

## İŞ GÜVENCESİNDE İŞE İADE VE TAZMİNAT İKİLEMİ: TÜRKİYE VE İSPANYA ÖRNEKLERİ ÜZERİNDEN SOSYAL POLİTİKA İNCELEMESİ

### JOB SECURITY DILEMMAS: A SOCIAL POLICY EXAMINATION OF REINSTATEMENT AND COMPENSATION IN TURKİYE AND SPAIN

**Dr. Eray KARAGÖZ**

Bağımsız Araştırmacı, [eraykaragozz@gmail.com](mailto:eraykaragozz@gmail.com)

İzmir / Türkiye

ORCID: 0000-0002-0315-2021

#### ÖZET

Bu araştırma, iş güvencesi rejimlerinin etkinliğini karşılaştırmalı analizi ve doktrinel inceleme yöntemleriyle ele almakta; Türkiye ve İspanya örnekleri üzerinden "işe iade" ve "tazminat" odaklı modellerin işgücü piyasalarındaki yansımalarını ve yöntemlerini irdelemektedir. Çalışmada, her iki ülkenin yasal mevzuatı, yüksek mahkeme içtihatları ve reform sonrası etki analizleri normatif ve ampirik düzlemde karşılaştırılmıştır. Araştırma bulguları, Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile kurgulanan işe iade merkezli yapının, katı ispat yükümlülükleri ve yargılamadaki yapısal sorunlar normatif bir güvenceden öteye geçemediğini ve uygulamada "fiili bir tazminat sistemine" dönüştüğünü göstermektedir. Buna karşılık İspanya örneği incelendiğinde, 2012 Reformu (Law 3/2012) ile kıdem tazminatı tavanının ve katsayısının (45 günden 33 güne) düşürülmesinin, beklenen prosedürel esneklikten ziyade doğrudan maliyet odaklı bir işten çıkarma kolaylığı sağladığı tespit edilmiştir. İspanya'da reformun, giriş esnekliği sağlamadan fesih maliyetlerini düşürerek iş güvencesini sistematik olarak zayıflattığı sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak çalışma, ILO 158 sayılı Sözleşme ve Avrupa Sosyal Şartı standartları ışığında; Türkiye'nin mevcut "uygulanamayan katı güvence" modelinden, İspanya tipi "tazminat odaklı esnekliğe" geçişinin, işçi haklarında telafisi güç bir erozyona yol açacağını ve hukuki öngörülebilirliği zedeleyeceğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Sosyal politika, sosyal güvenlik, iş güvencesi, iş hukuku, işe iade.

#### ABSTRACT

This research addresses the effectiveness of job security regimes through comparative analysis and doctrinal examination methods, investigating the repercussions and mechanisms of "reinstatement-oriented" and "compensation-oriented" models in labor markets through the case studies of Turkey and Spain. In the study, the legal legislation, high court jurisprudence, and post-reform impact analyses of both countries are compared on normative and empirical planes. Research findings indicate that the reinstatement-centered structure established by Labor Law No. 4857 in Turkey cannot go beyond a "normative guarantee" due to strict burdens of proof and structural problems in the judicial process, transforming into a "de facto compensation system" in practice.

Conversely, upon examining the Spanish case, it has been determined that the reduction of the severance pay cap and coefficient (from 45 to 33 days) via the 2012 Reform (Law 3/2012) provided a direct cost-oriented ease of dismissal rather than the expected procedural flexibility. It was concluded that the reform in Spain created an asymmetric structure by reducing "exit costs" without providing "entry flexibility," thereby systematically weakening job security. Consequently, in light of ILO Convention No. 158 and European Social Charter standards, the study reveals that a transition from Turkey's current "inapplicable rigid security" model to a Spanish-type "compensation-oriented flexibility" would lead to irreparable erosion in worker rights and undermine legal predictability.

**Keywords:** Social policy, social security, job security, labor law, reinstatement.

## GİRİŞ

İş güvencesi ve haksız fesih tazminatı düzenlemeleri, modern çalışma ilişkilerinin ve özellikle güvenceli esneklik (flexicurity) modelinin temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Bu sistemler, işverenlerin tek taraflı fesih yetkisini sınırlandırarak çalışanları keyfi işten çıkarmalara karşı korumayı amaçlamaktadır. Ancak farklı ülkelerin, bu korumayı sağlamak için farklı hukuki mekanizmalar ve yaklaşımlar benimsediği görülmektedir. Türkiye ve İspanya, coğrafi ve ekonomik farklılıklarına rağmen, iş hukuku sistemlerinde benzer yapısal sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır: İşgücü piyasasında esneklik talebi ile çalışan güvencesi arasındaki hassas denge, geçici istihdam sözleşmelerinin yaygınlığı ve ekonomik krizlerin normatif yapı üzerindeki dönüştürücü etkisi. Bu iki ülkenin karşılaştırmalı analizi, farklı hukuki yaklaşımların etkinliğini değerlendirmek ve politika önerileri geliştirmek açısından önemli içgörüler sunmaktadır.

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen sistem, işe iade mekanizmasını merkeze alarak çalışanın işine geri dönmesini (aynen ifa) hedeflemektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Bu yaklaşım, teorik olarak iş güvencesinin en güçlü biçimi kabul edilmekle birlikte, uygulamada karşılaşılan zorluklar, uzun yargılama süreleri ve işe başlatmama tazminatının niteliği sistemin etkinliğini sorgulatmaktadır (Yürekli, 2019). İspanya ise 2012 yılında gerçekleştirdiği köklü reform ile tazminat odaklı bir sisteme geçiş yapmış ve işten çıkarma maliyetlerini önemli ölçüde düşürmüştür (Gorelli Hernández, 2023; López vd., 2014). Bu reform, işgücü piyasasında esneklik artışını hedeflemiştir (Veiga, 2015). Ancak reformun çalışan güvencesi üzerindeki aşındırıcı etkileri, akademik çevrelerde yoğun tartışmalara yol açmıştır (Pereiro, 2022; Desdentado Bonete, 2012; Molina Navarrete, 2023).

