrultusunda da dokuz akademisyenden oluşturulan bir komisyon belirlenerek iş güvencesi ile ilgili yeni bir tasarı hazırlanması görevi bu komisyona verilmiştir. Komisyon 4 Mayıs 2001 tarihinde tasarımı hazırlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunmuş, Bakanlık birtakım değişikliklerle tasarımı 28 Mayıs 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu gündemine getirmiştir. Burada son şeklini

alan tasarı 14 Şubat 2002 tarihinde TBMM'ne sevk edilmiştir. Tasarının mevcut iş yasalarında yaptığı düzenlemeler ve getirdiği değişiklikler aşağıdaki gibidir: ([www.belgenet.com/eko/isguv-03html](http://www.belgenet.com/eko/isguv-03html) 28.03.2002).

Tasarının 1.maddesi ile tarım ve orman işçileri de 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmaktadır. Hangi işlerin kanun kapsamı içinde olduğu sayılmakta ve bu işler dışında kalan bir işin kanun kapsamına girip girmediği konusunda karar vermeye Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili kılınmaktadır.

Tasarının 2. maddesi, 1475 sayılı kanunun 13. maddesinde birtakım değişiklikleri ve ilaveleri içermektedir. Buna göre on veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan işçilerin belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshinde, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin bulunması zorunluluğunu getirmektedir. Ancak bununla beraber (a) sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak, (b) işyeri sendika temsilciliği veya işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya temsilciliğe aday olmak, (c) mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak, (d) ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken (e) 70. madde uyarınca kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek, (f) hastalık veya kaza nedeniyle 17. maddenin I numaralı bendinde b fıkrasında öngörülen bekleme süresinde işe geçici olarak devam etmemek nedenleri akdin feshi için geçerli neden olarak kabul edilmemektedir.

Tasarıda işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. İşçi ise, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilmektedir. Toplu sözleşmede hüküm varsa ve taraflar anlaşırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

İş Güvencesi Yasa Tasarısı feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğünden işvereni sorumlu tutmaktadır. Mahkemeye gidilmesi halinde dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır, kararın temyizi durumunda ise Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

İşverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren

işçiyi bu süre içinde işe başlatmazsa en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. İşçinin, mahkeme kesinleşinceye kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir. Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse, bu tutar belirtilen ödemeden mahsup edilir. İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

Mahkeme işçinin işe iadesine karar vermişse, işçi kararın kendisine tebliği tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverene başvurmak zorundadır. Bunu yapmayan işçinin hizmet akdi feshedilmiş sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu tutulur.

Tasarının 5. maddesi, 1475 sayılı kanununun 24. maddesini değiştirerek toplu işçi çıkarma ile ilgili düzenleme yapmaktadır. Buna göre, işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az on işçinin iş akdini feshetmek istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmesini hükme bağlamaktadır. Bu bildirimde işçi çıkarmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınarak, görüşmelerin sonunda bu toplantıların yapıldığını gösteren bir belge düzenlenmesi esas alınmıştır. Mevsim veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

Tasarının 9. maddesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesinde değişiklik yaparak, işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli hizmet akitlerinin işveren tarafından feshinde 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını hükme bağlamaktadır. Temsilcinin hizmet akdinin yalnızca temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi durumunda ise, işçiye ödenecek tazminat miktarı en az bir yıllık ücreti tutarındadır.

Sendikalar Kanunu'nun 31.maddesinin altınca fıkrası da Tasarının 10.maddesi ile değiştirilerek, işverenin sendikal nedenlerle işçinin hizmet akdini feshetmesi durumunda işçiye ödenecek tazminat miktarı da bir yıllık ücret tutarından az olmayacaktır.



