

**T.C**  
**DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**ANABİLİM DALI**  
**İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ GÜVENCESİNİN İSTİHDAM YARATILMASINDAKİ**  
**İŞLEVİ**

**Ayşe YÜKSEK**

**Danışman**

**Doç.Dr. Serkan ODAMAN**

**İZMİR- 2012**

**YÜKSEK LİSANS**  
**TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI**

2008800477

**Üniversite** : Dokuz Eylül Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Adı ve Soyadı** : Ayşe YÜKSEK  
**Tez Başlığı** : İş Güvencesinin İstihdam Yaratılmasındaki İşlevi

**Savunma Tarihi** : 01.06.2012  
**Danışmanı** : Doç.Dr.Serkan ODAMAN

**JÜRİ ÜYELERİ**

<b><u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u></b>	<b><u>Üniversitesi</u></b>	<b><u>İmza</u></b>
Doç.Dr.Serkan ODAMAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Hakan KESER	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Gülümden ÜRCAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği ( )

Oy Çokluğu (X)

Ayşe YÜKSEK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "İş Güvencesinin İstihdam Yaratılmasındaki İşlevi" başlıklı Tez (X) / Projesi ( ) kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU  
Enstitü Müdürü

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Güvencesinin İstihdam Yararılmasındaki İşlevi” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

AYŞE YÜKSEK

**ÖZET**  
**Yüksek Lisans Tezi**  
**İş Güvencesinin İstihdam Yaratılmasındaki İşlevi**  
**Ayşe YÜKSEK**

**Dokuz Eylül Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**  
**İnsan Kaynakları Programı**

İş güvencesi işverenin geçerli ve keyfi fesihlerine karşı işçiyi korumayı esas almaktadır; çünkü işçinin en büyük riski ve korkusu işini kaybetme korkusudur. İş güvencesi yoluyla işçinin korkusu azalacak ve onun geleceğe güvenle bakması sağlanarak işçiden daha iyi verim alınabilecektir. İstihdam yaratılması yoluyla da işsizlik azalır. Bu çalışma ile iş güvencesinin istihdam yaratılmasındaki işlevi anlatılmaya çalışılmıştır. İş güvencesi hükümleri de zaten işçilerin istihdamda kalmasını amaçlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İstihdam Yaratma, İstihdam**

**ABSTRACT**

**Master's Thesis**

**Function of Job Security in the Creation of Employment**

**Ayşe YÜKSEK**

**Dokuz Eylül University**

**Graduate School Social Sciences**

**Department of Labor Economics and Industrial Relations**

**Human Resources Program**

**Job security is based on the employer to protect workers against the current and arbitrary dissolution; because the geratest risk of the worker and tehe fear is the fear of losing his job. Through the worker's fear of job security will be reduced and its workers by providing better efficiency will be available to lok at the future with confidence. Reduce unemployment through the creation of jobs. In this study, job security in the creation of employment function is explained. Aims to keep the workers already in employment, job security provisions.**

**Keywords: Job Security, Employment Creation, Employment**

# İŞ GÜVENCESİNİN İSTİHDAM YARATILMASINDAKİ İŞLEVİ

## İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİ VE İSTİHDAM

1.1. İŞ GÜVENCESİ VE ULUSAL KAYNAKLARI	2
1.1.1. İş Güvencesi Kavramı	2
1.1.2. Anayasadaki Düzenlemeler	4
1.1.3. Sendikalar Kanunu'ndaki Düzenlemeler	6
1.1.4. İş Kanunlarındaki Düzenlemeler	8
1.1.4.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Dönemi	9
1.1.4.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Dönemi	11
1.1.4.3. 4773 Sayılı Kanun Dönemi	13
1.1.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi	16
1.2. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI	20
1.2.1. İşçinin İş Kanunu Kapsamında İşçi veya Basın İş Kanunu Kapsamında Gazeteci Olması	21
1.2.2. İşletmeye Bağlı Aynı İşkolunda En Az Otuz İşçi Çalışması	22
1.2.3. İşçinin İşyerinde Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışması	23
1.2.4. İşçi Üst Düzeyde İşveren Vekili Niteliği Taşımaması	24

1.2.5. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması	26
1.2.6. İşçinin Sözleşmesi Geçerli Neden Olmadan Veya Olsa da Usulüne Uyulmadan İşverence Feshedilmiş Olması	29
1.2.6.1. Sözleşmenin İşverence Feshi Gereği	30
1.2.6.2. Bu Feshin Geçerli Bir Nedene Dayanmaması Gereği	31
1.2.6.2.1. Geçerli Neden Sayılmayan Haller	31
1.2.6.2.2. Geçerli Sebep	32
1.2.6.3. Fesih Prosedürü	35
1.2.7 İlgili İşçinin Güvenceyi İşletmesi	37
1.2.7.1. İtirazın Yapılacağı Yer	38
1.2.7.1.1. İş Mahkemesinde İtiraz	38
1.2.7.1.2. İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Götürülmesi (Özel Hakemde İtiraz)	39
1.2.7.2. Feshe İtiraz Edecek Kişi	39
1.2.7.3. Dava Süresi	40
1.2.7.4. Davalı	41
1.2.7.5. İtirazın İçeriği	41
1.2.7.6. İtirazın Niteliği	42
1.3. İSTİHDAM	42
1.3.1. İstihdam Kavramı	42
1.3.2. İstihdamın İlişkili Olduğu Kavram Olarak İşsizlik ve Çeşitleri	44
1.3.2.1. İstemli(İradi) İşsizlik	46
1.3.2.2. İstem Dışı (Gayri İradi) İşsizlik	47
1.3.2.3. Açık İşsizlik	47
1.3.2.4. Gizli İşsizlik	47
1.3.2.5. Mevsimsel İşsizlik	48
1.3.2.6. Teknolojik İşsizlik	48
1.3.2.7. Konjonktürel İşsizlik	49
1.3.2.8. Yapısal İşsizlik	50
1.3.2.9. Arızı İşsizlik	50
1.3.3. İstihdamı Belirleyen Faktörlerin İstihdam Üzerine Etkisi	51
1.3.4. İstihdam Politikaları	53

1.3.5. İstihdam Yaratma ve İş Yaratma	55
---------------------------------------	----

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İŞ GÜVENCESİ VE İSTİHDAM ARASINDAKİ İLİŞKİ**

2.1. İŞ GÜVENCESİNİN İSTİHDAMA ETKİSİ	57
2.2. İŞ GÜVENCESİNE İSTİHDAM AÇISINDAN YAKLAŞIM	60
2.2.1. Heckman ve Pages'in Araştırması	61
2.2.2. Saint-Paul'un Çalışmaları	63
2.2.3. Bronstein Çalışması	64
2.2.4. Houseman ve Abraham'ın Görüşleri	65
2.3. İŞ GÜVENCESİNİN KAYIT DIŞI EKONOMİYE ETKİSİ	67
2.4. İŞ GÜVENCESİNİN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	68
2.4.1. İş Güvencesin İşçiler Üzerindeki Etkileri	68
2.4.2. İş Güvencesinin İşverenler Üzerindeki Etkileri	70
2.5. İŞ GÜVENCESİNİN HUKUKİ ETKİLERİ	71
2.5.1. İş Güvencesi ile Kıdem Tazminatı İlişkisi	71
2.5.2. İş Güvencesi ile İşsizlik Sigortası Arasındaki İlişki	72
SONUÇ	73
KAYNAKÇA	75



## KISALTMALAR

<b>akt.</b>	Aktaran
<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>A.Ş</b>	Anonim Şirket
<b>bkz.</b>	Bakınız
<b>C.</b>	Cilt
<b>dn</b>	Dipnot
<b>E.</b>	Esas
<b>GSYİH</b>	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
<b>HGK</b>	Hukuk Genel Kurulu
<b>HMK</b>	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İş MahK.</b>	İş Mahkemeleri Kanunu
<b>K.</b>	Karar
<b>KOSGEB</b>	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>m.</b>	Madde
<b>OECD</b>	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>RG</b>	Resmi Gazete
<b>S.</b>	Sayı
<b>s.</b>	sayfa
<b>SBE.</b>	Sosyal Bilimler Enstitüsü

**Y.** Yıl

**Y.9. HD.** Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi

## GİRİŞ

İşçi işten çıktığı zaman gelirini kaybedeceğinden dolayı en büyük riski işini kaybetmesidir. Bu nedenle iş güvencesi işçi açısından önemlidir. İş güvencesi işverenin geçerli bir neden olmadan ve keyfi fesihlerine karşı işçiyi korumayı amaçlamaktadır.

İş güvencesi kavramı iş ilişkisinde sürekliliği sağlamayı amaçlamaktadır. İstihdam yaratma kavramı da işsizliği azaltmayı amaçlamaktadır. İstihdam yaratma yoluyla istihdam artırılmaya çalışmak istenmektedir. İstihdam yaratma; istihdam politikalarının uygulanması ile gerçekleşir. İstihdam politikaları işgücü arzının sürekliliğini sağlar nitelikte olmalıdır. İş güvencesindeki amaçta zaten iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanmasıdır.

Çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş güvencesi kavramına değindikten sonra, iş güvencesinin ulusal kaynakları, 4857 sayılı iş kanununda iş güvencesinden yararlanma koşulları anlatılmış ve istihdam ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise iş güvencesi ve istihdam arasındaki ilişki anlatılmaya çalışılmış bu bağlamda iş güvencesinin istihdama etkisi, bazı bilim insanlarının çalışmalarına ve iş güvencesinin bazı diğer alanlar üzerindeki etkileri anlatılmaya çalışılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİ ve İSTİHDAM

#### 1.1. İŞ GÜVENCESİ ve ULUSAL KAYNAKLARI

İş güvencesi ve ulusal kaynakları önemlidir. Bu nedenle aşağıda iş güvencesi ve ulusal kaynaklarını incelemeye çalışacağız.

##### 1.1.1. İş Güvencesi Kavramı

İş güvencesi terimi ile anlatılmak istenen işçinin kendisi değil, onun yaptığı işin güvence altına alınarak işverenin geçerli bir nedene dayanmayan; keyfi fesihlerine karşı işçiyi korumaktır<sup>1</sup>.

Fesih ile iş sözleşmesi son bulmaktadır. Feshin işyeri, işveren ve işçiye ilişkin sonuçları bulunmaktadır. İşçi bakımından önem taşıyan özellikle çalışma hakkı ve iş güvencesidir. Çalışma hakkı Anayasa'da düzenlenmiş bulunmaktadır. Çalışma hakkı ile iş güvencesi birbiri ile yakından ilgili kavramlardır. İş güvencesi hem işçinin feshe karşı korunması yoluyla iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanmasını; fesihten sonra da gelir güvencesi sağlanmasını ifade etmektedir<sup>2</sup>. Böylelikle işçinin feshe karşı korunması sağlanmaya çalışılmaktadır.

İşçinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılması, işçinin işyerinde işinin korunabilmesi için yeterli olmamaktadır. Bu nedenle, bu maddenin ve getirilen sınırlamaların uygulama safhasında yargı denetimine açık olması gerekmektedir<sup>3</sup>.

İş güvencesi kavramı dar anlamda iş güvencesi ve geniş anlamda iş güvencesi diye kapsam bakımından ikiye ayrılmaktadır. Dar anlamda iş güvencesi geçerli bir neden olmaksızın sözleşmenin feshedilemeyeceği, mümkün olduğunca iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanmasını ifade ederken; geniş anlamda iş güvencesi ise işverenin

---

<sup>1</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İkinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.150; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Kaplan-Seneyen, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.180.

<sup>2</sup> Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2007, s.136; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004, ss.548-549.

<sup>3</sup> Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, s.180.

fesih hakkına getirilen tüm sınırlamaları ve fesih sonuçlarını hafifleten tüm önlemleri kapsamaktadır. Bildirim sürelerinden iş arama izinlerine, iş sözleşmesinin önel verilerek bildirimde sona erdirilmesi ile kıdem tazminatı, işsizlik sigortası gibi tüm düzenlemeler bu kapsamda yer almaktadır<sup>4</sup>.

İş güvencesinin arkasında ekonomik, sosyal ve bireysel gerçekler bulunmaktadır. İş ilişkisinin haklı bir nedene dayanmaksızın feshi; işçi açısından çalışma koşullarını işçi aleyhine değiştirmesi ve işçinin gelirini kaybetmesi ile ailesinin ve kendisinin yaşamını tehlikeye düşürmesine yol açmaktadır<sup>5</sup>. Bu bakımdan bunlar iki durumu birden ortaya çıkarmaktadır.

İş güvencesi iş ilişkisine süreklilik kazandırmakta ve böylece işçinin geleceğe güvenle bakmasını sağlamakta, kendisinin ve geçindirmekle yükümlü olduğu kişilerin tek geçim kaynağını oluşturan ücretten yoksun kalma endişesini ortadan kaldırmaktadır<sup>6</sup>. Bunlar da modern iş hukukunun en temel amaçları arasında yer almaktadırlar. İşverenin herhangi bir sebebe dayanmadan keyfi nedenlerle sözleşmeyi feshetme hakkının olması işçilerin işlerinin sürekliliği konusunda güvensizlik yaratır ve işçi işini kaybetmesi sonucu ekonomik güçsüzlükle karşılaşabilir. Bu nedenle işçinin her şeyden önce sosyal nedenlerle feshe karşı korunması gerekmektedir<sup>7</sup>.

İşverenin keyfi olarak iş sözleşmesini feshetme hakkının olması işçilerin endişe duymalarına neden olur. Endişe ortamında çalışan işçinin verimi de olumsuz etkilenir; dolayısıyla bu durum işvereni de verimlilik anlamında olumsuz etkiler<sup>8</sup>. Sonuçta bu durumdan hem işçi hem de işveren olumsuz yönde etkilenir.

İş güvencesi, işçi ile işveren arasındaki hizmet ilişkisinin her durum ve koşulda devam edeceği anlamını taşımaz. Menfaatler dengesinin sağlanması feshe

---

<sup>4</sup> Şebnem Ay, **İnsan Kaynakları ve Yönetimi Üzerindeki Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2007, ss.14-15; Gizem Sarıbay, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.34.

<sup>5</sup> Pir Ali Kaya, “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme- 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, **İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:3, Sayı.1, 2001, <http://www.isguc.org/?p=article&id=114&cilt=3&sayi=1&yil=2001>, (20.12.2010).

<sup>6</sup> İlker Ağer, **Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006, s.4.

<sup>7</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Basım, 6. Bası, İstanbul, 2010, ss.486-487.

<sup>8</sup> Ay, s.15.

karşı korumanın temelinde yatan düşüncenin çıkış noktasıdır. Feshe karşı koruma hükümlerinde işçi ile işverenin zıt olan çıkarları dengelenmelidir<sup>9</sup>. Bu durum her ikisinin çıkarlarının dengeli biçimde sağlanması bakımından önemlidir.

İş güvencesi konusunda işçinin ve toplumun çıkarları göz önüne alınarak iş güvencesinin sağlanması yeterli olmamakla birlikte; iş güvencesi konusunda işveren ile toplumun çıkarları arasındaki ilişkide göz ardı edilmemelidir<sup>10</sup>. Yani işçinin, işverenin ve toplumun çıkarları arasındaki ilişkiler göz önüne alınarak iş güvencesi hükümlerinin düzenlenmesi her kesim açısından daha yararlı olacaktır.

İş hukuku alanında alınacak her önlem iktisadi bir sonuç ortaya çıkarabilir. Bu sonuçlar olumlu ve olumsuz biçimde olabilir. Olumsuz sonuç meydana geldiğinde bu sonucu taraflardan sadece birine yüklememeli, taraflar arasında dengenin iyi bir biçimde kurulması gerekmektedir<sup>11</sup>.

Özetle iş güvencesi işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her durum ve koşulda devam edeceği anlamını taşımamakla birlikte iş güvencesi sisteminde işçi işten çıkartılabilecektir. Bunun gerçekleşmesi için yasada belirtilen nedenlerin olması gerekmektedir. İş güvencesi konusunda işçi ile işverenin menfaatleri bakımından bir denge kurulduğunda sistem daha iyi işlevini görecektir.

### **1.1.2. Anayasadaki Düzenlemeler**

Anayasamızın iş hukuku bakımından değerlendirilebilecek maddeleri 2. 17. 48. 49. 51. 53. ve 54. maddeleridir.

Anayasanın 2. maddesinde “ Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuku devletidir” hükmü yer almaktadır. Bu ilkeye işçi açısından baktığımızda sosyal devletin içerisinde işçiler de yer aldığından, işçilerin sosyal koruma altına

---

<sup>9</sup>Ağer, s.5.

<sup>10</sup>Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.208.

<sup>11</sup>Polat Soyer, “158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler”, **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul, 2002, s.272.

alınması gerekmektedir<sup>12</sup>. Sosyal devlet ekonomik ve sosyal hayata müdahale ederek işçileri korumayı çalıştığını söyleyebiliriz.

Sosyal devlet ilkesi Anayasa'nın 5. maddesinde kendisine geniş bir yer edinmiştir. Bu maddeye göre “Devletin temel amaç ve görevleri... kişinin temel hak ve hürriyetlerini; sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır”. Sosyal devletin bu amacı gerçekleştirmek için, milli gelirin adalete uygun bir biçimde dağılmasını sağlaması, ekonomik ve sosyal farklılıkları gidererek toplumsal dengeyi kurması, toplumdaki güçsüzleri ve yardıma ihtiyacı olanları koruması ve bu çerçevede gerekli tedbirleri alması gereklidir<sup>13</sup>.

Anayasanın 17. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiş olan herkesin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı, işçi bakımından ele alındığında, işçinin korunmasını içermektedir. 1982 Anayasası işçinin feshe karşı korunmasını sağlayacak etkili düzenlemeleri yapabilir<sup>14</sup>. Bunun nedeni Anayasa'da bu düzenlemeleri engelleyecek maddelerin bulunmamasıdır.

Anayasamızın çalışma hakkı ve ödevi başlıklı 49. maddesinde, “Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır” hükmü mevcuttur. Bu hükümle devlet ekonomiye müdahale ederek zayıf olanı koruma yönünde görev üstlenmektedir. Bu hüküm aynı zamanda işçinin keyfi ve sebep gösterilmeksizin işten çıkarılmayacağı gibi bir anlama sahiptir<sup>15</sup>. Bu madde hükmüyle işçinin korunmaya çalışılması amaçlanmaktadır.

İşverenin fesih hakkı Anayasanın 48. maddesinde yer alan sözleşme hürriyeti ilkesine dayanmaktadır. Yalnız aynı maddenin ikinci fıkrasında özel teşebbüslerin

---

<sup>12</sup> Ay, s.36.

<sup>13</sup> Süzek, ss.53-54.

<sup>14</sup> Mehmet Uçum, “ Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması” **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul, 2002, s.179.

<sup>15</sup> Uçum, s.179; Ağer, s.30.

milli ekonomi gereklerine uygun yürütülmesi yükümlülüğü vardır<sup>16</sup>. Borçlar Kanunu m. 19'a göre, "Bir akdin mevzuu, kanunun gösterdiği hudut dairesinde serbestçe tayin olunabilir. Kanunun kat'i surette emreylediği hukuki kaidelere veya kanuna muhalefet; ahlaka(adaba) veya umumi intizama yahut şahsi hükümlere müteallik haklara mugayir bulunmadıkça iki tarafın yaptıkları mukaveleler muteberdir" hükmü yer almaktadır.

Toplu iş hukuku bakımından konuya bakıldığında işçinin feshe karşı korunmasının Anayasal dayanakları, sendika kurma hakkını düzenleyen 51. madde ile toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakkını düzenleyen 53. ve 54. maddeleridir. 51. maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak serbesttir" hükmü, dördüncü fıkrasında düzenlenmiş "hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" hükmü ve altıncı fıkrasında yer alan; "bir işyerinde çalışma hakkının işçinin bir sendikaya üye olması veya olmaması nedeniyle sınırlanamayacağı" hükmünü öngören kural işçi açısından büyük önem taşımaktadır<sup>17</sup>.

### **1.1.3. Sendikalar Kanunu'ndaki Düzenlemeler**

Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesinin 6. fıkrasında "Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, iş kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümleri uygulanır. Ancak, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamaz" hükmü yer almaktadır. Bu durumda iş güvencesinin kapsamına giren işçinin iş akdinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılması nedeniyle feshedilmesi halinde İş Kanununun iş güvencesine ilişkin tüm kuralları uygulanacaktır. Yalnız İş Kanunun 21. maddesinin 1. fıkrasında yer alan geçersiz fesihden sonra işçinin başvurusu üzerine işverence işe başlatılmayan işçiye ödenecek olan iş güvencesi(sendikal) tazminatı işçinin 4-8 aylık ücreti tutarında değil, bir yıllık ücreti tutarından az olmayacaktır<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Uçum, s.179.

<sup>17</sup> Ağer, ss.30-31.

<sup>18</sup> Süzek, s.591.



İşyeri sendika temsilcileri görevlerinin özelliği sebebiyle işyerinde işçi ve sendika haklarının koruyucusu durumundadırlar. İşyeri sendika temsilcileri bundan dolayı işveren ile birtakım taleplerde bulunmak için çoğu zaman karşı karşıya gelebilirler. İşverende bunlardan kurtulmak için onların işlerine son vermek isteyebilir. Bu nedenle işyeri sendika temsilcileri görevlerini gerektiği şekilde yapabilmeleri için bazı yasal güvencelere sahip olmaları gerekir<sup>19</sup>. Bunların da feshe karşı korunması gerekmektedir.

Bundan yola çıkılarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununda temsilciler için özel bir güvence getirilmiştir. Kanunun 30. maddesine göre; “İşveren işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez”. Bu hüküm onların dar anlamda iş güvencesine sahip olduğunun göstergesidir denilebilir. Daha önceden de belirttiğimiz gibi dar anlamda iş güvencesi geçerli bir neden olmaksızın sözleşmenin feshedilemeyeceğini ifade etmektedir.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun; “işçi sendikası ve konfederasyonu yöneticiliğinin teminatı” başlıklı 29. maddesi ve “sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı” başlıklı 31. maddesi, iş güvencesi ve işçinin feshe karşı korunması kapsamında değerlendirilecek diğer hükümlerdir<sup>20</sup>.

Sendika ve konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçilerin görevlerinin son bulması halinde, ayrıldıkları işyerine o andaki şartlarla yeniden alınmalarını öngörmüştür. İşyerlerinde sendika temsilcisi olarak görev yapan işçilerin ise hizmet akitlerinin haklı bir sebep olmadıkça feshedilemeyeceğini öngörmüştür.

Bunun yanı sıra kanun gereği, geçerli bir sebebe dayanmadığı iddiasıyla yargıya intikal eden bir fesih işlemi, mahkeme heyeti tarafından temsilcinin işe iadesine karar verildiği takdirde, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işten çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca

---

<sup>19</sup>Savaş Taşkent, **İş Güvencesi(İşçinin Feshe Karşı Korunması)**, Belediye İş Yayınları, İstanbul, Mart, 1991, s.79.