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye ve İspanya'daki haksız fesih tazminat sistemlerini kapsamlı bir şekilde karşılaştırmak, her iki sistemin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek ve uluslararası standartlar ışığında değerlendirmektir. Araştırma yöntemi olarak doküman incelemesi benimsenmiş; literatür taramasında hukuki analizler, ampirik araştırmalar, karşılaştırmalı çalışmalar ve politika değerlendirmeleri incelenmiştir. Çalışma, Türkiye ve İspanya gibi farklı hukuki geleneklere sahip olmakla birlikte "Güney Avrupa Refah Rejimi" içerisinde benzer tipolojide sayılan iki ülkenin karşılaştırmalı analizini sunarak literatüre özgün bir katkı sağlamayı hedeflemektedir.

## AMAÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye ve İspanya'daki haksız fesih tazminat sistemlerini kapsamlı bir şekilde karşılaştırmak ve her iki sistemin güçlü/zayıf yönlerini uluslararası standartlar ışığında belirlemektir. Bu doğrultuda çalışma şu sorulara yanıt aramaktadır:

- Türkiye'deki işe iade mekanizması uygulamada hangi yapısal sorunlarla karşılaşmaktadır?
- İspanya'nın 2012 reformu (Law 3/2012) hangi köklü değişiklikleri getirmiş ve çalışan güvencesini nasıl etkilemiştir?
- İşe iade ve tazminat odaklı modeller arasındaki temel farklar nelerdir?

Yöntem olarak, çalışmada karşılaştırmalı hukuk analizi ve doktrinel inceleme yöntemleri benimsenmiştir.

## TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENCESİ SİSTEMİ

Türkiye'de iş güvencesi sistemi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18-21. maddeleri ile düzenlenmiştir. Bu düzenleme, 2003 yılında yürürlüğe girerek Türk iş hukukunda önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur (Süzek, 2023). İş güvencesi hükümleri, belirli koşulları taşıyan işçileri geçerli sebep olmaksızın yapılan fesihlere karşı korumayı amaçlamaktadır. İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için işçinin, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdeme sahip olması gerekmektedir (Çelik vd., 2023). Bu koşul, sistemin kapsamını önemli ölçüde sınırlandırmakta ve Türkiye'deki işletme yapısı dikkate alındığında küçük işyerlerinde çalışan büyük bir kitleyi koruma dışında bırakmaktadır (Süzek, 2023).

Kanun, işverenin fesih hakkını "geçerli ya da haklı sebep" koşuluna bağlamaktadır. Geçerli sebep, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanabilir (Akyiğit, 2022; Mollamahmutoğlu vd., 2022). Feshin geçerli sebebe dayanmaması durumunda, işçi işe iade davası açma hakkına sahiptir. Türk iş hukukunda işe iade mekanizması, feshin geçersizliği tespiti üzerine kurulan ve çalışanın iş güvencesini sağlamanın birincil yolu olarak tasarlanan bir yapıdır (Süzek, 2023). Bu yaklaşım, işçinin işini kaybetmemesini ve çalışma ilişkisinin devamını hedeflemektedir. Ancak literatür, bu normatif hedefin uygulamada karşılaştığı önemli engellere ve davanın bir tazminat pazarlığına dönüşmesine dikkat çekmektedir (Yüreklı, 2019).

İş sözleşmesi haksız veya geçersiz sebeple feshedilen işçinin işe iade süreci, işçinin fesih bildirimini aldıktan sonra bir ay içinde arabulucuya başvurması ile başlamaktadır. Arabuluculuk sürecinin sonuçsuz kalması halinde, işçi iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir (Ekmekçi vd., 2019). Mahkeme süreci, Türk iş hukuku sisteminin en sorunlu alanlarından birini oluşturmaktadır. Yargı süreçlerindeki gecikmeler, işçilerin iş güvencesi haklarına erişimini önemli ölçüde sınırlandırmaktadır. Dava sürecinin uzaması, işçinin ekonomik açıdan zor duruma düşmesine ve işe iade talebinden vazgeçmesine yol açabilmektedir. Mahkeme, feshin geçersiz olduğuna karar verirse, işverene işçiyi bir ay içinde işe başlatma yükümlülüğü getirir. İşveren, bu süre içinde işçiyi işe başlatmak veya tazminat ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmek arasında seçim yapabilir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Bu düzenleme, işverenin nihai kararı verme yetkisini elinde tutmasına olanak tanımaktadır. Literatürde, işe iade koşulları, sıkı şartlar ve yüksek ispat yükü nedeniyle işçilerin fiilen işe iade yoluna erişiminin sınırlı olduğu vurgulanmaktadır (Akyiğit, 2022; Süzek, 2023).