## İŞÇİ ve İŞVEREN TARAFLARININ YASA TASARISI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

İş Güvencesi Yasa Tasarısı ile ilgili, tarafların genel yaklaşımına bakıldığında, esas itibariyle iki farklı görüş dikkati çekmektedir. Birincisi tasarımı şu haliyle yetersiz ancak bir ilk adım olması bakımından olumlu bulanlar, ikincisi ise İş Güvencesi Yasa Tasarısını gereksiz ve ülke şartları göz önüne alındığında çalışma barışını bozacak bir düzenleme olarak görenler. Birinci görüş işçiler, ikinci görüş ise işverenler tarafından savunulmakla beraber, tasarıda yer alan bazı düzenlemelere her iki tarafça da karşı çıkmaktadır.

Tarafların sahip olduğu bu düşüncelerin temelinde yatan varsayımlar ve gerekçeleri aşağıda yer almaktadır.

### **Tasarımı Şu Haliyle Yetersiz Ancak Bir İlk Adım Olması Bakımından Olumlu Bulanların Varsayımları ve Gerekçeleri:**

Tasarımı şu haliyle yetersiz ancak bir ilk adım olması bakımından olumlu bulan işçi konfederasyonlarının görüşleri genel olarak bu şekilde ifade edilebilse bile, kendi içinde ayrılmaktadır. Buna göre, tasarının çalışma hayatında bir boşluğu dolduracağını ve eksikliklerinin de zaman içinde giderileceğine inanan iyimser bir kesim bulunmakla birlikte, tasarının sendikal hakları güvence altına almaktan öteye bir koruma sağlayamayacağını, tasarının kapsamla ilgili getirdiği düzenlemelerle çalışma şartlarının işçiler aleyhine daha da bozulacağını düşünen bir kesim de mevcuttur. Bu farklılıklara rağmen işçiler için bir iş güvencesinin gerekliliği konusunda mutabakat vardır.

Nitekim, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in, İş Güvencesi ile ilgili 6 Ekim 2000 tarihli ortak açıklamasında da, iş güvencesinin yokluğunun işçiler üzerinde her an işten çıkartılma baskısı yarattığı, sendikaya üye olmak isteyen işçilerin işten atıldığı, iş güvencesinin olmamasının, kayıtdışı ekonomi, SSK primlerinin eksik ödenmesi, vergi kaybı gibi birçok önemli ekonomik sorunu beraberinde getirdiği vurgulanmaktadır. İşçi tarafı, iş güvencesini çağdaş ve demokratik bir toplum olabilmenin asgari şartlarından biri olarak görmekte ve bu tasarının 158 sayılı ILO Sözleşmesi hükümlerinden uzak olmasına rağmen ileriye doğru bir adım olacağını kabul ederek olumlu bir gelişme olarak görmektedir. Yapılan açıklamada ayrıca işverenlerin sadece kendi çıkarlarını dikkate alarak yaptıkları sert eleştiriler, bu yönde atılacak adımları geciktirecek eylemler olarak tarif edilmiştir (Hak-İş, Aralık 2000, s. 48).

Tasarının yetersiz bulunma sebepleri şunlardır:

***Kapsam Bakımından Ayrımcılık Yapılması Hem Anayasaya Aykırıdır, Hem de Uygulamada Sorunlara Sebep Olacaktır:*** Tasarıda on kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanların, kıdemleri altı aydan az olanların ve belirli süreli hizmet akdiyle çalışanların güvence kapsamı dışında tutulması Anayasanın 2. maddesindeki “sosyal devlet” ilkesine, 10. maddesindeki “çalışma hakkı” içeriğinde yer alan “devletin çalışanları koruma” yükümlülüğüne aykırıdır ve evrensel bir hukuk kuralı olan “kanunların genelliği prensibi” ile de uyuşmamaktadır.

Tasarının ondan az işçi çalıştırılan işyerlerini kapsam dışı bırakması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Mayıs 2000’de yayınlanan istatistiklerine göre ülkemizde 534.962 işyerinde 1.249.937 işçiyi kapsam dışı bırakmaktadır. Yine kapsamla ilgili bu düzenleme, orta büyüklükteki işletmelerin bölünerek kapsam dışına çıkmasına ve taşeron uygulamalarının yaygınlaşmasına sebep olacaktır.