<sup>20</sup>Ağer, s.31.

ücreti ve diğer bütün haklarının işveren tarafından ödenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

Sonuç olarak diyebiliriz ki Sendikalar Kanunu'nun ilgili hükümleri işverenin hizmet sözleşmesini sona ermesini engellemekle birlikte; ilgili kişilere sendikal güvenceler getirmiştir.

#### **1.1.4. İş Kanunlarındaki Düzenlemeler**

Ülkenin sanayileşme hızı arttıkça, çalışma hayatında düzenleme ve geliştirmelerde artmaktadır. İkisi arasında doğru orantı bulunmaktadır. Bir ülkede sanayileşme ne kadar fazla ise, işçi sayısı da aynı oranda yüksektir<sup>21</sup>.

Ülkenin sanayileşme süreci gecikince işçinin çalışma hayatındaki düzenlemelerinin de geciktiğini söyleyebiliriz.

Ülkemize bakacak olduğumuzda sanayileşme geç başlamıştır. Sanayileşmenin geç başlaması, İş Kanunlarının ortaya çıkışını da geciktirmiştir. Ülkemizde sanayileşme hareketi Cumhuriyet döneminde ve özellikle 50'li yıllardan sonra görülmeye başlamıştır<sup>22</sup>.

Cumhuriyetin ilanından önce toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde işçi grubunun girişimi ile günlük iş süresinin sınırlanması, ara dinlenmesi, maden ocaklarında çocukların çalıştırılmaması, ücretin para ile ve düzenli bir biçimde ödenmesi gibi konularda ilke kararları alınmıştır.

Ülkemizde bütünüyle işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ilk yasa 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanunu 1475 sayılı ve 4857 sayılı İş Kanunları izlemektedir.

---

<sup>21</sup> Ay, s.39.

<sup>22</sup> Ay, s.39.

#### 1.1.4.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Dönemi

İş Hukuku alanında Hafta Tatili Kanunu ile 1929 yılında Umumi Hıfzısıhha Kanunu çıkarılmıştır.

İş Kanunları işçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenler. Bu kanunlarda hazırlanırken o dönemin izlenen ekonomik, sosyal, siyasal politikaları ile gelişmelerinden etkilenir ve o dönemin izlerini taşırlar<sup>23</sup>. İlgili dönemde izlenen politikalar ile iş kanunları arasında bir etkileşim olduğu söylenebilir.

3008 sayılı İş Kanunu'nun hazırlanması devlet müdahalesi görüşünün egemen olduğu bir döneme rastlamıştır. Yani o dönemde devletçi ekonomi politikalarının ağırlık kazandığını söyleyebiliriz.

Önceleri özel sektöre dayalı ulusal bir ekonomi politikası izlenilmeye çalışılmıştır. Ancak sermaye ve girişimlerin yetersiz kalması, iç ve dış ekonomik ve siyasal gelişmeler 1930'lardan sonra devlet öncülüğünde bir sanayileşme modelini ortaya çıkarmıştır<sup>24</sup>.

Devletin öncülüğü ile ilk ulusal sanayinin kurulmaya başlanması iş kanuna duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Bunda da özellikle sanayi sektörüne giren büyük işlerin devlet tarafından 1934'ten itibaren beş yıllık plan çerçevesinde yapılmak istenmesi etkili olup 1934 yılında yeni bir tasarının hazırlanması sonucunu doğurmuştur. Bu tasarı 1936 yılında kanunlaşmış ve 3008 sayılı İş Kanunu olarak 15.6.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>25</sup>.

3008 sayılı İş Kanunu ülkemizin ilk İş Kanunu'dur. Cumhuriyetin kuruluşundan 13 yıl sonra 1936 yılında kabul edilmiştir.

Kanunun özünü ve amacını her şeyden önce toplum yararına uygun çalışma koşullarının düzenlenmesi oluştururken<sup>26</sup>; yasanın karakteri üzerinde yasanın uygulamaya geçtiği süreçte iktisadi ve siyasi yapıdaki dönüşüm, sınıfsal yapıda meydana gelen değişimler, sermaye kesimlerinin giderek artan etkinliği, tek partili

---

<sup>23</sup> Ağır, s.33.

<sup>24</sup> Ağır, s.33.

<sup>25</sup> Çelik, s.9.

<sup>26</sup> Çelik, s.9.

siyasal sistemin giderek katılaşması, devletçi iktisat politikalarının ağırlık kazanması olmuştur<sup>27</sup>.

Kanunda grev ve lokavt yasağı bulunmaktadır. Bunun nedeninin de devletin bir yandan, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin uyum sağlayacak biçimde düzenlemesine diğer taraftan da kalkınmayı engelleyecek bir sınıf kavgasının çıkmaması için uyuşmazlıkların çözümlenmesine müdahale etmeyi ulusal çıkarlara uygun bulmasıdır<sup>28</sup>.

Kanun, bir işverene bağlı olarak çalışanları bedenen ve fikren çalışanlar olarak ikiye ayırmış olmasına rağmen bunlardan bedenen çalışanlarla bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılanları işçi sayıp kapsamına almıştı. Böylece, fikren çalışması bedenen çalışmasına üstün sayılanlar Borçlar Kanunu'nun kapsamında bırakılmışlardır<sup>29</sup>. Ayrıca kanun bütün işyerlerine değil, günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerlerinde uygulanacağı kuralı bulunmaktadır.

3008 sayılı İş Kanunu'na 1951 yılında 5518 sayılı yasa ile eklenen 3. maddesi de toplu işçi çıkarma bakımından önem taşımaktadır. Maddenin öngördüğü, toplu işçi çıkaran işverenlerin sebep ve zaruretlerini bildirme yükümlülüğü getirilmiş olmasıdır<sup>30</sup>. İşverenin keyfi ve nedensiz yere toplu işçi çıkarmasının engellendiği söylenebilir.

Türk toplu iş hukuku bakımından işçinin geniş anlamada iş güvencesi bakımından değerlendirilebilecek ilk düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nun işçi temsilcilerine ilişkin 5518 sayılı yasa ile değiştirilen 78. maddesidir. Bu düzenlemede, işveren ve işçiler arasında çıkabilecek “tek başlı” veya “toplulukla” iş ihtilaflarını kotarmak için işverenle veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ödevini yapmak üzere işyerlerinde “mümessil işçi” seçilmesi hükme bağlanmıştır<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> Ağır, s.34.

<sup>28</sup> Çelik, s.9.

<sup>29</sup> Çelik, s.9.

<sup>30</sup> Ay, s.40.

<sup>31</sup> Uçum, s.180.

3008 sayılı İş Kanunu iş güvencesi sağlayan hükümlerden yoksun olarak yürürlükte kalmış olmasına rağmen bu dönemde çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik Çalışma Bakanlığı, İş Bulma Kurumu gibi resmi örgütlenmelerde oluşmaya başlamıştır. 1950 yılında ise özel iş mahkemelerinin kurulması gündeme gelmiştir.

#### **1.1.4.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Dönemi**

Ülkemizde 27 Mayıs 1960 ihtilalini izleyen 1961 Anayasası ile yeni bir siyasal döneme girilmiştir. Anayasa'nın gerekçesinde sosyal devlet; “fertilere yalnız klasik hürriyetleri sağlamakla yetinmeyip aynı zamanda onların insanca yaşamaları için zaruri olan maddi ihtiyaçlarını da karşılamalarını da kendisine vazife edinen devlettir” biçiminde tanımlandıktan sonra, “her sınıf halk tabakaları için refah sağlamayı kendisine vazife edinen zamanımızın devleti, iktisaden zayıf olan kişileri, bilhassa işleri bakımından başkalarına tabi olan işçi ve müstahdemleri her türlü dar gelirlileri ve yoksul kimseleri himaye edecektir” görüşüne yer verilmiştir<sup>32</sup>. Bu hükümle de işçiler korunmaya çalışılmıştır.

1961 Anayasası'nın gerekçesinden anlaşıldığı gibi, devlet ilk kez sosyal devlet ilkesini benimsemiştir. Bu ilke gereği de toplumun her kesimine çeşitli sosyal güvenceler getirmiştir. Devlet tarafından sadece çalışanlar değil toplumdaki işsiz, hasta, sakat ve emeklilere de çeşitli sosyal güvenceler getirilmiştir.

Anayasa aynı zamanda toplu sözleşme ve grev hakkını da tanımıştır (Anayasa m.47).

Kanun koyucu Anayasa'daki hükümlere uygun olarak, 24 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı “Sendikalar Kanunu”nu çıkarmış ve aynı tarih 275 sayılı yasa ile de sendikaların toplu pazarlık ve grev-lokavt hakları düzenlenmiştir<sup>33</sup>.

1961 Anayasası özgür bir ortam getirmiştir. Bu ortamda çalışanlara sendikal haklar tanınmış, sosyal yönden yeni hak ve imkanlar sağlanmış, sivil toplum örgütleri ve meslek odalarının kurulmasının önü açılmıştır. Bu gelişmeler 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini alacak yeni bir kanun ihtiyacını doğurmuştur. Bu amaçla 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış; fakat bu kanun Anayasa Mahkemesi

---

<sup>32</sup> Taşkent, s.102.

<sup>33</sup> Ağer, ss.35-36.

tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir. Ortaya çıkan hukuki boşluğu doldurmak üzere 1971 yılında ufak bazı değişikliklerle 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir<sup>34</sup>.

İş güvencesi sağlayan yasal düzenlemeler 1475 sayılı İş Kanunu ile başlamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu ile ilk kez iş akdinin feshinden önce bir bildirim süresi kabul edilmiş(m.13), işletmenin devri halinde iş akdinin devamı öngörülmüş(m.14), belirli durumlarda hizmet akdinin askıda kalması sağlanmış(m. 16/3, m.17/1 ve 3, m.70), iş akdinin kötü niyetle feshinin ispatı halinde tazminat hakkı tanınmış(m.13/c), iş akdinin belirli hallerde sona ermesi sonucu 1 yılını dolduran işçilere kıdem tazminatı ödenmesi hükme bağlanmış (m.14); sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş(m.25) ve iş akdi feshedilen işçilerin yerine 6 ay süre ile yeni işçi almak yasaklanmıştır(m.24).

1475 sayılı İş Kanunu'nda iş güvencesi olarak değerlendirilebilecek düzenlemelerden ilki hizmet akdinin feshinden önce ihbar öneli verilmesidir. Kanununun 13. maddesi ile belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshinde işverenin geçerli bir sebep gösterme zorunluluğu aranmamıştır. İşçi ve işverenin sözleşmenin feshinde önce durumu karşı tarafa bildirmesi dışında, başka bir yükümlülük getirmemiştir. Fesih hakkının kötü kullanılması durumunda bile, feshin geçersiz sayılması ve işçinin işe iadesi söz konusu olmamakta; işveren, ancak ihbar ve kötü niyet tazminatlarına muhatap olmaktadır. Fesih hakkının kötüye kullanıldığının ispatı da işçiye bırakılmıştır.

İhbar önelleri yasada düzenlenmiş olup, sözleşmelerle uzatılabilir. Bu ihbar önellerinin işçiye dar (gerçek) anlamda iş güvencesi sağladığını söylemek mümkün olmamakla birlikte; bu önellerin feshin sonuçlarının hafifletilmesi bakımından yararlı olduğunu<sup>35</sup>; aynı zamanda bu önellerin feshin etkilerine karşı koruduğu da söylenebilir.

1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan kıdem tazminatı maddesinin de çoğu zaman iş akdinin feshini engellediği ya da zorlaştırdığı ileri sürülmüştür. Örneğin; Oğuzman da “İşçiyi işten çıkardığı zaman yüklü bir kıdem tazminatı ödeme

---

<sup>34</sup> Ağır, s.36.

<sup>35</sup> Taşkent, s.61.

zorunluluğu, işverenin gereksiz yere işçi çıkartmasını ve özellikle toplu işçi çıkartmasını frenleyici bir rol oynar ve böylece işçileri feshe karşı dolaylı olarak korumuş olur’’ diye ifade etmiştir<sup>36</sup>.

Kıdem tazminatının feshe karşı caydırıcı bir etkisi olduğu sürülse de bu etki çoğu zaman tersi yönünde bir işlev görmüş ve yapay bir işçi sirkülasyonu oluşmasına neden olduğu belirtilmiştir. Bu nedenden olsa gerek ki, birçok işveren toplu iş sözleşmesi ile verdiği ücret zamlarının yükünü azaltmak için çok sayıda kıdemli işçiyi çıkartıp yerine asgari ücretle işçi alma yoluna başvurmuştur<sup>37</sup>.

Bazı işverenler işçilerin bir yıllık kıdemi dolmadan, ücret zammı almadan veya toplu iş sözleşmesi ile verdiği ücret zamlarının yükünü azaltmak için çok sayıda kıdemli işçiyi işten çıkartarak sık sık işçi değişikliğine gidebilmektedirler.

1475 sayılı İş Kanunu’nda iş güvencesi sağlaması bakımından değerlendirilebilecek olan 24. maddesinin ise işverenin fesih hakkını engellediğinden bahsetmek pek mümkün gözükmemektedir.

Özet olarak diyebiliriz ki, iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemelerin 1475 sayılı İş Kanunu ile başlamakta, iş güvencesi bakımından değerlendirilebilecek bir sürü maddesi bulunmakta fakat bunların tam anlamıyla iş güvencesi sağladığını söylemek mümkün gözükmemektedir.

#### **1.1.4.3. 4773 Sayılı Kanun Dönemi**

Kamuoyunda “İş Güvencesi Yasası” olarak bilinen 4773 Sayılı “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlar ve Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 9 Ağustos 2002 tarihli meclis oturumunda 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmek üzere kabul edilmiştir. Özünü Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 158 sayılı sözleşmesinden almıştır. Türkiye ise 158 sayılı sözleşmeyi 1994 yılında onaylamıştır.

4773 sayılı kanunun çıkış noktası, 1475 sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesi bakımından yetersiz olduğu için eleştirilen 13. maddesinde bir düzenleme yapmak

---

<sup>36</sup> Taşkent, s.63.

<sup>37</sup> Ağer, s.37.

oluşudur<sup>38</sup>. 4773 sayılı kanunun genel gerekçesinde de ifade edildiği gibi çağdaş iş hukukunun temel amaçlarından biri işçiye iş güvencesinin sağlanması, başka bir deyişle işçinin iş akdinin feshine karşı korunması amaçlanmaktadır. Böylelikle işçinin iş ilişkisine süreklilik sağlanarak geleceğe güven duyması, işini kaybetme, dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan gelirinden yoksun kalma endişesinin ortadan kaldırılmasına çaba gösterilmektedir. Mevcut düzenlemelerin bu amaçları gerçekleştirmede yeterli olmaması ve iş güvencesini sağlamak amacıyla eski yıllarda ortaya konulan birçok kanun çalışmalarından sonuç alınamaması karşısında 4773 sayılı yasa hazırlanmıştır<sup>39</sup>.

4773 sayılı kanun, mevcut 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesini bir kez daha düzenlemiş olmakla birlikte 13. maddesinden sonra gelmek üzere de 13/A, B, C, D, E şeklinde hükümler koymuştur.

13. maddenin A bendinde, on veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.

Ayrıca aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri 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,

---

<sup>38</sup> Ağır, s.39.

<sup>39</sup> Cemil Çiçek, “Yeni Yasanın Anlaşılmasını Sağlamak İçin Gerekçeleri İle Yayınlanarak, Adliyelere Ulaştırılması Gerekliktir”, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Tarafından Yayınlanan Aylık Dergi**, Şubat 2003, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yaz](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yaz), (16.03.2012); [http://www.belgenet.com/yasa/k4773\\_g.htm](http://www.belgenet.com/yasa/k4773_g.htm), (16.03.2012).



d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken,

e) Kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak devam etmemek.

13. maddenin B bendinde, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği de belirtilmiştir.

Hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasıyla fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Burada en hassas ve önemli olan husus feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğünün işverene ait olmasıdır.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları ise; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverene, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunluluğu getirilmiştir. İşveren işçinin başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işveren işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü bırakılmış ve işçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının da kendisine ödenmesini belirtmiştir.

4773 sayılı kanuna 1475 sayılı kanunun toplu işçi çıkarmaya ilişkin 24. maddesi ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30 ve 31. maddelerine ilişkin değişiklikler de eklenmiştir. Böylece işyeri sendika temsilcilerinin belirsiz süreli hizmet akitlerinin işveren tarafından feshedilmesi halinde, 1475 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde en az 1 yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedileceği belirtilmiş olup işverenin işyeri temsilcisinin yazılı rızası

olmadıkça çalıştığı işyerini değiştiremeyeceği ve işinde esaslı bir değişiklik yapamayacağı aksi halde yapılan değişikliklerin geçersiz sayılacağı yönünde düzenlemeler yapılmıştır<sup>40</sup>.

15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı yasa ile iş güvencesi ile ilgili önemli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Getirilen düzenleme işverenlerin girişim ve sözleşme özgürlüklerini onların özüne dokunmadan bir ölçüde sınırlamış, diğer yandan da işçilerin çalışma haklarını somutlaştırmıştır. Böylece işverenlerin sözleşme özgürlüğünden kaynaklanan fesih hakları korunmuş olup, ancak kullanılması kanunda belirtilen koşullara ve geçerli nedenlerin varlığına bağlı kılınmıştır<sup>41</sup>.

4773 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte işçinin feshe karşı korunması konusu büyük bir önem kazanmıştır. İşten çıkarılan işçilerin feshe karşı koruma hükümlerinden yararlanabilmek için mahkemelere başvurarak açtıkları işe iade davaları, iş mahkemelerinin yükünü ağırlaştırmıştır<sup>42</sup>. Bu durumda dolayısıyla Yargıtay'ın iş yükünü arttırmıştır.

#### **1.1.4.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi**

Ülkemizde 1475 sayılı İş Kanunu dönemin başladığı 1970'li yıllarda, dünyada da tarihsel bir rastlantı olarak yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamış olup bu devrimin simgesi ise mikro-elektronik teknolojisidir. Bu teknoloji ile birlikte yeni çalışma biçimleri hızla yaygınlaşmıştır. İşin düzenlenmesinde yepyeni model ve uygulamalar ortaya çıkmıştır. Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalar, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşım modelleri, belirli süreli iş sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşması bu değişimin örneklerinden bazılarıdır<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Ağer, ss.40-41.

<sup>41</sup> Devrim Ulucan, "4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı", **İş Güvencesi-Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler**, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2003, s.20.

<sup>42</sup> Erol Akı, H. Olcay Altıntaş ve İbrahim Bahçivancılar, **Uygulamada İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi:52, Birinci Baskı, İstanbul, 2005, s.14.

<sup>43</sup> Fevzi Şahlanan, "Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri ve Temel Kavramları", **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003, s.27.

Bu yeni çalışma biçim ve koşulları çeşitli ülkelerde yasalara yansımaları gecikmemiş iken; Türk iş hukuku mevzuatımız ise bu değişimi zamanında saptayamamış ve gereken uyumu yakalayamamıştır. Oysaki yeni çalışma türleri ülkemizde de uygulanmaya başlanmıştır. Yüksek yargı organları ve öğreti ortaya çıkan boşluğu doldurabilmek için yoğun bir çaba göstermiş olmalarına rağmen yasal boşluklar uygulamada sorunların çözümünü güçleştirmiştir. Örneğin; alt işveren uygulamalarının ülkemizde sendikal örgütlenme haklarını tehlikeye sokacak boyutlara ulaşmasıdır<sup>44</sup>.

Ekonomik, teknolojik, sosyal koşullar çalışma yaşamını yakından etkilemektedir. Yakından etkileyen bu koşullar, 1475 sayılı iş kanunundaki katı kuralların esnekleştirilmesi, Avrupa Birliği ve ILO normlarına uyum sağlama ihtiyacı yeni bir kanunun hazırlanması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır<sup>45</sup>. Bu nedenle de bazı değişikliklerle 4773 sayılı kanunun büyük bir bölümünü de içeren 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihli resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı kanundan sonra yürürlüğe giren üçüncü iş kanunudur.

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı önceki İş Kanunu'nun bir kısım maddelerini aynen muhafaza etmiştir. Diğer maddelerinde ise maddelerin içeriği aynen muhafaza edilmekle beraber içinde bazı değişiklikler yapılmıştır(örneğin, yıllık izin sürelerinin artırılması, eskiden ihbar tazminatı içinde olduğu kabul edilen kötü niyet tazminatının, yeni düzenlemeyle ihbar tazminatının dışında tutulması gibi)<sup>46</sup>. Bu kanunla yeni bazı düzenlemelere de yer verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapan 4773 sayılı Kanun ve onu izleyen 4857 sayılı İş Kanunu "iş güvencesi" gibi önemli bir müesseseyi ilk defa hayata geçirmiştir. Türk iş hukukuna bu düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün ilkeleri doğrultusunda getirilmiştir<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Şahlanan, s.27.

<sup>45</sup> Çelik, s.13.

<sup>46</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.9.

<sup>47</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.9.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine esas aldığı düzenleme 158 sayılı ILO sözleşmesidir. 158 sayılı ILO sözleşmeleri, gelişmiş ülkelerin yanı sıra gelişmekte olan ülkelerin de bu sözleşmeleri onaylamaları ve iç hukuklarını da bu sözleşmeler uyarınca düzenlemeler yapmalarını sağlamak amacıyla ve bu nedenle de oldukça esnek düzenlemeler getirmektedir<sup>48</sup>. Sözleşmeye taraf olan devletlere geniş bir biçimde hareket etmelerini sağlayacak alan bıraktığı söylenebilir.

4857 sayılı İş Kanunu, esnek bir iş güvencesi modelini benimsemiştir. Kanun kapsam ve uygulanacak yaptırım açısından değerlendirildiğinde, işçinin korunması ve işveren girişim özgürlüğü arasındaki dengenin daha çok “işletme güvencesi” lehine kullanılmış olduğu dikkat çekmektedir<sup>49</sup>.

Kanunun uygulama alanı, otuz veya daha fazla işçi çalıştırma şartının getirilmesi ile oldukça daralmıştır. Milyonlarca çalışan kapsam dışı kalmıştır. Bunun sonucu da, iş güvencesi hükümlerine en fazla ihtiyaç duyulan sektörlerin kapsam dışında kalması olmuştur. 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu ile iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın feshi halinde getirilen en az altı ay en fazla on iki aylık ücret tutarındaki tazminatlar, dört ve sekiz aya indirilmiştir. İş güvencesi hükümlerinin temel amacı, işçinin işinin korunmasından çok, keyfi nedenler ile işten çıkarılmalarının engellenmesi ve caydırıcılık sağlanması olmasına rağmen değerlendirilen yönleri ile iş güvencesi hükümleri oldukça etkisizleştirilmiştir<sup>50</sup>.