Mahkemenin işe iade kararı vermesi halinde, işveren işçiye "boşta geçen süre ücreti" ödemekle yükümlüdür. Bu ücret, işçinin fesih tarihinden işe başlatıldığı tarihe kadar geçen süre için hesaplanır ve en fazla dört aylık ücret tutarı ile sınırlıdır (Çelik vd., 2023). Boşta geçen süre ücretinin hesaplanması, uygulamada önemli tartışmalara yol açmaktadır. Hangi hakların bu hesaba dahil edileceği, primlerin nasıl hesaplanacağı ve ücret kavramının kapsamı gibi konular hem öğretide hem de yargı kararlarında farklı yorumlara konu olmaktadır (Akyiğit, 2022; Mollamahmutoğlu vd., 2022). Literatür, boşta geçen süre ücretinin dört aylık tavanının, özellikle yargı süreçlerinin uzun sürdüğü (ortalama 1,5-2 yıl) durumlarda işçinin uğradığı zararı karşılamakta yetersiz kaldığını vurgulamaktadır (Süzek, 2023). İşçi, fesih tarihinden mahkeme kararının kesinleşmesine kadar geçen sürede gelir kaybına uğramakta, ancak bunun sadece dört aylık kısmını telafi edebilmektedir. Aynı zamanda söz konusu dört aylık kısım için sosyal güvenlik hakları geriye dönük sağlanmaktadır.

Türkiye'deki iş güvencesi sistemi, sadece boşta geçen süre ücreti ile sınırlı değildir. İşveren, mahkemenin işe iade kararına rağmen işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye "işe başlatmama tazminatı" ödemekle yükümlüdür. Bu tazminat, işçinin en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarındadır (Çelik vd., 2023).

İşe başlatmama tazminatı, işverenin işe iade kararına uymaması durumunda işçiye ek bir mali koruma sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak bu tazminatın miktarı, işçinin işini kaybetmesinin yarattığı ekonomik ve sosyal zararı tam olarak karşılamaktan uzaktır. Uygulamada, işverenlerin işe iade kararlarına rağmen işçiyi işe başlatmayıp tazminat ödemeyi tercih ettiği durumlar yaygındır. Bu durum, işe iade mekanizmasının asıl amacı olan iş ilişkisinin devamını sağlama hedefini zayıflatmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022; Süzek, 2023).

İşe iade davası sonucunda işçinin lehine karar verilmesi halinde, işçi aynı zamanda kıdem ve ihbar tazminatı haklarını da elde eder. Ancak bu tazminatların boşa geçen süre ücreti ve işe başlatmama tazminatı ile ilişkisi, uygulamada karmaşık hukuki sorunlara yol açmaktadır. Öğretide, bu tazminatların mahsubu konusunda genel bir hesap yöntemi açıkça verilmemektedir (Akyiğit, 2022). Uygulamada, mahkemeler farklı yaklaşımlar benimsemekte ve bu durum hukuki belirsizlik yaratmaktadır. Bu belirsizlik hem işçiler hem de işverenler açısından öngörülebilirliği azaltmaktadır.

Türkiye'deki işe iade mekanizması, teorik olarak güçlü bir koruma sağlamakla birlikte, uygulamada önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Bunları şöyle sınıflandırabiliriz:

- Erişim Sorunları: İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için gereken önkoşullar (30 işçi eşiği, 6 aylık kıdem) sistemin kapsamını önemli ölçüde daraltmaktadır (Süzek, 2023). Türkiye'de işyerlerinin büyük çoğunluğu 30 işçinin altında çalışan küçük işletmelerden oluşmaktadır.
  - Yüksek İspat Yükü: İşçinin feshin geçersizliğini ispat etmesi gerekmektedir. Bu ispat yükü, özellikle işverenin elinde bulunan belge ve bilgilere erişim güclüğü nedeniyle işçi aleyhine sonuçlar doğurmaktadır (Çelik vd., 2023).
  - Yargı Süreçlerindeki Gecikmeler: İşe iade davaları, Türk yargı sisteminde uzun sürmektedir. Bu gecikmeler, işçinin ekonomik açıdan zor duruma düşmesine ve psikolojik baskı altında kalmasına yol açmaktadır.
  - Boşa Geçen Süre Ücretinin Yetersizliği: Dört aylık tavan, özellikle yargı süreçlerinin bir yıldan fazla sürdüğü durumlarda işçinin uğradığı zararı karşılamaktan uzaktır (Akyiğit, 2022; Süzek, 2023).
  - İşverenin Nihai Karar Yetkisi: Mahkeme kararına rağmen, işverenin işçiyi işe başlatmayıp tazminat ödeme seçeneğine sahip olması, işe iade mekanizmasının etkinliğini zayıflatmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022).
- Bu sorunlar, Türkiye'deki iş güvencesi sisteminin, normatif hedeflerine rağmen uygulamada çalışanlar için sınırlı koruma sağladığını göstermektedir. Sistem, işe iade mekanizmasını merkeze almasına rağmen, pratikte çoğu durumda tazminat ödemesi ile sonuçlanmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022; Yürekli, 2019).

## İSPANYA'DA TAZMİNAT ODAKLI İŞ GÜVENCESİ

İspanya'da 2012 reformu öncesinde uygulanan haksız fesih tazminat sistemi, Avrupa'nın en cömert sistemlerinden biri olarak kabul edilmekteydi. Haksız (despido improcedente) fesih durumunda, işçiye her bir yıllık kıdem için 45 günlük ücret tutarında tazminat ödenmesi gerekmekteydi (Frick vd., 2020). Bu tazminatın tavanı ise 42 aylık ücret tutarı ile sınırlandırılmıştı (Gorelli Hernández, 2023; Mercader Uguina, 2012). Bu sistem, işverenlere önemli mali yük getirmekte ve işten çıkarma maliyetlerini yükseltmekteydi. Akademik literatür, bu yüksek tazminat düzeyinin işverenleri işten çıkarmadan caydırdığını, ancak aynı zamanda yeni işe alımlarda da tereddüt yarattığını belgelemektedir (Schömann, 2015).