***İşe İade Müessesesi Yerine Tazminat Ödenmesi Seçilerek, İşçi İçin İşin Sürekliliği Sağlanamayacaktır:*** Tasarı, feshin geçersizliğinin mahkemece tespiti durumunda işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatması gerektiğini, bunu yapmıyorsa en az altı ay en fazla bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağını hükme bağlamaktadır. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirlemektedir. Tasarıdaki bu hüküm, işverene işçiyi işe başlatmama halinin mümkün olabileceğini öngörmektedir. Bir yargı kararının belli olasılıklara göre kurulması doğru değildir. Ayrıca iş güvencesinin öngörüldüğü bir tasarıda esas olan, işçinin işini sürdürebilme hakkının korunmasıdır. Bunu işverenin inisiyatifi ile bir tazminata dönüştürmek iş güvencesinin özüne aykırıdır.

***İşçiye Çalışmadığı Sürede En Fazla Dört Aylık Ücreti ve Diğer Haklarının Ödenmesi Yetersizdir:*** İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının kendisine ödeneceği benimsenmiştir. Ülkemizdeki yargılama süreleri göz önüne alınırsa, bu sürenin işçiyi mağdur bırakacağı görülecektir. Bu nedenle işçinin ücret ve diğer hakları, işçinin işe iade için başvuracağı tarihe kadar olan dönemi kapsamalıdır.

***İşçi Temsilcisine Sağlanan Korumada Bir Geriye Gidiş Sözkonusudur:*** 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 30.maddesine göre işyeri sendika temsilcisinin hizmet akdi haklı bir sebep olmadıkça ve sebep açık ve

kesin şekilde belirtilmedikçe feshedilmez. İşyeri sendika temsilcisinin hizmet akdinin haksız feshi durumunda işe iadesi sözkonusudur. Oysa tasarı ile, işyeri sendika temsilcisi, diğer işçilerle aynı korumaya sahip olmakta ve üstlendiği görev nedeniyle ayrıca korumaya sahip olamamaktadır. İşveren işyeri sendika temsilcisini de diğer işçiler gibi işe başlatmayarak tazminatlarını ödeyerek işten çıkartabilir.

Tasarının bir ilk adım oluşturması bakımından olumlu bulunduğu daha önce de belirtilmişti. Bu düşüncenin temelinde iş güvencesi ile birlikte işçilerin haklarının özellikle de çalışma haklarının güvence altına alınmasından kaynaklanmaktadır. Tasarının aşağıdaki hususlar çerçevesinde desteklenerek mutlaka yasalaşması istenmektedir.

***İş Güvencesi Sadece Bir İşçi Hakkı Değil Aynı Zamanda “Temel İnsan Hakkıdır”:*** İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesi “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçebilme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır” hükmünü taşımaktadır. Bu ifadenin aynısı Türkiye’nin 1987’de imzalamış olduğu Avrupa Sosyal şartında da yer almaktadır. Şartın 1. maddesi, “Çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama hakkını etkin bir biçimde korumayı üstleniyoruz...” biçimindedir ve Şartı onaylayan her ülke bu taahhüdün altına girmiş bulunmaktadır. Aynı zamanda, 1982 Anayasası’nın 49.maddesi de işçinin çalışma hakkını güvence altına almıştır (Ekmekçioğlu, 2000, s. 7).

***Türkiye, Çalışma Mevzuatını 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve AB Müktesebatı ile Uyumlu Hale Getirmelidir:*** Türkiye, ILO’nun Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşmeyi 1994 tarihinde onaylayarak, iç mevzuatını sözleşme hükümleri doğrultusunda düzenlemeyi kabul etmiş olmaktadır. Bu çerçevede işçilerin istihdamının süreklilik göstermesine yönelik düzenlemeleri yapması gereklidir.

AB’ye uyum sürecinde, Türkiye, iş mevzuatını birlik mevzuatı ile uyumlaştırılmalıdır. Avrupa ülkelerinde iş güvencesi bulunmaktadır. Buna göre de ülkemizde bu yönde bir adım atılması olumlu bir gelişmedir. Ayrıca, Türkiye Ulusal Eylem Programı çerçevesinde İş Güvencesi Yasası oluşturmayı taahhüt etmiştir.