Getirilen güvence kapsamında bazı hükümler tartışılabilir. Örneğin; işe başlatmama tazminatının miktarı, işverenin mahkeme kararına rağmen işçiyi işe almama hakkının saklı tutulması, buna rağmen işçiye buna benzer bir seçimlik hakkın verilmemiş olması gibi. Ancak tartışılmayacak olan husus, Türk iş hukukunda iş güvencesi hükümlerinin önemli bir boşluğu doldurmuş olduğudur<sup>51</sup>.

Kanunda iş güvencesi kapsamına giren işyerlerinde çalışmakta olan işçiler bakımından gerek sendikal tazminatın gerekse kötü niyet tazminatının iş güvencesi

---

<sup>48</sup> Ali Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, **İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004, s.18.

<sup>49</sup> Güzel, ss.19-20.

<sup>50</sup> Güzel, s.20.

<sup>51</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.9.

prosedürü dışında tek başına dava konusu edilemeyeceği esası getirilmiştir<sup>52</sup>. Bu düzenlemeyle işçilerinin iş ilişkisinin sürdürülmesi; yani işçinin işinin korunmasının amaçlandığı söylenebilir. Yine işçinin maddi menfaatinden çok işinin korunması daha önemli gözükmektedir.

4857 sayılı kanunla getirilen yeni hükümlerin, Türk iş hukukuna olumlu etki yapacağı umulmaktadır. Getirilen yenilikler uygulamada aksaklığa ve yetersizliğe neden olabilir. Ancak bu sorunlar bilimsel ve yargısal içtihatlarla, iş yaşamında yer alan işçi ve işverenlerin sağduyusu ile nihayet yasada yapılacak bazı değişikliklerle gidermek mümkün olacaktır<sup>53</sup>.

4857 sayılı Kanun ile getirilmiş bulunan iş güvencesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4773 sayılı yasa ile değiştirilmeden önceki 31. maddesinde işyeri temsilcileri için kabul edilmiş bulunan mutlak işe iade anlayışından uzaklaşmıştır. Nitekim 4773 sayılı yasa ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi değiştirilmiş ve işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi eskiye nazaran önemli ölçüde zayıflatılmıştır<sup>54</sup>.

4857 sayılı yasa, başta iş yasasının temel kavramları olmak üzere, Türk iş hukukunda çok ciddi değişiklikler yapmıştır. İş güvencesi ve esnek çalışma iş hukukuna taşınmış; bu çerçevede, işin düzenlemesi, fazla çalışma ve işin denetimi gibi iş hukukunun temel kurumları yeni bir düzenlemeye tutulmuştur. Kıdem tazminatı yeni bir çerçeveye oturtulmuştur. Bir bütün olarak, iş hukukuna taşınan yeni kavramlar açısından, gerekse yasa madde içeriklerinin düzenlenmesinde Avrupa Birliği normlarına uyum perspektifi ortaya konulmuştur<sup>55</sup>.

Dolayısıyla, iş hukukunda yapılan değişiklikler, bir tarafta çağın yeni çalışma ilişkileri iş hukukunun bünyesine taşınmıştır. Aynı zaman da iş ve işçi yönetimini de çağdaş bir insan kaynakları yönetimine zorlamaktadır. Yeni yasa ile geleneksel personel yönetimi anlayışı ile çalışma ilişkilerini sürdürme imkanı tamamıyla ortadan

---

<sup>52</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, ss.9-10.

<sup>53</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.10.

<sup>54</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.10.

<sup>55</sup> Pir Ali Kaya, "4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydan Getirdiği Yenilikler", İş gücü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, 2003, <http://www.isguc.org/?p=article&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (08.01.2010).

kalkmış olup, çalışanlarla ilgili olarak, her bir işlemin işvereni bağlayan hukuki bir sonucu vardır ve çok ciddi kayıt ve belgelere dayalı bir yönetim anlayışını öngörmektedir<sup>56</sup>. Bu kanunla işverenlerin iş ve işçi yönetiminde değişikliklere gitmesinin bir zorunluluk olduğu söylenebilir.

## **1.2. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA İŞ GÜVENCESİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI**

4857 sayılı İş Kanunu'nda 18-21. maddeleri arasında iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. Bu maddelerde iş sözleşmesi feshin geçerli bir sebebe dayandırılması, feshin usulü, itirazı ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir. 18. maddeye göre; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile bu işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve en az 6 aylık kıdemi olan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılacaktır. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesi kapsamının dışında tutulmuştur.

18. maddeye göre; otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Maddede geçerli sebep oluşturmayan nedenler sayılmış olmasına rağmen bunların dışında pek çok geçersiz neden olabilir.

4857 sayılı İş Kanunda iş güvencesinden yararlanma koşulları aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

---

<sup>56</sup> Pir Ali Kaya, “4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler”, <http://www.isguc.org/?p=article&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (08.01.2010).

### **1.2.1. İşçinin İş Kanunu Kapsamında İşçi veya Basın İş Kanunu Kapsamında Gazeteci Olması**

4857 sayılı İş K.'nun 2.maddesine göre işçi; “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi”, 4857 sayılı İş K.'nun 8. maddesine göre iş sözleşmesi ise “bir tarafın(işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın(işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır.

İş güvencesinin kapsamına iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçiler girmemektedir. İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için öncelikle İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi olması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda kural olarak sadece bu kanun anlamında işçi olanların iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği düzenlenmiştir. İş Kanunu kapsamı dışında kalan kamu görevlisi veya sözleşmeli personel veya iş sözleşmesi ile çalışmakla beraber İş K. m.4 hükmü ile kapsam dışı tutulan deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar ve Borçlar Kanunu’na tabi olarak çalışanlar söz konusu koruma kapsamına alınmamıştır. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna göre çalışan özel güvenlik görevlileri iş sözleşmesi ile çalıştıkları için iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaklardır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 116. maddesi 13.6.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’un 6’ncı maddesinin son fıkrası değiştirilerek İş Kanunu’nun 18, 19, 20, 21 ve 29’uncu madde hükümlerinin kıyas yoluyla uygulanacağı belirtilmiştir. Bu hükümden de anlaşıldığı gibi Basın İş Kanunu kapsamında olan gazetecilere iş güvencesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanacaktır.

Yukarıda da görüldüğü gibi, iş güvencesinden işçilerin tamamı yararlanamamaktadır. İş güvencesine yöneltilen en önemli eleştiri noktalarından birisi bu husustur. Bununla ilgili olarak Bilgili, “iş güvencesinin bir kısım işçileri kapsam dışında bırakmış olması iş güvencesinin zayıf olan bir yönü”<sup>57</sup> olduğunu ifade etmiştir.

---

<sup>57</sup> Abbas Bilgili, **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, Karahan Kitabevi, 2005, s.10.

### 1.2.2. İşletmeye Bağlı Aynı İşkolunda En Az Otuz İşçi Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu m.18/f.1'e göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri iş güvencesinin kapsamına girmektedir. Tarım ve orman işyerlerinde en az 51 işçinin çalıştırılıyor olması gerekmektedir. Eski İş Kanunu'na 4773 sayılı kanunla eklenen m.13/A'nın 1.fıkrası hükmüne göre iş güvencesi kapsamındaki işyerleri on veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerleri olarak belirtilmişti.

Otuzdan az işçi çalıştırılan işyerlerinde iş güvencesi hükümlerinin uygulanamamasının sebebi, ekonomik gücü zayıf olan küçük işyerlerinin pahalı ve uzun süreli bir fesih usulünü kaldıramayacağı; ayrıca kişisel ilişkilerin ön planda olduğu, işin başarısının uyumlu ve iyi bir çalışma ortamı gerektirdiği bu işyerlerinde işçilerin basit usule uyularak işten çıkarılabilmeleridir<sup>58</sup>. Bununla küçük işyerlerinin çalışma ortamlarındaki düzeninin bozulmamasına özen gösterilmeye çalışıldığı söylenebilir.

İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması durumunda, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre hesap edilecektir(İş K. m.18/4).

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde hasta(raporlu) ve izinli olanlar dahil işyerinde çalışan belirli veya belirsiz, tam veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile mevsimlik işçiler dikkate alınır. Buna karşılık, muvazaalı olmayan alt işveren(taşeron işçileri), geçici(ödünç) çalışan işçiler, süreksiz(30 günden az süren) işlerde çalışanlar ile çırak ve stajyerler otuz işçi belirlenmesinde dikkate alınmaz<sup>59</sup>.

Aynı zamanda otuz işçi sayısının hesaplanmasında bir görüşe göre<sup>60</sup>; işçinin sözleşmesinin feshedildiği tarihte işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışıyor ise, o işçi iş güvencesi kapsamındadır.

Akyiğit'e göre işyerinde yeter sayıda işçi çalıştırıldığını(ve işverenin birden çok işyerinin varlığı durumunda bunların aynı işkolunda faaliyet gösterdiğini) iddia

<sup>58</sup> Çelik, s.211.

<sup>59</sup> Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 4. Baskı, İzmir, 2005, s.187; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2005, ss.566-567; Çelik, s.214.

<sup>60</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.154.



ve ispat etmenin ilgili işçiye düşen bir yükümlülük olduğunu bu olgu gerçekleşmezse ilgili işçi(ler)in iş güvencesinden yararlanamayacağını ifade etmektedir<sup>61</sup>.

Şunu da belirtelim ki Yargıtay otuz işçi çalıştırma şartının nispi emredici olduğunu, toplu iş sözleşmesi ile otuz işçi sayısının aşağı çekilmesinin mümkün ve geçerli olduğu sonucuna varmıştır. Hatta kararda toplu iş sözleşmesi ile otuz işçi çalıştırma şartının tamamen kaldırılmasını geçerli kabul etmiştir<sup>62</sup>.

Son olarak diyebiliriz ki; işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için tarım ve orman işyerlerinde en az 51 işçinin; bunun dışında İş Kanunu'na tabi işyerlerinde en az 30 işçinin çalıştırılıyor olması gerekmektedir.

### 1.2.3. İşçinin İşyerinde Belirsiz Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanacağı belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.

4857 sayılı Kanun, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri, iş güvencesi kapsamı dışında bırakarak, 158 sayılı ILO sözleşmesinin ülkelere tanımış olduğu güvence kapsamı dışında bırakabilme imkanını kullanmıştır.

Yukarıda da görüldüğü gibi İş Kanunu kapsamına giren işçiler bakımından tarafların sadece tarih veya gün vererek belirli süreli iş sözleşmesi yapmaları engellenmiş olup işin belirli süreli olması<sup>63</sup>; veya belli bir işin tamamlanması<sup>64</sup>; veya belirli bir olgunun ortaya çıkması<sup>65</sup> gibi objektif koşulların varlığı aranmaktadır.

İş Kanunda, esaslı bir neden olmadan, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılan belirli süreli iş sözleşmesinin, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği

---

<sup>61</sup> Akyiğit, ss.214-215.

<sup>62</sup> Y.9.HD. 26.05.2005, E.2005/12317- K.2005/19404; Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan ve Secarettin Gökteş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.

<sup>63</sup> İşin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır, Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.55.

<sup>64</sup> Başlanmış ve yarım kalmış bir işin(yarım bırakılan bir bina inşaatı) tamamlanması olabileceği gibi, bir fuar veya festival tamamlanmaya kadar çalışmayı üstlenme olabilir, Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.55.

<sup>65</sup> Olgunun niteliğinin iyi belirlenmesi gerekir. İş sözleşmesinin süresinin, gerçekleşeceği kesin olmakla beraber ne zaman gerçekleşeceği önceden tam olarak belirlenemeyen bir olaya bağlanması halinde, sözleşmenin belirli süreli olduğunu söylemek mümkün değildir, Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.55.

belirtilmiş olup; Yargıtay'ın kararı da bu doğrultudadır<sup>66</sup>. Bu durumda olanlar iş güvencesinden yararlanabileceklerdir.

Zincirlemeyi haklı kılabilecek neden bazen işin niteliğinden doğabileceği gibi bazense bir yasa hükmünden doğabilir<sup>67</sup>. Örneğin özel okul yönetici ve öğretmenleriyle her yıl yenilenir biçimde birbiri peşi sıra defalarca sözleşme yapılması durumunda sözleşmelerin belirsiz süreli tek bir sözleşmeye dönüşmeyeceği kabul edilmektedir. Aynı şeyin A.Ş müdürleriyle yapılan hizmet sözleşmeleri içinde savunulduğu belirtilmektedir. Özel okul öğretmenleriyle zincirleme sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşmeyeceği ve böylelikle de iş güvencesinin bu ilişkide gündeme gelmeyeceği bir kararda da vurgulanmıştır<sup>68</sup>; fakat, özel üniversitede hizmet sözleşmesiyle çalışan bir öğretim üyesi bakımından, sözleşmenin belirli süreliliği kabul edilmemektedir. Bir defa yapılmasında da zincirleme yapılmasında da aynı durum söz konusudur<sup>69</sup>. Lakin yabancı uyruklu öğretim elemanının durumu çalışma izniyle bağlantılı ele alınmaktadır<sup>70</sup>.

#### **1.2.4. İşçi Üst Düzeyde İşveren Vekili Niteliği Taşımaması**

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için 18. maddenin son fıkrası gereğince işveren vekili olmaması gerekir. Buna göre işletmenin bütünü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma yetkisi ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında, İş Kanunu'nun 18, 19 ve 21. maddeleri ile 25. maddenin son fıkrası uygulanmaz.

İş Kanunu'nda “işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri” ifadesindeki “ve” sözcüğü karşısında, işyerinin bütünü yöneten işveren vekillerinden başka, işçi alma ve

---

<sup>66</sup> Yargıtay bir kararında “İşyeri dosyasından davacının 26.9.2002 tarihinde işe başladığı 6-2-9 ay gibi kısa sürelerle ardı ardına belirli süreli sözleşmelerle aralıksız olarak çalıştığı anlaşıldığından, belirli süreli iş sözleşmesinden bahsedilmeyecektir. Davacı işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabulü gerektir”; diyerek işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiştir.

<sup>67</sup> Akyiğit, s.221.

<sup>68</sup> Y.9.HD. 24.01.2005-28341/1165; yine aynı yönde bkz.Y.9.HD. 23.10.2004-15732/29256; Akyiğit, ss.221-222.

<sup>69</sup> Y.9.HD. 09.05.2006-11556/13082; Akyiğit, s.222.

<sup>70</sup> Y.9.HD. 07.06.2005-24583/20488; Akyiğit, s.222.

çıkarma yetkisine sahip olan işveren vekillerinin, her iki yetkiyi birden birlikte kullanmaları halinde iş güvencesinden yararlanamayacakları sonucuna varılmalıdır. Buna karşılık, öğretide belirtildiği gibi, işyerinin bütününe yönetmekle birlikte, işçi alma ve çıkarma yetkisi olmayan veya bu yetkiye sahip olan ama işyerinin bütününe yönetmeyen işveren vekilleri ise iş güvencesinden yararlanacaklardır<sup>71</sup>.

İş güvencesinden yararlanamayacak olan işveren vekilleri 18, 19, 21 ve 25/son maddelerindeki iş güvencesi hükümlerinden yararlanamazken; 20. maddedeki iş güvencesi hükmünden yararlanacağı şeklinde bir anlam ortaya çıkmaktadır. Oysaki 18, 19, 21 ve 25/son maddelerinden yararlanamazken; 20. maddeden de yararlanamayacağı gözükmektedir.

Kanun koyucu; işveren vekillerinin bir kısmını iş güvencesi kapsamı dışında tutmasının nedeni işverene yakın olmaları, onu temsil etmeleri ve onun güvenine sahip oldukları düşüncesinde olmasıdır.

4857 sayılı Kanuna göre, işletmenin bütününe yöneten genel müdür ve yardımcılarını ile işyerinin bütününe yöneten ve kendisine işçi alma ve çıkarma yetkisi verilen işveren vekilleri iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır<sup>72</sup>.

Yargıtay vermiş olduğu kararında; işyerinde idari ve mali işler koordinatörü olarak çalışan kimsenin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcı durumunda ise iş güvencesinden yararlanmayacağını<sup>73</sup>; başka bir kararında işletmenin bütününe sevk ve idare eden genel müdür yardımcısının iş güvencesinden yararlanamayacağını<sup>74</sup>; işyerinde müdür olarak görev yapmayan işçinin üst düzeyde yönetici olmasına rağmen iş güvencesinden yararlanacağını<sup>75</sup>; işçi alma ve çıkarma yetkisi olmayan ve işyerinin bütününe sevk ve idare yetkisi olmayan personel(insan kaynakları) müdürünün iş güvencesinden yararlanacağını belirtmiştir<sup>76</sup>.

---

<sup>71</sup> Çelik, s.216; Mollamahmutoglu, s.572; Çankaya, Günay ve Göktaş, ss.187-188; Demir, s.191.

<sup>72</sup> Sarıbay, ss.71-72.

<sup>73</sup> Y.9.HD. 17.03.2005, E.2005/6629-K.2005/8934; Çankaya, Günay ve Göktaş, s.339.

<sup>74</sup> Y.9.HD. 15.01.2005, E.2004/6980-K.2004/1462; Çankaya, Günay ve Göktaş, s.340.

<sup>75</sup> Y.9.HD. 23.12.2004, E.2004/15565-K.2004/29255; Çankaya, Günay ve Göktaş, s.342.

<sup>76</sup> Y.9.HD. 20.09.2004, E.2004/5246-K.2004/18891; Çankaya, Günay ve Göktaş, s.343.

Son olarak diyebiliriz ki; iş güvencesi kapsamında olmayanlar işe iade talebinde bulunamayacak ve İş K. m.20 hükümlerinden yararlanamayacaklardır.

### **1.2.5. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş güvencesinden yararlanacak işçi için en az altı aylık kıdeminin bulunması gerektiği belirtilmiştir. Altı aylık kıdemi doldurmayan işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Bu nedenle altı ayı doldurmayan işçilerin iş sözleşmesi geçerli neden gösterilmeden işverence her zaman sona erdirilebilecektir.

İş Kanunu m.18/4 gereği işçinin altı aylık kıdeminin hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilir. Yasada da gördüğümüz gibi yasada birleştirilecek sürelerin aynı işkolunda geçmesine ilişkin bir koşul bulunmamaktadır.

Kanunda altı aylık kıdemin hesabında çalışmanın sürekli olup olmaması hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu nedenle sürenin hesabında aralıklı çalışmalar birleştirilerek dikkate alınacaktır<sup>77</sup>.

Altı aylık kıdemin başlangıcı olarak işçinin fiilen çalışmaya başladığı veya fiilen çalışmasa da işverenin buyruğuna hazır biçimde beklediği(çalışmış sayıldığı) tarihi esas almak gerekmektedir<sup>78</sup>.

İş Kanunu m. 18/2 gereği, altı aylık kıdemin hesabında 66. maddede sayılan süreler dikkate alınacaktır. Maddedeki süreler şöyledir:

a. Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinde başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

---

<sup>77</sup> Aktay, Arıcı ve Kaplan- Senyen, s.184; Çelik, s.215.

<sup>78</sup> Akyiğit, s.236.

c. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d. İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f. Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Yukarıdaki süreler günlük çalışma süresinden sayılırken; işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreyi kanun çalışma süresinden saymamıştır.

Akyiğit'in görüşüne göre; yasanın 6 aylık asgari kıdem hesabında sadece bir gün içinde çalışılmış sayılan hallerle (İş K. m.66) atıf yapıp sözleşmenin devam süresi içinde yer alan çalışılmış sayılan haller ile tatil/izin günlerine değinmesinin; sanki bunların dikkate alınmayacağı anlamını verir gibi olduğunu ancak böyle bir yaklaşımın isabetli olmadığını bu yüzden kıdem için atfın İş K. m.55'e yapılmasının da daha doğru olduğunu; kendisine atıf yapılmamakla birlikte yine de İş K.m.55 hükmünden yararlanmanın uygun gözükmekte olduğunu belirtmektedir<sup>79</sup>. Bu görüşün uydun bir görüş olduğu söylenebilir.

Altı aylık süreye askıda geçen sürelerin dahil edilip edilmeyeceği tartışmalı bir konudur. Örnek vermek gerekirse Günay; belirsiz süreli sözleşme ile işe başlayan işçinin askıda geçen kısa sürelerinin kıdemden sayılacağı; fakat uzun süreli raporlu askı süresinin altı aylık kıdem hesabında dikkate alınamayacağı görüşünde iken<sup>80</sup>; Mollamahmutoğlu ise; askıda olsun veya olmasın işyerine bağlı olarak geçirilen sürelerin iş güvencesi yönünden kıdemi oluşturacağı ve askı nedenleri ve süresinin

<sup>79</sup> Akyiğit, s.231 dn 158.

<sup>80</sup> Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.

bu bakımdan öneminin olmadığı, grevde ve lokavta geçen askı sürelerini de kıdeme dahil edilmesi gerektiği görüşündedir<sup>81</sup>. Mollamahmutoğlu'nun görüşünün daha isabetli olduğu görüşünde olmakla beraber; Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararında iş güvencesi kapsamına girmek için gerekli altı aylık kıdem süresinin hesabında askı sürelerinin de dikkate alınacağını belirtmiştir<sup>82</sup>.

Altı ayı doldurmayan işçilerin sözleşmeleri sebep gösterilmeden feshedilebilir. Bundan dolayı; bu işçilerin bildirim süreleri altı aylık kıdemin hesabında dikkate alınamayacaktır; diğer bir ifadeyle fesih hakkının kullanıldığı tarihteki kıdem dikkate alınacaktır<sup>83</sup>.

İşyerinin devri halinde ise altı aylık kıdemin hesabında devreden işveren yanında geçen süre de dikkate alınır; fakat devirden önce işçinin ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiş ve işçi daha sonra devredilen işyerinde çalışmaya başlamış ise, önceki işveren döneminde geçen süre dikkate alınmayacaktır. Farklı şirkete nakil, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayı engellemek amacıyla yapılmadığı sürece; topluluk veya holding bünyesinde de kural olarak farklı şirketlerde(tüzel kişiliklerde) geçirilen süreler kıdeme sayılmaz; fakat farklı şirketlerde geçirilen süreler “ödünç iş ilişkisi” çerçevesinde geçiriliyor ise, ödünç alan işveren yanında geçirilen sürelerin de dikkate alınması gerekmektedir<sup>84</sup>.

Yasadaki veya sözleşmedeki deneme süresi kıdem hesabında hesaplanacaktır. Önce belirli süreli iken sonra belirsiz süreliye dönüşen iş ilişkisinde kıdem belirli süreli sözleşmenin başlangıcından itibaren başlayacaktır<sup>85</sup>.

Kıdemin sonu ise fesih bildirimının işçiye tebliğ edildiği, eğer bu yapılmamışsa da işçini tebellüğden kaçındığına dair tutanak tarihi veya işçinin fesihten haberdar olduğu tarihtir<sup>86</sup>.

---

<sup>81</sup> Mollamahmuoğlu, s.570.

<sup>82</sup> Y.9.HD. 06.05.2010, E.2008/22787-K.2010/12440; [www.calismatoplum.org/sayi27/abc/7-1.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi27/abc/7-1.pdf), (17.02.2012).