2012 öncesi sistemde, işveren haksız fesih durumunda iki seçenekle karşı karşıya kalmaktaydı: İşçiyi işe iade etmek (readmisión) veya tazminat ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmek (Mercader Uguina, 2012). Uygulamada, işverenlerin büyük çoğunluğu tazminat ödeme seçeneğini tercih etmekteydi (Jover Ramírez, 2022).

Ayrıca, 1997 yılında yapılan bir reform ile yeni açık uçlu (süresiz) sözleşmeler için daha düşük bir tazminat tarifesi (yıllık 33 gün) getirilmişti (Frick vd., 2020). Bu düzenleme, süresiz istihdam sözleşmelerini teşvik etmeyi amaçlamaktaydı. Ancak bu iki farklı tarife sistemi, işgücü piyasasında ikili bir yapı (dualismo) yaratmış ve tartışmalara yol açmıştı (Schömann, 2015).

2012 öncesi sistemin bir diğer önemli özelliği, haksız fesih durumunda işçiye "yargılama süreci ücretleri" (salarios de tramitación) ödenmesi gerekliliğiydi (Mercader Uguina, 2012). Bu ücretler, fesih tarihinden mahkeme kararının kesinleşmesine kadar geçen süre için hesaplanmaktaydı ve işçinin gelir kaybını telafi etmeyi amaçlamaktaydı.

### **2012 Reform Yasası (Law 3/2012) ve Değişiklikler**

İspanya'da 2012 yılında gerçekleştirilen işgücü piyasası reformu, ülkenin iş hukuku tarihinde dönüm noktası niteliğinde bir değişiklik olmuştur. Reform, 10 Şubat 2012 tarihli Kraliyet Kararnamesi-Kanun 3/2012 (Real Decreto-Ley 3/2012) ile başlamış ve 6 Temmuz 2012 tarihli Kanun 3/2012 (Ley 3/2012) ile tamamlanmıştır (Gorelli Hernández, 2023; Pereiro, 2022; López vd., 2014; Mercader Uguina, 2012; Jefatura del Estado, 2012). Reformun temel gerekçesi, İspanya'nın 2008 küresel finansal krizinden sonra yaşadığı derin ekonomik durgunluk ve yüksek işsizlik oranlarıydı (López vd., 2014; Veiga, 2015). Hükümet, işgücü piyasasında esneklik artışının istihdam yaratacağını ve ekonomik toparlanmayı hızlandıracağını savunmuştur (López vd., 2014; Izquierdo vd., 2013). Reform, Avrupa Birliği'nin kemer sıkma politikalarının bir parçası olarak gerçekleştirilmiştir (Veiga, 2015; Moreira vd., 2015). Avrupa Komisyonu ve Uluslararası Para Fonu, İspanya'ya işgücü piyasası reformu yapması yönünde baskı uygulamıştır. Güney Avrupa'daki benzer reformlar (Yunanistan, Portekiz, İtalya), esnekleştirme ile tazminat miktarlarını düşürmüş ve iş güvencesini daha etkisiz hale getirmiştir (Moreira vd., 2015).

Kanun 3/2012, İspanya iş hukukunun birçok alanında köklü değişiklikler getirmiştir (Gorelli Hernández, 2023; Pereiro, 2022; López vd., 2014; Mercader Uguina, 2012). Bu değişiklikler arasında:

- Haksız fesih tazminatının azaltılması,
- Toplu işten çıkarma prosedürlerinin basitleştirilmesi,
- İşverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirme yetkisinin genişletilmesi,
- Toplu iş sözleşmelerinin esnekleştirilmesi,
- Geçici istihdam sözleşmelerinin düzenlenmesi yer almaktadır (Pereiro, 2022; López vd., 2014; Mercader Uguina, 2012).

Reformun en tartışmalı yönlerinden biri, işten çıkarma prosedürlerinin basitleştirilmesi ve işverenin ekonomik, teknik, örgütsel veya üretim gerekçeleriyle işten çıkarma yapmasının kolaylaştırılmasıdır (Pereiro, 2022; López vd., 2014). Reform öncesinde, bu tür işten çıkarmalar için işverenin ciddi ekonomik zorluklar yaşadığını kanıtlaması gerekmektedir. Reform sonrasında ise bu koşullar yumuşatılmış ve işverenin ispat yükü azaltılmıştır (Pereiro, 2022; López vd., 2014; Jimeno vd., 2020). Akademik literatür, reformun aceleye getirildiğini ve sosyal taraflarla yeterli danışma yapılmadan kabul edildiğini eleştirmektedir (Pereiro, 2022; Veiga, 2015).

### **2012 Sonrası Sistem (33 Günlük Ücret/Yıl, 24 Aylık Tavan)**

2012 reformunun en önemli değişikliği, haksız fesih tazminatının (indemnización por despido improcedente) önemli ölçüde azaltılmasıdır. Reform sonrasında, haksız fesih durumunda işçiye her bir yıllık kıdem için ödenmesi gereken tazminat miktarı 33 günlük ücrete indirilmiştir (Gorelli Hernández, 2023; Pereiro, 2022; López vd., 2014; Mercader Uguina, 2012). Bu tazminatın tavanı ise 24 aylık ücret tutarına düşürülmüştür (Gorelli Hernández, 2023; Pereiro, 2022; Mercader Uguina, 2012). Bu değişiklik, tazminat düzeyinde yaklaşık %27'lik bir azalma anlamına gelmektedir (45 günden 33 güne).