***Sendikal Haklar Güvence Altına Alınacaktır:*** İş güvencesi ile birlikte, sendikal gerekçelerle işçi çıkartılmayacağından, işçilerin haklarını korumak üzere örgütlenmesi kolaylaşacak ve işveren de işçileri sendikalı oldukları için işten çıkaramayacaktır. Bu ülkemizde düşük olan sendikalaşma seviyesini yükselterek, işçilerin haklarını sendikalar vasıtası ile korumalarını sağlayacaktır.

**İşçiler Kanunlardan Doğan Haklarını İşverenden Talep Edebileceklerdir:** Bugünkü şartlarda işçiler, kanuni hakları olan fazla mesai, yıllık ücretli izin, sosyal sigorta gibi haklarının işveren tarafından kendilerine verilmemesi durumunda, işten çıkarılma korkusuyla talep edememektedir. Ancak iş güvencesinin getirilmesi ile işçiler bu haklarını işverenden talep edebilecekler ve kanunlarla işçilere sağlanan haklar uygulamada da işlerlik kazanacaktır.

**Toplu Sözleşmelerle Elde Edilen Haklar Güvence Altına Alınacaktır:** İş güvencesi olmadıkça, en ileri hakları içeren toplu iş sözleşmesi dahi işçi için bir kazanım olmayacaktır. Çünkü işveren, işçiyi sebep göstermeden çıkartabileceği için sözleşmeden yararlanma hakkı güvence altında olmayacaktır. Bu durumda grev hakkının da hiçbir caydırıcı özelliği kalmayacaktır (Ekmekçioğlu, 2000, s. 8).

**Yasa, Ucuz İşçiliği Önlemede Önemli Etkide Bulunacaktır:** Mevcut yasaya göre bir işçinin tazminata hak kazanabilmesi için 1 yıllık çalışma süresini doldurması gerekiyor. Oysa kıdem tazminatı yükümlülüğünden kaçınmak için on birinci ayın sonunda işçinin işine son verilmesi ile sık sık karşılaşabilmektedir. İş güvencesi yasa tasarısı ise işçinin işten çıkarılabilmesi için haklı gerekçeler ve işverene ait ispat yükümlülüğü getirmektedir.

**İşletmelerin Personel Politikasını Olumlu Yönde Etkileyecektir:** İşverenler, personel politikasını hiçbir bilimsel esasa dayandırmadan oluşturabiliyorlardı. Bundan sonra personel seçimi çok daha titiz ve bilimsel esaslara dayandırılacaktır. İşçi devir hızı azalacak, verimlilik olumlu yönde etkilenecektir. Mesleki eğitime daha fazla önem verilecektir (Hak-İş, 1992, s. 92).

**İşsiz Kalma Korkusundan Uzak Olan İşçinin Verimi Artacaktır:** İşsiz kalma korkusunu taşımayan işçiler, işyerinde kendilerini güvende hissederek daha verimli çalışacaklardır. Bu, aynı zamanda işverenler için de arzu edilen bir durumdur. Daha verimli çalışan işçinin işverene maliyeti de nisbi olarak azalmış olacaktır. İşçinin daha verimli çalışması, işverenin daha fazla kazanması, toplu sözleşmelerle işçilerin daha fazla kazanması ve toplam üretim açısından değerlendirildiğinde ise ülkenin daha fazla kazanması anlamına gelecektir.

### **İş Güvencesi Yasa Tasarısını Gereksiz ve Ülke Şartları Göz Önüne Alındığında Çalışma Barışını Bozacak Bir Düzenleme Olarak Görenlerin Varsayım ve Gerekçeleri**

**İş Güvencesine Karşı Çıkan Taraflar Tasarıya Direnç Göstermektedir:** İş güvencesini ve sendikal güvenceyi sağlamada mevcut kanunlarda-1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunu – yeterli düzenleme mevcuttur. Ayrıca 158 sayılı ILO sözleşmesi de kabul edilmiştir.