<sup>83</sup> Bilgili, ss.35-36.

<sup>84</sup> Çankaya, Günay ve Göktaş, s.180.

<sup>85</sup> Bilgili, s.35.

<sup>86</sup> Akyiğit, s.236.

### **1.2.6. İşçinin Sözleşmesi Geçerli Neden Olmadan veya Olsa da Usulüne Uyulmadan İşverence Feshedilmiş Olması**

Yasa iş güvencesinden yararlanma koşulunu taşıyan bir işçinin belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin işverence keyfi feshine karşı güvence getirmiş, işverenin iş sözleşmesinin ancak geçerli bir sebeple sözleşmeyi feshetmesine imkan tanımıştır. İş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep yoksa fesih geçersiz sayılır.

İş sözleşmesinin feshinde usul İş Kanunu'nun 19. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 19. maddesinin 1. fıkrasında; işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu hükmünü getirmiştir. 2. fıkrasında ise hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği ancak işverenin 25'inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkının saklı olduğu hükmü getirilmiştir.

Akyiğit; fesih bildirimini yazılı olması ve fesih sebebini açık-kesin biçimde içerip işçiye tebliğ edilmesi ile ilgili noktada işçinin savunmasının alınmasının geçerli fesih için şekil şartlar yahut usule ait koşullar olarak anılabileceğini ifade etmektedir<sup>87</sup>.

Bir olayda bunlardan biri gerçekleşmişse, fesih sebebine bakılmaksızın fesih geçersiz sayılır. Eğer bunlar varsa, bu kez gösterilen nedenin işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesi için geçerli bir sebep olup olmadığına bakılır ve feshin son çare olup olmadığı; diğer bir ifadeyle işin esası incelenmelidir<sup>88</sup>.

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinin yazılı olarak bildirilmesinin bir ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu konusu tartışmalı bir konudur. Ama çoğu görüş geçerlilik şartı olduğu yönünde ifadeler kullanmışlardır<sup>89</sup>.

Yargıtay'ın da yazılılık şartını, geçerlilik şartı yönünde görüş bildirdiği anlaşılmaktadır<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> Akyiğit, s.248.

<sup>88</sup> Akyiğit, s.248.

<sup>89</sup> Mollamahmutoğlu, s.583; Demir, s.185; Çelik, s.229; Aktay, Arıcı ve Kaplan- Senyen, s.189.

<sup>90</sup> Y.9.HD. 25.10.2004, E.2004/27200, K.2004/23871; Bilgili, s.127.

Yazılı fesih bildirimini yanında fesih nedeninde açık ve kesin bir şekilde belirtilmiş olması zorunlu bir gerekliliktir. Bunlar gerçekleşmezse, fesih yazılı bildirilmiş olsa bile; geçerli neden hiç belirtilmemiş veya belirtilmiş olmasına rağmen açık ve kesin bir şekilde belirtilmemiş ise, fesih yazılı yapılmış olsa bile geçersiz fesih sayılacaktır<sup>91</sup>. Bu durum da, fesih bildirimini yazılı yapılması da tek başına yeterli değildir.

İş güvencesinden yararlanan işçiler bakımından; işverenin bildirdiği fesih nedeni ile bağlı olması ve bu fesih nedenini değiştirememesi işçi açısından bir güvencedir. İş güvencesinden yararlanamayan işçiler bakımından; işveren işçilerin fesih bildiriminde yazılı olarak bir neden belirtilmiş olduğunda ise işveren bildirmiş olduğu bu fesih nedenine bağlıdır<sup>92</sup>. Bundan dolayı işveren bu nedenini sonradan değiştiremez.

#### **1.2.6.1. Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshedilmesi**

4857 sayılı İş K.'nun 18. maddesinde yer alan iş güvencesi hükümlerinden iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde uygulanacağı belirtilmektedir.

İş güvencesinin işleyebilmesi için feshin işveren tarafından yapılması gerekmektedir. Sözleşmenin işveren tarafından değil de, işçi tarafından feshedildiğinin anlaşıldığı durumlarda iş güvencesinin işleyebilmesi mümkün olamamaktadır<sup>93</sup>. Diğer taraftan bazen sözleşmeyi kimin feshettiği anlaşılabilir. Bundan dolayı da tereddütler ortaya çıkabilmektedir.

Örnek vermek gerekirse; Akyiğit bir olayda hem sözleşmenin işçi tarafından feshedildiği, tüm işçilik haklarının ödendiği, aynı zamanda da İş K. 25/II uyarınca işverence feshe gidildiğine dair aynı tarihli belge düzenlenmesi halinde, aradaki çelişki olması nedeniyle feshin işçi tarafından yapıldığı görüşünün inandırıcı

<sup>91</sup> Akı, Altıntaş, Bahçivancılar, s.124.

<sup>92</sup> Aktay, Arıcı ve Kaplan- Senyen, s.189; Çankaya, Günay ve Göktaş, s.103; Mehmet Uçum, “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.80.

<sup>93</sup> Akyiğit, s.249.



gözükmediğini belirtmiş olup böyle bir durumda iş güvencesinin işletilebileceği yönünde görüş bildirmiştir<sup>94</sup>.

### **1.2.6.2. Bu Feshin Geçerli Bir Nedene Dayanmaması Gereği**

İş güvencesinin amacı işçiyi keyfi işten çıkarmalara, geçerli bir neden gösterilmeden yapılan fesihlere karşı işçiyi korumaktır. İşçinin işyerinde işini koruyabilmesi için geçerli neden gösterilmesi yeterli olmamakta; bunun yanında uygulanma aşamasında yargı denetimine açık olması gerekmektedir<sup>95</sup>.

#### **1.2.6.2.1. Geçerli Neden Sayılmayan Haller**

İş Kanunu'nun 18. maddesinde özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz(m.18/III):

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d)İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25'inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçi yukarıdaki nedenlere dayanarak iş güvencesi kapsamında olan bir işçinin iş sözleşmesini feshedemez. Eğer yukarıdaki nedenlere dayanılarak işçinin iş

---

<sup>94</sup> Akyiğit, s.249.

<sup>95</sup> Aktay, Arıcı ve Kaplan- Senyen, s.180.

sözleşmesi feshedilirse İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu'ndaki yaptırımlar uygulanacaktır<sup>96</sup>.

#### 1.2.6.2.2. Geçerli Sebep

İş Kanunu'nun 18. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmelerini işveren tarafından feshedilmesi halinde geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Bu geçerli sebepler; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplere dayanmak zorundadır.

Bir görüşe göre, “ işçinin yeterliliği” sözünü; işçinin yeterli olmayışı, açıkça yetersizliği biçiminde anlamak gerekeceğini belirtmişlerdir<sup>97</sup>.

Hükümet taslağına ilişkin ilgili madde gerekçesinde işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerin 26. maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebepler olduğu belirtilmektedir<sup>98</sup>.

İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler: Kanunun gerekçesinde bu sebepler, ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma; işçinin işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışmayı sürdürmekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını etkileyen hastalık; uyum yetersizliği; işçinin zihinsel yetersizliği; işçinin bedensel yetersizliği; işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.

Bir Yargıtay kararında emekliliğin gelmesi tek başına geçerli fesih nedeni kabul edilmemiştir<sup>99</sup>.

İşçinin verimliliği ile ilgili hususlar işçinin yeterli olduğunun tespiti açısından önemli olduğu için işyerlerinde “performans değerlendirme” sistemleri önemli hale

---

<sup>96</sup> Çelik, s.227.

<sup>97</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.156.

<sup>98</sup> Akyiğit, s.258.

<sup>99</sup> Y.9.HD. 11.12.2003, E.2003/20222-K.2003/20604; Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.57.

gelmekte olup<sup>100</sup>; performans gözlemi ile verimlilik ölçümünün nasıl yapılacağı hangi ölçütlere göre değerlendirileceği de önemlidir<sup>101</sup>.

Kanunun gerekçesinde sayılan bu yetersizlik hallerinin dışında iş sözleşmesi, işyeri personel yönetmeliği, kurumsal çalışma ilkeleri veya işyerine özgü performans değerlendirme kriterleri hükümlerine işçinin uymadığı veya verimliliği ile ilgili kendisini beklentileri karşılamadığı durumlarda da işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilebilecektir<sup>102</sup>.

İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler: tasarıda verilen örneklere göre; işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü ve yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkiye girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri ve iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.

İşçinin yukarıda saydığımız davranışları işyerinin verimini olumsuz etkilemektedir. İşçinin davranışlarıyla ilgili geçerli sebepler iş ilişkisinin sürdürülmesinin önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği hallerde ortaya çıkmakta olup bu davranışlara İş Kanunu'nun 25. maddesi içine girmemektedir<sup>103</sup>.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz<sup>104</sup>.

---

<sup>100</sup> Demir, s.196.

<sup>101</sup> Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2003, s.140.

<sup>102</sup> Demir, s.197; Lütfi İnciroğlu, “Yeni İş Kanunu’nda İş Sözleşmesi Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılması”, <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/25/19/>, (21.02.2012).

<sup>103</sup> Demir, s.197; İnciroğlu: “Yeni İş Kanunu’nda İş Sözleşmesi Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılması”.

<sup>104</sup> Hükümet Taslağı 19. m. gerekçesi

İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler: Bu sebepler işçinin kişiliği ile bağlantılı olmayan sebeplerdir. Ancak; bu sebepler işyeri ile bağlantılı olan sebeplerdir. Bu sebepler kanun gerekçesinde belirtilmiştir. İşçiye bir ihtar verilmesini veya savunma alınmasını gerektirmez<sup>105</sup>. Bu sebepler işyeri dışından kaynaklanan sebepler ve işyeri içi sebepler olarak iki kısımda belirtilmiştir.

İşyeri Dışından Kaynaklanan Sebepler: Bunlar sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı; ülkede yaşanan ekonomik kriz; piyasada genel durgunluk; dış pazar kaybı; ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi sayılmıştır.

İşyeri İçi Sebepler arasında ise, yeni açılma yöntemlerinin veya yapısal değişikliklerin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojilerin uygulanması; işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması; bazı iş türlerinin kaldırılması veya başka işverene yaptırılması gibi sebepler belirtilmiştir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi işyerinin dışından ve içinden kaynaklanan sebeplerde işveren işçiden ihtar veya savunma almadan feshe gidebilecekti ancak kanun gerekçesinde işverenden bu en son çare olarak istenmektedir<sup>106</sup>. Bu durumda işçinin iş ilişkisinin mümkün olduğu ölçüde sürdürülebilmesi istendiği söylenebilir.

İşçinin yeterliliği veya davranışları işçinin kişiliği ile ilgili olan sebepleri oluştururken; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise işyeri ile ilgili olmaktadır.

Şunu da belirtelim ki; İşçinin kişiliğe ilişkin nedenlerin geçerli neden oluşturma koşulları<sup>107</sup>:

- Geçerli neden olarak gösterilen nedenlerin işyerinde olumsuzluklara yol açması,
- Yetersizliğine ilişkin neden halinde kural olarak işçiye bunu telafi edebileceği makul bir süre tanınması, davranışı halinde kural olarak uyarılması ve buna rağmen davranışın tekrarı gerekmesi,

---

<sup>105</sup> Demir, s.206.

<sup>106</sup> Demir, s.207.

<sup>107</sup> Mollamahmutoğlu, ss.576-578.

-Feshin en son çare olarak düşünülmesi gerekmektedir.

İşletmeye, işyerine, işe ilişkin nedenlerin geçerli neden oluşturma koşulları<sup>108</sup> ise;

-İşletmeye, işyerine, işe ilişkin nedenler işçinin çalıştırılması ihtiyacını ortadan kaldırmalıdır.

-Fesih en son çare olmalı, mümkün olduğu ölçüde iş ilişkisi korunmalıdır.

### **1.2.6.3. Fesih Prosedürü**

4857 sayılı yasanın 19. maddesinde de belirtildiği gibi işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve bu bildirimde fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmek zorundadır.

İşveren fesih bildiriminde gösterdiği sebebi daha sonra değiştiremeyeceği gibi fesih bildiriminde gösterdiği sebeple bağlı olmaktadır<sup>109</sup>.

Fesih sebebinin işçi tarafından kolaylıkla anlaşılabilmesi gerekmektedir. İşçi feshin geçerliliği konusunda değerlendirme yapabilmelidir; çünkü bu değerlendirmenin sonucuna göre dava açıp açamaya karar verebilir. Hatta işçi davayı kazanıp kazanamayacağını bile tahmin edebilir.

İş Kanunu'nun 109. maddesine göre; bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir". Bu durum fesih nedeninin ileriki bir tarihte değiştirilmesinin önlenmesi nedeniyle yararlı olduğu gözükmektedir.

İşçi fesih bildirimini almak istemeyebilir ve bu nedenle de İş K.'nun 109. madde uyarınca düzenlenen tutanağı da imzalamaktan kaçınılabılır. Böyle bir durumla karşılaşıldığında işveren işe iade davasında savunma dilekçesine, işçinin imzalamaktan kaçındığı fesih bildirimini ve tutanağı delil olarak eklemelidir. Fakat dava işçi kendisine fesih bildiriminde bulunulmadığı ile ilgili tutanağın işveren

---

<sup>108</sup> Mollamahmutoğlu, ss.579-580.

<sup>109</sup> Akyiğit, s.272.

tarafından işe iade davası açıldıktan sonra tek yanlı ve kendisinin yokluğunda düzenlenmiş olduğu gibi böyle olası iddialarla karşılaştığı durumlarda işveren işçinin yazılı bildirimini almadığı gün, bunla ilgili düzenlenen tutanağın ve fesih bildiriminin iade taahhütlü mektupla veya noter kanalıyla işçinin bilinen adresine gönderdiğinde; bu durumu ispat edebilir<sup>110</sup>. İşverenin bunları yapması iddialarla karşılaştığı durumlarda bunları ispat etme açısından kendisine kolaylık sağlayacağı söylenebilir.

Gösterilen sebebin geçerli bir sebep niteliği olup olmadığı; fesih beyanının işçiye tebliği edildiği/vardığı ana göre değerlendirilip belirlenmelidir. Geçerli sebep fesih bildiriminin gönderildiği ya da dava açıldığı ana göre belirlenmez<sup>111</sup>.

Kanuna göre ,daha önceden de belirttiğimiz gibi, işçiye yazılı olarak yapılması gerekir. Bu durum gerçekleşmemiş ise fesih geçerli bir sebebe dayansa bile; yazılı bildirim koşuluna uyulmadığı için geçersiz sayılmaktadır.

İşveren; İş K. 25/II' ye giren haller hariç işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedildiği durumlarda işveren işçinin savunmasını almak zorundadır(İş K. m.19).

Bu savunmada önemli olan nokta; işverenin işçiye savunma yapma imkanını tanımış olmasıdır<sup>112</sup>. İşçinin savunması alınmadan yapılan fesihler, savunma alınmadığı için geçersiz sayılacaktır<sup>113</sup>. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında savunma alınmadan yapılan feshin geçersiz olduğunu belirtmiştir<sup>114</sup>.

Geçerli sebep nedenleri ortaya çıktığı durumlarda; işverenin sözleşmeyi makul bir süre içinde feshetmesi gerekmektedir<sup>115</sup>.

---

<sup>110</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.124.

<sup>111</sup> Akyiğit, s.272.

<sup>112</sup> Akyiğit, s.273.

<sup>113</sup> Eyrenci, Taşkent veUlucan, s.162; Demir, s.204; Mollamahmutoğlu, s.586; Çelik, s.231.

<sup>114</sup> Y.9.HD. 06.09.2004, E.2004/623, K.2004/420; Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.129.

<sup>115</sup> Çelik, s.227.

### 1.2.7. İlgili İşçinin Güvenceyi İşletmesi

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür(m.20/1)<sup>116</sup>.

İş Kanunu'nda belirtilen dava açmaya ilişkin bir aylık süre; fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren başlar<sup>117</sup>. İşçi bu bir aylık süre içerisinde bir şey yapmazsa, işçinin itiraz hakkı düşmüş ve fesihte geçerli hale gelmiş olur. İşçi bu bir aylık süre içinde itiraz ederse; itirazında fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığını dile getirir(İş K.20/1). İşçi fesih bildirimini hiç yapılmadığı; yazılı yapılmadığı veya savunmasının alınmadığı gibi sebeplerde itiraz edebilir<sup>118</sup>.

İşveren yaptığı feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlamak zorundadır. İşçi de, feshin başka bir nedenden kaynaklandığını iddia edebilir. Bu durumda işçi iddiasını ispatlamak durumundadır. İşveren feshin geçerli bir nedene dayandığını kanıtlayamazsa, fesih geçersiz sayılır.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılmakta; mahkemece verilen kararın temyizi halinde ise Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar vermektedir(İş K.20/III) hükmü yer almaktaydı. Ancak yeni yürürlüğe giren HMK da ise seri muhakeme usulüne yer verilmemiştir. İşe iade davalarında uygulanacak yargılama yöntemi HMK m.316/d hükmüne göre basit yargılama usulüdür.

Mahkeme veya hakem feshin geçerliliğine karar verdiği durumda; işçi işini kaybetmiştir. Bundan dolayı kıdem tazminatı gibi alacaklarını alabilmektedir.

Feshin geçersizliğine karar verildiğinde ise işçinin işe başlatmasına, başlatmadığı durumda ne kadar tazminat ödeyeceğine karar vermektedir.

---

<sup>116</sup> “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa” deyimini, Anayasa Mahkemesince 19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72 sayılı kararla iptal edilmiştir. RG, 24.11.2007, S.26710.

<sup>117</sup> Mollamahmutoğlu, s.588; Çelik, s.232.

<sup>118</sup> Akyiğit, s.274.

İşçiyi işe başlatırsa kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer hakları ödenmektedir. İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise; işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık tutarında tazminat, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi alacaklarını alır.

İşçi; feshin geçersizliğine ve işe iadeye dair kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmalıdır. Eğer; işçi bu on günlük süre içinde başvurmazsa fesih geçerli sayılmakta ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olmaktadır(İş K.21/5).

Akyiğit; ülkemizde iş güvencesinin işletiminin zor şartlara(30 işçi şartı) bağlandığını ve işlese bile, işçiye işini geri getiremeyebileceğini, isterse, en çok 8 aylık(veya duruma göre en az 1 yıllık) ücreti ödeyecek işverenin hiçbir gerekçesi olmayan feshi bile geçerli kılabileceğini belirtmektedir<sup>119</sup>.

#### **1.2.7.1. İtirazın Yapılacağı Yer**

İtirazın yapılacağı yer iş mahkemesidir. Kanun ilke olarak feshe itirazın iş mahkemesinde dava açılarak yapılması gerektiğini belirtmiştir. Yine kanun taraflar anlaşırılsa uyuşmazlığın aynı sürede özel hakeme götürülebileceğini belirtmiştir.

##### **1.2.7.1.1. İş Mahkemesinde İtiraz**

Feshe itiraz kural olarak iş mahkemesinde yapılmaktadır. Mahkemesi bulunmayan yerlerde ise Asliye Hukuk mahkemesinde itiraz edilir(İş MahK. 1).

Davanın işverenin ikametgahı sayılan yerdeki veya işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili iş mahkemesinde açılması gerekir(5521 sayılı K.m.5).

---

<sup>119</sup> Akyiğit, s.275.



### **1.2.7.1.2. İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Götürülmesi(Özel Hakemde İtiraz)**

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür(m.20/1). Anayasa Mahkemesi'nin yasanın''toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya'' biçimindeki cümleciciği iptal etmiştir; böylelikle özel hakem kaydı işçi ile işveren arasındaki anlaşmayla getirilebilecektir.

Yargıtay'ın 4857 sayılı kanun çıkarılmasından sonra verdiği kararda; özel hakem yolu ile çözümlenebilecek uyuşmazlıklar feshin geçersizliği, işe iade, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı olarak belirlenmiştir. Diğer uyuşmazlıkların İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde çözümlenmesi gerektiğinden, hakem kurulunun yıllık ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkisi yoktur<sup>120</sup>.

### **1.2.7.2. Feshe İtiraz Edecek Kişi**

İş sözleşmesi feshedilen işçi itirazı yapar. İşçinin yetki verdiği işçi sendikası da işçi adına dava açarak itirazı yapabilir(2821/m.32).

Burada dava hakkının devir olarak değil, işçinin sendika tarafından temsili olarak anlaşılması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle Sendikalar Kanunu tarafından, üyeleri adına dava açmak için sendikalara kanuni bir temsil yetkisi verilmiştir<sup>121</sup>.

Kural olarak işe iade talepli dava hakkı kişiye bağlı bir hak olup ölümle mirasçılara geçmemesine rağmen farklı olasılıklara göre mirasçıların haklarının değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>122</sup>.

İşçinin dava açmadan ölmesi halinde, mirasçıları işe iade davası açamayacaklardır. Bu nedenle de çalıştırılmayan süreye ilişkin ücret ile iş güvencesi

<sup>120</sup> Y. HGK., 18.11.1964, E.1964/251, K.1964/506; Çelik, ss.233-234.

<sup>121</sup> Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, s.155.

<sup>122</sup> Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, s.155. Farklı olasılıklar için bak. Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, ss.155-156.

tazminatını alamayacaklardır. Ancak ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer işçilik hakları ödenmemişse murisleri dava açabileceklerdir<sup>123</sup>.

### 1.2.7.3. Dava Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabileceği, taraflar anlaşılırsa uyuşmazlığın aynı sürede özel hakeme götürüleceği hükmü yer almıştır.

İş Kanunu maddesinden de anlaşıldığı gibi; feshe itiraz bildirim işçiye tebliğ edildiği günden itibaren bir aylık süre içerisinde iş mahkemesine veya özel hakeme yapılması gerekmektedir. Bu bir aylık süre hak düşürücü süredir<sup>124</sup>. Bu bir aylık süre geçirildikten sonra açılan davaların reddedilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda işçi bir ay içinde dava açmamışsa, işveren tarafından yapılan feshin geçerli bir fesih olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Bir aylık dava açma süresinin fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren başlaması önemli bir husustur. İşverenin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshettiği durumda bile işçi davayı iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren açamayacaktır. Yine tebliğ tahinden itibaren bir ay içinde davayı açacaktır<sup>125</sup>. Fesih bildirim tebliği 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça belirtilmiştir.

Bir aylık sürenin 30 günlük süre olarak anlaşılmaması gerekmekte olup; fesih ayın kaçınıcı günü işçiye bildirilmiş ise o gün başlayacak ve takip eden aydaki aynı günün bitimine kadar itirazın yapılması gerekmektedir. Eğer fesih günü takip eden ayda bulunmuyor ise takip eden ayın son günü itiraz edilebilecek son gün olarak kabul edilmesi gerekmektedir<sup>126</sup>.

Yazılı fesihlerde bir aylık sürenin tespit edilmesinde önemli bir sorun çıkmaz iken; sözlü yapılan fesihlerde fesih bildiriminin yapıldığı gün konusunda taraflar arasında anlaşmazlık olduğu durumlarda sorun ortaya çıkabilmektedir. Sözlü

<sup>123</sup> Sarıbay, s.104.