Tavan tutarın 42 aydan 24 aya düşürülmesi ise özellikle uzun kıdemli işçiler için çok daha ciddi bir koruma kaybı yaratmaktadır (Gorelli Hernández, 2023; Pereiro, 2022). Reform, geçiş hükümleri ile reform öncesi dönemde kazanılan kıdem haklarını korumayı amaçlamıştır. Buna göre, reform öncesinde kazanılan kıdem süresi için hesaplama hala 45 günlük ücret üzerinden yapılmakta, ancak bu tutar 720 günlük ücret (yaklaşık 24 ay) ile sınırlandırılmaktadır (Mercader Uguina, 2012). Reform tarihinden sonraki çalışmalar için ise doğrudan 33 günlük tarife uygulanmaktadır.

Reform ayrıca, "yargılama süreci ücretleri" (salarios de tramitación) sistemini de kökten değiştirmiştir. Reform öncesinde, haksız fesih durumunda işçiye fesih tarihinden mahkeme kararının kesinleşmesine kadar geçen süre için bu ücretler her durumda ödenmekteydi. Reform sonrasında ise bu ödeme, yalnızca işverenin işçiye işe iade etmeyi (readmisión) seçtiği durumlarda veya işçi temsilcileri gibi korunan gruplar için zorunlu tutulmuştur; tazminatın seçildiği hallerde bu yükümlülük kaldırılmıştır (Mercader Uguina, 2012). Bu değişiklik, işçilerin dava sürecindeki mali korumasını önemli ölçüde zayıflatmıştır. Ekonomik, teknik, örgütsel veya üretim gerekçeleriyle yapılan "objektif" fesihler (despido objetivo) için ise tazminat tutarı yıllık 20 günlük ücret olarak korunmuş ve tavan 12 aylık ücret ile sınırlandırılmıştır (Moreira vd., 2015; Mercader Uguina, 2012). Bu düzenleme, işverenlere "geçerli sebep" sunabilmeleri halinde çok daha düşük maliyetle işten çıkarma imkanı sağlamaktadır.

İspanya iş hukukunda, haksız fesih durumunda işverenin işçiye işe iade etme veya tazminat ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmeye arasında seçim yapma hakkı (derecho de opción) bulunmaktadır (Jover Ramírez, 2022; Mercader Uguina, 2012). Bu düzenleme, İspanya sisteminin temel karakteristiklerinden birini oluşturmaktadır. Uygulamada, işverenlerin büyük çoğunluğu tazminat ödeme seçeneğini tercih etmektedir (Jover Ramírez, 2022; Mercader Uguina, 2012). Bu tercih, işverenlerin belirsiz bir iş ilişkisini sürdürmek yerine öngörülebilir bir mali maliyeti üstlenmeyi yeğlediğini göstermektedir (Jover Ramírez, 2022).

İşverenin bu seçim hakkı, akademik çevrelerde yoğun tartışmalara yol açmaktadır. Eleştirmenler, bu düzenlemenin işverenin tek taraflı fesih yetkisini dolaylı olarak meşrulaştırdığını ve işçinin iş güvencesini zayıflattığını savunmaktadır (Jover Ramírez, 2022; Molina Navarrete, 2023; Mercader Uguina, 2012). İşveren, öngörülebilir bir tazminat tutarı ödeyerek, geçerli bir sebep olmaksızın bile işçiye işten çıkarabilmektedir (Jover Ramírez, 2022; Molina Navarrete, 2023). Bu eleştiriler, özellikle 2012 reformu sonrasında tazminat tutarlarının düşürülmesiyle daha da güçlenmiştir. Düşük tazminat tutarları, işverenlerin işten çıkarma maliyetini azaltmış ve tazminatın "caydırıcılık" (deterrence) etkisini zayıflatmıştır (Gorelli Hernández, 2023; Pereiro, 2022; Molina Navarrete, 2023).

Bazı akademik çalışmalar, işverenin bu seçim hakkının Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi 158 ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası standartlarla uyumlu olmadığını ileri sürmektedir (Jover Ramírez, 2022; Molina Navarrete, 2023; Mercader Uguina, 2012). Bu standartlar, haksız fesih durumunda işçinin işe iade edilmesini birincil çözüm olarak öngörmekte ve tazminatı ancak işe iadenin mümkün olmadığı durumlarda alternatif olarak kabul etmektedir. İspanya'da sadece işçi temsilcileri ve sendika yöneticileri gibi özel korumaya sahip işçiler için işverenin seçim hakkı sınırlandırılmış ve seçim hakkı işçiye verilmiştir; ancak bu istisna, işgücünün çok küçük bir bölümünü kapsamaktadır (Mercader Uguina, 2012).

### Reformun Etkileri

2012 reformunun İspanya işgücü piyasası, iş güvencesi ve yargı sistemi üzerindeki etkileri, akademik literatürde kapsamlı olarak incelenmiştir. Bu etkiler, istatistiki veriler ve doktrinel tartışmalar ışığında aşağıda analiz edilmiştir.

İşgücü Piyasası Etkileri Reformun temel hedefi, işgücü piyasasında esneklik artışı sağlayarak istihdam yaratmaktır (López vd., 2014). Ampirik çalışmalar, reformun bu hedefi gerçekleştirilmede karmaşık sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Reform sonrasında işten çıkarma maliyetlerinin azalması işverenlere daha fazla esneklik sağlamış ve ekonomik dalgalanmalara daha hızlı tepki verebilmelerine olanak tanımıştır (Pereiro, 2022; López vd., 2014; Mercader Uguina, 2012). İspanya Merkez Bankası verilerine göre, reformun getirdiği "içsel esneklik" (internal flexibility) mekanizmalarını (ücret ve çalışma koşullarında değişiklik) kullanan firmalar, istihdamı korumada diğerlerine göre daha başarılı olmuş; ancak bu durum ciddi bir ücret moderasyonuna ve reel ücret kayıplarına yol açmıştır (Izquierdo vd., 2013).