**İş Güvencesi AB'ye Giriş İçin Bir Şart Değildir:** İş Güvencesi yasa tasarısı, AB'ne uyum sürecinde ön koşul olmamasına rağmen AB şartı gibi sunulmaktadır. Bununla birlikte AB üyelerinden sadece beşi 158 sayılı ILO sözleşmesini imzalamıştır. Bunlardan ikisi daha sonra imzalarını geri çekmiştir. Fransa da Ocak 2002'de 158 sayılı Sözleşmeyi Anayasasına aykırı bulmuştur.

**İş Güvencesi Yasa Tasarısı İle Birlikte İşletme Yönetimine Hakim Kararının Müdahalesi Söz Konusu Olacaktır:** İşletme yönetimi hakim kararı ile yapılamaz. Çünkü ülkemizdeki hakimler, temel iktisat bilgisi donanımına sahip değillerdir. Bu nedenle işletme gereklerinden kaynaklanan fesihler konusunda isabetli karar vermeleri mümkün olmayabilir. Ayrıca dava yolunun açılmasıyla birlikte iş mahkemelerinin zaten ağır olan yükü iyice ağırlaşacaktır. Bu da işlemlerin tasarıda belirtilen sürelerde tamamlanmasını engelleyecek bir faktördür.

**Ülkemizde Zaten Mevcut Olan İhbar ve Kıdem Tazminatı Müesseseleri Göz Ardı Edilmiştir:** İşçilerin korunmasına yönelik yasalarımızda düzenlenmiş olan ihbar ve kıdem tazminatlarının üzerinde ilave bir koruma işverenlerin mali yükünü artıracak bir etkidir. Bu nedenle mevzuatımızın bir bütün olarak ele alınması ihbar ve kıdem tazminatı oranlarının batıdaki düzenlemelerin ölçüsüne getirilmesi zorunluluğu ortaya çıkar. İhbar ve kıdem tazminatları, iş güvencesi ve işsizlik sigortası olmadığı için oluşturulmuştur. İşsizlik sigortası ve iş güvencesi yasalaşınca ihbar ve kıdem tazminatlarının kaldırılacağı teminat altına alınmıştır. İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesiyle birlikte kıdem tazminatı 1930'lu yıllardaki haline (5 yıl üstünde çalışanlar, her yıl için 15 günlük ücreti tutarında ) gelmelidir. Kıdem tazminatı için taban olduğu halde tavan belirlenemediği için sorunlar yaşanmaktadır.

**Kayıt Dışı Sektör Genişleyecektir:** Kayıtlı sektörün üzerindeki yük iyice artacaktır. Vergi yükünün kayıtlı işletmelerle, buralarda çalışan işçilerde toplanmasına neden olacaktır. İş güvencesi yasa tasarısı çalışma

barışını ortadan kaldıracaktır. Bu düzenlemeler işvereni işçi çıkarmaya zorlamaktadır. İstihdamda kayıt dışına kaymalarda artışlar olacaktır. Yeni istihdam olanakları yaratılamayacaktır.

**İş Güvencesi Yasa Tasarısı Yasalaşırsa Yatırımlar Yurtdışına Kayar:** Bu yasa ile işletmenin mevcut mali yüklerine yenileri ilave edilecektir. Zaten ülkemizde yetersiz olan yatırımlar işverenlerin bu külfetten kaçınmak için yurt dışını tercih etmeleri sonucu daha da azalacaktır. Diğer yandan yabancı yatırımcılar için de Türkiye cazip bir yatırım ülkesi olmaktan çıkacaktır. Sonuç olarak ülkemizin önemli bir sorunu olan işsizlik daha da artacaktır. İşveren bu ağır yüklerden kurtulmak için başka ülkelerde yatırım yapmayı tercih edecektir.

**İstihdam Olumsuz Yönde Etkilenecektir:** Ekonomik krizler nedeniyle sıkıntı içinde bulunan işveren toplu veya bireysel işten çıkarma yolunu seçecektir.

**Sendikal Güvence Konusunda Sorunlar Çıkacaktır:** Tasarının yasalaşmasıyla barajların kaldırılması ile ilgili sendikal kavgalar yeniden gündeme gelebilir. Bu da işyerinde günümüzde sağlanmış olan çalışma barışını bozacaktır.