<sup>124</sup> Bilgili, s.142.

<sup>125</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, ss.162-163.

<sup>126</sup> Bilgili, s.142.

fesihlerin hangi tarihte bildirildiğinin tespitinin mümkün olmadığı durumlarda itiraz süresi kural olarak işlemeyecek; fakat sözlü feshin işçi tarafından bilindiğini gösteren belge gibi şeyler var ise sürenin bu verilere göre belirlenmesi gerekmektedir<sup>127</sup>.

#### **1.2.7.4. Davalı**

İş sözleşmesini işveren feshettiğinden; itirazın işverene yöneltilmesi gerekmektedir.

İşçinin ödünç esnasında sözleşmenin ödünç verence feshi halinde, itirazın ödünç verene yöneltilmesi gerekir<sup>128</sup>.

Alt işveren işçisinin alt işverenlik devam ederken sözleşmesi alt işverence feshedildiğinde, feshe itirazın alt işverene yöneltilmesi gerekmektedir. Ancak, işçi alt işverenle birlikte asıl işvereni de davalı sıfatında gösterebilir. Bu durumda ise; asıl işverenin sorumluluğu, boşa geçen süre ücretinden yasa gereği ortaya çıkmakta olup başlatmama hususunda yetkisi ve sorumluluğu da bulunmamaktadır. Ancak alt işverenin işçiyi işle başlatmaması halinde iş güvencesi tazminatından birlikte sorumluluk söz konusu olabilecektir<sup>129</sup>.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığı durumlarda itirazın asıl işverene yöneltilmesi gerekmektedir<sup>130</sup>.

#### **1.2.7.5. İtirazın İçeriği**

İşçinin fesihle karşılaştığı durumda itirazında feshin geçersizliği ve işe iadenin bulunması gerekmektedir. Davacı olan işçi; işverenin kendisini işten çıkardığı sırada herhangi bir sebep göstermediğini; eğer işveren sebep göstermişse gösterdiği sebebin geçerli sebep olmadığını iddia edecektir.

İşçi, feshe itirazla birlikte kanunun gerektirdiği ödemeleri, iş sözleşmesinin sona ermesi sonucu oluşan haklarını ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi talep edemez; çünkü böyle bir durum çelişki ortaya çıkarmaktadır<sup>131</sup>.

---

<sup>127</sup> Bilgili, ss.143-144.

<sup>128</sup> Akyiğit, s.289.

<sup>129</sup> Akyiğit, s.290.

<sup>130</sup> Bilgili, s.139.

### 1.2.7.6. İtirazın Niteliği

Feshe itiraz bir dava şeklinde yapılacaktır. Mahkemeye götürüldüğünde de dava şeklinde yapılacak; özel hakeme götürüldüğünde de dava şeklinde yapılacaktır.

HMK'nın 106. maddesinde de belirtildiği gibi tespit davası mahkemeden bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesinin talep edilmesidir. Tespit davası açanın, kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunması gerekmektedir. Ayrıca, maddi vakıalar, tek başlarına tespit davasının konusunu oluşturamamaktadırlar.

İşe iade davasında asıl talep feshin geçersizliğidir. İşe başlatılmama tazminatı veya boşa geçen süre ücreti feshin geçersizliğine bağlı olup; bu hükmün sonuçlarıdır. Bundan dolayı işe iade davası tespit davasıdır<sup>132</sup>. Burada feshin geçerli olup olmadığı tespit edilmektedir.

İşe iade davasının niteliği konusunda değişik görüşler ileri sürülmesine rağmen Yargıtay işe iade davalarını tespit davası olarak nitelermektedir.

## 1.3. İSTİHDAM

İstihdam kavramının doğuşunu ve gelişimi yaklaşık olarak sanayi devriminin başlama yıllarına rastlamaktadır. İstihdam kavramının gerçek içeriğine kavuşması ise istihdamın belirgin bir sorun niteliğiyle dönüşmesiyle ortaya çıkmıştır.

### 1.3.1. İstihdam Kavramı

1929 Büyük Dünya Bunalımı'nın ardından işsiz kalan kitlelerin ekonomiye ve toplumsal yapıya yaptığı olumsuz etkiler göz önüne alınmış ve istihdam meselesi iktisat bilimi disiplini içerisinde üzerinde önemle durulan bir kavram haline gelmiştir. Bunda bu dönemlerde Keynes'in Genel Teorisi üzerinde durması da etkili olmuş, dikkatleri bu teoriye çekmiştir.

---

<sup>131</sup> Mollamahmutoğlu, s.587; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s.169.

<sup>132</sup> Akı, Altıntaş ve Bahçivancılar, s.136; Çankaya, Günay ve Gökteş, s.190.

İstihdam en basit tanımı ile kullanma, çalıştırma, hizmete alma anlamlarında kullanılmaktadır. İstihdam dar ve geniş anlamı ile incelemek mümkündür. Geniş anlamda istihdam, bir ülkenin sahip olduğu üretim unsurlarının diğer bir ifadeyle emek, toprak ve sermaye kapasitesinin bir yıllık dönem içerisindeki kullanılma derecesini ifade eder. Bu üretim faktörlerinin tamamı ya da bir kısmı üretimde kullanılabilir. Geniş anlamda istihdam tanımında, bu kullanım oranı o üretim faktörünün istihdamı olarak değerlendirilmektedir. Dar anlamda istihdam ise, bir ülkede, bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesini göstermektedir<sup>133</sup>. Bu durumda dar anlamda istihdam tanımı yapılırken üretim faktörlerinden sadece emek unsuru ele alınmakta olup emeğin üretimde kullanılma oranı istihdamı vermektedir<sup>134</sup>.

Üretim sürecinin bir sonucu olan istihdam işgücünün çalışanlar kısmını ifade etmektedir. Girişimci, insanların ihtiyaçlarını gidermek için üretim faktörlerini bir araya getirerek mal ve hizmet üretmeye çabalamaktadır. Bunu yaparken de emekten yararlanmakta ve bu yararlanma karşılığında da emeğe yaratılan değerden bir pay vermektedir. İşgücünün tamamının iktisadi faaliyetlere katılması mümkün gözükmemektedir. İstihdam seviyesini; emek piyasasına emeğini arz eden ve cari istihdam koşulları içinde iş bulup çalışanların toplamı meydana getirmektedir. İşgücü seviyesi ile istihdam seviyesi arasındaki fark işsiz miktardır<sup>135</sup>.

İstihdam ve çalışma kavramları da birbirinden farklı kavramlardır. İstihdam, belli bir bedel karşılığı piyasa ile olan ilişkiyi tanımlayan bir kavram iken, çalışma istihdama göre daha genel bir kavramdır. Kişi çalıştığı halde bir bedel almayabilir; bundan dolayı bu durum istihdam şeklinde algılanmaz.

Eğer bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa bu ekonominin tam istihdam durumunda olduğunu veya tam istihdama ulaştığı söylenebilir. Tam istihdamın gerçekleşmiş olduğu bir ekonomide mevcut çalışma

---

<sup>133</sup> Aziz Köklü, **Makro İktisat**, S yayınları, Ankara, 1976, s.67.

<sup>134</sup> Hüseyin Gökmen, **Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu**, (Uzmanlık Tezi), Ankara, 2007, s.24.

<sup>135</sup> Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz ve Halil İbrahim Sarıoğlu, “İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi”, **İstanbul Ticaret Odası**, Yayın No:2006-45, İstanbul, 2006, ss.73,74.

koşullarında ve cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen tüm emek sahipleri iş bulabilmektedir. Aynı zamanda ülkenin mevcut sermaye malları stoku ve tabiat faktörü de tamamen üretime katılmış durumundadır<sup>136</sup>. Böylelikle atıl kapasite bulunmamaktadır. Bu durumun teorik olduğu söylenebilir.

Eksik istihdamda ise üretim faktörlerinin bir kısmı üretime katılmamaktadır. Bunun nedeni ise talep yetersizliğidir. Malların bir kısmı satılamıyor stoklar artıyorsa bu durumda ekonomide talep azlığından söz edilir. Bu durumda müteşebbisler üretim hacmini daraltacaklardır. Mal üretiminin azalması bir kısım işgücünün işsiz kalması anlamına gelmektedir. Bu durumda eksik istihdamdır.

İstihdam bir ekonomide, belli bir dönemde çalışanların toplamını ifade etmektedir. İş piyasalarında emek arz ve talebinin karşılaştığı durumlarda ya istihdam oluşmakta ya da işsizlik söz konusu olmaktadır. İstihdam işgücü seviyesinin altındadır. İşgücünün yüksek oranlarda istihdam edilebilmesi güçlü bir ekonomi olmak için önemli bir husustur. Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi ve rekabet gücünde de hangi istihdam düzeyinde bulunduğu önemi büyüktür.

### **1.3.2. İstihdamın İlişkili Olduğu Kavram Olarak İşsizlik ve Çeşitleri**

İstihdam ve işsizlik birbirinden ayrı düşünülemeyen kavramlardır. İstihdam kavramını bir bakımdan çalışma; işsizlik kavramı ise çalışmama olarak tanımlanabilir. İstihdam ve işsizlik bireysel ve toplumsal düzeyde ciddi sorunlar çıkarabilmektedir. Bundan dolayı bunların üzerinde önemle durulması gerekmektedir<sup>137</sup>. Kişinin çalışmak isteyip buna karşın iş bulamaması çoğu defa kişisel kusurlardan kaynaklanmamaktadır. Bu durumun ülkede uygulanan politikalarla da ilgisi bulunmaktadır.

İşsizlik klasik iktisattaki tanımıyla emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizlikten doğmaktadır. Yani emek arzının emek talebinden fazla olması veya emek talebinin emek arzına göre yetersiz kalması işsizliği ortaya çıkartmaktadır. Ancak, emek arzı ile emek talebi arasında sayısal bir dengenin var olması halinde işsizlik görülebilecektir. Burada önemli olan husus dengenin sadece nicelik olarak

<sup>136</sup> <http://7ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html> (02.03.2011).

<sup>137</sup> Türkiye'nin Uygulaması Gereken İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri, s.3, <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ish101.pdf>, (02.03.2011),

değil nitelik bakımından da sağlanması gerekliliğidir. Bununla birlikte, bir iş piyasasına sunulan emek arzının, talep edilen vasıfta işçilerden oluşması halinde istihdam gerçekleşmemektedir<sup>138</sup>.

İşsizliğin kavramsal tanımı ise, “çalışmak isteğinde olup iş bulmadığı için çalışmayan çalışma çağındaki nüfusun, nedeni kendileri olmayan toplumsal merkezli bir olgudur”<sup>139</sup>. Diğer bir kavramsal tanımlama ise, “çalışma çağında ve arzusunda olan ve çalışmaya engel bir özrü bulunmayan kişilerin iş bulamaması durumudur”<sup>140</sup>.

İşsiz ise “Çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasadaki cari ücret haddinde çalışmak istemekle birlikte makul ve uygun bir iş bulamayan kimse” olarak tarif edilmektedir. Tanımı oluşturan unsurlara bakıldığında bir kişinin işsiz sayılabilmesi için öncelikle çalışma isteği ve iktidarına sahip olması gerektiği anlaşılmaktadır. Çalışmak istemeyen ve iş aramayan veya çalışmasına engel durumu bulunanlar işsiz kitleye dahil edilmemektedir. Piyasadaki geçerli ücretlerle vasıf ve niteliklerine uygun iş bulamayanlar ise işsiz kalmaya devam etmektedirler<sup>141</sup>. İşsiz sayılabilmek için çalışmayı istemek yeterli olmamaktadır. ILO’nun tanımına göre aktif iş aramak gerekmektedir. Bir kişi çalışmak istemekle birlikte aktif olarak iş aramıyor ise yine işsiz sayılmaz<sup>142</sup>.

ILO’nun onadığı ve önerdiği işsizlik tanımı ise; belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan aşağıdaki kategorilere giren kişiler işsiz kabul edilirler<sup>143</sup>;

1. İş akdi sona erdiğinden ya da geçici olarak tatil edildiğinden dolayı istihdama elverişli konuma giren, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar,

---

<sup>138</sup> Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, ss.68-69.

<sup>139</sup> Mehmet Gök, **İşgücü Piyasası ve Kobiler**, Roma Yayınları, 1.Basım, Ankara, 2004, s.34.

<sup>140</sup> Halil Seyitoğlu, **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük**, Güzem Can Yayınları, İstanbul, 1999, s.294.

<sup>141</sup> Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s.133.

<sup>142</sup> Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, s.69.

<sup>143</sup> İşsizlik ve Maden Mühendisliği Alanındaki İşsizliğe Kısa Bir Bakış, [http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/639C6BD2A42E714\\_EK.PDF?TİPİ=5&turu=R&SUBE=0](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/639C6BD2A42E714_EK.PDF?TİPİ=5&turu=R&SUBE=0), (03.03.2011).

2. Daha önce hiçbir zaman istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibariyle bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,

3. Belirli bir döneme nazaran gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan ve çalışmaya elverişli olan kişiler,

4. Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tensikata tabi olan kişiler.

Türkiye İstatistik Kurumu(TUIK)' na göre işsiz tanımı ise “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan(kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişileri işsiz nüfusa dahil etmiştir. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden, 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dahil edilmiştir” biçiminde ifade etmiştir.

İşsizlik yapısından dolayı farklılıklar göstermektedir. İşsizliğin yapısındaki bu farklılıklar yaş, cinsiyet, eğitim durumu, etnik köken gibi farklılardan kaynaklanacağı gibi, coğrafi dağılıma, mesleklere ve süresine göre veya ülke veya dünya konjonktüründeki değişikliklere göre de farklılıklar gösterebilmektedir. İşsizliğin yapısındaki bu farklılıklar işsizliğin çeşitli türlerinin oluşmasına neden olmuştur.

### **1.3.2.1. İstemli(İradi) İşsizlik**

Bu işsizlik türü liberal ekonomilere özgüdür. Geçerli ücret ve koşullarda çalışmak istemeyen kişilerin neden olduğu işsizliktir. Bireylerin çalışmamayı tercih etmelerinin nedeni; tembel olmalarından veya geçerli ücret düzeyini kendilerine ve koşullarını kendilerine uygun bulmadıklarından veya gelire ihtiyaç duymadıklarından kaynaklanabilir. Bu nedenlerden ötürü ortaya çıkan işsizlik, istemli(iradi) işsizliktir.



### 1.3.2.2. İstem Dışı (Gayri İradî) İşsizlik

Çalışabilir durumunda olan işgücünün; geçerli ücret ve çalışma koşulları altında çalışmak istediği halde geçici veya sürekli olarak çalışabileceği iş bulamaması durumudur. Bu işsizlik türü işbölümü ve uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu ülkelerde sık görülen işsizlik türüdür. Burada kişiler çalışmak istedikleri halde iş bulamamaktadırlar. Bunun ise en önemli sebebi işgücüne olan talebin yetersizliğidir.

### 1.3.2.3. Açık İşsizlik

Açık işsizlik, “çalışma gücü ve arzusu olduğu halde, cari ücret seviyesinden iş arayıp da bulamayanların toplamanın oluşturduğu işsiz kitleyi ifade etmektedir”<sup>144</sup>. Başka bir ifadeyle, bir kişinin para kazanmak ve kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için bir işin bulunmaması olarak tanımlanabilir.

### 1.3.2.4. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlikte kişiler görünürde çalışıyor olmalarına karşın bu çalışanların toplam üretime katkısı hiç olmadığı gibi çok az da olabilir. Bu tür çalışanların çalıştıkları iş alanından çekilmeleri halinde üretim seviyesinde bir değişiklik meydana gelmemektedir. Buna göre gizli işsizlik, çalışanların çalışır görünmekle birlikte elinde olan veya olmayan nedenlerle üretime katkısı olmadan çalışmasını veya düşük verimle çalışmasını ifade etmektedir<sup>145</sup>.

Bir ekonomide gizli işsizliğin nedeni daha çok emek ögesi artışına uygun üretim kapasitesinin yaratılamaması ve organizasyon yetersizliğidir. Bu tür işsizlik özellikle tarım sektöründe görülmektedir. Bu işsizlik biçim değiştirerek farklı işsizlik türlerine dönüşebilmektedir. Bu tür işsizlik kamuda da görülmektedir. Kamuda da görülen bu tür işsizlik, özellikle aynı işin daha az kişi ile(memur, işçi vb) yapılması mümkün iken gereğinden fazla kişinin kamuda istihdam edilmesi yoluyla ortaya çıkmaktadır. Gizli işsizlikte daha çok bir verimsizlik hali söz konusu olup gelişmekte olan ülkelerde süreklilik kazanmaktadır.

<sup>144</sup> Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. basım, İstanbul, 1997, s.100.

<sup>145</sup> Özdemir, Ersöz ve Sarioğlu, s.73.

### 1.3.2.5. Mevsimsel İşsizlik

Çalışma imkanlarının arttığı mevsimlerde istihdam düzeyi yükselmekte iken azaldığı mevsimlerde ise istihdam düzeyi düşmektedir. Mevsimsel işsizlik tarım kesiminde belirgin bir şekilde görülmektedir. İnşaat ve turizm sektörlerinde de mevsime bağlı işsizlik görülmektedir.

Mevsimsel işsizlik hava şartları ve mevsimsel değişimlerden kaynaklanacağı gibi; iş bölümünün gelişmiş olması ile ilgili olmasından da kaynaklanabilmektedir. İş bölümünün gelişmiş olması mevsimsel işsizliğe dolaylı yoldan etki etmekte olup bu sanayinin bünyesinden kaynaklanmaktadır<sup>146</sup>.

Mevsimsel işsizlik çoğunlukla ekonomisi tarıma dayalı ülkelerde ve tarım kesiminde ortaya çıkmakta olup; bu işsizlik yaygın bir işsizliktir. İklim koşullarına bağlı olarak bazı mevsimlerde çalışma imkanının olmaması mevsimsel işsizliğe yol açmaktadır. Bu işsizlik gelişmiş ülkelerde ve tarım dışı sektörlerde de görülmektedir. Buna göre mevsimsel işsizliğin, mevsimsel olarak mal ve hizmet talebindeki azalmadan ya da mal arzı yetersizliğinden kaynaklanan bir işsizlik türü olduğu söylenebilir<sup>147</sup>.

### 1.3.2.6. Teknolojik İşsizlik

Teknolojik işsizlik, üretimde insan gücü yerine makinenin kullanılmasından veya yeni teknoloji ve tekniklerin kullanılmasından kaynaklanmaktadır<sup>148</sup>. Yüksek teknolojilerin kullanılması daha az insan ihtiyaç duyulmasına yol açmakta bu durumda dolayısıyla işsizliğe yol açabilmektedir.

Teknolojik ilerleme eskiden iş sahibi olan veya öyle görünen kişilerin açık işsiz haline gelmesine yol açmaktadır. Bu durum gelişmiş ve az gelişmiş tüm ülkelerde görülebilmektedir. Az gelişmiş ülkelerde etkileri daha çoktur. Çünkü

---

<sup>146</sup> Alparslan Karabulut, **Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, (Uzmanlık Tezi), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s.10.

<sup>147</sup> Özdemir, Ersöz, ve Sarıoğlu, s.72.

<sup>148</sup> Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, ss.72-73.

teknoloji ve teknik bilgi kapasitesine sahip olan ülkeler, işsiz kalanlara, yaratılan yeni sektörler ile iş imkanları sağlayabilmektedirler<sup>149</sup>.

Karabulut; teknolojik işsizliğin tamamen ortadan kaldırılmasa da olumsuz etkilerini azaltacağı yönündeki önlemler olarak; teknolojinin gerisinde kalan işletmelerin yenilikleri takip etmesi ve çalışanlarına mevcut durumun gereklerini karşılayacak eğitimleri vermesi, makineleşmeyi ve otomasyonlaşmayı belli bir takvime bağlayarak değişimin zamanla sağlanması, esnek bir iş piyasası modelinin benimsenmesi, değişimden zarar gören işgücünün yeniden eğitilerek mümkünse eski işlerine aksi takdirde daha az teknoloji gerektiren alanlarda çalıştırılması için başta devlet olmak üzere işçi ve işveren kuruluşlarının çeşitli mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmesi olarak belirtmiştir<sup>150</sup>.

### 1.3.2.7. Konjonktürel İşsizlik

Bu tür işsizlik ekonomik yapıdaki dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Belli bir dönemde ekonomide toplam talebin daralması, beraberinde üretim ve yatırımlarda gerilemeye ve dolayısıyla işsizlikte artışa yol açmaktadır. İşsizliğin kaynağını talepteki yetersizlik oluşturmaktadır. Bu işsizliğin etkileri talepteki değişikliklere bağlı olarak kısa veya uzun süreli olabilmektedir<sup>151</sup>. Konjonktürel işsizlik sadece gelişmiş ekonomilerde görülen bir işsizlik değildir. Bu işsizlik aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde de ortaya çıkmaktadır.

Konjonktürel işsizliğin en önemli nedeni olarak efektif talep yetersizliği gösterilmektedir. Depresyon dönemlerinde büyük kitleler işsiz kalabilmekte ve işsizlik uzun süre devam edebilmektedir. Konjonktürün yükseldiği dönemlerde işsizlik tamamen ortadan kalkabilmektedir; fakat bu, konjonktürün yükseldiği dönemlerde işsizlik olmayacağı anlamına gelmemektedir<sup>152</sup>.

---

<sup>149</sup>E. Yasemin Uyar Bozdağlıoğlu, “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Adnan Menderes Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:20, 2008, ss.48-49.

<sup>150</sup> Karabulut, s.11.

<sup>151</sup> Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, s.71.

<sup>152</sup> Bozdağlıoğlu, s.48.

### 1.3.2.8. Yapısal İşsizlik

Yapısal işsizlik, bir ülkenin ekonomik yapısında oluşan değişimlerden kaynaklanmaktadır. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarındaki ve alışkanlıklarındaki değişimlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır<sup>153</sup>.

Tarım sektörüne dayalı ekonomiden sanayiye ve hizmetler sektörüne dayalı bir ekonomik yapıya geçilmesi yapısal işsizliğe yol açmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik yapıda sanayi sektörünün ağırlıklı hale gelmesinden kaynaklanmakta iken; gelişmiş ülkelerde ise teknolojik değişimden kaynaklanmaktadır<sup>154</sup>. Bu işsizlik türü özellikle gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkmaktadır.

Yapısal işsizlik durumunda sorun iş arayanların sahip oldukları niteliklerle boş işlerin niteliği arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır<sup>155</sup>. Nitelikler arasında bir uyum sorununun varlığı söz konusudur.

Yapısal işsizliğin nedenleri olarak yeni bir ürünün ya da üretim metodunun geliştirilmesi kaynakların tükenmesi, uluslararası rekabet olabileceği gibi; herhangi bir işletme veya fabrikanın yer değiştirmesi, bir maden ocağının kapanması ya da bir teşebbüs faaliyetlerinin sürekli olarak daraltılması da olabilir. Yapısal işsizlik süreklidir. Bu yapısal değişimler bir defaya mahsus değildir<sup>156</sup>.