Öte yandan, reformun geçici istihdam sözleşmelerinin kullanımını azaltma hedefi, yapısal sorunlar nedeniyle beklenen başarıyı gösterememiştir (Gorelli Hernández, 2023; López vd., 2014; Mercader Uguina, 2012). Lahera Forteza (2012), reformun "çıkış esnekliği" sağlarken "giriş istikrarını" teşvik etmeyen asimetrik yapısının, geçici sözleşme oranlarının yüksek kalmasında etkili olduğunu savunmaktadır. İspanya, reform sonrasında da Avrupa'da en yüksek geçici istihdam oranına sahip ülkelerden biri olmaya devam etmiş ve işgücü piyasasındaki ikili yapı (dualismo) tam olarak aşılammıştır (López vd., 2014; Veiga, 2015).

İş Güvencesi Etkileri Reform, çalışanların iş güvencesini normatif ve pratik olarak zayıflatmıştır (Pereiro, 2022; Veiga, 2015; Moreira vd., 2015). Tazminat tutarlarının ve tavanlarının düşürülmesi, işverenlerin işten çıkarma maliyetini azaltmış ve tazminatın caydırıcılık etkisini minimize etmiştir (Gorelli Hernández, 2023; Pereiro, 2022; Molina Navarrete, 2023). Akademik literatür, bu durumu "istihdam garantilerinin devalüasyonu" olarak tanımlamaktadır (Pereiro, 2022). İşverenlerin tek taraflı karar verme yetkisi genişlemiş, özellikle düşük ücretli ve kısa kıdemli işçiler üzerindeki koruma kalkını incelmıştır (Gorelli Hernández, 2023; Molina Navarrete, 2023). Literatür, reformun "prekaryalaşma" (precarización) sürecini hızlandırdığını, özellikle genç işçilerin güvencesiz koşullarda çalışmak zorunda kaldığını veya göç ettiğini belgelemektedir (López vd., 2014; Veiga, 2015).

Yargı Sistemi Etkileri Reformun yargı sistemi üzerindeki yansımaları, yasa koyucunun niyetinden farklı sonuçlar doğurmuştur. İşten çıkarma prosedürlerinin basitleştirilmesi hedeflense de yargısal pratikte belirsizlikler sürmüştür (Mercader Uguina, 2012). Jimeno ve diğerleri (2020) tarafından yapılan analiz, iş mahkemelerinin ekonomik nedenli fesihleri "haklı" (procedente) bulma oranlarında anlamlı bir artış olmadığını; yargıçların yerel işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde "sosyal motivasyonla" hareket ederek işverenin fesih kararlarını denetlemeye devam ettiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, İspanya'da efektif işten çıkarma maliyetlerindeki düşüşün, prosedürel kolaylıklardan ziyade doğrudan kıdem tazminatı miktarının yasal olarak aşağı çekilmesinden (45 günden 33 güne) kaynaklandığını kanıtlamaktadır (Jimeno vd., 2020). Dolayısıyla reform, "yargısallaşma" (judicialización) sürecini tam olarak bitirememiş, ancak işçilerin dava sonunda elde ettikleri maddi tazminatı düşürmüştür (López vd., 2014).

Sosyal ve Politik Etkiler Reform, İspanya'da geniş çaplı sosyal protestolara ve sendikal tepkilere yol açmıştır. Sendikalar, reformu "işçi sınıfını disipline etme" girişimi olarak nitelendirmiştir (Veiga, 2015). Akademik literatür ayrıca, reformun Avrupa Birliği'nin "esneklik ile güvence arasında denge" (flexicurity) hedefinden saparak, sadece esnekliği artırıp güvenceyi azaltan tek yönlü bir yapı kurduğunu ve sosyal politika hedefleriyle çeliştiğini vurgulamaktadır (López vd., 2014; Veiga, 2015).

Karşılaştırmalı Perspektif İspanya'nın 2012 reformu, Güney Avrupa'daki benzer yapısal uyum programlarının bir parçasıdır (Moreira vd., 2015). Yunanistan, Portekiz ve İtalya'da da benzer dönemlerde hayata geçirilen reformlar, kemer sıkma politikalarının (austerity) işgücü piyasalarına yansımaları olarak değerlendirilmekte ve iş güvencesi rejimlerinde ortak bir "aşağı yönlü yakınsama" eğilimine işaret etmektedir (Moreira vd., 2015).

## BULGULAR

Bu bölümde, Türkiye ve İspanya'daki iş güvencesi sistemlerinin işleyişine dair elde edilen bulgular; yasal çerçeve, maddi koruma düzeyi ve uygulama etkinliği kriterleri çerçevesinde karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır.