**İş Güvencesi Yasa Tasarısı, İş Kanunu'nu Bütün Olarak Ele Almadan Hazırlanmış Bir Düzenlemedir:** Şu an mevcut olan İş Kanunu 1930'lu yıllara dayanmaktadır. Geçen süre içinde günün koşulları göz önüne alınarak yeni bir kanun hazırlamak yerine sürekli olarak mevcut kanuna ilaveler yapılmıştır. Sonuçta değişen dünya koşullarının gerisinde kalan bir yasal düzenleme ortaya çıkmıştır. İş güvencesi ile mevcut kanuna yeni bir ilave yapmak yerine bunun bütün olarak ele alınması daha etkin olacaktır.

**Tasarı İşgücü Verimliliğinde Düşüslere Neden Olacaktır:** Tasarı ile getirilen tazminatların yüksek olması işçilerin çalışmak yerine tazminatları önemli bir gelir kaynağı olarak görüp bunu tercih etmesine neden olacaktır. İşçi, işten çıkartılması sonucu elde edeceği tazminat tutarlarını dikkate alıp çalışmaktan kaçınacaktır.

## SONUÇ

İşletmelerin küresel rekabet koşullarıyla baş edebilecekleri yasal düzenlemelere ihtiyaçları vardır. Ulusal rekabet gücünün artırılması temel hedefler arasında yer almalıdır. Bu hedefe ulaşabilmenin yolu da endüstri ilişkileri sisteminin katılık derecesinin düşürülmesidir. Getirilen koruma

önlemleri tarafların gelişimini olumsuz yönde etkileyecek ölçüde olmalıdır. Yasal düzenlemeler ile bir taraf korunurken diğer taraf mağdur edilmemelidir. İçinde bulunduğumuz hızlı değişim, sosyal tarafların karşılıklı oturup üzerinde anlaşmaya varabilecekleri düzenlemeleri yapmalarını zorunlu kılmaktadır. Siyasi otoritelerin yasal dayatmaları ile gerçekleştirilen girişimler yerine, tarafların bir araya gelerek üzerinde uzlaşma sağlayacakları yasal düzenlemeler oluşturulmalıdır. Tarafların üzerinde uzlaşmaya varamadıkları bir metnin varlığı, yokluğundan daha fazla olumsuz etkiler yaratacaktır. İşçi ve işveren kesimi arasındaki denge, yasaların etkinliği açısından önemli bir unsurdur. Sosyal taraflar arasında mutabakat sağlanmadan hazırlanan yasal düzenlemeler çalışma barışını bozucu etkide bulunacaktır. İstihdamın genişlemesini sağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır. Devletin buradaki rolü sadece bu ortamın sağlanması olmalıdır. Bu anlamda Ekonomik ve Sosyal Konsey'in çalışma hayatındaki yeri ve önemi artırılmalıdır. Taraflar arasında çıkan uzlaşmazlıklar, Konsey yardımıyla ortak bir noktada buluşularak çözüme kavuşturulmalıdır.

Tarihsel olarak Türk çalışma hayatına baktığımızda tarafların birbirlerine güven duymalarını önleyici gelişmeler yaşandığını görmekteyiz. Ancak tarafların bir araya gelmesini sağlayacak unsurlar da mevcuttur. Bu unsurlardan biri de yaşadığımız ve halen yaşamakta olduğumuz krizdir. Kriz, bu anlamda olumlu gelişmeler için bir etken olacaktır. Çünkü tarafların anlaşmak zorunda oldukları zorlayıcı bir etkidir. Sosyal ve ekonomik hayatımızın bir parçası haline gelen kriz, hem içsel hem de dışsal kaynaklı olabilmektedir. Bu nedenle kriz, tarafları bir araya getirici bir unsur rolü üstlenmelidir.