### 1.3.2.9. Arızı İşsizlik

Diğer işsizlik türlerinden farklı olarak arızı işsizlik sağlıklı bir ekonomide var olması gereken bir işsizlik türüdür. Bu işsizlik, emek mobilitesinden kaynaklanmaktadır<sup>157</sup>.

Bu işsizlik türünde çalışanlar daha iyi çalışma koşulları elde etmek amacıyla işlerinden ayrılarak geçici bir süre işsiz kalmaktadırlar. Arızı(geçici) işsizlik,

---

<sup>153</sup> Zaim(1997), ss.188-189.

<sup>154</sup> Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, ss.70-71.

<sup>155</sup> Alptekin Güney, İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri, **Kamu- İş**; Cilt:10, Sayı:4, 2009, s.138, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf>, (02.04.2012).

<sup>156</sup> Gökmen, s.36.

<sup>157</sup> Zaim(1992), s.149.

ekonominin tam istihdam dengesinde olduğu durumlarda bile ortaya çıkabilmektedir<sup>158</sup>.

Bu işsizlik tür kısmen istemli kısmen de istemsizdir. İş ve yer değiştirme gibi geçici nedenlere dayanır. Ekonominin tümünü etkilememektedir. İşgücü piyasasının iyi organize edilmemiş olması, işgücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri, işgücünün mobilite eksikliği, üretim girdilerinin zamanında sağlanamaması, çalışabilir nüfusa yeni katılımlar, yeteneklerine uygun işyeri bulamayıp daha iyi koşullarda iş bulabilmek umuduyla işlerini bırakanların varlığı gibi nedenlerden kaynaklanabilir<sup>159</sup>.

### 1.3.3. İstihdamı Belirleyen Faktörlerin İstihdam Üzerine Etkisi

İstihdamı belirleyen faktörler olarak; yatırım, GSYİH, teknoloji, verimlilik, ücretler, nüfus, göç, cinsiyet, eğitim durumu<sup>160</sup> gibi faktörler ele alınabilir. İstihdam yapısı ve miktarını belirleyen faktörler istihdam üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere sahiptir. Bunları kısaca inceleyecek olursak;

**Yatırım:** Yatırımların düşük seviyede kalması beraberinde düşük istihdamı getirmektedir. Yatırımda meydana gelen değişmeler, istihdam ve gelirdede değişmelere yol açabilmektedir. Gelirdeki artış tüketim artışını sağlar; böylece de yatırımlar artar ve istihdam bundan olumlu olarak etkilenir<sup>161</sup>.

**GSYİH:** Bir ülkenin ekonomik büyüklüğünün ölçütlerinden biridir. GSYİH'nın artışı, normal şartlarda istihdamı artırırken; bazen GSYİH'daki artışın istihdama yansımadağı da görülebilmektedir.

**Teknoloji:** Teknolojideki gelişmeler istihdamı olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen üretim yapısı nedeniyle

---

<sup>158</sup> Bozdağlıoğlu, s.48.

<sup>159</sup> Karabulut, s.11.

<sup>160</sup> Selçuk Korkmaz, **Türkiye'de İstihdam ve Verimlilik İlişkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi SBE, 2010, ss.15-19.

<sup>161</sup> Kemal Yıldırım ve Doğan Karaman, **Makro Ekonomi**, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir, 2003, s.148.

emek tasarruf edici teknolojinin üretimde kullanılmasıyla daha az işgücü kullanılacak dolayısıyla istihdamı olumsuz etkileyecektir<sup>162</sup>.

Buna karşılık, sanayide ileri teknolojinin uygulanması kaliteyi, standardı ve üretkenliği dolayısıyla mallara olan talebi artırarak yeni pazarlar açar ve iş imkanları oluşturabilir. Bu da istihdamı olumlu etkiler<sup>163</sup>.

Verimlilik: Emek verimliliğinin artmasıyla işin daha fazla işçi istihdam edilerek yapılmasına ihtiyaç duyulmayabilir. Bu da kısa dönemde istihdamı olumsuz etkileyebilir; ama uzun dönemde artan verimlilik ile yeni istihdam alanları ortaya çıkabilir ve bu da istihdamı olumlu etkiler.

Ücretler: Ücret seviyeleri önemlidir. Ücret seviyeleri işsizlerin iş arama isteklerini etkileyebileceği gibi nedenlerden dolayı istihdamı etkileyebilmektedir.

Nüfus: Nüfus miktarı; işgücü piyasasının arz yönünü belirleyen bir faktördür. İşgücü arzındaki artış hızı doğrudan doğruya nüfus artış hızı ile ilgilidir. Nüfus; istihdam yapısının bir belirleyicisidir. İstihdam olanakları sınırlı olarak artıyor; buna karşılık daha fazla artan işgücü bulunuyorsa; bunun sonucu işsizliğin sürekli artması olabilir. Ülkemizde de işgücü arzı hızla artmakta; bunun sonucunda da işgücüne yeni istihdam alanları oluşturmak zorlaşmaktadır<sup>164</sup>.

Göç: Göçün birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlar; kırsal alanlarda tarımda verimliliğin artması, daha iyi iş olanakları bulma, daha iyi eğitim, daha iyi sağlık hizmetleri almak gibi nedenler olarak belirtilebilir. Kırdan kente göç örneğini ele alacak olursak; kırdan kente göç eden kişi hemen iş bulamayabilir. Bu nedenden dolayı ilk fırsatta istihdama katılamamaktadır.

Cinsiyet: Özellikle gelişmekte olan ülkelerde erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınlardan fazladır. Türkiye’de de böyle bir durum söz konusudur. Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının düşüklüğünün nedenleri arasında çalışmayla

---

<sup>162</sup> Mesut Yılmaz, A. Kadir Kökocak ve Nedret Demirci, “İşsizlik Olgusu ve İstihdam Artırıcı Stratejiler”, International Conference '2nd International Social Scientists Congress', Internationaleli University Ataturk Alato University and Kocaeli University, 22-24 Ekim 2008, dis.fatih.edu.tr/store/docs/45638QVTDyvVo.doc (15.02.2012).

<sup>163</sup> Yılmaz, Kökocak ve Demirci, “İşsizlik Olgusu ve İstihdam Artırıcı Stratejiler”.

<sup>164</sup> E. Yasemin Uyar Bozdağlıoğlu, “1990’dan Günümüze Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısının Analizi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Sayı:11, 2007, ss.2-3.

ilgili mevzuatlardaki eksiklerin, kadınların küçük çocuklarına bakması, kadının eğitim düzeyinin düşük olması, kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kişinin kente göç ettiğinde istihdama hemen dahil edilememesi gibi örnekler verilebilir.

Eğitim Durumu: Eğitim, insan kaynaklarını yetiştirme sürecidir. Bireyin fiziksel veya içsel etkinlikler sonucu güç oluşturabilmesi ya da davranış değişikliği gösterebilmesi için planlı örgün ve yaygın eğitim alması gerekir. Eğitim; bireyin işgücü piyasasında bir meslek edinerek iş bulmasını sağlamakta; istihdam da eğitim sistemine geri bildirimler vererek onun kendisini yenilemesine yardımcı olmaktadır. Bu da eğitim istihdam ilişkilerini göstermektedir<sup>165</sup>.

Bircan eğitimin istihdamı etkilemesini üç boyutlu ele almıştır. Bunlar<sup>166</sup>;

- Ülkede istihdam olanaklarının artırılmasında uygun arz fonksiyonu yerine getirmesi,
- Bireye, işgücü piyasasında açık işlerde kendine uygun olanı bulmada kolaylık sağlaması,
- Eğitim kurumlarının aynı zamanda birer istihdam alanı olduğunun kabul edilmesidir.

#### **1.3.4. İstihdam Politikaları**

İstihdam politikalarının kapsamına; refah düzeyini arttırmak, gelirin adil ve eşit dağılımını gerçekleştirecek, işsizliğin neden olduğu olumsuz sonuçlarla mücadele etmek ve kişilerin insan onurunu yaraşır biçimde yaşamlarını idame ettirmelerine olanak tanıyacak ilke, kural ve usuller girmektedir<sup>167</sup>.

ILO' ya göre istihdam politikası “İktisadi gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak işsizlik ve eksik

---

<sup>165</sup> İsmail Bircan, “Eğitim ve İstihdam”, Demokratik Eğitim Kurultayı Bireysel Bildirgeler Kitabı, Eğitim-Sen, Ankara, 2-6 Şubat 1998, s.561, e.kütüphane.eğitimsen.org.tr/pdf/1751.pdf (24.03.2012).

<sup>166</sup> Bircan, s.561.

<sup>167</sup> Selahattin Bulut, **Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi SBE, Ankara, 2010, s.6.

istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, tam ve verimli istihdama ve işin serbestçe seçilmesine matuf aktif bir politikayı esas gaye olarak ele alıp uygulamaktır<sup>168</sup>.

OECD'ye göre işsizlere sadece gelir desteği yapılmasına yönelik politikalar pasif politikalar olarak kabul edilirken; emek piyasalarındaki işleyiş bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve emek piyasalarının etkinliğini arttıran politikalar aktif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir<sup>169</sup>.

Ülkemizde pasif istihdam politikaları olarak kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işsizlik sigortası, özeleştirme sonucu işsiz kalanlara ödenen iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği uygulamaları yer almaktadır<sup>170</sup>.

Aktif istihdam politikalarının amaçlarının başında beşeri kaynakları geliştirilmesi ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişmelere uyum sağlamasını kolaylaştırması gelmektedir<sup>171</sup>. Aktif istihdam politikaları uygulama örnekleri olarak Biçerli ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım programları, doğrudan kamu sektöründe istihdam, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim programları olarak sınıflandırmıştır<sup>172</sup>.

Aktif istihdam politikası türlerinden ülkemizde genelde en yaygın olanı mesleki eğitim ve iş arama merkezli politikalarlardır. Mesleki eğitim kursları; Milli Eğitim Bakanlığı, İŞKUR ve KOSGEB tarafından sağlanmaktadır<sup>173</sup>.

İşsizlik ve istihdam alanındaki gelişmeler uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili olup; bu politikaların göstergeleridir<sup>174</sup>. Uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla işsizliğin azaltılabilir. İstihdam da artırılabilir.

---

<sup>168</sup> İstihdam Politikası Sözleşmesi,

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz122.htm>, (15.08.2011).

<sup>169</sup>Mustafa Kemal Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:19, Sayı:6, Kasım 2005, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>, (02.04.2011).

<sup>170</sup> Bulut, s.10.

<sup>171</sup> Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?".

<sup>172</sup> Biçerli, "Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?".

<sup>173</sup> Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, s.130.

<sup>174</sup>Türk-İş, Ulusal İstihdam Stratejisi "Politika Önerileri", Ankara, 2010 [www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/.../ish106.doc](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/.../ish106.doc), (04.03.2012).



İstihdam politikası oluşturulurken ve istihdamla ilgili sorunların çözümünde sosyal tarafların katılımı önemlilik taşımaktadır. Sosyal taraflar karar alma ve uygulama süreçlerine aktif olarak katılması gerekmektedir; ancak sendikal hakların sınırlılığı ve sendikalaşma oranının düşüklüğü, iş güvencesini sağlayan yasal düzenlemelerin yetersizliği, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı nedenlerinden dolayı uygulamada tarafların anlaşmasının fazla bir anlamı yoktur<sup>175</sup>. Bu yüzden bu sorunların çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Ülkemizde istihdam ve işsizlik sorununa karşı izlenecek politikaların geniş odaklı, geniş kapsamlı, ekonomik politikalarla bir bütünlük içerisinde ele alınması gerekmektedir<sup>176</sup>. Her kesime hitap edecek biçimde olmasının yararlı olabileceğini söyleyebiliriz.

### 1.3.5. İstihdam Yaratma ve İş Yaratma

İstihdam yaratma ve iş yaratma kavramları genellikle birbiriyle karşılaştırılmaktadır. Her iki terim de farklı anlamları içermektedir; ancak, istihdam yaratma kavramı iş yaratmayı kapsamaktadır. Her ikisinin de amacı işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılmasını hedeflemektir. İş yaratma, yeni işletmelerin açılması ya da yeniden yapılanması yoluyla istihdam olanaklarının genişletilmesini; istihdam yaratma ise işgücü arzının nitelikli ve sürekli olmasını sağlayan istihdam politikalarının uygulanmasını içermektedir. İstihdam yaratma, kamuya bir yükümlülük yüklerken; iş yaratma ise özel kesime ve girişimcilere atıfta bulunmaktadır. Kamunun iş yaratması konusu günümüz ekonomilerinde tercih edilen bir uygulama olmadığından dolayı kamu sahip olduğu kamusal imkanları özel kesimi destekleyecek biçimde kullanması gerekmektedir. Bu durumda da iş yaratma doğrudan firmaları ve girişimcileri ilgilendirirken; istihdam yaratma ise devlete yükümlülük yüklemektedir<sup>177</sup>.

İş yaratma olgusunun hedefinde firmalar, KOBİ'LER, kooperatifler, mikro işletmeler ve kadınların iş hayatına daha fazla katılımı gibi aktörlere verilen roller

<sup>175</sup> Türk-İş, Ulusal İstihdam Stratejisi "Politika Önerileri".

<sup>176</sup> Türk-İş, Ulusal İstihdam Stratejisi "Politika Önerileri".

<sup>177</sup> Abdulkadir Kökocak ve Seher Gökpınar, "Yeni Ekonomik Paradigma", **Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi/ E-Kitabı**, s.518, <http://OZAL.CONGRESS.İNONU.EDU.TR/PDF/34.PDF> S.518, (03.04.2011).

vardır. İş yaratma fonksiyon itibariyle istihdam artışı için temel oluşturan bir unsurdur. İstihdam yaratma ise ekonomik ve sosyal boyutu ile her iki kanadın ana eksenini oluşturmaktadır<sup>178</sup>.

---

<sup>178</sup> Kökocak ve Gökpınar, s.518.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ GÜVENCESİ ve İSTİHDAM ARASINDAKİ İLİŞKİ

#### 2.1. İŞ GÜVENCESİNİN İSTİHDAMA ETKİSİ

İş güvencesine ilişkin düzenlemelerinin niteliğinin, iş piyasaları üzerinde ne gibi etkileri olduğu konusu yakın zamana kadar bilim insanlarının üzerinde fazla durmadıkları bir konudur. Bunun nedeni konunun karmaşıklığı ve çok boyutluluğu olabilir.

İş güvencesi sisteminin temelinde işçilerin istihdamda tutulması düşüncesi bulunmaktadır. Ekonomik liberal yaklaşıma göre, iş güvencesi piyasa ekonomisinin işlerliğine zarar verici özellikler taşımakta ve işsizliği artırıcı etki yaratmaktadır<sup>179</sup>.

İş güvencesi düzenlemelerinin gerek OECD gerekse Latin Amerika ülkelerinin istihdam ve işçi devri oranları, dolayısıyla işgücü piyasasının verimliliği üzerinde önemli ölçüde olumsuz etkileri vardır<sup>180</sup>.

Yapılan araştırmalara göre orta ve üst düzeyde iş güvencesi sağlayan mevzuata sahip ülkelerde işçi başına üretim düşüşü daha sert olmaktadır. Bu da söz konusu ülkelerde kriz anında daha fazla işçinin işte tutulduğu şeklinde bir anlayışa sahip olmaktadır. Bugünkü ve daha önceki resesyon dönemlerinde fazla iş güvencesi olmayan ülkelerde ilk başlarda çok daha yüksek istihdam kaybı olduğu görülmektedir. İş güvencesi istihdama giriş ve ondan çıkışı sınırladığından dolayı kriz sonrası dönemde istihdam artışlarının üretim artışlarını kolay izleyememesi gibi bir sonuca ulaşılmaktadır<sup>181</sup>.

İş güvencesi düzenlemelerinin özellikle genç ve deneyimsiz işgücünün istihdam oranını düşürdüğü ve bu kesimin bu tür düzenlemelerinin olumsuz etkilerini

---

<sup>179</sup>Süleyman Başterzi, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı:3, 2005, s.56, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/272/2461.pdf>, (06.04.2011).

<sup>180</sup>Oğul Zengingönül, “İş Güvencesi ve İstihdam”, **Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Sayı:266, Şubat 2002, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/subat/5.html>, (06.04.2011).

<sup>181</sup>İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler, [www.kit-up.net/web/download/.../İŞSİZLİKLE%20MÜCADELE.doc...](http://www.kit-up.net/web/download/.../İŞSİZLİKLE%20MÜCADELE.doc...), (16.02.2012).

ağırlıkla bu kesim çekmektedir. Katı iş güvencesi düzenlemelerinin yaş grupları arasındaki gelir adaletsizliğini körükleme olasılığı da büyüktür<sup>182</sup>.

Avrupa Komisyonu'nun "Avrupa'da İstihdam 2006" raporunda da iş güvencesi hükümlerinin iddia edildiği gibi istihdamı gözetmediği, işletmelerin işçi almalarını zorlaştırmasından dolayı teorik düzeyde varsayılan bu etkinin ortadan kaybolacağı belirtilmektedir.

İş güvencesinin özellikle kadınların ve gençlerin istihdam olanaklarını zayıflattığı belirtilmektedir. İş güvencesi uygulaması hali hazırda işi olanları korurken kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girişini zorlaştırıp istihdam dışı kalmalarına yol açtığı belirtilmiştir.

Rapora göre iş güvencesi hükümlerinin aynı zamanda işgücünün hareketliliğini azaltıp, işsizleri durağanlaştırdığı, uzun dönemli işsizliği ve işsizlik sürelerinin artırıldığı gibi ifadeler yer almakla birlikte rapor iş güvencesi ve güvenceli esneklik konusunda önemli bulgular ve değerlendirmeler içermektedir.

İş güvencesinin normlarının piyasa ekonomisinin ilkeleri ile bağdaşmadığını ileri sürmenin doğru olmadığı yönünde görüş bulunmaktadır. Doğru olmamasının nedeninin işçinin işçi gereksinimi olduğunda, bulunduğu nitelikli işçiyi ileride fesih sırasında yaşayabileceği güçlükleri ve feshin maliyetini düşünerek işçiyi işe almaktan kaçınmayacaktır. İşçi ise, hakkıyla ve dürüst bir biçimde çalışmasını sürdürdüğünde işini kaybetmeyeceğini düşünerek verimli çalışmaya devam edecektir<sup>183</sup>.

İş güvencesi konusunda katı düzenlemelere sahip olmasına rağmen, Hollanda, kısmi süreli çalışmaların ve sosyal taraflar arasında uzun vadeli ücret anlaşmalarının ağırlık kazandığı esnekleştirme çabalarıyla işsizliğe çözüm bulmakta oldukça başarılı olmuştur. 1985'te %10'nun üzerinde olan işsizlik oranı 1999'da %2,5'lar düzeyine çekebilmiştir. Hollanda'nın bu başarısında kurumsallaşmış sosyal diyalogunun büyük rolü vardır<sup>184</sup>.

<sup>182</sup> Zengingönül, "İş Güvencesi ve İstihdam".

<sup>183</sup> Ulucan, ss.18-19.

<sup>184</sup> Mustafa Yaşar Tınar, "İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi",

**Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Aylık Dergi**, Mart 2002, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=478&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=478&id=29), (08.04.2011).

İş güvencesine tamamen karşı olmamakla birlikte bunun istihdama olumsuz etkisine dikkat çeken çevrelere göre; feshe karşı koruma önlemleri işten çıkışların oranını azaltsa da, işgücünün yeni iş bulma olasılığını da aynı oranda azaltmaktadır. Bu durumda iş güvencesi, üretim sistemleri ve teknolojik alanda yaşanan değişimlerin işgücü piyasasına olan etkilerini desteklemektedir ve iş gücü piyasasında yüksek korumaya sahip tam zamanlı çalışanlar görece olarak daha az korunan ve belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve ödünç iş ilişkisi ile çalışan ikili bir yapının ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır<sup>185</sup>.

İş güvencesinin çekirdek işgücü istihdamını daraltırken, çevresel işgücü istihdamını genişlettiği tahmin edilmektedir. Çevresel işgücü istihdamındaki artış, ekonomik konjunktürdeki dalgalanmalara bağlı belirsiz ve kısa süreli bir istihdam olasılığı olarak ortaya çıkacaktır. Bu şekilde istihdam edilen işgücünün ise iş güvencesinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir<sup>186</sup>.

İstihdam sorunu ile iş güvencesi arasında doğrudan ters yönlü bir ilişki olmayıp sadece bir etkileşim söz konusudur. Buna en güzel örnek 1990'lı yılların ikinci yarısında Almanya'da yaşanmıştır. Alman Hukuku'nda Feshe Karşı Koruma Yasası önceleri sadece 5 ve daha az işçi çalıştıran işletmeleri küçük işletme kabul etmiş ve yasanın kapsamı dışında tutmuştur. Bu dönemde işçilerin 9/10'u feshe karşı koruma yasının kapsamı içinde yer almıştır. Daha sonra yapılan değişiklikle 1 Ekim 1996'dan itibaren bu sınır 10 işçiye çıkartılmış ve bunun sonucu olarak tüm işçilerin 1/3'ü anılan yasanın kapsamı dışında kalmıştır. Yapmış olduğu bu değişiklikle küçük işletmelerin istihdam olanaklarını genişletmeyi düşünen Alman Hükümeti, istihdamda beklenen artışın gerçekleşmemesi üzerine 01.01.1999 tarihinde yapılan son düzenleme ile işçi sayısındaki sınırlamayı yeniden 5 işçi olarak benimsenmiş ve feshe karşı koruma hükümlerinin kişiler açısından kapsamı ciddi anlamda genişletilmiştir<sup>187</sup>. Bu örnek üzerinden de anlaşılacağı gibi direkt olarak iş

---

<sup>185</sup> Ahmet Selamoğlu, "İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Etkileri", **Petrol- İş 2000-2003 Yılı**, Petrol İş Yayınları, 2003, s.150.

<sup>186</sup> Semih Serkant Aktuğ, **İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi**, Kamu-İş, Ankara, 2010, s.201, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/ssaktug.pdf> (20.04.2011).

<sup>187</sup> Güzel, s.27.

güvencesinin istihdamı olumsuz yönde etkileyeceği sonucuna varmak yanlış olacaktır.

Aşırı bir koruma öngören iş güvencesi hükümlerinin sistemdekilerin lehine olduğu ileri sürülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvencesi hükümleri ile sistemdekilerin özellikle de sendikalı ve toplu iş sözleşmesiyle çalışanların aşırı korunmakta olduğu belirtilmiştir. Buna karşılık sistem dışındakilerin sisteme girmeleri, kayıt dışı sektörün küçültmesi ise olumsuz etkilenmektedir<sup>188</sup>. Bu durumda iş güvencesi hükümlerinin sistemin dışındakilerin aleyhinde bir durum olduğu söylenebilir.