Yapılan inceleme sonucunda, iki ülkenin haksız fesih rejimleri arasındaki temel farklar Tablo 1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1. İspanya ve Türkiye’nin İş Güvencesi Karşılaştırması**

Özellik	Türkiye	İspanya
Temel Yaklaşım	İşe iade odaklı	Tazminat odaklı
Kapsam	30+ işçi ve 6+ay kıdem şartı	Şart yok
Tazminat	Sabit (4-8 aylık ücret)	Kıdeme bağlı (33 gün/yıl)
Tazminat Tavanı	8 aylık ücret	24 aylık ücret
Boşta Geçen Süre Ücreti	Maksimum 4 ay	Kaldırıldı
Sosyal Güvenlik Hakkı	4 ay için sağlıyor	Sağlamıyor

**Kaynak:** Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Sistemlerin çalışanlar için sağladığı maddi koruma, kıdem süresine göre farklılık göstermektedir. İspanya sisteminin kıdemi esas alan formülü ile Türkiye’nin tavan sınırlamalı yapısı arasındaki farkları üç senaryo ile açıklamak da mümkün olacaktır:

**5 Yıl Kıdemli İşçi:** Türkiye’de işçi, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti dahil toplamda yaklaşık 8 ile 12 aylık ücret tutarında bir koruma elde edebilirken; İspanya’da bu tutar kıdeme bağlı olarak yaklaşık 5,5 aylık ücret seviyesindedir. Bu aşamada Türkiye modelinin (normatif olarak) daha avantajlı olduğu görülmektedir.

**15 Yıl Kıdemli İşçi:** İspanya’da tazminat kıdemle birlikte artarak 16,5 aylık ücret tutarına ulaşırken; Türkiye’de tazminat tutarı kıdemden bağımsız olduğu için 8-12 aylık (tazminat + boşta geçen süre) bandında sabit kalmaktadır.

**25 Yıl Kıdemli İşçi:** İspanya sisteminde 24 aylık tavan uygulaması devreye girmekte ve işçi 24 aylık tazminat hakkı kazanmaktadır. Türkiye’de ise 25 yıllık bir işçi, sistemin statik yapısı gereği yine maksimum 8-12 aylık bir koruma alabilmektedir.

Bu bulgular, İspanya sisteminin uzun kıdemli çalışanlara Türkiye’ye kıyasla daha yüksek bir "çıkış maliyeti"/koruma sağladığını; ancak Türkiye sisteminin kısa kıdemli çalışanlar için (teoride) daha yoğun bir güvence sunduğunu kanıtlamaktadır.

Araştırma bulguları, her iki sistemin de uygulamada iş ilişkisinin devamını sağlamakta başarısız olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye’de işe iade mekanizması merkezi konumda olsa da yargılama süreçlerindeki ortalama 1.5-2 yıllık gecikmeler ve işverenin tazminat ödeyerek işe iade kararını etkisiz kılma yetkisi, sistemi fiili bir "tazminat pazarlığına" dönüştürmüştür. İspanya’da ise 2012 Reformu, işten çıkarma maliyetlerini %27 oranında düşürerek tazminatın "caydırıcılık" etkisini zayıflatmıştır. İşverenlerin büyük çoğunluğu, haksız fesih durumunda "seçim hakkını" kullanarak işçiyi geri almak yerine öngörülebilir bir maliyet olan tazminatı ödemeyi tercih etmektedir. Sonuç olarak, Türkiye’nin "uygulanamayan işe iade" modeli ile İspanya’nın "doğrudan tazminat" modeli, sonuçları itibarıyla birbirine yaklaşmakta ve her iki sistem de işçiyi işini kaybetme riski karşısında büyük oranda sadece maddi tazminatla baş başa bırakmaktadır.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, iş güvencesi sistemlerinin temel eksenini oluşturan "işe iade" ve "tazminat" modelleri, Türkiye ve İspanya örneklemeleri üzerinden karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, her iki ülkenin de farklı yasal araçlarla yola çıksa da uygulamada benzer bir "iş güvencesi açığı" (decapitation of job security) sorunuyla karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanunu ile benimsenen "işe iade odaklı" sistem, normatif düzeyde işçiye güçlü bir koruma vaat etmektedir. Ancak yargısal süreçlerin uzunluğu, ispat yükündeki zorluklar ve işverenin işe başlatmama tazminatını ödeyerek işe iade kararını etkisiz hale getirebilmesi, sistemi fiili bir tazminat rejimine dönüştürmüştür.

Türk sistemi, teorik olarak "aynen ifa"yı (işe iade) hedeflerken, pratikte işverenler için "maliyeti göze alınabilir bir risk" haline gelmiştir. Bu durum, hukuki öngörülebilirliği zedelemekte ve iş güvencesini mahkeme salonlarına hapsolan bir hak arama mücadelesine indirgemektedir. Öte yandan İspanya, 2012 Reformu ile tercihini radikal bir şekilde "tazminat odaklı esneklik"ten yana kullanmıştır. Kıdem tazminatının 45 günden 33 güne düşürülmesi ve yargısal denetimin gevşetilmesi, işten çıkarma maliyetlerini minimize etmiştir. Ancak bu "çıkış esnekliği", beklendiği gibi kalıcı istihdam artışı veya işgücü piyasasındaki ikili yapının (dualismo) sona ermesini sağlamamış; aksine, iş güvencesinin sistematik olarak erozyona uğramasına ve "prekaryalaşma" sürecinin hızlanmasına neden olmuştur. İspanya deneyimi, salt maliyet indirimine dayalı reformların, iş barışını bozduğunu ve sosyal koruma kalkanını zayıflattığını kanıtlamaktadır. Karşılaştırmalı analiz ışığında, Türkiye'nin iş güvencesi sisteminde yapılması gereken iyileştirmeler için şu öneriler geliştirilmiştir:

- İşverenin Seçim Hakkının Sınırlandırılması: İşe iade kararlarının etkinliğini artırmak için, işverenin tazminat ödeyerek işe başlatmama tercihi ("seçim hakkı") sınırlandırılmalıdır. Özellikle sendikal nedenler veya ayrımcılık temelli fesihlerde, işçinin talebi halinde işe iadenin "kesin ve zorunlu" olması sağlanmalıdır.
- Yargısal Süreçlerin Hızlandırılması ve Alternatif Çözümler: İşe iade davalarının uzun sürmesi, korumanın etkinliğini yok etmektedir. Bu nedenle, iş uyuşmazlıklarında uzmanlaşmış arabuluculuk mekanizmaları güçlendirilmeli ve yargılamayı hızlandıracak usul hukuku reformları hayata geçirilmelidir.
- Tazminat Miktarlarının Caydırıcılığı: İspanya örneği, düşük tazminatların keyfi fesihleri kolaylaştırdığını göstermiştir. Türkiye'de işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırları (4-8 ay), işverenin ekonomik gücüne ve feshin ağırlığına göre caydırıcı olacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- Güvenceli Esneklik Dengesi: Türkiye, İspanya'nın düştüğü hataya düşerek sadece "çıkış maliyetlerini düşürmeye" odaklanmamalıdır. Bunun yerine, işsizlik sigortası fonunun etkinleştirildiği, aktif işgücü politikalarının güçlendirildiği ve geçiş süreçlerinin (işten işe geçiş) güvence altına alındığı gerçek bir "güvenceli esneklik" (flexicurity) modeli hedeflenmelidir.
  - Sosyal Güvenlik İhtiyacı: Türkiye, haksız ya da geçersiz fesih sonrasında, sadece boşa geçen süre kadar sosyal güvenlik hakkı tanımlamakta, dava süreci boşa geçen süre için belirlenen maksimum sürenin fazlası olduğunda, bu hak geriye dönük işletilmeye çalışılmakta ve bu da pratikte uygulama sorunları yaratmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye için doğru model, İspanya'daki gibi tazminatların düşürüldüğü bir "maliyet rekabeti" rejimi değil; işe iade mekanizmasının gerçekten işlediği, yargılamanın hızlı olduğu ve tazminatların caydırıcı nitelik taşıdığı, ILO normlarına uygun bir "hak temelli güvence" rejimi ile modern bir sosyal politika aracı olmasına dönüşmesi mümkün olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (14. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca E. (2023). *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Desdentado Bonete, A. (2012). Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. *Aranzadi Social*, 5(2), 115-140.
- Ekmekçi, Ö., Özkes, M. Atalı M., Seven V. (2019). *Hukuk Yargılamasında Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Frick, B., Malo, M. A., García Martínez, P., & Schneider, M. (2020). The Demand for Individual Grievance Procedures in Germany and Spain: Labour Law Changes versus Business Cycle. *Studies of Applied Economics*, 30(1), 283-310. <https://doi.org/10.25115/eea.v30i1.3389>

Gorelli Hernández, J. (2023). Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente. *IUSLabor*, (1), 6-45. <https://doi.org/10.31009/iuslabor.2023.i01.01>

Jefatura del Estado. (2012). Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 162, 49113-49193.

Jimeno, J. F., Martínez-Matute, M., & Mora-Sanguinetti, J. S. (2020). Employment protection legislation, labor courts, and effective firing costs. *IZA Journal of Labor Economics*, 9(1). <https://doi.org/10.2478/izajole-2020-0002>

Jover Ramírez, D. (2022). La adecuación del derecho de opción en caso de despido improcedente a las normas supranacionales y constitucionales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, 5-48.

Kayihan, Ş., & Turanlı, H. (2023). A Comparative Study on the Transfer of Workplace (or Business) and Protection of Employees. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*(1), 285-309. <https://doi.org/10.33432/ybuhukuk.1194759>

Lahera Forteza, J. (2016). La Reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido. *Revista Jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, 24.

López, J., De le Court, A., & Canalda, S. (2014). Breaking the equilibrium between flexibility and security: Flexiprecarity as the Spanish version of the model. *European Labour Law Journal*, 5(1), 19-43. <https://doi.org/10.1177/201395251400500104>

Mario Izquierdo & Aitor Lacuesta & Sergio Puente, 2013. "The 2012 labour reform: an initial analysis of some of its effects on the labour market," *Economic Bulletin*, Banco de España, issue SEP, pages 17-25, September.

Mercader Uguina, J. R. (2012). Care crosses the river: The 2012 Spanish labor reform. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 1(1-2), 4-21.

Molina Navarrete, C. (2023). La obsolescencia legalmente programada del despido improcedente en España. *Labos*, 4(1), 8-41. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8257>

Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku* (2. Baskı). Ankara: Lykeion Yayınları.

Moreira, A., Domínguez, Á. A., Antunes, C., Karamessini, M., Raitano, M., & Glatzer, M. (2015). Austerity-Driven Labour Market Reforms in Southern Europe: Eroding the Security of Labour Market Insiders. *European Journal of Social Security*, 17(2), 202-225. <https://doi.org/10.1177/138826271501700204>

Pereiro, C. (2022). La devaluación de las garantías del empleo: el reducido control de la decisión unilateral del empresario. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 13-34. <https://doi.org/10.5209/crla.77639>

Schömann, I. (2015). *Labour law reforms in Europe: Deregulation of dismissal protection as target*. *Psychosociological Issues in Human Resource Management* 3(1): 26–80.

Süzek, S. (2023). *İş Hukuku* (Yenilenmiş Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Veiga, U. (2015). Spain's labour reforms: Temporary work, flexibility and disciplining the working class. In *Labour Market Reforms in Europe* (pp. 153-172). Routledge.

Yürekli S. (2019). Evaluations on the Scope of Job Security in Turkey in Light of the Judgements Rendered by the Supreme Court of Appeals, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(36), 45-66.