İş güvencesi yasa tasarısına işverenler tarafından zamanlama olarak uygun olmadığı yönünde bir takım eleştiriler mevcuttur. Özellikle kriz ortamında zor koşulları aşma çabaları içinde iken, artı yükler getiren iş güvencesi yasa tasarısına karşı çıkmaktadırlar. Ancak daha önce de değinildiği gibi kriz, ülkemiz çalışma hayatının bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle iş güvencesinin varlığının olumlu katkıları dikkate alınmalıdır. Birincisi, çalışma barışının oluşturulmasında ve devamlılığında etken olacaktır. İkinci katkısı, işgücü verimliliğinde artış sağlanabilecektir. Üçüncü bir katkısı ise, işçi istihdam endişesi yaşamadan, geleceğini garanti altına alacaktır. Bu da verimlilik artışına neden olacaktır.

Temelini 1936 tarihli, 3008 sayılı İş Kanunu'ndan alan, 1971 tarihli, 1475 sayılı mevcut İş Kanunu, küresel rekabet koşullarını göz önüne alan düzenlemeleri içerecek hale dönüştürülmelidir. Esneklik uygulamalarına imkan verecek düzenlemeler getirilmelidir. Uluslararası çalışma normları göz ardı edilmemelidir. AB standartlarından yararlanılma yoluna gidilmelidir. Almanya, Fransa, İngiltere, İsveç ve İspanya'da iş akdinin feshinde

geçerli bir neden gösterme zorunluluğu ve fesihle yargı denetimi mevcuttur ([http:// www.kristalis.org.tr/ab\\_ve\\_is\\_guvencesi.htm](http://www.kristalis.org.tr/ab_ve_is_guvencesi.htm) 05.07.2002).

Türkiye, Helsinki Zirvesinde Avrupa Birliği'ne adaylığını resmi olarak ilan etmiştir. Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde Kopenhag Kriterlerinin sağlanması Avrupa Birliği müktesebatına uyumlaştırılmasının tamamlanması ile mümkün olacaktır. Ancak uluslar arası normların, ulusal normlara etkisi dikkate alınmalıdır. Ülke koşulları dikkate alınmadan yapılan düzenlemeler olumlu katkılar sağlamaktan uzaktır. Gelişmiş batılı ülkelerden alınan yasal düzenlemelerin olduğu koşullar uygulanan ülkede yoksa alınan normlar işe yaramayabilir.

İş güvencesi yasa tasarısına karşı özellikle işveren kesimince getirilen bazı eleştiriler mevcuttur. İşverenlere göre istihdam olumsuz yönde etkilenecektir. Ancak yasa koyucular ve hükümet düzenlemelerin batılı anlamda işlerlik kazanmasını sağlarsa sorunlar aşılabilecek düzeye gelecektir. Yine işçilerin verimsizliğinin artacağını, motivasyonun düşeceğini öne süren görüşler de mevcuttur. Oysa iş güvencesi tembelliğe prim vermeyecek şekilde yorumlanırsa böyle bir sonuç oluşmaz. İş güvencesi, mevcut iş alanlarını koruyup, işsizliği azaltıcı bir kavram olarak ele alınmalıdır.

### KAYNAKLAR

- Ekmekçiöğlü, H., (2000), "İş Güvencesinin Anlamı Nedir, Nasıl Sağlanmalıdır?", *Türk İş Dergisi*, S. 338, Nisan-Mayıs.
- Koç, Y., (2001), "İş Güvencesi Yasa Tasarıları (1979-2001)", *Mülkiye Dergisi*, C: XXV, Mayıs-Haziran.
- Kutal M., (1992), İşsizlik Sigortası, İş Kurumu, İş Güvencesi Semineri, Hak-İş Eğitim Yayınları.
- Uslu, S, Çelebi, S, Karakoç H., (2000), Türk -İş, Hak -İş ve DİSK'in Ortak Basın Açıklaması, *Hak-İş Dergisi*, S.56, Aralık.
- [www.belgenet.com/eko/isguv-03html](http://www.belgenet.com/eko/isguv-03html) 28.03.2002
- [http:// www.kristalis.org.tr/ab\\_ve\\_is\\_guvencesi.htm](http://www.kristalis.org.tr/ab_ve_is_guvencesi.htm) 05.07.2002