4857 sayılı İş Kanunu'yla esneklik yoluyla istihdam yaratılması konusunda yeni açılımların sağlanamamasının temel nedeni olarak koruma anlayışındaki çarpıklık olduğu ileri sürülmektedir. Çalışanları korumak amacıyla iyi niyetle öngörülmüş çok sayıdaki sosyal koruma hükmünün sonuçta kayıt dışılığa ve işsizliğe neden olduğu belirtilmektedir<sup>189</sup>. Bu nedenle sosyal koruma hükümlerinin işsizliğe neden olmayacak biçiminde ele alınması gerektiği söylenebilir.

ABD'nin işgücü piyasasının esnekleştirilmesiyle istihdam artırdığı sıklıkla dile getirilmektedir. Oysaki 1990'larda ABD'de yaratılan istihdam artışları işgücü piyasasının esnekleştirilmesinden değil, uygun para ve mali politikaların uygulanmasıyla istihdam artışları gerçekleşmiştir<sup>190</sup>.

## 2.2. İŞ GÜVENCESİNE İSTİHDAM AÇISINDAN YAKLAŞIM

Burada değerlendirilecek olan konu; katı iş güvencesi uygulamalarının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerine karşılık, işgücü piyasası esnekliğinin istihdamı artırıcı etkisinin olup olmadığını değerlendirmektir. Katı iş güvencesi

---

<sup>188</sup> A. Nurhan Süral, "İş Hukukundan İstihdam Hukuku'na, Sosyal Korumadan Teşvike", s.11, [www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC1.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC1.pdf), (06.04.2011).

<sup>189</sup> Süral, s.1.

<sup>190</sup> Aktuğ, s.207.

uygulamalarının avantaj ve dezavantajlarını belirtmek ve bu konuda bilim adamlarının yaptığı görüşlere yer vermektir<sup>191</sup>.

### 2.2.1. Heckman ve Pages'in Araştırması

Heckman'ın 2000 Yılı Haziran ayında Inter-American Bankası araştırmacılarından Carmen PAGES ile birlikte yaptığı, “İş Güvencesi Düzenlemelerinin Maliyeti: Latin Amerika İşgücü Piyasasın'dan Sonuçlar” isimli çalışması konuya görgül bulgulara dayanan bir ışık tutmaktadır. Her ne kadar çalışma, Latin Amerika Ülkeleri'nin İşgücü Piyasaları'nı derinlemesine inceliyorsa da, karşılaştırmalı verilerin hemen hepsinde içinde Türkiye'nin de yer aldığı OECD ülkelerine atıf yapılmaktadır. Çalışmanın “Latin Amerika, Karayipler ve OECD Ülkelerinde İş Güvencesi Endeksi” tablosunda Türkiye'de yer almaktadır. Araştırma, özellikle katı iş güvencesi düzenlemelerine sahip Latin Amerika Ülkelerinde, bu düzenlemelerin ekonomi üzerindeki etkisini ölçmektedir. Heckman, sosyo-ekonomik yapıları ve gelişmişlik düzeyleri itibariyle Türkiye'yle benzerlikler gösteren bu ülkelerde, katı iş güvencesi düzenlemelerinin özellikle “istihdam yaratma ve işsizlik” olguları üzerinde olumsuz etkiler yarattığına dair bulgulara dikkat çekmektedir<sup>192</sup>.

Araştırmanın metodolojisi, araştırma yapılan ülkelerin hanehalkı işgücü anketlerinin 4 zaman serisi içinde incelenmesiyle başlamaktadır. Heckman ve Pages, OECD'nin iş güvencesi çalışmalarında kullandığı gibi, yıllık ortalama verilerle değil, yıllık Gayri Safi Milli Hasıla büyüklükleri ve araştırma yapılan ülkelerin devlet istatistik bürolarından aldıkları yıllık işletme devirleri istatistikleri ile çalışmışlardır. Çalışmanın ilgi odağını da, daha fazla iş güvencesi sağlayan düzenlemelerin, daha düşük istihdam oranları ve daha büyük işsizlik oranları ile ilişkili olup olmadığı üzerine çevirmişlerdir<sup>193</sup>.

---

<sup>191</sup>Oğul Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Cilt:6, Sayı:1, 2004, s.328, [www.sbe.deu.tr/dergi/cilt6.sayi1/6.1%20zengingonul.pdf](http://www.sbe.deu.tr/dergi/cilt6.sayi1/6.1%20zengingonul.pdf), (03.04.2012).

<sup>192</sup> Zengingönül, “ İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım” s.331.

<sup>193</sup> Zengingönül, “ İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım” s.331.

Çalışmada, ayrıca diğer birçok görgül ölçümlere dayanan akademik araştırmalar referans olarak değerlendirilmiştir<sup>194</sup>.

Heckman ve Pages Araştırmasının genel sonuçları şu şekilde özetlenebilir<sup>195</sup>;

- Katı iş güvencesi düzenlemelerinin, gerek OECD gerekse Latin Amerika ülkelerinin istihdam ve işçi devri oranları üzerinde, dolayısıyla işgücü piyasasının verimliliği üzerinde önemli olumsuz etkileri vardır.
- Endüstrileşmiş ülkelerde iş güvencesi düzenlemelerinin gelir adaletsizliğini azalttığına dair bir kanıt yoktur.
- İş güvencesi düzenlemelerinin özellikle işgücü piyasasına yeni giren genç ve deneyimsiz işgücünün istihdam oranını düşürdüğü ve bu tür düzenlemelerin olumsuz etkilerini çoğunlukla bu kesimin göğüslemektedir. Katı iş güvencesi düzenlemelerinin, yaş grupları arasındaki gelir adaletsizliğini körükleme olasılığı göz ardı edilmemelidir.
- Katı iş güvencesi düzenlemeleri işgücüne olan talebi düşürmekte ve bazı işçiler bu uygulamalardan yararlanırken(kayıt-ıçi ve örgütlü çalışan işgücü), bir çoğu bu uygulamadan zarar görmektedir. Bu tür katı iş güvencesi düzenlemelerinin adaletsizlik üzerindeki etkileri birkaç boyutludur:

-Genç, kadın ve vasıfsız işgücünün istihdam beklentilerini düşürmektedir,

-İşgücü piyasasını, “güvenceli işe sahip işçiler” ve yeni bir işe sahip olma beklentisi çok az olan işçiler” olmak üzere ikiye bölüp ayrımcılık yaratır.

-Kayıt dışı sektörün hacmini artırma özelliği bulunmaktadır.

---

<sup>194</sup> Söz konusu araştırmalar için bkz Zengingönül “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım” dn:10, s.331.

<sup>195</sup>J. James Heckman ve Carmen Pages, “The Cost Of Job Security Regulation:Evidence From Latin American Labor Markets”, **National Bureau Of Economic Research Working Paper** no:7773, Cambridge, MA, USA, June 2000, S.22-24; akt Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.332.



- Katı iş güvencesi düzenlemelerinin gündemdeki yerini koruması, politik güce sahip sosyal grupların gelirlerinin güvence altına alınması talebi ile açıklanabilir.
- İş güvencesi işten çıkışların oranını azaltsa da, işten çıkan bir işgücünü yeni iş bulma olasılığını da azaltmaktadır.
- İş güvencesine sahip olan işçilerin, politik süreç içinde kendilerini temsil etme gücünü bulma şansları daha çoktur. Güvence dışında kalmış işgücü ise, kendi geleceklerini belirleyecek bu tür politikaları etkileme yolunda etkisiz kalacaktır.

### 2.2.2. Saint- Paul'un Çalışmaları

İş güvencesi ile ilgili iki çalışmada da, İspanya'nın Pompeu Fabra Üniversitesi Öğretim Üyesi Gilles Saint-Paul tarafından yapılmıştır. Çalışma, Heckman ve Pages'in çalışmasını destekler nitelikte sonuçlar içermektedir. Saint-Paul'a göre, özellikle AB ülkelerinin işgücü piyasasına yönelik yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar, katı iş güvencesi uygulamalarının, Avrupa'nın rekabet gücü üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Saint-Paul'un dikkat çektiği önemli noktalardan bir tanesi, katı iş güvencesinin AB'nin özellikle ABD ile rekabet edebilirliğine olumsuz etki yaptığı yönündedir<sup>196</sup>.

Saint-Paul'un yaptığı çalışmalarda ulaştığı sonuçlardan bir diğeri, işi olanların(ve özellikle verimsiz çalışan ve Gayri Safi Milli Hasıla'ya gerekli katma değeri yaratmayan işgücünün) katı iş güvencesi uygulamalarına sıkı sıkıya sarılıp, bir tür statüko yarattıklarıdır. Statüko ne kadar güçlüyse, ülkedeki siyasilerin de bu statükoyu koruma çabaları o denli güçlü olmaktadır. Nitekim, sivil toplum örgütlerine sahip olan çalışanların, politikacılar üzerindeki yaptırım gücü daha fazladır<sup>197</sup>.

Bu noktada, Saint-Paul tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla, iş güvencesi-istihdam üzerine yapılan OECD tabanlı araştırmaların sonuçları büyük benzerlikler göstermektedir. Buna göre, "yapısal işsizlikle katı iş güvencesi

<sup>196</sup> Zengingönül, "İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım", s.337.

<sup>197</sup> Zengingönül, "İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım", s.337.

uygulamaları doğrusal bir ilişki içindedir. Uygulanan katı iş güvencesi uygulamalarının, toplumun birçok kesimine yaptığı olumsuz etki, uygulamada anlaşılammamaktadır. Çünkü, bu uygulamalardan yararlanan, halihazırda işgücünü oluşturan kesimin güçlü sivil örgütlenmeleri, politikacılara karşı çok sert tavır almaktadırlar. Bu uygulamaların yumuşatılmasına karşı oluşturulan katı muhalefet, ‘‘toplumsal sosyal model sorgulanıyor!’’ tezini temel dayanak noktası haline getirmekte ve rasyonel bir tartışma ortamını daha doğmadan yok edebilmektedir’’<sup>198</sup>.

Saint-Paul’un öne sürdüğü tezler, yüksek iş güvencesinin toplumda ‘‘iş sahibi olanlar’’ ve işsizler’’ arasında oluşan uçurumu artırdığına, iş piyasasındaki rekabeti engellediğine dikkat çekmekte, konunun siyasi boyutu açısından da önemli argümanlar getirmektedir. Saint PAUL son bir değerlendirmede, ‘‘İşten çıkarma tazminatı ile işsizlik ödeneği iş kayıplarına karşı işçilere iki önemli koruma aracıdır. Birinin azaltılması diğerinin çoğaltılması sonucunu doğurabilir. Dolayısıyla işgücü piyasasında bunlara ilişkin bir düzenleme yapılması için ekonomik olarak büyüme devreleri seçilmelidir’’ demektedir<sup>199</sup>.

### 2.2.3. Bronstein Çalışması

Arturo Bronstein’da konu üzerinde araştırma yapan bir bilim insanıdır ve özellikle Latin Amerika üzerine yoğunlaşmıştır. Latin Amerika’daki endüstri ilişkileri sistemi 1980’li yılların başından bugüne önemli değişikliklere uğramıştır. Dikkat edilirse 1980’lerin başı, dünyada liberal yaklaşımın ağırlığını İngiliz Amerikan ekseninde artırmaya başladığı döneme rastlamaktadır. Latin Amerika’da bu dönem, askeri diktatörlük rejimlerinin derece derece demokratik sisteme doğru yöneldiği siyasi ve korumacı ekonomik sistemlerin yerini neo liberal kalkınma stratejilerine bıraktığı ekonomik olmak üzere iki ekseninde gelişmiştir<sup>200</sup>. Bu dönemle birlikte Arjantin, Kolombiya, Şili, Panama ve Peru’da esnekliğe yönelik bir takım

---

<sup>198</sup> Gilles Saint Paul, ‘‘Toward atheory of labor market instutions’’, **Oxford University Press**, London ,November 17, 1999, s.2 akt. Zengingönül ‘‘İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım’’, s.337.

<sup>199</sup> Gilles Saint Paul, ‘‘The Political Consequences of Unemployment’’, **Paper presented in Swedish Economic Council Cnference**, 1998, s.30. akt. Zengingönül, ‘‘İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım’’, ss.337-338.

<sup>200</sup> S. Arturo Bronstein, ‘‘Labour Law Reform in Latin America: Between State Proteciton and Flexibility’’, **The Journal Of Industrial Relations, Volume 39. No:1, 1997, s.5**, akt. Zengingönül, s.338.

reformlar gerçekleştirilmiştir. Bunlar arasında Şili ve Panama'nın işgücü piyasası daha yoğun düzenlemelere sahiptir<sup>201</sup>.

Bronstein'in nihai yorumu şu şekildedir: “Bazı araştırmalarda Latin Amerika için Asya kaplanları modeli önerilmektedir. Nitekim Asya – Latin Amerika'ya benzer bir şekilde- düşük işgücü maliyetli ve kuralsızlaştırılmış işgücü piyasaları ile ekonomik başarıyı yakalamıştır. Ancak UÇÖ'nün de teşhis ettiği gibi Asya ülkeleri birbirinden öylesine birbirinden farklı sistemlere sahiptir ki, Asya'da tek bir işgücü piyasası modelinden söz etmek neredeyse imkansızdır. Üstelik Asya, gelişmiş bir kamu eğitim sistemine ve yine gelişmiş bir mesleki-teknik eğitim sistemine sahiptir ki bu iki konu da Latin Amerika'da büyük gerilemeler yaşanmaktadır. Üstelik düşük maliyetli işgücü politikası sadece bazı Asya ülkelerini geliştirmiştir”<sup>202</sup>.

#### 2.2.4. Houseman ve Abraham'ın Görüşleri

Yukarıda yer verilen bulgulara ulaşan bilim insanlarına, yine kendi ülkelerinden karşı tezler ileri sürülmektedir. Bunların arasında Upjohn Enstitüsü İstihdam Araştırmaları Bölümünden Dr.Susan N.Houseman'ın ortaya koyduğu argümanın değerlendirilmesinde fayda bulunmaktadır. Houseman, birçok Amerikalı'nın, kolay işten çıkarma ve zayıf iş güvencesini, sağlıklı bir işgücü piyasası için ödenmesi gereken bir bedel olarak gördüğünü öne sürmektedir. Yine birçok Amerikalıya göre, katı iş güvencesi uygulamaları, Avrupa'da işgücü piyasasının esnekliğini azaltıcı, dolayısıyla değişimin önüne geçici ve nihayet büyümeyi engelleyici bir yapı içindedir. Bu noktada Houseman, Katherine Abraham ile yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına dikkat çekmekte ve “iş güvencesi ile esnek işgücü piyasasının uyumlu bir şekilde çalışabileceği” tezini ortaya koymaktadır<sup>203</sup>. Araştırmacıların tezleri şöyle özetlenebilir<sup>204</sup>:

- “Özellikle satış hasılatında meydan gelen benzer oranlı düşüşlerde, Almanya, Belçika, Fransa ve ABD'de yapılan çalışmalarda, imalat sanayinde Avrupalı

<sup>201</sup> Zengingönül, “ İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.338.

<sup>202</sup> Bronstein, s.25, akt. Zengingönül, “ İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, ss.339-340.

<sup>203</sup> Katherine Abraham ve N. Susan Houseman, “Does Employment Protection Inhibit Labour Market Flexibility: Lessons From Germany , France and Belgium”, **Upjohn Institute Staff Working Paper** 93-16, 1993, s.16 akt. Zengingönül, “ İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.340.

<sup>204</sup> Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.340.

işverenlerin ABD’li işverenlerle benzer miktarlarda işgücü kısıtlamasına gittikleri saptanmıştır. Buradaki farklılık, kısıtlamanın şeklinde ortaya çıkmaktadır. ABD’li işverenler kısa sürede büyük miktarda işgücünü doğrudan işten çıkartırlarken, Avrupalı işverenler kısa dönemde çalışma saatlerini azaltmaktadırlar’’<sup>205</sup>. Yapılan alan çalışmalarında, ekonominin konjonktürel küçülme gösterdiği dönemlerde, iş paylaşırmanın bütün Avrupa ülkelerinde kullanılan en yaygın mekanizmalarından biri olduğu görülmüştür.’’Örneğin Alman imalat sanayinde satışların düşmesiyle birlikte, iş paylaşırmanın bütün işten çıkarma verileri içinde yaklaşık %50’ye eşit olduğu gözlenmiştir. Böylece, Avrupalı işverenler kısa dönemde iş paylaşırma, uzun dönemde de kendi isteğiyle işten ayrılan işgücünden boşalan yerlere yeniden işgücü almayarak, işgücü saatlerinde yaptıkları kısıtlamaları Amerikan işverenleriyle aynı miktarda yapmakta, ancak daha az işgücünün işine son vermektedirler’’<sup>206</sup>.

- Avrupalı işverenlerin meslek içi eğitime verdikleri önem ve insan kaynaklarına yaptıkları yatırımlar, özellikle geçici ekonomik daralma dönemlerinde, yüksek miktarlarda yatırım yaptıkları işgücünü işten çıkarmakta daha dikkatli hale gelmektedirler.
- Bu tür geçici dönemlerde, işverenler, eğitimle vasıf kazandırdıkları işgücünü, işten ayrılmalara ve emekli olmalarla boşalan görevlere geçici olarak getirmektedirler. Herhangi bir işten çıkarma durumunda bile, eğitim ile vasıf kazanmış işgücü daha kolay iş bulabilmektedir.’’Meslek içi eğitimle ilgili az sayıda istatistiki bilgi olmasına rağmen Amerikan işverenlerinin işgücüne yatırım yapmada, Avrupalı işverenlere kıyasla çok geride kaldıkları gözlenmektedir. Amerikan Teknoloji Değerlendirme Bürosu’nun yapmış olduğu bir çalışma, işgücüne yatırım yapmada, Alman işverenlerinin

---

<sup>205</sup>N. Susan Houseman, “Job Security versus Labor Market Flexibility: Is There a Tradeoff?”, **Upjohn Institute Working Papers**, Spring 1994, USA, s.1. akt. Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.340.

<sup>206</sup>Houseman, s.1 akt. Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.340.

Amerikan işverenlerine göre iki kat daha fazla harcamada bulduklarını ortaya koymaktadır’’<sup>207</sup>.

Araştırmacılar, Saint Paul’un öne sürdüğü, “iş güvencesi uygulamalarının, hali hazırda bir işe sahip olan çalışanların haklarını korurken, dışarıda kalanların iş bulmalarını zorlaştırıcı etkisi olduğu” yolundaki görüşüne karşıdır<sup>208</sup>. Torino Üniversitesi bilim insanlarından Giuseppe Bertola, “İşten çıkarma maliyetlerinin genellikle belirli ücret düzeylerinde (asgari ücret olarak kabul edilebilir) ortalama istihdamı azaltmayacağı ve buna paralel olarak iş güvencesi uygulamalarının, mutlaka işsizlere karşı iş sahibi olanların pazarlık gücünü artıracığı yolunda bir bulgunun olmadığını; işsizlerin, genellikle piyasada geçerli ücret düzeyini aşağı çekme imkanları bulunduğunu ve böylece kendilerine istihdam alanları yaratabileceklerini’’<sup>209</sup> belirtmektedir. Üstelik, “çalışanlar için düşük ücretle çalışma işsizlik kadar stresli olabilir. Bir işgücü piyasasının bütün performansını doğru bir şekilde analiz edebilmek için, birçok değişkenin göz önüne alınması gerekmektedir’’<sup>210</sup>.

### 2.3. İş Güvencesinin Kayıt Dışı Ekonomiye Etkisi

Genel bir tanım olarak, kayıt dışı ekonomi, gayri safi milli gelir hesaplarını elde etmede kullanılmakta olan istatistik yöntemlerine göre tahmin edilemeyen, ancak gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlerin tümü olarak nitelendirilebilmektedir<sup>211</sup>.

İş güvencesinin öneminin ortaya çıktığı durumlardan biri de iş güvencesinin kayıt dışı ekonomiyi dolayısıyla işverenler arasındaki haksız rekabetin önlenmesindeki yararadır. Bu durum şöyle açıklanabilir: aynı ürünü aynı piyasada satmaya çalışan işverenden biri sendikasız ve sigortasız çalışanları istihdam ediyor üstelik çalışanlarına asgari ücretin altında ücret ödüyorsa, bu işveren ile kayıt içi faaliyet

<sup>207</sup> Houseman, ss.2-3 akt. Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.341.

<sup>208</sup> Mustafa Yaşar Tınar ve Oğul Zengingönül, “İş Güvencesi ve İstihdam”, **Mess Mercek**, Cilt:6, Sayı:22, 2001 akt. Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.341.

<sup>209</sup> Giuseppe Bertola, “Cross- Sectional Wage and Unemployment Rigidities versus Aggregate Employment”, ABCDE Europe 1999, Paris, “New Thinking on Security in Labor Markets”, June 21,1999,s.4 akt Zengingönül, “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, s.341.

<sup>210</sup> Giuseppe Bertola, “Europe’s Unemployment Problems”, **Economics of the European Union** 2nd edition, Oxford University Pres, November 3,2000, ss.2-3; akt Zengingönül, s.341.

<sup>211</sup> Türkmen Derdiyok, “Türkiye’nin Kayıtdışı Ekonomisi’nin Tahmini”, **Türkiye İktisat Dergisi**, Mayıs, 1993, s.54.

gösteren işveren arasında üretim maliyetleri açısından kayıt içi faaliyet gösteren işveren aleyhine büyük bir fark olacaktır. Bu durumda haksız rekabetin önlenmesi için kayıt dışı çalışan işverenin yanında çalışanlarının da işten çıkarılma endişesi yaşamadan; sendikaya üye olabilmeleri, sigorta kayıtlarının yaptırılmasını isteyebilmeleri veya asgari ücret talep edebilmeleri gerekir. İşçilerin endişe ve korku duymadan bunu yapabilecekleri yol iş güvencesidir<sup>212</sup>. Kaçan çalışan işyerlerinin kayıt altına alındığında devletin vergi gelirlerinde artış görülecektir.

Kayıt dışı ekonominin, kayıtlı ekonominin istihdam edemediği kitlelere iş sağladığı yönünde görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler kayıt dışı ekonominin, hızlı nüfus artışı ve yatırım azlığı gibi nedenlerden kaynaklanan işsizliğe engel olduğu yönündedir. Kayıt dışı ekonomi hem devletin vergi kaybına yol açmasına hem de ilgili sektörlerde haksız rekabete yol açtığından dolayı kayıt dışı ekonomi ile mücadele edilmesi gerekmektedir<sup>213</sup>. Kayıt dışı ekonomi kapsamı daraltılabilirse kayıtlı istihdam üzerindeki sosyal güvenlik ve vergi yükleri azaltılabilir.

#### **2.4. İş Güvencesinin İşletmeler Üzerindeki Etkileri**

İş güvencesinin işletmeler üzerindeki etkilerini; iş güvencesinin işçiler üzerindeki etkileri ve iş güvencesinin işverenler üzerindeki etkileri olarak inceleyeceğiz.

##### **2.4.1. İş Güvencesinin İşçiler Üzerindeki Etkileri**

İş güvencesi çalışana kanunun kendisine sağladığı hakları işten atılma korkusu ve endişesi duymadan rahatlıkla arayabilme imkanını sağlamaktadır. İş güvencesinin olmayışı durumunda çalışan işten atılabilme endişesiyle işveren tarafından verilen ancak iş sözleşmesinde bulunmayan ve yasaya aykırı olan talimatları da yerine getirmek zorunda kalmaktadır<sup>214</sup>.

---

<sup>212</sup>Savaş Taşkent, **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**, BİS Eğitim Yayınları, Aydoğdu Ofset, Ankara,2002,s.14.

<sup>213</sup> Ahmet Tıktık, “Kayıt Dışı Ekonomi, İstihdam ve İşsizlik”,**Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Tarafından Yayınlanan Aylık Dergi**, Ağustos, 2004, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1020&id=58](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1020&id=58), (27.04.2011).

<sup>214</sup> Kemal Poyraz ve Bülent Kama,“Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve**

İş güvencesi işçilerin verimini olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilir. Şöyle ki, iş güvencesiyle işçi kendini güven içinde hissettiğinde ve bu güvenle çalıştığında işçinin verimi artabilecektir. İşçinin iş güvencesini işçi tarafından yanlış anlaşılması yani işçinin işverenin kendisini işten çıkaracağı düşüncesine kapılması kendisinde bir korku durumu yaratabilecek, korkuyla çalışılan bir durumda ise işçinin verimliliği düşebilecektir<sup>215</sup>.

İş güvencesinin sağlandığı durumlarda, yani çalışanın keyfi fesihlere karşı korunduğu yasal düzende bireysel hakların yanı sıra kolektif hak ve özgürlüklerde; yani sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği, grev hakkı kavramı ve kurumları gerçek işlevini görebilecektir<sup>216</sup>. Bu durumun hem işçinin yararına hem işverenin yararına olduğu söylenilebilir.

Bu durumu biraz daha açmak istersek; iş güvencesinin sağladığı imkanlarla, işten atılma endişesi yaşamadan sendika üyesi olan ve sendikalılığın kendisi için sağladığı olumlu şartlardan yararlanabilen işçiler, işyerinde oluşan huzur ve güven ortamı sayesinde her türlü fedakarlık ve özveriyle işletmesine katma değer yaratmak için uğraş verir<sup>217</sup>. Bu durumda işletmenin veriminin de artabileceği söylenebilir.

İşletmeler günümüzde artık insan faktörüne önem ve değer vermektedirler. Çalışanın işletme amaçları doğrultusunda en etkili şekilde yönlendirilebilmesi için o işletmede iş güvencesinin bulunması gerekmektedir. Yüksek iş güvencesine sahip olan çalışanlar motivasyonları ve iş tatminleri de yeterli olması durumunda küreselleşen dünyada işletmelerin ihtiyaç duydukları nitelikte çalışanlar profilini oluşturabilirler<sup>218</sup>.

Bir işçinin işini kaybedeceği endişesi taşımasına neden olan tek faktör iş güvencesiyle ilgili mevzuatın eksikliği olmamakla birlikte işletme ile ilgili ekonomik

---

**İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, 2008, ss.145-146, [http://iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/2008\\_2\\_9.pdf](http://iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/2008_2_9.pdf), (27.04.2011).

<sup>215</sup> Ağır, s.81.

<sup>216</sup> Taşkent, s.12.

<sup>217</sup> Ağır, ss.82-83.

<sup>218</sup> İsmail Bakan ve Tuba Büyükbeşe, “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:23, Temmuz- Aralık 2004, s.55, <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayı23/ibakan.pdf>, (28.04.2007).

sebepler de işçilerin endişe duymalarına neden olabilir<sup>219</sup>. Yani işçilerin endişe duymalarına neden olacak tek faktör iş güvencesinin eksikliği değildir.

#### **2.4.2. İş Güvencesinin İşverenler Üzerindeki Etkileri**

İş güvencesi işin sonlandırılması bakımından işveren tarafından önem taşımaktadır. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu'yla fesih bildirim yazılı olarak yazılması, geçerli bir sebebe dayandırılması ve gerektiğinde bu geçerli sebebin ispatı gibi işverene yükümlülükler getirilmiştir.

İş güvencesi işverenin belirsiz süreli hizmet akdinin fesih yetkisini sınırladığı için, işverenlerin de işçiyi işe alırken kullandıkları usulleri ve esaslarını yeniden gözden geçirilmelerini zorunlu kılmıştır<sup>220</sup>.

İş güvencesinin işe alımlarda ve sözleşmenin yapılmasında da önemi büyüktür. İş güvencesinin olmadığı durumlarda işveren işçiyi istediği zaman işten çıkarabileceği için işe alımlarda gereken özeni göstermemektedir.

4857 sayılı kanunda işveren gösterdiği geçerli sebebi kanıtlamak zorunda olduğundan bu ispat yükü de işveren tarafından önem kazanmaktadır. İş sözleşmelerin feshinde performans değerlendirme sistemlerinin çıktıları önemlidir. Eğer işletmelerde performans değerlendirme sistemleri yoksa, kanıt açısından bu sistemin kurulması gerekmektedir.

İş güvencesi kavramının işverenleri ilgilendiren önemli etkilerinden biri de ekonomiktir. İş güvencesi sağlayan yasal düzenlemelerin işgücü maliyetini artırıcı etkisi bulunmaktadır. Bu etki iş sözleşmesi feshinde ödenmesi muhtemel tazminatlar konusunda kendisini göstermektedir<sup>221</sup>.

---

<sup>219</sup> Ağır, s.83.

<sup>220</sup> Ağır, s.84.

<sup>221</sup> Ağır, s.78.



## 2.5. İş Güvencesinin Hukuki Etkileri

İş güvencesinin hukuki etkileri bakımından kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası arasındaki ilişki incelenecektir.

### 2.5.1. İş Güvencesi ile Kıdem Tazminatı İlişkisi

Kıdem tazminatı Türk İş Hukuku'na ilk kez 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki "Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir."(m.13/6) hükmü ile girmiştir<sup>222</sup>.

İş sözleşmesinin sona ermesinin hukuksal sonuçlarından biri ve en önemlisi kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı; yasada vurgulanan asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin yasada öngörülen nedenlerden biriyle son bulması durumunda , işverence , işçiye ve mirasçılara ödenen para olarak belirtilmiştir<sup>223</sup>.

Kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının genişletilmesi ve kıdem tazminatı miktarının yüksek tutulması işverenin fesih hakkı üzerinde caydırıcı bir etki veya bunun tersi yönünde bir etki yapabilir. Ters yönünde etki ; işverenin daha işe alma safhasında çekingen davranıp işçi istihdamından kaçınabilmesi, işe aldıktan sonra da kıdemi ve ücreti yükselen işçinin bir an önce iş sözleşmesini feshedebilme çareleri araması şeklinde gerçekleşebilir<sup>224</sup>.

İş güvencesi sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılırken kıdem tazminatına verilen ancak uygulamada tam tersi sonuçlar doğuran iş güvencesi işlevi tümüyle ortadan kaldırılmalıdır. Kıdem tazminatı doğal işlevi içinde yeniden düzenlenmelidir. Bu işlev "işçinin işyerindeki kıdeminin yıpranmasının işe ve işyerine bağlılığının ve

---

<sup>222</sup> Ağır, s.89.

<sup>223</sup> Anadolu, F. Kerim: "Kıdem Tazminatı Koşullarlı ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması",**Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Sayı:10, s.241, [http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler%CF.%20kERİM%20Anadolu%5C239-264.PDF](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%CF.%20kERİM%20Anadolu%5C239-264.PDF), (29.04.2011).

<sup>224</sup> Ağır, s.90.

nihayet işverene sağladığı artı değerlerin karşılığı bir avantaj’’ biçiminde değerlendirilmelidir<sup>225</sup>.

### 2.5.2. İş Güvencesi ve İşsizlik Sigortası Arasındaki İlişki

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur<sup>226</sup>.

İş güvencesi işçinin işini korumasını amaçlarken işsizlik sigortası, işini yitiren işçiye gelir güvencesi sağlamayı hedeflemektedir. Hukuki nitelik itibariyle bunları özdeş ya da birbirinin alternatifi kurumlar olarak değerlendirmek mümkün değildir. Birbirini tamamlayan kurumlar olarak algılanmalıdır. Diğer bir ifadeyle iş güvencesi ile işsizlik sigortası arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Bunların birbirlerinin işlevlerini yapmaları da mümkün değildir. Ancak iş güvencesi ile işsizlik sigortası arasında etkileşimler vardır<sup>227</sup>.

Bu etkileşimin daha çok ekonomik kriz dönemlerinde ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkartılan işçi sayısında artmalar olmaktadır. Bu da işsizlik sigortasının finansmanında sıkıntılar yaratmaktadır. İş güvencesi de işten çıkartılan işçi sayısının artmasını engelleyerek işsizlik sigortası sistemine yardımcı olmaktadır.

---

<sup>225</sup> Ağır, s.91.

<sup>226</sup> <http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statissizliksigortasiisle>, (29.04.2011).

<sup>227</sup> Ağır, s.92.

## SONUÇ

İş güvencesinde iş ilişkisinde süreklilik sağlanmak istenmesine karşın; bu iş ilişkisinin her durum ve koşulda devam edeceği anlamına da gelmez. İşveren; geçerli bir neden gördüğü zaman sözleşmeyi feshedebilir. Geçerli bir neden olmadan ve keyfi işveren sözleşmeyi feshedemez.

Ülkemizde iş kanunları açısından bakıldığında ilk defa kapsamlı iş güvencesi hükümleri; 4773 sayılı Kanun ile yer almış olup; bu Kanun 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile iş güvencesi konusunda önemli gelişmeler olmuştur. Bu kanun kısa bir süre yürürlükte kalmıştır. Bu kanunun ardından 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun 4773 sayılı Kanunu'nun büyük bölümünü içinde bulundurmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21 maddeleri arasında iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması bazı koşullara bağlanmıştır. Bu koşullar işçinin İş Kanunu kapsamında işçi veya Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olması, işletmeye bağlı aynı işkolunda en az otuz işçi çalışması, işçinin en az altı aylık kıdeminin olması koşuludur. Aynı zamanda işçinin işveren vekili durumunda olmaması da gerekmektedir. Hangi işveren vekillerinin bu güvenceden yararlanamayacağını yasa açıklamıştır.

İstihdam kavramına işçiler ve işverenler de dahil edilmektedir. İstihdamda işgücü iktisadi faktörlerle üretimde bulunur. İstihdam kavramı denildiğinde akla işsizlik kavramı da gelmektedir. İstihdam ve işsizlik gerek bireysel, gerek toplumsal düzeyde önemli sorunlara yol açabilmektedir. Bu yüzden bunlar önemli kavramlardır. Kişinin iş bulamayışı çoğu zaman kişisel unsurlardan kaynaklanmamaktadır. Ülkenin uyguladığı ekonomik, toplumsal, sosyal politikalarla da ilgili bir durumdur.

İstihdam yaratma ise istihdam politikalarının uygulanması ile ilgilidir. Bu istihdam politikaları işgücü arzının sürekli olmasını sağlamalıdır. İstihdamı artırıcı, işsizliği azaltıcı yönünde olmalıdır.

İş güvencesi ile istihdam arasındaki ilişkiye baktığımızda iş güvencesinde amaç çalışanları istihdamda tutmaktır. Çalışanları istihdamda tutmak için istihdam

politikalarının iyi uygulanması gerekmektedir. Bu politikalar hazırlanırken işçi ve işverenlerin görüşleri dikkate alınmalıdır.

İstihdam politikası oluşturulurken sosyal tarafların uygulama ve sorunların çözümünde aktif katılımı önemli olmasına rağmen iş güvencesini sağlayan yasal düzenlemelerin yetersizliğinden dolayı tarafların anlaşması da bir anlam ifade etmemektedir. Bu yüzden iş güvencesiyle ilgili düzenlemeler yeterli düzeyde işsizliği azaltıcı, istihdam yaratmayı teşvik edecek biçimde olmalıdır.

Ülkemizde de istihdam sorununa yönelik izlenecek politikaların geniş odaklı ve kapsamlı, ekonomik politikalarla bir bütünlük içerisinde olması gerekmektedir.

İş güvencesi işe giriş ve çıkışı zorlaştırdığından dolayı istihdamı olumsuz etkilediği kanısındayım.

İş güvencesinin etki alanları içerisinde işletmeler, kayıt dışı ekonomi ve hukuk bulunmaktadır. İş güvencesinin hukuki etkileri bakımından kıdem tazminatıyla işsizlik sigortası arasındaki ilişki incelenmiştir.

Son olarak diyebiliriz ki iş güvencesinin istihdam yaratılmasında doğrudan bir işlevi olmamakla birlikte, iş güvencesinin istihdam üzerinde etkileri görülmektedir. İstihdam yaratma; uygulanan istihdam politikaları ile ilgili olduğundan iş güvencesi hükümlerinin istihdam politikaları ile paralel yönde olması gerekmekte olup; iş mevzuatında iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler yapılırken istihdam yaratmaya yönelik hükümlerin de yer alması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

Ağer, İlker. **Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2006.

Akı, Erol, H. Olcay Altıntaş ve İbrahim Bahçivancılar. **Uygulamada İş Güvencesi**, Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi:52, Birinci Baskı, İstanbul, 2005.

Aktuğ, Semih Serkant. **İş Güvencesinin Sosyal Ekonomik Hukuki Temelleri ve Türkiye Değerlendirmesi**, Kamu-İş, Ankara, 2010, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/ssaktug.pdf>, (20.04.2011).

Akyiğit, Ercan. **Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007.

Anadolu, F. Kerim. “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Sayı: 10, ss.239-264. [http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler%CF.%20kERİM%20Anadolu%5C239-264.PDF](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%CF.%20kERİM%20Anadolu%5C239-264.PDF), (29.04.2011).

Arıcı, Kadir, A.Nizamettin Aktay ve E. Tuncay Kaplan-Senyen. **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

Ay, Şebnem. **İnsan Kaynakları ve Yönetimi Üzerindeki Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2007.

Bakan, İsmail ve Tuba Büyükbeşe. “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 23, Temmuz- Aralık 2004, ss.35-59, <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/say123/ibakan.pdf>, (28.04.2007).

Başterzi, Süleyman. “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri” , **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi**

**Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 3, 2005, ss.53-94, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/272/2461.pdf>, (06.04.2011).

Biçerli, Mustafa Kemal. “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı?”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:19, Sayı:6, Kasım 2005, ss.1-15, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf>, (02.04.2011).

Bilgili, Abbas. **İş Güvencesi Hukuku İşe İade Davaları**, Karahan Kitabevi, 2005.

Bircan, İsmail. “Eğitim ve İstihdam”, **Demokratik Eğitim Kurultayı Bireysel Bildirgeler Kitabı**, Ankara, Eğitim-Sen, 2-6 Şubat 1998, ss.559-570, [e.kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1751.pdf](http://e.kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1751.pdf) (24.03.2012).

Bozdağlıoğlu, E. Yasemin Uyar. “1990’dan Günümüze Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısının Analizi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Sayı: 11, 2007, ss.1-21.

Bozdağlıoğlu, E. Yasemin Uyar. “Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları”, Adnan Menderes Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 20, 2008, ss.45-65.

Bulut, Selahattin. **Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi SBE, Ankara, 2010.

Çankaya, Osman Güven, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 21. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Çiçek, Cemil. “Yeni Yasanın Anlaşılmasını Sağlamak İçin Gerekçeleri ile Yayınlanarak, Adliyelere Ulaştırılması Gerekmetedir”, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Tarafından Yayınlanan Aylık Dergi**, Şubat 2003, [http://www.tisk.org.tr/iswveren\\_sayfa.asp?yaz](http://www.tisk.org.tr/iswveren_sayfa.asp?yaz), (16.03.2012).

Demir, Fevzi. **İş Hukuku ve Uygulaması**, Birleşik Matbaacılık, 4. Baskı, İzmir, 2005.

Derdiyok, Türkmen. “Türkiye’nin Kayıtdışı Ekonomisi’nin Tahmini”, **Türkiye İktisat Dergisi**, Mayıs, 1993, ss.54-63.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan. **Bireysel İş Hukuku**, İkinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Gök, Mehmet. **İşgücü Piyasası ve Kobiler**, Roma Yayınları, 1.Basım, Ankara, 2004.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.

Güney, Alptekin. “İşsizlik Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri”, **Kamu-İş**; Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, ss.135-159, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1046.pdf>, (02.04.2012).

Güven, Ercan ve Ufuk Aydın. **Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2007.

Güzel, Ali .İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, **İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2004.

İnciroğlu, Lütfi. “Yeni İş Kanunu’nda İş Sözleşmesi Feshinin Geçerli Sebebe Dayandırılması”, <http://www.lutfinciroglu.com/content/view/25/19/> (21.02.2012).

İstihdam Politikası Sözleşmesi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz122.htm>, (15.08.2011).

İşsizlikle Mücadele: Ülke Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler, [www.kit-up.net/web/download/.../İŞSİZLİKLE%20MÜCADELE.doc...](http://www.kit-up.net/web/download/.../İŞSİZLİKLE%20MÜCADELE.doc...), (16.02.2012).

İşsizlik ve Maden Mühendisliği Alanındaki İşsizliğe Kısa Bir Bakış, [http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/639C6BD2A42E714\\_EK.PDF?TİPİ=5&turu=R&SUBE=0](http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/639C6BD2A42E714_EK.PDF?TİPİ=5&turu=R&SUBE=0), (03.03.2011).

Karabulut, Alparslan. **Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği**, (Uzmanlık Tezi), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

Kaya, Pir Ali. “4857 Sayılı İş Yasası’nın Türk İş Hukuku’nda Meydan Getirdiği Yenilikler”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 2003, <http://www.isguc.org/?p=article&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (08.01.2011).

Kaya, Pir Ali. “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme- 158 sayılı ILO Sözleşmesi ve Temmuz 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, **İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2001, <http://www.isguc.org/?p=article&id=114&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (20.12.2010).

Korkmaz, Selçuk. **Türkiye’de İstihdam ve Verimlilik İlişkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi SBE, Balıkesir, 2010.

Kökocak, Abdülkadir ve Seher Gökpınar. “Yeni Ekonomik Paradigma”, Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi / E- Kitabı, ss.517-532, <http://OZAL.CONGRESS.INONU.EDU.TR/PDF/34.PDF> S.518, (03.04.2011).



Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2004.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2005.

Özdemir, Süleyman, Halis Yunus Ersöz ve Halil İbrahim Sarıoğlu. “İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi”, **İstanbul Ticaret Odası**, Yayın No:2006-45, İstanbul, 2006.

Poyraz, Kemal ve Bülent Kama. “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, , Cilt: 13, Sayı: 2, 2008, ss.143-164, [http://iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/2008\\_2\\_9.pdf](http://iibf.sdu.edu.tr/dergi/files/2008_2_9.pdf), (27.04.2011).

Sarıbay, Gizem. **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları**, Birinci Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

Selamoğlu, Ahmet. “İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Etkileri”, **Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı**, Petrol İş Yayınları, 2003, ss.163-196.

Seyitoğlu, Halil. **Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük**, Güzem Can Yayınları, İstanbul, 1999.

Soyer, Polat. “158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler”, **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2002.

Süral, A. Nurhan . “İş Hukukundan İstihdam Hukuku’na, Sosyal Korumadan Teşvike”, [www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC1.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/OGC1.pdf), (06.04.2011).

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Basım, 6. Bası, İstanbul, 2010.

Şahlanan, Fevzi. “Yeni İş Kanununun Genel Hükümleri ve Temel Kavramları”, **Yeni İş Yasası Sempozyumu**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2003.

Taşkent, Savaş. **İş Güvencesi(İşçinin Feshe Karşı Korunması)**, Belediye İş Yayınları, İstanbul, Mart, 1991.

Taşkent, Savaş. **İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme**, BİS Eğitim Yayınları, Aydoğdu Ofset, Ankara, 2002.

Tıktık, Ahmet. “Kayıt Dışı Ekonomi, İstihdam ve İşsizlik”,**Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Tarafından Yayınlanan Aylık Dergi**, Ağustos, 2004, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=1020&id=58](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1020&id=58), (27.04.2011).

Tınar, Mustafa Yaşar. “İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi”, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Aylık Dergi**, Mart 2002, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=478&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=478&id=29), (08.04.2011).

Tınar, Mustafa Yaşar ve Oğul Zengingönül. “İş Güvencesi ve İstihdam”, **Mess Mercek Dergisi**, Cilt:6, Sayı: 22, 2001.

Türk İş, Ulusal İstihdam Stratejisi "Politika Önerileri", Ankara, 2010, [www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/.../ish106.doc](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/.../ish106.doc), (04.03.2012).

Türkiye'nin Uygulaması Gereken İstihdam Politikaları ve İşsizlik Sorununa Çözüm Önerileri, <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ish101.pdf>, (02.03.2011).

Uçum, Mehmet. “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.

Uçum, Mehmet. “Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması” **İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul, 2002.

Uçum, Mehmet. **Yeni İş Kanunu Seminer** Notları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2003.

Ulucan, Devrim. “4773 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Güvencesi ve Geçerli Neden Kavramı”, **İş Güvencesi-Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler**, İstanbul Barosu Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2003.

Yıldırım, Kemal ve Doğan Karaman. **Makro Ekonomi**, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir, 2003.

Yılmaz, Mesut, A. Kadir Kökocak ve Nedret Demirci. “İşsizlik Olgusu ve İstihdam Artırıcı Stratejiler”, **International Conference'2nd International Social Scientists Congress'**, International Atatürk Alatoo University and Kocaeli University, Bişkek-Kırgızistan, 22-24 Ekim 2008, [dis.fatih.edu.tr/store/docs/45638QVTDyvVo.doc](http://dis.fatih.edu.tr/store/docs/45638QVTDyvVo.doc) (15.02.2012).

Zaim, Sabahaddin. **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992.

Zaim, Sabahaddin. **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. basım, İstanbul, 1997.

Zengingönül, Oğul. “İş Güvencesine İstihdam Açısından Bir Yaklaşım”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, ss.328-345, [www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.sayı1/6.1%20zengingonul.pdf](http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.sayı1/6.1%20zengingonul.pdf), (03.04.2012).

Zengingönül, Oğul. “İş Güvencesi ve İstihdam”, **Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi**, Sayı: 266, Şubat 2002, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/subat/5.html>, (06.04.2011).

[http://www.belgenet.com/yasa/k4773\\_g.htm](http://www.belgenet.com/yasa/k4773_g.htm), (16.03.2012).

<http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statissizliksigortasiisle>,  
(29.04.2011).

[www.calimatoplum.org/sayi27/abc/7-1.pdf](http://www.calimatoplum.org/sayi27/abc/7-1.pdf), (17.02.2012).